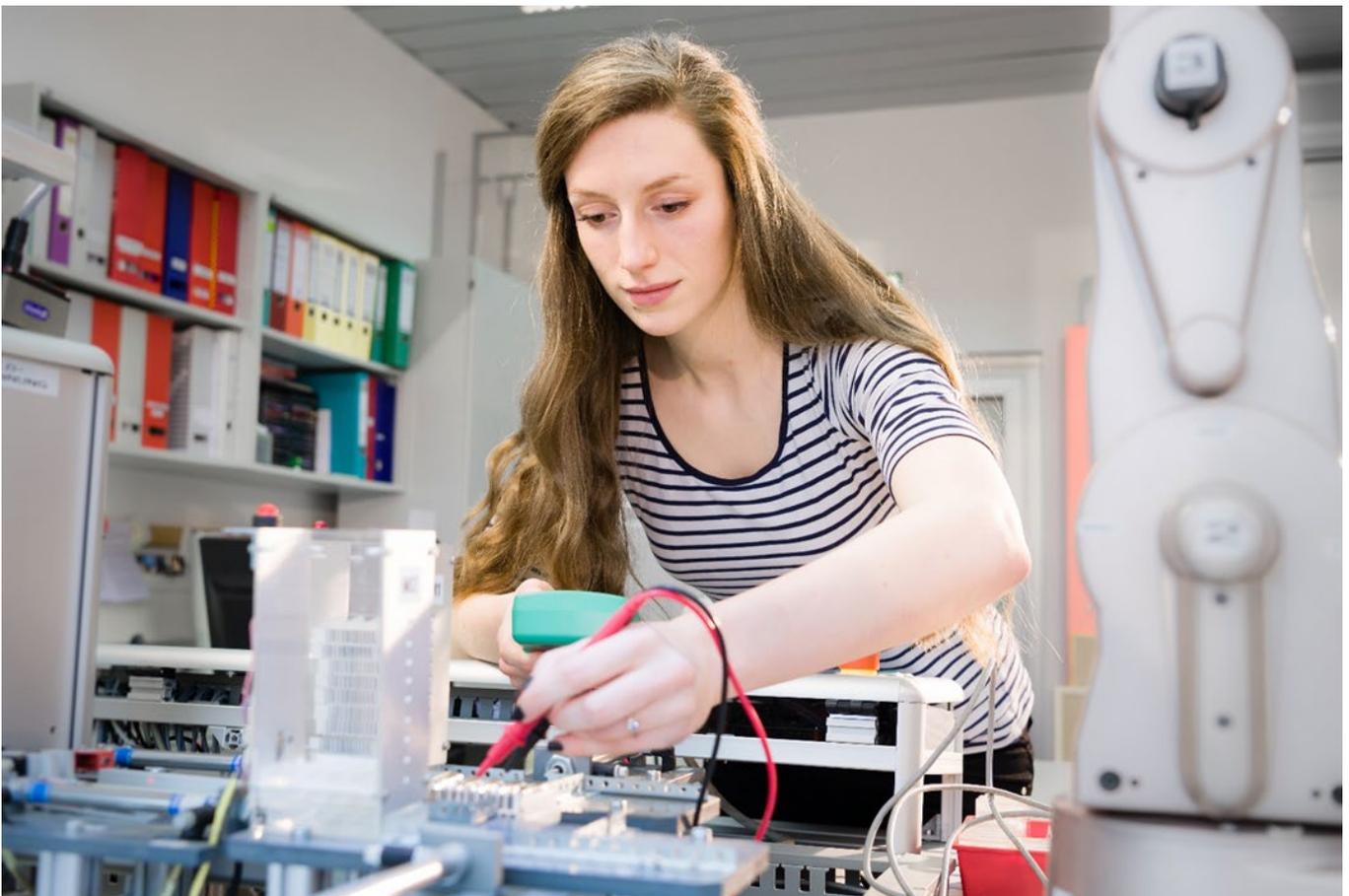


Frauenförderplan der HTW Dresden

2021 - 2024





Impressum

Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden

Friedrich-List-Platz 1

D-01069 Dresden

Postanschrift: PF 120701, D-01008 Dresden

Tel.: +49 (0)351 462 0

E-Mail: info@htw-dresden.de

Umsatzsteueridentifikationsnummer: DE 188 729 062

Vertreten durch:

Rektorin Prof. Dr. rer. nat. Katrin Salchert

Friedrich-List-Platz 1, D-01069 Dresden

Die HTW Dresden ist eine rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts mit dem Recht der Selbstverwaltung im Rahmen der Gesetze.

Zuständige Aufsichtsbehörde:

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst

Wigardstraße 17 01097 Dresden

www.smwk.de

Bildnachweis

Deckblatt: Foto Peter Sebb/HTW Dresden



Inhalt

Impressum.....	2
1 Einleitung	5
2 Analyse des Ist-Zustandes und Bewertung.....	7
2.1 Frauenanteil in der Beschäftigten- und Vergütungsstruktur und unter Studierenden.....	7
2.2 Bewerberlage im Berichtszeitraum.....	9
2.3 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie Befristung von Arbeitsverhältnissen 10	
2.4 Elternzeit	10
2.5 Entwicklung des Frauenanteils im Zeitverlauf	10
3 Rahmenbedingungen, Zielsetzungen und Maßnahmen.....	11
3.1 Zielgruppenspezifische Zielsetzungen und Maßnahmen.....	11
3.1.1 Frauen in Gremien und Leitungspositionen der Fakultäten	11
3.1.2 Wissenschaftlicher Bereich.....	12
3.1.3 Frauen in technischen Tätigkeiten und Frauen in den Verwaltungstätigkeiten.....	16
3.1.4 Studentinnen.....	16
3.2 Zielgruppenübergreifende Zielsetzungen und Maßnahmen	18
3.2.1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren	18
3.2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium.....	19
3.2.3 Gesundheitsfürsorge.....	22
3.2.4 Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	22



3.2.5	Gendergerechte Sprache und Bildsprache	22
4	Verantwortlichkeiten	24
5	Berichterstattung/Veröffentlichung	24
6	Geltungsdauer	25
7	Schlussbestimmungen	25
	Anhang	26



1 Einleitung

Die HTW Dresden hat den Anspruch, die chancengerechte Zusammenarbeit und gleichberechtigte Teilhabe zu fördern. Dies ist im Leitbild der Hochschule verankert. Gleichstellung und Frauenförderung sind als übergreifende Themen zu verstehen, die im Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2025, in der Zielvereinbarung mit dem SMWK (2021-2024) sowie im Personalentwicklungskonzept festgeschrieben sind.

