

Gleichstellungsplan



Impressum

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:

Rektor Prof. Dr.-Ing. Ingo Gestring

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

Vorwort	4
1. Einleitung	5
2. Bestandsaufnahme und Analyse	5
3. Maßnahmen	9
4. Geltungsdauer	14
Erstellt von:	14
Anlagen	15
Tabelle 1: Anzahl Beschäftigte gesamt (Stand: 30.06.2024)	15
Tabelle 2: Anzahl Beschäftigte gesamt in Vollzeit (Stand: 30.06.2024)	15
Tabelle 3: Anzahl Beschäftigte gesamt in Teilzeit größer gleich 80% der regulären Arbeitszeit (Stand: 30.06.2024)	16
Tabelle 4: Anzahl Beschäftigte gesamt in Teilzeit unter 80% der regulären Arbeitszeit (Stand: 30.06.2024)	16
Tabelle 5: Beschäftigte gesamt unbefristet (Stand: 30.06.2024)	17
Tabelle 6: Beschäftigte gesamt befristet (Stand: 30.06.2024)	17
Tabelle 7: Hochschulleitung und Leitung der Fakultäten (Stand: 30.06.2024)	18
Tabelle 8: Frauenanteil in zentralen Gremien der Hochschule (Stand: 01.07.2024)	18
Tabelle 9: Auszubildende (Stand: 31.12.2024)	18

Vorwort

Die HTW Dresden hat den Anspruch, die chancengerechte Zusammenarbeit und gleichberechtigte Teilhabe zu fördern. Dies ist im Leitbild der Hochschule verankert. Das Hauptziel der Gleichstellungsarbeit ist es, eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter auf allen Qualifizierungsstufen zu erreichen.

Der Gleichstellungsplan basiert auf den Vorgaben der Verfassung des Freistaates Sachsen, dem Sächsischen Hochschulgesetz (SächsHSG) und dem Sächsischen Gleichstellungsgesetz (SächsGleiG), insbesondere §§ 23 bis 25. Er soll dazu beitragen, dass die Gleichstellungsziele unter Beteiligung aller Mitglieder der Hochschule verwirklicht werden können.

Eine weitere Grundlage für die Gleichstellungsarbeit ist das Gleichstellungskonzept 2023-2026 der HTW Dresden. In der Zielvereinbarung der Hochschule mit dem Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft, Kultur und Tourismus (SMWK) für die Jahre 2025-2028, im Hochschulentwicklungsplan 2025 und dessen Fortschreibung sowie im Personalentwicklungskonzept der Hochschule ist die Gleichstellung als übergreifendes Thema enthalten.

1. Einleitung

Der Abschnitt 2 des Gleichstellungsplanes beinhaltet eine Bestandsaufnahme in Bezug auf die Frauenanteile bei den einzelnen Beschäftigtengruppen und Beschäftigungssituationen (Teilzeit/Vollzeit, Befristung) sowie eine Analyse dieser Bestandsaufnahme, wobei auch Vergleiche mit der Situation zu früheren Zeitpunkten vorgenommen werden.

In dem Abschnitt 3 sind Maßnahmen zum Erreichen der Geschlechterparität dargestellt. Dabei werden sowohl bereits durchgeführte Maßnahmen als auch Maßnahmen, die auf Grund der Analyse (Abschnitt 2) geplant sind, beschrieben. Es erfolgt eine Unterteilung in zielgruppenspezifische und zielgruppenübergreifende Maßnahmen.

2. Bestandsaufnahme und Analyse

Die Tabellen mit statistischen Angaben, auf die in diesem Abschnitt verwiesen wird, sind als Anlagen beigelegt. Sie beinhalten Daten aus HTW-internen Statistiken. Die zu Vergleichszwecken angegebenen Daten vom Stichtag 30.06.2020 wurden dem Frauenförderplan 2021-2024 entnommen.

