

# **FRAUENFÖRDERPLAN**

**zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen  
und Männern nach § 7 Landesgleichstellungsgesetz des  
Saarlandes [LGG]**

**Geltungszeitraum: 2019 - 2023**

**Geschäftsführung der IZES gGmbH: Dr. Michael Brand; Prof. Frank Baur;  
Friedrich Simson**

**Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte der IZES gGmbH: Katja Weiler; Daniela  
Becker (Stellvertretung)**

**März 2019**

## GLIEDERUNG

1.	Vorwort .....	1
2.	Formeller Rahmen .....	2
2.1	Anwendungsbereich .....	2
2.2	Amtseinführung Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte .....	3
2.3	Amt der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten in der Organisationsstruktur .....	4
2.4	Aufgaben und Rechte der Gleichstellungs- / Frauenbeauftragten.....	4
2.4.1	Beteiligungen an personellen Prozessabläufen .....	8
3.	Grundsätze des Frauenförderplans .....	11
4.	Handlungsfeld 1: Personalstruktur.....	12
4.1	Bestandsanalyse: Personalstatistik nach § 6 Abs. 1 LGG .....	14
4.2	Bestandsanalyse: ergänzende Personalstatistik in Bezug auf Wissenschaftsbetriebe.....	25
4.3	ZIELE .....	29
4.4	MAßNAHMEN.....	32
5.	Handlungsfeld 2: Vereinbarung Familie und Beruf.....	33
5.1	Hintergrund und Bestandsanalyse.....	33
5.2	ZIELE .....	34
5.3	MAßNAHMEN.....	35
6.	Handlungsfeld 3: Geschlechtergerechte Aussendarstellung .....	38
6.1	Hintergrund und Bestandsanalyse.....	38
6.2	ZIELE .....	41
6.3	MAßNAHMEN.....	42
7.	Fortschreibung Frauenförderplan .....	43
7.1	Monitoring und Berichtspflichten .....	43

7.2	Inkrafttreten und Fortschreibung .....	43
-----	--	----

## 1. VORWORT

Die Unternehmenspolitik der IZES gGmbH steht unter der Leitplanke der Gleichberechtigung aller Geschlechter. Dies bedeutet, eine geschlechtersensible Perspektive in allen personellen, sozialen und organisatorischen Betriebsbereichen zu integrieren und somit eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter durchzusetzen. Den Gleichstellungsanspruch haben Frauen, Männer und diversgeschlechtliche Menschen gleichermaßen.

Der vorliegende Frauenförderplan wurde entsprechend den Grundsätzen des § 7 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 17. Juni 2015 konzipiert. Zum Abbau bestehender Unterrepräsentanzen enthält der Frauenförderplan für seine Geltungsdauer verbindliche Zielvorgaben in Prozentsätzen bezogen auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen, auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen und bei der Gremienbesetzung. Er gilt für einen Zeitraum von vier Jahren, wobei er nach zwei Jahren zu überprüfen und den aktuellen Gegebenheiten anzupassen ist.

Als wesentliches Steuerungsinstrument für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung trägt er zur Verwirklichung des staatlichen Handlungsauftrags zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes bei. Der noch immer bestehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligung und Unterrepräsentanz von Frauen hinsichtlich des gleichen Zugangs von Frauen zu Beförderungsstellen sowie Leitungsfunktionen und Entscheidungsgremien kann so effektiver entgegengewirkt werden.

Im Frauenförderplan legt die IZES gGmbH verbindlich fest, wie sie ein ausgewogenes Gleichgewicht der Geschlechter anstreben will und leitet anhand konkreter Handlungsfelder die entsprechenden Zielsetzungen und Maßnahmen ab. Ziel ist es hierbei den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen auf allen Funktions- und Entgeltstufen abzubauen, Nachteile für alle Geschlechter durch die Wahrnehmung von Familienpflichten zu vermeiden und eine gendergerechte Unternehmenskultur sowie Außendarstellung zu leben.

## **2. FORMELLER RAHMEN**

Zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Beseitigung bestehender Nachteile wurde zum 01. Mai 2018 erstmalig das Amt der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten nach den Vorgaben des saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes<sup>1</sup> (LGG) in der IZES gGmbH eingeführt.

### **2.1 Anwendungsbereich**

Seit der Novellierung des LGG im Jahr 2015 fallen Einrichtungen mit wirtschaftlicher Beteiligung des Landes grundsätzlich unter den Geltungsbereich des Gesetzes (§ 2a LGG). Die IZES gGmbH ist eine gemeinnützige GmbH unter wirtschaftlicher Beteiligung des Landes. Das Land hält als Gesellschafter einen 63,57%-igen Anteil am Stammkapital (2017 Jahresabschluss). Nach den Regelungen des Gesellschaftsvertrages der IZES gGmbH sind die Stimmrechte kapitalabhängig, so dass das Land demnach die mehrheitlichen Stimmrechte hält. Dies entspricht den Voraussetzungen zur Definition eines staatlich beherrschten gemischtwirtschaftlichen Unternehmens nach der LGG Gesetzesbegründung zu § 2a Abs. 1 (Mehrheitsbeteiligung des Landes). Dies ergibt zwar keine unmittelbare gesetzliche Verpflichtung der von der öffentlichen Hand dominierten Gesellschaften zur Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes, jedoch handelt es sich um eine Selbstverpflichtung des Landes, in „ihren“ Unternehmen die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes zu gewährleisten.<sup>2</sup>

Als An- Institut der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes ist der Gesellschaftszweck der IZES gGmbH die Förderung von Wissenschaft und Forschung sowie des Umweltschutzes. Demnach nimmt die IZES gGmbH eine Art Doppelrolle ein (Charakteristika eines staatlich beherrschten gemischtwirtschaftlichen Privatunternehmens sowie einer Hochschule/ Wissenschaftsbetrieb). Die für Hochschulen und Stellen des wissenschaftlichen Dienstes vorgesehenen Regelungen aus dem LGG sind

---

<sup>1</sup> Landesgleichstellungsgesetz Saarland zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vom 28. Juni 1996, zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und weiterer Gesetze (LGG) vom 17. Juni 2015.

<sup>2</sup> Bundesdrucksache 15/1282 vom 11.03.2015 zum GESETZENTWURF der Regierung des Saarlandes, betr.: Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und weiterer Gesetze (LGG).

für die IZES gGmbH nicht anwendungsverpflichtend, können jedoch wegen der Ausgestaltung als An-Institut der HTW in selbstverpflichtender Form eingeführt bzw. adaptiert eingeführt werden.

Die IZES gGmbH ist – anders als z.B. öffentliche Verwaltungen – eine im Wettbewerb stehende Organisation. Insofern ist der Frauenförderplan auch im Kontext der diesbezüglich erforderlichen Flexibilität und Reaktionsfähigkeit zu lesen.

## **2.2 Amtseinführung Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte**

Das Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes behält den Begriff der „Frauenbeauftragten“ weiterhin mit der Begründung, dass eine echte Gleichstellung insbesondere in den Personalstrukturen noch nicht erreicht ist. Diese Begriffsverwendung wird weiterhin auch von Bremen und Sachsen aufrechterhalten. Die sonstigen dreizehn Bundesländer haben zur Umsetzung der landesrechtlichen Gleichstellungsgesetze den Begriff der „Gleichstellungsbeauftragten“ gewählt. Die Vorschriften zur Frauenbeauftragten aus dem saarländischen Gleichstellungsgesetz finden für die IZES gGmbH Anwendung, jedoch führt die IZES den Begriff der „Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten“ institutsintern anstelle den der „Frauenbeauftragten“ ein.

Unter dem Anwendungsbereich des LGG müssen Einrichtungen ab mindestens zehn Beschäftigten, das Amt einer Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten einrichten (§ 21 Abs. 1 LGG). Die Wahl zur Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten erfolgte gemäß § 22 Abs. 1 LGG in geheimer und unmittelbarer Wahl zum 11.04.2018 durch die weiblichen Beschäftigten für eine Amtszeit von vier Jahren. Die Wahl zur Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten wurde zeitgleich mit der Wahl zum Betriebsrat durchgeführt. Die Mitarbeiterin Katja Weiler wurde zur Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten gewählt. Die Stellvertretung übernimmt auf Vorschlag der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten die Mitarbeiterin Daniela Becker (§ 22 Abs. 3 LGG). Die Ernennung zur Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterin erfolgte durch die Geschäftsführung zum 01.05.2018. Mit Beschluss zum 09.11.2018 übernimmt der Aufsichtsrat der IZES gGmbH die inkraftsetzende und kontrollierende Instanz zum Frauenförderplan.

### **2.3 Amt der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten in der Organisationsstruktur**

Als Hüterin des LGG unterstützt die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte die Institutsleitung bei der Durchführung und Überprüfung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung aller Geschlechter und die Beseitigung bestehender Nachteile (Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes) durch die Gewährleistung gleichen Zugangs von allen Geschlechtern zu Personalstellen, den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen sowie durch die Vermeidung von Nachteilen durch die Wahrnehmung von Familienpflichten für alle Geschlechter.<sup>3</sup>

Nach § 22 Abs. 3 S. 1 LGG ist die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte unmittelbar der Geschäftsführung (Dienststellenleitung) zugeordnet. Sie gehört nach § 18 Abs. 1 S. 1 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG) der Personalverwaltung an. Dies ermöglicht ihr den Zugang zu wichtigen Unterlagen und Informationen, die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nach dem LGG notwendig sind.

Eine frühzeitige und enge Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung (Dienststellenleitung) und der Personalverwaltung wird zur Wahrnehmung aller Angelegenheiten mit Gleichstellungsbezug vorausgesetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach § 18 Abs. 1 S. 3 BGleiG in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei (fachliche Weisungsfreiheit).

