

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

## DER HOCHSCHULEN DES SAARLANDES

2021	ausgegeben zu Saarbrücken, 10. Juni 2021	Nr. 51
------	--	--------

UNIVERSITÄT DES SAARLANDES

Seite

Gleichstellungsplan der Universität des Saarlandes  
Vom 27. Mai 2021.....

420

## **Gleichstellungsplan der Universität des Saarlandes Vom 27. Mai 2021**

### **Inhaltsverzeichnis**

1. Präambel
2. Unterrepräsentanz und verbindliche Zielvorgaben
3. Universitätsentwicklungsplan, Sparmaßnahmen
4. Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
5. Stellenausschreibungen
6. Stellenbesetzungsverfahren
7. Berufungsverfahren
8. Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Universität
9. Digitalisierung und Gleichstellung
10. Chancengleichheit und Diversität in der Hochschule
11. Familie und Beruf
12. Familie und Studium
13. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung, Führung
14. Nachwuchsförderung und Stipendien
15. Bewertungsverfahren und Mittelverteilungen
16. Frauen- und Geschlechterstudien
17. Partnerschaftliches Verhalten
18. Gremien und Kommissionen
19. Geschlechtergerechte Sprache
20. Compliance Guide – Fokus Gender
21. Schlussbestimmungen

### **Anlagen:**

- 1) Studentische Hilfskräfte
- 2) Wissenschaftliche Mitarb.  
Erl. a) Wissenschaftliche Hilfskräfte  
Erl. b) Wissenschaftliche Mitarb.(befristet)  
Erl. c) Wissenschaftliche Mitarb.(unbefristet)
- 3) Wissenschaftliches Personal mit W- bzw. C-Besoldung + Anhang  
Juniorprofessuren
- 4) Verwaltungs- und technisches Personal
- 5) Formulierungen nach Ziffer 4 Absatz 1
- 6) Tabelle 1a: Gesamtbeschäftigte nach Besoldungsgruppen und Geschlecht
- 7) Tabelle 1b: Gesamtbeschäftigte nach Entgeltgruppen und Geschlecht
- 8) Tabelle 2: Funktionsebenen nach Geschlecht
- 9) Tabelle 3a: Voraussichtliche Personalfluktuatation durch Erreichen der Altersgrenze nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen)
- 10) Tabelle 3b: Voraussichtliche Personalfluktuatation durch Erreichen der Altersgrenze (mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen)
- 11) Tabelle 4a: Benennung konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanz (ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktion)
- 12) Tabelle 4b: Benennung konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an weiblichen Führungskräften mit Unterrepräsentanz (mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion)
- 13) Tabelle 5: Benennung konkreter Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in wesentlichen Gremien (§ 29 LGG)

## 1. Präambel

Zur Verwirklichung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hat die Universität des Saarlandes den folgenden Gleichstellungsplan (Frauenförderplan gemäß § 7 und § 8 LGG, § 6 Absatz 1 SHSG) beschlossen, mit welchem sie aktiv zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen und die in ihrem Zuständigkeitsbereich bestehende Unterrepräsentanz und strukturelle Benachteiligung von Frauen im Sinne des § 4 LGG weiter abbauen will. Als wesentliches Steuerungsinstrument für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung trägt er zur Verwirklichung des staatlichen Handlungsauftrags zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes bei. Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und damit auch die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Gemeinschaftsaufgabe für alle Mitglieder, Organe und Gliederungen der Universität des Saarlandes. Die Universität des Saarlandes, die Gleichstellungsbeauftragte sowie der Beirat für Frauenfragen verfolgen diese Ziele gemeinsam und in vertrauensvoller Zusammenarbeit. Darüberhinausgehende Regelungen im LGG, im Saarländischen Hochschulgesetz (SHSG) und im Saarländischen Personalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

## 2. Unterrepräsentanz und verbindliche Zielvorgaben

(1) Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Zur angemessenen Berücksichtigung der besonderen Situation von Frauen in der Hochschule werden auf der Grundlage der statistischen Erhebung nach § 6 LGG die Universitätsangehörigen in die in den Absätzen 2 und 3 definierten Bereiche unterteilt bzw. zusammengefasst (§ 3 Absatz 5 LGG).

(2) In Forschung, Lehre und wissenschaftlichen Diensten gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in einem der in Anlagen 1 bis 4 bezeichneten Bereiche weniger Frauen beschäftigt sind, als ihrem Anteil an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe im Sinne von § 7 Absatz 6 LGG entspricht.

(3) In Verwaltung und Technik gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in einem der in Anlage 4 bezeichneten Bereiche im einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst bzw. in den entsprechenden Entgeltgruppen oder Besoldungsgruppen einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

(4) Für die Dauer des Gleichstellungsplans sind verbindliche Zielvorgaben in Prozent zu bestimmen für

- Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt (§ 7 Absatz 1 Satz 4 LGG)
- Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (§ 7 Absatz 1 Satz 4 LGG)
- Teilzeit- und Telearbeit in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (§ 17 Absatz 6 Satz 3 LGG)
- Besetzung von Gremien (§ 29 Absatz 2 Satz 1 bis 3 LGG)

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig an der Erstellung dieser Zielvorgaben zu beteiligen (§ 29 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 5 LGG).

(5) Als Steuerungsinstrument wurde der Qualitätszirkel Gender und Diversity mit dem Fokus Gender Policy zwischen zentraler und dezentraler Ebene als Kommunikationsformat implementiert. Diesem gehören an:

- die Dekaninnen und Dekane,
- die Vizepräsidentin/ der Vizepräsident für Verwaltung und Wirtschaftsführung und
- die Gleichstellungsbeauftragte.

Der Qualitätszirkel Gender und Diversity dient zugleich dem Austausch über die Fakultätsgleichstellungspläne.

### **3. Universitätsentwicklungsplanung, Sparmaßnahmen**

(1) Bei der Universitätsentwicklungsplanung trägt die Universität dafür Sorge, dass Genderstudien und Genderforschung mindestens im bestehenden Umfang erhalten bleiben. Gemäß der Empfehlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) vom 25.5.2020 spielt die Reflexion von Geschlecht und Vielfalt in vielen Forschungskontexten eine wichtige Rolle und ihre Berücksichtigung erhöht die wissenschaftliche Qualität. Deshalb unterstützt die Universität bei der Neubesetzung von Professuren die Genderforschung im Rahmen der Möglichkeiten.

Die medizinische Forschung ist geschlechtersensibel und wird geschlechtersensibel betrieben.

(2) Bei von der Universität beschlossenen kurzfristigen Wiederbesetzungssperren freigebliebener Stellen werden Elternzeitvertretungen generell ausgenommen.

(3) Müssen zusätzliche Personaleinsparungen erbracht werden, dürfen Vakanzen bei einer befristet besetzten Stelle, deren Inhaberin oder Inhaber sich in Elternzeit befindet, mindestens so lange nicht zur Erbringung von Sparbeiträgen herangezogen werden, bis der ursprünglich mit der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber vereinbarte Vertragsablauf erreicht ist. Satz 1 gilt entsprechend, wenn zur Erreichung des Vertragszwecks der Abschluss eines weiteren befristeten Vertrags erforderlich gewesen wäre, sofern im Übrigen beabsichtigte Vertragsverlängerungen die Erbringung eines Sparbeitrags aus der entsprechenden Stelle ausschließen. Längstens bleiben Vakanzen nach Satz 1 von Sparlasten ausgenommen, bis die - ohne Berücksichtigung der Elternzeit - nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (WissZeitVG), rechtlich längst mögliche Dauer des Dienstverhältnisses der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers erreicht ist. Für unbefristet besetzte Stellen gilt im Falle einer Vakanz wegen Elternzeit Absatz 2 sinngemäß (s. auch Punkt 11 Absatz 8).

(4) Werden infolge der Universitätsentwicklungsplanung oder durch Sparmaßnahmen Personalumsetzungen erforderlich, werden die hiervon Betroffenen so früh wie möglich informiert. Auf ihren Wunsch wird ihnen im Rahmen der Möglichkeiten Gelegenheit gegeben, sich durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen oder durch Umschulungsmaßnahmen für neue Tätigkeiten zu qualifizieren. Die Universität wird ihr bestehendes Angebot unter Gender-Gesichtspunkten überprüfen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten ausbauen.

(5) Die Grundsätze bei Maßnahmen zur Restrukturierung und Verkleinerung der Universität des Saarlandes (Fassung vom 25.02.2015), die unter anderem einen umfassenden Vertrauensschutz enthalten, sind hierbei zu beachten.

### **4. Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Organe und Einrichtungen der Hochschule haben die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit zu unterstützen; insbesondere sind ihr entsprechende Informationen zur Erarbeitung, Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplans und sonstigen Maßnahmen vorzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist fachlich weisungsfrei; zwischen ihr und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten. Sie nimmt als Mitglied mit beratender Stimme an allen Sitzungen des Senats, des Erweiterten Präsidiums, der Fakultätsräte und deren Ausschüsse, insbesondere der Berufungskommissionen sowie dem Hochschulrat teil. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule.

