



Gleichstellungsplan des Regionalen Rechenzentrums der Universität Hamburg 2003 bis 2007

Präambel

Das Hamburgische Hochschulgesetz vom 28. Juli 2001 formuliert in § 3 Abs. 4 den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen.

Die Neufassung der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg (FFRL Uni HH), die vom Akademischen Senat am 18. 12 1997 verabschiedet worden ist, verpflichtet zur Erstellung eines fachbereichsspezifischen Frauenförderplans für jeweils fünf Jahre (vgl. FFRL Uni HH, VII.1). Da das Regionale Rechenzentrum der Universität Hamburg (RRZ) wissenschaftliches Personal beschäftigt, gilt die FFRL Uni auch für das RRZ.

Im Juni 2002 wurde außerdem die universitätsinterne Zielvereinbarung zur Frauenförderung zwischen dem Präsidenten und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg' (ZVFF) verabschiedet.

Die FFRL Uni HH, die ZVFF und der Gleichstellungsplan des RRZ bilden zusammen die Grundlage für die Jahre 2003 bis 2007 zur Erzielung der angestrebten Gleichstellung von Frauen und Männern im RRZ.

Alle Aussagen, die sich im vorliegenden Gleichstellungsplan auf die angestrebte Erzielung der Gleichstellung von Frauen beziehen, gelten nur bei gleichwertiger Qualifikation.

Die Entscheidungsgremien des RRZ (Leitung, Gruppenleitung sowie Gruppen) verpflichten sich, für die Umsetzung des Frauenförderplans in allen seinen Teilen Sorge zu tragen, insbesondere darauf hinzuwirken, dass der Anteil von Frauen auf allen Qualifikationsstufen mindestens 50 Prozent beträgt. Der Leitung obliegt hierbei eine besondere Verantwortung.

Bei jeder Entscheidung der Gremien sind die Auswirkungen auf die angestrebte Gleichstellung beider Geschlechter zu erwägen und bei der Entscheidungsfindung im Sinne der Herbeiführung einer tatsächlichen Gleichstellung zu berücksichtigen.

I. Die Gleichstellungsbeauftragte

Im RRZ übernehmen eine von der Frauenversammlung gewählte und vom Direktor / von der Direktorin ernannte Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

Die Leitung des RRZ stellt sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte des RRZ ihre Rechte gemäß FFRL Uni HH (Ziffer VII.4) wahrnehmen kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin lädt bis zu zweimal im Semester zu einer Frauenversammlung im RRZ ein, zu der alle Wissenschaftlerinnen im RRZ schriftlich eingeladen werden. Außerdem erfolgt die Einladung durch öffentlichen Aushang.



II. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sind in Ziffer VII.3 und VII.4 der FFRL Uni HH beschrieben.

Zwischen der Leitung und der Gleichstellungsbeauftragten des RRZ soll ein regelmäßiger Dialog zum Thema ‚Gleichstellung und Personalplanung‘ stattfinden

Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet der Leitung sowie den Gruppenleitern und Gruppenleiterinnen zum Ende ihrer Amtsperiode einen Bericht über die Erfahrungen und Ergebnisse der Umsetzung des Gleichstellungsplans des RRZ.

Die Entscheidungsgremien des RRZ tragen dafür Sorge, dass

- 1.) die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig (d.h. nicht als Tischvorlage) Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen betreffen (vgl. Ziffer VII.4.2 der FFRL Uni HH) und dass
- 2.) die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien des RRZ wahrnehmen kann.

Dies gilt insbesondere für:

- Stellenausschreibungen
- Auswahlverfahren (inkl. Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen und Akten, soweit es sich nicht um Personalakten handelt)
- Bewerbungsgespräche.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine Frist von vierzehn Tagen, um Widerspruch einzulegen (vgl. Ziffer VII.4.4 – 6 der FFRL Uni HH).

Der Gleichstellungsbeauftragten des RRZ werden zu ihrer Entlastung Mittel für 60 Stunden studentische Hilfskraft pro Jahr zur Verfügung gestellt.

III. Sprache

Im gesamten dienstlichen Schriftverkehr des RRZ ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Es sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden oder, sofern diese nicht gefunden werden können, weibliche und männliche Sprachformen.

IV. Allgemeine Situationsbeschreibung

Das Regionale Rechenzentrum (RRZ) ist eine Betriebseinheit der Universität Hamburg. Es erfüllt seine Aufgaben dienstleistungsorientiert für die Universität Hamburg. Der Schwerpunkt der Aufgaben hat sich mehr und mehr in Richtung von Informationsbereitstellung, -gewinnung und -organisation verlagert, wobei die für die Erreichung dieser Ziele einzusetzende Hard- und Software sowie der Auf- und Ausbau einer entsprechend leistungsfähigen Netzinfrastruktur vom RRZ bereitgestellt werden müssen.

