

Frauenförderplan der Handwerkskammer des Saarlandes

1. Oktober 2025 bis 30. September 2029



Bild: AdobeStock_211854610_doidam10

1. Vorwort

Frauenförderung heißt, vorhandene Arbeitsbedingungen und -strukturen kritisch zu hinterfragen und so zu verändern, dass Frauen die gleichen beruflichen Chancen erhalten wie Männer.

Die Handwerkskammer des Saarlandes hat erkannt, dass sie das Thema der Frauenförderung ernster betreiben muss als dies in der Vergangenheit geschehen ist. Dies soll der Leitsatz dieses Frauenförderplans für den Zeitraum vom 01.10.2025 bis 30.09.2029 sein.

Wir definieren Frauenförderung als verpflichtende Gemeinschaftsaufgabe, d.h., alle Beschäftigten sind in ihrem Handeln in dem Maß für die Gleichstellung verantwortlich, in dem sie Einfluss ausüben können.

Es liegt in der Verantwortung aller Beschäftigten – insbesondere der Vorgesetzten – in unserer Handwerkskammer ein Klima und eine Kultur zu schaffen, in dem Gleichberechtigung und gegenseitige Wertschätzung als demokratisches Handeln nach innen und außen gelebt werden können.

Aufgrund der Wichtigkeit des Themas, möchten wir die Informationen dieses Frauenförderplans erstmals in der Geschichte der Handwerkskammer auch für die Öffentlichkeit bereitstellen; daher ist dieser Frauenförderplan auf unserer Homepage zu finden.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

a. Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur

Bei der Handwerkskammer des Saarlandes waren zum Stichtag 30.06.2025 insgesamt 118 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt – davon 67 Frauen und 51 Männer. Der Anteil aller weiblichen Beschäftigten bei der Handwerkskammer des Saarlandes beträgt damit 57 %, der Anteil aller männlichen Beschäftigten 43%. Wie die nachfolgenden Statistiken verdeutlichen, ist gleichwohl in den höheren Entgeltgruppen (insb. Entgeltgruppe 10 aufwärts) eine überaus deutliche Unterrepräsentanz von Frauen zu erkennen.

b. Feststellung der Unterrepräsentanzen und Bewertung des Status quo

Entgeltstruktur

Das detaillierte Stellentableau der Handwerkskammer – basierend auf der letzten Statistik mit Stand 30.06.2025 – stellt sich wie folgt dar:

Entgelt- gruppe	insgesamt	männlich	weiblich	weiblich in %	Unterre- präsenz
EG 15	4	4	0	0%	x
EG 14	2	2	0	0%	x
EG 13	7	5	2	29%	x
EG 12	3	3	0	0%	x
EG 11	10	6	4	40%	x
EG 10	3	2	1	33%	x
EG 9	37	19	18	49%	x
EG 8	26	6	20	77%	
EG 7	8	2	6	75%	
EG 6	7	0	7	100%	
EG 5	4	0	4	100%	
EG 3	0	0	0	./.	

*EG 9 aufgeteilt

Entgelt- gruppe	insgesamt	männlich	weiblich	weiblich in %	Unterre- präsenz
EG 9c	16	12	4	25%	x
EG 9b	8	5	3	38%	x
EG 9a	13	2	11	85%	

Die auf dieser Basis festzustellenden Unterrepräsentanzen sind gekennzeichnet.

Vorgesetztenfunktionen

Ebenso sind in allen Leitungsebenen Unterrepräsentanzen festzustellen:

Leitungs- ebene	insgesamt	männlich	weiblich	weiblich in %	Unterre- präsenz
GBL*	5	4	1	20%	x
FBL/SSL*	14	12	2	14%	x

*GBL = Geschäftsbereichsleitung FBL = Fachbereichsleitung SSL = Stabsstellenleitung

Gremien

Der aktuelle Bestand an wesentlichen Gremien stellt sich wie folgt dar:

