

# Hochschule für Technik Stuttgart

## Chancengleichheitsplan der HFT Stuttgart 2010 - 2015

### Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Chancengleichheitsplan gilt für das an der Hochschule für Technik Stuttgart tätige nichtwissenschaftliche Personal. Der Plan gilt für den Zeitraum vom 01.07.2010 bis zum 30.06.2015. Den nachfolgenden Ausführungen liegen die Daten zur Beschäftigtenstruktur vom 30.06.2005, 30.06.2006 und 30.06.2010 zugrunde.

### Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im nichtwissenschaftlichen Bereich zum 30. Juni 2010 betrug 107 Beschäftigte.

Jahr	Gesamtzahl	Frauenanteil aller Beschäftigten	Frauenanteil im technischen Dienst	Frauenanteil im nichttechnischen Dienst
2005	83	39%	14%	67%
2006	85	40%	13%	70%
2010	107	49%	22%	75%

Die deutliche Erhöhung der Zahl der Beschäftigten ist im Wesentlichen auf zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse, finanziert aus Studiengebühren sowie die Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen zurück zu führen.

Der im Jahre 2010 erreichte Frauenanteil ist eine deutliche Steigerung und entspricht mit 49% nahezu der angestrebten Frauenquote von 50%. Für eine technische Hochschule handelt es sich hierbei um einen hervorzuhebenden Vergleichswert. Besonders erfreulich ist, dass die prozentuale Steigerung im technischen Dienst deutlich höher ist, als im nichttechnischen Dienst.

Für die einzelnen Bereiche ergeben sich folgende Zahlen:

#### Höherer Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauenanteil aller Beschäftigten	Frauenanteil im technischen Dienst	Frauenanteil im nichttechnischen Dienst
2005	9	22%	0%	29%
2006	9	22%	0%	29%
2010	7	29%	0%	50%

Der Frauenanteil im höheren Dienst ist gegenüber den Vergleichsjahren deutlich gestiegen. Bei den Angestellten und Beamten sind nach wie vor keine Frauen im höheren technischen Dienst vertreten, da der Personalbestand seit Jahren im Wesentlichen unverändert ist und sich voraussichtlich auch in den folgenden Jahren kein Wechsel ergeben wird. Leider gab es u. a. auch für den höheren Dienst seit Jahren keine neuen Stellen, so dass sich auch in Zukunft daran wenig ändern lässt. Im nichttechnischen Dienst ist eine Ausgewogenheit gegeben.

Die Gesamtzahl und der absolute Frauenanteil aller Beschäftigten im höheren Dienst der Hochschule verringerte sich durch die Ausgliederung einer Verwaltungseinheit 2008 ins Hochschulservicezentrum nach Reutlingen, in der einige Frauen höhere Positionen (Funktionen) einnahmen.

#### Gehobener Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauenanteil aller Beschäftigten	Frauenanteil im technischen Dienst	Frauenanteil im nichttechnischen Dienst
2005	36	31%	17%	54%
2006	37	32%	17%	57%
2010	50	46%	27%	75%

In den vergangenen 5 Jahren ergab sich ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils aller Beschäftigten im gehobenen Dienst und erreichte nahezu 50%. Insbesondere im gehobenen Dienst konnten durch Studiengebühren zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden. Dies kommt vor allem dem Frauenanteil im nicht-technischen Dienst zu Gute, aber auch im technischen Dienst konnten weitere Frauen gewonnen werden

#### Mittlerer Dienst

Jahr	Gesamtzahl	Frauenanteil aller Beschäftigten	Frauenanteil im technischen Dienst	Frauenanteil im nichttechnischen Dienst
2005	34	56%	13%	89%
2006	35	57%	13%	95%
2010	46	54%	20%	81%

Im mittleren Dienst ist der Frauenanteil gegenüber den Vergleichsjahren und im Gegensatz zum gehobenen Dienst rückläufig, liegt aber noch immer über 50%.

Im mittleren Dienst konnte der Frauenanteil besonders im technischen Dienst deutlich erhöht werden.

## **Einfacher Dienst**

(Keine Veröffentlichung aus Datenschutzgründen)

## **Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben**

Der Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben lag 2006 noch bei 31%. Dieser Rückgang ist auf die Verlagerung einer Verwaltungseinheit an die Hochschule Reutlingen zurückzuführen. Die Hochschule für Technik Stuttgart ist zur Teilung von Leitungs- und Führungspositionen bereit, dies setzt jedoch voraus, dass neue Stellenbesetzungen möglich werden.

## **Teilzeitbeschäftigung**

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stieg von knapp 23% im Jahr 2006 auf 36% im Jahr 2010. Davon sind 58% Frauen.

Im einfachen Dienst beträgt der Frauenanteil in Teilzeit 67%. Dagegen sind es im mittleren Dienst 38% der Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Im gehobenen Dienst arbeiten 72% der beschäftigten Frauen in Teilzeit. Im höheren Dienst sind 50% der Frauen in Teilzeit. Dies ermöglicht vielen Familien die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Hochschule unterstützt dies außerdem mit familienfreundlichen Arbeitszeiten.

Der Telearbeitsplatz, der bereits im Frauenförderplan 2001 beschrieben wurde, besteht weiter. Zusätzlich wurde in mehreren Einzelfällen in unterschiedlichem Umfang Heimarbeit vereinbart.

