

Gleichstellungsplan des Hochschulrechenzentrums der Universität Bonn 2013-2016

Bonn, im April 2013

Beschäftigtenstruktur

In den IT-Berufen herrscht ein deutlicher Überschuss männlicher Arbeitskräfte. Dies gilt sowohl in den Studienfächern (18,4% Studentinnen der Informatik) als auch in den Ausbildungsberufen (hier nur 9% weibliche Auszubildende, Zahlen des Statistischen Bundesamtes).

Im Hochschulrechenzentrum sieht die Situation wesentlich günstiger aus. Insgesamt sind 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter („Kopfzahl“, nicht Vollzeitäquivalente) beschäftigt. Diese teilen sich auf in 19 wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und 26 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 37% Frauen, bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind es 42%. Betrachtet man die Einstellungen der letzten 10 Jahre wird deutlich, dass in der Einstellungspraxis des HRZs Chancengleichheit selbstverständlich ist: insgesamt wurden 8 Mitarbeiter eingestellt, vier Frauen und vier Männer.

Bei den Studentischen Hilfskräften ist Geschlechterparität erreicht: jeweils acht weibliche und acht männliche Studierende bilden das Team der Hilfskräfte.

Bei den Azubis hingegen bewegen wir uns zurzeit in einer reinen Männerdomäne: aktuell sind sämtliche sechs Azubis des Rechenzentrums männlich. Bislang konnten wir seit dem ersten Ausbildungsabschluss in 2008 lediglich eine Auszubildende einstellen, ausbilden und weiterbeschäftigen.

Ziele

In den nächsten drei Jahren scheiden im Wege der Rente bzw. Pensionierung vier Mitarbeiter des Rechenzentrums aus, zwei Frauen und zwei Männer. Vorbehaltlich weiterer Stellenkürzungen werden wir versuchen, auch hier wieder möglichst paritätisch zu besetzen. Dies wäre schon ein guter Erfolg, da bei der Bewerberlage (hierzu liegen keine statistischen Daten vor, aber eine sehr deutliche Überzahl männlicher Bewerber) eine grundsätzlich weitere Erhöhung des Frauenanteils wohl kaum zu erreichen sein wird.

Bei den Auszubildenden ist die Situation bezogen auf das Geschlechterverhältnis nicht zufriedenstellend: in den vergangenen vier Jahrgängen gab es (bei insgesamt nur wenigen Bewerbern) keine einzige Bewerberin. Von bislang 12 erfolgreichen Ausbildungen am Rechenzentrum war nur eine Frau. Dies liegt zwar noch im Schnitt (9% weibliche Auszubildende in IT-Berufen), soll aber geändert werden.

Maßnahmen zur Zielerreichung

Das Hochschulrechenzentrum ist in den vergangenen Jahren insbesondere auch aktiv gewesen, die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv zu gestalten. Hierzu zählen u.a. eine gute Arbeitsplatzausstattung, persönlicher Entscheidungsspielraum aber auch eine möglichst gute Lohn-Eingruppierung, teilweise auch im Wege von Zulagen. Damit wird das Umfeld für alle Beschäftigten attraktiver, was für uns von sehr hoher Bedeutung ist: im IT-Bereich gibt es einen

geschätzten Mangel von bundesweit etwa 40.000 Fachkräften. Wir befinden uns in harter Konkurrenz zu auch privaten Arbeitgebern, die im Durchschnitt wesentlich bessere Gehälter zahlen. Zu den guten „weichen Faktoren“ des Rechenzentrums zählen die sehr flexible Arbeitszeit, die familienfreundlich ist, und das gute kollegiale Umfeld, das u.a. durch Team bildende Maßnahmen ergänzt wird. Offenheit und Kommunikation werden sehr gepflegt. Diese positiven Seiten stellen wir den Bewerberinnen und Bewerbern bei Vorstellungsgesprächen ausführlich dar und werben so für eine Arbeitsaufnahme. In den üblichen universitären Stellenausschreibungen findet sich natürlich immer der Hinweis darauf, dass Chancengleichheit Teil der Personalpolitik an der Universität ist.

Zur Gewinnung von Auszubildenden, insbesondere weibliche, präsentieren wir uns mit einem Stand auf der alljährlichen Ausbildungsmesse in Köln und mit Flyern „Ausbildung am Hochschulrechenzentrum“, die wir speziell zur Ansprache junger Menschen entwickelt haben. Hier planen wir weitere Verstärkung der Bemühungen. Wir gehen in Schulen, um dort gezielt für eine Ausbildung zur IT-Fachkraft zu werben; dabei werden auch insbesondere Schülerinnen angesprochen.

Der aktuelle Stand der Gleichstellung im Rechenzentrum der Universität Bonn ist zwar noch nicht eine echte Parität. Zieht man allerdings die Berufsgruppen spezifische Geschlechterverteilung hinzu, so sieht es hier wesentlich besser aus. Der Frauenanteil liegt in Summe über alles mit 40% mehr als zwei bis vier Mal so hoch, wie es berufsbezogen ist. Dies wird das Rechenzentrum auch in den kommenden Jahren so weiter betreiben, bei den geplanten vier Neueinstellungen sollen je nach Bewerbungslage mindestens zwei Frauen eingestellt werden. Die Bemühungen zur Gewinnung weiblicher Auszubildender werden intensiviert.

Dr. Rainer Bockholt