Gremienanzahl / Anzahl Vertreter im Gremium	Vertreter männlich	Vertreter weiblich	weiblich in %
7	8	3	27%
11			

c. Fluktuationsabschätzung / Personalbewegungen

Entgeltgruppen

Es ist mit ff. Personalbewegungen in unterrepräsentierten Entgeltgruppen zu rechnen:

Entgelt- gruppe	insgesamt	männlich	weiblich	weiblich in %	Unterre- präsenz	Personal- bewegungen
EG 15	4	4	0	0%	x	
EG 14	2	2	0	0%	x	1
EG 13	7	5	2	29%	x	
EG 12	3	3	0	0%	x	
EG 11	10	6	4	40%	x	1
EG 10	3	2	1	33%	x	
EG 9	37	19	18	49%	x	3

*EG 9 aufgeteilt

Entgelt- gruppe	insgesamt	männlich	weiblich	weiblich in %	Unterre- präsenz	Personal- bewegungen
EG 9c	16	12	4	25%	x	1
EG 9b	8	5	3	38%	x	2
EG 9a	13	2	11	85%		1

Vorgesetztenfunktionen

Leitungs- ebene	Personal- bewegungen
GBL	1
FBL/SSL	2

3. Bestimmung von Zielvorgaben

Zielvorgabe für die Geltungsdauer des Frauenförderplanes in Prozent für Entgeltgruppen, in denen Unterrepräsentanz besteht

Es wird angestrebt, den Anteil der Frauen in den unterrepräsentierten Entgeltgruppen wie folgt zu erhöhen:

Status quo:

Zielvorgabe:

Entgeltgruppe	männlich	weiblich	weiblich in %	Unterrepräsentanz	Personalbewegungen	männlich	weiblich	angestrebter Frauenanteil
EG 15	4	0	0%	x		4	0	0%
EG 14	2	0	0%	x	1	2	1	33%
EG 13	5	2	29%	x		5	2	29%
EG 12	3	0	0%	x		3	0	0%
EG 11	6	4	40%	x	1	6	4	40%
EG 10	2	1	33%	x		2	1	33%
EG 9	19	18	49%	x	3	19	18	49%

*EG 9 aufgeteilt

Entgeltgruppe	männlich	weiblich	weiblich in %	Unterrepräsentanz	Personalbewegungen	männlich	weiblich	angestrebter Frauenanteil
EG 9c	12	4	25%	x	1	12	4	25%
EG 9b	5	3	38%	x	1	5	3	38%
EG 9a	2	11	85%		1	2	11	85%

In den Entgeltgruppen 11 und 9 steht zu erwarten, dass der Frauenanteil konstant bleiben wird (Personalbewegungen aussch. weiblich). Bei der Stelle der Entgeltgruppe 9c handelt es sich um eine Ausbildungsmeister-Stelle im handwerklichen Bereich. Auch wenn die Handwerkskammer Bewerbungen von Frauen insbesondere mit Blick auf diese Stellen ausdrücklich begrüßen würde, ist hier erfahrungsgemäß mit keiner bis wenigen Bewerbungen von Frauen zu rechnen.

In den Entgeltgruppen 15, 13, 12 und 10 sind keine Personalbewegungen absehbar.

Wir streben durch die in der Folge genannten Maßnahmen an, auch diejenigen Stellen, die im Betrachtungszeitraum durch nicht absehbare Fluktuation frei werden, mit Frauen nachzubesetzen.

Zielvorgabe für die Geltungsdauer des Frauenförderplanes in Prozent für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, in denen Unterrepräsentanz besteht

Wir streben an, den Anteil der Frauen in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen wie folgt beizubehalten (Personalbewegungen ausschl. weiblich).

Status quo:

Zielvorgabe:

Leitungsebene	männlich	weiblich	weiblich in %	Unterrepräsentanz	Personalbewegungen	männlich	weiblich	angestrebter Frauenanteil
GBL	4	1	20%	x	1	4	1	20%
FBL/SSL	12	2	14%	x	1	12	2	14%

Zielvorgaben für die Geltungsdauer des Frauenförderplanes in Prozent für die Besetzung von Gremien, in denen Unterrepräsentanz besteht

Bei anstehenden Neubesetzungen der Gremien streben wir an, den Frauenanteil beizubehalten (Personalbewegungen ausschl. weiblich).

