

Chancengleichheitsplan Hochschule Ravensburg-Weingarten

1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2018

1 Inhalt

1	Inhalt	2
I.	Vorbemerkung	3
II.	Bestandsaufnahme	3
1	Zuständigkeit	3
2	Datenerhebung	3
III.	Auswertung der Beschäftigungsstruktur	3
1	Personal-Ist-Bestand	4
1.1	Gesamtzahl	4
1.2	Beamtinnen und Beamte	4
1.3	Entgeltgruppen des höheren Dienstes	4
1.4	Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes	5
1.5	Entgeltgruppen des mittleren Dienstes	5
1.6	Entgeltgruppen des einfachen Dienstes	6
2	Teilzeitbeschäftigung	6
3	Beurlaubung	6
4	Befristung	6
5	Zahl der Frauen und Männer mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben	7
6	Auszubildende	7
IV.	Erfüllung des Chancengleichheitsplans	8
1	Höherer Dienst	8
2	Gehobener Dienst	8
3	Mittlerer Dienst	8
4	Einfacher Dienst	9
V.	Ziele und Maßnahmen	9
1	Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz	9
2	Personalbedarfsplanung im technischen Dienst	9
2.1	Gehobener Dienst	9
2.2	Mittlerer Dienst	10
3	Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Frauen bei Einstellungen	10
4	Maßnahmen der Personalentwicklung und der Fort- und Weiterbildung	10
5	Maßnahmen zur Verbesserung der Teilzeitbeschäftigung	10
6	Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	11

I. Vorbemerkung

Chancengleichheit wird an der Hochschule Ravensburg-Weingarten (HRW) als Bestandteil des Hochschulmanagements begriffen. Frauen und Männern in leitenden Funktionen kommt dabei besondere Verantwortung zu.

An der HRW wirkt auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im nichtwissenschaftlichen Dienst die Beauftragte für Chancengleichheit hin. Auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern des wissenschaftlichen Dienstes wirkt die Gleichstellungsbeauftragte¹ hin. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte für Chancengleichheit sind in der Gleichstellungskommission vertreten und arbeiten in diesem Gremium gemeinsam an ihren Zielen. Darüber hinaus setzt sich die Gleichstellungskommission aus Vertreterinnen und Vertretern der vier Fakultäten, einem Rektoratsmitglied, einer/einem Vertreterin/Vertreter der Studierenden, der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretung zusammen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass Chancengleichheit als Aufgabe, alle Ebenen und Bereiche der Hochschule durchdringt.

Der vorliegende Chancengleichheitsplan soll zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der HRW beitragen. Er analysiert die Beschäftigungsstruktur der HRW im nicht wissenschaftlichen Bereich, beschreibt die Erfüllung des Chancengleichheitsplans und geht auf Ziele und Maßnahmen zur Unterstützung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im nichtwissenschaftlichen Bereich der HRW ein.²

Der Chancengleichheitsplan wurde unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit³ erstellt. Die Personalvertretung⁴ hat dem Chancengleichheitsplan zugestimmt.

II. Bestandsaufnahme

1 Zuständigkeit

Der Chancengleichheitsplan berücksichtigt die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten der Hochschule Ravensburg-Weingarten. Er umfasst Beamtinnen und Beamte, Beschäftigte, Beurlaubte und erstmals auch befristet beschäftigte Frauen und Männer.

2 Datenerhebung

Aus der Bestandsaufnahme⁵ der zum 30. Juni 2013 erhobenen Daten wurden die Erhebungsvordrucke I.1.1 bis I.1.4 angefertigt. Diese Daten werden unter Abschnitt III ausgewertet. Die Erhebungsvordrucke können an der HRW eingesehen werden.