## 5. Stellenausschreibungen

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und bei allen unbefristet budgetierten Arbeitsplätzen, müssen freie Personalstellen mindestens universitätsintern über die Zentrale Verwaltung ausgeschrieben werden. In die Ausschreibungen wird folgender Text aufgenommen: "Die Universität des Saarlandes strebt nach Maßgabe ihres Gleichstellungsplanes eine Erhöhung des Anteils von Frauen in diesem Aufgabenbereich an. Sie fordert daher Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt." (§ 7 Absatz 1 LGG) Die verbindlichen englisch- und französischsprachigen Formulierungen regelt Anlage 5. Auf Basis der Änderungen des Personenstandsgesetzes vom 16.11.2017 erfolgen die Ausschreibungen unter Nennung der weiblichen und männlichen Form (§ 28 LGG) sowie der Kennzeichnung „männlich, weiblich, divers“ (m/w/d).

(2) Für nicht durch Absatz 1 Satz 1 erfasste Stellen für befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für alle Drittmittelstellen gilt in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Absatz 1 entsprechend, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist. Vor jeder Stellenausschreibung ist zu prüfen, ob die Stelle oder das zu vergebende Amt auch mit einer verringerten Arbeitszeit oder im Wege der Arbeitsplatzteilung ausgeschrieben werden kann. Das gilt auch für leitende Positionen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte wird auch bei Entfristungen und Verlängerungen eines Arbeitsverhältnisses angehört.

(4) Arbeitsplätze für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, fach- bzw. fakultätsöffentlich bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann generell oder im Einzelfall erfolgen.

(5) Auf eine Ausschreibung kann - nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten - in den Fällen des Absatz 1 verzichtet werden, wenn die Stellen

1. für die Rückkehr von Beschäftigten nach einer Beurlaubung oder Abordnung vorgesehen sind,
2. Anwärterinnen oder Anwärtern bzw. Auszubildenden der Universität des Saarlandes vorbehalten sein sollen,
3. für Beschäftigte vorgesehen sind, deren Arbeitsplätze durch Organisations- oder Personalstrukturentscheidungen der Universität des Saarlandes entfallen sind oder entfallen sollen,

Satz 1 gilt entsprechend, wenn aufgrund ausreichend vorliegender Bewerbungen auch von Frauen eine Ausschreibung entbehrlich erscheint.

(6) Von einer Ausschreibung kann in den Fällen der nachfolgenden Nummern 1 bis 3 mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden. In den Fällen der nachfolgenden Nummern 2 und 3 gilt dies nur, wenn keine Verlängerung über den zunächst beantragten Vertragszeitraum hinaus vorgesehen ist

1. bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, wenn die Besetzung in unmittelbarem Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren steht,
2. bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen, wenn eine Stelle für eine bestimmte Person beantragt und für diese bewilligt wurde, oder das durch Drittmittel geförderte Projekt ohne die Mitarbeit einer bestimmten Person voraussichtlich nicht erfolgreich durchgeführt werden könnte,
3. wenn hierfür sonstige triftige Gründe vorliegen.

(7) Eine Ausschreibung oder Bekanntmachung nach dieser Vorschrift entfällt, wenn ein bestehendes befristetes Arbeitsverhältnis in gleicher Funktion befristet fortgesetzt werden soll.

(8) Stellenausschreibungen und Bekanntmachungen müssen alle wesentlichen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung enthalten, die bei der Besetzung der Stelle bzw. des Arbeitsplatzes herangezogen werden sollen (Anforderungsprofil). Die Anforderungen orientieren sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle oder des Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes. Das Anforderungsprofil darf während des Stellenbesetzungsverfahrens nur in begründeten Ausnahmefällen mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten verändert oder ergänzt werden. Stellenausschreibungen sollen, wenn die zu erledigende Aufgabe dies zulässt, die Möglichkeit zu Teilzeitbeschäftigung vorsehen.

(9) Stellenausschreibungen und Bekanntmachungen von Arbeitsplätzen, auch in Bereichen ohne Unterrepräsentanz, werden vor Veröffentlichung der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme zugeleitet. Gibt die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang keine Stellungnahme ab, so gilt die Stellenausschreibung bzw. die Bekanntmachung als gebilligt.

(10) Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die dem Anforderungsprofil entsprechen, ist auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten die Ausschreibung zu wiederholen. War die Stelle universitätsintern ausgeschrieben, muss die Wiederholung der Ausschreibung öffentlich erfolgen.

## **6. Stellenbesetzungsverfahren**

(1) Stellenbesetzungsverfahren umfassen Einstellungen (einschließlich der Übernahme im Wege der Abordnung und Versetzung), Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Entfristungen und Verlängerungen eines Arbeitsverhältnisses. Die Gleichstellungsbeauftragte ist umfassend und frühzeitig am Stellenbesetzungsverfahren von befristeten und unbefristeten Stellen zu beteiligen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist am gesamten Auswahlverfahren frühzeitig und umfassend zu beteiligen (vgl. § 23 Absatz 1 LGG). Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhält sie Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen und ist bereits an der Entscheidungsfindung zu beteiligen. Über Termine zu Vorstellungsgesprächen ist sie rechtzeitig (mindestens eine Woche vorab) zu informieren. Ihr ist durch schriftliche Einladung Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte an einer Maßnahme nach Absatz 1 oder Absatz 2 nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt oder informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung oder Information nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Arbeitstage zu verkürzen. Ihr Widerspruchsrecht gemäß § 24 Absatz 2 LGG bleibt unberührt. Im Hinblick auf ihr Widerspruchsrecht ist die Gleichstellungsbeauftragte über das Ergebnis der Auswahl rechtzeitig vor der Einstellung zu informieren. Hilft die Dienststellenleitung dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von zwei Wochen nicht ab oder ist über den Widerspruch ohne zureichenden Grund innerhalb von zwei Wochen sachlich nicht entschieden worden, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine Schlichtungsstelle anrufen (§ 24 Absatz 3 bis 9 LGG).

(4) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber, die dem Anforderungsprofil der Stelle entsprechen, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Eine Beschränkung der Anzahl von

Vorstellungsgesprächen besteht nicht, wenn alle nach Satz 1 qualifizierten Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

(5) In Vorstellungsgesprächen sind alle Fragen zu unterlassen, die eine geschlechts-spezifische Benachteiligung nach sich ziehen könnten.

(6) Maßgeblich für die Beurteilung der Eignung ist ausschließlich das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle oder des Arbeitsplatzes bzw. des zu besetzenden Amtes. Bei der Beurteilung der Qualifikation werden durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen als Teil der Qualifikation angesehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. An der Universität erworbene Erfahrung wird hierbei berücksichtigt.

(7) Bei Entscheidungen über Stellenbesetzungen dürfen insbesondere folgende Tatbestände nicht als qualifikationsmindernd herangezogen werden:

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Übernahme von Familienpflichten und Sorgearbeit,
2. Lebensalter,
3. Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin bzw. des Partners,
4. zeitliche Belastungen durch die Übernahme von Familienpflichten und Sorgearbeit sowie die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen,
5. Merkmale wie insbesondere Geschlecht, (soziale) Herkunft, Ethnie, körperliche Einschränkungen, sexuelle Orientierung und Religion.

(8) Werden Entscheidungen über Stellenbesetzungen von einem Auswahlgremium vorbereitet, so sollen diesem Gremium ebenso viele Frauen wie Männer angehören.

(9) Frauen sind bei Entscheidungen über Stellenbesetzungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Entgelt- und Besoldungsgruppe mindestens zu 50 v. H. vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Im wissenschaftlichen Bereich ist dies über ein Kaskadenmodell geregelt (siehe Anlagen 1 bis 3). § 7 Absatz 6 LGG bleibt unberührt.

(10) Im Rahmen der von der Universität angestrebten HRS4R-Zertifizierung (Human Resources Strategy for Researchers-Zertifizierung) sollen Leitfäden zur Einstellung von Personal erstellt werden. Diese beinhalten generelle Hinweise zur Geschlechtergerechtigkeit in allen Phasen des Bewerbungs- und Einstellungsprozesses.

## **7. Berufungsverfahren**

Berufungsverfahren regelt das SHSG. Weitere Verfahrensgrundsätze enthalten die Berufungsleitlinien der Universität sowie die Berufungsleitlinien für Juniorprofessuren der Universität in ihrer Fassung jeweils vom 04.07.2013. Zur Erhöhung des Anteils der Frauen in der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren erarbeitet die Universität darüber hinaus Leitlinien zur Rekrutierung, deren Einhaltung einem Monitoring unterliegen.

Bei der Zusammensetzung der Berufungskommission ist darauf zu achten, dass ihre Mitglieder nicht befangen sind.

Die Listenerstellung erfolgt unter Gesamtwürdigung der eingereichten Unterlagen, der Vorträge, der persönlichen Präsentation und der vergleichenden Gutachten.