### **2.4 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungs- / Frauenbeauftragten**

Nach § 23 Abs. 1 LGG ist die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle vollumfänglich und bereits an der Entscheidungsfindung zu beteiligen. Dies beinhaltet folgende Rechte, die im Folgenden näher erläutert werden:

- Recht auf Unterrichtung
- Aktives Beteiligungsrecht

---

<sup>3</sup> Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte als spezielles Instrument des Gleichstellung – Controllings, die ihre Dienststelle bei der Umsetzung begleitet, berät und unterstützt.

- Recht auf Akteneinsicht
- Vortragsrecht
- Initiativrecht
- Recht auf Kommunikation mit den Beschäftigten in Frauenvoll-, Personalversammlungen und Sprechstunden
- Einspruchsrecht

Sie hat ein Recht auf Auskunft und Akteneinsicht in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten. Das Recht auf Beteiligung umfasst die frühzeitige und umfassende Unterrichtung der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten durch die Dienststelle in allen genannten Angelegenheiten sowie die Gewährung einer Gelegenheit zur Stellungnahme vor Entscheidungen. Sie unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes in folgenden Maßnahmen:

#### Personelle, organisatorische und soziale Maßnahmen

- 1.** Einstellungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Ernennungen, Arbeitsbewertungen, Übertragung von Funktionsstellen, beruflicher Aufstieg, Versetzungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Gewährung von Zulagen, Kündigung oder sonstige Änderungen des Arbeitsvertrages, Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren einschließlich Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen, bei Vorstellungsgesprächen, Abmahnungen, vorzeitige Versetzung in den Ruhestand.
- 2.** Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung der Betroffenen vorliegt. Erstellung von Beurteilungsrichtlinien.
- 3.** Soziale, bauliche und organisatorische Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen: Erstellung von Dienstvereinbarungen, Einführung IT-gestützter Verfahren (Zeiterfassungsdaten, Dokumentenmanagementsystem u.a.), Umzug, Umzugs- und Raumplanung)



<b>4.</b>	Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
<b>5.</b>	Arbeitszeitgestaltung: flexible Arbeitsmodelle, Telearbeit, Teilzeit, u.a.
<b>6.</b>	Analyse der Beschäftigtenstruktur, Erstellung Frauenförderplan und aller Vorlagen, Berichte und Stellungnahmen zur Fragen der Frauenförderung
<b>7.</b>	Beteiligung bei Gesprächen der Dienststelle mit dem Betriebsrat zu Themen mit Gleichstellungsbezug
<b>8.</b>	Beteiligung im Verfahren der Geschäftsleitungspositionen und Gremienbesetzung nach § 23 LGG
<b>9.</b>	Verfahren bei sexueller Belästigung gemäß § 20 LGG

Der Katalog ist nach Vorgaben des § 23 LGG und der "Einheitlichen Beteiligungsempfehlung für die Landesverwaltung – Beteiligung von Frauenbeauftragten gemäß § 23 LGG-Aufgaben und Rechte" für die Anwendung in der IZES gGmbH zusammengestellt.

Nach § 34 Abs. 2 LGG hat die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststelle und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen ihrer Beteiligung unterliegenden Fragen hat die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten ein Initiativrecht. Die Beteiligung der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte nicht, hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

Das **gesetzliche Mitwirkungsrecht** beinhaltet, dass der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten nach § 20 Abs. 1 S. 3 BGleG die Möglichkeit der aktiven Teilnahme am Prozess der Entscheidungsfindung, nicht etwa nur die Beschränkung auf passive Teilnahme durch nachträgliche Überprüfung (Votum, Einspruch, Klage) eingeräumt ist:

- Sie muss Gelegenheit erhalten, sich an Entscheidungsprozessen der Dienststelle zu beteiligen und diese mit zu gestalten, damit also auf das Ergebnis Einfluss zu nehmen (Frühzeitigkeitsgebot, keine passive Teilnahme)
- Die Mitwirkung erfolgt grundsätzlich durch schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten, das zu den Akten zu nehmen ist, § 20 Ab. 2 BGleG. Folgt

die Dienststelle dem Votum nicht, hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen gemäß § 23 Abs. 2 LGG.

- Die Entscheidung selbst gehört aber nicht in die Zuständigkeit und Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten.
- Möglichkeit zur Überprüfung der Entscheidung oder Maßnahme mit Rechtsmitteln.

Beteiligung bedeutet weiterhin, dass die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte nicht auf die Einbindung durch die Dienststelle angewiesen ist. Sie kann von sich aus jeder Zeit auf die Dienststelle zugehen und sich in jede Angelegenheit mit Gleichstellungsbezug einbringen oder diese initiieren (unmittelbares Vortragsrecht, Initiativrecht).

Dem Entscheidungsvorbehalt unterliegen in der Regel besonders bedeutsame Personal und Organisationsentscheidungen (Führungskräfte, Strukturänderungen etc.), die in der Regel von hoher Gleichstellungsrelevanz sind.

Der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten stehen zudem **Rechtsmittel** zur Verfügung, wenn Ihre Mitwirkungsrechte verfehlt wurden oder formelle Fehler in Bezug auf gendgerechte Verfahren in Erscheinung treten:

- **Nichtbeteiligung:** Gemäß § 24 Abs. 1 LGG ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung und Information nachzuholen, sofern keine oder eine nicht rechtzeitige Beteiligung (inkl. Information) erfolgte. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Arbeitstage zu verkürzen.
- **Widerspruch und Schlichtungsverfahren:** Die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte kann gemäß § 24 Abs. 2 LGG Widerspruch gegenüber der Dienststelle einlegen, so dass die Dienststellenleitung sich innerhalb von zwei Wochen damit befassen muss. Die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte muss hierfür geltend machen, dass entweder sie in Ihren Rechten verletzt wurde, gegen das LGG verstoßen wurde, der Frauenförderplan nicht den Regelungsgehalt des LGG widerspiegelt oder gegen den Frauenförderplan verstoßen wurde (durch Maßnahmen, ihre Ablehnung, Unterlassung der Dienststelle). Hilft die Dienststelle dem Widerspruch nicht ab oder wurde über den Widerspruch ohne

zureichenden Grund nicht innerhalb dieser Frist entschieden, kann die Gleichstellungs- /Frauenbeauftragte eine Schlichtungsstelle nach § 24 Abs. 4 bis 9 LGG anrufen. Der Widerspruch und die Anrufung der Schlichtungsstelle haben aufschiebende Wirkung. Nach § 24 Abs. 4 LGG wird die Schlichtungsstelle von Fall zu Fall bei der Dienststelle gebildet, die den Frauenförderplan gemäß § 8 Absatz 1 in Kraft gesetzt hat.

- **Klage:** Bei Scheitern des Widerspruchs und der außergerichtlichen Einigungsstelle steht der ordentliche Gerichtsweg offen (Anrufung Gerichtsverfahren hat keine aufschiebende Wirkung).

#### **2.4.1 Beteiligungen an personellen Prozessabläufen**

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung aller Geschlechter und der Beseitigung bestehender Nachteile arbeiten die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte eng mit den Leitungsebenen, der Personalverwaltung, den Organen der IZES und dem Betriebsrat zusammen.

Die Vorgaben nach §§ 10-14 LGG sind maßgeblich für personelle Verfahren bzgl. Neubesetzungen.

Nach § 11 LGG hat sich die Dienststelle bei Neubesetzungen an den Grundsätzen des FFP zu orientieren. Nach § 10 Abs. 1 LGG muss ein freier Arbeitsplatz in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ausgeschrieben werden. Hausinterne Besetzungen sind zu prüfen bevor öffentlich ausgeschrieben wird. Vor jeder Stellenausschreibung ist zusätzlich prüfen, ob die Stelle oder das zu vergebene Amt auch mit einer verringerten Arbeitszeit oder im Wege der Arbeitsplatzteilung ausgeschrieben werden kann. Das gilt auch für leitende Positionen nach § 11 Abs. 3 LGG.

Bei Unterrepräsentanzen von Frauen auf Funktions- und Entgeltstufen werden grundsätzlich alle Bewerbungen von Frauen in das engere Auswahlverfahren einbezogen, wenn sie die geforderten Qualifikationen im Sinne der Ausschreibungen nachweisen. Ist dies aufgrund der Vielzahl von Bewerbungen an Frauen nicht möglich, wird das Auswahlverfahren so gestaltet, dass Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. An Stellenbeset-

zungsverfahren ist die Gleichstellungs- Frauenbeauftragte bei allen Schritten zu beteiligen. Sie ist zu jedem Zeitpunkt über den aktuellen Stand zu informieren und kann eine Stellungnahme abgeben, die zu den Akten zu nehmen ist. Um ihre Rechte auszuüben, ist sie auf die Sitzungen miteinzuladen. Auf Wunsch werden ihr die Bewerbungsunterlagen zugestellt. Die erstmalige Eingruppierung wird in der Regel mit der Einstellung zusammenfallen, sie stellt aber einen gesonderten Beteiligungstatbestand dar. Im separaten Verfahren ist die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte frühzeitig zu beteiligen. Die Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragte hat keine Mitbestimmung bei Personalmaßnahmen von Nichtbeschäftigten jedoch finden die Gleichstellungsgrundsätze Anwendung.

In Berufungsverfahren gemeinsamer Professuren zwischen der HTW Saar und der IZES gGmbH ist eine federführend zuständige Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte festzulegen. In der Regel ist die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der HTW zuständig. Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der IZES gGmbH arbeitet eng mit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten der HTW zusammen und hat ein InformationsR über die gleichstellungsrelevanten Verfahrensabläufe des Berufungsverfahrens.

