



Gleichstellungsplan Universität Koblenz-Landau

Verabschiedet vom Senat am 17. Dezember 2019
Zustimmung durch den Hochschulrat am 2. März 2020

STANDORTE

Präsidentsamt
Rhabanusstraße 3
55119 Mainz
Tel.: 06131 / 37460 - 0

Campus Koblenz
Universitätsstraße 1
56070 Koblenz
Tel.: 0261 / 287 - 0

Campus Landau
Fortstraße 7
76829 Landau
Tel.: 06341 / 280 - 0

[f facebook.com/uni.koblenz.landau](https://www.facebook.com/uni.koblenz.landau)
[yt youtube.com/user/unikoblenzlandau](https://www.youtube.com/user/unikoblenzlandau)
[tw twitter.com/unikold](https://twitter.com/unikold)

Homepage: www.uni-koblenz-landau.de
Uniblog: www.uni-koblenz-landau.de/blog

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art 3 (2)

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Grundsätze und Ziele.....	3
2.	Ist-Analyse.....	5
2.1.	Beschäftigte im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Dienst	5
2.2.	Qualifikation in der akademischen Laufbahn.....	7
2.3.	Qualifikation im nichtwissenschaftlichen Bereich.....	12
3.	Ableitung der Ziele und Handlungsfelder für Gleichstellungsmaßnahmen	13
4.	Maßnahmen.....	15
4.1.	Personalentwicklung.....	15
4.2.	Nachwuchsförderung	16
4.3.	Familienfreundlichkeit	17
4.3.1.	Maßnahmen Familienfreundlichkeit in der Qualifikationsphase	17
4.3.2.	Regelungen zur Familienfreundlichkeit im Studium	18
4.3.3.	Regelungen zur Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz	18
4.3.4.	Regelungen zu Beurlaubung und Wiedereinstieg	19
4.4.	Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung	19
4.4.1.	Selbstverpflichtung der Universität.....	20
4.4.2.	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	20
4.4.3.	Stellenbesetzung von Professuren	20
4.4.4.	Stellenbesetzung von Mitarbeiter*innen.....	21
5.	Allgemeine Bestimmungen	22
5.1.	Sexuelle Belästigung	22
5.2.	Statistiken.....	22
5.3.	Gleichstellungsvertretung.....	22
6.	Schlussbestimmungen	23

1. Allgemeine Grundsätze und Ziele

Im Jahr 2009 startete die Universität Koblenz-Landau eine Offensive im Ausbau ihrer Gleichstellungsbemühungen. Besondere Unterstützung erfuhr diese Entwicklung unter anderem durch die beiden großen gleichstellungspolitischen Initiativen von Bund und Ländern: Im Rahmen der Antragstellungen in den ersten beiden Phasen des Professorinnenprogramms konnte die Universität durch die Förderung von insgesamt fünf Professuren richtungweisende zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen realisieren und implementieren.

Die Universität Koblenz-Landau hat die Gewährung von Chancengleichheit im Studium, bei der wissenschaftlichen Weiterqualifikation und beim Personal der Hochschulen als Grundsatz. Dies schließt die Verpflichtung zur Gleichstellung aller Geschlechter¹, basierend auf Artikel 3, Abs. 2 GG, ein. Dieser Verfassungsauftrag ist auch im Hochschulgesetz verankert: „Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (HochSchG, § 2, Abs. 2).

Im Bereich der Wissenschaft bedeutet dies eine Steigerung der Präsenz von Frauen und die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen bis zur Professur und die Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- und Führungspositionen. Diesen Auftrag nimmt die Universität Koblenz-Landau seit Jahren sehr ernst, was sich auch an ihrer exzellenten Positionierung in der Universitätslandschaft Deutschland widerspiegelt:

Bereits jetzt gehört die Universität Koblenz-Landau zur Spitzengruppe unter den deutschen Universitäten. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten der CEWS² gehört sie in der Gesamtbewertung der Universitäten mit drei weiteren Universitäten zu der zweitbesten (Rang) Gruppe. Insbesondere zählt sie hinsichtlich der Professuren und der Steigerung des Frauenanteils gegenüber 2010 - sowohl im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal als auch bei den Professuren - zur Spitzengruppe der Universitäten. Hinsichtlich der Steigerung des Frauenanteils der Professuren gegenüber 2010 befindet sich die Universität Koblenz-Landau sogar auf dem ersten Platz der Universitäten. Mit ihrem Frauenanteil bei den Promotionen steht die Universität Koblenz-Landau mit Platz 9 der Universitäten sehr gut da und nimmt unter Berücksichtigung des Kaskadenmodells den Platz am Übergang zwischen Mittel- und Spitzengruppe ein.

Durch eine leichte Steigerung des Frauenanteils in Promotionen und Qualifikationen nach der Promotion kann die Universität Koblenz-Landau es schaffen, auch in diesen Bereichen endgültig zur Spitzengruppe aufzusteigen. Um Geschlechterparität bei den Studierenden zu erreichen, sind mittelfristig - wie in Deutschland allgemein - mehr männliche Studierende für von Frauen dominierte Studiengänge, wie zum Beispiel das Lehramt für

¹ Die Universität Koblenz-Landau bekennt sich explizit zur Gleichstellung *aller* Geschlechter inklusive des dritten Geschlechts. Es gibt allerdings noch keine Vorbilder, wie die Einbeziehung weiterer Geschlechter bei konkreten Maßnahmen möglich ist.

² Löther, A. (2017). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. (cews.publik, 21). Köln: GESIS - Leibniz- Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-52104-5> (letzter Abruf 24.02.2020)

Grundschulen, und mehr Frauen für Studiengänge, die einen höheren Männeranteil haben, wie die MINT-Fächer, zu gewinnen. Obwohl die Universität Koblenz-Landau in den meisten Bereichen sehr gut aufgestellt ist, konnte Parität noch nicht in allen Beschäftigtengruppen erreicht werden.

Im Gleichstellungsplan sind daher Ziele, die sich auf die Personalstruktur beziehen, formuliert und operationalisiert. Das Erreichen dieser Zielvorgaben wird regelmäßig überprüft. Für die Ableitung der Ziele und des Handlungsbedarfs orientiert sich die Universität an den Maßstäben **(1) Geschlechterparität, (2) Bundesdurchschnitt und (3) Kaskadenmodell**. Grundsätzlich wird ein paritätisches Verhältnis der Geschlechter angestrebt (50 Prozent Frauen, 50 Prozent Männer), ggf. mit einem Schwankungsrahmen von 40-60 Prozent. Wo Geschlechterparität im o.g. Sinne nicht erreicht ist, dient als zusätzliche Orientierung der Bundesdurchschnitt für die betrachteten Gruppen. Insbesondere für die Qualifikation in der akademischen Laufbahn erfolgt eine weitere Orientierung am Kaskadenmodell im Sinne der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Langfristig soll der Frauenanteil in jeder Qualifikationsstufe dem Frauenanteil in der vorangegangenen Qualifikationsstufe angeglichen werden. Darüber hinaus hat die Universität Koblenz-Landau zum Ziel, sich in den Gleichstellungsrankings noch besser aufzustellen als bisher.

Mit dem Gleichstellungsplan konkretisiert die Universität Koblenz-Landau den gesetzlichen Auftrag, strukturelle Ungleichheiten zu beseitigen, indem sie vorhandene Strukturen analysiert und da, wo nötig, neue Strukturen zur Verhinderung von Benachteiligung schafft. Der Gleichstellungsplan installiert Regelungen für die drei maßgeblichen Säulen der Hochschule, Wissenschaft, Studium und Verwaltung, und formuliert auf Grundlage von Erhebungsdaten und deren Auswertung Handlungsbedarfe und Maßnahmen für die Verbesserung der Lehr-, Lern- und Arbeitssituation durch Chancengleichheit. Daher postuliert sie den Grundsatz, dass „personenbezogene Entscheidungen strikt nach Leistung und Potenzial und nicht nach Geschlecht oder beispielsweise Alter, Behinderung, Krankheit, Herkunft, sexueller Identität oder Orientierung, Religion und Weltanschauung“ (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, 5. Juli 2017) zu treffen sind. Für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung soll zudem das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Rheinland-Pfalz in der jeweils geltenden Fassung als Leitlinie dienen.

Außerdem sorgt die Universität mit verstärkten institutionellen und individuellen Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Forschung und Lehre, im Studium und in der Verwaltung sowie für eine höhere Belastungsgerechtigkeit in allen tragenden Bereichen der universitären Organisation. Alle im Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen werden regelmäßig in einem dreijährigen Turnus auf Wirksamkeit evaluiert und auf dieser Basis kontinuierlich geprüft, weiterentwickelt und angepasst. Damit möchte die Universität Koblenz-Landau die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft nachhaltig fördern, das Potenzial von Wissenschaftlerinnen bestmöglich in das Wissenschaftssystem einbringen und damit Geschlechtergerechtigkeit durchgängig verwirklichen.