Frauenanteile bei den einzelnen Beschäftigtengruppen

Zum Stichtag 30.06.2024 waren an der HTW Dresden insgesamt 684 Personen beschäftigt (siehe Tabelle 1). Der Frauenanteil bei der Gesamtzahl der Beschäftigten betrug 39,6 % und ist unverändert geblieben im Vergleich zum Stichtag 30.06.2020. Etwas weniger als ein Drittel des Personals sind Beschäftigte in Lehre und Forschung (ohne Professor*innen).

Aus der Erhebung in Tabelle 1 ist ersichtlich, dass bei allen Beschäftigtengruppen, außer in der Gruppe der weiteren Beschäftigten¹, Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Dabei ist mit 20,9 % der Frauenanteil in der Gruppe der Professor*innen am geringsten. Im Vergleich zum Stichtag 30.06.2020, wo 22 % der Professuren weiblich besetzt waren, hat sich der Anteil leicht verringert. Bei der Neubesetzung von Professuren (Tätigkeitsbeginn an der HTW Dresden) im Zeitraum vom 01.07. 2020 bis zum 30.06.2024 waren 9 von insgesamt 26 weiblich.

¹ Zu den weiteren Beschäftigten zählen: Sachbearbeiter*innen, Verwaltungspersonal, Mitarbeiter*innen der Bibliothek, des Dezernates Technik und des Zentrums für Informationsdienste und Digitale Transformation (ZID).

Frauenanteile in Bezug auf den Umfang der Beschäftigung

Weiterhin erfolgte eine Erhebung hinsichtlich des Umfangs der Beschäftigung. Von den 684 Beschäftigten waren 487 in Vollzeit tätig (siehe Tabelle 2), das entspricht einem Anteil von 71,2 %. Während sich der Frauenanteil beim gesamten Personal auf 39,6 % beläuft (siehe Tabelle 1), beträgt er bei den Vollzeitbeschäftigten, über alle Beschäftigtengruppen betrachtet, lediglich 31,2 % (siehe Tabelle 2). Somit sind Frauen überproportional häufig in Teilzeit tätig. Besonders ausgeprägt ist diese Diskrepanz in der Gruppe der weiteren Beschäftigten: 62,1 % der Beschäftigten dieser Gruppe sind weiblich, aber der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten liegt nur bei 50,4 %.

In den Tabellen 3 und 4 werden die Anzahlen der Teilzeitbeschäftigten weiter aufgeschlüsselt: Teilzeit mit mindestens 80 % der regulären Arbeitszeit (d.h. die Anzahl der Arbeitsstunden ist nicht deutlich geringer als bei einer Vollzeitbeschäftigung) und Teilzeit mit weniger als 80 %.

Bei der Teilzeitbeschäftigung mit mindestens 80 % (siehe Tabelle 3) gibt es in der Gruppe der Professor*innen und in der Gruppe der Führungskräfte Verwaltung jeweils nur eine Person, so dass der angegebene prozentuale Anteil nicht repräsentativ ist. Bei den Gruppen der Beschäftigten Lehre und Forschung bzw. der weiteren Beschäftigten ist jeweils ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen (58,3 % bzw. 87,0 %).

Bei der Teilzeitbeschäftigung unter 80 % (siehe Tabelle 4) ist auffällig, dass in der Gruppe der Professor*innen der Frauenanteil 55,6 % beträgt. Da insgesamt nur 20,9 % der Professuren weiblich besetzt sind, kann geschlossen werden, dass größere Arbeitszeitreduzierungen in dieser Beschäftigtengruppe überproportional häufig von Frauen in Anspruch genommen werden. Bei den Beschäftigten Lehre und Forschung liegt der Frauenanteil (39,5 %) nur geringfügig über dem Anteil weiblicher Personen bei der Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Gruppe (siehe Tabelle 1: 34,8 %). Dahingegen beläuft sich der Frauenanteil in der Gruppe der weiteren Beschäftigten auf 84,8 % und somit liegt er deutlich über dem Anteil weiblicher Personen bei der Gesamtzahl der Beschäftigten in dieser Gruppe (siehe Tabelle 1: 62,1 %).