Die folgende Darstellung zeigt die Beteiligungsphasen der Gleichstellungs- /Frauenbeauftragten am Organisationsprozess „Einstellungsverfahren Beschäftigte IZES gGmbH“:

Prozessschritt	Rechte GB/FB	Rechtsnorm LGG	Maßnahmen	Schnittstellen	
0	<b>Personalplanung</b>	InformationsR, BeteiligungsR, EinspruchsR	§ 23 I	Frühzeitige Einbindung an Vorbereitung und Entscheidung (Information), gendergerechte Personalentwicklung nach FPP & LGG (Beratung)	Leitungsebene, Betriebsrat
1	<b>Personalbeschluss AFL</b>	InformationsR	§ 23 I	Integration Gleichstellungspolitik in Personalmittelfinanzierung (General-klausel für Antragswesen)	Arbeitsfeldleitung
2	<b>Genehmigung Personalbeschluss</b>	InformationsR	§ 23 I	Mitteilung an die Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragte (GB/FB)	Leitungsebene
3	<b>Stellenausschreibung</b>	InformationsR, BeteiligungsR, EinspruchsR	§10 I	Grds. Ausschreibungspflicht bei Unterrepräsentanzen; FFP & LGG Generalklausel; Überprüfung Formulierung bzgl. Genderneutralität (Anforderungsprofil und generelle Sprache)	Arbeitsfeldleitung, Personalverwaltung
4	<b>Veröffentlichung</b>	InformationsR	§ 23 I	-	Personalverwaltung
5	<b>Besetzung Auswahlverfahren</b>	Informationsrecht, Einspruchsrecht	§11 III	Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus sachlichen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.	Leitungsebene, Arbeitsfeldleitung
6	<b>Bewerbungseingang und-prüfung, Auswahl</b>	AkteneinsichtsR, InformationsR, BeteiligungsR EinspruchsR	§ 10 VI	Information Bewerbungen; EinsichtR Bewerbungsunterlagen; Prüfung Frauenanteil in Bezug auf Anforderungsprofil; gleich viele Frauen und Männer einzuladen sofern in ausr. Zahl vorliegen; R auf einmalige Wiederholung Stellenausschreibung sofern keine weibl. Bewerbungen	Leitungsebene, Arbeitsfeldleitung, Personalverwaltung
7	<b>Vorstellungsgespräche</b>	InformationsR, BeteiligungsR, EinspruchsR	§ 11	Ständiger Beisitz auf Wunsch der GB/FB, Auswahlkommission paritätisch; Verfahrensprüfung (verbotene Fragen)	Leitungsebene; Arbeitsfeldleitung, Personalverwaltung, Betriebsrat
8	<b>Auswahlentscheidung</b>	AkteneinsichtsR, InformationsR, BeteiligungsR, EinspruchsR	§ 12	Verfahrensprüfung (Anforderungsprofil), Stellungnahme aktenkundig; [Zustimmung Rechtsaufsicht sofern Zielvorgaben nicht erfüllt werden und Mann eingestellt wird]	Leitungsebene; Arbeitsfeldleitung, Personalverwaltung, Betriebsrat

### **3. GRUNDSÄTZE DES FRAUENFÖRDERPLANS**

Nach § 7 Abs. 1 LGG ist für einen Zeitraum von vier Jahren ein Frauenförderplan vorzulegen. Gegenstand des Frauenförderplanes sind die Förderung der Gleichstellung von allen Geschlechtern und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförderplanes. Der Frauenförderplan adressiert alle Beschäftigten auf allen Funktionsebenen unmittelbar. Der Frauenförderplan ist nach zwei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen (§ 7 Abs. 4 LGG). Das Inkrafttreten der Frauenförderpläne erfolgt nach § 8 Abs. 1 LGG durch die juristische Person `IZES gGmbH` im Benehmen mit der Einheit, die die Rechtsaufsicht ausübt. Diese Funktion hält der Aufsichtsrat der IZES gGmbH inne.

Eine institutionalisierte Frauenförderung besteht aus vier Segmenten und findet sich strukturell so in dem vorliegenden Frauenförderplan wider:

- 1) Mit der Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur (Stand 30. Juni 2018) unter Einbeziehung der zu erwartenden Personalfuktuation oder personalwirtschaftlicher Einsparmaßnahmen werden etwaige Unterrepräsentanzen von Frauen deutlich.
- 2) Auf der Grundlage der Ist-Analyse werden Handlungsfelder und Zielvereinbarungen festgelegt, um ein ausgewogenes Gleichgewicht von Frauen und Männern in einem festgelegten Zeitkorridor zu erreichen.
- 3) Zur Erreichung der Zielvorgaben werden Maßnahmen entwickelt, die den einzelnen Handlungsfeldern zugeordnet sind.
- 4) Ein Controlling der Maßnahmen und der Zielwerte erfolgt intern jährlich und die Ergebnisse und etwaige Anpassungen des Frauenförderplans werden alle zwei Jahre dem Aufsichtsrat als Rechtsaufsicht vorgelegt. Die Berichterstattung wird dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (Referat C2) zugeleitet.

#### 4. HANDLUNGSFELD 1: PERSONALSTRUKTUR

Die nach § 6 Abs.1 LGG zu erfassende Personalstatistik wird als Grundlage zur Entwicklung und zum Monitoring des Frauenförderplans jeweils zum 30. Juni eines Jahres (Stichtag) durch die Personalverwaltung erhoben.<sup>4</sup>

Die aktuellen gesetzlichen Regelungen zu statistischen Erhebung schreiben die Erfassung und Übermittlung geschlechtsbezogener Daten vor. Grundsätzlich umfasst die Gleichstellungspolitik alle Geschlechter (männlich, weiblich, divers). Die statistische Erhebung nach § 6 Abs. 1 i.V.m. § 7 LGG sowie die Vorgaben aus dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Statistikgestaltung im Frauenförderplan erfordern ausschließlich die Erhebung des Personalanteils an Frauen und Männern in den einzelnen Erhebungssegmenten. Die Alternative der dritten Geschlechtsoption ist derzeit noch nicht im LGG aufgenommen und findet somit noch keine ausreichende Berücksichtigung. Die statistische Erhebung der IZES gGmbH richtet sich nach der gültigen Fassung des LGG und führt demnach noch keine Erhebung des Personalanteils zum dritten Geschlecht durch. Eine Abweichung von den Vorgaben des LGG nicht durchzuführen wird zusätzlich aus Datenschutzrechtsgründen in Bezug auf die Beschäftigtenanzahl und dem besonderen Schutzniveau sogenannter „Besondere personenbezogener Daten“ nach § 22 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) begründet, da eine Verschneidung von Kategorien bei geringer Personenanzahl eine datenschutzrechtliche Vereinbarkeit nicht gewährleisten kann.<sup>5</sup> Eine statistische Erhebung zur Erfassung des Personalanteils des dritten Geschlechtes wird bei entsprechender Gesetzesänderung unmittelbar im Frauenförderplan der IZES gGmbH umgesetzt.

---

<sup>4</sup> Die Personalstatistik gem. § 6 Abs1 LGG wurde im Rahmen des vorliegenden Frauenförderplans anhand der vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie vorgegebenen Erhebungsbögen zum 30.06.2018 durchgeführt. Für einzelne Segmente, wurde von der stichtagsbezogenen Erfassung abgewichen und ein Zeitraum von einem Jahr ausgewiesen. Hintergrund ist die Gewährleistung der statistischen Aussagekraft zu den einzelnen Segmenten. Die dezidierten Erhebungssegmente werden im Bericht begründet und kenntlich gemacht.

<sup>5</sup> Eine Verschneidung von Kategorien bei geringer Personenanzahl kann im Einzelfall eine datenschutzrechtliche Vereinbarkeit nicht gewährleisten.

Die Personalstatistik zeigt den Anteil an männlichen und weiblichen Beschäftigten in den gesetzlich vorgegebenen Segmenten, mit dem Ziel, etwaige Unterrepräsentanzen von Frauen in der Personalstruktur auszuweisen. Weitere Unterteilungen bzw. die Erweiterung der aufgelisteten Segmente sind gemäß § 3 Abs. 4 LGG zudem möglich.

Auf Basis der Gesamtschau der Personalstatistik werden im Frauenförderplan quantitative Zielvorgaben abgeleitet, die ungleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern entgegenwirken.

Die gem. § 6 Abs1 LGG zu führende Personalstatistik erfasst die folgenden Segmente nach Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten:

- Entgeltgruppen, mit Ausweisung von Voll- und Teilzeittätigkeit
- Häufigkeit und Dauer von Beurlaubungen differenziert nach familienbedingter Beurlaubung und Beurlaubung aus sonstigen Gründen
- Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen
- Verfahren zur Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung
- Gremien der IZES gGmbH (Aufsichtsrat, wissenschaftlicher Beirat)

Die IZES gGmbH ist eine wissenschaftlich ausgerichtete Einrichtung unter Beteiligung des Saarlandes sowie ein An-Institut der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes. Vor diesem Hintergrund werden der statistischen Erhebung weiterer Segmente hinzugefügt, welche insbesondere die Ausrichtung eines Wissenschaftsbetriebes charakterisieren. Hierzu werden jährlich, mit Stand zum 30. Juni, zusätzlich zu den vorgenannten, fakultativ auch folgende Segmente nach Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in der Personalstatistik zum Frauenförderplan erhoben:

- Bildungsabschlüsse
- befristet und unbefristet ausgestellte Arbeitsverträge
- Untergliederung nach Funktionsgruppen: wissenschaftliche Mitarbeitende, technisch-administratives Personal (Overhead Personal) und hilfswissenschaftliche Mitarbeitende



- Nicht-Beschäftigte<sup>6</sup>

#### 4.1 Bestandsanalyse: Personalstatistik nach § 6 Abs. 1 LGG

In der IZES gGmbH sind zum Stichtag 30.06.2018 insgesamt dreiundvierzig Personen beschäftigt, wobei insgesamt siebzehn weibliche Beschäftigte angestellt sind.

- **Vorliegen einer allgemeinen Unterrepräsentanz von Frauen bei den Gesamtbeschäftigten (Frauenanteil 39,5%)**

#### Personalstatistik nach Entgeltgruppen

Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe erfolgt angelehnt an den Tarif des öffentlichen Dienstes TV-L (West), eingestuft anhand des Tätigkeitsbildes und der Qualifikationseckpunkte.

