

**HOCHSCHULE FÜR TECHNIK UND WIRTSCHAFT
DES SAARLANDES
(htw saar)**

Frauenförderplan 2017

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 Professorinnen und Professoren
- 2 Beamtinnen und Beamte A-Besoldung
- 3 Beschäftigte
 - 3.1 Einteilung nach TV-L
 - 3.2 Dauer des Arbeitsverhältnisses
 - 3.3 Beschäftigte - wissenschaftliches Personal
 - 3.4 Beschäftigte - Einteilung nach Hochschulabschluss
 - 3.5 Beschäftigte - Drittmittelstellen
- 4 Lehrbeauftragte
- 5 Studierende
 - 5.1 Bachelorstudiengänge
 - 5.2 Masterstudiengänge
 - 5.3 Bachelorstudiengänge DFHI
 - 5.4 Masterstudiengänge DFHI
 - 5.5 Sonstige

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 saar
- 9 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 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 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 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 im Internet und in Informationsbroschüren
 - 3.4 Veranstaltungen für Frauen
- 4 Statistiken
- 5 Amtssprache
- 6 Gremien und Ausschüsse
- 7 Konsequenzen bei Fehlverhalten
- 8 Controlling/Evaluation/Berichtspflicht
- 9 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 auch 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:

„§ 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 Absolventinnen und Absolventen 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 rd. 43,6 % und der weiblichen Studierenden 39 %.

Zum Stichtag 1. Dezember 2016 waren 221 Frauen und 306 Männer im Beamten- und Angestelltenverhältnis beschäftigt. Von den 221 Frauen befanden sich 116 in einer Vollzeitbeschäftigung und 105 (47,5%) 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 2016 waren 2363 Studentinnen (39 %) und 3693 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	24	3	12,5
C 3	10	1	10
Insgesamt	34	4	11,8

W-Besoldung

Besoldung	Gesamtzahl	davon Frauen	Prozent
W2	73	24	32,9
W3	26	2	7,7
Insgesamt	99	26	26,3

Alle Professorinnen und Professoren

alle Professorinnen und Professoren	davon Frauen	Prozent
133	30	22,6

2 Beamtinnen und Beamte A- Besoldung (Besetzte Planstellen)

	A7	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	Stellen insges.	Prozent
Gesamtzahl	1	1	1	3	0	1	1	1	1	10	
davon Frauen	1	1	0	2	0	0	1	0	0	5	50
Frauen in Teilzeit	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	

3 Beschäftigte

3.1 Einteilung nach TV-L

TV-L	Gesamt	Männer Vollzeit	Männer Teilzeit	Frauen Vollzeit	Frauen Teilzeit	Frauen gesamt %	Frauen Teilzeit %
E 15	0	0	0	0	0	0	0
E 14	9	2	1	4	2	66,7	33,3
E 13Ü	0	0	0	0	0	0	0
E 13	124	60	16	23	25	38,7	52,1
E 12	38	24	3	5	6	28,9	54,5
E 11	41	18	4	8	11	43,3	57,9
E 10	31	4	4	10	13	74,2	56,2
E 9	30	11	4	8	7	50,0	46,7
E 8	12	1	1	8	2	83,3	20,0
E 7	7	7	0	0	0	0	0
E 6	16	2	0	6	8	87,5	57,1
E 5	39	13	0	8	18	66,7	69,2
E 4	1	0	0	1	0	100	0
E 3	4	2	0	2	0	50	0
E 2Ü	4	0	0	0	4	100	100
E 2	8	1	0	0	7	87,5	100
E 1	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	364	145	33	83	103	51,1	55,4

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 Dauer des Arbeitsverhältnisses

	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Summe unbefristet	244	112	132	54,1
unbefristet Vollzeit	153	100	53	34,6
unbefristet Teilzeit	91	12	79	86,8

Summe befristet	147	77	70	47,6
befristet Vollzeit*	89	53	36	45%
befristet Teilzeit	58	24	34	58,6

*incl. Auszubildende

3.3 Beschäftigte - wissenschaftliches Personal

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Fachhochschulassistenten

TV-L	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
E 14	5	1	4	80,0
E 13	105	66	39	37,1
E12	30	22	8	26,6
E 11	16	7	9	56,3
Gesamt	156	96	60	38,5

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

3.4 Beschäftigte - Einteilung nach Hochschulabschluss

Beschäftigte	Summe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Alle Hochschulbeschäftigten	391*	190*	201*	51,4
davon mit Magisterabschluss oder Uni-Diplom	111	41	70	63,1
FH-Abschluss Diplom	71	46	25	35,1
Master	65	47	18	27,7
Bachelor	21	10	11	52,4

* incl. Beamte, Auszubildende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersteilzeit und Elternzeit

3.5 Beschäftigte - Drittmittelstellen

Beschäftigte	Summe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Alle Hochschulbeschäftigten	102	65	37	36,3
davon mit Master oder Uni-Diplom	40	18	22	55,0
FH-Abschluss Diplom	7	5	2	28,6
Master	40	32	9	22,5
Bachelor	10	8	2	20,0

4 Lehrbeauftragte

Fachgruppe	Insgesamt	Frauen	Prozent
Aviation Business-Piloting und Airline Management	0	0	0
Architektur	26	6	23,1
Bauingenieurwesen	14	3	21,4
Betriebswirtschaft	51	20	39,2
Biomedizinische Technik	9	1	11,1
DaF-Kurse & Studium ^{Plus}	6	3	50
Elektrotechnik	15	0	0
Erneuerbare Energien	3	0	0
Fahrzeugtechnik	5	1	20
Informatik	26	1	3,8
Maschinenbau	30	6	20,0
Pflege und Gesundheit	7	4	57,1
Sensortechnik	6	1	16,7
Soziale Arbeit	41	16	39,0
Wirtschaftsingenieurwesen	6	0	0
DFHI	31	14	45,2
IWW	67	18	26,9
Summe	343	94	27,4