Ein möglicher Grund für die Teilzeitbeschäftigung ist die Arbeitszeitreduzierung auf Grund der sogenannten Work-Life-Balance², wo private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Aspekte zum Tragen kommen. Als zentraler Punkt wird hierbei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen. Betreuungs- und Pflegeaufgaben werden in der Regel häufiger von Frauen übernommen. Daher sind Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (siehe Abschnitt 3.2) notwendig, damit mehr Frauen in Vollzeit tätig sein können bzw. eine höhere Stundenzahl bei Teilzeitbeschäftigung leisten können. Aber auch

² (für weitere Informationen siehe zum Beispiel

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95550/eb8fab22f858838abd0b8dad47cbe95d/work-life-balance-data.pdf>)

der gesundheitliche Aspekt ist nicht zu vernachlässigen. Mit einem guten Gesundheitsmanagement kann zum einen der Reduzierung der Arbeitszeit aus gesundheitlichen Gründen vorgebeugt werden, zum anderen aber auch die Wiedereingliederung nach einer Krankheit und eine rasche Erhöhung der Arbeitszeit erreicht werden.

Als ein weiterer Grund für Teilzeitbeschäftigung muss in Betracht gezogen werden, dass manche Stellen von vornherein nicht als Vollzeitstellen ausgeschrieben sind, da die zur Verfügung stehenden Haushalts- oder Drittmittel nur eine geringere Stundenzahl ermöglichen.

Frauenanteile in Bezug auf Befristung

Die Tabellen 5 und 6 beziehen sich auf die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen. Von den insgesamt 456 unbefristet Beschäftigten waren 185 weiblich, was einem Anteil von 40,6 % entspricht (siehe Tabelle 5). Hier kann festgestellt werden, dass dies ungefähr dem Frauenanteil bei der Gesamtzahl der Beschäftigten (39,6 %, siehe Tabelle 1) entspricht. Zum Stichtag 30.06.2020 waren 39,6 % der unbefristet Beschäftigten weiblich, d.h. es gab diesbezüglich eine geringfügige Steigerung.

Bei den einzelnen Beschäftigtengruppen, mit Ausnahme der Gruppe der Beschäftigten Lehre und Forschung, gibt es nur geringe Abweichungen zwischen dem Frauenanteil bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen und dem Frauenanteil, bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten der jeweiligen Gruppe insgesamt (siehe Tabelle 1). Bei den Beschäftigten Lehre und Forschung sind insgesamt 34,8 % weiblich und bei den unbefristeten Beschäftigten dieser Gruppe beläuft sich der Frauenanteil sogar auf 41,9 %.

Im Zeitraum von 2020-2024 erfolgten 29 Einstellungen auf unbefristete Stellen in Lehre und Forschung (ohne Professuren), davon wurden 8 Stellen mit Frauen besetzt.

Aus der Tabelle 6 geht hervor, dass es bei den Führungskräften Verwaltung keine befristeten Beschäftigungsverhältnisse gibt. Bei den Professuren gibt es eine befristete Stelle und diese ist männlich besetzt (Frauenanteil 0 % nicht repräsentativ).

Zusammenfassend ist zu sagen, dass in Bezug auf die Besetzung unbefristeter Stellen keine Benachteiligung von Frauen zu erkennen ist.

Der Grund für die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen ist darin zu sehen, dass die Förderung von Projekten durch Drittmittel nur zeitlich begrenzt erfolgt.

Frauenanteile in der Hochschulleitung und in den Leitungen der Fakultäten

Die Hochschulleitung war zum Stichtag 30.06.2024 geschlechterparitatisch besetzt (siehe Tabelle 7). Jedoch ist bei den Leitungen der insgesamt acht Fakultäten eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen: nur eine Fakultät wird von einer Frau geleitet und in nur zwei Fakultäten wird die Funktion des Prodekans von einer weiblichen Person ausgeübt.

Frauenanteile in Gremien der Hochschule

In der Tabelle 8 ist der Frauenanteil in zentralen Gremien der Hochschule dargestellt. Die genannten Gremien (außer dem Hochschulrat) werden durch Wahlen besetzt.

