

# Hochschule für Technik Stuttgart

## Struktur- und Entwicklungsplan 2023–2027



# IV. Gleichstellung



## 1 Struktur, Organisation und Verantwortung der Gleichstellungsarbeit

### Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure

Der nachfolgende Plan zur Gleichstellung und Chancengleichheit (kurz: Gleichstellungsplan) ist die Basis der Gleichstellungsarbeit der HFT Stuttgart, die dem Gender Mainstreaming verpflichtet ist. Daraus resultiert, dass Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen, Männern und Diversen strukturell, organisatorisch und prozessual immer mitgedacht und bei Veränderungen integrativ berücksichtigt werden. Der Gleichstellungsplan basiert auf den Anforderungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom April 2018, da zum Zeitpunkt der Erstellung die überarbeitete Handreichung zu neuen Anforderungen noch nicht vorlag.

Auf Grundlage des Landeshochschulgesetzes und des Chancengleichheitsgesetzes werden im Folgenden sowohl die Darstellungen und Bewertungen der vergangenen und aktuellen Datenlage als auch die künftigen Ziele und Maßnahmen für die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereiche in gesonderten Punkten behandelt. Übergeordnete Themen werden zusammengefasst.

### Personen und Zuständigkeiten

Die folgenden Personen und Gremien unterstützen die Hochschule bei der Beachtung der Gleichstellung und Chancengleichheit in besonderem Maße:

**Für den wissenschaftlichen Bereich:** Gleichstellungsbeauftragte; Stellvertreter:innen der Gleichstellungsbeauftragten; Assistenz der Gleichstellungsbeauftragten

**Für den nichtwissenschaftlichen Bereich:** Beauftragte für Chancengleichheit; stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit

**Für die Hochschule gesamt:** Gleichstellungsbeirat (etabliert seit 1999); Gleichstellungskommission (seit 2021 in der Form nach LHG 2020)

Verantwortlich für die Umsetzung der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele sind alle Angehörigen der Hochschule, besonders aber die Entscheidungsträger:innen in den jeweiligen Verfahren. Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit und Gleichstellungsbeirat bzw. -kommission unterstützen die Hochschulleitung und die einzelnen Gremien bei der Verfolgung der gesetzten Ziele und der Erfolgskontrolle.

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

Hochschulinstitution	Maßnahmen
Rektorat, Hochschulrat	Gleichstellungsgerechte Durchführung von Berufungen, Information der Gleichstellungsbeauftragten über Ziele und Maßnahmen, Unterrichtung der Beauftragten für Chancengleichheit zur sachgerechten Umsetzung ihrer Aufgaben, Studentische Evaluation
Dekan:innen, Studiendekan:innen, Studentische Abteilung	Gendergerechte Studien- und Prüfungsordnungen, Eignungsfeststellungssatzungen, Studienpläne
Verwaltung	Genderbezogene Datensammlung zu Berufungsverfahren, zusätzliche Kontrolle auf gendergerechte Durchführung der (Einstellungs-)Verfahren und Besoldungskriterien, Personalentwicklung, Information über und Organisation der Kinderbetreuungsangebote, Betreuung der Mathilde-Planck-Lehrauftragsanträge, Genderbezogene Datensammlung
Hochschulkommunikation	Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen für Studieninteressierte
SkILL	Frauenspezifische Workshops
Zentrale Studienberatung	Veranstaltungen für Studieninteressierte
Professor:innen	Gendergerechte Lehre, Unterstützung von Netzwerken für Studierende, Mentoring
AStA, StuPa	Mitarbeit im Gleichstellungsbeirat, Einbringen von Anregungen
Gleichstellungsbeirat	Beratender Senatsausschuss, seit 1999 an der HFT Stuttgart, Entwicklung von Handlungsempfehlungen
Gleichstellungskommission	Vom Senat beauftragt, eingerichtet im Nov. 2021 nach Grundordnung bzw. LHG, Beratung und Unterstützung der Gleichstellungsarbeit
Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter:innen	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

### Entlastungen für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaufgaben

Für die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertretungen stehen insgesamt neun Semesterwochenstunden (SWS) Deputatsermäßigung zur Verfügung, die seit Sommersemester 2021 wie folgt aufgeteilt werden: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte fünf SWS, zwei Stellvertretungen jeweils zwei SWS. Zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten gibt es seit Februar 2021 eine Gleichstellungsassistentin in Teilzeit (50 %). Für die Beauftragte für Chancengleichheit stehen 4 Arbeitsstunden pro Woche zur Verfügung.

