

Chancengleichheitsplan

Geltungsdauer: 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2013

Inhaltsverzeichnis

I. Vorbemerkung

1. Rechtsgrundlage
2. Beteiligte Gremien
3. Besondere Situation der Hochschule Ravensburg-Weingarten

II. Bestandsaufnahme

1. Zuständigkeit
2. Datenerhebung

III. Auswertung der Beschäftigungsstruktur

1. Auswertung zum 30. Juni 2008
 - 1.1 Personal-Ist-Bestand
 - 1.1.1 Gesamtzahl
 - 1.1.2 Beamtinnen und Beamte
 - 1.1.3 Entgeltgruppen des höheren Dienstes (Beschäftigte)
 - 1.1.4 Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes (Beschäftigte)
 - 1.1.5 Entgeltgruppen des mittleren Dienstes (Beschäftigte)
 - 1.1.6 Entgeltgruppen des einfachen Dienstes (Beschäftigte)
 - 1.2 Teilzeitbeschäftigung
 - 1.3 Beurlaubte
 - 1.4 Mitarbeiter mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
 - 1.5 Auszubildende

IV. Erfüllung des Chancengleichheitsplans

1. Höherer Dienst
2. Gehobener Dienst
3. Mittlerer Dienst

V. Zielvorgaben und Maßnahmen

1. Höherer, gehobener und mittlerer technischer Dienst
2. Qualifizierungsmaßnahmen
3. Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Frauen bei Einstellungen
4. Erhöhung der Anzahl der Frauen am Aufstieg
5. Maßnahmen in der Personalentwicklung und in der Fort- und Weiterbildung
6. Maßnahmen zur Verbesserung der Teilzeitbeschäftigung
7. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

I. Vorbemerkung

1. Rechtsgrundlage

Nach § 5 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg – Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) vom 11. Oktober 2005 - GBl. S. 650 – hat jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, mindestens einen Chancengleichheitsplan zu erstellen; § 6 ChancenG regelt den Inhalt des Chancengleichheitsplans.

2. Beteiligte Gremien

Der Chancengleichheitsplan wurde unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit (§ 5 Abs. 4 ChancenG) und der Personalvertretung (§ 79 Abs. 3 Nr. 16 LPVG) erstellt.

3. Besondere Situation der Hochschule Ravensburg-Weingarten

Der Chancengleichheitsplan basiert auf einer Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur des nichtwissenschaftlichen Personals der Hochschule. Auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern des wissenschaftlichen Dienstes wirkt die Gleichstellungsbeauftragte (§ 4 LHG) hin.

II. Bestandsaufnahme

1. Zuständigkeit

Der Chancengleichheitsplan berücksichtigt die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der Hochschule Ravensburg-Weingarten. Er umfasst:

- Beamtinnen und Beamte
- Beschäftigte

2. Datenerhebung

Die für die Bestandsaufnahme gemäß § 6 Abs. 1 ChancenG zum 30. Juni 2008 erhobenen Daten ergeben sich aus den Erhebungsvordrucken I. 1.3 bis 1.4 (Anlage). Diese Daten werden unter Abschnitt III ausgewertet.

Nicht berücksichtigt ist das mit befristeten Arbeitsverträgen eingestellte Personal.

III. Auswertung der Beschäftigungsstruktur

1. Auswertung zum 30. Juni 2008

Auf der Grundlage der gemäß § 6 ChancenG zum Stichtag 30. Juni 2008 durchgeführten Bestandsaufnahme wird nachfolgend die Beschäftigungssituation an der Hochschule Ravensburg-Weingarten – unter Berücksichtigung der unter Abschnitt II Nr. 1 dargestellten Personalverwaltungsbefugnis – ausgewertet.