2. Ist-Analyse

2.1. Beschäftigte im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Dienst

Die kollegiale Universitätsleitung ist mit zwei Frauen und zwei Männern besetzt und 50 Prozent der Dekan*innen sind Frauen. Damit hat die Universität in den obersten Führungspositionen Parität erreicht. Der Professorinnenanteil beträgt an der Universität Koblenz-Landau insgesamt 35 Prozent. Das liegt weit über dem Bundesdurchschnitt (24 Prozent³), bzw. über dem an die Verteilung der Professor*innenschaft zwischen Geistes-/Gesellschaftswissenschaften und Mathematik/Naturwissenschaften angepassten Bundesdurchschnitt (30 Prozent⁴).

Bei den C3/W2-Professuren 2017 liegt der Anteil mit 31 Prozent etwas niedriger als bei den C4/W3-Professuren (37 Prozent), jedoch immer noch über dem Bundesdurchschnitt. Hervorzuheben ist zudem der Frauenanteil von 46 Prozent bei den W3-Professuren, welcher andeutet, dass bei der Besetzung der neuen W3-Professuren seit Einführung der W-Besoldung die W3-Professuren nahezu paritätisch besetzt wurden. Vergleichbares gilt für die Juniorprofessuren (47 Prozent), wohingegen der Frauenanteil bei den W2-Professuren bei 31 Prozent liegt. Die Aufschlüsselung des Frauenanteils nach Fächergruppen (Abbildung 1) zeigt, dass die Universität Koblenz-Landau sowohl in den MINT-Fächern als auch in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften Frauenanteile hat, die über dem Bundesdurchschnitt liegen, wobei zu vermerken ist, dass der Frauenanteil seit 2012 vorwiegend in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften gestiegen ist.

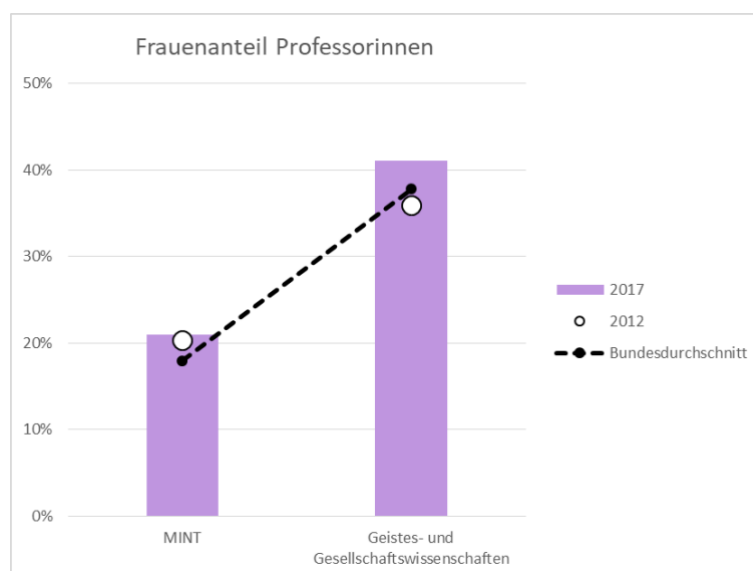


Abbildung 1: Frauenanteil Professorinnen nach Fächergruppen an der Universität Koblenz-Landau und im Bundesdurchschnitt³.

³ Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen, 2017, Vorbericht. Verrechnung der Daten aus Seite 92 (Hochschulpersonal Universitäten Deutschland) und 183 (weibliches Hochschulpersonal Universitäten Deutschland)

⁴ Daten aus Ref. 3, verrechnet mit der Verteilung der Professuren der Universität Koblenz-Landau auf die Fachbereiche (FB3,4,7: Mat/Nat, FB1,2,5,6,8: GeiGeWi).

In den Beschäftigtengruppen im wissenschaftlichen Dienst ist auffällig, dass der Frauenanteil von 40 Prozent bei den Beamtenstellen (A13-15) einem Frauenanteil bei den angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen von 51 Prozent gegenübersteht (Abbildung 2 oben). Die Angestellten machen den größten Teil der Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst aus (65 Prozent, Befristungsanteil 85 Prozent). Der Frauenanteil insgesamt (46 Prozent) ist niedriger als bei den Teilzeitbeschäftigten (62 Prozent), was auf einen höheren Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten hinweist. Der Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Dienst liegt zudem über dem Bundesdurchschnitt von 42 Prozent. Im CEWS Hochschulranking liegt die Universität in dieser Kategorie im oberen Mittelfeld.

Geschlechterparität ist im Wesentlichen bei den Professuren noch nicht erreicht. Die dennoch vergleichsweise hohen Frauenanteile im Wissenschaftsbereich, auch in Führungspositionen, zeigen jedoch, dass die Projekte und Bemühungen der Universität, die der Gleichstellung dienen, erfolgreich sind. Diese gute Position möchte die Universität erhalten und nach Möglichkeit weiter ausbauen.

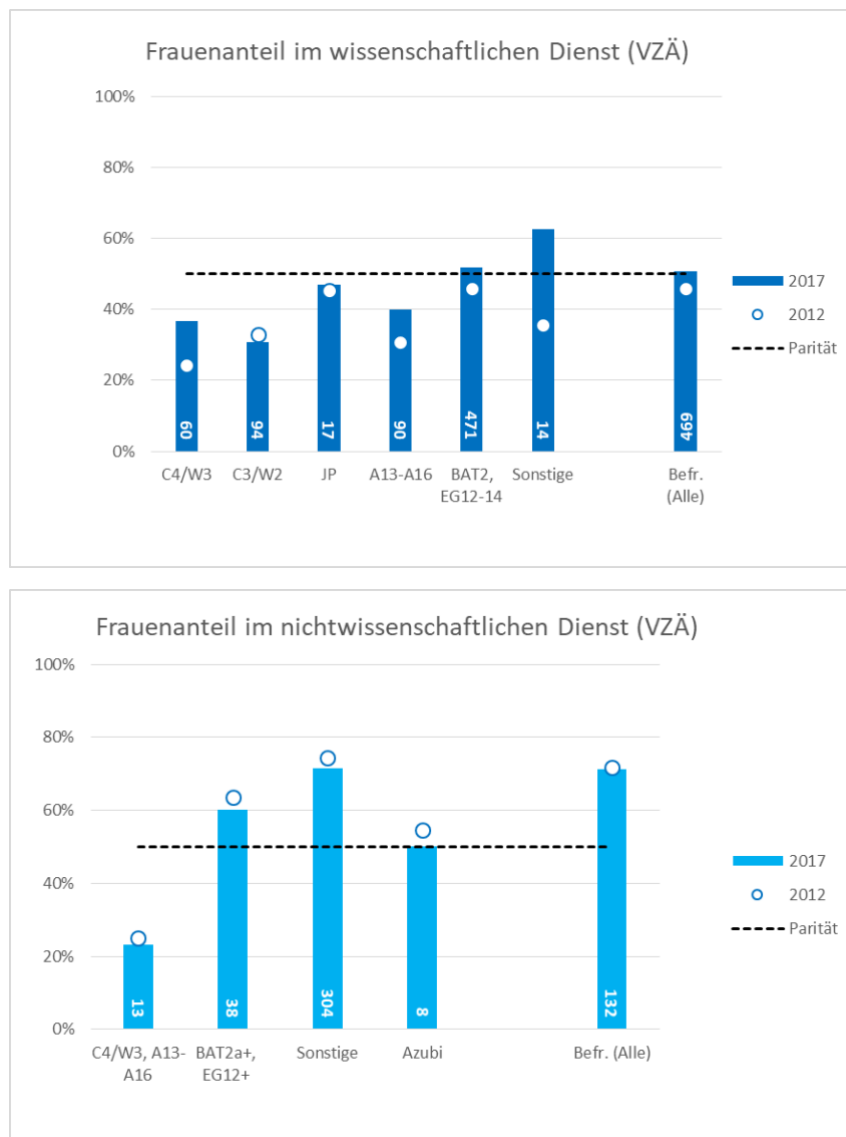


Abbildung 2: Frauenanteile in den Beschäftigtengruppen im wissenschaftlichen (oben) und im nichtwissenschaftlichen (unten) Dienst, angegeben in Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Die Balken stellen den Zustand in 2017 dar; die Punkte deuten den Zustand von 2012 an. Die Zahlen in

den Balken geben die Gesamtzahl an Fällen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe an.
„Befr.“: Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Mit einem Frauenanteil von 68 Prozent liegt Universität Koblenz-Landau auch im nichtwissenschaftlichen Dienst vergleichsweise hoch, da sich dieser in der Bundesrepublik im öffentlichen Dienst aktuell bei 55 Prozent⁵ bewegt. Die Frauenquote ist etwas niedriger als der durchschnittliche Frauenanteil im Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personal deutscher Universitäten (72 Prozent³). Bei Teilzeitbeschäftigten liegt der Frauenanteil mit 91 Prozent deutlich höher als bei Vollzeitbeschäftigten (49 Prozent).