## **Befristet Beschäftigte**

An der Hochschule für Technik in Stuttgart stehen 30% der Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Grund dafür sind, insbesondere einerseits der mangelnde Grundstock an Stellen, der zu Aushilfsbeschäftigungen führt und andererseits projekt- und drittmittelfinanzierte Sonderaufgaben.

56% der befristet Beschäftigten sind Frauen. Davon arbeiten 29% im technischen Bereich und 87% im nichttechnischen Arbeitsumfeld.

Auf die verschiedenen Dienstverhältnisse verteilt ergibt sich folgendes Bild:

Im höheren Dienst sind 50% der Frauen befristet beschäftigt. Im gehobenen Dienst liegt der Anteil an befristet Beschäftigten Frauen bei 41%. Im mittleren Dienst sind 25 % der Frauen befristet beschäftigt. Dieser Anteil, vor allem im nicht-technischen Bereich, erklärt sich durch eine größere Anzahl an Elternzeitvertretungen sowie Teilzeitvertretungen im Anschluss an die Elternzeit.

## **3. Ziele**

Die HFT verfolgt nachhaltig gem. § 6 Abs. 2 ChancenG das Ziel, den Anteil der Frauen in unterrepräsentierten Bereichen, unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kontinuierlich zu erhöhen. Die Erfolge werden aus den aufgezeigten Zahlen deutlich.

Bei Beförderungen und der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten werden daher Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung gegenüber ihren Kollegen bevorzugt berücksichtigt.

Um qualifizierte Frauen anzusprechen, werden freiwerdende Stellen in der Hochschule ausgehängt, auf der Homepage veröffentlicht, an das Arbeitsamt Stuttgart und eine spezielle Stellenbörse für Frauen gesandt, außerdem erfolgt ggf. eine lokale bzw. überregionale Ausschreibung. Darin werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. In Zukunft werden, soweit zwingende dienstliche Belange

nicht entgegenstehen, Stellen als grundsätzlich teilbar ausgeschrieben, um auch Frauen mit Kindern oder Pflegeaufgaben die Tätigkeit an der Hochschule zu ermöglichen. Durch den vergleichsweise hohen Frauenanteil unter den Studierenden an der Hochschule für Technik Stuttgart, auch in den sehr technischen Disziplinen, wird es in der Zukunft eher möglich sein, Bewerberinnen für Dauerstellen, insbesondere im höheren bzw. gehobenen technischen Dienst, zu gewinnen.

Die Hochschule für Technik Stuttgart ermöglicht allen Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen und möchte zukünftig die Frauen noch ausdrücklicher zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermutigen. Im Referat Personal und Organisation wurde u. a. für die Personalentwicklung an der Hochschule jüngst eine Kollegin eingestellt, die in Zukunft auch gezielt die Förderung der Mitarbeiter/innen vorantreiben soll.

Die Hochschule strebt im Zusammenhang mit dem Audit „Familienfreundliche Hochschule“ die Zertifizierung an.

Die Kontakte zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. familienpolitischer Beurlaubung sollen aufrechterhalten und wo geboten intensiviert werden, z. B. durch den Versand der Mitteilungen der Verwaltung "HFT intern" und Einladungen zu Hochschulinternen Veranstaltungen. Sie werden auf Wunsch über Fortbildungsmaßnahmen informiert. Die Hochschule für Technik Stuttgart wird auf Antrag Beratungsgespräche mit Beurlaubten führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden. Die Ausgestaltung der Arbeitszeit soll unter Berücksichtigung dienstlicher Belange so familienfreundlich und flexibel wie möglich sein.

Die Hochschule für Technik Stuttgart arbeitet mit der Familienservice GmbH zusammen, um Müttern im Rahmen einer Kleinstkinderbetreuung für Kinder zwischen 0-3 Jahren den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern. Im Jahr 2010 wurden erstmals alle Plätze ausgeschöpft. Zurzeit sind 5 Kinder von HFT-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Olgakids untergebracht. Diese Kooperation soll auch in Zukunft weitergeführt werden. Ein Ausbau der Betreuungsplätze wird in Zukunft schwierig, da das MWK keine Gelder für die Betreuung von Mitarbeiterkindern mehr zur Verfügung stellt und die Kosten der bisherigen Plätze ab 2012 alleine von Hochschule und Mitarbeiter getragen werden müssen. Dies ist insofern ein Problem, da die Anfrage nach solchen Betreuungsplätzen konstant hoch ist und die Hochschule gerne ihre Beschäftigten mit Kindern weiterhin unterstützen möchte. Die Hochschule rechnet damit, dass das Kinderland Baden-Württemberg zu diesem Thema in Kürze eine Lösung findet. Unabhängig davon möchte die Beauftragte für Chancengleichheit Kontakte zu umliegenden Unternehmen aufnehmen, um die Möglichkeit einer gemeinsamen Kinderbetreuung zu erörtern.

Die gewählte Beauftragte für Chancengleichheit war an der Erstellung des Chancengleichheitsplans beteiligt.

Stuttgart, den 30.06.2011

\_\_\_\_\_gez. \_\_\_\_\_  
Beauftragte für Chancengleichheit, Frau Mayer-Roth

Der Personalrat war an der Erstellung des Chancengleichheitsplans beteiligt.

Stuttgart, den 30.06.2011

\_\_\_\_\_gez. \_\_\_\_\_  
Personalrat, Daniela Barkhau

Stuttgart, den 30.06.2011

gez.  
Gerhard Blöchle  
Kanzler