

Frauenförderplan des Zentrums für Informationsverarbeitung (ZIV)

Berichtszeitraum 2011 bis 2013



1 Präambel

Für das ZIV ist eine hohe Diversifikation in Bezug auf Altersstruktur, Lebensentwürfe, aber auch Geschlecht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiges Ziel, um von unterschiedlichen Sichtweisen und Lebenserfahrungen zu profitieren und den Kontakt zur Lebenswirklichkeit unserer Nutzerinnen und Nutzer nicht zu verlieren. Das ZIV setzt sich zum Ziel, die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, eine Unterrepräsentanz von Frauen nach Möglichkeit abzubauen 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

Das ZIV verfügte zum Stichtag 31.12.2012 (ohne Hilfskräfte) über 70 Vollzeitbeschäftigte und 17 Teilzeitbeschäftigte sowie 9 Auszubildende. Der Frauenanteil lag über alle Beschäftigungsgruppen mit Ausnahme der Auszubildenden und der Hilfskräfte bei rund 20 Prozent. Im Jahr 2011 hatte der Frauenanteil mit 22 Prozent geringfügig höher gelegen. Dies ist auf das Auslaufen von Drittmittelprojekten und Ruhestände zurückzuführen, bei denen aufgrund von Konsolidierungsmaßnahmen Stellen nicht nachbesetzt werden konnten.

Das ZIV steht vor der besonderen Herausforderung, als informationstechnische Einrichtung überwiegend Absolventen 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.

Auch bei den nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten erfordern die Tätigkeiten am ZIV in der Regel eine handwerklich-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.

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 starke 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, drittmittel-finanzierten Stellen möglich sein.

2.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Betrachtet man die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Tabelle 1), zeigt sich ein heterogenes Bild: Unter den 14 Beamten (davon einer nicht-wissenschaftlich) befindet sich zurzeit bedauerlicherweise keine Frau. Auch bei den übrigen wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Frauenanteil mit sieben Prozent (keine Dauerstelle) stark unterdurchschnittlich, liegt damit allerdings auf einem ähnlichen Niveau wie im vom der thematischen Ausrichtung ähnlichen Fachbereich Mathematik und Informatik (6,7 Prozent¹). Nicht in den obigen Zahlen erfasst sind allerdings drei weibliche wissenschaftliche Hilfskräfte, von denen eine Anfang 2013 zu einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin aufgewertet werden konnte.

Bei den nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 29 Prozent deutlich höher (wobei sich zeitbefristete und entfristete Stellen in etwa die Waage halten). 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. Im Bereich der Ausbildung (IT-Systemelektroniker, Elektroniker für Geräte und Systeme, Mediengestalter) ist für den Berichtszeitraum keine Frau am ZIV tätig.

¹ vgl. Rektorin der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (Hrsg.) (2013): Datenmaterial zur Gleichstellung an der WWU Münster. 2008-2012: 28.

Tabelle 1: Anteil der weiblichen Beschäftigten nach Stellenart

Stellenart	2011	2012
	Anzahl (m/w) Prozent	Anzahl (m/w) Prozent
Wissenschaftl. Personal auf Dauer (Beamte)	13/0 0%	14/0 0%
Wissenschaftl. Personal auf Dauer (Angest.)	10/0 0%	9/0 0%
Wissenschaftl. Personal auf Zeit (Angest.)	9/2 18%	6/1 14 %
Nichtw. Personal auf Dauer (Beamte)	1/0 0%	1/0 0%
Nichtw. Personal auf Dauer (Angestellte)	28/14 33%	31/12 28%
Nichtw. Personal auf Zeit	8/4 33%	9/4 31%
Auszubildende	10/0 0%	9/0 0%
Gesamt (ohne Azubis)	79/20 23 %	79/17 20%

2.2 Erfolgskontrolle

Ein wichtiges Ziel des fortgeschriebenen Frauenförderplanes des ZIV war die Erhöhung des Anteils der Frauen bei den Neueinstellungen. In den Jahren 2011 und 2012 wurden am ZIV insgesamt 14 Stellen ausgeschrieben (je sieben wissenschaftlich und nicht-wissenschaftlich). Bei den ausgeschriebenen nicht-wissenschaftlichen Stellen konnten 50 Prozent mit Frauen besetzt werden, also deutlich überproportional zu der Bewerberinnenquote von 23 Prozent und ein deutlicher Anstieg zu den Vorjahren. Auch der Frauenanteil an den Vorstellungsgesprächen lag bereits überproportional bei 33 Prozent. Hier wurde also das vorgegebene Ziel deutlich erfüllt. Von den 2013 ausgeschriebenen drei nicht-wissenschaftlichen Stellen konnten zwei (66 Prozent) mit Frauen besetzt werden, eine davon hat allerdings nachträglich die Stelle nicht angenommen.

