

# Gleichstellungsplan der WWU IT



Berichtszeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2022

Stand: 07.02.2020

## 1 Präambel

Für uns 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. Wir setzen uns zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen, Männern und Diversen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern und Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen aufzuwerten. Darüber hinaus sehen wir es als unsere 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 31.12.2018 waren im Bereich des ehemaligen ZIV insgesamt 79 hauptberuflich Beschäftigte, 13 Auszubildende, 29 Studentische Hilfskräfte sowie ein Lehrbeauftragter beschäftigt. Von den hauptberuflichen Beschäftigten waren 9,1 % befristet angestellt. Über alle am ZIV-tätigen Personen lag der Frauenanteil bei 25 %, bezogen auf die VZÄ liegt er bei 21%.

Die Stellensituation in der WWU IT ist geprägt von einem hohen Anteil von Dauerstellen, die bezogen auf die Köpfe der hauptberuflich Beschäftigten 91 Prozent (bezogen auf das ehemalige ZIV) ausmachen. Der bereits sehr hohe Anteil der Dauerstellen in den Vorjahren wurde im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum durch zahlreiche Entfristungsmaßnahmen noch weiter gesenkt. Damit einher geht eine sehr geringe Fluktuation im Personalkörper. Das Stammpersonal am ZIV war zu 58% nicht-wissenschaftlich, vor allem technisch, tätig, die übrigen Personen zählten zu den wissenschaftlichen Beschäftigten. Der weit überwiegende Teil (86%) arbeitete in Vollzeit. Aktuell sind jedoch bedingt durch Maßnahmen im Zuge der Digitalisierung und erfolgreiche Antragsverfahren zahlreiche Projektstellen ausgeschrieben, so dass der Anteil der Dauerstellen absehbar sinken wird und damit auch eine höhere Fluktuation einhergeht.

Die WWU IT 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 unter den Studierenden trotz umfangreicher Werbemaßnahmen seit Jahren konstant bei deutlich unter 30 Prozent liegt.

**Tabelle 1: Beschäftigungsstruktur 2018 (in VZÄ) (nur ehemaliges ZIV)**

Stellenart	VZÄ	unbefristet	Vollzeit	weiblich
Wiss.	28,2 (27,8%)	30 (97,0%)	24 (77,5%)	4 (13,0%)
Nicht-wiss.	44,0 (43,5%)	40 (87,0%)	41 (89,1%)	11 (23,9%)
Azubi	13,0 (12,8%)	-	100%	2 (15,4%)
Hilfskräfte	15,9 (15,7%)	-	-	13 (44,8%)
Lehrbeauftragte	0,2 (0,2%)	-	-	0 (0%)
<b>Gesamt</b>	<b>101,3 (100%)</b>	<b>70 (58,3%)</b>	<b>65 (84,4%)</b>	<b>30 (25,0%)</b>

Auch bei den nichtwissenschaftlichen Beschäftigten erfordern die Tätigkeiten in der WWU IT 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 in der WWU IT gab es in den letzten Jahren leider nur sehr selten Bewerberinnen.

Ähnlich schlecht sieht es bei der Bewerberlage für die ausgeschriebenen Stellen aus. Im Zeitraum 01.01.2016 bis 31.12.2018 wurden am damaligen ZIV insgesamt 15 Stellen ausgeschrieben, davon 12 Dauerstellen (da mehrere Ausschreibungen erfolglos blieben, gab es 19 Bewerbungsverfahren). Der Frauenanteil lag unter den Bewerbungen bei lediglich 22 Prozent. (Ohne die Verzerrung durch eine Geschäftszimmerstelle, bei der nahezu alle Bewerbungen von Frauen kamen, läge er sogar nur bei 10%). Auf dem gleichen Niveau liegt der Anteil der Frauen an den Bewerbungsgesprächen und an den Einstellungen. In 68 % aller Ausschreibungsverfahren gab es keine Bewerbungen von Frauen. Selbst wenn alle Bewerberinnen eingestellt worden wären, läge der Frauenanteil bei den Neueinstellungen lediglich bei 38 Prozent, so dass das Ziel der Erhöhung der Frauenquote nicht erreicht werden kann, sofern sich die Bewerberlage nicht signifikant ändert. Hierbei ist der Trend langfristig konstant: Über die vergangenen zehn Jahre (56 Ausschreibungen) lag der Frauenanteil unter den Bewerbern im Durchschnitt bei 20%, unter den eingeladenen Bewerbern bei 30 % und bei den Einstellungen bei 25%.

