Gender Equality Plan

2025 – 2028

Präambel

Wir fühlen uns dem Gleichheitsgrundsatz im Grundgesetz, dem Gleichheitsgrundsatz in den EU-Verträgen und dem Gleichheitsgrundsatz in den Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) verpflichtet. In diesem Dokument betrachten wir Gender-Equality unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit entsprechend unserer eigenen Überzeugungen. Wir formulieren Ziele und Maßnahmen für unser Unternehmen IndiScale GmbH (kurz IndiScale) für die Jahre 2025 bis 2028.

Kontext

- IndiScale ist ein kleines Software-Unternehmen.
- Gendersegregierte Daten im Bereich MINT und Software-Development zeigen, dass der Frauenanteil bei ca. 20% liegt (Studium und Sozialversichert-Erwerbstätige in Deutschland). Trend leicht steigend. [1]
- Informatik besonders niedrig (ca. 15%). MINT-Unterbereich „Naturwissenschaften und Mathematik“ bei ca. 40%. [1]
- Einkauf, Vertrieb, Handel bei ca. 40%. [2]
- Laut Mikrozensus ist unter Eltern mit Kindern unter 6 Jahren der Anteil von Frauen, die in Elternzeit sind, mehr als doppelt so groß wie der Durchschnitt und etwa 10 mal so groß wie der Anteil von Männern. [3]

Datenlage

- Zehn festangestellte Beschäftigte (Stand 01.10.26, wird einmal jährlich aktualisiert), Frauenanteil 40% in Personen, 40% in Wochenarbeitszeit.
- Derzeit existiert formal kein Pay-Gap, da die Gehälter für alle gleich sind (siehe Ausnahme unter

Punkt „Gehälter“ weiter unten). Es sind alle Mitarbeiter*innen am Genussrechte-Programm beteiligt und werden so an den Gewinnen der Gesellschaft beteiligt.

- Abgesehen von der Geschäftsführung gibt es keine formale Hierarchie.
- Derzeit gibt es nur Festangestellte. Falls in Zukunft auch Auszubildende, Studentische Hilfskräfte, Praktikant*innen oder andere Klassen von Mitarbeiter*innen dazu kommen, müssen die hier erklärten Visionen, Ziele und Maßnahmen entsprechend auf sie angewendet werden.
- Unter den Mitarbeiter*innen sind oder waren 100% aller Menschen mit Kindern in Elternzeit.

Vision

- Gender-Diversität und Gender-Equality im ganzen Team und in den Entscheidungspositionen, aus ethischen und unternehmerischen Gründen.
  - Ethisch, weil wir der Ansicht sind, dass die berufliche Chancen, Gehälter und Verantwortung nicht nach Geschlecht diskriminieren sollten.
  - Unternehmerisch, weil wir der Ansicht sind, dass Gleichstellung und Diversität ein gutes und produktives Arbeitsumfeld fördern und den Blick für die Bedürfnisse unsere Kund*innen zugleich erweitern und schärfen können.
- Wir wollen einen Gender-Pay-Gap gar nicht erst entstehen lassen.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir wollen alle Beschäftigten darin unterstützen, ein erfülltes Familienleben zu haben und ihrer Verantwortung für ihre Familie nachzukommen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf
  - die Betreuung von Kindern,
  - die Pflege von kranken Kindern und anderen Angehörigen,
  - Todesfälle und andere Ereignisse, die ein unmittelbares Handeln oder die plötzliche Abwesenheit erfordern,
  - sowie die familienfreundliche Urlaubsplanung und Freizeitgestaltung.
- Wir wollen Kund*innen, Projektpartner*innen und Mitarbeiter*innen einen diskriminierungsfreien Raum bieten, insbesondere einen Raum ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und ohne sexuelle Belästigung oder Gewalt.
- Auch unsere Außendarstellung soll vermitteln, dass uns Gleichstellung und Diversifizierung wichtige Anliegen sind – auch, aber bei weitem nicht nur, im Hinblick auf das Geschlecht. Wir erhoffen uns dadurch auch ein gutes Bild bei potenziellen Mitarbeiter*innen zu hinterlassen und als Arbeitgeberin attraktiv zu sein.

