

# Frauenförderplan des Zentrums für Informationsverarbeitung (ZIV)



Berichtszeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2018

Stand: 29.06.2016

## 1 Präambel

Für das ZIV ist eine hohe Diversifikation in Bezug auf Altersstruktur, Ausbildungshintergrund, aber auch Geschlecht unserer Mitarbeiter\*innen ein wichtiges Ziel, um von unterschiedlichen Sichtweisen und Lebenserfahrungen zu profitieren und den Kontakt zur Lebenswirklichkeit unserer Nutzer\*innen nicht zu verlieren. Das ZIV setzt sich zum Ziel, die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen aufzuwerten. Darüber hinaus sieht es das ZIV als seine Aufgabe an, durch die Vermittlung von IT- und Medienkompetenz den Gender-Gap hinsichtlich der neuen Medientechnologien zu minimieren, um Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe an der Informationsgesellschaft zu ermöglichen und Nachteile im Berufsleben zu vermeiden.

## 2 Bestandsaufnahme/Überblick

Zum Stichtag 31.12.2015 waren am ZIV insgesamt 86 hauptberuflich Beschäftigte, 10 Auszubildende sowie 31 Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt. Von den hauptberuflich Beschäftigten waren 18 % befristet angestellt. Über alle am ZIV-tätigen Personen lag der Frauenanteil bei 27%, bezogen auf die VZÄ liegt er bei 22% (ohne Azubis bei 25%).

Die Stellensituation am ZIV ist geprägt von einem hohen Anteil von Dauerstellen, die bezogen auf die VZÄ der hauptberuflich Beschäftigten 82 Prozent ausmachen. Damit einher geht eine sehr geringe Fluktuation im Personalkörper. Fast jede\*r zweite Beschäftigte am ZIV ist nichtwissenschaftlich, vor allem technisch, tätig. Der weit überwiegende Teil arbeitet in Vollzeit.

Das ZIV steht vor der besonderen Herausforderung, als informationstechnische Einrichtung überwiegend Absolvent\*innen der sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informationstechnologie, Naturwissenschaften, Technik) zu benötigen, bei denen der Frauenanteil trotz umfangreicher Werbemaßnahmen seit Jahren konstant bei deutlich unter 30 Prozent liegt.

Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur 2015 (in VZÄ)

Stellenart	VZÄ	unbefristet	Vollzeit	weiblich
Wiss.	29,4 (27%)	22,3 (76%)	24 (80%)	2,4 (8%)

Nicht-wiss.	52,2 (47%)	44,2 (85%)	50 (96%)	16,4 (31%)
Azubi	10 (9%)	-	10 (100%)	0 (0%)
Hilfskräfte	19 (17%)	-	-	5,5 (29%)
Gesamt	110,6	66,5 (60%)	84 (76%)	24,3 (22%)

Auch bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten erfordern die Tätigkeiten am ZIV in der Regel eine technische Ausbildung (z.B. Fachinformatiker/in, Informationselektroniker/in). In diesem Bereich klagen die Industrie- und Handelskammern ebenfalls bereits seit vielen Jahren über große Schwierigkeiten, weibliche Lehrlinge zu finden. Auch für die Ausbildungsplätze am ZIV gab es in den letzten Jahren leider keine Bewerberinnen.

Ähnlich schlecht sieht es bei der Bewerberlage für die ausgeschriebenen Stellen im ZIV aus. Unabhängig von der Stellenart lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei lediglich 15% (siehe Tabelle 1). Bewerberinnen wurden bevorzugt zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, so dass jedes vierte Vorstellungsgespräch mit einer Frau geführt wurde. Bei den Einstellungen schließlich lag der Frauenanteil doppelt so hoch wie bei den Bewerbungen. Um den Frauenanteil am ZIV zu erhöhen, müssten allerdings deutlich über 50 Prozent der zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden. Nur in sieben von 13 Bewerbungsverfahren (eins davon ergebnislos) gab es allerdings überhaupt Bewerberinnen. Selbst wenn alle Bewerberinnen eingestellt worden wären, läge der Frauenanteil bei den Neueinstellungen lediglich knapp bei 50 Prozent, so dass das Ziel der Erhöhung der Frauenquote nicht erreicht werden kann, sofern sich die Bewerberlage nicht signifikant ändert.

Tabelle 2: Bewerbungen und Einstellungen nach Geschlecht 2013-2015

	<b>Einstellungen/ Anteil weiblich</b>	<b>Vorstellungsgespräche/ Anteil weiblich</b>	<b>Bewerbungen/ Anteil weiblich</b>
Dauerstellen	4/1 (25%)	12/3 (25%)	26/4 (15%)
Befristete Stellen	8/3 (38%)	49/13 (27%)	109/17 (16%)
Hilfskräfte	36/16 (46%)	75/36 (48%)	159/51 (32%)
Gesamt	48/20 (42%)	136/52 (38%)	294/72 (25%)

Als weitere Besonderheit des ZIV im Vergleich zu den Fachbereichen besteht der Personalkörper zum überwiegenden Anteil aus Dauerstellen. Fluktuationen sind in der Regel nur durch das ruhestandsbedingte Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegeben. Die Möglichkeiten, den Anteil der weiblichen Beschäftigten durch Stellenneubesetzungen zu erhöhen, sind also stark eingeschränkt. Verschärfend kommt hinzu, dass das ZIV seit längerem Einschnitte im Personalhaushalt verkraften muss, die nur durch die Nicht-Nachbesetzung von freiwerdenden Stellen kompensiert werden können. Neueinstellungen werden also in den nächsten Jahren nur im Bereich der befristeten, drittmitteleinfinanzierten Stellen möglich sein.