Zu bemerken ist, dass bei den Beamten (W3, A13-A16) ein deutlich geringerer Frauenanteil (23 Prozent) zu verzeichnen ist als bei den Angestellten in den Entgeltgruppen oberhalb E12 (60 Prozent), siehe Abbildung 2 (unten). Umgekehrt besteht diese Gruppe nur aus 9 Personen, von denen die meisten nicht in näherer Zeit in Pension gehen werden. In der größten Angestellten-Gruppe („Sonstige“), die überwiegend unterhalb E12 eingestuft sind und die 83 Prozent der Stellen ausmacht, sind 71 Prozent Frauen, d.h. in den niedrigeren Tarifstufen ist der Frauenanteil höher als in den Tarifstufen oberhalb E12. Dadurch ergibt sich ein Gefälle im Frauenanteil von den niedrigen Tarifgruppen hin zu den Führungspositionen. Längerfristig ist hier eine Angleichung zwischen den niedrigen und höheren Tarifgruppen sowie zwischen den Beschäftigten im höhergruppierten Angestelltenbereich und bei den Beamten wichtig. Insgesamt sollte in dieser Gruppe der Männeranteil überall dort angehoben werden, wo der Frauenanteil über dem Bundesdurchschnitt liegt.

Im nichtwissenschaftlichen Dienst sind derzeit 36 Prozent der Vollzeitäquivalente zeitlich befristet eingestellt. Der Frauenanteil liegt hier bei 71 Prozent. Das entspricht in etwa dem Frauenanteil bei den sonstigen Gruppen (s.o.). Daher deutet dies eher auf ein Merkmal der aktuellen Beschäftigtenstruktur hin, auf die die Universität ohne Unterstützung durch das Land keinen Einfluss nehmen kann.

2.2. Qualifikation in der akademischen Laufbahn

Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil bei 65 Prozent und bei den Abschlüssen bei 75 Prozent. Damit ist die Frauenquote, die sich im Bundesdurchschnitt sowohl bei den Studierenden als auch bei den Absolvent*innen bei ca. 50 Prozent bewegt, vergleichsweise hoch. Modelliert man anhand der Verteilung der Lehrnachfrage auf die Fachbereiche den Frauenanteil, den die Universität Koblenz-Landau haben müsste, wenn die Studienfächer im MINT-Bereich und den geistes-gesellschaftswissenschaftlichen Bereichen eine dem Bundesdurchschnitt entsprechende Frauenquote haben würde, so betrüge dieser etwa 55 Prozent. Auch verglichen mit diesem Wert ist der Frauenanteil der Studierenden vergleichsweise hoch.

In den geistes-, gesellschafts- und bildungswissenschaftlichen Fachbereichen liegen die Frauenanteile mit 70-80 Prozent weit über dem Durchschnitt (Abbildung 3). Mit 78 Prozent tragen die Studierenden der Grund- und Förderschulen (in der Abbildung nicht separat dargestellt) besonders stark zu dieser hohen Quote bei. Dies spiegelt den allgemeinen Trend in Deutschland wider, ist jedoch äußerst bedenklich, weil dadurch in den Grundschulen kein ausgewogenes Verhältnis von männlichen und weiblichen

⁵ Statistisches Bundesamt. Personal des öffentlichen Dienstes – Fachserie 4 Reihe 6, 2017.

Betreuungspersonen gewährleistet werden kann. Jedoch sind die Frauenanteile auch in den nicht lehramtsbezogenen Studiengängen vergleichbar hoch. Im Grundsatz ist festzuhalten, dass die Quoten in diesen Disziplinen noch höher sind als der Bundesdurchschnitt erwarten lässt. Ziel sollte daher sein, den Männeranteil in den Grund- und Förderschul-Studiengängen und in den geistes-, gesellschafts- und bildungswissenschaftlich orientierten Fächern zu steigern.

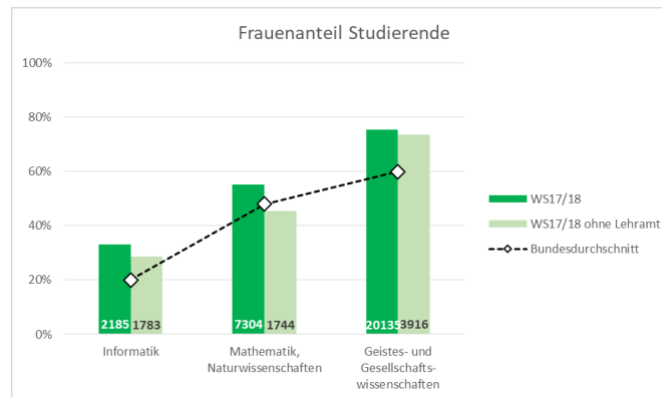


Abbildung 3: Frauenanteil der Studierenden⁶, aufgeschlüsselt nach Fächergruppe. Die Absolutzahlen zeigen die Anzahl der Fälle⁶ der Fächergruppe an, auf die der Frauenanteil bezogen ist. Die dunkelgrünen Balken stellen die Gesamtstudierendenschaft dar, die hellgrünen Balken die Studierenden in den nicht lehramtsbezogenen Studiengängen. Der Referenzwert wurde errechnet aus den Angaben des statistischen Bundesamts zu den Studierenden nach Fächergruppen Mathematik/Naturwissenschaften sowie Informatik⁷, und mit den Frauenanteilen in der akademischen Laufbahn⁸ wurde der Durchschnitt für die übrigen Studierenden ermittelt.

In den MINT-Fächern sind die Frauenanteile etwas höher als der Bundesdurchschnitt erwarten lässt. Geschlechterparität wird in den naturwissenschaftlichen Fächern erreicht, während in der Informatik der Frauenanteil mit etwa 30 Prozent zwar über dem Bundesdurchschnitt liegt, aber noch weit entfernt von einer angestrebten Parität ist. Im CEWS-Ranking der Studierendenzahlen in den unterrepräsentierten Fächern (hier insbesondere Sport, Informatik und Physik) befindet sich die Universität Koblenz-Landau im oberen Mittelfeld aller Hochschulen². Damit wird klar, dass hier keine strukturelle Unterrepräsentanz im deutschlandweiten Vergleich vorliegt. Ziel sollte daher sein, wie auch in anderen Universitäten den Frauenanteil der Studierenden in den beiden

⁶ „Fälle“ der Studierendenstatistik: Jede*r Studierende*r des Lehramts erzeugt pro Studienfach einen „Fall“.

⁷ Destatis (2020). Studierende nach Fächergruppen.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-ingesamt-faecherguppe.html>; (letzter Abruf 24.04.2020); Destatis (2019). Studierende in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften (MINT) und Technik-Fächern. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html> (letzter Abruf 24.04.2020).

⁸ Destatis (2019). Frauenanteil nach akademischer Laufbahn.

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html> (letzter Abruf 24.04.2020).

mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachbereichen zu halten und den im Fachbereich Informatik zu steigern. Über die weitere akademische Laufbahn nach einem Studium an der Universität Koblenz-Landau liegen keine verlässlichen Zahlen für einzelne Fächergruppen vor.

Die Gesamtzahl an Promotionen hat sich in den letzten Jahren stetig erhöht. Ziel ist es, die aktuelle Quote von 0,4 Promotionen pro Professor in den nächsten Jahren noch weiter zu steigern. Es hat sich jedoch nicht nur die Anzahl der Promotionen erhöht, sondern auch der weibliche Anteil der abgeschlossenen Promotionen: Letzterer ist von 37 Prozent auf 53 Prozent gestiegen. Die Universität nimmt mit diesem Frauenanteil im Bundesdurchschnitt eine sehr gute Position ein: Die Promovierendenstatistik des Statistischen Bundesamtes zeigt für 2017 bezüglich des Geschlechterverhältnisses mit 45 Prozent eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen⁹. Die Frauenanteile an Promotionen sind in den MINT-Fächern ähnlich wie im Bundesdurchschnitt und in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften mit 70 Prozent deutlich höher als der Bundesdurchschnitt (60 Prozent, siehe Abbildung 4). Der größte Anstieg der Frauenquote ist in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften und in der Informatik zu verzeichnen. Sowohl der Anstieg der Absolutzahlen der Promotionen als auch des Frauenanteils ist den verstärkten Maßnahmen der Universität in den letzten Jahren, die durch Hochschulpaktmittel und Mittel des Professorinnenprogramms eingeleitet werden konnten, und unter anderem der erfolgreichen Arbeit des Interdisziplinären Promotionszentrums (IPZ) zu verdanken.