Sofern diese Regelungen nicht entgegenstehen, sollen die Bestimmungen dieses Gleichstellungsplanes über Stellenbesetzungsverfahren sinngemäß angewendet

werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist als beratendes Mitglied der Berufungskommission von Anfang an bei allen zur Besetzung einer Professur erforderlichen Beratungen und Beschlussfassungen hinzuzuziehen; ihre abschließende Stellungnahme ist den Berufungsunterlagen beizufügen (§ 43 Absatz 3 SHSG).

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt am Verfahren mit und hat das Recht, dem Vorschlag der Kommission eine Stellungnahme beizufügen. Ist der Gleichstellungsbeauftragten eine Mitwirkung nicht möglich, kann sie eine Vertreterin benennen.

## **8. Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Universität**

(1) Die Universität setzt sich verstärkt für langfristige Beschäftigungsverhältnisse in Wissenschaft, Lehre, Verwaltung und Technik ein, mit dem Ziel, der Ermöglichung von Weiterqualifizierung und Karriereplanung.

(2) Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen werden im Rahmen der Möglichkeiten die Dienstaufgaben so zugewiesen, dass in geeigneten Fällen ein beruflicher Aufstieg möglich ist oder gefördert wird. Soweit haushaltsrechtliche oder tarifrechtliche Einschränkungen entgegenstehen, ergreift die Universität Initiativen, um auf eine Änderung hinzuwirken.

(3) Die Universität unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei Anregungen zur Verbesserung der tariflichen Bewertung der Tätigkeiten von Hochschulsekretärinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechpartnerin für das Netzwerk Hochschulsekretariate (SekNet). Sie begleitet und unterstützt dieses bei der Umsetzung seiner Zielsetzung.

(4) Die Erhöhung des Anteils von Frauen auf qualifizierten Ausbildungsplätzen soll auch dadurch gefördert werden, dass bestehende Hindernisse sonstiger, z.B. baulicher Art mit Vorrang beseitigt werden.

Die Universität unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Entwicklung von speziellen Personalentwicklungskonzepten für Frauen im Auszubildendenbereich.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Dezernat Personal bei bevorstehenden Vakanzen durch Erreichen der Altersgrenze in unterrepräsentierten Bereichen in Bezug auf die Rahmenbedingungen der Stelle und über infrage kommende Kandidatinnen mindestens ein Jahr im Voraus informiert. Die Gleichstellungsbeauftragte spricht Kandidatinnen gezielt an und motiviert sie, sich für die freiwerdende Stelle zu bewerben.

(6) Die Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung wird verstärkt unterstützt. Vorgesetzte sollen Frauen zur Mitarbeit in Kommissionen, Gremien und Arbeitsgruppen motivieren und für diese freistellen. Dabei sollten Fachrichtungen und Fakultäten, in denen Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind, dafür Sorge tragen, dass der Mehrbelastung durch die Gremienarbeit eine Arbeitsentlastung in anderen Bereichen gegenübersteht.

(7) Die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FoGs) formulierten Empfehlungen zu Gremien werden an der Universität umgesetzt.

(8) Neue Arbeitszeitmodelle (§ 16 Absatz 2 LGG) wie z.B.

- modulare Arbeitszeit
- Job-Sharing
- Sabbatical
- Vier-Tage-Woche

werden an der Universität erprobt und weiterentwickelt.

(9) Die Gleichstellungsbeauftragte initiiert und konzipiert mit weiteren Akteurinnen und Akteuren spezielle Personalentwicklungsmaßnahmen für promovierte Frauen.

## **9. Digitalisierung und Gleichstellung**

(1) Das Modell der alternierenden Telehomearbeit als flexible Arbeitsform soll zukünftig für alle geeigneten Arbeitsplätze und Mitarbeitenden nutzbar sein.

(2) Die Universität legt auch in onlinebasierten Kommunikationsräumen größten Wert darauf, dass der Umgang untereinander respektvoll und wertschätzend ist.

(3) Die Einhaltung der Chat-Regeln („Chat-Regeln von MS-Teams an der Universität des Saarlandes“, Webseite der Universität) ist für alle Aktivitäten, die im Rahmen der Universität ausgeführt werden, verpflichtend. Grenzüberschreitungen werden seitens der Universität nicht toleriert und entsprechend geahndet.

## **10. Chancengleichheit und Diversität in der Hochschule**

(1) Die Universität wirkt auf die nachhaltige Förderung von familienbewussten Arbeits- und Studienbedingungen und Chancengleichheit im Sinne einer Diversity Policy mit intersektionaler Genderperspektive (Strategie der Vielfalt) hin. Sie hat das Themenfeld familiengerechte Hochschule in ihrem Leitbild wie auch im Universitätsentwicklungsplan sowie in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land nachhaltig implementiert. Die Universität sieht Frauen und Männer gleichermaßen in der Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern und der Pflege von Angehörigen Sorge zu tragen. Sie trifft die in den nachfolgenden Ziffern 9 und 10 genannten Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium für beide Elternteile. Die Möglichkeiten, Studium bzw. Arbeit und Familie an der Universität miteinander zu vereinbaren, sollen evaluiert werden.

(2) Die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement ist Anlaufstelle für alle Belange der Chancengleichheit und Diversität. Sie entwickelt Maßnahmen zu allen Diversitätsmerkmalen und Vorschläge zur Umsetzung von Chancengleichheit auf allen Ebenen. Der Umgang mit Diversität in Studium und Beruf soll im Hinblick auf Diversity-Dimensionen evaluiert werden.

(3) Die unter dem Dach der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversitätsmanagement bestehende Kontaktstelle Studium und Behinderung steht der/dem Beauftragten zur Verfügung, die/der die Belange der Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung gemäß § 7 Absatz 2 SHSG wahrnimmt. Die Kontaktstelle Studium und Behinderung informiert und berät Studierende mit Behinderung und chronischer Krankheit sowie deren Lehrende.

(4) Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wird, falls die formalen Grundlagen erfüllt sind, ein Nachteilsausgleich im Sinne des Artikel 24 Absatz 5 UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) gewährt.

## 11. Familie und Beruf

(1) Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und bestehender Dienstvereinbarungen so gestaltet, dass die Übernahme von Familienpflichten mit der Berufstätigkeit vereinbar ist. Unter Beachtung der dienstlichen Belange werden auf Antrag der oder des Beschäftigten die Möglichkeiten zu einer abweichenden Gestaltung der Arbeitszeiten zur Übernahme von Familienpflichten ausgeschöpft.

Bei der Terminierung von Sitzungen der Gremien und Organe ist auf Familien- und Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

(2) Die Universität informiert die Beschäftigten schriftlich und auf Anfrage zusätzlich in persönlichen Gesprächen über die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten und über die sich hieraus ergebenden Konsequenzen, insbesondere für die Altersversorgung. Sie motiviert dabei männliche Beschäftigte, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen.

(3) Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Leitungsfunktionen werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.

Durch das Kontinuitätsprogramm für Wissenschaftlerinnen als „Wiedereinstiegsprogramm“ wird für Wissenschaftlerinnen, die direkt nach dem Mutterschutz in Teilzeit ihre Arbeit wieder aufnehmen, ein Einstieg ohne Ausstieg ermöglicht.

(4) Die Universität stellt Einrichtungen zur Säuglings- und Kleinkindversorgung (Still-, Wickel- und Ruheräume) an allen Standorten bereit, die allen Gruppen offenstehen.

(5) Bei Vakanzen wegen Mutterschutz können Vertretungskräfte im gesamten Zeitraum der Vakanz eingestellt werden. Tritt die Vakanz wegen Mutterschutz (§3 MuSchG) einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin ein, werden zusätzlich oder alternativ zu der Vertretung nach Satz 1 im Zeitraum der Vakanz wegen Mutterschutz bis zu sechs Hilfskraftstunden mit Grundbetrag C gewährt.

(6) Die Universität informiert über die nach WissZeitVG und SHSG bestehenden Regelungen zur Verlängerung von Höchstbefristungsdauer, Einzelverträgen oder Dienstverträgen in Folge von Kinderbetreuung, Arbeits- bzw. Dienstzeitreduzierung, zur Betreuung von Angehörigen und in Folge von Elternzeit und Mutterschutz. Die Universität wirkt darauf hin, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Regelungen nutzen können.

(7) Die Universität unterstützt Bestrebungen zum Ausbau und zur Flexibilisierung der Kinderbetreuung an ihren Standorten. Sie stellt die notwendigen Räumlichkeiten zur Verfügung. Die Universität engagiert sich dauerhaft für den Betrieb und den Ausbau der universitätseigenen Kindertagesstätte auf dem Campus Saarbrücken.