1.1 Personal-Ist-Bestand

1.1.1 Gesamtzahl

Der vorliegende Chancengleichheitsplan erfasst 67 Beschäftigte. Der Frauenanteil der Gesamtbeschäftigtenzahl beträgt bei 27 Frauen 40,3 % (vgl. Erhebungsvordruck I 1.3 - I 1.6). Bei der Besetzung von Stellen im technischen Bereich lagen in der Regel Bewerbungen von Frauen nicht vor.

1.1.2 Beamtinnen und Beamte

Beschäftigt sind 3 Beamte in Vollzeit, und zwar in folgenden Besoldungsgruppen:

	Männer	Frauen
W 2	1	
A 13	1	
A 9 m. Z.	1	

Die Stelleninhaber sind schon sehr lange an der Hochschule tätig. Durch Beförderungen wurden diese Besoldungsgruppen erreicht.

1.1.3 Entgeltgruppen des höheren Dienstes (Beschäftigte)

Es ist nur 1 Mann (TV-L E 13 Ü) in Teilzeit beschäftigt.

1.1.4 Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes (Beschäftigte)

Bei der Besetzung der Stellen mit Männern lagen bis auf die Besetzung der TV-L E 10 Stelle (nichttechn. Dienst) Bewerbungen von Frauen nicht vor. Es handelt sich ansonsten nur um Stellen des technischen Dienstes.

a) In Vollzeit sind beschäftigt: 14 Männer und 3 Frauen

Diese gliedern sich wie folgt auf:

	Ingesamt	Männer	Frauen
TV-L E 12, E 13	8	6	2
TV-L E 11	7	7	
TV-L E 10	2	1	1

b) In Teilzeit sind beschäftigt: 4 Männer und 1 Frau

Diese gliedern sich wie folgt auf:

	Insgesamt	Männer	Frauen
TV-L E 11	4	4	
TV-L E 10	1		1

1.1.5 Entgeltgruppe des mittleren Dienstes (Beschäftigte)

a) In Vollzeit sind beschäftigt: 16 Männer und 7 Frauen

Diese gliedern sich wie folgt auf:

	Insgesamt	Männer	Frauen
TV-L E 8, E 9	14	12	2
TV-L E 7	1	1	
TV-L E 6	4		4
TV-L E 5	4	3	1

b) In Teilzeit sind beschäftigt: 1 Mann und 16 Frauen

Diese gliedern sich wie folgt auf:

	Insgesamt	Männer	Frauen
TV-L E 8	1	1	
TV-L E 6	10		10
TV-L E 5	6		6

Zu a) + b)

Bei der Besetzung der Stellen mit Männern, es handelt sich hier ausschließlich um Stellen des technischen Dienstes (Techniker, Meister, Hausmeister, Drucker), haben sich keine Frauen beworben. Zwecks Erhöhung des Frauenanteils werden innerhalb der Stellenausschreibung Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

1.1.6 Entgeltgruppen des einfachen Dienstes (Beschäftigte)

Im einfachen Dienst ist nur 1 Mann in Teilzeit (TV-L E 3) beschäftigt.

1.2 Teilzeitbeschäftigung

Von den insgesamt 67 Beschäftigten (27 Frauen) sind 24 Personen teilzeitbeschäftigt, darunter befinden sich 17 Frauen (71 %).

Soweit nicht stellenmäßige Belange maßgebend waren, erfolgt die Teilzeitbeschäftigung auf Antrag, der meist mit familiären Gesichtspunkten begründet wurde. Den Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung von Frauen wurde in den letzten Jahren stets entsprochen; bei der Gestaltung der Arbeitszeit wurde dabei – soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen – auf die persönliche Situation Rücksicht genommen.

1.3 Beurlaubte

Zum Stichtag 30. Juni 2008 ist eine Angestellte im gehobenen Dienst beurlaubt.