5 Studierende

5.1 Bachelorstudiengänge

Studiengang	Insgesamt	Frauen	Prozent
Architektur	215	109	50,7
Aviation Business and Piloting - Technik und Wirtschaft der Luftfahrt	90	14	15,6
Aviation and Piloting - Technik und Wirtschaft in der Luftfahrt - berufsbegleitend	72	5	6,9
Bauingenieurwesen	299	85	28,4
Betriebswirtschaft	664	349	52,6
Betriebswirtschaft - berufsbegleitend	94	46	48,9
Biomedizinische Technik	180	74	41,1
Elektrotechnik	211	27	12,8
Energiemanagement - berufsbegleitend	5	1	20,0
Erneuerbare Energien/Energiesystemtechnik	87	12	13,8
Fahrzeugtechnik	161	13	8,1
Internationale Betriebswirtschaft	168	112	66,7
Internationales Tourismusmanagement	130	112	86,2
Kommunikationsinformatik	152	12	7,9
Management und Expertise im Pflege- und Gesundheitswesen	87	69	79,3
Maschinenbau - berufsbegleitend	10	0	0,0
Maschinenbau und Prozesstechnik	349	33	9,5
Mechatronik/Sensortechnik	183	18	9,8
Pädagogik der Kindheit - berufsbegleitend	86	80	93,0
Pflege - ausbildungsintegriert	44	36	81,8
Praktische Informatik	269	18	6,7
Servicecenter-Management - berufsbegleitend	9	4	44,4
Soziale Arbeit und Pädagogik der Kindheit	575	460	80,0
Wirtschaftsingenieurwesen	371	105	28,3
Wirtschaftsingenieurwesen - berufsintegrierend	47	0	
Summe	4558	2794	61,3

5.2 Masterstudiengänge

Studiengang	Insgesamt	Frauen	Prozent
Architektur	69	41	59,5
Bauingenieurwesen	44	10	22,7
Betriebswirtschaft	1	1	100
Biomedizinische Technik	39	12	30,8
Elektrotechnik	52	3	5,8
Engineering und Management	143	8	5,6
Freizeit-, Sport-, Tourismusmanagement	54	38	70,4
International Management	68	40	58,8
Kommunikationsinformatik	31	2	6,5
Kulturmanagement	62	45	72,6
Labor- und Qualitätsmanagement - berufsbegleitend	9	7	77,8
Management und Führung - berufsbegleitend	37	16	43,2
Marketing Science	39	28	71,8
Mechatronik/Sensortechnik	29	2	6,9
Praktische Informatik	60	3	5,0
Rechnungs-, Prüfungs- und Finanzwesen	50	25	50,0
Sicherheitsmanagement - berufsbegleitend	19	3	15,8
Supply Chain Management	41	19	46,3
Wirtschaftsingenieurwesen	77	9	11,7
Summe	930	314	33,8

5.3 Bachelorstudiengänge DFHI

Studiengang	Insgesamt	Frauen	Prozent
Betriebswirtschaft	125	68	54,4
Elektrotechnik	36	10	27,8
Europäisches Baumanagement	40	23	57,5
Informatik	42	11	26,2
Internationales Tourismus-Management	20	15	75,0
Logistik	59	38	64,4
Maschinenbau	49	9	19,1
Summe	371	174	46,9

5.4 Masterstudiengänge DFHI

Studiengang	Insgesamt	Frauen	Prozent
Elektrotechnik	17	3	17,6
Europäisches Baumanagement	8	5	62,5
Informatik	5	0	0
Management Sciences	44	30	68,2
Maschinenbau	10	1	10
Summe	84	39	46,4

5.5 Sonstige

Zusätzlich gibt es 112 Studierende, davon 42 Frauen, die keinem oben genannten Abschluss zuzuordnen sind.

C Auswertung

1 Professorinnen und Professoren

Am Stichtag 1. Dezember 2016 waren an der htw saar insgesamt 133 Professuren besetzt. Von diesen Stellen entfallen noch 34 auf die Besoldungsgruppen C 2 und C 3 und 99 Stellen in den Bereich der W-Besoldung.

30 dieser Stellen sind mit Frauen besetzt (22,6 %), und zwar in den Fakultäten für Architektur und Bauingenieurwesen 4, Ingenieurwissenschaften 6, Sozialwissenschaften 10 und Wirtschaftswissenschaften 10 Professorinnen.

Bei der Besoldungsgruppe W 2 sind von 73 Stellen 24 mit Frauen besetzt, von den 26 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 % und stieg bis Ende 2016 wieder auf 22,6 % an.

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

Bis zum Ende des Jahres 2020 werden von den derzeit 133 Professorinnen und Professoren 18 das 65. Lebensjahr vollenden und in den Ruhestand treten. In dieser Zeit wird über die Neu- bzw. Wiederbesetzung dieser Stellen zu entscheiden sein. Weitere 8 Professorinnen und Professoren werden das 63. Lebensjahr vollenden.

Um den Frauenanteil in der Lehre zu erhöhen, ist die Vergabe von Vertretungs- und Stiftungsprofessuren an Frauen sinnvoll. Des Weiteren sollte die Hochschule sich am Professorinnenprogramm des Bundes beteiligen.

2 Beamtinnen und Beamte A-Besoldung

Von den 10 Beamtenstellen sind 5 (50 %) mit Frauen besetzt. Im Bereich des höheren Dienstes liegt der Anteil der Beamtinnen bei 25,0 %, im Gehobenen Dienst bei 66,6 % und im Mittleren Dienst bei 100 %.

3 Beschäftigte

Mit Stichtag 1. Dezember 2016 sind an der htw saar 364 Beschäftigte dem TV-L zugeordnet, d. h. 54 Beschäftigte mehr als zum Stichtag 1. Dezember 2012. Der Frauenanteil hat sich von 132 Frauen (54,5 %) 2009 und 165 Frauen (53 %) 2012 auf 186 (51,1 %) verändert. Von diesen 186 Frauen haben 103 (55,4 %) eine Teilzeitbeschäftigung, von den 178 Männern arbeiten 33 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 55,4 % der Frauen hervorgerufen wird.