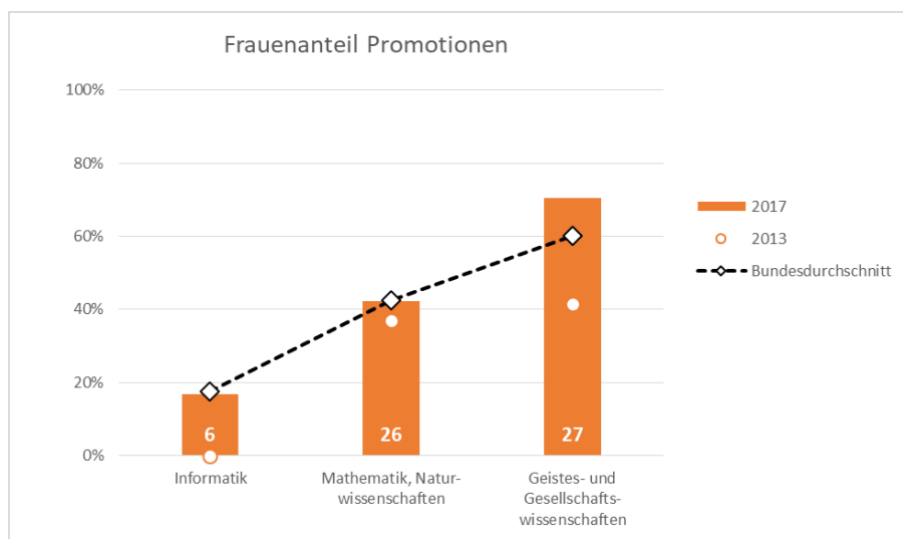


Abbildung 4: Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen, aufgeschlüsselt nach Fächergruppen. Die Balken stellen den Frauenanteil der Promotionen in 2017 dar; mit den weißen Punkten sind die Frauenanteile von 2013 abgebildet. Die gestrichelte Linie zeigt den Bundesdurchschnitt 2016 für die jeweiligen Fächergruppen¹⁰. Die Berechnung beruht insgesamt auf niedrigen Fallzahlen, daher ist für jede Fachgruppe die Anzahl an abgeschlossenen Promotionen ebenfalls angegeben.

⁹ Destatis (2019). Zusammengefasste Abschlussprüfungen nach Geschlecht, Nationalität und Durchschnittsalter. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/bestandeneproeufungen-gruppen.html> (letzter Abruf 24.04.2020).

¹⁰ Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihen 4.2 und 4.4. Datenportal des BMBF. <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/2.5.81>. (letzter Abruf 24.04.2020).

Da Geschlechterparität bei den abgeschlossenen Promotionen erreicht wurde, gilt es, diesen guten Frauenanteil zukünftig zu halten und gleichzeitig die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen zu steigern. Im CEWS-Ranking liegt die Universität Koblenz-Landau zusammen mit der FU Berlin genau auf der Grenze zwischen Mittelgruppe und Spitzengruppe. Durch eine leichte Steigerung des Frauenanteils an Promotionen könnte die Universität bei den Promotionen nachhaltig in die Spitzengruppe der Universitäten aufsteigen. Dadurch würde sie gleichzeitig in die erste besetzte Ranggruppe der Universitäten in der Gesamtbewertung aufschließen.

Bei den Habilitationen sind die Fallzahlen sehr klein. Seit 2012 wurden 18 Habilitationen abgeschlossen, davon 5 von Frauen (in 2017 wurden insgesamt 6 Habilitationen abgeschlossen, davon 4 von Frauen). Zudem waren in 2017 17 Juniorprofessuren besetzt, davon 8 mit Frauen. Fasst man diese beiden Gruppen (Habilitationen 2012-2017; Juniorprofessuren 2017) zusammen, kommt man auf einen Frauenanteil von 37 Prozent.

Aufgrund der geringen Fallzahlen ist jedoch davon auszugehen, dass der Frauenanteil in der postdoktoralen Qualifikationsphase auch in den nächsten Jahren noch stark schwanken wird. Ziel sollte sein, den Frauenanteil in der postdoktoralen Qualifikationsphase dem der abgeschlossenen Promotionen anzupassen. Im CEWS-Ranking 2017 liegt die Universität mit einer Frauenquote in der postdoktoralen Qualifikationsphase von 30 Prozent in 2015 in der Mittelgruppe der Universitäten. Es ist davon auszugehen, dass die bis 2017 bereits erfolgte Steigerung in diesem Bereich eine gute Annäherung an den Übergang zur Spitzengruppe gebracht hat. Durch eine leichte Erhöhung des Frauenanteils in Richtung Parität in den nächsten Jahren sollte die Universität daher die Spitzengruppe erreichen können.

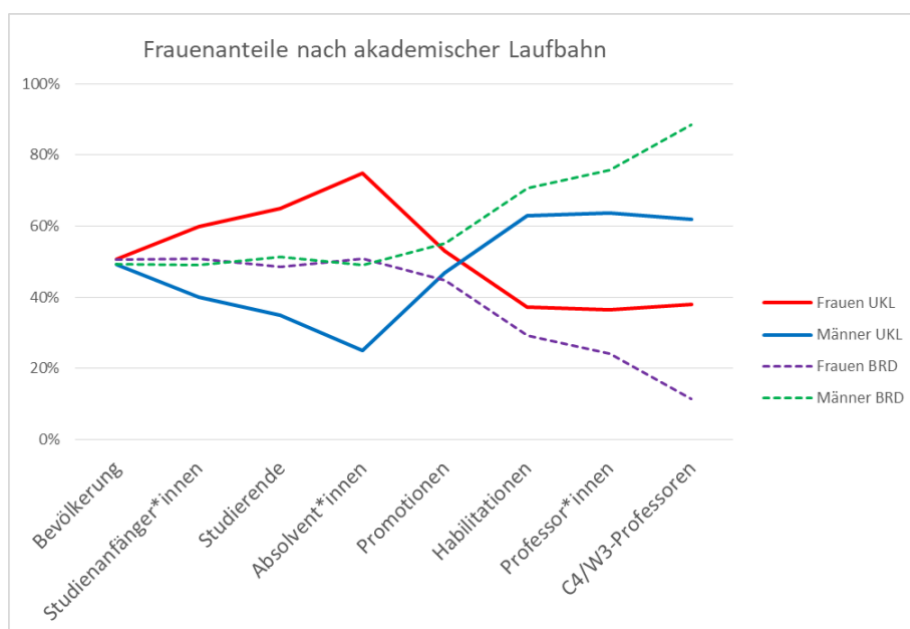


Abbildung 5: Entwicklung der Frauen- und Männeranteile im Zuge der akademischen Laufbahn – Vergleich zwischen der Universität Koblenz-Landau (2017; durchgezogene Linien) und dem Bundesdurchschnitt (2017; gestrichelte Linien).

Zusammenfassend werden die verschiedenen Qualifikationsstufen über das Kaskadenmodell miteinander in Bezug gebracht. Abbildung 5 zeigt den Verlauf der Frauenanteile in der akademischen Laufbahn im Vergleich zwischen dem

Bundesdurchschnitt² und den Daten der Universität Koblenz-Landau von 2017. An der Universität Koblenz-Landau zeigt sich keine klassische „leaky pipeline“ in dem Sinne, dass der Frauenanteil mit den Qualifikationsstufen kontinuierlich sinkt, sondern der Frauenanteil steigt zunächst deutlich in Richtung von Absolventen und sinkt daraufhin wieder deutlich hin zu den Promotionen und zum Übergang von einer auf eine Professur qualifizierenden Stelle (Juniorprofessur/Habilitation). Dahingegen sinkt der Frauenanteil hin zu den Professuren nicht mehr signifikant. Insgesamt ist festzuhalten, dass der Frauenanteil durchweg über dem Bundesdurchschnitt liegt und der Unterschied zum Bundesdurchschnitt insbesondere bei den Absolventinnen als auch bei den Professuren besonders hoch ist.