## 12. Familie und Studium

(1) Studien- und Prüfungsordnungen sowie sonstige das Studium regelnde Bestimmungen werden so gestaltet, dass Ausfallzeiten durch Schwangerschaft, Mutterschutz sowie durch die Wahrnehmung von Familienpflichten keine rechtlichen oder sonstigen Nachteile hinsichtlich des Studiums und des Studienabschlusses nach sich ziehen. Bis zu einer Anpassung der in Satz 1 genannten Ordnungen sollen Studierende mit einer Mehrfachbelastung durch einen der in Satz 1 genannten Gründe

auf Antrag an die zuständigen Prüfungsämter oder -ausschüsse Abweichungen von dem zeitlich und formal festgesetzten Ablauf des Prüfungsverfahrens gewährt werden.

(2) Die Höchstgrenze der Beurlaubung aus einem der in Absatz 1 Satz 1 genannten Gründe wird in Anlehnung an das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) auf drei Jahre festgelegt.

(3) Die Universität unterstützt alle Bestrebungen, die darauf gerichtet sind, für Studierende mit Familienpflichten das Studieren in Teilzeit zu ermöglichen. In der Rahmenprüfungsordnung der Universität des Saarlandes für Bachelor- und Masterstudiengänge (BMRPO) vom 17. Juni 2015 ist die Möglichkeit eines Studiums in Teilzeit für Bachelor- und Masterstudiengänge vorgesehen (vgl. Art. 5 Absatz 2 Satz 1 und Art. 9 BMRPO). Die Universität fördert daher Initiativen der Fakultäten, das Studieren in Teilzeit auch in anderen Studiengängen durch ihre Prüfungsordnungen zu erlauben. Sie fördert innovative Projekte, die das Studieren in Teilzeit weiter optimieren.

(4) Die Universität unterstützt Initiativen, die die finanzielle Situation studierender Eltern verbessern, bzw. bestehende Nachteile abbauen.

(5) Bei Lehrveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkungen sollen Schwangere und studierende Eltern bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nach bestehenden Teilnahmevoraussetzungen Ranggleichheit besteht. Bei Parallelveranstaltungen werden Schwangere und studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt. Bei der Terminierung von Lehrveranstaltungen soll soweit möglich auf Familienpflichten Rücksicht genommen werden.

(6) Die Universität gewährt minderjährigen Studierenden einen besonderen Schutz und fühlt sich verpflichtet, ihren Belangen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Raum zu geben.

### **13. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung, Führung**

(1) Personalentwicklung an der Universität steht in enger Verbindung zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von § 15 LGG finden grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit Familienpflichten teilnehmen können. Bei Einführung neuer Kommunikationstechniken sollen Kurse arbeitsplatzspezifisch angeboten werden. Die Universität setzt sich für die Förderung von Frauen als künftige Führungskräfte ein. Mit speziellen Programmen (z.B. Coachingprogramm, Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen, Entwicklungsprogramm für Führungskräfte) wird die Zielsetzung verfolgt, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Dieser Ansatz soll in systematischer Form das Wissen und die Erfahrung von erfahrenen Führungskräften weitervermitteln und zu einer Aufnahme in deren Netzwerk führen.

Die Universität erstellt für alle verbindliche Führungsleitlinien und stellt hierbei sicher, dass Führung und Familie an der Universität vereinbar sind und Führungskräfte für familiengerechtes Verhalten sensibilisiert werden.

(2) Die Initiierung von geeigneten Maßnahmen sowie die Ausrichtung des Führungshandelns auf die Förderung von mehr Geschlechtergerechtigkeit unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern ist originäre Aufgabe aller Führungskräfte an der Universität. Die hierzu notwendigen Kompetenzen werden mittels geeigneter Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen der universitären Führungskräfteentwicklung aufgebaut. Beschäftigte mit Leitungsfunktionen machen in ihrem Zuständigkeitsbereich auf Qualifizierungsmaßnahmen, die für das berufliche Fortkommen von Frauen förderlich

sind, in besonderer Weise aufmerksam und ermöglichen oder unterstützen die Teilnahme.

(3) Muss aus finanziellen Gründen eine Auswahl zwischen verschiedenen beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen getroffen werden, werden diejenigen Maßnahmen in angemessenem Umfang berücksichtigt, die der Qualifizierung von Frauen in Bereichen dienen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

(4) Beschäftigte, die insbesondere zur Wahrnehmung von Familienpflichten beurlaubt sind, werden regelmäßig und rechtzeitig über berufliche Qualifizierungsmaßnahmen informiert.

(5) Insbesondere zur Wahrnehmung von Familienpflichten beurlaubten Beschäftigten, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, werden die hierfür in Betracht kommenden Ausschreibungen auf Wunsch bekannt gegeben. Ihnen werden, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Lehraufträge vorrangig angeboten.

(6) Ist eine von Beschäftigten angestrebte Qualifizierung mit der Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit zeitweise nicht vereinbar, so soll ihnen auf Antrag für den Zeitraum des Qualifikationserwerbs Urlaub ohne Bezüge gewährt werden. Nach der Beurlaubung wird mindestens ein gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen.

#### **14. Nachwuchsförderung und Stipendien**

(1) Die Universität unterstützt die verstärkte Anwerbung und Förderung von Studentinnen in Bereichen, in denen der Anteil der weiblichen Studierenden an den Erstsemestern weniger als 50% beträgt. Sie bietet insbesondere in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung und mit anderen geeigneten Einrichtungen spezielle Informationen und Beratungen für Studentinnen und Studieninteressentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern an. Die Universität unterstützt zu diesem Zweck Initiativen, die sich aktiv für die Steigerung des Anteils von Frauen in MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik Naturwissenschaft und Technik) einsetzen. Die beim Gleichstellungsbüro angesiedelte Koordinationsstelle Gender Equality MINT (GEM) ist Anlaufstelle für alle Fragen zum Thema Gender und Geschlechtergerechtigkeit in den MINT- Bereichen.

(2) In den in Absatz 1 bezeichneten Bereichen sollen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel zusätzlich zum Pflichtlehrangebot Frauen- bzw. Gendertutorien, -seminare oder -praktika angeboten werden. Die Universität trägt Sorge dafür, dass die entsprechenden Veranstaltungen für Frauen bzw. solche die Genderaspekte betreffen, über geeignete Wege der Zielgruppe zur Kenntnis gebracht werden. Mit dem Zertifikat Gender Studies verstärkt die Universität seit 2016 die Implementierung von Gender in Lehre und Forschung.

Das Zertifikat vermittelt fakultäts- und disziplinübergreifend theoretische und praktische Zugänge zur Geschlechterforschung.

(3) Bei der Mittelvergabe für allgemeine Maßnahmen, die der Verbesserung von Lehre und Studium dienen (z.B. Anreizorientierung), werden Anträge für Maßnahmen, welche die wissenschaftliche oder berufliche Qualifizierung und Entwicklung von Frauen an der Hochschule besonders fördern, angemessen berücksichtigt.

(4) Die Universität des Saarlandes informiert und berät über alle Möglichkeiten der internen und externen Förderung von Wissenschaftlerinnen. Sie unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte, insbesondere in Bereichen, in denen Wissenschaftlerinnen

unterrepräsentiert sind, bei allen Aktivitäten, die der Gewinnung von Interessentinnen für solche Fördermaßnahmen dienen. Schriftliche Informationen zur Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln enthalten folgenden Hinweis: „Die Universität des Saarlandes legt besonderen Wert auf eine Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen und fordert Frauen nachdrücklich zur Antragstellung auf“.

(5) Die Universität des Saarlandes wirkt darauf hin, dass Frauen bei der Vergabe von Mitteln insbesondere für Stipendien zur Studienförderung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien mindestens entsprechend dem Anteil an Absolventinnen und bei der Vergabe von Habilitationsstipendien mindestens entsprechend dem Frauenanteil an Promovierten berücksichtigt werden. Für Stipendien nach Satz 1 bestehende Qualifikationsanforderungen bleiben unberührt. Von der Universität des Saarlandes vergebene Stipendien dienen auch der Förderung des selbstständigen wissenschaftlichen Arbeitens und vermitteln somit einschlägige Berufserfahrungen auf dem entsprechenden Fachgebiet.

(6) Die Universität setzt sich dafür ein, dass Stipendien ohne Berücksichtigung der finanziellen Situation der Partnerin/des Partners vergeben werden können.

(7) Die Universität wirkt darauf hin, dass Fördermaßnahmen durch Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten unterbrochen werden können.

## **15. Bewertungsverfahren und Mittelverteilungen**

(1) Ganzheitliches Personalcontrolling und insbesondere das darin verankerte Gleichstellungscontrolling und -monitoring ist ein wichtiges Instrument für die Umsetzung von Chancengleichheit und der Qualitätssicherung der Universität. Die Universität wird ihre Leistungen bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern regelmäßig bewerten. Grundlage dafür sind genderdifferenzierende Statistiken, umfassendes Monitoring, Evaluationen sowie eine Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung. Über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele findet eine jährliche Auswertung sowie eine Bewertung über die mögliche Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Berufs- und Laufbahngruppen statt. Je nach Ergebnis der Auswertung beschließt die Universität geeignete Maßnahmen zur Verbesserung.

