



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

REGIONALES
RECHENZENTRUM

Gleichstellungsplan

für das wissenschaftliche Personal
des Regionalen Rechenzentrums der Universität Hamburg
2023-2028

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
I. Die/der Gleichstellungsbeauftragte/r	3
II. Aufgaben und Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten.....	4
III. Sprache	4
IV. Allgemeine Situationsbeschreibung	5
V. Stellensituation im RRZ.....	5
VI. Allgemeine Zielvorgaben	6
VII. Allgemeine Maßnahmen	6
VIII. Zielvorgabe und Maßnahmen bei der Besetzung befristeter Stellen	6
IX. Maßnahmen bei Stellenausschreibungen	7
X. Maßnahmen bei Bewerbungsgesprächen	7
XI. Fortbildung	7
XII. Berichtspflicht zur Gleichstellung	8
XIII. Laufzeit.....	8

Präambel

Das Hamburgische Hochschulgesetz vom 18. Juli 2001 (zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung von Vorschriften zur digitalen Fortentwicklung der Hochschulen vom 17.06.2021, HmbGVBl. S. 468) formuliert in § 3 Abs. 5 den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen.

Die Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg (UHH), die am 16.09.2016 veröffentlicht worden ist, bedeutet eine Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit von Frauenförderung zur Chancengleichheit der Geschlechter und verpflichtet zur Erstellung eines dezentralen Gleichstellungsplans für jeweils fünf Jahre (vgl. Gleichstellungsrichtlinie, VI.1.1.2). Da das Regionale Rechenzentrum der Universität Hamburg (RRZ) wissenschaftliches Personal beschäftigt, gilt die Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der UHH auch für das RRZ.

Ziel des Gleichstellungsplans des RRZs ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu verwirklichen und diese in den Strukturen zu verankern,

um so die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Grundlage dafür bildet eine diskriminierungsfreie Organisationskultur mit größtmöglicher Transparenz der verwendeten Verfahren, Prozesse, Entscheidungen und Routinen auf personalpolitischer Ebene, um Chancengleichheit in alle Planungs-, Entscheidungs- und (Re-) Organisationsprozesse zu integrieren. Im Sinne von Gender Mainstreaming soll bei der Planung, Durchführung und Bewertung von Maßnahmen die Auswirkung dieser Maßnahmen auf Frauen und Männer analysiert und in die Entscheidungsfindung mit einbezogen werden. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans soll dazu beitragen, Diversity zu unterstützen und jeglicher Diskriminierung entgegenzuwirken.

Die Gleichstellungsrichtlinie der UHH, das Diversity-Konzept und der Gleichstellungsplan des RRZ bilden zusammen die Grundlage zur Erzielung der angestrebten Gleichstellung von Frauen und Männern im RRZ. Der vorliegende Plan ist eine überarbeitete Fortschreibung des bisherigen Gleichstellungsplans des RRZ.

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

Die Leitung des RRZ beabsichtigt, sich im Rahmen ihrer Möglichkeit für die Umsetzung des Gleichstellungsplans einzusetzen und darauf hinzuwirken, dass der Anteil des jeweils benachteiligten Geschlechts auf allen Qualifikationsstufen mindestens 40 Prozent beträgt.

Bei jeder Entscheidung 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/der Gleichstellungsbeauftragte/r

Im RRZ übernehmen ein/e von der Versammlung des wissenschaftlichen Personals gewählte/r und vom Direktor / von der Direktorin des RRZ ernannte/r Gleichstellungsbeauftragte/r und ihre/seine Stellvertreter/innen die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Die Amtszeit beträgt drei Jahre.

Die Leitung des RRZ stellt sicher, dass die/der Gleichstellungsbeauftragte des RRZ ihre/seine Aufgaben und Rechte gemäß der Gleichstellungsrichtlinie der UHH (Ziffer VI.2.3 und VI.2.4.) wahrnehmen kann.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre/seine Stellvertreter/innen laden bis zu zweimal im Semester zu einer Versammlung im RRZ ein, zu der das wissenschaftliche Personal des RRZ schriftlich eingeladen wird. Außerdem erfolgt die Einladung durch öffentlichen Aushang.

II. Aufgaben und Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufgaben und Rechte der/des Gleichstellungsbeauftragten sind in Ziffer VI.2.3 und VI.2.4 der Gleichstellungsrichtlinie der UHH beschrieben.

