

# D I E N S T B L A T T

## DER HOCHSCHULEN DES SAARLANDES

|      |   |        |
|------|---|--------|
| 2022 | ausgegeben zu Saarbrücken, 22. September 2022 | Nr. 59 |
|------|---|--------|

HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT

Seite

Frauenförderplan 2021

Vom 29. Juni 2022.....

624

**HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT  
DES SAARLANDES**

**Frauenförderplan 2021**

**29.06.2022**

## Inhaltsverzeichnis

### A Allgemeine Aufgaben, Inhalt und Geltungsdauer des Frauenförderplans

- 1 Rechtsgrundlage des Frauenförderplans
- 2 Inhalt des Frauenförderplans laut Landesgleichstellungsgesetz Saarland
- 3 Gültigkeit und Inkraftsetzung

### B Mitgliedersituation an der htw saar

- 1 Beamt\*innen
- 2 Beschäftigte
  - 2.1 Einteilung nach TV-L
  - 2.2 Dauer des Arbeitsverhältnisses
  - 2.3 Beschäftigte - wissenschaftliches Personal
  - 2.4 Beschäftigte - Einteilung nach Hochschulabschluss
  - 2.5 Beschäftigte - Drittmittelstellen
- 3 Lehrbeauftragte
- 4 Studierende
  - 4.1 Bachelorstudiengänge
  - 4.2 Masterstudiengänge
  - 4.3 Bachelorstudiengänge DFHI
  - 4.4 Masterstudiengänge DFHI
  - 4.5 Bachelorstudiengänge CEC Saar
  - 4.6 Masterstudiengänge CEC Saar
  - 4.7 Sonstige

### C Auswertung

- 1 Professor\*innen
- 2 Beamt\*innen A-Besoldung
- 3 Beschäftigte
- 4 Lehrbeauftragte
- 5 Frauen in Funktionsstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
- 6 Studierendensituation an der htw saar
- 7 Fazit

### D Ziele

- 1 Allgemeine Ziele
- 2 Entwicklungsplanung und Zielvereinbarungen
- 3 Finanzierung

### E Maßnahmen

- 1 Maßnahmen für alle Beschäftigtengruppen der htw saar
  - 1.1 Strukturplanung
  - 1.2 Auswahlverfahren
  - 1.3 Qualifikation
  - 1.4 Fort- und Weiterbildung
  - 1.5 zusätzliche Qualifizierung / Personalentwicklung
  - 1.6 Organisatorische Veränderungen
- 2 Maßnahmen für unterschiedliche Personengruppen
  - 2.1 Professorinnen
    - 2.1.1 Berufungen
    - 2.1.2 Leistungsbewertung W2/W3
    - 2.1.3 Mögliche Kandidatinnen
    - 2.1.4 Weitere Maßnahmen

- 2.2 Administrativ-technische und akademische Mitarbeiterinnen
  - 2.2.1 Stellenausschreibungen
  - 2.2.2 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
  - 2.2.3 Einrichtung von Mischarbeitsplätzen
  - 2.2.4 Flexibilisierung der Arbeitszeit
  - 2.2.5 Beurlaubungen
  - 2.2.6 Terminierung von Gemeinschaftsveranstaltungen und Dienstbesprechungen
  - 2.2.7 Weitere Maßnahmen
- 2.3 Studentinnen
  - 2.3.1 Mehr Studentinnen für die technischen Studiengänge
  - 2.3.2 Verbesserung der Studienmöglichkeiten
  - 2.3.3 Zulassung zum Masterstudium
  - 2.3.4 Studium und Elternschaft bzw. Pflege
  - 2.3.5 Weitere Maßnahmen
- 3 Übergreifende Maßnahmen
  - 3.1 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
  - 3.2 Partnerschaftliches Verhalten
    - 3.2.1 Sexuelle Belästigung
    - 3.2.2 Mobbing und Stalking
    - 3.2.3 Präventive Maßnahmen
  - 3.3 Geschlechtergerechte Außendarstellung im Internet und in Informationsbroschüren
  - 3.4 Veranstaltungen für Frauen
  - 3.5 Veranstaltungen zu Gender & Diversity
- 4 Statistiken
- 5 Amtssprache
- 6 Gremien und Ausschüsse
- 7 Controlling/Evaluation/Berichtspflicht
- 8 Schlussbestimmung

## **A Allgemeine Aufgaben, Inhalt und Geltungsdauer des Frauenförderplans**

Die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) hat die Aufgabe, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule zu fördern und versteht darunter Gleichberechtigung, Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit, die wichtige Kriterien für die Hochschulentwicklung sind.

Zur Verwirklichung dieser Ziele hat die htw saar den bestehenden Frauenförderplan überarbeitet, so dass bestehende Strukturen und Ist-Zustände aufgezeigt, bereits festgelegte Maßnahmen sowie Zielvorgaben dargestellt und neue, noch zu realisierende Ideen und Konzepte vorgestellt werden.

Mit dem Frauenförderplan verpflichtet sich die Hochschule, Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile für ihre weiblichen Mitglieder zu ergreifen, strukturelle Benachteiligungen von Frauen an dieser Hochschule zu beseitigen, bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen, Frauen aktiv zu fördern und ihnen die gleichen Ausbildungs-, Berufs- und Entwicklungsmöglichkeiten wie Männern zu ermöglichen. Hierzu gehört die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft wie auch das Bestreben, dass Frauen und Männer in Hochschulorganen und Hochschulgremien hälftig vertreten sind. (SHSG § 6)

Die einzelnen Maßnahmen betreffen Studium, Lehre, Forschung und Arbeit an der Hochschule. Gleichstellung von Frauen an der Hochschule beschränkt sich somit nicht nur auf Wissenschaftlerinnen, sondern bezieht alle Status- und Beschäftigtengruppen ein.

Unterrepräsentanz im Geltungsbereich dieses Frauenförderplans liegt vor, wenn der Frauenanteil innerhalb einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe sowie in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben geringer als der Anteil der Männer ist (LGG § 3 Abs. 4).

Mittelbare Diskriminierung, die sich bei scheinbarer Geschlechtsneutralität tatsächlich auf Frauen häufiger nachteilig auswirkt als auf Männer, ist unzulässig. Deshalb werden alle Entscheidungsprozesse und Maßnahmen hinsichtlich ihres Beitrags zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern analysiert. Die Chancengleichheit für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen für Frauen sind hierbei vorrangiges Ziel.

Die Festlegungen in diesem Plan sind bei allen personalwirtschaftlichen und organisatorischen Entscheidungen der Hochschule zu beachten und umzusetzen.

## 1 Rechtsgrundlage des Frauenförderplans

Auszug aus dem Saarländischen Hochschulgesetz vom 30. November 2016, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 8. März 2021:

### „§ 3 Aufgaben

(8) Die Hochschulen stellen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium sowie eine diskriminierungsfreie berufliche und wissenschaftliche Tätigkeit sicher. Sie wirken im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Nachteile hin. Für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die keine Beschäftigten sind, gelten § 3 Absatz 4, § 7 Absatz 1, § 12 Absatz 1 bis 4 und § 13 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610), entsprechend. Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder Rechnung und sorgen für gute Beschäftigungsbedingungen.“

„(7) Die Hochschulen fördern die Vereinbarkeit von Familie mit Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf. Sie wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit und berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen. [...] Sie tragen dafür Sorge, dass behinderte oder chronisch erkrankte Studierende in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können. [...]“

### „§ 6 Frauenförderung

(1) Die Hochschulen haben die Aufgabe, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile für ihre weiblichen Mitglieder zu ergreifen. Sie wirken auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft hin und darauf, dass Frauen und Männer in Hochschulorganen und Hochschulgremien hälftig vertreten sind. [...]“

### „§ 8 Qualitätssicherung

- (1) Die Hochschule errichtet ein eigenes System zur Sicherung der Qualität ihrer Arbeit. Sie sorgt dafür, dass ihre Leistungen in Forschung, Studium und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags - unter anderem durch Zuziehung interner und externer Sachverständiger - bewertet werden. Für die Organisation ihrer Verwaltung gilt Satz 2 entsprechend.“

## 2 Inhalt des Frauenförderplans laut Landesgleichstellungsgesetz Saarland

Grundlage für die Erstellung des Frauenförderplans ist für die Beschäftigten die statistische Erhebung im Bereich Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen. Zusätzlich gilt der Grundsatz, „dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden, soweit nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“ (LGG)

### Zielvorgaben laut Landesgleichstellungsgesetz Saarland (LGG)

Um den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Bereichen zu erreichen, muss der Frauenförderplan folgende Maßnahmen enthalten:

1. Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben sind zu benennen.
2. Die notwendigen Qualifikationen, die Beschäftigte für die Besetzung von Stellen aufweisen müssen, sind zu benennen.
3. Eine geschlechtergerechte Personalentwicklung muss ermöglicht werden, damit die notwendigen Qualifikationen erworben werden können.

4. Bei Umorganisation oder Wegfall von Stellen ist darauf zu achten, dass der Frauenanteil, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nicht reduziert wird.
5. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen
6. Befristete Stellen im Wissenschaftsbereich sind in dem Umfang mit Frauen zu besetzen, die dem Anteil der Frauen unter den Absolvent\*innen des Studiengangs entsprechen.
7. Mittel für wissenschaftliche Hilfskräfte müssen mindestens in dem Prozentsatz für Studentinnen verwendet werden, wie die Studentinnen anteilmäßig im Studiengang vertreten sind.

### **3 Gültigkeit und Inkraftsetzung**

Der Frauenförderplan wird für einen Zeitraum von vier Jahren erstellt und enthält Angaben, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Frauenanteile bei Beschäftigten und Studierenden in den Bereichen erhöht werden soll, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Ihm ist eine Analyse der Mitgliederstruktur sowie der zu erwartenden Personal- und Studierendenentwicklung zu Grunde zu legen und die hierfür notwendigen Daten zu ermitteln. Vor Ablauf wird er überprüft, evaluiert und aktualisiert. Er wird vom Senat verabschiedet.

Da durch den Frauenförderplan im Geltungsbereich der htw saar sowohl die Beschäftigten als auch die Studierenden betroffen sind, müssen beide Gruppen berücksichtigt werden.

Nach zwei Jahren ist der Frauenförderplan zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

## B Mitgliedersituation an der htw saar

Im Bereich der htw saar beträgt der Anteil an weiblichen Beschäftigten 46,5 % und der weiblichen Studierenden 41 %.<sup>1</sup>

Zum Stichtag 1. Dezember 2020 waren 270 Frauen und 309 Männer im Beamten- und Angestelltenverhältnis beschäftigt. Von den 270 Frauen befanden sich 118 in einer Vollzeitbeschäftigung und 117 (49,8%) in einer Teilzeitbeschäftigung. Die Beschäftigten verteilen sich allerdings sehr unterschiedlich auf die Staus-, Besoldungs- und Lohngruppen.

