DIENSTBLATT
DER HOCHSCHULEN DES SAARLANDES

2014	ausgegeben zu Saarbrücken, 11. November 2014	Nr. 98

HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT — Seite

Frauenförderplan 2014 der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes
Vom 15. September 2014 1248

HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT DES SAARLANDES

Frauenförderplan 2014

Inhaltsverzeichnis

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

B Mitgliedersituation an der HTW
1 Professorinnen und Professoren
2 Beamte A- Besoldung
3 Beschäftigte
4 Lehrbeauftragte
5 Studierende

C Auswertung
1 Professorinnen und Professoren
2 Beamtinnen und Beamte A-Besoldung
3 Beschäftigte
4 Lehrbeauftragte
5 Frauen in Funktionsstellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben
6 Frauenanteil in Bezug auf Beförderungen, Höhergruppierungen und Dienstpostenbewertung
7 Fortbildungsstatistik
8 Studierendensituation an der HTW
9 Fazit

D Ziele
1 Allgemeine Ziele
2 Entwicklungsplanung und Zielvereinbarungen
3 Finanzierung

E Maßnahmenteil
1 Maßnahmen für alle Beschäftigtengruppen der HTW
1.1 Strukturplanung
1.2 Auswahlverfahren
1.3 Qualifikation
1.4 Fort- und Weiterbildung
1.5 Organisatorische Veränderungen
1.6 Bewertungsverfahren und Mittelvergabe

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 Mitarbeiterinnen in Technik, Verwaltung und Wissenschaft
2.2.1 Stellenausschreibung
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 Gemeinschaftsveranstaltungen
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
3.3.1 Im Internet
3.3.2 In Informationsbroschüren
3.4 Veranstaltungen für Frauen

4 Statistiken
5 Amtssprache
6 Gremien und Ausschüsse
7 Konsequenzen bei Fehlverhalten
8 Controlling / Evaluation / Berichtspflich
9 Schlussbestimmung

A Allgemeine Aufgaben, Inhalt und Geltungsdauer des Frauenförderplans

Die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) hat sich die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Bereichen der Hochschule zum Ziel gesetzt 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, 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.

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. 5).

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.

Rechtsgrundlage des Frauenförderplans

Auszug aus dem Gesetz über die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (Fachhochschulgesetz - FhG) vom 23 Juni 1999, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 26. Oktober 2010:

> **„§ 2**
> **Aufgaben**
> (3) Die Fachhochschule fördert bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(5) Die Fachhochschule wirkt an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigt die besonderen Bedürfnisse Studierender mit Kindern und behinderter Studierender. Sie fördert in ihrem Bereich Sport und Kultur.

§ 5
Bewertungsverfahren
(1) Die Leistungen der Fachhochschule bei der Erfüllung ihrer Aufgaben, insbesondere in Lehre, Studium, angewandter Forschung, Wissens- und Technologietransfer und der Gleichstellung von Frauen und Männern werden regelmäßig bewertet (Evaluierung). Alle Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule haben die Pflicht, dabei mitzuwirken. (...)

§ 78
Verteilung der Haushaltsmittel
(1) Die Hochschulleitung verteilt die Stellen und Mittel auf die Fachbereiche (künftig: Fakultäten) und die Besonderen Gliederungen nach den bei der Erfüllung der Aufgaben vorhandenen Belastungen und erbrachten Leistungen in angewandter Forschung und Lehre. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen. Die Grundsätze der leistungsbezogenen Verteilung werden vom Senat festgelegt und dem Wissenschaftlichen Beirat zur Stellungnahme zugeleitet."

Diese Vorgaben des Gesetzes sollten durch die Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen der htw saar und der Staatskanzlei weiter konkretisiert werden. Der Frauenförderplan muss nach § 7 LGG eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation enthalten. In ihm werden die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Gleichstellung und der dafür vorgesehene zeitliche Rahmen festgelegt.

Inhalt des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan wird für einen Zeitraum von drei Jahren erstellt und enthält Angaben, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Frauenanteile bei Beschäftigten und Studierenden erhöht werden soll. 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 und nach Herstellung des Benehmens mit der Ministerpräsidentin in Kraft gesetzt.

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

B Mitgliedersituation an der htw saar

Im Bereich der htw saar beträgt der Anteil an weiblichen Beschäftigten rd. 43,1 % und der weiblichen Studierenden 37,3 %.

Zum Stichtag 1. Dezember 2012 waren 194 Frauen und 256 Männer im Beamten- und Angestelltenverhältnis beschäftigt. Von den 194 Frauen befanden sich 103 in

einer Vollzeitbeschäftigung und 91 (46,9%) in einer Teilzeitbeschäftigung. Die Beschäftigten verteilen sich allerdings sehr unterschiedlich auf die einzelnen Laufbahnen und auf die unterschiedlichen Vergütungsgruppen bei den Beschäftigten.

Zum Stichtag 1. Dezember 2012 waren 2093 Studentinnen (37,3 %) und 3524 Studenten an der htw saar eingeschrieben. Der Frauenanteil verteilt sich sehr unterschiedlich auf die einzelnen Fakultäten.

1 Professorinnen und Professoren

C-Besoldung

Besoldung	Gesamtzahl	davon Frauen	Prozent
C 2	28	4	14,3
C 3	18	1	5,5
Insgesamt	46	5	10,8

W-Besoldung

Besoldung	Gesamtzahl	davon Frauen	Prozent
W2	59	17	28,8
W3	24	2	8,3
Insgesamt	83	19	22,9

Alle Professorinnen und Professoren

alle Professorinnen und Professoren	davon Frauen	Prozent
129	24	18,6

2 Beamte A- Besoldung (Besetzte Planstellen)

	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	Stellen insges.	Prozent
Gesamtzahl	1	2	1	1	2	2	1	1	11	
davon Frauen	1	1	0	0	1	1	0	0	4	36
Frauen in Teilzeit	0	1	0	0	1	0	0	0	2	

3 Beschäftigte

3.1 Einteilung nach TV-L

TV-L	Gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	%-Anteil Frauen	%-Anteil Frauen in Teilzeit
E 15	0	0	0	0	0	0	0
E 14	9	1	2	3	3	66,7	50
E 13Ü	0	0	0	0	0	0	0
E 13	65	29	5	20	11	47,7	35,5
E 12	49	30	5	8	6	28,6	42,9
E 11	36	14	4	6	12	50	66,7
E 10	30	11	3	9	7	51,6	83,8
E 9	33	10	8	6	9	45,5	60
E 8	11	1	1	6	3	81,8	33,3
E 7	6	5	0	1	0	16,7	0
E 6	16	4	0	6	6	75	50
E 5	34	10	0	9	15	70,6	62,5
E 4	0	0	0	0	0	0	0
E 3	3	1	0	2	0	66,7	0
E 2Ü	6	0	0	0	6	100	100
E 2	12	1	0	1	10	91,7	90,9
E 1	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	310	117	28	77	88	53,1	53,3

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.

