

Frauenförderplan

der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen

Rechen- und Kommunikationszentrum

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur
 - 2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer
 - 2.2 Wissenschaftliches Personal des Rechen- und Kommunikationszentrums
 - 2.3 Nichtwissenschaftliches Personal des Rechen- und Kommunikationszentrums
 - 2.4 Studierende
 - 2.5 Besetzung der Gremien
3. Prognose der Planstellen
4. Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen
5. Interne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung
 - 5.1 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - 5.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. -gestaltung
 - 5.3 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
 - 5.4 Maßnahmen zur Qualifizierung
6. Bewertung der bisher durchgeführten Maßnahmen
7. Gender in Forschung und Lehre
8. Erfolg
9. Genderbezogene Finanzen und Personal
10. Schlussbemerkungen

Anhang

1. Einleitung

Das RZ ist neben dem Dezernat 7.0 – Informationstechnologie der Zentralen Hochschulverwaltung und der Hochschulbibliothek einer der zentralen IT-Dienstleister der RWTH. In den letzten Jahren wurde im RZ der Wandel zu einem modernen, kundenorientierten IT-Dienstleister angestoßen, der seine Dienste und Services nach dem Industriestandard ITIL (IT-Infrastructure Library) strukturiert. Dem RZ ist es wichtig, Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Institute noch mehr als Kunden zu begreifen, die definierte Services in Anspruch nehmen können. Es ist im Besonderen die Einführung vom IT-Servicemanagement nach ITIL zu nennen. Hier sind einige der grundlegenden Prozesse, insbesondere das Incident-Management, modelliert und etabliert. Die hier notwendigen organisatorischen Veränderungen sind in der Umsetzung.

Das RZ ist in der Vergangenheit bei seiner Personalsuche immer sehr stark vom IT-Arbeitsmarkt abhängig gewesen. Seit einigen Jahren setzt das RZ auf eine eigene Personalentwicklung, die diese Abhängigkeit verringern soll. Die RWTH betreibt zusammen mit der FH Aachen seit 2008 den dualen Studiengang BSc „Scientific Programming“ auf Basis der Ausbildung zum Mathematisch technischen Softwareentwickler (MATSE). In diese Ausbildung ist das RZ als zentraler Ausbilder für die RWTH eingebunden. Das RZ stellt seither vermehrt MATSE-Azubis ein und verfolgt das Ziel, die Absolventen entweder in frei werdende Stellen zu übernehmen oder aber ihnen die Möglichkeit zu geben, sich zum MSc entweder an der FH Aachen, der Universität Maastricht oder der RWTH Aachen weiter zu qualifizieren. Eine Frau hat aktuell nach der Qualifizierung zum MSc ein Promotionsstudium am Lehrstuhl für Informatik 12, von Herrn Prof. Bischof, dem Leiter des RZ, begonnen.

Auch bei der Einstellung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften wird in stärkerem Maße darauf geachtet, ob diese zukünftig auch eine Rolle als Mitarbeiter/in im RZ spielen können.

2. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

2.1 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer

Entfällt

2.2 Wissenschaftliches Personal des Rechen- und Kommunikationszentrums

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		3. FFP			
		31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
Entgeltgruppe 13 - 15	Gesamt	38	36	38	41
	davon Frauen	4	4	6	9
	Frauen in %	11%	11%	16%	22%
Entgeltgruppe 1 - 4	Gesamt	0	1	1	1
	davon Frauen	0	0	0	0
	Frauen in %	0%	0%	0%	0%
Gesamtsumme	Gesamt	38	37	39	42
	davon Frauen	4	4	6	9
	Frauen in %	11%	11%	15%	21%

Tabelle 1: Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechen- und Kommunikationszentrums

Hilfskräfte		3. FFP			
		31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
Wissenschaftliche Hilfskräfte	Gesamt	9	7	6	5
	davon Frauen	4	2	3	3
	Frauen in %	44%	29%	50%	60%
Studentische Hilfskräfte	Gesamt	57	63	61	66
	davon Frauen	10	11	10	13
	Frauen in %	18%	17%	16%	20%

