



Gleichstellungsplan 2017 - 2021

Inhalt

1	Umstratrgi	2
1.1	Vorwort	2
1.2	Organisatorische Einbettung	2
2	Chancngleichheitszi	3
2.1	Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums	3
2.1.1	Studierende	3
2.1.2	Professorinnen und Professoren	6
2.2	Bestimmung von Entwicklungszielen	8
3	Umstrungsmaßnahmen	9

1 Umsetzungsstrategie

1.1 Vorwort

Die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen (HVF) hat sich als moderne und offene Hochschule, die sich als wissenschaftliches Kompetenzzentrum auf den Gebieten Lehre und Forschung für den öffentlichen Sektor versteht, zum Ziel gesetzt, die Gleichstellung auf allen Ebenen zu fördern und voran zu bringen. Die Hochschulleitung sieht sich der nachhaltigen Erfüllung struktureller Chancengleichheit verpflichtet und wird dabei von den Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule.

1.2 Organisatorische Einbettung

Fragen der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit werden an der HVF durch zwei unterschiedliche Agierende wahrgenommen.

Für die inhaltliche und organisatorische Umsetzung der Gleichberechtigung für den Bereich der Professorinnen und Professoren und der Studierenden sind die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Gunda Rosenauer und ihre Vertreterinnen Prof. Ute Vondung und Prof. Dr. Tanja Leibold zuständig.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden ab November 2017 von der Gleichstellungskommission beratend unterstützt. Mitglieder kraft Amtes sind die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen, die Beauftragte für Chancengleichheit und ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung. Zusätzlich wurden vom Senat sechs weitere Mitglieder der im Senat vertretenen Gruppen gewählt. Die konstituierende Sitzung der Gleichstellungskommission findet am 6. November 2017 statt.

Nach dem Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz – ChancenG, 23. Februar

2016) muss jede Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten eine Beauftragte für Chancengleichheit und eine Stellvertreterin nach vorheriger Wahl bestellen. Da die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 24 % (seit 2011) gestiegen ist und die Hochschule nun über 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, wird im Herbst 2017 eine entsprechende Wahl der Chancengleichheitsbeauftragten und ihrer Vertreterin durchgeführt.

2 Chancengleichheitsziele

2.1 Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

2.1.1 Studierende

Wie schon im vorangegangenen Planungszeitraums überwiegt in Fakultät I (Studiengänge Innenverwaltung, Allgemeine Finanzverwaltung und Rentenversicherung sowie Masterstudiengänge Europäisches Verwaltungsmanagement und Public Management) und Fakultät II (Studiengang Steuerverwaltung) der Anteil weiblicher Studierender deutlich. Der Anteil an weiblichen Studierenden liegt konstant bei ca. 70% über alle Studiengänge hinweg; ein Trend zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis besteht damit weiterhin nicht (vgl. Tabelle 1, 2 und 3).

	2015-2016			2016-2017		
Studiengänge	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Fakultät I						
Innenverwaltung	783	580 (74%)	203 (26%)	859	632 (74%)	227 (26%)
Allgemeine Finanzverwaltung	135	80 (59%)	55 (41%)	141	87 (62%)	54 (38%)
Rentenversicherung	146	117 (80%)	29 (20%)	156	128 (82%)	28 (18%)
Fakultät II						
Steuerverwaltung	1224	835 (68%)	389 (32%)	1402	960 (68%)	442 (32%)

Tabelle 1: Übersicht Geschlechterverhältnis der Studierenden in den Bachelorstudiengängen

	2015-2016			2016-2017		
Masterstudiengänge	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Master Public Management	70	41 (59%)	29 (41%)	71	42 (59%)	29 (41%)
Master European Public Administration	39	17 (44%)	22 (56%)	33	16 (48%)	17 (52%)

Tabelle 2: Übersicht Geschlechterverhältnis der Studierenden in den Masterstudiengängen

	Gesamtzahl Studierende	Frauen	Männer
2011-2012	1721	1210 (70%)	511 (30%)
2012-2013	1894	1329 (70%)	565 (30%)
2013-2014	1972	1389 (70%)	583 (30%)
2014-2015	2268	1572 (69%)	696 (31%)
2015-2016	2397	1670 (70 %)	727 (30%)
2016-2017	2662	1865 (70%)	797 (30%)

Tabelle 3: Übersicht Geschlechterverhältnis Bachelor- und Masterstudiengänge gesamte Hochschule

Im WS 2016/2017 studierten fast 2.700 Studierende an der HVF. Deutlich wird der Anstieg der Studierendenzahlen um fast 60% seit 2011, der auch die Gleichstellungsarbeit beeinflusst, durch vermehrte Betreuung der Studierenden (Anfragen, Beratungen etc.) und die Mitwirkung in vielen Berufungskommissionen durch neu zu besetzende Professuren.