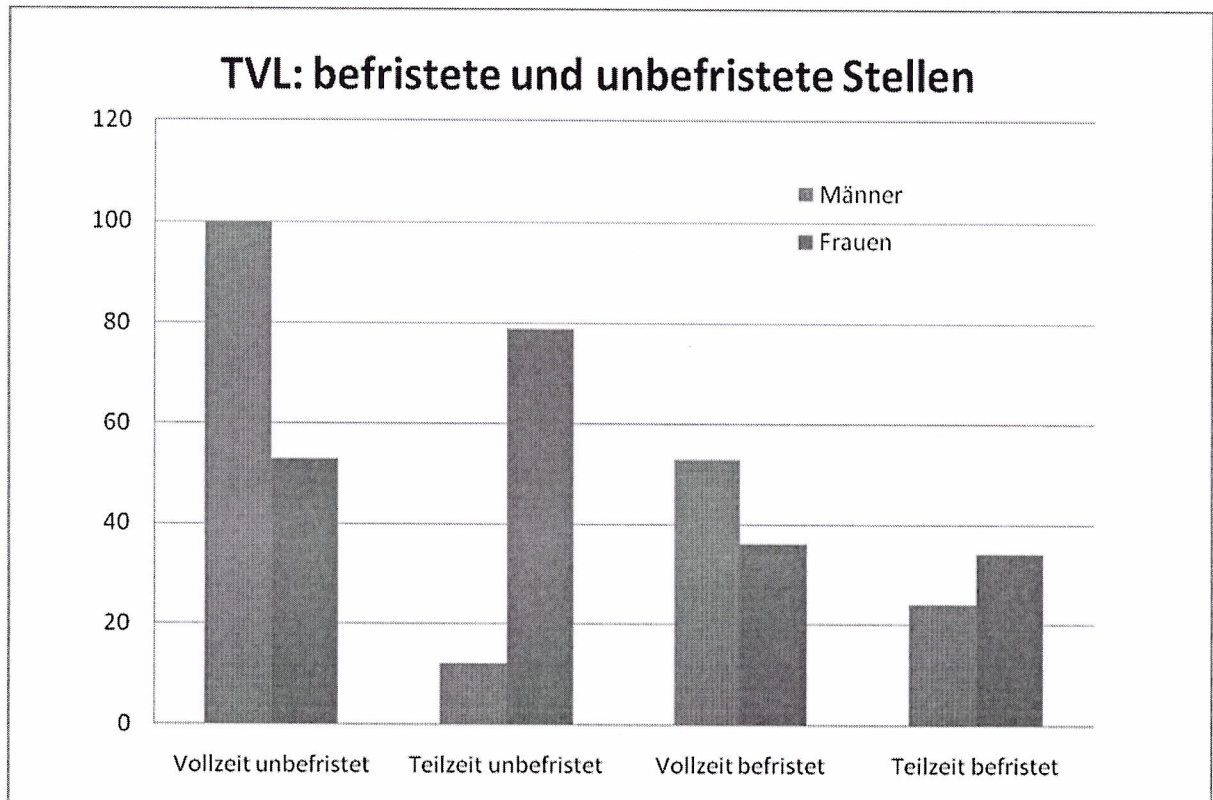
Der hohe Anteil von Frauen in den Entgeltgruppen TV-L E 5 bis E 8 weist die Verwaltungstätigkeiten im mittleren Dienst als klassischen Frauenarbeitsbereich aus. Um auch diesen Mitarbeiterinnen Aufstiegsmöglichkeiten und eine Anpassung an neue Technologien zu ermöglichen, müssen hierzu entsprechende Weiter-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

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben und Fachhochschulassistenten (E 11 bis E 14) nimmt der Anteil der Frauen kontinuierlich ab. 46,1 % 2009, 41,8 % im Jahr 2012 und 38,5% im Jahr 2016. Auch bei der Betrachtung der Gesamtzahlen E9 bis E14 zeigen sich die ersten Tendenzen einer Reduzierung des Frauenanteils. 43,9 % in 2009 auf 46,7 %, in 2012 und 44,7 % in 2016.

Bei Beschäftigten mit Universitätsdiplom, Magister- oder Masterabschluss sank der Anteil von 60 % auf 53,5 % und liegt 2016 bei genau 50 %. Beim Bachelorabschluss oder FH-Diplom ist ein leichter Anstieg von 35,8 % auf 39,1 % zu verzeichnen.

Nachholbedarf im Bereich E 12 bis E 14 gibt es derzeit nur im Bereich der Lehrkräfte für besondere Aufgaben und dem Wissenschaftlichen Personal, 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. Bei den durch Drittmittel finanzierten Stellen ist eine deutliche Unterrepräsentierung von Frauen mit Master- und Bachelor-Abschluss zu erkennen.

Besonders problematisch sind der Bereich der Teilzeitarbeitsplätze und die befristeten Verträge. Hier sieht man, dass die anfänglich guten Zahlen für den Frauenanteil zu revidieren sind, da der weitaus größte Teil der Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht.



4 Lehrbeauftragte

Der Anteil der weiblichen Lehrbeauftragten ist von 25 % über 27,2 % auf 27,4 % leicht 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 5 Frauen vertreten.
- In der Fakultätsleitung und stellvertretenden Fakultätsleitung sind von möglichen 9 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.