Tabelle 2: Anzahl der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte des Rechen- und Kommunikationszentrums

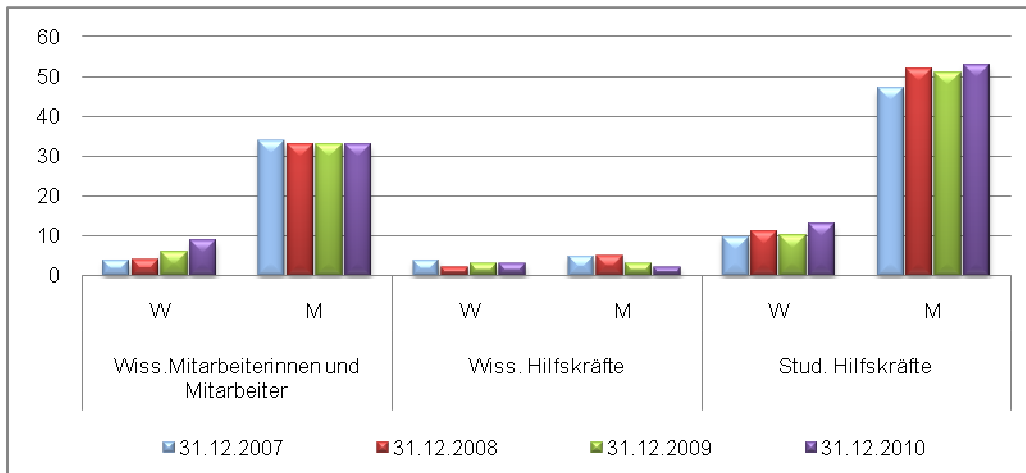


Abbildung 1: Übersicht über das wissenschaftliche Personal des Rechen- und Kommunikationszentrums

Der Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern hat sich seit 2007 verdoppelt. Er liegt derzeit bei 22 %. Wir gehen davon aus, dass er in den nächsten Jahren noch steigen wird, da unter den Frauen der Gruppe NWM (Entgeltgruppe 9-12) zum Beispiel auch die BSc aus dem MATSE-Karriereweg sind, denen die Möglichkeit geboten wird, durch ein MSc-Studium wissenschaftlich tätig zu werden.

2.3 Nichtwissenschaftliches Personal des Rechen- und Kommunikationszentrums

Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		3. FFP			
		31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
Entgeltgruppe 9 - 12	gesamt	42	44	50	49
	davon Frauen	8	9	11	13
	Frauen in %	19%	20%	22%	27%
Entgeltgruppe 5 - 8	gesamt	13	11	12	12
	davon Frauen	8	7	6	6
	Frauen in %	62%	64%	50%	50%
Gesamtsumme	gesamt	55	55	62	61
	davon Frauen	16	16	17	19
	Frauen in %	29%	29%	27%	31%

Tabelle 3: Anzahl der nichtwissenschaftlichen Angestellten des Rechen- und Kommunikationszentrums

Auszubildende		3. FFP			
		31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010
Gesamtsumme	gesamt	38	38	32	38
	davon Frauen	11	14	9	15
	Frauen in %	29%	37%	28%	39%