III. Auswertung der Beschäftigungsstruktur

Auf der Grundlage der gemäß § 6 ChancenG zum Stichtag 30. Juni 2013 durchgeführten Bestandsaufnahme wird nachfolgend die Beschäftigungssituation an der HRW ausgewertet. Der Betrachtungszeitraum erstreckt sich also vom 01.01.2009 bis zum 30.06.2013.

¹ § 4 LHG

² Nach § 5 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg – Chancengleichheitsgesetz (ChancenG): Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, erstellt mindestens einen Chancengleichheitsplan. § 6 ChancenG regelt den Inhalt des Chancengleichheitsplans.

³ § 5 Abs. 4 ChancenG

⁴ § 79 Abs. 3 Nr. 16 LPVG

⁵ gemäß § 6 Abs. 1 ChancenG

1 Personal-Ist-Bestand

1.1 Gesamtzahl

Der vorliegende Chancengleichheitsplan hat 89 aktive Frauen und Männer des nicht wissenschaftlichen Dienstes zum Gegenstand. Der Frauenanteil des Gesamtpersonals beträgt 57 %. Frauen sind demnach an der HRW grundsätzlich nicht unterrepräsentiert (bezogen auf die Anzahl der Gesamtbeschäftigten). Allerdings waren zum Stichtag nur 15 % der Stellen im technischen Dienst mit Frauen besetzt. Dies liegt daran, dass trotz intensiver Bemühungen von Seiten der HRW gezielt auch Frauen auf offene Stellen in diesem Bereich aufmerksam zu machen und zu einer Bewerbung zu ermutigen, keine Bewerbungen von Frauen auf offene Stellen eingingen.

	Beschäftigte absolut			Anteil der Frauen		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Beschäftigte im tech. Dienst	Beschäftigte im nicht tech. Dienst
Vollzeit	51	29	22	43 %	8 %	92 %
Teilzeit	39	5	34	87 %	3 %	97 %
Befristung	24	10	14	58 %	7 %	93 %
Höherer Dienst	4	4	0	0 %	0 %	0 %
Gehobener Dienst	24	13	11	46 %	9 %	91 %
Mittlerer Dienst	54	17	37	69 %	5 %	95 %
Einfacher Dienst	7	4	3	43 %	33 %	67 %
Auszubildende	-	-	-	-	-	-
Beurlaubte	1	0	1	100 %	0 %	100 %
Gesamt	89	38	51	57 %	15 %	85 %

Tabelle 1: Gesamtübersicht

1.2 Beamtinnen und Beamte

Beschäftigt sind 7 Beamtinnen und Beamte in Vollzeit, und zwar in folgenden Besoldungsgruppen:

	Männer	Frauen
W3	1	0
W2	1	0
A13	1	0
A12	1	0
A11	0	2
A9 m. Z.	1	0
Gesamt	5	2

Tabelle 2: Beamtinnen und Beamte an der HRW

Die meisten StelleninhaberInnen sind schon lange an der Hochschule tätig. Die A12-Stelle wurde im Betrachtungszeitraum neu besetzt. Es handelt sich um eine Stelle im technischen Dienst. Es lagen leider keine Bewerbungen von geeigneten Frauen vor, so dass die Stelle mit einem Mann besetzt wurde. Beide A11-Stellen wurden ebenfalls im Betrachtungszeitraum neu besetzt, beide Stellen betreffen den nicht technischen Dienst und wurden mit Frauen besetzt.

1.3 Entgeltgruppen des höheren Dienstes

Es sind vier Männer (TV-L E 13 Ü, W2 und W3) in Vollzeit im höheren Dienst beschäftigt.

1.4 Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes

In Vollzeit sind beschäftigt: sechs Männer und fünf Frauen.
Diese gliedern sich wie folgt auf:

	Gesamt	Männer	Frauen
TV-L E 12, E 13	4	2	2
TV-L E 11	4	4	0
TV-L E 10	2	0	2
TV-L E 9	1	0	1
Gesamt	11	6	5

Tabella 3: Vollzeit, gehobener Dienst

Eine Stelle in der Entgeltgruppe E 11 wurde mit einem Mann besetzt. Es handelt sich um eine Stelle des technischen Dienstes. Im nicht technischen Dienst wurden im Betrachtungszeitraum zwei Frauen und zwei Männer eingestellt, der Chancengleichheitsplan wurde an dieser Stelle erfüllt.

