

**Gleichstellungsplan der Zentralen Einrichtung
Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZiM)**

gemäß Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999

Verabschiedet am 02.09.2022 vom Senat

Zeitraum der Gültigkeit: 02.09.2022 bis 01.09.2025

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1 Bericht zum Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 bis 2022 und Bestandsaufnahme .	3
1.1 Beschäftigte der Einrichtung	4
1.2 Wissenschaftliche/Berufliche Qualifizierung	11
1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	11
1.4 Fazit und Prognose	12
2 Zielformulierung	13
2.1 Überprüfung der Ziele des abgelaufenen Frauenförderplan	13
2.2 Ziele des aktuellen Gleichstellungsplans	15
2.2.1 Organisationskultur	15
2.2.2 Besetzung von Leitungspositionen	16
2.2.3 Erhöhung der Frauenanteile	16
2.2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie	16
3 Gleichstellungsmaßnahmen in der Einrichtung	16
3.1 Personalauswahl und Stellenbesetzung	17
3.2 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	18
3.3 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung	19
3.4 Gleichstellungsbeauftragte der Einrichtung	19
4 Erfolgskontrolle und Bericht	19
5 Inkrafttreten	19

Präambel

Das Zentrum für Informations- und Mediendienste (ZIM) erachtet Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen der Universität zu erreichen als selbstverständlich. So sollte sich Gleichberechtigung auch in allen Hierarchien und Statusgruppen wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen, Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (IT), Technik (T), den technischen Berufen (TB) und der Verwaltung (V) widerspiegeln.

Zur Erläuterung der unterschiedlichen Bereiche in der Statusgruppe Technik und Verwaltung:

Diese ergibt sich aus der Entgeltordnung im Bereich der Informationstechnik.

Dem Bereich IT werden z. B. Beschäftigte als IT-Systemadministratoren dem Bereich T, IT-Systemtechniker jedoch dem Bereich TB Medientechniker zugeordnet. Der Bereich V bezieht sich auf die Beschäftigten im Bereich Verwaltung (allg. Teil der Entgeltordnung).

Das ZIM ist offen für geschlechtsspezifische Fragen sowie Konzepte und jederzeit bereit für Gespräche zu diesem Thema. Ansprechpartnerin ist die Leiterin der Einrichtung, gemeinsam mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des ZIM und ihrer Vertreterin.

Alle Aussagen, die sich im vorliegenden Gleichstellungsplan (GSP) auf die angestrebte Erhöhung der Repräsentanz von Frauen im ZIM beziehen, setzen immer eine gleichwertige Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber voraus.

Das ZIM erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung aller Geschlechter als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die im ZIM veröffentlichten Texte (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Anleitungen, Broschüren, Homepage und weitere) sind weitestgehend in einer geschlechtergerechten Sprache formuliert. Das ZIM achtet darauf, noch nicht geschlechtergerechte Textpassagen anzupassen. Insbesondere in der Überarbeitung und Aktualisierung von Webseiten ist dies ein stetiger Prozess. Im Zuge dessen hat das ZIM auf der Internetpräsenz einen eigenen Bereich für die Gleichstellung mit den wichtigsten Meldungen und Informationen bereitgestellt.¹

1 Bericht zum Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 bis 2022 und Bestandsaufnahme

Der Berichtsteil analysiert die Ergebnisse der Umsetzung des abgelaufenen Frauenförderplans (neu: Gleichstellungsplan) und bildet damit die Grundlage für seine Fortschreibung. Hierzu werden die Daten über den Verlauf der letzten vier Jahre betrachtet. Anhand der Daten zur Beteiligung von Frauen in den Bereichen des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung und der Auszubildenden wird überprüft, inwieweit die gesetzten Ziele des abgelaufenen Gleichstellungsplans erreicht wurden.

¹ <https://www.uni-due.de/zim/organisation/gleichstellung.php>

1.1 Beschäftigte der Einrichtung

Die Angaben in diesem Abschnitt beruhen weitestgehend auf den Daten aus SAP. Die Daten aus dem abgelaufenen Gleichstellungsplan wurden hierhin übernommen, wohingegen die aktuellen Zahlen den Datenstand zum 04.04.2022 widerspiegeln.

Tab. 1: Überblick (Anzahl nach Köpfen)

	Abgelaufener GSP Stand: 18.09.2017 Gesamt			Aktueller GSP Stand: 04.04.2022 Gesamt		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
ZIM-Leitung	1	6	14,3	2	4	33,3
<i>davon Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-
	Abgelaufener GSP Stand: 18.09.2017 Gesamt			Aktueller GSP Stand: 04.04.2022 Gesamt		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftlicher Mittelbau	3	19	13,6	7	30	18,9
<i>davon Teilzeit</i>	1	1	50,0	3	2	60,0
Beschäftigte in der Informationstechnik, Technik, technischen Berufen und Verwaltung	11	57	16,2	12	59	16,9
<i>davon Teilzeit</i>	3	7	30,0	3	5	37,5
ZIM [Σ]	15	82	15,5	21	93	18,4
<i>davon Teilzeit</i>	4	8	33,3	6	8	42,9

Der Anteil der Frauen im ZIM liegt sowohl im abgelaufenen als auch im aktuellen GSP im Wissenschaftlichen Mittelbau unter 20 %. Diese Zahl lässt sich durch den weiterhin allgemein geringen Anteil von Frauen in IT-Berufen in Deutschland erklären. Dies zeigt sich ebenfalls in Studienfächern (18,4 % Studentinnen der Informatik) sowie in Ausbildungsberufen (9 % weibliche Auszubildende).²

² Die Auswertungen basieren auf Daten des Statistischen Bundesamtes aus 2021.