Im Hochschulentwicklungsplan 2025 sind die folgenden strategischen Ziele zur Gleichstellung festgelegt:

Anteil der Professorinnen bei 20% halten und nachhaltig eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen, auch in Führungspositionen, gewährleisten

Erhöhung des Anteils von Studienanfängerinnen, insbesondere im MINT-Bereich

Sicherstellung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen

Der Frauenförderplan soll dazu beitragen, dass diese Ziele unter Beteiligung aller Mitglieder der Hochschule verwirklicht werden können.

Der Frauenförderplan basiert auf den Vorgaben der Verfassung des Freistaates Sachsen, dem Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz (SächsHSFG) und dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz vom 31.03.1994 (SächsFFG), in der Fassung vom 18.12.2013 und stützt sich insbesondere auf die §§ 18 bis 22 (Bestellung/Widerruf, Rechtsstellung, Aufgaben, Befugnisse und Beanstandungsrecht der Frauenbeauftragten).

Im Folgenden wird zunächst auf die Situation der weiblichen Beschäftigten eingegangen. Hierbei erfolgt eine Gegenüberstellung der Frauen und Männer an der HTW Dresden nach verschiedenen Gesichtspunkten. Im zweiten Teil des Frauenförderplans werden die bisherigen Maßnahmen zur Förderung, insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils und deren Wirkung betrachtet. Darüber hinaus werden im zweiten Teil Ziele und Maßnahmen, welche die HTW Dresden aufgrund



von Zielvereinbarungen – vor allem mit dem SMWK und dem audit familiengerechte Hochschule – erreichen muss, beschrieben.



2 Analyse des Ist-Zustandes und Bewertung

2.1 Frauenanteil in der Beschäftigten- und Vergütungsstruktur und unter Studierenden

In der HTW Dresden waren zum Stichtag insgesamt 653 Frauen und Männer beschäftigt (SHK/WHK sind nicht eingerechnet). Der Anteil aller weiblichen Beschäftigten an der HTW Dresden beträgt 39 % (vgl. Tab. 1.1 und 1.2 im Anhang). Die prozentuale Verteilung der weiblichen Beschäftigten in den Laufbahngruppen ist seit Jahren stabil. Die Beschäftigten der zentralen Hochschulverwaltung, einschließlich der Zentralen Einrichtungen Bibliothek und Rechenzentrum, haben zusammen einen höheren Anteil weiblicher Beschäftigter als männlicher. Die Frauenquote in der Hochschulleitung konnte gesteigert werden. Frauen sind insbesondere unterrepräsentiert in Gremien, unter dem wissenschaftlichen Personal (inkl. Promovierende) sowie unter den Studierenden. Eine detaillierte Datenanalyse folgt in den nächsten Abschnitten.

In den letzten zehn Jahren stieg der Frauenanteil bei den Professuren an der HTW Dresden von 18,2 % auf zunächst 20,9 % im Jahr 2017. Der Anteil konnte konsequent stabilisiert werden und lag bei 21,6 % im Jahr 2020, d.h. von den insgesamt 171 Professuren sind 37 mit einer Inhaberin besetzt (vgl. Tab. 1 im Anhang). Die Zielstellungen zur Frauenquote im Rahmen des Hochschulpaktes 2020, die in der Zielvereinbarung der HTW Dresden mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst festgelegt wurden, konnten damit leicht überboten werden. Der Frauenanteil liegt aber immer noch etwas unter dem Bundesdurchschnitt von rund 23,4 % (Stand 2016, GWK 2018)¹. Darüber hinaus variiert der Anteil der Professorinnen bezogen auf die Gesamtheit der Gruppe an den einzelnen Fakultäten erheblich (vgl. Tab. 2 im Anhang). In der Fakultät Design und

¹ Materialien der GWK, Heft 60: Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen.
https://www.gwkbonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22._FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf



der Fakultät Wirtschaftswissenschaften beträgt die Quote der Professorinnen 50 %.

In der Fakultät Landbau/Umwelt/Chemie ist etwas mehr als jede dritte Professur ist durch eine Frau besetzt. In den Fakultäten Bauingenieurwesen, Elektrotechnik, Informatik, Geoinformation – also den klassischen MINT-Fächern – liegen die Anteile der Professorinnen immer noch deutlich unter den geforderten und gewünschten Prozenten.

Die Höhe des Frauenanteils unter den Führungskräften der Hochschulleitung hat sich durch die Gewinnung einer Rektorin und einer Prorektorin ganz im Sinne der angestrebten Geschlechterparität sehr erfolgreich entwickelt. In der zentralen Verwaltung werden die Dezernate Personal sowie Technik durch eine Frau geleitet. Die Hochschulbibliothek, als zentrale Einrichtung wird ebenfalls durch eine Frau geleitet. Drei von dreizehn gewählten Senatsmitgliedern sind Frauen. Drei der sieben Mitglieder des Hochschulrats sind weiblich. Zwei von acht Fakultäten (die Fakultäten Design und Landbau/Umwelt/Chemie) steht eine Dekanin vor. Der Frauenanteil in den Leitungsfunktionen der Fakultäten gesamt (Leitung der Fakultät, Prodekan*in, Studiendekan*in) liegt bei aktuell bei 20 %. In den Fakultätsräten der HTW Dresden beträgt der Frauenanteil 32 %, der Professorinnenanteil in den Fakultätsräten fällt mit 28 % etwas geringer aus (vgl. Tab. 3 und 4 im Anhang).

Zum wissenschaftlichen Nachwuchs gehören an der HTW Dresden neben den Doktorandinnen bzw. Doktoranden wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An der Hochschule existieren bisher keine unbefristeten Planstellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was typisch für Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist. Somit handelt sich hier um eine Gruppe von befristeten Beschäftigten aus Drittmittelprojekten. Der Frauenanteil in dieser Gruppe beträgt 29,0 % und konnte damit gegenüber dem vorigen Berichtszeitraum gesteigert werden (vgl. Tab. 5 im Anhang).

Zum wissenschaftlichen Nachwuchs gehören auch 5 befristete Postdoc-Angestellte im Rahmen eines Postdoc-Programms, dessen Ziel eine Qualifizierung für eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften ist (HAW). Drei



Postdocs sind davon weiblich. Eine zusätzliche Stelle soll 2022 geschaffen werden.

Nach dem Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz können besonders befähigte Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen (FH) bzw. Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) in einem kooperativen Promotionsverfahren zur Promotion zugelassen werden. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt verfügt die HTW Dresden nicht über ein Promotionsrecht, daher werden kooperative Promotionsverfahren in Zusammenarbeit mit Universitäten durchgeführt. In dem Zeitraum von 2018 bis 2020 wurden an der HTW Dresden insgesamt 29 Promotionen im Rahmen eines kooperativen Promotionsverfahrens abgeschlossen, davon 10 Promotionen von Frauen. Dies entspricht einem Anteil von 35 % an der Gesamtzahl (vgl. Tab. 6 im Anhang).