Zwischen der Leitung und der Gleichstellungsbeauftragten des RRZ soll einmal im Jahr ein Dialog zum Thema 'Gleichstellung' stattfinden.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte erstattet der Leitung sowie den Abteilungsleitern und Abteilungsleiterinnen zum Ende ihrer/seiner Amtsperiode einen Bericht über die Erfahrungen und Ergebnisse der Umsetzung des Gleichstellungsplans des RRZ.

Die Leitung des RRZ ist dafür verantwortlich, dass

- 1.) die/der Gleichstellungsbeauftragte des wissenschaftlichen Personals am RRZ ohne besondere Aufforderung rechtzeitig (d. h. nicht als Tischvorlage) Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die die Gleichstellung betreffen (vgl. Ziffer VI.2.4 der Gleichstellungsrichtlinie der Uni HH) und
- 2.) dass alle die Gleichstellung betreffenden Belange mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten des wissenschaftlichen Personals des RRZ in geeigneter Form besprochen werden.

Dies gilt insbesondere für:

- Stellenausschreibungen
- Auswahlverfahren (inkl. Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen)
- Bewerbungsgespräche.

Die/der Gleichstellungsbeauftragte des wissenschaftlichen Personals des RRZ teilt Verstöße gegen die Gleichstellungsrichtlinie der UHH der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der UHH unverzüglich mit. Diese oder dieser kann ein schriftliches Votum und ggf. Widerspruch gegen die Entscheidung oder Maßnahme einlegen (vgl. VI.2.4 der Gleichstellungsrichtlinie der UHH).

Der/dem Gleichstellungsbeauftragten des RRZ werden zu ihrer/seiner Entlastung bedarfsgerecht Mittel zur Verfügung gestellt.

III. Sprache

Im gesamten dienstlichen Schriftverkehr des RRZ ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Zur Orientierung dient das Informationsblatt „Geschlechtergerechte Amtssprache“ der Stabstelle Gleichstellung der UHH.

IV. Allgemeine Situationsbeschreibung

Im Regionalen Rechenzentrum der Universität Hamburg sind derzeit (Stand 01.06.2023) 135 hauptamtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt. Führungsaufgaben nehmen neben dem Direktor und der Geschäftsführung des RRZ die sechs Abteilungsleiter*innen und ein kommissarischer Abteilungsleiter (sechs Männer und eine Frau) und neun Teamleiter (neun Männer, ein Teamleiter ist gleichzeitig Abteilungsleiter) wahr. Neben den hauptamtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen werden 47 studierende Angestellte und eine studentische Hilfskraft im RRZ beschäftigt.

V. Stellensituation im RRZ

Die momentane Stellensituation des RRZ wird in der nachstehenden Übersicht erläutert (Stand vom 01.06.2023).

Wissenschaftliches Personal:

Im Jahr 2023 waren insgesamt 17 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Frauenanteil von 29 % im RRZ beschäftigt. Zum Vergleich waren im Jahr 2017 ebenfalls 17 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im RRZ beschäftigt, mit einem Anteil an Frauen von 24 %.

Eingruppierung	männlich	weiblich	gesamt	Anteil Frauen	Bemerkung
ab E14	5	0	5	0%	
E13 und E13Ü	7	5	12	44%	Teilzeit von 2 x W
Summe	12	5	17	29%	

Technisches- und Verwaltungspersonal, inkl. Beamten und Auszubildenden:

Im Jahr 2023 waren insgesamt 118 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Frauenanteil von 20 % im RRZ beschäftigt. Zum Vergleich waren im Jahr 2017 insgesamt 103 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des technischen und Verwaltungspersonals im RRZ beschäftigt, mit einem Frauenanteil von 27 %.

Eingruppierung	männlich	weiblich	gesamt	Anteil Frauen	Bemerkung
ab E13	36	3	39	8%	Teilzeit 3 x M und 1 x W
E10 bis E12	39	11	50	22%	Teilzeit 6 x M und 4 x W
E6 bis E9	16	9	25	36%	Teilzeit 4 x M und 3 x W
AZUB	2	0	2	0%	
Beamten (A&W)	2	0	2	0%	
Summe	95	23	118	20%	

Studentische Hilfskräfte und studierende Angestellte:

Im RRZ werden überwiegend studierende Angestellte beschäftigt. Es waren zum Stichtag 47 studierende Angestellte und eine studentische Hilfskraft mit einem Frauenanteil von 25 % beschäftigt.

