



➤ Gleichstellungsplan 2023-29

Die Universität Koblenz begreift ihre Weiterentwicklung [...] als einen kontinuierlichen und dynamischen Prozess hin zu einer chancengerechteren, diverseren, toleranteren und nachhaltigeren Institution.

> uk2030. Entwicklungsplan der Universität Koblenz, S. 7

Der Gleichstellungsplan 2023–29 der Universität Koblenz wurde in der vorliegenden Form vom 1. Senat der Universität Koblenz in seiner 11. Sitzung am 25.10.2023 verabschiedet.



Prof. Dr. Stefan Wehner
Präsident der Universität Koblenz

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Campus Koblenz und Verwaltungsstandort Mainz an der Universität Koblenz-Landau: Ist-Analyse und Entwicklung	5
2.1	Studierende	6
2.1.1	Studierende von MINT-Fächern	8
2.1.2	Studierende der Erziehungswissenschaft und im Lehramt	9
2.1.3	Studierende der Philologien und der Kulturwissenschaften	10
2.2	Graduierte und Post-Graduierte, Promotionen und Habilitationen	10
2.2.1	Absolvent*innen	10
2.2.2	Post-Graduierte und Promotionen	11
2.2.3	Habilitierende und Habilitationen	13
2.2.4	Zusammenfassung und Prognose vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells	14
2.3	Wissenschaftlicher Dienst	14
2.3.1	Akademische Mitarbeitende an den Fachbereichen	15
2.3.2	Professuren	17
2.3.3	Mitarbeitende in anderen Organisationseinheiten	19
2.3.4	Zusammenfassung vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells	19
2.4	Nichtwissenschaftlicher Dienst	21
2.4.1	Abteilungen 2-5	21
2.4.2	Fachbereiche 1-4	22
2.4.3	Mitarbeitende der Hochschulleitung und in weiteren Organisationseinheiten	23
2.5	(Self-)Governance: Führungspositionen und Leitung, Gremien, Ausschüsse	23
2.5.1	Führungspositionen und Universitätsleitung	23
2.5.2	Gremien und Ausschüsse	24
3	Geschlechtergerechter Start in die Universität Koblenz	24
3.1	Studierende	25
3.1.1	Studierende in MINT-Studiengängen	26
3.1.2	Studierende in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften	27
3.2	Promovierende und abgeschlossene Promotionen	28
3.3	Akademische Mitarbeitende	29
3.3.1	Akademischer Mittelbau	29
3.3.2	Professuren	31
3.3.3	Zusammenfassung vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells	34
3.4	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung	35
3.4.1	Abteilungen 1-5	35
3.4.2	Fachbereiche 1-4	36

3.4.3	Mitarbeitende der Hochschulleitung und in weiteren Organisationseinheiten	36
3.4.4	Zusammenfassung und Prognose	36
3.5	(Self-)Governance: Führungspositionen & Leitung, Gremien, Ausschüsse	37
3.5.1	Führungspositionen und Universitätsleitung	37
3.5.2	Gremien und Ausschüsse	38
4	Gleichstellungsziele und -maßnahmen	39
4.1	Gender Mainstreaming umsetzen	39
4.1.1	Grundlagen schaffen: Datenbasis und Gendersensibilität bei Berufungen	39
4.1.2	Größere Attraktivität für neuberufene Professorinnen schaffen: Berufungsverhandlung plus	40
4.1.3	Unterstützung in Qualifikationsphasen	40
4.1.4	Fachspezifika berücksichtigen: Stärkung fachbereichsspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen	41
4.1.5	Weiblichen MINT-Nachwuchs begeistern	41
4.1.6	Männlichen Nachwuchs in die Sozialwissenschaften bringen: Zukunftstag (Boys' Day)	42
4.1.7	Fähigkeiten entwickeln, Perspektiven aufzeigen: Kursangebot für Studentinnen und Mitarbeiterinnen	42
4.1.8	Gendergerechtigkeit: Multiplikator*innen erreichen	42
4.1.9	Gleichstellung in der Verwaltung stärken	43
4.1.10	Diskriminierungsanlässe verringern	44
4.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ermöglichen	44
4.2.1	Eltern das Berufs- und Studienleben erleichtern	45
4.2.2	Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in Qualifikationsphasen unterstützen: Programm NaWi	46
4.2.3	Informationsangebote für Pflegende: Pflege-Guide	46
4.2.4	Flexibilität durch Telearbeit	46
4.2.5	Dual Career Service	46
4.3	Null-Toleranz bei sexualisierter Belästigung und Gewalt	47
4.3.1	Sensibilität fördern, Sichtbarkeit schaffen	47
4.3.2	Strukturen vereindeutigen: Ansprechstellen, transparente Prozesse und Handreichung	47
4.4	Auf neue Herausforderungen reagieren, Gleichstellung entwickeln	48
5	Organe der Gleichstellungsvertretung	48
5.1	Gleichstellungsbeauftragte der Universität	48
5.2	Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen (SAGF)	49
5.3	Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche	49
5.4	Frauenreferentin und Gleichstellungsbüro	50

1 Einleitung

Die Universität Koblenz ist zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Gleichstellungsplanes in einer besonderen Lage: Sie ist einerseits eine der, wenn nicht die jüngste Universität der Bundesrepublik und steht auf der anderen Seite in einer Traditionslinie mit der Universität Koblenz-Landau. Diese Situation schlägt sich auch in der Gleichstellung der Geschlechter nieder. Die Vorgängerinstitution befand sich in einer in dieser Hinsicht vergleichsweise herausragenden Position: Der Frauenanteil unter den Professuren bewegte sich bei rund 40%, Studentinnen fanden sich auch in vielen der MINT-Studiengänge in überdurchschnittlichem Maße und für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte aus Mitteln des erfolgreich eingeworbenen Professorinnenprogramms III ein Familienservice in Landau aufgebaut werden.

Die Trennung der beiden Campus und die damit einhergehende Selbständigkeit der Universität Koblenz bedeutete auch mit Blick auf die Gleichstellungsarbeit einen Einschnitt. Die Universität hat sich daher in ihrem Entwicklungsplan, der am 01. Juni 2022 von ihrem 1. Senat verabschiedet wurde, gleich zu Anfang dazu bekannt, sich zu einer „chancengerechteren, diverseren, toleranteren und nachhaltigeren Institution“ (uk2030 – Entwicklungsplan der Universität Koblenz, S. 5¹) weiterentwickeln zu wollen. Sie tut dies vor dem Hintergrund und auf der Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Grundsatzes der Gleichstellung der Geschlechter, welche vom Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland gefordert wird und deren Geltung und Rahmenbedingungen an den Hochschulen des Landes im Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz in seiner jüngsten Fassung vom 23. September 2020 an prominenter Stelle beschrieben werden. Im Teil „Allgemeine Bestimmungen“ regelt einer der ersten Paragraphen (§ 4 Abs. 1):

Die Hochschule ist verpflichtet, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Sie muss unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts beseitigen und vermeiden und die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellen. Sie fördert aktiv die Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen und in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Verwirklichung der Gleichstellung ist insbesondere Aufgabe des Präsidiums und der Personen in Führungspositionen.

Als Bildungsinstitution mit einem hohen Anteil an Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen ist sich die Universität Koblenz ihrer Verantwortung für die Gleichstellung der Geschlechter bewusst, die sie nicht zuletzt mit Blick auf ihre Multiplikatorinnenrolle in besonderem Maße trägt. Dabei legt sie ein weites Verständnis von Geschlecht jenseits binärer Normvorstellungen zugrunde und versucht, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und/oder der sexuellen Orientierung in Gänze zu vermeiden bzw. abzubauen.² Die Vorgängerinstitution hat dafür mit einer ganzen Reihe von Gleichstellungsmaßnahmen eine tragfähige Grundlage geschaffen, die mit Blick auf die spezifischen Erfordernisse der Universität Koblenz nun weiterentwickelt werden kann.

Dabei sieht die Universität im Bereich Gleichstellung übereinstimmend mit § 4 Abs. 1, 2 und 5 HochSchG auf folgenden Feldern Handlungsbedarf:

¹ <https://www.uni-koblenz.de/de/universitaet/unser-profil/universitaetsentwicklungsplan>

² Allerdings liegen für nicht-binäre, inter* und trans* Angehörige und Mitglieder der Universität keine Daten vor. Das hat mehrere Gründe. Einerseits fehlen die rechtlichen Grundlagen dafür, d.h. das Grundsatzurteil des Bundesverfassungsgerichts zur Einführung eines dritten Personenstands ist noch nicht im vollen Umfang in die Ländergesetzgebung übersetzt, andererseits ist zweifelhaft, ob eine kontinuierliche Erhebung dieser Daten nicht das Gegenteil dessen bewirkt, was es sollte: den Abbau von Diskriminierung.

1) Unter dem Begriff Gender Mainstreaming lassen sich sämtliche Ziele und Maßnahmen zusammenfassen, die die Bekämpfung der Unterrepräsentanz von Frauen³ sowie die Ermöglichung der gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter auf allen Ebenen der universitären Organisation adressieren. Konkret versteht die Universität Koblenz darunter

- grundsätzlich: die Vermeidung von Diskriminierung und Diskriminierungsanlässen aufgrund der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung,
- die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung,
- die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen bei Habilitationen und der Besetzung von Professuren,
- die möglichst paritätische Besetzung von Gremien und Ausschüssen,
- die Bekämpfung des gender pay gaps,
- die Etablierung von Informationszugängen und Kommunikationskanälen zu Fragen der Gleichstellung, Antidiskriminierung und Frauenförderung,
- die Gewährleistung gleichberechtigter Zugänge zu jeglichen Möglichkeiten und Ressourcen wie bspw. Infrastruktur, Finanzierung, Entlohnung etc.

Mit Blick auf Bildungsteilhabe sieht der Gesetzgeber das Kaskadenmodell als geeignet an, um dieses übergeordnete Ziel zu erreichen. Das Modell beschreibt als Ziel, dass der Anteil von Frauen in einer Qualifikationsstufe für den Fall der Unterrepräsentanz mindestens dem Anteil an Frauen in der direkt darunterliegenden Qualifikationsstufe entsprechen soll (vgl. § 4 Abs. 10 HochSchG sowie § 15 Abs. 2 Satz 2 LGG). Um Unterrepräsentanzen dauerhaft abzubauen, kann das Kaskadenmodell allerdings nur ein erster Schritt sein: Insbesondere in den MINT-Fächern sind bundesweit sowie an der Universität Koblenz die Frauenanteile schon unter den Studierenden zum Teil so niedrig, dass zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden sollten, um den Anteil an Studentinnen zu steigern und so sukzessive auch die Frauenanteile in den höheren Qualifikationsstufen zu vergrößern. Umgekehrt sind Männeranteile etwa in der Pädagogik oder der Grundschulbildung so niedrig, dass auch die Unterrepräsentanzen von Studenten durch spezifische Maßnahmen abgebaut werden sollten.

2) Da familiäre Sorgearbeit noch immer vornehmlich von Frauen übernommen wird, ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium ein wichtiger Schritt zum Abbau von geschlechterspezifischen Nachteilen. Zur Geschlechtergerechtigkeit trägt allerdings auch bei, die Bedingungen für die Übernahme von Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben von männlichen Studierenden und Mitarbeitenden zu fördern, indem geschlechterspezifische Vorurteile abgebaut werden und alle Studierenden und Mitarbeitenden bestmögliche Voraussetzungen erhalten, sich dieser wichtigen gesellschaftlichen Aufgaben anzunehmen. Die Universität begreift die Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen daher als ein wichtiges Ziel.

3) Nicht zuletzt äußern sich Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern immer wieder auch in gewaltvollen verbalen oder sogar physischen (sexualisierten) Übergriffen, die sich leider in allen gesellschaftlichen Institutionen zeigen. Allerdings herrschen gerade an Hochschulen, da sie nicht nur Bildungsangebote bereitstellen und -abschlüsse ermöglichen, sondern auch Arbeitgeberinnen sind, eine Reihe von Abhängigkeitsverhältnissen, die strukturell einen Raum für möglichen Machtmissbrauch eröffnen. Davon sind alle Hochschulen betroffen. Die Universität Koblenz erkennt diese Problematik an und stellt sich ihr zugleich entschlossen entgegen.

Mit besonderer Berücksichtigung dieser Handlungsfelder und vor dem Hintergrund der Traditionslinie der Universität Koblenz-Landau einerseits und dem Neustart als eigenständige Universität Koblenz

³ Mit den binären Bezeichnungen „Frau/Frauen“ und „Mann/Männer“ sind im Folgenden ausdrücklich auch Trans*-Frauen und -Männer mitgemeint.

zum 01. Januar 2023 andererseits beschreibt dieser Gleichstellungsplan zunächst die Ist-Situation am Campus Koblenz und dem Verwaltungsstandort Mainz zum Stichtzeitraum Wintersemester 2021/22 für die verschiedenen Statusgruppen und Fach- bzw. Verwaltungsbereiche und setzt sie in ein Verhältnis zu Daten aus dem Sommersemester 2019. Ein weiteres Kapitel bildet die Geschlechterverhältnisse ab, wie sie sich zum Neustart an der Universität Koblenz darstellen. Sukzessive werden daraus Gleichstellungsziele abgeleitet und in einem weiteren Schritt Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele entwickelt. Ein Überblick über die vom Hochschulgesetz vorgesehenen Organe der Gleichstellungsververtretung und weiterer Gleichstellungsakteur*innen sowie deren Ausstattung, institutionelle Einbindung und Verantwortlichkeiten bildet den Abschluss des Dokuments.

2 Campus Koblenz und Verwaltungsstandort Mainz an der Universität Koblenz-Landau: Ist-Analyse und Entwicklung

Für die Universität Koblenz liegen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gleichstellungsplans naturgemäß keine Vergleichsdaten vor. Allerdings sind standortspezifische Daten der Universität Koblenz-Landau für den Campus Koblenz und den Verwaltungsstandort Mainz verfügbar, die hinzugezogen werden, um eine Entwicklung der beschriebenen Einheiten im Zeitraum Sommersemester 2019 bis Wintersemester 2021/22 an der Universität Koblenz-Landau darzustellen und damit die Basis für die Entwicklung an der Universität Koblenz zu verdeutlichen.

Die Universität Koblenz ist folgendermaßen gegliedert: Sie besteht aus

- den vier Fachbereichen Bildungswissenschaften (Fachbereich 1), Philologie/Kulturwissenschaften (Fachbereich 2), Mathematik/Naturwissenschaften (Fachbereich 3) und Informatik (Fachbereich 4),
- den fünf Abteilungen Strategische Entwicklung und Kommunikation (Abteilung 1), Personal, Organisation, Wahlen (Abteilung 2), Rechtsangelegenheiten, Studium und Lehre (Abteilung 3), Haushalt und Steuern (Abteilung 4) und Liegenschaften und Betriebstechnik (Abteilung 5),
- den vier Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen Interdisziplinäres Forschungs-, Graduiertenförderungs- und Personalentwicklungszentrum (IFGPZ), Interdisziplinäres Karriere- und Studienzentrum (IKaruS), Interdisziplinäres Zentrum für Lehre (IZL) und Zentrum für Lehrerbildung (ZFL) sowie
- den fünf Betriebseinheiten Universitätsbibliothek (UB), Zentrum für Informations- und Medientechnologien (ZIMT), Zentrum für Fernstudien und universitäre Weiterbildung (ZFUW), Allgemeiner Hochschulsport (AHS) und Universitätsmusik (UniMus) und
- aus weiteren kleineren Projekten und Zentren.

Damit unterscheidet sich ihre Gliederung etwas von der Struktur der Universität Koblenz-Landau am Campus Koblenz: In letzterer war im Betrachtungszeitraum Abteilung 1 nicht (vollständig) besetzt; es gab zudem einige Stabstellen, die nicht in die Struktur der Universität Koblenz übernommen wurden, sondern nun weitgehend in den Abteilungsstrukturen aufgehen. Die neu gegründeten Zentralen Wissenschaftlichen Einheiten beruhen auf Vorgängereinheiten und hatten teils unterschiedliche Aufgaben; in diesem Kapitel ist daher vom Interdisziplinären Promotions- und Postdoczentrum (IPZ), von Kompetenzen Studium und Beruf (KSB) und vom Institut für Wissensmedien (IWM) und nicht von IFGPZ, IKaruS und IZL die Rede. Zuletzt ist das zuvor gemeinsam mit der Hochschule Koblenz betriebene Gemeinsame Rechenzentrum (GRHKO) noch für die Universität Koblenz-Landau relevant, wird aber an der Universität Koblenz durch das ZIMT ersetzt. Die folgenden Analysen tragen dieser Gliederung, wo möglich und sinnvoll, Rechnung.

2.1 Studierende

Zum Wintersemester 2021/22 studierten am Campus Koblenz der Universität Koblenz-Landau insgesamt 9.430 Personen. Der Frauenanteil lag in diesem Semester bei 59,7% und blieb damit im gesamten Betrachtungszeitraum (Sommersemester 2019 bis Wintersemester 2021/22) mit nur kleineren Schwankungen rund um die 60%-Marke stabil. Bei den Gesamtstudierendenzahlen der Universität Koblenz-Landau ist seit Sommer 2019 eine Steigerung um 8,3% (779) zu verzeichnen.

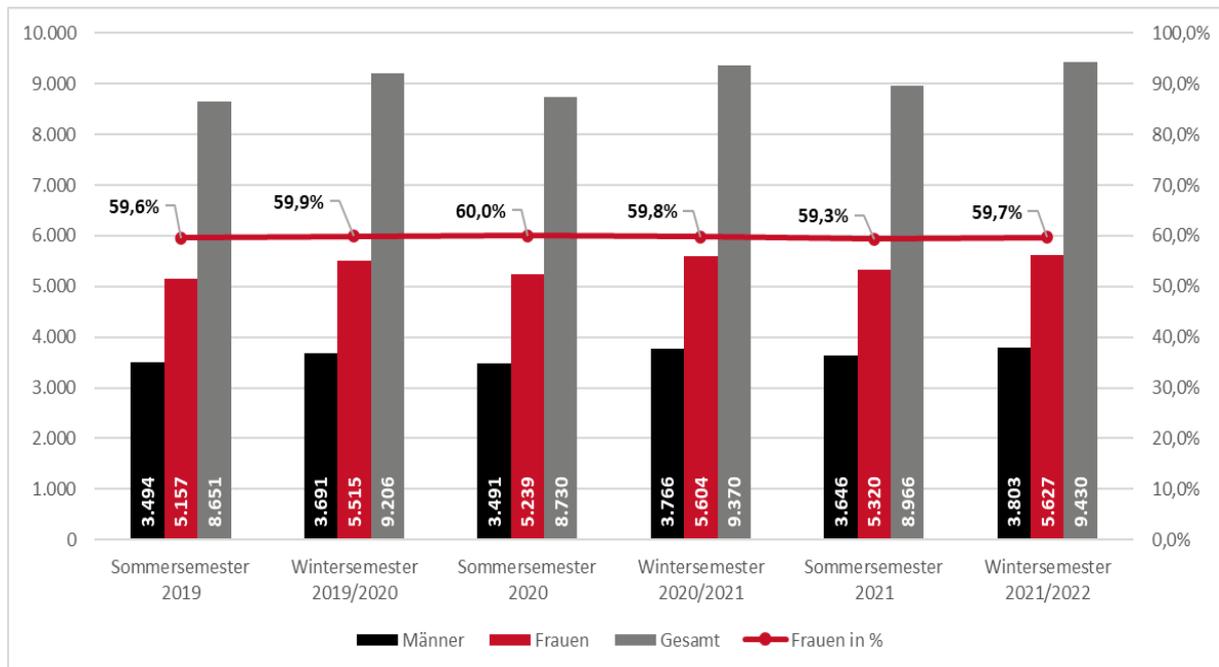


Abbildung 1: Studierende am Campus Koblenz nach Geschlecht (Köpfe, ohne Exmatrikulation und Beurlaubung)

Der Frauenanteil der Studierenden am Campus Koblenz lag damit leicht über dem in Rheinland-Pfalz: Im Wintersemester 2021/22 waren landesweit rund 53,5%⁴ der Studierenden weiblich. Begründet liegt die überdurchschnittliche Zahl an Studentinnen insgesamt darin, dass in Deutschland schon seit Jahrzehnten mehr Frauen als Männer eine Studienzugangsberechtigung erwerben.⁵

Zudem erklärt sich der hohe Studentinnenanteil aus dem Fächerspektrum am Campus Koblenz, das für die Universität Koblenz in weiten Teilen identisch geblieben ist. Zwei von vier Fachbereichen bieten Fächer an, die traditionell eher von Frauen studiert werden und in Berufe führen (können), die traditionell eher von Frauen ausgeübt werden.⁶ Dies spiegelt sich auch im hohen Anteil der Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen wider: Er lag im Wintersemester 2021/22 am Campus Koblenz der

⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt (2022): Studierende: Bundesländer, Semester, Nationalität, Geschlecht. URL: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=21311-0005&zeitscheiben=1#abreadcumb> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023).