(2) Bei der Mittelverteilung sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages, z.B. hinsichtlich des Erreichens von Zielvorgaben, zu berücksichtigen. Entsprechendes gilt für künftige Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Rahmen des Globalhaushalts. Im Zuge des Gendercontrollings soll die interne Mittelverteilung im Sinne eines Gender Budgetings systematisiert und ausgebaut werden.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Erarbeitung der Regelungen zum Bewertungsverfahren nach Absatz 1 und der Grundsätze zu Absatz 2 beteiligt.

(4) Bei der Bewertung der Arbeit der Universität in Forschung und Lehre und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist im Sinne des Prinzips Chancengleichheit die Gleichstellung von Frauen und Männern mit zu berücksichtigen.

(5) Die Universität unterstützt ihre Mitglieder beim Abbau von unbewussten Voreingenommenheiten (Unconscious Bias) und setzt sich für die Schaffung eines diskriminierungssensiblen Arbeits- und Studenumfeldes ein. Hierzu wird von der

Gleichstellungsbeauftragten ein Awareness-Konzept zum Unconscious Gender Bias erarbeitet und umgesetzt.

(6) Das Gleichstellungsbüro bietet einen Gender Consulting Service an und unterstützt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Genderaspekte in Forschungsanträge zu integrieren. Das Gleichstellungsbüro integriert die Grundsätze und aktuellsten Anforderungen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FoGs) der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Die Umsetzung einer erfolgreichen Gleichstellungsstrategie im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zwischen Männern und Frauen, bei der aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft wird, führt zu einem erheblichen Mehrwert und wirkt sich positiv auf die Qualität der Forschung aus. Die Serviceeinrichtung leistet einen Beitrag zur Erweiterung der Kompetenz im Bereich Gender. Dies nutzen insbesondere Führungskräfte, die die Prinzipien der Gleichstellung in das Portfolio ihres Führungsverständnisses integrieren.

## **16. Frauen- und Geschlechterstudien**

(1) Die Universität fördert Frauen- und Geschlechterstudien. Sie unterstützt die Durchführung von Forschungsprojekten und die Bildung von Forschungsschwerpunkten auf diesem Gebiet. Sie fördert geschlechterspezifische Forschung, Lehre und Lehrinhalte sowie Initiativen zum Aufbau von Studiengängen mit frauen- und geschlechterspezifischer Ausrichtung. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde ein Forum Geschlechterforschung eingerichtet und unterstützt. Mit dem Zertifikat Gender Studies verstärkt die Universität seit 2016 die Implementierung von Gender in Lehre und Forschung.

Das Zertifikat vermittelt fakultäts- und disziplinübergreifend theoretische und praktische Zugänge zur Geschlechterforschung.

Die Universität unterstützt Studien und Projekte, die die Dimension Gender fokussieren.

(2) Die für die Mittelverteilung zuständigen Organe, Gliederungen und Einrichtungen sollen Vorhaben, die den Zielen des Absatz 1 dienen, angemessen berücksichtigen.

(3) Das Lehrangebot nach Absatz 1 soll durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren an Frauen (insbesondere einer Gastprofessur für Gender Studies) sowie durch Einladung von Gastwissenschaftlerinnen unterstützt werden.

(4) Die Saarländische Universitäts- und Landesbibliothek stellt in Zusammenarbeit mit den Bereichsbibliotheken die für Frauen- und Geschlechterforschung relevante Literatur zur Verfügung und erschließt vorhandene Sammlungen.

(5) Die Entwicklung und die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung werden dokumentiert. Die Dokumentation wird in geeigneter Weise veröffentlicht.

## **17. Partnerschaftliches Verhalten**

(1) Die Universität trägt die Verantwortung für die Schaffung einer Universitätskultur, die partnerschaftliches Verhalten schätzt, in der Zivilcourage gefördert und die Basis für ein positives und gewaltfreies Studien- und Arbeitsklima gelegt wird, in dem Mobbing, Diskriminierung, Stalking, sexuelle Belästigung bzw. deren Vorstufen, d.h., grenzüberschreitendes Verhalten und Gewalt, nicht stattfinden bzw. geduldet werden.

(2) Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer Person oder von mehreren anderen Personen) und die wiederholt und systematisch vorkommen.

(3) Diskriminierung ist die Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen. Das Gleichstellungsbüro ist neben anderen Stellen Beschwerdestelle nach § 13 AGG.

(4) Stalking ist das willentliche und wiederholte (beharrliche) Verfolgen oder Belästigen einer Person, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht oder geschädigt werden kann.

(5) Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das von Betroffenen nicht gewünscht wird und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen.

(6) Körperliche Gewalt ist jede Tätigkeit, durch die auf den Körper wirkender Zwang ausgeübt wird, um geleisteten oder erwarteten Widerstand zu überwinden.

(7) Die Universität ist verpflichtet (auch in digitalen Kommunikationskontexten), Mobbing, Diskriminierung, Stalking, sexueller Belästigung einschließlich derer Vorstufen (grenzüberschreitendem Verhalten) und körperlicher Gewalt entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Dabei sind die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder – im Falle der Betroffenheit von Studierenden – ggf. ordnungsrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekannt gewordene Fälle den zuständigen Stellen unverzüglich und unmittelbar zu melden. Beratung hierzu bietet das Gleichstellungsbüro.

(8) Die verantwortlichen Stellen (Gleichstellungsbüro, Personalvertretungen, Personalabteilung) innerhalb der Universität haben die Aufgabe, vertrauliche Gespräche anzubieten und die betroffene Person zu beraten. Der Sachverhalt ist soweit wie möglich aufzuklären. Allen Hinweisen und Beschwerden ist nachzugehen. Die Beschwerde darf nicht zur Benachteiligung der Person führen, die sie einlegt.

(9) Die verantwortlichen Stellen wirken darauf hin, dass konkrete Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt auf dem Campus Saarbrücken und auf dem Campus Homburg ergriffen werden. Die AG Sicherheit wurde hierzu als Anlaufstelle eingerichtet. Werden Räume oder Örtlichkeiten als beängstigend empfunden oder sonstige Gefahrenquellen festgestellt, untersucht und beurteilt das Amt für Arbeits- und Umweltschutz der Universität den Sachverhalt aus sicherheitstechnischer Sicht und leitet entsprechende Maßnahmen ein (z.B. Errichtung von Notrufeinrichtungen oder Schaffung ausreichender Beleuchtung auf dem Universitätsgelände). Soweit erforderlich werden zusätzlich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten/dem Beirat für Frauenfragen und der Personalvertretung Vorschläge für bauliche und/oder andere erforderliche Veränderungen erarbeitet.

(10) Die Universität sorgt für Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Mobbing, Diskriminierung, Stalking, sexuelle Belästigung und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt.

(11) Die Universität fördert partnerschaftliches Verhalten u. a. durch Unterstützung für Vorgesetzte, individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen sowie durch die Formulierung von Leitfäden und Kodizes.

(12) Die Universität erarbeitet ein Schutzkonzept zur Gewaltprävention von psychischer und physischer Grenzüberschreitung für die Standorte Saarbrücken und Homburg. Mit dem Präventionskonzept sollen die Mitglieder der Universität geschützt werden vor Grenzverletzungen, wie Gewalt, Missbrauch, sexualisierter Belästigung und grenzüberschreitendem Handeln. Gleichzeitig dient das Konzept der Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder.

## 18. Gremien und Kommissionen

(1) Die Bildung und paritätische Zusammensetzung von Selbstverwaltungsgremien und -kommissionen regelt das SHSG und die GO in Verbindung mit dem LGG. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied in den Fakultätsräten und im Senat, im Erweiterten Präsidium und im Hochschulrat und hat das Recht, an allen Sitzungen der Kollegialorgane und Gremien sowie deren Ausschüsse, insbesondere der Berufungskommissionen teilzunehmen.

(2) Die Universität wirkt auf eine paritätische Vertretung von Frauen in Gremien und Kommissionen hin und unterstützt alle Aktivitäten, die der geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien im Sinne des § 29 LGG dienen. Dies gilt auch für den Hochschulrat und das Präsidium.

(3) In Selbstverwaltungsgremien und -kommissionen soll jede dort vertretene Mitgliedergruppe durch wenigstens eine Frau vertreten sein. Haben Mitgliedergruppen nur jeweils einen Sitz in einem Selbstverwaltungsgremium oder einer Selbstverwaltungskommission, sollen diese Mitgliedergruppen durch Absprachen sicherstellen, dass die Gesamtheit dieser Mitgliedergruppen durch mindestens eine Frau vertreten ist.

(4) Mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder einer Berufungskommission sollen Frauen sein; die Hälfte davon soll der Hochschullehrergruppe angehören. Um dies zu gewährleisten, können auch Professorinnen benachbarter Fächer oder anderer Hochschulen der Berufungskommission angehören.

