

# Frauenförderplan des zentralen IT-Service-Centers der TU Berlin (tubIT)

4. September 2009

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>IST-Analyse</b>	<b>2</b>
2.1	Statistische Analyse . . . . .	2
2.2	Bewertung der Entwicklung von 2007 bis 2009 . . . . .	3
<b>3</b>	<b>Zieldefinition</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Empfehlungen</b>	<b>4</b>
4.1	Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren . . . . .	4
4.2	Arbeitszeitgestaltung . . . . .	4
4.3	Weiterbildung und Qualifizierung . . . . .	5
<b>5</b>	<b>Berichtspflicht</b>	<b>5</b>

# 1 Einleitung

In Anlehnung an die im Amsterdamer Vertrag von 1997, im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, im Hochschulrahmengesetz, im Berliner Hochschulgesetz, im Landesgleichstellungsgesetz und in den Frauenförderrichtlinien der TU Berlin enthaltenen Vorgaben ist das zentrale IT-Service-Center der TU (tubIT) bemüht, mit diesem Frauenförderplan zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der tubIT beizutragen, jegliche Benachteiligung der weiblichen Beschäftigten sowie der Benutzerinnen zu vermeiden und sie in ihrer fachlichen und beruflichen Entwicklung weitestgehend zu unterstützen.

Gleichzeitig ist sich tubIT seiner Vorbildfunktion in der Vermittlung eines Tätigkeitsbildes von Frauen in technischen und techniknahen Bereichen bewußt. Dies gilt umso mehr als dass tubIT als zentraler Ansprechpartner für die Vielzahl der Einsatzmöglichkeiten moderner Information- und Kommunikationstechnik in immer stärkeren Umfang wahrgenommen wird.

## 2 IST-Analyse

Aufgrund des Charakters der tubIT als zentrale Dienstleistungseinrichtung und der bestehenden Stellenstruktur können nachfolgend nur die Frauenanteile der nichtstudentischen und studentischen Beschäftigten angegeben werden.

### 2.1 Statistische Analyse

Die folgenden Tabellen zeigen die Personalstruktur der tubIT nach verschiedenen Kriterien aufgeschlüsselt.

Die aufgeführten Zahlen könnten aufgrund der Verschmelzung von PRZ, ZRZ und VIT zur tubIT Unstimmigkeiten aufweisen.

Zeitpunkt	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in %
2007-01-01	63 (14)	17 (6)	27 (43)
2008-01-01	70 (14)	21 (5)	30 (36)
2009-08-25	74 (19)	23 (6)	31 (32)

Tabelle 1: Beschäftigtenstruktur nach Personen (Teilzeit)

Zeitpunkt	besetzte Stellen	davon Frauen	Frauenanteil in %
2007-01-01	51,21	13,95	27
2008-01-01	51,79	16,03	31
2009-08-25	52,79	16,03	30

Tabelle 2: Beschäftigtenstruktur nach Stellenanteilen (ohne studentische Hilfskräfte)

Zeitpunkt	Beschäftigte	davon Frauen	Frauenanteil in %
2007-01-01	6,75	0,75	11
2008-01-01	13,25	3	23
2009-08-25	14,75	4,75	32

Tabelle 3: Beschäftigtenstruktur nach Stellenanteilen (nur studentische Hilfskräfte)

Alter in Jahren	Gesamt 2007	Gesamt 2009	Frauen 2007	Frauen 2009	Frauenanteil in % 2007	Frauenanteil in % 2009
bis 29	14	17	3	5	21	29
30 bis 39	7	18	1	5	14	28
40 bis 49	12	11	4	4	33	36
50 bis 59	19	15	7	3	37	20
über 59	11	13	2	6	18	46

Tabelle 4: Beschäftigtenstruktur nach Alter

Verg.-gruppe	Gesamt 2007	Gesamt 2009	Frauen 2007	Frauen 2009	Frauenanteil in % 2007	Frauenanteil in % 2009
I (a/b)	14	14	2	2	14	14
II (a/b)	13	9	1	1	8	11
III	5	13	1	5	20	38
A11	-	1	-	0	-	0
IV (a/b)	6	15	3	6	50	40
Vc	2	3	2	2	100	67
VIb	2	2	2	2	100	100
Stud	10	17	4	5	40	29

Tabelle 5: Beschäftigtenstruktur nach BVL-Gruppe

Art	Gesamt 2009	Frauen 2009	Frauenanteil in % 2009
Leitung	7	0	0
Stellvertretende Leitung	7	2	29

Tabelle 6: Beschäftigtenstruktur in leitenden Positionen

## 2.2 Bewertung der Entwicklung von 2007 bis 2009

Die tubIT existiert erst seit Dezember 2006 und befindet sich somit noch im Aufbau. Ebenso ist dies der erste Frauenförderplan der tubIT. Demzufolge ist es kaum möglich, eine aussagekräftige Bewertung der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur vorzunehmen.