1.4 Zahl der Mitarbeiter mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind beschäftigt:

	Insgesamt	Mann	Frau	Vollzeit	Teilzeit	techn.D.	nichtt. D.
W 2	1	1		1			1
A 13	1	1		1			1
TV-L E 13 Ü	1	1			1	1	
TV-L E 12	1		1	1			1
TV-L E 11	1	1		1		1	
TV-L E 10	1		1		1		1
TV-L E 10	1	1		1			1

1.5 Auszubildende

An der Hochschule Ravensburg-Weingarten gibt es keine Auszubildende.

IV. Erfüllung des Chancengleichheitsplans

Geltungsdauer 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2008

1. Höherer Dienst

Im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2008 wurde keine Stelle neu besetzt.

2. Gehobener Dienst

Im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis 31. Dezember 2008 wurden folgende Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben neu unbefristet besetzt:

	Insgesamt	Mann	Frau	Vollzeit	Teilzeit
A 13 techn. Dienst	1	1		1	(Unterbesetz. TVL E 11)
TV-L E 12 nichtt. Dienst	1		1	1	
TV-L E 10 nichtt. Dienst	1	1		1	
TV-L E 10 nichtt. Dienst	1		1		1

Da im gehobenen Dienst 4 Stellen besetzt wurden, konnte die Zielvorgabe des Chancengleichheitsplans im Bereich TV-L E 10 voll erfüllt werden. Bei der Besetzung der Stelle TV-L E 10 Vollzeit mit einem Mann handelt es sich um eine zuvor befristete Stelle, die nach Zeitablauf mit dem bisherigen Stelleninhaber unbefristet wiederbesetzt wurde.

Eine neue Vollzeitstelle TV-L E 12 wurde mit einer Frau besetzt. Dadurch hat sich in diesem Bereich der Frauenanteil erhöht. Die freie Stelle des gehobenen technischen Dienstes (A 13) wurde mit einem Mann in der Entgeltgruppe 11 TV-L 11 (Unterbesetzung) besetzt, da Bewerbungen von Frauen nicht vorlagen.

3. Mittlerer Dienst

Im mittleren technischen Dienst wurde eine Meisterstelle TV-L E 8 mit einem Mann besetzt, da Bewerbungen von Frauen nicht vorlagen.

V. Zielvorgaben und Maßnahmen

Zielvorgabe wird es sein, dass mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen zu besetzen.

1. Höherer Dienst

In diesem Bereich gibt es nur 2 Stellen, die mit Männern besetzt sind. Bei Ausscheiden wird sorgfältig geprüft werden, unter Beachtung der Eignungsbefähigung und fachlicher Leistung, ob eine Nachbesetzung mit Frauen möglich ist.

Gehobener Dienst

Im gehobenen Dienst scheidet im Zeitraum 1. Januar 2009 bis zum 31. Dezember 2013 voraussichtlich keine Person aus. Sofern im gehobenen technischen Dienst Stellen wider Erwarten zu besetzen sind, wird angestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen.

Mittlerer Dienst

Im mittleren technischen Dienst wird im Zeitraum vom 1. Januar 2009 bis zum 31. Dezember 2013 altershalber ausscheiden:

TV-L E 9 1 Mann

Ziel ist es, mit Hilfe der neuen Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentation von Frauen, diese Stelle mit einer Frau besetzen zu können.

2. Qualifizierungsmaßnahmen

Frauen sind unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so zu berücksichtigen, dass die Unterrepräsentanz abgebaut wird. Dies gilt vor allem für die Besetzung von höherwertigen Stellen.

Bei den im Rahmen des eingeführten Qualitätsmanagements regelmäßig geführten Gesprächen der Vorgesetzten mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind Frauen für die Übernahme von höher qualifizierten Tätigkeiten und Führungspositionen zu ermutigen. Es ist im Gespräch ggf. zu klären, warum sich eine Frau einen beruflichen Aufstieg nicht vorstellen kann, welche Hinderungsgründe dem entgegenstehen und wie man diese überwinden kann.

3. Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Frauen bei Einstellungen

An jeder personellen sowie sozialen wie organisatorischen Maßnahme (wie z. B. Stellenausschreibung, Beförderung, Einstellung) hat die Dienststellenleitung die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Der Beauftragten für Chancengleichheit werden alle Bewerbungsunterlagen unsortiert vorgelegt.

Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an den Vorstellungsgesprächen und an sonstigen Personalauswahlgesprächen teilnehmen. In Personalauswahlgesprächen soll das Gremium soweit möglich zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt werden. Zu Vorstellungsgesprächen werden, soweit möglich, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen, soweit sie die in der Stellenausschreibung vorgegebenen Voraussetzungen erfüllen.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zu besetzende Stellen grundsätzlich in der Hochschule sowie öffentlich ausgeschrieben; dabei werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Auch wird über die Bundesagentur für Arbeit versucht, mehr Bewerbungen von Frauen zu erhalten. Freie Stellen des technischen Dienstes werden künftig anderen Technischen Hochschulen bzw. Fachschulen (z. B. Elektronikschule Tettnang und Berufsschulen) in der Region zugestellt mit dem Ziel, mehr Bewerbungen von Frauen zu erhalten.

Des Weiteren wird – soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen – darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden alle Frauen eingeladen, soweit sie die in der Stellenausschreibung vorgegebenen Voraussetzungen erfüllen. Findet sich bei der ersten Stellenausschreibung keine geeignete Bewerberin, erfolgt eine erneute zweite Stellenausschreibung.

4. Erhöhung des Frauenanteils am Aufstieg (Übertragung höherwertiger Aufgaben, Laufbahnaufstieg)

Ziel muss es sein, dass der Anteil der Frauen in den Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanz zu erhöhen. Im Falle der Unterrepräsentanz wird bei der Besetzung von Dienstposten darauf geachtet, dass beim Vorliegen gleicher Voraussetzungen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden. Angestrebt wird die Unterrepräsentanz auf allen Ebenen bis 2013 zu verringern und damit die Beseitigung von Unterrepräsentanz insbesondere in Führungspositionen.

5. Maßnahmen in der Personalentwicklung und in der Fort- und Weiterbildung

Durch das umfangreiche Schulungsangebot der Hochschule Ravensburg-Weingarten soll im Rahmen von internen Fortbildungsmaßnahmen sowie betrieblichen Qualifizierungs- und Entwicklungsprozessen Mitarbeiterinnen die Möglichkeit gegeben werden, ihre berufliche Qualifikation zu erweitern. Es werden Seminare spezifisch für Frauen angeboten, insbesondere im DV Bereich. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird frühzeitig an der Fortbildungsplanung im Schulungszentrum fachlich beratend miteinbezogen. Um Mitarbeiterinnen für Führungspositionen zu qualifizieren, werden spezielle Fortbildungsmaßnahmen angeboten.

Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihres Anteils berücksichtigt werden. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen beteiligt, sofern es sich um solche Maßnahmen handelt, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder auf die Übernahme von Tätigkeiten in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen vorbereiten.

Die Hochschule Ravensburg-Weingarten macht es sich zur Aufgabe, Frauen für die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren, Frauen entsprechend zu fördern und sie beim Wiedereinstieg nach Mutterschutz, Elternzeit oder Beurlaubung zu unterstützen.

Mitarbeiterinnen, die beurlaubt sind, können an Fortbildungen in der Abteilung teilnehmen und sonstige innenbetriebliche Schulungen wahrnehmen.

In allen Abteilungen sollen detaillierte Qualifizierungsangebote für beurlaubte Mitarbeiterinnen entwickelt werden.

Die Angebote umfassen die unterschiedlichen Qualifizierungsstufen für die Berufskarriere. Fort- und Weiterbildungen sind somit wichtige Qualifizierungsmaßnahmen. Sie sind in die Personalentwicklungsplanung und insbesondere in die Förderung von Frauen mit einzubeziehen.