3.2 Beschäftigte - wissenschaftliches Personal

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Fachhochschulassistenten

TV-L	Gesamt	Männer	Frauen	%-Anteil Frauen
E 14	5	1	4	80,0
E 13	56	32	24	54,9
E12	38	27	11	28,9
E 11	11	4	7	63,6
Gesamt	110	64	46	41,8

Bei dieser Tabelle wurde keine Unterscheidung in Vollzeit- und Teilzeit-Arbeitsplätze vorgenommen

3.3 Beschäftigte - Einteilung nach Hochschulabschluss

Beschäftigte	Summe	Männer	Frauen	%-Anteil Frauen
Alle Hochschulbeschäftigten	315	149	166	52,7
davon mit Magisterabschluss oder Uni-Diplom	92	36	56	60,8
FH-Abschluss Diplom	82	52	30	36,6
Master	22	17	5	22,7
Bachelor	10	7	3	30,0

3.4 Beschäftigte - Drittmittelstellen

Beschäftigte	Summe	Männer	Frauen	%-Anteil Frauen
Alle Hochschulbeschäftigten	60	38	22	36,7
davon mit Master oder Uni-Diplom	40	16	24	60,0
FH-Abschluss Diplom	28	13	15	55,7
Master	14	10	4	28,5
Bachelor	6	4	2	33,3

4 Lehrbeauftragte

Fachgruppe	Insgesamt	Frauen	%-Anteil Frauen
Aviation Business - Piloting and Airline Management	10	1	10
Architektur	27	6	22,2
Bauingenieurwesen	13	4	30,8
Betriebswirtschaft	51	18	35,3
Biomedizinische Technik	7	1	14,3
Elektrotechnik	21	0	0,0
Informatik	24	1	4,2
Maschinenbau	36	10	27,8
Mechatronik/Sensortechnik	9	2	22,2
Wirtschaftsingenieurwesen	19	3	15,8
Pflege und Gesundheit	12	8	66,7
DFHI	31	10	32,3
Soziale Arbeit	45	19	42,2
Summe	305	83	27,2

5 Studierende

5.1 Bachelorstudiengänge

Studiengang	Insgesamt	Frauen	Prozent
Architektur	211	127	60,2
Aviation Business - Piloting and Airline Management	100	19	19,0
Aviation and Piloting - Technik und Wirtschaft in der Luftfahrt - berufsbegleitend	15	0	0,0
Bauingenieurwesen	302	63	20,9
Betriebswirtschaft	733	382	52,1
Betriebswirtschaft - berufsintegriert	19	9	47,4
Biomedizinische Technik	194	88	45,4
Elektrotechnik	283	36	12,7
Energiemanagement - berufsbegleitend	16	3	18,8
Erneuerbare Energien/Energiesystemtechnik	69	15	21,7
Fahrzeugtechnik	83	7	8,4
Internationale Betriebswirtschaft	125	86	68,8
Internationales Tourismusmanagement	137	127	92,7
Kommunikationsinformatik	135	12	8,9
Management und Expertise im Pflege- und Gesundheitswesen	109	89	81,7
Maschinenbau - berufsbegleitend	32	0	0,0
Maschinenbau und Prozesstechnik	372	19	5,1
Mechatronik/Sensortechnik	218	9	4,1
Pädagogik der Kindheit - berufsbegleitend	63	59	93,7
Pflege - ausbildungsintegriert	20	15	75,0
Praktische Informatik	230	7	3,0
Servicecenter-Management – berufsbegleitend	13	4	30,8
Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit	479	400	83,5
Wirtschaftsingenieurwesen	527	112	21,3
Summe	4485	1688	37,6

5.2 Masterstudiengänge

Studiengang	Insgesamt	Frauen	Prozent
Architektur	37	28	75,7
Bauingenieurwesen	26	13	50,0
Betriebswirtschaft	26	16	61,5
Biomedizinische Technik	35	17	48,6
Elektrotechnik	74	4	5,4
Engineering und Management	116	8	6,9
Infrastruktur und Verkehrsbauten	6	2	33,3
International Management	53	32	60,4
Kommunikationsinformatik	26	1	3,8
Labor- und Qualitätsmanagement – berufsbegleitend	4	2	50,0
Marketing Science	35	25	71,4
Mechatronik/Sensortechnik	28	0	0
Praktische Informatik	40	4	10,0
Rechnungs-, Prüfungs- und Finanzwesen	28	14	50,0
Sicherheitsmanagement - berufsbegleitend	7	0	0
Supply Chain Management	43	22	51,2
Wirtschaftsingenieurwesen	75	20	26,7
Summe	659	208	31,6

5.3 Diplomstudiengänge (auslaufend)

Studiengang	Insgesamt	Frauen	Prozent
Architektur	3	2	66,7
Bauingenieurwesen	1	0	0
Betriebswirtschaft	4	2	50,0
Internationale Betriebswirtschaft	2	1	50,0
Maschinenbau	1	0	0
Praktische Informatik	1	0	0
Sensor- und Feinwerktechnik	1	0	0
Summe	13	5	38,5

5.4 Bachelorstudiengänge DFHI

Studiengang	Insgesamt	Frauen	Prozent
Betriebswirtschaft	92	57	62,0
Elektrotechnik	31	4	12,9
Europäisches Baumanagement	44	15	34,1
Informatik	29	8	27,6
Logistik	74	42	56,8
Maschinenbau	32	5	15,6
Summe	302	131	43,4

5.5 Masterstudiengänge DFHI

Studiengang	Insgesamt	Frauen	Prozent
Elektrotechnik	23	5	21,7
Europäisches Baumanagement	13	3	23,1
Informatik	9	0	0
Management Sciences	43	30	69,8
Maschinenbau	17	0	0
Summe	105	38	36,2

5.6 Sonstige

Zusätzlich gibt es 53 Studierende, davon 21 Frauen, die keinem oben genannten Abschluss zuzuordnen sind.

C Auswertung

1 Professorinnen und Professoren

Am Stichtag 1. Dezember 2012 waren an der htw saar insgesamt 129 Professuren besetzt. Von diesen Stellen entfallen noch 46 auf die Besoldungsgruppen C 2 und C 3 und bereits 83 Stellen in den Bereich der W-Besoldung.

24 dieser Stellen sind mit Frauen besetzt (18,6 %) und zwar in den Fakultäten für Architektur und Bauingenieurwesen 4, Ingenieurwissenschaften 5, Sozialwissenschaften 6 und Wirtschaftswissenschaften 9 Professorinnen.

Bei der Besoldungsgruppe W 2 sind von 59 Stellen 17 mit Frauen besetzt, von den 24 W 3-Stellen sind 2 mit einer Frau besetzt.

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%.

Es liegt somit immer noch eine **erhebliche Unterrepräsentanz** der Frauen vor, die sich sogar noch geringfügig vergrößert hat.

Bis zum Ende des Jahres 2016 werden von den derzeit 129 Professorinnen und Professoren 14 das 65. Lebensjahr vollenden und in den Ruhestand treten. In dieser Zeit wird über die Neu- bzw. Wiederbesetzung dieser Stellen zu entscheiden sein, sofern die Stellen nicht bereits im Rahmen einer vorgezogenen Neuberufung (mindestens 1 Stelle) besetzt wurden.

Um den Frauenanteil in der Lehre zu erhöhen, ist die Vergabe von Vertretungs- und Stiftungsprofessuren an Frauen sinnvoll.

2 Beamtinnen und Beamte A-Besoldung

Von den 11 Beamtenstellen sind 4 (36,4 %) mit Frauen besetzt. Im Bereich des höheren Dienstes liegt der Anteil der Beamtinnen bei 25,0 %, im Gehobenen Dienst bei 33,3 % und im Mittleren Dienst bei 100 %.