Tabelle 4: Anzahl der Auszubildenden des Rechen- und Kommunikationszentrums

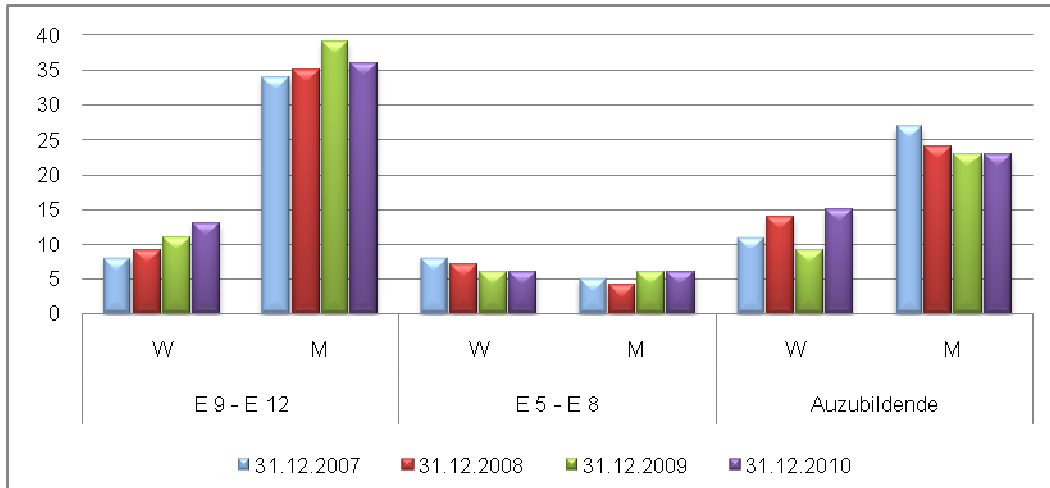


Abbildung 2: Übersicht über das nichtwissenschaftliche Personal des Rechen- und Kommunikationszentrums

In der Entgeltgruppe E9-E12 ist der Anteil der Frauen von 2007 bis 2010 von 19 % auf 27 % gestiegen. Dieser Anstieg ist durch die Einstellung oder Übernahme von MATSE-Absolventinnen zu erklären. Wir gehen davon aus, dass der Anteil weiter steigen wird, da auch der Anteil Frauen bei den Auszubildenden von 29 % im Jahr 2007 auf 39 % im Jahr 2010 gestiegen ist.

2.4 Studierende

Entfällt

2.5 Besetzung der Gremien

Entfällt

3. Prognose der Planstellen

Prognose: mögliche neu zu besetzende Planstellen	2011	2012	2013
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	0	0	0
Nichtwissenschaftliche Angestellte	0	1	0

4. Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen

Zielvorgaben bezogen auf Frauenanteil bei	wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	nichtwissenschaftliche Angestellte
Neueinstellungen	2	2
Beförderungen	1	-
Höhergruppierungen	1	1

Der Wandel zu einem modernen, kundenorientierten IT-Dienstleister, der seine Dienste und Services nach dem Industriestandard ITIL strukturiert, hatte Organisationsänderungen im RZ zur Folge. Es wurde eine neue Abteilung, das RZ-ServiceDesk (SD), eingerichtet und Managementrollen vergeben, die die neu entstandenen Dienstleistungsprozesse betreuen und überwachen. Hierzu wurden für die Rollen, die hauptamtlich ausgefüllt werden, interne Bewerbungsverfahren durchgeführt. Sowohl die Rolle „Incidentmanager“ als auch die Abteilungsleitung des SD (Abteilungsleitung und Stellvertretung) wurden jeweils mit Frauen besetzt.

5. Interne Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

5.1 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf versucht das RZ durch organisatorische Maßnahmen möglichst umfassend auf die individuellen Wünsche der Eltern einzugehen. Zudem wird am RZ die Möglichkeit der Teilzeitarbeit gefördert. Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer haben die Möglichkeit, auch in Teilzeitbeschäftigung ihre Arbeit erneut aufzunehmen. Sind Teilzeitkräfte an den Besprechungen beteiligt, wird die übliche Arbeitszeit der Teilzeitkräfte berücksichtigt.

So wird in diesem Jahr z. B. einer Frau ein Jahr Sonderurlaub gewährt. Innerhalb der einzelnen Abteilungen wird nach Möglichkeit bei der Planung von Erholungsurlaub auf die Belange von Eltern mit minderjährigen Kindern Rücksicht genommen.

5.2 Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. -gestaltung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit, sich gezielt entsprechend ihren Fähigkeiten und den betrieblichen Erfordernissen beruflich weiter zu qualifizieren. In persönlichen Gesprächen mit Mitarbeiterinnen werden diese immer wieder auch motiviert, vom Fortbildungsangebot Gebrauch zu machen. Die zeitliche Festlegung von Weiterbildungsveranstaltungen erfolgt möglichst mit Rücksicht auf Elternschaft, Kinderbetreuung und Pflege. Die Finanzierung wird in aller Regel vom RZ gewährleistet.

