



2025

Gleichstellungsplan

Stand: November 2024

**Gleichstellung
bei der AGIT**

AGIT
Gründen. Ansiedeln. Fördern.

Vorwort

Um es vorweg zu nehmen - wenn die Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplans aus der Betrachtung der konkreten Zielerfüllungs-Situation eines Unternehmens und nicht aus der lediglichen Anzahl der Mitarbeitenden hergeleitet werden würde, müsste die AGIT mbH keinen Gleichstellungsplan erarbeiten. Frauen sind in der Belegschaft der AGIT in der Mehrheit, sie haben mehr Führungspositionen inne und der Gender Pay Gap öffnet sich in Richtung der Männer, deren durchschnittlicher Brutto-Stundenlohn geringer ist als der der weiblichen Mitarbeiterinnen. Und dennoch hat die AGIT den vorliegenden Gleichstellungsplan, den man vor diesem Hintergrund auch als Gleichstellungszustandsbericht bezeichnen könnte, bejahend erarbeitet, zeigt er doch auch für Außenstehende auf, dass bei der AGIT keine Diskriminierung respektive Schlechterstellung auf Grund des Geschlechts stattfindet. Auch bezugnehmend auf die Entlohnung von Männern nicht, denn der Unterschied fällt mit 2,8 Prozent geringer aus als der vom Statistischen Bundesamt jährlich ermittelte und publizierte Gender Pay Gap in Höhe von 6 bzw. 18 Prozent (bereinigt, unbereinigt). Die Indikatoren, die für diesen Bericht herangezogen werden, dokumentieren transparent und nachvollziehbar, dass heute und in absehbarer Zukunft keine Maßnahmen zur Hinführung zu mehr Gleichstellung bei der AGIT notwendig sind.

Die AGIT hat die Grenze zur Planpflicht gerade so erreicht. Die Anzahl der Mitarbeitenden innerhalb der Organisationseinheiten der AGIT ist dementsprechend vergleichsweise gering, so dass schon die Besetzung einer einzigen Stelle das Potenzial besitzt das Bild innerhalb einer Abteilung vollständig umzukehren, weshalb bis auf wenige Ausnahmen abteilungsübergreifende Gesamtauswertungen durchgeführt wurden. Gleiches gilt für die Betrachtung von Tätigkeitsarten und Bereichen, die sich bei der AGIT nicht in ausreichendem Maße unterscheiden lassen, um eine separate Analyse zu rechtfertigen. Die betrachteten Handlungsbereiche des vorliegenden Gleichstellungsplans orientieren sich u. a. auch deshalb am *Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen* (KMU-Gleichstellungsscheck) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Inhaltlich richtet sich der Plan an den Vorgaben zur Erfüllung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen zur Gleichstellung aus, namentlich die Förderung von Frauen, der Abbau von bestehenden Benachteiligungen von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschlechterübergreifend und bei Bedarf zu verbessern. Ebenfalls eingeflossen sind die Ergebnisse einer im Januar 2024 durchgeführten umfangreichen Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT. Ein Ergebnis dieser Befragung, das das Stimmungsbild in der Belegschaft dokumentiert, sei an dieser Stelle hervorgehoben. Die nachfolgende Aussage wurde mit einer Zustimmungsrate von 100 Prozent bei 23 Teilnehmenden beantwortet:

Die AGIT bietet ein Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist.

Gesetzlicher Hintergrund der Gleichstellung von Frauen und Männern

Nach Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland sind Männer und Frauen gleichberechtigt und dem Staat kommt die Rolle zu die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern sowie „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken. Ergänzend zu dieser Verankerung der Gleichberechtigung im Grundgesetz hat der Gesetzgeber seiner Rolle entsprechend Gesetze auf Bundes- und Landesebene erlassen, die dieses Grundrecht konkretisierend unterstützen und forcieren.

Auf Bundesebene verfolgt die Bundesregierung verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bzw. der Beseitigung bestehender Nachteile, die in einer Gleichstellungsstrategie gebündelt sind. Insgesamt verfolgt der Bund damit neun Gleichstellungs-Ziele, darunter zum Beispiel die *Entgeltgleichheit und eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Lebensverlauf* (Ziel 1) oder die *Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf* (Ziel 4) sowie *Gleichberechtigte Karrierechancen und Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen* (Ziel 5). Mit dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) beabsichtigt der Bund auf gesetzlicher Ebene die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ grundrechtskonform zu fördern und strukturelle Benachteiligungen von Frauen durch gezielte Förderung zu beheben (§1 (2)). Der Geltungsbereich des Gesetzes umfasst ausschließlich Dienststellen des Bundes, darunter Behörden, Verwaltungsstellen, Körperschaften, Stiftungen und - bei entsprechendem Beschluss der zuständigen Gremien - auch Beteiligungen (an juristischen Personen). Es werden Förderungs-Leitprinzipien formuliert, die insbesondere dann greifen, wenn Frauen in einem *Bereich* (z. B. Besoldungs- und Entgeltgruppen, Laufbahnen, Fachrichtungen, Führungspositionen) unterrepräsentiert sind. Dazu zählt beispielsweise das Prinzip für Auswahlentscheidungen bei Einstellung, Frauen bei gleicher Qualifikation zu bevorzugen (§8, (1) BGleG). Für die Erreichung der Ziele des Bundesgleichstellungsgesetzes ist ein Gleichstellungsplan zu erarbeiten, der ein wesentliches Element der Personalplanung bzw. der Personalentwicklung im Sinne des Gesetzes darstellt. Der Plan ist für einen Zeitraum von vier Jahren zu erstellen und kann (im Zweijahres-Rhythmus) an neue Gegebenheiten angepasst werden.

Darüber hinaus fordert das Gesetz zur *Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst* (Zweites Führungspositionengesetz, FüPoG II) von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten und mehr als drei Vorstandsmitgliedern, dass mindestens eine Frau und ein Mann im Vorstand vertreten sein muss. Der Bund setzt sich vor diesem Hintergrund das Ziel die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen im Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes bis Ende 2025 zu erreichen.

Auf Landesebene formuliert das *Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen* (Landesgleichstellungsgesetz, LGG) Anforderungen an die „Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“. Ziel des Gesetzes ist es zudem, Frauen zu fördern, bestehende Benachteiligungen von Frauen abzubauen und die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu verbessern“. Der Geltungsbereich umfasst u. a. die Verwaltung des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, die Eigenbetriebe und eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen sowie öffentliche Schulen, Universitäten und Fachhochschulen in der Trägerschaft des Landes.

Überdies haben Vertreter:innen von Land und Gemeinden in den Unternehmensgremien in Rechtsformen des privaten Rechts bei Mehrheit der Anteile darauf hinzuwirken, dass die Anwendung des Gesetzes in der Unternehmenssatzung verankert und beachtet wird. Dazu zählt auch die verpflichtende Erstellung, Überprüfung und Fortschreibung von Gleichstellungsplänen für „Dienststellen“ mit mindestens 20 Beschäftigten. Da die Mehrheit der Anteile der AGIT mbH von (Gebiets-) Körperschaften des öffentlichen Rechts gehalten wird, haben deren Vertreter:innen im Sinne des Gesetzes die Berücksichtigung des Landesgleichstellungsgesetzes im Gesellschaftsvertrag festgeschrieben. § 21 des Vertrages lautet diesbezüglich:

„Die Gesellschafter vereinbaren gemäß § 2 Abs. 3 Satz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes NW (LGG NW) in der jeweils geltenden Fassung, dass für die Personalentwicklung und -förderung der Gesellschaft die Ziele des LGG NW berücksichtigt werden.“

Damit hat die AGIT mbH als Gesellschaft privaten Rechts für die Personalentwicklung und -förderung die Zielanforderungen des Landesgleichstellungsgesetzes zu berücksichtigen, wozu auch die Erstellung eines Gleichstellungsplans zählt. Im letzten Quartal 2023 überschritt die Mitarbeitendenanzahl bei der AGIT erstmals die Grenze von 20. Bedingt durch die quartalsweise Erhebung respektive Zugrundelegung des Jahrs-Mittelwertes liegt die Mitarbeitendenanzahl im Jahr 2023 mit 19 unter der maßgeblichen 20'er-Grenze. Im ersten Quartal 2024 ist die Zahl der Mitarbeitenden auf 21, ab dem 2. Quartal 2024 auf 22 angestiegen. Zum Zeitpunkt der Fertigstellung des Plans im 4. Quartal 2024 waren 22 Mitarbeitende, im Mittel des Jahres 2024 somit 21,75 bei der AGIT beschäftigt, wodurch §21 des Gesellschaftervertrags aktiviert wurde.

Anforderungen an Laufzeit und Inhalt eines Gleichstellungsplans

Nach § 5 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes ist ein Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren zu erstellen und nach Ablauf fortzuschreiben. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Plans zu überprüfen; ggfs. sind Maßnahmen anzupassen oder zu ergänzen. Vor diesem Hintergrund gilt dieser Gleichstellungsplan für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2028 und wird zum 31.12.2026 überprüft und ggfs. aktualisiert und zum 31.12.2028 überprüft und ggfs. zum 01.01.2029 mit einer Laufzeit von vier Jahren fortgeschrieben.