3 Beschäftigte

Mit Stichtag 1. Dezember 2012 sind an der htw saar 310 Beschäftigte dem TV-L zugeordnet, d. h. 69 Beschäftigte mehr als zum Stichtag 1. Dezember 2009. Der Frauenanteil hat sich von 132 Frauen (54,5 %) auf 165 Frauen (53 %) verändert. Von diesen 165 Frauen haben 88 eine Teilzeitbeschäftigung, von den 117 Männern arbeiten 28 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 53,3 % der Frauen hervorgerufen wird.

In der Entgeltgruppe TV-L E 2 und TV-L E 2ü befinden sich nahezu 100,0 % teilzeitbeschäftigte Frauen (Reinemachdienst).

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 hier Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen weiterentwickelt werden, die es den Frauen ermöglichen, sich für frei werdende Sachbearbeiterinnenstellen zu qualifizieren.

Im Bereich E 9 bis E 14 stieg der Anteil der Frauen von 43,9 % in 2009 auf 46,7 %, bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben und Fachhochschulassistenten (E 11 bis E 14) sank der Anteil von 46,1 % auf 41,8 %.

Bei Beschäftigten mit Universitätsdiplom, Magister- oder Masterabschluss sank der Anteil von 60 % auf 53,5 %, beim Bachelorabschluss oder FH-Diplom ist ein leichter Anstieg von 31 % auf 35,8 % zu verzeichnen. Nachholbedarf im Bereich E 9 bis E 14 gibt es derzeit nur beim Bachelorabschluss bzw. FH-Diplom als Hochschulabschluss, insbesondere, da diese Stellen im Bereich der Fakultäten angesiedelt sind, und dort bei der Betreuung von Studentinnen und Schülerinnen Frauen mit Vorbildfunktion besonders wichtig sind.

4 Lehrbeauftragte

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten ist leicht von 25 % auf 27,2 % angestiegen. Es liegt aber 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/stellvertretenden Abteilungsleitung sind 4 Frauen vertreten.
- In der Fakultätsleitung und stellvertretenden Fakultätsleitung sind von möglichen 8 Funktionen nur 3 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 der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zu ermutigen, für diese Aufgaben zu kandidieren.

6 Frauenanteil in Bezug auf Beförderungen, Höhergruppierungen und Dienstpostenbewertung

Die Zahlen für die nachfolgende Statistik finden sich im jährlich durch die Dienststelle zu erstellenden Bericht über die Umsetzung der Zielvorgaben des Frauenförderplans gemäß § 9 LGG und umfassen jeweils den Zeitraum 1. Juli bis 30 Juni des Folgejahres.

Höhergruppierung und Beförderung	2008/ 2009		2009/ 2010		2010/ 2011		2011/ 2012	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Beamte/Beamtinnen								
höherer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0
gehobener Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0
mittlerer Dienst:	0	0	0	0	0	0	0	0
Beschäftigte	0							
E 13 - E 15	1	2			1	0	1	1
E 9 - E 12		5				1		
E 5 - E 8	1							2
E 2 - E 4								

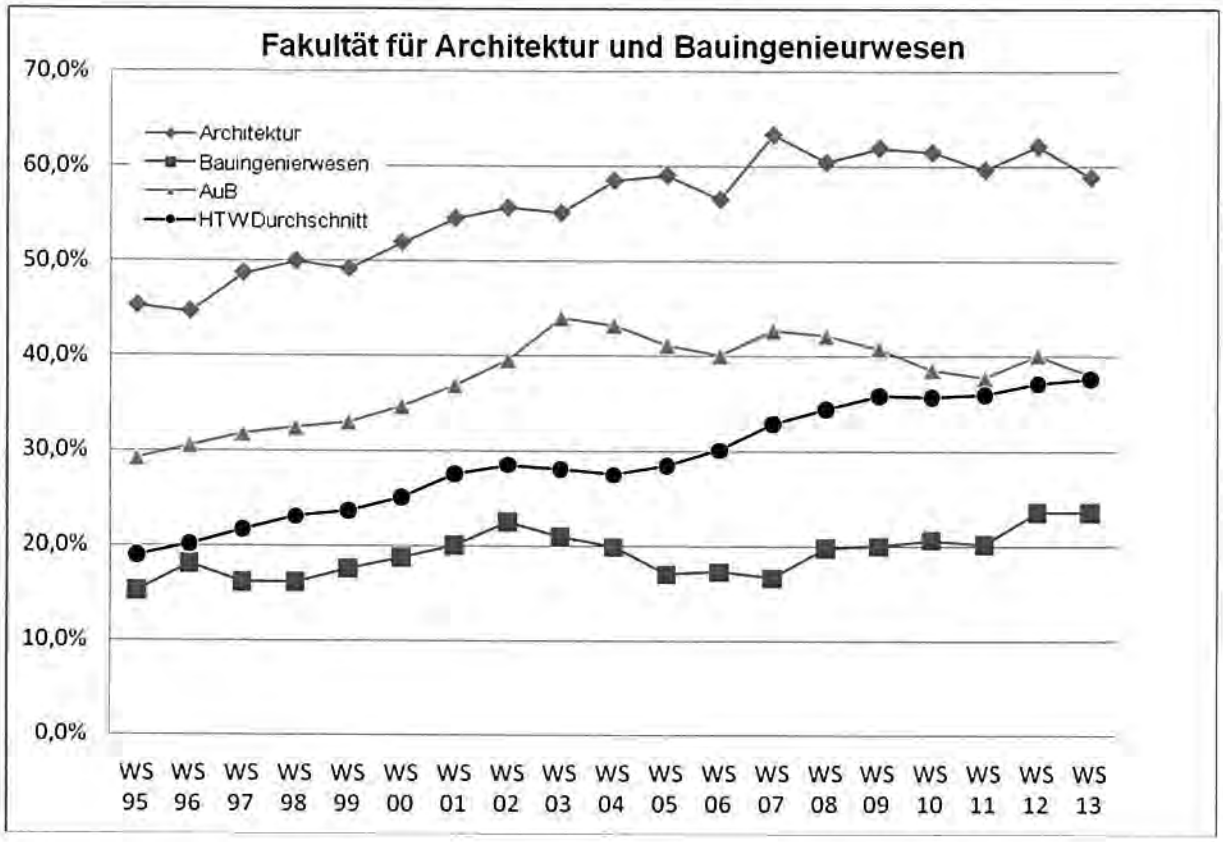
Dienstpostenbewertung	2008/ 2009		2009/ 2010		2010/ 2011		2011/ 2012	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Professoren/Professorinnen								
C2 → W2			1	1				
C3 → W3			0	0	2	0		
W2 →W3	5	1	0	0	2	1	0	0