Ein grundsätzliches Problem ist aktuell der sich immer weiter verschärfende Fachkräftemangel, der zu insgesamt weniger Bewerbungen führt und es damit bei konstanter Frauenquote noch schwieriger macht, Stellen mit Frauen zu besetzen.

**Tabelle 2: Bewerbungen und Einstellungen nach Geschlecht 2016-2018 (nur ZIV)**

	<b>Einstellungen/ Anteil weiblich</b>	<b>Vorstellungsgespräche/ Anteil weiblich</b>	<b>Bewerbungen/ Anteil weiblich</b>
Dauerstellen	13/3 (23%)	31/8 (26%)	41/12 (29%)
Befristete Stellen	2/0 (0%)	10/1 (10%)	19/1 (5%)
<b>Gesamt (ohne HKs)</b>	<b>15/3 (20%)</b>	<b>41/9 (22%)</b>	<b>60/13 (22%)</b>

Als weitere Besonderheit der WWU IT im Vergleich zu den Fachbereichen besteht der Personalkörper zum überwiegenden Anteil aus Dauerstellen. Fluktuationen sind in der Regel nur durch das ruhestandsbedingte Ausscheiden von Mitarbeiter\*innen gegeben. Die Möglichkeiten, den Anteil der weiblichen Beschäftigten durch Stellenneubesetzungen zu erhöhen, sind also stark eingeschränkt.

Generell ist die Bewerberlage für technische Stellen sehr schlecht. Im Schnitt gab es pro Ausschreibung nur drei Bewerbungen von teils nicht hinreichender Qualität. Fünf Bewerbungsverfahren blieben gänzlich erfolglos. Nicht selten nahmen Bewerber\*innen angebotene Stellen nicht an. Dies liegt vor allem an den im Vergleich zur freien Wirtschaft extrem niedrigen Gehältern für Absolvent\*innen IT-technischer Ausbildungs- und Studiengänge im öffentlichen Dienst.

Hoffnung macht zumindest die Situation bei den Hilfskräften. Hier liegt der Frauenanteil bereits bei 45 Prozent. Da bereits in der Vergangenheit viele hauptberuflich tätige Beschäftigte der WWU IT aus dem Kreis der ehemaligen Hilfskräfte rekrutiert werden konnten, liegt hier Potential für die Zukunft.

## 2.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur

Da 2017 im Zuge der Trennung der Netze von UKM und WWU die Telefonzentrale aufgelöst wurde, in der 10 überwiegend weibliche Beschäftigte tätig waren, sank der im letzten Berichtszeitraum gestiegerte Frauenanteil am ehemaligen ZIV in Bezug auf die Personen („Köpfe“) zwischen 2016 und 2018 wieder leicht von 27% auf 25%.

Beim Beschäftigungsumfang gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den in der WWU IT beschäftigten Frauen und Männern, da auch Männer auf Grund familiärer Verpflichtungen Stundenreduzierungen beantragen. Ähnliches gilt auch für die Befristung der Verträge, wobei die überwiegende Zahl der in der WWU IT tätigen Frauen mit Ausnahme der Hilfskräfte über einen Dauervertrag verfügt.

Wie Tabelle 3 zeigt, sind weibliche Beschäftigte vorwiegend als nichtwissenschaftliche Angestellte am tätig. Sie sind zum großen Teil in Bereichen eingesetzt, in denen keine technische Ausbildung erforderlich ist (v.a. Geschäftszimmer). In der Regel ist in diesen Bereichen auch die Eingruppierung niedriger. In den vergangenen Jahren konnten allerdings auch in anderen Bereichen Fortschritte erzielt werden: So konnten zwischen 2016 und 2018 zwei bisher nur befristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen entfristet werden.