Von den insgesamt ca. 83 Stellen für Laboringenieurinnen und Laboringenieuren im Haushaltsstellenplan sind 31 mit Frauen besetzt. Das entspricht einer Quote von 32,5 %. 32 % aller Laboringenieurinnen haben eine Tätigkeit, die der Entgeltgruppe 10 entspricht. Nur 24 % aller männlichen Laboringenieure üben eine Tätigkeit aus, die einer Entgeltgruppe 10 entspricht. Frauen haben offensichtlich trotz gleicher Qualifikation überproportional einfachere Tätigkeiten übertragen bekommen, als Männer.

Im Wintersemester 2020/2021 waren an der HTW Dresden rund 4800 Studierende immatrikuliert (vgl. Tab. 7 im Anhang). Der Frauenanteil liegt bei 31 %. Dabei zeigen sich große Unterschiede in den Fakultäten. Studentinnen in den MINT-Fakultäten sind stark unterrepräsentiert. In den MINT-Studiengängen liegt der derzeitige Frauenanteil von 17 % deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von rund 32% (Quelle: www.statista.com: Anzahl der Studierenden in MINT-Fächern in Deutschland nach Geschlecht in den Wintersemestern von 2009/2010 bis 2020/2021).

2.2 Bewerberlage im Berichtszeitraum

Auf die zwischen 01.07.2018 - 30.06.2020 abgeschlossenen Berufungsverfahren



bewarben sich insgesamt 279 Männer und Frauen. Davon waren nur 50 Bewerbungen von Frauen. Dennoch gingen letztendlich von insgesamt 14 Ruferteilungen fünf Ruferteilungen an Frauen, was einer Quote von 35 % entspricht (vgl. Tabelle 8 im Anhang). Dies ist eine erhebliche Steigerung zum Erhebungszeitraum 2017-2018, da in diesem Zeitraum trotz 8 Ruferteilungen leider keine Frau berufen wurde.

2.3 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie Befristung von Arbeitsverhältnissen

Knapp jeder dritte Beschäftigte der HTW Dresden ist in Teilzeit beschäftigt. Die Verteilung zwischen teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern hat sich in den letzten zwei Jahren fast angeglichen. Die Professorinnen und Professoren sind überwiegend in Vollzeit beschäftigt. Anträgen auf Teilzeit wird, wenn möglich, stattgegeben. Nahezu jeder zweite Beschäftigte der HTW Dresden ist befristet beschäftigt (vgl. Tab. 9 im Anhang). Der Frauenanteil unter befristet Beschäftigten liegt bei 37 %, d.h. jede dritte Frau ist befristet beschäftigt.

2.4 Elternzeit

Im Zeitraum vom 01.07.2016 bis zum 30.06.2018 nahmen 38 Beschäftigte (17 Frauen, 21 Männer) Elternzeit in Anspruch (vgl. Tab. 10 im Anhang).

2.5 Entwicklung des Frauenanteils im Zeitverlauf

In den vergangenen vierzehn Jahren war der Anteil der Frauen an der HTW Dresden überwiegend stabil. Minimale Rückgänge sind bei den Frauen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben und bei den weiteren Mitarbeiterinnen zu beobachten. Positiv jedoch ist der stete Zuwachs von Frauen auf Professuren. Dieser Anteil stieg um 6,6 Prozentpunkte (vgl. Tabelle 11 und Abb. 1).



3 Rahmenbedingungen, Zielsetzungen und Maßnahmen

3.1 Zielgruppenspezifische Zielsetzungen und Maßnahmen

3.1.1 Frauen in Gremien und Leitungspositionen der Fakultäten

Es gibt keine konkreten Zielzahlen für die Quote der Frauen in Leitungspositionen an der HTW Dresden. Das übergreifende Ziel ist es nachhaltig eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen, auch in Führungspositionen, zu gewährleisten.

Gemäß § 15 Abs. 1 SächsFFG hat ist die Hochschule bei der Besetzung von Gremien, für die ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht vorhanden ist, auf eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern hinzuwirken. Unter Gremien sind insbesondere Beiräte, Ausschüsse, Kommissionen sowie Arbeitskreise und Projektgruppen zu verstehen.

Zur Beibehaltung einer hohen Frauenquote ist die Besetzung der Auswahlkommission bei Ausschreibungen vakanter Führungsstellen wichtig, d.h. die Auswahlkommission soll möglichst geschlechterparitätisch besetzt sein. Zur Vermeidung von Karrierenachteilen sollte geprüft werden, ob Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen eine Führungstätigkeit auch in Teilzeit ermöglicht werden kann. Ein wichtiger Schwerpunkt ist dabei die Beachtung der Lage von Sitzungen, Beratungen u.a.

Besonders für das Amt der Dekanin sollten weitere Maßnahmen entwickelt werden, damit stets ausreichend Interessentinnen gewonnen werden können.

Bei der Aufstellung von Kandidatinnen und Kandidaten sowie von Listen für Wahlvorschläge zu den Gremien der Selbstverwaltung soll auf eine paritätische Repräsentanz geachtet werden. Ist die Wahl-Funktion für nur eine Person vorgesehen, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.



3.1.2 Wissenschaftlicher Bereich

3.1.2.1 Professorinnen

Die HTW Dresden hat das Ziel bis 2025 den Anteil der Professorinnen bei 20 % zu halten (HEP 2025). Sie strebt nachhaltig auf eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen (HEP 2025).

Im Zeitraum von 2021 bis 2024 werden an der HTW Dresden regulär 33 Professuren frei, von denen 8 mit einer Frau besetzt sind. An den MINT-Fakultäten beläuft sich die Anzahl der freiwerdenden Professuren auf insgesamt 20. Dadurch eröffnet sich die Chance, gerade in diesem Bereich Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils zu erproben und umzusetzen.

Die Durchführung von Berufungsverfahren erfolgt gemäß der Berufsordnung vom 7.12.2018.

Nach der Berufsordnung erfolgt die Ausschreibung im Internet und in einem Printmedium durch die Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, in weiteren Medien durch die Fakultät. Geeignete Bewerberinnen und Bewerber sollen auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht und zur Bewerbung aufgefordert werden.

Die Besetzung der Berufungskommission sollte gemäß der Berufsordnung geschlechterparitätisch erfolgen oder zumindest an dem Frauenanteil der betreffenden Fakultät orientiert sein. Die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen Fakultät nimmt an den Probevorträgen und Gesprächen im Rahmen der Berufungsverfahren sowie antrags- und redeberechtigt an den Sitzungen der Berufungskommissionen teil. Nach Erstellung des Berufungsvorschlages erfolgt eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule zu diesem Vorschlag.