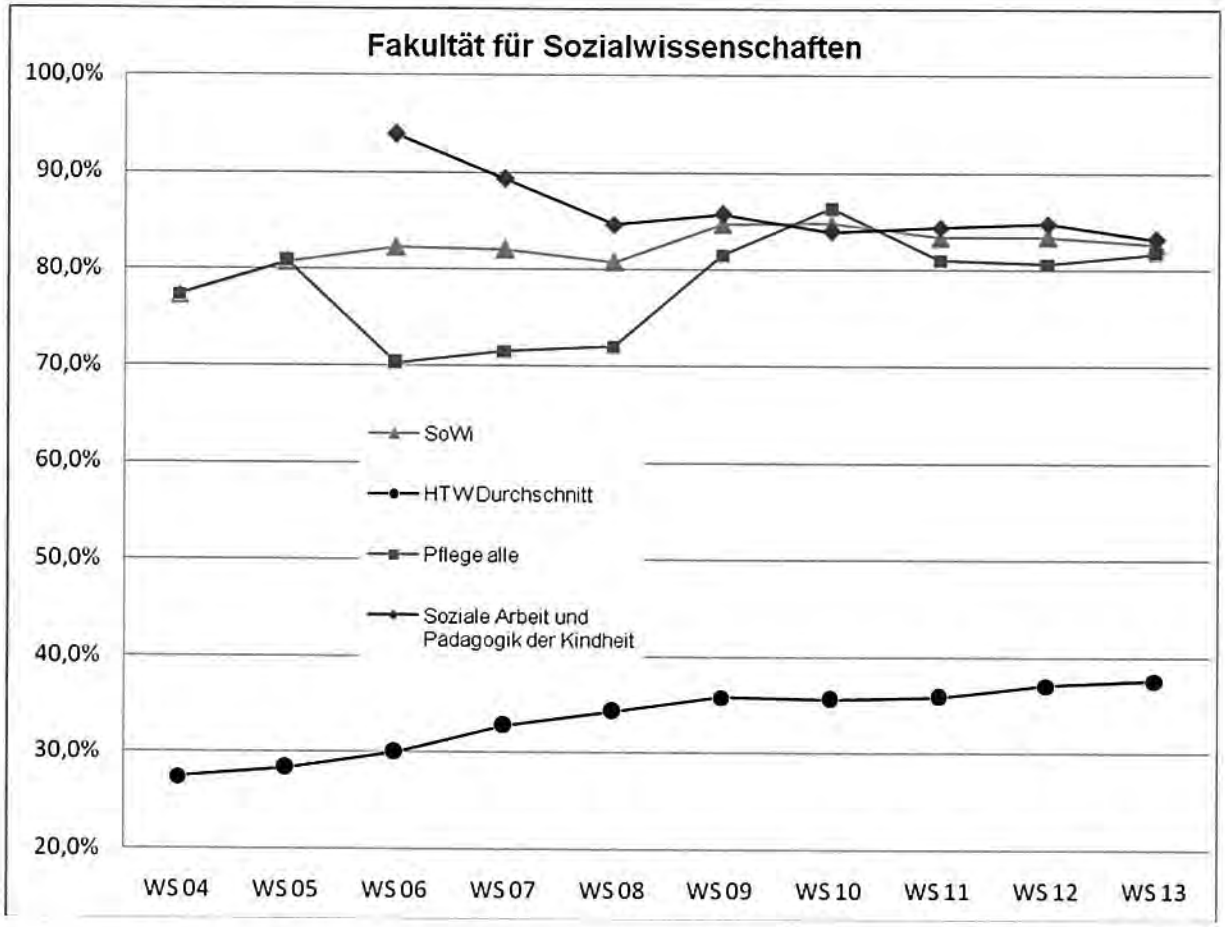
7 Fortbildungsstatistik

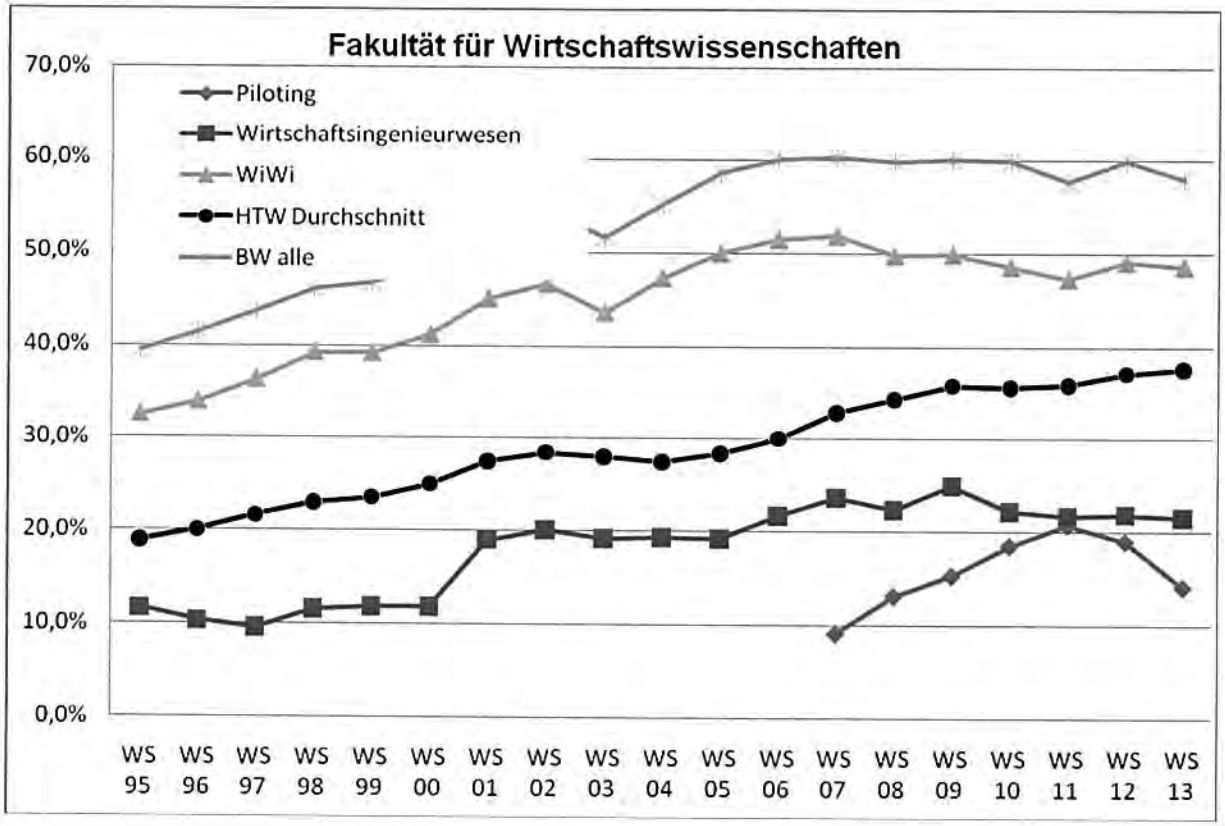
In den Jahren 2010 bis 2012 nahmen an insgesamt 25 Fortbildungsveranstaltungen 25 Frauen (75,75 %) und 8 Männer (24,25 %) teil.