Die drei Mitglieder des Hochschulrates, die durch den Senat der HTW Dresden vorgeschlagen wurden, sind Frauen.

Bei den Mitgliedern des Senates ist eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen, in den anderen zentralen Gremien ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen.

Frauenanteile bei Ausbildungsverhältnissen

Bei den Auszubildenden an der HTW Dresden beträgt der Anteil weiblicher Personen 75 % (siehe Tabelle 9). Auf Grund der sehr geringen Gesamtzahl von Auszubildenden kann dies jedoch nicht als repräsentativ betrachtet werden.

3. Maßnahmen

Seit 01.10.2021 erhält die HTW Dresden Fördermittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (aktuelle Programmphase: bis 30.06.2026). Dadurch können u.a. zusätzliche Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt werden. Diese und weitere Maßnahmen für die Beschäftigtengruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (siehe Bestandsaufnahme im Abschnitt 2), werden im Abschnitt 3.1 beschrieben. Der Abschnitt 3.2 ist den zielgruppenübergreifenden Maßnahmen gewidmet.

Mit dem im August 2024 eingereichten Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule hat sich die HTW Dresden für die Teilnahme an der nächsten Programmphase (Professorinnenprogramm 2030) qualifiziert. Daher können die nachfolgend genannten Maßnahmen konsolidiert und ausgebaut werden.

3.1 Zielgruppenspezifische Maßnahmen

Zielgruppe: Professorinnen

Zum Ende des Zeitraums der Zielvereinbarung 2025-2028 mit dem SMWK wird ein Frauenanteil von 22,0 % bei den Professuren angestrebt. Besonders bei dem Anteil weiblich besetzter Professuren in den MINT-Fakultäten sind Verbesserungen notwendig. Im Zeitraum von 2025-2029 sind voraussichtlich 24 Professuren neu zu besetzen, davon 21 an MINT-Fakultäten.

Die rechtliche Grundlage für die Durchführung von Berufungsverfahren bilden das Sächsische Hochschulgesetz (SächsHSG) und die Berufsordnung der HTW Dresden (Fassung vom 12.12.2023). Es wird auf eine geschlechterparitätische Besetzung der Berufungskommissionen geachtet. Insbesondere ist die Vorgabe, dass mindestens drei stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommission Frauen sind (SächsHSG § 61, Abs. (2), Satz 2), einzuhalten. Künftig soll verstärkt darauf geachtet werden, dass in allen Statusgruppen (Professor*innen, Mitarbeiter*innen, Studierende) weibliche Vertreter in der Berufungskommission mitwirken.

Ein erweitertes Monitoring der Berufungsprozesse kann zur Erkennung von Verbesserungspotenzialen beitragen.

Ergänzend zur Berufsordnung wurde im Rahmen des Projektes Prof@htw2025 ein Berufsungleitfaden erarbeitet und im Juli 2024 veröffentlicht. Dieser dient als Handreichung für alle am Berufungsverfahren Mitwirkenden, um chancengerechte Verfahren zu gewährleisten.

Ein wichtiges Instrument bei der Gewinnung von Professorinnen ist die aktive Ansprache potenzieller Interessentinnen. Dazu werden Wissenschaftlerinnen-Datenbanken, Informationsportale sowie Kontakte zu Fach- und Berufsverbänden genutzt. Im Rahmen der Erweiterung des Informationsangebotes zum Thema „Berufungsverfahren“ auf den Webseiten der Hochschule wurde der prof@HTWD-Talentpool aufgebaut.

Für Frauen, die an einer Professur interessiert sind, wurde als Maßnahme im Rahmen des Professorinnenprogramms das Veranstaltungsformat „Online-Berufungstraining & Coaching für Frauen“ angeboten. Weitere Veranstaltungen zu diesem Thema sind vorgesehen.

Im September 2024 wurde für die Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertretende sowie für die Dekan*innen der Fakultäten ein Workshop zum Thema „Berufungsverfahren auf Professuren unter Gleichstellungsperspektive“ angeboten.