Abbildung 6 zeigt eine Aufstellung der Indikatoren, die dem CEWS-Gleichstellungsranking² zugrunde liegen. Dort sind auch die Details zur Berechnung angegeben. Die Indikatoren sind die Quotienten aus den Frauenanteilen der betreffenden Qualifikationsstufe zu denen der vorangegangenen Qualifikationsstufe. Die dunkelblauen Balken gehen von einem Übergang innerhalb der Universität aus, die hellblauen Balken wurden zusätzlich berechnet und nehmen eine Rekrutierung aus einem deutschlandweiten Bewerber*innenkreis an. Aufgeführt sind zudem die Indikatoren für den Bundesdurchschnitt sowie die Untergrenzen der Spitzengruppe. Beträgt der Indikator 1, so ist das Ziel des Kaskadenmodells erreicht.

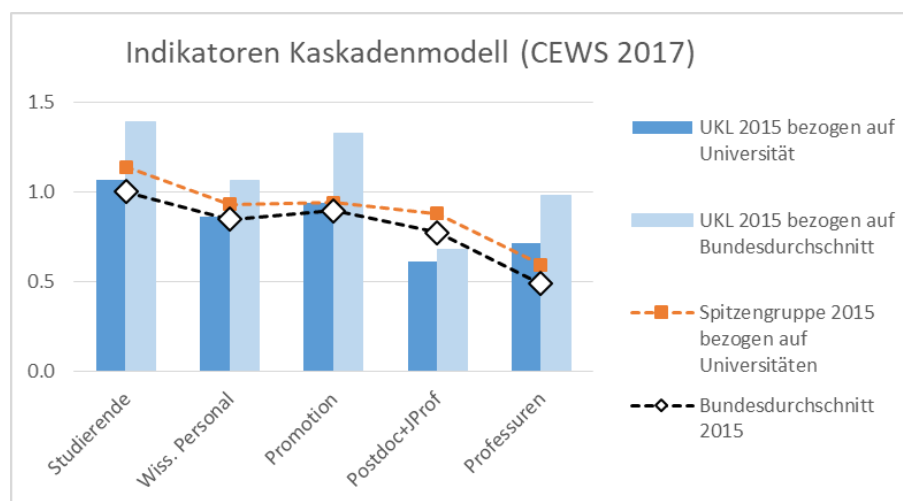


Abbildung 6: Indikatoren für den Übergang zwischen den Qualifikationsstufen nach dem Kaskadenmodell auf Basis der Daten des CEWS-Rankings². Dargestellt sind die Verhältnisse der Frauenanteile zwischen dargestellter und vorangegangener Qualifikationsstufe. Die dunkelblauen Balken stellen den Bezug her, der einen Übergang innerhalb der Universität annimmt. Die hellblauen Balken nehmen eine Rekrutierung aus einem deutschlandweiten Bewerber*innenkreis an. Zum Vergleich sind auch die Untergrenzen der Indikatoren für die Spitzengruppe des CEWS-Rankings sowie der Bundesdurchschnitte dargestellt. Basis für die CEWS-Analyse 2017 sind Daten des statistischen Bundesamts aus 2015.

Insgesamt ist festzuhalten, dass ein leichter Schwund von Frauen zwischen Studium und Promotion bzw. Beschäftigung an der Universität erfolgt. Dennoch liegen die Indikatoren dort im Bereich des Bundesdurchschnitts und sehr nahe an der Spitzengruppe der Universitäten. Im Gegensatz dazu gehen beim Übergang in die Postdoc-Phase – wie auch im bundesweiten Trend – besonders viele Frauen verloren, wobei die Universität hier noch

weit unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Interessant ist, dass der Indikator für Professuren entgegen dem bundesdeutschen Trend an der Universität Koblenz-Landau über dem für die Postdoc-Phase liegt. Außer bei den Postdocs liegen in allen Phasen die Indikatoren nahe am Bundesdurchschnitt und sehr nahe (Promotionen, wiss. Personal) zur bzw. in der Spitzengruppe (Professuren). Hervorzuheben ist der Indikator für Professuren für den Übergang aus dem deutschlandweiten Bewerber*innenkreis. Dieser liegt nahe bei 1 und verdeutlicht noch besser den Erfolg der Universität Koblenz-Landau bei der Rekrutierung von Frauen.

Damit besteht Handlungsbedarf vor allem beim Übergang in die Postdoc-Phase. Die Universität Koblenz-Landau könnte zudem durch einen leichten Ausbau der Frauenanteile bei den Promotionen und Professuren ihren Spitzenplatz weiter ausbauen.

2.3. Qualifikation im nichtwissenschaftlichen Bereich

Zu Qualifikationsstand, -potential und -entwicklung liegen leider keine verlässlichen Zahlen vor.

3. Ableitung der Ziele und Handlungsfelder für Gleichstellungsmaßnahmen

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Frauenanteile in den meisten analysierten Bereichen vergleichsweise hoch sind und die Universität verglichen mit dem Bundesdurchschnitt der Frauenanteile praktisch durchgängig sehr gut bis exzellent aufgestellt ist. Diesem Umstand möchte die Universität Koblenz-Landau Rechnung tragen, indem sie auf qualitativer Ebene die familienfreundlichen Rahmenbedingungen verbessert. Geschlechterparität ist in den meisten betrachteten Gruppen erreicht, mit Ausnahme der Personengruppen und Bereiche, in denen diese auch im Bundesdurchschnitt noch nicht erreicht wird. Das betrifft bei den Studiengängen die MINT-Fächer, insbesondere Informatik, mit einer Unterrepräsentanz von Frauen, und die Lehramtsstudiengänge, insbesondere Grund- und Förderschule, mit einer Unterrepräsentanz von Männern. Auch bei den Professuren ist Geschlechterparität noch nicht erlangt, dort befindet sich die Universität jedoch bereits jetzt in der Spitzengruppe der Universitäten. Hier möchte sich die Universität Koblenz-Landau langfristig am Kaskadenmodell orientieren. Daraus leitet die Universität die folgenden drei Ziele ab:

1. **Verbesserung der Familienfreundlichkeit und der Arbeitsbedingungen:** Da der Frauenanteil insgesamt in den Bereichen Studium, Qualifikation und Beschäftigung hoch ist, soll für die bereits in der Universität Arbeitenden und Studierenden die Familienfreundlichkeit der Arbeits-, Qualifizierungs- und Studienbedingungen verbessert werden. Dies dient sowohl der nachhaltigen Förderung von Frauen im Speziellen als auch betreuenden Personen im Allgemeinen (**Handlungsfeld: Familienfreundlichkeit**). Die Universität verspricht sich davon, dass Frauen ermutigt werden, ihre wissenschaftliche Laufbahn auch in Zeiten erhöhter familiärer Belastung und Unsicherheit weiter zu verfolgen. Zudem sollen Konzepte entwickelt werden, um Arbeits- und Weiterqualifizierungsbedingungen auch für den nichtwissenschaftlichen Dienst zu verbessern. Diese sollen in das Personalentwicklungskonzept der Universität integriert werden (**Handlungsfeld: Personalentwicklung**).
2. **Ausbau der exzellenten Positionierung im Gleichstellungsranking:** Die sehr gute Position der Universität Koblenz-Landau hinsichtlich der Frauenanteile und Geschlechterparität soll auch in Zukunft erhalten und nach Möglichkeit ausgebaut werden. Die Universität strebt hier an, vom zweiten auf den ersten Rangplatz der Universitäten in der Gesamtbewertung durch das CEWS-Ranking aufzusteigen. Um dies zu erreichen, sollen die Frauenanteile bei den Promotionen und in der postdoktoralen Qualifikation erhöht werden. Angestrebt ist ein Frauenanteil von 60 Prozent bei Promotionen und 40 Prozent in der postdoktoralen Qualifikationsphase. Um dieses Ziel zu realisieren, setzt die Universität auf Maßnahmen im Rahmen der wissenschaftlichen Personalentwicklung und der Nachwuchsförderung, um Übergänge zwischen den Qualifikationsstufen zu gestalten und zu fördern (**Handlungsfelder: Personalentwicklung und Nachwuchsförderung**).
3. **Geschlechterparität bei den Professuren.** Bei den Professuren verfolgt die Universität zudem das ehrgeizige Ziel, in den nächsten 10 Jahren die 40-Prozent-Marke im Frauenanteil zu erreichen. Im Hinblick auf das Kaskadenmodell würde

dies bei der Universität Koblenz-Landau einem Indikator über 1 entsprechen. Im Vergleich zu 2017 müssten dazu 6 Professuren mehr mit Frauen besetzt sein als es derzeit der Fall ist. In den nächsten 5 Jahren sollen davon bereits 3 Professuren besetzt werden. Um dieses Ziel zu realisieren, sollen im Rahmen der Berufungspraxis die neu etablierten Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit effektiv umgesetzt werden **(Handlungsfeld: Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung)**.