Der Anteil der weiblichen Studierenden in Gremien hat sich erfreulicherweise deutlich gesteigert und steigerte sich um 12 Prozentpunkte von 46% auf 58% im aktuellen Erhebungszeitraum (vgl. Tabelle 4). Im Vergleich zur Anzahl der weiblichen Studierenden (70%) ist hier jedoch noch weiterer Entwicklungsbedarf.

	2014-2015			2016-2017		
	Insges.	Frauen	Männer	Insges.	Frauen	Männer
AStA	8	4 (50%)	4 (50%)	11	6 (55%)	5 (45%)
StuRA	21	12 (57%)	9 (43%)	21	15 (71%)	6 (29%)
Senat	4	2 (50%)	2 (50%)	4	3 (75%)	1 (25%)
Fakultätsräte						
Fakultät I	6	2 (33%)	4 (67%)	6	2 (33%)	4 (67%)
Fakultät II	6	2 (33%)	4 (67%)	6	3 (50%)	3 (50%)
Studienkommissionen						
Fakultät I						
Innenverwaltung	10	3 (30%)	7 (70%)	4	3 (75%)	1 (25%)
Allgemeine Finanzverwaltung	4	4 (100%)	0 (0%)	4	3 (75%)	1 (25%)
Rentenversicherung	4	4 (100%)	0 (0%)	4	2 (50%)	2 (50%)
Master Public Management	9	3 (33%)	6 (67%)	8	4 (50%)	4 (50%)
Master European Public Administration	8	2 (25%)	6 (75%)	4	1 (25%)	3 (75%)
Fakultät II						
Steuerverwaltung	4	1 (25%)	3 (75%)	4	2 (50%)	2 (50%)
Gesamt:	84	39	45	76	44	32
In Prozent:		46%	54%		58%	42%

Tabelle 4: Geschlechterverhältnis Studierende in den Hochschulgremien

2.1.2 Professorinnen und Professoren

Bei den Professuren sank der Frauenanteil seit dem vorangegangenen Planungszeitraum um einen Prozentpunkt. In Fakultät I sank der Frauenanteil sogar um 3 Prozentpunkte, in Fakultät II stieg er um einen Prozentpunkt. Insgesamt liegt die Hochschule derzeit bei 27% (vgl. Tab. 4). Die Zielvorgabe von 40 % ist daher bei weitem nicht erreicht worden. Hier besteht weiterer Handlungsbedarf.

	2015-2016			2016-2017		
Professoren	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Fakultät I	36	10 (28%)	26 (72%)	36	9 (25%)	27 (75%)
Fakultät II	46	13 (28%)	33 (72%)	45	13 (29%)	32 (71%)
Gesamt	82	23 (28%)	59 (72%)	81	22 (27%)	59 (73%)

Tabelle 4: Geschlechterverhältnis der Professoren an der Hochschule

Im Bereich der Lehrbeauftragten ist der Frauenanteil fast unverändert zum vorangegangenen Erhebungszeitraum (vgl. Tab. 5). Auch hier wäre ein Anstieg des Frauenanteils erstrebenswert.

	2015-2016			2016-2017		
Lehrbeauftragte	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Fakultät I	315	98 (31%)	217 (69%)	208	64 (31%)	144 (69%)
Fakultät II	119	47 (39%)	72 (61%)	139	55 (40%)	84 (60%)
Gesamt	434	145 (33%)	289 (67%)	347	119 (34%)	228 (66%)

Tabelle 5: Geschlechterverhältnis der Lehrbeauftragten in den Fakultäten

Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen ist leicht gesunken um 2 Prozentpunkt im Vergleich zum letzten Erhebungszeitraum (vgl. Tabelle 6). Das Rektorat und die Studienkommission von Fakultät II sind paritätisch besetzt, in den anderen Gremien und Leitungsfunktionen ist weiterer Entwicklungsbedarf hin zu einem höheren Frauenanteil. Erfreulicherweise sind im Hochschulrat mit 60% mehr Frauen vertreten als Männer.