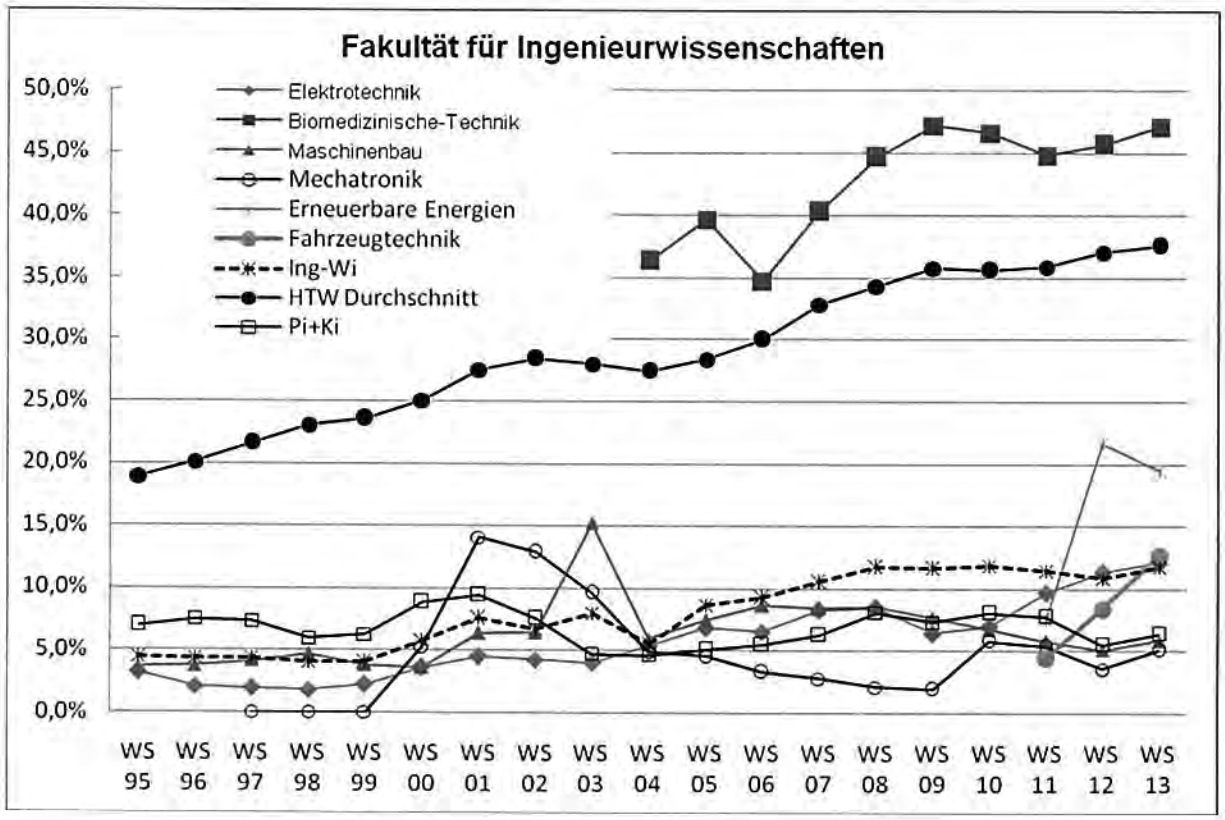
8 Studierendensituation an der htw saar

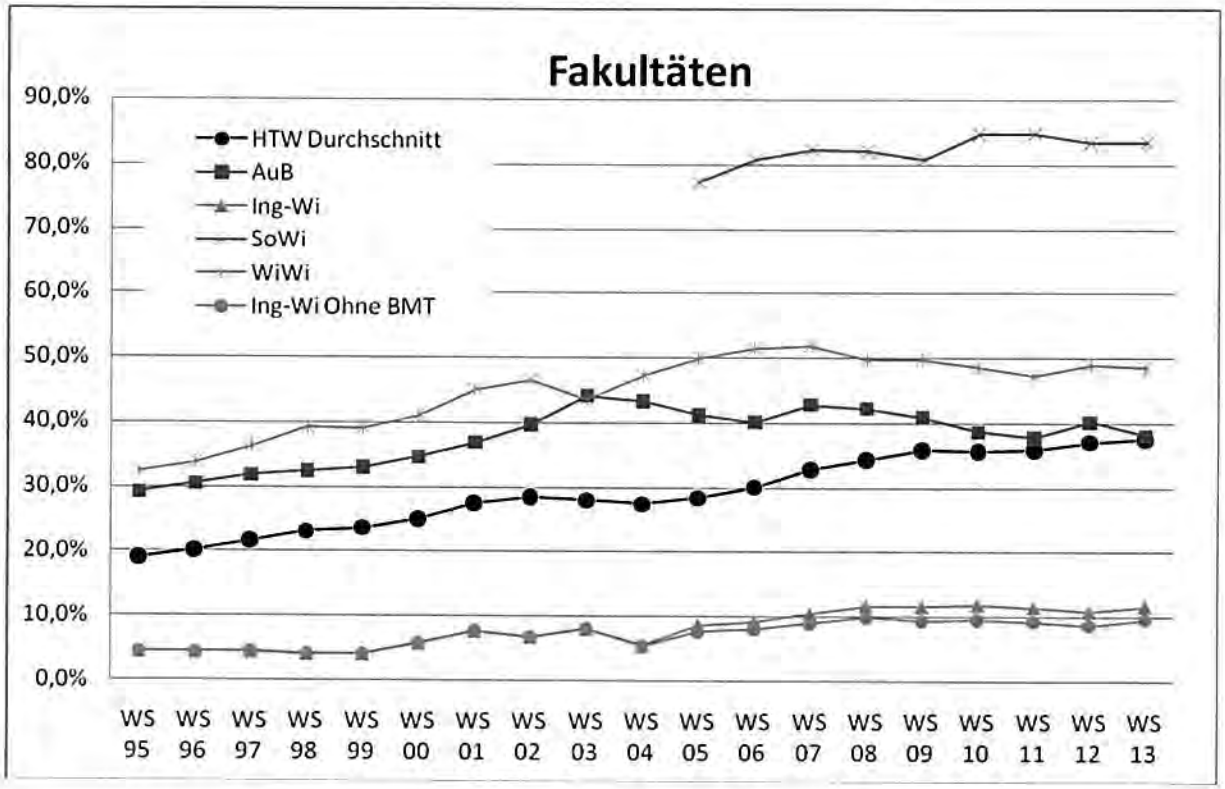
Auffallend ist der nach wie vor sehr geringe Anteil von Frauen (5,0 % bis 12,0 %) in den klassischen Ingenieurfächern Elektrotechnik, Maschinenbau, Mechatronik und im Informatikbereich, gegenüber dem hohen Frauenanteil von 50,0 % und mehr in fast allen Studiengängen der Fakultäten AuB, SoWi und WiWi. Ingenieurstudiengänge, bei denen Namenanteile auf andere Fachinhalte schließen lassen, haben höhere Frauenanteile zwischen 20 % und 47 %. Zu diesen Studiengängen zählen Biomedizinische Technik, Erneuerbare Energien/Energiesystemtechnik, Bauingenieurwesen und Wirtschaftsingenieurwesen.