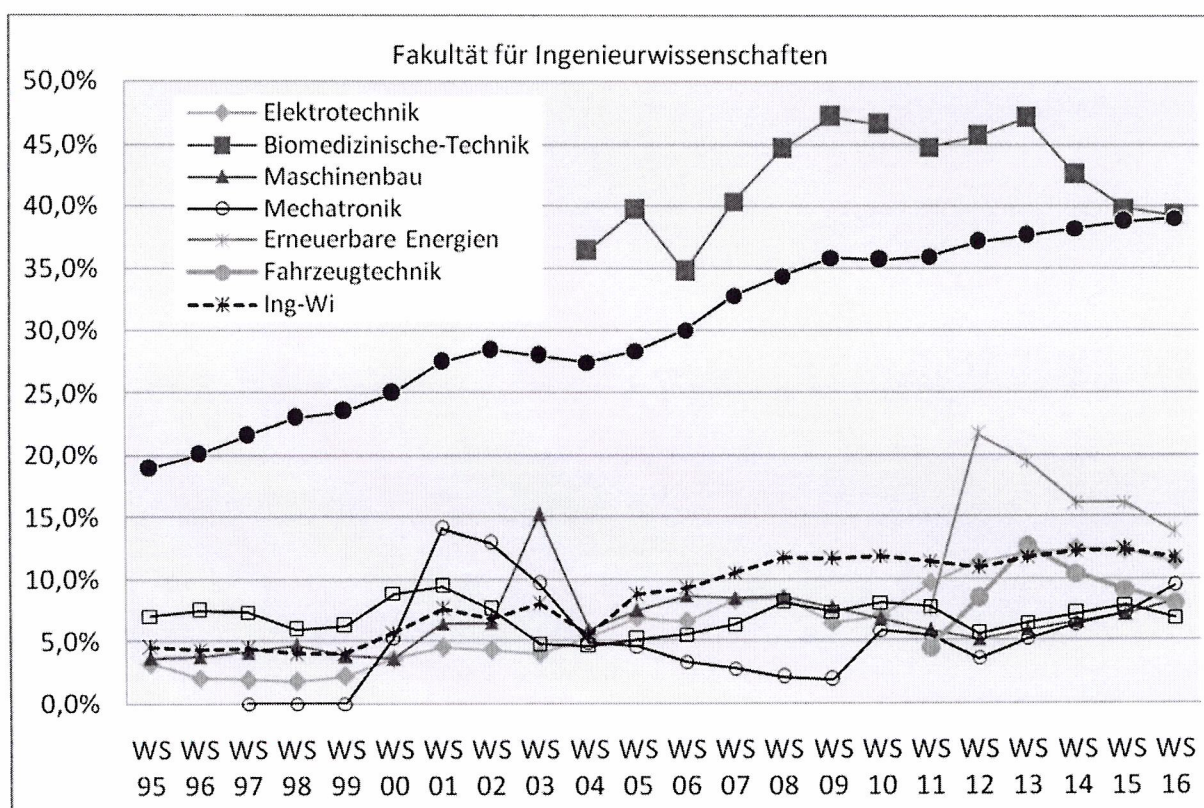
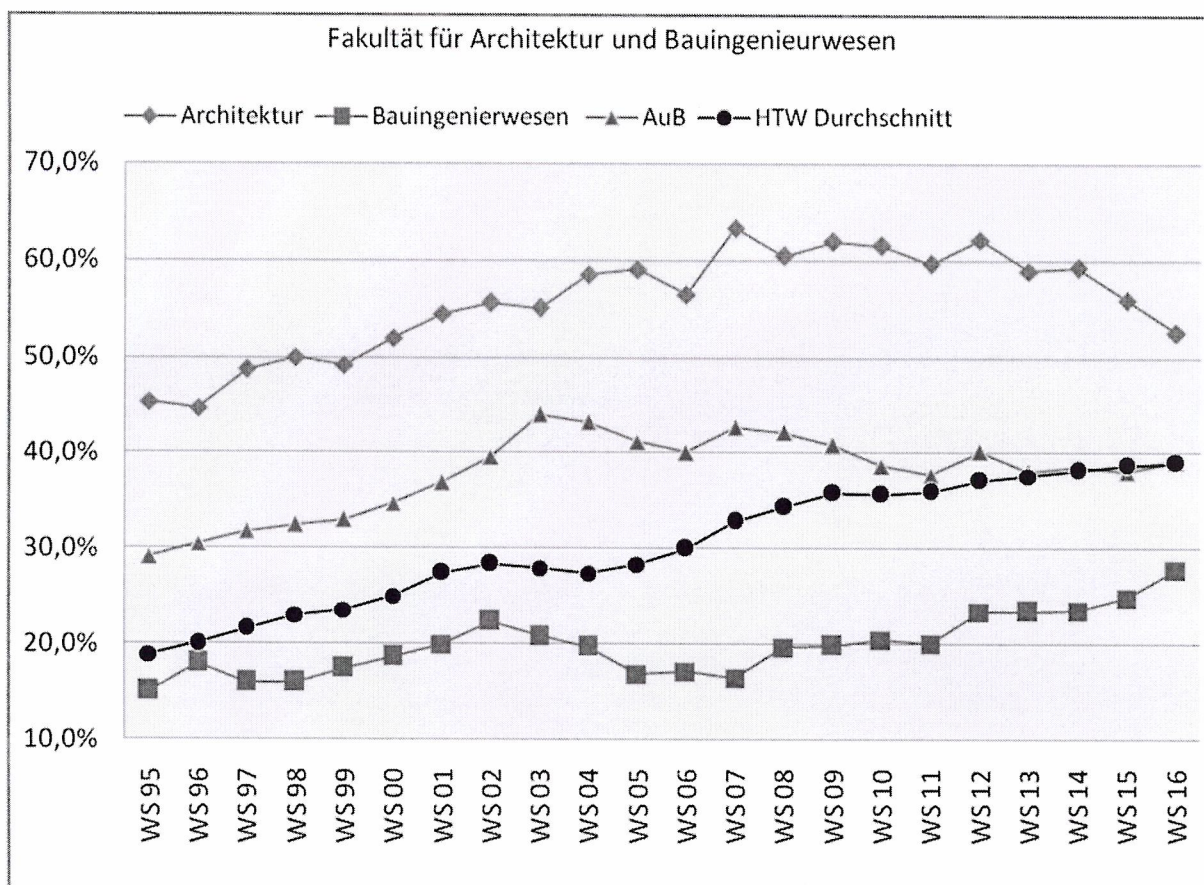
Höhergruppierung und Beförderung	2008/ 2009		2009/ 2010		2010/ 2011		2011/ 2012		2012/ 2013		2013/ 2014		2014/ 2015		2015/ 2016		2016/ 2017	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Beamte/Beamtinnen																		
höherer Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0			1							
gehobener Dienst	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1					1			
mittlerer Dienst:	0	0	0	0	0	0	0	0										
Beschäftigte	0																	
E 13 - E 15	1	2			1	0	1	1										
E12 - E13															1			
E10 - E13											1		2		2			
E 9 - E 12		5			1				1		1		1		2	1		
E5 - E9											1							
E 5 - E 8	1						2		1		2		3		1			
E4 - E5															1			
E 2 - E 4											1				1	1		
Dienstposten- bewertung	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Professoren/ Professorinnen																		
C2 → W2			1	1					2	1								
C3 → W3			0	0	2	0	1											
W2 → W3	5	1	0	0	2	1	2	1					1		1			

