

Frauenförderplan der zentralen Universitätsverwaltung für den Zeitraum 2016 – 2019

1. Ist-Situation

Der Frauenanteil in der zentralen Universitätsverwaltung schwankt seit einigen Jahren konstant um den Wert von 43% (1.1.2014: 42,86%, 1.12.2014: 44,05%, 1.12.2015: 42,77%). Für den aktuellen Berichtszeitraum 2016-2019 muss die Entwicklung weiter beobachtet werden, da es zu Mehreinstellungen im Gebäudemanagement kam – aufgrund der Bewerberlage in der Überzahl von männlichen Bewerbern. Trotzdem ein großes Engagement auf Seiten der Ausbilderinnen und Ausbilder besteht, auch weibliche Bewerberinnen für technische Berufe anzusprechen und auf diesem Wege weibliches Personal dauerhaft an die Universität zu binden, z. B. im Rahmen des Girls day, ist dies ein länger andauernder Prozess, der noch keine kurzfristigen, anhand von Zahlen nachweisbare Erfolge zeigt.

Anders als üblicherweise erwartet, liegt der Anteil von Frauen im höheren Dienst in der zentralen Universitätsverwaltung erfreulicherweise deutlich und stetig über 50% (1.1.2014: 54,25%, 1.12.2014: 57,47%, 1.12.2015: 55,80%). In den Entgelt- und Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes sind Frauen mit einem Anteil von etwa 45% leicht unterrepräsentiert, ebenso wie in den Entgelt- und Besoldungsgruppen des mittleren (36,5 %) und einfachen Dienstes (40,5%). Wie auch beim höheren Dienst sind über den gesamten Berichtszeitraum keine größeren Schwankungen zu beobachten.

Im Ausbildungsbereich ist die Quote der Frauen seit dem 1.1.2014 von 63,46% auf 52,38% gesunken, liegt jedoch weiterhin über 50%. Insgesamt strebt die Personalentwicklung an, in allen Ausbildungsberufen ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern zu erreichen. Dies ist besonders im Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement, der bisher stark weiblich dominiert war, gelungen. Von 10 Auszubildenden sind jeweils 5 männlich und 5 weiblich.

Bei der Betrachtung der Führungspositionen in der zentralen Universitätsverwaltung sind weiterhin 4 von 6 Dezernatsleitungen (66,6 %) mit Frauen besetzt. 9 von 25 Abteilungsleitungspositionen sind derzeit von Frauen besetzt (36 %) und 7 von 13 Stabsstellenleitungen (54 %). Insgesamt bedeutet das für die Führungspositionen in der zentralen Universitätsverwaltung einen Frauenanteil von 45,5 %, was einer Steigerung von etwa 5 % im Vergleich zum Frauenförderplan 2013 (Stichtag 31.12.2012) entspricht. Diese Entwicklung basiert darauf, dass sich bei zwei bislang von Männern besetzten Führungspositionen Frauen im Auswahlverfahren durchgesetzt haben.

2. Ziele und Maßnahmen

Hinsichtlich der Führungspositionen wird deutlich, dass die Durchführung strukturierter Auswahlverfahren und die Kultur der Selbstverständlichkeit von Frauen in Führungspositionen in der zentralen Universitätsverwaltung zu einem annähernd ausgewogenen Verhältnis von Männern und Frauen in Führungspositionen beigetragen haben. Einzig in technisch geprägten Berufen und somit auch Führungspositionen ist bisher die Bewerberlage von Frauen als extrem schlecht einzustufen. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass in Ingenieursberufen und weiteren technischen Berufsbildern insgesamt eine sehr geringe Frauenquote vorliegt.

Um in diesem Bereich ein Signal zu setzen und insgesamt im Rahmen des Personalmarketing gute Fach- und Führungskräfte für die Universität zu gewinnen, ist für den kommenden Berichtszeitraum geplant, ein Karriereportal im Internetauftritt der Universität zu verankern. Als familiengerechte Hochschule bietet die Universität als Arbeitgeberin mit Instrumenten wie Telearbeit, flexibler Arbeitszeit und den Angeboten des Servicebüro Familie insbesondere für Personen mit Familienaufgaben gute Möglichkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Durch die positive Darstellung der Angebote im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Verankerung der Gleichstellung von Mann und Frau im Leitbild der Universität soll die Attraktivität der WWU für Fach- und Führungskräfte herausgestellt werden – insbesondere auch für geeignete Bewerberinnen. In der visuellen Darstellung sollen verstärkt Frauendarstellungen, insbesondere in technischen Berufen gewählt werden, um eine Signalwirkung zu erzielen und Frauen verstärkt zu Bewerbungen zu animieren.

Ein weiterer Schwerpunkt in der kommenden Berichtsperiode wird die Führungskräfteentwicklung der zentralen Universitätsverwaltung sein. Geplant ist die Durchführung einer kompetenzorientierten Führungskräfteentwicklung, die aktiv die Themen Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgreifen und integrieren wird. Der Schulung und Sensibilisierung von Führungskräften kommt aus Sicht der Personalentwicklung eine besondere Bedeutung zu, da diese sowohl für Rahmenbedingungen verantwortlich sind, als auch als Multiplikatoren mit Vorbildfunktion agieren.

Generell verfolgt die Abteilung Personalentwicklung zwei Wege, wie Gleichstellungsthemen in Personalentwicklungsprogrammen vermittelt werden: Einerseits werden Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Querschnittsthemen angesehen, so dass durch die Sensibilisierung von Dozentinnen und Dozenten die Themen Eingang in verschiedene Seminare finden. Andererseits werden explizit Seminare zu gleichstellungsrelevanten Themen angeboten. Die Personalentwicklung arbeitet hierzu eng mit dem Gleichstellungsbüro der Universität zusammen.

Die in den letzten Jahren erfolgreich eingeführten Maßnahmen, wie die Professionalisierung von Personalauswahlverfahren und die Schulung der an den Verfahren beteiligten Personen, werden weiter verfolgt und optimiert. Zudem wurde durch die Aktualisierung der

Dienstvereinbarung zur Telearbeit ein Schritt in Richtung mehr Transparenz getan. Inzwischen wurde dieses Instrument der Flexibilisierung des Arbeitsortes von mehr als 100 Personen genutzt. Im Herbst 2016 ist geplant, das Thema durch die Pressestelle im Mitarbeiterportal zu veröffentlichen und so die Information der Beschäftigten sicherzustellen.

Der Frauenförderplan der zentralen Universitätsverwaltung wird nach Ablauf des Bezugszeitraumes fortgeschrieben.

Münster, 18.08.2016

Nicola Meyer