Im März 2025 ist die HTW Dresden der von der Hochschulrektorenkonferenz initiierten Selbstverpflichtung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“ beigetreten.

Zielgruppe: Beschäftigte Lehre und Forschung

Der Graduiertenservice der Hochschule bietet Formate zur Qualifizierung und Vernetzung aller wissenschaftlichen Beschäftigten an. Die gegenseitige Vernetzung der Wissenschaftler*innen wird z.B. im Rahmen der Veranstaltung „Dr. Stammtisch“ gefördert. Obwohl sich Graduiertenservice und „Dr. Stammtisch“ nicht nur an Frauen richten, schaffen sie gute Rahmenbedingungen für gezielte Frauenförderung. Eine Vernetzung weiblicher Wissenschaftler über die Hochschule hinaus wird durch das im Jahr 2022 gegründete „Women@DDc Network“ ermöglicht. Die Veranstaltungen dieses Netzwerkes stehen den Wissenschaftlerinnen der Mitgliedseinrichtungen der Forschungsallianz DRESDEN-concept e.V., zu denen auch die HTW Dresden gehört, offen.

Für weibliches Lehrpersonal gibt es momentan noch keine speziellen Austauschformate, die über die hochschuldidaktischen Angebote hinausgehen. Es soll geprüft werden, ob neue Formate entwickelt und angeboten werden können.

Im Rahmen der Maßnahmen der Professorinnenprogramms wurden Workshops zu den Themen: „Resilient Handling of Stress - Time- and Stress Management for Women in Science“ und „Sharing Care Responsibilities for Women in Science“³ sowie ein Bewerbungstraining „Karriereplanung und Bewerbungsstrategien für Promovendinnen & Postdocs“ angeboten. Diese Veranstaltungen dienen dem Ziel, den Nachwuchswissenschaftlerinnen Wege zur Fortsetzung ihrer beruflichen Laufbahn im

³ Die Workshops fanden in englischer Sprache statt, um auch internationalen Wissenschaftlerinnen eine Teilnahme zu ermöglichen.

wissenschaftlichen Bereich aufzuzeigen und die entsprechenden Rahmenbedingungen dafür zu verbessern. Für die neue Programmphase des Professorinnenprogramms sind die Entwicklung eines Coachingprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie die Durchführung weiterer Veranstaltungen zu den genannten Themengebieten geplant.

Zurzeit gibt es noch keine Maßnahmen zur systematischen und gezielten Ansprache potenzieller Interessentinnen für zu besetzende Stellen im Bereich der Mitarbeit in Lehre und Forschung. Die Entwicklung solcher Maßnahmen sollte in Betracht gezogen werden, um den Anteil weiblicher Personen auch in dieser Beschäftigtengruppe zu erhöhen. Beispielsweise kann durch Lehrende und Forschende eine gezielte Ansprache weiblicher studentischer bzw. wissenschaftlicher Hilfskräfte erfolgen, um diese frühzeitig für eine berufliche Laufbahn an der Hochschule zu begeistern.

Zielgruppe: Führungskräfte Verwaltung

Die Gewinnung von Führungskräften aus den eigenen Reihen wird als Maßnahme im Personalentwicklungskonzept der HTW Dresden beschrieben. Die jeweiligen Beschäftigten sollen in besonderer Weise auf ihre Eignung aufmerksam gemacht werden. Durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, z.B. am Fortbildungszentrum des Freistaates Sachsen, können die Beschäftigten auf die Übernahme von Führungstätigkeiten vorbereitet werden. Es muss darauf geachtet werden, dass vor allem interessierten Frauen die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht wird.

Zielgruppe: weitere Beschäftigte

In dieser Beschäftigtengruppe ist, im Gegensatz zu den anderen Gruppen, mit 62,1 % (siehe Tabelle 1) ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Um hier ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, sollte eine gezielte Ansprache potenzieller männlicher Interessierter für die Bewerbung auf Stellen in Tätigkeitsbereichen, die üblicherweise seltener von Männern gewählt werden (z.B. in der Verwaltung), erfolgen.