	2014-2015			2016-2017		
Leitungsfunktionen	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Rektorate	4	2 (50%)	2 (50%)	4	2 (50%)	2 (50%)
Dekanate						
Fakultät I	7	4 (57%)	3 (43%)	6	2 (33%)	4 (67%)
Fakultät II	3	0 (0%)	3 (100%)	5	2 (40%)	3 (60%)
Gremien						
Senat (Professoren)	11	5 (45%)	6 (55%)	12	4 (33%)	8 (67%)
Fakultätsräte						
Fakultät I	39	9 (23%)	30 (77%)	36	9 (25%)	27 (75%)
Fakultät II	46	14 (30%)	32 (70%)	45	13 (29%)	32 (71%)
Studienkommissionen						
Fakultät I						
Innenverwaltung	10	3 (30%)	7 (70%)	6	1 (17%)	5 (83%)
Allgemeine Finanzverwaltung	10	4 (40%)	6 (60%)	6	0 (0%)	6 (100%)
Rentenversicherung	4	2 (50%)	2 (50%)	5	2 (40%)	3 (60%)
Master Public Management	9	3 (33%)	6 (66%)	5	2 (40%)	3 (60%)
Master European Public Administration	8	2 (25%)	6 (75%)	6	2 (33%)	4 (67%)
Fakultät II						
Steuerverwaltung	10	3 (30%)	7 (70%)	6	3 (50%)	3 (50%)
Hochschulrat	14	7 (50%)	7 (50%)	5	3 (60%)	2 (40%)
Gesamtanteil in Gremien	175	58	117	147	45	102
In Prozent:		33 %	67 %		31%	69%

Tabelle 5: Geschlechterverhältnis der Professorinnen und Professoren in den Funktionsstellen und Gremien der Hochschule

Insgesamt sind die Ziele des letzten Gleichstellungsplans nur teilweise erfüllt. Geplant war zugunsten männlicher Studierender nur ein Anteil von 60 % weiblicher Studierender – es sind aktuell nach wie vor ca. 70 %. Dabei ist festzuhalten, dass die Hochschule die Studierenden entweder zugewiesen bekommt (FAs oder OFD) oder nach Ranking (Zulassungstest und HZB bei Kommunen) und damit nicht selber beeinflussen kann. Bei den Professorinnen wurde der angestrebte Anteil von 40 % ebenfalls nicht erreicht – es sind in beiden Fakultäten lediglich 27%. Und ebenso ist der Frauenanteil in Leitungsfunktionen und Gremien leicht gesunken, liegt jedoch mit 31% über dem Anteil an Professorinnen (27%) an der Hochschule.

Grundsätzlich ist die Hochschule jedoch gut aufgestellt bei den Gleichstellungsthemen. Die Gleichstellungsbeauftragten werden von der Hochschulleitung umfassend unterstützt und die Mitglieder der Findungskommissionen und Berufungskommissionen sind sensibilisiert und unterstützen die Gleichstellungsarbeit genauso wie die Verantwortlichen in den Gremien.

2.2 Bestimmung von Entwicklungszielen

Handlungsbedarf besteht zum einen nach wie vor im Hinblick auf ein weiteres Erhöhen des Anteils der Frauen unter den Professoren. Hier ist das Ziel eine Erhöhung des Frauenanteils auf 40%. Die Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungsfunktionen und Gremien (zurzeit 31%) ist ebenfalls ein weiteres Entwicklungsfeld.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das starke Wachstum der Hochschule, das die Gleichstellungsarbeit herausfordert und immer mehr Aufgaben und Aktivitäten fordert. Daher muss die Gleichstellungsarbeit mit mehr Kapazitäten (z.B. durch Mitarbeitende) ausgestattet werden, um weiter das wichtige Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule erfolgreich und konstruktiv verfolgen zu können.

Zusätzlich gilt es weiter zu arbeiten an den Themen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gewinnung von weibliche Lehrbeauftragten, Gendergerechte Sprache, Sexuelle Grenzverletzungen an der Hochschule, Evaluierung auf Gendergerechtigkeit bei der Verteilung von Zulagen. Die einzelnen konkreten Maßnahmen werden im folgenden Kapitel beschrieben.

