

GENDER EQUALITY PLAN – Technologie-Initiative SmartFactory KL e.V.



Inhaltsverzeichnis

1. Ziele des Gleichstellungsplans der <i>SmartFactory</i> ^{KL}	2
2. Ist-Analyse	2
2.1. Ausgangssituation	2
2.2. Ressourcen	3
2.3. Datenerhebung und Überwachung	4
2.4 Training: Schulung und Sensibilisierungsmaßnahmen	9
3. Handlungsfelder und Maßnahmen	10
3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Organisationskultur	10
3.2. Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung	11
3.3. Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg	12
3.4. Integration der Geschlechterdimension in der Forschung	13
3.5. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung	14
4. Monitoring und zukünftiger Ausblick	15

1. Ziele des Gleichstellungsplans der *SmartFactory*^{KL}

Der Verein „Technologie-Initiative SmartFactory KL e.V.“ (kurz: *SmartFactory*^{KL}) ist mit seinen Mitarbeitenden in einem dynamischen, von Forschung und Innovation geprägten Umfeld tätig und arbeitet mit vielen internationalen Partnern aus Industrie, Forschung und Gesellschaft vertrauensvoll zusammen. Alle Mitarbeitenden der *SmartFactory*^{KL} selbst und die ihrer Partner sowie alle externen Kontaktpersonen und Stakeholder sollen dabei stets fair und gleich behandelt werden, unabhängig von Geschlecht/Geschlechtsidentität, Herkunft, Alter, Religion, Aussehen, sozialem Status, vorhandener Behinderung oder sexueller Orientierung.

Die *SmartFactory*^{KL} hat es sich zum Ziel gesetzt, Gleichstellung und Vielfalt zu stärken, und als Bestandteile ihrer Organisationskultur zu etablieren. Dazu wurde eine Arbeitsgruppe „Gleichstellung und Diversität“ ins Leben gerufen, um dieses Ziel mit geeigneten Maßnahmen zu verfolgen.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan beschreibt dieses Bestreben und dokumentiert die ergriffenen und geplanten Maßnahmen sowie die bisherige Entwicklung. Er wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert und auf der Webseite der *SmartFactory*^{KL} frei zugänglich veröffentlicht.

Gender-Aspekte sind in vielen Bereichen von Gesellschaft, Wirtschaft und Wissenschaft von zunehmender Bedeutung. Die EU hat u. a. Forschungseinrichtungen dazu verpflichtet, als Voraussetzung zur Teilnahme am Rahmenprogramm „Horizon Europe“ einen „Gender Equality Plan“ (GEP) aufzusetzen und zu veröffentlichen. Horizon Europe ist das zentrale Finanzierungsprogramm der Union für Forschung und Innovation mit einer Laufzeit von 2021 bis 2027. Dieser hier vorliegende Gleichstellungsplan erfüllt die von der EU geforderten Kriterien.

2. Ist-Analyse

2.1. Ausgangssituation

Die *SmartFactory*^{KL} ist ein gemeinnütziger, eingetragener Verein mit derzeit ca. 40 Mitgliedsorganisationen aus Forschung und Industrie. Partner aus Wissenschaft und Praxis arbeiten gemeinsam in zahlreichen Forschungs- und Entwicklungsprojekten an der Entwicklung und Verbreitung innovativer und anwendungsorientierter Lösungen für den industriellen Fabrikbetrieb.

Die *SmartFactory*^{KL} wurde im Jahr 2005 gegründet und hatte im Jahr 2010 die ersten beim Verein angestellten Mitarbeitenden. Zum Stand 31.12.2022 beschäftigt die *SmartFactory*^{KL} 83 Angestellte, was ca. 34,6 Vollzeitäquivalenten entspricht.

Die *SmartFactory*^{KL} arbeitet eng mit dem Lehrstuhl für Werkzeugmaschinen und Steuerungen (WSKL) der Rheinland-Pfälzischen Technischen Universität Kaiserslautern-Landau (RPTU) und dem Forschungsbereich Innovative Fabriksysteme (IFS) am Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) zusammen. In einem solchen von Ingenieurwissenschaften und Informatik geprägten Umfeld liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten häufig unter 50%. Dies spiegelt sich auch in den entsprechenden Datenerhebungen wider (vgl. Abschnitt 2.3).

2.2. Ressourcen

Um die Ziele des GEP verfolgen und umsetzen zu können, müssen spezielle Ressourcen und Expertisen für die Gleichstellung der Geschlechter bereitgestellt werden. Organisationen sind angehalten zu prüfen, welche Ressourcen in Art und Volumen benötigt werden, um einen kontinuierlichen Prozess des nachhaltigen organisatorischen Wandels zu unterstützen.

Aufgrund des kontinuierlichen Anstiegs der Mitarbeitendenzahl wurde die Arbeitsgruppe „Gleichstellung und Diversität“ ins Leben gerufen, um diese Ziele kontinuierlich zu verfolgen.

Rechtliche Vorgaben

Die *SmartFactory*^{KL} unterliegt als eingetragener Verein weder dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) noch dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Als rechtlich bindende Vorschriften für die *SmartFactory*^{KL} sind daher vor allem die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu sehen.

Ziel des AGG (auch "Antidiskriminierungsgesetz" genannt) ist es, Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern und zu beseitigen. Die durch das Gesetz geschützten Personen erhalten Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Privatpersonen, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen. Der Gesetzestext kann unter gesetze-im-internet.de/agg/ eingesehen werden.

Organisationsstruktur

Im Rahmen der Erstellung des vorliegenden GEP wurde die Arbeitsgruppe „Gleichstellung und Diversität“ gegründet, die für die Erstellung des Plans sowie für alle daraus resultierenden Aufgaben verantwortlich ist. Die Arbeitsgruppe besteht aus einem (möglichst) divers aufgestellten Team und tagt in regelmäßigen eigenverantwortlichen Abständen.

Die Arbeitsgruppe ist als Stabsstelle in die Organisation der *SmartFactory*^{KL} integriert und berichtet mindestens einmal jährlich an den Vorstand.