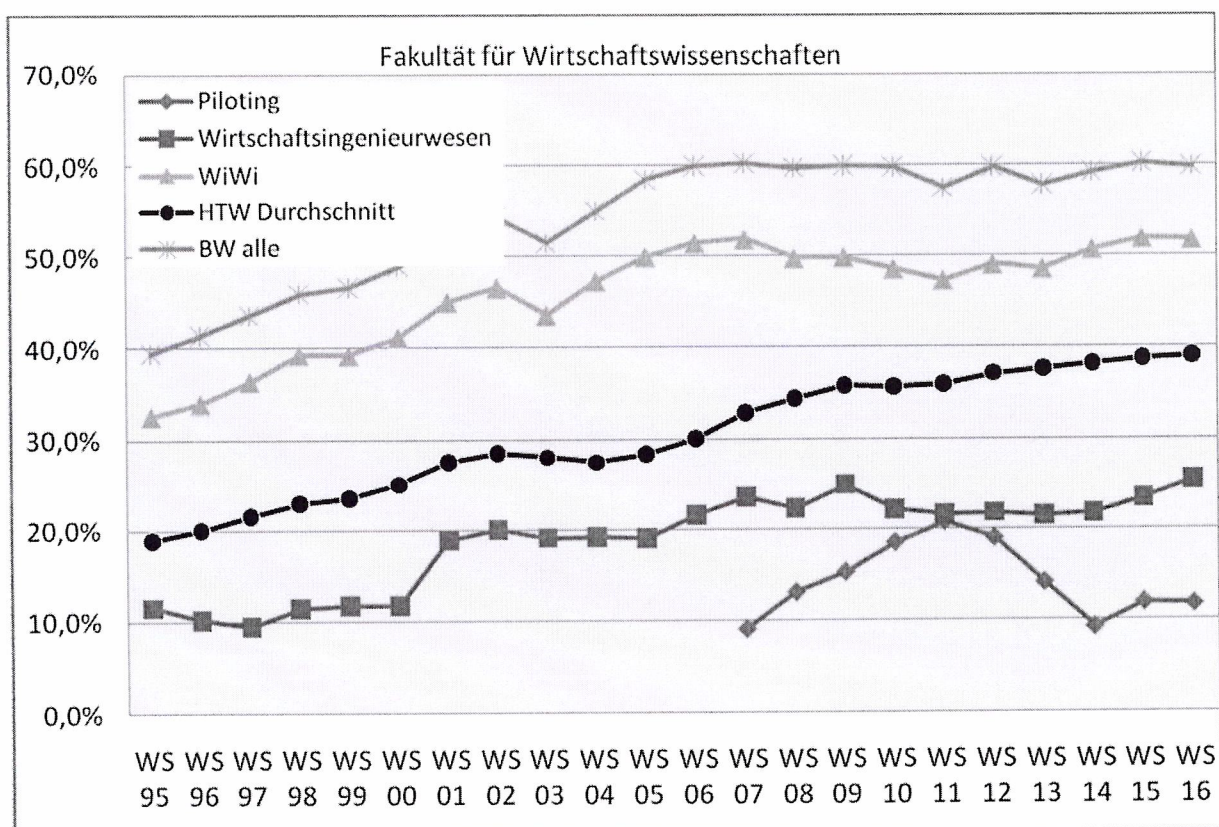
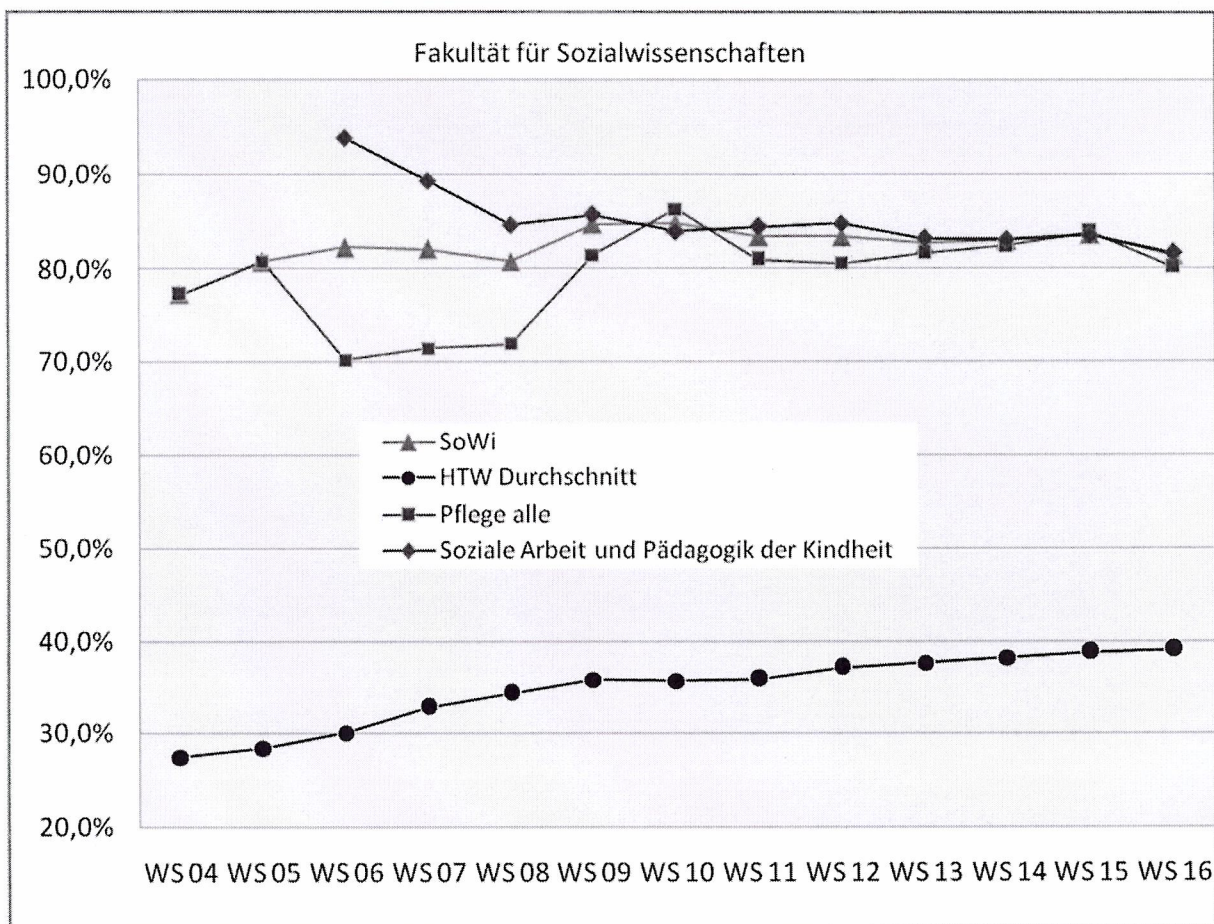
7 Fortbildungsstatistik