#### „Geringfügig Beschäftigte“

Unter die Rubrik „Geringfügig Beschäftigte“ fallen Beschäftigte, die eine geringfügige Entlohnung (Minijobs) erhalten. Hierunter fallen in der IZES gGmbH Beschäftigte, die Tätigkeiten auf 450 € Basis durchführen.<sup>7</sup> Die Erfassung der männlichen und weiblichen Beschäftigten unter dieser Entgeltgruppe wurde hier aufgrund der Ausgestaltung des zeitlichen Umfangs der Tätigkeiten (häufig nur kürzere Zeitintervalle z.B. bei Hilfswissenschaftler\*Innen), abweichend vom Stichtag 30.06.2018, für die Zeitspanne 01.07.2017 - 30.06.2018 aufgenommen. Die Anzahl der geringfügig Beschäftigten fließt nicht in die Gesamtbeschäftigtenstatistik ein (vgl. abweichenden Erfassungszeitraum).

---

<sup>6</sup> Insbesondere Personen, die ihr Praktikum oder ihre Qualifikationsarbeit während des Studiums ableisten und es sich um eine in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene Leistung handelt.

<sup>7</sup> Vergleiche mit Kapitel 14.2 zur Abgrenzung von Personen, die im Rahmen der Studienordnung ein Fachpraktikum oder ihre Qualifikationsarbeit ableisten („Nicht-Beschäftigte“ nach Begriffsdefinition). Diese Personengruppe wird nicht unter dem Segment „Geringfügig Beschäftigte“ erfasst.

- Im Zeitraum wurden insgesamt vierundzwanzig Personen geringfügig beschäftigt, wovon
  - Einundzwanzig für hilfswissenschaftliche Tätigkeiten eingestellt (vier Arbeitsverträge mit Frauen)
  - Drei Arbeitsverträge für Reinigungspersonal ausgestellt ( drei Arbeitsverträge mit Frauen)
- **Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Geringfügig Beschäftigte“ (Frauenanteil 29%)**

### **Entgeltgruppen 6 bis 8**

Beschäftigte gemäß Entgeltgruppen 6 bis 8 müssen eine mindestens zwei bis drei jährige Berufsausbildung als Qualifikation vorweisen (Vergleich mittlerer Dienst). Hierunter fallen in der IZES gGmbH insbesondere Personalstellen des technisch-administrativen Bereichs.

Zum Stichtag 30.06.2018 waren von insgesamt drei Personalstellen der Entgeltgruppen 6-8 zwei mit weiblichen Beschäftigten besetzt (66,6%). Die Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen stellt sich wie folgt dar:

- Entgeltgruppe 6: Eine männliche Personalstelle, null weibliche Beschäftigte
- **Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Entgeltgruppe 6“ (Frauenanteil 0%)**
- Entgeltgruppe 7: keine Personalstellen
- Entgeltgruppe 8: zwei Personalstellen, zwei weibliche Beschäftigte
- **Vorliegen keiner Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Entgeltgruppen 8“ (Frauenanteil 100%)**

### **Entgeltgruppen 9 bis 12**

Beschäftigte gemäß Entgeltgruppen 9 bis 12 müssen einen Bachelor- oder Fachhochschulabschluss als Qualifikation vorweisen (Vergleich höherer Dienst). Hierunter fallen in der IZES gGmbH insbesondere Personalstellen unter die Rubrik „wissenschaftlich Mitarbeitende“.

Zum Stichtag 30.06.2018 waren insgesamt acht Personalstellen mit vier weiblichen Beschäftigten besetzt (50%). Die Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen stellt sich wie folgt dar:

- Entgeltgruppe 9: Eine männliche Personalstelle, null weibliche Beschäftigte
  - **Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Entgeltgruppe 9“ (Frauenanteil 0%)**
  
- Entgeltgruppe 10: Zwei Personalstellen, zwei weibliche Beschäftigte
  - **Vorliegen keiner Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Entgeltgruppen 10“ (Frauenanteil 100%)**
  
- Entgeltgruppe 11: Zwei Personalstellen, zwei weibliche Beschäftigte
  - **Vorliegen keiner Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Entgeltgruppe 11“ (Frauenanteil 100%)**
  
- Entgeltgruppe 12: Drei Personalstellen, null weibliche Beschäftigte
  - **Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Entgeltgruppe 12“ (Frauenanteil 0%)**

### **Entgeltgruppen 13 bis 15**

Beschäftigte gemäß Entgeltgruppen 13 bis 15 müssen ein wissenschaftliches Hochschulstudium als Qualifikation vorweisen (Vergleich gehobener Dienst). Bei Einstufung in die Entgeltgruppen 14 und 15 werden Personalführungs-/Leitungstätigkeiten wahrgenommen.<sup>8</sup>

Zum Stichtag 30.06.2018 waren insgesamt dreißig Personalstellen mit elf weiblichen Beschäftigten besetzt (36,6%). Die Verteilung der weiblichen Beschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen stellt sich wie folgt dar:

---

<sup>8</sup> Zum Stichtag sind insgesamt zwölf Leitungspositionen besetzt. Einzelne Beschäftigte üben zwei Leitungspositionen zugleich aus. Einzelne Leitungspositionen fallen nicht unter den Begriff „Beschäftigte“ nach LGG.

- Entgeltgruppe E13: Dreiundzwanzig Personalstellen, neun weibliche Beschäftigte
- **Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Entgeltgruppe 13“ (Frauenanteil 39,1%)**
  
- Entgeltgruppe E 14: Drei Personalstellen, zwei weibliche Beschäftigte
- **Vorliegen keiner Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Entgeltgruppe 14“ (Frauenanteil 66,6%)**
- Entgeltgruppe E 15: Vier Personalstellen, null weibliche Beschäftigte
- **Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Entgeltgruppe 15“ (Frauenanteil 0%)**

### **„Außertariflich“**

Außertariflich Angestellte nehmen Leitungsfunktionen wahr. Zum Stichtag waren insgesamt zwei Personalstellen mit null weiblichen Beschäftigten besetzt (0%).

- **Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Entgeltgruppe außertariflich“ (Frauenanteil 0%)**

### **Personalstatistik: Voll- und Teilzeitbeschäftigung**

Im Rahmen des FFP wurde keine Hintergrundbefragung zu den betrieblichen und/oder individuellen Entscheidungsgründen von Teilzeitarbeit durchgeführt. Im Falle der Wahl von Teilzeitarbeit ist somit eine Differenzierung in familiäre (Sorgearbeit) und sonstige Gründe hier nicht dargestellt.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Laut dem Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung vom 21.06.2017, Drucksache 18/12840, S. 10 „(...) spiegelt sich die Tatsache, dass Männer häufiger in Vollzeit arbeiten und Frauen häufiger in (geringer) Teilzeit arbeiten, um Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung zu haben. Sie ist allerdings auch vor dem Hintergrund privater Entscheidungen der Partner über die Aufteilung der Familienarbeit unter den vorgefundenen Rahmenbedingungen zu bewerten. Die daraus resultierenden niedrigeren Einkommen von Frauen über den Lebensverlauf führen zu niedrigeren eigenständigen Alterssicherungsansprüchen. Der Schlüssel zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt ist partnerschaftliche Teilung der Sorgearbeit.“

- In der IZES gGmbH arbeiten fast 54% der Beschäftigten in Teilzeit. Insgesamt sind dreizehn von siebzehn weiblichen Beschäftigten (76%) und zehn von sechsundzwanzig männlichen Beschäftigten (38%) in Teilzeit angestellt.
- Insgesamt werden zwei Stellen mit Leitungsfunktion in Teilzeitanstellung wahrgenommen. Diese Teilzeitstellen werden durch eine weibliche und eine männliche Beschäftigte ausgeübt.
- **Vorliegen keiner Unterrepräsentanz von Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen (Frauenanteil 76%)**

### **Personalstatistik: Häufigkeit und Dauer von Beurlaubungen, differenziert nach familienbedingter Beurlaubung und Beurlaubung aus sonstigen Gründen**

Die Erfassung der männlichen und weiblichen Beschäftigten wurde, abweichend vom Stichtag 30.06.2018, für die Zeitspanne 01.07.2017 - 30.06.2018, durchgeführt.

Insgesamt wurden im Erfassungszeitraum für die Personalstatistik 18 Tage Beurlaubung aus familiären Gründen in Anspruch genommen, wovon die Wahrnehmung von 9 Urlaubstagen durch weibliche und 9 Urlaubstage durch männliche Beschäftigte erfolgte.

- **Frauen und Männer nahmen gleich viele Arbeitstage (je 50%) familiär bedingte Beurlaubung in Anspruch.**

### **Personalstatistik: Leitungspersonal**

Die Personalstellen mit Leitungsfunktion der IZES gGmbH werden im Sinne der Personalstatistik sowohl durch Beschäftigte, als auch durch Personen wahrgenommen, die nicht am IZES beschäftigt sind. Zum Stichtag 30.06.2018 sind insgesamt dreizehn Leitungspositionen an der IZES gGmbH besetzt. Zwei männliche Beschäftigte, die Leitungsfunktionen wahrnehmen, üben eine weitere, zweite Leitungsposition aus (Arbeitsfeldleitung und Prokura). Von den insgesamt dreizehn Leitungspositionen nehmen zwei Nicht-Beschäftigte eine leitende Funktion ein (Wissenschaftlicher Leiter; assoziierte wiss. Stellvertreterin).

Unter die Leitungspositionen fallen folgende Personalstellen:

Funktionsebene	Anzahl der Stellen insgesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil
Geschäftsführung	2	0	2	0%
Wissenschaftliche Leitung	3	2 <sup>10</sup>	1	66,7%
Arbeitsfeldleitung	5	0	5	0%
Leitung Büro Berlin	1	1	0	100%
Prokura	2	0	2	0%
<b>SUMME</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>23%</b>

- Insgesamt nehmen acht Männer zehn Ämter in Leitungsfunktion wahr.
- Insgesamt üben drei Frauen eine Leitungsfunktion aus. Zwei Frauen, die Leitungsfunktionen ausüben, besetzen Leitungsfunktionen in Stellvertretung und in assoziierter Stellvertretungsform.
- **Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Leitungsfunktionen“; insbesondere auf Stellvertretungsebene (Frauenanteil 23%)**

### Personalstatistik: Voraussichtliche Personalfluktuations

Nach § 7 Abs. 2,3 LGG bilden die Grundlage des Frauenförderplanes neben der statistischen Erhebung der Personalstruktur nach § 6, auch die Daten der zu erwartenden Fluktuation oder personalwirtschaftlichen Einsparmaßnahmen. Sind im Geltungszeitraum des FFP personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, die Personalstellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist im Frauenförderplan vorzugeben, dass der Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.