Das RRZ hat grundsätzlich die Aufgabe, die IT -unterstützte Aufgabenwahrnehmung für Lehre, Forschung und Verwaltung sicherzustellen. Dazu gehören die zentrale Bereitstellung von IT-Systemen und deren Betrieb, der Betrieb und Ausbau der Netzinfrastruktur sowie die Beratung



der Fachbereiche und Institute für die Konzeption und Beschaffung dezentraler Systeme. Die Verwaltung wird direkt unterstützt, wobei auch die Beschaffung, Wartung und Pflege der Arbeitsplatzsysteme und der Peripheriegeräte durch das RRZ wahrgenommen wird; zu dieser Unterstützung zählen auch Einweisungs- und Schulungsaufgaben bei speziellen Anwendungen.

Es berät die Benutzer, leistet benutzerorientierte Forschungs- und Entwicklungsarbeit, bietet u.a. Lehrveranstaltungen und Übungen über Programmiersprachen, Anwendungsprogrammen, Betriebssysteme, Programmieren von Parallelrechnern, WWW-Programmierung, Nutzungsmöglichkeiten des Internets und die Dienste des RRZ für das Studium an.

V. Stellensituation im RRZ

Die momentane Stellensituation des RRZ wird in der nachstehenden Übersicht erläutert (Stand vom 1. September 2003). Nicht aufgeführt ist die ausschließlich aus Männern bestehende Gruppe SAP/RZ, da diese nicht im RRZ etatisiert ist.

Wissenschaftliches Personal:

Vergütungsgruppe	m	w	Bemerkungen
BAT I	1	0	1 M nicht etatisiert
BAT Ia	2	1	1 M Altersteilzeit Blockmodell
BAT Ib	11	0	5 M Altersteilzeit (2 Ruhephase, 1 Blockmodell, 1*90%, 1*50%), 1 M nicht etatisiert
BAT IIa	9	7	6 W Teilzeit (3* 50%, 1*60%, 1*75%, 1*80%), 4 Stellen sind befristete Projektstellen, 7 W entspricht 4,65 Vollzeitstellen, 1 M finanziert aus Altersteilzeit
C4	1	0	
A14	1	0	1 M Altersteilzeit 80%
Summe	25	8	

Technisches- und Verwaltungspersonal:

Vergütungsgruppe	m	w	Bemerkungen
BAT III	7	1	1 W Altersteilzeit Blockmodell, 1 M nicht, 1M 1/2 im RRZ etatisiert
BAT IVa	5	2	1 W nicht im RRZ etatisiert, 2 M Teilzeit (1*50%, 1*75%)
BAT IVb	4	2	1W Teilzeit (50%)
BAT Vb	1	2	1M Teilzeit (50%)
BAT VIb	1	3	1W Teilzeit (50%), 1 W Altersteilzeit Blockmodell
BAT VII	0	6	2W Teilzeit (1*50%, 1*44%), 1 W Altersteilzeit 50%
A9	0	1	
A10	1	0	
A11	3	1	
A12	1	1	
A13	1	1	



Summe	24	20	
-------	----	----	--

Studentische Hilfskräfte:

Stunden/Monat	m	w
30	1	0
39	15	8
40	2	3
45	1	1
73	7	3
Summe	26	15

VI. Prognose der zu besetzenden Stellen

Bewegungsspielraum für die Erhöhung des Anteils an Frauen im RRZ gibt es 1.) bei den unbefristeten Stellen durch Fluktuation (z. B. durch Kündigung, Eintritt in den Ruhestand) oder neue Aufgaben und 2.) bei den befristeten Stellen ebenfalls durch Fluktuation, neue Projekte oder neue Vertretungen.

1.) Unbefristete Stellen für das wissenschaftliche Personal

Planbar ist z.Zt. die Fluktuation durch Eintritt in den Ruhestand und bereits bestehende oder beantragte Altersteilzeit. Für Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen stehen in der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans folgende Stellen zur Verfügung, die alle mit Männern besetzt sind:

Vakanzgrund	2003	2004	2005	2006	2007
Altersteilzeit	1	2			
Eintritt in den Ruhestand		1	1	2	2

Im RRZ wird Altersteilzeit regelmäßig durch das Blockmodell realisiert, bei dem einer aktiven Phase eine passive folgt. Während der passiven Phase kann eine Besetzung nicht erfolgen, sondern nur durch eingesparte Arbeitgeberanteile an den Sozialleistungen ein Betrag von 17 % genutzt werden, um eine Vertretung zu realisieren.