Aufgaben der Arbeitsgruppe

Die Aufgaben der Arbeitsgruppe umfassen die Herausarbeitung und die Etablierung von geeigneten Maßnahmen, um eine Gleichbehandlung zu gewährleisten. Ihr steht frei, wie sie die Maßnahmen integriert. U. a. ist die Entwicklung von Leitfäden, Handreichungen oder Richtlinien mit dem richtigen Umgang vorgesehen. Des Weiteren hält sie den GEP für die Öffentlichkeit auf dem neusten Stand.

Die Tätigkeiten innerhalb der Arbeitsgruppe erstrecken sich auf folgende Punkte:

- Analyse des Ist-Zustands
- Erarbeitung und Realisierung von Maßnahmen
- Abwicklung von Evaluationen

- Regelmäßige Fortschreibung und Aktualisierung des GEP
- Kooperation mit Mitarbeitenden
- Förderung und Unterstützung der Mitarbeitenden im Hinblick auf die Gleichstellung
- Identifizieren von Fehlentwicklungen und Aufzeigen von Verbesserungspotenzialen
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit
- Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

2.3. Datenerhebung und Überwachung

Um den aktuellen Stand sowie die historische Entwicklung von Gender-Equality-Aspekten innerhalb der SmartFactory^{KL} darzustellen, wurden verschiedene Auswertungen und Kennzahlen erstellt. Diese werden auch weiterhin in regelmäßigen Abständen (jährlich) erhoben, um zum einen potenziell bestehende Probleme bei einzelnen Gender Equality Aspekten aufzudecken und Gegenmaßnahmen ergreifen zu können, und zum anderen, um die Wirksamkeit von ergriffenen Maßnahmen überprüfbar zu machen. Im Einzelnen werden folgende Statistiken erhoben und dargestellt:

Abbildung 1: Entwicklung der Frauenquote unter den Mitarbeitenden gesamt

Abbildung 2: Entwicklung der Frauenquote unter den SV-pflichtigen Mitarbeitenden

Abbildung 3: Entwicklung der Frauenquote unter den Nachwuchskräften (Hiwis, Minijob-MA, Praktikant:innen)

Abbildung 4: Geschlechterverteilung 2021 nach Tätigkeitsfeld inkl. Minijob

Abbildung 5: Geschlechterverteilung 2021 nach Tätigkeitsfeld, Vollzeitbeschäftigte

Abbildung 6: Geschlechterverteilung 2021 unter den projektleitenden Mitarbeitenden

Abbildung 7: Vergleich - Geschlechterverteilung unter Bewerbungen und Bestand 2021

Abbildung 8: Vergleich - Geschlechterverteilung unter Bewerbungen auf Nachwuchsstellen und Bestand 2021

Frauenquote - Mitarbeitende gesamt

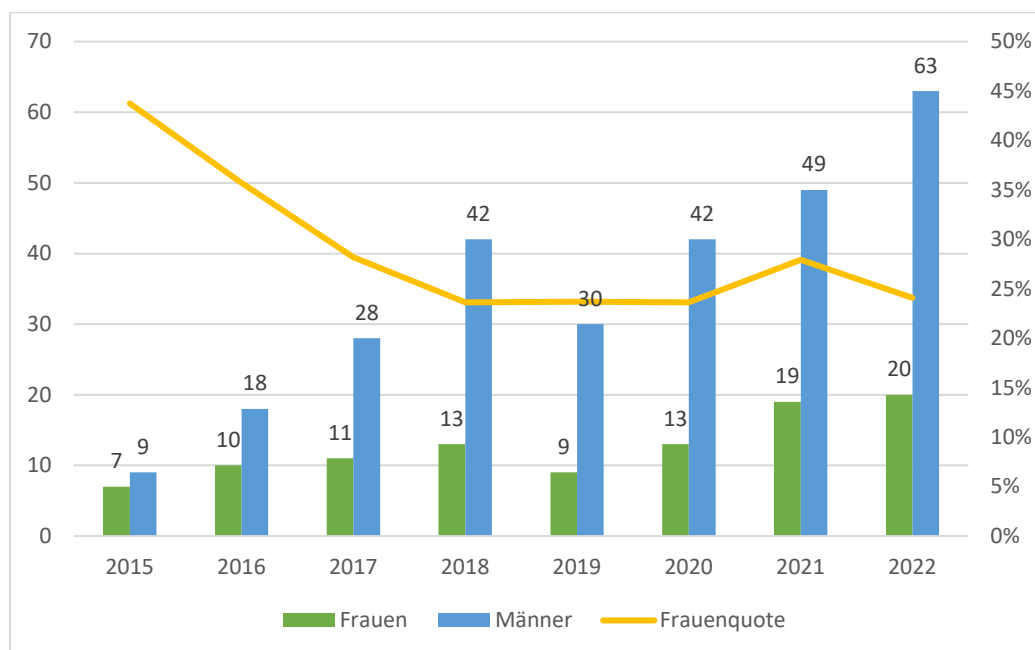


Abbildung 1: Entwicklung der Frauenquote unter den Mitarbeitenden gesamt

Unter Einbeziehung aller vertraglich Angestellten der SmartFactory^{KL} lag die Frauenquote im Jahr 2022 bei 24,1 %. Positiv hervorzuheben ist ein Anstieg von 2020, in dem die Frauenquote noch bei 23,6 % lag, auf 27,9 % im Jahr 2021. Wird nur der Stellenzuwachs von 2020 auf 2021 betrachtet – 13 neue Stellen – so wurden diese fast zu gleichen Teilen mit Männern und Frauen besetzt. Es fällt jedoch auch auf, dass der Frauenanteil in den Jahren 2015-2018 von 43,8 % auf 23,6 % stark gesunken ist. Dies ist auf die damals vorherrschende Mitarbeitendenstruktur zurückzuführen. Die damalige Belegschaft bestand zu einem großen Teil aus Angestellten im Bereich Verwaltung/Querschnittsfunktionen, bei dem generell eine höhere Frauenquote vorherrscht (vgl. Frauenquote – Forschung & Entwicklung | Querschnittsfunktionen & Verwaltung). Der Mitarbeitendenzuwachs in den Jahren nach 2015 spielte sich vor allem im Bereich Forschung & Entwicklung ab, in dem generell eine niedrigere Frauenquote gegeben ist. Im Jahr 2022 ist die Anzahl der Mitarbeitenden gegenüber dem Vorjahr v. a. im Bereich der Forschenden erneut deutlich gestiegen. Hierbei wurden entsprechend der Bewerbungssituation wieder überwiegend Männer eingestellt, sodass die Frauenquote Ende 2022 wieder auf 24,1 % gesunken ist.

