

Hochschule für Technik Stuttgart

Ergänzungsplan zum Chancengleichheitsplan der HFT Stuttgart 2015 - 2017

Der Chancengleichheitsplan gilt für das an der Hochschule für Technik Stuttgart tätige nichtwissenschaftliche Personal. Der Plan gilt für den Zeitraum vom 01.07.2015 bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans am 31.12.2017.

Dem Bericht liegen die Daten zur Beschäftigtenstruktur vom 30.06.2015 zugrunde.

Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im nichtwissenschaftlichen Bereich zum 30. Juni 2015 betrug 147 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%
2013	128	52%	22%	82%
2015	147	52%	20%	81%

Die Zahl der Beschäftigten ist erneut angestiegen, was auf den Ausbau der Hochschulen durch Sonderprogramme wie Hochschule 2012 bzw. 2020 oder Effektiver Studieren sowie die Zunahme von Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen ist.

Die Frauenanteile sowohl im technischen als auch im nichttechnischen Dienst sind leicht rückläufig.

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%
2013	14	36%	0%	71%
2015	21	35%	0%	58%

Der Frauenanteil im höheren Dienst ist gegenüber den Vergleichsjahren wieder gesunken. Grund hierfür ist die Besetzung von neu geschaffenen Stabsstellen oder Vertretungsstellen mit Männern. Bei den Beschäftigten 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.

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%
2013	51	49%	21%	83%
2015	58	52%	22%	85%

Der Frauenanteil aller Beschäftigten im gehobenen Dienst ist erneut gestiegen. Dies ist auf die deutliche Zunahme von Frauen im nichttechnischen Bereich zurückzuführen.

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%
2013	54	57%	22%	83%
2015	62	54%	18%	85%

Im mittleren Dienst sank der Frauenanteil gegenüber den Vergleichsjahren im technischen Dienst ab; im nichttechnischen Dienst stieg er erneut an.

Einfacher Dienst

(Keine Veröffentlichung aus Datenschutzgründen)

Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Der Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben konnte durch die Ernennung der Kanzlerin zum 01.07.2014 noch einmal gesteigert werden und liegt nun bei 50%.

Die Hochschule für Technik Stuttgart ist zur Teilung von Leitungs- und Führungspositionen grundsätzlich bereit.

Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten stieg von 33% im Jahr 2013 auf 37%. Hingegen ist im gleichen Zeitraum der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten von 71% auf 65% gesunken.

Im einfachen Dienst arbeiten zum Stichtag 60% der Frauen in Teilzeit. Im mittleren Dienst sind es 51% der Frauen, im gehobenen Dienst stieg der Anteil auf 47%, die in Teilzeit arbeiten.

Die Hochschule für Technik Stuttgart ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch gleitende Arbeitszeiten.

Der Teleheimarbeitsplatz, der bereits im Frauenförderplan 2001 beschrieben wurde, besteht weiter. Zusätzlich wurde in mehreren Einzelfällen in unterschiedlichem Umfang alternierende Telearbeit vereinbart.

Befristet Beschäftigte

An der Hochschule für Technik Stuttgart stehen zum Stichtag 30% der nichtwissenschaftlich Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Grund dafür ist insbesondere der Ausbau der Studienplätze und der damit stark erhöhten Studierendenzahl. Um das vorhandene Personal zu unterstützen wurden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt. Da die Hochschule aber nur unzureichend über Planstellen verfügt, konnten vielfach nur befristete Beschäftigungsverhältnisse geschlossen werden.

Außerdem befinden sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Elternzeitvertretung in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Ein Bereich sind projektfinanzierte Sonderaufgaben, für deren Erledigung befristet Personal benötigt wird.

Zukünftig wird der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen sinken, da die Hochschule die Beschäftigungsverhältnisse von 14 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zuge des Hochschulfinanzierungspakts entfristen kann, davon profitieren 8 Frauen.

Der Frauenanteil unter den befristet Beschäftigten sank auf 49%; der überwiegende Anteil arbeitet im nichttechnischen Arbeitsumfeld.

Auf die verschiedenen Dienstverhältnisse verteilt ergibt sich folgendes Bild:

Im höheren Dienst sind 57% der Frauen befristet beschäftigt. Im gehobenen Dienst stieg der Anteil an befristet beschäftigten Frauen auf 39%. Im mittleren Dienst sind 21%, im einfachen Dienst 75% der Frauen befristet beschäftigt.

Erreichte Ziele

Zusammenfassend ist äußerst positiv, dass der Frauenanteil der Beschäftigten und Beamten an der HFT Stuttgart seit Jahren bei über 50 % liegt und dass deutliche Verbesserungen insbesondere beim Anteil der Frauen im gehobenen Dienst sowie bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erzielt werden konnten.