---

<sup>10</sup> Die zwei Frauen, die Leitungsfunktionen halten, üben diese in Stellvertretung und in assoziierter Stellvertretungsform aus.

Geplante personalwirtschaftliche Einsparungsmaßnahmen:

- Zum Stichtag plant die IZES gGmbH keine personalwirtschaftlichen Einsparmaßnahmen im Geltungszeitraum des Frauenförderplans.

Es liegen folgende zu erwartende Fluktuationen hinsichtlich Erreichen einer Altersgrenze (Ruhestand) im Betrachtungszeitraum vor:

- Zu erwartende Fluktuationen bei Beschäftigten mit Leitungsfunktion: Eine Personalstelle (Teilzeit) Entgeltgruppe „Außertariflich“ Ende 2021. Aktuelle Besetzung der Leitungsstelle (Geschäftsführung): männlich.
- Zu erwartende Fluktuationen bei Beschäftigten ohne Leitungsfunktion: Eine Personalstelle (Teilzeit) Entgeltgruppe „E8“ im Jahr 2022. Aktuelle Besetzung der Personalstelle: weiblich.
- Schaffung drei neuer Personalstellen (eine Vollzeit, zwei Teilzeit): voraussichtlich Entgeltgruppe „E 13“.

Stellen-/Personalplanung:

Entgeltgruppen	2019				2020			
	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt
E13				3				
Entgeltgruppen	2021				2022			
	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt	Frauen	Männer	Zur Einsparung gemeldet	Voraussichtlich zu besetzende Stellen insgesamt
außertariflich		1		1				
E8					1			1

Die folgende Tabelle zeigt im Überblick die Personalstatistik der Beschäftigten der IZES gGmbH ohne Einzahlung der geringfügig Beschäftigten (anderer Zeitraum der Erfassung) und der Nichtbeschäftigten.

Entgeltgruppen	davon											Frauenanteil in Prozent
	TOTAL	MÄNNER					FRAUEN					
		Σ	unbefristet	befristet	VZ	TZ	Σ	unbefristet	befristet	VZ	TZ	
<i>Geringfügig entlohnt</i>	(24)	(16)					(7)					29%
E6	1	1	1			1	0					0%
E7	0	0					0					-
E8	2	0					2	2			2	100%
E9	1	1	1			1	0					0%
E10	2	0					2	2			2	100%
E11	2	0					2	2			2	100%
E12	3	3	2	1	2	1	0					0%
E13	23	14	7	7	6	8	9	3	6	3	6	39%
E14	3	1	1			1	2	1	1	1	1	67%
E15	4	4	4			4	0					0%
Außertariflich	2	2		2	1	1	0					0%
<b>GESAMT</b>	<b>43</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>39,5%</b>



## **Personalstatistik: Verfahren zur Bewerbung und Einstellung**

Die Anzahl der männlichen und weiblichen Personen, die sich auf vakante Personalstellen im IZES beworben haben, wurde bislang noch nicht statistisch erfasst.

Eine statistische Erfassung aller eingetroffenen Bewerbungen nach weiblichen und männlichen Personen wird erstmalig ab Inkrafttreten des Frauenförderplans 03/2019 erfolgen.

In diesem Zeitraum wurden unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, zwei Männer in Teilzeit, ein Mann in Vollzeit sowie eine Frau in Vollzeit eingestellt.

In diesem Zeitraum wurden unter den hilfswissenschaftlichen Beschäftigten (geringfügig Beschäftigte) fünf Männer und eine Frau eingestellt.

## **Personalstatistik: Verfahren zu beruflichem Aufstieg und Fortbildung**

Die Erfassung der männlichen und weiblichen Personen, die beruflich aufgestiegen oder an einer IZES geförderten Fortbildung teilgenommen haben, wird für die Zeitspanne 01.07.2017 - 30.06.2018 aufgenommen (Abweichung vom Stichtag 30.06.2018). Eine detaillierte Statistik wird ab Inkrafttreten des Frauenförderplans erstellt.

### **Beruflicher Aufstieg:**

Unter das Segment „beruflicher Aufstieg“ fallen Höhergruppierungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten.

- In der Zeitspanne 01.07.2017 - 30.06.2018 erfolgten:
  - Höhergruppierungen: zwei; eine weibliche (von EG 6 in EG 8), eine männliche (von EG 11 nach EG 12)

### **Fort- und Weiterbildungen:**

Unter das Segment “Fort- und Weiterbildungen” fallen betriebliche Maßnahmen, welche zur Qualifizierung der Mitarbeitenden dienen.

- In der Zeitspanne wurden keine durch die IZES gGmbH initiierten betrieblichen Fort- und Weiterbildungen angeboten.

## Personalstatistik: Gremien der IZES gGmbH

Die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien ist ein elementares Ziel der Gleichstellungsarbeit. Nach § 29 Abs. 1 LGG soll darauf hingewirkt werden, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien nach § 6 Absatz 1 Nummer 4 geschaffen oder erhalten wird, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten und entsprechende Entsenderechte bestehen. Gremien im Sinne des Gesetzes sind insbesondere Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung. Mitglieder kraft Amtes sind von dieser Regelung ausgenommen.

Die Gremien der IZES gGmbH bestehen aus dem wissenschaftlichen Beirat und dem Aufsichtsrat (Organe der Gesellschaft):

- **Der Aufsichtsrat der IZES gGmbH:** Der Aufsichtsrat besteht aus mindestens sieben Mitgliedern. Die Mitglieder des Aufsichtsrates werden von den Gesellschaftern entsprechend ihrem Anteil am Stammkapital der Gesellschaft entsandt (§ 17 Satzung IZES gGmbH). Den Vorsitz stellt das Ministerium des Saarlandes für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr. Mindestens zwei weitere Mitglieder sollen Bedienstete oberer saarländischer Landesbehörden sein, die im Einvernehmen des Fachministers bestellt werden.
  - Der Aufsichtsrat steht aktuell unter dem Vorsitz von Frau Anke Rehlinger, Ministerin des Saarlandes für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr und umfasst insgesamt vierzehn Mitglieder, worunter vier Mitglieder durch Frauen repräsentiert werden (Frauenanteil 29%).

Die Besetzung des Aufsichtsrates erfolgt durch Entsendung der Gesellschafter entsprechend deren Gesellschaftereinlage. Eine direkte Steuerung zur langfristig paritätischen Besetzung ist somit nicht möglich. Der Aufsichtsrat hat mit Beschluss zum 09.11.2018 die Funktion der Rechtsaufsicht zur Inkraftsetzung des Frauenförderplanes sowie dessen Fortschreibung nach § 8 Abs. 1 LGG übernommen. Somit wird die Umsetzung der Gleichstellungspolitik durch den Aufsichtsrat kontrolliert und die Gleichstellungspolitik der IZES gGmbH in den Aufsichtsrat inkorporiert.

- **Der wissenschaftliche Beirat der IZES gGmbH:** Der wissenschaftliche Beirat erörtert die inhaltliche Weichenstellung der IZES gGmbH und gibt Anregungen für weitere Entwicklungen. Als unabhängiges Organ im wissenschaftlichen Kontext, soll es sich aus mindestens drei ausgewiesenen externen Fachleuten aus den verschiedenen Arbeitsgebieten der Gesellschaft zusammensetzen. Die Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats werden vom Aufsichtsrat gewählt, wobei mindestens ein Mitglied auf Vorschlag der Universität des Saarlandes bestellt wird. Der Vorsitz und die Stellvertretung werden aus der Mitte des Beirates gewählt.
  - Die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Beirates besteht zum Stichtag aus acht männlichen Mitgliedern und keiner weiblichen Person (Frauenanteil 0%).

Die Besetzung des wissenschaftlichen Beirates erfolgt durch Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrates sowie durch Vorschlag der Universität des Saarlandes. Eine direkte Steuerung zur langfristig paritätischen Besetzung ist somit nicht möglich. Der Aufsichtsrat hat mit Beschluss zum 09.11.2018 die Funktion der Rechtsaufsicht zur Inkraftsetzung des Frauenförderplanes sowie dessen Fortschreibung nach § 8 Abs. 1 LGG übernommen. Somit wird die Umsetzung der Gleichstellungspolitik durch den Aufsichtsrat kontrolliert und die Gleichstellungspolitik der IZES gGmbH in den Aufsichtsrat sowie in die Wahl der Mitglieder zum wissenschaftlichen Beirat inkorporiert.