Wissenschaftliches Personal

Tab. 2: Wissenschaftliches Personal (Anzahl nach Köpfen)

	Abgelaufener GSP Stand: 18.09.2017 Gesamt			Aktueller GSP Stand: 04.04.2022 Gesamt		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Leistungspositionen						
AT (außertariflich)	-	-	-	1	0	100
E13 – E15	0	2	0	0	2	0
<i>davon befristet</i>	-	-	-	-	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-
A13 – A15	1	4	20,0	1	2	33,3
<i>davon befristet</i>	-	-	-	-	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-
Leistungspositionen [Σ]	1	6	14,3	2	4	33,3
<i>davon befristet</i>	-	-	-	-	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-

Tab. 3: Beamte:innen (Anzahl nach Köpfen)

	Abgelaufener GSP Stand: 18.09.2017 Gesamt			Aktueller GSP Stand: 04.04.2022 Gesamt		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamte:innen						
Höherer Dienst (A13 – A16)	1	7	12,5	1	8	11,1
<i>davon befristet</i>	0	1	0	-	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	0	1	0	-	-	-
Gehobener Dienst (A9 - A13)	-	-	-	-	-	-
<i>davon befristet</i>	-	-	-	-	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-
Beamte:innen [Σ]	1	7	12,5	1	8	11,1
<i>davon befristet</i>	0	1	0	-	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	0	1	0	-	-	-

Tab. 4: Tarifbeschäftigte (Anzahl nach Köpfen)

	Abgelaufener GSP Stand: 18.09.2017 Gesamt			Aktueller GSP Stand: 04.04.2022 Gesamt		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Tarifbeschäftigte						
E13 – E15	2	12	14,3	6	21	22,2
<i>davon befristet</i>	1	1	50,0	1	3	25,0
<i>davon Teilzeit</i>	1	0	100	3	2	60,0
E9 – E12	-	-	-	0	1	0
<i>davon befristet</i>	-	-	-	-	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-
Tarifbeschäftigte [Σ]	2	12	14,3	6	22	21,4
<i>davon befristet</i>	1	1	50,0	1	3	25,0
<i>davon Teilzeit</i>	1	-	100	3	2	60,0
Wissenschaftliches Personal gesamt						
Gesamt [Σ]	4	25	13,8	9	34	20,9
<i>davon befristet</i>	1	2	33,3	1	3	25,0
<i>davon Teilzeit</i>	1	1	50,0	3	2	60,0

Aus der Tabelle wird ersichtlich, dass der Anteil der Frauen im ZIM bei den Leitungspositionen sowie im Tarifbereich und damit auch im gesamten wissenschaftlichen Bereich im Vergleich zum abgelaufenen GSP um 7,1 % (20,9 % - 13,8 %) gestiegen ist.

Tab. 5: Beförderung (Anzahl nach Köpfen)

Abgelaufener GSP Stand: 18.09.2017 Beförderungen	Frauen	Männer	Aktueller GSP Stand: 04.04.2022 Beförderungen	Frauen	Männer
Beförderungen					
Von A11 - A13	0	1	Von A11 – A13	0	0
Von A13 - A14	0	1	Von A13 – A14	0	0
Von A14 - A15	0	0	Von A14 - A15	0	1

Im Zeitraum vom 18.09.2017 bis zum 04.04.2022 erhielt nur ein Beamter eine Beförderung auf A15. Dieser ist auch in einer Leitungsposition.

Tab. 6: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden³ (Anzahl nach Köpfen)

Abgelaufener GSP Stand: 18.09.2017 Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %	Aktueller GSP Stand: 04.04.2022 Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %
Wiss. Hilfskräfte ≤ 9 Std.	0	3	0	Wiss. Hilfskräfte ≤ 9 Std.	1	0	100
Wiss. Hilfskräfte ≥10 ≤15	2	2	50,0	Wiss. Hilfskräfte ≥10 ≤15	3	1	75,0
Wiss. Hilfskräfte ≥16 Std.	1	2	33,3	Wiss. Hilfskräfte ≥16 Std.	1	1	50,0
Wiss. Hilfskräfte [Σ]	3	7	30,0	Wiss. Hilfskräfte [Σ]	5	2	71,4

Wie ersichtlich ist, konnte das ZIM im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte die Frauenquote noch einmal deutlich von 30 % auf ca. 70 % erhöhen.

Tab. 7: Studentische Hilfskräfte nach Stunden (Anzahl nach Köpfen)

Abgelaufener GSP Stand: 18.09.2017 Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %	Aktueller GSP Stand: 04.04.2022 Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %
Stud. Hilfskräfte ≤ 9 Std.	0	1	0	Stud. Hilfskräfte ≤ 9 Std.	3	10	23,1
Stud. Hilfskräfte ≥10 ≤15	0	14	0	Stud. Hilfskräfte ≥10 ≤15	3	4	42,9
Stud. Hilfskräfte ≥16 Std.	4	7	36,4	Stud. Hilfskräfte ≥16 Std.	6	8	42,9
Stud. Hilfskräfte [Σ]	4	22	15,4	Stud. Hilfskräfte [Σ]	12	22	35,3

Das ZIM konnte die Anzahl der Frauen im Bereich der studentischen Hilfskräfte verdreifachen, sodass ihr Anteil von 15,4 % im abgelaufenen GSP auf 35,3 % im aktuellen GSP erhöht wurde. Der nach wie vor geringe Frauenanteil gegenüber dem Männeranteil ist weiterhin darauf zurückzuführen, dass bei Ausschreibungen im Bereich der SHKs nur wenige Bewerbungen von Frauen vorliegen.

³ Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, ist auf das neue Tabellenformat verzichtet worden. In folgenden Frauenförderpläne wird jedoch das neue Tabellenformat verwendet werden.

Mitarbeiter:innen in der Informationstechnik (IT), Technik (T), technische Berufe (TB) und Verwaltung (V)

Tab. 8: MTV Beamte:innen nach Besoldungsgruppen (Anzahl nach Köpfen)

	Abgelaufener GSP Stand: 18.09.2017 Gesamt			Aktueller GSP Stand: 04.04.2022 Gesamt		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Leitungspositionen (falls vorhanden)	-	-	-	-	-	-
<i>davon befristet</i>	-	-	-	-	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-
Höherer Dienst (A13 – A16)	-	-	-	-	-	-
<i>davon befristet</i>	-	-	-	-	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-
Gehobener Dienst (A9 - A13)	0	1	0	0	2	0
<i>davon befristet</i>	-	-	-	-	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-
Mittlerer Dienst (A6 – A9)	-	-	-	-	-	-
<i>davon befristet</i>	-	-	-	-	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-
Beamte:innen [Σ]	0	1	0	0	2	0
<i>davon befristet</i>	-	-	-	-	-	-
<i>davon Teilzeit</i>	-	-	-	-	-	-

Tab. 9: MTV Tarifbeschäftigte nach Entgeltgruppen (Anzahl nach Köpfen)

	Abgelaufener GSP Stand: 18.09.2017 Gesamt			Aktueller GSP Stand: 04.04.2022 Gesamt		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E13 – E14	0	1	0	-	-	-
<i>davon (IT)</i>	0	1	0	-	-	-
<i>davon (T)</i>	-	-	-	-	-	-
<i>davon (V)</i>	-	-	-	-	-	-
E9 - E12	8	46	14,8	10	49	16,9
<i>davon (IT)</i>	2	35	5,4	2	33	5,7
<i>davon (T)</i>	4	7	36,4	2	14	12,5
<i>davon (V)</i>	2	4	33,3	6	2	75,0
E3 – E8	3	9	25,0	2	8	20,0
<i>davon (IT)</i>	0	1	0	0	2	0
<i>davon (T)</i>	1	7	12,5	1	5	16,7
<i>davon (V)</i>	2	0	100	1	1	50,0
<i>davon (TB)</i>	0	1	0	-	-	-
Tarifbeschäftigte [Σ]	11	56	16,4	12	57	17,4
Informationstechnik (IT)	2	37	5,1	2	35	5,4
Technik (T)	5	14	26,3	3	19	13,6
Verwaltung (V)	4	4	50,0	7	3	70,0
Technische Berufe (TB)	0	1	0	-	-	-
<i>davon befristet</i>	1	1	50,0	0	2	0
<i>davon Teilzeit</i>	3	7	30,0	3	5	37,5
Mitarbeiter:innen in der Informationstechnik (IT), Technik (T), technische Berufe (TB) und Verwaltung (V) (inklusive Beamte:innen) gesamt						
Gesamt [Σ]	11	57	16,2	12	59	16,9
<i>davon befristet</i>	1	1	50,0	0	2	0
<i>davon Teilzeit</i>	3	7	30,0	3	5	37,5

Der Frauenanteil im Bereich der Verwaltung ist mit 70 % am höchsten und im Vergleich zum abgelaufenen Gleichstellungsplan um 20 % angestiegen.

Im Bereich der Technik liegt dieser bei 13,6 % und ist somit im Vergleich zum abgelaufenen Gleichstellungsplan um 13,3 % gesunken. Die geringe Zahl der Mitarbeiterinnen wirkt sich hier überproportional aus. Im Bereich der IT ist der Frauenanteil von 5,3 % leicht auf 5,4 % gestiegen.

Insgesamt ist der Frauenanteil im Bereich der Mitarbeiter:innen in der Informationstechnik (IT), Technik (T) und Verwaltung (V) leicht auf 17,4 % gestiegen. Im ZIM gibt es zurzeit keine Mitarbeiter:innen im Bereich der Technischen Berufe (TB).

Seit dem 18.09.2017 hat das ZIM insgesamt 17 Stellen im Tarifbereich MTV ausgeschrieben und auch besetzt. Aufgrund der Bewerbungen und der Anforderungen wurden fünf Stellen mit Frauen besetzt und zwölf Stellen mit Männern.

Im Wissenschaftlichen Bereich hatte das ZIM 11 Stellen ausgeschrieben. Hinsichtlich der Bewerbungen und Anforderungen wurden fünf Stellen mit Frauen und sechs Stellen mit Männern besetzt. Für die restlichen fünf Stellen wurden Frauen beschäftigt.