### Miteinsatz für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaktivitäten

Aktivitäten	Mittel
Budget für Gleichstellung und Chancengleichheit	7.000 Euro im Jahr
Kinderbetreuungskosten (7 Kita-Belegplätze, Ferien- und Notfallbetreuung)	42.500 Euro im Jahr 2021
Kurse zu Gleichstellungsthemen	z.B. Gender Awareness, Selbstverteidigung für Studentinnen

## 2 Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele

### Bestandsaufnahme und Bewertung des Planungszeitraums 2016–2021

Der vorangegangene Planungszeitraum im Bereich der Gleichstellung wurde im Struktur- und Entwicklungsplan 2017–22 beschrieben. Die in diesem Kapitel genannten Zahlen beziehen sich auf den Stand zum Ende der vorausgegangenen Pläne, genauer gesagt auf Dezember 2021. Eine genaue Zahlenübersicht findet sich im Tabellenanhang am Ende dieses Gleichstellungsplans.

Die HFT Stuttgart erzielt seit Jahren stetige Verbesserungen in Gleichstellung, Chancengleichheit und familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen. Zahlreiche Maßnahmen wurden erfolgreich entwickelt und umgesetzt, die sich auch in der Verbesserung der relevanten Kennzahlen widerspiegeln. Insgesamt ist die HFT Stuttgart dem langfristigen Ziel, Frauen und Männer in allen Bereichen in annähernd gleichem Umfang zu beteiligen, im Rahmen ihres ausgeprägten technischen Profils nähergekommen.

### **Bestandsaufnahme zu übergeordneten Themen 2016–2021**

#### **Familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen**

- Der Beitritt zum Verein „Familie in der Hochschule“ wurde in Verbindung mit der Unterzeichnung der gleichnamigen Charta erfolgreich geplant und durchgeführt.
- Familienangepasste Arbeitszeiten sind über die bestehenden Gleitzeitregelungen gut geregelt.
- Zahlreiche Beschäftigte nutzen aus familiären Gründen Teilzeit. Darüber hinaus wurde einem Großteil der Beschäftigten auf Antrag alternierende Telearbeit (Homeoffice) gewährt.
- Mehrere Master-Studiengänge können auch in Teilzeit belegt werden, obwohl diese formal nicht als Teilzeitstudiengang ausgewiesen sind. Studierenden mit Kind werden dann individuell verlängerte Fristen gewährt.
- Seit 2006 fördert die HFT Stuttgart für die Kinder ihrer Mitarbeitenden Krippenplätze, eine Ferienbetreuung und eine Notfallbetreuung. Möglichkeiten zur Ausweitung der Platzzahl, des Adressatenkreises (auf Kinder von Studierenden) sowie die Verlängerung der Betreuung bis zum Schuleintritt werden laufend geprüft.
- Um den Informationsbedarf rund um das Thema „Pflege von Angehörigen“ abzudecken, wurden Pflegelotsen im Rahmen des Gesundheitsmanagements etabliert.
- Die Ansprache qualifizierter Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird aktiv gefördert. Die HFT Stuttgart nutzt auch frauenspezifische Portale zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen. Technikaffine Bewerberinnen werden gezielt angesprochen. Das Online-Bewerbungsverfahren ermöglicht eine unkomplizierte und barrierefreie Bewerbung.
- Die Kontakte zu Beschäftigten in Elternzeit bzw. familienpolitischer Beurlaubung werden während ihrer Abwesenheit aufrechterhalten. Eine umfangreiche Kommunikation zu hochschulinternen Veränderungen, Veranstaltungen sowie zukünftigen Einsatzmöglichkeiten und Arbeitszeiten findet statt.
- Weiterbildungskurse und Veranstaltungen speziell für Frauen als auch zum Thema „Gender Awareness“ werden regelmäßig angeboten. Studentinnen werden zudem regelmäßig über externe Veranstaltungen rund um Karriere und Weiterbildung informiert.
- Wegen der angespannten Raumsituation lassen sich Veranstaltungen bis in die Abendstunden und manchmal auch samstags nicht immer vermeiden. Die HFT Stuttgart sucht in diesen Fällen aktiv nach Lösungsmöglichkeiten für studierende und arbeitende Eltern.
- Mehrere Wickel- und Stillmöglichkeiten stehen zur Verfügung. Für Kinder von Hochschulmitgliedern gibt es in der Bibliothek Spielkisten zum Ausleihen.
- Die Einrichtung eines Familienzimmers für Studierende, das aufgrund von Raummangel bisher nicht umgesetzt werden konnte, ist weiter in Planung.
- Die gesetzlichen Regelungen von Mutterschutz und Elternzeit sind analog in den Studien- und Prüfungsordnungen für Studierende umgesetzt und werden laufend geprüft und aktualisiert. Studierende mit Familienaufgaben erhalten regelmäßig Informationen über ihre Rechte sowie relevante Entwicklungen. Einmal pro Semester findet ein studentischer Müttertreff mit der Gleichstellungsbeauftragten statt.