Stunden/Woche	männlich	weiblich	gesamt	Anteil Frauen
< 10	1	1	2	50%
>= 10 und <= 15	8	1	9	11%
> 15 und <= 20	27	10	37	27%
Summe	36	12	48	25%

Kurze Zusammenfassung und Schlussfolgerung sowie Ableitung von Maßnahmen

Der Anteil an Frauen im RRZ ist in allen Bereichen gering. Zu bemerken ist außerdem, dass in leitenden Positionen mit einer Eingruppierung ab E 14 keine Frauen beschäftigt sind.

Der Anteil an Beschäftigten, die in Elternzeit gehen, hat sich erhöht. Dies betrifft sowohl Männer als auch Frauen.

Das RRZ unterstützt Initiativen zum „Girls‘ Day“ am RRZ.

VI. Allgemeine Zielvorgaben

Bei gleicher Eignung, Befähigung, Qualifikation und fachlicher Leistung ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bei der Einstellung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis es in den jeweiligen Vergütungsbereichen gleichermaßen repräsentiert ist. Bisherige Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung darf nicht zum Nachteil der Bewerber und Bewerberinnen gewertet werden.

VII. Allgemeine Maßnahmen

Das RRZ sieht es als vordringliches Ziel an, Frauen aus geeigneten Studiengängen oder mit 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 Frauen auf das RRZ aufmerksam machen und ihre Bereitschaft erhöhen, sich zu bewerben.

Das RRZ bietet eine Informationsseite zur Gleichstellung des wissenschaftlichen Personals am RRZ an. Auf der Seite wird unter anderem die/der Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartner/in genannt.

Weiterhin strebt das RRZ an, einen ausgewogenen Anteil von Frauen und Männern bei den studierenden Angestellten zu erreichen. Diese Gleichstellungsmaßnahme dient der Nachwuchsförderung.

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

Auch bei der Besetzung von befristeten Projektstellen und Vertretungsstellen achtet das RRZ auf Gleichstellung.

IX. Maßnahmen bei Stellenausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen wird die männliche und weibliche Berufsbezeichnung verwendet. Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben.

Die Leitungskräfte des RRZ sollen in ihren Gesprächsroutinen regelmäßig über zu besetzende Stellen und, wenn möglich, auch über deren inhaltliches Profil berichten. Im Idealfall geschieht dies vor Ausschreibung der Stellen. Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in Beurlaubung befinden, werden über die Stellenausschreibung informiert.

Die Personalverantwortlichen sind aufgefordert, das unterrepräsentierte Geschlecht bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen zu motivieren und geeignete Personen auf diesem Wege zu unterstützen und zu fördern.

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 gender- und fachspezifische Mailinglisten verteilt und möglichst auch über Zeitungen und Fachzeitschriften veröffentlicht werden.

X. Maßnahmen bei Bewerbungsgesprächen

In den Bewerbungsgesprächen werden auch Themen aus dem Bereich der Gleichstellung behandelt. Gleichstellungsthemen können sein:

- Maßnahmen zur Gleichstellung,
- Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Beseitigung von Diskriminierung (mittelbar und unmittelbar),
- Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz,
- Wertschätzung von Vielfalt (Diversity),
- Gendersensible und inklusive Sprache.

Gerade für Führungskräfte des RRZ sollen Kompetenzen im Bereich Gender und Diversity ein wichtiges Einstellungskriterium sein.

XI. Fortbildung

Bei Fortbildungen werden alle Geschlechter gleichbehandelt. Die Leitung des RRZ begrüßt es ausdrücklich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des RRZ Fortbildungen in Anspruch nehmen.

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

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

XII. Berichtspflicht zur Gleichstellung

Zum Ende der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten fertigt die Leitung des RRZ gemeinsam mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten einen Bericht gemäß der Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg an. Der Bericht soll Aufschluss über die Umsetzung und Einhaltung der Gleichstellungsrichtlinie der UHH und des Gleichstellungsplans für das wissenschaftliche Personal des RRZ geben. Wird erkennbar, dass die Zielvorgaben mit den vorgesehenen Maßnahmen nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

XIII. Laufzeit

Die Laufzeit des Gleichstellungsplans für das wissenschaftliche Personal des Regionalen Rechenzentrums der Universität Hamburg beträgt fünf Jahre, beginnend mit der Berichterstattung im Akademischen Senat am 16.11.2023. Nach Ablauf dieser Frist ist der Gleichstellungsplan auf seine Wirksamkeit zu überprüfen und fortzuschreiben.

Hamburg, den 23. Juni 2023

Direktor des RRZ

Gleichstellungsbeauftragte für das
wissenschaftliche Personal des RRZ