

Struktur- und Entwicklungsplan

2017-2022

4. Gleichstellungs- plan

4. Gleichstellungsplan

4.0 Gleichstellungsplan (wiss. + nichtwiss. Personal)

4.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

Die Hochschule für Technik (HFT) Stuttgart ist dem Gender Mainstreaming verpflichtet. Das bedeutet, dass in allen Einrichtungen und Vorgehensweisen an der Hochschule die Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern mit bedacht und berücksichtigt wird.

Aufgrund der gesetzlichen Grundlagen im Landeshochschulgesetz und der Novellierungen des Chancengleichheitsgesetzes werden im Folgenden die Darstellungen und Bewertungen der vergangenen und aktuellen Datenlage sowie die Entwicklung der zukünftigen Ziele und Maßnahmen für die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereiche in gesonderten Punkten behandelt. Übergeordnete Themen werden zusammengefasst. Dieser Plan zur Gleichstellung und Chancengleichheit basiert auf den Anforderungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom Juni 2017.

Personen und Zuständigkeiten

Die folgenden Personen und Gremien sind besonders damit beschäftigt, die Hochschule bei der Beachtung der Gleichstellung und Chancengleichheit zu unterstützen:

Für den wissenschaftlichen Bereich:

- Gleichstellungsbeauftragte
- Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten
- Assistenz der Gleichstellungsbeauftragten

Für den nichtwissenschaftlichen Bereich:

- Beauftragte für Chancengleichheit
- stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit

Für die Hochschule gesamt:

- Gleichstellungsbeirat

Verantwortlich für die Umsetzung der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele sind alle Angehörigen der Hochschule, besonders aber die Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger bei den jeweiligen Verfahren. Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit und Gleichstellungsbeirat unterstützen die Hochschulleitung und die einzelnen Gremien beim Verfolgen der gesetzten Ziele und der Erfolgskontrolle.

Die nachfolgende Tabelle zeigt beispielhaft, wie Verantwortlichkeiten für gleichstellungs- und chancengleichheitsrelevante Aufgabenbereiche an verschiedenen Stellen der Hochschule verankert sind.

Hochschulinstitution	Maßnahmen
Rektorat, Hochschulrat	Gleichstellungsgerechte Durchführung von Berufungen, Information der Gleichstellungsbeauftragten über wichtige Entwicklungen und Pläne, frühzeitige und umfassende Unterrichtung der Beauftragten für Chancengleichheit zur sachgerechten Umsetzung ihrer Aufgaben, Studentische Evaluation
Dekane, Studiendekaninnen und -dekane, Studentische Abteilung	Veranstaltungen für Schülerinnen, gendergerechte Prüfungsordnungen, Eignungsfeststellungssatzungen, Studienpläne
Verwaltung	Genderbezogene Datensammlung zu Berufungsverfahren, zusätzliche Kontrolle auf gendergerechte Durchführung der (Einstellungs-) Verfahren und der Besoldungskriterien Personalentwicklung Veranstaltungen für Schülerinnen, Information über und Organisation der Kinderbetreuungsangebote Betreuung der Mathilde-Planck-Lehrauftragsanträge Genderbezogene Datensammlung Bereitstellung der Stillzimmer
Marketing und Presse	Öffentlichkeitsarbeit
Didaktikzentrum	Frauenspezifische Workshops
Professorinnen und Professoren	Gendergerechte Lehre, Unterstützung von Netzwerken für Studierende, Mentoring
AStA	Mitarbeit im Gleichstellungsbeirat, Einbringen von Anregungen
Gleichstellungsbeirat	Beratender Ausschuss zum Senat, Entwicklung von Handlungsempfehlungen
Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen	Mitarbeit in Gremien, Berufungskommissionen, Durchführung von Beratung, Entwicklung von Handlungsempfehlungen, Informationsbeschaffung und -aufbereitung, Situationsanalysen, Überzeugungsarbeit auf allen Ebenen
Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin	Unterstützung der Hochschulleitung bei der Umsetzung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes, Beteiligung an den Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, Beteiligung an allgemeinen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter im nichtwissenschaftlichen Bereich haben, Beratung von Beschäftigten bei Fragen zum Chancengleichheitsgesetz

4.1.1 Entlastungen für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaufgaben

Für die Gleichstellungsbeauftragte stehen vier Semesterwochenstunden Deputatsermäßigung zur Verfügung. Sie wurden bisher wie folgt aufgeteilt: zentrale Gleichstellungsbeauftragte 3,2 SWS, zwei Stellvertreterinnen je 0,4 SWS. Zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten gibt es bis März 2018 eine Gleichstellungsassistentin in Teilzeit (50 %). Aus Kostengründen wird diese Stelle anschließend ersatzlos gestrichen.

Für die Beauftragte für Chancengleichheit stehen vier Stunden pro Woche zur Verfügung.