Auch in der mangels Bewerberinnen bislang traditionell ausschließlich mit Männern besetzten studentischen Nutzerberatung arbeiten mittlerweile erfreulicherweise Studentinnen. Generell hat sich der Frauenanteil bei den Hilfskräften in den letzten Jahren deutlich erhöht.

**Tabelle 3: Anteil der weiblichen Beschäftigten nach Stellenart (nur ZIV)**

Stellenart	2016	2018
	VZÄ weiblich	VZÄ weiblich
Wissenschaftl. Personal auf Dauer (Beamtenschaft)	16,0 0 (0%)	15,73 0 (0%)
Wissenschaftl. Personal auf Dauer (Angest.)	9,67 0 (0%)	13,32 2,15 (16,1%)
Wissenschaftl. Personal auf Zeit (Angest.)	3,22 2,22 (68,9%)	0,10 0,10 (100%)
Nichtw. Personal auf Dauer (Beamtenschaft)	1,0 0 (0%)	1,0 0 (0%)
Nichtw. Personal auf Dauer (Angestellte)	38,70 13,29 (34,3%)	36,53 8,63 (23,6%)
Nichtw. Personal auf Zeit	11 2,0 (18,2%)	5,50 1 (18,2%)
Auszubildende	10,0 0 (0%)	13,0 2 (18,2%)
Hilfskräfte	16,53 6,05 (36,6%)	15,90 7,42 (46,7%)
Lehrbeauftragte	0 0	0,20 0 (0%)
<b>Gesamt</b>	<b>105,11 23,56 (22,4%)</b>	<b>101,28 21,30 (21,0%)</b>

### 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, insbesondere auch, da wir bedauerlicherweise auf viele Stellen gar keine Bewerbungen von Frauen erhalten. Dies liegt unter anderem auch an der insgesamt schlechten Bewerberlage. Auch sind durch die besondere Situation in der WWU IT mit Ausnahme von Projektstellen relativ wenige 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. Hier ist langfristig auf ein gestiegenes Interesse von Frauen an technischen Ausbildungen und Studiengängen zu hoffen. Die Erhöhung des Frauenanteils bei den Hilfskräften ist hier ein erster Hoffnungsschimmer.

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

#### 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 die WWU IT fachbereichsübergreifende Vorlesungen sowie Softwareschulungen an. Insbesondere die Softwarekurse erfreuen sich großer Beliebtheit und werden in der Mehrheit von Frauen besucht (rund zwei Drittel der über 32.000 Teilnehmer seit 2010 waren weiblich).

Um die WWU IT und ihre Services bei Studiengängen mit hohem Frauenanteil bekannter zu machen, werden regelmäßig Informationsveranstaltungen zu Semesterbeginn angeboten. In Informationsmaterialien und im Web werden bewusst weibliche Personen nicht nur in der Rolle der Nutzerin, sondern auch als Technikerin oder Beraterin abgebildet, um deutlich zu machen, dass IT kein reines Männerthema ist und um überkommenen Rollenbildern entgegenzuwirken. Die WWU IT 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 zu geben. Hier konnten wir in den letzten Jahren auch zunehmendes Interesse feststellen.

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. Die bereits bei uns tätigen Frauen fungieren hier als sehr gute Multiplikatoren.

Bei unseren Bewerbungsverfahren setzen wir konsequent nach Möglichkeit 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

Wir fördern die Weiterbildung unserer 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.

Wir unterstützen alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. 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 bei der Ermöglichung von alternierender Telearbeit, um die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Berufsleben zu verbessern. Alle diese Maßnahmen sollen ein Klima schaffen, in der alle unsere Mitarbeiter\*innen unabhängig vom Geschlecht ihr volles Potential entfalten können.