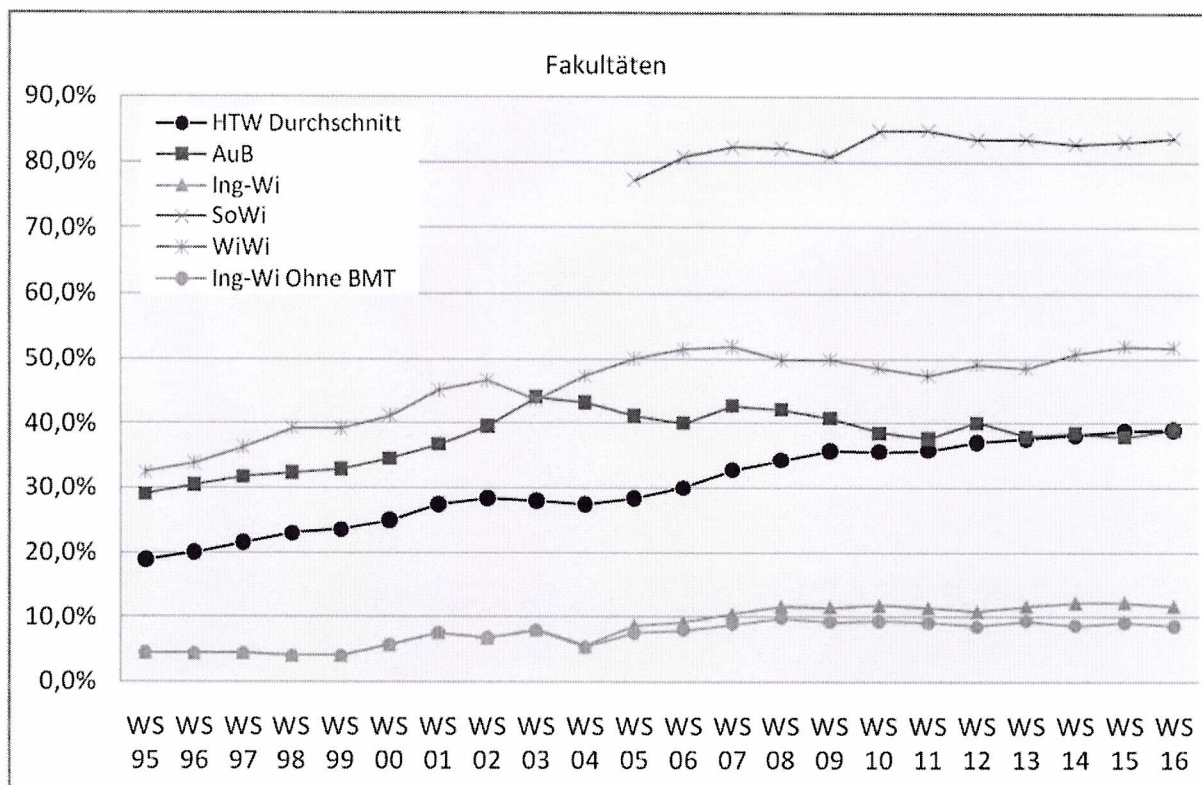
In den Jahren 2013 bis 2016 nahmen an insgesamt 220 Fortbildungsveranstaltungen 141 Frauen (64,1 %) und 79 Männer (35,9 %) teil.

8 Studierendensituation an der htw saar

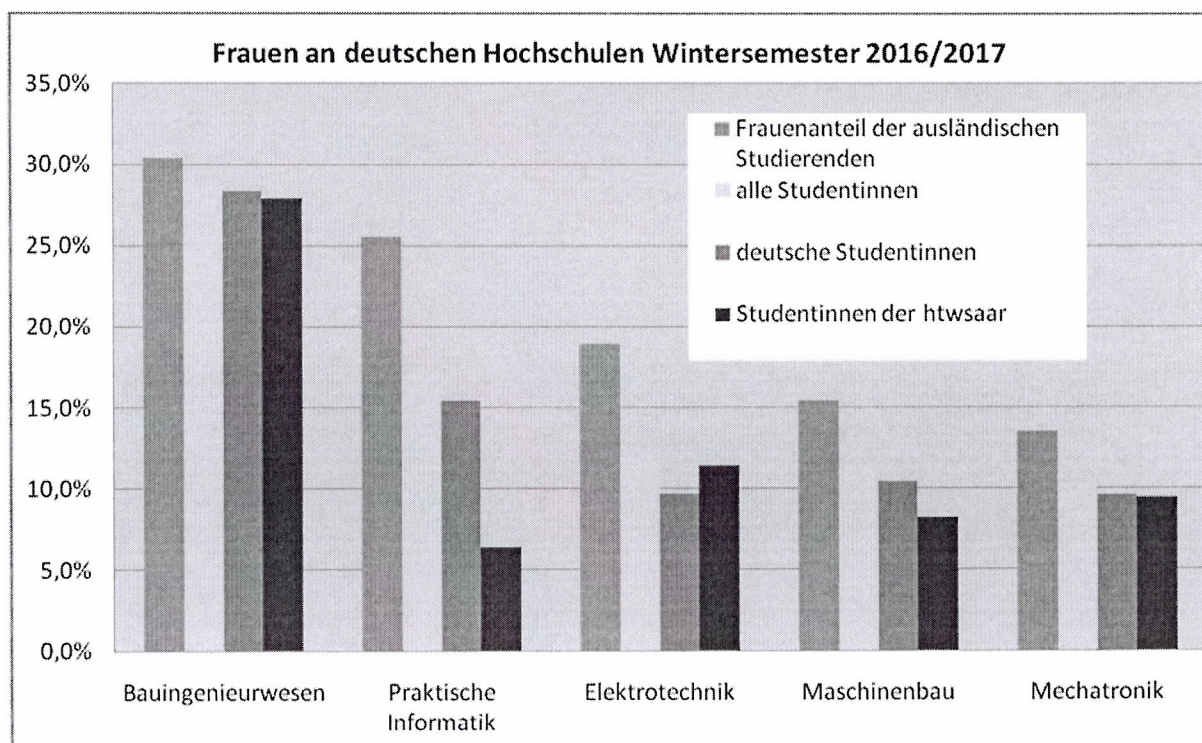
Auffallend ist der nach wie vor sehr geringe Anteil von Frauen (7,0 % bis 11,0 %) in den klassischen Ingenieurfächern Elektrotechnik, Maschinenbau, Mechatronik und im Informatikbereich, gegenüber dem hohen Frauenanteil von 50,0 % und mehr in fast allen Studiengängen der Fakultäten AuB, SoWi und WiWi. Ingenieurstudiengänge, bei denen Namenanteile auf andere Fachinhalte schließen lassen, haben höhere Frauenanteile: zwischen 22 % und 40 %. Zu diesen Studiengängen zählen Biomedizinische Technik, Bauingenieurwesen und Wirtschaftsingenieurwesen.