### Gremien

Der Frauenanteil in Gremien hat sich seit dem letzten Gleichstellungsplan nur geringfügig verändert und ist für eine technikorientierte Hochschule positiv zu bewerten: Im **Hochschulrat** stellen weiterhin fünf Frauen die Mehrheit bei insgesamt neun Mitgliedern. Sieben der insgesamt 29 **Senatsmitglieder** (einschließlich zwei Prorektoren als beratende Mitglieder) sind Stand Dezember 2021 weiblich. Dass der Frauenanteil im Senat im Vergleich zur letzten Periode von 34,8 % auf 24,1 % gesunken ist, liegt primär an der veränderten Besetzung studentischer Senatsmitglieder. Die Hochschule ist weiterhin bestrebt, mehr Frauen für die Tätigkeit im Senat zu gewinnen. Insgesamt erreicht der Frauenanteil in den zentralen Hochschulgremien damit die Zielquote nach Kaskaden (Professorinnenanteil 23,8 %).

In der **2021 gegründeten Gleichstellungskommission** befinden sich eine Frau und drei Männer. Da die Mitglieder aus dem Senat zu wählen waren, und der Frauenanteil dort dem Gesamtanteil der Professorinnen entspricht, genügt dies ebenfalls dem Kaskadenmodell. Der Personalrat ist mit 5 weiblichen und 4 männlichen Mitgliedern paritätisch besetzt. Eine Übersicht zu den Frauenanteilen in Leitungsgremien findet sich in Tabelle 15 im Anhang.

### Bestandsaufnahme im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich 2016–2021

Im Anhang zum Gleichstellungs- und Chancengleichheitsplan finden sich ausführliche Tabellen, welche die Entwicklung der Frauenanteile im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich seit dem letzten Struktur- und Entwicklungsplan hochschulweit 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 (siehe Tabelle 11)
- Personen in den einzelnen Qualifizierungsstufen (siehe Tabelle 12)
- Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien (siehe Tabelle 15)

Ebenso finden sich im Tabellenanhang Übersichten über den Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren in den Jahren 2017 bis 2021.