Frauenquote – sozialversicherungspflichtige (hauptberufliche) Mitarbeitende

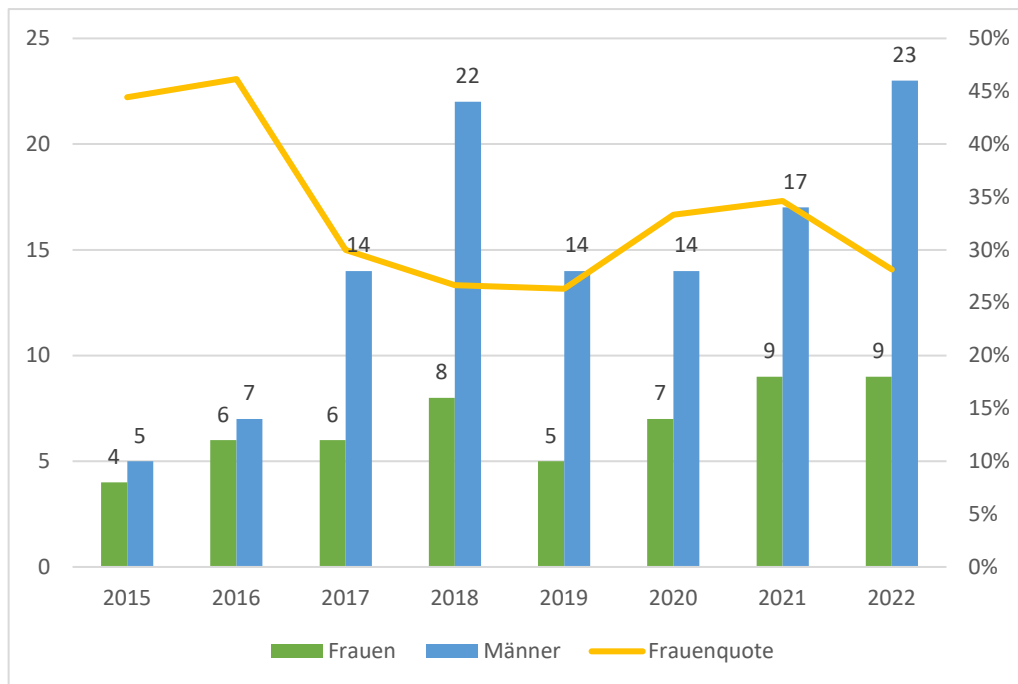


Abbildung 2: Entwicklung der Frauenquote unter den SV-pflichtigen Mitarbeitenden

Werden nur die sozialversicherungspflichtigen (hauptberuflichen) Vertragsverhältnisse betrachtet, zeigt sich für 2022 eine Frauenquote von 28,1 %. Auch hier ist wieder im Zeitraum 2019-2021 ein Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren zu sehen, der sich auch im Rahmen der Neueinstellungen im Vergleich zu 2019 zeigt. Die Entwicklung der Frauenquote seit 2015 entspricht dem bereits bei der vorherigen Auswertung aller Mitarbeitenden gesehenen Verlauf.

Frauenquote – Hiwis, Minijob, Praktikant:innen

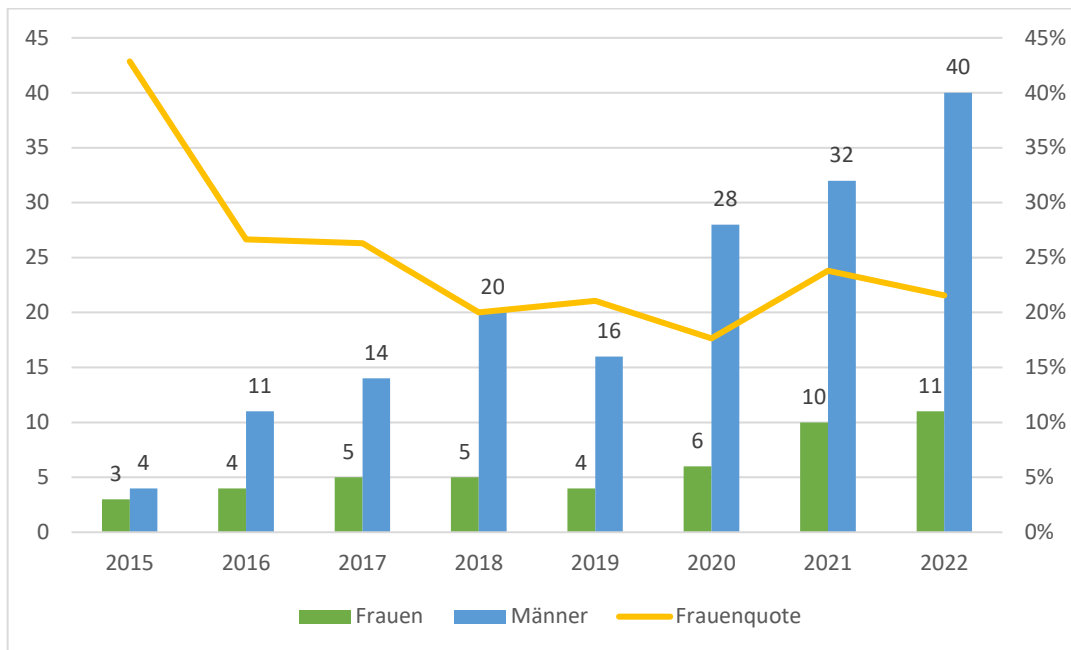


Abbildung 3: Entwicklung der Frauenquote unter den Nachwuchskräften (Hiwis, Minijob-MA, Praktikant:innen)

Auch bei der Entwicklung der Frauenquote im Bereich Nachwuchskräfte sieht man von 2015-2018 einen starken Rückgang der Anzahl der weiblichen Mitarbeitenden von 42,9 % auf 20 %. Wie bei Abbildung 1, die die Frauenquote aller Mitarbeitenden gesamt betrachtet, ist dies auch hier zurückzuführen auf die damals vorherrschende Mitarbeitendenstruktur. Ebenfalls vergleichbar mit Abbildung 1 ist der Anstieg der Frauenquote von 2020 auf 2021, und ein Absinken im Jahr 2022 auf 21,6 %.

