

Chancengleichheitsplan

Duale Hochschule Baden-Württemberg

Präambel

Die am 01.03.2009 gegründete Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) ist aus einem Zusammenschluss der acht ehemaligen Berufsakademien hervorgegangen. Die Berufsakademien sind mit Errichtung der DHBW zu rechtlich unselbständigen Untereinheiten dieser Hochschule geworden. Mit diesem Chancengleichheitsplan legt die DHBW erstmals seit Hochschulwerdung eine standortübergreifende Dokumentation und Gleichstellungsplanung für den nichtwissenschaftlichen Bereich vor.

Als durchgängiges Leitprinzip findet die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen der DHBW Berücksichtigung. In ihrem Leitbild heißt es: *„Die DHBW nimmt die Umsetzung der Chancengleichheit als wichtige gesellschaftliche und hochschulpolitische Aufgabe wahr und setzt sich dafür ein, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen.“* Das Präsidium der DHBW wie auch die Leitungen der Studienakademien sehen es als ihre vorrangige Aufgabe an, die Chancengleichheit von Männern und Frauen nachhaltig zu fördern, insbesondere aktiv auf die Erhöhung der Frauenanteile in unterrepräsentierten Bereichen und auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinzuwirken. Die DHBW wird hierbei durch die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin sowie die Ansprechpartnerinnen an den Studienakademien unterstützt.

Ihre dezentrale Struktur hat die DHBW dazu veranlasst, das Zusammenwirken zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit und ihren Ansprechpartnerinnen in besonderer Weise auszugestalten: Nach dem Chancengleichheitsgesetz wird an der DHBW eine Beauftragte für Chancengleichheit gewählt, die durch Ansprechpartnerinnen an den Studienakademien unterstützt wird. Für die Beschäftigten des Präsidiums ist die Beauftragte für Chancengleichheit selber zuständig. Den Ansprechpartnerinnen an den Studienakademien kommen allerdings nach dem Chancengleichheitsgesetz keine eigenen Rechte zu. Aus diesem Grund hat die Beauftragte für Chancengleichheit im Einvernehmen mit den Ansprechpartnerinnen widerruflich einen Teil ihrer Rechte auf

diese übertragen, um trotz der räumlich weit auseinander liegenden Standorte eine umfassende Wahrnehmung der Belange der weiblichen Beschäftigten an den Studienakademien zu gewährleisten. Die Ansprechpartnerinnen nehmen danach an den Studienakademien standortspezifische Aufgaben der Beauftragten für Chancengleichheit wahr. Standortübergreifende Aufgaben, wie beispielsweise die Mitwirkung an der Erstellung des Chancengleichheitsplans für die Duale Hochschule Baden-Württemberg, obliegen hingegen weiterhin ausschließlich der Beauftragten für Chancengleichheit.

Im vorliegenden Chancengleichheitsplan werden geeignete Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit genannt. Neben einer Überprüfung und ggf. Optimierung bestehender Rahmenbedingungen in den Bereichen Kommunikation, Information und Darstellung der DHBW nach Innen und Außen zählen hierzu insbesondere auch das verstärkte Angebot an speziell auf den nichtwissenschaftlichen Bereich zugeschnittener Personalfortbildungs- und Coachingprogramme. Ein besonderes Anliegen ist der DHBW auch die Zertifizierung bzw. Rezertifizierung aller Studienakademien als familiengerechte Hochschule.

I. Der Chancengleichheitsplan

Der Chancengleichheitsplan berücksichtigt die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten an den acht Studienakademien der DHBW mit ihren vier Campus sowie des Präsidiums. Er wurde für die Jahre 2011 bis 2016 in enger Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit erstellt. Bestandteile dieses Chancengleichheitsplans sind Bestandsaufnahme, Personalstrukturanalyse sowie Festlegung der Gleichstellungsziele. Zudem gibt die DHBW mit diesem Chancengleichheitsplan vor, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen eine Steigerung des Frauenanteils in den Bereichen erreicht werden soll, in denen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind. Eine Stellungnahme zu der Zielerfüllung eines vorangegangenen Chancengleichstellungsplans entfällt, da die DHBW erstmals seit Hochschulwerdung einen standortübergreifenden Chancengleichheitsplan vorlegt.

Im Rahmen eines Zwischenberichts wird nach drei Jahren unter Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit überprüft, ob und inwieweit die Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans erfüllt worden sind und welche Maßnahmen verbessert werden müssen.

Die Zustimmung des Hochschulpersonalrates gemäß § 79 Abs. 3 Nr. 17 Landespersonalvertretungsgesetz zum Chancengleichheitsplan liegt vor. Dem Aufsichtsrat und dem Senat der DHBW wird über den Chancengleichheitsplan berichtet.