⁵ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2022): Soziale Situation in Deutschland. Studierende. Deutsche und ausländische Studierende, in absoluten Zahlen und Anteile in Prozent, Wintersemester 2020/2021. URL: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61669/studierende/> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023).

⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (2022): Ranking der 20 am stärksten von weiblichen Studierenden besetzten Studienfächer in Deutschland im Wintersemester 2021/2022. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/3249/umfrage/stark-von-frauen-besetzte-studienfaecher/> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023) und Statistisches Bundesamt (2022): Ranking der 20 am stärksten von männlichen Studierenden besetzten Studienfächer in Deutschland im Wintersemester 2021/2022. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/3248/umfrage/stark-von-maennern-besetzte-studienfaecher/> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023).

Universität Koblenz-Landau mit 5.349 Köpfen (16.047 Fällen) bei rund der Hälfte aller Studierenden.⁷ Von diesen Studierenden wiederum sind rund 70% Frauen.

So ist es nicht verwunderlich, dass die Studentinnenanteile nach Fällen mit 73,5% am Fachbereich 1 (Bildungswissenschaften) und mit 74,8% am Fachbereich 2 (Philologie/Kulturwissenschaften) am höchsten sind. Im Bund lag der Frauenanteil für das Fächerspektrum des Fachbereichs 1 bei 75,1% und damit nur etwas höher als in Koblenz. Das Fächerspektrum des Fachbereichs 2 weist bundesweit einen Anteil nach Köpfen von 66,0% weiblichen Studierenden auf; der Anteil von Frauen in Koblenz war somit überdurchschnittlich hoch.⁸

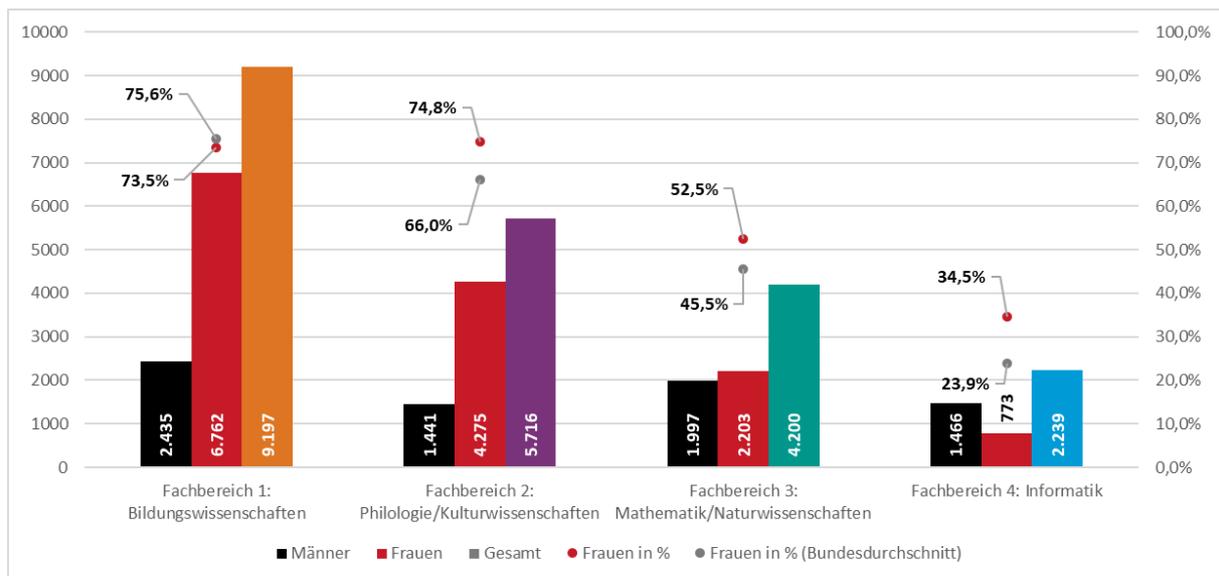


Abbildung 2: Geschlechterverteilung (Fälle) in den Fachbereichen am Campus Koblenz im WS 2021/2022 – absolute Zahlen sowie Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt (in Prozent) im WS 2021/2022

Der mathematisch-naturwissenschaftliche Fachbereich 3 lag mit einem Anteil weiblicher Studierender von 52,5% nur knapp unter dem rheinland-pfälzischen Gesamtstudentinnenanteil; hier besteht also noch Steigerungspotenzial. Vergleicht man hingegen mit den bundesdeutschen Studentinnenzahlen in den im Fachbereich 3 angebotenen Fächern, deren Anteil bei rund 45,5% liegt, zeigt dies die überdurchschnittliche Gewinnung von Frauen für MINT-Fächer. Sie sollte dennoch weiter ausgebaut werden, um alle gesellschaftlichen Potenziale in diesem wirtschaftlich wichtigen (und gut bezahlten) Fächerspektrum zu heben.

Der Anteil weiblicher Studierender im Fachbereich 4 (Informatik) lag erwartungsgemäß quer zu den sonstigen Geschlechterverhältnissen unter den Studierenden der Universität Koblenz. Hier war nur

⁷ Bei Kombinationsstudiengängen wie den Lehrkräftebildenden oder Zwei-Fach-Bachelor-Studiengängen verursacht ein*e Studierende*r drei Fälle. Bei einem Anteil von 50% an Lehramtsstudierenden führt das zu einer leichten statistischen Verzerrung, die leider nicht aufgelöst werden kann.

⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (2022): Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach. URL: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=abrufabelleBearbeiten&levelindex=1&levelid=1686504694011&auswahloperation=abrufabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&code=21311-0003&auswahltext=&werteabruf=Werteabruf#abreadcrumb> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023). Die prozentualen Angaben zu Frauenanteilen in Fächergruppen beruhen auf eigenen Berechnungen auf Basis von Destatis-Erhebungen, die in der Tabelle „Studierende: Deutschland, Semester, Nationalität, Geschlecht, Studienfach“ zusammengefasst sind. Für die Studierenden in den Fachbereichen liegen keine Angaben für Köpfe oder Vollzeitäquivalente, sondern nur für Fälle vor, d.h. insbesondere Studierende der Lehrkräftebildenden Studiengänge werden anteilig für mindestens zwei, häufig auch für drei Fachbereiche gezählt. Der Vergleich mit den Kopffzahlen der Geschlechterverteilung Studierender nach Studienfächern in Deutschland muss vor diesem Hintergrund eingeordnet werden.

gut ein Drittel der Studierenden (34,5%) weiblich. Damit lag der Fachbereich deutlich unter dem Gesamtanteil weiblicher Studierender in Rheinland-Pfalz. Dennoch lagen die Frauenanteile in Koblenz in diesem Fächerspektrum signifikant über dem bundesdeutschen Schnitt von rund 23,9%⁹.

Mit Blick auf das Sommersemester 2019 sind keine einschneidenden Veränderungen zu konstatieren: In Fachbereich 1 stieg der Studentinnenanteil leicht von 71,6% auf 73,5%, in Fachbereich 2 gab es keine signifikante Veränderung (74,4% auf 74,8%), in Fachbereich 3 sank der Frauenanteil leicht (53,6% auf 52,5%) und in Fachbereich 4 war ein leichter Anstieg der weiblichen Studierenden zu verzeichnen (33,0% auf 34,5%). Insgesamt sind die Geschlechterverhältnisse unter den Studierenden damit auf einem stabilen Niveau verblieben, das bis auf die im Fachbereich 1 vertretenen Fächergruppen durchweg höher liegt als im Bundesdurchschnitt (2021).

2.1.1 Studierende von MINT-Fächern

Für Studierende in Deutschland sind Daten verfügbar, die zeigen, dass die entsprechenden Fachbereiche am Campus Koblenz im Wintersemester 2021/22 teils deutlich höhere Frauenanteile zu verzeichnen hatten als die deutschen Hochschulen insgesamt. So liegt der Frauenanteil im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften bundesweit deutlich unter 50% (Koblenz: 52,5%) und in der Informatik sogar bei nur 23,9% (Koblenz: 34,5%)¹⁰. Die Universität Koblenz startet in diesem Bereich also von einem beachtlich hohen Niveau, welches zumindest gehalten und besser noch gesteigert werden sollte.

Nichtsdestotrotz kann von Geschlechterparität noch keine Rede sein. Zieht man nämlich von den 4.200 Fällen im Fachbereich 3 die Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen ab, waren von den verbliebenen 1.477 Studierenden nur noch 634, also rund 43%, weiblich. Ähnliches gilt für den in die Lehrkräftebildung weniger stark involvierten Fachbereich 4: Von insgesamt 2.239 Fällen sind nach Abzug der entsprechenden Studierenden noch 1.877 außerhalb der lehrkräftebildenden Studiengänge eingeschrieben, wovon wiederum nur 577 (rund 31%) Studentinnen waren. Dies liegt dann deutlich näher an den bundesweiten Durchschnitten der Fächergruppen. Die Attraktivität der MINT-Studienfächer scheint für weibliche Studieninteressierte an der Universität Koblenz also in hohem Maße ans Lehramt gekoppelt zu sein: Unter den reinen Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen lag der Studentinnenanteil im Fachbereich 3 bei rund 58%, im Fachbereich 4 mit einer deutlich höheren Differenz gegenüber den reinen Fachstudierenden bei mehr als 53%.¹¹ Je weniger angewandt und je technischer die Studienfächer (zu) werden (scheinen), desto geringer wurden die entsprechenden Frauenanteile. Die Absolventinnen der beiden MINT-Fachbereiche werden daher dem wirtschaftlich-industriellen Fachkräftemangel nur in geringem Maße entgegenwirken; hier besteht für die Universität Koblenz noch Entwicklungspotenzial. Allerdings kann auch die Ausbildung weiblichen MINT-Lehrper-

⁹ Vgl. ebd.

¹⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (2022): Studierende in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft (MINT) und Technik-Fächern. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023).

¹¹ Bei der Interpretation ist zu beachten, dass die Fallzahlen beim Ausschluss der Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen deutlich sinken und so statistische Verzerrungen auftauchen können, die nicht zu verhindern sind.

sonals mittelbar zu einer Erhöhung des Frauenanteils in den nicht-lehrkräftebezogenen MINT-Studienfächern beitragen, denn so werden positive Rollenvorbilder an den Schulen geschaffen, die den male bias im MINT-Bereich abzubauen helfen.

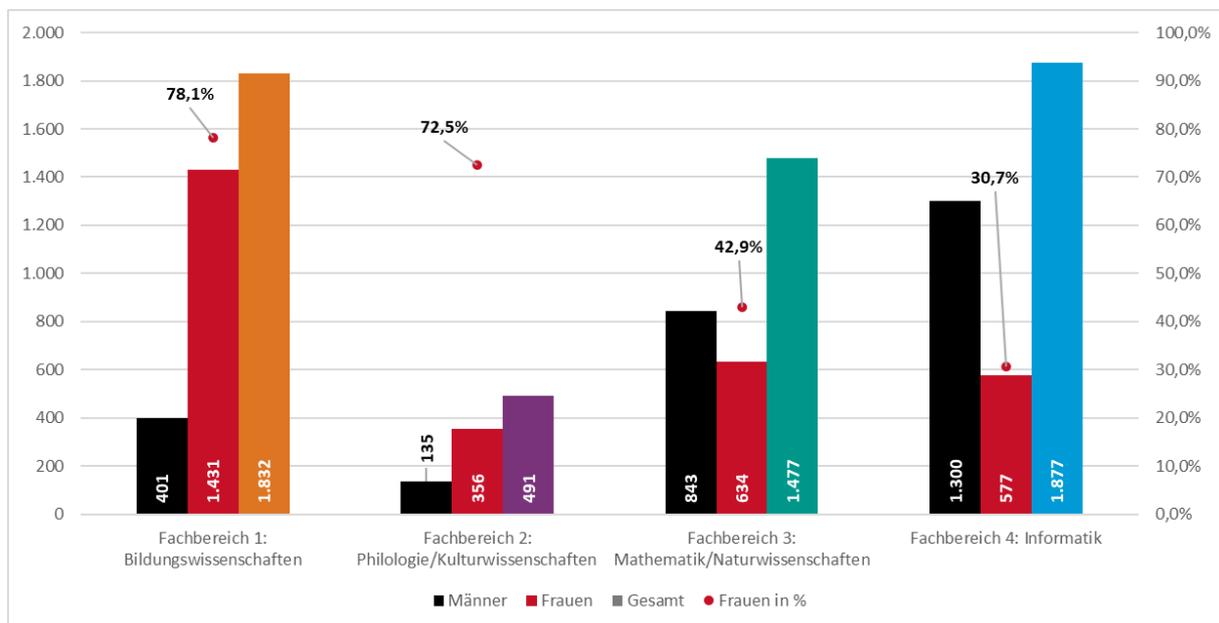


Abbildung 3: Geschlechterverteilung (Fälle) in den Fachbereichen am Campus Koblenz ohne lehrkräftebildende Studiengänge im Wintersemester 2021/2022 – absolute Zahlen sowie prozentualer Frauenanteil

2.1.2 Studierende der Erziehungswissenschaft und in lehrkräftebildenden Studiengängen

Daneben intensivierte sich in den letzten Jahren auch die Diskussion um die Steigerung von Männeranteilen in sozialen Berufen und im Lehramt für Grundschulen. Gesellschaftliche Arbeit soll so fairer verteilt und der female bias der Sorgearbeit abgebaut werden. Zudem betrachten einige Forschende und Pädagog*innen die fehlenden männlichen Vorbilder in den frühen Phasen der Erziehungs- und Schulbiographie mit Sorge. Die Steigerung von Männeranteilen in diesen im Schnitt niedriger entlohnten Arbeitsbereichen könnte darüber hinaus zumindest mittelbar auch den dort beschäftigten Frauen zugute kommen. Studien zeigen, dass das Lohnniveau in Bereichen mit einem Zulauf weiblicher Beschäftigter sinkt.¹² Vermutlich ist auch ein komplementärer Effekt erwartbar, also eine Steigerung des Lohnniveaus mit dem Zulauf von männlichen Beschäftigten. Die Förderung von Männern könnte also auch ein Beitrag zur Verringerung des gender pay gaps sein.

Der u.a. mit der Grundschulbildung sowie der Ausbildung von Erziehungswissenschaftler*innen befasste Fachbereich 1 zeigte im Wintersemester 2021/22 ein der Situation in den Fachbereichen 3 und 4 diametral entgegengesetztes Bild: Der Studentinnenanteil lag bei rund 73,5%, wobei der Anteil der Frauen sich noch deutlich auf knapp 79% erhöhte, wenn man die Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen aus der Betrachtung herausnimmt.

Fasst man die Studierenden im Bachelorstudiengang Pädagogik und im Masterstudiengang Erziehungswissenschaft zusammen, waren von insgesamt 553 Studierenden nur 102, d.h. rund 19%, männlich. Hier bestehen also Entwicklungspotenziale.

¹² Vgl. bspw. Felicitas Wilke (2018): Gehaltsunterschiede. Ungerechter Lohn verschwindet nicht, wenn mehr Frauen programmieren. in: Zeit Online. URL: https://www.zeit.de/arbeit/2018-06/gehaltsunterschiede-frauenberufe-loehne-gender-pay-gap?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.ecosia.org%2F (zuletzt aktualisiert 11.06.2023).

Die Studierendenanteile unter den lehrkräftebildenden Studiengängen noch differenzierter in den Blick zu nehmen, lohnt sich: Es ist zwar eindeutig, dass der Anteil weiblicher Studierender über alle lehrkräftebildenden Studiengänge hinweg höher war als der der Männer. Allerdings stiegen die Anteile von Studenten sukzessive mit der (vermeintlichen) Wertigkeit der Schulform und der damit einhergehenden später zu erwartenden besseren Besoldung sowie dem höheren gesellschaftlichen Ansehen: Waren es in der Grundschulbildung noch rund 82% Studentinnen, entfielen auf das Lehramt für berufsbildende Schulen nur noch rund 66% und auf das Lehramt für die Realschule plus sogar nur rund 62% Frauen. Die wenigsten Studentinnen fanden sich im Lehramt für Gymnasien: Hier betrug der Anteil weiblicher Studierender nur noch gut 55%¹³.

Zusammengefasst könnte eine höhere Anzahl an männlichen Pädagogik- und Grundschullehramtstudierenden wahrscheinlich zu einer gesellschaftlichen Aufwertung dieser Arbeitsbereiche führen, die sich auch positiv auf die dort tätigen Frauen auswirken würde. Aus diesem und den zuvor genannten Gründen sollte die Werbung um Einschreibungen männlicher Studierender in diese Studienfächer forciert werden. Allerdings bleibt zu beachten, dass erst die gesamtgesellschaftliche Aufwertung dieser Arbeitsfelder dazu führen wird, ihre Attraktivität auch für Männer zu erhöhen. Einen entsprechenden Diskurs im universitären Umfeld anzustoßen, ist die einzige Möglichkeit, wie dies von universitärer Seite beeinflusst werden kann.

2.1.3 Studierende der Philologien und der Kulturwissenschaften

Die meisten weiblichen Studierenden wies Fachbereich 2 auf. Das liegt vor allem darin begründet, dass ein Großteil der dort Eingeschriebenen einen Abschluss im Lehramt anstrebte (5.277 von insgesamt 5.716 Fällen, also rund 92%). Von den übrigen 439 Fällen entfiel knapp die Hälfte auf das Fach Kulturwissenschaft im B.A. oder im M.A., die andere Hälfte verteilte sich auf den Master Germanistik, Zweifach-Bachelor-Studierende, die das gesamte Fächerspektrum des Fachbereichs nutzten, sowie Zertifikatsstudierende.

Auch wenn die Geistes- und Kulturwissenschaften insgesamt als eher „weiblich“ gelten, zeigen sich in differenzierter Betrachtung doch auch hier noch fachspezifische Unterschiede. So waren etwa im Fach Geschichte nur rund die Hälfte der Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen Frauen.

2.2 Graduierte und Post-Graduierte, Promotionen und Habilitationen

2.2.1 Absolvent*innen

Die Absolvent*innenzahlen liegen nur für die akademischen Jahre 2019 bis 2021 vor, sprich: Die in der Folge referierten Zahlen reichen nur bis zum Sommersemester 2021. Aufgrund zu kleiner Fallzahlen ist aus Datenschutzgründen eine nach Studiengang und -abschluss differenzierte Auswertung nicht möglich. Insofern lassen sich für die Geschlechterverhältnisse unter den Absolvent*innen am Campus Koblenz nur weniger detaillierte Analysen vornehmen.

Insgesamt schlossen am Campus Koblenz im Prüfungsjahr 2019 1.581 Studierende ihr Studium ab, davon 1.045 Frauen (rund 66%). 2021 gab es bereits 1.748 Absolvent*innen, davon 1.197 Frauen (rund 68,5%). Neben einem Anstieg der Absolvierendenzahlen insgesamt, der sich mit dem sukzessiven Anstieg der Studierendenzahlen der letzten Jahre deckt, ist also zusätzlich auch ein Anstieg des Absolventinnenanteils zu verzeichnen. Bemerkenswert ist, dass der Anteil der Absolventinnen über dem Anteil an Studentinnen insgesamt liegt. Frauen scheinen also am Campus Koblenz einen höheren Studienerfolg zu erzielen als Männer.

¹³ Alle genannten Zahlen fassen Studierende im B.Ed. und im M.Ed. zusammen.

Mit Blick auf die große Fallzahl an Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen ist es nicht weiter verwunderlich, dass ein Gros der Studien 2021 mit dem Bachelor bzw. dem Master of Education abgeschlossen wurde. Der Frauenanteil lag hier mit rund 76% unter dem Anteil an weiblichen Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen insgesamt (82%). Dafür gibt es wahrscheinlich unterschiedliche Gründe, die zu untersuchen lohnenswert wäre. Im gesamten Betrachtungszeitraum unterscheidet sich der Anteil der Absolventinnen im B.Ed. und im M.Ed. nicht signifikant (76,7% und 76,5%), was darauf zurückzuführen ist, dass ein B.Ed.-Abschluss nicht in das Berufsbild „Lehramt“ einmündet und es somit notwendig ist, einen Masterstudiengang anzuschließen, um sich für ein Referendariat zu qualifizieren.

Absolventinnen mit anderen Studienabschlüssen (B.A./B.Sc., M.A./M.Sc., M.Eng., Diplom, Magister/Magistra) machten nur rund 37% der Graduierten aus, wobei hier ein deutlicher Trend zu verzeichnen ist: Bei den Bachelorabschlüssen lag der Frauenanteil bei rund 50%, bei den übrigen, höherwertigen Studienabschlüssen nur noch bei rund 31%. Wo die Bachelorabsolventinnen verbleiben, ist dabei unklar. Absolvent*innenbefragungen deuten darauf hin, dass die Aufnahme eines Masterstudiums an einer anderen Universität ungefähr die gleiche Wahrscheinlichkeit aufweist wie der Einstieg ins Berufsleben.