Alle Stellenausschreibungen werden über externe Kanäle wie LinkedIn, ZKI, Social Media verbreitet; Stellen im Bereich IT werden teilweise zusätzlich bei Monster.de oder StepStone veröffentlicht.

Höhergruppierungen

Tab. 10: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Informationstechnik, Technik, technische Berufe und Verwaltung

Abgelaufener GSP Stand: 18.09.2017 Höhergruppierungen	Frauen	Männer	Aktueller GSP Stand: 04.04.2022 Höhergruppierungen	Frauen	Männer
Von E11 – E13	0	1	Von E11 – E13	0	0
Von E10 – E13	0	0	Von E10 – E13	0	0
Von E10 – E11	0	0	Von E10 – E11	0	1
Von E9 – E10	0	2	Von E9 – E10	0	0
Von E9 – E11	0	0	Von E9 – E11	1	0
Von E9a – E9b	0	0	Von E9a – E9b	1	0
Von E8 – E11	0	0	Von E8 – E11	0	0
Von E7 – E9	0	0	Von E7 – E9	0	1
Von E6 – E9	0	0	Von E6 – E9	0	0

Im Zeitraum 18.09.2017 – 04.04.2021 erhielten vier Mitarbeiter:innen, davon zwei Frauen, im Bereich der Informationstechnik (IT), Technik (T), technische Berufe (TB) und Verwaltung (V) eine Höhergruppierung bzw. eine Übertragung höherwertiger Aufgaben.

Auszubildende

Tab. 11: Auszubildende (Anzahl nach Köpfen)

Abgelaufener GSP Stand: 18.09.2017 Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %	Aktueller GSP Stand: 04.04.2022 Bezeichnung	Frauen	Männer	w in %
Auszubildende zum/zur Fachinformatiker/in für Systemintegration (m/w/d)	0	10	0	Auszubildende zum/zur Fachinformatiker/in für Systemintegration (m/w/d)	2	6	25,0
Auszubildende [Σ]	0	10	0	Auszubildende [Σ]	2	6	25,0

Das ZIM möchte positiv erwähnen, dass es gelungen ist, im Bereich Ausbildung den Frauenanteil von 0 % auf 25 % zu steigern. Somit sind zurzeit im Rahmen der Ausbildung unter insgesamt acht Auszubildenden zwei Frauen dabei.

1.2 Wissenschaftliche/Berufliche Qualifizierung

Eine Mitarbeiterin aus dem Bereich Verwaltung (V) hat einen Abschluss als Personalfachkauffrau erfolgreich absolviert und auch eine Ausbildereignungsprüfung abgelegt.

Im Rahmen der Entwicklung dieser Mitarbeiterin auf eine zukünftige Leitungsposition soll diese zum „Qualifikationskurs für Führungskräfte“ bei der HÜF angemeldet werden.

Diese Mitarbeiterin hat erfolgreich an verschiedenen Seminaren zur Führungskräfteentwicklung teilgenommen und hat inzwischen höherwertige Aufgaben übernommen.

1.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das ZIM setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen unter Vorgaben des LGG (§§ 13 u.14) ein.

Grundsätzlich setzt sich das ZIM dafür ein, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf den beruflichen Kontext auswirken. Hier sind beispielsweise die gleitende Arbeitszeit, oder auch die Einführung des Homeoffice bzw. des mobilen Arbeitens zu erwähnen. Das ZIM unterstützt die individuellen Wünsche der Mitarbeiter:innen hinsichtlich der Arbeitszeit bereits seit Jahren. So nutzt ein Großteil der Mitarbeiter:innen u. a. die Möglichkeit von Stundenreduzierungen mit dem Ziel, Beruf und Familie zu vereinbaren. Auch werden Mitarbeiter:innen auf Betreuungsangebote für Kinder an der UDE hingewiesen, wie z. B. die „DUE-Kids“ sowie die Kinderferienbetreuung.

In Bezug auf die Gleichstellung ist anzuführen, dass viele Mitarbeiter von den Angeboten, z. B. Elternzeit, Gebrauch machen.

Zur Ausgestaltung der Flexibilität wurde bereits, wie im letzten Gleichstellungsplan erwähnt, die Rahmenarbeitszeit erweitert und in der Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit (Stand 01.08.2016) vermerkt. Sofern die Funktionszeit gewährleistet ist, haben Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, den Zeitraum 06:00-20:00 Uhr für ihre gleitende Arbeitszeit zu verwenden.

1.4 Fazit und Prognose

Zusammenfassend ist festzustellen, dass der Frauenanteil im ZIM mit unter 20 % weiterhin recht gering ist. Dies ist - wie bereits unter Punkt 1.1 erläutert - immer noch auf die geringen Zahlen der Absolventinnen und weiblichen Auszubildenden in den IT-Berufen zurückzuführen. Zusätzlich konkurriert der öffentliche Dienst zunehmend mit der freien Wirtschaft. Auch befinden sich im Raum Duisburg, Mülheim und Essen die IT-Zentralen mehrerer Firmen, deren Gehaltsgefüge über den TV-L hinausragen. Es ist jedoch festzustellen, dass sich die meisten Frauen im ZIM in den höheren Entgeltgruppen (E9-E13) bzw. mit A13 auch weiterhin im höheren Dienst befinden.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der Pandemie zu unterstützen, vereinbart das ZIM einen zweijährigen Homeoffice-Vertrag bzw. zum mobilen Arbeiten und unterstützt seine Beschäftigten bei der Umsetzung.