Das Ziel **Geschlechterparität in den Studiengängen** soll langfristig in allen Fächern angestrebt werden. Handlungsbedarf besteht vor allem bei den Geistes-, Gesellschafts- und Bildungswissenschaften, aber auch in der Informatik. Insbesondere sollte der Männeranteil in den Studiengängen des Grundschullehramts gesteigert und der Frauenanteil in den Studiengängen der Informatik ausgebaut werden, während in den naturwissenschaftlichen Fachbereichen Parität erreicht ist und gehalten werden sollte. Aufgrund der aktuellen unklaren Lage hinsichtlich der Finanzierung und der Umstrukturierung der Universität Koblenz-Landau soll dieses Ziel langfristig angestrebt werden, Maßnahmen jedoch erst nach Umsetzung der Finanzierungs- und Strukturänderungen, maßgeschneidert auf die neuen Einrichtungen geplant und ergriffen werden.

Übergeordnetes Ziel ist zudem die **Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie** (2022), die sich an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und dem Chancengleichheits-Monitoring der DFG ausrichtet, sowie ggf. die regelmäßige Beteiligung an einschlägigen institutionalisierten Gleichstellungsrankings.

4. Maßnahmen

4.1. Personalentwicklung

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt insbesondere auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen. Die Universität will Leitungsfunktionen so gestalten, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können. Dem begründeten Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubung ist im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten und auf Basis einer Interessenabwägung zwischen dienstlichen/betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und persönlichen Interessen des Beschäftigten zu entsprechen. Eine Ablehnung bedarf der schriftlichen Begründung; die Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen. Die Universität informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und weist ausdrücklich auf die beamtenrechtlichen und tarifvertraglichen Folgen hin.

Für den Bereich der Wissenschaft und des Wissenschaftsmanagements wurde 2018 ein umfassendes Personalentwicklungskonzept entwickelt und vom Senat verabschiedet, das Gleichstellung als zentrales Querschnittsthema und Chancengleichheit als strategisches Ziel der Universität identifiziert. Zur Umsetzung des Konzepts und erster Maßnahmen stellt die Universität ein zusätzliches Beschäftigungsverhältnis und jährliche Sachmittel zur Verfügung. Seit 2019 werden beispielsweise ein Onboarding für Neuberufene und Angebote zur Entwicklung von Führungskompetenz (auch im Bereich geschlechtergerechte Führung) konzipiert und implementiert. Durch diese wird neuen Führungskräften die Rollenfindung erleichtert und eine noch bessere Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses gewährleistet; auch dies unterstützt indirekt die Gleichstellungsaktivitäten der Universität. Zudem enthält das Personalentwicklungskonzept ein eigenes Handlungsfeld zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (mit verschiedenen Informations- und Sensibilisierungsangeboten für Fragen der Vereinbarkeit) mit starker gleichstellungspolitischer Komponente.

Der Senat hat 2018 zudem beschlossen und gefordert, auch ein Personalentwicklungskonzept für den nichtwissenschaftlichen Dienst der Universität zu entwickeln. Dies soll aufgrund der anstehenden Strukturveränderung der Universität Koblenz-Landau in zwei Stufen entwickelt werden: Zunächst sollen Eckpunkte für eine sinnvolle Personalentwicklung formuliert und erste Maßnahmen entwickelt werden, die unabhängig von der strukturellen Entwicklung umsetzbar sind. Hierzu gehört die Konzipierung von sinnvollen Weiterbildungsmöglichkeiten und Schulungen, auch für Führungskräfte, sowie geeignete einfache Maßnahmen zur Gewährleistung flexibler und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. Dabei soll geprüft werden, welche Modelle einer Flexibilisierung hinsichtlich Arbeitszeit und -ort an der Universität Koblenz-Landau sinnvoll umsetzbar sind. Eine Basis dafür wird die Evaluation des Piloten für ein Homeoffice-Modell sein, welches derzeit für den Standort Mainz läuft. Zudem soll geprüft werden, wie die Universität die Mitarbeitenden bei der Teilnahme an Netzwerken unterstützen kann. Der zweite Schritt wird die Entwicklung des umfassenden Personalentwicklungskonzepts und ggf. der Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Realisierung von Fort- und Weiterbildungswünschen im nicht wissenschaftlichen Bereich

sein. Dieses soll auf Basis der dann zur Verfügung stehenden Ressourcen auf die neuen Einrichtungen zugeschnitten konzipiert werden und erfordert daher die Kenntnis der neuen Struktur und Finanzierung der Universität und ihrer Standorte. Unabhängig davon wird die Universität Koblenz-Landau jährlich je 25.000 € für die Standorte Koblenz und Landau und 10.000 € für den Standort Mainz bereitstellen, um hiermit nach Befürwortung durch die jeweils zuständige zentrale Gleichstellungsbeauftragte und durch den jeweils zuständigen örtlichen Personalrat inneruniversitäre Personalentwicklungsprojekte durchzuführen.

4.2. Nachwuchsförderung

An der Universität Koblenz-Landau laufen finanziert durch verschiedene Programmbudgets Nachwuchsfördermaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft. Hierzu zählen die Graduiertenschulen „Genderforschung“ und „Herausforderung Leben“, die Stipendien für Wissenschaftlerinnen bereithalten, Netzwerkaktivitäten und Sichtbarkeit in der scientific community unterstützen und auf diesem Weg Frauen einen gleichberechtigten Weg in die Wissenschaft ermöglichen. Die aktuellen Graduiertenschulen werden im Rahmen des Professorinnenprogramms bzw. aus der Linie „Programm für mehr Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft“ des Hochschulpaktes (teil)finanziert. Weitere hochschulpaktfinanzierte Maßnahmen sind das Women Career Center, das sich unter dem Motto „Wege in Wissenschaft und Beruf“ an wichtigen Übergangsphasen mit Beratungs-, Karriere- und Schulungsangeboten etabliert hat, oder das Projekt „NaWi – Weiterqualifizierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen“, das sich in sechs Förderlinien (von (Post)Doc mit Kind, über Tagungsteilnahme oder Anschub- bzw. Abschlussstipendium) der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen widmet. Zudem werden gezielt Frauen im Mentoring-Programm ment², der interdisziplinären Forschungsgruppe Umwelt, im Promotionsprogramm Bildungsforschung und im Projekt „ZuGewinn – Gewinnung von FH-AbsolventInnen für eine Promotion“ gefördert. Das rheinland-pfälzische Mentoring-Netzwerk für Frauen in MINT (Ada-Lovelace-Projekt) hat es sich zur zentralen Aufgabe gemacht, Mädchen und Frauen für MINT-Fächer zu gewinnen. Es verfügt an der Universität Koblenz-Landau über einen Standort mit den beiden Schwerpunkten Studium und Ausbildung sowie die zentrale Koordinierungsstelle mit der wissenschaftlichen Leitung für ganz Rheinland-Pfalz. Sie werden vom Europäischen Sozialfonds, dem rheinland-pfälzischen Frauenministerium und dem Wissenschaftsministerium finanziert. Diese Maßnahmen sind erfolgreich und sollen über Projekt- bzw. Hochschulpaktfinanzierung weiter ausgebaut werden.

Im Zuge der Entwicklung und Verabschiedung des Personalentwicklungskonzepts wurde das IPZ beauftragt, das Förderangebot von Promovierenden hin zu Postdocs und Juniorprofessor*innen zu erweitern. Dazu stellt die Universität Koblenz-Landau zwei zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse sowie jährliche Sachmittel zur Verfügung. Die beschlossenen Maßnahmen enthalten eine Reihe von gleichstellungsfördernden Angeboten, v.a. in den Bereichen Mentoring, Coaching, Führung und Vernetzung. Insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen bei ihrer strategischen Karriereplanung und -entwicklung durch gezielte Qualifizierungsprogramme unterstützt und in ihrem beruflichen Fortkommen und beim Übergang in die nächste Qualifikationsphase gefördert werden. Es soll geprüft werden, inwiefern die Maßnahmen auch für Mitarbeiterinnen aus dem nichtwissenschaftlichen Dienst angeboten werden

können. Das erfolgreich gestartete Mentoringprogramm ment₂ soll ausgebaut und nachhaltig etabliert werden. Die beiden Förderlinien ment_Doc und ment_PostDoc adressieren wie bisher schon die Zielgruppe der Promovendinnen und weiblichen Postdocs (geplante Finanzierung über das Professorinnenprogramm); die neue Mentoring-Linie ment_Prof adressiert Juniorprofessor*innen und neuberufene Professor*innen aller Geschlechter und unterstützt durch bedarfsgerechte Workshops und Coachings (z.B. zu Führungskompetenz, Betreuungskompetenz) Nachwuchswissenschaftler*innen beim Ankommen in der neuen Rolle als Führungskraft. Im Mentoring verschränken und ergänzen sich Nachwuchs- und Gleichstellungsförderung, da durch den qualifikationsphasenübergreifenden Austausch Karriereübergänge begleitet und eine nachhaltige, geschlechtergerechte wissenschaftliche Personalentwicklung ermöglicht werden. Daher ist es auch sinnvoll, mindestens für die Linie ment_Prof alle Geschlechter zu adressieren. Das Mentoring ist in veränderten Formaten seit dem ersten Antrag im Professorinnenprogramm (2009) projektfianziert worden und wird im Fall einer weiteren positiven Entwicklung nach Ende einer möglichen Finanzierung im Rahmen des Professorinnenprogramms III in angemessenem sinnvollem Umfang und für die Einrichtung und die Fallzahlen passendem Format verstetigt werden.