(5) Mindestens drei der nicht hochschulangehörigen Mitglieder des Hochschulrats sind Frauen.

(6) Bei der Terminierung von Sitzungen der Gremien und Organe ist auf Familien- und Betreuungspflichten Rücksicht zu nehmen.

## 19. Geschlechtergerechte Sprache

Im dienstlichen Schriftverkehr, in der Öffentlichkeitsarbeit und im Marketing der Universität ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden. Ein Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache ist erstellt und ist weiter zu verbreiten und einzuhalten. Dieser wird regelmäßig an aktuelle Entwicklungen angepasst. Die Universität unterstützt ihre Mitglieder bei der Umsetzung durch Fortbildungen.

## 20. Compliance Guide – Fokus Gender

(1) Gute wissenschaftliche Praxis benötigt neben fachlicher Kompetenz die Integrität und das ethische Bewusstsein der Forschenden, Lehrenden und Lernenden, um nachhaltige Erfolge in der Wissenschaft zu etablieren

(2) Die Universität legt größten Wert darauf, dass ihre Mitglieder die Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis einhalten.

(3) Um ihren Mitgliedern eine einheitliche Orientierungsgrundlage zu bieten, ist ein Compliance Guide mit Fokus auf die Genderperspektive zu erstellen, zu verbreiten und einzuhalten. Die Universität unterstützt ihre Mitglieder durch Fortbildungen bei der Umsetzung.

## 21. Schlussbestimmungen

(1) Die in §§ 7, 9 und 12 Absatz 5 LGG genannten Zielvorgaben sind in den Anlagen enthalten.

(2) Dieser Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von **vier** Jahren. Er ist nach zwei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Gleichstellungsplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können. Das Gleiche gilt bei Umressortierungen (§ 7 Absatz 4 LGG).

Saarbrücken, 27. Mai 2021



Univ.-Prof. Dr. Manfred Schmitt  
Der Universitätspräsident

## Anlage 1 zum Gleichstellungsplan

### Studentische Hilfskräfte aus Haushaltsmitteln, Stand 30.06.2020

	Situation							Unterrepräsentanz
	Studentische Hilfskräfte			Erstsemester (*)				
	Männer	Frauen	a) Frauen in %	Männer	Frauen	b) Frauen in %	Diff. b) -a)	
FHW	26	54	67,50%	205	230	52,87%	-14,63%	nein
FM	28	45	61,64%	105	180	63,16%	1,51%	ja
FMI	59	31	34,44%	330	130	28,26%	-6,18%	nein
FNT	52	22	29,73%	190	220	53,66%	23,93%	ja
FP	34	73	68,22%	170	405	70,43%	2,21%	ja
FR	38	49	56,32%	195	260	57,14%	0,82%	ja
Summe Fak.	237	274	53,62%	1195	1425	54,39%	0,77%	ja
Zentrale u. wiss. Einrichtungen	15	31	67,39%					
<b>Gesamt</b>	<b>252</b>	<b>305</b>	<b>54,76%</b>	<b>1195</b>	<b>1425</b>	<b>54,39%</b>	<b>-0,37%</b>	

(\*) Studienanfänger im 1. Hochschulsesemester im WS 2019/2020 an der Universität des Saarlandes zur Verfügung gestellt vom Statistischen Bundesamt  
 Zuordnung Studienbereiche zu Fakultäten durch Dez. LS  
 Bestand: 40501  
 Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien (ICE = Information, Controlling, Entscheidung)  
<https://iceland.dzhw.eu>  
 Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Hannover  
<http://www.dzhw.eu>

## Anlage 2 zum Gleichstellungsplan

***Befrist. und unbefrist. beschäftigte wiss. Mitarb. (einschl. wiss. Hilfskräfte) aus Haushaltsmitteln, Stand 30.06.2020***

	Situation							Unterrepräsentanz
	Wissenschaftliches Personal			Absolventinnen/Absolventen (*)				
	Männer	Frauen	a) Frauen in %	Männer	Frauen	b) Frauen in %	Diff. b) -a)	
FHW	<b>98</b>	<b>111</b>	<b>53,11%</b>	<b>140</b>	<b>225</b>	<b>61,64%</b>	<b>8,53%</b>	<b>ja</b>
FM	<b>89</b>	<b>109</b>	<b>55,05%</b>	<b>145</b>	<b>245</b>	<b>62,82%</b>	<b>7,77%</b>	<b>ja</b>
FMI	<b>103</b>	<b>21</b>	<b>16,94%</b>	<b>280</b>	<b>90</b>	<b>24,32%</b>	<b>7,39%</b>	<b>ja</b>
FNT	<b>192</b>	<b>80</b>	<b>29,41%</b>	<b>180</b>	<b>175</b>	<b>49,30%</b>	<b>19,88%</b>	<b>ja</b>
FP	<b>74</b>	<b>135</b>	<b>64,59%</b>	<b>110</b>	<b>310</b>	<b>73,81%</b>	<b>9,22%</b>	<b>ja</b>
FR	<b>45</b>	<b>54</b>	<b>54,55%</b>	<b>75</b>	<b>95</b>	<b>55,88%</b>	<b>1,34%</b>	<b>ja</b>
Summe Fak.	<b>601</b>	<b>510</b>	<b>45,90%</b>	<b>930</b>	<b>1140</b>	<b>55,07%</b>	<b>9,17%</b>	
Zentrale u. wiss. Einrichtungen	<b>58</b>	<b>89</b>	<b>60,54%</b>					<b>nein</b>
Gesamt	<b>659</b>	<b>599</b>	<b>47,62%</b>					

(\*) Quelle: Tabelle der Studienabschlüsse der Universität im Prüfungsjahr 2019 (WS 2018/2019 und SS 2019)

zur Verfügung gestellt vom Statistischen Bundesamt

Zuordnung Studienbereiche zu Fakultäten durch Dez. LS

Bestand: 51001

Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien (ICE = Information, Controlling, Entscheidung)

<https://iceland.dzhw.eu>

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Hannover

<http://www.dzhw.eu>

<b>Erläuterung a zur Anlage 2 zum Gleichstellungsplan</b>			
<b>Wissenschaftliche Hilfskräfte (befristet) aus Haushaltsmitteln, Stand 30.06.2020</b>			
	Situation		
	Wissenschaftliches Personal		
	Männer	Frauen	a) Frauen in %
FHW	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>55,71%</b>
FM	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>33,33%</b>
FMI	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>25,00%</b>
FNT	<b>42</b>	<b>22</b>	<b>34,38%</b>
FP	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>69,64%</b>
FR	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>47,17%</b>
Summe Fak.	<b>161</b>	<b>141</b>	<b>46,69%</b>
Zentrale und wiss. Einrichtungen	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>52,50%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>180</b>	<b>162</b>	<b>47,37%</b>

<b>Erläuterung b zur Anlage 2 zum Gleichstellungsplan</b>			
<b><i>Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarb. aus Haushaltsmitteln, Stand 30.06.2020</i></b>			
	<b>Situation</b>		
	<b>Wissenschaftliches Personal</b>		
	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>a) Frauen in %</b>
FHW	<b>58</b>	<b>54</b>	<b>48,21%</b>
FM	<b>52</b>	<b>80</b>	<b>60,61%</b>
FMI	<b>64</b>	<b>7</b>	<b>9,86%</b>
FNT	<b>113</b>	<b>52</b>	<b>31,52%</b>
FP	<b>29</b>	<b>55</b>	<b>65,48%</b>
FR	<b>17</b>	<b>25</b>	<b>59,52%</b>
Summe Fak.	<b>333</b>	<b>273</b>	<b>45,05%</b>
Zentrale und wiss. Einrichtungen	<b>8</b>	<b>33</b>	<b>80,49%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>341</b>	<b>306</b>	<b>47,30%</b>

<b>Erläuterung c zur Anlage 2 zum Gleichstellungsplan</b>			
<b>Unbefristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarb. aus Haushaltsmitteln, Stand 30.06.2020</b>			
	<b>Situation</b>		
	<b>Wissenschaftliches Personal</b>		
	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>a) Frauen in %</b>
FHW	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>66,67%</b>
FM	<b>27</b>	<b>24</b>	<b>47,06%</b>
FMI	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>33,33%</b>
FNT	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>13,95%</b>
FP	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>59,42%</b>
FR		<b>4</b>	<b>100,00%</b>
Summe Fak.	<b>107</b>	<b>96</b>	<b>47,29%</b>
Zentrale und wiss. Einrichtungen	<b>31</b>	<b>35</b>	<b>53,03%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>138</b>	<b>131</b>	<b>48,70%</b>

### Anlage 3 zum Gleichstellungsplan

#### Wissenschaftliches Personal mit W- bzw. C-Besoldung aus Haushaltsmitteln, Stand 30.06.2020

	Situation							Diff. b) -a)	Unterrepräsentanz
	Wissenschaftliches Personal			Habilitierte 2020 bundesweit (*)					
	Männer	Frauen	a) Frauen in %	Männer	Frauen	b) Frauen in %			
FHW	32	7	17,95%	105	70	40,00%	22,05%	ja	
FM	60	10	14,29%	540	250	31,65%	17,36%	ja	
FMI	34	5	12,82%	50	0	0,00%	-12,82%	nein	
FNT	58	9	13,43%	105	35	25,00%	11,57%	ja	
FP	28	20	41,67%	120	70	36,84%	-4,82%	nein	
FR	13	3	18,75%	30	5	14,29%	-4,46%	nein	
Summe Fak.	225	54		950	430				
Gesamt	225	54	19,35%	950	430	31,16%	11,80%		

(\*) Quelle:

Lehrnachfrage (Habilitationen) nach Jahr (2019), Geschlecht, Studienbereiche

zur Verfügung gestellt vom Statistischen Bundesamt

Zuordnung Studienbereiche zu Fakultäten durch Dez. LS (--> nur Berücksichtigung von Studienbereichen, die an der UdS existieren!)

