



Foto: Barbara Frommann/Uni Bonn

Gleichstellungsplan des Hochschulrechenzentrums 2022–2026

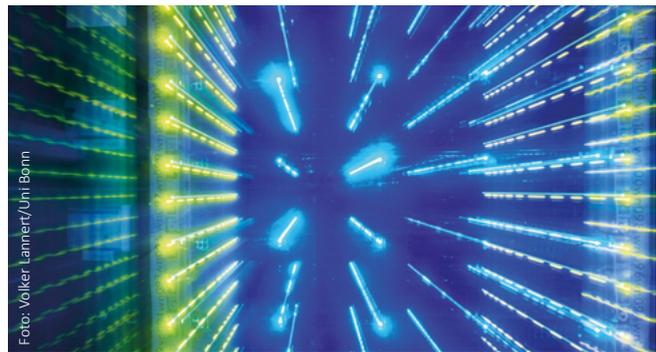
1. Statistische Bestandsaufnahme

Im Hochschulrechenzentrum (HRZ) arbeiten im wissenschaftlichen Bereich und im Bereich Technik und Verwaltung derzeit knapp 50 Personen, davon ein etwas größerer Anteil im Bereich Technik und Verwaltung. Der Anteil der Frauen liegt im Bereich Wissenschaftliches Personal bei 32 % (inkl. SHK+WHK) bzw. 27 % (ohne SHK+WHK). Im Bereich des Personals in Technik und Verwaltung liegt der Anteil der Frauen bei 26 %. Damit ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in den letzten Jahren leicht, jedoch kontinuierlich zurückgegangen. Diese Entwicklung stellt sich im Detail wie folgt dar:

Im Bereich der Ausbildung arbeiten derzeit insgesamt fünf Auszubildende am Hochschulrechenzentrum (1/2/2 pro Ausbildungsjahr). Es gibt derzeit keine weiblichen Auszubildenden.

Im Bereich der Studentischen- und Wissenschaftlichen Hilfskräfte ist der Anteil der Frauen höher (54 % bei WHF und 25,9 % bei SHK). Hilfskräfte werden im Hochschulrechenzentrum im Bereich der Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden in der Nutzung der Systeme für Forschung und Lehre eingesetzt, wofür Kenntnisse u. a. in wissenschaftlicher Arbeitsweise benötigt werden. Die studentisch Beschäftigten studieren oftmals angrenzende Fächer.

Im Bereich der Leitungsfunktionen sind im Hochschulrechenzentrum drei Abteilungsleiter*innen beschäftigt, davon eine Frau (33 %). In der HRZ-Leitung und -Vertretung (zwei Stellen) ist keine Frau tätig.



Nachfolgend die Übersichten der Bereiche „Wissenschaftliches Personal“, „Personal in Technik und Verwaltung“ sowie „Auszubildende“:

Tabelle 1: Wissenschaftliches Personal

| BVL-Gruppen (Struktur) | A16 | A15 | A14 | E15 | E14 | E13UE | E13 H.D. | E12 | WHF,... | SHK,... | Gesamt |
|----------------------------|-----|-----|------|-----|-------|-------|----------|-----|---------|---------|--------|
| Gesamt | 1 | 1 | 2 | 2 | 6 | 3 | 6 | 1 | 11 | 27 | 27 |
| Frauen | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 6 | 7 | 7 |
| Frauen (%) | 0,0 | 0,0 | 50,0 | 0,0 | 33,3 | 66,7 | 16,7 | 0,0 | 54,5 | 25,9 | 26 |
| Vollzeit gesamt | 1 | 0 | 0 | 2 | 4 | 1 | 4 | 0 | 3 | 3 | 23 |
| Vollzeit Frauen | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 4 |
| Vollzeit Frauen (%) | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 66,7 | 66,7 | 17 |
| Teilzeit gesamt | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 8 | 24 | 4 |
| Teilzeit Frauen | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 4 | 5 | 3 |
| Teilzeit Frauen (%) | 0,0 | 0,0 | 50,0 | 0,0 | 100,0 | 100,0 | 50,0 | 0,0 | 50,0 | 20,8 | 75 |