1. Gleichstellung bei der AGIT

Die AGIT ist in der komfortablen Lage aus einer ausgeglichenen Beschäftigten-Situation heraus einen „Gleichstellungszustandsbericht“ erarbeiten zu können, und nicht aus dem Kontext einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen akut handeln zu müssen. In dieser Situation befindet die AGIT sich nicht zufällig. Gleichstellung von Frauen und Männern ist bei der AGIT gelebte Normalität - ohne Aufforderung und ohne Planvorgaben. Die nachfolgend aufgelistete Gliederung dieses Berichtes wurde angelehnt an den „Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen“ des BMFSJ und entspricht inhaltlich den im LGG angelegten Gleichstellungs-Themen und Anforderungen des LGG NW. Die Kapitel schließen jeweils mit einem übersichtlichen und zusammenfassenden Indikatoren-Dashboard ab.

Kapitel 1	Gleichstellung bei der AGIT
Kapitel 1.1	Beschäftigte & Führungspositionen + Indikatoren-Dashboard
Kapitel 1.2	Work Life Balance & Mobiles Arbeiten + Indikatoren-Dashboard
Kapitel 1.3	Equal Pay & Faire Entlohnung und Anerkennung + Indikatoren-Dashboard
Kapitel 1.4	Kommunikation & Zusammenarbeit + Indikatoren-Dashboard
Kapitel 1.5	Vielfalt & Unternehmenskultur + Indikatoren-Dashboard
Kapitel 1.6	Personalentwicklung und Stellenausschreibungen, Beförderungen und außerplanmäßige Höhergruppierungen (keine Indikatoren / kein Dashboard)

Im Anhang ist darüber hinaus eine tabellarisch angeordnete Schnellübersicht zum Zustand und zur Tendenz der für die Gleichstellung bei der AGIT herangezogenen Indikatoren beigefügt. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gleichstellungsplans konnte daraus keine akute Handlungsnotwendigkeit zur Verbesserung der Situation im Sinne der Zielerreichung bzw. übergeordneten Handlungsfelder des LGG NW abgeleitet werden. Alle zehn dokumentierten Merkmale befinden sich im Bereich der anzustrebenden Soll-Zustände. Gleichzeitig ist die Mitarbeitendenfluktuation bei der AGIT als gering einzustufen und weitere Stellenausschreibungen sind nicht geplant, so dass absehbar keine gravierenden Veränderungen in der Mitarbeitendenstruktur zu erwarten sind, die durch die Beschäftigtenanalyse ermittelt wurde. Konkret sind keine Regelungen o. ä. absehbar, die dazu führen könnten, dass Stellen gestrichen oder gesperrt werden und Frauen davon vermehrt betroffen sein könnten. Die inhaltliche Anbindung an den Tarifvertrag für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sorgt zudem dafür, dass auch der Gender Pay Gap keiner kurzfristigen bedeutenden Schwankung unterliegt, die die Situation grundlegend verändert. Vor diesem Hintergrund wurde zum jetzigen Zeitpunkt von der Beschreibung respektive Durchführung konkreter weiterer Maßnahmen zur Verbesserung der Ist-Situation und zur Verhinderung des Absinkens des Frauenanteils abgesehen. Auch Maßnahmen, die zur Aufwertung von Tätigkeiten von Frauen führen soll, sind nicht angezeigt. Diesbezüglich konnten keine Bereiche identifiziert werden, die überwiegend mit Frauen besetzt sind und einer Aufwertung der Tätigkeiten bzw. einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen bedürfen. Eine solche Notwendigkeit zeigte sich auch nicht aus den Auswertungsergebnissen einer umfangreichen anonymen Mitarbeitendenbefragung im Januar 2024. Die Maßnahmen, die die AGIT bereits durchführt, werden in den jeweiligen Kapiteln beschrieben, wie z. B. die Möglichkeit zur Mobilen Arbeit, die u. a. zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt.

Jederzeit besteht für die Frauen bei der AGIT die Möglichkeit sich mit Fragen und Anregungen zum Thema Gleichstellung an den Betriebsrat der AGIT zu wenden. Kontakt:

Stefanie Keller, Vorsitzende des Betriebsrates, s.keller@agit.de, 0241 - 475 773 13

Gleichstellungs-Indikatoren zur Überprüfung der Ist-Situation bei der AGIT

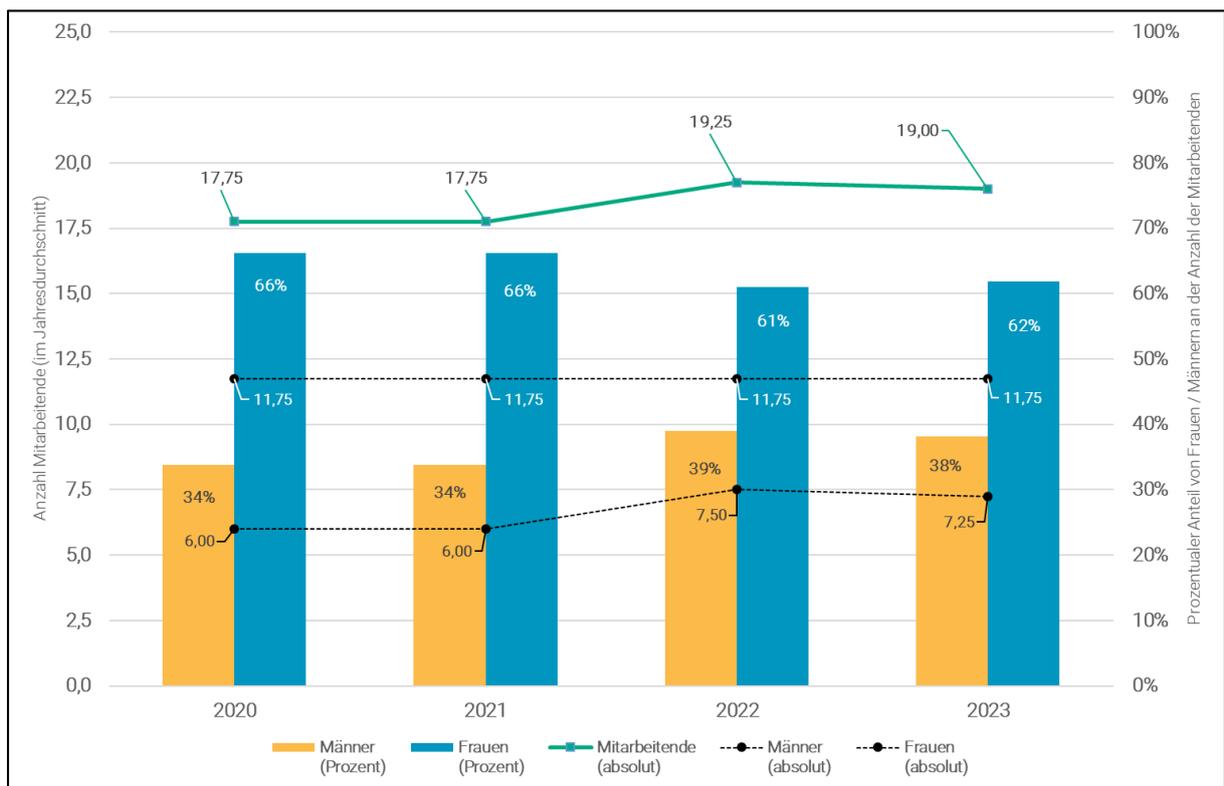
Mit der Definition und der regelmäßigen mindestens zweijährlichen Überprüfung der Gleichstellungskriterien bei der AGIT besteht das notwendige Instrumentarium, um zukünftig mögliche Fehlentwicklungen rechtzeitig zu erkennen und mit der Entwicklung angepasster, zielgerichteter und spezifischer Maßnahmen bei Bedarf entgegenzuwirken.