Zum Stichtag 1. Dezember 2020 waren 2555 Studentinnen (41,1 %) und 3664 Studenten an der htw saar eingeschrieben. Der Frauenanteil verteilt sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Fakultäten.

### 1 Beamt\*innen

#### C-Besoldung

| Besoldung | Gesamtzahl | davon Frauen | Prozent |
|-----------|------------|--------------|---------|
| C 2       | 19         | 1            | 5,2     |
| C 3       | 5          | 1            | 20      |
| Insgesamt | 24         | 2            | 8,3     |

#### W-Besoldung

| Besoldung | Gesamtzahl | davon Frauen | Prozent |
|-----------|------------|--------------|---------|
| W2        | 87         | 27           | 31      |
| W3        | 20         | 1            | 5       |
| Insgesamt | 107        | 28           | 26,1    |

| Summe C + W | davon Frauen | Prozent |
|-------------|--------------|---------|
| 131         | 30           | 22,9    |

#### A- Besoldung (Besetzte Planstellen)

|                    | Stellen insges. | Prozent |
|--------------------|-----------------|---------|
| Gesamtzahl         | 7               | 100     |
| davon Frauen       | 5               | 71      |
| Frauen in Teilzeit | 2               | 40      |

#### Forschungsaktivitäten der Professor\*innen

| htw saar                          | Gesamt           | Professoren | Professorinnen | Anteil Professorinnen in % |
|-----------------------------------|------------------|-------------|----------------|----------------------------|
| Professuren (Stichtag 1. 12.2020) | 131              | 101         | 30             | 22,9                       |
| Publikationen (2017 – 2020)       | 281 <sup>2</sup> | 185         | 96             | 34,2                       |
| Drittmittelförderung              |                  |             |                |                            |

Zahlen zur Drittmittelförderung nach Geschlecht liegen an der htw saar derzeit noch nicht vor.

<sup>1</sup> Siehe Tabellen: Summe C + W, 3.4. Alle Beschäftigten, Studierende 5.1, bis 5.4

<sup>2</sup> Insgesamt stammen die 281 Publikationen von 13 Professorinnen und 18 Professoren, d.h. Frauenanteil unter den Publizierenden 42%.

**Übersicht Anträge htw saar-interne Initialförderung:**

| Jahr                             | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|
| Anzahl der eingegangenen Anträge | 17   | 21   | 22   | 30   | 34   |
| davon Frauen                     | 3    | 5    | 8    | 6    | 8    |
| Anzahl der bewilligten Anträge   | 17   | 15   | 19   | 24   | 26   |
| davon Frauen                     | 3    | 2    | 5    | 3    | 7    |

**2 Beschäftigte****2.1 Einteilung nach TV-L**

| TV-L   | Gesamt | Männer<br>Vollzeit | Männer<br>Teilzeit | Frauen<br>Vollzeit | Frauen<br>Teilzeit | Frauen<br>gesamt % | Frauen<br>Teilzeit % |
|--------|--------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------|
| E 15   |        |                    |                    |                    |                    |                    |                      |
| E 14   | 11     | 3                  | 1                  | 4                  | 3                  | 63,6               | 42,9                 |
| E 13Ü  |        |                    |                    |                    |                    |                    |                      |
| E 13   | 175,5* | 73                 | 18,5*              | 42,5*              | 41,5*              | 47,9               | 49,4                 |
| E 12   | 37,5*  | 26                 | 2,5*               | 6                  | 3                  | 24                 | 33,3                 |
| E 11   | 47,5*  | 19                 | 3                  | 11,5*              | 14                 | 54,7               | 54,9                 |
| E 10   | 36,5*  | 4                  | 12                 | 10                 | 10,5*              | 56,2               | 51,2                 |
| E 9    | 32     | 12                 | 4                  | 9                  | 7                  | 50                 | 43,8                 |
| E 8    | 22     | 2                  | 1                  | 11                 | 8                  | 86,4               | 42,1                 |
| E 7    | 8      | 7                  |                    | 1                  |                    | 12,5               |                      |
| E 6    | 18     | 4                  |                    | 8                  | 6                  | 77,8               | 42,9                 |
| E 5    | 36     | 8                  | 1                  | 13                 | 14                 | 75                 | 51,9                 |
| E 4    |        |                    |                    |                    |                    |                    |                      |
| E 3    | 9      | 4                  |                    | 2                  | 3                  | 55,6               | 60                   |
| E 2Ü   | 3      |                    |                    |                    | 3                  | 100                | 100                  |
| E 2    | 5      | 1                  |                    |                    | 4                  | 80                 | 100                  |
| E 1    |        |                    |                    |                    |                    |                    |                      |
| Gesamt | 441    | 163                | 43                 | 118                | 117                | 53,3               | 49,8                 |

\*Halbe Stellen/Personen entstehen dadurch, dass Beschäftigte in 2 verschiedenen Gehaltsstufen eingruppiert sein können

Bei der prozentualen Gegenüberstellung wurden zur Berechnung nicht die Gesamtzahl der Arbeitsplätze betrachtet, sondern eine Aufteilung in Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze vorgenommen. Die Tabelle beinhaltet alle Beschäftigten, die nach TV-L bezahlt werden.

**2.2 Dauer des Arbeitsverhältnisses**

|                      | Gesamt | Männer | Frauen | Frauenanteil in % |
|----------------------|--------|--------|--------|-------------------|
| Summe unbefristet    | 246    | 107    | 139    | 56,5              |
| unbefristet Vollzeit | 181    | 103    | 78     | 43,1              |
| unbefristet Teilzeit | 75     | 14     | 61     | 81,3              |
| Summe befristet      | 175    | 88     | 87     | 49,7              |
| befristet Vollzeit*  | 105    | 62     | 43     | 40,9              |
| befristet Teilzeit   | 70     | 26     | 44     | 62,9              |

\*inkl. Auszubildende

### 2.3 Beschäftigte - wissenschaftliches Personal

| TV-L   | Gesamt | Männer | Frauen | Frauenanteil in % |
|--------|--------|--------|--------|-------------------|
| E 14   | 6      | 2      | 4      | 66,7              |
| E 13   | 140    | 81     | 59     | 42,1              |
| E12    | 33     | 24     | 9      | 27,3              |
| E 11   | 18     | 8      | 10     | 55,6              |
| Gesamt | 197    | 115    | 82     | 41,6              |

### 2.4 Beschäftigte - Drittmittelstellen

| Beschäftigte                | Summe | Männer | Frauen | Frauenanteil in % |
|-----------------------------|-------|--------|--------|-------------------|
| Alle Hochschulbeschäftigten | 101   | 54     | 47     | 46,5              |
| FH-Abschluss Diplom         | 7     | 5      | 2      | 28,6              |
| Master                      | 63    | 33     | 30     | 47,6              |
| Bachelor                    | 31    | 16     | 15     | 48,4              |

### 3 Lehrbeauftragte

| Fachgruppe  | Insgesamt | Frauen | Prozent |
|---|-----------|--------|---------|
| Aviation Business - Technik und Wirtschaft in der Luftfahrt | 2         | 0      | 0       |
| Architektur   | 20        | 7      | 35      |
| Bauingenieurwesen   | 19        | 4      | 21      |
| Betriebswirtschaft  | 58        | 21     | 36,2    |
| Biomedizinische Technik                                     | 10        | 2      | 20      |
| DaF-Kurse & Studium <sup>Plus</sup>                         | 2         | 1      | 50      |
| Elektrotechnik  | 10        | 0      | 0       |
| Erneuerbare Energien  | 1         | 0      | 0       |
| Fahrzeugtechnik   | 14        | 1      | 7,1     |
| Informatik  | 18        | 5      | 27,8    |
| Maschinenbau  | 11        | 4      | 36,4    |
| Pflege und Gesundheit                                       | 12        | 4      | 33,3    |
| Sensortechnik   |           |        |         |
| Soziale Arbeit  | 52        | 15     | 28,8    |
| Wirtschaftsingenieurwesen                                   | 8         | 1      | 12,5    |
| DFHI  | 37        | 13     | 35,1    |
| CEC (früher IWW)  | 106       | 33     | 31,1    |
| Summe   | 380       | 101    | 26,6    |

\* Mehrfachlistung möglich

## 4 Studierende

### 4.1 Bachelorstudiengänge

| Studiengang  | Insgesamt   | Frauen      | Prozent     |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Architektur  | 252         | 136         | 54          |
| Aviation Business - Technik und Wirtschaft in der Luftfahrt    | 117         | 15          | 12,8        |
| Bauingenieurwesen  | 310         | 90          | 29          |
| Betriebswirtschaft   | 621         | 295         | 47,5        |
| Biomedizinische Technik  | 204         | 89          | 43,6        |
| Elektrotechnik   | 135         | 15          | 11,1        |
| Erneuerbare Energien/Energiesystemtechnik                      | 89          | 18          | 20,2        |
| Fahrzeugtechnik  | 162         | 8           | 4,9         |
| International Business (eh. Internationale Betriebswirtschaft) | 161         | 93          | 57,8        |
| Internationales Tourismusmanagement                            | 123         | 100         | 81,3        |
| Kommunikationsinformatik                                       | 162         | 18          | 11,1        |
| Management und Expertise im Pflege- und Gesundheitswesen       | 68          | 50          | 73,5        |
| Maschinenbau und Prozesstechnik                                | 266         | 27          | 10,6        |
| Mechatronik/Sensortechnik                                      | 124         | 13          | 10,5        |
| Pädagogik der Kindheit   | 151         | 129         | 85,4        |
| Pflege - ausbildungsintegriert                                 | 41          | 35          | 85,4        |
| Praktische Informatik  | 278         | 38          | 13,7        |
| Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit                      | 579         | 437         | 75,5        |
| Wirtschaftsingenieurwesen                                      | 411         | 88          | 21,4        |
| <b>Summe</b>   | <b>4864</b> | <b>1989</b> | <b>40,9</b> |