In der Vergangenheit wurden bereits einige Maßnahmen etabliert, die zum Ziel haben, verstärkt weibliche Interessierte als Bewerberinnen für Professuren anzusprechen. So werden Ausschreibungen für Professuren gezielt an die



Jobbörsen einschlägiger Frauennetzwerke, wie z.B. „deutscher ingenieurinnenbund e.v.“ und „Deutscher Akademikerinnenbund“, sowie an fachspezifische Netzwerke, wie z.B. „Gesellschaft für Informatik“, weitergeleitet. Für die proaktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen wird z. B. die Wissenschaftlerinnen-Datenbank des „Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (CEWS) empfohlen. Auf den Webseiten der HTW Dresden befindet sich in dem Bereich „Chancengleichheit“ ein Informationsangebot zur Gleichstellung in Berufungsverfahren. Eine Erweiterung dieses Informationsangebotes ist vorgesehen.

Die HTW Dresden erhält vom 1.10.2021 bis 30.6.2026 eine finanzielle Förderung im Rahmen der dritten Programmphase des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder. Die Zielstellung bei der Teilnahme am Professorinnenprogramm ist die Konzeption und Durchführung zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen an der Hochschule. Zur Koordinierung dieser Maßnahmen wird die Stelle „Kordinator*in des Professorinnenprogramms“ besetzt. Im Rahmen der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen ist u.a. vorgesehen, Bewerbungstraining und Coaching für Wissenschaftlerinnen, die an einer Professur interessiert sind, anzubieten.

Im Oktober 2020 konnte die HTW Dresden erfolgreich einen Antrag im Rahmen des Programms „FH-Personal“ einreichen. Das BMBF fördert für die kommenden fünf Jahre die Entwicklung und Umsetzung hochschul- und standortspezifischer Konzepte für neue Wege zur Gewinnung und Qualifizierung professoralen Nachwuchses. Um dies zu erreichen wird im Projekt „Prof@HTW2025“ das Netzwerk mit außeruniversitären Einrichtungen ausgebaut, das Berufungsgeschehen optimiert, sowie neue Arbeitsmodelle für Professorinnen und Professoren geschaffen werden. Konkret wurden vier Instrumente entwickelt, die bis 2025 umgesetzt sein sollen:

- Aufbau eines Triple-L-Netzwerks, das Kandidat*innen durch einen Maßnahmen-Mix in Lehre, Lernen und Laufbahngestaltung an die HTW Dresden bindet
- Anpassung der Berufungsvorgänge an Industrie-Standards



- Pilotierung neuer Arbeitsmodelle für Professor*innen, u.a. Tandem-Professuren und temporäre Forschungs-Professuren
- Ausweitung der Zusammenarbeit im HAWtech-Verbund auf die strategische Personalentwicklung des professoralen Nachwuchses.

Insbesondere zur Schaffung alternativer Arbeitsmodelle wird im Rahmen dieses Projektes 2021 ein Testmodell gestartet, welches eine vollzeitnahe Teilzeitprofessur erprobt. Diese stellt vor allem für Bewerber*innen mit familiären Verpflichtungen eine interessante Option dar.

3.1.2.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Für die Zielgruppe Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt es an der HTW Dresden bisher keine spezifischen Ziele. Das übergreifende Ziel ist es nachhaltig eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu gewährleisten.

Zur Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der HTW Dresden besteht die Möglichkeit, kooperative Promotionen mit Hilfe eines Stipendiums des Europäischen Sozialfonds (ESF) zu unterstützen. Besonders gewürdigt werden Promotionsvorhaben, die unter anderem im MINT-Bereich von Frauen umgesetzt werden oder zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere beitragen. Im Jahr 2018 wurden insgesamt acht Stipendien, davon zwei an weibliche Promovierende vorgegeben, die in der Fakultät Landbau/Umwelt/Chemie promovieren.

Die Gewinnung von HAW-Studierenden zum kooperativen Promotionsverfahren der HTW Dresden wurde durch die Etablierung des Graduiertenservice der HTW Dresden im November 2018 verstärkt. Beim Übergang vom Studienabschluss zur Promotion kann über den Graduiertenservice eine qualifizierte Laufbahnberatung durch eine feste Ansprechpartnerin in Anspruch genommen werden. Im Rahmen des Graduiertenservice der HTW Dresden wird die Zielgruppe in den Bereichen wissenschaftliches Arbeiten, Management und Methoden, Lehre und Didaktik, Finanzierung von Forschung und Kommunikation qualifiziert bzw. weitergebildet. Die



gegenseitige Vernetzung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird auch im Rahmen des informellen Stammtisches „Dr. Stammtisch“ gefördert. Seit 2020 wird im Rahmen des Graduiertenservice erhöhter Fokus auf Veranstaltungshinweise und Netzwerkförderung für weibliche Graduierte, u.a. in MINT-Fächern, gesetzt. Obwohl sich der Graduiertenservice und der „Dr. Stammtisch“ nicht nur an Frauen richten, schaffen sie gute Rahmenbedingungen für gezielte Frauenförderung.

In den vergangenen Jahren wurde die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insbesondere bei den wissenschaftlichen Stellenausschreibungen kontinuierlich verbessert. Inzwischen ist ein/e Gleichstellungsbeauftragte*r bereits bei der Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerbern als auch aktiv in den Auswahlgesprächen involviert.

Seit 2015 nutzt die HTW Dresden die Möglichkeit der Sonderzuweisung um im Rahmen eines Postdoc-Programmes hochtalentiertere junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit abgeschlossener Promotion für Forschung und Lehre zu gewinnen und für eine Professur oder wissenschaftliche Dauerstelle an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften zu qualifizieren. Bei der Ausschreibung der Postdoc-Stellen wird insbesondere auf einen gleichmäßigen Frauenanteil geachtet.

Das Postdoc-Programm wurde seit 2019 dahingehend erweitert, dass eine (zeitlich begrenzte) Möglichkeit auf Elternzeit bzw. Reduzierung der Arbeitszeit eingeräumt wird. Im Falle einer Elternzeit ruhen Finanzierung und Qualifizierungsverpflichtungen der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers mit der Option der Programm-Verlängerung. Diese Möglichkeit wurde seit Einführung bereits von zwei weiblichen Postdocs in Anspruch genommen.

Um insbesondere weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen eine erhöhte Sichtbarkeit zu gewähren, wird die Forschungskommunikation seit 2019 kontinuierlich mit dem Fokus auf weibliche Repräsentanz ausgebaut. Texte, welche im Rahmen der Forschungskommunikation erarbeitet werden, werden seit 2020 gegendert. Forschungsberichte, das Hochschulforschungsmagazin WISSEND und



andere Medien nutzen vermehrt Porträts von Wissenschaftlerinnen. 2021 wurde außerdem der Nachwuchsforscherpreis der HTW Dresden in Nachwuchsforschungspreis umbenannt um auch damit weibliche und andere Wissenschaftlerinnen einzubeziehen und anzusprechen.