3.2 Zielgruppenübergreifende Maßnahmen

Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

In sämtlichen Stellenausschreibungen der HTW Dresden werden qualifizierte Interessentinnen ausdrücklich um ihre Bewerbung gebeten. Zudem enthalten die Ausschreibungen die Information, dass die HTW Dresden als familiengerechte Hochschule zertifiziert wurde. Soweit zwingende dienstliche bzw. gesetzliche Belange nicht entgegenstehen, sollen die Arbeitsplätze auch für Teilzeitbeschäftigung angeboten werden.

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

Im 4. Quartal 2024 wurde ein digitales Bewerber-/Berufungsmanagementsystem eingeführt, welches eine höhere Transparenz und Professionalität der Auswahlprozesse ermöglicht.

Mitwirkung in Gremien und Leitungsfunktionen

Im Hinblick auf eine paritätische Gremienbesetzung und auf die Zusammensetzung der Fakultätsleitungen ist es notwendig, mehr Frauen zu gewinnen, die sich zur Wahl stellen. Anstehende Wahlen müssen aktiv und hochschulweit beworben werden, indem über interne Kommunikationswege auf die Bedeutung der Gremien und Leitungsfunktionen aufmerksam gemacht wird und vor allem weibliche Hochschulmitglieder zur Kandidatur motiviert werden. Gremien- und Kommissionsvorsitzende sowie Führungskräfte sollen rechtzeitig darauf hingewiesen werden, potenzielle weibliche Kandidaten persönlich auf die Wahl aufmerksam zu machen. Es soll geprüft werden, welche Unterstützung für die Gremientätigkeit von Frauen angeboten werden kann.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die HTW Dresden wurde im Juni 2014 mit dem Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ ausgezeichnet. Im Jahr 2023 wurde die erfolgreiche Durchführung der dritten Re-Auditierung bestätigt. Die Maßnahmen und Prozesse der familiengerechten Hochschule sind im Qualitätsmanagement abgebildet. Der Erfolg der Maßnahmen soll durch regelmäßige Befragungen der Beschäftigten kontrolliert werden.

Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für familiengerechtes Arbeiten wurden zwischen der Hochschule und dem Personalrat die Dienstvereinbarung „Mobile Arbeit“ (Dez. 2023) sowie die Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit an der HTW (März 2025) abgeschlossen.

Um die Maßnahmen zu dem Thema „familiengerechte Hochschule“ erfolgreich verwirklichen zu können, ist es wesentlich, dass alle Beschäftigten und insbesondere die Führungskräfte der Hochschule, für dieses Thema sensibilisiert sind. Dazu können die Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms genutzt werden. Im September 2024 wurde ein Workshop zu dem Thema „Familien- und geschlechtergerechtes Führen“ durchgeführt. Im Juni 2025 findet ein Online-Workshop „Agile Vereinbarkeit: Familie und Karriere in der Wissenschaft partnerschaftlich gestalten“ statt. Weitere Veranstaltungen zum Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Verbesserung der

familiengerechten Infrastruktur gehören zu den Zielstellungen der aktuellen und künftigen Phase des Professorinnenprogramms.

Hochschulgesundheitsmanagement

Vom Hochschulgesundheitsmanagement werden zahlreiche Maßnahmen wie z.B. Bewegungskurse und Vorträge angeboten, welche positive Rahmenbedingungen für die berufliche Tätigkeit schaffen und zu einer Erhöhung des Gesundheitsbewusstseins der Beschäftigten beitragen. Durch die Aktivitäten des Hochschulgesundheitsmanagements kann die Attraktivität der HTW Dresden als Arbeitgeber gesteigert werden.

Antidiskriminierung

Die HTW Dresden missbilligt jegliche Form von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

Bei Diskriminierung bzw. Verdacht auf Diskriminierung kann von den Beschäftigten der Hochschule die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (§ 13 AGG) in Anspruch genommen werden. Zudem beraten die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auf Anfrage zu den Themen: Diskriminierung nach dem AGG, sexuelle Belästigung und Gewalt sowie Konflikte am Arbeitsplatz.