Es besteht – nach wie vor – ein Interesse an Heimarbeit, die zum jetzigen Zeitpunkt leider nicht als Beschäftigungsform an der RWTH möglich ist. Gerade für junge Eltern würde hierdurch eine Beschäftigung erleichtert, und besonders für Frauen eine aktive Teilnahme am Berufsleben gefördert. Es wäre also hilfreich, wenn praktikable Rahmenbedingungen für Heimarbeit geschaffen würden.

5.3 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Bereits bei der Einstellung von Auszubildenden wird darauf geachtet, den Frauenanteil weiter zu erhöhen, in der Hoffnung, den Anteil der Frauen im RZ bei den NWM und WM langfristig zu steigern.

Das RZ organisiert als zentraler Ausbilder der MATSE-Ausbildung (110 Plätze/Jahr) auch die Werbung für den Beruf. Es ist hier das Ziel, den Frauenanteil in dieser Ausbildung, die dem MINT-Bereich zuzuordnen ist, zu erhöhen. Dies wird auch dadurch erreicht, dass die Veranstaltungen von Absolventinnen, die im Lehrumfeld tätig sind, durchgeführt werden.

Allgemein ist zu sagen, dass das RZ z. B. in die zentrale Aktivität „Mädchen in Technik und Handwerk“ einbezogen ist und sie durch eigene Veranstaltungen unterstützt.

5.4 Maßnahmen zur Qualifizierung

Im Rahmen der Personalentwicklung wurden vom RZ Weiterbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte angeboten, in denen neben den fachlichen Kompetenzen z. B. auch die Arbeitsmethoden weiterentwickelt werden. Dies war in den vergangenen Jahren in besonderem Maße der Fall, da die Hinwendung zum IT-Servicemanagement kein IT-Projekt, sondern vielmehr ein Organisationsentwicklungsprojekt ist.

6. Bewertung der bisher durchgeführten Maßnahmen

Durch die bisher durchgeführten Maßnahmen wurde eine Weiterentwicklung der RZ-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht. Der Anteil von Frauen ist (s. o.) gestiegen.

7. Gender in Forschung und Lehre

Entfällt

8. Erfolg

Wir betrachten es als Erfolg, dass es uns gelungen ist, den Frauenanteil im Bereich WM zu verdoppeln und im NWM-Bereich in der Entgeltgruppe E9-E12 um 50 % zu steigern.

9. Genderbezogene Finanzen und Personal

Die Aufwände für genderbezogene Maßnahmen werden von uns als Teil der Personalentwicklung gesehen und wurden bisher nicht extra ausgewiesen.

10. Schlussbemerkungen

Die Anforderungen an Mitarbeiter der IT verändern sich immer schneller. Das RZ wird diese Anforderungen im wesentlichen mit dem aktuellen Mitarbeiterstamm bewältigen. Es ist daher nach unserer Sicht sinnvoll und nötig, ein an den Anforderungen ausgerichtetes Personalentwicklungskonzept zu erarbeiten. Dies wird durch die RZ-Leitung im Jahr 2011 erarbeitet und eingeführt.