3.1.3 Frauen in technischen Tätigkeiten und Frauen in den Verwaltungstätigkeiten

Bisher gibt es keine konkreten Zielsetzungen für die Laboringenieurinnen oder Mitarbeiterinnen in Verwaltungstätigkeiten, es gilt aber nachhaltig eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu gewährleisten. Sowohl hinsichtlich der Besetzung freier unbefristeter Haushaltsstellen für Laboringenieur*innen mit Frauen als auch bei der Möglichkeit von Übertragungen höherwertiger Aufgaben an Frauen sollen alle zur Verfügung stehenden Mittel im Auswahl- und Entscheidungsprozess genutzt werden, damit Frauen stärker Berücksichtigung finden. Zudem ist ein regelmäßiges Monitoring zur Überwachung der Zahlen eingeführt worden. Die Auswertung zeigt, dass ohne weitere Maßnahmen die Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten in diesen Bereichen zwar stabil ist, aber keine Steigerung des Frauenanteils möglich war.

3.1.4 Studentinnen

Wie bereits im zweiten Kapitel genannt, hat die Hochschule zum Ziel gesetzt, den Anteil von Studienanfängerinnen insbesondere im MINT-Bereich zu erhöhen (HEP 2025).

An der Hochschule finden eine Vielzahl an Studienwerbeaktivitäten statt, um Frauen für ein MINT-Studium zu gewinnen. Die in Zusammenarbeit mit dem Prorektorat Lehre und Studium und mit dem Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit im Jahr 2016 entwickelten kommunikativen Maßnahmen zur Werbung für MINT-Studiengänge unter dem Konzept „InGENIEurIn gesucht!“ wurden weiter ausgebaut. Dabei wurde besonderer Wert darauf gelegt, Absolventinnen als Rollenvorbilder einzusetzen. Demzufolge wurde die Bildsprache auf den zentralen HTW-



Internetseiten und auf dem Studiengangs- und Hochschul-Print-Werbematerial erneuert und studiengangsspezifische Berufsbildfilme gedreht und veröffentlicht. Außerdem wurden 2018–2019 Studentinnen und Absolventinnen der MINT-Studiengänge fotografiert und es wurden Interviews mit ihnen durchgeführt. Die Interviews mit den Fotos wurden im Rahmen des Webseite-Relaunches der Hochschule im Herbst 2019 sowohl auf der eigenen Webseite als auch auf der Webseite des bundesweiten Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. „Komm mach MINT-Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ veröffentlicht. Darüber hinaus konnten auf den neuen Kampagnenseiten für Bewerber:innen „#meinstudium2020 und #meinstudium2021“ erste Studierendenberichte von Studentinnen integriert werden.

Die HTW Dresden bietet zentral und durch die Fakultäten Schülerinnen und Schülern eine große Palette von unterschiedlichen Lernangeboten im MINT-Bereich unter dem Titel „Hochschule erleben“. Zu diesen gehören u. a. der Schnuppertag für Schülerinnen bzw. Schüler, offene Lehrveranstaltungen, die Technikwoche, das Frühstudium und der Girls‘ Day – Mädchenzukunftstag. Das Schülerlabor an der Fakultät Landbau/Umwelt/Chemie ermöglicht Schülerinnen und Schülern ab Klasse 8, Einblick in die Inhalte des Studienganges Chemieingenieurwesen zu erhalten. Die zentral organisierte Technikwoche, die in den Winterferien stattfindet, existiert seit 2017. Der Girls‘ Day findet seit mehreren Jahren zentral organisiert statt.

Mit der seit dem Sommersemester 2019 angebotenen Studienrichtung „Ingenieurpädagogik“ im Rahmen des Studienganges Elektrotechnik und Informationstechnik ist es u.a. nicht gelungen, den in dieser Fachrichtung unterrepräsentierten Frauenanteil zu steigern. Diese Studienrichtung wurde zwischenzeitlich eingestellt. Demgegenüber wird seit dem Wintersemester 2019/2020 ein neuer Studiengang „Verwaltungsinformatik“ angeboten. Damit sollen mehr Studentinnen für die Fakultät Informatik/Mathematik gewonnen werden. Aufgrund der erschwerten Bedingungen für die Studierendengewinnung in der Corona-Pandemie lassen sich die Erfolgsaussichten dieses Vorhabens aktuell noch nicht sicher bewerten.



Wobei die Hochschule bisher keine weiteren Ziele für die Zielgruppe Studentinnen gesetzt hat, gilt das allgemeine Ziel der Gewährleistung einer ausgewogenen Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen auch für die Studentinnen. Die folgenden Maßnahmen zielen dazu, die Studentinnen während ihres Studiums zu unterstützen.

An der HTW Dresden gibt es seit 2011 einen Career Service, der Studierenden die Möglichkeit bietet, den Übergang vom Studium zum Beruf zu begleiten. Neben Workshops und Seminaren finden auch Einzelberatungen statt. Auf Initiative der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Projektmitarbeiterin für Diversity Management wurde zum ersten Mal 2018 der Workshop „Starke Kommunikation für Frauen in Männerdominierten Berufswelten“ durch den Career Service organisiert, der sich an Studentinnen aus dem MINT-Bereich richtet. Der Workshop wurde sehr gut angenommen und wird regelmäßig angeboten.

Eine weitere Maßnahme der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Career Service ist die gezielte Verteilung des Informationsmaterials zur Karriereplanung im MINT-Bereich im Rahmen der Einzelberatungen und der Workshops. Das Material wurde durch das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. veröffentlicht.

Zudem startet im Wintersemester 2019/2020 ein neues Mentoringprogramm, das sich an Studierende aus dem 1. und 2. Fachsemester richtet. Das Ziel ist, die Mentees mit der Mentorin bzw. dem Mentor bereits vor dem Pflichtpraktikum zusammenzubringen und somit berufliche Netzwerke für die Studierenden schon zu Beginn des Studiums anzubieten. Der Wunsch der Studentinnen nach einer Mentorin soll aktiv mitberücksichtigt werden.

3.2 Zielgruppenübergreifende Zielsetzungen und Maßnahmen

3.2.1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

Ein Arbeitsplatz darf nicht ausschließlich für Frauen oder Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung



für die ausgeschriebene Tätigkeit. Die Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern.

Soweit zwingende dienstliche bzw. gesetzliche Belange nicht entgegenstehen, soll der Arbeitsplatz auch für Teilzeitbeschäftigung angeboten werden. In diesen Fällen erhält die Ausschreibung den Zusatz: „Der Arbeitsplatz ist auch für Teilzeitbeschäftigung geeignet.“

Die Ausschreibungen sind auf den Internetseiten der Hochschule, über die Agentur für Arbeit und über die Internetseiten des Freistaates Sachsen zu veröffentlichen. Geeignete Bewerberinnen sind gegebenenfalls gezielt zu informieren.

Nach Ablauf des Bewerbungszeitraumes, aber noch vor der ersten Sitzung der Auswahl wird die Gleichstellungsbeauftragte über die eingegangenen Bewerbungen durch das Personaldezernat informiert. Dies schließt das uneingeschränkte Recht auf Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen ein.