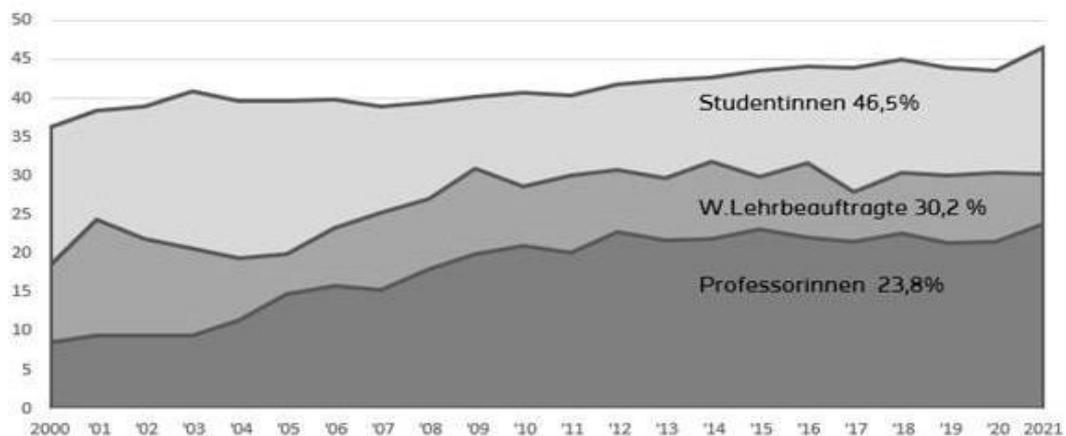


Abbildung 10: Entwicklung der Frauenanteile 2000–2021

### Professorinnen:

Der Frauenanteil unter der Professorenschaft ist während der Geltungszeit des vorangegangenen Struktur- und Entwicklungsplans nur gering gewachsen und lag zum 31.12.2021 bei 30 von 126 Professuren. Dies entspricht einem Frauenanteil von 23,8 %. Zwar wurden neue Professorinnen berufen, aber es schied gleichzeitig auch Professorinnen in den Ruhestand aus. Das für 2021 gesetzte Ziel von 25,9 % wurde damit um 2,1 Prozentpunkte verfehlt. Ein wesentlicher Grund dafür ist der immer noch zu geringe Frauenanteil unter den Bewerbungen, vor allem in MINT-Fächern. Die Aufschlüsselung nach Fakultäten zeigt die Schwierigkeit, Professuren in den Bereichen Informatik und Technik weiblich zu besetzen.

Ein Vergleich des Frauenanteils der Bewerbungen mit dem Frauenanteil unter den Listenplätzen und den Berufungen verdeutlicht jedoch den Erfolg der von der HFT Stuttgart durchgeführten Maßnahmen: Im Vergleich zum StEP 2017–2021 hat sich sowohl der Frauenanteil unter den Bewerbungen als auch der Prozentsatz der berufenen Frauen auf ca. 27 % erhöht. In der Fakultät Vermessung, Informatik und Mathematik konnten aus ca. 8 % weiblichen Bewerbungen 50 % der Professuren besetzt werden. Alle drei W3-Stellen der Hochschule sind derzeit weiblich besetzt.

**Lehrbeauftragte:**

Der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten stabilisiert sich nach einer Phase des Wachstums bis 2016 bei ca. 30 %. Aktuell sind 122 der 404 Lehrbeauftragten weiblich (ca. 30,2 %).

**Studentinnen:**

Auch der Frauenanteil unter den Studierenden konnte mit 42,8 % am Ende des Jahres 2021 im Vergleich zum vorherigen StEP-Zeitraum (44 % zum 31.12.2016) auf hohem Niveau stabilisiert werden. Für eine technikorientierte Hochschule ist ein Anteil weiblicher Studierender von 42,8 % ein hervorragender Wert. Dieser ist aufgrund niedrigerer Abbruchquoten unter den Absolventinnen mit fast 55 % nochmals deutlich höher. Diese Entwicklung ist in nahezu allen Studiengängen zu beobachten und kann als Indikator dafür gesehen werden, dass die HFT Stuttgart für Frauen als Studienort besonders attraktiv ist.