II. Bestandsaufnahme und Strukturanalyse

Die Bestandsaufnahme bezieht sich auf das nichtwissenschaftliche Personal der DHBW. Hierzu zählen neben den aktiven Beschäftigten im Beamten- und Angestelltenverhältnis die beurlaubten Beschäftigten und die Auszubildenden. Die für die Erstellung des Chancengleichheitsplans erforderlichen Daten wurden zum Stichtag 30.06.2011 erhoben.

2.1 Beschäftigungssituation

Zum Stichtag waren an der DHBW 800 Personen Beschäftigte der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich, davon 545 Frauen und 255 Männer. Damit liegt der Frauenanteil an der DHBW bei 68 %.

	Beschäftigte absolute Zahlen			Anteil der Frauen		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	im technischen Dienst	im nicht-technischen Dienst
Beschäftigte	800	255	545	68 %	13 %	86 %
Vollzeitbeschäftigte	482	221	261	54 %	9 %	80 %
Teilzeitbeschäftigte	318	34	284	89 %	39 %	93 %
Befristet Beschäftigte	169	48	121	72 %	14 %	84 %
Höherer Dienst (A13 - W3; E13 - E15)	85	58	27	32 %	8 %	62 %
Gehobener Dienst (A9 - A13; E9 - E13)	248	126	122	49 %	17 %	77 %
Mittlerer Dienst (A6 - A9; E5 - E9)	413	48	365	88 %	0 %	94 %
Einfacher Dienst (A3 - A6; E1 - E4)	30	17	13	43 %	0 %	52 %
Auszubildende	24	6	18	75 %	20 %	89 %
Beurlaubte	31	3	28	90 %	50 %	96 %

Abbildung 1: Nichtwissenschaftliche Beschäftigte der DHBW

Personal-Ist-Bestand (30.06.2011)

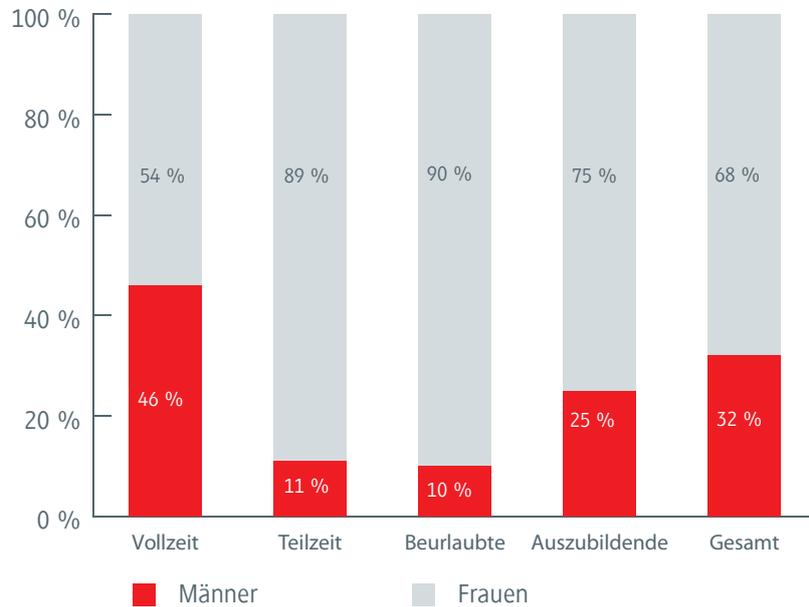


Abbildung 2: Nichtwissenschaftliche Beschäftigte der DHBW

Insgesamt betrachtet sind Frauen an der DHBW mit einem Anteil von 68% nicht unterrepräsentiert. Allerdings ist der Frauenanteil in den verschiedenen Entgelt- und Besoldungsgruppen und Dienstarten sehr unterschiedlich ausgeprägt. Zur Bestimmung der Unterrepräsentanzbereiche bedarf es daher einer differenzierten Betrachtungsweise, die im Folgenden vorgenommen wird.

2.2. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Knapp 40 % der Beschäftigten an der DHBW befinden sich in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Der Frauenanteil daran beträgt 89 %, bei den Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen dagegen 54 %. Der hohe Anteil der weiblichen Teilzeitkräfte hat vermutlich seinen Grund darin, dass Frauen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufig Teilzeittätigkeiten wählen.