Weitere Besetzungsmöglichkeiten könnten bei der angestrebten Umwandlung von derzeit befristeten Arbeitsverträgen in unbefristete Arbeitsverhältnisse entstehen.

2.) Wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (Projektstellen, Vertretungen von Altersteilzeit etc.)

Zur Zeit gibt es im RRZ eine Reihe von Projekten, die unter Umständen in den Dauerbetrieb des RRZ integriert werden müssen (z. B. E-Learning, Flexnow!, Hamburg UP etc.). Es ist davon auszugehen, daß bei einer Integration der Projekte in den Regelbetrieb des RRZ eingearbeitete, haus-



interne Bewerber und Bewerberinnen gegenüber externen bevorzugt eingestellt werden. Von den dort vorhandenen befristeten Stellen sind 4 mit Frauen und 0 mit Männern besetzt.

Gleiches gilt für die Vertretungen aufgrund von Altersteilzeit. Auch hier ist davon auszugehen, dass die bereits eingearbeiteten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auf unbefristeten RRZ-Stellen weiter beschäftigt werden.

VII. Allgemeine Zielvorgaben

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei der Einstellung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in den jeweiligen Vergütungsgruppen gleichermaßen repräsentiert sind. Bisherige Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung darf auf keinen Fall zum Nachteil der Bewerber und Bewerberinnen gewertet werden.

VIII. Allgemeine Maßnahmen

Das RRZ sieht es als vordringliches Ziel an, Frauen aus geeigneten Studiengängen oder anderweitiger geeigneter Qualifikation gezielter anzusprechen, um die Zahl qualifizierter Bewerberinnen und damit die Chance für deren Einstellung zu erhöhen. Es sind Maßnahmen zu treffen, die - vor einer konkreten Stellenausschreibung - Frauen auf das RRZ aufmerksam machen und deren Bereitschaft erhöhen, sich zu bewerben.

- Hierzu wird das RRZ zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten des RRZ eine WWW-Seite aufbauen, die gezielt Frauen anspricht. Über die Homepage des RRZ soll auf diese Frauenseite aufmerksam gemacht werden. Sie soll direkt über einen Link von dort zu erreichen sein.
- Auf dieser Frauenseite werden die Wissenschaftlerinnen des RRZ neben der Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerinnen für potentielle Bewerberinnen genannt, um bereits vor einer Stellenausschreibung Informationen nicht nur über die Aufgaben des RRZ, sondern auch gerade über das Arbeitsumfeld zu verbreiten. Das RRZ verspricht sich davon eine Herabsetzung von evtl. bestehenden Hemmschwellen bei einer Bewerbung. Stellenausschreibungen des RRZ werden auf dieser Seite bekannt gegeben.
- Weiterhin hofft das RRZ, durch diese Maßnahme auch den Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften zu erhöhen. Die Studentinnen lernen bereits vor Abschluss ihres Studiums das RRZ und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen, können gezielter Schwerpunkte in ihrem Studium setzen und neben ihrem Studium Fähigkeiten erwerben, die sie für eine spätere Einstellung besonders qualifizieren. Das RRZ verspricht sich davon eine stärkere Bindung der Studentinnen auch nach Abschluß ihres Studiums ans RRZ.
- Das RRZ wird auf dieser Frauenseite alle Stellenanzeigen für studentische Hilfskräfte publizieren, um so Studentinnen gezielt anzusprechen. Außerdem wird sich das RRZ auch bei der Besetzung seiner Hilfskraftstellen darum bemühen, so lange geeignete Studentinnen bevorzugt einzustellen, bis ein Anteil von 50% Frauen erreicht ist.

IX. Zielvorgabe und Maßnahmen bei der Besetzung von befristeten Projektstellen und Vertretungsstellen (Vertretung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Erziehungsurlaub, Teilzeit (auch Altersteilzeit))

Es ergibt sich immer wieder die Notwendigkeit, Projektaufgaben in den Dauerbetrieb des RRZ zu übernehmen. Daher ist es für die Frauenförderung besonders wichtig, bereits befristete Pro-



jektstellen gemäß VII. mit Frauen zu besetzen, um diesen so die Möglichkeit zu geben, als hausinterne, eingearbeitete Mitarbeiterinnen auf die späteren unbefristeten Stellen zu gelangen. Dasselbe gilt für die Vertretungsstellen durch Altersteilzeit.

Frauen auf befristeten Stellen, die nicht unmittelbar in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt werden können, hätten die Chance, durch spezielle Kenntnisse der Arbeitsvorgänge im RRZ auf andere neu ausgeschriebene unbefristete Stellen zu gelangen (im RRZ, in den Fachbereichen der Universität Hamburg, an anderen Rechenzentren oder in der Wirtschaft).