2.2.2 Post-Graduierte und Promotionen

Wie im gesamten Land nahmen auch am Campus Koblenz der Universität Koblenz-Landau die Frauenanteile mit aufsteigender wissenschaftlicher Qualifikation stetig ab. Ganz wie im bundesdeutschen Schnitt¹⁴ bestand die sogenannte leaky pipeline, also der Moment, in dem ein deutlicher Rückgang des Anteils weiblicher Personen zu verzeichnen ist, beim Übergang vom Studium zur Promotion: Obwohl 67,5% der Masterabsolvent*innen am Campus Koblenz weiblich waren, fanden sich unter den insgesamt 324 Promovierenden nur noch 48% Frauen (156).

¹⁴ Vgl. 1) Neueinschreibungen: Statistisches Bundesamt (2022): Korrektur: Studienanfängerinnen und -anfänger 2021 um 4 % niedriger als im Vorjahr. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_106_213.html (zuletzt aktualisiert 11.06.2023); 2) Studierende: Statistisches Bundesamt (2022): Anzahl der Studierenden an Hochschulen in Deutschland nach Geschlecht in den Wintersemestern von 2002/2003 bis 2022/2023. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1083380/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen-nach-geschlecht/> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023); 3) Bachelorabschlüsse, Masterabschlüsse, Abgeschlossene Promotionen: Statistisches Bundesamt (2022): Zusammengefasste Abschlussprüfungen nach Geschlecht, Nationalität und Durchschnittsalter. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/bestandenepruefungen-gruppen.html> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023); 4) Promovierende: Statistisches Bundesamt (2021): Bildung und Kultur. Statistik der Promovierenden. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501207004.pdf;jsessionid=44B956D0151CF51B72472772312FA7CE.live712?_blob=publicationFile (zuletzt aktualisiert 11.06.2023); 5) Habilitationen: Statistisches Bundesamt (2022): Frauenanteil an den Habilitationen an deutschen Hochschulen von 2000 bis 2021. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/723131/umfrage/frauenanteil-an-den-habilitationen-an-deutschen-hochschulen/> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023); 6) Professuren: Statistisches Bundesamt (2022) Personal an Hochschulen: Deutschland, Jahre, Personalgruppen nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht. URL: <https://www.genesis.destatis.de/genesis/online?sequenz=tabelleErgebnis&selectionname=21341-0001&sachmerkmal=PERGR2&sachschluessel=PERS-WK-01.PERS-WK-HB-01.PROF-01.DOZ-02.MTRB-WISS-01.LHR-BES-01#abreadcrumb> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023). Die Daten des Statistischen Bundesamts unterscheiden nicht zwischen W2- und W3-Professuren.

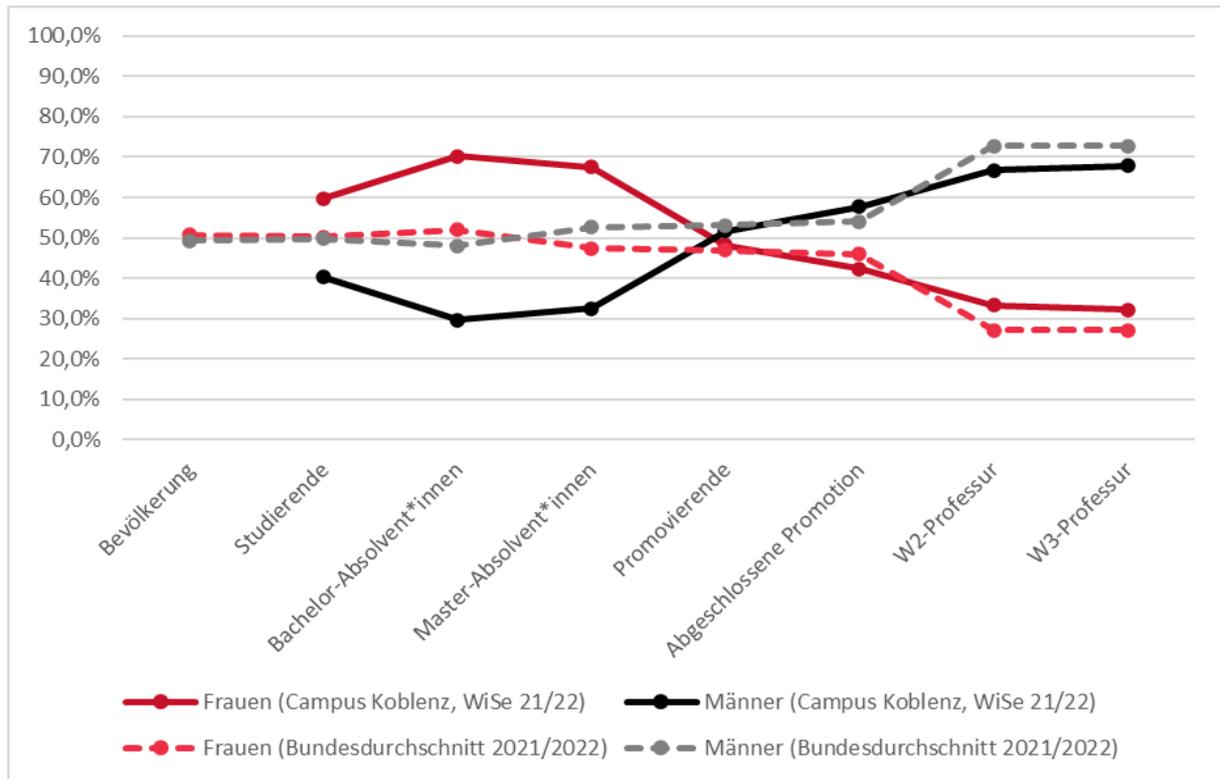


Abbildung 4: Frauen nach akademischer Laufbahn: Geschlechterverhältnis in verschiedenen Qualifikationsstufen am Campus Koblenz im Wintersemester 2021/2022 im Vergleich zum Bundesdurchschnitt

Dabei sind deutliche Unterschiede zwischen den Fachbereichen festzustellen: Im Fachbereich 1 waren von insgesamt 86 Promovierenden 66 (rund 77%), im Fachbereich 2 von 61 Promovierenden 38 (gut 62%) weiblich, im Fachbereich 3 entschieden sich insgesamt 70 Personen für eine Promotion, davon 29 Frauen (41%), und im Fachbereich 4 arbeiteten zum Stichtag Wintersemester 1/22 107 Personen

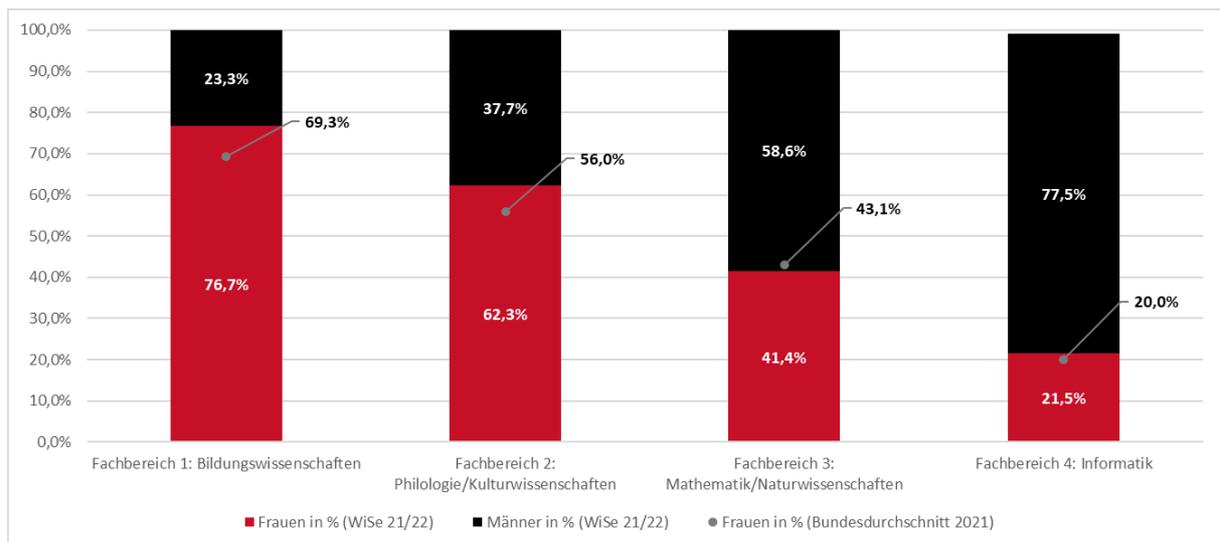


Abbildung 5: Frauen- und Männeranteil an den Promotionen am Campus Koblenz im Wintersemester 2021/2022 im Vergleich zum jeweiligen Bundesdurchschnitt

an ihrer Promotion, davon nur 23 Frauen (gut 21%).¹⁵ Bis auf Fachbereich 3 wiesen alle Fachbereiche im Vergleich zum Bundesschnitt einen höheren Frauenanteil auf.¹⁶

Korreliert man diese Zahlen mit den Studierendenzahlen, fällt auf, dass sich die Frauenanteile auf dem Weg vom Studium zur Promotion in allen Fachbereichen verringert haben – abgesehen von Fachbereich 1, der im Gegenteil bei den Promovierenden sogar einen Anstieg der Frauenanteile von 73,5% (Studentinnen) auf 76,7% (Promovendinnen) verzeichnete. In den akademischen Jahren 2019 bis 2021 waren von insgesamt 11 Promovierten 7 Frauen (64%).

Der stärkste Rückgang an Frauen mit steigender Qualifikationsstufe ist in Fachbereich 4 zu beobachten: Hier sank der Anteil weiblicher Personen von rund 35% unter den Studierenden auf nur noch rund 21% unter den Promovierenden. Dieser Wert liegt auch deutlich unter dem Frauenanteil der Fachstudierenden ohne die lehrkräftebildenden Studiengänge (31%). Im Betrachtungszeitraum wurden im Fachbereich 4 40 Promotionen abgeschlossen, davon 9 von Frauen (23%).

Der ebenfalls deutliche Abfall der Promovierenden-Zahlen im Fachbereich 2 (von rund 75% Frauenanteil unter den Studierenden auf rund 62% weibliche Promovierende) erklärt sich möglicherweise schon aus der Tatsache, dass die Berufsaussichten im Lehramt auch ohne Promotion erfolgversprechend sind und im Lehramt neben einer höheren Beschäftigungssicherheit auch Familienarbeit und Beruf besser miteinander vereinbar sind. Promoviert wurden im selben Zeitraum 20 Personen, davon zwölf Frauen (60%).

Zuletzt sanken auch im Fachbereich 3 die Zahlen signifikant von rund 53% Studentinnen auf nur noch 41% Promovendinnen; hier entspricht der letztgenannte Wert allerdings dem Frauenanteil unter den Studierenden außerhalb der lehrkräftebildenden Studiengänge im Fachbereich. Erfreulich ist ebenfalls, dass hier im genannten Zeitraum unter den 24 promovierten Personen 16 Frauen (67%) waren. Mit zwei Dritteln lag ihr Anteil in diesem Zeitraum deutlich über dem durchschnittlichen Anteil von zur gleichen Zeit promovierenden Frauen im Fachbereich.

2.2.3 Habilitierende und Habilitationen

Aussagen über die Habilitierenden am Campus Koblenz zu treffen ist schwierig – für die verschiedenen Fachbereiche sind aufgrund der verschiedenen Regelungen in den Habilitationsordnungen keine (vergleichbaren) Zahlen verfügbar – und wären daher auch nicht sehr aussagekräftig. Das ist besonders darin begründet, dass nur ein Bruchteil der Habilitierenden die Habilitationsabsicht offiziell angibt – eine Erhebungsinstanz wie der Promotionsausschuss existiert nicht an allen Fachbereichen –, aber auch in der großen Ausdifferenzierung habilitationsadäquater Leistungen. Letzteres macht die einfache Zählung der Habilitierenden mit Blick auf Gleichstellungsanalysen schwierig. Dennoch soll nicht unerwähnt bleiben, dass sich in den akademischen Jahren 2019 bis 2021 am gesamten Campus vier Personen habilitiert haben, darunter keine Frau. Etwas besser sieht es im Wintersemester 2021/22 unter den Juniorprofessuren aus: Hier findet sich immerhin ein Frauenanteil von 20%, der im Sommersemester 2022 sogar auf 25% stieg.

¹⁵ Zusammengefasst sind hier alle Personen, die vor dem oder im betrachteten Zeitraum Sommersemester 2019 bis Wintersemester 2021/22 als Promovierende vom jeweiligen Dekanat angenommen worden waren und ihre Promotion vor dem Wintersemester 2021/22 noch nicht abgeschlossen hatten.

¹⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (2022): Bildung und Kultur. Statistik der Promovierenden 2021. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/promovierendenstatistik-5213501217004.pdf?__blob=publicationFile (zuletzt aktualisiert 11.06.2023).

2.2.4 Zusammenfassung und Prognose vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells

Der vom Sommersemester 2019 bis zum Wintersemester 2021/22 stabile Anteil von männlichen Studierenden von rund 40% stand einem sinkenden Anteil von Männern unter den Absolvent*innen gegenüber (WiSe 2021/22: 32,5%). Damit standen die Absolventen- und Studentenzahlen am Campus Koblenz in einem ähnlichen Verhältnis wie im Bund (39,5% Absolventen vs. 49,9% Studenten). Die daraus ableitbaren Schwierigkeiten männlicher Studierender, ihre Studien zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen, sind also eher nicht auf spezifische Umstände vor Ort zurückzuführen, sollten aber genauer untersucht werden. Selbiges gilt für die Gründe, die hinter dem im Vergleich mit den nicht-lehrkräftebildenden Bachelorabsolventinnen deutlichen Verlust von Frauen, die in Koblenz einen nicht-lehrkräftebildenden Master abschlossen, liegen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund relevant, dass Frauen damit potenziell – sofern sie nicht an eine andere Hochschule gewechselt haben – geringere Verdienste und eine geringere wirtschaftliche Unabhängigkeit als die männlichen Absolvent*innen in Kauf nähmen und der gender pay gap sich weiter verstetigen würde.

Die Verluste an weiblichen Postgraduierten beim Übergang in die Qualifikationsstufe „Promotion“ sind vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells besonders bedauerlich; hier besteht an der Universität Koblenz Handlungsbedarf, der auf einer gründlichen Analyse der Motive für die Entscheidung gegen eine Promotion in den betroffenen Fachbereichen aufbauen sollte. Festzuhalten ist: Wie im Bund wird sich bei einer Fortschreibung dieses vom Sommersemester 2019 bis Wintersemester 2021/22 am Campus Koblenz entstandenen Trends auch an der Universität Koblenz eine „gläserne Decke“ finden, die ihre Wirkung schon beim Übergang vom Studium in die Promotion entfaltet. In der Laufzeit dieses Berichts strebt die Universität Koblenz daher eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Promovierenden in Fachbereich 4 um 3% an. Im Sinne des Kaskadenmodells wird zudem angestrebt, die Zahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen in den Fachbereichen 1 und 2 an die Geschlechterrelation unter den Promovierenden anzugleichen.

Der Erfolg der Promovendinnen beim Abschluss der Promotion im Fachbereich 3 ist hingegen sehr erfreulich. Dafür strukturelle Gründe ausfindig zu machen ist allerdings schwierig; eine Übertragbarkeit etwaiger best practices auf die anderen Fachbereiche aufgrund der sehr unterschiedlichen Fächertraditionen nicht aussichtsreich. Statistisch betrachtet wird sich der Anteil der promovierten Frauen im Fachbereich zukünftig wahrscheinlich verringern und an das Geschlechterverhältnis unter den Promovierenden annähern. Für die Zukunft strebt die Universität an, den Anteil der promovierten Frauen nicht unter den der promovierenden Frauen fallen zu lassen.

Dass in Koblenz nur Männer eine Habilitation abgeschlossen haben, ist auch jenseits jeder Ausdifferenzierung habilitationsadäquater Leistungen höchst unbefriedigend. Auch unter Einbezug des Anstiegs des Anteils weiblich besetzter Juniorprofessuren kann auf dieser Qualifikationsstufe von einer Gleichstellung der Geschlechter keine Rede sein. Die Förderung von Habilitandinnen, weiblichen Post-Docs und Juniorprofessorinnen ist daher für alle an der Universität Koblenz vertretenen Fächer angezeigt.

2.3 Wissenschaftlicher Dienst

Unter die Bezeichnung „wissenschaftlicher Dienst“ fallen die Beschäftigten (ab EG 13) und Beamt*innen des höheren Dienstes (inkl. Professor*innen) an den Fachbereichen sowie Teile der Universitätsbibliothek Koblenz, der Institutionen, die in der Universität Koblenz-Landau mit ähnlichen Aufgaben betraut waren wie die Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen (früher: IWM, IPZ, KSB), des Präsidialamts, von weiteren Projekten sowie des im Wintersemester 2021/22 noch bestehenden Gemeinsamen Hochschulrechenzentrums.

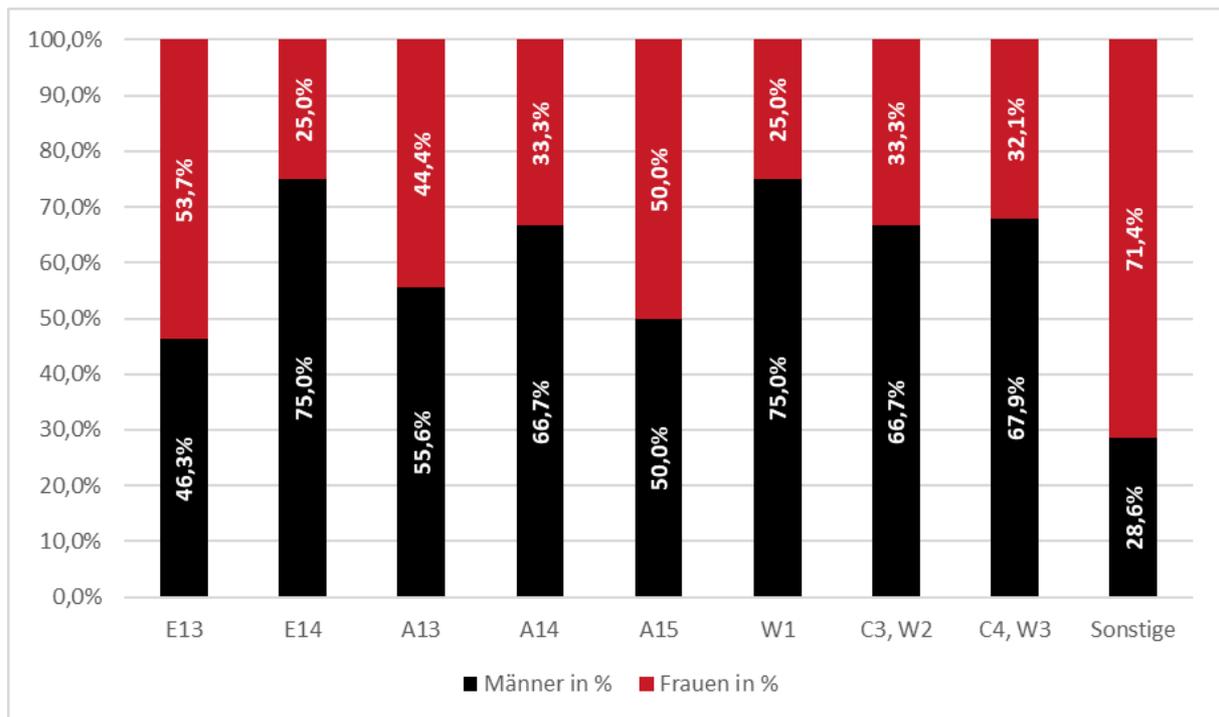


Abbildung 6: Geschlechterverteilung im wissenschaftlichen Dienst nach Besoldungsgruppen im Wintersemester 2021/2022

Im Wintersemester 2021/22 waren am Campus Koblenz und dem Verwaltungsstandort Mainz insgesamt 440 Personen (SoSe 2019: 456) im wissenschaftlichen Dienst beschäftigt, davon 221 weibliche (50,2%; SoSe 2019: 221/48,5%) und 219 männliche (49,8%; SoSe 2019: 235/51,5%). Das Geschlechterverhältnis hat sich im Vergleich zum Sommersemester 2019 leicht zugunsten der weiblichen Mitarbeitenden verschoben, ist aber weiterhin als paritätisch zu bezeichnen.¹⁷

Der Blick auf die Teilzeitbeschäftigten bestätigt diese Einschätzung (51,9% Frauen, 48,1% Männer), zeigt aber eine leichte Tendenz zu einer höheren Teilzeitquote bei den Mitarbeiterinnen. Das mag darin begründet sein, dass Frauen auch 2022 noch einen Großteil der familiären Sorgearbeit leisteten. Noch deutlicher wird es, wenn man die Beurlaubungen aufgrund von Elternzeit hinzuzieht: Von insgesamt 39 beurlaubten Personen waren am Campus Koblenz in diesem Semester 35 Frauen (87%), darunter überwiegend angestellte und kaum verbeamtete Mitarbeiterinnen sowie keine einzige Professorin.

Die Befristungsquote zeigt hingegen keine signifikanten Geschlechtereffekte: Mit 160 befristeten und nur 61 unbefristeten Verträgen lag die Quote der Dauerbeschäftigten unter den Frauen bei rund 38%, während von 219 Männern 89 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hatten, also rund 41%.