Die Kriterien wurden aus den zur Verfügung stehenden, konkreten Zielvorgaben in der Gesetzgebung, öffentlich zugänglichen Orientierungswerten sowie den Ergebnissen einer Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT im Januar 2024 für das Jahr 2023 sowie unter Zuhilfenahme der Informationen und Anregungen im Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen des BMSFSJ hergeleitet. Die Indikatoren umfassen zwei Schwellenwerte, die drei Wertebereiche aufspannen - einen Sollwert, der den Beginn des anzustrebenden Bereichs kennzeichnet, einen Übergangsbereich (kleiner Soll- und größer Mindestwert) und den definierten Mindestwert. Der Indikator *Beschäftigte* (s. Kap. 1.1) beispielsweise weist eine dem LGG NW entsprechende, konkrete anzustrebende Zielvorgabe von Frauen in der Belegschaft von 50 Prozent aus. Der hieraus festgelegte Indikator-Sollwert beträgt demgemäß 50 Prozent. Der Indikator *Equal Pay* (s. Kap. 1.3) orientiert sich an der publizierten Gender Pay Gap des Statistischen Bundesamtes. Er beträgt derzeit 18 Prozent in seiner „unbereinigten“ bzw. 6 Prozent in seiner „bereinigten“ Form. Daraus wurde ein Sollwert für den Indikator i. H. v. 94 Prozent ($100\% - 6\% = 94\%$) und ein Mindestwert von 82 Prozent ($100\% - 18\% = 82\%$) angesetzt. Für die aus der Mitarbeitendenbefragung abgeleiteten Zielerfüllungs-Kriterien wie z. B. der Indikator *Faire Entlohnung und Anerkennung* (s. Kap. 1.3), wurde ein anspruchsvoller Sollwert von mindestens 4/5 bzw. 80 Prozent der Belegschaft definiert. Der Mindestwert liegt jeweils bei 66 Prozent bzw. 2/3 Zustimmung der Gesamtbelegschaft. Diese Zustimmungskennziffern wurde dazu jeweils aus der Summe der Quoten der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten „Trifft über die Maßen zu“, „Trifft voll zu“ und „Trifft zu“ gebildet. Die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten „Trifft weniger zu“ und „Trifft überhaupt nicht zu“ wurden als *nicht zustimmendes Voting* (Keine Zustimmung) gedeutet und in gleicher Weise zusammengefasst. Die ursprünglichen, noch nicht aufsummierten Antwortquoten zu den vorgegebenen insgesamt fünf Antwortmöglichkeiten sind zur besseren Nachvollziehbarkeit respektive aus Transparenzgründen in den im Bericht aufgeführten Fragen-Tabellen (Frageblöcke) unterhalb des Summenwertes angegeben.

Zusammenfassend betrachtet liegen alle zehn Indikatoren bei der AGIT im anspruchsvollen Soll-Bereich. Die Entwicklung und Beschreibung von Maßnahmen zur Verbesserung der Situation ist vor diesem Hintergrund obsolet. Um einer möglichen, aber derzeit nicht absehbaren Fehlentwicklung angemessen begegnen zu können wird festgelegt, dass ein Indikator, der im Übergangsbereich zwischen Soll- und Mindestwert liegt, und eine fallende Tendenz aufweist, verstärkt zu beobachten und eine Ursachenanalyse durchzuführen ist.

1.1 Beschäftigte & Führungspositionen

Während der vergangenen vier Jahre waren bei der AGIT durchschnittlich 18,5 Mitarbeitende beschäftigt. Das mittlere Jahresmaximum lag 2022 bei 19,25 Beschäftigten, das Minimum im betrachteten Zeitraum betrug 17,75 in den Jahren 2020 und 2021. Die nachfolgende Abbildung zeigt das Ergebnis einer Beschäftigtenanalyse bzw. die Entwicklung der Beschäftigtenanzahl und der Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern bei der AGIT im Jahresdurchschnitt von 2020 bis 2023 (jeweils Mittelwert I. bis IV. Quartal).



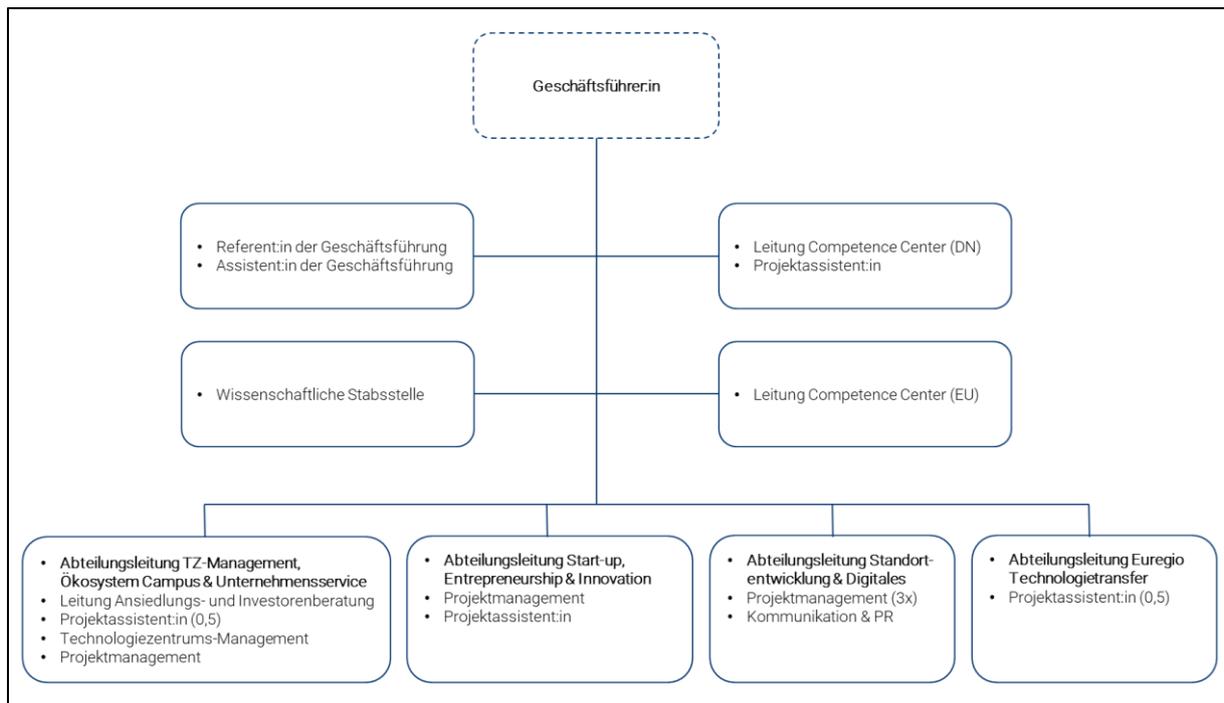
Entwicklung der jahresdurchschnittlichen Beschäftigtenanzahl sowie der Beschäftigtenanteil von Frauen und Männern bei der AGIT mbH von 2020 bis 2023

Der Frauenanteil hat sich im Betrachtungszeitraum von 66 Prozent im Jahr 2020 auf 62 Prozent in 2023 leicht verringert. Die Anzahl beschäftigter Frauen lag in diesem Zeitraum konstant bei 11,75; die Anzahl beschäftigter Männer stieg von 6,0 in 2020 und 2021 auf jahresdurchschnittlich 7,25 in 2023. Vor diesem Hintergrund liegt die AGIT auch retrospektiv durchgängig über dem gemäß LGG NW anzustrebenden Frauen-Anteil von 50 Prozent.

Zum Stichtag 31.12.2023 bzw. rückblickend auf das Jahr 2023 waren durchschnittlich 19 Mitarbeitende bei der AGIT beschäftigt (ohne Geschäftsführer, ohne Studentische Hilfskräfte), davon 11,75 Frauen und 7,25 Männer, entsprechend Anteilen von 62 Prozent bzw. 38 Prozent. Die Geschäftsführung hat derzeit ein Mann inne und von den drei zu diesem Zeitpunkt beschäftigten Studentischen Hilfskräfte waren alle Männer. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung sind bei der AGIT zwei Frauen als Studentische Hilfskräfte beschäftigt. Die nachfolgend dargestellte Organisationsstruktur der AGIT umfasst neben den Mitarbeitenden, die der Geschäftsführung direkt unterstellt sind (Organisation, Querschnittsaufgaben, Competence-Center) insgesamt vier Abteilungen. Die Abteilungsleitungspositionen werden derzeit von drei Frauen und einem Mann besetzt; die Anteile an Führungspositionen - exklusive Geschäftsführung - betragen somit 75 Prozent bzw. 25 Prozent. Dem gegenüber lag der Anteil von Erwerbstätigen in Führungspositionen nach Geschlecht in Deutschland im Jahr 2022 laut Statistischem Bundesamt im Durchschnitt bei 28,9 Prozent Frauen bzw. 71,1 Prozent Männern, also nahezu umgekehrt.¹ Zwei der Abteilungsleiterinnen bei der AGIT sind zudem Prokuristinnen (Abteilungsleitung Start-up, Entrepreneurship & Innovation und Abteilungsleitung Standortentwicklung und Digitales). In Anlehnung an das Führungspositionen-Gesetz strebt die AGIT an, dass mindestens ein Drittel der Führungs- respektive Abteilungsleitungspositionen bei der AGIT mit Frauen besetzt sein sollten, anzustreben ist ein Anteil von 50 Prozent (s. Indikator Führungspositionen).

Das Landesgleichstellungsgesetz NRW sieht bezüglich der Zielstellung von Gleichstellungsplänen vor, die Unterrepräsentanz von Frauen in Unternehmen im Allgemeinen und die Unterrepräsentanz von Frauen in *Bereichen* eines Unternehmens im Speziellen abzubauen, wobei die Größe der Bereiche, ab der eine bereichsweise Betrachtung notwendig oder sinnvoll ist, nicht konkretisiert wird. Die Beschäftigtenanzahl innerhalb der Abteilungen bei der AGIT variiert derzeit zwischen 1,5 inkl. der Abteilungsleitung in der Abteilung *Euregio Technologietransfer* und 5,0 inkl. der Abteilungsleitung in der Abteilung *Standortentwicklung & Digitales* (s. Organisationsstruktur). Diese vergleichsweise kleinen Abteilungen lassen wegen der zu geringen Auslöseschwelle und der damit verbundenen Volatilitätssensibilität einer einzigen Stellenbesetzung keine praktikable Betrachtung der Unterrepräsentanz von Frauen in einzelnen Bereichen respektive Abteilungen der AGIT zu. Vor diesem Hintergrund werden die Vorgaben des LGG NW auf die AGIT als Unternehmen angewendet.

