



Chancengleichheitsplan 2019 – 2021

Inhalt

1. Vorwort.....	2
2. Bestandsaufnahme	2
2.1 Frauenanteil allgemein.....	3
2.2 Befristung, Teilzeitarbeit und Beurlaubungen	3
2.3 Auszubildende	4
2.4 Laufbahngruppen	4
2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen	4
2.6 Berufsgruppen.....	6
2.7 Leitungsaufgaben	6
2.8 Vertretung in Gremien	7
3. Bestimmung von Entwicklungszielen	7
4. Umsetzungsmaßnahmen.....	9

1. Vorwort

Die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen (HVF) hat sich als moderne und offene Hochschule zum Ziel gesetzt, Chancengleichheit zu fördern und voran zu bringen. Grundlegend für den Chancengleichheitsplan ist der Artikel 3 des *Grundgesetzes*: „(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Das *Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg* verpflichtet dementsprechend in § 5 jede personalverwaltende Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten zur Erstellung eines Chancengleichheitsplans.

Für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im nichtwissenschaftlichen Dienst engagiert sich an der HVF die*der Beauftragte für Chancengleichheit. Der vorliegende Chancengleichheitsplan enthält eine Bestandsaufnahme der Beschäftigungsverhältnisse im nichtwissenschaftlichen Dienst unter der Berücksichtigung der Geschlechter und zeigt Chancengleichheitsziele auf. Dazu gehört der Anspruch, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Anschließend werden geeignete Maßnahmen zur Erreichung der Ziele formuliert.

Chancengleichheit von Beschäftigten aller Geschlechter wird an der HVF als Querschnittsaufgabe über sämtliche Fachbereiche hinweg verstanden. Somit sind alle Mitarbeiter*innen, besonders solche mit Führungsverantwortung, dazu verpflichtet, sich dafür einzusetzen, dass die Ziele in einem angemessenen Zeitraum realisiert werden. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sind damit ebenso gemeint wie die organisatorischen und fortbildenden Ziele, die aus der Auswertung der Bestandsaufnahme entwickelt werden. Der Plan wurde unter Beteiligung der*s Beauftragten für Chancengleichheit erstellt. Die Personalvertretung hat dem Chancengleichheitsplan zugestimmt.