- **Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „Gremienbesetzung“ (Frauenanteil 18,2%)**

Name des Gremiums	entsendete Mitglieder			
	insgesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen
Aufsichtsrat der IZES gGmbH	14	4	10	28,6%
Wissenschaftliche Beirat der IZES gGmbH	8	0	8	0%

Anzahl der Gremien insgesamt:	Mitglieder insgesamt	Frauen insgesamt	Männer insgesamt	Frauenanteil in v.H.
2	22	4	18	18,2%

## 4.2 Bestandsanalyse: ergänzende Personalstatistik in Bezug auf Wissenschaftsbetriebe

Die IZES gGmbH führt im Rahmen der statistischen Erhebung weitere Segmente im Frauenförderplan ein, welche die Ausrichtung eines Wissenschaftsbetriebes charakterisieren. Hierzu wird jährlich mit Stand zum 30. Juni statistisch die Zahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten zu folgenden Segmenten erfasst:

- Bildungsabschlüsse
- befristet und unbefristet ausgestellte Arbeitsverträge
- Untergliederung nach Funktionsgruppen: wissenschaftliche Mitarbeitende, technisch-administratives Personal (Overhead Personal) und hilfswissenschaftliche Mitarbeitende
- Nicht-Beschäftigte

### **Ergänzende Personalstatistik: Untergliederung Bildungsabschlüsse**

Hier erfolgt eine Untergliederung aller Beschäftigten nach Bildungsabschlüssen. Bei Mehrfachabschlüssen pro Person wird nur der jeweils höchstqualifizierende Abschluss in der Auswertungstabelle abgebildet. Die Gliederungsstruktur der akademischen Abschlüsse ergibt sich aus den zum Stichtag erhobenen Abschlüssen und stellt insofern keine vorab festgelegte Kategorisierung dar. Alle nicht-akademischen Abschlüsse bilden eine Kategorie und werden in der Tabelle nur summarisch, d.h. zusammenfassend dargestellt. Zukünftig ist geplant, ab Inkrafttreten des Frauenförderplans, diese Kategorie im Rahmen der statistischen Erhebung noch weiter zu untergliedern. Die Erhebung der Bildungsabschlüsse als zusätzlichem Segment der Personalstatistik stellt eher einen analytischen Zugang zur Kontextualisierung der Frauenförderung im Hinblick auf die erhobenen statistischen Werte dar. Englische Titel (wie zum Beispiel „Master“, „Bachelor“) werden nicht „gegendert“.

<b>Stichtag 30.06.2018</b>	<b>Gesamt</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Anteil weibliche Beschäftigte</b>
<b>Professor, Professorin</b>	0	(1 <sup>11</sup> )	(1 <sup>1</sup> )	<b>(50%)</b>
<b>Doktor, Doktorin</b>	7	6	1	<b>14%</b>
<b>Master</b>	13	9	4	<b>31%</b>
<b>Bachelor</b>	1	1	0	<b>0%</b>
<b>Magister, Magistra</b>	6	1	5	<b>83%</b>
<b>Diplom</b>	9	6	3	<b>33%</b>
<b>Diplom (FH)</b>	7	4	3	<b>43%</b>
<b>∑ akademischer Abschluss</b>	43	27	16	<b>37%</b>
<b>∑ nicht akademische Abschlüsse</b>	5	2	3	<b>60%</b>

### **Ergänzende Personalstatistik: befristete und unbefristete Arbeitsverträge**

Zum Stichtag sind 17 Personen (40%) der Beschäftigten in befristeten und 26 (60%) in unbefristeten Arbeitsverhältnissen angestellt.

- Insgesamt arbeiten sieben von siebzehn Frauen in befristeten Arbeitsverträgen (41,2%).
- Insgesamt arbeiten zehn von sechsundzwanzig Männern in befristeten Arbeitsverträgen (38,47%).
- Insgesamt fallen 41% der befristeten Arbeitsverhältnisse und 59% der unbefristeten Arbeitsverhältnisse Frauen zu.
- Insgesamt fallen 38% der befristeten und 62% der unbefristeten Arbeitsverhältnisse Männern zu.

<b>Entgeltgruppen</b>	<b>TOTAL</b>	<b>davon</b>						
		<b>MÄNNER</b>			<b>FRAUEN</b>			<b>Frauenanteil befristet (%)</b>
		<b>∑</b>	<b>unbefristet</b>	<b>befristet</b>	<b>∑</b>	<b>unbefristet</b>	<b>befristet</b>	
<b>E6</b>	1	1	1		0			<b>0%</b>
<b>E8</b>	2	0			2	2		<b>0%</b>
<b>E9</b>	1	1	1		0			<b>0%</b>
<b>E10</b>	2	0			2	2		<b>0%</b>

<sup>11</sup> Nicht Beschäftigter der IZES gGmbH

<b>E11</b>	2	0			2	2		<b>100%</b>
<b>E12</b>	3	3	2	1	0			
<b>E13</b>	23	14	7	7	9	3	6	<b>68 %</b>
<b>E14</b>	3	1	1		2	1	1	<b>50%</b>
<b>E15</b>	4	4	4		0			
<b>Außertariflich</b>	2	2		2	0			
<b>GESAMT</b>	43	26	16	10	17	10	7	<b>41 %</b>

## Ergänzende Personalstatistik: Untergliederung Funktionsgruppen

Die Beschäftigtenstruktur wird in der IZES gGmbH nach Funktionsgruppen in Leitungspersonal, wissenschaftliche Mitarbeitende und technisch-administratives Personal (Overhead Personal) gruppiert. In dieser Statistik werden die Anteile der männlichen und weiblichen Beschäftigten der Funktionsgruppen wissenschaftliche Mitarbeitende und technisch-administratives Personal (Overhead) dargestellt.<sup>12</sup>

- Zum Stichtag waren zweiunddreißig wissenschaftliche Mitarbeitende angestellt, worunter zwölf weibliche Beschäftigte sind.
- In der Funktionsgruppe technisch-administratives Personal (Overhead) sind elf Beschäftigte, worunter insgesamt fünf Frauen vertreten sind.

Funktionsgruppen	Gesamt	Frauen insgesamt	Männer insgesamt	Frauenanteil in v.H.
<b>Wissenschaftlich Mitarbeitende</b>	32	12	20	<b>38%</b>
<b>Technisch-administratives Personal</b>	11	5	6	<b>45%</b>

- **Vorliegen einer Unterrepräsentanz von Frauen im Erhebungssegment „wissenschaftliche Mitarbeitende“ (Frauenanteil 38%) sowie „technisch-administratives Personal“ (Frauenanteil 45%).**

## Ergänzende Personalstatistik: Nicht-Beschäftigte

Personen, die ein Praktikum oder ihre Qualifikationsarbeit während des Studiums ableisten und es sich um ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebene Leistung handelt, stehen nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der IZES

---

<sup>12</sup> Ausweisung der männlichen und weiblichen Besetzung nach hilfswissenschaftlich Mitarbeitenden und Leitungsstellen bereits aufgeführt.

gGmbH. Das Gleiche gilt für Schüler von Fachschulen, die während des Schulbesuchs ein Praktikum leisten (Zwischenpraktikanten).

- Eine statistische zentrale Erfassung wird ab Inkrafttreten des Frauenförderplans eingeführt.

## 4.3 ZIELE

Die **Zielvorgaben des Handlungsfeldes 1 „Personalstruktur“** bestimmen konkret die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils in den genannten Bereichen bis zum Ende der Laufzeit des Frauenförderplans (2023).

Nach § 7 Abs. 9 LGG müssen die im Frauenförderplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen bei der Personalplanung und -entwicklung, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden.

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird eine Erhöhung des Frauenanteils u. a. dadurch erreicht, dass – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben – bei Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt werden, soweit nicht in der Person eines männlichen Bewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 7 Absatz 1 Satz 5 LGG).

Die geschlechtergerechte Personalentwicklung berücksichtigt die bereits Beschäftigten, die für die Besetzung von Personalstellen erforderlichen Qualifikationen bereits aufweisen oder wie sie geforderte Qualifikation erwerben können gemäß § 7 Abs.1, S.7 LGG (beispielsweise welche Frauen sind in Stellvertreterinnenpositionen, welche Fortbildungsprogramme wurden durchlaufen, welche Rückkehrerinnen gibt es, sind alle Möglichkeiten von Höhergruppierungen und Beförderungen ausgeschöpft?)<sup>13</sup>

Die Zielvorgaben richten sich nach absehbaren Vakanzen, Personalfluktuationen, Beförderungs- und Höhergruppierungsmöglichkeiten sowie an potenzielle Nachfolgen aus den untergeordneten Funktionsebenen.

Die Ziele im Handlungsfeld 1 Personalstruktur werden für den Zeitkorridor 2019 bis 2023 wie folgt vereinbart:

---

<sup>13</sup> EMPFEHLUNGEN zur Erstellung eines Frauenförderplans gemäß § 7 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) des Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, S.4.



- **H1.Z1: Sicherung der Chancengleichheit aller Geschlechter**
- **H1.Z2: Erhöhung des Frauenanteils auf den Zielwert 50% bei Unterrepräsentationen nach Entgeltstufen:** Für die Besetzung von Personalstellen in von Frauen unterrepräsentierten Entgeltgruppen wird ein Zielwert von grundsätzlich 50% bis zum Jahr 2023 vorgegeben. Dieser Zielwert kann nur erreicht werden, sofern ausreichend Personalfluktuatation im Zeitraum erfolgt.

Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen	Anzahl der Stellen insgesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil in v.H.	Fluktuatation 2019 -2023	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils in v.H
<b>Gering entlohnt</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>29%</b>		<b>50%</b>
E6	1	0	1	0%	(-+)1	50%
E9	1	0	1	0%		50%
E12	3	0	3	0%		50%
E13	24	9	14	39 %	+3	50%
E15	4	0	4	0%		50%
außertariflich	2	0	2	0%	(-+) 1	50%

- **H1.Z3: Erhöhung des Frauenanteils auf den Zielwert 50% bei Unterrepräsentationen in Führungspositionen:** Für die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der IZES gGmbH wird eine Zielvorgabe von grundsätzlich 50% bis zum Jahr 2023 vorgegeben. Dieser Zielwert kann nur erreicht werden, sofern ausreichend Personalfluktuatation im Zeitraum erfolgt.

Funktionsebene	Anzahl der Stellen insgesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils in v.H.
<b>Geschäftsführung</b>	2	0	2	0%	50%
<b>Wissenschaftliche Leitung</b>	3	2	1	66,7%	50%
<b>Arbeitsfeldleitung</b>	5	0	5	0%	50%
<b>Leistung Büro Berlin</b>	1	1	0	100%	<b>Nicht unter 50% zu fallen</b>
<b>Prokura</b>	2	0	2	0%	50%

- **H1.Z4: Die IZES wirkt darauf hin, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in der Besetzung von Gremien auf den Zielwert 50% erfolgen kann:** Eine unmittelbare Steuerung der Gremienbesetzung liegt nicht im Einwirkungsbereich der Dienststellenleitung der IZES gGmbH. Die Dienststellenleitung hat lediglich indirekte Einwirkungsmöglichkeiten. Für die Besetzung von den IZES Gremien „Aufsichtsrat“ und „Wissenschaftlicher Beirat“ wird grundsätzlich ein Zielwert von 50% bis zum Jahr 2023 vorgegeben. Dieser Zielwert kann nur erreicht werden, sofern ausreichend Personalfuktuation im Zeitraum erfolgt.

