

Fortschreibung des Gleichstellungsplans der WWU IT 2023-2026



Kommentierung

Stand: 12.06.2023

1 Vorbemerkung

Die Personalstruktur der WWU IT war im Zeitraum der Laufzeit des letzten Gleichstellungsplanes erheblichen Veränderungen unterworfen. Ursächlich hierfür waren drei Faktoren: Erstens waren durch die 2020 vollzogene Fusion des Zentrums für Informationsverarbeitung (ZIV) und der Stabsstelle IT und Prozessentwicklung zur neuen Einheit WWU IT zahlreiche strukturelle Maßnahmen umzusetzen, etwa die Besetzung von neugeschaffenen Abteilungsleitungen und Gruppenleitungen bzw. deren Stellvertretungen. Zweitens kam es durch die Bewilligung von Personalmitteln für Großprojekte wie SlcM, SAP.nrw und andere Themen im Kontext der DH-NRW zu einem nennenswerten Personalaufwuchs. Und drittens mussten durch die Änderung im IT-Teil des TV-L zahlreiche Stellen einer neuen Bewertung unterzogen werden. Alle drei Faktoren eröffneten Chancen, den Anteil weiblicher Beschäftigter zu erhöhen bzw. ihnen Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten. In den kommenden Jahren werden diese Möglichkeiten nicht mehr in dieser Form zur Verfügung stehen. Die Fusion ist organisatorisch abgeschlossen. Auch die Überprüfung der Stellenwertigkeiten im IT-Teil des TV-L ist Ende 2022 abgeschlossen, so dass nahezu alle Beschäftigten nun über eine aktuelle und auf aktueller Rechtslage bewertete Arbeitsplatzbeschreibung verfügen (abgesehen von Beamten und WMAs und nicht-IT-Personal). Im Hinblick auf neue Stellen ist aktuell ein Abklingen der Dynamik festzustellen. Fördergeber wie die DH-NRW haben derzeit eher den Fokus auf Konsolidierung und Evaluation der laufenden Fördervorhaben, so dass eine Verstetigung im gleichen Umfang schon als großer Erfolg zu verbuchen wäre.

Auch weiterhin bleibt die schwache Nachfrage am Arbeitsmarkt ein großes Problem. Qualifiziertes IT-Personal ist als Folge der zunehmenden Digitalisierung in allen Bereichen ein knappes, überall stark nachgefragtes Gut. Die WWU kämpft hier gegen zahlreiche Mitbewerber, die teilweise erheblich höhere Gehälter bezahlen können. Verfahren mit zwei bis drei Bewerbungen sind selbst für gut dotierte, unbefristete Stellen die Regel. Insofern wird die Bewerbungslage auch in den kommenden Jahren dazu führen, dass einige offene Stellen nur sehr schwer besetzt werden können. Gleichzeitig ist der Anteil von Frauen an den Bewerber*innen in den letzten Jahren nicht gestiegen. Diese verteilen sich außerdem nicht gleichmäßig auf alle Stellen, sondern fokussieren sich fast ausschließlich auf solche

Bereiche, bei denen der Frauenanteil bereits vergleichsweise hoch ist (Stellen in der Koordinierung und im Servicebereich oder im Geschäftszimmer). Bei technisch geprägten Stellen in der Entwicklung, im Systembetrieb oder in der Medien- oder TK-Technik, in dem derzeit ausschließlich Männer arbeiten, gab es dagegen keine weiblichen Bewerber*innen.

2 Aktuelle Bestandsaufnahme

Zum Stichtag 01.12.2022 waren in der WWU IT insgesamt 204 Personen bzw. rund 180 VZÄ tätig. Der Frauenanteil betrug dabei 26% in Bezug auf die Personen und 23% in Bezug auf die VZÄ. Dieser Anteil ändert sich nur wenig, wenn ausschließlich die 159 Beschäftigten/ 148,5 VZÄ (ohne Hilfskräfte und Azubis) einbezogen werden. Er ist auch in etwa gleich hoch, wenn ausschließlich Dauerbeschäftigte betrachtet werden.