Frauenquote – Forschung & Entwicklung | Querschnittsfunktionen & Verwaltung inkl. Minijob

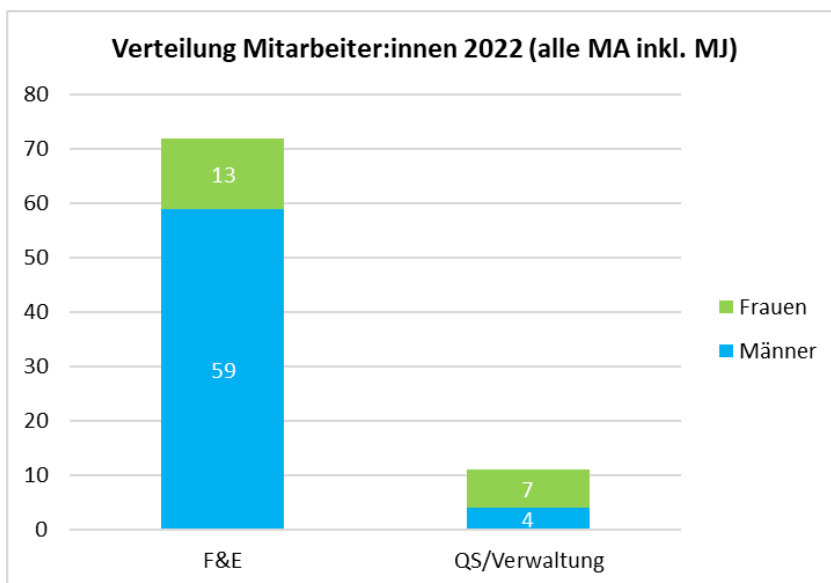


Abbildung 4: Geschlechterverteilung 2022 nach Tätigkeitsfeld, alle MA inkl. Minijobs

Auf dieser Abbildung ist zu erkennen, dass im Bereich Querschnittsfunktionen/Verwaltung der Anteil der Frauen überwiegt, während im Bereich Forschung & Entwicklung deutlich mehr Männer beschäftigt sind.

Frauenquote – Forschung & Entwicklung | Querschnittsfunktionen & Verwaltung

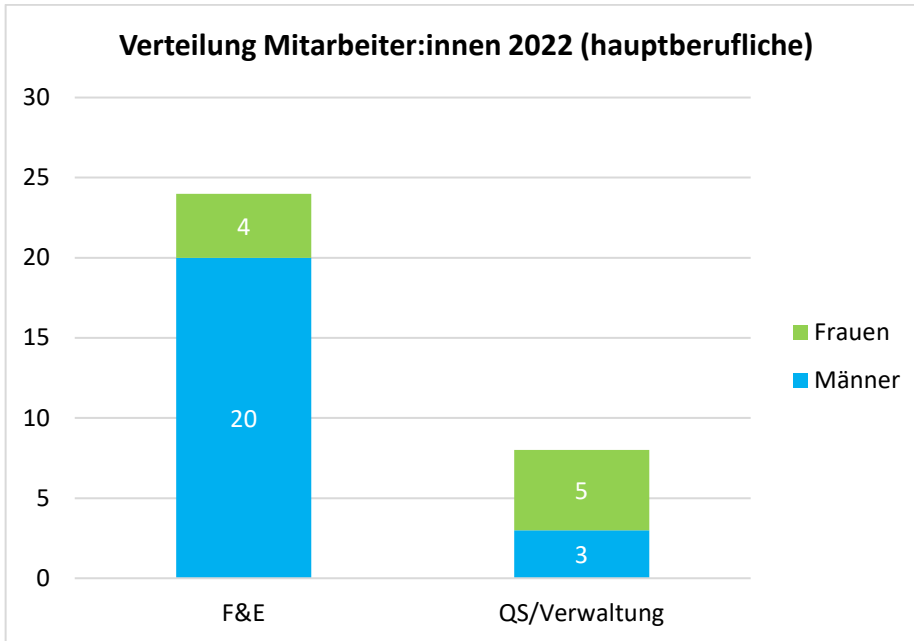


Abbildung 5: Geschlechterverteilung 2022 nach Tätigkeitsfeld, hauptberuflich Beschäftigte

Auf dieser Abbildung werden nur die hauptberuflich Beschäftigten betrachtet. Die Verteilung der Geschlechter ist analog zu Abbildung 4 – im Bereich Forschung und Entwicklung arbeiten überwiegend Männer, im Bereich Querschnittsfunktionen/Verwaltung jedoch etwas mehr Frauen als Männer.

Mitarbeitende mit Leitungsaufgaben (Projektleitungen)

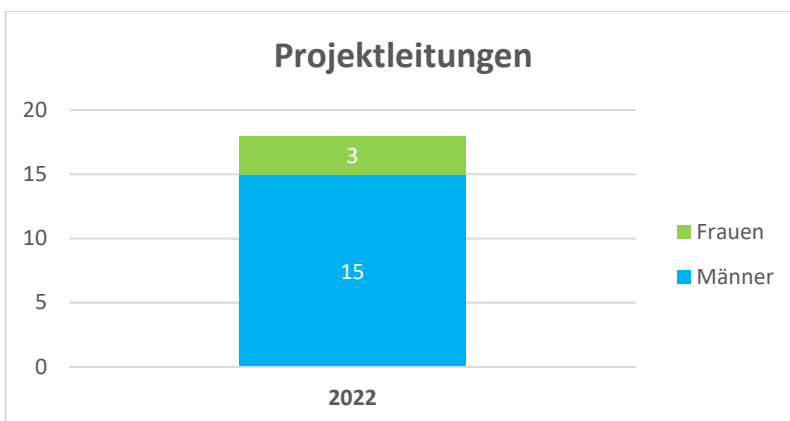


Abbildung 6: Geschlechterverteilung 2022 unter den projektleitenden Mitarbeitenden

Auf dieser Abbildung ist die Verteilung der Geschlechter im Bereich Projektleitung zu sehen. Man kann erkennen, dass die Frauenquote in diesem Bereich nur gering ist. Dies ist zum Teil der Tatsache geschuldet, dass im Bereich Forschung & Entwicklung deutlich weniger Frauen als Männer arbeiten und dementsprechend keine ausgewogene Verteilung erreicht werden kann.