**Akademische Mitarbeiterinnen:**

Der Anteil der Akademischen Mitarbeiterinnen liegt mit 75 % (zum Ende des vorigen StEPs: 73,6 %) weit über den hochschulweiten Anteilen der Studentinnen und Professorinnen. Eine fakultätsspezifische Aufschlüsselung zeigt dann jedoch erneut, dass gerade im MINT-Bereich (Fakultät für Vermessung, Informatik und Mathematik) noch keine Parität erreicht ist.

**Mittlere und obere Leitungsebene:**

Im wissenschaftlichen Bereich werden als Positionen oberer und mittlerer Leitungsebene das Rektorat, das Institut für Angewandte Forschung (IAF) sowie die Dekanate und Studiengangleitungen betrachtet.

- Rektorat (vier Personen, zwei davon weiblich)
- IAF (männlich besetzt)

Seit der Erstellung des letzten StEPs hat sich der Frauenanteil in den Dekanaten von 11,1 % auf 28,6 % deutlich gesteigert und entspricht damit dem Kaskadenmodell. Unter den Studiengangleitungen sind 25 % weiblich, so dass der Anteil im Vergleich zu 2016 (mit 17,2 %) ebenfalls gestiegen ist (hierin sind Doppelbesetzungen enthalten). Die Festlegung eines prozentualen Zielwerts für 2027 erscheint aufgrund der geringen Zahl der Fakultäten und der dargestellten Rahmenbedingungen nicht zielführend: Hier könnten bereits zwei oder drei Nachbesetzungen zu signifikanten prozentualen Veränderungen mit der Folge einer geringen Aussagekraft führen.

	Fakultät A	Fakultät B	Fakultät C	Gesamt
<b>Dekanate</b>	2 Männer, 1 Frau	2 Männer, 1 Frau	3 Männer, 0 Frauen	7 Männer, 2 Frauen 28,6 %
<b>Studiengang- leitungen</b>	7 Männer, 1 Frau	12 Männer, 5 Frauen	9 Männer, 1 Frau	28 Männer, 7 Frauen 25 %
<b>Summe</b>	9 Männer, 2 Frauen	14 Männer, 6 Frauen	12 Männer, 1 Frau	<b>35 Männer</b> <b>9 Frauen</b> <b>25,7 %</b>

Tabelle 10: Leitungsfunktionen, Stand SoSe 2022 (eine Person kann mehrere Funktionen inne haben)

**Bestandsaufnahme im nichtwissenschaftlichen Bereich 2016–2021**

Das Ziel zur Steigerung der Frauenanteile in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird an der HFT Stuttgart bereits seit 2011 konsequent und mit zunehmendem Erfolg verfolgt: Bis auf wenige Ausnahmen sind in allen Bereichen die weiblichen Beschäftigten mit mehr als 50 % vertreten.

Bei den Ausnahmen handelt es sich um zahlenmäßig sehr kleine Bereiche. Auch hier sind die Prozentzahlen statistisch gesehen nicht aussagekräftig, da sie sich durch eine einzelne neu eingestellte oder in den Ruhestand verabschiedete Person signifikant ändern können (s. Tab. 14 a und 14 b im Anhang).

**Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten** hat sich seit dem vorigen Planungszeitraum nur geringfügig verändert; er liegt weiterhin bei ca. 68 % unter den befristet und bei ca. 71 % unter den unbefristet Beschäftigten. Die Hochschule bildet derzeit keine Auszubildenden aus.