Die Universität bietet ihren Auszubildenden nach der erfolgreichen Abschlussprüfung eine Weiterbeschäftigung von zwei Jahren an, sofern rechtlich möglich, und fördert dadurch den erfolgreichen Berufseinstieg.

4.3. Familienfreundlichkeit

4.3.1. Maßnahmen Familienfreundlichkeit in der Qualifikationsphase

Die Pilotphase zur Umsetzung des o.g. Personalentwicklungskonzeptes wird genutzt, um bis 2020 weitere zeitgemäße Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu etablieren. So werden beispielsweise die Beratungs- und Betreuungsangebote koordinatorisch zusammengeführt, so dass Ansprechpersonen, Handreichungen und Beratungsangebote für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität noch leichter sichtbar und besser zugänglich werden. Insgesamt soll eine möglichst umfassende Flexibilisierung der Kinderbetreuung (z.B. durch Ausweitung der täglichen Betreuungszeiten, Ferienbetreuung und Angebote zur Betreuung während Gremiensitzungen und Tagungen) erreicht werden. Diese sollen als gleichstellungsfördernde Maßnahme bei Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms projektfianziert umgesetzt werden. Nach einer gründlichen Überprüfung der Wirksamkeit dieser Maßnahme wird über eine mögliche Weiterführung nach Förderende entschieden werden.

Um die Vereinbarkeit wissenschaftlicher Karrieren mit Familienaufgaben (bis hin zur Professur) zu ermöglichen, setzt die Universität auch auf ihr oben beschriebenes, bereits erfolgreich etabliertes Mentoring-Angebot (Abschnitt 4.2), indem die Mentor*innen fortgeschrittener Karrierephasen die Karrierewege der Mentees mit Blick auf Vereinbarkeit unterstützen, indem sie praktische Anleitung zum Gelingen von Karrieren angesichts vielfältiger beruflicher und familiärer Herausforderungen liefern. Darüber hinaus fungieren die Mentor*innen auch als Vorbilder gelingender Vereinbarkeit.

Ein an der Universität Koblenz-Landau bereits bewährtes und stark nachgefragtes Programm zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit ist das in Kapitel 4.2 bereits erwähnte Nachwuchswissenschaftlerinnenprogramm (NaWi). Es bietet Promovendinnen und weiblichen Postdocs mit Kind die Möglichkeit, Unterstützung in Form von studentischen Hilfskräften zu erhalten. Dieses Programm soll aufgrund seiner hohen Wirksamkeit auf Eltern erweitert und in der ersten Evaluationsphase mit zusätzlichen (Sach-)Mitteln in Höhe von 20.000 €/Jahr ausgestattet werden.

Die Universität Koblenz-Landau hat bereits wirksame Strukturen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf etabliert. Dazu zählen je eine Kindertagesstätte in Koblenz und Landau, wobei ein kleiner Anteil an Plätzen für Kinder von Mitarbeiter*innen vorbehalten ist sowie unterschiedliche Betreuungsangebote und Vergünstigungen für Studierende mit Kindern. Zunächst sollen über Hochschulpakt oder Professorinnenprogramm Maßnahmen konzipiert und entwickelt werden, um darüber hinaus erforderliche Angebote wie z.B. die Einrichtung eines Familienservicebüros, einer Notfallbetreuung und Ferienbetreuung, das heißt insgesamt eine flexible Kinderbetreuung, bereitstellen zu können.

4.3.2. Regelungen zur Familienfreundlichkeit im Studium

- (1) Die Universität erhebt zu ihrem Grundsatz, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht nachteilig auf Studium und Studienabschluss auswirken. (vgl. § 26 Abs. 5 Nr. 3 HochSchG).
- (2) Bei Vergabeverfahren für verpflichtende Lehrveranstaltungen, zu denen mehrere Termine angeboten werden, sollen die Belange von Studierenden mit Kind auf Nachfrage nach Möglichkeit berücksichtigt werden.
- (3) Studierende mit betreuungsbedürftigem Kind sollen die Möglichkeit erhalten, zu Seminaren zugelassen zu werden, die zu einer Tageszeit, an der Kinder institutionell betreut werden, stattfinden.
- (4) Ist in einzelnen Lehrveranstaltungen eine regelmäßige Teilnahme erforderlich, werden die erhöhten Fehlzeiten einer oder eines Studierenden bedingt durch die Erziehung eines Kindes im Rahmen der Prüfungsordnung berücksichtigt, soweit dies durch die Prüfungsordnung ermöglicht werden kann.
- (5) Die Universität ist bestrebt, Bedürfnissen, die im Falle einer Änderung der Geschlechtsrolle oder der empfundenen Geschlechtsidentität entstehen, gerecht zu werden und daraus keine Benachteiligung entstehen zu lassen (gem. § 1 und § 8 TSG).

4.3.3. Regelungen zur Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz

- (1) Die Universität verpflichtet sich, die Beschäftigungsverhältnisse ihrer Mitglieder so zu gestalten, dass Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind, so dass „Rollenstereotype überwunden und individuelle Lebensentwürfe berücksichtigt werden“ (forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG).
- (2) Die Universität informiert die Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit über die gesetzlichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung zur

Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und weist ausdrücklich auf die beamtenrechtlichen und tarifvertraglichen Folgen aufgrund einer Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit hin.

- (3) Die Universität sorgt für die regelmäßige Möglichkeit, Informationsveranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu besuchen.
- (4) Die Universität verpflichtet sich, Schulungen und weitere Sensibilisierungsmaßnahmen von Führungskräften anzubieten.

4.3.4. Regelungen zu Beurlaubung und Wiedereinstieg

- (1) Bei Beurlaubung bzw. vorübergehender Teilzeittätigkeit zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und während der Mutterschutzfristen sollen auf Antrag der zuständigen Stelle für die volle Zeit der Vakanz Vertretungskräfte eingestellt werden.
- (2) Nach Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen soll die oder der Beschäftigte auf den bisherigen oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückkehren können, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der/des Beschäftigten reduziert wird.
- (3) Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können hierzu an Wiedereingliederungsmaßnahmen teilnehmen.
- (4) Die Universität setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für Kinder von Beschäftigten eingerichtet bzw. weiter ausgebaut wird. Angebote zur Notfallkinderbetreuung und Ferienbetreuungs-möglichkeiten sollen umgesetzt werden.

4.4. Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung

An der Universität Koblenz-Landau sind Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zentrale strategische Ziele. Beteiligt sind dabei nicht nur die Universitätsleitung und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, sondern auch die universitären Gremien und insbesondere der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen, die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche sowie die Frauenreferentinnen, die Frauenbüros, der AstA und - finanziert aus Hochschulpaktmitteln - das Women Career Center. Im Zuge der bereits einsetzenden Entwicklungen durch die bevorstehende Umstrukturierung ist mit einem größeren Personalwechsel als üblich zu rechnen. Hier soll ein besonderes Augenmerk auf die Gleichstellungsziele gerichtet werden, insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung in Führungspositionen.

Im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes wurden Handlungsleitlinien und Regelungen der Universität Koblenz-Landau mit Bezug zur Gleichstellung zusammengestellt. 2018 wurden die Berufungsrichtlinie und die Tenure-Track-Satzung neu konzipiert und vom Senat verabschiedet. Zur Sicherstellung einer Chancengleichheit sollen die bestehenden Regelungen nun konsequent umgesetzt werden. Zudem gelten allgemeine Richtlinien zur Besetzung von Stellen.

4.4.1. Selbstverpflichtung der Universität

- (1) Die Universität Koblenz-Landau verpflichtet sich zur Einhaltung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.
- (2) Stellen, die wegen Inanspruchnahme von Elternzeit frei werden, sollten grundsätzlich vertreten werden und sollten unter Berücksichtigung der Haushaltslage und eventueller Vorgaben des Ministeriums von Wiederbesetzungssperren ausgenommen werden, damit unzumutbare Härten ausgeschlossen sind.
- (3) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt sowohl für die Qualifikations- und Eignungsbeurteilungen als auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen. Die Universität ist bemüht, Leitungsfunktionen so zu gestalten, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.
- (4) Dem begründeten Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubung sollte im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten stattgegeben werden. Eine Ablehnung bedarf der schriftlichen Begründung; die Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen.