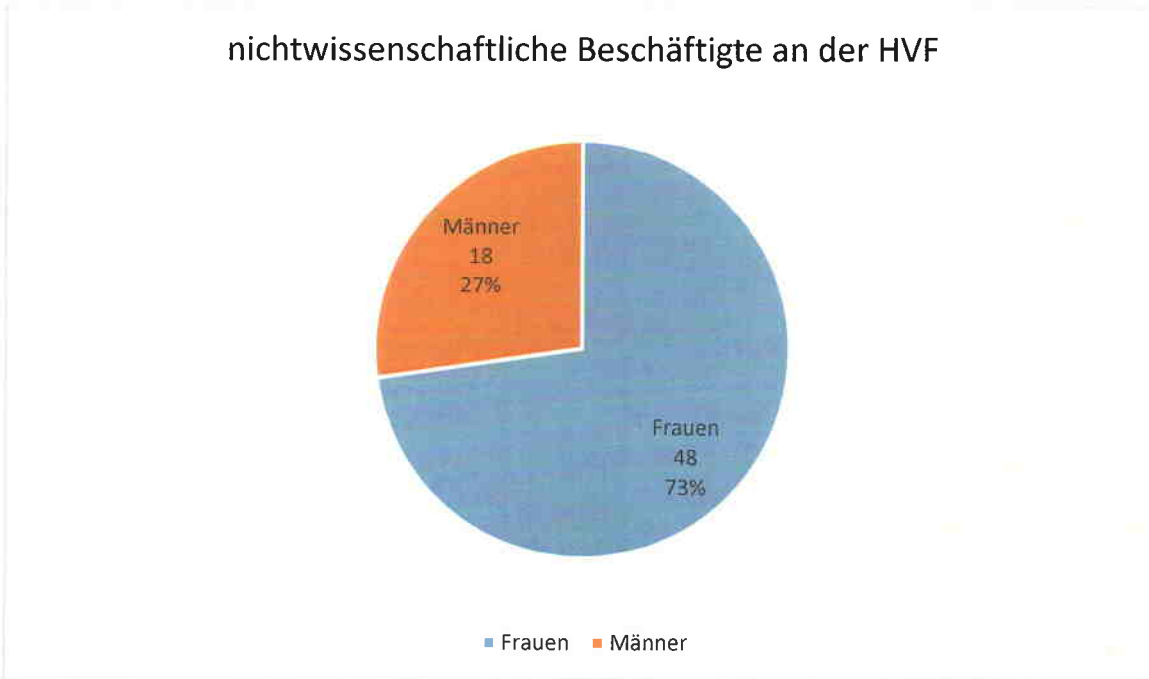
Am 13. Dezember 2018 hat der Bundestag das Personenstandsgesetz geändert. Seitdem kann bei der Eintragung des Personenstandsfalls neben den Angaben „männlich“ und „weiblich“ auch „divers“ gewählt werden. Obwohl somit gesetzlich anerkannt ist, dass sich nicht alle Menschen den Kategorien „männlich“ oder „weiblich“ zuordnen, geht dieser Text von nur zwei Geschlechtern (Gender) aus. Allerdings wird dieser Umstand bei der Bestimmung von Entwicklungszielen (Abschnitt 3) und den daraus abgeleiteten Umsetzungsmaßnahmen (Abschnitt 4) mitberücksichtigt. Dieser Chancengleichheitsplan gilt bis 2021. Danach ist eine Zusammenlegung mit dem Gleichstellungsplan laut § 5 Abs. 1 ChancengG geplant.

2. Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme bezieht sich auf das nichtwissenschaftliche Personal der HVF. Hierzu zählen neben den aktiven Beschäftigten im Beamten- und Angestelltenverhältnis auch die beurlaubten Beschäftigten. Die für die Darstellung des Chancengleichheitsplans erforderlichen Daten wurden zum 01.01.2019 erhoben.

2.1 Frauenanteil allgemein

An der HVF sind im nichtwissenschaftlichen Bereich 48 Frauen und 18 Männer beschäftigt. Das entspricht einem Frauenanteil von 73%.



Grafik 1: Frauenanteil allgemein

2.2 Befristung, Teilzeitarbeit und Beurlaubungen

Insgesamt sind 20 Mitarbeiter*innen der Hochschule im nichtwissenschaftlichen Bereich befristet beschäftigt. 25 Personen arbeiten in Teilzeit. Eine Person ist beurlaubt.

	gesamt	Frauen	Männer
Befristung	20	17	3
Teilzeit	25	25	0
Beurlaubung	1	1	0

Tabelle 1: Befristungen, Teilzeitarbeit und Beurlaubungen

Mit Blick auf die Verteilung zwischen den Geschlechtern wird deutlich, dass mehr Frauen als Männer in befristeten Arbeitsverhältnissen stehen. Während 35 % der Frauen einen befristeten Arbeitsvertrag haben, trifft das nur auf 17 % der männlichen Beschäftigten zu. Von den Nachteilen befristeter Arbeitsverhältnisse sind folglich Frauen besonders häufig betroffen.

Auch bei Teilzeitarbeit sind die Frauen deutlich überrepräsentiert. 52 % der Frauen arbeiten in Teilzeit, aber kein Mann.