4.1.2 Mitteleinsatz für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaktivitäten

Aktivitäten	Mittel
Budget für Gleichstellung und Chancengleichheit (Bücher, Arbeitsmaterial, Organisation von Veranstaltungen, Fortbildungen, Reisekosten, Hiwis etc.)	7.000 Euro im Jahr
Kinderbetreuungskosten (7 Kita-Belegplätze, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung)	31.870 Euro im Jahr 2016 (29.232 Euro für die Belegplätze bei voller Belegung sowie 2.638 Euro für die Notfall- und Ferien-Betreuung)

4.2 Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele

4.2.1 Analyse und Interpretation des vorangegangenen Planungszeitraums

Der vorangegangene Planungszeitraum im Bereich Gleichstellung wurde im Struktur- und Entwicklungsplan 2012-17 beschrieben. Die Inhalte nach Chancengleichheitsgesetz wurden im Chancengleichheitsplan 2010-2015 bzw. im Ergänzungsplan zum Chancengleichheitsplan 2015-2017 dargestellt. Die in diesem Kapitel genannten Zahlen beziehen sich auf den Stand zum Ende der vorausgegangenen Pläne, genauer gesagt auf Dezember 2016. Die HFT Stuttgart erzielt seit Jahren bei ihren Bemühungen hinsichtlich Gleichstellung, Chancengleichheit und familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen stetige Verbesserungen. Zahlreiche Maßnahmen wurden erfolgreich entwickelt und umgesetzt. Die Nachhaltigkeit der Maßnahmen lag und liegt nach wie vor besonders im Fokus und wird vor allem an den stetig wachsenden Zahlen von beteiligten Frauen in Bereichen, in denen sie früher unterrepräsentiert waren, aufgezeigt. Damit ist die HFT Stuttgart dem langfristigen Ziel, Frauen und Männer in allen Bereichen in annähernd gleichem Umfang zu beteiligen, um einiges näher als viele andere - insbesondere technische - Hochschulen.

Übergeordnete Bereiche

Familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen

- Der Beitritt zum BestPractice-Club „Familie in der Hochschule“ in Verbindung mit der Unterzeichnung der gleichnamigen Charta wurde erfolgreich geplant und durchgeführt
- Familienangepasste Arbeitszeiten sind über die bestehenden Gleitzeitregelungen gut geregelt. Zahlreiche Beschäftigte nutzen aus familienbedingten Gründen Teilzeit. Verschiedenen Beschäftigten wurde auf Antrag Telearbeit gewährt.
- Mehrere Masterstudiengänge können generell auch in Teilzeit belegt werden. Studierenden Eltern werden je nach individuellem Bedarf verlängerte Fristen gewährt. Dies kann bedeuten, dass sie auch in Studiengängen, in denen das generell nicht möglich ist, de facto für eine Weile in Teilzeit studieren.

- Seit 2006 werden von der HFT Stuttgart Krippenplätze, Ferienbetreuung und eine Notfallbetreuung für die Kinder des Hochschulpersonals gefördert. Eine Erweiterung der Betreuungsplätze - sowohl zahlenmäßig als auch grundsätzlich für Kinder von Studierenden - sowie die Verlängerung bis zum Schuleintritt ist weiterhin offen. Beides ist aus formalen und Kostengründen bisher nicht umsetzbar.
- Um den künftigen Bedarf rund um das Thema „Pflege von Angehörigen“ abzudecken, wurde der Einsatz einer Pflgelotsin bzw. eines Pflgelotsen im Rahmen des Gesundheitsmanagements beschlossen. Die Umsetzung erfolgt zeitnah.
- Die Ansprache qualifizierter Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird aktiv gefördert. Die HFT Stuttgart kommuniziert offene Stellen vielfältig und nutzt zudem auch frauenspezifische Portale zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen. Die Einführung eines Online-Bewerbungsverfahrens ist abgeschlossen, damit ist eine unkomplizierte und barrierefreie Bewerbung möglich. Technikaffine Bewerberinnen werden angesprochen.
- Die Kontakte zu Beschäftigten in Elternzeit bzw. familienpolitscher Beurlaubung werden auch während ihrer Abwesenheit aufrechterhalten. Eine umfangreiche Kommunikation hinsichtlich interner Neuigkeiten, Veranstaltungen sowie zukünftigen Einsatzmöglichkeiten und Arbeitszeiten findet statt.
- Weiterbildungskurse und Veranstaltungen speziell für Frauen werden angeboten und erweitert. Studentinnen werden zudem von der Gleichstellung über externe Veranstaltungen rund um Karriere und Weiterbildung informiert.
- Wegen der sehr angespannten Raumsituation sind Veranstaltungen bis in die Abendstunden und manchmal auch samstags nach wie vor notwendig. Dies stellt arbeitende und studierende Eltern weiterhin vor Probleme.
- Mehrere Wickel- und Stillmöglichkeiten stehen zur Verfügung. Für mitgebrachte Kinder von Hochschulangestellten und Studierenden gibt es in der Bibliothek Spielkisten zum Ausleihen. Die Einrichtung eines Familienzimmers für Studierende, welches für studentisches Arbeiten in Anwesenheit der Kinder genutzt werden sollte, konnte aufgrund von Raummangel nicht umgesetzt werden.
- Die gesetzlichen Regelungen von Mutterschutz und Elternzeit sind analog in den Studien- und Prüfungsordnungen für Studierende umgesetzt und werden regelmäßig geprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Studierende mit Familienaufgaben erhalten regelmäßig Informationen über ihre Möglichkeiten, Rechte und aktuelle, für sie relevante Entwicklungen. Einmal pro Semester findet ein studentischer Müttertreff mit der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Gremien

Der Frauenanteil in Gremien hat sich nicht gravierend verändert. Im Hochschulrat stellen weiterhin fünf Frauen die Mehrheit bei insgesamt 9 Mitgliedern. Seit dem Wintersemester 2015/2016 ist eine Frau Vorsitzende des Hochschulrates. Im Senat sind unter den 17 nicht-studentischen Mitgliedern weiter vier Frauen vertreten. Unter den sechs Studierenden im Senat gibt es derzeit vier Frauen. Damit liegt der Gesamtfrauenanteil im Senat bei 34,8 Prozent und hat sich im Vergleich zum vorangegangenen Plan verdoppelt.