Generell ist die Bewerberlage für technische Stellen sehr schlecht. So konnte beispielsweise die durch einen Wegang in die Wirtschaft vakante Stelle der AVM-Leitung trotz mehrmaliger Ausschreibung bisher nicht nachbesetzt werden. Auch AVM-Technikerstellen mussten mehrmals ausgeschrieben werden. Im wissenschaftlichen Bereich stellt sich das Problem ähnlich dar, hier gab es für drei unbefristete A13-Beamtenstellen Anfang 2016 insgesamt nur 5 Bewerbungen. Dies liegt vor allem an den im Vergleich zur freien Wirtschaft extrem niedrigen Gehältern für Absolvent\*innen IT-technischer Ausbildungs- und Studiengänge.

Hoffnung macht zumindest die Situation bei den Hilfskräften. Hier liegt der Frauenanteil bereits bei 39 Prozent. Diese sind nicht nur im Service eingesetzt, sondern neuerdings auch in der Beratung. Da bereits in der Vergangenheit viele hauptberuflich tätige Beschäftigte des ZIV aus dem Kreis der ehemaligen Hilfskräfte rekrutiert werden konnten, liegt hier ein Potential für die Zukunft.

## 2.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Durch eine generelle Verringerung der Beschäftigtenzahl durch Verrentungen, Wegang von Beschäftigten und Arbeitszeitverringerungen ist der Frauenanteil zwischen 2014 und 2015 von 21% auf 25% leicht gestiegen. Er hatte in den Vorjahren aber stets auf einem ähnlichen Niveau von um die 20 % gelegen, so dass hier nicht von einer signifikanten Veränderung auszugehen ist.

Beim Beschäftigungsumfang gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den am ZIV beschäftigten Frauen und Männern, da auch Männer auf Grund familiärer Verpflichtungen Stundenreduzierungen beantragen. Ähnliches gilt auch für die Befristung der Verträge.

Wie Tabelle 3 zeigt, sind weibliche Beschäftigte vorwiegend als nichtwissenschaftliche Angestellte am ZIV tätig. Sie sind vorwiegend in Bereichen eingesetzt, in denen keine technische Ausbildung erforderlich ist (v.a. Telefonvermittlung, Geschäftszimmer). In der Regel ist in diesen Bereichen auch die Eingruppierung niedriger. In den vergangenen Jahren konnten allerdings auch in anderen Bereichen einige Fortschritte erzielt werden: Derzeit arbeiten am ZIV vier wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, eine Anwendungsentwicklerin, eine Ingenieurin, zwei Fachinformatikerinnen sowie eine technische Zeichnerin. Auch in der mangels Bewerberinnen bislang traditionell ausschließlich mit Männern besetzten studentischen Nutzerberatung arbeiten erfreulicherweise seit kurzem zwei Studentinnen. Generell hat sich der Frauenanteil bei den Hilfskräften durch den Aufbau eines neuen studentischen Druck- und Serviceteams stark erhöht, für das sich um Gegensatz zu den meisten anderen Stellen mit deutlicher Mehrheit Frauen bewerben.

Tabelle 3: Anteil der weiblichen Beschäftigten nach Stellenart

Stellenart	2015	2014
	VZÄ weiblich	VZÄ weiblich

Wissenschaftl. Personal auf Dauer (Beamtenchaft)	12,75 o (0%)	13,99 o (0%)
Wissenschaftl. Personal auf Dauer (Angest.)	8,67 o,88 (10%)	8,47 o (0%)
Wissenschaftl. Personal auf Zeit (Angest.)	7,15 2,15 (30%)	8,28 2,78 (34%)
Nichtw. Personal auf Dauer (Beamtenchaft)	1 o (0%)	1 o (0%)
Nichtw. Personal auf Dauer (Angestellte)	40,04 14,41 (36%)	43,08 14,28 (33%)
Nichtw. Personal auf Zeit	7 2 (29%)	6,5 o (0%)
Auszubildende	10 o (0%)	8 o (0%)
Gesamt (ohne Azubis)	76,61 19,44 (25%)	81,32 17,06 (21%)

### 3 Zielvorgaben und Maßnahmen

Wie oben bereits beschrieben, ist die Bewerberlage im Bereich der wissenschaftlichen Stellen, aber auch der sonstigen technischen Stellen äußerst schlecht, so dass es kaum gelingt, geeignete Bewerberinnen zu finden. Auch sind durch die besondere Situation am ZIV kaum Stellen neu zu besetzen, so dass es unrealistisch scheint, den Frauenanteil hier in den nächsten Jahren wesentlich erhöhen zu können, insbesondere auch, da wir bedauerlicherweise auf viele Stellen gar keine Bewerbungen von Frauen erhalten. Die Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses oder zumindest die signifikante Steigerung des Frauenanteils ist somit in den nächsten Jahren unrealistisch. Hier ist langfristig auf ein gestiegenes Interesse von Frauen an technischen Ausbildungen und Studiengängen zu hoffen.