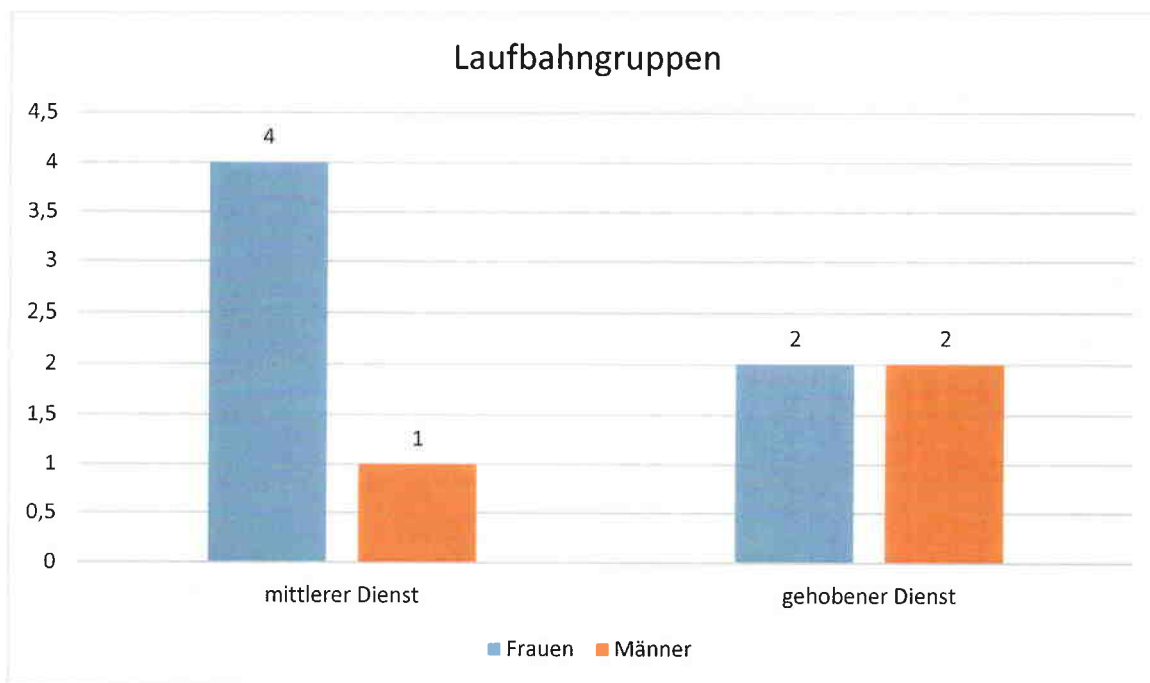
Eine Mitarbeiterin ist beurlaubt.

2.3 Auszubildende

Derzeit gibt es an der HVF einen männlichen Auszubildenden im technischen Dienst.

2.4 Laufbahngruppen

Im Folgenden wird dargestellt, wieviele Männer und Frauen jeweils in den verschiedenen Laufbahngruppen des öffentlichen Diensts eingruppiert sind. Dies betrifft nur die verbeamteten Mitarbeiter*innen. Insgesamt sind sechs Frauen und drei Männer an der HVF im nichtwissenschaftlichen Dienst verbeamtet.



Während im mittleren Dienst der Frauenanteil deutlich höher ist (4:1), ist das Geschlechterverhältnis im gehobenen Dienst ausgeglichen (2:2).

2.5 Besoldungs- und Entgeltgruppen

Anschließend an den vorangegangenen Abschnitt werden im Folgenden die verschiedenen Entgelt- und Besoldungsgruppen detailliert aufgelistet.