	Gesamt (Personen)	Frauenanteil (Köpfe/VZÄ)		Ziel (bis 31.12.2026) bez. auf Köpfe
Gesamt	204	25,5%	23,3%	28%
Ohne HK und Azubi	159	26,4 %	24,7%	28%
Hilfskräfte	29	31,0%	27,1%	40%
Azubi	15	6,25%	6,25%	15%
Höherer Dienst (E/A13-15)	59	20,3%	19,4%	25%
Gehobener Dienst (E/A 9B-12)	57	24,6%	23,9%	28%
Mittlerer Dienst (E/A 5-9A)	41	39,2%	34,4%	42%
Dauerbeschäftigte	133	27,8%	25,8%	30%
Beschäftigte auf Zeit	25	20%	18,9%	10%
Beschäftigte in Vollzeit	131	22,1%	22,1%	Ziel nicht sinnvoll
Beschäftigte mit Reduzierung	27	48,2%	44,9%	Ziel nicht sinnvoll

Vergleicht man die verschiedenen Statusgruppen, ergibt sich folgendes Bild:

- Im Hinblick auf die wissenschaftlichen Beschäftigten (höherer Dienst) sind Frauen insgesamt, aber auch im Hinblick auf die Gesamtstruktur der WWU IT mit 20,3% (19,4% VZÄ) deutlich unterrepräsentiert.
- Im gehobenen Dienst (E9B-E12) liegt der Frauenanteil bei 24,6% bzw. 23,9%, im mittleren Dienst (E5-E9a) ist er mit 39,2% bzw. 34,4% ein wenig höher.
- Derzeit gibt es nur eine weibliche Auszubildende, was einem Frauenanteil von 6,25% in dieser Beschäftigtengruppe entspricht.
- 31% der studentischen Hilfskräfte sind Frauen (9 von 29 Personen).
- Im Hinblick auf befristete Stellen sind diese häufiger von Männern besetzt.
- In den 7 Abteilungen der WWU IT sind Frauen und Männer höchst ungleich verteilt. Während Berufe mit Bezug zu technischer Infrastruktur, Systemadministration und Softwareentwicklung vor allem von männlichen Beschäftigten besetzt werden, werden Berufe mit dem Schwerpunkt Kommunikation, Organisation und Koordination häufiger von Frauen besetzt. Zwei der 7 Abteilungen haben einen Frauenanteil von mehr als 50%, bei den Beschäftigten im Geschäftszimmerbereich liegt er bei 100%. In allen anderen Abteilungen liegt der Anteil unter einem Drittel. Da Frauen und Männer sich sehr ungleich über die Abteilungen verteilen, konkurrieren Frauen häufiger mit Frauen um frei werdende Stellen und Positionen. Ein Wechsel zwischen den Abteilungen ist aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeitszuschnitte eher unwahrscheinlich.
- In den durchgeführten Bewerbungsverfahren 2022 waren grundsätzlich mehr Männer unter den Bewerbungen.

3 Maßnahmen

3.1 Zielfeld Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung

Wie in der Vorbemerkung bereits erwähnt ist in den nächsten Jahren keine vergleichbare Dynamik in Bezug auf Stellenbesetzungs- und Höhergruppierungsverfahren sowie Personalaufwuchs zu erwarten wie im Zeitraum 2020 bis 2022. Die bisher angewandten Maßnahmen (Führungspositionen, Zuweisung höherwertiger Aufgaben/ Höhergruppierung, Entfristungen, Multiplikatoreffekte etc.) werden weiterhin verfolgt, um mehr Frauen in (höherwertige) Beschäftigung zu bekommen.