Anhang

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		3. FFP											
		31.12.2007			31.12.2008			31.12.2009			31.12.2010		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
E 15Ü	unbefristet	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	1	0	0%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	davon Drittmittel	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	2	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	1	0	0%
E 15	unbefristet	4	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	6	0	0%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	davon Drittmittel	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	4	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	6	0	0%
E 14	unbefristet	11	0	0%	11	0	0%	10	0	0%	7	0	0%
	befristet	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	davon Drittmittel	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	12	0	0%	11	0	0%	10	0	0%	7	0	0%
E 13Ü	unbefristet	2	1	33%	2	1	33%	3	1	25%	3	2	40%
	befristet	13	2	13%	10	1	9%	8	1	11%	4	0	0%
	davon Drittmittel	6	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	2	0	0%
	gesamt	15	3	17%	12	2	14%	11	2	15%	7	2	22%
E 13	unbefristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
	befristet	1	1	50%	4	2	33%	6	4	40%	10	7	41%
	davon Drittmittel	0	0	0%	0	1	100%	1	3	75%	1	4	80%
	gesamt	1	1	50%	4	2	33%	6	4	40%	11	7	39%
E 1 - 4	unbefristet	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	davon Drittmittel	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	0	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Gesamtsumme	unbefristet	19	1	5%	19	1	5%	19	1	5%	19	2	10%
	befristet	15	3	17%	14	3	18%	14	5	26%	14	7	33%
	davon Drittmittel	6	0	0%	3	1	25%	4	3	43%	3	4	57%
	gesamt	34	4	11%	33	4	11%	33	6	15%	33	9	21%

Tabelle 5: Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Rechen- und Kommunikationszentrums gegliedert nach unbefristeten, befristeten und Drittmittelstellen

Nichtwissenschaftliche Angestellte		3. FFP											
		31.12.2007			31.12.2008			31.12.2009			31.12.2010		
		M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %	M	W	W %
E 11	unbefristet	11	5	31%	10	5	33%	11	4	27%	10	6	38%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
	davon Drittmittel	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	11	5	31%	10	5	33%	12	4	25%	12	6	33%
E 10	unbefristet	7	1	13%	7	1	13%	6	2	25%	4	1	20%
	befristet	6	1	14%	8	2	20%	11	3	21%	10	4	29%
	davon Drittmittel	2	1	33%	3	1	25%	6	0	0%	6	0	0%
	gesamt	13	2	13%	15	3	17%	17	5	23%	14	5	26%
E 9	unbefristet	10	1	9%	10	1	9%	10	2	17%	10	2	17%
	befristet	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	davon Drittmittel	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	10	1	9%	10	1	9%	10	2	17%	10	2	17%
Zwischen- summe E 9 - E 11	unbefristet	28	7	20%	27	7	21%	27	8	23%	24	9	27%
	befristet	6	1	14%	8	2	20%	12	3	20%	12	4	25%
	davon Drittmittel	2	1	33%	3	1	25%	6	0	0%	6	0	0%
	gesamt	34	8	19%	35	9	20%	39	11	22%	36	13	27%
E 8	unbefristet	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	2	0	0%
	befristet	1	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
	davon Drittmittel	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
	gesamt	2	0	0%	3	0	0%	3	0	0%	4	0	0%
E 6	unbefristet	0	5	100%	0	5	100%	0	6	100%	0	6	100%
	befristet	2	2	50%	0	2	100%	2	0	0%	1	0	0%
	davon Drittmittel	0	1	100%	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	2	7	78%	0	7	100%	2	6	75%	1	6	86%
E 5	unbefristet	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
	befristet	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	davon Drittmittel	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
	gesamt	1	1	50%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
Zwischensu- mme E 5 - E 8	unbefristet	2	5	71%	2	5	71%	3	6	67%	3	6	67%
	befristet	3	3	50%	2	2	50%	3	0	0%	3	0	0%
	davon Drittmittel	0	2	100%	0	1	100%	0	0	0%	1	0	0%
	gesamt	5	8	62%	4	7	64%	6	6	50%	6	6	50%
Gesamtsum- me	unbefristet	30	12	29%	29	12	29%	30	14	32%	27	15	36%
	befristet	9	4	31%	10	4	29%	15	3	17%	15	4	21%
	davon Drittmittel	2	3	60%	3	2	40%	6	0	0%	7	0	0%
	gesamt	39	16	29%	39	16	84%	45	17	27%	42	19	31%

Tabelle 6: Anzahl der nichtwissenschaftlichen Angestellten des Rechen- und Kommunikationszentrums gegliedert nach unbefristeten, befristeten und Drittmittelstellen