¹ Gleichstellungsindikatoren, Anteil der Erwerbstätigen in Führungspositionen nach Geschlecht in %, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024



Organisationsstruktur der AGIT mbH

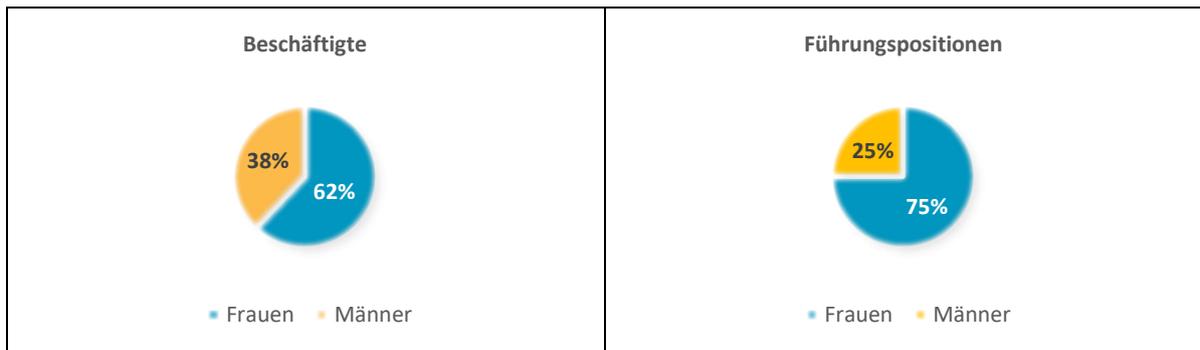
Das LGG NW definiert ebenfalls nicht, ab welcher Größenordnung von einer Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern im Unternehmen oder in einem Bereich auszugehen ist. Für den vorliegenden Gleichstellungsplan wird dazu auf die Konkretisierung im *KMU-Gleichstellungscheck*² des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zurückgegriffen, der bei einem Beschäftigtenanteil von mehr als 70 Prozent vom Vorliegen einer Überrepräsentanz ausgeht. Im Umkehrschluss ist vom Vorliegen einer Unterrepräsentanz auszugehen, wenn der jeweilige Beschäftigtenanteil unter 30 Prozent liegt.

Zusammengefasst strebt die AGIT einen ausgeglichenen Beschäftigtenanteil von Frauen an (50 Prozent), mindestens sollte eine Quote von 33 Prozent (1/3) erreicht sein. Bezüglich der Führungspositionen (Abteilungsleitungen) ist eine Quote von 50 Prozent Frauen anzustreben; mindestens ein Drittel (33 Prozent) der Abteilungsleitungen sollte eine Frau inne haben. Die Indikatoren *Beschäftigte* und *Führungspositionen* erfüllen mit 62 Prozent Frauenanteil (Beschäftigte) und 75 Prozent (Führungspositionen) beide den anzustrebenden Zustand. Es ist nicht absehbar zu erwarten, dass Frauen bei der AGIT unterrepräsentiert werden und die Besetzung von Füh-

² Gleichstellungscheck für kleine und mittlere Unternehmen - KMU-Gleichstellungscheck; Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, 1. Auflage, 2020

rungspositionen bei der AGIT unter die Mindestanforderungen sinkt. Die Definition von Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bei der AGIT ist vor diesem Hintergrund derzeit obsolet.

Dashboard Beschäftigte & Führungspositionen (2023)



Angestrebter Zustand:

Beschäftigte: Es wird ein Anteil von $\geq 50\%$ Frauen an der Anzahl der Beschäftigten (ohne Geschäftsführung & Studentische Hilfskräfte) angestrebt. Mindestens 1/3 bzw. 33 % der Stellen sind mit Frauen zu besetzen.

Indikator-Basis: LGG NW, Beschäftigtenanalyse AGIT

Maßnahmen zur Verbesserung: Keine

Führungspositionen: Es wird ein Anteil von $\geq 50\%$ Frauen an der Anzahl der Abteilungsleitungen angestrebt. Mindestens 1/3 bzw. 33 % der Abteilungsleitungen sind mit einer Frau zu besetzen.

Indikator-Basis: LGG NW, Beschäftigtenanalyse AGIT

Maßnahmen zur Verbesserung: Keine

1.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie & Mobiles Arbeiten

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Erziehung, Pflege von Angehörigen) bzw. Beruf und individuellen Bedürfnissen (z. B. Ehrenamt / Gesellschaftliches Engagement, Weiterbildung) für Frauen und Männer ist vom Gesetzgeber beabsichtigt und von Seiten der Mitarbeitenden generations- und geschlechterübergreifend gewünscht. Die AGIT bietet ihren Beschäftigten die Möglichkeit einen Teil ihrer Arbeitszeit selbst zu organisieren und auf diese Weise den Beruf mit ihrer jeweiligen Lebenssituation besser in Einklang zu bringen^{3&4}. Die Vollzeitmitarbeitenden der AGIT können ihre Arbeit an zwei Werktagen pro Arbeitswoche mobil gestalten, d. h. sie können ihren Arbeitsort frei bestimmen und z. B. von zu Hause aus oder in einem Co-Working Space arbeiten. Teilzeitkräfte können einen mobilen Arbeitstag je Arbeitswoche in Anspruch nehmen. Dafür stellt die AGIT die geeigneten Arbeitsmittel in Form von Laptops zur Verfügung, mit denen sich die Mitarbeitenden in die IT-Infrastruktur der AGIT von außerhalb einloggen können, um in der gewohnten digitalen Umgebung mit Zugriff auf alle Dateien und Kommunikationskanäle zu arbeiten und für Kolleg:innen erreichbar und ansprechbar zu sein. Die zeitliche Planung der mobilen Arbeit ist mit der jeweiligen Abteilungsleitung abzustimmen. Die AGIT ermöglicht ihren Mitarbeitenden eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten im Rahmen der genannten Betriebsvereinbarungen (vgl. dazu Fußnoten 3 und 4). Bei dieser Ausgestaltung der Arbeitszeiten sind in jedem Fall die gesetzlichen Regelungen bezüglich der Arbeits- und Pausenzeiten zu berücksichtigen und einzuhalten. Seit dem 01.01.2024 werden die Arbeitszeiten bei der AGIT elektronisch erfasst und dokumentiert. Im Zuge der neu eingeführten periodischen Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT wurde im Januar 2024 mit Hilfe der zwei nachfolgend aufgeführten Fragenblöcke *-Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben / Wellbeing-* und *-Mobiles Arbeiten-* ein anonymes Stimmungsbild zu den Themen *Work-Life-Balance* und *Mobiles Arbeiten* für das Jahr 2023 ermittelt und zu den dementsprechenden Indikatoren zusammengefasst. Die Fragen / Aussagen mit der höchsten Zustimmungsrate von jeweils 95,6 Prozent (*Work-Life-Balance*, *Planbarkeit von Urlaubstagen*, *Zugehörigkeitsgefühl*) signalisieren, dass die Stimmung in Bezug auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in der Belegschaft sehr gut ist.

Der Mittelwert der Antwortquoten (Zustimmung / Keine Zustimmung) zum dargestellten Fragenblock *Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – Wellbeing*, fließt als Indikator für den Zustand bzw. die Güte der *Work-Life-Balance* bei der AGIT ein.

³ Siehe dazu *Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung sowie zur Einführung von Gleitarbeitszeit* - kurz BV Arbeitszeit - der Aachener Gesellschaft für Innovation und Technologietransfer mbH mit Stand Juni 2024

⁴ Siehe dazu *Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit* - kurz BV Mobile Arbeit – der Aachener Gesellschaft für Innovation und Technologietransfer mbH mit Stand Juni 2024, Version 2.0

Fragenblock und Antwortquoten zur *Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben - Wellbeing* aus der Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT im Januar 2024

Fragenblock <i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i>	Zustimmung [%]	Keine Zustimmung [%]
Die AGIT bietet mir in meiner derzeitigen Position eine gute Work-Life-Balance.	95,6 13,0 43,5 39,1	4,4 4,4 0,0
Die AGIT bietet mir die Möglichkeit, meine Urlaubstage meinen Bedürfnissen entsprechend zu nehmen.	95,6 34,7 43,5 17,4	4,4 4,4 0,0
Ich schaffe es meistens, meine Arbeit innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit zu erledigen.	78,3 0,0 26,1 52,2	21,7 21,7 0,0
Die Arbeitsbedingungen an meinem Arbeitsplatz sind gut (Räumlichkeiten, Hygiene, Belüftung, Temperatur).	73,9 4,4 60,8 8,7	26,1 26,1 0,0
Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden haben einen hohen Stellenwert für die AGIT.	91,3 13,0 52,2 26,1	8,7 8,7 0,0
Mein aktuelles Arbeitsumfeld empfinde ich nicht als psychisch und physisch belastend.	82,6 26,1 39,1 17,4	17,4 17,4 0,0
Ich fühle mich bei Vorgesetzten und Kolleg:innen als zugehörig.	95,6 52,2 30,4 13,0	4,4 4,4 0,0
Mittelwert (Wert im Dashboard gerundet)	87,6	12,4

Angestrebt wird ein Zufriedenheitswert in einer Größenordnung von mindestens 4/5 bzw. 80 Prozent, mindestens sollten 66 Prozent bzw. 2/3 der befragten Mitarbeitenden Zustimmung signalisieren. Die Umfrageauswertung ergab für das Jahr 2023 eine Zustimmungquote von 87,6 Prozent. Damit liegt der Indikator im anzustrebenden Bereich bzw. überschreitet den Sollwert von 80 Prozent.