Bei der Stellenbesetzung sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie in dem entsprechenden Bereich unterrepräsentiert sind.

Für die Besetzung der Professuren mit Frauen sind spezielle Ausführungen in Kapitel 3.1 beschrieben.

3.2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Die HTW Dresden wurde im Mai 2020 zum dritten Mal mit dem Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ (fgh) ausgezeichnet. Seit der erstmaligen Zertifizierung im Jahr 2014 wurden zahlreiche Maßnahmen zur Umsetzung familiengerechter Arbeits- und Studienbedingungen durchgeführt. Zu diesen gehören:

- Informations- und Beratungsangebote
- familiengerechte Arbeitszeiten, Teilzeitregelungen, mobiles Arbeiten
- Belegplätze in campusnahen Kinderbetreuungseinrichtungen des Dresdner Studentenwerks für die Kinder der Beschäftigten



- familiengerechte Studien- und Prüfungsordnungen (Möglichkeit eines Teilzeitstudiums in 16 der insgesamt 38 Studiengänge)
- Nachteilsausgleichsregelung bei Prüfungen für schwangere Studentinnen und Studierende mit Familienverantwortung inklusive Handreichung und Vorlage zum Antrag
- bevorzugte Kursbelegung für studierende Eltern
- mobile Eltern-Kind-Ausstattung und Stillmöglichkeit in drei Ruheräumen
- Nutzung des Themas familiengerechte Hochschule im Rahmen der internen und externen Kommunikation (z.B. bei Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Erstsemesterveranstaltungen, Stellenausschreibungen, Informationsveranstaltung für neubesetzte Professuren, etc.),

Ein wichtiger Aspekt im Rahmen der fgh ist die Institutionalisierung der Möglichkeiten zum dezentralen Arbeiten. Aufgrund der Coronavirus-Pandemie arbeiten aktuell sowohl Beschäftigte der Verwaltung als auch Lehrende verstärkt im sogenannten „Homeoffice“ – zeitweise wird dies bis zu 100% ermöglicht. Dafür wurde massiv in technische Ausstattung für Lehre und Verwaltung sowie in digitale Lehr- und Lernangebote investiert. Vor allem für Beschäftigte und Studierende mit Betreuungsaufgaben stellte dies während der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen nahezu die einzige Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium dar. Die positiven Erfahrungen aus dieser Zeit fließen in die Überlegungen für zukünftige Entwicklungen ein.

Ebenfalls im Rahmen der fgh werden Lehrende mit schulpflichtigen Kindern bei der Planung der Prüfungszeit besonders berücksichtigt, wenn sich diese mit den Schulferien überschneiden sollte.

Die Maßnahmen und Prozesse der familiengerechten Hochschule sind im Qualitätsmanagement abgebildet und werden regelmäßig durch eine Befragung der Studierenden und Beschäftigten evaluiert.

Die Reauditierung zum Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“ soll im Jahr 2023 erfolgen. Folgende Maßnahmen sind bis dahin geplant:



- Evaluation der Arbeits-/Teilzeitregelung und mobiles Arbeiten/
Verbesserung der technischen Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten
- Evaluation der Maßnahmen zur flexiblen Studienorganisation
- Weiterer Ausbau digitaler Lehr-und Lernangebote
- Überarbeitung Studienordnung/MusterPO mit integriertem Nachteilsausgleich
- Dokumentation Beschwerden Nachteilsausgleich
- Hochschuleigene Regelung zur Umsetzung des Mutterschutzes für Studentinnen
- Befristete pauschale Abmeldung von der automatisierten Prüfungsanmeldung für studierende Eltern
- Aufklärung der Lehrenden über Ansprechpersonen für studierende Eltern
- Weiterentwicklung der internen und externen Kommunikation zur fgh
- Bekanntmachung von Stipendien für Studierende mit Kind
- Leitfaden und Schulungen „Familienbewusstes Führen“ für Führungskräfte
- Unterstützung der Führungskräfte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Konsolidierung der Angebote zur Kinderbetreuung für Beschäftigte und Studierende (Belegplätze campusnahe Kinderbetreuungseinrichtungen, Kurzzeitbetreuung, Ferienangebote u. ä.)

Weitere Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium an der HTW Dresden:

Im Rahmen des erstellten Personalentwicklungskonzeptes wurden verschiedene Maßnahmen mit Bezug zur fgh entwickelt:

- jährliche Personalgespräche über die aktuelle berufliche und private Situation des Beschäftigten/ Vereinbarung von Zielen für die kommende Periode
- Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm während familienbedingter Auszeiten

Insbesondere Beschäftigte mit Familie oder Kinderwunsch benötigen im Hinblick auf die Laufzeit ihrer Arbeitsverträge Planungssicherheit. Es soll generell darauf geachtet werden, dass sich die Befristung an der Projektlaufzeit orientiert. Die Inhaberin der zu besetzenden Stelle „Kordinator*in des Professorinnenprogramms“ (siehe auch



Abschnitt 3.1.2.1) wird Ansprechpartnerin für die Maßnahmen im Rahmen der familiengerechten Hochschule sein.

3.2.3 Gesundheitsfürsorge

Seit 2018 findet an der HTW Dresden betriebliches Gesundheitsmanagement in gemeinsamer Koordination und Unterstützung durch eine gesetzliche Krankenkasse statt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist in der Lenkungsgruppe zur Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) vertreten. Die Angebote werden tendenziell überproportional von Frauen wahrgenommen.

Seit dem 1.1.2018 gilt in Deutschland das Mutterschutzgesetz (auch) für schwangere und stillende Studentinnen. Das Mutterschutzgesetz dient dazu, im Studienverhältnis stehende schwangere und stillende Frauen und ihr Kind vor Gefahren, Überforderung und Gesundheitsschädigung am Studienplatz zu schützen. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes gibt es ein strukturiertes Verfahren für die Studentinnen ihre Schwangerschaft an der Hochschule zu melden. Auf Wunsch der Studentin kann eine Lehrveranstaltungs- und Prüfungsteilnahme während des Mutterschutzes ermöglicht werden. Zur Information der Studierenden über Mutterschutz wurde ein Merkblatt veröffentlicht.

3.2.4 Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen bietet Workshops zu Themen aus den Bereichen Gleichstellungsarbeit, Diversity und Gremienarbeit an. Die Workshops richten sich an die Akteurinnen und Akteure der Gleichstellungsarbeit an sächsischen Hochschulen, stehen aber auch allen weiteren Interessierten offen.

3.2.5 Gendergerechte Sprache und Bildsprache

Im Juni 2019 wurde ein Leitfaden für die gendergerechte Sprache und Bildsprache in Kooperation von der Gleichstellungsbeauftragten, der Projektmitarbeiterin für Diversity Management und der Öffentlichkeitsarbeit erstellt. Diese dient als eine



Grundlage bei der Gestaltung der HTW-Webseiten im Rahmen des Website-Relaunchs. Die Einhaltung von Grundsätzen der geschlechtergerechten Sprache bei Stellenausschreibungen kommt in der Berufungsordnung der Hochschule zum Ausdruck.