Frauenquote bei Bewerbungen – Mitarbeitende

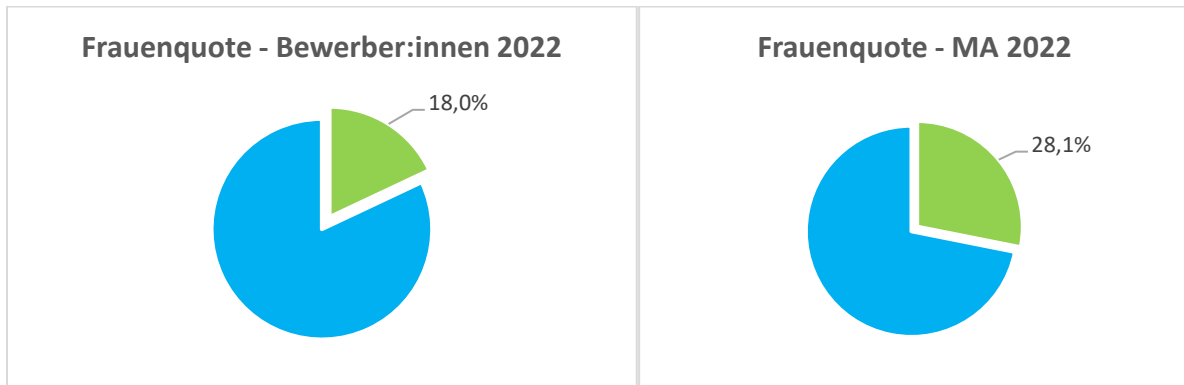


Abbildung 7: Vergleich - Geschlechterverteilung unter Bewerbungen und Bestand 2022

Auf dieser Abbildung wird die Frauenquote der Mitarbeitenden der Frauenquote der Bewerbungen gegenübergestellt. Hier lässt sich erkennen, dass die Frauenquote unter den Mitarbeitenden mit der Frauenquote unter den Bewerbungen korreliert. Ganz überwiegend haben sich im Jahr 2022 Männer bei der SmartFactory^{KL} beworben. Leitlinie für Einstellungen ist jedoch stets die Qualifikation der Bewerber:innen für die zu besetzende Stelle.

Frauenquote bei Bewerbungen – Studentische Hilfskräfte (Hiwi) / Praktikant:innen

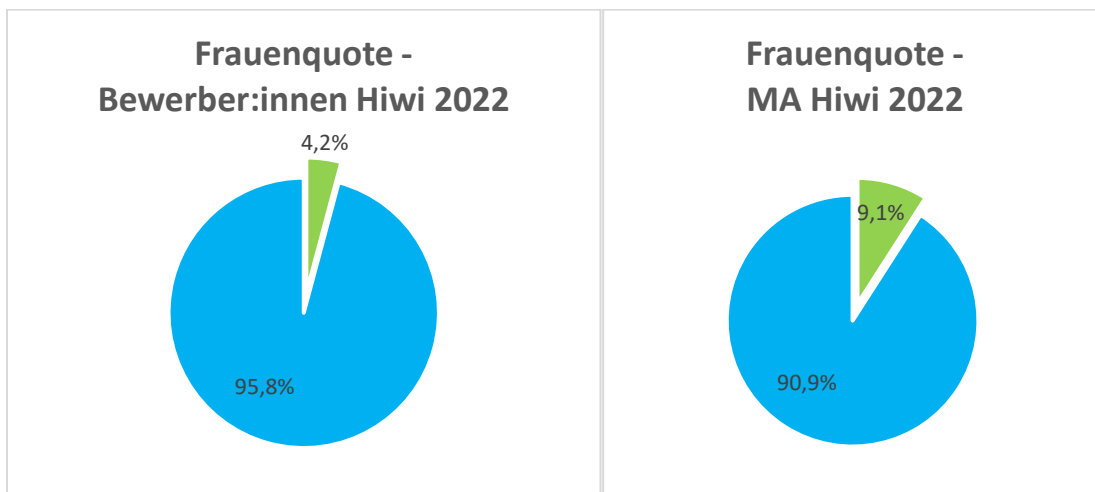


Abbildung 88: Vergleich - Geschlechterverteilung unter Bewerbungen auf Nachwuchsstellen und Bestand 2022

Hier wird analog zu Abbildung 7 die Frauenquote der Hiwis der Frauenquote der Bewerbungen für Hiwi-Jobs gegenübergestellt. Im Betrachtungszeitraum 2022 war eine äußerst niedrige Frauenquote bei den Bewerbungen für HiWi-Jobs zu verzeichnen. Es ist zu erkennen, dass bei der SmartFactory^{KL}

auch in diesem Bereich der Männer-Anteil sowohl bei den Bewerbungen wie auch im Bestand deutlich überwiegt.

Die Handlungsbedarfe, die sich hieraus ableiten lassen, sind in den jeweiligen Unterkapiteln von Kapitel 3 zu finden. Diese sind jeweils in die Abschnitte „Situationsanalyse“, „Ziele“, „Maßnahmen“ und „Indikatoren“ gegliedert.

2.4 Training: Schulung und Sensibilisierungsmaßnahmen

Die *SmartFactory^{KL}* unterstützt aktiv die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden. Die Organisation bietet den Mitarbeitenden jedes Jahr zwei Arbeitstage innerhalb der Arbeitszeit für den Besuch einer Fortbildung an. Darüber hinaus werden Schulungen in einem festgelegten Rahmen von der Organisation finanziert. Des Weiteren erhalten die Mitarbeitenden durch die gemeinsame Zusammenarbeit mit der RPTU den Zugriff auf die Programmangebote der Universität.