Wissenschaftlicher Bereich

Im Anhang zum Gleichstellungs- und Chancengleichheitsplan finden sich ausführliche Tabellen, die die Entwicklung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Bereich seitdem letz-

ten Struktur- und Entwicklungsplan insgesamt sowie in den einzelnen Fakultäten dokumentieren. Dort sind auch die einzelnen Entwicklungsziele für den zukünftigen Planungszeitraum quantifiziert. Es finden sich vergleichende Zahlen zu:

- Personen aus den wissenschaftlichen Bereichen und Professuren
- Personen in den einzelnen Qualifizierungsstufen

Des Weiteren finden sich im Anhang Übersichten über den Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren in den Jahren 2013 bis 2016 sowie zu den Frauenanteilen in den hochschuleigenen Gremien. Auch dort sind die einzelnen Entwicklungsziele für den zukünftigen Planungszeitraum quantifiziert.

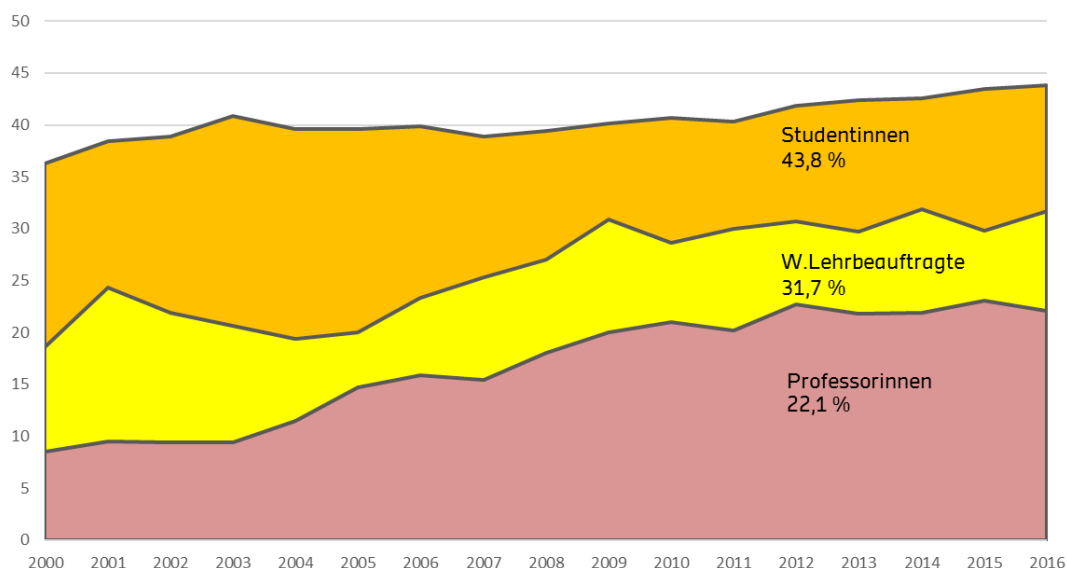


Abbildung 6: Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Hochschulgruppen 2000 - 2016

Professorinnen:

Der Frauenanteil unter der Professorenschaft ist während der Geltungszeit des vorangegangenen Struktur- und Entwicklungsplans von 23 aus 112 (20,54 Prozent) auf 27 aus 122 (22,1 Prozent) gestiegen. Das gesetzte Ziel von 25,9 Prozent ist damit um 3,8 Prozentpunkte verfehlt worden. Ein wesentlicher Grund dafür ist der immer noch zu geringe Frauenanteil unter den Bewerbungen, vor allem MINT-Fächer betreffend. Die Aufschlüsselung nach Fakultäten macht die Schwierigkeit, Frauen gerade in den Bereichen Informatik und Technik zu finden, noch deutlicher. Obwohl der Anteil der Bewerberinnen im vorangegangenen Plan mit insgesamt 19,5 Prozent über dem der Ruferteilungen an Frauen mit 15,4 Prozent lag, besteht hier weiterhin Handlungsbedarf – vor allem in der Rekrutierungsarbeit. Positiv anzumerken ist jedoch, dass die Bereitschaft der Berufungskommissionen Bewerbungen von Frauen besonders zu beachten vorhanden ist und sich der Frauenanteil unter den Eingeladenen in den letzten Jahren von rund 20 Prozent im vergangenen Plan zu rund 25 Prozent im aktuellen Plan erhöht hat.

Lehrbeauftragte:

Der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten hat sich seit Erstellung des letzten Plans wieder erhöht, schwankt jedoch immer etwas. Aktuell gibt es unter den 407 Lehrbeauftragten 129 Frauen. Das entspricht 31,7 Prozent.

Studentinnen:

Der Frauenanteil unter den Studierenden an der HFT Stuttgart ist weiter angestiegen und mit 43,8 Prozent vergleichsweise höher als der Durchschnitt an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg (41,1 Prozent im WS 2015/16). Der Frauenanteil unter den Absolventen ist mit 43,4 Prozent ähnlich hoch. Dies zeigt, dass die HFT Stuttgart für Frauen als Studienort besonders attraktiv ist. Nach stetigen Bemühungen haben sich die Frauenanteile im Bachelor-Studiengang Informatik ein wenig verbessert, sind aber immer noch vergleichsweise gering. Dies bedarf fortgesetzter Aktivitäten.