4 Verantwortlichkeiten

Die Dienstvorgesetzten, Leiterinnen und Leiter sind in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich für die Umsetzung des Frauenförderplans verantwortlich und informieren hierzu umfassend die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten.

5 Berichterstattung/Veröffentlichung

Auf der Grundlage der gesetzlichen Vorgaben soll zur Frauenförderung eine jährliche Berichterstattung angestrebt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Einrichtungen der Hochschule besprechen einmal im Jahr mit der jeweiligen Leiterin bzw. dem Leiter die Wirksamkeit des Frauenförderplans.

Zur Umsetzung des Frauenförderplans erfolgt eine Berichterstattung aller zwei Jahre an die Hochschulleitung. Damit erhält diese die Möglichkeit, die Wirksamkeit des Frauenförderplans zu überprüfen und weitere Maßnahmen zu beschließen.

Gründe für die Nichtverwirklichung des Frauenförderplans oder einzelner Teile hiervon sind der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule im Rahmen der nach zwei Jahren fälligen Anpassung und bei Aufstellung des nächsten Frauenförderplans von der Hochschulleitung darzulegen.

Externe Anfragen und Auskünfte, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten stehen, sind durch die Hochschulleitung und die jeweiligen Dekanate entsprechend zu beantworten bzw. zu geben. Gleiches gilt für Anfragen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule bzw. der Fakultäten.

Der Frauenförderplan ist in der Hochschule zu veröffentlichen.



6 Geltungsdauer

Der Frauenförderplan tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft und gilt bis Ende 2024.

7 Schlussbestimmungen

Die vorliegende Anpassung zum fortbestehenden Frauenförderplan 2020 - 2024 gilt mit deren Unterzeichnung und Bestandteil des Verwaltungshandbuches.

Dresden, am 13.12.2021

Prof. Dr. rer. nat. Beate Jung
Frauenbeauftragte der Hochschule

Dipl.-Wirt.-Inf. Alexander E. Müller
Kommissarischer Kanzler

Prof. Dr. rer. nat. Katrin Salchert
Rektorin



Anhang

Tabelle 1.1: Anzahl Beschäftigte gesamt (Stand 30.06.2020)

	gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil in %
Drittmittel	222	143	79	36
Haushalt	431	257	174	40
gesamt	653	400	253	39

Tabelle 1.2: Vergütungsstruktur (Stand 30.06.2020)

Vergütungsgruppe	gesamt	männlich	weiblich
W 2/3	113	92	21
C 3	58	42	16
Professor*innen gesamt	171	134	37
Professor*innen in %		78	22
A 16 – E 14	14	8	6
E 13	113	70	43
Höherer Dienst gesamt	127	78	49
Höherer Dienst in %		61	39
E 12	50	38	12
E 11	119	74	45
E 10	52	29	23
E 9	36	8	28
Gehobener Dienst gesamt	257	149	108
Gehobener Dienst in %		58	42
E 8	18	4	14
E 7	10	10	0
E 6	45	15	30
E 5	21	9	12
Azubi	4	1	3
Mittlerer und einfacher Dienst gesamt	98	39	59
Mittlerer und einfacher Dienst in %		40	60
Gesamt:	653	400	253
Gesamt in %:		61	39



Tabelle 2: Beschäftigtenstruktur Hochschule gesamt (Stand: 30.06.2020)

	Gesamt männlich	Gesamt weiblich	7100 männlich	7100 weiblich	7200 männlich	7200 weiblich
Professor*innen (ohne HSL)	133	35	13	5	21	2
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	11	16	1	1	0	0
Drittmittelpersonal der Fakultäten	123	39	21	7	20	2
Weitere Mitarbeiter*innen der Fakultäten	74	65	11	11	12	5
Hochschulleitung inkl. Stabsstellen	15	42				
Zentrale Hochschulverwaltung inkl. Bibliothek/ Rechenzentrum/ Career Service	44	56				
gesamt	400	253	46	24	53	9
Gesamt männlich und weiblich	653		70		62	

	7300 männlich	7300 weiblich	7400 männlich	7400 weiblich
Professor*innen (ohne HSL)	16	7	29	6
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	3	2	2	2
Drittmittelpersonal der Fakultäten	13	11	47	7
Weitere Mitarbeiter*innen der Fakultäten	7	18	14	8
Hochschulleitung inkl. Stabsstellen				
Zentrale Hochschulverwaltung inkl. Bibliothek/Rechenzentrum/Career Service				
gesamt	39	38	92	23
Gesamt männlich und weiblich	77		115	



	7500 männlich	7500 weiblich	7600 männlich	7600 weiblich	7700 männlich	7700 weiblich
Professor*innen (ohne HSL)	21	4	12	1	14	7
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	2	0	0	1	0	2
Drittmittelpersonal der Fakultäten	16	3	2	1	3	8
Weitere Mitarbeiter*innen der Fakultäten	18	7	7	8	1	5
gesamt	57	14	21	11	18	22
Gesamt männlich und weiblich	71		32		40	

	7780 männlich	7780 weiblich	7800 männlich	7800 weiblich
Professor*innen (ohne HSL)	1	0	6	3
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	3	8	0	0
Drittmittelpersonal der Fakultäten	1	0	0	0
Weitere Mitarbeiter*innen der Fakultäten	0	2	4	1
gesamt	5	10	10	4
Gesamt männlich und weiblich	15		14	



Tabelle 3: Frauenanteil in Gremien und Leitungspositionen (Stichtag 30.06.2020)

	Führungskräfte	weiblich	männlich
Gremien	Rektorat	3	1
	Senat	3	10
	Erweiterter Senat	4	11
	Hochschulrat	3	4
	Personalrat	8	4
Verwaltung/Zentrale Einrichtungen	Dezernat Studienangelegenheiten	0	1
	Dezernat Finanzen und Beschaffung	0	1
	Dezernat Personalangelegenheiten	1	0
	Dezernat Technik	1	0
	Hochschulbibliothek	1	0
	Rechenzentrum	0	1
	Gesamt	24	33
	Frauenanteil gesamt	42 %	

Tabelle 4: Frauenanteil in den Organen der Fakultäten (Stichtag 30.06.2020)

Fakultäten	Dekan*in weiblich	Dekan*in männlich	Prodekan*in weiblich	Prodekan*in männlich
01 Bauingenieurwesen	0	1	0	1
02 Elektrotechnik	0	1	0	1
03 Landbau/Umwelt/Chemie	1	0	1	0
04 Informatik/Mathematik	0	1	0	1
05 Maschinenbau	0	1	0	1
06 Geoinformation	0	1	0	1
07 Wirtschaftswissenschaften	0	1	0	1
08 Design	1	0	1	0
Gesamt	2	6	2	6
Frauenanteil	25,00%		25,00%	