Weitere 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. Generell bleibt jedoch die Gewinnung von Frauen für den technischen Dienst eine nicht kurzfristig lösbare Herausforderung. Noch immer dominieren i. d. R. die Männer bei den technischen Ausbildungsberufen, ebenso wie bei den Ingenieurabschlüssen. Das tradierte Rollenverhalten ändert sich nur langsam. Noch immer sind Frauen in den technischen Disziplinen in der Minderheit. Erfreulicherweise stieg im Jahr 2015 der Anteil der Bewerberinnen für Stellen im höheren und gehobenen technischen Dienst. Stichproben ergaben z. T. Gleichstand. Nur im mittleren technischen Dienst lag der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei nur rund 10%.

Um qualifizierte Frauen anzusprechen, werden freiwerdende Stellen in der Hochschule bekannt gemacht, auf der Homepage veröffentlicht, an die Arbeitsagentur Stuttgart und eine spezielle Stellenbörse für Frauen gesandt, außerdem erfolgt ggf. eine lokale bzw. überregionale Ausschreibung. Die Hochschule betont ausdrücklich die aktive Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Bei Beförderungen und der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten werden Frauen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung gegenüber ihren Kollegen bevorzugt berücksichtigt. Auch der Anteil der Frauen in Führungspositionen soll langfristig erhöht werden, allerdings ist hier in den nächsten Jahren kein Personalwechsel zu erwarten.

Um die berufliche Gleichstellung zu sichern und Entwicklungsperspektiven zu verbessern, ermöglicht die Hochschule für Technik Stuttgart allen Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen. Das Angebot an Fortbildung wurde durch das hochschuleigene Didaktikzentrum insbesondere für Führungskräfte intensiviert und ausgebaut. Das Personalentwicklungskonzept der HFT Stuttgart soll insbesondere hinsichtlich der Weiterbildung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt und systematisiert werden, um Entwicklungsperspektiven zu verbessern.

Die Hochschule strebt die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ und den Beitritt zum Best Practice-Club an. Zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit soll erneut ein/e Mitarbeiter/in befristet in Teilzeit eingestellt werden.

Die Kontakte zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit bzw. familienpolitischer Beurlaubung werden durch den Versand der Mitteilungen der Verwaltung "HFT intern" und Einladungen zu hochschulinternen Veranstaltungen aufrecht erhalten. Sie werden auf Wunsch über Fortbildungsmaßnahmen informiert. Die Hochschule für Technik Stuttgart führt auf Antrag Beratungsgespräche mit Beurlaubten durch, in denen über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert wird. 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 Eltern im Rahmen einer Kleinstkinderbetreuung für Kinder zwischen 0-3 Jahren den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern. Dazu wurden 5 Belegplätze in einer Kindertagesstätte gebucht. Da diese Plätze immer stärker nachgefragt werden, wurde das Angebot um 2 Plätze auf 7 aufgestockt. Das Angebot wird sehr gut angenommen, derzeit stehen schon Kinder für das Jahr 2017 auf der Warteliste. Außerdem bietet der Familienservice eine Notfall- (BackUp-) Betreuung sowie Ferienangebote für ältere Kinder an.

Um für den künftigen Bedarf rund um das Thema „Pflege von Angehörigen“ vorbereitet zu sein, wird in einem studentischen Projekt derzeit eine Broschüre „Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ erstellt.

Alle Maßnahmen dienen dem Ziel, die Vereinbarkeit von Familie (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) und Beruf zu gewährleisten, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen und die Bindung an die Hochschule zu sichern.

Ausstattung und Entlastung der Beauftragten für Chancengleichheit

Die Arbeitszeit der Beauftragten für Chancengleichheit wurde um 4 Stunden pro Woche erhöht, um die Aufgaben als BfC neben ihren üblichen dienstlichen Aufgaben wahrnehmen zu können. Die BfC verfügt im Jahr 2014 gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten über ein Budget in Höhe von 24.000 Euro. Sie wird bei allen Bewerbungsverfahren von Anfang an beteiligt: Informationen über Stellenausschreibungen, Einsicht in Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen. Für die Fort- und Weiterbildung der BfC werden im erforderlichen Umfang Mittel und Möglichkeiten bereitgestellt.

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

Stuttgart, den 12.11.2015

-----_gez.-----
Beauftragte für Chancengleichheit

Der Personalrat war an der Erstellung des Chancengleichheitsplans beteiligt.

Stuttgart, den 12.11.2015

-----_gez.-----
Personalrat

Stuttgart, den 12.11.2015

gez.
Ulrike Messerschmidt
Kanzlerin