Anteil von Männer und Frauen in Vollzeit

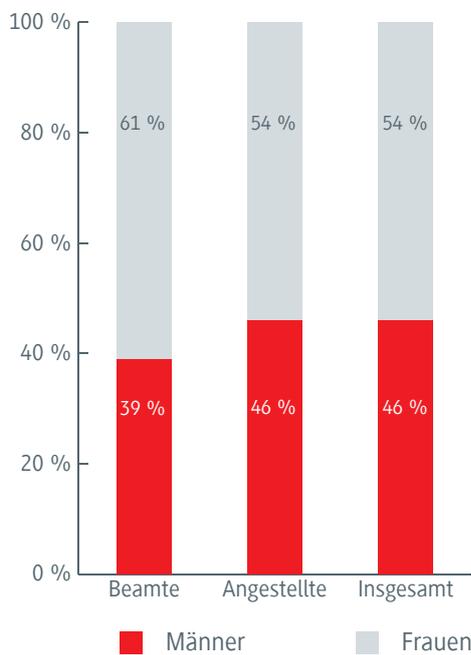


Abbildung 3: Nichtwissenschaftliche Beschäftigte in Vollzeit

Anteil von Männer und Frauen in Teilzeit

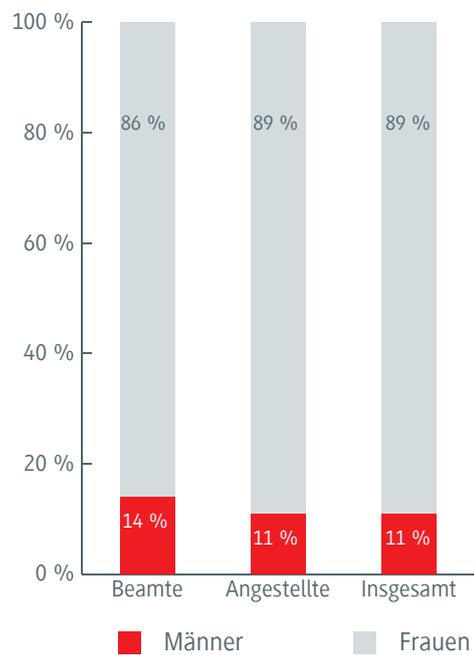


Abbildung 4: Nichtwissenschaftliche Beschäftigte in Teilzeit

2.3. Dienstarten

Während der Frauenanteil an der DHBW im nichtwissenschaftlichen Bereich insgesamt bei 68% liegt, sind im technischen Bereich lediglich 13 % der dort Beschäftigten Frauen. Frauen sind immer noch vorwiegend im nichttechnischen Dienst tätig. Bei dieser Dienstart ist daher auch der Anteil an den Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen mit knapp 93 % besonders ausgeprägt. Dies zeigt sich auch bei den Auszubildenden. Derzeit ist eine weibliche Auszubildende im technischen Dienst tätig. Die Unterrepräsentanz von Frauen im technischen Bereich lässt sich darauf zurückführen, dass sich in naturwissenschaftlich-technischen Berufen im Verhältnis deutlich weniger Frauen als Männer ausbilden lassen und daher bei Stellenausschreibungen für diesen Bereich nur wenige bis keine Bewerbungen von Frauen eingehen.

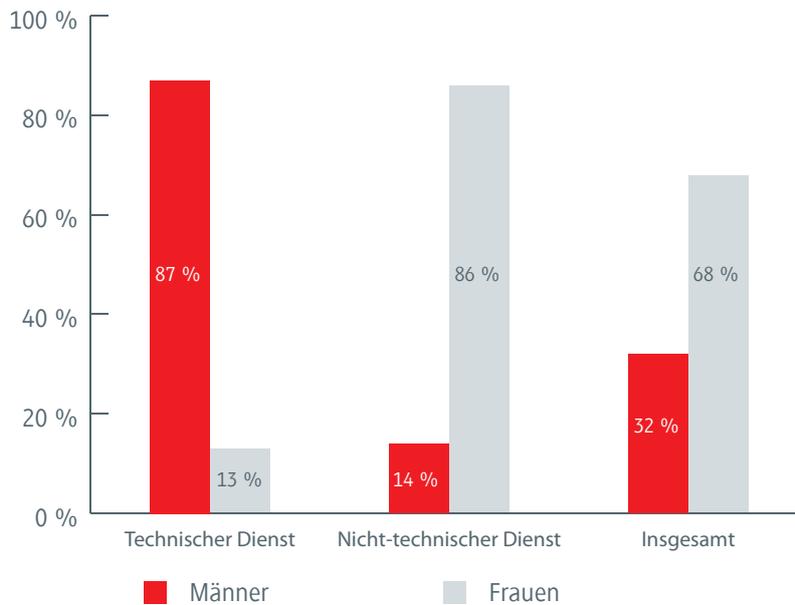


Abbildung 5: Nichtwissenschaftliche Beschäftigte DHBW nach Dienstart (ohne Auszubildende)

2.4. Besoldungs-/Entgeltgruppen

Die Abbildung zeigt, dass Frauen im höheren Dienst mit einem Anteil von 32 % vor allem im Vergleich zum Gesamtfrauenanteil von 68 % unterrepräsentiert sind. Im gehobenen Dienst ist das Verhältnis von Männern zu Frauen mit 51 % zu 49 % ausgeglichen, während im mittleren Dienst der Frauenanteil mit 88 % wieder deutlich über dem Männeranteil liegt. Im einfachen Dienst liegt der Frauenanteil bei 43 %.