**Sieben der fünfzehn leitenden Positionen in zentralen Einrichtungen und in der Verwaltung der Hochschule sind Ende 2021 weiblich besetzt:**

- Informationszentrum (m) mit den Teilbereichen Bibliothek (w), IT-Basisdienste und Support (m) sowie IT-Onlinedienste (m)
- Zentrale Verwaltung (m) mit den Teilbereichen Wirtschaftsabteilung (m), Studentische Abteilung (w), Technische Abteilung (m)
- Öffentliche Baustoffprüfstelle (m)
- Personalrat (w)
- Zentren/Stabsstellen: Akademisches Auslandsamt (w), SkiLL (w), Hochschulkommunikation (w), Qualitätsmanagement (w), Existenzgründung Contact-AS e.V. (m),

Dies entspricht einem Frauenanteil von 47 %, und damit nahezu einer paritätischen Besetzung (zu den Frauenanteilen in Leitungsgremien siehe auch Tabelle 15 im Anhang).

**Maßnahmen, die zu Beginn des vorherigen StEPs noch nicht umgesetzt waren:**

- Das Angebot an Fort- und Weiterbildungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen wurde deutlich erweitert und mit der Umgestaltung des Didaktikzentrums zum SkiLL (Service-Zentrum für kompetenzorientiertes & innovatives Lernen und Lehren) stärker gebündelt.
- Das Personalentwicklungskonzept der HFT Stuttgart wurde insbesondere hinsichtlich der Förderung der Mitarbeiter:innen gestärkt und soll weiter ausgebaut werden.
- Die Angebote von alternierender Telearbeit wurden – nicht zuletzt im Rahmen der Corona-Pandemie – erheblich erweitert und werden heute deutlich öfter in Anspruch genommen als im vergangenen Planungszeitraum.

### Entwicklungsziele bis 2027

Im Geltungszeitraum des StEPs 2027 setzt sich die HFT Stuttgart die im Folgenden aufgeführten strategischen Ziele zur Gleichstellung sowie Chancengleichheit. Teilweise sind diese Ziele komplementär zu den in Kapitel II bereits beschriebenen Zielen und werden durch die dort beschriebenen Maßnahmen unterstützt. Die konkreten Bereichszielwerte finden sich im Tabellenanhang.

### **Übergeordnete Gleichstellungsziele bis 2027**

- Weitere Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin und Verbesserung der Außenwirkung
- Sicherung der beruflichen Gleichstellung und weitere Verbesserung von Entwicklungsperspektiven für Frauen, Männer und Diverse
- Förderung und weitere Verbesserung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen
- Angemessener Anteil von Frauen und Männern in Gremien und auf allen Leitungsebenen mindestens gemäß Kaskadenmodell
- Erhaltung der Geschlechterparität, wo diese bereits erreicht ist.

### **Gleichstellungsziele im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich bis 2027**

- Erreichung der Zielwerte der Frauenanteile in den in Tabelle 11 und 12 genannten Gruppen
- Erhöhung des Frauenanteils in Berufungskommissionen und Berufungsverfahren
- Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten
- Chancengleichheit in der W-Besoldung
- Karriereförderung und Qualifizierungsmaßnahmen
- Chancengleichheit für Studierende und Studierende mit Familienpflichten

### **Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft auf insgesamt 27,3 % bis 2027**

Bei der Festlegung des Zielwerts für den Frauenanteil in der Professorenschaft bis 2027 ist zu beachten, dass in diesem Zeitraum drei Professorinnen die Hochschule verlassen werden. Derzeit sind 19 (einschließlich zwei bereits begonnener) Berufungsverfahren bis 2027 geplant. Um den Frauenanteil auf 27,3 % zu steigern, müssten demnach acht der 19 in Kapitel 5 ausgewiesenen Professuren weiblich besetzt werden. Dies entspricht 42 % aller geplanten Neuberufungen und ist im Hinblick auf die bisherigen Bewerbersituationen ein durchaus ambitioniertes Ziel.

### **Gleichstellungsziele im nichtwissenschaftlichen Bereich bis 2027**

Die Hochschule verfolgt weiterhin das Ziel, in allen Bereichen einen ausgeglichenen Geschlechteranteil zu erreichen (siehe Tabelle 14 a und b). Neben gezielten Fördermaßnahmen ist dies primär durch Neueinstellungen zu erreichen. 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 erfolgen wird.

**Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern**, wurde im Mai 2020 mit dem Personalrat eine familienfreundliche Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung und im September 2021 eine Vereinbarung zur alternierenden Telearbeit geschlossen.

## **3 Umsetzungsstrategie**

### Übergeordnete Maßnahmen bis 2027

#### Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie bis 2027

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

Die Außendarstellung der HFT Stuttgart als attraktiver, familienfreundlicher Arbeitgeber und Studienort soll weiter verbessert werden.

##### **Sicherung der beruflichen Gleichstellung und weitere Verbesserung von Entwicklungsperspektiven**

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

##### **Weitere Verbesserung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen**

Die HFT Stuttgart unterstützt alle Hochschulmitglieder bei der Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf.

- **Verein „Familie in der Hochschule“:** Mit der Unterzeichnung der gleichnamigen Charta als Selbstverpflichtung erklärt die HFT Stuttgart, dass sie die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten ermöglicht und fördert. Die in der Charta festgelegten Standards werden umgesetzt und weiterentwickelt.
- **Gesundheitsmanagement:** Die HFT Stuttgart legt großen Wert darauf, die Gesundheit ihrer Beschäftigten langfristig und nachhaltig zu erhalten. Angebote wie medizinische Vorsorge, Sport- und Entspannungskurse tragen dazu bei. Zur Unterstützung der Hochschulmitglieder, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit/ihrer Studiums ihre Angehörigen pflegen müssen, werden Pflegelotsen eingesetzt.
- **Kinderbetreuung:** Die Hochschule ist bestrebt, das bestehende Angebot an Kinderbetreuungsmaßnahmen auszubauen.
- **Ausbau familienfreundlicher Infrastruktur:** Die Anzahl der Wickeltische soll erhöht und die Bereitstellung eines Eltern-Kind-Zimmers ermöglicht werden. Schlüssel für barrierefreie Zugänge zu allen öffentlichen Hochschulorten sowie zu den Stillzimmern werden studierenden Eltern weiterhin auf Antrag zur Verfügung gestellt.
- **Familiengerechte Studienzeitenregelungen:** Die in Prüfungsordnungen vorhandenen Regelungen für Studierende mit familiären Pflichten sollen weitergeführt, Anträge auf Verlängerung der Prüfungsfristen, auf Wahrnehmung von Mutterschutzzeiten und Eltern- oder Pflegezeit von den Prüfungskommissionen zügig entschieden werden.

- **Aufklärungs- und Beratungsarbeit** zur Prävention sexueller Gewalt und Diskriminierung soll verstärkt werden. Informationsmaterial, spezielle Ansprechpersonen und Veranstaltungen unterstützen dabei.

**Paritätische Verteilung von Frauen und Männern in Gremien und Leitungsfunktionen:** Bei der Findung von Kandidat:innen für die Hochschulgremien, besonders für Senat und Studiengangleitungen, sollen Frauen gezielt angesprochen und zur Mitarbeit ermutigt werden.

**Maßnahmen im MINT-Bereich:** Da die weiblichen Studierenden in den MINT-Fächern meist gut vertreten sind und auch eine geringere Abbruchquote aufweisen als ihre männlichen Kommilitonen, konzentrieren sich die Maßnahmen in den MINT-Studiengängen besonders auf die Rekrutierung weiblicher Studienanfänger. Beim Personal im MINT-Bereich sind die Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich bereits gut vertreten.

### Maßnahmen im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich bis 2027

#### **Erhöhung des Frauenanteils bei Professorinnen auf 27,3 %**

Derzeit liegt der Frauenanteil unter den Professuren mit 23,8 % noch deutlich unter dem Anteil der Studentinnen (42,8 %). 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. Die Berufungsprozesse folgen den gleichstellungs- und chancengleichheitsspezifischen Grundlagen bereits vollumfänglich.