Tabelle 2: Personal in Technik und Verwaltung

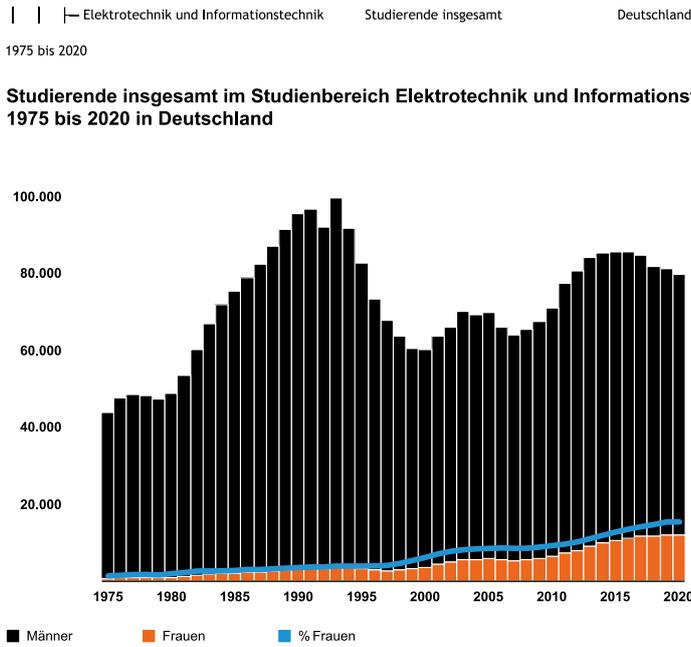
| BVL-Gruppen (Struktur) | E11 | E10 | E09A | E09B | E08 | Gesamt |
|----------------------------|-------|------|------|-------|-------|--------|
| Gesamt | 10 | 5 | 7 | 3 | 2 | 27 |
| Frauen | 3 | 1 | 0 | 1 | 2 | 7 |
| Frauen (%) | 30,0 | 20,0 | 0,0 | 33,3 | 100,0 | 26 |
| Vollzeit gesamt | 9 | 3 | 7 | 2 | 2 | 23 |
| Vollzeit Frauen | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 |
| Vollzeit Frauen (%) | 22,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 100,0 | 17 |
| Teilzeit gesamt | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| Teilzeit Frauen | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| Teilzeit Frauen (%) | 100,0 | 50,0 | 0,0 | 100,0 | 0,0 | 75 |

Tabelle 3: Ausbildung

| BVL-Gruppen (Struktur) | AZUBI |
|----------------------------|-------|
| Gesamt | 5 |
| Frauen | 0 |
| Frauen (%) | 0,0 |
| Vollzeit gesamt | 6 |
| Vollzeit Frauen | 0 |
| Vollzeit Frauen (%) | 0,0 |
| Teilzeit gesamt | 0 |
| Teilzeit Frauen | 0 |
| Teilzeit Frauen (%) | 0,0 |

Abbildung 1: Geschlechterverteilung im Studium

Der Anteil Frauen im Studienbereich Informationstechnik liegt bei ca. 15%. In den letzten Jahren ist dieser Anteil auch nur sehr langsam gestiegen.