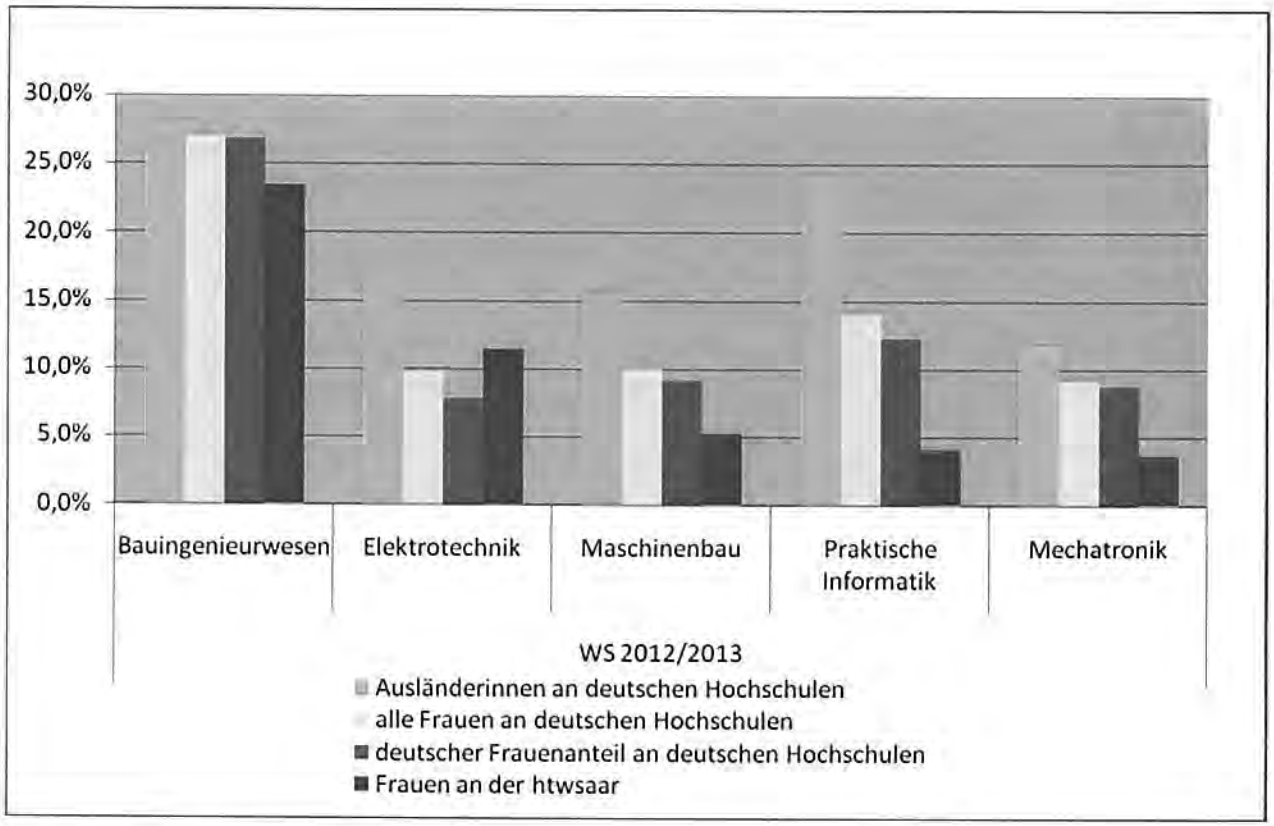

Fakultät für Sozialwissenschaften
100,0%
90,0%
80,0%
70,0%
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
SoWi
HTW Durchschnitt
Pflege alle
Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit
WS 04
WS 05
WS 06
WS 07
WS 08
WS 09
WS 10
WS 11
WS 12
WS 13


Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
70,0%
60,0%
50,0%
40,0%
30,0%
20,0%
10,0%
0,0%
Piloting
Wirtschaftsingenieurwesen
WiWi
HTW Durchschnitt
BW alle
WS 95
WS 96
WS 97
WS 98
WS 99
WS 00
WS 01
WS 02
WS 03
WS 04
WS 05
WS 06
WS 07
WS 08
WS 09
WS 10
WS 11
WS 12
WS 13





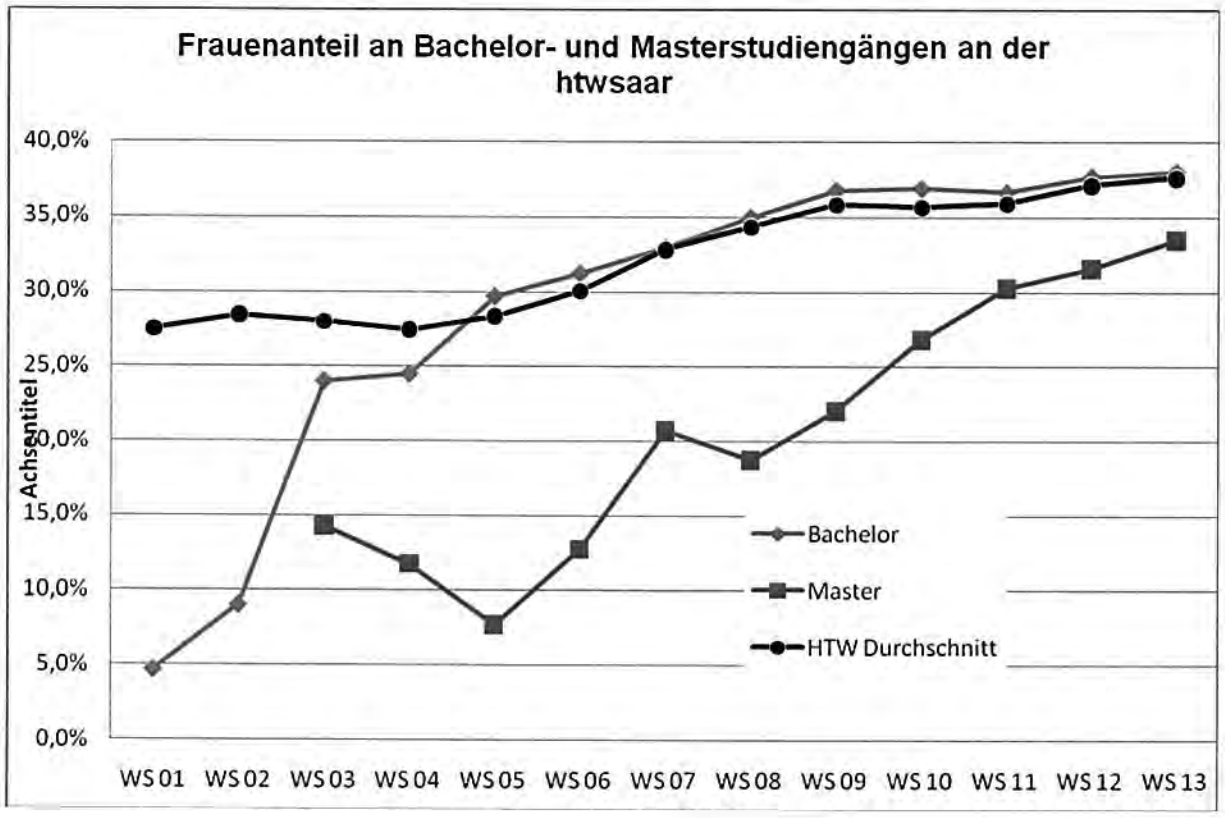
3 von 4 Fakultäten weisen einen konstanten bzw. leicht fallenden Frauenanteil bei den Studierenden auf, lediglich die Fakultät für Ingenieurwissenschaften zeigt Tendenzen zu einem leicht steigenden Frauenanteil, der auf die Studiengänge Biomedizinische-Technik, Erneuerbare Energien und Fahrzeugtechnik zurückzuführen ist.