Der Schwerpunkt der Maßnahmen wird für den Zeitraum bis 2026 auf der Personalgewinnung und Personalentwicklung liegen. Eine konkrete Prognose zu besetzender Stellen ist zum jetzigen Zeitpunkt nur schwer möglich, da zusätzliche Stellen aus Projekt- oder Sondermitteln wenig kalkulierbar sind, befristete Stellen häufig Elternzeitvertretungen sind oder aus Drittmitteln finanziert werden. Dank zahlreicher eingeworbener Sonder- und Projektmittel schreibt die WWU IT aber weitere, vor allem wissenschaftliche Stellen aus. Hier hoffen wir, weitere qualifizierte Frauen gewinnen zu können und den Anteil auf 25% erhöhen zu können. Die Besetzung noch vakanter Leitungspositionen werden in 2023 abgeschlossen, bei der Besetzung einer Abteilungsleitung, einer Stellvertretung sowie einer Gruppenleitung hoffen wir, Frauen als qualifizierte Bewerberinnen gewinnen zu können und dem Ziel einer paritätischen Verteilung dieser Positionen näher zu kommen. Die Eingruppierungsprüfungen im Zuge der seit dem 01.01.2021 geltenden neuen Vergütungsordnung des TV-L für Beschäftigte in der IT sind nunmehr abgeschlossen, so dass hier nicht mit weiteren Höhergruppierungen zu rechnen ist. Durch laufenden Höhergruppierungsverfahren aufgrund der Zuweisung höherwertiger Tätigkeiten ergeben sich aber noch Potenziale, Frauen in höheren Entgeltgruppen zu beschäftigen. Für Frauen auf befristeten Stellen wird nach Verfügbarkeit eine Dauerbeschäftigung angeboten. Die zielgerichtete Förderung von weiblichen Beschäftigten wird auch im Rahmen einer noch zu erstellenden bedarfsgerechten Weiterbildungsstrategie der WWU IT aufgegriffen. Es findet ein konsequentes Monitoring der Beschäftigung, insbesondere von Frauen statt, um einseitigen Entwicklungen vorbeugen zu können und Weiterentwicklungsmöglichkeiten identifizieren zu können.

Wichtigster einschränkender Faktor ist derzeit die Verfügbarkeit von Bewerberinnen in allen Statusgruppen. Daher ist das Ziel für die nächsten Jahre, bei der Rekrutierung von Personal zielgerichteter Frauen anzusprechen und zu fördern. Dies gilt insbesondere im Bereich der technisch ausgerichteten Berufe (Softwareentwicklung, Systembetreuung, Medien- und Kommunikationstechnik), für den Bereich der Ausbildungsberufe sowie für die Anwerbung studentischer Hilfskräfte. Aus den letzten beiden Gruppen ergaben sich in der Vergangenheit häufig Möglichkeiten für Stellenbesetzungen im Stammpersonal. Im Sinne einer aktiven Rekrutierung werden wir unsere Stellenangebote in branchenspezifischen Portalen und Netzwerken für Frauen in der IT platzieren, Studierende in Lehrveranstaltungen über unsere Beschäftigungsmöglichkeiten informieren sowie Angebote im Bereich der Berufsorientierung für Schülerinnen machen. Mitarbeiter*innen und studentische Hilfskräfte unterstützen uns als Multiplikator*innen bei der Gewinnung von Bewerberinnen. Als Marketingmaßnahme werden die Berufsbilder in der WWU IT in Form einer obligatorischen Folie in Präsentationen vorgestellt.

3.2 Zielfeld: Breite Förderung von Genderkompetenz

Zur Förderung der Genderkompetenz werden die entsprechenden Abteilungen aufgefordert, an den von der internen Fortbildung der WWU angebotenen Weiterbildungen teilzunehmen, wie z.B. „Unconscious bias in Auswahlverfahren“, „Sexismus erkennen und begegnen“, „Diskriminierungskritische Öffentlichkeitsarbeit“ und weitere.

3.3 Zielfeld: Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild

Die konsequente Verwendung von gendergerechter Sprache in allen offiziellen Dokumenten, Präsentationen und Webseiten wird umgesetzt. Durch die gezielte Darstellung von Frauen in IT-Berufen in den bildlichen Marketingprodukten der WWU IT werden Vorurteile abgebaut und traditionellen Berufsbildern entgegengewirkt.

3.4 Zielfeld Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten werden weiterhin Teilzeitbeschäftigung und mobiles Arbeiten ermöglicht. Die Terminierung von Meetings und Gremiensitzungen wird so gestaltet, dass sie mit familiären Pflichten vereinbar ist.

Das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ wird Schwerpunktthema der nächsten, jährlich durchgeführten Umfrage unter den internen Mitarbeiter*innen. Aus den daraus resultierenden Ergebnissen werden weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit abgeleitet.