| Jahr | Gesamt | Frauen | % Frauen | Männer | % Männer |
|------|--------|--------|----------|--------|----------|
| 2020 | 79.899 | 11.850 | 14,8% | 68.049 | 85,2% |
| 2019 | 81.211 | 12.021 | 14,8% | 69.190 | 85,2% |
| 2018 | 81.934 | 11.616 | 14,2% | 70.318 | 85,8% |
| 2017 | 84.751 | 11.563 | 13,6% | 73.188 | 86,4% |
| 2016 | 85.638 | 11.166 | 13,0% | 74.472 | 87,0% |
| 2015 | 85.570 | 10.545 | 12,3% | 75.025 | 87,7% |
| 2014 | 85.462 | 9.849 | 11,5% | 75.613 | 88,5% |
| 2013 | 84.273 | 9.013 | 10,7% | 75.260 | 89,3% |
| 2012 | 80.627 | 7.962 | 9,9% | 72.665 | 90,1% |
| 2011 | 77.508 | 7.219 | 9,3% | 70.289 | 90,7% |
| 2010 | 71.147 | 6.359 | 8,9% | 64.788 | 91,1% |
| 2009 | 67.648 | 5.800 | 8,6% | 61.848 | 91,4% |
| 2008 | 65.373 | 5.410 | 8,3% | 59.963 | 91,7% |
| 2007 | 63.943 | 5.275 | 8,2% | 58.668 | 91,8% |
| 2006 | 66.142 | 5.520 | 8,3% | 60.622 | 91,7% |
| 2005 | 69.860 | 5.751 | 8,2% | 64.109 | 91,8% |
| 2004 | 69.366 | 5.632 | 8,1% | 63.734 | 91,9% |
| 2003 | 70.187 | 5.545 | 7,9% | 64.642 | 92,1% |
| 2002 | 66.003 | 4.966 | 7,5% | 61.037 | 92,5% |
| 2001 | 63.677 | 4.383 | 6,9% | 59.294 | 93,1% |
| 2000 | 60.279 | 3.620 | 6,0% | 56.659 | 94,0% |
| 1999 | 60.634 | 3.184 | 5,3% | 57.450 | 94,7% |
| 1998 | 63.753 | 2.884 | 4,5% | 60.869 | 95,5% |
| 1997 | 67.705 | 2.714 | 4,0% | 64.991 | 96,0% |
| 1996 | 73.419 | 2.860 | 3,9% | 70.559 | 96,1% |
| 1995 | 82.659 | 3.180 | 3,8% | 79.479 | 96,2% |
| 1994 | 91.752 | 3.513 | 3,8% | 88.239 | 96,2% |
| 1993 | 99.701 | 3.844 | 3,9% | 95.857 | 96,1% |
| 1992 | 92.027 | 3.328 | 3,6% | 88.699 | 96,4% |
| 1991 | 96.731 | 3.505 | 3,6% | 93.226 | 96,4% |
| 1990 | 95.727 | 3.325 | 3,5% | 92.402 | 96,5% |
| 1989 | 91.472 | 3.041 | 3,3% | 88.431 | 96,7% |
| 1988 | 87.002 | 2.756 | 3,2% | 84.246 | 96,8% |
| 1987 | 82.603 | 2.464 | 3,0% | 80.139 | 97,0% |
| 1986 | 79.082 | 2.370 | 3,0% | 76.712 | 97,0% |
| 1985 | 75.357 | 2.073 | 2,8% | 73.284 | 97,2% |
| 1984 | 72.022 | 1.914 | 2,7% | 70.108 | 97,3% |
| 1983 | 66.988 | 1.756 | 2,6% | 65.232 | 97,4% |
| 1982 | 60.095 | 1.567 | 2,6% | 58.528 | 97,4% |
| 1981 | 53.373 | 1.185 | 2,2% | 52.188 | 97,8% |
| 1980 | 48.738 | 957 | 2,0% | 47.781 | 98,0% |
| 1979 | 47.418 | 773 | 1,6% | 46.645 | 98,4% |
| 1978 | 48.306 | 846 | 1,8% | 47.460 | 98,2% |
| 1977 | 48.678 | 843 | 1,7% | 47.835 | 98,3% |
| 1976 | 47.755 | 742 | 1,6% | 47.013 | 98,4% |
| 1975 | 43.965 | 618 | 1,4% | 43.347 | 98,6% |

Quelle: Statistisches Bundesamt (destatis) 2021 und eigene Berechnungen © 2022 | Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V.



Studienjahre für Studierende insgesamt beziehen sich nur auf das jeweilige Wintersemester (SJ 2015 = WS 2015/2016).

Mit dem Wintersemester 2015/16 wird der Studienbereich Elektrotechnik umbenannt in Elektrotechnik und Informationstechnik.