In Teilzeit sind beschäftigt: acht Frauen und ein Mann.
Diese gliedern sich wie folgt auf:

	Gesamt	Männer	Frauen
TV-L E 10	2	0	2
TV-L E 9	7	1	6
Gesamt	9	1	8

Tabella 4: Teilzeit, gehobener Dienst

Bei Stellen-Besetzungen im nicht technischen Dienst wurde nur ein Mann berücksichtigt.

1.5 Entgeltgruppen des mittleren Dienstes

In Vollzeit sind beschäftigt: 16 Männer und 15 Frauen.

	Gesamt	Männer	Frauen
TV-L E 8, E 9	14	12	2
TV-L E 7	1	0	1
TV-L E 6	12	2	10
TV-L E 5	4	2	2
Gesamt	31	16	15

Tabella 5: Vollzeit, mittlerer Dienst

Im technischen Dienst wurden fünf Männer eingestellt (Techniker, Meister, Hausmeister, Drucker). Zwecks Erhöhung des Frauenanteils wurden innerhalb der Stellenausschreibung Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

In Teilzeit sind 22 Frauen und ein Mann beschäftigt.
Diese gliedern sich wie folgt auf:

	Gesamt	Männer	Frauen
TV-L E 6	16	1	15
TV-L E 5	7	0	7
Gesamt	23	1	22

Tabella 6: Teilzeit, mittlerer Dienst

Im Betrachtungszeitraum wurden 16 der 22 Stellen neu besetzt. Dabei wurden nur Frauen berücksichtigt, da Bewerbungen von geeigneten männlichen Kandidaten nicht vorlagen.

1.6 Entgeltgruppen des einfachen Dienstes

In Vollzeit sind keine Frauen oder Männer im einfachen Dienst beschäftigt. In Teilzeit sind sieben Frauen und Männer beschäftigt. Diese gliedern sich wie folgt auf:

	Gesamt	Männer	Frauen
TV-L E 3	6	3	3
TV-L E 1	1	0	1
Gesamt	7	3	4

Tabella 7: Teilzeit, einfacher Dienst

Drei Frauen wurden in den nicht technischen Dienst neu eingestellt.

2 Teilzeitbeschäftigung

Von den insgesamt 89 Beschäftigten (51 Frauen) sind 39 Personen teilzeitbeschäftigt, darunter befinden sich 35 Frauen (87 %).

In den meisten Fällen erfolgt die Teilzeitbeschäftigung auf Antrag, der mit familiären Gesichtspunkten begründet wird. Den Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung von Frauen wurde in den letzten Jahren stets entsprochen; bei der Gestaltung der Arbeitszeit wurde dabei – soweit möglich – auf die persönliche Situation Rücksicht genommen.

3 Beurlaubung

Zum Stichtag 30. Juni 2013 ist eine Beschäftigte des mittleren Dienstes beurlaubt.

4 Befristung

Zum Stichtag 30. Juni 2013 stellt sich die Situation der Frauen und Männer in befristeten Arbeitsverhältnissen an der HRW wie folgt dar:

	Gesamt	Männer	Frauen
TV-L E 13	1	1	0
TV-L E 11	2	2	0
TV-L E 10	1	0	1
TV-L E 9 (gehobener Dienst)	4	4	0
TV-L E 9 (mittlerer Dienst)	2	1	1
TV-L E 6	10	1	9
TV-L E 5	2	1	1
TV-L E 3	1	0	1
TV-L E 1	1	0	1
Gesamt	24	10	14

Tabella 8: Befristung

Bei der Verteilung von Frauen und Männern in diesem Bereich überwiegt der Frauenanteil. 58 % der befristeten Arbeitsverhältnisse entfallen auf Frauen.