Das ZIM ist nach wie vor bestrebt, den Frauenanteil in allen Bereichen zu erhöhen. Da das ZIM auf Stellenausschreibungen jedoch weiterhin nur jeweils eine geringe Anzahl oder keine Bewerbungen von Frauen erhält und die Stellen nach Leistung und Qualifikation vergeben werden, ist es weiterhin schwierig, eine Prognose für zukünftig zu besetzende Stellen abzugeben.

Seit ca. 10 Jahren befinden sich der internationale ebenso wie der deutsche Arbeitsmarkt im so genannten „War for Talents“. Das hat komplexe gesellschaftliche und demografische Gründe:

- Die demografische Entwicklung in Deutschland bedingt das Nachrücken von geburtenschwachen Jahrgängen auf den Arbeitsmarkt. Dies verstärkt den allgemeinen Fachkräftemangel.
- Der informationstechnische Bereich ist ebenfalls stark vom Fachkräftemangel betroffen. Laut einer Statista-Umfrage gaben ca. 66 % der befragten Unternehmen an, im Jahr 2020 Schwierigkeiten gehabt zu haben, freie Stellen für IT-Fachkräfte zu besetzen.⁴
- Active Sourcing als Instrument der Personalgewinnung wirkt sich ebenfalls negativ auf den Anteil der Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt aus. Personalberatungen sprechen potentielle Kandidat:innen im IT-Bereich gezielt an, dies beginnt mitunter schon während Ausbildung und Studium.
- Einem de facto vorhandenen Mangel an Frauen in dieser Berufsgruppe wirksam entgegenzutreten stellt für jedes Unternehmen und auch für das ZIM eine große Herausforderung dar.

Wir unterstützen ausdrücklich alle Frauen, die zu uns kommen, suchen aktiv und intensiv nach ihnen und sprechen sie direkt an.

⁴<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/795219/umfrage/it-fachkraeftemangel-in-unternehmen-in-deutschland/>

2 Zielformulierung

2.1 Überprüfung der Ziele des abgelaufenen Frauenförderplan

Leitungsposition:

Eine Leitungsposition sollte mit einer weiteren Frau besetzt werden.

Seit Juni 2020 wird das ZIM von einer Leiterin geleitet. Mit der Zusammenlegung der Position der ZIM-Direktorin und der CIO bewältigt sie die Herausforderung von gleichzeitig zwei Führungspositionen.

Wissenschaftlicher Mittelbau:

Das ZIM strebt an, den Frauenanteil in diesem Bereich von zurzeit 13,79 % auf ca. 20 % zu erhöhen. In den nächsten drei Jahren werden 2 Mitarbeiter in den Ruhestand gehen. Sollten diese Stellen neu besetzt werden, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Das ZIM hatte im Berichtszeitraum im Bereich wissenschaftlicher Mittelbau insgesamt 11 Stellen ausgeschrieben. Davon konnten 5 Stellen mit Frauen besetzt werden (s. hierzu auch Erklärung bezüglich der Ausschreibungen im Wissenschaftlichen Mittelbau auf S. 11). Damit wurden über 45 % der neu ausgeschrieben Stellen im Wissenschaftlichen Mittelbau mit Frauen besetzt.

Beschäftigte in der Informationstechnik, Technik, technischen Berufen und Verwaltung:

Das ZIM strebt an, den Frauenanteil von derzeit 16,18 % auf ca. 23 % zu erhöhen.

In den nächsten 3 Jahren werden 5 Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin in den Ruhestand gehen. Sollten diese Stellen neu besetzt werden, ist auch hier beabsichtigt, Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen (zu weiteren Erläuterungen siehe Punkt 2.2).

Das ZIM hatte im Berichtszeitraum im Bereich Informationstechnik, Technik, technischen Berufen und Verwaltung insgesamt 17 Stellen ausgeschrieben. Davon konnten 5 Stellen mit einer Frau besetzt werden (s. hierzu auch Erklärung bezüglich der Ausschreibungen Informationstechnik, Technik, technischen Berufen und Verwaltung auf S. 11).

Der Anteil weiblicher Auszubildender soll auf 25 % erhöht werden.

Das ZIM freut sich, dass es dieses Ziel erreichen konnte.

Die geplante Änderung der Ausbildung, weg vom eher technisch orientierten Systemelektroniker hin zum/zur Fachinformatiker/in, um ein für Frauen interessanteres Berufsbild anzubieten, wurde umgesetzt (siehe 1.1.2, Tab. 11). Ferner nimmt das ZIM auch weiterhin am jährlich stattfindenden Girls'Day mit dem Ziel teil, potentielle Interessentinnen an IT-Berufen zu finden. Darüber hinaus besteht ein regelmäßiger Austausch mit der zentralen Ausbildungscoordination zwecks Teilnahme an regionalen Ausbildungsmessen, UDE-Veranstaltungen und weiteren Werbeveranstaltungen.

Weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im ZIM, zur Erhöhung des Interesses an der IT (M1-M3) sowie zum Abbau von Hemmnissen (M4) sollen durchgeführt werden.