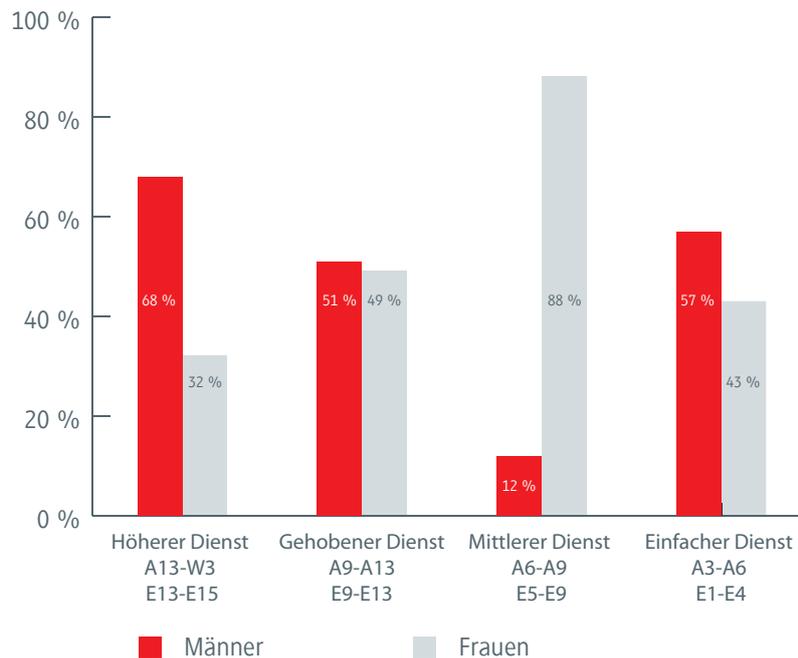


Abbildung 6: Nichtwissenschaftliche Beschäftigte DHBW nach Besoldungs-/Entgeltgruppen (ohne Auszubildende)

2.5. Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Gemäß der amtlichen Begründung zu § 4 Abs. 5 ChancenG umfasst der Begriff „Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben“ Behördenleitungen und deren Stellvertretungen. Dies betrifft im nichtwissenschaftlichen Bereich der DHBW die Position der Kanzlerin sowie die Verwaltungsdirektoren und Verwaltungsdirektorinnen und ihre Stellvertreter bzw. Stellvertreterinnen. Der Frauenanteil in solchen Positionen im nichtwissenschaftlichen Bereich der DHBW beträgt 59 %. Eine Mitarbeiterin ist in Teilzeit tätig.

Beschäftigte in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

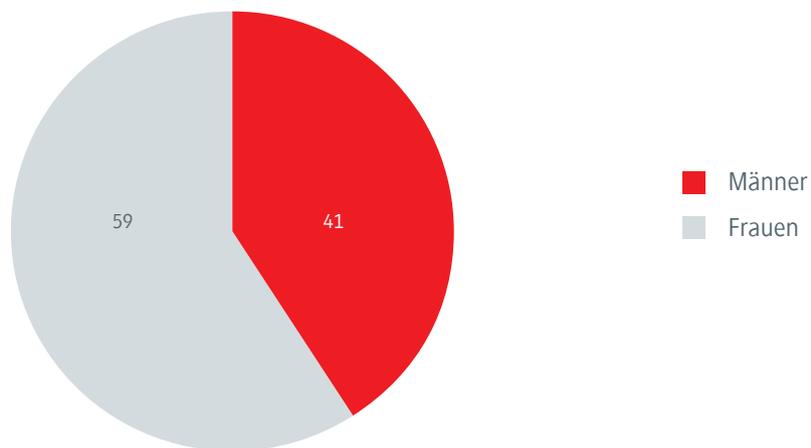


Abbildung 7: Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben an der DHBW

2.6. Beurlaubungen

An der DHBW sind im nichtwissenschaftlichen Bereich 28 Frauen beurlaubt, was einem Anteil von 90 % entspricht. Dies ist vermutlich darin begründet, dass Frauen häufiger in der Familienbetreuung tätig sind als Männer.