2.5.1 Besoldungsgruppen:

Besoldungsgruppe	Gesamt	Frauen	Männer
8	2	2	0
9	3	2	1
11	1	0	1
12	2	1	1
13	1	1	0

Tabelle 2: Frauen und Männer in den Besoldungsgruppen

2.5.2 Entgeltgruppen

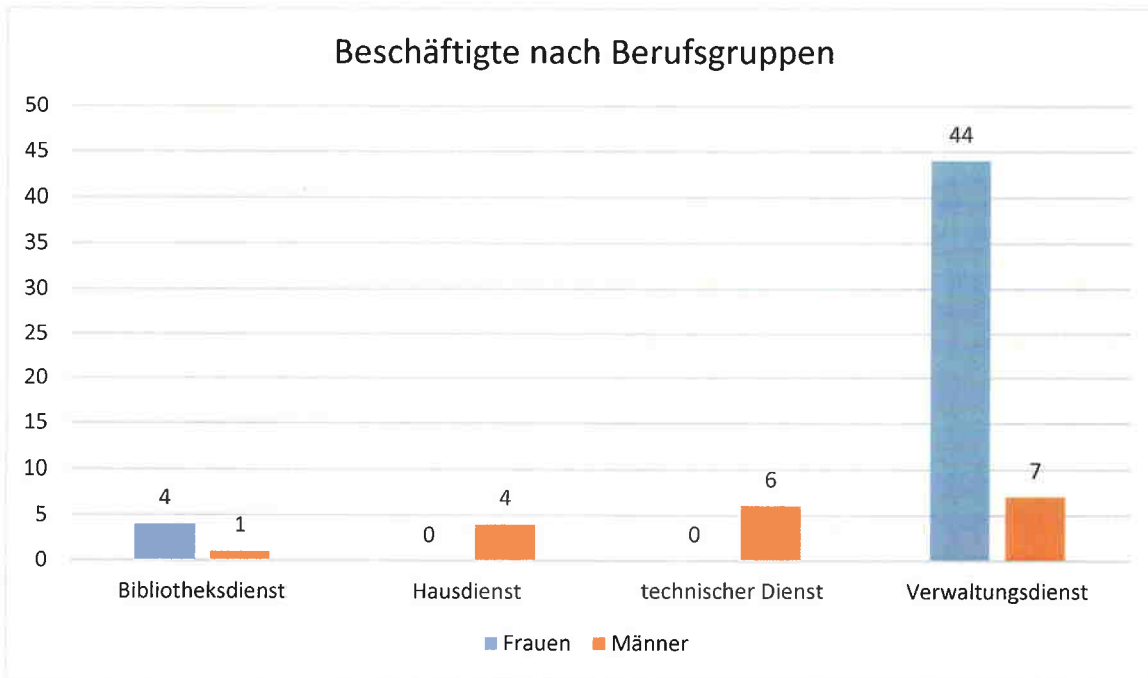
Entgeltgruppe	Gesamt	Frauen	Männer
3	2	1	1
5	7	3	4
6	18	17	1
7	1	1	0
8	5	4	1
9	12	9	3
10	4	3	1
11	6	4	2
13	1	0	1
Azubi	1	0	1

Tabelle 3: Frauen und Männer in den Entgeltgruppen

Beim genauen Blick auf die Entgeltstufen fällt auf, dass besonders viele der angestellten Frauen in Stufe 6 eingruppiert sind.

2.6 Berufsgruppen

In der folgenden Tabelle sind die Beschäftigten nach Berufsgruppen unterteilt. Die HVF beschäftigt im nichtwissenschaftlichen Dienst Personen im Bibliotheksdienst, Hausdienst, technischen Dienst und Verwaltungsdienst.



An der HVF sind alle Frauen im Verwaltungs- oder Bibliotheksdienst beschäftigt. Im Hausdienst und im technischen Dienst sind gar keine Frauen vertreten.

2.7 Leitungsaufgaben

In diesem Abschnitt wird dargestellt, wie viele Männer und Frauen mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben betraut sind. Dabei ist das Rektorat ausgenommen, da es unter den Gleichstellungsplan fällt.



Obwohl insgesamt deutlich mehr Frauen als Männer an der Hochschule beschäftigt sind, ist das Verhältnis bei den Leitungsaufgaben ausgeglichen.