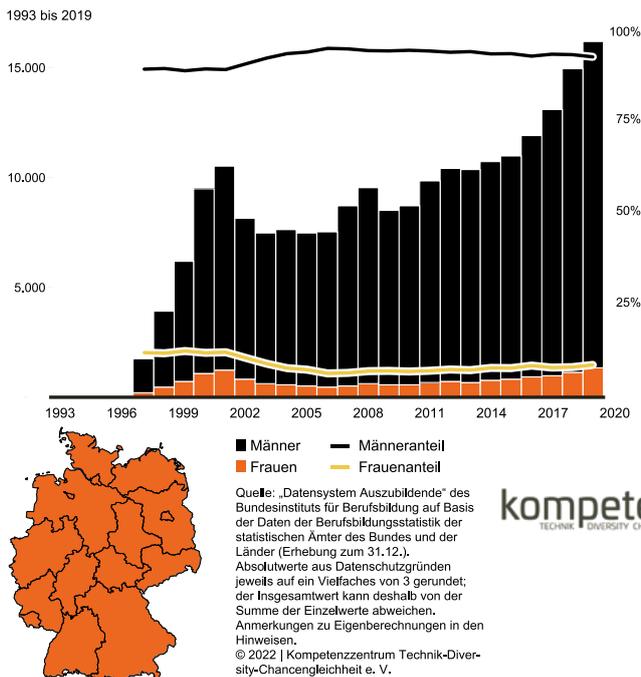
Hinweis zu den verfügbaren Zeiträumen: Hochschuldaten auf Bundesländerebene sind erst ab dem Jahr 2008 verfügbar, auf Bundesebene hingegen schon ab 1973 für die Abschlüsse und ab 1975 für die Studierenden. Bachelor und Master wurden erst im Jahr 2000 eingeführt.

Abbildung 2: Geschlechterverteilung in der Ausbildung

Im Bereich der Fachinformatiker*innen-Ausbildung liegt der Anteil der Frauen in den letzten Jahren bundesweit bei ca. 8%.

Zeitreihe Fachinformatiker/in in Deutschland

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge von 1997 bis 2019



Neu abgeschlossene Ausbildungsvertr., Deutschland

MINT: Fachinformatiker/in

| Jahr | Gesamt | Frauen | % Frauen | Männer | % Männer |
|------|--------|--------|----------|--------|----------|
| 2019 | 16.212 | 1.320 | 8 % | 14.895 | 92 % |
| 2018 | 14.952 | 1.128 | 8 % | 13.824 | 92 % |
| 2017 | 13.095 | 972 | 7 % | 12.123 | 93 % |
| 2016 | 11.925 | 948 | 8 % | 10.977 | 92 % |
| 2015 | 11.010 | 801 | 7 % | 10.209 | 93 % |
| 2014 | 10.713 | 786 | 7 % | 9.930 | 93 % |
| 2013 | 10.356 | 696 | 7 % | 9.657 | 93 % |
| 2012 | 10.398 | 717 | 7 % | 9.681 | 93 % |
| 2011 | 9.843 | 645 | 7 % | 9.198 | 93 % |
| 2010 | 8.730 | 555 | 6 % | 8.175 | 94 % |
| 2009 | 8.505 | 555 | 7 % | 7.953 | 93 % |
| 2008 | 9.525 | 615 | 6 % | 8.913 | 94 % |
| 2007 | 8.727 | 522 | 6 % | 8.205 | 94 % |
| 2006 | 7.554 | 441 | 6 % | 7.113 | 94 % |
| 2005 | 7.461 | 510 | 7 % | 6.948 | 93 % |
| 2004 | 7.629 | 555 | 7 % | 7.074 | 93 % |
| 2003 | 7.458 | 633 | 8 % | 6.825 | 92 % |
| 2002 | 8.169 | 819 | 10 % | 7.353 | 90 % |
| 2001 | 10.506 | 1.218 | 12 % | 9.288 | 88 % |
| 2000 | 9.480 | 1.083 | 11 % | 8.397 | 89 % |
| 1999 | 6.192 | 738 | 12 % | 5.454 | 88 % |
| 1998 | 3.897 | 441 | 11 % | 3.456 | 89 % |
| 1997 | 1.779 | 204 | 11 % | 1.575 | 89 % |