Name Gremium	Anzahl der Mitglieder insgesamt	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Frauenanteil	Zielvorgabe zur Erhöhung des Frauenanteils in v.H
Aufsichtsrat	14	4	10	28,6%	50%
Wissenschaftlicher Beirat	8	0	8	0%	50%

- **H1.Z5: Sicherung gleicher Zugang an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen:** Die IZES wirkt darauf hin, dass mindestens eine paritätische Teilnahme von Frauen (anteilig) an IZES Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, u.a. auch zur Übernahme von Führungspositionen, erfolgt.

#### 4.4 MAßNAHMEN

- **H1.M1: Die IZES gGmbH verpflichtet sich, präventive Maßnahmen zu ergreifen, um strukturelle Benachteiligungen, die zu Unterrepräsentanzen in verschiedenen Bereichen aller Geschlechter führen, zu verhindern.**
- **H1.M2: Vorgabe einer verbindlichen genderspezifischen Generalklausel für Stellenausschreibungen.** Der Passus wird auf allen Stellenausschreibungen verwendet: *„Im Rahmen der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der gesetzlichen Maßgabe, die Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des LGG und des Frauenförderplanes der IZES gGmbH zu beseitigen, ist die IZES gGmbH an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert“.*
- **H1.M3: Die Ausschreibung von Personalstellen erfolgt grundsätzlich auch/ zuerst intern.**
- **H1.M4: Bei absehbaren Vakanzen im Führungsbereich wird die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte frühzeitig beteiligt.**
- **H1.M5: Bei Neubesetzungen in den Gremienzusammensetzungen wird die Gleichstellungspolitik und die Umsetzung des Frauenförderplanes der IZES gGmbH kommuniziert.**
- **H1.M6: Gleicher Zugang bei Fort- und Weiterbildungen, Nachwuchsentwicklung bzw. Aufstiegsprogramme und Lehrtätigkeiten für alle Geschlechter**

## **5. HANDLUNGSFELD 2: VEREINBARUNG FAMILIE UND BERUF**

### **5.1 Hintergrund und Bestandsanalyse**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat in den vergangenen Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Vereinbarkeit ist ein gesellschaftliches Thema, das in unterschiedlichen Lebenslagen und -phasen bei allen Geschlechtern ein wesentliches Element der Lebensplanung darstellt. Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfasst Ziele und Maßnahmen, die der Widmung der Beschäftigung als auch dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen adressieren. Damit Vereinbarkeit ihre volle Wirkung entfalten kann, sind

- eine familienfreundliche Unternehmenskultur,
- das Angebot von flexiblen Arbeitsmodellen und
- die Unterstützung in konkreten sonstigen Maßnahmen bei der Vereinbarkeit Familie und Beruf erforderlich.

Hierbei ist ein zentrales Element das Vorhandensein von positiven Rollenbildern und Vorbildern sowohl unter Beschäftigten selbst als auch unter Führungskräften.

Die Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragte unterstützt und berät die Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Alle Gespräche werden vertraulich behandelt und unterliegen der Schweigepflicht.

Die Bestandsanalyse ist an den einzelnen Maßnahmen unter Kapitel 5.3. aufgeführt.

## 5.2 ZIELE

Die Zielvorgaben des Handlungsfeldes 2 „Vereinbarkeit Familie und Beruf“ bestimmen richten sich an alle Geschlechter in den genannten Bereichen bis zum Ende der Laufzeit des Frauenförderplans (2023).

- **H2.Z1: Die Beschäftigten werden durch die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte und die Personalverwaltung mit grundlegenden Informationen über die gesetzlichen und innerbetrieblichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beraten.**
- **H2.Z2: Die Gleichstellungs- Frauenbeauftragte soll dem Beratungswunsch der Beschäftigten aufgreifen und bei der Suche nach kompetenten Beratungsstellen (intern und extern) unterstützen.**
- **H2.Z3: Die IZES erarbeitet ein familienfreundliches Leitbild.**
- **H2.Z4: Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen oder Beschäftigte, die nach familienbedingter Unterbrechung wieder den Dienst aufnehmen, sind auch weiterhin flexible Arbeitszeitmodelle im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten anzubieten.**
- **H2.Z5: Die IZES kooperiert mit der HTW Saar zur Thematik Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so dass Beschäftigte der IZES gGmbH die Angebote der HTW Saar unter Einhalten der Voraussetzungen HTW in Anspruch nehmen können.**
- **H2.Z6: Die IZES gGmbH strebt ein Gütesiegel/ die Zertifizierung zum familienfreundlichen Unternehmen an.**

## 5.3 MAßNAHMEN

- **H2.M1: Familienfreundliches Leitbild und Unternehmenskultur:** Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden personalpolitische Leitlinien erarbeitet und die familienfreundliche Unternehmenskultur im betrieblichen Alltag für alle Beschäftigten umgesetzt.
- **H2.M2: Flexible Arbeitszeiten: Flexible Arbeitszeiten ermöglichen eine auf die privaten Bedürfnisse und betrieblichen Belange angepasste Arbeitszeitgestaltung.** Die IZES gGmbH bietet bereits flexible Arbeitszeiten in der Form des Gleitzeitmodells<sup>14</sup> allen Beschäftigten an. In der Gleitzeit kann eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit durch die Beschäftigten ausgeübt werden, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Diese Maßnahme soll beibehalten werden.
- **H2.M3: Unterstützung von Teilzeittätigkeiten insbesondere bei Führungspositionen:** Bereits bei Stellenausschreibungen wird darauf hingewiesen, dass die Besetzung der Stelle auch in Teilzeit ausgeführt werden kann. Diese Maßnahme soll beibehalten werden.
- **H2.M4: Familienfreundliche Urlaubs- und Terminplanung:** In Bezug auf die Urlaubsplanung ist die IZES gGmbH bestrebt, das Tagesgeschäft im Einklang mit den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten zu gestalten. Um dies zu realisieren, wird eine arbeitsfeldinterne Absprache der benötigten Urlaubszeit durchgeführt. Die Gewährung von zusammenhängenden Urlaub in den Schulferien als auch die Rücksichtnahme auf Schließzeiten der KiTa oder den Urlaub der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners stellen wesentliche Elemente der Personaleinsatzplanung dar. Diese Maßnahme soll beibehalten werden.

---

<sup>14</sup> Kernzeiten zwischen 09.00 und 16.00 Uhr.

- **H2.M5: Elternzeit/ Pflegezeit und Beurlaubung ohne Vergütung:** Die Vorschriften des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes, sowie des Gesetzes über die Pflegezeit finden in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung. Beurlaubten, die Elternzeit oder eine Beurlaubung aus familiären Gründen nehmen, dürfen laut § 18 Abs. 2 LGG keine beruflichen Nachteile entstehen. Anträge auf Beurlaubung ohne Vergütung werden stattgegeben, sofern keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Eine Ablehnung muss schriftlich begründet werden. (§28 TVöD; § 83 SGB). Die Beschäftigten werden durch die Personalverwaltung und die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte beraten und an entsprechende Beratungsnetzwerke weitervermittelt.
  
- **H2.M6: Unterstützung bei Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit/ Pflegezeit:** Die Beurlaubten sind eingeladen, an institutsinternen und –externen Veranstaltungen (Versammlungen, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Veranstaltungen, etc.) zur Kontakthaltung und zum Wiedereinstieg teilzunehmen. Eine Einweisung auf die arbeits-, sozialversicherungsrechtlichen Gegebenheiten erfolgt durch die Personalverwaltung. Die in der Zeit der Beurlaubung erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen werden bei dem Wiedereinstieg berücksichtigt. Die Beschäftigten werden durch die Personalverwaltung und die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte beraten und an entsprechende Netzwerke weitervermittelt.
  
- **H2.M7: Arbeitszeitänderungen:** Die Vorschriften nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sehen vor, dass Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden haben, ein Recht auf Verringerung ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit haben. Dies stellt eine rechtliche Möglichkeit für beschäftigte dar, die ihre Arbeitszeit wegen familiärer Pflichten verringern möchten. Der Arbeitgeber hat Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch nach einer Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigten entgegenstehen. Zudem

besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Rückkehr in die Vollzeitarbeit unter gewissen Voraussetzungen seit dem 01.01.2019 durch das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit<sup>15</sup> bei einer Mitarbeiterschaft größer als 45 Beschäftigte. Die Beschäftigten werden durch die Personalverwaltung und die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte beraten und an entsprechende Netzwerke weitervermittelt.

- **H2.M8: Netzwerkmanagement:** Die IZES gGmbH bietet grundsätzlich keine betriebliche Kinderbetreuung an, kooperiert jedoch mit dem Familienbüro der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (HTW Saar) insbesondere zu Fragen der Kinderbetreuung und sonstiger in Bezug stehenden Servicemaßnahmen. Eine Kooperationsvereinbarung zwischen der IZES gGmbH und dem Familienbüro der HTW zur Nutzung der HTW Familienbüro Angebote durch die Beschäftigten der IZES gGmbH wird vorbereitet. Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte betreibt Netzwerkmanagement mit sonstigen Einrichtungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um die Informationen an die Beschäftigten weiterzuvermitteln. Die Gleichstellungs- und Gleichstellungs-/Frauenbeauftragte berät die Beschäftigten zu den kooperierenden Einrichtungen und Möglichkeiten.
- **H2.M9: Zertifizierungen:** Die IZES gGmbH strebt ein Gütesiegel /eine Zertifizierung als „Familienfreundliches Unternehmen“ und prüft die Voraussetzungen der verschiedenen Angebote.
- **H2.M10: Sonstige Maßnahmen:** Die IZES gGmbH prüft sonstige betriebliche Maßnahmen wie die Einrichtung eines Multifunktions-/ Eltern-Kind Raumes, eines Eltern-Kind Parkplatz, etc.