M1: Das ZIM veranstaltet einen „Tag der offenen Tür“ für interessierte Hochschulangehörige und stellt in diesem Rahmen innovative Projekte und ZIM-Dienste vor. Der Tag soll dazu dienen, Mitarbeiter:innen und Studierenden der Universität Einsicht in die Arbeiten des ZIM zu ermöglichen und auch für vakante Stellen im ZIM zu werben. Hierzu werden insbesondere Mitarbeiterinnen des ZIM ihren Aufgabenbereich vorstellen und gezielt Studentinnen ansprechen, um Interesse an der Mitarbeit im ZIM zu wecken. Gleichzeitig dient dies der Schaffung von Vorbildern.

Die Veranstaltung „Tag der offenen Tür“ war für Anfang 2020 geplant und konnte pandemiebedingt nicht stattfinden. Die alternative Überlegung war, die Veranstaltung digital anzubieten. Dies wurde abgelehnt, da die Wirkung einer Präsenzveranstaltung höher eingeschätzt wurde als eine digitale Veranstaltung und der Aufwand zur Umsetzung der digitalen Alternative zu hoch war. Grundsätzlich waren die Überlegung und der Wunsch vom ZIM, dass das ZIM keine eigenen Veranstaltungen plant, sondern an den bestehenden UDE-Veranstaltungen (wie z. B.: „Dies Academicus“, „Sommerfest“, „Girls‘Day“ uvm.) teilnimmt. Eine weitere Idee war, dass sich das ZIM mit anderen Informatikstudiengängen zusammenschließt, um gemeinsam einen solchen Tag zu veranstalten.

M2: Das ZIM erweitert sein Workshop-Angebot um Inhalte, die aus regelmäßigen Fokusgruppengesprächen abgeleitet werden, z. B. LSF oder Medienproduktion und -gestaltung. Die Fokusgruppengespräche werden fachgruppenspezifisch (Forschung, Lehre, Verwaltung, Studierende) geführt und ermitteln spezifische Bedarfe von Mitarbeiterinnen und Studierenden. Zusätzlich soll in den Fokusgruppengesprächen eruiert werden, ob und wenn ja, welche ZIM-Dienste und -Services für Mitarbeiterinnen und Studentinnen von großem Interesse, aber ggf. noch unbekannt und unerschlossen sind. Das hieraus abgeleitete Workshop-Angebot wird anschließend insbesondere bei Mitarbeiterinnen der Hochschule beworben.

Die Fokusgruppengespräche haben bis zum Jahr 2020 regelmäßig stattgefunden. Eines der Ergebnisse ist, dass sich die Workshop-Angebote im E-Learning-Bereich erweitert haben.

Im Übrigen wurden einige Workshops (Deeskalation, Anti-Diskriminierung, Gendergerechte Sprache, sexualisierte Gewalt etc.) mit externen Trainern für WHK/SHK und weitere Mitarbeiterinnen in Absprache mit dem UDE-Fortbildungsteam durchgeführt.

M3: Das ZIM unterstützt als Kooperationspartner Studierende der Universität bei Promotionsvorhaben, Abschlussarbeiten (Bachelor- und Masterprojekte) und Medienprojekten. Die Unterstützungsangebote umfassen Angebote von der technischen Bereitstellung von Softwareprodukten und virtuellen Desktops bis zur Unterstützung bei der Erstellung von Medienproduktionen. Studentinnen werden motiviert, sich bei entsprechendem Anliegen an das

ZIM zu wenden. Die Verbreitung dieses Angebots wird durch Informationsmaterial sowie im direkten Dialog mit den Fakultäten und Fachschaften beworben.

Das ZIM hatte einige Bewerbungen von Studierenden für die Unterstützungen der Umsetzung ihrer Bachelor- bzw. Master-Abschlussarbeiten vorliegen. Leider kann das ZIM den Studierenden nur die technische Bereitstellung von Softwareprodukten oder Medienproduktionen zur Verfügung stellen, nicht aber eine Betreuung der Abschlussarbeiten. Die Begleitung von Medienprojekten sowie Praktika im ZIM konnte umgesetzt werden. Durch den fehlenden Austausch zwischen dem ZIM und den Fakultäten verliert das ZIM insbesondere fähige WHK an die Fakultäten, da die WHK für die Betreuung ihrer Abschlussprojekte vom ZIM an die Lehrstühle wechseln und dort, wie auch für ihre Hilfskrafttätigkeit im ZIM, teilweise entlohnt werden. Dadurch hat das ZIM schon einige Fachkräfte verloren, die sicherlich dauerhaft bereichernd gewesen wären. In Zukunft sollte der direkte Dialog zwischen dem ZIM und den Fakultäten daher weiter intensiviert werden, um Absolvent:innen, z.B. Informatiker:innen, für sich zu gewinnen.

M4: Der e-Point des ZIM fungiert bereits seit über 10 Jahren als zentrale Anlaufstelle für alle Studierenden der UDE. Beobachtungen der Mitarbeiter:innen zeigen, dass z. T. Studentinnen Hemmnisse haben, diesen aufzusuchen. In einem ZIM-internen Prüfauftrag soll evaluiert werden, ob die Besetzung von Stellen mit weiblichen Mitarbeiterinnen einen Effekt auf die Hemmnisse der Studentinnen hat. Hierzu wird das Angebot des e-Point dahingehend erweitert, dass 1x pro Woche ein Beratungskonzept „von Studentinnen für Studentinnen“ initiiert, beworben und erprobt wird. Dieses Angebot soll insbesondere einen niederschweligen Einstieg in die Beratung rund um ZIM-Dienste und -Services ermöglichen.