Anzumerken sei außerdem, dass bei den studentischen Beschäftigten auf-

grund der geringen durchschnittlichen Beschäftigungsdauer und des damit einhergehenden Wechsels der Frauenanteil sehr stark vom Stichtag der Erfassung der Beschäftigtenstruktur abhängig ist.

Bei den nichtstudentischen Beschäftigten hat sich die Zahl der weiblichen Beschäftigten leicht erhöht.

Bei den studentischen Beschäftigten hat sich der Frauenanteil von 11 % am 01.01.2007 auf 32 % am 25.08.2009 gesteigert und liegt somit auf annähernd dem selben Niveau wie das der nichtstudentischen Beschäftigten.

### **3 Zieldefinition**

Ziel ist eine Erhöhung des Frauenanteils in Gebieten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dies bezieht sich besonders auf leitende Positionen als auch auf eine Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Gehaltsgruppen. Auch sind qualitative Verbesserungen der Arbeitssituation von Frauen zu erreichen sowie eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten.

In Hinblick auf die Vorbildfunktion der tubIT soll der Frauenanteil in den Arbeitsgebieten, die repräsentativ nach außen wirken, gefestigt und ebenso weiterhin gefördert werden.

### **4 Empfehlungen**

Einleitend sei erwähnt, dass bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Entwicklung von weiblichen Beschäftigten insbesondere auf das Bewerbungsverfahren und Einstellungsverfahren als auch auf die Arbeitsbedingungen zu achten ist.

#### **4.1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren**

In den Einstellungsverfahren ist darauf zu achten, dass Bewerberinnen mit gleicher Qualifikation und Eignung gegenüber ihren männlichen Mitbewerbern bevorzugt zur Einstellung vorgeschlagen werden.

Bei der Formulierung von Stellenausschreibungen sollen ausdrücklich Frauen zur Bewerbung aufgefordert und auf ihre Bevorzugung bei gleicher Qualifikation gegenüber männlichen Bewerbern hingewiesen werden. Ziel ist es außerdem, die Stellenausschreibungen einer breiteren Gruppe von potentiellen Bewerberinnen bekannt zu geben.

Bei der Einladung zu Bewerbungsgesprächen sind alle Bewerberinnen zu berücksichtigen, die die erforderliche Qualifikation für diese Stelle besitzen.

#### **4.2 Arbeitszeitgestaltung**

In Anbetracht der noch immer bestehenden Doppelbelastung vieler Frauen durch Familie und Beruf ist bei der Arbeitszeitgestaltung für teilzeitbeschäftigte Frauen wie bisher schon auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen möglichst einzugehen.

Die familiären Belange sind weitgehend zu berücksichtigen. Auf Antrag der Mitarbeiterin und in Abstimmung mit den dienstlichen Erfordernissen können Arbeitszeitveränderungen im Rahmen der festgelegten Wochenarbeitszeit vorgenommen werden.

Bei festen Dienstzeiten sowie bei Anordnung von Überstunden ist auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu achten.

### **4.3 Weiterbildung und Qualifizierung**

Allen Mitarbeiterinnen der tubIT ist die Möglichkeit zu geben, an Weiterbildungsmaßnahmen, die im Rahmen der entsprechenden Dienstvereinbarung liegen, teilzunehmen. Sämtliche Informationen über stattfindende Weiterbildungsveranstaltungen (Lehrgänge, Kurse, Vorträge, etc.) werden durch Aushang/Auslage regelmäßig öffentlich bekannt gemacht.

## **5 Berichtspflicht**

Der Leiter der tubIT berichtet in seinem Jahresbericht gegenüber dem Akademischen Senat (AS) sowie auf Anfrage über die Erfüllung der Aufgaben dieses Frauenförderplanes.