Hinzu kommen die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen der gesamten Organisation. Die interne Gruppe „Organisationsentwicklung“ gestaltet in regelmäßigen Abständen Aufgaben, Inhalte und Maßnahmen für die Teamleitungen. Die Inhalte werden durch die Teamleitungen in die jeweiligen Teams und zu den Mitarbeitenden getragen. Das Format wird intern mit dem Namen „Master Skills“ betitelt. Zusätzlich bestärken die Teamleitungen ihre Teams in der persönlichen Weiterentwicklung mit Mitarbeitergesprächen und Teamevents. Die Teamleitungen erhalten ergänzend Inhalte zur persönlichen Weiterentwicklung durch eine externe Beratung.

Zudem haben im Jahr 2022 alle Mitarbeitenden an einem Unconscious Bias Training teilgenommen.

Innerhalb aller Schulungen und Maßnahmen wird auf die Einhaltung der Gleichstellung geachtet, sodass sowohl alle Teamleitungen als auch alle Mitarbeitenden gleichermaßen die Möglichkeit der Weiterentwicklung haben. Es besteht keine Unterscheidung zwischen den Geschlechtern. Es ist geplant, das Konzept zukünftig beizubehalten und mit weiteren Weiterentwicklungsangeboten auszubauen (z. B. Gender Bias Trainings).

Im Jahr 2022 wurden zwei Seminare für die Mitarbeitenden durchgeführt. Das erste Seminar handelt von den wissenswerten Inhalten über die Workshopgestaltung und -durchführung, das Training ist bekannt unter dem Namen Train the Trainer. Das zweite Seminar zielt explizit auf die Führungskräfteentwicklung der Mitarbeitenden ab. In dem Seminar sollen Mitarbeitende bewusst für die Führungs- und Teamleitungsfunktion ausgebildet werden. Dieses Training ist bekannt unter dem Namen Train the Leader.

Die Sensibilisierung zur Gleichstellung der Geschlechter wird anhand von offener und transparenter Kommunikation innerhalb der Organisation gelebt – mit Hilfe von Mitarbeitergesprächen, die alle 6 Monate stattfinden und durch die vertrauensvolle Basis zwischen den Mitarbeitenden. Mit Hilfe eigenverantwortlicher und proaktiver Aufgabengestaltungsmöglichkeiten können alle Mitarbeitenden eigene Schwerpunkte für ihre Aufgabengebiete setzen. Jede Meinung von jeder:jedem Mitarbeiter:in kann sowohl an die Teamleitungen als auch an Projektleitungen, Circle-Koordinator:innen und Kolleg:innen mitgeteilt werden.

3. Handlungsfelder und Maßnahmen

3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Organisationskultur

Situationsanalyse

Die *SmartFactory^{KL}* fördert aktiv die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben. Sie ermöglicht eine familienfreundliche Arbeitszeitregelung, in dem sie den Mitarbeitenden die Nutzung von flexiblen Arbeitszeiten anbietet.

Für alle Mitarbeitenden besteht zusätzlich das Angebot, die Arbeitszeit zu reduzieren und in Teilzeit zu arbeiten.

Seit März 2020 wird das Instrument des mobilen Arbeitens (Remote-Arbeit) verwendet. Das System des mobilen Arbeitens soll weiterhin fester Bestandteil der Organisation bleiben, sodass jede:r Mitarbeitende die Möglichkeit hat, ca. 3 x in der Woche flexibel und mobil zu arbeiten.

Zusätzlich wird die Elternzeit unterstützt und das Finanzen- und Administrationsteam steht den Mitarbeitenden bei allen organisatorischen Fragen zur Seite.

Eltern bietet sich theoretisch die Möglichkeit, eine der fünf Kitas in Organisationsnähe zu nutzen. In der Praxis hat sich jedoch gezeigt, dass es selten freie Betreuungsplätze gibt und man mit langen Wartezeiten rechnen muss.

Die Organisation unterstützt die Work-Life-Balance mit einem erhöhten Urlaubsanspruch. Der gesetzliche Anspruch einer 5-Tage-Woche bei einer Vollzeitbeschäftigung liegt bei 20 Urlaubstagen im Jahr. Unserer Organisation ist der Ausgleich zwischen Beruf und Freizeit sehr wichtig, weshalb wir einen Anspruch von 30 Urlaubstagen pro Kalenderjahr gewähren, der bis zum 30. April des Folgejahres genommen werden kann. Zudem haben die Beschäftigten am 24.12. und 31.12. frei. Auch Sonderurlaubsansprüche werden ermöglicht, beispielsweise, wenn ein Kind erkrankt. Beschäftigte mit einem Kind unter 12 Jahren haben einen Anspruch auf bis zu 5 Sonderurlaubstage pro Kalenderjahr.

Die Mitarbeitenden der *SmartFactory^{KL}* verstehen sich als Teil einer modernen Einrichtung mit moderner Organisationsstruktur und -kultur. Während die Struktur in der aktuellen Wachstumsphase den Bedingungen kontinuierlich angepasst wurde, besteht ein Aktualisierungsbedarf bei der Ausdefinierung der Organisationskultur.

Ziele:

- Einführung eines Eltern-Kind-Büros erwägen, etwa um kurzfristige Ausfälle in der Regelbetreuung eines Kindes abfangen zu können. Hierfür sollte im Vorfeld eine Bedarfserhebung stattfinden.
- Eltern benötigen vornehmlich eine kontinuierliche Form der Kinderbetreuung. Es soll geklärt werden, wie die Betreuungslage im weiteren Umfeld des Standortes ist und ob alternative Betreuungskonzepte für die Mitarbeitenden in Frage kommen.
- Es soll eine Organisationskultur definiert werden, die den Ist-Zustand berücksichtigt und gleichzeitig der langfristigen Strategie der Organisation entgegenkommt.

Maßnahmen:

- Bedarfserhebung zur Einführung des Eltern-Kind-Büros durchführen.
- Monitoringprozess für den Bedarf einer kontinuierlichen Kinderbetreuung einführen und Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen im nahen Umfeld des Standortes klären.

Indikatoren:

- Regelmäßig Statistiken bilden und Entwicklung beobachten.