Fragenblock und Antwortquoten zur *Mobilen Arbeit* aus der Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT im Januar 2024

Fragenblock <i>Mobiles Arbeiten</i>	Zustimmung [%]	Keine Zustimmung [%]
Die Möglichkeit der Mobilen Arbeit erhöht meine Produktivität.	78,3 43,5 30,4 4,4	21,7 21,7 0,0
Der mögliche Umfang der Mobilen Arbeit ist für mich ausreichend.	82,6 21,7 39,2 21,7	17,4 17,4 0,0
Die mir zur Verfügung gestellte Ausstattung zur Mobilen Arbeit halte ich für ausreichend.	73,8 13,0 30,4 30,4	26,2 21,8 4,4
Durch die Mobile Arbeit fühle ich mich den Kolleg:innen weiterhin ausreichendverbunden.	95,6 21,7 47,8 26,1	4,4 4,4 0,0
Mittelwert (Dashboard, gerundet)	82,6	17,4

Der Mittelwert der Antwortquoten (Zustimmung / Keine Zustimmung) zum Fragenblock *Mobiles Arbeiten* fließt als Indikator für den Zustand bzw. die Güte der Mobilen Arbeit bei der AGIT ein. Angestrebt wird ein Zufriedenheitswert in einer Größenordnung von 4/5 bzw. 80 Prozent mindestens sollten 66 Prozent bzw. 2/3 der befragten Mitarbeitenden Zustimmung signalisieren. Die Umfrageauswertung ergab für das Jahr 2023 eine Zustimmungsquote von 82,6 Prozent. Der Indikator überschreitet den Sollwert i. H. v. 80 Prozent und liegt somit im anzustrebenden Bereich.

Dashboard Work-Life-Balance & Mobiles Arbeiten (2023)



Angestrebter Zustand:

Work-Life-Balance: Es wird eine Zustimmungsquote von 4/5 bzw. 80 % angestrebt; mindestens 2/3 bzw. 66 % der befragten Beschäftigten sollten Zustimmung signalisieren.

Indikator-Basis: Auswertungsergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 (2023); Fragenblock *Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben - Wellbeing* (2)

Maßnahmen zur Verbesserung: Keine

Mobiles Arbeiten: Es wird eine Zustimmungsquote von 4/5 bzw. 80 % angestrebt; mindestens 2/3 bzw. 66 % der befragten Beschäftigten sollten Zustimmung signalisieren.

Indikator-Basis: Auswertungsergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 (2023); Fragenblock *Mobiles Arbeiten* (10)

Maßnahmen zur Verbesserung: Keine

1.3 Equal Pay & Entlohnung und Anerkennung

Laut Statistischem Bundesamt betrug der (*Unbereinigte*) *Gender Pay Gap*, also der geschlechterspezifische Verdienstabstand, im Jahr 2023 rund 18 Prozent. Der *Bereinigte Gender Pay Gap* betrug für 2023 etwa 6 Prozent. Er berücksichtigt im Unterschied zum Unbereinigten Gender Pay Gap vergleichbare Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien von Frauen und Männern und kann von Arbeitgebern als Obergrenze für *direkte Verdienstdiskriminierung* angesehen werden.⁵ Eine tarifvertragliche Bindung führt laut Deutschem Gewerkschaftsbund (DGB) dazu, dass die Verdienstücke zwischen Frauen und Männern schrumpft. Demnach verdienen Frauen in tarifgebundenen Unternehmen zehn Prozent mehr als in Unternehmen ohne Tarifvertrag.⁶ Tarifverträge gelten darüber hinaus im Allgemeinen als Grundlage für faire Löhne, gute Arbeitsbedingungen und gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit. Die AGIT orientiert sich vor diesem Hintergrund am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD, Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände - VKA, Bereich Verwaltung). Diese Bindung an die Gehaltsmodalitäten des TvöD führt u. a. dazu, dass die Einstiegsentgelte und eventuelle spätere Erhöhungen nicht frei verhandelbar sondern bereits Bestandteil der geschlechterneutralen Stellenausschreibungen sind.

Eine Auswertung der Brutto-Stundenlöhne für alle Voll- und Teilzeitbeschäftigten bei der AGIT hat ergeben, dass die weiblichen Mitarbeitenden bei der AGIT durchschnittlich rund 2,8 Prozent mehr verdienen als ihre männlichen Kollegen. Zur Berechnung des Indikators *Equal Pay* wird im Sinne eines geschlechtsneutralen Pay Gap festgelegt, dass der jeweils geringere Stundenlohn als Zähler eingesetzt wird, der höhere dementsprechend im Nenner. Für 2023 ergibt sich damit ein Indikatorwert i. H. v. 97,2 Prozent und bezieht sich in diesem Fall auf den Brutto-Stundenlohn der männlichen Beschäftigten, der um 2,8 Prozent niedriger ausfällt als der der Frauen. Insgesamt wird bei der AGIT ein Wert zwischen 94 Prozent (Bereinigter Gender Pay Gap) und 100 Prozent (Gleiche Bezahlung) angestrebt, die Mindestquote beträgt 82 Prozent (Unbereinigter Gender Pay Gap). Der Indikator liegt damit im anzustrebenden Bereich. Neben der Verringerung des Gender Pay Gap sorgt die Anlehnung an den TVöD und die damit verbundene Teilhabe an der betrieblichen Altersversorgung für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes auch für die Reduktion des sog. *Gender Pension Gap*, der Bezeichnung für die geschlechtsspezifische Altersvorsorgelücke. Diese beträgt nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes mehr als 40 Prozent. Demnach verfügen Frauen in Deutschland ohne Hinterbliebenenrenten oder -pensionen im Vergleich zu Männern im Durchschnitt über ein um mehr als 10.000 Euro niedrigeres jährliches Alterseinkommen.⁷ Die Beschäftigten der AGIT erwerben als *quasi-Beschäftigte des öffentlichen*

⁵ Gleichstellungsindikatoren, Gender Pay Gap, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

⁶ Equal Pay? – Mit Tarifvertrag und guter Daseinsvorsorge!, klartext Nr. 09/2022, Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik

⁷ Gleichstellungsindikatoren, Gender Pension Gap, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

Dienstes unter eigener finanzieller Beteiligung Anspruch auf eine zusätzliche Altersversorgung neben der gesetzlichen Rentenversicherung. Neben dieser tarifbürtigen Altersvorsorgeleistung unterstützt die AGIT ihre Beschäftigten beim langfristigen Vermögensaufbau in Form von vermögenswirksamen Leistungen (VWL) als *eigene Leistung der Arbeitnehmer vom Arbeitsentgelt*.

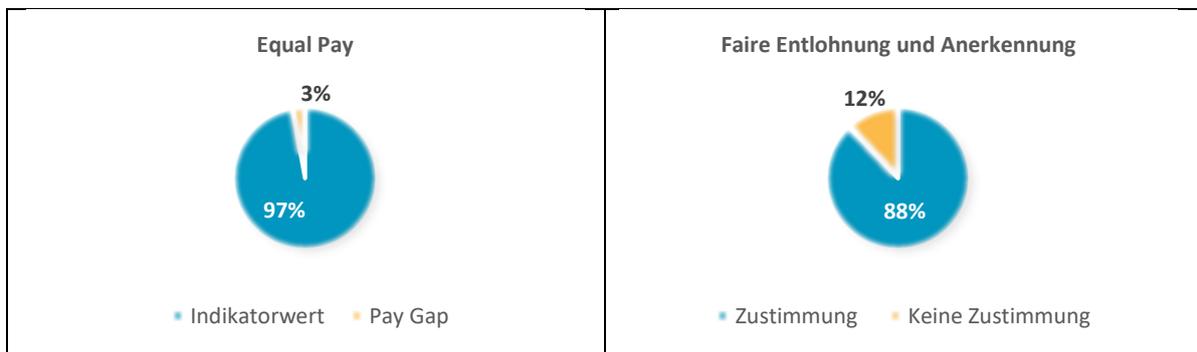
Im Zuge der neu eingeführten periodischen Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT wurde im Januar 2024 mit Hilfe der zwei nachfolgend aufgeführten Fragenblöcke *-Entlohnung und Anerkennung-* sowie *-Anerkennung-* ein anonymes Stimmungsbild zu den Themen *Equal Pay* und *Faire Entlohnung und Anerkennung* ermittelt und zu den entsprechenden Indikatoren aufsummiert. Die Auswertung bzw. Zusammenfassung der Ergebnisse zum entsprechenden Indikator umfasst aus Gründen der Konnotation nur sieben von insgesamt neun gestellten Fragen.