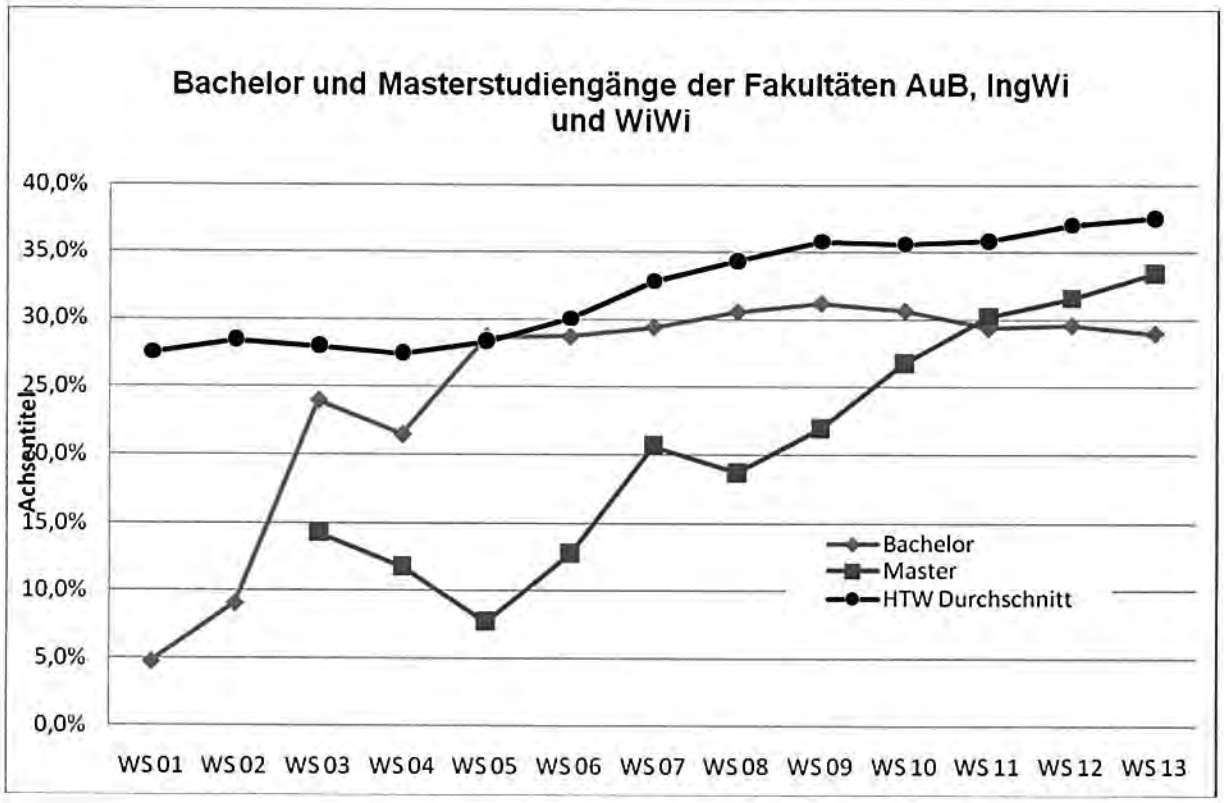


Interessant ist der Vergleich mit den bundesweiten Studierendenzahlen in diesen Studiengängen. Ausgewertet wurden für das Wintersemester 2012/2013 die Zahlen für Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Maschinenbau, Praktische Informatik und Mechatronik. Verglichen wurde der Anteil der Frauen an den ausländischen Studierenden, der Anteil der Frauen an den deutschen Studierenden und der Frauenanteil insgesamt an den deutschen Hochschulen mit den Werten der htw saar. Tendenziell liegt der htw saar-Studentinnenanteil immer unter dem Bundesdurchschnitt. Erstaunlich ist, dass das Interesse ausländischer Studentinnen an Ingenieur- und Informatik-Studiengängen deutlich höher ist, als das der deutschen.

Erfreulich ist die Entwicklung der Studentinnenanteile im Masterstudium. Hier hat sich der Anteil von 15 % auf 33,5 % in den letzten 10 Jahren kontinuierlich gesteigert und ist damit nicht mehr weit vom Bachelor entfernt, der bei einem Frauenanteil von 30 % liegt.

Betrachtet man die Zahlen ohne die Studentinnen der Fakultät für Sozialwissenschaften zu berücksichtigen, sieht das Ergebnis sogar noch besser aus, da erstmals der Anteil der Studentinnen im Masterstudium höher ist als im Bachelorstudium.


Frauenanteil an Bachelor- und Masterstudiengängen an der htwsaar
40,0%
35,0%
30,0%
25,0%
20,0%
15,0%
10,0%
5,0%
0,0%
Achsentitel
WS 01
WS 02
WS 03
WS 04
WS 05
WS 06
WS 07
WS 08
WS 09
WS 10
WS 11
WS 12
WS 13
Bachelor
Master
HTW Durchschnitt


Bachelor und Masterstudiengänge der Fakultäten AuB, IngWi und WiWi
40,0%
35,0%
30,0%
25,0%
20,0%
15,0%
10,0%
5,0%
0,0%
Achsentitel
WS 01
WS 02
WS 03
WS 04
WS 05
WS 06
WS 07
WS 08
WS 09
WS 10
WS 11
WS 12
WS 13
Bachelor
Master
HTW Durchschnitt

9 Fazit

In den nächsten drei Jahren wird die htw saar ihren Frauenanteil nur dann wesentlich erhöhen können, wenn sie konsequent versucht, frei werdende Stellen, hier insbesondere die Professuren und die dem höheren und gehobenen Dienst vergleichbaren Beschäftigtenstellen, mit geeigneten, qualifizierten Frauen zu besetzen.

Ziel sollte sein, bis zum Jahr 2016 den Anteil der Professorinnen auf 25 % zu erhöhen, wie es auch bereits für den Zeitraum 2010 bis 2013 geplant war.

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 bei allen Statusgruppen der Hochschule
- Implementierung 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 25 %
- Halten des Akademikerinnenanteils in den Fakultäten
- Steigern des Akademikerinnenanteils von derzeit 36,7 % auf 45,0 % in Drittmittelprojekten
- Steigerung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten auf 40,0 %
- Akquirierung von Studentinnen für die Ingenieurstudiengänge
- Halten des Studentinnenanteils der Biomedizinischen Technik und den neuen 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 Frauenbeauftragte 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 Frauenbeauftragte 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 Frauenbeauftragte erfolgt laut Fachhochschulgesetz.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhält die Frauenbeauftragte eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber. 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.

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 Frauenbeauftragte 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 Organisatorische Veränderungen

Die Frauenbeauftragte ist frühzeitig und umfassend am Prozess der Verwaltungsmodernisierung zu beteiligen. Sie ist rechtzeitig und vollständig über Ergebnisse von Modernisierungsmaßnahmen zu unterrichten.

Steuerungsgruppen sollten paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

Stellenbewertungen sind anzupassen.

1.6 Bewertungsverfahren und Mittelvergabe

Die htw saar wird ihre Leistungen bei der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Rahmen eines noch zu regelnden Bewertungsverfahrens regelmäßig bewerten.

Bei der Zuweisung von Stellen und Mitteln sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages, z. B. hinsichtlich des Erreichens von Zielvorgaben, zu berücksichtigen.

Die Frauenbeauftragte wird bei der Erarbeitung der Regelungen zum Bewertungsverfahren nach Absatz 1 und der Grundsätze zu Absatz 2 beteiligt.

2 Maßnahmen für unterschiedliche Personengruppen

2.1 Professorinnen

2.1.1 Berufungen

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.

Eine geschlechtsparitätische Besetzung der Berufungskommission ist anzustreben. Falls diese nicht realisiert wird, sollte der Berufungskommission mindestens eine Professorin oder Mitarbeiterin angehören. In Fakultäten, in denen keine Professorin vertreten ist, können Professorinnen aus benachbarten Fakultäten der Hochschule oder gleichen oder benachbarten Fakultäten einer anderen Hochschule in die Berufungskommission gewählt werden.