2.3.1 Akademische Mitarbeitende an den Fachbereichen

Akademische Mitarbeitende an den Fachbereichen waren und sind in Forschungsprojekten und/oder der Lehre tätig. Im Wintersemester 2021/22 waren dies 301 Personen (Köpfe), die je nach akademischer Vorbildung in E12 bis E14 bzw. A11 bis A15 eingruppiert waren. Sie stellten die größte Gruppe innerhalb des wissenschaftlichen Dienstes. Der Frauenanteil lag bei 52,5%. Im Vergleich zum Sommersemester 2019 gab es einen Zuwachs um 23 Personen; der Frauenanteil ist um knapp 3% gestiegen.

¹⁷ Diese und die folgenden Analysen beziehen sich, sofern Zahlen genannt werden, auf Köpfe, nicht VZÄ – nur so lassen sich Teilzeitarbeit, Befristungen etc. und Geschlecht sinnvoll miteinander korrelieren.

Auch hier zeigen sich teils deutliche fachbereichsspezifische Unterschiede. Während der Anteil entsprechender weiblicher Beschäftigter in den Fachbereichen 1 und 2 mit rund 72% (57 von 79 Personen) bzw. rund 64% (47 von 73 Personen) im Wintersemester 2021/22 recht hoch war und eine Unterrepräsentanz von männlichen Mitarbeitenden vorlag, herrschte im Fachbereich 3 Parität (40 von 80 Personen). Einzig Fachbereich 4 wies einen deutlichen Mangel an Mitarbeiterinnen auf: Ihr Anteil lag bei nur 18% (zwei von 11 Personen) und ist im Vergleich zum Sommersemester 2019 (23,6%) noch einmal um mehr als 5% gesunken. Im Gegensatz dazu sind die Frauenanteile in den Fachbereichen 1, 2 und 3 teils deutlich gestiegen.

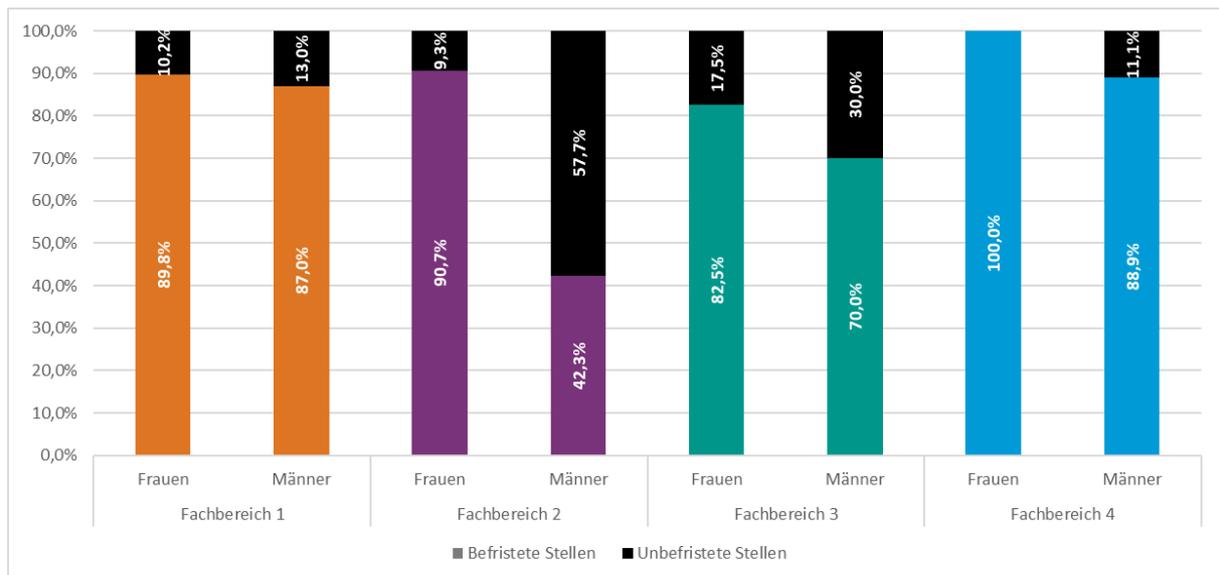


Abbildung 7: Prozentualer Anteil an befristeten und unbefristeten Stellen bei Mitarbeitenden im akademischen Mittelbau im Wintersemester 2021/2022

An allen Fachbereichen waren im akademischen Mittelbau mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt, zudem zeigte die Befristungsquote der weiblichen Beschäftigten abgesehen von Fachbereich 4 im Verhältnis zum Sommersemester 2019 eine steigende Tendenz: Am Fachbereich 1 waren in der Universität Koblenz-Landau 89,8% der Frauen befristet beschäftigt, am Fachbereich 2 90,7%, am Fachbereich 3 82,5% und am Fachbereich 4 sogar 100%. Die Befristungsquote der männlichen Beschäftigten war bis auf Fachbereich 1 (86,9%) an allen Fachbereichen signifikant niedriger; am niedrigsten an Fachbereich 2 mit nur 42,3% befristeten Verträgen der männlichen Beschäftigten, gefolgt von 70,0% an Fachbereich 3 und 88,9% an Fachbereich 4.

Zudem waren über die Fachbereichsgrenzen hinweg mehr Frauen als Männer in Teilzeit beschäftigt: 21% der verbeamteten Frauen, aber nur 19% der verbeamteten Männer arbeiteten in Teilzeit. Unter den insgesamt 139 angestellten Mitarbeiterinnen war die Teilzeitquote mit fast 65% naturgemäß noch deutlich höher; von 122 Männern arbeiteten hingegen nur rund 43% in Teilzeit.

Auch die differenzierte Betrachtung von verbeamteten vs. angestellten Mitarbeitenden offenbart Gendereffekte, die die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und den gender pay gap betreffen, denn Beamt*innen sind deutlich seltener befristet beschäftigt und können im Schnitt höhere Altersbezüge erwarten. Am Fachbereich 2 waren unter allen akademischen Mitarbeitenden 7% der Frauen und 10% der Männer verbeamtet. Deutlicher stellt sich der Unterschied an Fachbereich 3 dar, in dem 6% Beamtinnen 11% Beamten gegenüberstehen. Einzig im Fachbereich 1 sind anteilig mehr Frauen (11%) als Männer (4%) unter den akademischen Mitarbeitenden verbeamtet. Insgesamt ist die Beamt*innen-

quote an den Fachbereich 1, 2 und 3 bei ähnlichen Geschlechterverhältnissen seit dem Sommersemester 2019 in der Universität Koblenz-Landau leicht gesunken. Die Daten aus Fachbereich 4 können aufgrund der geringen Verbeamtungsquote von rund 3% nicht weiter sinnvoll analysiert werden.

2.3.2 Professuren

Im Wintersemester 2021/22 waren am Campus Koblenz insgesamt 77 Professuren (C3, C4, W2 und W3) besetzt, davon 25 mit Frauen und 52 mit Männern. Der Professorinnen-Anteil lag bei 32,5%. Im Sommersemester 2019 waren von 88 Professuren noch 31, d.h. 35,2%, weiblich besetzt.¹⁸ Damit lagen die Frauenanteile im gesamten Betrachtungszeitraum unter Parität, aber deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt¹⁹.

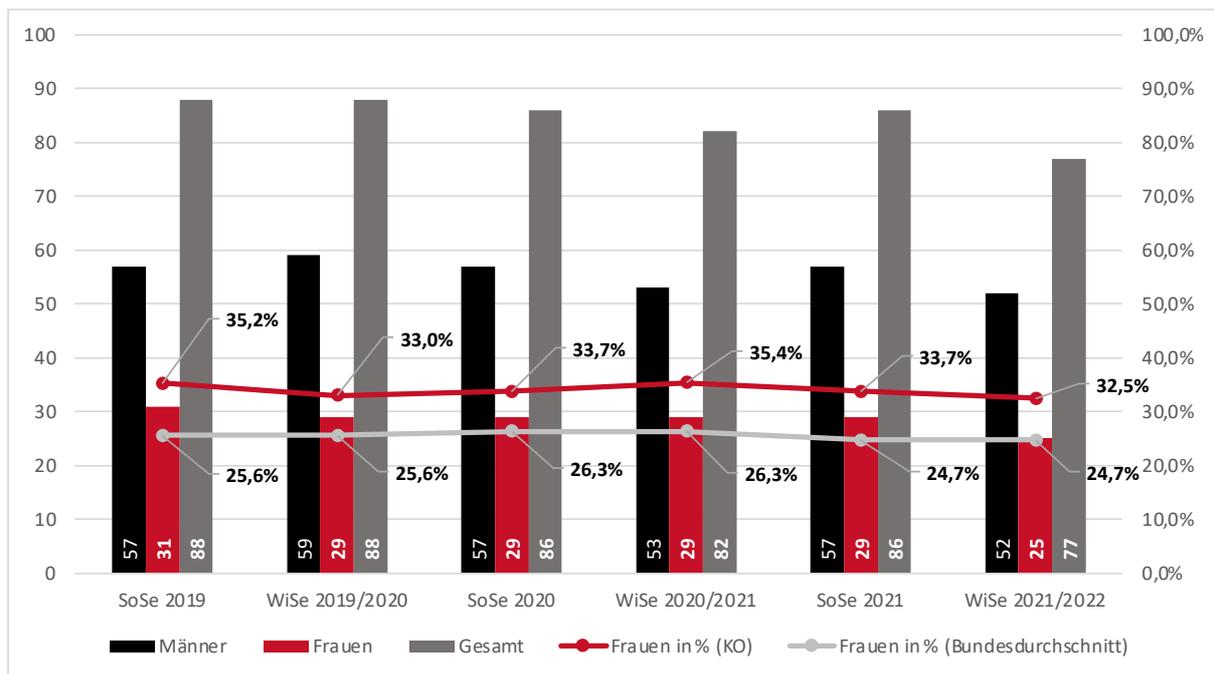


Abbildung 8: Geschlechterverteilung bei den Professuren am Campus Koblenz – absolute Zahlen sowie prozentualer Frauenanteil im Vergleich zum jeweiligen Bundesdurchschnitt

Auch auf dem Feld der Professuren gab es deutliche fachbereichsspezifische Unterschiede. Zwar herrschte an keinem der Fachbereiche Geschlechterparität. An den Fachbereichen 3 und 4 waren Frauen aber sogar stark unterrepräsentiert: Während Fachbereich 4 immerhin noch mehr als ein Viertel seiner Professuren mit Frauen besetzt hatte (27,8%), waren es in Fachbereich 3 nur rund 11%. Allerdings sind die Anteile seit dem Sommersemester 2019 in beiden Fachbereichen leicht gewachsen.

¹⁸ Der Unterschied von 88 Professuren im Sommersemester 2019 und 77 Professuren im Wintersemester 2021/22 elf besetzten Professuren erklärt sich aus der wegen der Trennung der Universität Koblenz-Landau erfolgten Stellenbesetzungssperre (Mitte 2019–Ende 2020).

¹⁹ Vgl. 1) für 2019/20: Statistisches Bundesamt (2022): Anzahl der hauptberuflichen Professoren und Professorinnen an deutschen Hochschulen von 1999 bis 2021. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023) und 2) für 2021: Bundeszentrale für politische Bildung (2021): Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. URL: https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021.pdf;jsessionid=E013B51820DF3088CB8FDC02C6F72390.live711?_blob=publicationFile (zuletzt aktualisiert 11.06.2023).

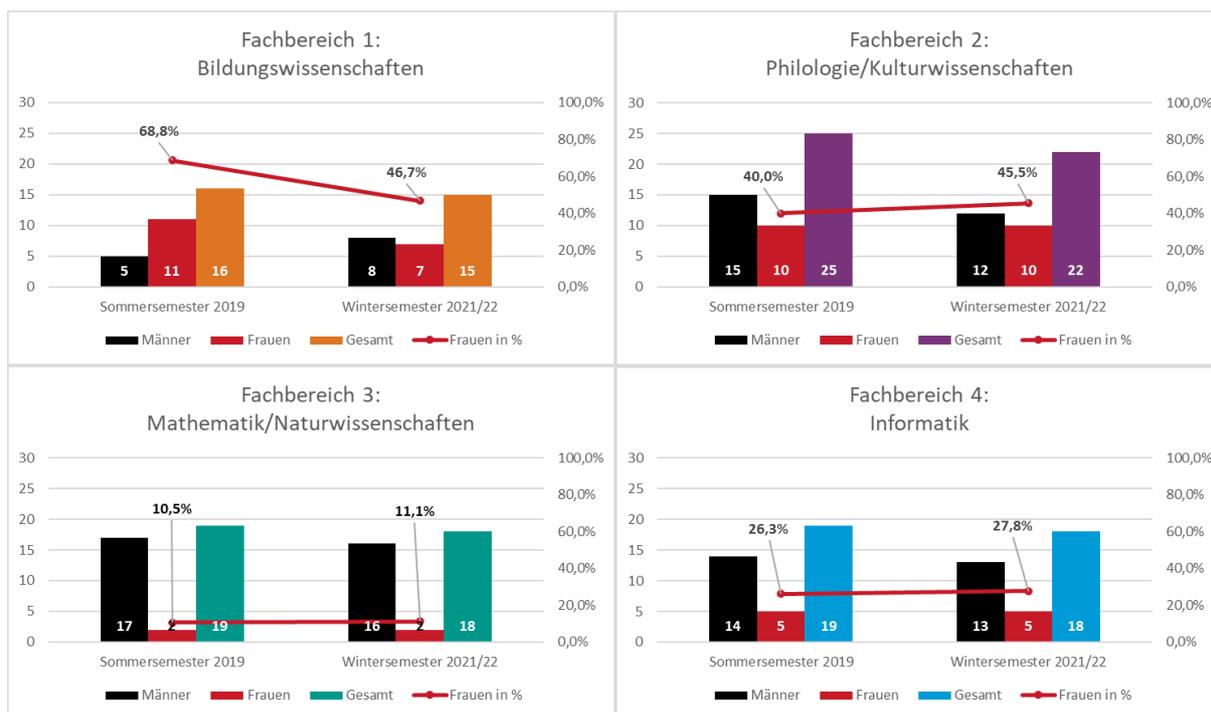


Abbildung 9: Professor*innenanteile in den Fachbereichen am Campus Koblenz im Sommersemester 2019 und im Wintersemester 2021/2022

Dies erklärt sich aus zwischenzeitlich abgeschlossenen Verfahren, die zur Berufung von Frauen führten, sowie der Pensionierung von Jahrgängen mit historisch bedingten überdurchschnittlichen Männeranteilen. Fachbereich 2 verlor im Betrachtungszeitraum drei männliche Professuren, sodass der Frauenanteil um 5,5% stieg, ohne dass eine Professorin hinzukam. Dass der Frauenanteil an den Professuren gegenüber 2019 insgesamt abgenommen hat, ist aber vor allem auf den starken Rückgang an weiblich besetzten Professuren im Fachbereich 1 zurückzuführen: Deren Anteil lag im Sommersemester 2019 mit rund 69% mehr als 20% höher als im Wintersemester 2021/22.

Auf den ersten Blick scheint sich im Vergleich zum Sommersemester 2019 die Zahl der Professorinnen auf höherwertigen Stellen verbessert zu haben, sank doch der Anteil an weiblich besetzten C3- und W2-Professuren auf 33,3%, während der Frauenanteil unter den C4- und W3-Professuren auf 32,1% anstieg. Beide lagen damit im Wintersemester 2021/22 ungefähr auf dem Niveau der Professorinnenanteile insgesamt. Allerdings ist dies nur darauf zurückzuführen, dass in der niedrigeren Besoldungsgruppe Frauen, in der höheren Männer ausschieden, und nicht daran, dass mehr höherwertige Professuren mit Frauen besetzt wurden.

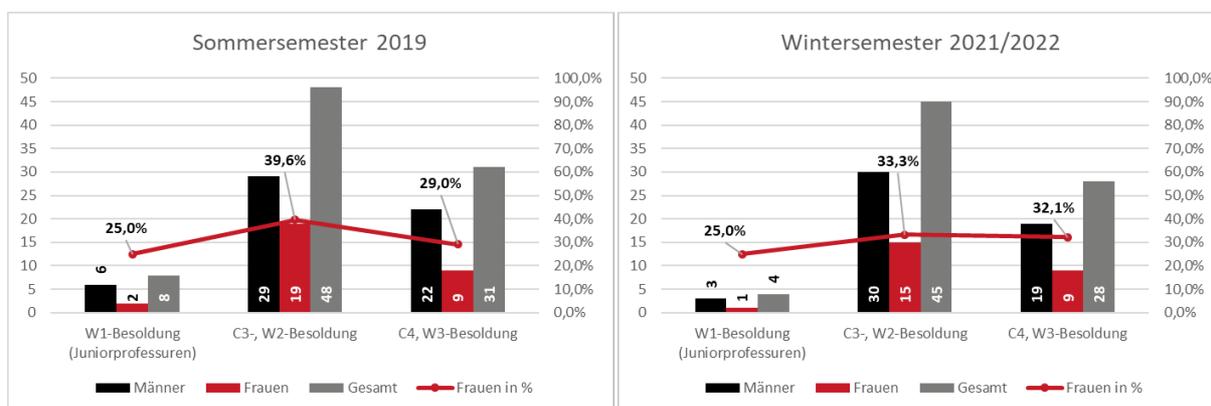


Abbildung 10: Professuren nach Geschlecht und Besoldung am Campus Koblenz im Sommersemester 2019 und im Wintersemester 2021/2022

2.3.3 Mitarbeitende in anderen Organisationseinheiten

Die akademischen Mitarbeitenden, die nicht an den Fachbereichen beschäftigt waren und deren Aufgaben nicht oder nur zu einem geringen Anteil Forschungs- und/oder Lehraufgaben umfassten, zählten im Wintersemester 2021/22 62 Personen (Köpfe). 24 der Beschäftigten waren männlich (38,7%), 38 weiblich (61,3%). Die Befristungsquote unter den weiblichen Beschäftigten lag bei 50%, unter den männlichen Beschäftigten bei 41,7%. Rund 12,5% der Männer und 53,5% der Frauen waren in Teilzeit beschäftigt.

Im Vergleich zum Sommersemester 2019 ist die Zahl der akademischen Mitarbeitenden (Männer: 41%, Frauen: 59%) in den genannten Bereichen um 17 gesunken, weil große Teile der befristeten akademischen Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere durch die fortschreitende Umsetzung des Zukunftsvertrages, in unbefristete Arbeitsverhältnisse als Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV) umgewandelt wurden. Der Vergleich von Befristungs- und Teilzeitquote im Sommersemester 2019 mit der im Wintersemester 2021/22 ist daher nur bedingt aussagekräftig.