5 Zahl der Frauen und Männer mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind beschäftigt:

	Gesamt	Männer	Frauen	Vollz.	Teilz.	Techn. Dienst	Nicht-techn. Dienst
W3	1	1	0	1	0	0	1
W2	1	1	0	1	0	0	1
TV-L E 13 Ü	2	2	0	2	0	0	2
A13	1	1	0	1	0	0	1
A12	1	1	0	1	0	1	0
A11	1	0	1	1	0	0	1
TV-L E 12	2	1	1	2	0	1	1
TV-L E 11	1	1	0	1	0	0	1
Gesamt	10	8	2	10	0	2	8

Tabelle 9: Mitarbeiter mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Im Betrachtungszeitraum wurden zwei Stellen nachbesetzt. Jeweils eine Frau und ein Mann wurden berücksichtigt. Der Chancengleichheitsplan wurde hier erfüllt.

Ausblick: im Zeitraum nach dem 30.06.2013 wurde eine weitere Stelle mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben mit einer Frau besetzt.

6 Auszubildende

An der HRW gibt es keine Auszubildenden.

IV. Erfüllung des Chancengleichheitsplans

Geltungsdauer 1. Januar 2009 bis 30. Juni 2013

1 Höherer Dienst

Im Geltungszeitraum wurden keine Stellen neu besetzt.

2 Gehobener Dienst

Im Zeitraum vom 1. Januar 2009 bis 30. Juni 2013 wurden folgende Stellen neu besetzt:

	Gesamt	Männer	Frauen	Vollzeit	Teilzeit
A12	1	1	0	1	0
A11	2	0	2	2	0
TV-L E 11	2	2	0	2	0
TV-L E 10	2	0	2	1	1
TV-L E 9	8	1	7	1	7
Gesamt	15	4	11	7	8

Tabella 10: Neueinstellung, gehobener Dienst

Die freien Stellen des gehobenen technischen Dienstes wurden mit Männern besetzt, da Bewerbungen von Frauen nicht vorlagen. Ansonsten überwiegen die Neueinstellungen von Frauen im gehobenen Dienst. Es wurden bei insgesamt sechs Neueinstellungen fünf Frauen eingestellt. Drei in der Entgeltgruppe TV-L E 9 und zwei in der Entgeltgruppe TV-L E 10. Im technischen Dienst wurde ein Mann neu eingestellt.

3 Mittlerer Dienst

	Gesamt	Männer	Frauen	Vollzeit	Teilzeit
TV-L E 9	2	2	0	2	0
TV-L E 8	2	1	1	2	0
TV-L E 7	1	1	0	1	0
TV-L E 6	19	0	19	7	12
Gesamt	24	4	20	12	12

Tabella 11: Neueinstellung, Mittlerer Dienst

Im mittleren technischen Dienst wurde keine Stelle mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben neu besetzt. Im technischen Dienst wurden vier Männer eingestellt (Techniker, Meister, Hausmeister, Drucker). Leider haben sich keine Frauen beworben. Frauen wurden innerhalb der Stellenausschreibung ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

Im Verwaltungsbereich überwiegen die Neueinstellungen von Frauen. Es wurde nur ein Mann eingestellt.

4 Einfacher Dienst

	Gesamt	Männer	Frauen	Vollzeit	Teilzeit
TV-L E 5	2	1	1	1	1
TV-L E 4	1	0	1	0	1
TV-L E 3	3	1	2	0	3
Gesamt	6	2	4	1	5

Tabella 12: Neueinstellung, Einfacher Dienst

Es wurde eine von drei Stellen im technischen Dienst mit einer Frau besetzt. Im Verwaltungsbereich überwiegen die Stellenbesetzungen mit Frauen.