Fakultäten	Studiendekan*in weiblich	Studiendekan*in männlich	Fakultätsrat weiblich	Fakultätsrat männlich
01 Bauingenieurwesen	0	1	3	6
02 Elektrotechnik	0	1	3	6
03 Landbau/Umwelt/Chemie	1	4	3	6
04 Informatik/Mathematik	2	2	0	9
05 Maschinenbau	0	1	2	7
06 Geoinformation	0	2	2	4
07 Wirtschaftswissenschaften	0	4	5	4
08 Design	0	1	3	3
Gesamt	3	16	21	45
Frauenanteil	15,80%		31,80%	

Tabelle 5: Frauenanteil unter wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Fakultäten
(Stichtag 30.06.2020)

Fakultäten	gesamt	männlich	weiblich	Frauenanteil in %
01 Bauingenieurwesen	13	8	5	38
02 Elektrotechnik	8	7	1	13
03 Landbau/Umwelt/Chemie	11	7	4	36
04 Informatik/Mathematik	35	30	5	14
05 Maschinenbau	6	3	3	50
06 Geoinformation	3	2	1	33
07 Wirtschaftswissenschaften	9	3	6	67
08 Design	0	0	0	-
Gesamt	85	60	25	29



Tabelle 6: Frauenanteil Doktorand*innen nach Fakultäten (Stichtag 30.06.2020)

Fakultäten	Doktorand*innen	Davon männlich	Davon weiblich	Frauenanteil in %
01 Bauingenieurwesen	3	3	0	0
02 Elektrotechnik	4	2	2	50
03 Landbau/Umwelt/Chemie	13	6	7	54
04 Informatik/Mathematik	3	3	0	0
05 Maschinenbau	3	3	0	0
06 Geoinformation	0	0	0	-
07 Wirtschaftswissenschaften	3	2	1	34
08 Design	0	0	0	-
Gesamt	29	19	10	35

Tabelle 7: Frauenanteil nach Studiengang der Fakultät (exkl. Doktorand*innen) zum Stichtag 01.11.2020

Fakultäten	Studierende	Davon männlich	Davon weiblich	Frauenanteil in %
01 Bauingenieurwesen	583	437	146	25
02 Elektrotechnik	430	391	39	9
03 Landbau/Umwelt/Chemie	769	390	378	49
04 Informatik/Mathematik	747	607	138	18
05 Maschinenbau	677	625	52	8
06 Geoinformation	365	254	111	30
07 Wirtschaftswissenschaften	1.120	564	556	50
08 Design	139	57	82	59
Gesamt	4.830	3.325	1.502	31



Tabelle 8: Bewerberlage im Berichtszeitraum (01.07.2018 -30.06.2020)

Bewerbungen	Gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote in %
Professor*innen	279	229	50	18
Mitarbeiter*innen für lehrbezogene Aufgaben	301	175	126	42
Sachbearbeiter*innen	752	194	558	74
Weitere Mitarbeiter*innen	174	80	94	54
Gesamt	1506	678	828	55

eingestellt	Gesamt	männlich	weiblich	Frauenquote in %
Professor*innen	19	14	5	26
Mitarbeiter*innen für lehrbezogene Aufgaben	29	18	11	38
Sachbearbeiter*innen	34	5	29	85
Weitere Mitarbeiter*innen	9	6	3	33
Gesamt	91	43	48	53



Erläuterungen zur Tabelle 9 in Anlehnung an Frauenförderstatistik:

Mitarbeiter/-in für lehrbezogene Aufgaben: (Mitarbeiter/-in für forschungsbezogene Aufgaben, Dozent/-in ohne Leitungsfunktion, Referent/-in ohne Leitungsfunktion, wissenschaftliche(r) und künstlerische(r) Mitarbeiter/-in oder Assistent/-in ohne Leitungsfunktion, Laboringenieur/-in, Techniker/-in, technische(r) Angestellte(r), technische(r) Assistent/-in, (Teil-)Konstrukteur/-in, Meister/-in, Vertreter/-in einer Professur, Lehrkraft für besondere Aufgaben, Fachreferent/-in);

Sachbearbeiter/-in: (in der Verwaltung, technische(r) Mitarbeiter/-in, Justitiar/-in, Innenrevisor/-in, DV-Angestellte(r), Angestellte(r) im Archivdienst, Bibliothekar/-in, Laborant/-in);

Weitere(r) Mitarbeiter/-in (Beschäftigte – soweit nicht in den Funktionen 1 bis 9 erfasst; u. a. Bürohilfskraft, Hausmeister/-in, Pförtner/-in, Berufskraftfahrer/-in, Gärtner/-in, Sekretär/-in, Mitarbeiter/-in für verwaltungstechnische und organisatorische Aufgaben, Bibliotheksassistent/-in, vormals Arbeiter/-in)

Achtung: keine geringfügig beschäftigten studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräfte

Tabelle 9: Vollzeit-und Teilzeitbeschäftigung sowie Befristung von Arbeitsverhältnissen (Stand: 30.06.2020)

	Vollzeit männlich	Vollzeit weiblich	Teilzeit männlich	Teilzeit weiblich
Professor*innen	130	30	3	5
Mitarbeiter*innen für lehrbezogene Aufgaben	12	18	3	24
Sachbearbeiter*innen	7	10	4	6
Weitere Mitarbeiter*innen	170	104	71	56
Gesamt	319	162	81	91
	481		172	

	unbefristet männlich	unbefristet weiblich	befristet männlich	befristet weiblich
Professor*innen	133	35	0	0
Mitarbeiter*innen für lehrbezogene Aufgaben	4	17	11	25
Sachbearbeiter*innen	6	10	5	6
Weitere Mitarbeiter*innen	110	104	131	56
Gesamt	253	166	147	87
	419		234	



Tabelle 10: Elternzeit 01.07.2018 -30.06.2020

	Anzahl	Prozent
Männer	24	49,0
Frauen	25	51,0
gesamt	49	

Tabelle 11: Entwicklung der Frauenanteile in % im Zeitraum von 2004 bis 2020

	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Professor*innen	14,9	16,1	17,8	17,9	18,7	19,2	20,0	21,5	20,8
Hochschulleitung inkl. Stabstellen	40,0	61,5	66,6	63,2	63,4	65,0	68,0	71,7	73,7
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	65,0	66,6	68,9	63,6	58,3	61,5	60,0	58,3	59,3
Weitere Mitarbeiter*innen	57,1	56,8	53,7	48,0	44,9	48,1	46,6	43,0	39,9
gesamt	41,0	42,0	42,0	40,0	38,3	40,6	39,6	40,3	38,7

Abbildung 1: Entwicklung der Frauenanteile in % von 2004 bis 2020