Fragenblock und Antwortquoten zum Thema *Entlohnung und Anerkennung* sowie zum Thema *Anerkennung* aus der Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT im Januar 2024

Fragenblock <i>Entlohnung und Anerkennung (E&A)</i> und Fragenblock <i>Anerkennung (A)</i>	Zustimmung [%]	Keine Zustimmung [%]
Ich bin zufrieden mit dem derzeitigen Vergütungs- und Leistungspaket (TVöD). (E&A)	91,3 13,0 34,8 43,5	8,7 8,7 0,0
Ich werde für die geleistete Arbeit fair bezahlt. (E&A)	91,3 4,4 39,1 47,8	8,7 4,4 4,3
Die AGIT bietet uns neben dem Gehalt attraktive Zusatzleistungen. (E&A)	78,2 13,0 17,4 47,8	21,8 17,4 4,4
Meine direkte Führungskraft erkennt mich und meine gute Arbeit oft genug an. (A)	95,6 26,1 56,5 13,0	4,4 4,4 0,0
Ich habe eine klare Vorstellung davon, welche Verhaltensweise oder Werte in der AGIT belohnt werden. (A)	95,6 13,0 47,8 34,8	4,4 4,4 0,0
Meilensteine (z. B. Arbeitsjubiläen) werden von den Kolleg:innen und Vorgesetzten angemessen gewürdigt. (A)	69,6 13,0 21,8 34,8	30,4 30,4 0,0
In der AGIT hat jeder eine faire Chance belohnt und anerkannt zu werden. (A)	95,6 21,7 30,4 43,5	4,4 4,4 0,0
Mittelwert (Wert im Dashboard gerundet)	88,2	11,8

Der Mittelwert der Antwortquoten fließt als Indikator für den Zustand bzw. die Güte der *Fairen Entlohnung und Anerkennung* bei der AGIT ein. Angestrebt wird ein Zufriedenheitswert in einer Größenordnung von 4/5 bzw. 80 Prozent; mindestens sollten 2/3 bzw. 66 Prozent der befragten Mitarbeitenden Zustimmung signalisieren. Die Umfrageauswertung ergab für das Jahr 2023 eine Zustimmungsquote i. H. v. 88,2 Prozent. Der Indikator überschreitet den Sollwert i. H. v. 80 Prozent und liegt somit im anzustrebenden Bereich.

Dashboard Equal Pay & Faire Entlohnung und Anerkennung (2023)



Angestrebter Zustand:

Equal Pay: Es wird eine Gleichbezahlungsquote von 94 - 100 %t angestrebt; mindestens sollte die Quote 82 % betragen.

Indikator-Basis: Datenanalyse AGIT; Quoten abgeleitet aus Gender Pay Gap unbereinigt / bereinigt (18 % / 6 %)

Maßnahmen zur Verbesserung: Keine

Faire Entlohnung & Anerkennung: Es wird eine Zustimmungsquote von 4/5 bzw. 80 % angestrebt; mindestens 2/3 bzw. 66 % der befragten Beschäftigten sollten Zustimmung signalisieren.

Indikator-Basis: Auswertungsergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 (2023); Fragenblöcke *Entlohnung und Anerkennung* (4) und *Anerkennung* (10)

Maßnahmen zur Verbesserung: Keine

1.4 Kommunikation & Zusammenarbeit

Bei der AGIT wird wertschätzend kommuniziert und zusammengearbeitet, es werden nach innen und außen genderneutrale Begriffe in Wort und Schrift benutzt. Die Mitarbeitenden der AGIT werden transparent und umfassend über die Arbeiten der anderen Teams und innerhalb der jeweiligen Abteilungen informiert. Dazu finden wöchentliche Meetings statt, die sicher stellen, dass Informationen aus der Geschäftsführung und den Abteilungen der AGIT Top-down und Bottom-up transportiert werden. Hierzu werden einerseits die sog. WoKo, die Wochenkonferenz der Geschäftsführung und Abteilungsleitungen, und die anschließenden Abteilungsrunden mit der jeweiligen Abteilungsleitung und den Mitarbeitenden der Organisationseinheit durchgeführt. In diesen Runden wird umfassend berichtet, informiert und kollegial beraten. Neben diesen Besprechungen, die auch den regelmäßigen Austausch mit den jeweiligen Führungskräften ermöglicht, gilt bei der AGIT das Open-door-Prinzip, das allen Mitarbeitenden ohne vorherige Terminabsprache kurze Abstimmungswege und schnelle Kontaktaufnahme eröffnet. Die Geschäftsführung ist ebenfalls involviert. Das Raumkonzept der AGIT und die Ausstattung mit mobilen Arbeitsgeräten ermöglichen aber gleichfalls ungestörte Arbeit, je nach Bedarf. Es besteht freie Arbeitsplatzwahl. Einmal pro Jahr finden individuelle Mitarbeitenden- bzw. Entwicklungsgespräche mit der Geschäftsführung / den Abteilungsleitungen statt. Diese Gespräche werden dazu genutzt, zu resümieren, zu planen, Perspektiven und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen, Meinungen auszutauschen. Die Gespräche werden einerseits formalisiert, d. h. mit vorbereiteten Fragen durchgeführt, um Kontinuität und Vergleichbarkeit zu erzeugen, und andererseits frei und individuell gestaltet, um den persönlichen Austausch zu fördern. Im Zuge der neu eingeführten periodischen Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT wurde im Januar 2024 mit Hilfe der zwei nachfolgend aufgeführten Fragenblöcke –*Interne Kommunikation*- sowie -*Führung*- ein anonymes Stimmungsbild zu den Themen *Kommunikation* und *Zusammenarbeit* ermittelt und zu den entsprechenden Indikatoren aufsummiert.

Fragenblock und Antwortquoten zum Thema *Interne Kommunikation* aus der Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT im Januar 2024

Fragenblock <i>Interne Kommunikation</i>	Zustimmung [%]	Keine Zustimmung [%]
Ich fühle mich stets gut über wichtige Entwicklungen und Entscheidungen die AGIT betreffend informiert.	91,3 21,7 26,1 43,5	8,7 8,7 0,0
Zwischen mir und den Kolleg:innen gibt es einen transparenten und ehrlichen Kommunikationsfluss.	100,0 26,1 56,5 17,4	0,0 0,0 0,0
Die meisten Entscheidungen lassen sich schnell und auf dem kurzen Dienstweg abstimmen.	95,7 26,1 52,2 17,4	4,4 4,4 0,0
Mittelwert (Dashboard, gerundet)	95,7	4,4

Der Mittelwert der Antwortquoten fließt als Indikator für den Zustand bzw. die Güte der Kommunikation bei der AGIT ein. Angestrebt wird ein Zufriedenheitswert in einer Größenordnung von 4/5 bzw. 80 Prozent; mindestens sollten 2/3 bzw. 66 Prozent der befragten Mitarbeitenden Zustimmung signalisieren. Die Umfrageauswertung ergab für das Jahr 2023 eine Zustimmungquote i. H. v. 95,7 Prozent. Der Indikator überschreitet den Sollwert i. H. v. 80 Prozent und liegt somit im anzustrebenden Bereich.

Fragenblock und Antwortquoten zum Thema *Führung* aus der Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT im Januar 2024

Fragenblock <i>Führung</i>	Zustimmung [%]	Keine Zustimmung [%]
Ich fühle mich durch meine direkte Führungskraft ausreichend unterstützt.	95,7 34,8 47,8 13,0	4,4 4,4 0,0
Meine direkte Führungskraft gibt mir ein Feedback, das mir hilft, meine Leistung zu verbessern	91,3 26,1 56,5 8,7	8,7 8,7 0,0
Meine direkte Führungskraft spricht offen und regelmäßig mit mir.	100,0 34,8 17,8 17,4	0,0 0,0 0,0
Meine direkte Führungskraft trifft Entscheidungen transparent und fair.	91,3 34,8 43,5 13,0	8,7 8,7 0,0
Ich fühle mich vom Führungsteam fair und respektvoll behandelt.	100,0 52,2 34,8 13,0	0,0 0,0 0,0
Meine direkte Führungskraft gibt mir die Möglichkeit, zu wachsen und mich zu entwickeln.	95,7 34,8 43,5 17,4	4,4 0,0 4,4
Ich bin zufrieden mit dem derzeitigen Führungsstil der AGIT.	95,7 34,8 47,8 13,0	4,4 0,0 4,4
Das Führungsteam der AGIT hält seine Mitarbeitenden über die für sie relevanten Themen und Veränderungen informiert.	100,0 30,4 43,5 26,1	0,0 0,0 0,0
Ich verstehe die Mission und die Strategie der AGIT	100,0 30,4 52,2 17,4	0,0 0,0 0,0
Meine direkte Führungskraft fördert eine offene Kommunikation im eigenen Bereich.	91,3 39,1 47,8 4,4	8,7 8,7 0,0
Meine direkte Führungskraft delegiert Aufgaben an mich entsprechend meinen Fähigkeiten und Arbeitsauslastung.	82,6 26,1 43,5 13,0	17,4 17,4 0,0
Meine direkte Führungskraft setzt sich mit Verbesserungsvorschlägen und kritischen Anregungen auseinander.	95,6 30,4 52,2 13,0	4,4 0,0 4,4
Mittelwert (Dashboard, gerundet)	94,9	5,1