2.8 Vertretung in Gremien

In diesem Abschnitt wird aufgelistet, wie viele Männer und Frauen in den Gremien der Hochschule vertreten sind. Im Gleichstellungsplan wurden bereits die Zahlen bezogen auf Professor*innen und Studierende ausgewertet. Der Chancengleichheitsplan beschränkt sich auf die Darstellung der Gremienmitglieder aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich.

Gremium	Frauen	Männer
Hochschulrat	1	0
Senat	2	1
Fakultätsrat I	2	0
Fakultätsrat II	2	0

Tabelle 4: Frauen und Männer aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich in Gremien

Nichtwissenschaftliche Beschäftigte sind im Hochschulrat, dem Senat und den beiden Fakultätsräten vertreten. Im Hochschulrat gibt es ein Mitglied aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich. Dieses Amt wird derzeit von einer Frau ausgeübt. Im Senat sind zwei Frauen und ein Mann vertreten. In beiden Fakultätsräten werden die nichtwissenschaftlichen Angestellten jeweils von zwei Frauen vertreten.

3. Bestimmung von Entwicklungszielen

Insgesamt sind an der HVF deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt. Dass dennoch Handlungsbedarf hinsichtlich der Gleichstellung von Männern und Frauen besteht, zeigt der genauere Blick auf die Arbeitsverhältnisse.

81% der Frauen sind in den Besoldungs- oder Entgeltgruppen 3 bis 9 angestellt, aber nur 61% der Männer. Mit steigender Entgeltgruppe steigt auch der Anteil der Männer. Somit ist bei zukünftigen Stellenbesetzungen darauf zu achten, den Anteil der Frauen in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen und mit Leitungsfunktionen nicht zu verringern.

Besonders stark sind Frauen im Vergleich zu Männern von der Befristung von Arbeitsverträgen betroffen. 35 % der Arbeitsverträge der Frauen sind befristet. Die Umwandlung von befristeten in unbefristete Dienstverhältnisse würde also mehrheitlich Frauen zugute kommen und wird daher mit Blick auf Chancengleichheit angestrebt.

Der hohe Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung (52 %) ist von den Mitarbeiterinnen gewünscht und steht vermutlich in vielen Fällen in Zusammenhang mit Familienaufgaben, die noch immer zu größeren Teilen von Frauen als von Männern übernommen werden. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können somit dazu beitragen, Frauen zu entlasten. Im Zertifizierungsprozess als familiengerechte Hochschule hat sich die HVF bereits Ziele für alle

Statusgruppen gesetzt, die in der Umsetzungsphase sind und teilweise bereits realisiert wurden. Dazu gehören die Einrichtung eines Babyzimmers und die familiengerechte Terminierung von Fortbildungsangeboten.

Im technischen Dienst und im Hausdienst sind keine Frauen beschäftigt. Hier wäre somit anzustreben, zukünftig bei gleicher Eignung Frauen einzustellen.

In den verschiedenen Gremien der Hochschule sind Frauen unter den nichtwissenschaftlichen Angestellten überrepräsentiert. Hinsichtlich der Chancengleichheit gibt es hier keinen Handlungsbedarf. Da für den nichtwissenschaftlichen Bereich in den Gremien jeweils nur ein bis zwei Sitze vorgesehen sind, ist es auch nicht möglich, eine paritätische Besetzung zwischen den Geschlechtern anzustreben.

Wie bereits in der Einleitung angesprochen, ist die Struktur der Hochschule bisher nur auf zwei Geschlechter ausgelegt. Um Personen, die sich nicht den Kategorien „männlich“ oder „weiblich“ zuordnen, nicht zu diskriminieren, sollen, wo nötig, die Strukturen an der HVF dementsprechend verändert werden. Das betrifft beispielsweise die Formulierung von Stellenanzeigen und die Toiletten, die an der Hochschule zur Verfügung stehen (vgl. strategisches Ziel 5).