Akademische Mitarbeiterinnen:

Der Anteil der Akademischen Mitarbeiterinnen liegt im Gesamtwert mit 73,6 Prozent weit über den hochschulweiten Anteilen der Studentinnen oder auch Professorinnen. Nur fakultätsspezifisch aufgeschlüsselt zeigt sich, dass gerade im MINT-Bereich (Fakultät für Vermessung, Informatik und Mathematik) noch eine vollständige Parität erreicht werden muss.

Mittlere und obere Leitungsebene:

Auch in diesem Plan werden die Positionen in mittlerer und oberer Leitungsebene erfasst, wobei dazu sowohl Positionen wie Dekanate oder Studiengangleitungen als auch leitende Verwaltungsfunktionen betrachtet werden. Diese Stellen haben durchaus sehr verschiedene Ausgestaltungen im Hinblick auf Vergütung, Entscheidungsbefugnis und zeitlichen Umfang, so dass eine Summe von eher geringer Aussagekraft erscheint. Die dazu erhobenen Zahlen finden sich untenstehend bzw. im Tabellenanhang.

Auffallend ist, dass bei den Fakultätsvorständen der Frauenanteil bei 11,1 Prozent (drei Dekane, zwei Prodekanen, eine Prodekanin, drei Studiendekane in den Fakultäten) lag und es unter den StudiendekanInnen (Studiengangleitungen) 17,2 Prozent Frauen (fünf von 29) gab. Diese Werte liegen somit unterhalb des Frauenanteils unter den Professuren. Dazu ist zu bemerken, dass diese Funktionen oft nicht oder nur mit zu geringen Zulagen versehen und deputatsmäßig in der Regel deutlich zu niedrig ausgestattet sind. Es handelt sich also um Positionen, die ein hohes Maß an unbezahlten Überstunden erfordern. Für Menschen mit Familienpflichten ist dies von eher niedriger Attraktivität. Die Bemühungen, qualifizierte Frauen dazu zu motivieren, werden jedoch weiter fortgesetzt. Die Amtszeiten für Fakultätsvorstände (DekanIn, ProdekanIn, StudiendekanIn) betragen 4 Jahre. In Fakultät A hat der Dekan in 2017 gewechselt (und bleibt männlich besetzt). Die anderen beiden Dekanate werden in 2018 neu besetzt. Aufgrund der geringen Zahl der Fakultäten und der obigen Rahmenbedingungen scheint es aber nicht seriös, hier eine bestimmte Prozentzahl als Ziel einzusetzen.

	Fakultät A	Fakultät B	Fakultät C
Dekanat	2 Männer, 1 Frau	3 Männer, keine Frau	3 Männer, keine Frau
Studien- gangleitungen	7 Männer, 2 Frauen	13 Männer, 3 Frauen	9 Männer, keine Frau
Fakultätsrat	Frauenanteil: 25,0 %	Frauenanteil: 28,6 %	Frauenanteil: 14,6 %

Stand: WS 2016/2017

Zur mittleren und oberen Leitungsebene werden hier folgende Positionen gezählt:

- Fakultätsvorstände (DekanIn, ProdekanIn, StudiendekanIn)
- Studiengangleitungen

Leitende Positionen von Einrichtungen der Hochschule sind im Einzelnen wie folgt besetzt:

- Institut für Angewandte Forschung (IAF) (w.)
- Zentrale Einrichtungen/Verwaltung:
Informationszentrum (m.) mit den Unterbereichen Bibliothek (w.), IT-Basisdienste und Support (m.) sowie IT-Onlinedienste (m.)
- Zentrale Verwaltung (m.) mit den Unterbereichen Wirtschaftsabteilung (m.), Studentische Abteilung (w.) und Technische Abteilung (m.) und Öffentliche Baustoffprüfstelle (m.)
- Zentren/Stabsstellen: Akademisches Auslandsamt (m.), Didaktikzentrum (w.), Presse und Marketing (w.), Qualitätsmanagement (w.), Studierendenförderung (w.), Existenzgründung Contact-AS e.V. (m.), Ethik/Nachhaltige Entwicklung (w.), Gleichstellungsbeauftragte (w.)

Außerhalb der Fakultätsvorstände und Studiengangleitungen findet man unter den leitenden Positionen von Einrichtungen der Hochschule daher 50 Prozent Frauen (neun von 18). Hier liegt also bereits eine Parität vor.

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Vorbemerkung: Die Hochschule für Technik Stuttgart hatte im vorangegangenen Planungszeitraum stets die Gesamtzahl der Beschäftigten (befristet und unbefristet) betrachtet. Ein Vergleich in der Analyse der Zahlen ist deshalb nur möglich, indem wieder beide Beschäftigtengruppen zusammengefasst werden.

In der Vergangenheit bezog die Hochschule die hauptamtlichen Mitglieder des Rektorats, analog zur Hochschulstatistik, in die Betrachtung des nichtwissenschaftlichen Personals ein. Da die Zugehörigkeit der hauptamtlichen Mitglieder des Rektorats aber im Landeshochschulgesetz nicht eindeutig geregelt ist und die Zugehörigkeit zum nichtwissenschaftlichen Personal eher zu verneinen ist, verweist die Hochschule nach Absprache mit dem Ministerium auf die Ausführungen zur Zusammensetzung der Leitungsgremien in Tabelle 5.