Beurlaubungen 2011 insgesamt

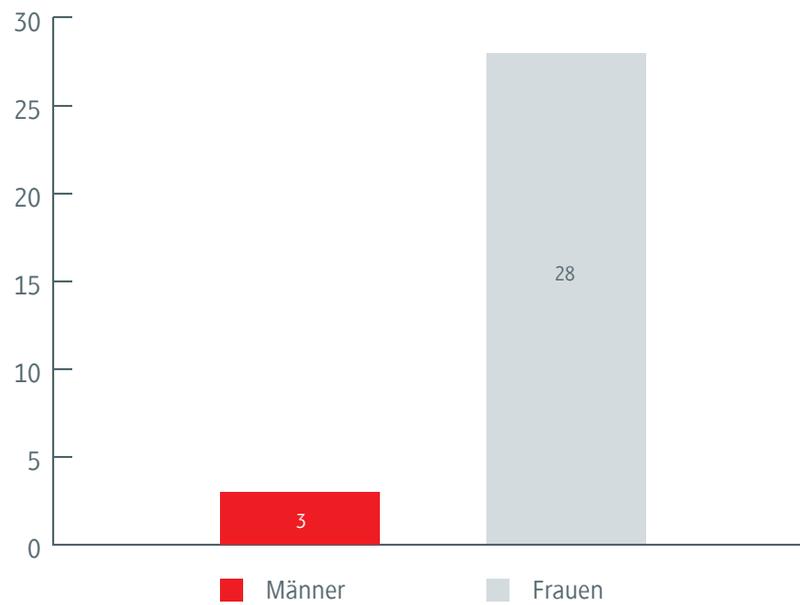


Abbildung 8: Beurlaubungen an der DHBW

2.7. Auszubildende

Bei den Auszubildenden liegt der Frauenanteil bei 75 %. In der Ausbildung für technische Berufe an der DHBW befindet sich derzeit eine Frau. In diesem Bereich sollte daher die Gewinnung von weiblichen Auszubildenden angestrebt werden, wodurch langfristig auch der Anteil der Frauen in technischen Beschäftigungsbereichen erhöht werden kann.

Auszubildende 2011 insgesamt

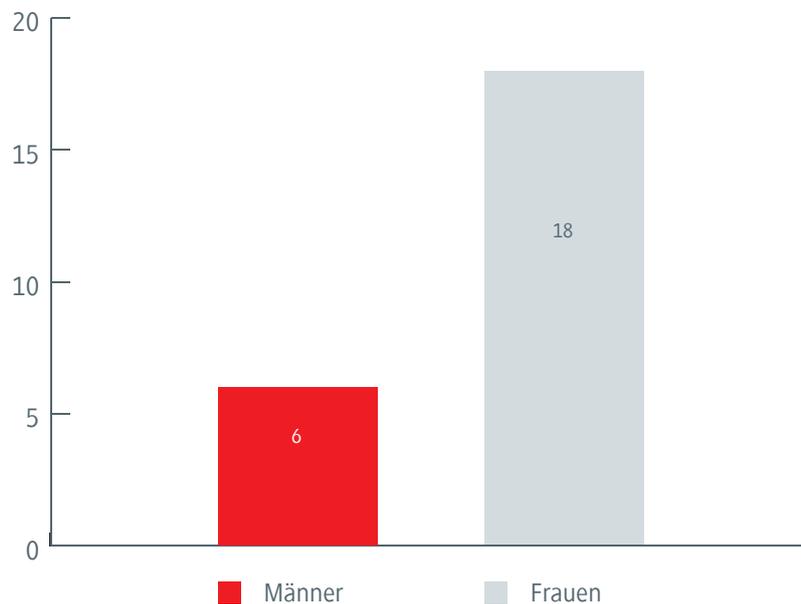


Abbildung 9: Auszubildende DHBW

III. Gleichstellungsziele der DHBW

3.1. Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen mit Unterrepräsentanz

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll der Frauenanteil erhöht werden. Ziel ist es, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzende Stellen in Unterrepräsentanzbereichen mit Frauen zu besetzen. Bei Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist beabsichtigt, den Frauenanteil in Unterrepräsentanzbereichen deutlich zu erhöhen. Selbstverständlich gilt auch in diesen Fällen, dass der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu beachten ist.

3.2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die DHBW wird ihre Arbeitsplätze noch familienfreundlicher gestalten und eine familienfreundliche Atmosphäre schaffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

3.3. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Die Inhalte und Organisation von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden noch gezielter auf Frauen zugeschnitten.

3.4. Außen- und Innendarstellung der DHBW

Frauenförderungs- und Gender-Mainstreaming-Aspekte sollen bei allen Prozessen und Maßnahmen der DHBW Berücksichtigung finden. Die Sichtbarkeit der Beauftragten für Chancengleichheit soll innerhalb der DHBW wie auch in der Hochschullandschaft ausgebaut werden.

IV. Fördermaßnahmen

4.1. Übergreifende Fördermaßnahmen

- Die Sichtbarkeit der Beauftragten für Chancengleichheit soll innerhalb der DHBW wie auch der Hochschullandschaft verstärkt werden.