Ziele

Bis zum Nächsten Gender Equality Plan, Ende 2028:

1. Einstellungsquoten: Mindestens 40% Frauenanteil (in Personen) beibehalten für die nächsten 2 Stellen. Danach mindestens 33% im laufenden Fenster von je 3 Stellen. Das heißt, nach der Einstellung von drei weiteren Personen, soll darunter mindestens eine weibliche Person sein.
2. Bewerber*innenquoten: Mindestens 33% Frauenanteil für alle unsere kommenden Bewerbungsverfahren, insbesondere in den Einladungen zu Bewerbungsgesprächen.
3. Quoten für Elternzeit: Mindestens 3 Monate durchschnittliche Elternzeit für alle Eltern unabhängig vom Geschlecht. Hier wird von 100% Elternzeit ausgegangen. Z.B. 6 Monate mit 50% Elternzeit

sehen wir als äquivalent an.

Maßnahmen

Arbeitsgruppen für alle Fragen der Gleichstellung

Für alle Fragen der Gleichstellung und Diversität, für die es zu gegebener Zeit noch eine Lösung zu erarbeiten gilt, sollen Arbeitsgruppen eingerichtet werden. Die Arbeitsgruppen werden Maßnahmen vorschlagen und in unseren zwei-wöchentlichen Organisations-Meeting ("Story-Telling") vorstellen. Dort soll dann über das weitere Verfahren im Sinne unserer Gleichstellungs-Ziele beraten und bestimmt werden. Das Story-Telling ist auch das Meeting bei dem diese Arbeitsgruppen eingerichtet werden und wo einzelne Mitarbeiter*innen neue Arbeitsgruppen vorschlagen können.

Gehälter

Die Gehälter sind derzeit formal für alle gleich (Stundenlohn). Jedoch gilt für eine*n Mitarbeiter*in eine zeitlich begrenzte Ausnahmeregelung, die aufgrund einer Projektarbeit vorübergehend einen höheren Lohn erhält.

Eine Arbeitsgruppe hat intern bereits einen Plan ausgearbeitet, um Gehältergerechtigkeit langfristig zu sichern. Konkrete Handlungsleitlinien wurden im Story-Telling beschlossen. Konkret umfasst der Beschluss folgende Aspekte:

- In der Arbeitsgruppe Company AG ist die Gehälterkommission enthalten.
- Zielgehälter und Gehaltsstufen werden nach internen Faktoren transparent und fair bestimmt.
- Alle dafür festgelegten Faktoren wurden gemeinsam erarbeitet und beschlossen und sind für alle zugänglich abgelegt. Diese Faktoren können jederzeit neu verhandelt werden.

Unser Genussrechte-Programm zur Mitarbeiter*innen-Gewinnbeteilung im Unternehmen ist ausschließlich an der vertraglichen Arbeitszeit orientiert.

Entscheidungspositionen

Die derzeit formal und de-facto flachen Hierarchien erfordern noch keine Maßnahmen für die Gleichstellung. Zu Meetings, in denen mittelfristige oder langfristige Entscheidungen gefällt werden, sind alle Mitarbeitenden geladen und diese finden zu familienfreundlichen Zeiten statt (nicht vor 10 Uhr und nicht nach 16 Uhr). Sollte sich IndiScale so stark vergrößern, dass es dedizierte Leitungspositionen gibt, müssen Maßnahmen in einer Arbeitsgruppe erarbeitet werden.

Job-Titel

Die auf der Website genannten Job-Titel haben intern weniger eine hierarchische Bedeutung, als sie vielmehr den primären Aufgabenbereich beschreiben. Da diese aber dennoch die Außenwirkung der betroffenen Person positiv beeinflussen ("Chief X Officer" - „hat sachliche Kompetenz und Entscheidungsbefugnis“) und ggf. positiven Einfluss auf die berufliche Zukunft haben, muss darauf geachtet werden, dass diese Titel gerecht vergeben werden.