Gremienanzahl / Anzahl Vertreter im Gremium	männlich	weiblich	weiblich in %
7 11	8	3	27%

4. Personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

a. Unser gemeinsames Miteinander

Gegenseitige Wertschätzung und Respekt

Den **personellen, organisatorischen** und **fortbildenden Maßnahmen** vorangestellt haben wir als besonderen Punkt die **Verbesserung des gemeinsamen Miteinanders**. Denn wir sind fest davon überzeugt, dass sich echte Gleichstellung nur inmitten eines gesunden Betriebsklimas entwickeln kann. Deshalb ist es uns ein Anliegen, mit diesem Frauenförderplan nachhaltig einen Beitrag zur Verbesserung unserer Betriebskultur und des täglichen Umgangs miteinander zu leisten.

Wir wollen die Kultur in unserer Handwerkskammer verändern, damit die Maßnahmen aus dem Frauenförderplan Früchte tragen.

Wertschätzung und Respekt zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten sowie unter Kolleginnen und Kollegen selbst sind essenziell für ein positives Arbeitsklima und eine produktive Zusammenarbeit. Sie umfassen die Anerkennung der Leistungen, Fähigkeiten und Beiträge jedes Einzelnen sowie ein respektvolles Miteinander, das auf Höflichkeit, Rücksichtnahme und Empathie basiert.

Wertschätzung bedeutet, die Arbeit, den Einsatz und die Leistungen der einzelnen Beschäftigten anzuerkennen und wertzuschätzen. Es geht darum, sich gegenseitig das Gefühl zu geben, dass die jeweilige Arbeit wichtig ist und jeder einen Beitrag zum Erfolg der Organisation leistet. Wertschätzung kann sich in Lob, Anerkennung, positiven Rückmeldungen, aber auch in kleinen Gesten der Aufmerksamkeit oder in der Übertragung von Verantwortung zeigen.

Respekt bedeutet, individuelle Unterschiede und Meinungen gegenseitig anzuerkennen und zu respektieren. Es geht darum, höflich und rücksichtsvoll miteinander umzugehen, aktiv zuzuhören, die Perspektiven anderer zu verstehen und ggf. konstruktive Kritik anzubringen. Ein respektvoller Umgang beinhaltet auch, die Grenzen anderer zu respektieren und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Beschäftigten wohl und sicher fühlen.

Indem Wertschätzung und Respekt im Arbeitsalltag gelebt werden, kann ein positives und produktives Arbeitsumfeld geschaffen werden, das allen Beteiligten zugutekommt. An diesen Eigenschaften wollen wir alle gemeinsam arbeiten.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Definition sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde der Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Was als sexuelle Belästigung aufgefasst wird, ist durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt.

Zur sexuellen Belästigung zählen zum Beispiel:

- unerwünschter und unangebrachter Körperkontakt
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person
- das Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen
- Andeutungen oder Verhaltensweisen, dass das sexuelle Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte

Umgang mit sexueller Belästigung im Hause der Handwerkskammer

Innerhalb der Geltungsdauer des vorliegenden Frauenförderplans wird geprüft, ob – in Zusammenarbeit der HWK-Spitze, des Personalmanagements, des Personalrats und der Frauenbeauftragten – eine Dienstvereinbarung zum Thema „Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ abgestimmt werden kann.

b. Personelle Maßnahmen

aa. Besetzung von Arbeitsplätzen

Um den Frauenanteil in Entgeltgruppen, in denen sie aktuell unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, ist es für uns ein Ansatz, das Instrument der „geteilten Führung“ auszuprobieren.

bb. Mitarbeiterinnen-Vorgesetzten-Gespräche zur Talentförderung

Wir wollen die jährliche Mitarbeitergespräche ausbauen und dazu nutzen, Potenziale bei den Beschäftigten zu ermitteln. Wir wollen unsere Führungskräfte in den Themengebieten Führung von Mitarbeitern, Durchführung von Potenzialeinschätzungen und Talentförderung qualifizieren.

c. Organisatorische Maßnahmen

aa. Familienfreundliche Organisation

Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen

Die Handwerkskammer strebt mittelfristig eine Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen an.