Im Rahmen der neu zu schaffenden Kommunikationsplattform der DHBW sollen die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Ansprechpartnerinnen die Möglichkeit erhalten, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DHBW relevante Informationen zu Familienthematen, Weiter- und Fortbildungsprogrammen und anderen Themen mit Gleichstellungsbezug zur Verfügung zu stellen. Geplant ist auch ein Diskussionsforum für nichtwissenschaftliche Beschäftigte, in dem diese untereinander wie auch mit der Beauftragten für Chancengleichheit Kontakt aufnehmen und sich austauschen können. Auf diese Weise soll nicht nur der Informationsfluss zwischen den Hochschulmitarbeiterinnen und -mitarbeitern verbessert sondern auch der Bekanntheitsgrad der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Ansprechpartnerinnen erhöht werden. Die DHBW stellt der Beauftragten für Chancengleichheit für die Erstellung ihres Webauftritts die erforderlichen personellen und finanziellen Mittel zur Verfügung.

Derzeit verfügt die Beauftragte für Chancengleichheit über keine eigenen räumlichen und personellen Ressourcen. Die DHBW wirkt daher darauf hin, dass die Beauftragte für Chancengleichheit zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit den notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln ausgestattet wird. Die Beauftragten für Chancengleichheit wird für ihre Tätigkeit im Umfang von 25 % entlastet.

Die Beauftragte für Chancengleichheit bringt sich bereits aktiv in den Arbeitskreisen der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ein. Ihre Vernetzung in der Hochschullandschaft und ihre Präsenz auf landes- und bundesweiten Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen soll noch weiter ausgebaut werden.

- Die gemeinsame Arbeit an der DHBW soll von Respekt, Rücksichtnahme und Toleranz getragen sein. Sexuelle Belästigung steht dem entgegen und wird an der DHBW nicht toleriert. Die DHBW wird daher zeitnah eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz abschließen. Zur Erstellung dieser Dienstvereinbarung wird eine Arbeitsgruppe eingerichtet.
- Die DHBW gestaltet ihre Außen- und Innendarstellung durchgängig geschlechtergerecht. Hierzu zählt die Verwendung geschlechtsneutraler Berufs- und Personenbezeichnungen im dienstlichen Schriftverkehr, in Stellenausschreibungen, im Rahmen von Publikationen und dem Internetauftritt.
- Die DHBW prüft, inwieweit die bestehende Sicherheitsinfrastruktur und Barrierefreiheit (bessere Beleuchtung von Wegen, Gebäuden und Parkplätzen, Erreichbarkeit der Gebäude mit Kinderwagen) an der Hochschule verbessert werden kann.
- In Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit beabsichtigt die DHBW eine kontinuierliche Evaluation und Verbesserung bestehender Prozesse unter Berücksichtigung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsgesichtspunkten.

4.2. Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen

a) Personalauswahl

In Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen wird die Beauftragte für Chancengleichheit bzw. eine ihrer Ansprechpartnerinnen an den Studienakademien an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig beteiligt. Hierzu werden ihr die entscheidungsrelevanten Daten mitgeteilt und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorgelegt.

Bei der Eignungsbeurteilung werden auch solche Kompetenzen und Erfahrungen berücksichtigt, die in familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit erworben wurden, soweit diese Qualifikationen für die übertragenen Aufgaben von Bedeutung sind.

b) Stellenausschreibungen und Personalrekrutierung

Die DHBW schreibt ihre freien Stellen öffentlich aus. Im Unterrepräsentanzbereich werden Frauen in den Stellenausschreibungen nachdrücklich zur Bewerbung aufgefordert und bei Vollzeitstellen auf die Möglichkeit einer Teilbarkeit hingewiesen. Bei der Formulierung von Ausschreibungstexten für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird in besonderem Maße darauf geachtet, dass sie nicht nur geschlechtergerecht formuliert sondern mit ihnen auch potentielle Bewerberinnen angesprochen werden.