Die Hochschule hat sich im letzten Planungszeitraum zum Ziel gesetzt, die Anteile an Frauen in den Bereichen, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zu steigern. Dies ist weitgehend gelungen: Generell lässt sich festhalten, dass an der HFT Stuttgart mit einem Frauenanteil von 52 Prozent im nichtwissenschaftlichen Dienst eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern gegeben ist. Weiteren Handlungsbedarf sieht die Hochschule insbesondere in den Entgeltgruppen, in welchen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind (vgl. Tabellen 4a und 4b) und im technischen Dienst in allen Laufbahngruppen.

Höherer Dienst: Der Frauenanteil im höheren Dienst konnte im Vergleich zum Vorplanungszeitraum nahezu gehalten werden. Lag der Frauenanteil im höheren Dienst 2010 (Stichtag 30.06.) noch bei 29 Prozent, lag er 2015 (Stichtag 30.06.) bei 35 Prozent und beträgt zum Stichtag 2016 (01.12.) 33 Prozent. Mittlerweile ist eine Frau im höheren technischen Dienst beschäftigt, so dass die Quote bei 13 Prozent liegt, während in den Jahren zuvor keine Frau im höheren technischen Dienst beschäftigt war.

Gehobener Dienst: Die Frauenquote im gehobenen Dienst war bereits im Jahr 2010 mit 46 Prozent sehr nahe an den geforderten 50 Prozent. Bereits 2015 lag sie mit 52 Prozent leicht darüber und konnte nahezu gehalten werden (2016: 51 Prozent). Im technischen Dienst ist der Frauenanteil, nachdem er von 2010 (27 Prozent) auf 22 Prozent in 2015 leicht gesunken war, im Jahr 2016 wieder auf 24 Prozent gesteigert worden.

Mittlerer Dienst: Im mittleren Dienst lag der Anteil der beschäftigten Frauen an der HFT Stuttgart bereits 2010 über 50 Prozent. Mittlerweile liegt er bei 58 Prozent, so dass hier nun eine Unterrepräsentanz von Männern vorliegt. Dies ist sicher mit den geringen Verdienstmöglichkeiten im mittleren Dienst und dem immer noch traditionellen Rollenbild des „Familienernährers“ zu erklären. Der Frauenanteil im technischen mittleren Dienst konnte von 18 Prozent in 2015 auf 25 Prozent gesteigert werden.

Insgesamt hat sich gezeigt, dass das Bewerbungsverhalten speziell von Bewerberinnen im technischen Bereich sehr zurückhaltend ist. Eine Auswertung der Bewerbungsverfahren der Jahre 2015 und 2016 für Technisches Personal hat gezeigt, dass der durchschnittliche Bewerberinnenanteil bei 30 Prozent lag, wobei bei 30 Prozent der Verfahren keine Bewerbung einer Frau einging. Zehn Bewerbungsverfahren endeten mit Einstellungen, davon zwei Frauen. Acht Verfahren mussten ergebnislos eingestellt werden, was den Mangel an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern, aber auch die fehlende Attraktivität einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst, insbesondere im IT-Bereich, widerspiegelt.

Der Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben blieb unverändert bei 50 Prozent, da im Berichtszeitraum keine Stelle mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu besetzen war. Auch in den kommenden drei Jahren wird aus heutiger Sicht keine entsprechende Stelle frei; erst im Jahre 2021 muss eine Position wegen Eintritts in den Ruhestand nachbesetzt werden.

Zum Stichtag 01.12.2016 waren vier weibliche Beschäftigte (längerfristig) beurlaubt. Insgesamt ist aber ein Anstieg der ein- bis zwei-monatigen Beurlaubungen von Männern zu beobachten. Hier wirkt sich die Einführung der „Vätermonate“ beim Elterngeld aus.

Neben der längerfristigen Beurlaubung ist die Teilzeitbeschäftigung nach wie vor überwiegend weiblich: 72 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Die Hochschule bildet derzeit keine Auszubildenden aus.

Nicht umgesetzte Maßnahmen:

- Das Angebot an Fortbildungen für Führungskräfte wurde nach Prüfung der durchgeführten Maßnahmen nicht intensiviert, da die Hochschule den Ansatz verfolgt, Führungskräfte sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt in Einzelmaßnahmen zu schulen und fortzubilden.
- Das Personalentwicklungskonzept der HFT Stuttgart sollte insbesondere hinsichtlich der Weiterbildung und Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt und systematisiert werden, um Entwicklungsperspektiven zu verbessern. Dies konnte aufgrund von Personalmangel in den letzten Jahren nicht vollumfänglich umgesetzt werden.
- Telearbeitsplatz: Da die Nachfrage an Heimarbeit immer weiter steigt, sollte mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung geschlossen werden. Dieses Thema befindet sich noch in der Diskussion mit der Hochschulleitung; Anträge auf Heimarbeit wurden bislang im Wege der Einzelfallentscheidung beschieden.

4.2.1 Ziele

Im Geltungszeitraum des hier vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplans beabsichtigt die HFT Stuttgart, die im Folgenden aufgeführten strategischen Ziele zu erreichen. Diese betreffen Gleichstellung sowie Chancengleichheit in übergeordneten Themen sowie speziell im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Kontext.