Quellenangabe: Die Zahlen und Grafiken basieren auf Zahlen des Statistischen Bundesamts, visualisiert und ausgewertet von www.kompetenzz.de Kompetenzzentrum für Technik, Diversity und Chancengleichheit

1.1 Zukünftige Personalentwicklung (fünf Jahre)

In den nächsten fünf Jahren scheidet im Weg der Rente bzw. Pensionierung fünf Mitarbeiter*innen des Hochschulrechenzentrums aus, vier Frauen und ein Mann. Zugleich ist im HRZ in den letzten zwei Jahren ein Stellenzuwachs durch die höhere Bedeutung der Digitalisierungsthemen innerhalb der Hochschule zu verzeichnen. Dies wird sich u. U. auch in den nächsten Jahren fortsetzen, weshalb insgesamt mit einem Stellenaufwuchs im Hochschulrechenzentrum zu rechnen ist.

Wegen dieser beiden Aspekte unterliegt die Personalstruktur des Rechenzentrums in den nächsten Jahren einer hohen Dynamik. Die Lage auf dem IT-Arbeitsmarkt ist insgesamt als sehr angespannt zu bezeichnen, sodass ein Blick auf die reinen Fächer der Informationstechnik etwas einschränkt. Deshalb verzeichnet auch das Hochschulrechenzentrum eine weiterhin äußerst schwierige Bewerber*innenlage. Gerade in den technischen Bereichen müssen Stellen wegen mangelnder Resonanz häufig mehrfach ausgeschrieben werden. Insgesamt bewerben sich im technischen Bereich äußerst selten Frauen.

Im Hochschulrechenzentrum wurden in den letzten Jahren vermehrt Mitarbeiter*innen aus angrenzenden Bereichen eingestellt und es wurde vermehrt in Weiterqualifizierung investiert.

2. Ziele

Das Hochschulrechenzentrum versucht weiterhin, seine offenen Stellen paritätisch zu besetzen. Dies wäre schon ein großer Erfolg, da bei der Bewerber*innenlage (hierzu liegen keine statistischen Daten vor; eine sehr deutliche Überzahl männlicher Bewerber ist jedoch erkennbar) eher auszuschließen ist, dass freiwerdende Stellen überwiegend mit Frauen besetzt werden können. Bei den geplanten fünf Neueinstellungen sollen, sofern es die Bewerbungslage zulässt, mindestens zwei Frauen eingestellt werden.

Bei weiterem Personalzuwachs kann es zudem nötig sein, durch weitere Umstrukturierungen eine weitere Abteilung zu etablieren. Das Hochschulrechenzentrum strebt in diesem Fall an, die Abteilungsleitung mit einer Frau zu besetzen.

Bei den Auszubildenden ist die Situation bezogen auf das Geschlechterverhältnis nicht zufriedenstellend: In den vergangenen vier Jahrgängen gab es (bei insgesamt nur wenigen Bewerbungen) nur eine einzige Bewerberin. Unter allen erfolgreichen Ausbildungen am Rechenzentrum waren bisher zwei Frauen, die beide weiterhin am HRZ beschäftigt sind. Ziel des Hochschulrechenzentrums ist es daher, überhaupt wieder eine weibliche Auszubildende für die Arbeit am HRZ zu gewinnen.

3. Maßnahmen und Controlling

Das Hochschulrechenzentrum ist in den vergangenen Jahren sehr aktiv gewesen, um die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter*innen positiv zu gestalten. Hierzu zählen u. a. eine gute Arbeitsplatzausstattung, persönlicher Entscheidungsspielraum, aber auch eine möglichst gute Lohn-Eingruppierung – teilweise auch im Rahmen von Zulagen. Dadurch wurde das Umfeld für alle Beschäftigten attraktiver, was für das Hochschulrechenzentrum von sehr hoher Bedeutung ist: Im IT-Bereich gibt es einen bundesweiten Mangel an Fachkräften. Wir befinden uns daher in harter Konkurrenz zu privatwirtschaftlichen Arbeitgebern, die im Durchschnitt wesentlich höhere Gehälter zahlen können. Auch Bundeseinrichtungen zahlen im öffentlichen Dienst z. B. deutlich höhere Zulagen.