V. Ziele und Maßnahmen

Unser Ziel ist es, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen der HRW zu erreichen. Dies versuchen wir zu erreichen, indem wir mindestens die Hälfte aller neu zu besetzenden Stellen in den Bereichen der Unterrepräsentanz mit Frauen besetzen.

1 Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz

Bereiche mit auffälliger Unterrepräsentanz von Frauen sind der höhere Dienst und der technische Dienst⁶. Um die Unterrepräsentanz in diesen Bereichen zu vermindern werden bereits Maßnahmen ergriffen. Beispielsweise werden bei Stellenausschreibungen im technischen Dienst Frauen explizit zu einer Bewerbung aufgefordert. Wenn sich Frauen mit den entsprechenden Qualifikationen in diesem Bereich bewerben, werden sie zu einem Gespräch eingeladen. Schließlich werden Frauen bevorzugt eingestellt, wenn sie die gleiche Eignung für eine Stelle besitzen wie ein männlicher Mitbewerber.

Für Frauen und Männer mit familiären Pflichten sollen Arbeitsplätze an der HRW attraktiver gemacht werden. Eine Analyse und Weiterentwicklung der Sitzungszeiten, mit dem Ziel diese familienfreundlicher zu gestalten, kommt vor allem dem gehobenen und höheren Dienst zugute. Die Einführung von flexibler Kinderbetreuung ist ebenfalls eine Maßnahme, die dazu beiträgt, dass Frauen und Männer bereits zu einem früheren Zeitpunkt ihren Beruf mit Familienaufgaben vereinbaren können und kommt allen Mitgliedern der Hochschule zugute.

Das neue Leitbild, das zurzeit entwickelt wird, wird einen aussagekräftigen Abschnitt zur Chancengleichheit in allen Bereichen der Hochschule enthalten. Aus dem Leitbild werden Strategien abgeleitet, die Umsetzungsmaßnahmen auslösen. Da das Leitbild allerdings erst entsteht, können hier keine konkreten Maßnahmen genannt werden.

2 Personalbedarfsplanung im technischen Dienst

2.1 Gehobener Dienst

Im gehobenen Dienst scheidet im Zeitraum 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2018 voraussichtlich eine Person im technischen Dienst aus. Das bedeutet für uns: geeignete Bewerberinnen für die erwähnte Stelle zu finden und Frauen gezielt zu einer Bewerbung zu ermutigen. Wir werden Frauen im Bewerbungsverfahren dahingehend Chancen einräumen, dass wir alle geeigneten Frauen, die sich auf die Stelle bewerben, zu einem Gespräch einladen. Bei besserer oder gleicher Eignung einer Bewerberin gegenüber ihren männlichen Konkurrenten, werden wir weibliche Bewerberinnen bevorzugt einstellen, damit wir unser Ziel erreichen.

⁶ Vgl. Tabelle 1: Gesamtübersicht

2.2 Mittlerer Dienst

Im mittleren technischen Dienst werden im Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2018 voraussichtlich zwei Männer ausscheiden (TV-L E 9). Auch hier versucht die HRW die Stellen mit Frauen zu besetzen, um den Frauenanteil in diesem Bereich zu stärken.

3 Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Frauen bei Einstellungen

An jeder personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahme (wie z. B. Stellenausschreibung, Beförderung, Einstellung) beteiligt die Hochschule die Beauftragte für Chancengleichheit. Der Beauftragten für Chancengleichheit werden die Bewerbungsunterlagen vorgelegt. Sie kann an den Vorstellungsgesprächen und an sonstigen Personalauswahlgesprächen teilnehmen. In Personalauswahlgesprächen wird das Gremium, soweit möglich, zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt. Zu Vorstellungsgesprächen werden, soweit möglich, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen.

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.

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

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden alle Frauen eingeladen, die die in der Stellenausschreibung vorgegebenen Voraussetzungen erfüllen. Bei gleicher Eignung werden Frauen in diesen Bereichen bevorzugt eingestellt.