Dieses Angebot wurde vom ZIM ausgetestet. Es wurde festgestellt, dass die erfolgsversprechende Variante heterogen ist. Daher wird nun versucht, in jeder Arbeitsschicht sowohl eine weibliche als auch eine männliche Ansprechperson einzusetzen. Dieses Konzept lässt sich nicht durchgehend umsetzen, da dies davon abhängt, wie heterogen das Team aufgestellt ist.

Des Weiteren haben die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die zuständige Sachbearbeitung für das Personal im ZIM die Stellenanzeigen in Bezug auf eine geschlechtergerechtere Sprache überarbeitet. Auch die Webseiten des ZIM werden auf eine geschlechtergerechte Sprache umgestellt.

2.2 Ziele des aktuellen Gleichstellungsplans

Das ZIM strebt eine neue Strategie und Vision an, welche sich auch im Gleichstellungsplan spiegelt.

2.2.1 Organisationskultur

Eines der neuen Ziele soll der Kulturwandel hin zu einer aufgeschlossenen Organisationskultur sein. Das Erreichen einer anteilmäßig ausgewogenen Beschäftigung von Frauen in allen

Staturebenen an der Hochschule ist eines unserer Ziele der Gleichstellungsarbeit. Diese Ziele sind aber nicht allein an einer zahlenmäßigen Verbesserung des Anteils weiblicher Mitglieder zu messen. Das übergeordnete Ziel ist es, eine aufgeschlossene Organisationskultur für Gleichstellungsarbeit zu schaffen und diese als Qualitätsmerkmal zu begreifen. Hierbei sollte die Gewinnung von Frauen gestärkt werden, sodass ein heterogenes Team bzw. eine Tätigkeit erzielt wird, in dem keine Trennung zwischen Männer und Frauen erfolgt.

2.2.2 Besetzung von Leitungspositionen

Um die Besetzung von Leitungspositionen mit Frauen voranzutreiben wird ein Mentoring-Programm initiiert. Das Mentoring-Programm richtet sich an qualifizierte Frauen, die in ihrer Karriere weiter voranschreiten möchten und eine Leitungsposition im ZIM anstreben. Der persönliche Austausch zwischen Leitung und den qualifizierten Mitarbeiter:innen steht im Mittelpunkt des Programms. Ziel ist es, 50 % der Leitungspositionen im ZIM durch Frauen zu besetzen.

2.2.3 Erhöhung der Frauenanteile

Um den Anteil an Frauen zu erhöhen, sollte das ZIM präsenter bei UDE-Veranstaltungen sein, um junge Frauen anzusprechen und für sich zu gewinnen. Die gewünschten Veranstaltungen sind z. B. der Girls'Day (28.04.2022), das UDE-Sommerfest (08.06.2022), die Teilnahme an den TalentTagen Ruhr (14.-24.09.2022) und weiterhin die Teilnahme an Ausbildungsmessen. Des Weiteren werden die sozialen Netzwerke als Werbung für Personalgewinnung genutzt.

2.2.4 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Pandemie hat viele Beschäftigte im ZIM vor eine Herausforderung hinsichtlich der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen gestellt. Hier bietet die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte den Mitarbeiterinnen, vor allen den Frauen und ihren Familien, Unterstützung an, indem sie Möglichkeiten im ZIM aufzeigt, um Job und Familie zu vereinbaren.

3 Gleichstellungsmaßnahmen in der Einrichtung

Um die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen zu unterstützen (Mentoring-Programm) und insbesondere die der unteren und mittleren Entgeltstufen zu verbessern, fördert das ZIM berufliche Weiterbildung und Qualifikation. Dazu gehören die Freistellung für Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Ermöglichung von berufsbegleitendem Studium.

Das ZIM wird im Falle von veränderten bzw. neuen Aufgabenstellungen, die entsprechend weiterführende Qualifikationen der Mitarbeiterinnen erfordern, prüfen, ob Fort- bzw. Weiterbildungen erforderlich sind und diese ermöglichen.

Das ZIM wird auch weiterhin im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung Aufstiegsmöglichkeiten in Leitungsfunktionen ermöglichen und daneben prüfen, wie sogenannte Fachkarrieren für die Mitarbeiterinnen umgesetzt werden können.

Sofern bei Mitarbeiterinnen in Teilzeitbeschäftigung der Wunsch nach Aufstockung ihres Vertrags besteht, sollen die entsprechenden Beschäftigten gezielt auf Stellenausschreibungen im ZIM hingewiesen werden, um die Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern. Ferner sollte geprüft werden, ob gewünschte Aufstockungen im Rahmen des finanziellen Vorbehalts durch neue Aufgabenübertragungen möglich sind.

Darüber hinaus bietet das ZIM allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig Kooperations- und Fördergespräche (KFG) bzw. Jahresgespräche an.

Im Rahmen der 4. Frauenversammlung ist der Wunsch geäußert worden, ZIM-intern für einen stetigen Austausch der Mitarbeiterinnen zu sorgen. Das ZIM nimmt diesen Vorschlag auf und richtet unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten ein internes Netzwerk für Mitarbeiterinnen des ZIM ein. Ziel dieses Netzwerkes ist, neben der Stärkung des kollegialen Austauschs, eine gemeinsame Erarbeitung von Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen auf Ausbildungsstellen sowie von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

Hierzu werden ebenfalls Ideen und Anregungen anderer Universitäten und zentraler Einrichtungen eruiert, u. a. in bestehenden Kooperationen (ZKI, UA Ruhr, Bridge).