Zu den positiven „weichen Faktoren“ des Rechenzentrums zählen die sehr flexible Arbeitszeit, die eine hohe Familienfreundlichkeit sicherstellt, Homeoffice-Möglichkeiten und das gute kollegiale Umfeld, das u. a. durch teambildende Maßnahmen ergänzt wird. Offenheit und Kommunikation werden gepflegt. Diese positiven Seiten stellen wir den Bewerber*innen bei Vorstellungsgesprächen ausführlich dar und werben auf diese Weise für eine Arbeitsaufnahme. Den in den universitären Stellenausschreibungen üblichen Hinweis darauf, dass Chancengleichheit Teil unserer Personalpolitik ist, nutzen wir ebenfalls.

Es gibt in vielen Bereichen wenig Personalredundanz und Kolleg*innen sind alleinverantwortlich für einen Dienst. Gleichzeitig sind die Anforderungen innerhalb der Universität an Verfügbarkeit, kurze und frühe Wartungszeiten etc. deutlich gestiegen. Dies führt dazu, dass diese Anforderungen häufig nur sehr schwer auf einer Teilzeitstelle umzusetzen sind. Zugleich ist es jedoch auch im Hochschulrechenzentrum so, dass vor allem Frauen auf Teilzeitstellen beschäftigt sind – auch wenn der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist.

Der Annahme folgend, dass Teilzeitstellen für weibliche Beschäftigte attraktiver sind, ergibt sich daraus das Problem, dass vor allem verantwortliche Bereiche in der Administration/Betreuung von IT-Diensten für Frauen im Schnitt „unattraktiver“ sind, weil sie schwerer mit Teilzeit vereinbar sind. Strategisches Ziel des Hochschulrechenzentrums ist es deshalb, dass es in dem Bereich, der die Grundanforderungen im IT-Bereich verantwortet, zu einem Personalzuwachs kommt.

Dies würde eine höhere Flexibilität und in Konsequenz auch besser umzusetzende Teilzeitkonzepte und höhere Attraktivität der Stellen für Frauen bedeuten – bei einer gleichzeitig besseren Verfügbarkeit des Dienstes für die gesamte Hochschule.

Zur Gewinnung von Auszubildenden, insbesondere weiblichen, 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. Auch besuchen wir Schulen, um dort gezielt für eine Ausbildung zur IT-

Fachkraft zu werben: Hierbei werden auch insbesondere Schülerinnen angesprochen.

Wir planen eine weitere Verstärkung dieser Bemühungen und arbeiten hinsichtlich zukünftiger Ausschreibungen an einer Reattraktivierung unseres Arbeitgeberprofils, mit dem wir unsere Stärken und die Vorteile des „Arbeitsplatzes Universität“ besser umreißen und präsentieren werden, sowie der Ansprache von Bewerber*innen über neue Kanäle. Infolgedessen erhoffen wir uns eine bessere Wettbewerbsfähigkeit in diesem hochkompetitiven Sektor des Arbeitsmarkts, der in Kombination mit der abzusehenden Dynamik der

Stellenbesetzungen ein besseres Erreichen unserer Gleichstellungsziele ermöglichen würde. Das Hochschulrechenzentrum wird in allen Bewerbungsverfahren ein detaillierteres Controlling durchführen bzw. dieses intensivieren.

Derzeit werden verstärkt die Maßnahmen der Personalgewinnung überprüft und überarbeitet. Das Hochschulrechenzentrum erprobt auf neuen Wegen, auch über neue Plattformen, mit der Personalabteilung Bewerber*innen zu gewinnen. In diesen Prozessen wird verstärkt darauf geachtet, über welchen Weg gezielt Bewerberinnen erreicht werden.



Foto: Frank Homann



RHEINISCHE
FRIEDRICH-WILHELMS-
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3
53113 Bonn
www.uni-bonn.de



HOCHSCHULRECHEN-
ZENTRUM DER
UNIVERSITÄT BONN

Wegelerstraße 6
53115 Bonn
www.hrz.uni-bonn.de