Übergeordnete Ziele

- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und Verbesserung der Außenwirkung der HFT Stuttgart
- Sicherung der beruflichen Gleichstellung und Verbesserung von Entwicklungsperspektiven für Frauen und Männer
- Förderung und weitere Verbesserung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen
- Paritätische Verteilung von Frauen und Männern in Gremien und auf allen Leitungsebenen; Erhaltung der Parität, wo diese bereits erreicht ist

Wissenschaftlicher Bereich

- Erhöhung der Frauenanteile in den in Tabelle 1 und 2 genannten Gruppen auf die dort genannten Zielwerte
- Erhöhung des Frauenanteils in Berufungskommissionen und Berufungsverfahren
- Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten
- Chancengleichheit in der W-Besoldung

- Karriereförderung und Qualifizierungsmaßnahmen
- Chancengleichheit für neue und immatrikulierte Studierende

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Die Hochschule verfolgt das Ziel, in allen Bereichen einen ausgeglichenen Geschlechteranteil zu erreichen. Dazu sollen Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind gezielt gefördert bzw. Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen deutlich verbessert werden. Zudem soll mindestens die Hälfte der durch Einstellung im Rahmen der Fluktuation bzw. Eintritt in den Ruhestand zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Allerdings weist die Hochschule darauf hin, dass in diesen Bereichen kaum Fluktuation stattfindet und ein Personalwechsel aufgrund von Ruhestand erst langsam zum Ende des Planungszeitraums (in vier bis acht Jahren) erfolgen wird.

4.3 Umsetzungsstrategie

Im Folgenden sind die Maßnahmen zur Erreichung der genannten strategischen Ziele beschrieben, welche Gleichstellung sowie Chancengleichheit in übergeordneten Themen sowie spezifisch im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Kontext betreffen.

4.3.1 Übergeordnete Maßnahmen/Hochschule als arbeitnehmer- und familienfreundliche Einrichtung

Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und Verbesserung der Außenwirkung der HFT Stuttgart

Die Außendarstellung der Hochschule als attraktiver, familienfreundlicher Arbeitgeber und Studienort soll weiter verbessert werden. Dies soll durch geeignete Marketing- und Werbemaßnahmen sowie Optimierung bestehender Regelungen, Maßnahmen und Inhalte erfolgen.

Sicherung der beruflichen Gleichstellung und weitere Verbesserung von Entwicklungsperspektiven für Frauen und Männer

Die Hochschule für Technik Stuttgart wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Beruf oder Studium auswirken.

Dazu erarbeitet die Hochschule in den nächsten Jahren, neben den bereits bestehenden Maßnahmen, ein Konzept zur Personalentwicklung, welches auch ein Augenmerk auf die berufliche Gleichstellung und Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf richten soll.

Förderung und weitere Verbesserung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen

Die HFT Stuttgart ist bestrebt, ihre Studierenden und Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familientätigkeiten mit Studium und Beruf bestmöglich zu unterstützen.

- **Charta „Familie in der Hochschule“**
Die HFT Stuttgart ist während der Erstellungszeit dieses Struktur- und Entwicklungsplans dem Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ beigetreten und hat die gleichnamige Charta unterschrieben. Mit dieser Selbstverpflichtung erklärt die HFT Stuttgart die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten zu ermöglichen und zu fördern. Die in der Charta festgelegten Standards werden eigenverantwortlich umgesetzt und langfristig weiterentwickelt. Aktuell haben sich der Charta 101 Hochschulen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz verpflichtet.
- **Gesundheitsmanagement**
Die HFT Stuttgart legt großen Wert darauf, die Gesundheit ihrer Beschäftigten langfristig und nachhaltig zu erhalten. Angebote wie medizinische Vorsorge, Sport- und Entspannungskurse sowie Vergünstigungen im Fitnessclub tragen dazu bei. Aufgrund des demographischen Wandels steigt die Anzahl der Beschäftigten und Studierenden, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit/ihres Studiums ihre Angehörigen pflegen müssen. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wird im Rahmen des Gesundheitsmanagements ein Pflegelotse bzw. eine Pflegelotsin eingesetzt. Des Weiteren sind Informationsveranstaltungen rund um das Thema Pflege geplant. Ein Sensibilisierungsprozess für diese Thematik sowie ein grundlegender Informationsfluss für die Beschäftigten und Studierenden soll erreicht werden.
- **Kinderbetreuung**
Die Hochschule ist bestrebt, trotz knapper werdender Haushaltsmittel das bestehende Angebot an Kinderbetreuungsmaßnahmen zu erhalten.
- **Ausbau familienfreundlicher Infrastruktur**
Die Anzahl der Wickeltische an der Hochschule soll ausgebaut werden. Angedacht ist, dass mindestens in jeder Behindertentoilette ein Wandwickeltisch installiert wird. Die Bereitstellung eines Eltern-Kind-Zimmers wird weiterhin angestrebt. Besondere Schlüssel für barrierefreie Zugänge zu allen öffentlichen Hochschulorten werden studierenden Eltern weiterhin auf Antrag zur Verfügung gestellt.
- **Familiengerechte Studienzeitregelungen**
Die Hochschule verfügt in den Prüfungsordnungen schon lange über Regelungen für Studierende mit familiären Pflichten. Anträge auf Verlängerung der Prüfungsfristen, auf Wahrnehmung von Mutterschutzzeiten und Eltern- oder Pflegezeit werden von den Prüfungskommissionen zügig entschieden.
- **Wertschätzender Umgang**
Es ist angedacht, die Aufklärungs- und Beratungsarbeit zur Prävention sexueller Gewalt und Diskriminierung weiter zu verstärken. Informationsmaterial, spezielle Ansprechpersonen und Veranstaltungen sollen dabei unterstützen.