Kooperation mit Kindertagesstätten

Im Sinne einer nachhaltigen Familienpolitik strebt die Handwerkskammer mittelfristig eine Zusammenarbeit mit einer nahegelegenen Kindertagesstätte an, in der ein Kontingent an Betreuungsplätzen für Kinder bis zum Grundschulalter vorgehalten wird. Wir wollen versuchen, die Umsetzung u.a. durch Kooperationen mit anderen Kammern im Saarland zu erreichen.

Erleichterung des Wiedereinstiegs bei Beurlaubung

Beurlaubung im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes ist Elternzeit und Sonderurlaub aus wichtigem Grund gemäß § 28 TVöD. Hier werden bereits allumfassend Maßnahmen geleistet. Beispielfhaft zu nennen sind hier

- Bereitstellung von umfassenden Informationen zu den Themen Mutterschutz und Elternzeit
- Kontaktpflege während der Zeit einer Beurlaubung
- Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während einer Beurlaubung
- Gesprächsangebote zeitgerecht vor Ablauf einer Beurlaubung
- Bereitstellung von Informationen zum Thema Brückenteilzeit
- Bewilligung von Anträgen auf Brückenteilzeit im Rahmen dienstlicher Möglichkeiten

Angebot eines Eltern-Kind-Büros („Coworking mit Kind“)

Perspektivisch wird angedacht, für Ausnahmesituationen in Betreuungsnotfällen in zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten der Handwerkskammer ein Eltern-Kind-Zimmer – eine sog. Coworking-Zone – einzurichten, d.h. einen volleingerichteten Büroarbeitsplatz mit Betreuungsmöglichkeiten (z.B. durch Anschaffung eines Spielekoffers) zu kombinieren.

Gleichzeitig könnte dieser Raum als Still- und Schwangerschaftsraum dienen.

bb. Flexible Arbeitszeiten und -bedingungen zwecks Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Derzeit wird bereits mit dem Personalrat und der Frauenbeauftragten eine Dienstvereinbarung mobile Arbeit für alle Beschäftigten ausgearbeitet. Die Einführung der Dienstvereinbarung mobile Arbeit wird im 1. Halbjahr 2026 angestrebt.

cc. Besetzung von Gremien (§ 29 LGG)

An dieser Stelle sind insbesondere die Vorgesetzte und Entsendenden in ihrem Handeln gefordert, in dem sie bei der Besetzung von Gremien entsprechen Einfluss ausüben und Maßnahmen der Personalentwicklung einleiten; ein Personalentwicklungskonzept für die Handwerkskammer wird aktuell ausgearbeitet.

d. Fortbildende Maßnahmen

aa. Bildungsbedarf allgemein

In den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten ist das Thema Qualifizierungsbedarf fest etabliert. Dieses System soll ausgebaut werden; auch hier wird auf das entstehende Personalentwicklungskonzept verwiesen.

bb. Mentoring, Beratung/Coaching der weiblichen Beschäftigten

Weibliche Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen sowie in Führungspositionen innerhalb der Handwerkskammer sind weiterhin unterrepräsentiert. Des Weiteren bestehen in den meisten Organisationseinheiten keine Regelungen zur Stellvertretung der Führungskraft.

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Die Handwerkskammer bietet neben allgemeinen Qualifizierungsmaßnahmen die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen an, die gezielt der Aufstiegsfortbildung dienen und auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten bzw. auf spätere Führungsaufgaben vorbereiten. Es handelt es sich bei den Fortbildungsveranstaltungen um Schulungen für Fachexperten und Nachwuchsführungskräfte.