3.2. Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung

Situationsanalyse

Die Gewinnung und Weiterentwicklung von weiblichem Personal stellt im wissenschaftlichen Forschungskontext eine Herausforderung dar. Die Analyse aus dem Jahr 2022 spiegelt die Problematik wider. Zu diesem Zeitpunkt sind in der *SmartFactory^{KL}* nur wenige Projektleitungen weiblich besetzt. Zudem befinden sich derzeit ausschließlich Männer im Vorstand der *SmartFactory^{KL}*. Die bestehenden Teamleitungen und die Personalabteilung haben es sich zur Aufgabe gemacht, alle Mitarbeitenden mit ihren Fähigkeiten zu fördern und sie auf die optimale Position zu entwickeln. Außerdem stehen sie mit den Mitarbeitenden im engen Austausch über deren Wünsche und Bedürfnisse und stehen ihnen beratend zur Seite. So können Weiterbildungen und Seminare von allen Mitarbeitenden genutzt werden.

Ziele:

- Faire Verteilung (Chancengleichheit) der Geschlechter in Führungspositionen
- Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich Frauen ermutigt fühlen, Führungspositionen anzustreben

Maßnahmen:

In der Vergangenheit wurde bisher ein offenes Bewerbungsverfahren für alle Mitarbeitenden geführt, was in der Zukunft so beibehalten werden soll. Somit wird für alle das gleiche Verfahren durchgeführt und für alle besteht dieselbe Chance für eine Führungsposition.

Nichtdestotrotz wird vermehrt versucht die bereits bestehenden Mitarbeiterinnen in Führungspositionen mit einer internen Schulung „Train the Leader“ zu fördern.

Hinzukommend werden im Recruiting-Prozess gezielt Frauen angeschrieben, um das wissenschaftliche Interesse der Kandidatinnen zu wecken.

In Abhängigkeit von der zukünftigen Entwicklung können ergänzende Schritte geplant werden, um eine faire Verteilung der Geschlechter in Führungspositionen weiter zu fördern. Dazu zählen z. B. gezielte Gendertrainings für Personen in Entscheidungspositionen, oder die weitere Anpassung von Prozessen.

Indikatoren:

- Regelmäßig gebildete Statistiken
- Beobachtung der Entwicklung

3.3. Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg

Situationsanalyse:

Im Jahr 2022 konnten Abbildungen für die Gleichstellung der Geschlechter bei der Einstellung mit den Grafiken „Abbildung 7: Vergleich – Geschlechterverteilung unter Bewerbungen und Bestand 2022“ und „Abbildung 8: Vergleich – Geschlechterverteilung unter Bewerbungen auf Nachwuchsstellen und Bestand 2022“ dargestellt werden.

Abbildung 7 zeigt einen durchschnittlichen Anteil von ca. 18 % Frauen auf die ausgeschriebenen Positionen bei der *SmartFactory^{KL}*. Demgegenüber arbeiten ca. 28 % Mitarbeiterinnen in der *SmartFactory^{KL}*, sodass das Resultat folgt, dass in ähnlichem Maße Bewerberinnen wie Bewerber eingestellt werden.

Abbildung 8 verdeutlicht die Zahlen für die wissenschaftlichen Hilfskräfte (Hiwis und Praktikant:innen). Im Betrachtungszeitraum 2022 ist ein außergewöhnlich geringer Anteil von nur ca. 4% Bewerbungen von Frauen als wissenschaftliche Hilfskraft eingegangen. Entsprechend gering war auch der Anteil der angestellten weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte. Dieser lag mit ca. 9 % zwar etwas höher als der Anteil der weiblichen Bewerbungen. Es wird jedoch auch deutlich, dass der Anteil der Männer in diesem Bereich mit über 90% sehr stark überwiegt.

Beim Auswahlprozess wird, wie in Kapitel 2.2 unter „Rechtliche Vorgaben“ beschrieben, niemand aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt.

Ziele:

- Chancengleichheit der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg
- Arbeitsumfeld schaffen und nach außen kommunizieren, in dem sich Frauen ermutigt fühlen, sich zu bewerben

Maßnahmen:

Als zukünftige Maßnahme wird die Organisation die bisherigen Stellenausschreibungen vermehrt auf familienfreundliche Aspekte und gendersensible Sprache ausrichten. Außerdem sollen vermehrt Angebote für Seminare und Trainings publiziert werden. Weiterhin wird die *SmartFactory^{KL}* ein Schülerpraktikum für junge Frauen und Männer anbieten und wird am „GirlsDay“ teilnehmen. Damit soll bereits in der schulischen Bildung das Interesse für wissenschaftliche Berufe geweckt werden.

Sollten diese Maßnahmen nicht die gewünschte Wirksamkeit erreichen, werden weitere Schritte geplant, um die Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung weiter zu fördern. Dazu zählen z. B. gezielte Gendertrainings für Personen in Entscheidungspositionen, oder die Anpassung von Prozessen.

Indikatoren:

- Regelmäßig gebildete Statistiken
- Beobachtung der Entwicklung

3.4. Integration der Geschlechterdimension in der Forschung

Situationsanalyse:

Die Forschungsthemen der *SmartFactory*^{KL} liegen schwerpunktmäßig im Bereich der Konzeptionierung und Entwicklung technischer Systeme (Architekturen, Software, Hardware). Ein unmittelbarer Bezug zu Personen ist hierbei sehr selten gegeben, somit können die Geschlechterdimensionen in den Forschungsthemen auch entsprechend selten eine Rolle spielen. Dennoch haben wir auch Projekte, in denen der Umgang der Nutzer:innen mit technischen Systemen untersucht wird (Usability-Studien, Verhaltensanalysen). Auch beim Training neuronaler Netze können menschliche Einflüsse, und damit möglicherweise auch Gender-Aspekte, eine Rolle spielen. Bei diesen Untersuchungen wird beachtet, dass die Grundgesamtheit der Proband:innen möglichst repräsentativ auch im Hinblick auf Gender-Aspekte ist. Jedoch können die Proband:innen-Gruppen nicht immer vollständig paritätisch, bspw. im Hinblick auf die Geschlechterdimension, ausgewählt werden. Diese Informationen werden in den Studien dokumentiert. Somit ist transparent, ob und ggf. in welchem Umfang Ungleichgewichte in der Geschlechterdimension bei den Studien vorlagen.

Das Thema Lehre ist im Gender Equality Plan für die *SmartFactory*^{KL} nicht relevant, da Vorlesungen und das Betreuen von Masterarbeiten bei der RPTU Kaiserslautern-Landau liegen.