4 Maßnahmen der Personalentwicklung und der Fort- und Weiterbildung

Durch ein umfangreiches Fortbildungskonzept und dem Aufbau von Personalentwicklungsmaßnahmen der HRW (beides bereits in Planung), soll im Rahmen von internen Fortbildungsmaßnahmen sowie betrieblichen Qualifizierungs- und Entwicklungsprozessen Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, ihre beruflichen Kompetenzen zu erweitern. Die Konzeptentwicklung ist noch nicht abgeschlossen. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird in die Planung der Personalentwicklungsmaßnahmen einbezogen. 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. Die HRW 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 Hochschule und an innerbetrieblichen Seminaren teilnehmen. Die Fortbildungsangebote werden wenn möglich so geplant, dass die Seminarzeiten familienfreundlich sind, um auch Frauen und Männern mit familiären Pflichten eine Teilnahme zu ermöglichen.

Genderkompetenz wird als Schlüsselqualifikation auf allen Ebenen der HRW entwickelt. Die Mitglieder der HRW werden durch Personalentwicklungsmaßnahmen wie Vorträge, Veranstaltungen und Seminare für das Thema sensibilisiert. Einer gendergerechten Sprache kommt in diesem Zusammenhang besondere Bedeutung zu.

5 Maßnahmen zur Verbesserung der Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern werden gefördert. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, besteht an der HRW die Möglichkeit, über die gleitende Arbeitszeit hinaus, eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigung führt zu keiner Benachteiligung der Beschäftigten; wir achten darauf, dass das Tätigkeitsfeld möglichst nicht eingeengt und das berufliche Fortkommen nicht behindert wird.

Teilzeitbeschäftigung darf sich insbesondere nicht nachteilig auf Beförderungen und Fortbildungschancen auswirken. Telearbeitsplätze sollen bevorzugt durch Beschäftigte mit Familienpflichten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten besetzt werden. Entsprechenden Anträgen von Beschäftigten ist bisher stets entsprochen worden.

6 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel der HRW ist es, Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie auch für Frauen und Männer mit familiären Pflichten attraktiv sind. Die berufliche Entwicklung des Einzelnen darf durch familiäre Verpflichtungen keinen Schaden nehmen. Wir wollen von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als familienfreundlicher Arbeitgeber wahrgenommen und geschätzt werden.

Dieses Ziel versuchen wir durch folgende Maßnahmen zu erreichen:

Frauen und Männer, die Kinder oder zu pflegende Angehörige betreuen, können die Möglichkeit der familiengerechten Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit beantragen. Ist beabsichtigt, dem Antrag nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Im Falle einer Ablehnung des Antrages ist dies schriftlich zu begründen. Dasselbe gilt für die Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit. Auch diese Möglichkeit steht bevorzugt Frauen und Männern offen, die familiären Pflichten nachkommen.

Mütter und Väter dürfen und 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 die HRW zurückkehren.

Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance haben an der HRW einen hohen Stellenwert. Im aktuellen Planungszeitraum liegt der Fokus auf dem Ausbau von flexibler Kinderbetreuung und einer familienfreundlichen Gestaltung der Gremienzeiten. Um die Gremienzeiten familienfreundlicher zu gestalten, werden diese in einem ersten Schritt überprüft und analysiert, um dann Empfehlungen und Maßnahmen abzuleiten.

Die Aktivitäten des hochschulnahen Vereins zur flexiblen Kinderbetreuung werden unterstützt. Das Ziel ist es, die Bedürfnisse der Frauen und Männer an der HRW im Hinblick auf Kinderbetreuung und familienfreundliche Maßnahmen passgenau umzusetzen.

Weingarten, 22. April 2014

Henning Rudewig, Kanzler

Melanie Arsene, Beauftragte f. Chancengleichh.