Der Mittelwert der Antwortquoten fließt als Indikator für den Zustand bzw. die Güte der Kommunikation bei der AGIT ein. Angestrebt wird ein Zufriedenheitswert in einer Größenordnung von 4/5 bzw. 80 Prozent; mindestens sollten 2/3 bzw. 66 Prozent der befragten Mitarbeitenden Zustimmung signalisieren. Die Umfrageauswertung ergab für das Jahr 2023 eine Zustimmungquote i. H. v. 94,9 Prozent. Der Indikator überschreitet den Sollwert i. H. v. 80 Prozent und liegt somit im anzustrebenden Bereich. Besonders hervorzuheben ist, dass vier der zwölf Fragen / Aussagen mit einer Zustimmungquote von 100 Prozent der Belegschaft beantwortet wurden. Daran ist abzulesen, dass die konsequent angewendeten Kommunikationsinstrumente und -maßnahmen, die bei der AGIT eingesetzt werden, ihren Zweck erfüllen und Wirkung zeigen.

Dashboard Kommunikation & Zusammenarbeit (2023)



Angestrebter Zustand:

Kommunikation: Es wird eine Zustimmungquote mindestens 4/5 bzw. 80 % angestrebt; mindestens 2/3 bzw. 66 % der befragten Beschäftigten sollten Zustimmung signalisieren.

Indikator-Basis: Auswertungsergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 (2023); Fragenblock *Interne Kommunikation* (7)

Maßnahmen zur Verbesserung: Keine

Zusammenarbeit: Es wird eine Zustimmungquote von 4/5 angestrebt; mindestens 2/3 der befragten Beschäftigten sollten Zustimmung signalisieren.

Indikator-Basis: Auswertungsergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 (2023); Fragenblock *Führung* (3)

Maßnahmen zur Verbesserung: Keine

1.5 Vielfalt & Unternehmenskultur

Die AGIT und ihre Mitarbeitenden sind so vielfältig wie die Aufgaben und Themen, die wir bearbeiten und so vielfältig wie die besondere Region, in der wir leben. Wir sind Ansprechpartner:innen für Entrepreneurship, Innovation und Wachstum, Strukturwandel und Standortentwicklung. Wir arbeiten mit und für Start-ups, kleine und mittlere Unternehmen, Global Player und wissenschaftliche Institutionen. Wir arbeiten im Team für unsere Region Aachen, regional und gleichzeitig international. Wir unterstützen und bringen zusammen, was zusammen passt. Das ist unser Know-how und unser Antrieb seit mehr als 40 Jahren. Wir lieben was wir tun: Wissenschaftliche Ergebnisse, gute Ideen und unternehmerischen Mut fördern, um die Zukunft unserer Region ressourcenschonend, wirtschaftlich verantwortungsvoll und gemeinwohlorientiert zu gestalten. Als Team arbeiten wir geprägt von unseren Werten, die wir in einem gemeinsamen Prozess zur Orientierung aufgeschrieben haben, und an denen wir unser Handeln ausrichten.

Offenheit – Wir sind offen für Neues.

Respekt und Wertschätzung – Wir begegnen allen mit Respekt und Wertschätzung.

Vertrauen – Wir arbeiten nach innen wie außen auf Basis des Vertrauens.

Ehrlichkeit – Wir gehen ehrlich und loyal miteinander und mit unseren Partner:innen um

Fairness – Wir handeln fair und gerecht.

Transparenz – Wir agieren und kommunizieren offen, klar und nachvollziehbar.

Zuverlässigkeit – Wir sind zuverlässig, übernehmen Verantwortung und stehen füreinander ein.

Hilfsbereitschaft – Wir sind füreinander da und engagieren uns für die Region.

Nachhaltigkeit – Wir gestalten unsere Zukunft ressourcenschonend, wirtschaftlich verantwortungsvoll und gemeinwohlorientiert.

Lebensqualität – Wir sorgen nach innen für eine lebenswerte Arbeit und nach außen für eine lebenswerte Region.

Organisatorisch sorgt die AGIT dafür, dass ein regelmäßiger Austausch unter den Mitarbeitenden stattfinden kann. Einmal pro Quartal findet dazu das sog. Mitarbeitenden-Meeting (M&M) statt. Hier haben z. B. neue Mitarbeitende Gelegenheit sich mit einem kurzen Vortrag vorzustellen (Mitarbeitenden-Pitch). Die Agenda bestimmen die Mitarbeitenden, jeder kann sich einbringen, z. B. mit einem Bericht über ein interessantes Projekt. Darüber hinaus wird das Meeting zur Weitergabe von allgemeinen oder organisatorischen Informationen genutzt, es werden Teamveranstaltungen besprochen und im Dezember-Meeting wird die jährlich wiederkehrende Sicherheitsunterweisung durchgeführt. Im Jahr 2024 fand beispielsweise ein Erste-Hilfe-Kurs im Rahmen des M&M statt. Nicht nur die Themen sondern auch die Örtlichkeit des M&M kann variieren, z. B. um sich mit Kooperationspartner:innen stärker zu vernetzen oder um neue Einrichtungen kennen zu lernen, wie z. B. in diesem Jahr die Ideenfabrik Nachhaltige Wirtschaft in Euskirchen oder Forum „Seen & Entdecken“ in Düren. Damit ist das M&M so vielfältig wie die AGIT selbst.

Im Zuge der neu eingeführten periodischen Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT wurde im Januar 2024 mit Hilfe der zwei nachfolgend aufgeführten Fragenblöcke –*Vielfalt, Einbeziehung und Gleichberechtigung*- und *-Unternehmenskultur - Corporate Responsibility-* ein anonymes Stimmungsbild zu den Themen *Vielfalt* und *Unternehmenskultur* für das Jahr 2023 ermittelt und zu den dementsprechenden Indikatoren zusammengefasst.

Fragenblock und Antwortquoten zum Thema *Vielfalt, Einbeziehung und Gleichberechtigung* aus der Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT im Januar 2024

Fragenblock <i>Vielfalt, Einbeziehung und Gleichberechtigung</i>	Zustimmung [%]	Keine Zustimmung [%]
Die Unternehmenskultur der AGIT ist ausreichend vielfältig.	95,6 8,7 60,8 26,1	4,4 4,4 0,0
Die Unternehmenskultur ist integrativ genug.	82,6 21,7 56,5 4,4	17,4 17,4 0,0
Ich fühle mich mit Würde und Respekt behandelt.	95,6 47,7 43,5 4,4	4,4 4,4 0,0
Alle bei der AGIT haben die gleichen Aufstiegschancen, unabhängig von ihrer persönlichen Identität (Geschlecht, Alter, LGBTQ, ethnische Herkunft, Behinderung, usw.)	95,6 52,2 30,4 13,0	4,4 4,4 0,0
Die AGIT bietet ein Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist.	100,0 73,9 17,4 8,7	0,0 0,0 0,0
Mittelwert (Dashboard, gerundet)	93,9	6,1

Der Mittelwert der Antwortquoten fließt als Indikator für den Zustand bzw. die Güte der *Vielfalt* bei der AGIT ein. Angestrebt wird ein Zufriedenheitswert in einer Größenordnung von 4/5 bzw. 80 Prozent; mindestens sollten 2/3 bzw. 66 Prozent der befragten Mitarbeitenden Zustimmung signalisieren. Die Umfrageauswertung ergab für das Jahr 2023 eine Zustimmungquote i. H. v. 93,9 Prozent. Der Indikator überschreitet den Sollwert i. H. v. 80 Prozent und liegt somit im anzustrebenden Bereich. Wir sind stolz darauf, dass 100 Prozent der Mitarbeitenden der Frage bzw. Aussage zugestimmt haben, dass die AGIT ein Arbeitsumfeld bietet, welches frei von Diskriminierung und Belästigung ist. Dies ist ein starker Hinweis darauf, dass die Werte, an denen sich die Mitarbeitenden orientieren möchten, Berücksichtigung finden.