Paritätische Verteilung von Frauen und Männern in Gremien

Bei der Findung von Kandidierenden für die Hochschulgremien, besonders für den Senat und die Fakultätsvorstände, sollen Frauen gezielt angesprochen und ermutigt werden in diesen mitzuarbeiten. Die Hochschule bemüht sich, günstige Rahmenbedingungen zu schaffen.

4.3.2 Wissenschaftlicher Bereich/Lehre und Studierende

Erhöhung des Frauenanteils bei Professorinnen

Die Hochschule für Technik ist bei der Anzahl ihrer Professorinnen, im Vergleich zu anderen Hochschulen, recht gut aufgestellt. Dennoch ist die Situation noch immer nicht zufriedenstellend. Es soll demnach weiterhin verstärkt darauf geachtet werden, dass die Berufungsprozesse gleichstellungs- und chancengleichheitsspezifischen Grundlagen folgen. Die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen über Stellenanzeigen in frauenspezifischen Datenbanken, Portalen und Netzwerken sowie die direkte Ansprache qualifizierter Frauen intern und extern sollen noch weiter ausgebaut werden. Zudem ist bei Neuausschreibung eine wiederholte Antragstellung für das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder geplant.

Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Studiengängen

Ogleich die Zahlen der weiblichen Studierenden bei einem Großteil der Studiengänge sehr gut sind, muss die HFT Stuttgart weiterhin das Augenmerk auf Maßnahmen zur Erhöhung bzw. Aufrechterhaltung dieser legen. Das gilt vor allem bei Studienfächern, welche eine Affinität zu Informatik und Technik zugrunde legen. Um den Frauenanteil unter den Studierenden anzuheben, wird unter anderem der Probestudententag für Mädchen jährlich wiederholt. Zudem werden auf hochschulweiten und fakultätsspezifischen Veranstaltungen zielgerichtet Mädchen und junge Frauen angesprochen: Studieninformationstag, Informationsveranstaltungen der Studiengänge, Schnupperstudium für Schülerinnen und Schüler, Vorträge an Schulen, Besuche von Schulgruppen an der HFT im Rahmen der BoGy (Berufsorientierung am Gymnasium) sowie Messeauftritte der HFT Stuttgart. All diese Aktivitäten werden fortgeführt.

Steigerung des Frauenanteils in Berufungskommissionen und Berufungsverfahren

In allen Berufungsverfahren soll die Berufungskommission nach Möglichkeit paritätisch aus Frauen und Männern zusammengesetzt werden. Zwei fachkundige Frauen sollten dem Gesetz nach mindestens vertreten sein. Dies war bisher nicht immer möglich, weil die Anzahl der Professorinnen weiterhin deutlich unter der Anzahl der Professoren liegt und es nicht zumutbar ist, alle Professorinnen in jeder Berufungskommission ihrer Fakultät einzusetzen. Es wird aber versucht, durch verstärktes Einladen externer weiblicher Mitglieder einen Ausgleich zu erzielen.

Werden das externe und das studentische Mitglied nicht mit Frauen besetzt, obwohl die Kommission nicht geschlechterparitätisch zusammengesetzt ist, müssen die Vorsitzenden der Berufungskommission der Gleichstellungsbeauftragten oder deren Vertreterin in dem Berufungsverfahren über die Gründe Rechenschaft ablegen. Sind die Gründe nicht zwingend, so kann die Gleichstellungsbeauftragte gegen die Zusammensetzung der Kommission Einspruch erheben.

Soweit möglich sollen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, es sei denn, aufgrund der geringen Anzahl weiblicher Bewerbungen ist das nicht möglich. In einem solchen Fall sollen dann alle formal und sachlich qua-

lifizierten Bewerberinnen zu Berufungsvorträgen eingeladen werden. Mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten (bzw. deren am Verfahren beteiligten StellvertreterIn) können weniger Bewerberinnen eingeladen werden. Die Hochschule versucht mit Recherche und Ansprache geeigneter Kandidatinnen über Datenbanken und Netzwerke sowie die Veröffentlichung der Stellenanzeigen in solchen, qualifizierte Frauen zu erreichen.

Lehrbeauftragte

Um den Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten weiter zu erhöhen, soll das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm noch stärker genutzt und intern beworben werden. Zudem soll die LaKof-BW-Datenbank auch vermehrt für die Recherche nach potentiellen Kandidatinnen in der Lehre genutzt werden.

Chancengleichheit in der W-Besoldung

Für die W-Besoldung gilt die Chancengleichheit. Im Rektorat sollen regelmäßig Summen und Durchschnitte der jährlich an Frauen und Männer vergebenen Zulagen in vertraulicher und anonymisierter Weise erfasst werden. Dadurch soll beobachtet werden, ob sich tendenziell Unterschiede in den Zulagen entwickeln. Gegebenenfalls soll dann versucht werden, die Gründe für Unterschiede zu analysieren, und falls nötig sollen geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um geschlechterspezifische Benachteiligungen auszuschließen.