---

<sup>15</sup> Seit dem 01.01.2019 besteht eine gesetzliche Rückkehr aus dem Teilzeitbeschäftigung unter gewissen Voraussetzungen in die Vollzeitbeschäftigung.



## 6. HANDLUNGSFELD 3: GESCHLECHTERGERECHTE AUßENDARSTELLUNG

### 6.1 Hintergrund und Bestandsanalyse

In der wissenschaftlichen Gesellschaft ist die Außendarstellung der Forschungsaktivitäten ein elementares Element und dient zudem den persönlichen Aufstiegschancen (visibility). Deswegen ist eine geschlechtergerechte Außendarstellung in folgenden Bereichen zu wahren:

- Publikationen und Fachvorträge
- Übernahme von Lehrtätigkeiten
- Partizipation in Netzwerken
- Sprache in internen und außenwirksamen Dokumenten

#### Publikationen und Fachvorträge

Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Veröffentlichung von Fachschriften, Durchführung von Konferenzen und Haltung von Fachvorträgen stellt eine tragende Säule der Gleichstellungspolitik der IZES gGmbH. Im jährlich erscheinenden Institutsbericht wird die Anzahl der Fachbeiträge auf Konferenzen sowie die Publikationen der Beschäftigten der IZES gGmbH aufgeführt. Dem internationalen Durchschnittstrend folgend, sind die weiblichen Beschäftigten der IZES gGmbH weniger in der öffentlichen Wissenschaftsdiskussion sichtbar (26,4-35,2%)

	<b>Gesamt</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
<b>Publikationen</b>	53	39	14	<b>26,4 %</b>
<b>Vorträge</b>	68	44	24	<b>35,2 %</b>

#### Übernahme von Lehrtätigkeiten

Die IZES gGmbH ist ein An-Institut der HTW Saar und dient der angewandten Forschung. Laut § 2 des Kooperationsvertrags zwischen der HTW Saar und der IZES gGmbH wird die Mitwirkung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Lehre der HTW angestrebt. Eine Einbringung der wissenschaftlichen Ergebnisse der IZES

gGmbH sowie die Übernahme von Lehraufträgen durch die wissenschaftlich Mitarbeitenden ist ausdrücklich im Kooperationsvertrag festgehalten. Auch nach § 15 Abs. 3 LGG sind Frauen in verstärktem Maße als Leiterinnen, Dozentinnen und Referentinnen heranzuziehen. Durch die Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen und sonstigen Forschungseinrichtungen ist die Möglichkeit zur Übernahme von Lehrtätigkeiten gegeben. Eine Statistik zur Übernahme von Lehrtätigkeiten wird derzeit in der IZES gGmbH noch nicht erhoben.

### **Partizipation in Netzwerken**

Die Vernetzung mit Wissenschaft, Politik und Unternehmen stellt einen wesentlichen Baustein zur Karriereentwicklung dar. Auch wird der paritätischen Besetzung von Gremien im Landesgleichstellungsgesetz eine zentrale Bedeutung zugesprochen. Eine Teilnahme in Netzwerken und Gremien bewirkt eine erhöhte personelle Visibilität, Teilhabe an Entscheidungsprozessen und verbessert den Informationszufluss. Hierunter sind Gremien der IZES gGmbH (Organe) und externe Gremien zu unterscheiden. Eine Statistik zur Besetzung der IZES Gremien ist unter Kapitel 4.1. nachzulesen. Eine Statistik zur Mitgliedschaft der Beschäftigten in externen Gremien wird derzeit in der IZES gGmbH noch nicht erfasst und soll eingeführt werden.

### **Genderkriterien in Forschungsinhalten**

Im Rahmen von EU und nationalen Forschungsprogrammen wird der institutionelle als auch der konzeptionelle Wandel in Bezug auf Genderrelevanz in Forschungseinrichtungen und Forschungsthemen eingefordert. Förderbare Projekte bedingen vermehrt einen Gender Schwerpunkt, so dass die Gender-Dimension als ein zentrales Qualitätsmerkmal für mehr Innovation und bessere Qualität steht. Aktuell liegt kein institutioneller Kriterienkatalog vor, der eine einheitliche Vorgehensweise in Bezug auf Genderrelevanz in Forschungsthemen der IZES gGmbH vorsieht.

## **Sprache (IZES-Leitfaden)**

Die IZES gGmbH fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern durch gendergerechte Sprache in Schrift, Wort und Bild. Die Anwendung der gendergerechten Sprache verfolgt die folgenden Ziele:

- Prägung und Verstärkung durch Sprache. Durch Nichterwähnung eines adressierten Geschlechtes entsteht in Gedanken und Vorstellungen eine Exklusion derjenigen/desjenigen Geschlechter/s.
- Sichtbarmachung aller Adressaten: Eingeschlechtliche Sprachformen machen das andere Geschlecht/die anderen Geschlechter nicht mehr sichtbar und führen gegebenenfalls dazu, dass deren Belange nicht mitberücksichtigt werden.
- Gleichstellung leben: Nur durch Anwendung der geschlechtergerechten Sprache wird Gleichstellung umgesetzt.

In allen Dokumenten zur internen und externen Verwendung (z.B. Leitlinien, Auftragsarbeiten, Anschreiben, Öffentlichkeitsarbeit, Stellenausschreibungen, etc.) sowie in der mündlichen Sprache ist der gendergerechten Sprache Rechnung zu tragen. Hierbei werden die nach § 28 LGG vorgegeben Grundsätze umgesetzt:

1. primär geschlechtsneutrale Formulierungen zu wählen und
2. hilfsweise die weibliche und männliche Form zu verwenden

## **Vernetzungsarbeiten**

Zur außenwirksamen Darstellung und zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik der IZES gGmbH initiiert die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte die Zusammenarbeit mit assoziierten und externen Einrichtungen. Eine enge Zusammenarbeit erfolgt mit den genderrelevanten Fachstellen der assoziierten Einrichtungen, insbesondere mit der HTW Saar, dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familien. Weitere Vernetzungsarbeiten mit Dachorganisationen, Bündnissen und Arbeitskreisen zu genderrelevanten Themen werden initiiert.

## 6.2 ZIELE

Die **Zielvorgaben des Handlungsfeldes 3 „Gendergerechte Außendarstellung“** richten sich in der Regel an alle Geschlechter, adressieren jedoch in bestimmten Bereichen eine Erhöhung des Frauenanteils bis zum Ende der Laufzeit des Frauenförderplans (2023).

- **H3.Z1: Höhere Frauenanteile im öffentlichen Wissenschaftsdiskurs.**
- **H3.Z2: Die IZES gGmbH ermöglicht den Zugang zur Übernahme von Lehrtätigkeiten für alle Beschäftigten gleichermaßen.**
- **H3.Z3: Besetzung von Gremien: Die Entsendung von Teilnehmenden der IZES gGmbH in externen Gremien/ Netzwerken soll so fortentwickelt werden, dass Unterrepräsentanzen von Frauen abgebaut werden.**
- **H3.Z.4: Anwendung der geschlechtergerechten Sprache in Wort und Schrift zur Umsetzung der Gleichstellung von allen Geschlechtern.**
- **H3.Z5: Integration von genderrelevanten Themen in Forschungsthemen.**
- **H3.Z6: Initiierung und Pflege von Vernetzungsaktivitäten zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik der IZES gGmbH.**

### 6.3 MAßNAHMEN

- **H3.M1: Entwicklung eines gendergerechten Sprachleitfadens:** Anwendung bei der Erstellung interner und externer Dokumente sowie in der mündlichen Sprache und bei Visualisierungen.
- **H3.M2: Durchführung von Personalstatistiken** bzgl. der Übernahme von Lehrtätigkeiten an der HTW und sonstigen Lehrinrichtungen durch wissenschaftlich Mitarbeitende der IZES gGmbH.
- **H3.M3:** Die IZES initiiert und indiziert die aktive Teilnahme von weiblichen und männlichen Beschäftigten in **Netzwerken und Gremien** der Wissenschaft, Politik und Unternehmen.
- **H3.M4: Erarbeitung einer Integrationsstrategie** (Kriterienkatalog) zu genderrelevanten Aspekten für die IZES Forschungsthemen.
- **H3.M5: Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte initiiert und pflegt Vernetzungen** mit assoziierten und externen Einrichtungen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik der IZES gGmbH.
- **H3.M6:** Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ist bestrebt öffentliche **Fördermittel** zur (Teil)Finanzierung von genderspezifischen Tätigkeiten der IZES gGmbH zu akquirieren

## **7. FORTSCHREIBUNG FRAUENFÖRDERPLAN**

### **7.1 Monitoring und Berichtspflichten**

Die IZES gGmbH richtet ein Gleichstellungsmonitoring ein, welches die quantitativen und qualitativen Zielsetzungen im Bezugszeitraum evaluiert. Das Controlling der Zielwerte und die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt intern durch die Geschäftsführung in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten (jährlicher Turnus). Grundlage hierfür ist die statistische Erhebung jeweils zum 30.06. eines jeden Jahres.

Der Frauenförderplan ist nach § 7 Abs. 4 LGG 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 Frauenförderplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können.

Die Berichte werden auch dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zugänglich gemacht werden. Die Berichtspflichten werden nach den Vorlagen des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie vorgegebenen Dokumente (Berichtsvorlagen, Erhebungsbögen) durchgeführt.

### **7.2 Inkrafttreten und Fortschreibung**

Der Frauenförderplan der IZES gGmbH tritt mit Beschluss zum 11.03.2019 in Kraft und hat eine Gültigkeit bis zum 10.03.2024 (vier Jahre). Ist gemäß § 8 Abs. 2 LGG der folgende Frauenförderplan drei Monate nach Ablauf des letzten Frauenförderplanes noch nicht formell in Kraft getreten, so dürfen keine Einstellungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten und Beförderungen von Männern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorgenommen werden.