

Hochschule für Technik Stuttgart

Chancengleichheitsplan der HFT Stuttgart 2010 - 2015

Zwischenbericht zum 30.06.2013

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. Dem Zwischenbericht liegen die Daten zur Beschäftigtenstruktur vom 30.06.2013 zugrunde.

Bestandsaufnahme

Der Personal-Ist-Bestand im nichtwissenschaftlichen Bereich zum 30. Juni 2013 betrug 128 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%

Die Zahl der Beschäftigten ist erneut angestiegen, was auf den Ausbau der Hochschulen durch Sonderprogramme wie Hochschule 2012 bzw. 2020, auf die Einrichtung von Stabsstellen wie Nachhaltige Entwicklung, Studierendenförderung oder der Ausbau des Didaktikzentrums sowie die Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen zurückzuführen ist.

Die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils wurde insgesamt betrachtet erreicht. Der Frauenanteil im technischen Dienst blieb unverändert.

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%

Der Frauenanteil im höheren Dienst ist gegenüber den Vergleichsjahren deutlich gestiegen. Grund hierfür ist die Besetzung von neu geschaffenen Stabsstellen mit Frauen. 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%

Der Frauenanteil aller Beschäftigten im gehobenen Dienst ist erneut gestiegen und liegt damit seit Jahren bei 50 %. Dies ist auf die deutliche Zunahme von Frauen im nichttechnischen Bereich zurückzuführen. Im gehobenen technischen Dienst ist die Quote dagegen gesunken.

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%

Im mittleren Dienst stieg der Frauenanteil gegenüber den Vergleichsjahren sowohl im technischen als auch im nichttechnischen Dienst wieder an.

Einfacher Dienst

(Keine Veröffentlichung aus Datenschutzgründen)

Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Der Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben konnte von 31% auf 45% gesteigert werden..

Die Hochschule für Technik Stuttgart ist zur Teilung von Leitungs- und Führungspositionen grundsätzlich bereit, dies setzt jedoch voraus, dass neue Stellenbesetzungen möglich werden.

Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten sank von 36% im Jahr 2010 auf 33%. Hingegen ist der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten auf 71% gestiegen.

Im einfachen Dienst arbeitet jede Frau in Teilzeit. Im mittleren Dienst sind es 42% der Frauen, im gehobenen Dienst 44%, die in Teilzeit arbeiten. Im höheren Dienst arbeitet zum Stichtag keine Frau in Teilzeit.

Die Hochschule für Technik Stuttgart ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch familienfreundliche gleitende Arbeitszeiten. Der Telearbeitsplatz, der bereits im Frauenförderplan 2001 beschrieben wurde, besteht weiter. Zusätzlich wurde in mehreren Einzelfällen in unterschiedlichem Umfang Heimarbeit vereinbart. Da der Bedarf an Heimarbeit immer weiter steigt, soll mit dem neu gewählten Personalrat eine Dienstvereinbarung geschlossen werden.

Befristet Beschäftigte

An der Hochschule für Technik Stuttgart stehen 27% 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 sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Elternzeitvertretung beschäftigt. Ein dritter Punkt sind projektfinanzierte Sonderaufgaben, für deren Erledigung befristet Personal benötigt wird.

62% der befristet Beschäftigten sind Frauen. Davon arbeiten 24% im technischen Bereich und 76% im nichttechnischen Arbeitsumfeld.

Auf die verschiedenen Dienstverhältnisse verteilt ergibt sich folgendes Bild:

Im höheren Dienst sind 40% der Frauen befristet beschäftigt. Im gehobenen Dienst sank der Anteil an befristet Beschäftigten Frauen auf 32%. Im mittleren Dienst sind 26 %, 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 50 % liegt und dass deutliche Verbesserungen insbesondere beim Anteil der Frauen im höheren und gehobenen Dienst sowie bei Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben erzielt werden konnten.

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.

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 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. Frauen werden jeweils ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

Die Hochschule für Technik Stuttgart ermöglicht 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 Mitarbeiter gestärkt und systematisiert werden.

Die Hochschule strebt die Zertifizierung mit dem Audit „Familienfreundliche Hochschule“ an. Hierfür wurde u. a. eine Mitarbeiterin befristet in Teilzeit bei der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit eingestellt.

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. Außerdem bietet der Familienservice eine Notfall- (BackUp-) Betreuung sowie Ferienangebote für ältere Kinder an.

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. Außerdem fördert und unterstützt die Hochschule Weiterbildungen der BfC.

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

Stuttgart, den 20.05.2014

_____gez. Heike Mayer-Roth_____

Beauftragte für Chancengleichheit, Frau Mayer-Roth

Der Personalrat war an der Erstellung des Chancengleichheitsplans beteiligt.

Stuttgart, den 20.05.2014

_____gez. Annette Graf_____

Personalrat, Annette Graf

Stuttgart, den 20.05.2014

gez.
Gerhard Blöchle
Kanzler