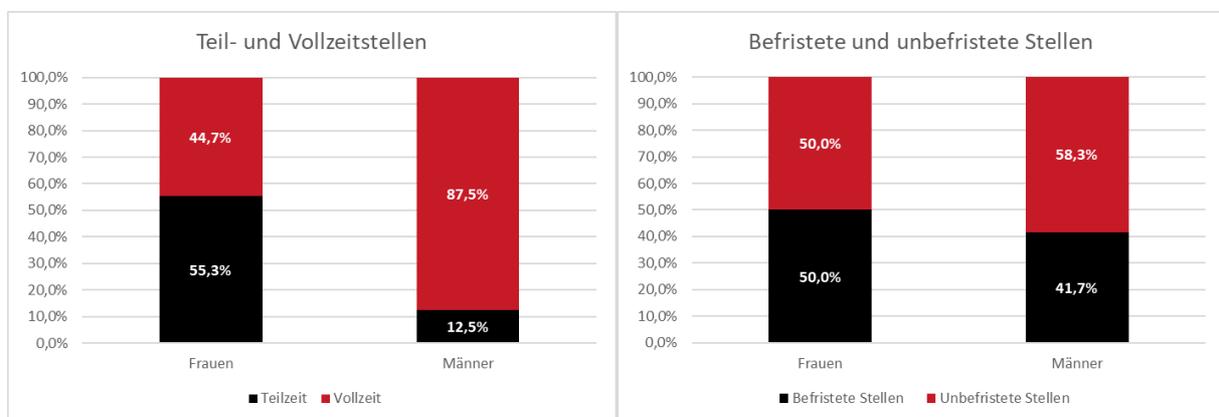


Abbildung 9: Prozentualer Anteil an Teil- und Vollzeit- bzw. befristeten und unbefristeten Stellen von Mitarbeitenden im sonstigen wissenschaftlichen Dienst im Wintersemester 2021/2022

2.3.4 Zusammenfassung vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells

Im akademischen Mittelbau war im Wintersemester 2021/22 über die Fachbereichsgrenzen hinweg nahezu Geschlechterparität erreicht. Auf Fachbereichsebene traf das allerdings nur für Fachbereich 3

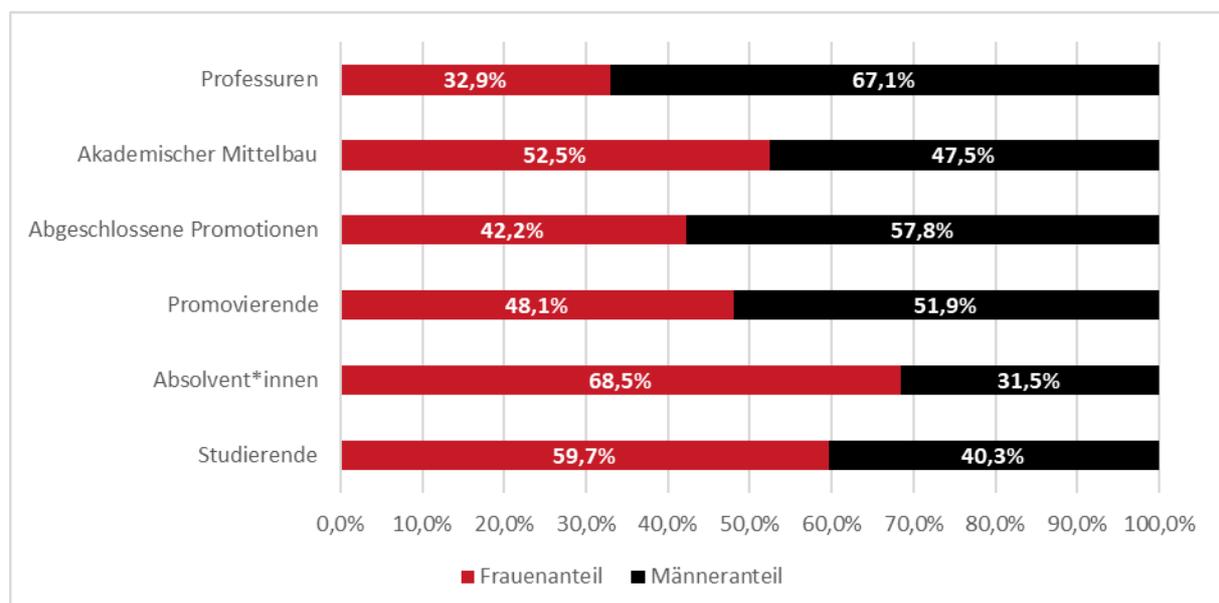


Abbildung 10: Kaskadenmodell nach § 4 Abs. 10 HochSchG RLP im WX 2021/2022 am Campus Koblenz

zu – an den Fachbereichen 1 und 2 gab es teils deutliche Unterrepräsentanzen von männlichen, an Fachbereich 4 eine noch erheblichere Unterrepräsentanz von weiblichen Beschäftigten.

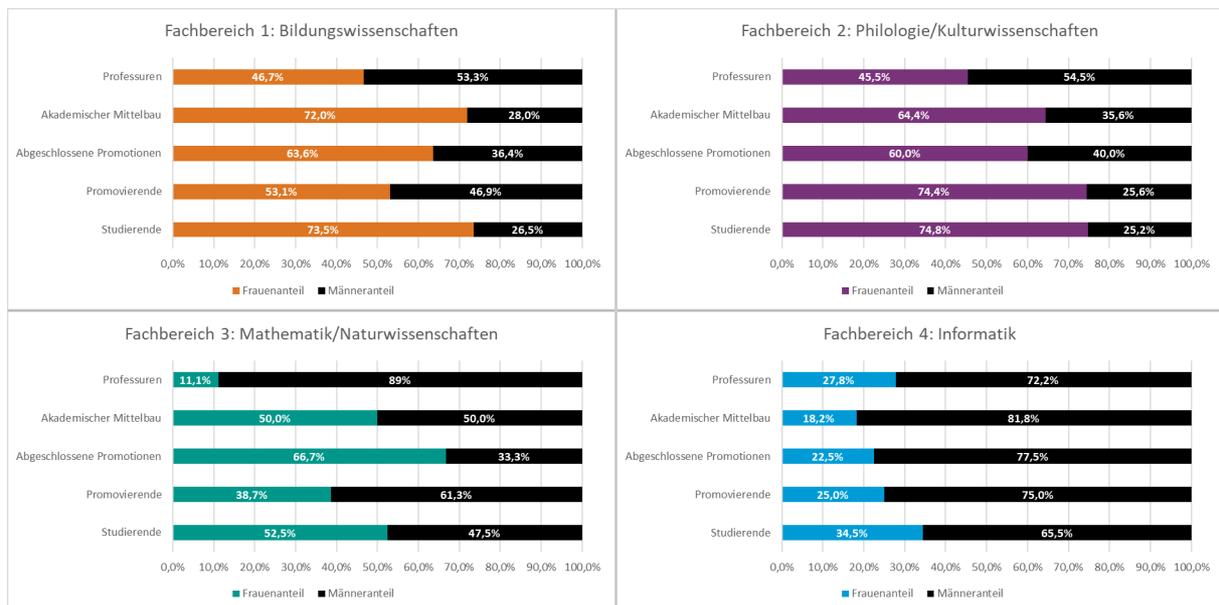


Abbildung 11: Kaskadenmodell nach § 4 Abs. 10 HochSchG RLP im WX 2021/2022 in den Fachbereichen

Insofern davon auszugehen ist, dass der Weg zur Professur häufig über eine Beschäftigung im Mittelbau führt, kann das Kaskadenmodell auch auf das Verhältnis Studierende – angestellte Mitarbeitende ausgeweitet und dahingehend interpretiert werden. Vor diesem Hintergrund sind die höheren Frauenanteile in den Fachbereichen 1 und 2 im Vergleich zum Anteil der dort studierenden Frauen nicht auffällig. Im Gegenteil: In Fachbereich 1 lag der Frauenanteil an den akademischen Mitarbeitenden mit rund 72% nur etwas unter dem entsprechenden Studentinnenanteil. Für Fachbereich 2 ist die Differenz zwischen Studentinnen- und Mitarbeiterinnenanteil mit rund 6% signifikant.

In den Fachbereichen 3 und 4 ergibt sich ein ähnliches Bild: Im Verhältnis zu seinem Studentinnenanteil sinkt der Frauenanteil in Fachbereich 3 bei den Mitarbeitenden um 2,5%. Fachbereich 4 verzeichnet mit einem Verhältnis von 34,5% Studentinnen zu 18% Mitarbeiterinnen den deutlichsten Unterschied. Betrachtet man zusätzlich die Professorinnen-Anteile als höchstmögliche Karrierestufe, so verloren die Fachbereiche 1 und 2 je nach Berechnungsgrundlage (Promotionen, akademische Mitarbeitende) zwischen 15% und 30% Frauen. Die mit Abstand stärksten Verluste beim Übergang von weiblichen Promovierten bzw. akademischen Mitarbeitenden zeigte Fachbereich 3: Hier lässt sich der Rückgang des Frauenanteils je nach Berechnungsgrundlage auf fast 40% bis 55% beziffern. In Fachbereich 4 hingegen sind anteilig deutlich mehr Frauen unter den Professuren als unter den Promovierten und akademischen Mitarbeitenden, zwischen rund 5% und knapp 10%.

Die Auswertung der entsprechenden Daten zeigte darüber hinaus, dass weibliche Mitarbeitende aller vier Fachbereiche häufiger befristet und zudem häufiger in Teilzeit beschäftigt waren als ihre männlichen Kollegen. Es befanden sich im Wintersemester 2021/22 an drei von vier Fachbereichen mehr Frauen als Männer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Auch diesem Trend muss – außerhalb der Qualifikationsphase und der Drittmittelbeschäftigung – entgegengewirkt werden.

2.4 Nichtwissenschaftlicher Dienst

Am Campus Koblenz sowie am Verwaltungsstandort Mainz waren im Wintersemester 2020/21 243 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung (MTV), dem sogenannten „nichtwissenschaftlichen Dienst“, beschäftigt (SoSe 19: 228), davon 171 Frauen (rund 70,4 %; SoSe 19: 157/68,9%) und 72 Männer (rund 29,6%; SoSe 19: 71/31,1%).

Der größte Teil dieser Beschäftigten arbeitete in den Abteilungen 2 bis 5 (92 Personen). In den Fachbereichen 1 bis 4 waren 55 Personen als MTV beschäftigt. Aus Datenschutzgründen und aus Gründen der Vergleichbarkeit mit der Beschäftigtenstruktur der Universität Koblenz werden die direkt für die Hochschulleitung Tätigen sowie die sonstigen Einheiten (Universitätsbibliothek, IT-Dienste, Institut für Wissensmedien (IWM), Interdisziplinäres Promotions- und Postdoc-Zentrum (IPZ), Kompetenzzentrum für Studium und Beruf (KSB), Ruanda-Zentrum, Zentrum für Lehrerbildung (ZfL), Zentrales Institut für Scientific Entrepreneurship & International Transfer (ZifET), ZFUW etc.) zusammengefasst. Insgesamt waren dort zum Stichtag 96 Personen beschäftigt.

Wie bereits für den wissenschaftlichen Dienst lässt sich auch für den nichtwissenschaftlichen Dienst eine hohe Teilzeitquote unter den weiblichen Beschäftigten konstatieren: Sie liegt bei rund 68,4% (SoSe 19: 63,0%). Im Unterschied dazu waren nur rund 19,4% der männlichen Mitarbeitenden in Teilzeit tätig (SoSe 19: 0%). Auch hier könnte die ungleiche gesellschaftliche Verteilung der Sorgearbeit die Teilzeitquote der Frauen beeinflussen.

Die Befristungsquote zeigt – anders als im wissenschaftlichen Dienst – nur einen leichten Geschlechtereffekt: Frauen waren nur zu 3% häufiger befristet beschäftigt als Männer.

2.4.1 Abteilungen 2-5

In den Abteilungen 2 bis 5 lag der Frauenanteil unter den Beschäftigten im Wintersemester 2021/22 bei 63%. Von insgesamt 58 Frauen waren nur drei verbeamtet (rund 5%); die Verbeamtungsquote unter den 34 männlichen Beschäftigten lag hingegen bei rund 27% (9 Personen).

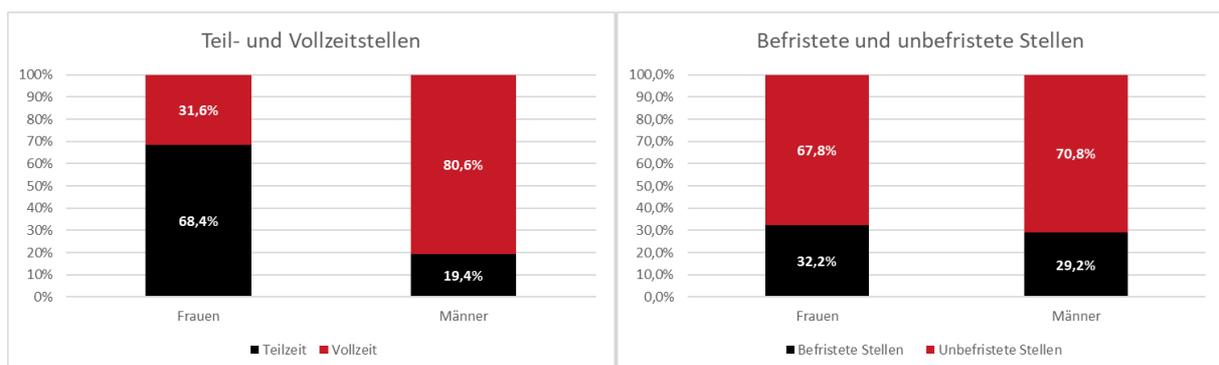


Abbildung 12: Prozentualer Anteil an Teil- und Vollzeitstellen bzw. befristeten und unbefristeten Stellen bei Mitarbeitenden (Köpfe) im nicht-wissenschaftlichen Dienst im Wintersemester 2021/2022

Hierin spiegelt sich die Führungsstruktur der Abteilungen wider: Alle Abteilungsleitungen der Universität Koblenz-Landau waren mit Männern besetzt. Auch auf Ebene der Referatsleitungen gab es keine Parität: Von 14 Referatsleitungen in den genannten Abteilungen waren nur vier – rund 28,6% – mit Frauen besetzt.

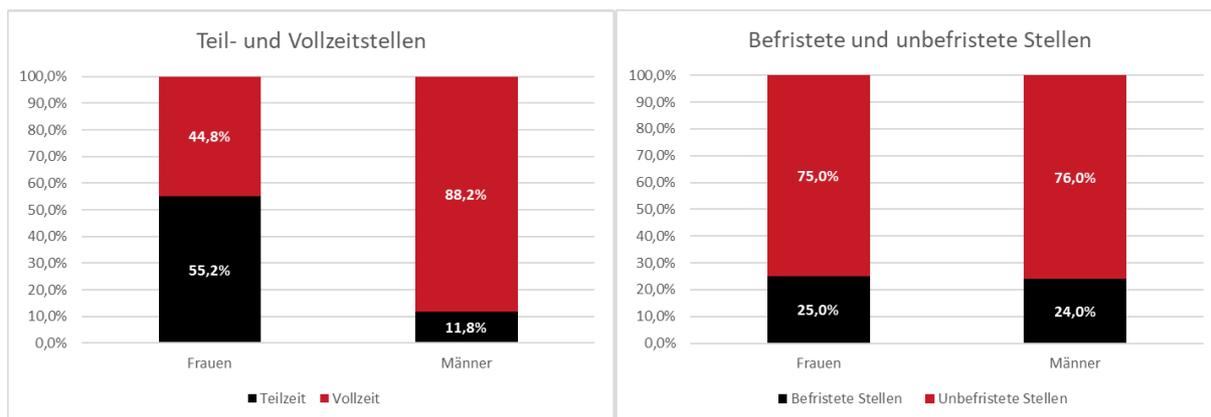


Abbildung 13: Prozentualer Anteil an Teil- und Vollzeitstellen bzw. befristeten und unbefristeten Stellen bei Mitarbeitenden im nicht-wissenschaftlichen Dienst der Abteilungen 2-5 im Wintersemester 2021/2022

Unter den Angestellten fanden sich rund 66% Frauen (55 von 83 Personen), davon waren 18 (rund 33%) in E3 bis E8 und 37 (rund 66%) in E9 bis E14 eingruppiert. Die Befristungsquote unter den Frauen lag mit 25% ungefähr auf gleicher Höhe wie die der Männer (24%). Allerdings arbeiteten auch in den Abteilungen der Verwaltung signifikant mehr Frauen (rund 58%) als Männer (rund 14%) in Teilzeit.

2.4.2 Fachbereiche 1-4

In den Fachbereichen 1 bis 4 waren im Wintersemester 2021/22 48 Frauen (rund 87%) und sieben Männer (rund 13%) als MTV beschäftigt. Es gab in diesem Bereich grundsätzlich keine verbeamteten Mitarbeitenden. 40 Personen waren in E5 bis E8 eingruppiert, davon 38 Frauen (95%) – in den Fachbereichen wird diese Gruppe von den Beschäftigten in den Institutssekretariaten dominiert, die alle-samt weiblich besetzt sind. Von den 15 höher, d.h. in E9 bis E13, eingruppierten Beschäftigten waren zehn weiblich (rund 67%).

Die Befristungsquote unter den weiblichen Angestellten lag bei rund 19%; von den männlichen Angestellten waren rund 29% befristet beschäftigt. Von 48 Frauen arbeiteten 39 (rund 81%) in Teilzeit, bei den Männern lag die Teilzeitquote im Vergleich bei nur rund 14%.

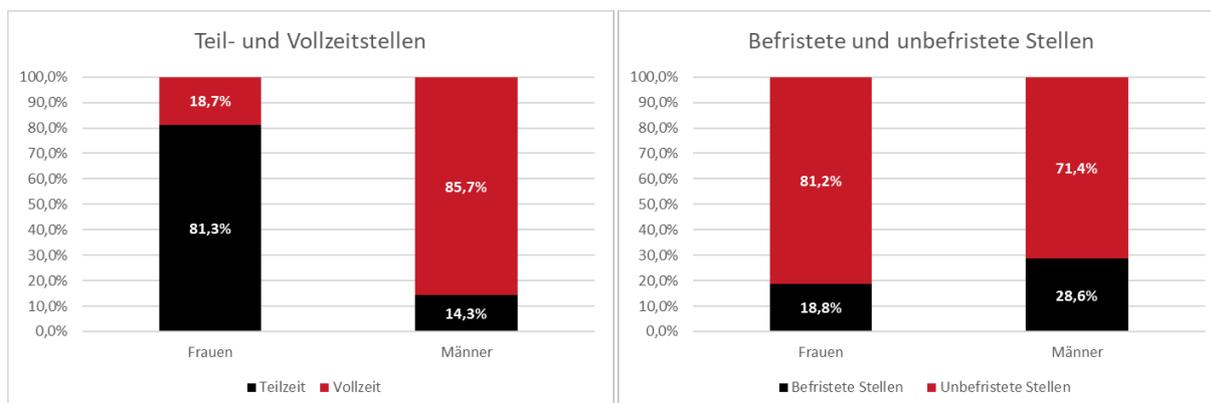


Abbildung 14: Prozentualer Anteil an Teil- und Vollzeit- bzw. befristeten und unbefristeten Stellen bei Mitarbeitenden in den Fachbereichen 1-4 im Wintersemester 2021/2022

2.4.3 Mitarbeitende der Hochschulleitung und in weiteren Organisationseinheiten

Nahezu alle Mitarbeitenden in dieser Gruppe befanden sich in einem Angestelltenverhältnis. Der Frauenanteil lag bei rund 67,7%; rund 29,2% der insgesamt 65 Frauen und rund 9,7% der insgesamt 31 Männer waren in E3 bis E8 eingruppiert.

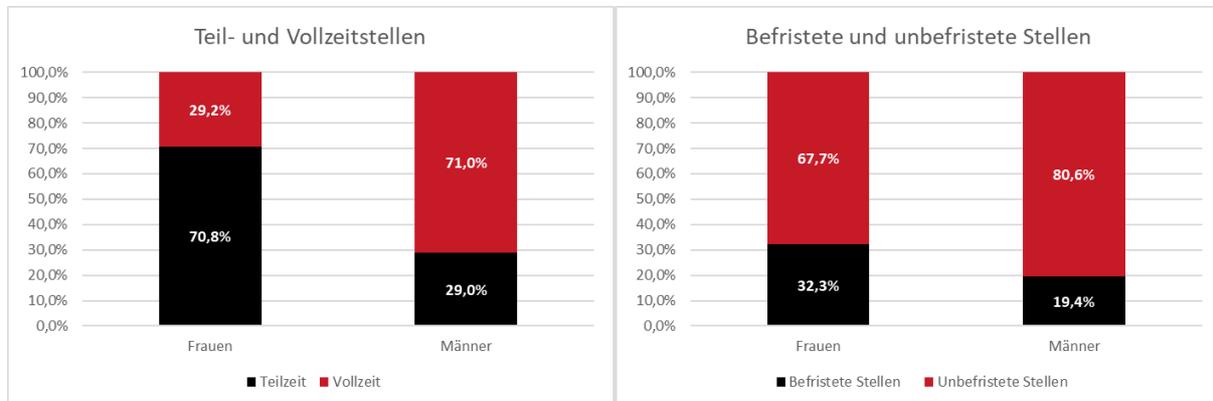


Abbildung 15: Prozentualer Anteil an Teil- und Vollzeit- bzw. befristeten und unbefristeten Stellen bei Mitarbeitenden in der Hochschulleitung und weiteren Organisationseinheiten im Wintersemester 2021/2022

Von den weiblichen Mitarbeitenden befanden sich rund 32,3%, von den männlichen Mitarbeitenden nur rund 19,4% in einem befristeten Arbeitsverhältnis. 70,8% der Frauen, aber nur 29% der Männer arbeiteten in Teilzeit.

2.5 (Self-)Governance: Führungspositionen und Leitung, Gremien, Ausschüsse

Der Mangel an Frauen auf der Führungsebene und damit der mangelnde Einfluss von Frauen auf Gestaltungs- und Entscheidungsprozesse wird u.a. dadurch erklärt, dass es an weiblichen Vorbildern in den entsprechenden Positionen fehlt. Daher lohnt es, die Zusammensetzung universitärer Leitungsgremien in den Blick zu nehmen. Für Senats- und Fachbereichsausschüsse, deren Mitglieder bestellt werden, gilt zudem der Grundsatz ihrer möglichst paritätischen Besetzung.

2.5.1 Führungspositionen und Universitätsleitung

Die Leitung des Campus Koblenz der Universität Koblenz-Landau oblag im Wintersemester 2021/22 in weiten Teilen der Kollegialen Campusleitung, bestehend aus Kanzler, Vizepräsident und zwei Campusbeauftragten. Drei der vier Leitungspersonen waren männlich, eine Campusbeauftragte weiblich.

Dieses Geschlechterverhältnis fand sich auch auf der Ebene der Fachbereichsleitungen wieder: Nur eines von vier Dekanaten wurde von einer Frau geführt, alle acht Prodekanen waren Männer. Der Frauenanteil verschlechterte sich somit im Vergleich zum Sommersemester 2019, in dem zwei von vier Dekanaten von Frauen geleitet wurden und immerhin zwei von acht Prodekan-Positionen mit Frauen besetzt waren.