Bei beabsichtigten Beförderungen wird die Beauftragte für Chancengleichheit frühzeitig beteiligt.

Zur gezielten Personalentwicklung wird an der Hochschule Ravensburg-Weingarten angestrebt, mindestens einmal jährlich ein strukturiertes Mitarbeiter/Mitarbeiterinnengespräch zu führen.

6. Maßnahmen zur Verbesserung der Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung von weiblichen und männlichen Beschäftigten werden gefördert. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, wird auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit eingeräumt, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine Teilzeitbeschäftigung darf zu keiner Benachteiligung der Beschäftigten führen; insbesondere ist darauf zu achten, dass das Tätigkeitsfeld möglichst nicht eingeengt und das berufliche Fortkommen nicht behindert wird. Sie darf sich insbesondere nicht nachteilig auf dienstliche Beurteilungen und Beförderungen auswirken. Telearbeitsplätze sollen bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt werden. Entsprechenden Anträgen von weiblichen Beschäftigten ist bisher stets entsprochen worden. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

7. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel der Hochschule Ravensburg-Weingarten ist es, Arbeitsplätze familienfreundlicher zu gestalten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. Die berufliche Entwicklung des Einzelnen darf durch familiäre Verpflichtungen keinen Schaden nehmen. Vor dem Hintergrund, dass Frauen auf Grund der Zuständigkeit für Beruf und Familie häufig einer Doppelbelastung ausgesetzt sind, strebt die Hochschule Ravensburg-Weingarten an, weiblichen und männlichen Beschäftigten gleichermaßen unter Berücksichtigung betrieblicher Belange flexible Arbeitszeiten und ein Angebot von alternierender Telearbeit für Beschäftigte mit Familienpflichten zu ermöglichen.

Auf Antrag kann eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit eingeräumt werden, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder eines/einer pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist und betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Die Ablehnung des Antrages ist schriftlich zu begründen. Ist beabsichtigt, dem Antrag einer Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Dasselbe gilt für die Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit.

Mütter und Väter sollen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auch während der Elternzeit bis zu 30 Stunden pro Woche arbeiten und nach der Elternzeit evtl. mit reduzierter Arbeitszeit an der Hochschule Ravensburg-Weingarten zurückkehren können. Es darf in keinem Fall für Eltern, die Elternzeit nehmen bzw. danach mit dem Wunsch der Arbeitszeitreduzierung zurückkehren, eine Benachteiligung entstehen, weder in der Karrierelaufbahn noch bei Beförderungen. Speziell Männer sollen dazu ermutigt werden, von ihrem Recht auf Elternzeit Gebrauch zu machen. Der Wiedereinstieg nach Familienurlaub wird durch Weiterbildungsangebote für Männer und Frauen gefördert.

Nicht nur die Strukturen der Hochschule Ravensburg-Weingarten und die Gesetzeslage ändern sich ständig, besonderes im Zeitalter der EDV vollzieht sich die technologische Entwicklung zum Teil rasant. Um den beruflichen Anschluss nicht zu verlieren, sollen Frauen die Möglichkeit haben, ihren Beruf wieder aufzunehmen, bevor ihre Kinder den Kindergarten besuchen.

Die Hochschule Ravensburg-Weingarten unterstützt die Kinderbetreuung für seine Beschäftigten: Die Fakultät Sozialwesen wird in ihrer laufenden Erarbeitung eines Konzepts für die Betreuung von Kindern von Beschäftigten der Hochschule durch personelle und finanzielle Mittel im Rahmen des Möglichen, unterstützt.

Chancengleichheitsplan vom 1. Dezember 2008 in der Fassung vom 18. Juni 2010

Rudewig, Kanzler

Die Korrektur des Chancengleichheitsplanes wurde im Einvernehmen mit mir vorgenommen.

Beauftragte für Chancengleichheit

Datum