Solange es noch keine internen Hierarchien und Karrieren gibt, sollten die Job-Titel die tatsächliche Erfahrung, Anstellungsdauer bei IndiScale und die tatsächliche Übernahme von Verantwortungsaufgaben widerspiegeln.

Als konkrete Maßnahme wurde eine Arbeitsgruppe (Company AG) gebildet, die sich dieses Themas

annimmt.

Arbeitszeiten

- Sehr viel Flexibilität (Gleitzeit-Modell mit nur zwei Stunden Kernarbeitszeit)
- Sobald Schulferien für unsere Mitarbeiter*innen relevant werden, muss es eine Regelung für die Urlaubszeiten geben, die Familien mit Schulkindern z.B. bei der Urlaubsplanung besonders berücksichtigt.
- Home-Office ist prinzipiell immer möglich. Dafür gelten folgende Regeln: Ein Arbeitstag im Home-Office pro Woche ist nach bloßer Ankündigung möglich, wenn betrieblich nichts dagegen spricht. Weitere Tage im Home-Office sind im Team zu besprechen. Regelmäßige Meetings wie das Story-Telling sollen jedoch bevorzugt im in Präsenz in unseren Büroräumen stattfinden.
- Alle regelmäßigen Meetings, insbesondere auch solche, in denen mittelfristige oder langfristige Entscheidungen diskutiert und getroffen werden, liegen derzeit familienfreundlich, nicht zu früh oder zu spät. Das soll so bleiben.

Girls' Day Angebote

- Ist eine strategische Maßnahme um den Frauenanteil in zukünftigen Generationen zu verbessern.
- Durchgeführt seit 2022.
- Soll nach Möglichkeit jedes Jahr stattfinden.

Recruiting

- Quereinstieg ermöglichen, z.B. aus Mat-Nat mit gezielter Werbung.
- Eine Sammlung erstellen: Kanäle und Communities von FLINTA* in Tech wo man Stellen gesondert bewerben kann. Z.B
    - https://pyladies.com/
    - https://heartofcode.org/
    - https://www.haecksen.org/
- Stellen mit geringem Frauenanteil gesondert bewerben und über Job-Portale Frauen proaktiv zur Bewerbung auffordern.
- Bei Bewerbungsgesprächen selbst möglichst gender-divers auftreten.

Code-of-Conduct

- Nicht nur im Betrieb, auch in unseren Open-Source-Projekten wollen wir eine diskriminierungsfreie Umgebung fördern. Dazu entwickeln wir kontinuierlich unseren Code-of-Conduct weiter.
- Dieser soll auf der IndiScale Webseite veröffentlicht werden.
- Wir haben eine unabhängige Ombuds-Stelle für Diskrimierungsfragen in Kooperation mit der unabhängigen Organisation diversu geschaffen. Diese wird auf unserer Homepage und im Code-of-Conduct bekannt gegeben.

Innerbetriebliche Veranstalten

- Zweijährliche Gender-Equality-Workshops zur Einführung in das Thema (Rechtliche Situation,

General Awareness). Nächster ist geplant für 2027.

Schlusserklärung

Im Anschluss an diesen Gender Equality Plan, der für die Jahre 2025 bis 2028 gelten soll, werden wir einen Gender Equality Plan für die darauffolgende Zeit entwickeln. Dieser soll zum Ende des Jahres 2028 vorgelegt werden und Ziele und Maßnahmen neu evaluieren und im Sinne unserer Vision fortführen.

20.10.25

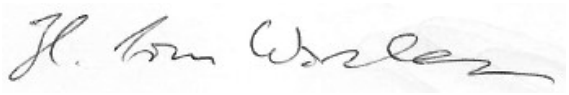
Sina Rohde

Sina Rohde

Communication Design

Gleichstellungsbeauftragte

20.10.25



Henrik tom Wörden

Geschäftsführung

Quellen

[1] Statistik der Bundesagentur für Arbeit Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – MINT - Berufe, Nürnberg, August 2019

[2] https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html

[3] https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html