Um weiterhin eine gelungene Arbeit bzgl. der Erhöhung der Chancengleichheit an der HVF zu ermöglichen, sollen zudem die folgenden Rahmenbedingungen dafür verbessert werden. Für erfolgreiches Gender-Mainstreaming ist es für eine Organisation erforderlich, dass alle Beschäftigten für das Thema sensibilisiert sind. Daher sollen für alle nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, insbesondere in der Verwaltung, Schulungen, die Genderkompetenz vermitteln, angeboten werden. Ein Leitfaden zur gendergerechten Sprache wird vom Gleichstellungsreferat erstellt werden und soll zur Orientierung im Dienstverkehr dienen. Um sexuelle Grenzverletzungen zu vermeiden und ggf. Maßnahmen zu ergreifen, wurde die Richtlinie gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing erlassen sowie Ansprechpersonen gewählt (vgl. strategisches Ziel 6).

4. Umsetzungsmaßnahmen

Strategisches Ziel 1: Stabilisierung des Anteils an Frauen im gehobenen Dienst sowie in Leitungsfunktionen	
Maßnahmen	<p>Stabilisierung des Frauenanteils im gehobenen Dienst sowie in Leitungsfunktionen durch folgende Maßnahmen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Frauen werden aktiv angesprochen und ermutigt, sich auf Leitungsfunktionen zu bewerben. Dabei unterstützt das Gleichstellungsreferat die Personalabteilung. 2. Die Ausschreibungen für Leitungsfunktionen werden mit dem Zusatz formuliert: „Die Hochschule fördert die Chancengleichheit aller Geschlechter.“ 3. Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutral (w/m/d) formuliert und auf die Teilbarkeit der Stelle wird hingewiesen (sofern möglich). 4. Wenn Frauen in den Leitungsfunktionen unterrepräsentiert sind, werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Bewerberinnen bevorzugt berücksichtigt, soweit dies im Einklang mit § 6 Abs. 2 des Chancengleichheitsgesetzes BW steht. 5. Das Auswahlgremium bei Personalauswahlgesprächen wird auch weiterhin, wenn möglich, paritätisch besetzt. 6. Der*die Beauftragte für Chancengleichheit kann im Einzelfall eine schriftliche Begründung verlangen, wenn eine Leitungsstelle nicht mit einer Person eines unterrepräsentierten Geschlechts besetzt werden soll. 7. Bei der Konzeption des Fortbildungsprogramms für Mitarbeiter*innen werden vermehrt Veranstaltungen geplant, die gezielt Frauen ansprechen. Mitarbeiter*innen in Elternzeit und Familienurlaub wird die Teilnahme an Fortbildungen angeboten, um den Wiedereinstieg zu erleichtern.
Zeitplan	laufend

Strategisches Ziel 2: Entfristung von Arbeitsverträgen	
Maßnahmen	<p>Umwandlung von befristeten Arbeitsverträgen</p> <p>Generell wird ein noch sensiblerer Umgang mit befristeten Arbeitsverträgen angestrebt. Die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ist so gering wie möglich zu halten, ohne dass ein mögliches Arbeitsverhältnis, nur weil es befristet ist, nicht ausgeschrieben wird. Befristete Arbeitsverträge sollten kontinuierlich auf eine mögliche Entfristung hin geprüft werden. Mit befristet eingestellten Arbeitnehmer*innen sollte mindestens ein halbes Jahr vor Ende</p>

	der Befristung das weitere Vorgehen besprochen werden. Auf Wunsch kann bei diesen Gesprächen die*der Chancengleichheitsbeauftragte anwesend sein.
Zeitplan	laufend