### 4.2 Masterstudiengänge

| Studiengang  | Insgesamt  | Frauen     | Prozent     |
|--|------------|------------|-------------|
| Architektur  | 72         | 34         | 47,2        |
| Bauingenieurwesen  | 26         | 8          | 30,8        |
| Biomedizinische Technik + Medizinische Physik + Neural Engineering | 30         | 12         | 40          |
| Elektro- und Informationstechnik (eh. Elektrotechnik)              | 57         | 10         | 17,5        |
| Engineering und Management   | 148        | 14         | 9,5         |
| Freizeit-, Sport-, Tourismusmanagement                             | 60         | 40         | 66,7        |
| International Management   | 60         | 38         | 63,3        |
| Kommunikationsinformatik   | 20         | 1          | 5           |
| Kulturmanagement   | 25         | 17         | 68          |
| Kulturmanagement Propädeutikum                                     | 38         | 26         | 68,4        |
| Marketing Science  | 47         | 74,5       | 71,8        |
| Mechatronik/Sensortechnik  | 28         | 4          | 14,3        |
| Praktische Informatik  | 71         | 6          | 8,5         |
| Rechnungs-, Prüfungs- und Finanzwesen                              | 65         | 31         | 47,7        |
| Soziale Arbeit   | 13         | 12         | 92,3        |
| Supply Chain Management  | 53         | 21         | 39,6        |
| Wirtschaftsingenieurwesen  | 58         | 20         | 34,5        |
| <b>Summe</b>   | <b>876</b> | <b>329</b> | <b>37,6</b> |

#### 4.3 Bachelorstudiengänge DFHI

| Studiengang   | Insgesamt  | Frauen     | Prozent     |
|---|------------|------------|-------------|
| Deutsch-französisches und internationales Management (eh. Betriebswirtschaft) | 109        | 67         | 61,5        |
| Elektrotechnik – Erneuerbare Energien und Systemtechnik                       | 26         | 6          | 23,1        |
| Europäisches Baumanagement  | 44         | 21         | 47,7        |
| Informatik und Web-Engineering  | 55         | 17         | 30,9        |
| Internationales Tourismus-Management  | 51         | 45         | 88,2        |
| internationales Logistik-Management (eh. Logistik)                            | 53         | 31         | 58,5        |
| Maschinenbau  | 37         | 4          | 10,8        |
| <b>Summe</b>  | <b>375</b> | <b>191</b> | <b>50,9</b> |

#### 4.4 Masterstudiengänge DFHI

| Studiengang  | Insgesamt  | Frauen    | Prozent     |
|--|------------|-----------|-------------|
| Elektrotechnik- Erneuerbare Energien und Systemtechnik | 20         | 6         | 30          |
| Europäisches Baumanagement                             | 15         | 11        | 73,3        |
| Informatik   | 6          | 1         | 16,7        |
| Management Sciences                                    | 42         | 26        | 61,9        |
| Maschinenbau   | 21         | 2         | 9,5         |
| <b>Summe</b>   | <b>104</b> | <b>46</b> | <b>44,2</b> |

#### 4.5 Bachelor-Studiengänge CEC Saar

| Studiengang  | Insgesamt  | Frauen    | Prozent     |
|--|------------|-----------|-------------|
| Aviation and Piloting - Technik und Wirtschaft in der Luftfahrt – berufsbegleitend | 99         | 3         | 3           |
| Betriebswirtschaft – berufsbegleitend  | 99         | 48        | 48,5        |
| Energiemanagement – berufsbegleitend*  | 1          | 1         | 100         |
| Wirtschaftsingenieurwesen –berufsintegrierend                                      | 49         | 2         | 4,1         |
| Maschinenbau berufsbegleitend  | 2          | 0         | 0           |
| <b>Summe</b>   | <b>250</b> | <b>54</b> | <b>21,6</b> |

#### 4.6 Master-Studiengänge CEC Saar

| Studiengang                                       | Insgesamt  | Frauen    | Prozent     |
|---|------------|-----------|-------------|
| Labor- und Qualitätsmanagement - berufsbegleitend | 17         | 8         | 47,1        |
| Management und Führung - berufsbegleitend         | 53         | 18        | 34          |
| Sicherheitsmanagement - berufsintegrierend        | 44         | 7         | 15,9        |
| Wirtschaftsingenieurwesen –berufsintegrierend*    | 25         | 1         | 4           |
| Konstruktionsbionik - berufsbegleitend            | 26         | 9         | 34,6        |
| <b>Summe</b>                                      | <b>165</b> | <b>43</b> | <b>26,1</b> |

#### 4.7 Sonstige

Zusätzlich gibt es 52 Studierende, davon 25 Frauen, die keinem oben genannten Abschluss zuzuordnen sind.

## C Auswertung

### 1 Professor\*innen

Am Stichtag 1. Dezember 2020 waren an der htw saar insgesamt 131 Stellen in der C- und W-Besoldung besetzt. Von diesen Stellen entfallen noch 24 auf die Besoldungsgruppen C 2 und C 3 und 107 Stellen in den Bereich der W-Besoldung.

30 dieser Stellen sind mit Frauen besetzt (22,9 %), und zwar in den Fakultäten für Architektur und Bauingenieurwesen 4, Ingenieurwissenschaften 4, Sozialwissenschaften 13 und Wirtschaftswissenschaften 9 Professorinnen.

Von 2007 bis 2009 konnte der Professorinnenanteil von 12,1 % auf 20,0 % gesteigert werden. Von 2009 bis 2012 sank der Anteil von 20,0 % auf 18,6 % und stieg bis Ende 2016 wieder auf 22,6 % an. 2020 liegt der Anteil nahezu konstant bei 22,9%.

Es liegt somit immer noch eine **erhebliche Unterrepräsentanz** der Frauen vor.

### 2 Beamt\*innen A-Besoldung

Von den 7 Beamtenstellen sind 5 (71 %) mit Frauen besetzt. Es besteht kein Handlungsbedarf.

### 3 Beschäftigte

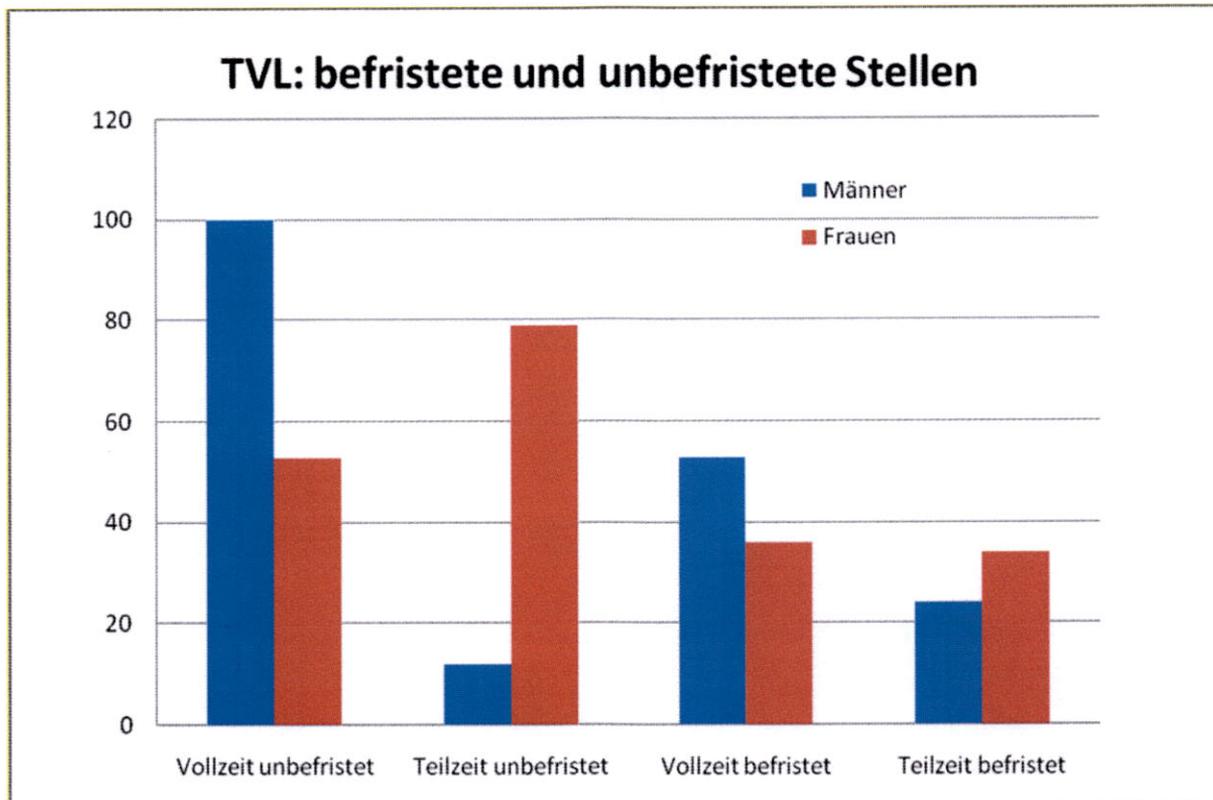
Mit Stichtag 1. Dezember 2020 sind an der htw saar 441 Beschäftigte dem TV-L zugeordnet, d. h. 77 Beschäftigte mehr als zum Stichtag 1. Dezember 2016. Der Frauenanteil hat sich von 132 Frauen (54,5 %) 2009, 165 Frauen (53 %) 2012 über 186 (51,1 %) 2016 auf 235 (53,3%) 2020 erhöht. Von diesen 235 Frauen haben 117 (49,8 %) eine Teilzeitbeschäftigung, von den 178 Männern arbeiten 43 in Teilzeit.

Bei der auf den ersten Blick ausgeglichen scheinenden Struktur im TV-L-Bereich zeigt sich bei näherer Betrachtung jedoch - wie in den vergangenen Jahren - ein Ungleichgewicht, das unter anderem durch den hohen Teilzeitbeschäftigungsanteil von 49,8 % der Frauen hervorgerufen wird.

Der hohe Anteil von Frauen in den Entgeltgruppen TV-L E 5 bis E 8 weist die Verwaltungstätigkeiten im mittleren Dienst als klassischen Frauenarbeitsbereich aus. Um auch diesen Mitarbeiterinnen Aufstiegsmöglichkeiten und eine Anpassung an neue Technologien zu ermöglichen, müssen hierzu entsprechende Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen entwickelt werden, die es den Frauen ermöglichen, sich für freiwerdende Sachbearbeiter\*innenstellen zu qualifizieren.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben und den wissenschaftlich Beschäftigten (E 11 bis E 14) stagniert der Anteil der Frauen. Von 46,1 % 2009, 41,8 % 2012 und 38,5% im Jahr 2016 hat sich nach sinkenden Zahlen der Wert wieder auf 41,6% erhöht. Bei der Betrachtung der Gesamtzahlen E9 bis E14 zeigen sich, dass der Rückgang des Frauenanteils. 43,9 % in 2009 auf 46,7 %, in 2012, 44,7 % in 2016 bis zum Stand 1. Dezember 2020 (47,6%) gestoppt werden konnte.

Besonders problematisch ist der Bereich der Teilzeitarbeitsplätze und der befristeten Verträge. Hier sieht man, dass die anfänglich guten Zahlen für den Frauenanteil zu revidieren sind, da rund 50% der Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht und der Anteil der Frauen in Teilzeit bei den befristeten Stellen bei 62,9%liegt.