Konkret geht es um den sog. Talentpool der Handwerkskammern sowie den Angestelltenlehrgang II des öffentlichen Dienstes. Aktuell besucht eine weibliche Beschäftigte den Angestelltenlehrgang II. Die aktuellen Bilanzen in der Geltungsdauer des letzten Frauenförderplans stellen sich wie folgt dar:

Angestelltenlehrgang II

Teilnahme von vier Beschäftigten (drei weibliche Beschäftigte, ein männlicher Beschäftigter)

Talentpool

Teilnahme von sechs Beschäftigten (fünf weibliche Beschäftigte, ein männlicher Beschäftigter)

Perspektivisch werden weitere entsprechende Fortbildungsveranstaltungen eruiert (Verweis auf das Personalentwicklungskonzept).

Ebenfalls perspektivisch wollen wir die Möglichkeit eines organisationsübergreifenden Mentorings, eines sogenannten Cross-Mentorings, in Kooperation mit anderen Handwerkskammern prüfen.

Schaffung von Stellvertreterpositionen

Perspektivisch wollen wir in den einzelnen Fachbereichen der Handwerkskammer zur Wissenssicherung und Sicherung eines reibungslosen Ablaufes jeweils Stellvertreterpositionen einrichten.

5. Überprüfung und Anpassung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren (§ 7 Absatz 1 Satz 1 LGG).

Nach zwei Jahren ist die frist- und sachgerechte Umsetzung der verbindlichen Zielvorgaben und der Maßnahmen zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen (§ 7 Absatz 4 LGG). Unabhängig von dieser gesetzlichen Verpflichtung ziehen Hauptgeschäftsführung und Frauenbeauftragte jeweils nach einem Jahr der Gültigkeit Bilanz bezüglich der verabredeten Maßnahmen.

Beruhet der Frauenförderplan auf unrichtigen Voraussetzungen, so kann er vor Ablauf der Vierjahresfrist mit Zustimmung der Frauenbeauftragten auch zu einem anderen Zeitpunkt geändert werden. Tritt die Änderung durch personalwirtschaftliche Maßnahmen nach § 7 Absatz 6 LGG ein, so ist bei der Anpassung zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleichbleibt (§ 7 Absatz 5 LGG).

Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplans in den vier Jahren seiner Geltungsdauer nicht erreicht, sind die Abweichungen im nächsten Bericht zum Frauenförderplan darzulegen (§ 7 Absatz 10 LGG). Werden die quantitativen Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Besetzung von Gremien nicht erreicht, so sind die Abweichungen zu begründen und darzulegen, durch welche Maßnahmen einem erneuten Abweichen entgegengewirkt werden soll (§ 29 Absatz 2 Satz 5 LGG).

6. Berichtspflicht

Über die Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplanes hat die Handwerkskammer jeweils nach zwei Jahren ihrem Präsidenten, ihrer Hauptgeschäftsführung sowie dem Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie zu berichten.

Berichtsgrundlage ist der statistische Erhebungsbogen i. S. d. LGGStatVO.

Die Berichte werden den Beschäftigten und dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit zugänglich gemacht (§ 9 Absatz 1 Satz 3 und § 29 Absatz 2 Satz 4 LGG).

7. Umsetzung und Schlussbestimmungen

Zielvorgaben und Auswirkungen dieses Frauenförderplanes sind kontinuierlich einer kritischen Betrachtungsweise zu unterziehen und ggf. anzupassen. Die Anwendung und Durchführung des Frauenförderplanes ist Aufgabe aller Beschäftigten der Handwerkskammer. Alle Vorgesetzten tragen für die Umsetzung der Zielvorgaben in ihrem Bereich eine hohe Verantwortung. Darüber hinaus sind alle Beschäftigten der Handwerkskammer aufgerufen, konstruktive Anregungen für die künftige Frauenförderung mitzugestalten.

Die Bestimmungen des Frauenförderplanes werden allen Beschäftigten bekannt gegeben.

Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 01.10.2025 in Kraft und gilt zunächst bis zum 30.09.2029.

Saarbrücken, 29. September 2025

gez. Helmut Zimmer
Präsident

gez. Doris Clohs
stv. Hauptgeschäftsführerin

gez. Sarah Materna
Frauenbeauftragte