Fragenblock und Antwortquoten zum Thema *Unternehmenskultur, Corporate Responsibility* aus der Mitarbeitendenbefragung bei der AGIT im Januar 2024

Fragenblock <i>Unternehmenskultur, Corporate Responsibility</i>	Zustimmung [%]	Keine Zustimmung [%]
Ich fühle mich stark mit den Werten und dem Auftrag des Unternehmens verbunden.	100,0 21,7 60,9 17,4	0,0 0,0 0,0
Ich würde die AGIT als innovativ und dynamisch bezeichnen.	91,3 26,1 43,5 21,7	8,7 8,7 0,0
Die AGIT ist bestrebt, die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz zu gewährleisten.	91,3 26,1 21,7 43,5	8,7 8,7 0,0
Ich finde den Beitrag gut, den die AGIT für die lokalen Gemeinden und die Gesellschaft leistet.	100,0 30,4 60,9 8,7	0,0 0,0 0,0
Teamarbeit und Zusammenarbeit werden innerhalb der AGIT gelebt.	95,6 30,4 56,5 8,7	4,4 4,4 0,0
Mittelwert (Dashboard, gerundet)	95,6	4,4

Der Mittelwert der Antwortquoten fließt als Indikator für den Zustand bzw. die Güte der *Unternehmenskultur* bei der AGIT ein. Angestrebt wird ein Zufriedenheitswert in einer Größenordnung von 4/5 bzw. 80 Prozent; mindestens sollten 2/3 bzw. 66 Prozent der befragten Mitarbeitenden Zustimmung signalisieren. Die Umfrageauswertung ergab für das Jahr 2023 eine Zustimmungquote i. H. v. 95,6 Prozent. Der Indikator überschreitet den Sollwert i. H. v. 80 Prozent und liegt somit im anzustrebenden Bereich.

Dashboard Vielfalt & Unternehmenskultur (2023)



Angestrebter Zustand:

Vielfalt:	Es wird eine Zustimmungsquote von 4/5 bzw. 80 % angestrebt; mindestens 2/3 bzw. 66 % der befragten Beschäftigten sollten Zustimmung signalisieren.
Indikator-Basis:	Auswertungsergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 (2023); Fragenblock <i>Vielfalt, Einbeziehung und Gleichberechtigung</i> (5)
Maßnahmen zur Verbesserung:	Keine

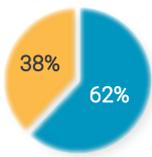
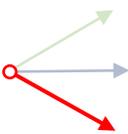
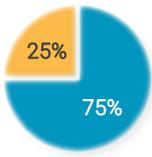
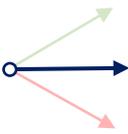
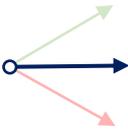
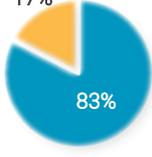
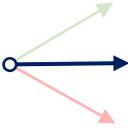
Unternehmenskultur:	Es wird eine Zustimmungsquote von 4/5 bzw. 80 % angestrebt; mindestens 2/3 bzw. 66 % der befragten Beschäftigten sollten Zustimmung signalisieren.
Indikator-Basis:	Auswertungsergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 (2023); Fragenblock <i>Unternehmenskultur, Corporate Responsibility</i> (6)
Maßnahmen zur Verbesserung:	Keine

1.6 Personalentwicklung und Stellenausschreibungen, Beförderungen und außerplanmäßige Höhergruppierungen

Derzeit sind keine Stellenausschreibungen bei der AGIT geplant. Eine Erweiterung des Stellenplans ist ebenfalls nicht geplant, genauso wie Beförderungen oder außerplanmäßige Höhergruppierungen. Auch sind keine Stellensperrungen, -streichungen, -kürzungen oder sonstige Regelungen in Planung, die erwarten lassen, dass der Frauenanteil bei der AGIT sinkt.

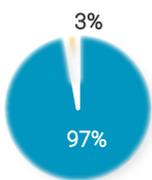
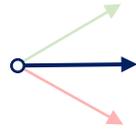
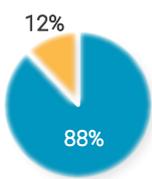
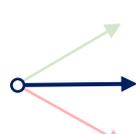
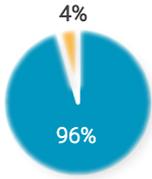
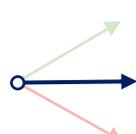
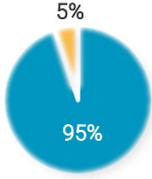
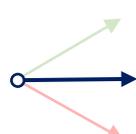
Anhang – Indikatorspezifische Schnellübersicht – Tendenz und Zustand

Indikatoren Beschäftigte, Führungspositionen, Work-Life-Balance, Mobiles Arbeiten

Indikator	Tendenz	Zustand	
<p>Beschäftigte</p>  <p>38% 62%</p> <p>• Frauen • Männer</p>	 <p>fallend 2022 → 2023</p>	 <p>≥ 50 % Frauen</p>	
		 <p>< 50 % - 33 % Frauen</p>	
		 <p>< 33 % Frauen</p>	
<p>Führungspositionen</p>  <p>25% 75%</p> <p>• Frauen • Männer</p>	 <p>konstant 2022 → 2023</p>	 <p>≥ 50 % Frauen</p>	
		 <p>< 50 % - 33 % Frauen</p>	
		 <p>< 33 % Frauen</p>	
<p>Work-Life-Balance</p>  <p>12% 88%</p> <p>• Zustimmung • Keine Zustimmung</p>	 <p>Keine Tendenz 2023</p>	 <p>80 - 100 % Mitarbeitende</p>	
		 <p>< 80 % - 66 % Mitarbeitende</p>	
		 <p>< 66 % Mitarbeitende</p>	
<p>Mobiles Arbeiten</p>  <p>17% 83%</p> <p>• Zustimmung • Keine Zustimmung</p>	 <p>Keine Tendenz 2023</p>	 <p>80 - 100 % Mitarbeitende</p>	
		 <p>< 80 % - 66 % Mitarbeitende</p>	
		 <p>< 66 % Mitarbeitende</p>	

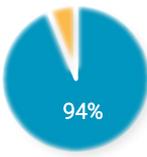
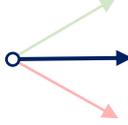
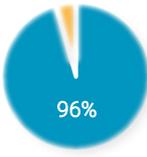
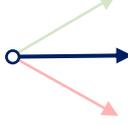
Anhang – Indikatorspezifische Schnellübersicht – Tendenz und Zustand

Indikatoren Equal Pay, Faire Entlohnung und Anerkennung, Kommunikation, Zusammenarbeit

Indikator	Tendenz	Zustand	
<p>Equal Pay</p>  <p>• Indikatorwert • Pay Gap</p>	 <p>Keine Tendenz 2023</p>	 <p>94 - 100 % Männer / Frauen</p>	
		 <p>< 94 % - 82 % Männer / Frauen</p>	
		 <p>< 82 % Männer / Frauen</p>	
<p>Faire Entlohnung und Anerkennung</p>  <p>• Zustimmung • Keine Zustimmung</p>	 <p>Keine Tendenz 2023</p>	 <p>80 - 100 % Mitarbeitende</p>	
		 <p>< 80 % - 66 % Mitarbeitende</p>	
		 <p>< 66 % Mitarbeitende</p>	
<p>Kommunikation</p>  <p>• Zustimmung • Keine Zustimmung</p>	 <p>Keine Tendenz 2023</p>	 <p>80 - 100 % Mitarbeitende</p>	
		 <p>< 80 % - 66 % Mitarbeitende</p>	
		 <p>< 66 % Mitarbeitende</p>	
<p>Zusammenarbeit</p>  <p>• Zustimmung • Keine Zustimmung</p>	 <p>Keine Tendenz 2023</p>	 <p>80 - 100 % Mitarbeitende</p>	
		 <p>< 80 % - 66 % Mitarbeitende</p>	
		 <p>< 66 % Mitarbeitende</p>	

Anhang – Indikatorspezifische Schnellübersicht – Tendenz und Zustand

Indikatoren Vielfalt, Unternehmenskultur

Indikator	Tendenz	Zustand	
<p data-bbox="448 533 517 562">Vielfalt</p>  <p data-bbox="448 577 480 607">6%</p> <p data-bbox="448 696 507 725">94%</p> <p data-bbox="309 801 671 831"> • Zustimmung • Keine Zustimmung </p>	 <p data-bbox="810 763 954 815">Keine Tendenz 2023</p>		<p data-bbox="1230 517 1353 546">80 - 100 %</p> <p data-bbox="1230 568 1353 598">Mitarbeitende</p>
			<p data-bbox="1209 636 1369 665">< 80 % - 66 %</p> <p data-bbox="1225 687 1353 716">Mitarbeitende</p>
			<p data-bbox="1246 770 1331 799">< 66 %</p> <p data-bbox="1225 822 1353 851">Mitarbeitende</p>
<p data-bbox="384 936 580 965">Unternehmenskultur</p>  <p data-bbox="448 981 480 1010">4%</p> <p data-bbox="448 1099 507 1128">96%</p> <p data-bbox="309 1205 671 1234"> • Zustimmung • Keine Zustimmung </p>	 <p data-bbox="810 1167 954 1218">Keine Tendenz 2023</p>		<p data-bbox="1230 920 1353 949">80 - 100 %</p> <p data-bbox="1230 972 1353 1001">Mitarbeitende</p>
			<p data-bbox="1209 1039 1369 1068">< 80 % - 66 %</p> <p data-bbox="1225 1090 1353 1120">Mitarbeitende</p>
			<p data-bbox="1246 1173 1331 1202">< 66 %</p> <p data-bbox="1225 1225 1353 1254">Mitarbeitende</p>

www.agit.de

AGIT
Gründen. Ansiedeln. Fördern.