#### 4 Lehrbeauftragte

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten liegt derzeit bei 26,6% und pendelt seit 2009 zwischen 25% und 27%. Es liegt immer noch eine **deutliche Unterrepräsentanz** vor. Demnach sollte angestrebt werden, den Anteil kontinuierlich auf 40,0 % zu erhöhen. Insbesondere sollte in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen die Zahl der Frauen gesteigert werden, so dass diese als Vorbilder für Studentinnen dienen können.

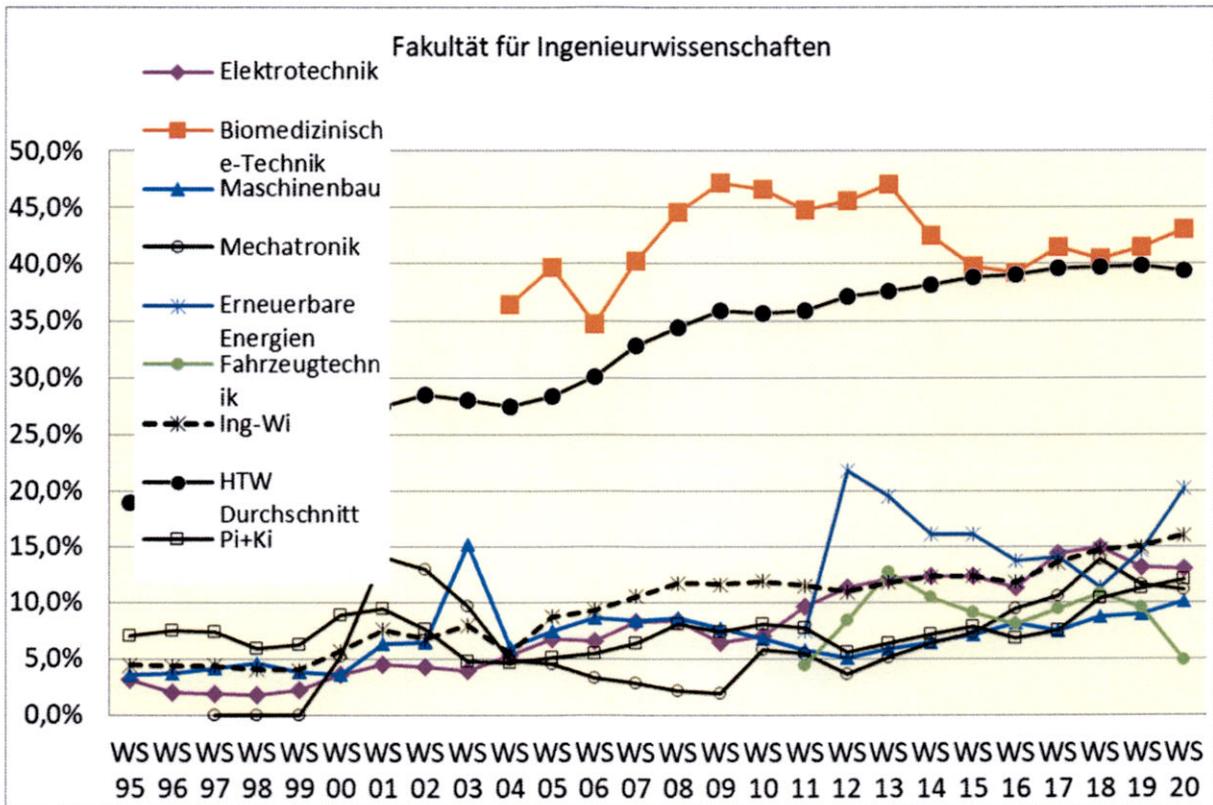
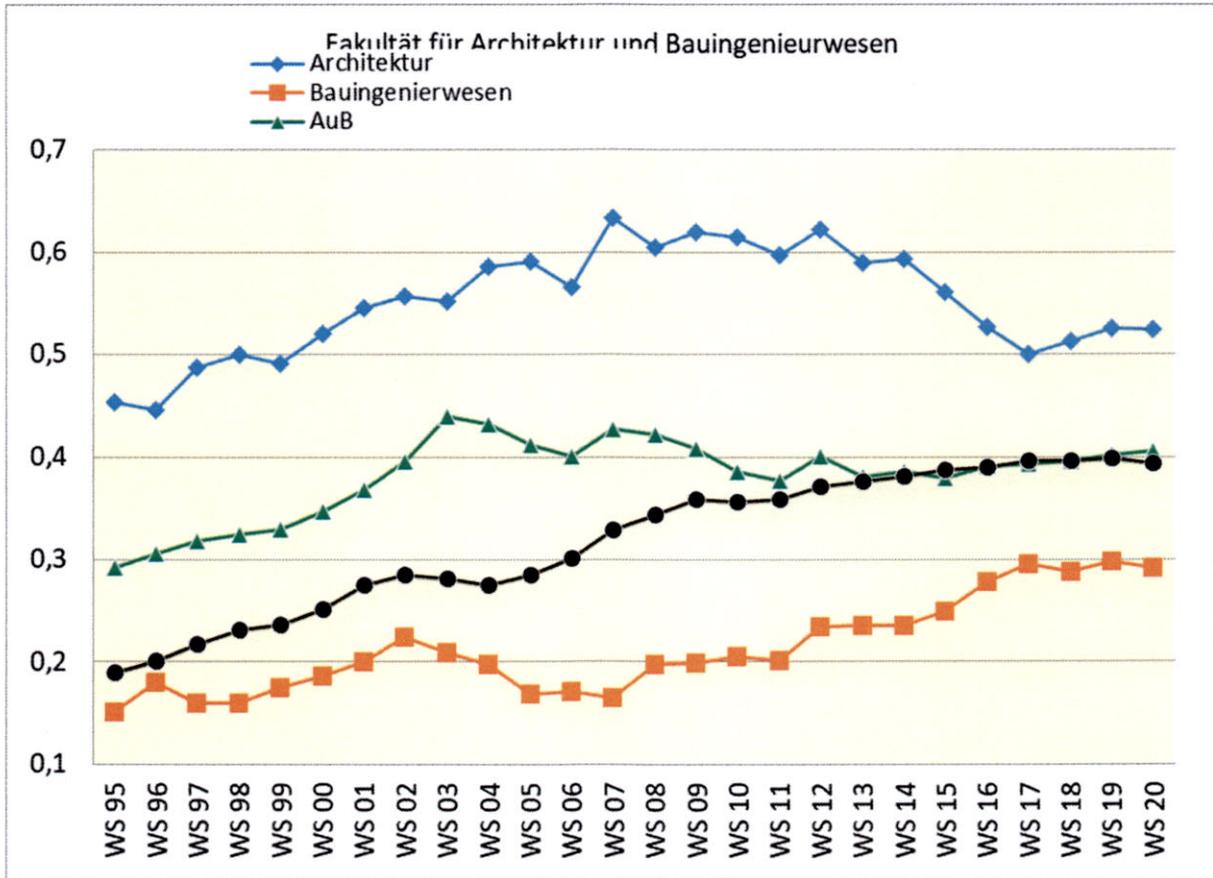
#### 5 Frauen in Funktionsstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

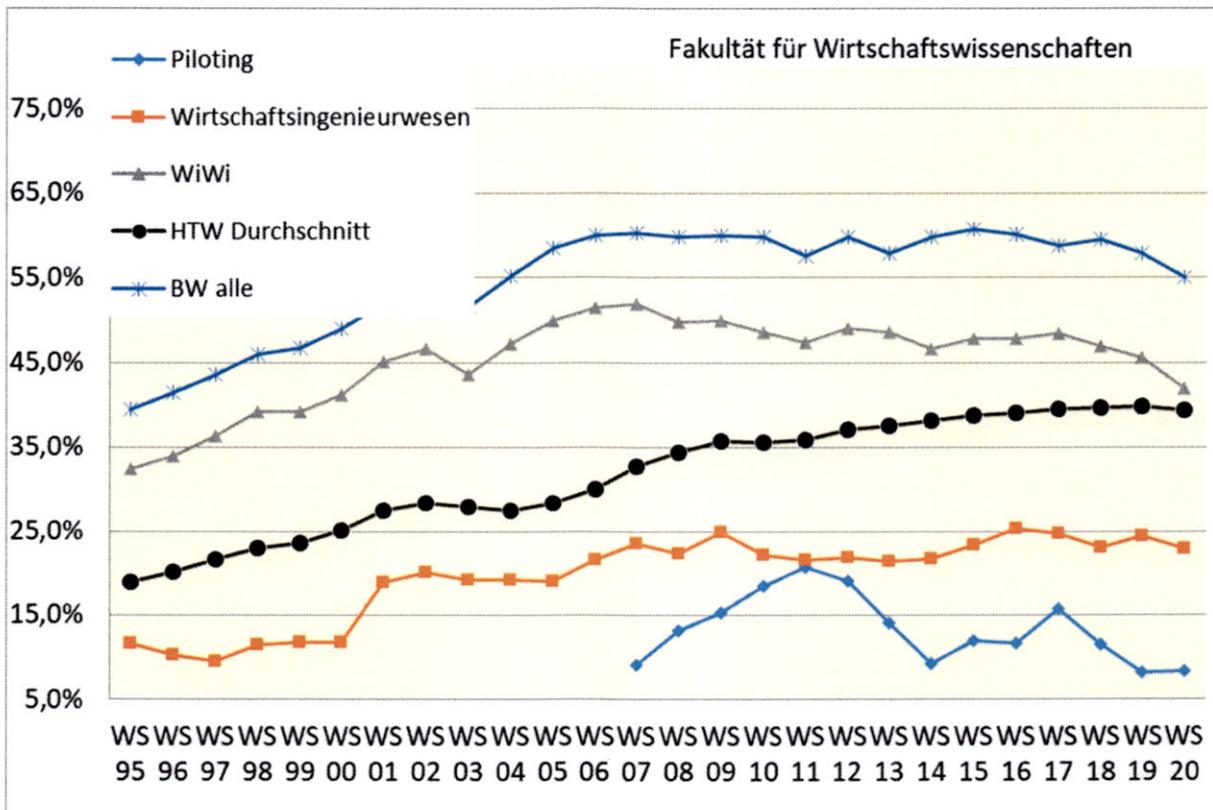
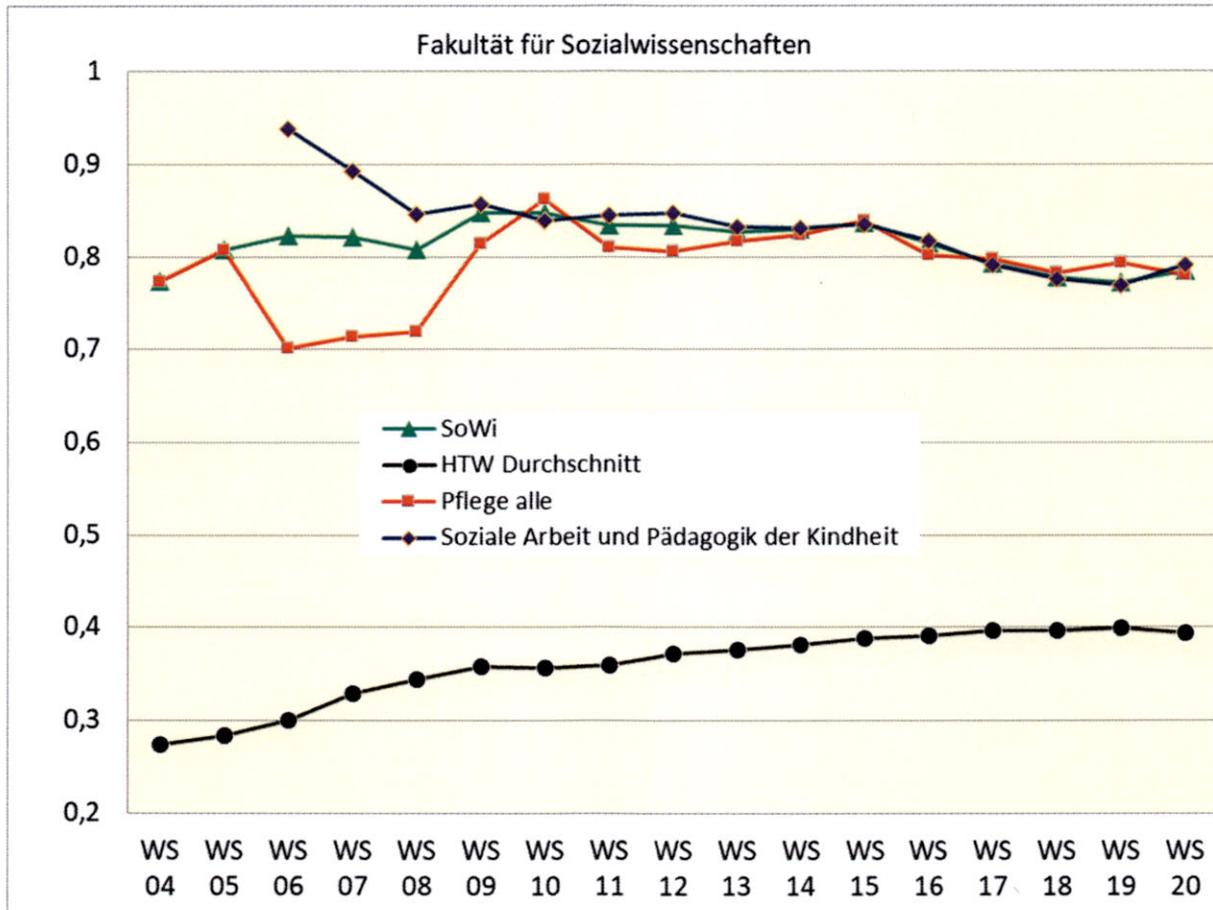
Hier ist Folgendes festzustellen:

- In der Hochschulleitung sind Frauen nicht vertreten (Wahlamt).
- In der Abteilungsleitung sind 5 Frauen vertreten.
- In der Fakultätsleitung und stellvertretenden Fakultätsleitung sind von möglichen 12 Funktionen nur 4 mit Frauen besetzt (Wahlamt).

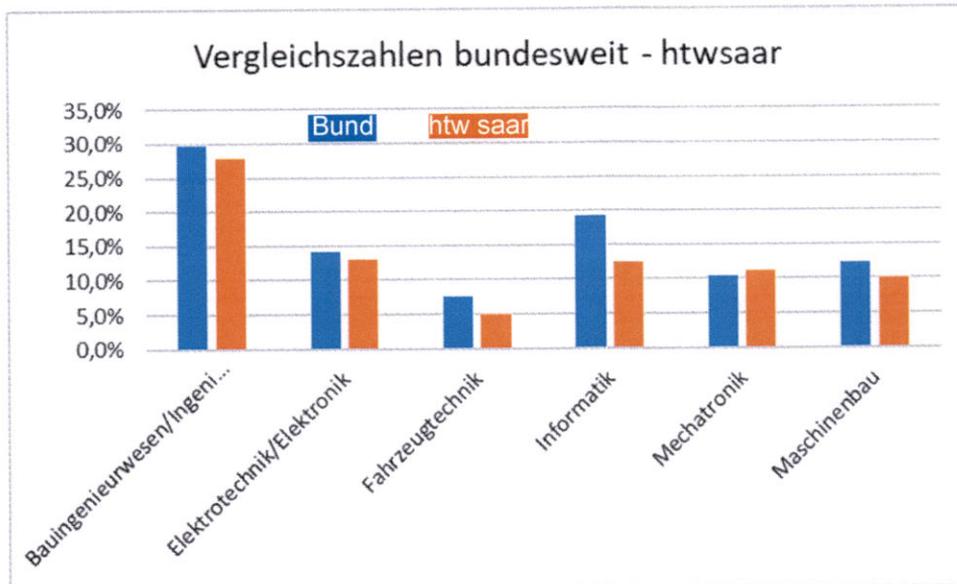
Um im Bereich der Funktionsstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben eine Verbesserung der Unterrepräsentanz von Frauen zu erreichen, sollte eine Besetzung mit Frauen angestrebt werden. Da sich im Bereich der Wahlämter erst eine Änderung ergeben kann, wenn in der Gruppe der Professorinnen und Professoren eine größere Anzahl von Frauen zu finden ist, sind auch die Professorinnen dazu zu ermutigen, für diese Aufgaben zu kandidieren.





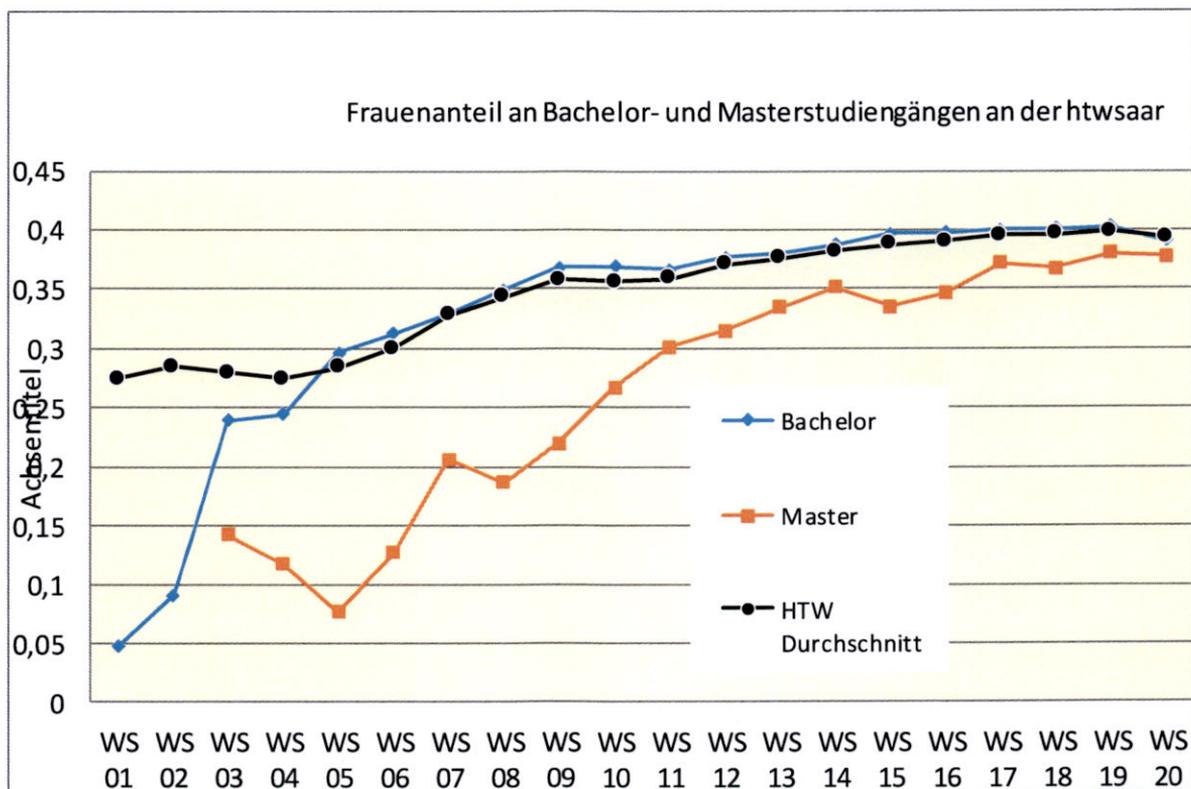


Alle vier Fakultäten weisen einen konstanten bzw. leicht fallenden Frauenanteil bei den Studierenden auf.



Interessant ist der Vergleich mit den bundesweiten Studierendenzahlen in diesen Studiengängen. Ausgewertet wurden für das Jahr 2020 die Zahlen für Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Maschinenbau, Praktische Informatik und Mechatronik. Verglichen wurde der Frauenanteil insgesamt an den deutschen Hochschulen mit den Werten der htw saar. Tendenziell liegt der htw saar-Studentinnenanteil immer unter dem Bundesdurchschnitt.

Erfreulich ist die Entwicklung der Studentinnenanteile im Masterstudium. Hier hat sich der Anteil in den letzten Jahren bei 37 % eingependelt und ist damit nicht mehr weit vom Bachelor entfernt, der bei einem Frauenanteil von knapp 40 % liegt.



## **7 Fazit**

In den nächsten drei Jahren wird die htw saar ihren Frauenanteil nur dann wesentlich erhöhen können, wenn sie konsequent versucht, freiwerdende Stellen, hier insbesondere die Professuren mit qualifizierten Frauen zu besetzen.

Ziel sollte sein, bis zum Jahr 2026 den Anteil der Professorinnen auf 31 % im Bereich der W-Besoldung zu erhöhen. Ende 2020 betrug der Anteil 26,1 %.

Ziel bei den Studiengängen in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften muss der Anschluss an die bundesweit vorhandenen Frauenanteile in den Studiengängen sein. In den anderen Fakultäten ist darauf zu achten, dass sich die Studentinnenzahlen nicht signifikant verschlechtern.

Im Bereich des Masterstudiums ist ein Frauenanteil anzustreben, der dem Gesamtanteil der Studentinnen an der htw saar entspricht.