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

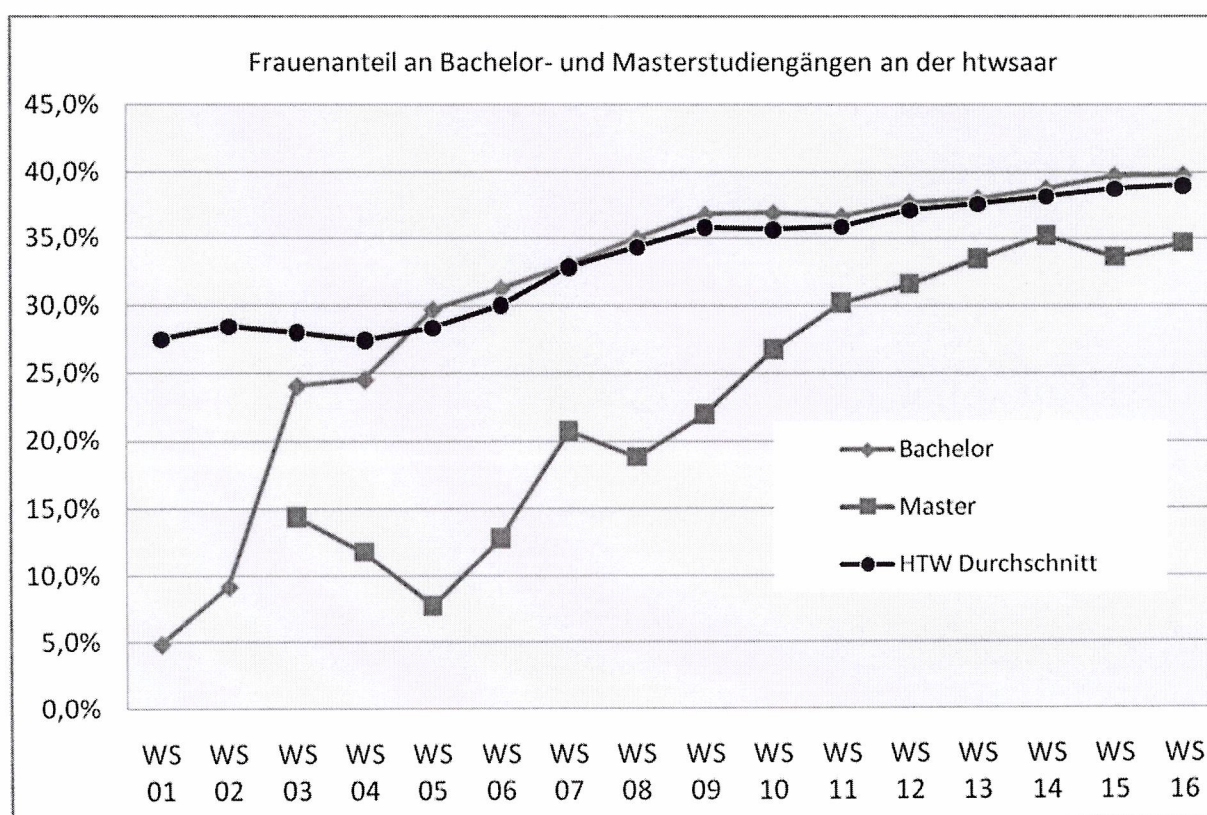


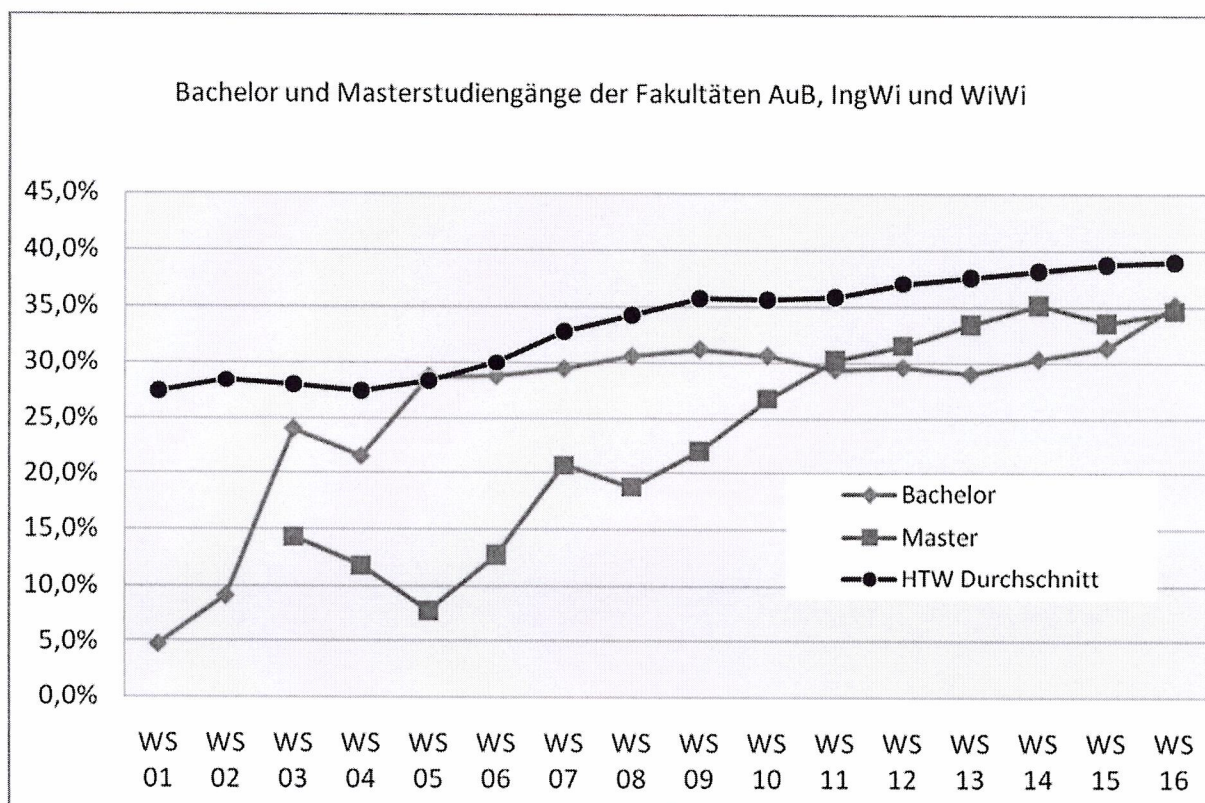
Interessant ist der Vergleich mit den bundesweiten Studierendenzahlen in diesen Studiengängen. Ausgewertet wurden für das Jahr 2016 die Zahlen für Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Maschinenbau, Praktische Informatik und Mechatronik. Verglichen wurde der Anteil der Frauen an den ausländischen Studierenden, der 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 nach wie vor deutlich höher ist, als das der deutschen.

Erfreulich ist die Entwicklung der Studentinnenanteile im Masterstudium. Hier hat sich der Anteil in den letzten Jahren bei 35 % eingependelt und ist damit nicht mehr weit vom Bachelor entfernt, der bei einem Frauenanteil von knapp 40 % liegt.

Betrachtet man die Zahlen ohne die Studentinnen der Fakultät für Sozialwissenschaften zu berücksichtigen, so ist der Anteil der Studentinnen im Bachelor-Studium mit rund 35 % genauso hoch wie im Master-Studium.





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 2020 den Anteil der Professorinnen auf 27 % im Bereich der W-Besoldung zu erhöhen. Ende 2016 betrug der Anteil 26,3 %.

Bis zum Ende des Jahres 2020 werden von den derzeit 133 Professorinnen und Professoren 18 das 65. Lebensjahr vollenden und in den Ruhestand treten. Weitere 8 Personen werden das 63. Lebensjahr vollenden. Der Frauenanteil liegt bei 23 %. Um das Ziel zu erreichen, müssen von den zu besetzenden Professuren 35 % mit Frauen besetzt werden.

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
- 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 27 % 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 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 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 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 Familien-

aufgaben 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 Organisatorische Veränderungen

Die Gleichstellungsbeauftragte 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 Gleichstellungsbeauftragte 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

Von den ca. 18 Professuren, die bis 2020 frei werden, sind derzeit 3 mit Professorinnen besetzt. Um die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes zu erfüllen sollte die Hälfte der zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden. Hierzu wird die htw saar am Professorinnenprogramm des Bundes teilnehmen.

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 geschlechtssparitatische 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 geschlechtssparitatisch 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 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 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.

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 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 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.