Instituts- und/oder Abteilungsleitungsfunktionen wurden an den Fachbereichen hingegen häufiger von Frauen wahrgenommen: Im Wintersemester 2021/22 wurden von insgesamt 27 Instituten bzw. Institutsabteilungen immerhin elf von Frauen (mit-)geleitet (41%). Im Vergleich zum Sommersemester 2019 (30%) ist hier ein deutlicher Anstieg von Frauen in Leitungspositionen zu verzeichnen.

In der Verwaltung der Universität Koblenz-Landau waren zum Sommersemester 2019 wie zum Wintersemester 2021/22 alle vier Abteilungsleitungen mit Männern besetzt.

Sowohl für die Universitätsleitung als auch für die akademischen und nicht-akademischen Führungspositionen ist daher keine Geschlechterparität zu konstatieren.

2.5.2 Gremien und Ausschüsse

Auch in den Gremien und Ausschüssen der Universität Koblenz wird nach Maßgabe des §37 Abs. 1, 4 und 5 HochSchG eine geschlechterparitätische Besetzung angestrebt.

Dies wurde im 14. Senat der Universität Koblenz-Landau, dessen Vertreter*innen der Statusgruppen von den Universitätsmitgliedern derselben Statusgruppe gewählt werden, bei Betrachtung der gewählten Mitglieder aller Standorte (KO/LD/MZ) nahezu erreicht. So setzte sich der 14. Senat aus 20 Frauen (48,8%) und 21 Männern (51,2%) zusammen. Betrachtet man nur die gewählten Mitglieder der Standorte Koblenz und Mainz, lag mit jeweils neun weiblichen und neun männlichen Mitgliedern Geschlechterparität vor.

Für den Neustrukturierungsprozess wurde dem Senatsausschuss Koblenz in einigen Bereichen Beschlussfähigkeit übertragen. Er hatte insgesamt 21 gewählte Mitglieder, davon neun weibliche (42,8%), hinzu kamen qua Amt der Vizepräsident für Koblenz sowie der Kanzler der Universität Koblenz-Landau (beide männlich). Hier herrschte also keine Geschlechterparität.

Die beiden rechtlich vorgeschriebenen Ausschüsse des Senats – der Senatsausschuss zur Qualitätssicherung und -entwicklung in Studium und Lehre und der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen – unterschieden sich in ihrer Zusammensetzung sehr deutlich. Während der erstgenannte an den Standorten Koblenz und Mainz über ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis verfügte (fünf Frauen und fünf Männer), war der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen v.a. aus historischen Gründen vornehmlich mit Frauen besetzt. Deren Anteil lag je nach Betrachtungszeitraum bei 100% (8/8 weiblich) bzw. 87,5% (7/8 weiblich).

Für den von 2019 bis 2022 amtierenden Hochschulrat der Universität Koblenz-Landau galt dies nicht. Trotz der o.g. rechtlichen Vorgaben stand acht männlichen nur ein weibliches Mitglied aus der Gruppe der hochschulintern per Wahl zu Besetzenden gegenüber. Auch die vom entsprechenden Fachministerium zu bestellenden externen Mitgliedern waren zu 60% männlich (drei männliche gegenüber zwei weiblichen Mitgliedern). Damit lag der Frauenanteil im Hochschulrat der Universität Koblenz-Landau insgesamt bei nur 27,3%.

Im von 2018-2022 amtierenden Kuratorium gab es mit sieben Frauen zu sechs Männern hingegen eine leichte weibliche Überrepräsentanz (53,8% zu 46,2%).

3 Geschlechtergerechter Start in die Universität Koblenz

Die Universität Koblenz startet mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit auf einem hohen Niveau in die Selbständigkeit, denn trotz des erheblichen Arbeitsaufwands im Zusammenhang mit der Neustrukturierung wurden die Grundsätze des Gender Mainstreamings dabei konsequent beachtet. Dies schlägt sich auch in den Kennzahlen zum Ende des akademischen Jahres 2022 bzw. zum Neustart der Universität am 01. Januar 2023 nieder.

3.1 Studierende

Im Wintersemester 2022/23 studieren an der Universität Koblenz insgesamt 9.327 Personen. Der Frauenanteil liegt in diesem Semester bei 58,8% und bewegt sich damit im Streuungsfeld rund um die 60%-Marke, die bereits für den Campus Koblenz galt. Im Vergleich zu den Studierendenzahlen an rheinland-pfälzischen Hochschulen insgesamt lässt sich an der Universität Koblenz damit weiterhin eine Tendenz zu einem etwas höheren Studentinnenanteil feststellen (RLP: 57,1% Frauen).²⁰

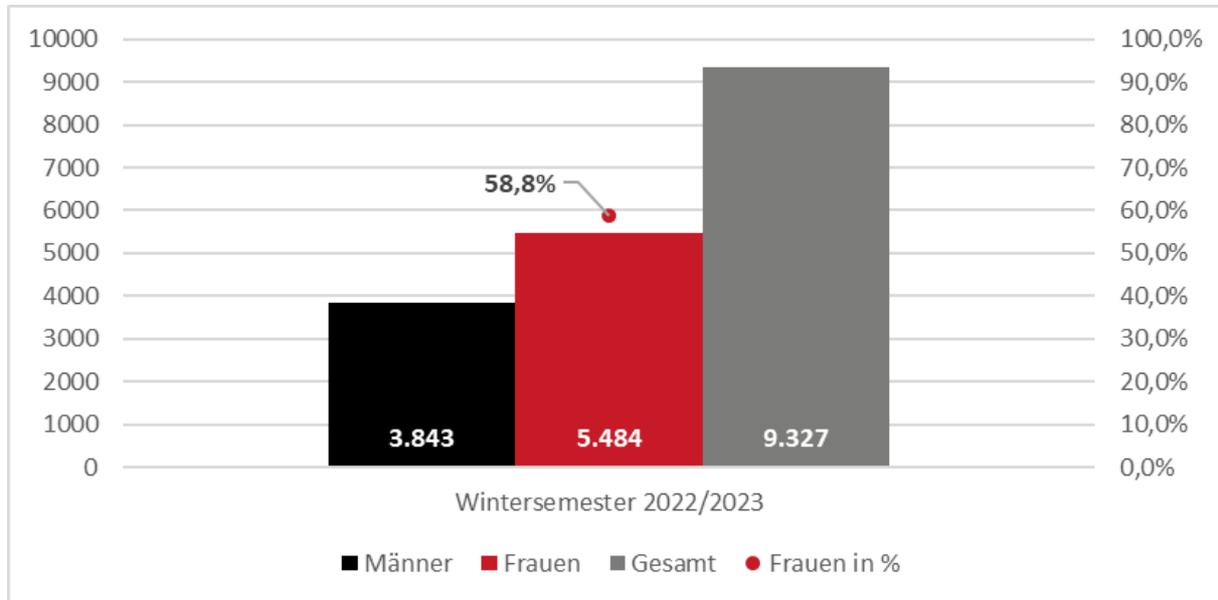


Abbildung 16: Studierende der Universität Koblenz (Köpfe) im Wintersemester 2022/2023 nach Geschlecht

Die Frauenanteile unter den Studierenden differieren zwischen den Fachbereichen relativ stark: In den Fachbereichen 1 und 2 sind weibliche Studierende mit 73,3% bzw. 74,1% signifikant überrepräsentiert, in Fachbereich 3 liegt mit einem Anteil von 49,9% Studentinnen Geschlechterparität vor, an Fachbereich 4 sind Studentinnen mit 32,9% deutlich unterrepräsentiert.

²⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (2022): Bildung und Kultur. Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen. Vorläufige Ergebnisse. URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKE-wiE2biC4PT9AhWG_rsiHS3VCLMQFnOECEMOAO&url=https%3A%2F%2Fwww.destatis.de%2FDE%2FThemen%2FGesellschaft-Umwelt%2FBildung-Forschung-Kultur%2FHochschulen%2FPublikationen%2FDownloads-Hochschulen%2Fschnellmeldung-ws-vorl-5213103238005.xlsx%3F_blob%3DpublicationFile&usg=AOvVaw1pXQzD702ZW82d6Tg5iPS- (zuletzt aktualisiert 11.06.2023)

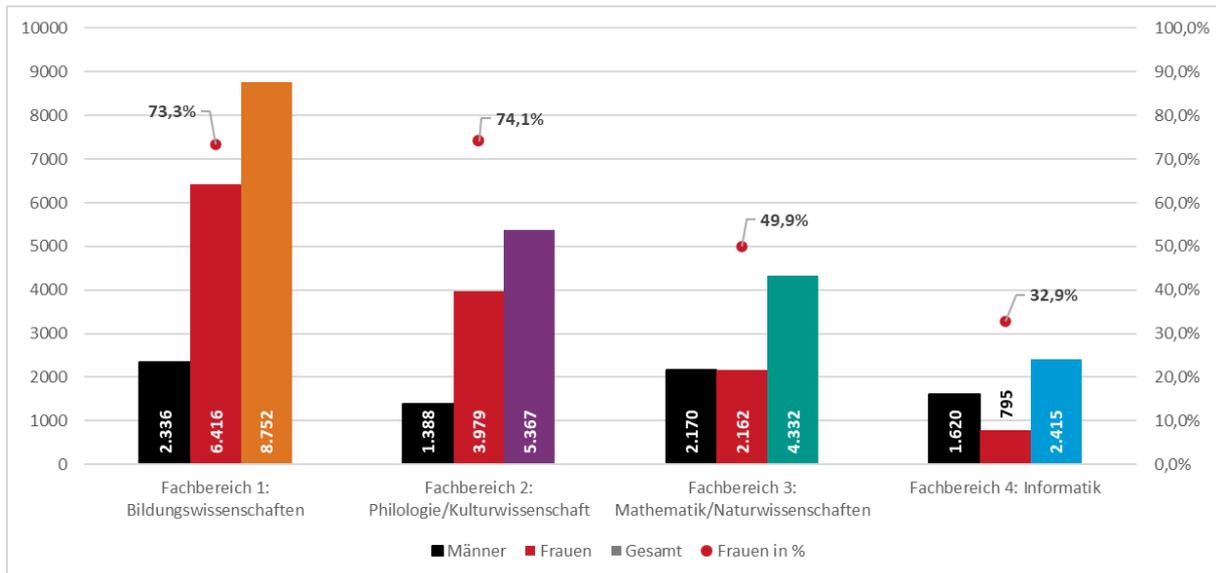


Abbildung 17: Studierende der Universität Koblenz (Fälle) nach Fachbereich und Geschlecht (Stand: 01.01.2023)

3.1.1 Studierende in MINT-Studiengängen

Der bundesweite Trend der geschlechtertypischen Studienwahl zeigte sich bereits am Campus Koblenz und setzt sich an der Universität Koblenz fort. Insbesondere für den sogenannten MINT-Bereich wird dies seit Jahren mit Hinweis auf einen tatsächlichen oder erwartbaren Fachkräftemangel intensiv diskutiert. In den Lösungsszenarien spielen immer auch Frauen eine Rolle. Das Kalkül ist: Könnte man mehr hochschulzugangsberechtigte Frauen für ein MINT-Studium begeistern, würde man so die Zahl der Absolvent*innen insgesamt steigern und damit auch einen Beitrag zur Verringerung des gender gaps unter den Fachkräften leisten.

Im Vergleich zum Wintersemester 2020/21 sind die Studierendenzahlen an den MINT-Fachbereichen 3 und 4 mit insgesamt 6.747 Studierenden (Fälle) zum Start der neuen Universität entgegen dem Bundestrend²¹ im MINT-Bereich an der Universität Koblenz sogar leicht gestiegen. Der Frauenanteil ist mit 43,8% allerdings leicht gesunken. Er liegt aber noch immer deutlich über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 31,8% (Wintersemester 2021/22)²². Perspektivisch ist auch für die Universität Koblenz zu erwarten, dass die Zahl der Studierenden im MINT-Bereich zurückgehen wird. Es wird dennoch angestrebt, die Studierendenzahlen insgesamt und insbesondere die vergleichsweise hohen Frauenanteile unter den Studierenden über die nächsten Jahre zu halten.

Betrachtet man die Fachstudierenden ohne die zukünftigen Lehrkräfte, sinken die Frauenanteile in beiden MINT-Fachbereichen; am stärksten ist davon mit einem Rückgang von über 10% Frauenanteil Fachbereich 3 betroffen. In Fachbereich 4 ist der Effekt geringer, da er kaum in die Lehrkräftebildung involviert ist. Auch an der Universität Koblenz scheint also das MINT-bezogene Lehramt geringere Geschlechtereffekte zu zeitigen als die „reinen“ MINT-Studiengänge.

²¹ Vgl. Statistischen Bundesamts (2023): 6,5 % weniger Studienanfängerinnen und -anfänger in MINT-Fächern im Studienjahr 2021. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/01/PD23_N004_213.html (zuletzt aktualisiert 11.06.2023).

²² Vgl. Statistischen Bundesamts (2022): Studierende in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft (MINT) und Technik-Fächern. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023).

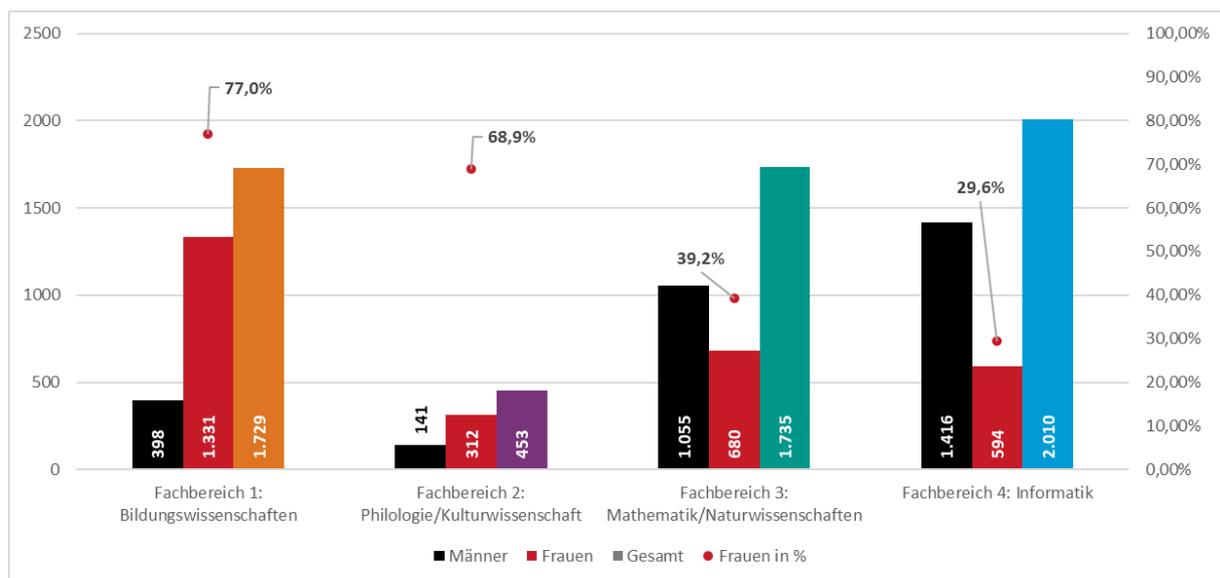


Abbildung 18: Studierende der Universität Koblenz (Fälle) ohne lehrkräftebildende Studiengänge nach Fachbereich und Geschlecht (Stand: 01.01.2023)

In den genannten Fachbereichen wird daher für die Laufzeit dieses Plans eine Erhöhung der Studentinnenanteile um jeweils 3% angestrebt. Entsprechende Maßnahmen fokussieren dabei nicht, die weiblichen Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen in den Fachbereichen 3 und 4 zum Wechsel zu den entsprechenden Fachstudiengängen zu bewegen, sondern stellen vielmehr die stärkere Akquise von Studienanfängerinnen für Fach- und lehrkräftebildende Studiengänge in den Mittelpunkt. Dabei ist allerdings zu beachten, dass noch immer existierende (Selbst-)Konzepte der eigenen Fähigkeiten im MINT-Bereich die Studienwahl erheblich determinieren und eine entsprechende Erhöhung von Frauenanteilen daher nur bedingt von den Fachbereichen der Universität beeinflusst werden können.

3.1.2 Studierende in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften

Die Studierendenzahlen in den Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaften, die an den Fachbereichen 1 und 2 vertreten sind, sind mit 14.119 Studierenden (Fälle) im Vergleich zum Wintersemester 2020/21 leicht zurückgegangen. Auch die sehr hohen Frauenanteile in diesem Bereich bestehen nahezu unverändert, setzt man sie ins Verhältnis zu denen des Campus Koblenz der Universität Koblenz-Landau (WiSe 2020/21: 74%; WiSe 2022/23: 73,6%). Allerdings lässt sich auch in Fachbereich 2 der „Lehramts-effekt“ nachweisen: Nach Abzug der Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen sinkt der Frauenanteil um gut 5%. Dennoch bleiben männliche Studierende an beiden Fachbereichen unterrepräsentiert.

Fachbereich 1 strebt daher im Rahmen seiner Einflussmöglichkeiten eine Erhöhung des Studententeils in Pädagogik und Grundschulbildung um jeweils 3% an. Dabei ist allerdings zu beachten, dass wahrscheinlich erst die gesellschaftliche Aufwertung der mit diesen Studiengängen verbundenen Arbeitsbereiche – u.a. durch eine angemessenere Entlohnung – zu einem erhöhten Zulauf von männlichen Studierenden in die genannten Fächer führen wird. Das avisierte Ziel kann daher nur vor diesem Hintergrund evaluiert werden. Umgekehrt sollten Frauen bei der Studienwahl ermutigt werden, die gesellschaftlich (noch) höher bewerteten Schulformen als mögliche Tätigkeitsbereiche in Erwägung zu ziehen.

Die Schlussfolgerungen, die für den Fachbereich 1 getroffen wurden, können aufgrund des hohen Aufkommens von Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen auch für den Fachbereich 2 übernommen werden – d.h. eine Erhöhung des Männeranteils unter den Studierenden für das Grundschul-lehramt würde sich auch positiv auf die Geschlechterverteilung an Fachbereich 2 auswirken.

3.2 Promovierende und abgeschlossene Promotionen

Leider sind für die Universität Koblenz noch keine Absolvent*innendaten verfügbar; auch nicht für das akademische Jahr 2022. Allerdings liegen aktuelle Zahlen für die Promovierenden und die abgeschlossenen Promotionen zum Stichtag 01.01.2023 im Wintersemester 2022/23 vor.

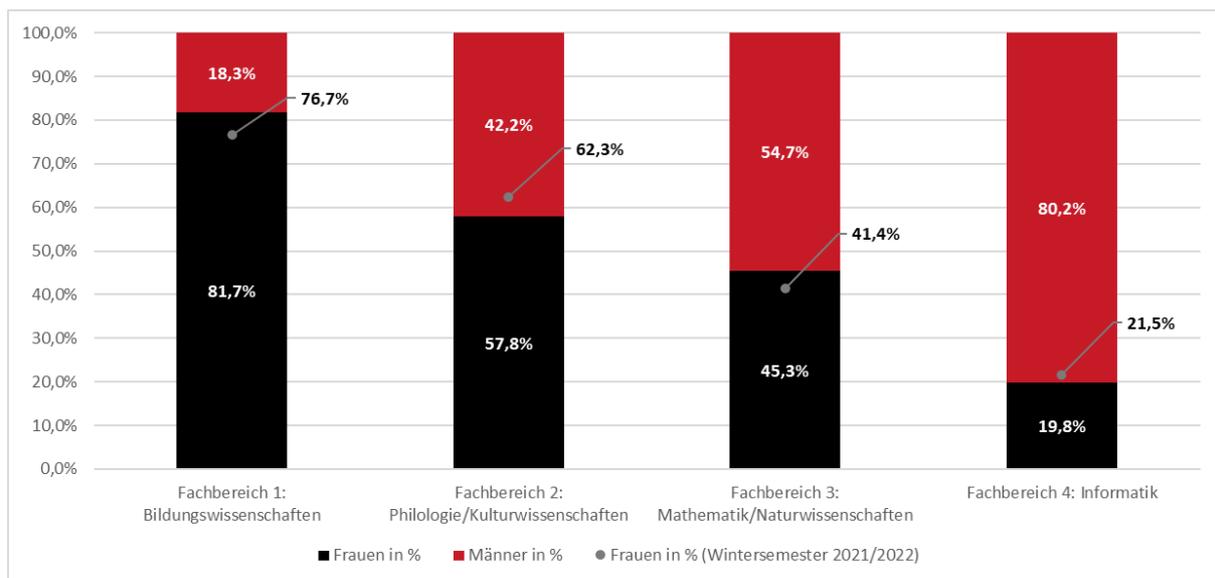


Abbildung 19: Promotionen an der Universität Koblenz nach Fachbereichen und Geschlecht (Stand: 01.01.2023)

Über alle Fachbereiche hinweg arbeiteten bis zu diesem Zeitpunkt 144 Männer (51,4%) und 136 Frauen (48,6%) an ihrer Promotion. Im Wintersemester 2022/23 wurden bis zum 01.01.2023 sieben Personen promoviert, davon fünf Männer (71,4%) und zwei Frauen (28,6%). Aufgrund der geringen Stichprobe sind fachbereichsbezogene Analysen der Promovierten nicht zulässig. Der Blick auf die Promovierenden zeigt leicht veränderte Geschlechterverhältnisse im Verhältnis zum Wintersemester 2021/22 am Campus Koblenz. So promovierten zum Stichtag 49 Frauen (81,7%) und elf Männer (18,3%) in Fachbereich 1, hier ist der Frauenanteil im Vergleich um rund 6% gestiegen; die männliche Unterrepräsentanz hat sich vergrößert. Im Vergleich dazu verlor Fachbereich 2 gegenüber dem Wintersemester 2021/22 rund 4% Frauenanteile; hier promovierten 37 Frauen (57,8%) und 27 Männer (42,2%). Für den Fachbereich 3 kann ein Zuwachs an Frauen von rund 4% konstatiert werden: von insgesamt 75 Promovierenden waren 34 Frauen (45,3%) und 41 Männer (54,7%). Fachbereich 4 wies schon im Wintersemester 2021/22 mit rund 21% einen niedrigen Frauenanteil unter den Promovierenden auf; zum Stichtag verschlechterte sich das Geschlechterverhältnis noch einmal leicht auf 19,8% Promovendinnen (65 Männer, 16 Frauen).

3.3 Akademische Mitarbeitende

Als akademische Mitarbeitende werden Personen, die als Professor*innen beschäftigt sind, sowie solche, die im akademischen Mittelbau der Fachbereiche 1–4 tätig sind, zusammengefasst, unabhängig davon, ob sie sich in Arbeits- (angestellt) oder Dienstverhältnissen (verbeamtet) befinden.

Insgesamt sind zum 01.01.2023 359 Personen im akademischen Dienst an den Fachbereichen 1–4 beschäftigt, davon 180 Frauen und 179 Männer. Es besteht Geschlechterparität.

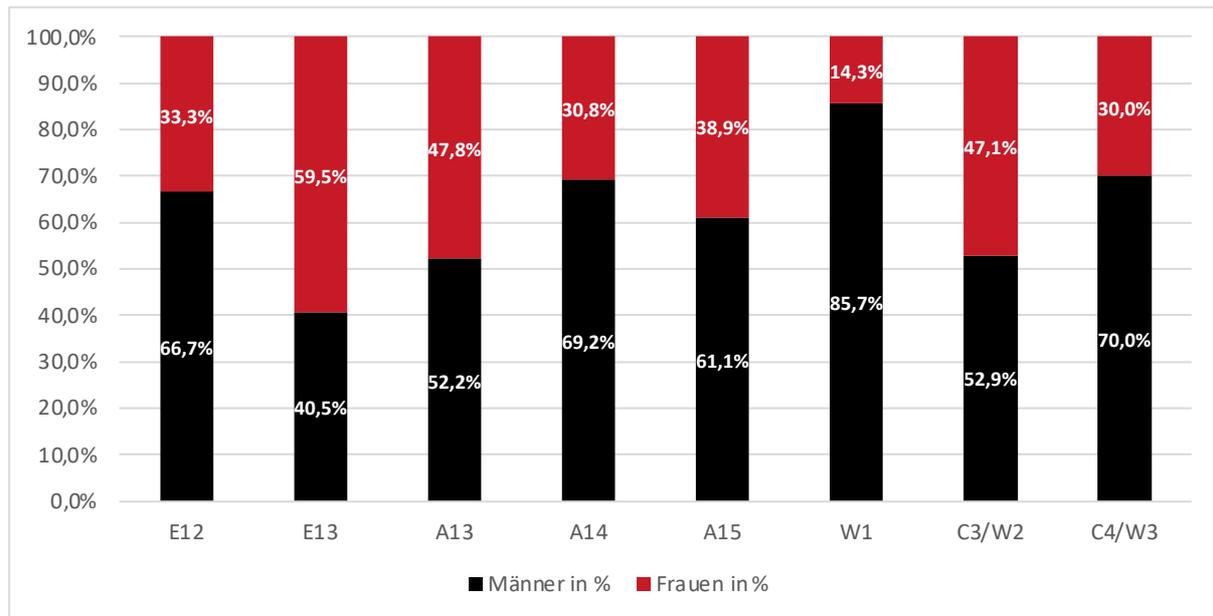


Abbildung 20: Geschlechterverhältnisse im akademischen Dienst nach Besoldungsgruppen (Stand: 01.01.2023)

3.3.1 Akademischer Mittelbau

Für den akademischen Mittelbau wurde ein Beschluss gefasst, der eine bedarfsgerechte Ausstattung der Fachbereiche mit entfristeten Angestellten- bzw. Beamt*innen-Verhältnissen als Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie die Schaffung sogenannter „Sockelstellen“ vorsieht, Beschäftigungsverhältnisse als wissenschaftliche Mitarbeiter*in, von denen jeder Professur in der Regel 0,5 dauerhaft zur befristeten Besetzung zugewiesen wird. Sie können auch der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses dienen.

Zum Neustart der Universität Koblenz ist diese Regelung noch nicht vollumfänglich umgesetzt. Im akademischen Mittelbau sind zu diesem Zeitpunkt 275 Personen an den Fachbereichen 1–4 beschäftigt, davon 147 Frauen (53,5%). 50 dieser Mitarbeitenden sind verbeamtet, davon 25 Frauen (50%). Damit steht eine Verbeamtungsquote von 24,6% unter den männlichen Beschäftigten einer Quote von 17,0% unter den weiblichen Beschäftigten gegenüber. 195 Mitarbeitende sind im akademischen Mittelbau (auf Sockel- oder Drittmittelstellen) befristet beschäftigt (70,9%), davon 114 Frauen (58,5%) und 81 Männer (41,5%). Die Befristungsquote unter den weiblichen Beschäftigten nähert sich mit 77,6% der unter den männlichen Beschäftigten (80,2%) an.

Allerdings befinden sich zum Neustart der Universität Koblenz in den Fachbereichen 1–3 deutlich mehr Frauen in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen als noch im Wintersemester 2021/22 am Campus

Koblenz der Universität Koblenz-Landau; zum Teil ist die Befristungsquote unter den weiblichen Beschäftigten um mehr als 10% zurückgegangen.²³

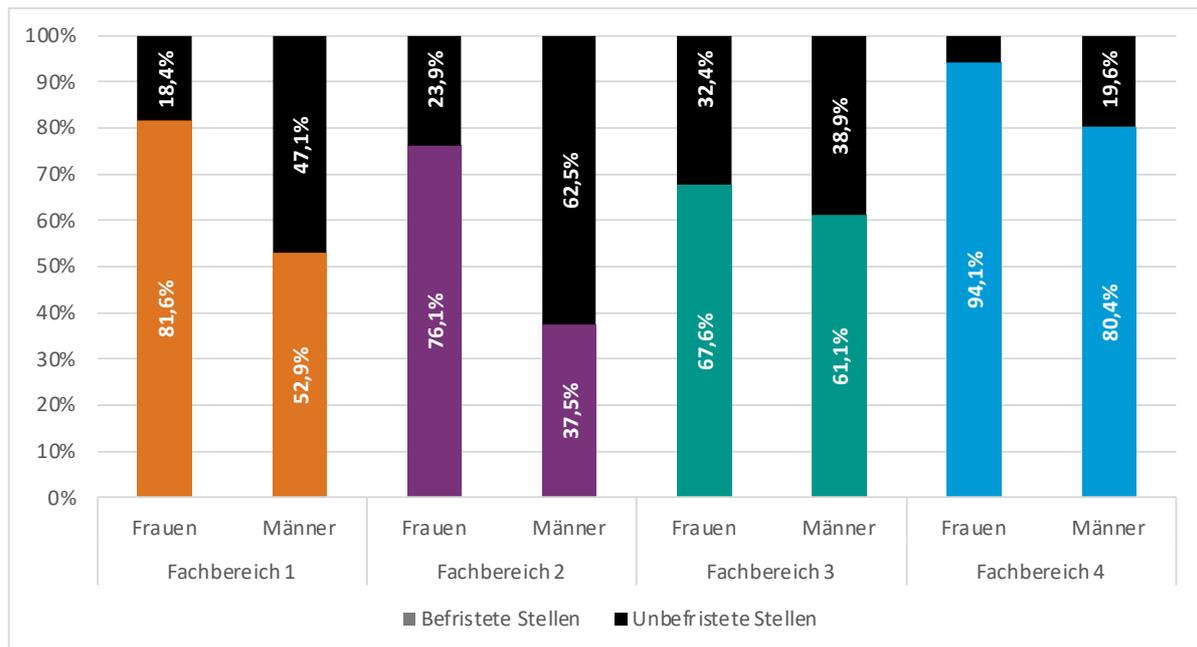


Abbildung 21: Befristete und unbefristete Beschäftigung im akademischen Mittelbau in den Fachbereichen 1–4 (Stand: 01.01.2023)

Aussagen lassen sich zudem über die Teilzeitquote unter den akademischen Mitarbeitenden treffen: Insgesamt arbeiten zum Start der Universität Koblenz 125 von 275 Personen in Teilzeit (rd. 45,5%), davon 87 Frauen (69,6%). Innerhalb der Gruppe der weiblichen Beschäftigten liegt der Anteil der Teilzeitkräfte bei 59,2%; von den männlichen Beschäftigten arbeiten nur 37,6% in Teilzeit.

²³ Durch die nun hohe Zahl an entfristeten Arbeitsverhältnissen wird es perspektivisch nur noch eine geringere Fluktuation und damit auch einen geringeren Einfluss auf die Geschlechterverhältnisse unter den Mitarbeitenden im wissenschaftlichen Dienst geben. Verrentungen sind nur in einem nicht-signifikanten Maß zu erwarten.

3.3.2 Professuren

Zu Beginn des Jahres 2023 sind an der Universität Koblenz insgesamt 75 Professuren (C3/W2 und C4/W3) besetzt oder werden vertreten, davon 31 mit/von Frauen (41,3%). 57 dieser Personen sind verbeamtet, davon 25 Frauen (43,9%).

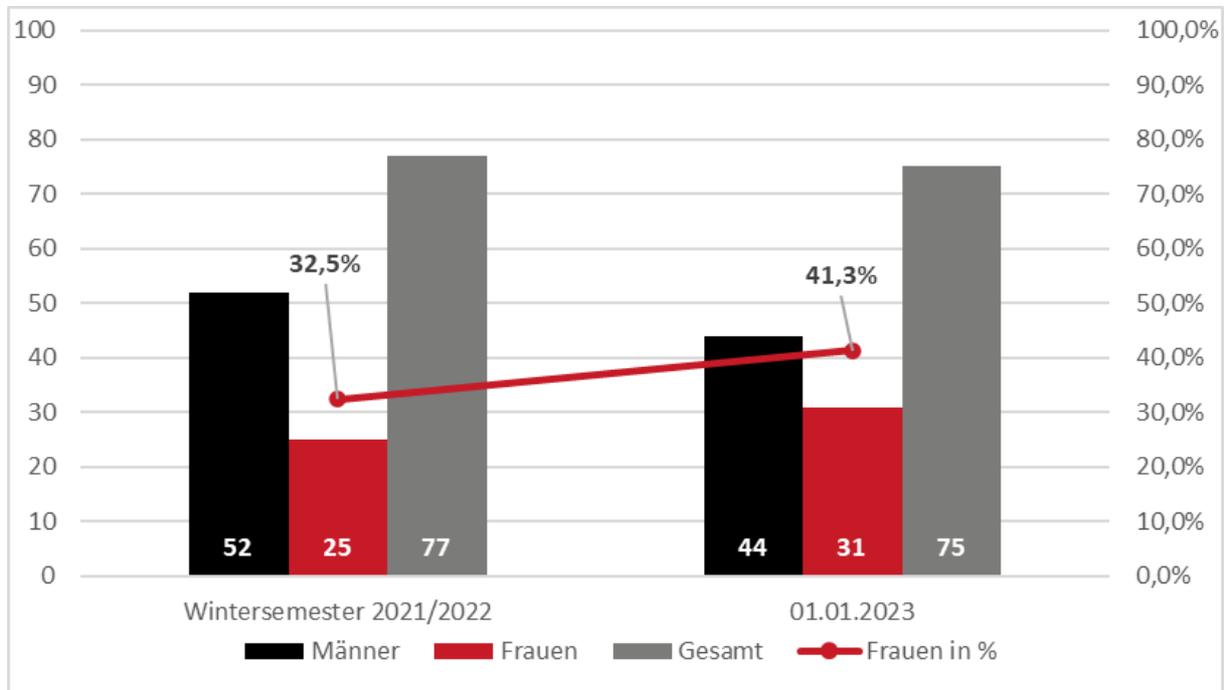


Abbildung 22: Professor*innenanteile (C3/W2 und C4/W3) im WiSe 2021/22 am Campus Koblenz und zum Neustart der Universität Koblenz (01.01.2023)

Im Vergleich zum Wintersemester 2021/22 sind zwei Professuren weniger besetzt; acht männliche Professoren sind ausgeschieden und sechs weibliche Professorinnen hinzugekommen.

Zum Neustart der Universität sind noch insgesamt 36 Professuren vakant, wobei nur für drei abschließend bekannt ist, dass Frauen den Ruf bereits angenommen haben. Ausgehend von den aktuellen Zahlen und auf Basis der Annahme, dass jährlich im Schnitt drei Professuren aufgrund des Erreichens der Altersgrenze neu besetzt werden können, ist daher die Konsolidierung eines Frauenanteils von 40% unter den Professuren ein realistisches Ziel für die Laufzeit dieses Berichts. Die Universität Koblenz will damit den Spitzenplatz der Universität Koblenz-Landau im Gleichstellungsranking unter den deutschen Universitäten²⁴ auch zukünftig verteidigen.

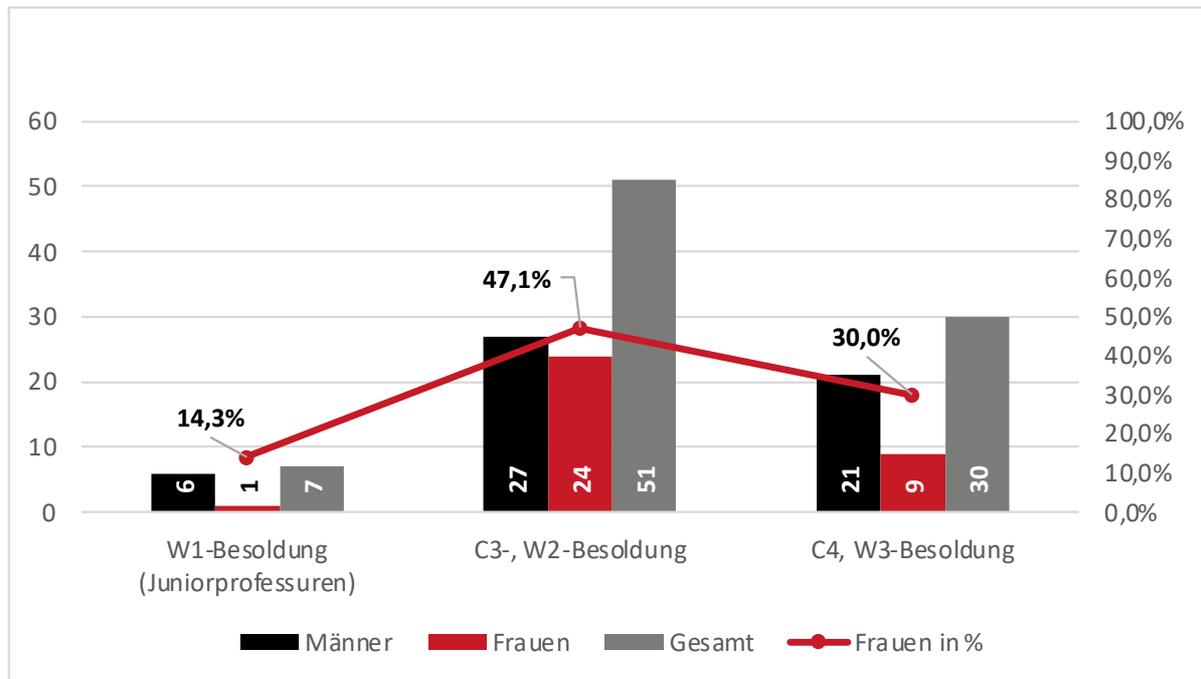


Abbildung 23: Geschlechterverhältnisse unter den Professuren nach Besoldung (Stand: 01.01.2023)

Teils deutliche Geschlechterunterschiede bestehen bei Ausdifferenzierung der verschiedenen Besoldungsgruppen: Während unter den Juniorprofessuren der Frauenanteil bei nur 16,7% liegt, sind von 51 C3- und W2-Professuren 24, d.h. 47,1%, weiblich. Hier ist beinahe Parität erreicht. In der höchstbesoldeten Gruppe (C4/W3) sind mit 30% jedoch deutlich weniger Frauen als Männer vertreten.

²⁴ Vgl. Löther, Andrea (2021): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. Hg. v. GESIS -- Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: Köln (cews.publik.no24). URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssaar-74765-6> (zuletzt aktualisiert 11.06.2023).

Auch wenn man die Fachbereiche getrennt voneinander betrachtet, fallen die unterschiedlichen Frauenanteile unter den Professuren auf.

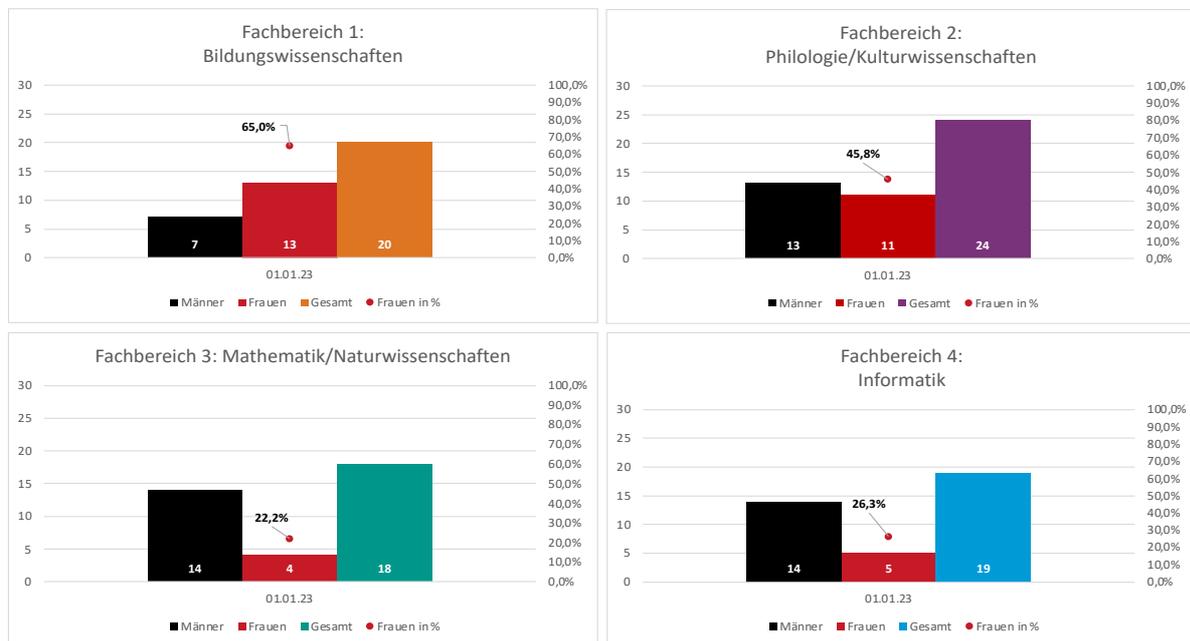


Abbildung 24: Geschlechterverhältnisse unter den Professuren an den Fachbereichen 1–4 (Stand: 01.01.2023)

Während in Fachbereich 1 mit einem Anteil von 65% eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen besteht, sind Frauen in den anderen drei Fachbereichen unterrepräsentiert. Am stärksten fällt dies an den (MINT-)Fachbereichen 3 (23,5% Professorinnen) und 4 (26,7% Frauenanteil) ins Gewicht, aber auch im Fachbereich 2 besteht noch keine Parität (43,5% Professorinnen). Das Augenmerk bei der Konsolidierung eines 40%igen Professorinnen-Anteils soll daher insbesondere auf den MINT-Fachbereichen liegen. Im Vergleich zum Campus Koblenz im Wintersemester 2021/22 haben besonders die Fachbereiche 1 und 3 deutlich an Frauenanteilen gewonnen; rückläufig ist der Frauenanteil hingegen in Fachbereich 2.

Der geringe Frauenanteil unter den Professuren in den MINT-Fachbereichen ist schwer zu beheben, denn der Mangel an Professorinnen scheint auch dadurch bedingt zu sein, dass es an (geeigneten) Bewerberinnen mangelt. Abhilfe könnte hier ein landes- oder gar bundesweites Bewerberinnenportal schaffen, auf dessen Basis die Berufungskommissionen ihrer rechtlichen Verpflichtung, geeignete Bewerberinnen proaktiv anzusprechen, leichter nachkommen könnten.