4.4.2. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) An allen Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren ist die jeweils zuständige Gleichstellungsbeauftragte bei allen Schritten zu beteiligen.
- (2) Bei Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten wird die Gleichstellungsbeauftragte in das Verfahren einbezogen.

4.4.3. Stellenbesetzung von Professuren

- (1) Stellenausschreibungen von Professuren richten sich nach der Richtlinie der Universität Koblenz-Landau zur Einrichtung, Ausschreibung und Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren (Berufungsrichtlinie), derzeitiger Stand: 13.12.2018.
- (2) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Stellenausschreibungen mit dem Zusatz versehen: „Die Universität Koblenz-Landau strebt nachdrücklich eine Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich und in Führungspositionen an.“ (Berufungsrichtlinie)
- (3) Zur Sicherstellung von gendergerechten Auswahlverfahren in den Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, sucht die Berufungskommission proaktiv nach listenfähigen Kandidatinnen oder Kandidaten und fordert diese zur Bewerbung auf. Dies ist entsprechend nachzuweisen. (Berufungsrichtlinie)
- (4) Die Universität überprüft, in welcher Form Anreize durch externe Programmförderung, wie beispielsweise das Professorinnenprogramm, an die erfolgreich berufenden Fachbereiche weitergegeben werden können.
- (5) Die Universität fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. „Bei

der Benennung von Gremienmitgliedern ist das Prinzip der Geschlechterparität zu berücksichtigen." (§ 2, Abs. 2 HochSchG) „[E]ine angemessene Vertretung von Frauen und Männern ist anzustreben.“ (§ 37, Abs. 1 HochSchG) Dies gilt für jede Statusgruppe. Bei starker Unterrepräsentanz von Frauen im betreffenden Fach kann in Rücksprache mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Ausnahmeregelung gefunden werden.

- (6) Bezüglich der Einhaltung von Gleichstellungsstandards, der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Zusammensetzung von Auswahlkommissionen wird auf die Berufungsrichtlinie der Universität in der jeweils geltenden Fassung verwiesen.
- (7) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Bewerberinnen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bevorzugt berücksichtigt, soweit dies nicht § 43, Abs. 3 HochSchG widerspricht.
- (8) Zur Vorlage an den Senat bzw. an die Präsidentin oder den Präsidenten erstellt der Berufungsausschuss eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben der wissenschaftlichen Qualifikation sowie der derzeitigen Stellung. Werden in einem Berufungsvorschlag Frauen nicht berücksichtigt oder liegt ein Sondervotum oder eine vom Berufungsvorschlag abweichende Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor, so nimmt der Berufungsausschuss bzw. der Fachbereich hierzu Stellung. Diese Stellungnahme ist dem Berufungsvorschlag beizufügen und der Gleichstellungsbeauftragten in Kopie zuzuleiten.

4.4.4. Stellenbesetzung von Mitarbeiter*innen

- (1) Stellenausschreibungen richten sich nach dem jeweils aktuellen Stand der „Grundsätze über die Durchführung von Stellenausschreibungen an der Universität Koblenz-Landau“.
- (2) Wird für die Stellenbesetzung ein Gremium gemäß Hochschulgesetz gebildet, gilt sinngemäß Abs. 4.4.3 (5). Zudem gilt 4.4.3 (2) sinngemäß unter Berücksichtigung der für die jeweilige Stelle gültigen Bestimmungen für die Einstellung.
- (3) Wird für die Stellenbesetzung im Akademischen Mittelbau ein Auswahlgremium gebildet, ist die Beteiligung einer Gleichstellungsbeauftragten zu gewährleisten.
- (4) Wird für die Stellenbesetzung im nichtwissenschaftlichen Bereich ein Auswahlgremium gebildet, ist die Beteiligung einer Gleichstellungsbeauftragten zu gewährleisten.
- (5) Bei der Vorlage an die Personalabteilung wird dem Besetzungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über die wissenschaftliche Erfahrung und die wissenschaftliche Qualifikation sowie über die derzeitige Stellung beigefügt. Werden in einem Stellenbesetzungsvorschlag Frauen nicht berücksichtigt oder liegt ein Sondervotum oder eine vom Besetzungsvorschlag abweichende Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor, so nimmt das entsprechende Gremium bzw. der Fachbereich hierzu Stellung. Diese Stellungnahme ist dem Besetzungsvorschlag beizufügen und der Gleichstellungsbeauftragten in Kopie zuzuleiten

5. Allgemeine Bestimmungen

5.1. Sexuelle Belästigung

Die Universität Koblenz-Landau betont, dass sie keine sexuelle Belästigung duldet. Sie übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass das Recht des Menschen auf sexuelle Selbstbestimmung und körperliche Unversehrtheit jederzeit respektiert und gewahrt wird. Es gilt die jeweils aktuelle Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Koblenz-Landau.

5.2. Statistiken

- (1) Die Erhebung und Veröffentlichung fortlaufender, differenzierter Daten zur Geschlechterverteilung in allen Bereichen sieht die Universität Koblenz-Landau als zentralen Bestandteil der Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit (forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG) an.
- (2) Alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sollen grundsätzlich geschlechtsdifferenziert erstellt werden. Auf Antrag der zentralen Gleichstellungsbeauftragten können anlassbezogen weitere Statistiken erstellt werden.

5.3. Gleichstellungsvertretung

- (1) Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt in allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mit. Sie wird auf ihren Antrag hin von ihren Dienstaufgaben für die Dauer ihrer Amtszeit in vollem Umfang freigestellt. Die Universität stattet sie mit angemessenen personellen, räumlichen und sachlichen Ressourcen aus. Ferner gelten die Regelungen gemäß HochSchG § 72, Abs. 4.
- (2) Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen in ihrem jeweiligen Bereich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Sie sollen auf ihren Antrag hin im Einvernehmen mit ihrer Vorgesetzten oder ihrem Vorgesetzten von ihren Dienstaufgaben im erforderlichen Umfang für die Dauer ihrer Amtszeit freigestellt werden können.
- (3) Die Aufgaben und die Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, des Senatsausschusses für Gleichstellungsfragen und der Frauenreferentinnen werden gesondert in einer Verwaltungsvorschrift durch den Senat und die Fachbereichsräte im Benehmen mit den Organen der Gleichstellungsvertretung festgelegt.
- (4) Die Einrichtung einer Steuerungsgruppe *Gleichstellung und Diversity*, der eine Stelle der Verwaltung (Hochschulentwicklung) zugeordnet ist, wird angestrebt.

6. Schlussbestimmungen

- (1) Der vorliegende Gleichstellungsplan der Universität Koblenz-Landau wurde nach vorheriger Erörterung zwischen Universitätsleitung und Gesamtpersonalrat am 17.12.2019 vom Senat der Universität verabschiedet. Mit Zustimmung durch den Hochschulrat am 02.03.2020 tritt er zum 03.03.2020 in Kraft und hat aufgrund der bevorstehenden Strukturänderung der Universität Koblenz-Landau eine Gültigkeit bis zum 30.06.2023. Danach wird auf der Basis der Evaluationsergebnisse für die beiden, dann getrennten Standorte jeweils eine zur Struktur passende Neuregelung erstellt.
- (2) Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller universitären Organe und verpflichtet daher alle Mitglieder der Universität, zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter beizutragen. Der Gleichstellungsplan gilt in der gesamten Universität. Er ist allen Angehörigen der Universität bekannt zu geben.
- (3) Im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung legen die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen der Hochschule auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur ihre konkreten Vorhaben zur Gleichstellung fest und unterrichten den Senat jährlich darüber.
- (4) Die Präsidentin bzw. der Präsident berichtet dem Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen regelmäßig über die Umsetzung bzw. Wirksamkeit des Gleichstellungsplans.
- (5) Auf der Basis des Berichts der Präsidentin bzw. des Präsidenten und der vorliegenden Statistiken gemäß 5.2 erstellt die Gleichstellungsbeauftragte im dreijährigen Turnus einen schriftlichen Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans und informiert den Senat über Gleichstellungsfragen. Der Senat nimmt zu diesem Bericht Stellung.
- (6) Neben der geplanten dreijährigen Evaluierung der Maßnahmen wird der vorliegende Gleichstellungsplan als Ganzes nach Ablauf von drei Jahren auf der Grundlage des Berichts der Gleichstellungsbeauftragten auf seine Wirksamkeit hin überprüft und gegebenenfalls aktualisiert bzw. den Realitäten der dann bestehenden Universitäten angepasst.

Mainz, den 03. März 2020