## **D Ziele**

### **1 Allgemeine Ziele**

Zur Sicherung der Gleichstellung verfolgt die htw saar folgende allgemeine Ziele:

- Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen in allen Statusgruppen der Hochschule
- Ausbau des Gender- und Diversity-Gedankens zur Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation
- Erhöhung des Frauenanteils in den Gruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Hilfestellung bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium
- Beseitigung geschlechterspezifischer Diskriminierung

Ausgehend von diesen allgemeinen Zielen und der Analyse des Ist-Zustandes ergeben sich für die htw saar folgende Handlungsschwerpunkte:

- Steigerung des Professorinnenanteils auf 31 % bei den W-Professuren
- Halten des Akademikerinnenanteils in den Fakultäten
- Steigern des Akademikerinnenanteils von derzeit 36,3 % auf 45,0 % in Drittmittelprojekten
- Steigerung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten auf 37,0 %
- Akquirierung von Studentinnen für die Ingenieurstudiengänge
- Halten des Studentinnenanteils der Biomedizinischen Technik und den Studiengängen Erneuerbare Energien und Fahrzeugtechnik

### **2 Entwicklungsplanung und Zielvereinbarungen**

Auf der Grundlage der aktuellen Beschäftigten- und Studierendenzahlen erstellt jede Fakultät einen Struktur- und Maßnahmenplan für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, der nach Mitgliedergruppen zu differenzieren ist. Dieser Plan sieht verbindliche und realistische Zielvorgaben vor und regelt Berichtspflicht, Verantwortlichkeit und Controlling sowie kompensatorische Maßnahmen, Sanktionen und Anreize.

Vorschläge für Maßnahmen sind im nachstehenden Teil E vorzufinden.

### **3 Finanzierung**

Für die Finanzierung der Maßnahmen wird ein noch festzulegender Anteil der flexibel einsetzbaren leistungsbezogenen Mittel eingeplant. Diese Mittel richten sich nach den Vorgaben der mit dem Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft abzuschließenden Ziel- und Leistungsvereinbarung der Hochschule.

In einem noch festzulegenden Vergabeverfahren müssen die Mittelzuweisungen unter anderem bezüglich

- Einhaltung der Zielvereinbarungen,
- Übererfüllung und
- Unterschreitung

geregelt werden.

## **E Maßnahmen**

### **1 Maßnahmen für alle Beschäftigtengruppen der htw saar**

#### **1.1 Strukturplanung**

Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen sind in die Struktur- sowie die Personalentwicklung einzubeziehen. Hieran ist die Gleichstellungsbeauftragte von Beginn an zu beteiligen.

#### **1.2 Auswahlverfahren**

Bei allen Auswahlverfahren (Einstellungen, Berufungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und bei Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn) sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen bevorzugt zu berücksichtigen (§ 13 LGG).

Es werden grundsätzlich alle Bewerbungen von Frauen in das engere Auswahlverfahren einbezogen, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung nachweisen. Ist dies aufgrund der Vielzahl der Bewerbungen von Frauen nicht möglich, wird das Auswahlverfahren so gestaltet, dass Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

An Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen Schritten zu beteiligen. Sie ist zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens über den aktuellen Stand zu informieren (z. B. durch Sitzungsprotokolle) und kann eine Stellungnahme abgeben, die zu den Akten zu nehmen ist. Sie kann an allen Sitzungen des Berufungs- oder Stellenbesetzungsgremiums teilnehmen und hat in allen Berufungskommissionen Rede-, Antrags- und aufschiebendes Widerspruchsrecht. Damit sie ihr Recht ausüben kann, ist sie zu den Sitzungen einzuladen. Die Vertretungsregelung für die Gleichstellungsbeauftragte erfolgt laut saarländischem Hochschulgesetz.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhält die Gleichstellungsbeauftragte eine Liste der Bewerber\*innen. Auf Wunsch werden ihr die Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme zur Verfügung gestellt.

#### **1.3 Qualifikation**

Die Qualifikation ist ausschließlich an Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu messen, die für die zu besetzende Stelle oder das zu vergebende Amt notwendig sind. Diese ergeben sich aus der Stellenausschreibung. Siehe auch Punkt 1.5.

#### **1.4 Fort- und Weiterbildung**

Beschäftigte und Beurlaubte sind durch die Dienststelle über die gesetzlichen Grundlagen der Teilnahme zu informieren. Bei internen und externen Fortbildungsveranstaltungen ist darauf hinzuwirken, dass Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme durch organisatorische Vorkehrungen und zeitliche Gestaltung erleichtert wird. D. h. es sind vermehrt Fortbildungsveranstaltungen intern und in Teilzeit anzubieten.

Für die Teilnahme an einer genehmigten internen oder externen Fortbildungsmaßnahme erfolgt eine Freistellung. Es sind Aus- und Fortbildungen anzubieten, die gezielt der Weiterqualifikation von Frauen dienen und auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten vorbereiten, auch fachübergreifend.

Anträgen auf Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen soll grundsätzlich stattgegeben werden, wenn keine wichtigen dienstlichen und haushaltsrechtlichen Gründe entgegenstehen. Dabei sollen Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden. Die Ablehnung eines Antrages ist zu begründen. Dies ist den Beschäftigten der Personalabteilung mitzuteilen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann besondere Fortbildungsmaßnahmen für Frauen konzipieren und in das Fortbildungsprogramm der htw saar einbringen.

Für die Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind bevorzugt entsprechend qualifizierte Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

### 1.5 zusätzliche Qualifizierung / Personalentwicklung

Zusätzliche Qualifizierungsangebote im Bereich der Personalentwicklung sind z.B.:

- Berufsbegleitende Bachelor- oder Masterstudiengänge (Angebote von CEC und ASW gebührenfrei für Beschäftigte)
- Promotion
- Verwaltungslehrgang 1 oder 2

Hierzu ist seitens der Hochschule ein entsprechendes Informationsprogramm zu entwickeln, so dass bei Stellenneuausschreibungen und bei Wiederbesetzung einer Stelle die o.g. zusätzlichen Qualifizierungsangebote als Perspektive für die Beschäftigten der Hochschule transparent und nachvollziehbar in die Stellenausschreibungen einfließen können.

### 1.6 Organisatorische Veränderungen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig und umfassend am Prozess der Verwaltungs- und Fakultätsmodernisierung zu beteiligen.

Steuerungsgruppen sollten paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

Stellenbeschreibungen und -bewertungen sind an neue Anforderungen anzupassen und zu aktualisieren. Neue Anforderungen können z.B. die Digitalisierung der Verwaltungsprozesse oder Fremdsprachenkenntnisse sein.

## 2 Maßnahmen für unterschiedliche Personengruppen

### 2.1 Professorinnen

#### 2.1.1 Berufungen

Bei der Betrachtung von W und C-Besoldung haben sich die Zahlen im Zeitraum Oktober 2020 bis Dezember 2021 wie folgt verändert.

|                         | 01.10.2020 | 31.12.2021 |
|-------------------------|------------|------------|
| besetzte Professuren    | 131        | 125        |
| Professorinnen          | 30         | 31         |
| %-Anteil Professorinnen | 22,9%      | 24,8%      |

Bis zum 30.09.2026 werden von den derzeit 125 besetzten Professuren werden ca. 24 Ruhestands bedingt neu zu besetzen sein. Der Frauenanteil liegt bei 12,5 %. Um das Ziel zu erreichen, müssen von den zu besetzenden Professuren 33 % mit Frauen besetzt werden.

Von diesen 24 Professuren sind derzeit 3 mit Professorinnen besetzt. Um die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes und des Frauenförderplans zu erfüllen sollte 1/3 der zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation bei Einstellungen und Berufungen so lange bevorzugt, bis keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt. (LGG)

Eine geschlechtsparitätische Besetzung der Berufungskommission ist anzustreben. Falls diese nicht realisiert wird, gelten die Bedingungen des saarländischen Hochschulgesetzes.

### **2.1.2 Leistungsbewertung W2/W3**

Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Erarbeitung der Regelungen zum Bewertungsverfahren, der Erarbeitung der Bewertungskriterien und beim Bewertungsverfahren beteiligt. Gremien, die sich mit der Leistungsbeurteilung innerhalb der Professorenbesoldung beschäftigen, sollten nach Möglichkeit geschlechtsparitätisch besetzt werden.

Des Weiteren soll ein transparentes Leistungsbewertungssystem zur Verwendung kommen.

### **2.1.3 Mögliche Kandidatinnen**

Um den Frauenanteil unter den Professorinnen zu erhöhen, sollen die Ausschreibungen an frauenspezifische Datenbanken weitergeleitet werden. Eine gezielte Gewinnung von Professorinnen kann außerdem über z. B. Rekrutierungs-Workshops für Doktorandinnen, Headhunting in der Industrie und anderen Bereichen der Berufspraxis erfolgen.

Des Weiteren sollen Gastdozentinnen und -professorinnen aus dem In- und Ausland sowie Honorarprofessorinnen gewonnen werden. Zudem ist eine Ausschreibung von Vertretungsprofessuren sinnvoll.

### **2.1.4 Weitere Maßnahmen**

- Überprüfung und ggf. Umwidmung von Denominationen und Teildenominationen bei der Neuausschreibung.
- Integration von Gender in (Teil-)Denominationen
- Integration/Überprüfung von Genderkompetenz
- Unterstützung des Erfahrungsaustausches zwischen Professorinnen verschiedener Fakultäten
- Aktive Beteiligung an den von Bund und Ländern finanzierten Förderprogrammen
- Gezielte Förderung von Forschungsprojekten von Frauen und Projekten zur Frauenforschung

## **2.2 Administrativ-technische und akademische Mitarbeiterinnen**

### **2.2.1 Stellenausschreibungen**

Alle Stellen, die mindestens für 6 Monate besetzt werden, sind auszuschreiben; soweit möglich, zunächst nur intern. Die Ausschreibungen erfolgen unter Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

In die Ausschreibung ist ein fest umrissenes Aufgaben- und Qualifikationsprofil aufzunehmen, das insbesondere die Einstellungsvoraussetzungen festlegt und während des Verfahrens weder verändert noch ergänzt werden darf. Vor der Veröffentlichung von Ausschreibungen sind der Gleichstellungsbeauftragten die Ausschreibungstexte vorzulegen. Diese prüft sie auf die Übereinstimmung mit den Anforderungen des LGG und des Frauenförderplans. Gibt die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von 3 Arbeitstagen keine Stellungnahme ab, so gilt die Stellenausschreibung bzw. Bekanntmachung als von ihr gebilligt.

Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, sind alle freien oder frei werdenden Stellen für Beschäftigte einschließlich der Funktion mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auch in Teilzeitform auszuschreiben (§ 10 LGG).