Ziele:

- Chancengleichheit der Geschlechter bei der Einstellung und beim beruflichen Aufstieg
- Arbeitsumfeld schaffen und nach außen kommunizieren, in dem sich Frauen ermutigt fühlen, sich zu bewerben
- Hinweis auf das umfassende Gleichstellungsprogramm der RPTU Kaiserslautern-Landau (aufgrund der engen Zusammenarbeit zwischen RPTU und *SmartFactory*^{KL}):
 - Mentoring-Programme
 - Seminarreihen
 - Genderkompetenz-Workshops
 - Programme für Studierende mit Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen
 - Eltern-Kind-Zimmer
 - Betreuungsunterstützung

Aufgrund der engen Zusammenarbeit mit der Universität weist die *SmartFactory*^{KL} auf dieses Programm hin.

Maßnahmen:

Weiterhin wird die *SmartFactory*^{KL} ein Schülerpraktikum für junge Frauen und Männer anbieten und wird am „GirlsDay“ teilnehmen. Damit soll bereits in der schulischen Bildung das Interesse für wissenschaftliche Berufe geweckt werden. Außerdem werden den Mitarbeitenden Ressourcen

bereitgestellt, um die Geschlechterdimensionen in der Forschung mit einzubeziehen und Methodiken entwickeln zu können.

Zudem nehmen wir die freiwillige EU-Richtlinie ALTAI (Assessment List For Trustworthy Artificial Intelligence) als Leitlinie für unsere Projekte und Projektanträge. In Kapitel 5 dieser Richtlinie („Diversity, Non-discrimination and Fairness“) wird darauf eingegangen, dass „Trustworthy AI“ niemanden diskriminieren darf.

Sollten diese Maßnahmen nicht die gewünschte Wirksamkeit erreichen, werden weitere Schritte geplant, um die Ausgewogenheit der Geschlechter in Führung und Entscheidungsfindung weiter zu fördern. Dazu zählen z. B. gezielte Gendertrainings für Personen in Entscheidungspositionen oder auch die Anpassung von Prozessen.

Indikatoren:

- Regelmäßig gebildete Statistiken
- Beobachtung der Entwicklung

3.5. Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung.

Situationsanalyse:

Geschlechtsspezifische Gewalt und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz haben gravierende Auswirkungen auf die betroffenen Personen und können zu gesundheitlichen, emotionalen und wirtschaftlichen Schäden führen. Um diesem Problem entgegenzuwirken, sind verschiedene Maßnahmen notwendig. Nur durch eine konsequente und nachhaltige Umsetzung dieser Maßnahmen kann eine effektive Prävention und eine wirksame Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung erreicht werden. Es ist wichtig, dass alle Beteiligten – Unternehmensleitung, Führungskräfte, Mitarbeitende – ihren Beitrag leisten, um sexuelle Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu verhindern und zu bekämpfen. Nur so kann sichergestellt werden, dass alle in einem sicheren und respektvollen Arbeitsumfeld arbeiten können.

Ziele:

- Sicherstellen, dass sich alle Mitarbeitenden der Vorgehensweise bei geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung bewusst sind und die vorgegebenen Regeln einhalten

Maßnahmen:

- Bewusstsein schaffen durch Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen und Information über Rechte und Pflichten → „Mastermind“ (regelmäßiges Meeting für alle Mitarbeitenden), Schulungen/Fortbildungen
- Verhaltenskodex mit klaren Regeln und Verfahren erstellen
- Arbeitsgruppe „Gleichstellung und Diversität“ als klare Anlaufstelle definieren
- Bei Fehlverhalten entsprechende Sanktionen durchführen
- Schutzraum schaffen/Unterstützung der Betroffenen

- Aktives Vorleben von genderfairem Handeln durch Führungskräfte

Indikatoren:

- Häufigkeit von geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung

4. Monitoring und zukünftiger Ausblick

Ziel dieses Gender Equality Plans ist es, eine gerechtere und inklusivere Arbeitsumgebung für alle zu schaffen. Die *SmartFactory^{KL}* hat es sich zum Ziel gesetzt, Gleichstellung und Vielfalt zu stärken, und als Bestandteile ihrer Organisationskultur zu etablieren. Dieser Plan erörtert den aktuellen Zustand der Gleichstellung in der *SmartFactory^{KL}*, beleuchtet die Handlungsfelder der Arbeitsgruppe „Gleichstellung und Diversität“ und leitet ergreifbare Maßnahmen zur Umsetzung ab.

Um eine tatsächliche Gleichstellung zu erreichen, wird die Arbeitsgruppe es sich zum Ziel machen, in allen von Diskriminierung betroffenen Bereichen Missstände zu erkennen und zu beseitigen. Der vorliegende Gender Equality Plan ist ein Teilaspekt dieses übergeordneten Ziels.

Die *SmartFactory^{KL}* wird sich auch weiterhin auf die Förderung der Führungspositionen von Frauen und unterrepräsentierten Gruppen konzentrieren. Es wird sichergestellt, dass die Rekrutierungspraktiken und Entwicklungsprogramme auf die Bedürfnisse aller abzielen und dass alle Mitarbeitenden in der Lage sind, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Außerdem wird sich die Gruppe „Gleichstellung und Diversität“ dafür einsetzen, dass jede:r Mitarbeitende ein Bewusstsein dafür hat, wie Vorurteile, Diskriminierung und ungleiche Behandlung entstehen und wie sie vermieden werden können. Die Zusammenarbeit und der Dialog zwischen den Mitarbeitenden soll gefördert und die Tatsache sichergestellt werden, dass alle eine Stimme haben, die gehört wird.

Der vorliegende Gender Equality Plan wird in regelmäßigen Abständen auf Aktualität überprüft. Dafür werden interne Daten erhoben und dokumentiert.

Um schon heute bestehende Handlungsbedarfe für die Zukunft zu erkennen, ist eine interne Befragung geplant, die der Arbeitsgruppe „Gleichstellung und Diversität“ Aufschluss über das Ausmaß und die Dringlichkeit verschiedener Bedarfe geben wird.

Stand 2023, gez. R. Dabelow,
Geschäftsführer *SmartFactory^{KL}*