In Unterrepräsentanzbereichen, insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen Berufen (Rechenzentrum, Technik und Laborbereich), wird die DHBW verstärkt aktiv auf potentielle Bewerberinnen, vor allem auch auf eigene Hochschul-Absolventinnen, zugehen. Geplant ist zudem, an der DHBW für Stellen in diesen Unterrepräsentanzbereichen einen standortübergreifenden Bewerberpool einzurichten.

c) Personalauswahlgespräche

In Unterrepräsentanzbereichen werden zu den Auswahlgesprächen möglichst ebenso viele weibliche wie männliche Bewerber eingeladen, wenn sie die Voraussetzungen für die Besetzung erfüllen. Die Beauftragte für Chancengleichheit bzw. eine ihrer Ansprechpartnerinnen an den Studienakademien kann an den Auswahlgesprächen teilnehmen, wenn nicht nur Männer oder Frauen die vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

d) Girls' Day, Kinderakademie, SIA

Um das Interesse von Schülerinnen an technischen Studiengängen zu wecken und langfristig ausreichend Bewerberinnen in diesem Bereich zur Verfügung zu haben, werden die folgenden Aktivitäten der Studienakademien der DHBW fortgeführt und noch verstärkt:

- Um Schülerinnen frühzeitig mit technisch-naturwissenschaftlichen Berufsfeldern vertraut zu machen, beteiligen sich alle Studienakademien der DHBW bereits seit mehreren Jahren am sog. Girls' Day. Hierbei werden Vorträge, Rundgängen durch die Labore und Workshops angeboten, mit denen die Schülerinnen Einblicke in die verschiedenen Studienangebote erhalten.
- Die meisten Studienakademien der DHBW engagieren sich zudem auch bei der Kinderakademie bzw. Kinderuniversität. An den Vorlesungen nehmen je nach Studienakademie ca. 150-200 Kinder teil.
- Der Campus Horb der DHBW Stuttgart beteiligt sich darüber hinaus an der SIA (Schüler-Ingenieur-Akademie), an der jährlich ca. 12-15 Schülerinnen und Schüler teilnehmen. Hierbei werden in Kooperation mit Dualen Partnern der DHBW praktische sowie theoretische Übungen und Projekte zu fachübergreifenden naturwissenschaftlichen Themen durch Professoren der DHBW betreut und unterstützt. Zudem präsentiert der Campus Horb im Sommer 2011 die Wanderausstellung des Mathematikums aus Gießen zum Thema „Mathematik

zum Anfassen“, in der Besucher mathematische Phänomene direkt erleben können und auf diese Weise einen neuen Zugang zur Mathematik erhalten sollen.

e) Fort- und Weiterbildung

Die DHBW beabsichtigt die Etablierung eines Fortbildungsprogramms, das speziell auf die Bedürfnisse des nichtwissenschaftlichen Personals zugeschnitten ist. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist in die Konzeption des Fort- und Weiterbildungsprogramms eng eingebunden. Die DHBW hat die „Fortbildungsoffensive für das nichtwissenschaftliche Personal“ zur Förderung im Rahmen der Ausschreibung „Innovations- und Qualitätsfonds“ (IOF) – Förderrunde 2010; Hochschul- und hochschulartenübergreifende Verbundstrukturen“ beantragt.

Vorgesehen sind Fortbildungs- und Qualifikationsreihen, von Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und regelmäßigen Fachfortbildungen über Coaching- oder Mentoring-Angebote bis hin zu Führungslehrgängen. Neben der Vermittlung von Fachwissen soll dieses Fortbildungsprogramm insbesondere auch der Förderung der Weiterentwicklung sowie dem Erfahrungsaustausch und der Vernetzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Studienakademien dienen.

Im Rahmen dieses Fortbildungsprogramms sollen auch Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, die gezielt Frauen als Teilnehmer ansprechen. Dies wird zum einen durch die Themenauswahl, angedacht ist beispielsweise ein Mentoringprogramm für Frauen in Führungspositionen, wie auch durch den verstärkten Einsatz von Referentinnen erreicht. Mitarbeiterinnen in Elternzeit bzw. Familienurlaub soll gezielt die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen angeboten werden, um diesen den Wiedereinstieg zu erleichtern. Um Mitarbeiterinnen in Elternzeit und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen die Teilnahme zu erleichtern, soll darauf geachtet werden, viele Fortbildungsangebote am Vormittag anzubieten und - soweit vorhanden - Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen.

Aufgrund starrer Haushaltsvorgaben kann die DHBW derzeit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Sekretariatsbereich keine echte Entwicklungsmöglichkeit bieten. Die DHBW geht davon aus, dass die von den Tarifparteien angestrebte Wiedereinführung des Bewährungsaufstiegs von E 5 nach E 6 auch mit entsprechenden Planstellen abgesichert wird, um auch den im Zuge der Hochschulwerdung gewachsenen und komplexeren Aufgabenbereichen der Sekretariate gerecht zu werden.