Bei den wissenschaftlichen Stellen konnte dagegen leider keine Frau eingestellt werden, das Ziel wurde also in diesem Bereich verfehlt. Der Bewerberinnenanteil lag allerdings bei lediglich neun Prozent. Der geringe Bewerberinnenanteil bei den wissenschaftlichen Stellen hat seinen Ursprung darin, dass die typischerweise für die Arbeit in Rechenzentren qualifizierenden Studiengänge bereits durch

einen sehr geringen Frauenanteil unter den Absolventen geprägt sind: dieser liegt an der WWU (2011)² etwa in der Physik bei 21,4 Prozent, in der Informatik nur bei 16 Prozent und in der Wirtschaftsinformatik sogar nur bei 8,4 Prozent. Für 2013 konnte allerdings wie oben beschrieben eine zusätzliche wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt werden, die bislang als wissenschaftliche Hilfskraft tätig war.

Bei den Bewerbungen für Ausbildungsplätze in den technischen Berufen liegt die Frauenquote in den vergangenen Jahren bedauerlicherweise konstant im Bereich von zehn Prozent. Von diesen konnte sich leider keine Frau im Auswahlverfahren durchsetzen, so dass im Ausbildungsbereich das Ziel nicht erreicht werden konnte.

Ein weiteres Ziel bestand darin, die am ZIV beschäftigten weiblichen Beschäftigten zu fördern um ihnen nach Möglichkeit anspruchsvollere Tätigkeiten zuweisen zu können. Von den 12 nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf Dauer konnten im Berichtszeitraum drei höhergruppiert werden, eine vierte Höhergruppierung steht für dieses Jahr an. Ein besonders gelungenes Beispiel ist eine ehemalige Büroangestellte, der dank intensiver Weiterbildung eine deutlich anspruchsvollere Tätigkeit im technischen Bereich zugewiesen werden konnte, der durch einen Ruhestand frei wurde. Das Ziel der Förderung der weiblichen Beschäftigten kann also ebenfalls als erfüllt angesehen werden.

Das dritte Ziel lag in der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um insbesondere jungen Müttern entgegen zu kommen. Hier wurden die organisatorischen Grundlagen für Telearbeit geschaffen, die sich bereits großer Beliebtheit erfreut und in Kürze auch den Kolleginnen in der Vermittlung offensteht.

3 Zielvorgaben und Maßnahmen (unter Berücksichtigung der allgemeinen Bewerbungs- und Beschäftigungslage)

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 weibliche 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. Die Erreichung eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses oder zumindest die signifikante Steigerung des Frauenanteils ist somit in den nächsten Jahren unrealistisch.

² vgl. Rektorin der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (Hrsg.) (2013): Datenmaterial zur Gleichstellung an der WWU Münster. 2008-2012: 12f.

Gleichwohl sollen Maßnahmen ergriffen werden, die Bewerberlage moderat zu verbessern und bei den bereits am ZIV beschäftigten Frauen weitere Verbesserungen hinsichtlich der Qualifikation, der Entwicklungsmöglichkeiten und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie herbeizuführen. Konkrete prozentuale Zielvorgaben sind jedoch nicht seriös zu nennen, da das ZIV hierbei fast ausschließlich von externen Faktoren wie der Bewerberlage und den zur Verfügung stehenden Personalmitteln abhängt. Für Mitarbeiterinnen im ZIV, deren Tätigkeitsprofil es ermöglicht, wird jedoch eine Höhergruppierung angestrebt. Gleichzeitig wird für befristete Mitarbeiterinnen nach Entfristungsmöglichkeiten gesucht.

3.1 Verbesserung der Bewerberlage sowie der IT-Kenntnisse unter weiblichen Studierenden

Um bereits bei Studentinnen 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 (61 Prozent im Jahr 2012 bei 3370 Teilnehmern). Um das ZIV und seine Services bei Studiengängen mit hohem Frauenanteil bekannter zu machen, werden regelmäßig Informationsveranstaltungen zu Semesterbeginn angeboten insbesondere auch in Zusammenarbeit mit eher weiblich dominierten Studiengängen. Generell versucht das ZIV, sämtliche Informationen in Wort und Bild insbesondere auch für Frauen ansprechend zu gestalten, um eventuelle Berührungängste abzubauen. 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 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.

Wir hoffen deshalb, als Teil des familienfreundlichen Arbeitgebers WWU den Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt und besonders unter den wissenschaftlichen Beschäftigten in nächster Zeit moderat steigern zu können, auch wenn die Spielräume für Neueinstellungen durch die Zwänge der Haushaltskonsolidierung stark eingeschränkt sind.

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

Das ZIV fördert die Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in neuen Techniken und Arbeitsformen und effizienten Kommunikationstechniken durch interne und externe Schulungen. 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.

Das ZIV unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. So wird etwa zur Pflege von erkrankten Kindern 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 2011 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 nach Rücksprache mit seinem Vorgesetzten unbürokratisch pro Jahr zehn Arbeitstage von zu Hause aus arbeiten.