#### **Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen mit wenigen Frauen**

Die HFT Stuttgart hat in den letzten Jahren umfangreiche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Studiengängen durchgeführt: Auf hochschulweiten und fakultätsspezifischen Veranstaltungen werden zielgerichtet junge Frauen angesprochen: Studieninformationstag, Informationsveranstaltungen der Studiengänge, Schnupperstudium für Schüler:innen, Vorträge an Schulen, Besuche von Schulgruppen an der Hochschule im Rahmen der BoGy (Berufsorientierung am Gymnasium) sowie Messeauftritte. Alle Maßnahmen werden fortgeführt und weiterentwickelt.

#### **Erhöhung des Frauenanteils in Berufungskommissionen und Berufungsverfahren**

In allen Berufungsverfahren soll die Berufungskommission – wann immer möglich – paritätisch besetzt werden. Es soll bereits beim Ausschreibungstext darauf geachtet werden, dass sich Frauen angesprochen fühlen. Sofern möglich, sollen ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch und zu den Berufungsvorträgen eingeladen werden. Ein Abweichen erfordert die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Die Hochschule intensiviert weiter die Recherche und direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen über Datenbanken und Netzwerke.

#### **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 zur 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 Durchschnitte der jährlich an Frauen und Männer vergebenen Zulagen in anonymisierter Weise erfasst werden. Dadurch soll beobachtet werden, ob sich tendenziell Unterschiede in den Zulagen entwickeln. Im Falle von Unterschieden sind diese zu analysieren und geeignete Maßnahmen zum Ausschluss geschlechterspezifischer Benachteiligungen zu ergreifen.

#### **Karriereförderung und Qualifizierungsmaßnahmen**

Die Hochschule beginnt bereits auf Studierendenebene mit Karriereförderung und Qualifizierungsmaßnahmen. Die bestehenden Maßnahmen, Studentinnen während des Studiums über Karrieremöglichkeiten im wissenschaftlichen Bereich zu informieren, sollen ausgebaut werden. Auch

der Ausbau von Mentoringprogrammen soll überdacht werden. Für Beschäftigte ist das Weiterbildungsangebot deutlich ausgebaut worden, was weiter fortgesetzt werden soll.

### **Chancengleichheit für neue und immatrikulierte Studierende**

Die HFT Stuttgart ist in allen studentischen Bereichen darauf bedacht, gleichstellungs- und chancengleichheitsgerechte Bedingungen sicherzustellen. So werden Eignungsfeststellungs- und Zulassungsverfahren bei jeder Änderung auf die Auswirkungen im Bereich der Chancengleichheit überprüft. Studien- und Prüfungsordnungen werden bei jeder Änderung auf geschlechtergerechte Regelungen und Sprache überprüft und ggf. angepasst. Die Lehrenden setzen die chancengleiche Behandlung von Frauen und Männern vollumfänglich um. Das gilt auch für die Regelungen zu Vereinbarkeit von Studium und Familie. Auch in der Außendarstellung der Hochschule ist Gleichstellung und Chancengleichheit sichergestellt: Informationsmaterialien werden bei jeder Änderung auf geschlechtergerechte Sprache und Regelungen überprüft und so gestaltet, dass Frauen besonders angesprochen werden.

### Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich bis 2027

**Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen:** Da beim Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich kaum Handlungsbedarf besteht, richten sich die geplanten Maßnahmen vor allem auf Erhalt und Fortführung der bereits bestehenden Prozesse zur Karriereförderung und Vereinbarkeit. Die Hochschule formuliert alle Stellenausschreibungen geschlechtsneutral. Die Stellen werden an der Hochschule, auf der Homepage und bei der Arbeitsagentur veröffentlicht. Außerdem werden Anzeigen bei Bedarf 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 oder der Vorgesetzten die Teilnahme an fachbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht. Während der Elternzeit bzw. familienpolitischer Beurlaubung informiert die Hochschule regelmäßig 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.

Nach einer intensiven Phase der Neugestaltung von Regelungen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie mit Beruf/Studium im letzten StEP-Zeitraum gilt es nun, diese bis 2027 zu evaluieren, zu konkretisieren und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.