X. Maßnahmen bei Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen wird die männliche und weibliche Berufsbezeichnung verwendet. Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Formulierungen in Stellenausschreibungen, die erwiesenermaßen abschreckend auf Frauen wirken, sind zu vermeiden.

Sobald bekannt wird, dass eine Stelle am RRZ zu besetzen ist, werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des RRZ über den Sachverhalt informiert. Ihnen wird die vorläufige Stellenbeschreibung vorab zur Kenntnis gegeben und die Möglichkeit eröffnet, ihr Interesse an dieser auszusprechenden Stelle zu bekunden und ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können. Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in Beurlaubung befinden, werden über die Stellenausschreibung informiert.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen oder Stellen, die zukünftig bessere Chancen erwarten lassen, zu motivieren und sie auf diesem Wege zu unterstützen.

Öffentliche Ausschreibungen sollen nicht nur über die WWW-Seiten der Universität Hamburg bzw. des RRZ bekannt gegeben werden. Ergänzend dazu sollen die Ausschreibungen mindestens über frauen- und fachspezifische Mailinglisten verteilt werden und möglichst auch über Zeitungen und Fachzeitschriften.

XI. Maßnahmen bei Bewerbungsgesprächen

Jeder Personalauswahlkommission des RRZ sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens sollen jedoch zwei Wissenschaftlerinnen (in der Regel neben der Gleichstellungsbeauftragten) Mitglied der Kommission sein.

In den Bewerbungsgesprächen ist neben der fachlichen Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber auch die soziale Kompetenz, die im heutigen beruflichen Umfeld eine immer größere Bedeutung bekommt, zu überprüfen. Zur sozialen Kompetenz sind neben anderen auch zu zählen:

- Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Themen Gleichstellung, Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (speziell Frauenförderung bis zur Erreichung der Gleichstellung),
- Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Beseitigung von Diskriminierung (mittelbar und unmittelbar),
- Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Gerade für Führungskräfte des RRZ sollen diese Kompetenzen als wichtiges Einstellungskriterium gelten.



XII. Fortbildung

Fortwährende Qualifizierung im IT-Bereich ist zwingend notwendig, um die Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen. Im RRZ erfolgt diese Wissenserweiterung auf folgenden Wegen:

- Autodidaktisch über das Internet und durch vom RRZ beschaffte Fachliteratur
- RRZ-interne Kolloquien und Schulungen
- Externe Schulungen
- Externe Fachveranstaltungen und -tagungen

Das RRZ wird verstärkt Mittel für externe Schulungen, Fachveranstaltungen und -tagungen vorsehen, um dadurch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in effizienter Weise zusätzliches und notwendiges Wissen zu vermitteln.

Teilzeitbeschäftigte dürfen bei der Bewilligung von Fortbildungsmaßnahmen nicht benachteiligt werden. Nehmen Teilzeitkräfte an ganztägigen Fortbildungsveranstaltungen teil, ist ihnen gegebenenfalls Freizeitausgleich zu gewähren.

Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, sind diese angemessen zu erstatten.

Führungskräfte des RRZ sollen neben Fortbildungsmaßnahmen im IT-Bereich auch Fortbildungsmaßnahmen im Bereich Personalführung und Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterrollen besuchen.

Gemäß universitätsinterner Zielvereinbarung 6/2002 (ZVFF, Kennzahl Frauenförderung) richtet das RRZ einen Fond in Höhe von mindestens 2000 € /Jahr ein. Die Verwaltung und Organisation erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragte des RRZ in Zusammenarbeit mit der Frauenversammlung des RRZ. Aus diesem Fond können spezielle Veranstaltungen und Fortbildungsmaßnahmen für die Frauen des RRZ finanziert werden.

XIII. Berichtspflicht zur Gleichstellung

Zum Ende der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten fertigen die Leitung bzw. die Gruppenleiter und Gruppenleiterinnen des RRZ einen Bericht über Erfolg und Mißerfolg der Gleichstellungsbemühungen an. Diese Daten sollen Aufschluß über die Umsetzung und Einhaltung der FFRL Uni HH und des Gleichstellungsplans des RRZ geben. Wird erkennbar, dass die Zielvorgaben mit den vorgesehenen Maßnahmen nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

XIV. Projekt zur Frauenförderung

Das RRZ plant die Einrichtung eines webbasierten Stellenausschreibungspools, der die Angebote verschiedener Rechenzentren und verwandter Institutionen in der Bundesrepublik Deutschland bündelt. Das Projekt wird von der Leitung des RRZ in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und enthält neben der inhaltlichen Konzeption auch die notwendigen personellen und sächlichen Ressourcen.



Universität Hamburg

8

Regionales Rechenzentrum



Hamburg, den 20. Oktober 2003

.....

Direktor des RRZ

.....

Gleichstellungsbeauftragte des RRZ