3 Umsetzungsmaßnahmen

Strategisches Ziel 1:	
Erhöhen des Anteils an Professorinnen auf 40%	
Maßnahmen	<p>1. <u>Checkliste zur Gewinnung von Frauen</u></p> <p>Eine Checkliste (siehe Anlage) für das Gewinnen von Frauen ist Bestandteil des Berufungsleitfadens und ist für die Berufungskommission verbindlich und wird von der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden der Berufungskommission ausgefüllt und den Unterlagen beigelegt.</p> <p>2. <u>Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortführung der Vergabe von Teilzeitprofessuren für Frauen und Männer aus familiären Gründen. - Erstmalige Zertifizierung „Familiengerechte Hochschule“ (siehe Strategisches Ziel 3). <p>3. <u>Beteiligung am CoMent – Programm</u></p> <p>In Kooperation mit anderen Hochschulen engagiert sich die HVF im CoMent-Programm mit dem Ziel, den Anteil von Professorinnen zu erhöhen (Rekrutieren, Coaching, Mentoring, Trainings etc.)</p> <p>4. <u>Faire Auswahl und Bewertung der Bewerberinnen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortführung der Ausschreibungen für Professuren in der LaKof-Datenbank - Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation wird ein Unterbrechen oder Reduzieren der wissenschaftlichen Tätigkeit und daraus resultierende geringere Quantität wissenschaftlicher Leistungen oder ein Verzögern eines Qualifikationsabschlusses nicht nachteilig berücksichtigt, wenn dies auf dem Erfüllen von Familienpflichten wie z.B. Kindererziehung, Pflege beruht. - Solange Frauen bei den Professorenstellen unterrepräsentiert sind, werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Bewerberinnen bevorzugt berücksichtigt, soweit dies im Einklang mit § 3 I Nr. 3 i.V.m. § 6 Abs. 2 des Chancengleichheitsgesetzes BW steht.
Zeitplan	Laufend

Strategisches Ziel 2: Erhöhung des Anteils an Frauen in Leitungsfunktionen (intern und extern)	
Maßnahmen	<p><u>Förderung des Frauenanteils durch folgende Maßnahmen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktiv Frauen ansprechen und ermutigen, sich auf Leitungsfunktionen zu bewerben - Die Ausschreibungen für Leitungsfunktionen werden auch weiterhin mit dem Zusatz formuliert: <i>„Die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg möchte den Anteil von Frauen in Funktionsstellen erhöhen und ist daher an Bewerbungen von Professorinnen besonders interessiert.“</i> - Die Stellenausschreibung ist geschlechtsneutral formuliert und auf die Teilbarkeit der Stelle wird hingewiesen (sofern möglich). - 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. - Das Auswahlgremium bei Personalauswahlgesprächen wird auch weiterhin, wenn möglich, paritätisch besetzt. - Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Einzelfall eine schriftliche Begründung verlangen, wenn eine Leitungsstelle und Beauftragte (Senat oder Rektorat) nicht mit einer weiblichen Person besetzt werden soll.
Zeitplan	Laufend

Strategisches Ziel 3: Ressourcen für die Gleichstellung und Chancengleichheitsbeauftragten erhöhen	
Maßnahmen	<p>1. <u>Einsetzen einer Gleichstellungskommission</u></p> <p>Auf Basis der Satzung der Gleichstellungskommission wird am 6. November 2017 die konstituierende Sitzung stattfinden. Die Gleichstellungskommission ist ein beratender Ausschuss des Senats.</p>

	<p>2. <u>Geschäftsstelle für Gleichstellung und Chancengleichheit einrichten</u></p> <p>a. <u>Referentin zur Unterstützung der beiden Beauftragten</u></p> <p>Eine Referentin (EG 9, 50% - 75%) soll die beiden Beauftragten unterstützen. Themen: Förderanträge stellen, Familiengerechte HS, Workshops, Seminare, Förderprogramme allgemein, Beratung für Studierende und Professorinnen, Organisation von Veranstaltungen, Pflege Homepage, Diversity etc.</p> <p>b. <u>Assistentin der beiden Beauftragten</u> (E 6, 50% zur Entlastung beibehalten)</p>
Zeitplan	<p>1. Wird im November 2017 eingesetzt</p> <p>2. Ende 2017</p>

Strategisches Ziel 4:	
Erhöhung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	
Maßnahmen	<p><u>Zertifizierung als „Familiengerechte Hochschule“</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Strategie- und Auditierungsworkshop fanden im Juli 2017 statt. → Entwicklung von Handlungsfeldern für familienfreundliche Rahmenbedingungen in Studium und Beruf (Studierenden, Mitarbeiterende und Professoren), z.B. familiengerechte Organisation von Fort- und Weiterbildungen, Bedarfsermittlung zu Unterstützungsmaßnahmen bei Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen..
Zeitplan	Zertifizierung im Dezember 2017