3.1 Personalauswahl und Stellenbesetzung

Aufgrund des nach wie vor geringen Frauenanteils im ZIM sind weiterhin Maßnahmen notwendig, um den Frauenanteil im ZIM zu erhöhen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist insbesondere eine größere Zahl an Bewerberinnen erforderlich. Daher werden potentielle Bewerberinnen weiterhin aktiv angesprochen. In den Stellenausschreibungen des ZIM werden Frauen mit dem Hinweis der bevorzugten Berücksichtigung bei gleicher Qualifikation ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wird von Besetzungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt. Ferner lädt das ZIM alle Frauen, die über die geforderten Qualifikationen verfügen, zu einem Vorstellungsgespräch ein. Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bei der Einstellung bevorzugt berücksichtigt.

Die Leitung nutzt außerdem soziale Netzwerke, wie z. B. LinkedIn, teilt dort die Stellenausschreibungen des ZIM und spricht aktiv Frauen an, um sie auf diese aufmerksam zu machen. Durch die persönliche Ansprache von Frauen sollen diese ermutigt werden, sich auf diese Stellen zu bewerben.

Das ZIM befindet sich in Konkurrenz zu privaten Arbeitgebern, die in IT-Berufen wesentlich attraktivere Gehälter zahlen. Um dem entgegenzuwirken, wird das ZIM weiterhin auf seine familienfreundlichen und sehr flexiblen Arbeitszeiten (Gleitende Arbeitszeit, Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten), die gute Arbeitsplatzausstattung, persönliche Entscheidungsspielräume und ein kollegiales Umfeld hinweisen, um damit bei Stellensuchenden ein erhöhtes Interesse zu wecken. Auch auf die beruflich zugeschnittenen Weiterbildungsmöglichkeiten wird verstärkt hingewiesen.

Die Texte der Stellenausschreibungen wurden und werden weiterhin geprüft und hinsichtlich einer auf Frauen ausgerichteten Ansprache optimiert. Gleichzeitig werden neue Suchmaschinen und Fachzeitschriften recherchiert und erprobt, um Stellenausschreibungen für Frauen sichtbarer zu platzieren.

Bei der Besetzung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter:innenstellen gelten folgende Grundsätze und Verfahren:

- Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals werden mindestens hochschulintern ausgeschrieben (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder die der Einrichtung). Die Mitarbeiter:innen im ZIM werden darüber hinaus auf ZIM-interne Stellenausschreibungen per Mailverteiler und im monatlichen ZIM-Newsletter hingewiesen. Ferner werden externe Stellen z. B. auf Monster.de, den Seiten des ZKI oder auch in den Netzwerken der Hochschulen veröffentlicht.
- Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innenstellen erhält die Gleichstellungsbeauftragte des ZIM zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie eines jeden Stellenangebotes.

Das ZIM verfügt über insgesamt 71 Beschäftigte im Bereich der Informationstechnik (IT), der Technik (T), der technischen Berufe (TB) und der Verwaltung (V). Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 17,39 %. Im Verwaltungsbereich liegt der Frauenanteil bei 70 %.

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind in diesem Bereich begrenzt, sodass Weiterbildungs- und Qualifikationsmaßnahmen einen hohen Stellenwert erhalten. Damit die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen verbessert werden können, fördert das ZIM die berufliche Weiterbildung und Qualifikation (z. B. durch den Besuch von Fortbildungsseminaren) mit dem Ziel einer Aufgabenübertragung höherwertiger Tätigkeiten, die durch eine stetige Veränderung der Aufgabenstellungen des ZIM bedingt sind. Durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung wird das Personal auf diese neuen Aufgaben vorbereitet und Aufstiegschancen geschaffen.

3.2 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Das ZIM trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-Essen“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Das ZIM macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ZIM können sich bei Diskriminierung und Gewalt an die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Leiterin der Einrichtung wenden.

3.3 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Das ZIM verfolgt das Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in den Gremien der Einrichtung zu erzielen und beteiligt Frauen der Einrichtung systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen.

3.4 Gleichstellungsbeauftragte der Einrichtung

Auf der 5. Frauenversammlung des ZIM am 22.06.2021 wurde die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des ZIM einstimmig gewählt. Die Leitung des ZIM trägt dafür Sorge, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen betreffen und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen bzw. Gremien und Kommissionen (z. B. Leitungsrunden, Vorstellungsgespräche) wahrnehmen kann. Sie wird hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen, wie ein Mitglied eingeladen und informiert. Zu diesem Zweck wird die Gleichstellungsbeauftragte in Zukunft an der großen monatlichen Geschäftsbereichsleiter-Sitzung teilnehmen, um bei der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen sowie bei der Personalplanung aktiv mitzuwirken.

4 Erfolgskontrolle und Bericht

Die Leitung des ZIM trägt dafür Sorge, dass der Gleichstellungsplan umgesetzt wird. Mit Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Gleichstellungsplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Durch eine jährliche Berichterstattung zu Beginn des Jahres gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

5 Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom **02.09.2022** in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten.