

Gleichstellungsplan der Hochschule Koblenz 2023 - 2028

Plan zur effektiven Umsetzung des gesetzlichen Auftrags auf Grundlage des § 4 Abs. 10 HochSchG (vom 23.9.2020 in der jeweils aktuellen Fassung) zur Gleichstellung der Geschlechter an der Hochschule Koblenz sowie zur Förderung von Frauen auf allen Ebenen, auf denen Unterrepräsentanz besteht und für Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

Gleichstellungsplan 2023-28 der Hochschule Koblenz

Inhaltsverzeichnis

1	Präambel	4
	Normativer Rahmen und Grundlagen	4
1.1	Rechtliche Grundlagen	4
1.1.1	Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz	4
1.1.2	Landesgleichstellungsgesetz (LGG)	5
1.1.3	Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG)	5
1.2	Strukturen und Verantwortlichkeiten	5
1.2.1	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung	6
1.2.2	Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen und den zentralen Einrichtungen sowie ihre Vertretungen	7
1.2.3	Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen	8
1.2.4	Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung	9
1.2.5	AGG Beschwerdestelle	9
1.2.6	Netzwerke	10
2	Situationsanalyse 2022	11
2.1	Studierende	11
2.2	Verwaltungs- und technisches Personal	12
2.3	Wissenschaftliches Personal	12
3	Ziele der Hochschule Koblenz	15
4	Maßnahmen	15
4.1	Zielgruppenspezifische Handlungsfelder	16
4.1.1	Studierende	16
4.1.2	Verwaltungs- und technisches Personal	16
4.1.2.1	Einstellungen, Berufungen, Höhergruppierungen	16
4.1.2.2	Ausschreibungen	16
4.1.3	Wissenschaftliches Personal	17
4.1.3.1	Ausschreibungen	17
4.1.3.2	Berufungsverfahren	17
4.1.3.3	Zielvereinbarungen bei neuen Professuren	18
4.1.3.4	Wissenschaftliche Nachwuchsförderung	18
4.1.3.5	Mentoring- und Post-Doktorandinnen-Programm	18
4.1.3.6	Kooperative Promotionen	18
4.2	Übergeordnete Handlungsfelder	19
4.2.1	Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt	19
4.2.2	Gendergerechte Sprache	19
4.2.3	Gleichstellung in Lehre und Forschung	19
4.2.4	Besetzung von Gremien	20
4.2.5	Gender Monitoring	20
4.2.6	Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium	20
4.2.7	Familienfreundliche Hochschule	21
4.2.8	Teilzeitarbeit	21
4.2.9	Beurlaubung	22
5	Berichtswesen	22
6	Schlussbestimmung	23

Gleichstellungsplan 2023-28 der Hochschule Koblenz

7	Literaturverzeichnis	24
8	Anlagen	25

1 Präambel

Wir fördern an der Hochschule Koblenz aktiv Gleichstellung und Chancengerechtigkeit und erkennen die Bedeutung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung in allen Bereichen unserer Hochschule an. Aus diesem Bewusstsein heraus setzen wir zielgerichtete Maßnahmen um, um die Förderung von Frauen in Führungspositionen, in der Forschung und Lehre sowie in der Verwaltung konsequent voranzutreiben. Gleichzeitig arbeiten wir intensiv daran, optimale Bedingungen zu schaffen, dass alle Hochschulangehörigen gleichermaßen ihre akademischen und beruflichen Ziele mit ihren familiären Verpflichtungen in Einklang bringen können.

Daher verfolgen wir mit diesem Gleichstellungsplan das Ziel, den Anteil der Professorinnen an allen Professuren von aktuell 19,6% (2023) bis Ende 2028 auf 24% zu steigern und den Anteil von Frauen in allen weiteren Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dieser Plan enthält zudem eine aktuelle Situationsanalyse sowie Festlegungen zu personellen und organisatorischen Maßnahmen.

Normativer Rahmen und Grundlagen

1.1 Rechtliche Grundlagen

Auf die Mindestinhalte des Gleichstellungsplans gemäß § 4 Abs. 10 HochSchG i.V.m § 15 LGG und der dazu ergangenen Verwaltungsvorschrift wird im Folgenden näher eingegangen.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein Grundrecht, das in Artikel 3 des Grundgesetzes verankert ist. Auf Bundesebene (§ 3 Hochschulrahmengesetz - HRG) sowie auf Landesebene des Landes Rheinland-Pfalz (insbesondere § 2 Abs. 3, § 4, § 5 Abs. 3, § 43 Abs. 5 HochSchG i.V.m. § 3 Abs. 8 i.V.m Abs. 7 Landesgleichstellungsgesetz - LGG; sowie § 76 Abs. 2 Nr. 16 i.V.m. § 4 Abs.10 HochSchG) wird dieses Grundrecht durch entsprechende gesetzliche Regelungen konkretisiert.

1.1.1 Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz

Das Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz in der jeweils aktuellen Fassung verpflichtet die Hochschule gemäß § 4 Abs. 1 HochSchG zur Förderung der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der aktiven Beseitigung und Vermeidung bestehender Benachteiligungen von Frauen sowie zur Sicherstellung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Sie fördert aktiv die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen und in allen Bereichen – einschließlich Berufungen - in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Das Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz bekennt sich explizit zum Gender Mainstreaming und fordert die Hochschulen auf, bei allen Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen (§ 4 Abs. 2 HochSchG). Das Hochschulgesetz definiert auch den Rahmen für die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (§ 4 Abs. 5 HochSchG) und des Senatsausschusses für Gleichstellungsfragen (§ 4 Abs. 4 HochSchG).

Gleichstellungsplan 2023-28 der Hochschule Koblenz

Nach § 101 HochSchG sollen Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages bei der Zuweisung von staatlichen Mitteln berücksichtigt werden. Innerhalb der Hochschule ist entsprechend zu verfahren (§ 101 Satz 3 HochSchG).

1.1.2 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Nach § 2 Abs. 2 LGG gelten für die Hochschulen die besonderen Bestimmungen des Hochschulgesetzes. Das Hochschulgesetz verweist explizit auf einzelne einschlägige Regelungen des LGG. Das LGG ist daher nur eingeschränkt anwendbar.

Nach § 1 Abs. 1 des LGG sollen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut werden. Des Weiteren dürfen Frauen und Männer wegen ihres Geschlechts oder ihres Familienstandes nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

1.1.3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG sieht für Arbeitgeber die allgemeine Pflicht vor, erforderliche Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines dieser genannten Gründe zu treffen. Darunter fallen auch vorbeugende Maßnahmen. Der Arbeitgeber hat außerdem eine interne Beschwerdestelle einzurichten nach § 13 AGG, an die sich Betroffene wenden können.

1.2 Strukturen und Verantwortlichkeiten

Strukturen der Gleichstellung sind prinzipiell dann vorhanden, wenn weibliche Hochschulangehörige aller Statusgruppen an allen Gremien und Entscheidungsprozessen partizipieren können und in Personalbesetzungsverfahren bei gleicher Qualifikation die weibliche Kandidatin den Vorrang in der Besetzung der jeweiligen Stelle erhält, solange eine Unterrepräsentanz besteht.

Nach § 4 Abs. 1 HochSchG fördern die Hochschulen die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Verwirklichung der Gleichstellung ist insbesondere Aufgabe des Präsidiums und der Personen mit Führungspositionen. Bei der Benennung von Gremienmitgliedern ist das Prinzip der Geschlechterparität zu berücksichtigen. Die Hochschule Koblenz legt besonderen Wert darauf, Frauen verstärkt für die Gremienarbeit zu motivieren und zu gewinnen. An definierten Gremientagen finden daher in der Regel keine Klausuren und Seminare statt. Studentische Vertreterinnen und Vertreter werden von der Anwesenheitspflicht entbunden, wenn sie zeitgleich ihrer Gremienaufgabe nachgehen.

Eine geschlechtsparitätische Besetzung der Berufungskommission ist nach § 37 Abs. 4 i.V.m Abs. 3 HochSchG unter Berücksichtigung der fachlichen Qualifikation ihrer Mitglieder nach Möglichkeit anzustreben. Sofern dies nicht möglich ist, soll der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts mindestens seinem Anteil an der jeweiligen Gruppe nach Abs. 2 des § 37 HochSchG in dem betreffenden Fachbereich entsprechen. Diese Vorgaben wurden von der

Gleichstellungsplan 2023-28 der Hochschule Koblenz

Hochschule in den **internen Leitfaden für Berufungsverfahren** übernommen und werden im Rahmen der Mitwirkung und Genehmigung des Präsidenten für die Zusammensetzung der Berufungskommissionen und der Einholung externer Gutachten umgesetzt. Es können auch externe Professorinnen bzw. Professorinnen aus anderen Fachbereichen in die Berufungskommission berufen werden.

Grundsätzlich sind im Falle der Unterrepräsentanz bei allen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren alle Bewerberinnen, die die formalen und fachlichen Voraussetzungen des betreffenden Ausschreibungsverfahrens im Sinne des § 43 Abs. 3 i.V.m Abs. 5 und 6 HochSchG erfüllen, zu einem Vorstellungsgespräch bzw. zu einem Probevortrag einzuladen, mindestens jedoch ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber, die die Voraussetzungen erfüllen. Ist die Zahl der Bewerbungen hierfür zu hoch, so soll die Zahl der eingeladenen Bewerberinnen oder Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts ihren Anteil an den Bewerbungen übersteigen (vgl. § 43 Abs. 5 letzter Satz HochSchG).

Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung an der Hochschule Koblenz sind:

- die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und ihre Vertretung
- die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertretungen in den Fachbereichen und für den zentralen Bereich
- der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen (AGf)
- die Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung (ACA)
- die AGG-Beschwerdestelle

Darüber hinaus arbeitet die Hochschule mit dem Allgemeinen Studierendenausschuss (ASTA) an allen drei Standorten im Sinne der Gleichstellung zusammen.

Des Weiteren arbeiten die zentralen Gleichstellungsbeauftragten in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) und in der Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF) mit.

Dies bedeutet, dass der Gleichstellungsauftrag explizit in den strategischen und organisatorischen Rahmen der Hochschule eingebunden ist (vgl. auch Leitbild der Hochschule), die Hochschule für eine hohe Priorisierung sorgt und angemessene Ressourcen für die Förderung der Gleichstellung bereitstellt.

1.2.1 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung

Der Senat bestellt einen Ausschuss für Gleichstellungsfragen und auf dessen Vorschlag für die Dauer von drei Jahren eine Hochschulbedienstete zur Gleichstellungsbeauftragten sowie ihre Vertretung (nach § 4 Abs. 4 HochSchG). Eine Wiederbestellung ist möglich.

Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus § 4 Abs. 5 HochSchG.

Die Gleichstellungsbeauftragte soll nach § 4 Abs. 6 HochSchG auf ihren Antrag von ihren Dienstaufgaben im erforderlichen Umfang ohne Minderung ihrer Bezüge oder Entgelts freigestellt oder entlastet werden und ist mit den zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen personellen, räumlichen und sachlichen Mitteln auszustatten. Sie wird durch den Ausschuss für Gleichstellungsfragen unterstützt. Auf Antrag erhält der betroffene Fachbereich einen angemessenen Ausgleich für die durch die Freistellung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ausfallende Lehre bzw. Arbeitszeit. Die zentrale

Gleichstellungsplan 2023-28 der Hochschule Koblenz

Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf eine gute Zusammenarbeit im Rahmen ihrer Aufgaben hin. Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, an allen Sitzungen der Organe der Hochschule und den Berufungskommissionen mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen.

Im Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz heißt es über die Rechten und Pflichten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten unter § 4 Abs. 5:

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, das Präsidium, die übrigen Organe der Hochschule und die von diesen gebildeten Ausschüsse bei der Wahrnehmung von Aufgaben nach § 4 Abs. 1 - 3 zu unterstützen und dem Präsidium und dem Senat regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. Sie hat das Recht, an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie oder den Schutz von Mitgliedern und Angehörigen vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz betreffen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist sie rechtzeitig und umfassend über alle Maßnahmen zu unterrichten, an denen sie mitwirken kann, sie kann Stellungnahmen abgeben, an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen und Anträge stellen; ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen.“

Des Weiteren regelt § 4 Abs. 9, dass eine Maßnahme, die im Aufgabenbereich der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist oder die sie für unvereinbar mit diesem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hält, muss auf ihre Beanstandung hin überprüft und erneut getroffen werden. Dies gilt auch, wenn die Gleichstellungsbeauftragte an einer Maßnahme nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig über diese unterrichtet wurde. Die Beanstandung ist innerhalb einer Woche schriftlich vorzulegen und darf in derselben Angelegenheit nur einmal erhoben werden.

Darüber hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte zuständig für Information und Beratung der Organe, Einrichtungen und Angehörigen der Hochschule in Fragen der Gleichstellung, Planung, Ausgestaltung und Realisierung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in Kooperation mit den jeweils zuständigen Gremien.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule insbesondere bei der Wahrnehmung von Lehre, Forschung und Weiterbildung unter dem Aspekt der Gleichstellung. Dazu gehören z. B. Berufungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und andere Verfahren des beruflichen Werdegangs. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung beraten die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und informieren diese über die aktuellen Themen zur Frauenförderung und Gleichstellung innerhalb und außerhalb der Hochschule.

1.2.2 Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen und den zentralen Einrichtungen sowie ihre Vertretungen

Der Fachbereichsrat soll für die Dauer von drei Jahren eine Gleichstellungsbeauftragte und für den Fall der Verhinderung eine Stellvertreterin bestellen, welche die Aufgaben der Gleichstellung im jeweiligen Fachbereich wahrnehmen (§ 4 Abs. 8 HochschG).

Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs soll auf ihren Antrag von ihren Dienstaufgaben im erforderlichen Umfang teilweise freigestellt werden und ist mit den zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten; § 4 Absatz 6 Satz 3 und 4 sowie Absatz 7 gelten entsprechend.

Gleichstellungsplan 2023-28 der Hochschule Koblenz

Für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit befristetem Arbeitsvertrag zur eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG kann sich auf Antrag und bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 2 Abs. 5 Nr. 5 WissZeitVG die Befristung verlängern. Der Antrag zur Befreiung von den originären Dienstplichten ist bei dem jeweiligen Vorgesetzten bzw. dem Fachbereichsrat zu stellen.

Zur Unterstützung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bestellt der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen außerdem für die zentralen Einrichtungen an den Standorten Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird zudem zur Unterstützung ihrer Aufgaben für die jeweilige Amtszeit Mittel für eine 0,5 E11-Stelle zugeordnet.

Die Gleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Fachbereichen, zentralen Einrichtungen und Instituten sind frühzeitig von den jeweils zuständigen Organisationseinheiten über alle Angelegenheiten zu unterrichten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern berühren. Sie können hierzu an den Sitzungen der Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie sind als beratendes Mitglied zu laden und zu informieren. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind zuständig für Stellungnahmen gegenüber den Fachbereichen, den anderen wissenschaftlichen Einrichtungen und den zentralen Einrichtungen vor der Beschlussfassung über Berufungsvorschläge sowie vor der Entscheidung über Vorschläge für die Einstellung von wissenschaftlichem und anderem Personal. Das Gremium bzw. die Leitung des jeweiligen Fachbereichs oder der jeweiligen Einrichtung haben die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs zur Sachlage anzuhören.

Darüber hinaus unterstützen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten den Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen und sind Ansprechpartnerinnen sowie Koordinatorinnen für Gleichstellungsfragen, Fragen der Diskriminierung und Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung in den Fachbereichen.

Die Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung bietet Möglichkeiten des fachlichen Austausches für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und bei Bedarf auch Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für das Aufgabengebiet an.

1.2.3 Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen

Der Senat bestellt einen Ausschuss für Gleichstellungsfragen (AGf) (§ 4 Abs. 4 HochSchG). Dem Ausschuss gehören die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen sowie die jeweiligen Vertretungen an. Darunter ist mindestens je eine Vertreterin der Gruppen gemäß § 37 Abs. 2 HochSchG (Professorin, Studentin, akademische Mitarbeiterin (wiss. und künstlerische Mitarbeiterin, Assistentin an HAWs oder Lehrkraft für besondere Aufgaben) sowie mindestens eine Mitarbeiterin aus Verwaltung oder Technik).

Die Aufgaben des Senatsausschusses für Gleichstellungsfragen sind:

- Erstellung eines Vorschlags an den Senat zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertretung
- Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben
- Erstellung von Richtlinien, Empfehlungen und Stellungnahmen zur Vorlage an den Senat über die Gleichstellungsbeauftragte

Der Ausschuss ist nicht entscheidungsbefugt.

Gleichstellungsplan 2023-28 der Hochschule Koblenz

Beratende Mitglieder des Ausschusses können auch an Gleichstellungsfragen interessierte Angehörige der Hochschule sein, welche die Gleichstellungsaufgabe und den Gedanken der familienfreundlichen Hochschule unterstützen wollen. Pro Fachbereich, sonstiger Einrichtung und Institut können ein bis maximal drei zusätzliche Mitglieder benannt werden. Beratende Mitglieder haben kein Stimmrecht im Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen.

1.2.4 Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung

Für die konkrete Gestaltung des gesetzlichen Handlungsspielraums ist Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung in die Organisationsstruktur der Hochschule eingebettet und direkt dem Präsidenten unterstellt.

Als notwendige strukturelle Voraussetzung für eine Umsetzung der strategischen Gleichstellungsziele bietet die Hochschule Koblenz neben der soeben beschriebenen nachhaltigen institutionellen Verankerung eine angemessene Ressourcenausstattung für die Gleichstellung. Die Abteilung Chancengleichheit und Antidiskriminierung ist mit einer unbefristeten Leitungsstelle sowie mit einer unbefristeten Stellvertretungsstelle ausgestattet und ist an den Standorten RheinAhrCampus und WesterWaldCampus mit festen Terminen vertreten. Ergänzt werden die Personalressourcen durch Aushilfen und Projektmitarbeitende, finanziert z.B. über das Professorinnenprogramm. Damit wird u.a. auch die Zusammenarbeit mit der studentischen Vertretung (AStA) gefestigt. Der finanzielle Grundbedarf der Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben im Bereich der Gleichstellung wird von der Hochschule gedeckt.

Die Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung der Hochschule Koblenz setzt sich, gemäß den gesetzlichen Grundlagen, für Chancengerechtigkeit und gegen möglicherweise existierende oder aufkommende Benachteiligung von Frauen ein. Es ist - wie oben dargestellt - mit qualifizierten Beschäftigten und Aushilfen ausgestattet, um die umfassenden Beratungsleistungen, Angebote und Projekte für Studierende und Hochschulbeschäftigte durchzuführen sowie das breite Spektrum der Leistungen abzudecken. Die Beratungstätigkeit zu allen im Gleichstellungs- und Frauenförderplan aufgeführten Aspekten ist eine zentrale Aufgabe der Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung.

Darüber hinaus fungiert die Abteilung als Anlauf- und Beratungsstelle für Hochschulangehörige und Studierende bei auftretender Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund von Geschlecht, sexueller Identität und Orientierung, Religion, kulturellen Hintergrunds und bei sexueller Belästigung. Die Mitarbeitenden werden entsprechend dieser Aufgaben fortgebildet.

Die Abteilung ACA informiert und berät zu zahlreichen Themen, wie z. B. rund um Frauenförderung, Chancengleichheit, Gender Mainstreaming, Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, Pflege von Angehörigen, Elternzeit und Elterngeld sowie Diskriminierungserfahrungen. Zu diesen Themen arbeitet die Abteilung eng mit anderen, relevanten Einrichtungen der Hochschule und den Fachbereichen zusammen und bietet Fortbildungen und Informationsveranstaltungen an. Die Beratungstätigkeit wird in einem Jahresbericht vor dem Senat dargelegt.

1.2.5 AGG Beschwerdestelle

Die Hochschule Koblenz hat dafür Sorge zu tragen, dass sie als Arbeitgeberin und Vorgesetzte alle Hochschulangehörigen vor sexueller Belästigung, jeglichen Formen der Diskriminierung

Gleichstellungsplan 2023-28 der Hochschule Koblenz

und Benachteiligung schützt. Die Angehörigen der Hochschule und das Präsidium wirken bei Fällen von Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte entgegen und unterstützen diesbezüglich vorbeugende Maßnahmen zur Bewusstseins-schaffung.

Das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) definiert in § 3 Abs. 4, was als sexuelle Belästigung im Sinne dieses Gesetzes zu verstehen ist und die Pflichten des Arbeitgebers und Dienstvorgesetzten sind. Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für alle Mitglieder der Hochschule im Sinne des § 36 HochSchG. Sexuelle Belästigung im Sinne des AGG ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Hochschulangehörigen verletzt. Sexuelle Belästigung liegt insbesondere vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Die Betroffenen haben das Recht, sich zunächst bei einer Vertrauensperson ihrer Wahl (Dienststellenleitung, Personalrat, AStA oder Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder des Ausschusses für Gleichstellungsfragen, Beschäftigte in der Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung) beraten zu lassen, wenn sie sich von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen.

Eine formale Beschwerdestelle nach § 13 LGG ist eingerichtet und für die rechtskonforme Behandlung und Prüfung zuständig, ob ein Verstoß gegen das AGG im Einzelfall bestätigt wird. Nach Vorprüfung durch diese Beschwerdestelle entscheidet das Präsidium über geeignete Maßnahmen. Dabei ist sicherzustellen, dass für die belästigte Person keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

Die Hochschule setzt sich explizit dafür ein, dass Vorgesetzte entsprechend geschult werden und dass Aufklärung und Prävention an der Hochschule durchgeführt werden und hat hierzu bereits mehrfach interne Schulungen der Führungskräfte und Beauftragten durchgeführt. Ein vergleichbarer Schutz muss auch für Studierende gelten. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Abteilung für Gleichstellung und Antidiskriminierung beraten das Präsidium in der Wahrnehmung dieser Aufgaben.

Die Hochschule Koblenz und deren Gebäude und Außenanlagen sind so gestaltet, dass sich die Hochschulmitglieder jederzeit angstfrei darin aufhalten können.

Den Hochschulangehörigen wurden und werden regelmäßige Informationsveranstaltungen zu Fragen des gedeihlichen Zusammenlebens an der Hochschule und zum Verhalten in Krisensituationen angeboten. Führungskräfte der Hochschule werden in regelmäßigen Fortbildungsveranstaltungen zum AGG geschult.

1.2.6 Netzwerke

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der "Landeskongress der Hochschulfrauen in Rheinland-Pfalz" (LaKoF). Die Landeskongress für Frauenfragen (LaKoF) ist ein Zusammenschluss aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Frauenreferentinnen und Mitarbeiterinnen in Frauen- und Gleichstellungsbüros an Hochschulen in Rheinland-Pfalz. Neben der Vernetzung und dem Austausch berät die LaKoF Wissenschaftspolitik und -verwaltung und gibt Stellungnahmen zu hochschulpolitischen Themen ab. Darüber

hinaus macht sie Vorschläge zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und ist in das Gesetzgebungsverfahren einbezogen.

Des Weiteren ist die Hochschule Koblenz, vertreten durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Mitglied der „Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen“ (BuKoF). Die BuKoF ist ein Zusammenschluss aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Mitarbeitenden in Frauen- und Gleichstellungsbüros aller Hochschulen in Deutschland. Neben der Vernetzung und dem Austausch berät die BuKoF auf Bundesebene Wissenschaftspolitik und Wissenschaftsverwaltung. In diesem Sinne kooperiert sie mit den Ministerien des Landes sowie mit anderen Institutionen, Vereinigungen und Verbänden.

Hochschulintern wird die Kooperation mit dem AStA gepflegt.

Die Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung ist als Kooperationspartner in ein breites Netzwerk von Wirtschaft, Politik, öffentlichen und sozialen Institutionen des „Koblenzer Bündnisses für Familie“ eingebunden und erklärt sich hiermit bereit in den Wirkungsbereichen der Hochschule Koblenz familienfreundliche Maßnahmen und Projekte zu fördern, zu unterstützen und nach Möglichkeit weiter auszubauen. 2014 hat die Hochschulleitung die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet und ist damit einem Netzwerk von 47 Hochschulen beigetreten.

Durch die Teilnahme an den einmal jährlich stattfindenden Foren, in denen Ergebnisse einzelner Projekte und Aktivitäten vorgestellt werden, informieren sich die Kooperationspartner*innen über den Fortgang der Initiativen und bringen neue Vorschläge ein. Gleichzeitig unterstützt die Abteilung begonnene Initiativen und erklärt sich zur Mitarbeit in Arbeitsgruppen und Projekten bereit. Für Kinder von Hochschulbeschäftigten vermittelt die Abteilung Ferienbetreuungsangebote.

Des Weiteren ist die Abteilung in dem Netzwerk „Studienfinanzierung“ tätig. Dieses Netzwerk ist ein Zusammenschluss inner- und außerhochschulischer Institutionen, die sich in regelmäßigen Abständen treffen und sich darüber austauschen, wie Studierende von der Information über die Beratung bis hin zur Vergabe von konkreten finanziellen Hilfen unterstützt werden können.

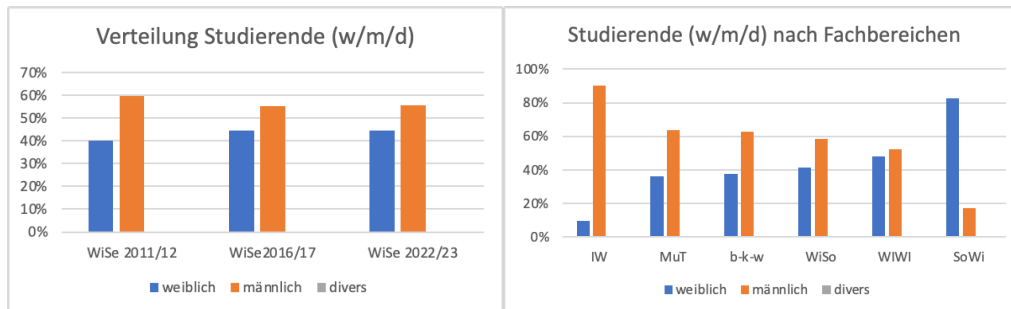
2 Situationsanalyse 2022

Die Situationsanalyse 2022 betrachtet die Entwicklung und aktuelle Situation in den drei Personengruppen Studierende, Verwaltungs- und technisches Personal sowie wissenschaftliches Personal.

2.1 Studierende

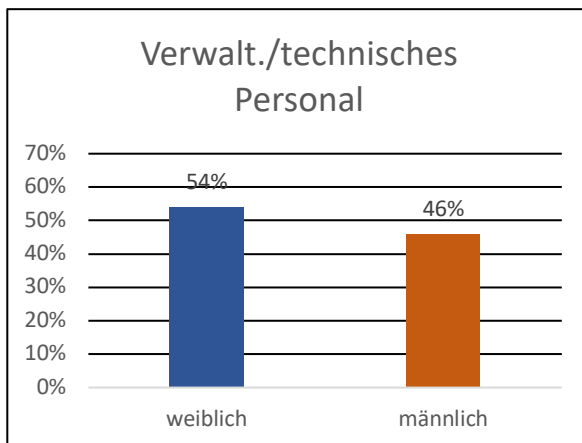
Der Anteil der Studentinnen an den gesamten Studierenden liegt seit Jahren relativ konstant bei 44%. Bei der Betrachtung der Fachbereiche wird ein deutlicher Unterschied zwischen Sozialwissenschaften mit einem Studentinnenanteil von 83% auf der einen Seite und Ingenieurwesen mit einem Studentinnenanteil von 10% deutlich. Nur im Fachbereich WiWi ist die Verteilung fast paritätisch.

Gleichstellungsplan 2023-28 der Hochschule Koblenz



2.2 Verwaltungs- und technisches Personal

Beim Verwaltungs- und technischen Personal überwiegt der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden. Dies fällt bei einzelnen Entgeltgruppen unterschiedlich aus. Im Bereich der Entgeltgruppen 6 – 8 TV-L liegt der Anteil bei 70 % Frauen und 30 % Männer.



Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Anteil an Gesamtzahl
E1 -E5	50%	50%	6%
E6-E8	70%	30%	32%
E9a-9b	53%	47%	16%
E10-E11	47%	53%	33%
E12-E14	45%	55%	13%

2.3 Wissenschaftliches Personal

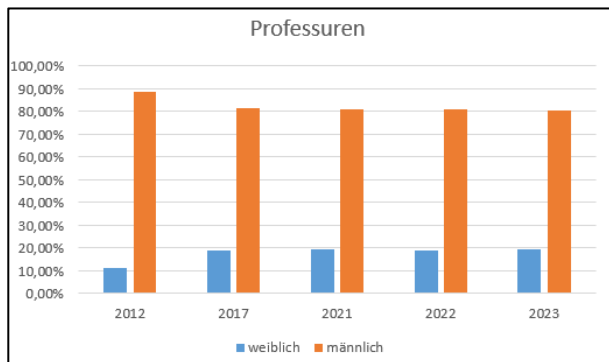
Beim wissenschaftlichen Personal wird hier zwischen Professuren und weiteren wissenschaftlichen Mitarbeitenden unterschieden.

Der Bundesdurchschnitt weiblicher Professuren aller Hochschularten lag im Jahr 2011 bei 20 %, 2017 bei 24%, 2020 bei 26% und im Jahr 2021 bei 27 % und betrug damit nur gut ein Viertel aller Professuren.¹

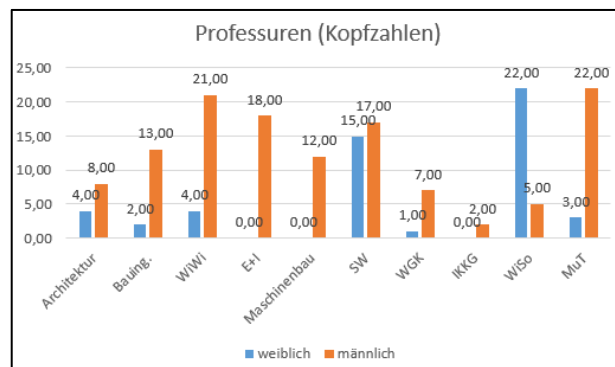
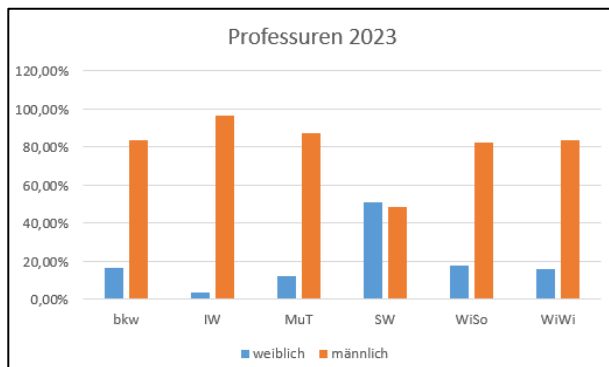
¹ Vgl. Pressemeldung, Nr. 559, Dezember 2022, Destatis, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_559_213.html (eingesehen am 27.08.2023)

Gleichstellungsplan 2023-28 der Hochschule Koblenz

Der Anteil an Professorinnen an der Hochschule Koblenz liegt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Immerhin hat sich der Professorinnenanteil an der Hochschule Koblenz von 11,4 % im Jahr 2011 auf 18,7 % in 2017 und 19,21 % (19,03 in VZÄ) zum 1.9.2022 erhöht. Zum Stichtag 01.03.2023 liegt der Wert bei 19,63 %. Die Verbesserungen seit 2011 sind u.a. auch auf die erfolgreiche Teilnahme an den Professorinnenprogrammen I bis III zurückzuführen, die gemeinsam vom Bund und vom Land finanziert werden.

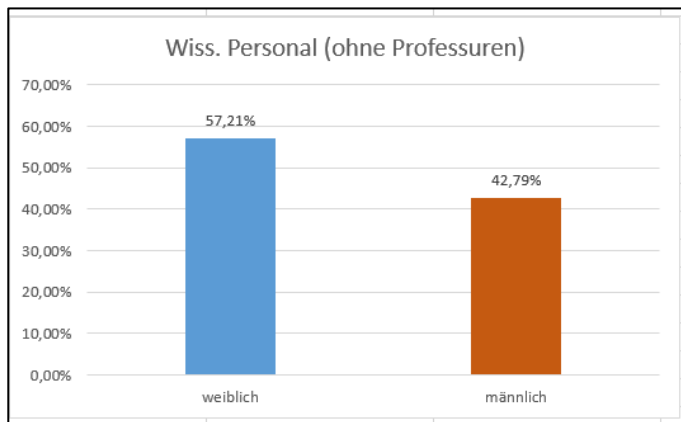


Bezogen auf die Fachbereiche ergibt sich ein eindeutigeres Ungleichgewicht. Bis auf den Fachbereich Sozialwissenschaften sind kaum Frauen als Professorinnen tätig. Damit lag die Hochschule Koblenz unter dem Bundesdurchschnitt für die Fächergruppen Mathematik, Naturwissenschaften (17,9 %) und Ingenieurwissenschaften (12,1 %) aller Hochschularten. (Statistisches Bundesamt 2017).



In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden werden an der Hochschule Koblenz Personen geführt, die im Rahmen eines Drittmittelprojektes, als Promovierende oder in einer sonstigen wissenschaftlichen Qualifikation tätig sind. Beim wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) sieht das Verhältnis anders aus:

Gleichstellungsplan 2023-28 der Hochschule Koblenz



Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich wird in der Regel anhand des Kaskadenmodells betrachtet, verbunden mit der Forderung, dass die höhere Ebene mindestens so stark von weiblichen Beschäftigten besetzt sein soll wie die nächst tiefere. Das Kaskadenmodell geht von den Ebenen Studierende, wissenschaftlich Mitarbeitende, Qualifikationspositionen sowie Professuren aus.

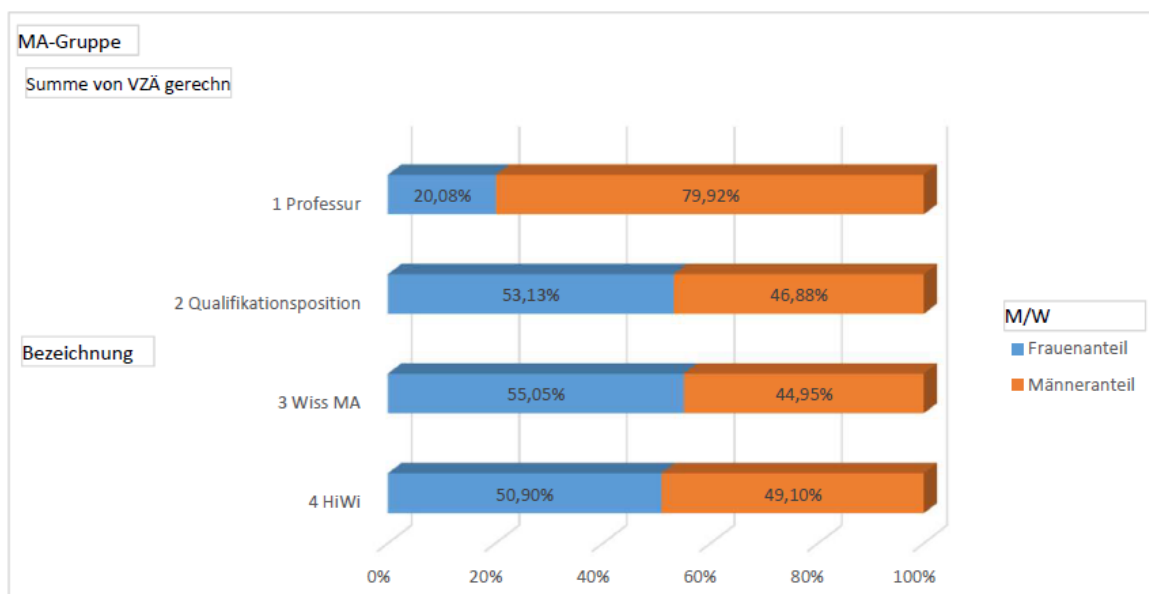
Die Unterrepräsentanz weiblich besetzter Professuren in den meisten Fachbereichen der Hochschule Koblenz bestätigt das Phänomen des „Glass Ceilings“ bzw. „Glass walls“, bei dem hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen aus mittleren Managementpositionen nicht aufsteigen (Meuser 2007). In allen Fachbereichen ist der Anteil der Frauen in den unterhalb der Professur liegenden Karrierestufen deutlich höher. Im Rahmen des Kaskadenmodells für Anteil von Frauen in der Wissenschaft an der Hochschule Koblenz in allen Qualifizierungsstufen, ergeben sich zum Stichtag 01.03.2023 folgende Prozentsätze umgerechnet auf VZÄ:

Kaskadenmodell nach § 4 Abs. 10 HochSchG Rhld.-Pfalz

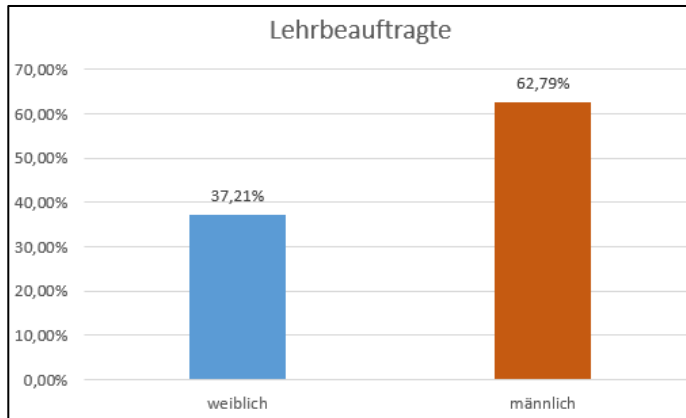
Stand 01.09.2023

Personengruppe VZÄ

Gesamte Hochschule



Eine weitere Gruppe, die im Rahmen einer Hochschule für angewandte Wissenschaften betrachtet werden kann, sind die Lehrbeauftragten. Auch bei den Lehrbeauftragten überwiegt an der Hochschule Koblenz der Anteil der Männer.



3 Ziele der Hochschule Koblenz

Generelle Zielsetzung des Gleichstellungsplans ist es:

- den Anteil der Professorinnen an allen Professuren bis Ende 2028 auf 24% zu steigern,
- den Anteil von Frauen in allen weiteren Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dabei soll insbesondere der Anteil von Frauen in der Wissenschaft auf der Grundlage des Kaskadenmodells weiter erhöht werden; danach ergeben sich Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe,
- mindestens die gleiche Anzahl von Stipendien an Frauen wie an Männer zu vergeben,
- Frauen durch Maßnahmen der Nachwuchs- und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu unterstützen,
- den Anteil der Studentinnen in MINT-Studiengängen zu erhöhen.

4 Maßnahmen

Die in Kapitel 2 aufgezeigten strukturellen Voraussetzungen sind notwendig, aber nicht ausreichend, um den gesetzlichen Auftrag der Chancengleichheit an der Hochschule Koblenz zu verwirklichen. Erst durch ein breites Maßnahmenbündel, das auf den Studienort, den Arbeitsplatz und den Forschungsstandort Hochschule abgestimmt ist, wird die Chancengerechtigkeit verwirklicht.

Ausschreibungstexte sind mit den zentralen oder dezentralen Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen. Diese prüfen sie auf Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und dem Gleichstellungsplan. Des Weiteren soll auch „die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen“ (vgl. § 43 Abs. 6 HochSchG) bei Einstellungen, Berufungen und Beförderungen berücksichtigt werden. Die hierbei erworbenen Fähigkeiten sowie Erfahrungen aus ehrenamtlichen Tätigkeiten sind in der Regel - sofern sie für die zu übertragenden Tätigkeiten von Bedeutung sind - entsprechend anzurechnen.

Bei vorliegender Unterrepräsentanz von Frauen suchen die für die Stellenbesetzung verantwortlichen Kommissionen bzw. Personen nach geeigneten Bewerberinnen unter Einbeziehung der zentralen oder dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie des Ausschusses für Gleichstellungsfragen.

Sie haben über ihre Bemühungen, Frauen zu gewinnen, Nachweis zu führen im Rahmen der Dokumentation des Stellenbesetzungsverfahrens. In die Ausschreibung ist ein fest umrissenes Aufgaben- und Qualifikationsprofil aufzunehmen, das insbesondere die Einstellungsvoraussetzungen festlegt und während des Verfahrens weder verändert noch ergänzt werden darf.

4.1 Zielgruppenspezifische Handlungsfelder

4.1.1 Studierende

Insbesondere für die MINT-Studiengänge sollen die Aktivitäten, wie z.B. das ADA-Lovelace-Programm oder MINT-Angebote für Schülerinnen, verstärkt werden, um mehr Studentinnen für diese Studiengänge zu gewinnen. Gerade für die Bewerbung von MINT-Studiengängen werden auch weibliche Role-Models verwendet. Zudem soll die Möglichkeit des Frühstudiums für gute Schülerinnen besser beworben werden.

4.1.2 Verwaltungs- und technisches Personal

4.1.2.1 Einstellungen, Berufungen, Höhergruppierungen

„Frauen sind bei Einstellungen einschließlich Berufungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn und Zulassung zur Ausbildungs- und Fortbildungsqualifizierung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt“ (vgl. § 43, § 43 Abs. 6 S. 2 HochSchG). Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen (§ 43 Abs. 6 S. 3 HochSchG). Die Vorgesetzten motivieren Frauen bei Unterrepräsentanz, sich auf höherwertige Stellen vorzubereiten und sich darauf zu bewerben. Personalbeurteilungsgespräche und individuelle Personalentwicklungsgespräche sind als ein Mittel zur Motivierung und Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten von Beschäftigten durchzuführen. Die zuständige oder zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist bei diesen Verfahren zu beteiligen, sofern die betroffenen Bediensteten dies wünschen.

4.1.2.2 Ausschreibungen

Bei Stellenausschreibungen im Tarifbereich in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird nach § 43 Abs. 5 HochSchG i.V.m § 3 Abs. 8 LGG verfahren. Im Ausschreibungstext wird nach enger textlicher Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zum Ausdruck gebracht, dass die Dienststelle besonders an der Einstellung von Frauen interessiert ist.

4.1.3 Wissenschaftliches Personal

Die Hochschule Koblenz hat sich erfolgreich im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung der Gewinnung und Qualifizierung professoralen Personals an Fachhochschulen (FH-Personal) mit dem Projekt ProKohoch2 beworben. Damit können fachlich und finanziell einige dringend erforderliche Professionalisierungen bei der Gewinnung und Einführung des professoralen Personals umgesetzt werden.

Frauenförderung soll als Leistungsparameter bei der Mittel- und Personalbemessung berücksichtigt werden. Die Hochschule Koblenz installiert ein hochschulinternes Anreizsystem zur Frauenförderung als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren.

4.1.3.1 Ausschreibungen

Im Rahmen der Dienstvereinbarung erfolgt die Stellenausschreibung grundsätzlich extern. Eine interne Stellenausschreibung ist zu begründen und vom Personalrat im Rahmen der Mitbestimmung zu genehmigen. Externe Beschäftigungsangebote erscheinen auf der Homepage der Hochschule. Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht sind nur im begründeten Einzelfall mit Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten für Beschäftigungsverhältnisse im Drittmittelbereich möglich, da nach der Drittmittelrichtlinie des Landes hier die professoralen Projektleitungen ein fachliches Vorschlagsrecht haben für wissenschaftliche Mitarbeitenden-Stellen.

Alle Ausschreibungen erfolgen in geschlechtergerechter Formulierung. Professuren werden auch international im Rahmen des Netzwerkes der Partnerhochschulen und in Englisch ausgeschrieben. In den Ausschreibungen wird explizit auf vorhandene Unterrepräsentanzen hingewiesen und die daraus folgende bevorzugte Berücksichtigung hingewiesen.

4.1.3.2 Berufungsverfahren

Qualitätskriterien für Berufungsverfahren, insbesondere im Sinne der Gleichstellung von Frauen, sind in der entsprechenden Ordnung und in einem Berufungsleitfaden verbindlich zu regeln.

Folgende und ähnliche Kriterien dürfen nicht nachteilig herangezogen werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Lebensalter und Familienstand
- Zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen

Die zuständige Gleichstellungsbeauftragte ist vom Zeitpunkt der Vakanz einer Professur bis zur Ruferteilung an den Beratungen und Beschlussfassungen zu beteiligen.

Die aktive Ansprache qualifizierter Frauen bereits vor der Ausschreibung einer Professur ist ein wichtiges Instrument zur größtmöglichen Umsetzung der Gleichstellung und Erhöhung der Frauenanteile in Berufungsverfahren und anschließenden Berufungen. In Anlehnung an einen Leitfaden der Universität Konstanz zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen aus dem Jahre 2008 ist eine Hilfestellung zur aktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen aus der Anlage 1 zu entnehmen.

Zur Behebung des Ungleichgewichtes bei den Professuren hat die Hochschule zudem die strategischen Maßnahmen zum Erhalt des Berufungsrechtes in Verhandlung mit dem zuständigen Ministerium ergriffen und in 2023 den Berufungsleitfaden angepasst.

4.1.3.3 Zielvereinbarungen bei neuen Professuren

Bei Neuberufungen wirkt der Präsident darauf hin, dass in den entsprechenden Zielvereinbarungen mit den neu zu berufenden Professoren und Professorinnen die Wahrnehmung zumindest einer hochschuldidaktischen Fortbildung speziell zu Aspekten von Gender- und Diversitythemen aufgenommen wird.

4.1.3.4 Wissenschaftliche Nachwuchsförderung

Die Hochschule betreibt eine aktive Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Dazu gehören zwei Mentoring-Programme:

- 1) für Frauen auf dem Weg in eine wissenschaftliche Karriere, bzw. zur Promotion
- 2) für Frauen auf dem Weg zur Professur (beides im Rahmen des Professorinnenprogramms III) sowie Beratung und Begleitung von Promovendinnen und Karriereberatung für Frauen.

Die notwendigen strukturellen Bedingungen für die Zusammenarbeit mit Universitäten zur Erhöhung der kooperativen Promotionen werden aufgebaut. Frauen erhalten in der Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung und im Graduiertenzentrum umfassende Beratung und Begleitung.

4.1.3.5 Mentoring- und Post-Doktorandinnen-Programm

Als gleichstellungspolitische Maßnahme zur strategischen Personalentwicklung dienen Mentoringprogramme zur personenbezogenen Nachwuchsförderung. Begleitet und beraten werden – im Rahmen einer formellen Programmdauer von einem Jahr - Absolventinnen, Alumnae und Mitarbeiterinnen der Hochschule Koblenz durch das Mentoring- und das Postdoktorandinnen-Programm. In Zusammenarbeit mit dem Graduiertenzentrum stellt die Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung im Rahmen des Post-Doktorandinnen-Programms Angebote zum Ausbau von Softskills und wissenschaftlichen Kompetenzen zur Verfügung. Langfristig zielen beide Programme auf die Erhöhung der Zahlen von Frauen in Führungspositionen der Wissenschaft und auf die Erhöhung des weiblichen Anteils an Professuren, der derzeit an der Hochschule Koblenz bei 19 % liegt (bundesweiter Durchschnitt 23 %).

4.1.3.6 Kooperative Promotionen

Das Promotionsinteresse von Absolventinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Hochschule steigt. Kooperative Promotionen sind ein adäquater Weg, um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und die Anzahl der Promotionen zu erhöhen. Es gilt, Kooperationen mit Universitäten zum Zwecke der kooperativen Promotion aufzubauen und bei der Einrichtung von Forschungsprofessuren den weiblichen Anteil an diesen Professuren möglichst paritätisch zu besetzen.

4.2 Übergeordnete Handlungsfelder

4.2.1 Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt

Die Hochschule Koblenz tritt entschieden gegen sexuelle Belästigung und Diskriminierung auf allen Ebenen ein. Zur Umsetzung wird ein Leitfaden erarbeitet, der sich sowohl an Betroffene, wie auch an Nichtbetroffene richtet mit dem Ziel, für das Thema zu sensibilisieren. Fortbildungen für Beschäftigte werden in Zusammenarbeit mit der Abteilung für Personalentwicklung angeboten. Damit sollen sowohl Hilfen für Betroffene geschaffen als auch mögliche Belästigungen oder Diskriminierungen verhindert werden.

4.2.2 Gendergerechte Sprache

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern spiegelt sich im Sprachgebrauch wider: Frauen dürfen in männlichen Formulierungen nicht länger nur "mitgemeint" ("generisches Maskulinum") sein, sondern müssen auch selbst sprachlich in Erscheinung treten.

"Sprache ist ein Produkt historisch-gesellschaftlicher Phänomene, also stellt sie auch Produktion und Reproduktion gesellschaftlicher Verhältnisse dar."²

Dem Auftrag des § 4 HochSchG zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist beim Erlass von hochschulischen Satzungen durch Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache Rechnung zu tragen. Hierbei soll nach den Grundsätzen der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministeriums der Justiz vom 05. Juli 1995 (Gemeinsames Amtsblatt der Ministerien für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung und für Kultur, Jugend, Familien und Frauen vom 5. Oktober 1995) verfahren werden.

Des Weiteren ist die sprachliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes und im dienstlichen Schriftverkehr im Bundesgleichstellungsgesetz § 4 Abs. 3 verbindlich geregelt.

Hochschulgrade werden nach einer bestandenen Hochschulprüfung an Frauen in weiblicher oder männlicher Sprachform verliehen (§ 30 Abs. 5 HochSchG). Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen und Bescheinigungen aller Art sowie Lehr- und Öffentlichkeitsmaterialien inklusive Websites. Wenn geschlechtergerechte Sprachformen und Paarformeln nicht eingesetzt werden können, wird nach kreativen Formulierungen gesucht. Im Sinne von Diversity wird eine sprachliche Diskriminierung von Personen, die weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht angehören, vermieden.

4.2.3 Gleichstellung in Lehre und Forschung

Die Hochschule berücksichtigt Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann bei der Ausgestaltung von Forschung und Lehre. Das erfordert die Entwicklung von Lehrangeboten, die den Gedanken des Gender Mainstreaming und Diversity Management berücksichtigen. Dazu gehören Gender-Aspekte wie z.B. geschlechtergerechte Sprache, geschlechtsneutrale Beispiele oder die aktive Einbeziehung der Kategorie Geschlecht in wissenschaftliche Analysen. Die Bibliothek der Hochschule Koblenz stellt die für Frauenstudien und

²Zitat aus "Geschlechtergerecht in Sprache und Bild", Johannes Kepler Universität Linz, S. 3

Frauenforschung relevante Literatur zur Verfügung. In den Einführungsveranstaltungen der Fachbereiche wird auf den Gender- und Diversity-Ansatz der Hochschule hingewiesen. Die Hochschule bewirbt sich, rotierend mit anderen staatlichen Hochschulen des Landes, um eine für ein Semester befristete internationale Gastprofessur zu Fragen der Gendersensibilität (Klara Maria Fassbinder-Professur) und des Diversity Managements. Der Steuerungsgruppe des Graduiertenzentrums der Hochschule gehört die zentrale Gleichstellungsbeauftragte an. Die Prinzipien der Gendergerechtigkeit sind ein zentraler Bestandteil der internen Forschungsförderung. Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Forschungsprofessuren gelten dieselben Kriterien wie bei Einstellungen und Höhergruppierungen.

4.2.4 Besetzung von Gremien

Gremien spielen als Organe der Selbstverwaltung an der Hochschule Koblenz eine bedeutende Rolle. Gemäß § 37 des geltenden Hochschulgesetzes ist bei selbigen eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern anzustreben.

4.2.5 Gender Monitoring

Ein kontinuierliches Monitoring der Situation und Umsetzung der geplanten Maßnahmen soll die Zielerreichung unterstützen. Eine regelmäßige Berichterstattung (einmal im Jahr) soll Ausgangspunkt für konstruktive Diskussionen sowie die Feststellung möglicher Bedarfe sein.

Wie auch bei der Erstellung dieses Planes sollen relevante Gremien der Hochschule in die Diskussion mit einbezogen werden.

4.2.6 Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium

Die Hochschule wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem wird in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen, soweit es der gesetzliche Rahmen gestattet (insbesondere Beurlaubung und Verlängerung der Fristen zur Ablegung von Prüfungen bzw. Ermöglichung von Teilzeitstudium). Regelungen zur Umsetzung des Mutterschutzgesetzes für Studentinnen werden getroffen.

Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll in der Regel zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Pflichten vereinbar ist. Die Prüfungsordnungen sollen in der Regel abweichende Ausnahmeregelungen der Anwesenheitspflicht bei mehrfach belasteten Studierenden ermöglichen (vgl. § 26 HochSchG). Bei der Zulassung zu Veranstaltungen mit begrenzter Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahl sollen die Interessen Schwangerer oder studierender Eltern bevorzugt berücksichtigt werden.

Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung sollen in der Regel zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Pflichten vereinbar ist. Teilzeitbeschäftigte, die außerhalb ihrer Dienstzeit, aber innerhalb der regulären Arbeitszeit in der Selbstverwaltung tätig sind, sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Dienstzeit auf die Zeit der Gremienarbeit zu verlegen.

Die Hochschule Koblenz informiert die weiblichen und insbesondere auch die männlichen Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben. Auf Antrag wird eine Beurlaubung oder eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung von Arbeitszeiten wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen unter Beachtung der

dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelung ermöglicht. Männliche Beschäftigte wird die Hochschule Koblenz besonders ermutigen, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

4.2.7 Familienfreundliche Hochschule

Die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf hat für die Hochschule Koblenz einen hohen Stellenwert. Zahlreiche Maßnahmen sind im Rahmen des Audits „berufundfamilie“ sowie durch die darauf folgende Beteiligung am Netzwerk „Familienfreundliche Hochschule“ in den letzten Jahren umgesetzt worden.

Die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ im Jahr 2016 unterstreicht die Bedeutung der Unterstützung und Förderung von Studierenden und Beschäftigten mit Familienaufgaben. Die Hochschule Koblenz übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und erfüllt gesetzliche Forderungen nach Gleichstellung der Geschlechter und Förderung Studierender und Beschäftigter mit Familienaufgaben.

Folgende Angebote gehören in Zusammenarbeit der Abteilung für Chancengleichheit und Antidiskriminierung, mit der Personalentwicklung und der Personalvertretung zum Service für Familien:

- Hochschulnahe Kindertagesstätten am RheinAhrCampus und am RheinMoselCampus, die durch das Studierendenwerk betrieben werden.
- Beratung von Studierenden und Beschäftigten mit familiären Aufgaben
- Die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
- Beratung und Unterstützung von pflegenden Angehörigen
- Die Integration einer geschlechtersensiblen Perspektive in allen Handlungsfeldern
- Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort
- Das Angebot einer Babysitter-Onlinebörse (in Kooperation mit der Universität Koblenz)
- Die Verankerung von Vereinbarkeit von Studium und Familie in der Muster-Prüfungsordnung
- Das kostenlose Mittagessen für Kinder unter 10 Jahren in Zusammenarbeit mit dem Studierendenwerk "kids for free"
- Das kontinuierliche Angebot an Sommerferienfreizeiten für Kinder von Studierenden und Hochschulangehörigen
- Die Wickelräume am RheinMoselCampus und am Rhein-Ahr-Campus sowie zusätzliche Wickelmöglichkeiten in stark frequentierten Familienbereichen der Hochschule und Spielkisten für Kinder an allen drei Standorten
- Alleinerziehendenstipendien

4.2.8 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich in unterschiedlichen Formen und Umfängen möglich. Es gelten insbesondere die gesetzlichen Regelungen des Teilzeitbestedungsgesetzes (TzBfG) sowie ergänzend für Beschäftigte für die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen die tariflichen Regelungen aus § 11 TV-L. Im Rahmen der Personalstellenbewirtschaftung soll im Rahmen der vorstehenden Regelungen der Wechsel auf eine Vollzeitstelle ermöglicht werden. Die Leitlinie für gute Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Koblenz, die zum Jahresanfang 2023 überarbeitet wurde, ist umzusetzen.

Gleichstellungsplan 2023-28 der Hochschule Koblenz

Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nicht nachteilig auf die Chancen zur beruflichen Entwicklung aus, z. B. auf die Bewährungszeiten (§ 4 Abs. 3 HochschulG i.V.m § 11 Abs. 1 LGG). 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.

Besondere familiäre Anforderungen und Betreuungs- oder Pflegesituationen können bei Beschäftigten im Einzelfall im Rahmen der Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten mit den direkten Vorgesetzten oder den Dienstvorgesetzten (Kanzler/in oder Präsident/in) für einen befristeten Zeitraum zusätzlich vereinbart werden. Unberührt davon sind die gesetzlichen Ansprüche aus dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz sowie die entsprechenden Regelungen der Beamtengesetze. Für Professorinnen und Professoren ist eine temporäre Verschiebung des Lehrdeputats in angrenzende Semester möglich, wenn es für Elternzeit, Kinderbetreuung oder pflegebedürftige Angehörige notwendig ist. Bei Bedarf kann eine befristete Reduktion der Lehrverpflichtungen verbunden mit einer Bezügereduktion ermöglicht werden, in Anlehnung an ähnliche Regelungen für Forschung und Publikationen. Sie wird durch Vertretungsprofessuren oder Lehrbeauftragte aufgefangen.

Bei einer befristeten Arbeitszeitreduzierung ist nach Ablauf der Frist nach Möglichkeit ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz an der Hochschule Koblenz anzubieten. Beschäftigte mit unbefristeter Arbeitszeitreduzierung sind bei der Neubesetzung von gleichwertigen, geeigneten Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitreduzierung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einem Vollzeitarbeitsplatz, so gilt § 8 Abs. 4 Satz 2 LGG entsprechend. Planstellen sollen nicht mit geringfügig Beschäftigten besetzt werden.

4.2.9 Beurlaubung

Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und während der Mutterschutzfristen sind unverzüglich finanzielle Vertretungsmittel zur Verfügung zu stellen. Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung garantiert die Hochschule Koblenz im Rahmen der Personalbewirtschaftung in der Regel die Beschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Familienphase wird durch Einarbeitungshilfen erleichtert. Beurlaubten Beschäftigten sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse vorrangig anzubieten, sofern sie dies nicht selbst ausschließen. Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während ihrer Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden über diese Angebote unterrichtet.

5 Berichtswesen

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet im Rahmen ihres Jahresberichts im Senat vom Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplanes und der wahrgenommenen Aufgaben. Außerdem wird die Entwicklung im Bereich von Gleichstellungsmaßnahmen und Frauenförderung in den jährlichen Berichten des Präsidenten gegenüber Gremien berücksichtigt.

6 Schlussbestimmung

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist vom Senat der Hochschule Koblenz am XX.XX.2023 beschlossen worden und tritt mit gleichem Datum in Kraft. Er ersetzt den Gleichstellungs- und Frauenförderplan vom 11.08.2018 und gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren. Nach Ablauf von drei Jahren ist das Erreichen der Ziele einer Prüfung zu unterziehen. Gegebenenfalls sind Anpassungen an die Entwicklung notwendig und vorzunehmen (§ 4 Abs. 10 HochSchG iVm § 16 Abs. 2 LGG).

7 Literaturverzeichnis

Monographien:

Liebig, B.; Rosenkranz-Fallegger, E.; Meyerhofer, U. (2009): Handbuch Genderkompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen. Zürich. vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich

Meuser, M. (2007): Herausforderungen: Männlichkeit im Wandel der Geschlechterverhältnisse. Köln. Rüdiger Köppe Verlag. S. 45

Schmidt, D.; Körber-Weik, M. (2000): Frauenförderung und Hochschulfinanzierung in Deutschland. In: Altmiks, Peter (Hrsg.): Gleichstellung im Spannungsfeld der Hochschulfinanzierung. Weinheim. Deutscher Studien Verlag, S. 21 – 35

Andere:

Statistisches Bundesamt (Destatis): Fachserie 11 Reihe 4.4: Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Oktober 2017

Verwaltungsvorschrift des MKJFF (5. Juli 1995): Ministerialblatt der Landesregierung von RLP, Nr. 8, 1995: Geschlechtergerechte Amts- und Rechtssprache

Internetquellen:

Dalhoff, J.; Steinweg, N. (2010): Leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquoten für wissenschaftliche Führungspositionen.

Online:<http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-Position4.pdf>. (Stand: 23.03.2012)

Kepler, Johannes, Universität Linz (): Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“. Online:

http://www.jku.at/StGP/content/e12915/e12914/e12892/e12668/e12619/e67601/GeschlechtergerechtinSpracheundBild_ger.pdf (Stand: 24.2.2018)

Statista: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/> (Stand: 02.01.2018)

Statista: Pressemeldung, Nr. 559, Dezember 2022, Destatis, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_559_213.html eingesehen am 27.08.2023)

8 Anlagen

Anlage 1: Aktive Ansprache von wissenschaftlich qualifizierten Frauen

Im wissenschaftlichen Raum haben Formen der aktiven Ansprache von exzellenten Kandidatinnen/Kandidaten bereits eine lange Tradition. Potentielle Kandidatinnen können etwa durch Headhunting oder Wissenschaftlerinnen-Datenbanken erreicht werden.

Auch während eines laufenden Verfahrens besteht die Möglichkeit, geeignete Frauen zu einer nachträglichen Bewerbung aufzufordern.

Eine aktive Rekrutierung bedeutet jedoch nicht, die Ausschreibung lediglich an andere Lehrstühle, Fachgesellschaften und Netzwerke zu versenden, oder Wissenschaftlerinnen durch ein Standardanschreiben über die Neubesetzung der Professur zu informieren. Die persönliche Kontaktaufnahme zu Kandidatinnen, die für die zu besetzende Professur als besonders geeignet gilt, ist auf jeden Fall vorzuziehen. Dabei sollte die Kontaktaufnahme nur dann erfolgen, wenn die Wissenschaftlerin tatsächlich eine realistische Chance besitzt, auf die Berufungsliste zu gelangen. Um die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen im Berufungsverfahren transparent zu gestalten, sollte ein Mitglied der Berufungskommission (z.B. die Gleichstellungsbeauftragte), die Aufgabe der Rekrutierung übernimmt. Diese Aktivitäten sind in den Berufungsunterlagen explizit zu dokumentieren.

In einigen Fächern stellt die Suche nach potentiellen Kandidatinnen allerdings eine beträchtliche Hürde dar. In diesen Fällen können Datenbanken helfen, um gezielt nach geeigneten Wissenschaftlerinnen zu recherchieren. Zu den wichtigsten Datenbanken im Bereich der Europäischen Union zählen:

1. FemConsult

Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult macht das vorhandene Potenzial an qualifizierten Wissenschaftlerinnen, d.h. Professorinnen, Privatdozentinnen und promovierten Wissenschaftlerinnen sichtbar. Sie dient der Erhöhung des Frauenanteils bei der Neubesetzung von (Junior)- Professuren und Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung.

<http://www.gesis.org/cews/femconsult/>

2. FemTech

Österreichische Datenbank für Wissenschaftlerinnen in den Bereichen Forschung und Technologie

<http://www.femtech.at>

3. European Platform of Women Scientists

Netzwerk europäischer Wissenschaftlerinnen

<http://www.epws.org>

4. Arbeitskreis Historische Frauen- und Geschlechterforschung – Datenbank

Wissenschaftlerinnen

Die Datenbank umfasst etwa 250 Wissenschaftlerinnen mit dem Schwerpunkt Historische Frauen- und Geschlechterforschung.

<http://www.akgeschlechtergeschichte.de>

5. Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland

Sammlung sämtlicher Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland.

<http://www.fu-berlin.de/...>

6. AcademiaNet

Die im November 2010 gestartete Datenbank AcademiaNet umfasst exzellente Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Fachbereiche.

<http://www.academia-net.de>

7. DAWN

Datenbank niedersächsischer Wissenschaftlerinnen

<http://www.dawn.uni-hannover.de>

8. Femdat

Datenbank für Wissenschaftlerinnen und Expertinnen aus verschiedenen Wissenschaftsdiziplinen in der Schweiz

<http://www.femdat.ch>

9. Womens Engineering Society

Netzwerk für Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen in Großbritannien.

<http://www.wes.org.uk>

10. Netzwerk Frauenforschung NRW

Nordrheinwestfälische Datenbank für Wissenschaftlerinnen mit dem Forschungsschwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung.

<http://www.netzwerk-frauenforschung.de/...>

11. GEPRIS – Projektdatenbank der DFG

In dieser Projektdatenbank der DFG können gezielt Nachwuchswissenschaftlerinnen sowohl nach einzelnen Fachgebieten als auch in DFG-Förderprogrammen recherchiert werden.

<http://gepris.dfg.de/gepris>

12. Datenbank des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm (Baden-Württemberg)

[Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm](#)

13. Professorinnen in der Physik

<http://www.physik.org/profin.html>

14. WILS database of women in life science

WILS ist eine Datenbank für Wissenschaftlerinnen in den Life Sciences. Die Datenbank richtet sich an Wissenschaftler/innen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, politische Institutionen, Tagungsorganisatoren/innen und Herausgeber/innen von Zeitschriften, um die Suche nach geeigneten, qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu unterstützen: als Kandidatinnen für Professuren und andere Positionen, als Sprecherinnen auf Konferenzen, als Beraterinnen oder Gutachterinnen.

<http://www.embo.org/science-policy/women-in-science/wils-database-of-women-in-life-sciences>

15. Ökonominnennetzwerk

<http://efas.htw-berlin.de/http://efas.htw-berlin.de/>

16. IUPAP

IUPAP Working Group on Women in Physics
(Distribution von Ausschreibungen über Mailing-Listen)

<http://wgewip.df.uba.ar/>

17. Arbeitskreis Chancengleichheit der Deutschen Physikalischen Gesellschaft

(Distribution von Ausschreibungen über Mailing-Listen)

<https://www.dpg-physik.de/dpg/gliederung/ak/akc/index.html>