2.1.2 Leistungsbewertung W2/W3

Die Frauenbeauftragte 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 Gastprofessorinnen aus dem In- und Ausland sowie Honorarprofessorinnen gewonnen werden. Zudem ist eine Ausschreibung von Vertretungs- und Stiftungsprofessuren 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 Mitarbeiterinnen in Technik, Verwaltung und Wissenschaft

2.2.1 Stellenausschreibung

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 Frauenbeauftragten die Ausschreibungstexte vorzulegen. Diese prüft sie auf die Übereinstimmung mit den Anforderungen des LGG und des Frauenförderplans. Gibt die Frauenbeauftragte 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 Aushang an den schwarzen Brettern des Rektors und durch Einstellen der Ausschreibungstexte auf der Homepage der htw saar sicher, dass alle Beschäftigten sowie Beamtinnen und Beamte der Hochschule rechtzeitig vor Ablauf der Bewerbungsfrist von Stellenausschreibungen Kenntnis erlangen können. Im Rahmen der Personalplanung informiert die Personalabteilung ebenfalls beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Zusendung der Ausschreibung an die Privatadresse.

In Stellenausschreibungen wird folgender Text aufgenommen:
„Im Rahmen der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der gesetzlichen Maßgabe, die Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des bestehenden Frauenförderplans zu beseitigen, ist die Hochschule an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert."

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 Frauenbeauftragte 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 Familien- 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.

Teilzeitarbeitsplätze müssen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit ausgewiesen werden, die den Anspruch auf sämtliche Leistungen aus der Sozialversicherung und der Zusatzversorgung sichert (Ausnahme: Studentinnen und Studenten, Rentnerinnen und Rentner, Erziehungsurlauberinnen und Erziehungsurlauber).

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 Frauenbeauftragte hierüber zu informieren. Bewerberinnen und Bewerber 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. Planstellen sollen nicht mit geringfügig Beschäftigten (bis zu 15 Std./Woche) besetzt werden.

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 Frauenbeauftragte ist darüber zu informieren.

Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und während der Mutterschutzfristen sind unverzüglich Vertretungsmittel zur Verfügung zu stellen. 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 Einarbeitungshilfen (z. B. neue Techniken am Arbeitsplatz) erleichtert werden. Beurlaubten Beschäftigten sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse vorrangig anzubieten, sofern sie dies nicht selbst ausschließen.

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 unterrichtet.

Eine Beurlaubung steht einer Beförderung grundsätzlich nicht entgegen, wenn die Beurlaubung der Wahrnehmung von Familienpflichten dient (§ 18 Abs. 2 LGG).

2.2.6 Gemeinschaftsveranstaltungen

Gemeinschaftsveranstaltungen werden zeitlich so gelegt, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte der Zielgruppe innerhalb ihrer Arbeitszeit daran teilnehmen können. Dienstbesprechungen sollten so terminiert werden, dass Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.

2.2.7 Weitere Maßnahmen

- Gewinnung von Absolventinnen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
- Spezifische Angebote zur didaktischen Fortbildung
- Schaffung von Arbeitsplätzen für „wissenschaftliche" bzw. „akademische" Mitarbeiterinnen zusätzlich zu den Beschäftigungsverhältnissen *Lehrkraft für besondere Aufgaben*
- Gleiche Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung unbefristeter Stellen

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 Frauenbeauftragte.
- Das htw saar spezifische Mentorinnenprojekt ist weiterzuentwickeln und auf Schulen auszudehnen. 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, Projekttage für Schülerinnen in ihren Fachberei-

chen 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.

- Projekttage/ Projektwoche 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 die Ingenieur- und MINT-Studiengänge authentisch zu präsentieren, 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 Tutorinnen bzw. Tutoren 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 Absolventinnen und Absolventen 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.

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, so weit 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.

Es ist eine Informationsbroschüre für schwangere Studentinnen zu erstellen, in der Ansprechpartner, Prüfungsbedingungen und unterstützende Angebote u. ä. aufgezeigt werden.

Bei der Erhebung von Studiengebühren sind Erziehung und Pflege eines Kindes, das zu Beginn des Semesters das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, zu berücksichtigen.

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

3. Übergreifende Maßnahmen

3.1 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

- Bei der Einrichtung der neuen Kindertagesstätte sind hochschulspezifische Erfordernisse besonders zu berücksichtigen.
- 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 entwickelt eine Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten und Studierenden.
- Nach Möglichkeit sollen an jedem Standort Eltern-Kind-Räume geschaffen werden.
- Familienfreundliche Arbeitsorganisation (z. B. familienfreundliche Sitzungszeiten).

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 vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Der Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

In Fällen von sexueller Belästigung findet das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (BeschäftigtenschutzG) Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden von der htw saar sinngemäß auch auf die Gruppe der Studierenden angewandt.

Sexuelle Belästigung im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Hochschulangehörigen verletzt. Dazu gehören nach § 2 Abs. 2 (BeschäftigtenschutzG)

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie

2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

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.

Die betroffenen Beschäftigten und Studierenden haben das Recht, sich bei einer Vertrauensperson ihrer Wahl wie z. B. Dienststellenleitung, Personalrat, Frauenbeauftragte, Studiengangsleitung oder Beschwerde- und Ideen-Management zu beschweren, wenn sie sich von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen (§ 3 BeschSchG).

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.

Ferner sollen mindestens einmal im Semester verschiedene Kurse zur Selbstverteidigung angeboten werden. Außerdem soll mindestens einmal im Jahr ein spezieller Selbstverteidigungskurs für behinderte Frauen angeboten werden.

4 Statistiken

Die Statistiken der htw saar werden differenziert nach Geschlechtern ausgewiesen. Auf Antrag der Frauenbeauftragten werden zusätzliche geschlechtsspezifische Auswertungen durchgeführt.

5 Amtssprache

Die htw saar hat bei der Erstellung von Rechtsvorschriften und Ordnungen, bei der Gestaltung von Vordrucken, in amtlichen Schreiben und bei der Stellenausschreibung geschlechtsneutrale Begriffe zu verwenden. Hilfsweise kann die weibliche und die männliche Form Verwendung finden. Amts-, Dienst- und Berufsbezeichnungen sind in weiblicher und männlicher Form zu benutzen, abhängig von der Person oder Personengruppe, die sie bezeichnen.

Hochschulgrade werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. 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 Konsequenzen bei Fehlverhalten

Die Hochschulleitung hat das Recht und die Pflicht nach der förmlichen schriftlichen Feststellung von Fehlverhalten gegen den Frauenförderplan Konsequenzen gegen den Beschuldigten/die Beschuldigte in die Wege zu leiten. Dabei sollte sie sich an der schriftlich formulierten Empfehlung des Frauenbeirats orientieren.

8 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. Frauenbeauftragte, Beirat für Frauenfragen, 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.

9 Schlussbestimmung

Dieser Plan zur Förderung von Frauen gilt nach Veröffentlichung für einen Zeitraum von 3 Jahren. Er soll vor Ablauf dieser 3 Jahre überprüft und gegebenenfalls angepasst werden, wenn die in § 7 Abs. 4 LGG genannten Änderungsgründe vorliegen.

Saarbrücken, 15.09.2014

Der Rektor:
Prof. Dr. Wolrad Rommel