Bestand: 55201

Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien (ICE = Information, Controlling, Entscheidung)

<https://iceland.dzhw.eu>

Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Hannover

<http://www.dzhw.eu>

**Anhang zu Anlage 3 Juniorprofessuren, Stand 30.06.2020**

	Männer	Frauen
FHW	4	1
FM	1	1
FMI	4	
FNT	1	
FP	1	3
FR	1	
Summe Fak.	12	5
Zentrale und wiss. Einrichtungen	1	3
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>8</b>

<b>Anlage 4 zum Gleichstellungsplan</b>						
<b>Verwaltungs- und technisches Personal aus Haushaltsmitteln, Stand 30.06.2020</b>						
		<b>Gesamt</b>				<b>Unterrepräsentanz</b>
		Männer	Frauen	Frauen in %	Differenz zu 50%	
Höherer Dienst	Beschäftigte	50	69	58,0%	-8,0%	nein
	Beamte	4	8	66,7%	-16,7%	nein
	gesamt	54	77	58,8%	-8,8%	
Verwaltungspersonal						
Gehobener Dienst	Beschäftigte	19	66	77,6%	-27,6%	nein
	Beamte	9	24	72,7%	-22,7%	nein
	gesamt	28	90	76,3%	-26,3%	
Mittlerer Dienst	Beschäftigte	46	378	89,2%	-39,2%	nein
	Beamte	3	12	80,0%	-30,0%	nein
	gesamt	49	390	88,8%	-38,8%	
Einfacher Dienst	Beschäftigte	47	62	56,9%	-6,9%	nein
Technisches Personal						
Gehobener Dienst	Beschäftigte	53	31	36,9%	13,1%	ja
Mittlerer Dienst	Beschäftigte	164	157	48,9%	1,1%	ja
Einfacher Dienst gelernt	Beschäftigte	17	11	39,3%	10,7%	ja
Einfacher Dienst ungelernt	Beschäftigte	1	29	96,7%	-46,7%	nein
<b>Gesamt</b>		413	847	67,2%	-17,2%	

**Anlage 5 zum Gleichstellungsplan  
Formulierungen nach Ziffer 4 Abs. 1**

"The Saarland University is an equal opportunities employer. In accordance with its policy of increasing the proportion of women in this type of employment, the University actively encourages applications from women. Women are given preference in cases of equal suitability, ability and

"L`Université de la Sarre s`efforce, dans le cadre des dispositions visant la promotion des femmes, d`augmenter la quote-part des femmes dans ce ressort. Elle invite donc avec insistance d`éventuelles candidates à poser leur candidature. À aptitude, qualification et performances professionnelles égales, les femmes sont préférées."

Tabelle 1 a

**Gesamtbeschäftigte nach Besoldungsgruppen und Geschlecht****Stichtag:** 30.06.2020 haushaltsfinanziert

Besoldungsgruppe	Beschäftigte insgesamt	davon						Frauenanteil an den Beschäftigten in v.H.	Unterrepräsentanz von Frauen in v.H.
		Männer			Frauen				
		insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit		
B 5 u. höher									
B 4									
B 3									
B 2									
B 1									
C 4	37	35	35		2	2	5,41	44,59	
C 3	16	14	14		2	2	12,50	37,50	
C 2									
C 1									
W 3	181	147	146	1	34	31	3	18,78	31,22
W 2	27	17	17		10	10		37,04	12,96
W 1	20	13	13		7	7		35,00	15,00
H2									
A 16	4	4	4					0,00	50,00
A 15	28	20	19	1	8	7	1	28,57	21,43
A 14	61	35	32	3	26	17	9	42,62	7,38
A 13 hD	47	16	15	1	31	24	7	65,96	-15,96
in Ausbildung hD									
A 13 gD	9	6	6		3	3		33,33	16,67
A 12	6				6	5	1	100,00	-50,00
A 11	6				6	6		100,00	-50,00
A 10	13	4	3	1	9	5	4	69,23	-19,23
A 9 gD	1				1		1	100,00	-50,00
in Ausbildung gD	3	1	1		2	2			
A 9 mD	2	2	2					0,00	50,00
A 8	3	1	1		2		2	66,67	-16,67
A 7	2				2	1	1	100,00	-50,00
A 6	8				8	6	2	100,00	-50,00
A 5									
in Ausbildung mD									
R 8									
R 6									
R 5									
R 4									
R 3									
R 2									
R 1									
in Ausbildung									
<b>Insgesamt</b>	<b>474</b>	<b>315</b>	<b>308</b>	<b>7</b>	<b>159</b>	<b>128</b>	<b>31</b>	<b>33,54</b>	<b>16,46</b>

Tabelle 1 b

**Gesamtbeschäftigte nach Entgeltgruppen und Geschlecht****Stichtag:** 30.06.2020 haushaltsfinanziert

Besoldungs-gruppe	Beschäftigte insgesamt	davon						Frauenanteil an den Beschäftigten in v.H.	Unterrepräsentanz von Frauen in v.H.
		Männer			Frauen				
		insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	insgesamt	Vollzeit	Teilzeit		
Übertariflich									
Ä2	1	1	1					0,00	50,00
Ä1	8	4	4		4	4		50,00	0,00
E 15 Ü									
E 15	18	14	12	2	4	4		22,22	27,78
E 14	74	37	27	10	37	16	21	50,00	0,00
E13 Ü	60	26	25	1	34	13	21	56,67	-6,67
E 13	721	359	181	178	362	133	229	50,21	-0,21
E 12 / S 18	22	13	12	1	9	9		40,91	9,09
E 11 / S 17	31	22	22		9	4	5	29,03	20,97
E 10 / S 15 u. S 16	46	28	24	4	18	11	7	39,13	10,87
E 9 / S 9 bis S 14									
E9B	81	15	15		66	37	29	81,48	-31,48
E9A	135	65	62	3	70	45	25	51,85	-1,85
E 8 / S 6 bis S 8b	142	40	34	6	102	50	52	71,83	-21,83
E 7	42	34	32	2	8	6	2	19,05	30,95
E 6 / S 5	211	31	26	5	180	84	96	85,31	-35,31
E 5 / S 4	215	40	37	3	175	67	108	81,40	-31,40
E 4 / S 3	17	5	3	2	12	3	9	70,59	-20,59
E 3	72	37	17	20	35	11	24	48,61	1,39
E 2 Ü									
E 2 / S 2	78	23	1	22	55	3	52	70,51	-20,51
E 1									
in Ausbildung	37	11	11		26	26		70,27	-20,27
<b>Insgesamt</b>	<b>2011</b>	<b>805</b>	<b>546</b>	<b>259</b>	<b>1206</b>	<b>526</b>	<b>680</b>	<b>59,97</b>	<b>-9,97</b>

Andere Eingruppierungen bitte entsprechend einfügen bzw. abändern

Tabelle 2

## Funktionsebenen nach Geschlecht

Stichtag: 30.06.2020 haushaltsfinanziert

Funktionsebenen	Besetzte Stellen				
	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in v.H.	Unterrepräsentanz v. Frauen in v.H.
<b>Funktionsebene 1</b> (Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf der obersten Hierarchieebene - Präsidium)	6	2	4	33,33	16,67
Davon in Teilzeit					
<b>Funktionsebene 2</b> (Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf der nächstfolgenden Hierarchieebene - Dekaninnen/Dekane, Referatsleiterinnen/Referatsleiter, Leiterinnen/Leiter Zentraler Einrichtungen, Zentrale Stabsstellenleitungen)	255	46	209	18,04	31,96
Davon in Teilzeit	4	3	1		
<b>Funktionsebene 3</b> (Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf der nächstfolgenden Hierarchieebene - Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter und Vergleichbare)	261	117	144	44,83	5,17
Davon in Teilzeit	55	38	17		
<b>Funktionsebene 4</b> (Beschäftigte ohne Vorgesetzten und Leitungsfunktionen)	1923	1172	751	60,95	-10,95
Davon in Teilzeit	918	670	248		
<b>Funktionsebene 5</b> (Auszubildende)	40	28	12	70,00	-20,00