Auf den Webseiten der Hochschule wurde eine Handlungsempfehlung zur diversitäts- und gendersensiblen Sprache veröffentlicht.

4. Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan tritt am 01.07.2025 in Kraft und gilt für einen Zeitraum von vier Jahren. Nach zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

Der Gleichstellungsplan ist an der Hochschule zu veröffentlichen.

Erstellt von:

Gez.

Prof. Dr. Beate Jung
Gleichstellungsbeauftragte
der HTW Dresden

Gez.

Dipl.-Kffr. Peggy Udtke
Dezernentin Personalangelegenheiten

Freigegeben durch das Rektorat am 24.06.2025

Anlagen

Tabelle 1: Anzahl Beschäftigte gesamt (Stand: 30.06.2024)

Gesamtes Personal	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
Professor*innen	163	34	20,9
Beschäftigte Lehre und Forschung	302	105	34,8
Führungskräfte Verwaltung	13	4	30,8
weitere Beschäftigte	206	128	62,1
gesamt	684	271	39,6

Tabelle 2: Anzahl Beschäftigte gesamt in Vollzeit (Stand: 30.06.2024)

Vollzeit	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
Professor*innen	153	28	18,3
Beschäftigte Lehre und Forschung	185	52	28,1
Führungskräfte Verwaltung	12	3	25,0
weitere Beschäftigte	137	69	50,4
gesamt	487	152	31,2

Tabelle 3: Anzahl Beschäftigte gesamt in Teilzeit größer gleich 80% der regulären Arbeitszeit (Stand: 30.06.2024)

Teilzeit $\geq$ 80 %	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
Professor*innen	1	1	100,0
Beschäftigte Lehre und Forschung	36	21	58,3
Führungskräfte Verwaltung	1	1	100,0
weitere Beschäftigte	23	20	87,0
gesamt	61	43	70,5

Tabelle 4: Anzahl Beschäftigte gesamt in Teilzeit unter 80% der regulären Arbeitszeit (Stand: 30.06.2024)

Teilzeit < 80 %	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
Professor*innen	9	5	55,6
Beschäftigte Lehre und Forschung	81	32	39,5
Führungskräfte Verwaltung	0	0	0,0
weitere Beschäftigte	46	39	84,8
gesamt	136	76	55,9

Tabelle 5: Beschäftigte gesamt unbefristet (Stand: 30.06.2024)

unbefristet	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
Professor*innen	162	34	21,0
Beschäftigte Lehre und Forschung	129	54	41,9
Führungskräfte Verwaltung	13	4	30,8
weitere Beschäftigte	152	93	61,2
gesamt	456	185	40,6

Tabelle 6: Beschäftigte gesamt befristet (Stand: 30.06.2024)

befristet (mit Sachgrund)	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
Professor*innen	1	0	0,0
Beschäftigte Lehre und Forschung	173	51	29,5
Führungskräfte Verwaltung	0	0	0,0
weitere Beschäftigte	54	35	64,8
gesamt	228	86	37,7

Tabelle 7: Hochschulleitung und Leitung der Fakultäten (Stand: 30.06.2024)

	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
Hochschulleitung	4	2	50,0
Dekan*innen	8	1	12,5
Prodekan*innen	8	2	25,0

Tabelle 8: Frauenanteil in zentralen Gremien der Hochschule (Stand: 01.07.2024)

Zentrales Gremium	gesamt	weiblich	Frauenanteil in %
Senat	17	4	23,5
Erweiterter Senat	20	9	45,0
Hochschulrat	7	3	42,9
Personalrat	12	6	50,0

Tabelle 9: Auszubildende (Stand: 31.12.2024)

Auszubildende	gesamt	weiblich
Baustoffprüfer/-in	0	0
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	1	1
Gärtner/-in Zierpflanzenbau	3	2