Strategisches Ziel 5:	
Förderung von Professorinnen in der Forschung und Lehre	
Maßnahmen	<p><u>Förderung durch ...</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - weiteren Ausbau des Netzwerkes von Professorinnen an der Hochschule durch regelmäßige Treffen und Möglichkeiten zum Austausch - eine Plattform für gemeinsames, auch fakultätsübergreifendes Forschen von Professorinnen

	<ul style="list-style-type: none"> - gegenseitiges Unterstützen durch Erfahrungsaustausch unter den Professorinnen - Fortbildungsangebote speziell für Professorinnen - Förderung der Kontakte zu anderen, außerhalb der Hochschule bestehenden Frauennetzwerken, um den Austausch mit der Praxis zu fördern (erfolgt bereits mit den in Ludwigsburg ansässigen Behörden).
Zeitplan	Laufend

Strategisches Ziel 6:

Erhöhung des Anteils an weiblichen Lehrbeauftragten

Maßnahmen	<p><u>Aktives Gewinnen von weiblichen Lehrbeauftragten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Fakultäten sprechen potenzielle weibliche Lehrbeauftragte aktiv an - Die Datenbank der LaKof (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten) und femconsult (www.gesis.org/femconsult/home/) wird genutzt (Ausschreibung auf deren Datenbank einstellen und nach geeigneten Kandidatinnen suchen) - Die Fakultäten nehmen die Möglichkeiten des Mathilde-Planck-Lehrbeauftragten-Programms wahr
Zeitplan	Laufend

Strategisches Ziel 7:

Faire Verteilung von Leistungsbezügen

Maßnahmen	<p><u>1. Berücksichtigen von frauenspezifischen Aspekten in der Richtlinie</u></p> <p>Das Feststellen der Zulagenberechtigung bestimmt sich aus den besonderen Leistungen. Folgende Gründe sind bei der vergleichenden Bewertung nicht nachteilig zu berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen b. Teilzeitbeschäftigung <p><u>2. Beratung mit der Gleichstellungsbeauftragten in der Abwicklung</u></p>
-----------	---

	<p>Die Gleichstellungsbeauftragte oder eine Vertreterin wird bei der Entwicklung des Vergabeverfahrens und des Verfahrensablaufs beteiligt als beratendes Mitglied. Sie ist daher bei der Festlegung der Leistungskriterien, der Leistungsbewertung sowie der Vergabe der variablen Vergütungsbestandteile als beratendes Mitglied zu beteiligen. Dies gilt für die Ebene der Fakultät ebenso wie für die Ebene der Hochschulleitung/des Hochschulrats.</p> <p>3. <u>Beobachten der Leistungsbezüge im Hinblick auf Gendergerechtigkeit (Statistik):</u></p> <p>Die Zahlen werden den Gleichstellungsbeauftragten anonymisiert zur Verfügung gestellt, so dass die Leistungs- und Funktionsbezüge geschlechtsbezogen beobachtet werden können und ein etwaigen Gender Pay Gap im Rahmen der W-Besoldung erkannt werden kann.</p>
Zeitplan	Laufend

Strategisches Ziel 8:

Verbesserung der Rahmenbedingungen für Gleichstellung

Maßnahmen	<p>1. <u>Gendergerechte Sprache an der Hochschule</u></p> <p>In alle Studien und Prüfungsordnungen der Hochschule und in die StBAPO wird aufgenommen, dass schriftliche Ausarbeitungen gendergerecht formuliert werden sollen.</p> <p>Sämtlicher Dienstverkehr, die Formulare, Satzungen, Texte, Schreiben etc. werden gendergerecht formuliert.</p> <p>2. <u>Achtsamkeit im Hinblick auf sexuelle Grenzverletzungen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Information der Studierenden bei den Informationsveranstaltungen zu Beginn des Studiums (Flyer mit Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner werden ausgeteilt) - Informationen für alle auf der Homepage der Hochschule <p>3. <u>Gendergerechte Lehre</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Workshop für Lehrende zum Thema gendergerechte Lehre wurde im Juli 2017 angeboten. Folgeveranstaltung planen.
Zeitplan	Laufend