Die Personalabteilung stellt durch die üblichen Kommunikationswege sowie durch Einstellen der Ausschreibungstexte auf der Homepage der htw saar sicher, dass alle Beschäftigten sowie Beamt\*innen der Hochschule rechtzeitig vor Ablauf der Bewerbungsfrist von Stellenausschreibungen Kenntnis erlangen können. Im Rahmen der Personalplanung informiert die Personalabteilung ebenfalls beurlaubte Mitarbeiter\*innen durch Zusendung der Ausschreibung an die Privatadresse.

Vorrangig werden bei der Besetzung von Stellen diejenigen Frauen berücksichtigt, die derzeit nur eine befristete Stelle haben. Gleiches gilt für Frauen, die bei einer Teilzeitstelle eine Erweiterung ihrer Arbeitszeit beantragen.

In Stellenausschreibungen wird folgender Text aufgenommen:

„Im Rahmen des Landesgleichstellungsgesetzes strebt die htw saar eine weitere Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in der Wissenschaft, an. An Bewerbungen von qualifizierten Frauen ist die htw saar daher besonders interessiert.“

Stellenangebote im Bereich der Hochschulsekretariate sollen zeitgemäß ausgeschrieben werden. Die Tätigkeit hat sich gewandelt hin zu einer Schnittstellenfunktion auf unterschiedlichsten Ebenen. Dies muss sich in der Berufsbezeichnung widerspiegeln. Bezeichnungen wie Sekretärin/Assistentin sind zudem keine Ausbildungsberufe gemäß Berufsbildungsgesetz. Daher sollten anerkannte Bezeichnungen des Berufsbildungsgesetzes gewählt werden, wie z. B. Kauffrau/-mann für Büromanagement – kurz Büromanager\*in oder Verwaltungsfachangestellte. Oftmals prägen Sachbearbeitungen die Tätigkeit, daher könnte eine Funktionsbezeichnung auch Sachbearbeiter\*in lauten. Weitere mögliche Bezeichnungen wären Mitarbeiter\*in in der Verwaltung (z.B. Studierendenverwaltung oder Fakultätsverwaltung).

### **2.2.2 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

Frauen sind bei gleicher oder gleichwertiger Qualifizierung in Bereichen und Qualifizierungsstufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei Beförderungen und Höhergruppierungen solange zu bevorzugen, bis keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt. Dies gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

Die Hochschulleitung motiviert Frauen, sich auf höherwertige Stellen vorzubereiten und sich darauf zu bewerben.

Personalbeurteilungsgespräche und individuelle Personalentwicklungsgespräche können als ein Mittel zur Motivierung und Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten von Beschäftigten regelmäßig durchgeführt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen diesen Verfahren zu beteiligen, sofern die betroffenen Bediensteten dies wünschen.

### **2.2.3 Einrichtung von Mischarbeitsplätzen**

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten so genannte Mischarbeitsplätze einzuführen, so dass neben Schreibtätigkeit auch sachbearbeitende Verwaltungstätigkeit ausgeübt werden kann.

### **2.2.4 Flexibilisierung der Arbeitszeit**

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich in unterschiedlichen Formen und Umfängen möglich. Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nicht nachteilig auf die Chancen zur beruflichen Entwicklung aus (§ 17 LGG). Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt sowohl für die Qualifikations- und Eignungsbeurteilungen als auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen.

Die htw saar schöpft alle Möglichkeiten bezüglich der Flexibilisierung von Arbeitszeiten aus, um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit besser zu ermöglichen.

Die Beschäftigten werden darauf hingewiesen, dass auch in Berufsbereichen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben Teilzeitarbeit möglich sein kann. Die Verwaltung stellt grundsätzlich Leitungspositionen auch in Teilzeit zur Verfügung, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Anträgen der Bediensteten auf Teilzeitarbeit ist im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen grundsätzlich zu entsprechen. Sollten zwingende dienstliche Belange im Einzelfall entgegenstehen, sind diese den Antragstellenden von der Personalabteilung mitzuteilen. Bei weiblichen Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte hierüber zu informieren. Bewerber\*innen um eine Teilzeitstelle werden von der Personalabteilung auf die arbeits-, versorgungsrechtlichen und finanziellen Konsequenzen der Teilzeitarbeit hingewiesen.

Bei einer befristeten Arbeitszeitreduzierung ist nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz an der htw saar anzubieten. Beschäftigte mit unbefristeter Arbeitszeitreduzierung sind bei der Neubesetzung von gleichwertigen, geeigneten Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitreduzierung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, so gilt Satz 2 entsprechend.

Teilzeitarbeitsplätze müssen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit ausgewiesen werden, die den Anspruch auf sämtliche Leistungen aus der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung sichert (Ausnahme: Student\*innen, Rentner\*innen, Beschäftigte in Elternzeit) Planstellen sollen nicht mit geringfügig Beschäftigten (bis zu 15 Stunden/Woche) besetzt werden.

Teilzeit-Beschäftigten sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse vorrangig anzubieten, sofern sie dies nicht selbst ausschließen.

### **2.2.5 Beurlaubungen**

Die Personalabteilung informiert die Beschäftigten über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Auswirkungen von Beurlaubungen sowie deren Auswirkungen auf Renten- und Pensionsansprüche.

Anträge auf Beurlaubungen sollen im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften und der dienstlichen Belange grundsätzlich stattgegeben werden. Sollten zwingende dienstliche Belange im Einzelfall entgegenstehen, so sind diese von der Personalabteilung darzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist darüber zu informieren.

Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und während der Mutterschutzfristen sind unverzüglich Vertretungsmittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherstellung einer Vertretung oder die zügige Wiederbesetzung der hierdurch freiwerdenden Stellen oder Stellenanteile sind Maßnahmen, um eine positive Haltung gegenüber der Beschäftigung von Müttern und Vätern bei Kolleg\*innen und Vorgesetzten zu erreichen.

Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während ihrer Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden über diese Angebote genauso wie über Termine für Gemeinschaftsveranstaltungen informiert.

Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung garantiert die htw saar die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Familienphase soll durch gezielte Begleitung und gegebenenfalls Schulungsmaßnahmen erleichtert werden.

### **2.2.6 Terminierung von Gemeinschaftsveranstaltungen und Dienstbesprechungen**

Die Terminplanung für Gemeinschaftsveranstaltungen ist so zu gestalten, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte der Zielgruppe innerhalb ihrer Arbeitszeit daran teilnehmen können. Gleiches gilt für Dienstbesprechungen. Für die Planung sind entsprechende Terminumfragetools zu verwenden.

## 2.2.7 Weitere Maßnahmen

- Gewinnung von Absolventinnen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
- Spezifische Angebote zur didaktischen Fortbildung
- Arbeitsplätze im Bereich Forschung und Lehre sind zur Hälfte mit Frauen zu besetzen
- Männliche Beschäftigte der htw saar sind verstärkt über die Möglichkeit der Teilzeitarbeit und Beurlaubung im Rahmen der Wahrnehmung von Familienpflichten zu informieren.

## 2.3 Studentinnen

### 2.3.1 Mehr Studentinnen für die technischen Studiengänge

Zur Erhöhung des Frauenanteils in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik wird die htw saar die folgenden Angebote prüfen, bzw. einführen:

- Studienbegleitende Maßnahmen wie z. B. Vor- und Begleitkurse für Frauen in technischen Studiengängen, die den Studierenden zusätzliche Unterstützung bieten.
- Eine spezielle Studienberatung für Frauen durch die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro.
- Das htw saar spezifische Mentoringprogramm ist weiterzuentwickeln und auf Schulen auszuweiten. In diesem Entwicklungsschritt werden Studentinnen der technischen Studiengänge als Mentorinnen ausgebildet, um Kontakte zu Schulen herzustellen bzw. aufrechtzuerhalten. Sie sollen dort Schülerinnen in kleinen Gruppen über die von ihnen gewählten Studiengänge informieren. Ferner sollen sie mithelfen, Projekttag für Schülerinnen in ihren Studiengängen zu organisieren und durchzuführen. Sie sollen Schülerinnen beim Besuch von Informationsveranstaltungen betreuen.
- Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit soll das Interesse junger Frauen an Ingenieurfächern steigern.

Die Fakultäten, in denen der Anteil der Frauen an einzelnen Studiengängen weniger als 40 % beträgt, sollen spezielle Informationen und Beratungen für Studieninteressentinnen in Zusammenarbeit mit den Schulen, der Arbeitsverwaltung, den Berufsverbänden, Arbeitgebern usw. erstellen bzw. anbieten, wie z. B.

- Projekttag/Projektwochen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen für Schülerinnen, durchgeführt von Professorinnen und Studentinnen der entsprechenden Studiengänge
- Befragung von Schülerinnen der Oberstufenklassen hinsichtlich der Ingenieurstudiengänge. Durch die Ergebnisse können ggf. Maßnahmen im Hinblick auf mögliche Vorurteile erarbeitet werden.
- Bei Veranstaltungen wie beispielsweise dem "Tag der offenen Hörsäle" richtet jeder Studiengang, in dem der Anteil der Frauen an den Studierenden unter 40 % liegt, mindestens eine Veranstaltung speziell für Schülerinnen aus
- Studierenden-Marketing-System
- Verstärkter Einsatz von Studentinnen in Brückenkursen
- Informationsbroschüren für Schülerinnen
- Teilnahme am Girls'Day

Um für die Ingenieur- und MINT-Studiengänge zu werben, sollten Beratungen und Informationsveranstaltungen unter Beteiligung von Frauen aus den Studiengängen durchgeführt werden, um weibliche Vorbilder in den Ingenieurwissenschaften zu präsentieren.

### 2.3.2 Verbesserung der Studienmöglichkeiten

Bei mündlichen Prüfungen ist auf Antrag der Kandidatin, eine der Fakultät oder einer verwandten Fakultät angehörende Frau als zusätzliche Beisitzerin zu bestellen.

Für Studentinnen im Hauptstudium können regelmäßig fächerübergreifend Veranstaltungen zur Studien- und Berufsplanung, zu Fragen über fachliche Qualifikation, zu Problemen des Berufseinstiegs und -alltags usw. unter der Leitung von weiblichen Lehrenden oder Referentinnen angeboten werden.

Bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften und Tutor\*innen sollen Frauen unter Beachtung des LGG solange bevorzugt berücksichtigt werden, bis keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt.

Zur Überprüfung, ob Studienabbrüche geschlechts- oder fachspezifisch unterschiedlich sind, erhebt die htw saar die Zahl der Studierenden im 1. Fachsemester sowie der Absolvent\*innen getrennt nach Studiengängen. Ergibt sich eine erhöhte Abbruchquote von Frauen in bestimmten Studiengängen, so sind diese gefordert, die Ursachen zu ermitteln und geeignete Gegenmaßnahmen sowie besondere Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation für Studentinnen zu ergreifen.