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 Gleichstellungsbeauftragte 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 Stunden/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 Gleichstellungsbeauftragte 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
- Ergänzend zu den laut SHSG vorgesehenen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sollte auch eine Gleichstellungsbeauftragte für den Bereich Verwaltung bestellt werden.

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.
- 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, 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/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 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 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, 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 der Neuregelung des Mutterschutzgesetzes für Studentinnen verdeutlichen.

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.

Diese Maßnahmen werden von der Funktionsstelle Familiengerechte Hochschule 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 KiTa-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.
- Familienfreundliche Arbeitsorganisation (z. B. familienfreundliche Sitzungszeiten, Home Office, etc.).
- Zur Weiterentwicklung der familiengerechten Hochschule wird das Reaudit 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 vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Der Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

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.

Die betroffenen Beschäftigten und Studierenden haben das Recht, sich bei einer Vertrauensperson ihrer Wahl zu beschweren, wenn sie sich von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen. Ansprechbar sind auch die Personalvertretungen und die Gleichstellungsbeauftragte.

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 Gleichstellungsbeauftragten werden zusätzliche geschlechtsspezifische Auswertungen durchgeführt.

5 Amtssprache

Die htw saar verwendet bei der Erstellung von Rechtsvorschriften und Ordnungen, bei der Gestaltung von Vordrucken, in amtlichen Schreiben und bei der Stellenausschreibung geschlechtsneutrale Begriffe. 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 Beirats für Frauen- und Gleichstellungsfragen 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.

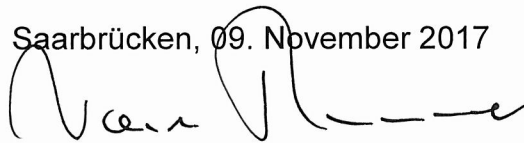
Einmal pro Jahr berichten die zuständigen Mitglieder der Hochschulleitung, der Fakultäten und der zentralen Einrichtungen über die erzielten Fortschritte. Gleichstellungsbeauftragte, Beirat für Frauen- und Gleichstellungsfragen, Senat, Personalvertretungen, und Studierendenschaft nehmen hierzu Stellung.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

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

9 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, 09. November 2017

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Wolrad Rommel', written over the date line.

Der Präsident:
Prof. Dr. Wolrad Rommel