Strategisches Ziel 3: Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Maßnahmen	<p>1. Zertifizierung als „familiengerechte Hochschule“ Ende 2017 wurde die HVF als familiengerechte Hochschule zertifiziert. In der Zielvereinbarung wurden Handlungsfelder für familienfreundliche Rahmenbedingungen in Studium und Beruf definiert, z.B. die familiengerechte Organisation von Fort- und Weiterbildungen und regelmäßige Angebote zur Gesundheitsförderung. Die angegebenen Ziele sollen erreicht und erweitert werden, sodass die HVF weiterhin zertifiziert bleibt. Begleitet wird der Prozess von der Projektgruppe familiengerechte Hochschule, die sich zweimal jährlich trifft.</p> <p>2. Einrichtung eines Babyzimmers Es wird ein Babyzimmer eingerichtet, das mit Waschbecken, Wickeltisch und Sessel ausgestattet wird und von Eltern zum Wickeln und Füttern von Kleinkindern genutzt werden kann.</p> <p>3. Einrichtung einer Kinderecke Im Gemeinschaftsraum „Treffpunkt“ wird eine Kinderecke eingerichtet. Mitarbeiter*innen wird es so ermöglicht, in Ausnahmefällen ihre Kinder mit an die Hochschule bringen und einen Arbeitsplatz im Treffpunkt nutzen, sofern dem keine rechtlichen Vorgaben entgegenstehen. Währenddessen können die Kinder sich in der Kinderecke aufhalten.</p> <p>4. Bessere Kinderbetreuung in Ferienzeiten Es wird geprüft, ob die HVF ggf. in Kooperation mit weiteren Einrichtungen in den Schulferien ein Kinderbetreuungsangebot einrichten kann. Zudem werden Mitarbeiter*innen per E-Mail über alternative Betreuungsmöglichkeiten informiert.</p> <p>5. Reservierung von Belegplätzen in Campus-Kita Mit dem Studierendenwerk, das die Kita auf dem Campus betreibt, wird über Belegplätze für Kinder von Mitarbeiter*innen der HVF verhandelt.</p>
Zeitplan	Bericht 2 im Oktober 2019, Bericht 3 im Oktober 2020.

Strategisches Ziel 4: Erhöhung des Anteils an Frauen im Hausdienst und technischen Dienst	
Maßnahmen	<p>Förderung des Frauenanteils im Hausdienst und im technischen Dienst durch folgende Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es werden die gleichen Maßnahmen ergriffen wie für das strategische Ziel 1. - Teilnahme des technischen Diensts oder der Haustechnik am Girls Day.
Zeitplan	laufend

Strategisches Ziel 5: Berücksichtigung aller Geschlechter	
Maßnahmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anpassung von Stellenanzeigen Alle Stellenanzeigen, die die HVF veröffentlicht, werden so formuliert, dass Personen jeden Geschlechts sich angesprochen fühlen. Dies wird dadurch erreicht, dass jede Berufsbezeichnung mit dem Zusatz „(w/m/d)“ versehen wird. 2. Einrichtung von Unisex-Toiletten Es wird eine Toilette, die eine getrennte Nutzung zulässt, in eine Unisex-Toilette umgewandelt, sofern dies mit der Arbeitsstättenverordnung vereinbar ist. Für den zukünftigen Neubau werden Unisex-Toiletten bereits zu Beginn eingeplant.
Zeitplan	laufend

Strategisches Ziel 6: Verbesserung der Rahmenbedingungen für Chancengleichheit	
Maßnahmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seminarangebot für Beschäftigte im Verwaltungsdienst Für alle Beschäftigte der HVF im Verwaltungsdienst wird ein Seminar angeboten, das Genderkompetenz vermittelt. 2. Gendergerechte Sprache an der Hochschule Sämtlicher Dienstverkehr, die Formulare, Satzungen, Texte, Schreiben etc. werden gendergerecht formuliert. 3. Maßnahmen gegen sexuelle Grenzverletzungen Entsprechend der Richtlinie gegen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing gibt es gewählte Ansprechpartner*innen für Fälle von sexueller Belästigung, Informationen sind für alle auf der Homepage der Hochschule zugänglich.
Zeitplan	laufend