4.3. Verbesserung der Rahmenbedingungen von Beruf und Familie

a) Arbeitszeit

Gemäß § 13 ChancenG kann auf Antrag eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitszeit eingeräumt werden, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter familiäre Verpflichtungen zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger erfüllen können. Eine Antragsablehnung bedarf der Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit.

b) Teilzeit und Telearbeit

Teilzeitarbeit ist eine gängige Maßnahme an allen Studienakademien der DHBW, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die DHBW bietet grundsätzlich auf jedem Arbeitsplatz eine Teilzeitbeschäftigung an, wobei eine größtmögliche Flexibilität bei der Ausgestaltung von Teilzeitbeschäftigungsmodellen gewährleistet ist. An einigen Studienakademien der DHBW sind Beschäftigte in Telearbeit tätig. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird beteiligt, falls ein Antrag auf Teilzeit oder einen Telearbeitsplatz abgelehnt wird. Auch im Bereich von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wird die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung angeboten. Die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit und Telearbeit beeinflussen den beruflichen Werdegang oder die dienstliche Beurteilung nicht nachteilig.

c) Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Bereits heute bieten einige Studienakademien der DHBW Kinderbetreuungsmöglichkeiten während der Arbeitszeit in Kooperation mit externen Einrichtungen an. Darüber hinaus stellen einzelne Studienakademien im Rahmen von Kooperationsprojekten auch spezielle Ferienbetreuungsprogramme für Schulkinder zur Verfügung oder unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Suche nach geeigneten Tagesmüttern.

Zudem wird teilweise an den Studienakademien auch ein sog. „Kinderzimmer“ vorgehalten, so dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit haben, bei Krankheiten oder anderen Notfällen ihre Kleinkinder mit in die Dienststelle zu bringen.

Um den Wiedereinstieg nach der Elternzeit bzw. dem Familienurlaub zu erleichtern und gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglichst schnell wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren, soll das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf der Basis einer Bedarfsprüfung schrittweise ausgebaut werden. Hier wird die DHBW prüfen, ob eine Förderung der Neueinrichtung bzw. der Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote an der DHBW durch (Landes-/Bundes-) Mittel möglich ist.

Es ist vorgesehen, in dem neuen Informationsportal der Beauftragten für Chancengleichheit aktuelle Angebote zu Kinder- und Ferienbetreuung zu veröffentlichen. Zudem soll das Portal dazu dienen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern, insbesondere mit Kleinkindern, eine Austausch- und Kontaktplattform zu bieten.

d) Mitarbeiter in Elternzeit und im Familienurlaub

Die DHBW hält engen Kontakt zu ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit bzw. im Familienurlaub. Neben der Einladung zur Teilnahme an Weihnachtsfeiern und Betriebsausflügen erhalten beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, an Fort- und

Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um ihnen auf diese Weise den Wiedereinstieg zu erleichtern. An einzelnen Studienakademien sind Beschäftigte während ihrer Elternzeit in Teilzeit tätig.

In Zukunft sollen an der DHBW bei Urlaubs- und Krankheitsvertretungen verstärkt beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden, um den Kontakt zu diesen aufrechtzuhalten. Zudem soll ein Wiedereinstieg durch die Vergabe von Projektaufträgen erleichtert werden.

Das geplante Informationsportal der Beauftragten für Chancengleichheit soll auch dazu dienen, den Kontakt zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Elternzeit bzw. im Familienurlaub zu halten und diese über Fortbildungsveranstaltungen zu informieren.

e) Zertifizierung als familiengerechte Hochschule

Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarung von Beruf und Familie werden durch eine Zertifizierung der Studienakademien der DHBW verbessert. Derzeit sind die Studienakademien Mosbach, Mannheim und Lörrach durch die berufundfamilie gGmbH als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Drei weitere Studienakademien befinden sich in der konkreten Planung für eine Zertifizierung. Mittelfristig wird die (Re-)Zertifizierung aller Studienakademien der DHBW angestrebt. Zudem wird geprüft, ob die DHBW als gesamte Hochschule zertifiziert werden kann.

4.4 Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen

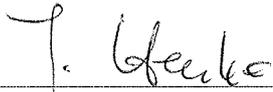
Die DHBW unterstützt die persönliche und fachliche Weiterentwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen von Abordnung und Hospitationen. In der Vergangenheit sind an der DHBW Abordnungen an das und vom Wissenschaftsministerium bzw. eine Hospitation an einer anderen Hochschule des Landes realisiert worden. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der DHBW steht zudem die Möglichkeit einer Hospitanz im Präsidium der DHBW offen.

Stuttgart, den 07.11.2011



Prof. Reinhold R. Geisdörfer
Präsident

Stuttgart, den 07.11.2011



Julia Henke
Kanzlerin

Stuttgart, den 07.11.2011



Brigitte Ilg
Beauftragte für Chancengleichheit

Impressum

Herausgeber: Duale Hochschule Baden-Württemberg
Friedrichstraße 14
70174 Stuttgart
Telefon 0711 | 320 660-0
Telefax 0711 | 320 660-66
poststelle@dhbw.de
www.dhbw.de

Gestaltung: DHBW

Druck: Copydienst24.de - Stuttgart