Karriereförderung und Qualifizierungsmaßnahmen

Die Gleichstellung hat sich vorgenommen, bereits auf Studierendenebene mit Karriereförderung und Qualifizierungsmaßnahmen zu beginnen. Studentinnen sollen bereits während des Studiums über Karrieremöglichkeiten im wissenschaftlichen Bereich informiert werden. Eine berufliche Zukunft in Forschung, Lehre und Wissenschaft muss weiblichen Studierenden, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Lehrkräften über Werbemaßnahmen, Veranstaltungen und Weiterbildungsangebote näher gebracht werden. Auch die Teilnahme an Mentoringprogrammen soll überdacht werden.

Chancengleichheit für neue und immatrikulierte Studierende

Die Hochschule für Technik Stuttgart ist in allen studentischen Bereichen darauf bedacht gleichstellungs- und chancengleichungsgerechte Bedingungen zu schaffen und zu erhalten. So werden die Eignungsfeststellungs- und Zulassungsverfahren für neue Studierende bei jeder Änderung auf die Auswirkungen im Bereich der Chancengleichheit überprüft. Dies tun die Gremien oder Arbeitsgruppen, welche die Verfahren ausarbeiten. Studien- und Prüfungsordnungen werden bei jeder Änderung auf geschlechtergerechte Regelungen und Sprache überprüft und angepasst. Die Lehrenden sind stets um chancengleiche Behandlung von Frauen und Männern bemüht. Das gilt auch für die Vereinbarkeit von Studium und Familie. Unter anderem ist die Hochschule darauf bedacht, Termschwierigkeiten von Schwangeren sowie Studierenden mit Familienaufgaben wohlwollend zu berücksichtigen, etwa bei der Teilnahme an gesonderten Veranstaltungen zu ungewöhnlichen Zeiten oder bei besonders lange dauernden Veranstaltungen.

Auch die Außendarstellung der Hochschule für Studierende ist auf Gleichstellung und Chancengleichheit bedacht. Werbebroschüren werden bei jeder Änderung auf geschlechtergerechte Sprache und Regelungen überprüft. Es wird darauf geachtet, die Werbung so zu gestalten, dass Frauen besonders angesprochen werden.

4.3.3 Nichtwissenschaftlicher Bereich/Technik und Verwaltung

Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

Die Hochschule formuliert alle Stellenausschreibungen geschlechtsneutral. Die Stellen werden an der Hochschule, auf der Homepage und bei der Arbeitsagentur veröffentlicht. Außerdem werden Anzeigen zielgruppenorientiert platziert, z. B. in lokalen oder überregionalen Medien, Jobbörsen oder Fachzeitschriften. Vollzeitstellen werden grundsätzlich teilbar ausgeschrieben; die zwingenden dienstlichen Belange, die der Teilbarkeit entgegenstehen, sind der Beauftragten für Chancengleichheit schriftlich darzulegen. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird frühzeitig beteiligt und kann alle Bewerbungen im Online-Bewerbungsverfahren einsehen. Sie wird über Zeit und Ort des Bewerbungsgesprächs informiert und an der Entscheidung über die Einstellung beteiligt.

Um Frauen für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu gewinnen, werden zusätzlich folgende Maßnahmen getroffen:

- Frauen werden im Ausschreibungstext ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.
- Mindestens ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle Bewerberinnen, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil erfüllen, werden grundsätzlich zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Familien- und Pflegeaufgaben sowie in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbene überfachliche Kompetenzen werden bei der Beurteilung der Eignung einbezogen, soweit sie für die zu besetzende Stelle relevant sind.
- Bei Beförderungen, Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten sowie von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.

Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen für das nichtwissenschaftliche Personal

Den Beschäftigten wird anhand der individuellen Anforderungen in Abstimmung mit dem/der Vorgesetzten die Teilnahme an fachbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht.

Übergeordnete Themen, wie z. B. „Stressbewältigung“, „Work-Life-Balance“ oder „Zeitmanagement“ werden durch das hochschuleigene Didaktikzentrum koordiniert. Die Hochschule informiert kontinuierlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Elternzeit bzw. familienpolitischer Beurlaubung über hochschulinterne Veranstaltungen und Weiterbildungen. Außerdem werden mit Beurlaubten auf Antrag Beratungsgespräche durchgeführt, in denen über Einsatzmöglichkeiten und ggf. Teilzeitarbeit während und nach der Beurlaubung informiert wird. Weitere Ausführungen zu Personalentwicklungsmaßnahmen und eines Personalentwicklungskonzepts unter 4.3.1.

Sonstige Personalmaßnahmen

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, wird in Kürze mit dem Personalrat eine neue Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung geschlossen werden. Ziel ist, die Arbeitszeit unter Berücksichtigung dienstlicher Belange so familienfreundlich und flexibel wie möglich auszugestalten. Schwerpunkte der Neuregelung sind eine Erweiterung der Rahmenarbeitszeiten und die Einführung einer Funktionszeit (vgl. 4.3.1).

Bestätigungen

Personalrat
Senat

Tabellenanhang

siehe Anhang 5.3

Herausgeber:

Hochschule
für Technik
Stuttgart

Rektor Prof. Rainer Franke

T 0711 8926 2660

F 0711 8926 2666

rektorat@hft-stuttgart.de

Hochschule für Technik Stuttgart

Schellingstr. 24

70174 Stuttgart