UP und Vize

und W2, W3, C3,C3 und angestellte Profs

und Ä1, Ä2 A13HD-A16, B, W1, E13Ü-E15Ü

Rest

Azubis

Tabelle 3 a

30.06.2020 haushaltsfinanziert

**Voraussichtliche Personalfuktuation durch Erreichen der Altersgrenze nach Besoldungs- und Entgeltgruppen (ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen)**

Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen	2020				2021				2022				2023				2024			
	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt
A13									1											
A12	1																1			
A10																	1			
A9 mD														1			1	2		
E13						2			2				1							
E12										1										
E11		1																		
E10						1														
E9b					1				1				3	1			7	1		
E9a						2			2				2	2			2	4		
E8					2				1	1				1			4	4		
E6					8	1			4				10				11	2		
E5	1									1			2	1			5			
E4																	1	1		
E3										1				1				1		
E2										1			3				3			

Tabelle 3 b

30.06.2020 haushaltsfinanziert

## Voraussichtliche Personalfluktuatun durch Erreichen der Altersgrenze (mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen)

Funktionsebene	2020				2021				2022				2023				2024			
	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt
Funktionsebene 1 (Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf der obersten Hierarchieebene)																				
Funktionsebene 2 (Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf der nächstfolgenden Hierarchieebene)		7			1	7			1	10			1	8				7		
Andere Funktionsebene (mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion)		2				1			1	6			1	1			1	5		

Ebene3

Tabelle 4 a

**Benennung konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanz (ohne Vorgesetzten- und Leitungsfunktion)**

Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen	Anzahl der Stellen insgesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil in v.H.	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils in v.H.	Benennung der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils
A 15	28	8	20	28,57%	21,43%	Beratung zu lebensphasenorientierter Karriereentwicklung, Workshops zu Karriereplanung und -entwicklung mit Schwerpunkt "Frauen und Corona", Workshop Führung und Resilienz, Awareness-Training Gender Bias, Forum für Digitalisierungsprozesse in Lehre und Forschung mit Schwerpunkt Gender
E 15	18	4	14	22,22%	27,78%	Beratung zu lebensphasenorientierter Karriereentwicklung, Workshops zu Karriereplanung und -entwicklung mit Schwerpunkt "Frauen und Corona", Workshop Führung und Resilienz, Awareness-Training Gender Bias, Forum für Digitalisierungsprozesse in Lehre und Forschung mit Schwerpunkt Gender
A 14	61	35	26	42,62%	7,38%	Beratung zu lebensphasenorientierter Karriereentwicklung, Workshops zu Karriereplanung und -entwicklung mit Schwerpunkt "Frauen und Corona", Workshop Führung und Resilienz, Awareness-Training Gender Bias, Forum für Digitalisierungsprozesse in Lehre und Forschung mit Schwerpunkt Gender
A 13 gD	9	3	6	33,33%	16,62%	Beratung zu lebensphasenorientierter Karriereentwicklung, Workshops zu Karriereplanung und -entwicklung mit Schwerpunkt "Frauen und Corona", Workshop Führung und Resilienz, Awareness-Training Gender Bias, Forum für Digitalisierungsprozesse in Lehre und Forschung mit Schwerpunkt Gender
E 12	22	9	13	40,91%	9,08%	Beratung zu lebensphasenorientierter Karriereentwicklung, Workshops zu Karriereplanung und -entwicklung mit Schwerpunkt "Frauen und Corona", Workshop Dienstleistung und Resilienz, Forum für Digitalisierungsprozesse an der Hochschule
E 11	31	9	22	29,03%	20,97%	Beratung zu lebensphasenorientierter Karriereentwicklung, Workshops zu Karriereplanung und -entwicklung mit Schwerpunkt "Frauen und Corona", Workshop Dienstleistung und Resilienz, Forum für Digitalisierungsprozesse an der Hochschule
E 10	46	18	28	39,13%	10,87%	Beratung zu lebensphasenorientierter Karriereentwicklung, Workshops zu Karriereplanung und -entwicklung mit Schwerpunkt "Frauen und Corona", Workshop Dienstleistung und Resilienz, Forum für Digitalisierungsprozesse an der Hochschule
A 9 mD	2	0	2	0%	50,00%	Beratung zu lebensphasenorientierter Karriereentwicklung, Workshops zu Karriereplanung und -entwicklung mit Schwerpunkt "Frauen und Corona", Workshop Dienstleistung und Resilienz, Forum für Digitalisierungsprozesse an der Hochschule
E 7	42	8	34	19%	31,00%	Beratung zu lebensphasenorientierter Karriereentwicklung, Workshops zu Karriereplanung und -entwicklung mit Schwerpunkt "Frauen und Corona", Workshop Dienstleistung und Resilienz, Forum für Digitalisierungsprozesse an der Hochschule

Tabelle 4 b

**Benennung konkreter Zielvorgaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an weiblichen Führungskräften mit Unterrepräsentanz (mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion)**

Funktionsebene	Anzahl der Stellen insgesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil in v.H.	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils in v.H.	Benennung der Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils
Funktionsebene 1 (Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf der obersten Hierarchieebene)	6	2	4	33,33	16,67	Leitfaden zur Willkommenstruktur für die Universitätsleitung, Rekrutierungsleitfaden für Berufungen, Leitfaden zum Umgang mit (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt
Funktionsebene 2 (Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen auf der nächstfolgenden Hierarchieebene)	255	46	209	18,04	31,96	Workshop zu Gendersensibilität und Unconscious Gender-Bias für (angehende) Dekanninnen und Dekane, Workshop zu gendersensiblen Berufungsmanagement für Mitglieder und Funktionsträger*innen der zentralen und dezentralen Ebenen, Workshop zu achtsamer und gendersensibler Führungsverantwortung, Leitfaden zum Umgang mit (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt, Leitfaden zur aktiven Rekrutierung (Nachwuchsförderung)
Andere Funktionsebene (mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion)	261	117	144	44,83	5,17	Karriereförderung für Akademiker*innen außerhalb der Professur, Workshop zu gendersensibler Führung, Workshop zu Unconscious Gender-Bias, Forum zum Umgang mit (sexualisierter) Diskriminierung und Gewalt in Forschung und Lehre, Leitfaden zur aktiven Rekrutierung (Nachwuchsförderung)

Tabelle 5

## Benennung konkreter Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in wesentlichen Gremien (§ 29 LGG)

Name des Gremiums	entsendete Mitglieder			Frauenanteil in v.H.	Zielvorgabe in v.H.	Bemerkungen	Immer inkl. Vorsitz (wo relevant)
	insgesamt	Frauen	Männer				
Präsidium	6	2	4	33,33%	16,67%		
Hochschulrat	15	6	9	40,00%	10,00%	inkl. Mitglieder mit beratender Stimme	
Senat	17	5	12	29,41%	20,59%		
Forschungsausschuss	16	6	10	37,50%	12,50%		
Studienausschuss	14	5	9	35,71%	14,29%	inkl. Mitglieder mit beratender Stimme	
Internationalisierungsausschuss	14	4	10	28,57%	21,43%		
Bibliothekskommission	12	5	7	41,67%	8,33%	neu; ist ein Senatsausschuss	
Fakultätsrat HW	23	8	15	34,78%	15,22%		
Bereichsrat Theoretische Medizin	10	2	8	20,00%	30,00%		
Bereichsrat Klinische Medizin	20	3	16	15,00%	35,00%	einmal N.N., da ein Mitglied ausgeschieden ist und keine Nachrücker*in existent	
Fakultätsrat MI	11	3	8	27,27%	22,73%		
Fakultätsrat NT	17	2	15	11,76%	38,24%		
Fakultätsrat P	17	8	9	47,06%	2,94%		
Fakultätsrat R	11	4	7	36,36%	13,64%		
Vorstand Studentenwerk	6	3	3	50,00%	0,00%		
Wissenschaftlicher Beirat des Frankreichzentrums	10	7	2	70,00%	-20,00%	eine Position ist N.N.	
Beirat ISZ Saar	33	11	22	33,34%	16,64%	inkl. Der vier Beisitzenden, von denen 3 Frauen sind	
HIZ-Beirat	4	0	4	0,00%	50,00%	insges. 7 zum Slichtag 30.06.2020 (inkl. htw saar), 4 davon von UdS entsandt	
HIZ Nutzerbeirat	22	3	19	13,64%	36,36%	vom erw. PS eingesetzt; mittlerweile umgewandelt in: IT- und Digitalisierungsausschuss	

Anzahl der Gremien insgesamt:	Mitglieder insgesamt	Frauen insgesamt	Männer insgesamt	Frauenanteil in v.H.	Zielvorgabe in v.H.	Bemerkungen
19	278	87	189	31,38%	18,62%	5 Positionen sind derzeit N.N. %

Nicht anzugeben sind hier Personalräte, ad hoc Arbeitsgruppen bzw. Arbeitskreise und Gremien, die kraft Amtes besetzt werden.