Fachbezogenen Gender- und Diversityaspekte sind sukzessiv in die einzelnen Lehrinhalte einzubauen.

### **2.3.3 Zulassung zum Masterstudium**

Es ist ein Studentinnenanteil anzustreben, der mindestens dem Anteil der Studentinnen im Bachelorstudiengang entspricht.

### **2.3.4 Studium und Elternschaft bzw. Pflege**

Die htw saar wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem wird in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen, soweit es der gesetzliche Rahmen gestattet und gilt insbesondere für die Anerkennung von prüfungsrelevanten Leistungsnachweisen bei der Wiederaufnahme des Studiums nach familienbedingter Unterbrechung, der Planung von Prüfungsfristen bei schwangeren Studentinnen u. ä.

Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Pflichten vereinbar ist. Bei der Zulassung zu Veranstaltungen mit begrenzter Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahl sollen die Interessen studierender Eltern bevorzugt berücksichtigt werden. Die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes gelten auch für Studentinnen und sind zu befolgen.

Es ist eine Informationsbroschüre für schwangere Studentinnen zu erstellen, in der Ansprechpersonen, Prüfungsbedingungen und unterstützende Angebote u. ä. aufgezeigt werden und die Auswirkungen des Mutterschutzgesetzes für Studentinnen verdeutlichen.

Sollten Studiengebühren erhoben werden, sind Erziehung und Pflege eines Kindes für das Kindergeld bezogen wird, zu berücksichtigen.

Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen können auf Antrag Unterstützung aus dem Betreuungsfond der Hochschule bekommen, wenn besondere und schwerwiegende Ausnahmesituationen eine zusätzliche Betreuung notwendig machen.

Diese Maßnahmen werden vom Familienbüro betreut.

### **2.3.5 Weitere Maßnahmen**

- Berufsberatung, Berufs- und Karriereplanung
- Workshops, Werksbesichtigungen
- Berücksichtigung von Gender und Diversity bei der Gestaltung von Lehrmaterial (Sprachregelungen, Themen, Beispiele)
- Individuelle Beratung
- Namensgebung für Studiengänge so gestalten, dass Frauen sich davon angesprochen fühlen
- Mentoringprogramme für Erstsemester und das Mentoringprogramm „BereiT?! - Berufseinstieg im Tandem“ werden sich verstärkt an Studentinnen wenden.

- Mailverteilerlisten für Studentinnen zur gezielten Information über Maßnahmen und Veranstaltungen

### **3. Übergreifende Maßnahmen**

#### **3.1 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie - Familiengerechte Hochschule**

- Bei der Einrichtung neuer Kindertagesstätten sind hochschulspezifische Erfordernisse besonders zu berücksichtigen. Ein Ausbau der Krippen-Plätze am Campus Alt-Saarbrücken und die Einrichtung von KiTa-Plätzen am Campus Rotenbühl ist auf Grund der hohen Nachfrage zwingend erforderlich.
- Eine Kinderbetreuung, auch eine notfallmäßige, soll in der Zeit von 6:45 Uhr bis 20:00 Uhr gewährleistet sein.
- Für die Standorte, für die noch keine Kindertagesstätte zur Verfügung steht, soll eine Übergangslösung gefunden werden.
- Bei jeder Rückmeldung ist der Bedarf an einer Kinderbetreuung bei den Studierenden zu erheben.
- Die Hochschule baut die Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten und Studierenden weiter aus.
- Nach Möglichkeit sollen an jedem Standort Eltern-Kind-Räume geschaffen werden.
- Jeder Standort muss über ausreichende Möglichkeiten verfügen, dass Beschäftigte und Studentinnen ihre Kinder in Ruhe stillen und wickeln können.
- Familienorientierte Arbeitsorganisation (z. B. familiengerechte Sitzungszeiten, Home Office, etc.).
- Zur Weiterentwicklung der familiengerechten Hochschule wird im Rahmen des Auditierungsprozesses ab 2024 das Dialogverfahren für das dauerhafte Zertifikat angestrebt.

#### **3.2 Partnerschaftliches Verhalten**

Die htw saar betrachtet auch Studierende für alle nachfolgenden Maßnahmen, die nicht gleichzeitig in einem Arbeitsverhältnis an der htw saar stehen, als Beschäftigte im Sinne von § 6 AGG.

##### **3.2.1 Sexuelle Belästigung**

Arbeitgeber und Vorgesetzte haben die Beschäftigten und Studierenden vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz / Studienplatz zu schützen. Der Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Hierzu wird durch die htw saar eine eigene Richtlinie erarbeitet.

In Fällen von sexueller Belästigung findet das „Allgemeine Gleichstellungsgesetz“ AGG §3, Absatz 4 Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden von der htw saar sinngemäß auch auf die Gruppe der Studierenden angewandt.

“(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.”

Die Hochschulleitung überprüft diese Fälle und leitet ggf. entsprechende Maßnahmen ein.

Die Benutzer von Rechenzentren und Einrichtungen der elektronischen Datenübermittlung sind in den jeweiligen Ordnungen darauf hinzuweisen, dass das Abrufen oder Übermitteln frauenfeindlicher Darstellungen von der Hochschule sanktioniert wird.

Beschwerdestelle für alle Mitglieder der Hochschule ist das Gleichstellungsbüro.

Betroffene Beschäftigte und Studierende können sich von einer Vertrauensperson begleiten lassen.

Es ist sicherzustellen, dass der belästigten Person aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen Nachteile entstehen. Dies bezieht auch die Auswirkungen auf Beruf und Studium mit ein.

### **3.2.2 Mobbing und Stalking**

Die htw saar bekämpft in ihrem Wirkungsbereich jede Form von Belästigung im Studium oder im Beruf. Für alle Studierenden und Beschäftigten stehen die gleichen Ansprechpersonen wie in Punkt 3.2.1 zur Verfügung.

### **3.2.3 Präventive Maßnahmen**

Es soll eine Arbeitsgruppe „Frauensicherheit“ ins Leben gerufen werden, die mögliche Gefahrenquellen prüft und entsprechende Gegenmaßnahmen zur Beseitigung vorgibt. Alle Hochschulbereiche (innerhalb und außerhalb) sollen so gestaltet sein, dass sich die Hochschulmitglieder angstfrei und sicher bewegen können.

Die Hochschule bietet für alle Interessentinnen Selbstverteidigungskurse im Rahmen des Hochschulsportes an.

## **3.3 Geschlechtergerechte Außendarstellung im Internet und in Informationsbroschüren**

Auf der Homepage sollte ein „genderspezifisches Internetangebot“ zur Verfügung gestellt werden. Dort sollten beispielsweise Informationen zur Prüfungssituation in der Schwangerschaft, Beurlaubung bei Geburt, zum Frauenförderplan usw. aufgeführt sein. Bei der Auswahl von Bildern ist darauf zu achten, dass Frauen davon positiv angesprochen werden. Dies gilt insbesondere für die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge.

## **3.4 Veranstaltungen für Frauen**

In regelmäßigen Abständen sollen Veranstaltungen zur sozialen Kompetenz angeboten werden. Diese haben zum Ziel, das Selbstbewusstsein der Frauen zu stärken, indem Strategien zur Selbsteinschätzung und Entscheidungsfindung trainiert werden. Diese Veranstaltungen stehen sowohl den Angestellten als auch den Studentinnen offen.

## **3.5 Veranstaltungen zum Thema Gender und Diversity**

Da Veränderungen in der Gesellschaft nur realisierbar sind, wenn alle Geschlechter mitgenommen werden sollen Veranstaltungen und Weiterbildungsangebote zur Steigerung der Gender- und Diversity-Kompetenz für alle angeboten werden.

## **4 Statistiken**

Die Statistiken der htw saar werden differenziert nach Geschlechtern ausgewiesen. Auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten werden zusätzliche geschlechtsspezifische Auswertungen durchgeführt. Die Erstellung von Statistiken ist auch auf den Bereich Forschung auszuweiten. Insbesondere auf den Bereich Veröffentlichungen, Forschungsprojekte, Drittmittelerwerb, ...

## 5 Amtssprache

Die htw saar verwendet bei der Erstellung von Rechtsvorschriften und Ordnungen, bei der Gestaltung von Vordrucken, in amtlichen Schreiben, bei der Stellenausschreibung und im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit geschlechtsneutrale Begriffe. Wo dies nicht möglich ist, findet die Richtlinie „inklusive Sprache“ Anwendung.

Zur Unterstützung entwickelt die Hochschule einen Sprachleitfaden zur genderinklusive Sprache. Hochschulgrade werden in der beantragten Sprachform verliehen. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen usw.

## 6 Gremien und Ausschüsse

Die htw saar setzt sich dafür ein, Frauen verstärkt für die Gremienarbeit zu motivieren und zu gewinnen, um die Gremien paritätisch zu besetzen. Dies gilt insbesondere auch für beratende Arbeitsgruppen, deren Arbeitsergebnisse Grundlage für weitere Entscheidungen sind.

## 7 Controlling/Evaluation/Berichtspflicht

Der vorliegende Frauenförderplan dient dazu, allen Frauen in allen Mitgliedergruppen der Hochschule gleichberechtigte Chancen in Beruf und Studium anzubieten. Zugleich werden Anreize geliefert, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Studium zu verbessern und der Lebenswirklichkeit von Frauen Rechnung zu tragen.

Um den Fortschritt bei der Verbesserung der Gleichstellung und die Wirkungsweise der Maßnahmen zu erfassen, werden die Maßnahmen im Hinblick auf ihre Zielsetzung evaluiert.

Alle Mitglieder der Hochschule sind aufgefordert, aktiv an der Realisierung der Ziele mitzuwirken.

Einmal pro Jahr berichten die zuständigen Mitglieder der Hochschulleitung, der Fakultäten und der zentralen Einrichtungen über die erzielten Fortschritte. Gleichstellungsbeauftragte, Beirat für Frauen- und Gleichstellungsfragen, Senat, Personalvertretungen, und Studierendenschaft nehmen hierzu Stellung. Die Berichte werden veröffentlicht.

Bei Unterschreitung der vereinbarten Zielgrößen betreiben die betroffenen Bereiche Ursachenforschung und entwickeln Maßnahmen, um einem Negativtrend entgegenzuwirken.

## 8 Schlussbestimmung

Dieser Plan zur Förderung von Frauen gilt nach Veröffentlichung für einen Zeitraum von vier Jahren. Er soll nach Ablauf von zwei Jahren überprüft und gegebenenfalls angepasst werden, wie es in § 7 Abs. 4 LGG vorgesehen ist.

Saarbrücken, 01. September 2022

Prof. Dr.-Ing. Dieter Leonhard  
Der Präsident