Gleichwohl sollen Maßnahmen ergriffen bzw. fortgeführt werden, um den Frauenanteil in einzelnen Bereichen zu erhöhen bzw. bei den bereits am ZIV beschäftigten Frauen weitere Verbesserungen hinsichtlich der Qualifikation, der Entwicklungsmöglichkeiten und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie herzuführen.

### **3.1 Verbesserung der Bewerberlage sowie der IT-Kenntnisse unter weiblichen Studierenden/Optimierung der Auswahlverfahren**

Um bereits bei Student\*innen insbesondere auch der nicht-naturwissenschaftlichen Fächer das Interesse an IT-Themen zu wecken und technische Kenntnisse zu verbessern, bietet das ZIV fachbereichsübergreifende Vorlesungen sowie Softwareschulungen an. Insbesondere die Softwarekurse erfreuen sich großer Beliebtheit und werden in der Mehrheit von Frauen besucht (66,5 % der über 20.000 Teilnehmer seit 2010 waren weiblich).

Um das ZIV und seine Services bei Studiengängen mit hohem Frauenanteil bekannter zu machen, werden regelmäßig Informationsveranstaltungen zu Semesterbeginn angeboten. In Informationsmaterialien und im Web werden bewusst vornehmlich weibliche Personen abgebildet, um deutlich zu machen, dass IT kein reines Männerthema ist und um so überkommenen Rollenbildern entgegenzuwirken. In unserer Zeitschrift Z.I.V. werden überdies auch ZIV-Mitarbeiterinnen und ihre Tätigkeitsfelder vorgestellt, die als Vorbild für andere Frauen dienen können. Das ZIV beteiligt sich darüber hinaus nach Möglichkeit an übergreifenden Maßnahmen wie dem Girls Day und stellt Schülerinnen gerne Praktikumsplätze bereit, um einen Einblick in die technischen Ausbildungsberufe des ZIV zu geben.

Offene Stellen werden in der Regel auch als Teilzeitstellen ausgeschrieben, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. In alle Ausschreibungen wird der Hinweis aufgenommen, dass Frauen bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt eingestellt werden. Auch zur Besetzung von Hilfskraftstellen werden verstärkt Studentinnen angesprochen.

Bei unseren Bewerbungsverfahren setzen wir konsequent teilstrukturierte Interviews und Beurteilungsbögen ein, um im Sinne der Bestenauswahl allen Bewerber\*innen die gleichen Chancen bieten zu können.

### **3.2 Förderung der weiblichen Beschäftigten sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Das ZIV fördert die Weiterbildung seiner Mitarbeiter\*innen in neuen Techniken und Arbeitsformen und effizienten Kommunikationstechniken durch interne und externe Schulungen und die Endsendung zu Fachtagungen, Messen und Konferenzen. Eine gleichberechtigte Teilhabe und angemessene berufliche Entwicklung für die Mitarbeiterinnen ist gewährleistet. In jüngster Zeit konnten einigen weiblichen Beschäftigten dadurch bereits höherwertige Tätigkeiten übertragen werden. Des Weiteren streben wir an, unsere Beschäftigten nach Möglichkeit zu entfristen oder zumindest langfristige Arbeitsverträge zu geben, um die Planbarkeit ihrer Lebensentwürfe zu ermöglichen. Über eine jährliche Mitarbeiter\*innenbefragung und regelmäßige Mitarbeiter\*innen-Feedbackgespräche bieten wir außerdem laufend Möglichkeiten, individuelle Probleme, Ziele oder Potentiale zu kommunizieren und so von Leitungsebene Lösungen anzubieten.

Das ZIV unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. So wird etwa zur Pflege von erkrankten Angehörigen in der Regel großzügig Sonderurlaub gewährt. Allen Beschäftigten wird zudem im Rahmen der Arbeitszeitregelungen und der betrieblichen Belange mit Rücksicht auf Familienpflichten weitestgehend entgegengekommen. Entsprechendes gilt für die Gewährung von Teilzeitbeschäftigungen und Elternzeiten. Insbesondere wurden großzügige Richtlinien für die Gewährung von alternierender Telearbeit erarbeitet, die die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Berufsleben verbessern sollen. So kann jeder Beschäftigte über die normalen Vereinbarungen zur alternierenden Telearbeit hinaus nach Rücksprache mit seinem Vorgesetzten unbürokratisch pro Jahr zehn Arbeitstage von zu Hause aus arbeiten.