Geeignete Kandidatinnen in allen Fachbereichen können zudem häufig trotz eines erhaltenen Rufs auf eine Professur in Koblenz nicht dazu bewegt werden, diesen auch anzunehmen, weil sie sich möglicherweise für andere Hochschulen mit besseren Ausstattungsmöglichkeiten entscheiden. Dieser grundlegenden Schwierigkeit wird nur mit einer besseren Ausstattung der Universität Koblenz dauerhaft begegnet werden können.

3.3.3 Zusammenfassung vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells

Die für das Wintersemester 2022/23 noch nicht vorliegenden Absolvent*innenzahlen und nicht aussagekräftigen Promotionszahlen aus den Fachbereichen erschweren eine Betrachtung der Geschlechterrelationen an der Universität Koblenz nach dem Kaskadenmodell. Als Vergleichswerte können einzig die Verhältnisse im akademischen Mittelbau und unter den Promovierenden in den Blick genommen werden.

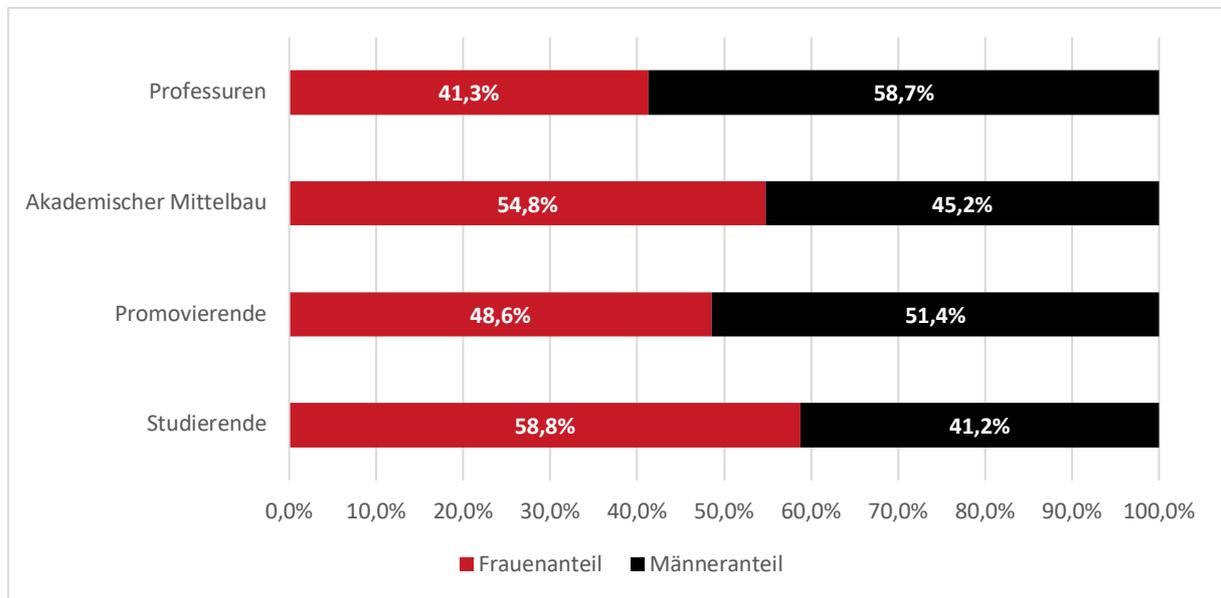


Abbildung 25: Kaskadenmodell nach § 4 Abs. 10 HochSchG RLP an der Universität Koblenz (Stand: 01.01.2023)
 Der Blick auf die vorhandenen Daten ist durchaus erfreulich. Beim Übergang Studium zu Promotion verliert die Universität Koblenz zwar rund 10% Frauen, allerdings sind die Geschlechterverhältnisse unter den Promovierenden nahezu paritätisch. Mit dem erhöhten Anteil an verstetigten Stellen im Mittelbau verlieren diese Zahlen an Aussagekraft für das Kaskadenmodell, weil der Übergang von einer entfristeten Stelle in eine Professur unwahrscheinlicher ist.

Auch mit Blick auf das Kaskadenmodell offenbart die Betrachtung der fachbereichsspezifischen Daten deutliche Unterschiede.

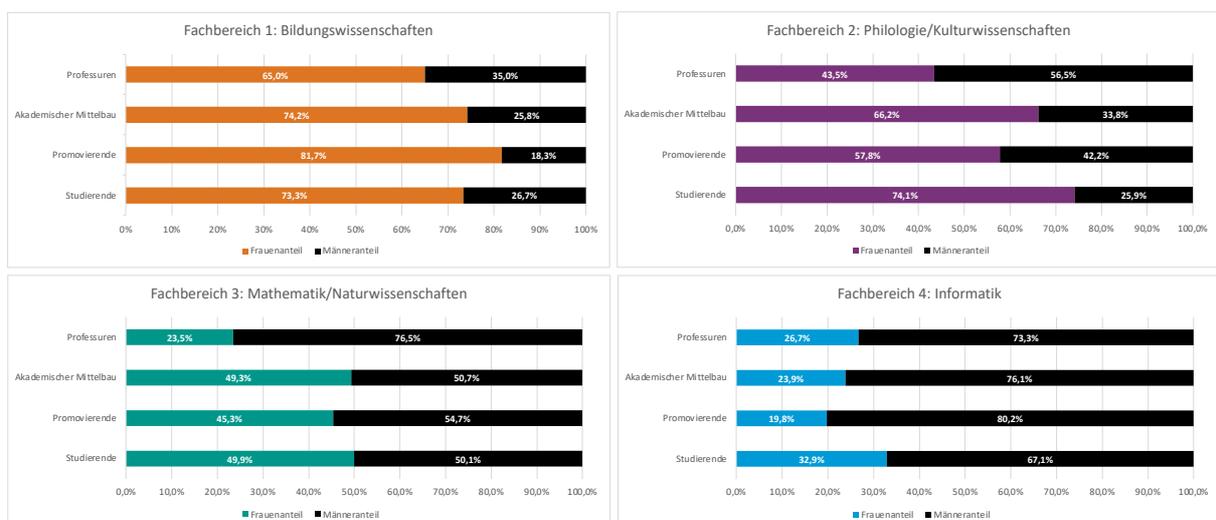


Abbildung 26: Kaskadenmodell nach § 4 Abs. 10 HochSchG RLP (Stand: 01.01.2023)

So büßt Fachbereich 1 beim Übergang von Studium und Promotion rund 8% Männeranteile ein. An allen anderen Fachbereichen sinken an dieser Stelle allerdings die Frauenanteile: am wenigsten stark

in Fachbereich 3, am deutlichsten in Fachbereich 2. Insofern in letzterem dennoch mehr Frauen als Männer eine Promotion anstreben, besteht hier kein dringender Handlungsbedarf. Dieser ist eher für Fachbereich 4 gegeben, denn hier sinkt der Frauenanteil von immerhin einem Drittel weiblicher Studierender um rund 12%, sodass sich nur rund 20% Frauen für eine Promotion entscheiden.

3.4 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) machen mit 241 Personen rund ein Drittel der Beschäftigten an der Universität Koblenz aus.

Darüber hinaus gibt es außerhalb der Fachbereiche 1–4 Beschäftigte, die aus historischen Gründen wissenschaftliche Stellen besetzen, obwohl sie eher dem wissenschaftsunterstützenden Dienst zuzuordnen sind. Sie sind in Zentralen Wissenschaftlichen Einheiten, Betriebseinheiten, kleineren Projekten u. ä. verortet bzw. direkt ans Präsidium angegliedert. Dies trifft auf insgesamt 58 Personen zu, davon sind 40 weiblich (69%). Ferner sind 13 dieser Beschäftigten (22,4%) in E6–E9 eingruppiert und bewegen sich damit auf einem niedrigeren Besoldungsniveau. Unter den männlichen Beschäftigten betrifft dies 16,7%, unter den weiblichen Beschäftigten 25%. Die Verbeamtungsquote unter allen sonstigen Mitarbeitenden im wissenschaftlichen Dienst liegt bei rund 10%.

3.4.1 Abteilungen 1–5

In den Abteilungen 1–5 arbeiten zum Neustart der Universität Koblenz insgesamt 109 Personen, davon 71 Frauen (65,1%) und 38 Männer (34,9%). 54 der Frauen (76,1% der weiblichen MTV), aber nur 20 der Männer (52,6% der männlichen MTV) sind in den niedriger besoldeten E3–E9 eingruppiert. Zwölf Mitarbeitende sind verbeamtet (11%), davon sind zwei Drittel männlich.

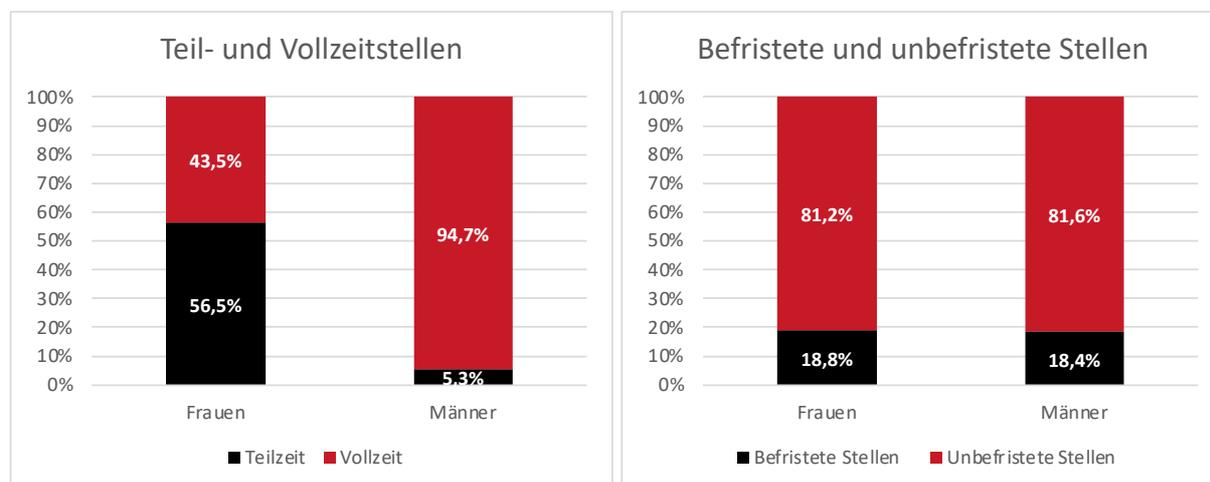


Abbildung 27: Teilzeit- und Vollzeit bzw. befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse unter den MTV der Abteilungen 1–5

Die Befristungsquote in den Abteilungen ist insgesamt mit 18,7% erfreulich niedrig und bei beiden Geschlechtern etwa gleich hoch. Nach wie vor arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit (56,5% vs. 5,3%).

Besonders erfreulich haben sich die Leitungsstrukturen in den Abteilungen entwickelt: Während sich auf der Ebene der Abteilungsleitungen der Frauenanteil von 0% im Wintersemester 2021/22 auf 40% zum 01.01.2023 gesteigert hat, sind von inzwischen 20 Referatsleitungen acht mit Frauen besetzt; eine Referatsleitung ist unbesetzt. Der Frauenanteil ist also auch hier von rund 27% auf rund 42% gestiegen.

3.4.2 Fachbereiche 1–4

An den Fachbereichen 1–4 sind zum Start der Universität Koblenz 48 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung beschäftigt. Der Frauenanteil liegt bei 89,6%. Der überwiegende Teil der Mitarbeitenden ist in den niedriger besoldeten E3–E9 eingruppiert (95,8%).

Die Befristungsquote unter den MTV in den Fachbereichen bewegt sich mit 14,6% auf einem ähnlichen Niveau wie in den Abteilungen 1–5. Aufgrund der niedrigen Fallzahlen verbietet sich eine Aufschlüsselung nach Geschlecht. Das gilt auch für die Teilzeitquote, die insgesamt mit rund 73% auf einem sehr hohen Niveau liegt.

3.4.3 Mitarbeitende der Hochschulleitung und in weiteren Organisationseinheiten

In den Zentralen Wissenschaftlichen Einheiten, den Betriebseinheiten, in weiteren Einheiten (ZifET, Ruanda-Zentrum) und in der Personalvertretung sowie direkt der Hochschulleitung zugeordnet sind insgesamt 84 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung beschäftigt, davon zwei Drittel Frauen und ein Drittel Männer.

Von den hier beschäftigten MTV sind 32 in den niedriger besoldeten E3–E9 eingruppiert, davon 26 Frauen (81,2%). Der Frauenanteil in den höher besoldeten EG10–14 liegt mit 30 weiblichen von 52 Beschäftigten insgesamt bei 57,7%. Betrachtet man die Geschlechter getrennt, kommt man zum Ergebnis, dass etwas mehr Frauen (53,6%) in den besser als in den schlechter besoldeten Entgeltgruppen (46,4%) arbeiten. Der Anteil der Männer, die höherwertige Stellen besetzen, liegt bei 78,6%; nur 22,4% der Männer sind in E3–E9 eingruppiert.

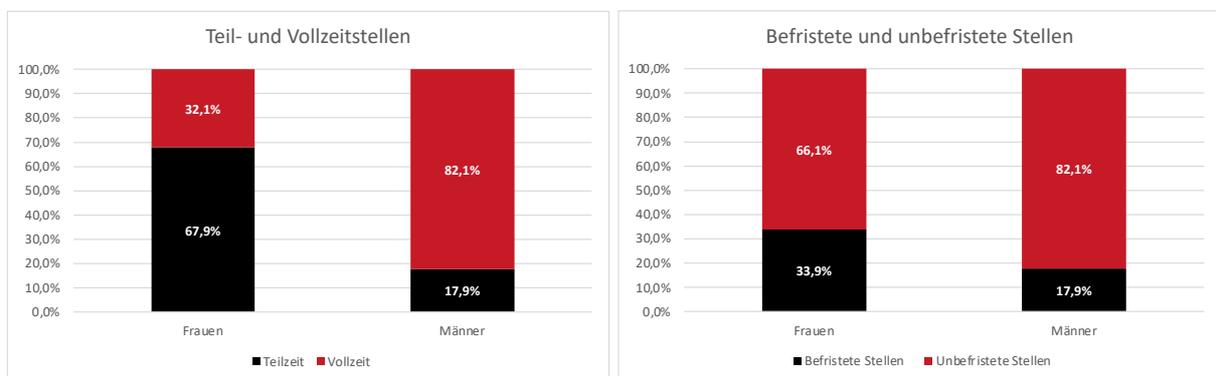


Abbildung 28: Teilzeit- und Vollzeit bzw. befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse unter den MTV der sonstigen Organisationseinheiten

Die Befristungsquote unter den MTV der o.g. Organisationseinheiten liegt bei 28,7%; 33,9% der Frauen und nur 17,9% der Männer sind befristet beschäftigt. Auch die Teilzeitquote zeigt Geschlechtereffekte: Mehr als zwei Drittel der Frauen, aber nur 17,9% der Männer arbeiten in Teilzeit.

3.4.4 Zusammenfassung und Prognose

Die Auswertung der Beschäftigungsstrukturen der MTV im nicht-wissenschaftlichen Dienst ergibt ein ganz ähnliches Bild wie im wissenschaftlichen Dienst: Es waren zum Neustart der Universität mit jeweils teils deutlich über 60% erheblich mehr Frauen als Männer beschäftigt, allerdings waren diese viel häufiger in Teilzeit angestellt als ihre männlichen Kollegen. Letzteres könnte auf eine höhere Einbindung der weiblichen als der männlichen Beschäftigten in gesellschaftliche Care-Aufgaben wie Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen hindeuten.

Auch die Analyse der Gehaltsstrukturen zeigt deutliche Gendereffekte: Frauen sind bei den MTV signifikant häufiger in den niedrigeren Entgeltgruppen zu finden als Männer. Einzig die bei MTV dank der in der Verwaltung frühzeitig erfolgten Umsetzung des Zukunftsvertrags ohnehin recht geringe Befristungsquote ist bei beiden Geschlechtern ähnlich hoch.

Hier zeigt sich ein klassisches Dilemma der Gleichstellungsarbeit: Ermöglichen Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit häufig überhaupt erst den Verbleib im Arbeitsmarkt, führen sie gerade in Kombination mit niedrigeren Einkommen doch häufig dazu, dass Frauen aufgrund gängiger Steuermodelle für ihre gesamte Erwerbsbiographie darin verbleiben – mit der Gefahr, in der Zukunft von Altersarmut betroffen zu sein.

Um die Zahl der Frauen in höhere Entgeltgruppen auch im nicht-wissenschaftlichen Dienst und die Teilhabe von Frauen an Entscheidungsprozessen zu steigern, ist die Erhöhung des Frauenanteils in den verantwortlicheren sowie in den Leitungspositionen angezeigt – auch wenn der Prozess der Neustrukturierung auf Abteilungsleitungsebene hier schon erfreuliche Effekte gezeigt hat. Insofern insbesondere diese Positionen häufig mit Beamtenverhältnissen hinterlegt sind und in der Laufzeit dieses Berichts kaum Verrentungen oder Pensionierungen in signifikantem Maße zu erwarten sind, kann das Hinarbeiten auf Geschlechterparität nur bei durch den Verwaltungsaufbau in Koblenz neu zu besetzenden Positionen erfolgen. Zudem zeigen Besetzungsverfahren der Vergangenheit, dass gerade im „klassischen“ Verwaltungsbereich wenige Bewerbungen von entsprechend qualifizierten Frauen auf Führungspositionen eingehen. Dennoch will und wird die Universität Koblenz bei Freiwerden der Positionen ein stärkeres Augenmerk auf die vermehrte Einstellung von Frauen legen.

3.5 (Self-)Governance: Führungspositionen & Leitung, Gremien, Ausschüsse

3.5.1 Führungspositionen und Universitätsleitung

Die Universitätsleitung besteht zum Start in die Universität Koblenz aus dem für sechs Jahre gewählten Präsidenten, dem an der Universität beschäftigten Kanzler sowie zwei für die Dauer von vier Jahren gewählten Vizepräsidentinnen. Je nach Zuschnitt der Grundgesamtheit liegt also auf der Ebene der Universitätsleitung Geschlechterparität vor.

Die Fachbereichsleitungen sind bis zum Jahresende 2025 allerdings alle vier mit Männern besetzt, obwohl es nachweislich Bemühungen gab, Professorinnen für die Position der Dekanin zu gewinnen. Nur eines von acht Prodekanaten ist mit einer Frau besetzt (eines ist zurzeit gar nicht besetzt). Auf Fachbereichsleitungsebene kann also von Parität leider weiterhin keine Rede sein. Die reguläre Amtszeit der (Pro-)Dekan*innen beträgt drei Jahre; da es sich dabei um Wahlämter handelt, kann auf die dort herrschenden Geschlechterverhältnisse nur mittelbar, d.h. beispielsweise über Sensibilisierungsmaßnahmen, die Rahmenbedingungen für die Ausübung oder die Imageverbesserung dieser Ämter Einfluss genommen werden.

Mit der neuen Grundordnung der Universität Koblenz wurden die Leitungsstrukturen der Institute an den Fachbereichen verändert: Sie besitzen kollegiale wissenschaftliche Leitungen (KWL), denen bis zu vier Professor*innen sowie jeweils eine Vertretung aus den Gruppen akademische Mitarbeitende, Mitarbeitende in Technik und Verwaltung sowie Studierendenschaft angehören. Ein professorales Mitglied übernimmt die geschäftsführende Leitung und wird von einer*m weiteren Professor*in vertreten. Bis zur Fertigstellung dieses Berichts im Sommer 2023 wurden alle dieser KWL besetzt und die geschäftsführenden Leitungen gewählt. An den Fachbereichen 1–4 gehören insgesamt 126 Personen den KWL der Institute an, dabei herrscht annähernd Geschlechterparität (64 Frauen und 62 Männer).

Allerdings führen nur 7 Frauen (33,3%), aber 14 Männer (66,7%) die Geschäfte der Institute; die Stellvertretungen haben 4 Frauen (21%) und 15 Männer (79%) inne. Die Gründe für diese Ungleichgewichte sollen bis zur Zwischenevaluation dieses Berichts untersucht werden.

Auch die Zentralen Wissenschaftlichen Einheiten IFGPZ, IKaruS und IZL besitzen eine KWL, deren Mitglieder von den vier Fachbereichsräten (je ein professorales Mitglied) bzw. vom Senat (je ein Mitglied des akademischen Mittelbaus, der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung sowie der Studierendenschaft) bestellt werden. Außerdem gehören ihr qua Amt die Geschäftsführung des Zentrums sowie das zuständige Mitglied der Hochschulleitung an. Von insgesamt 21 bestellten Mitgliedern sind zehn weiblich und elf männlich; hier herrscht also annähernd Geschlechterparität. Die geschäftsführenden kollegialen wissenschaftlichen Leitungen (GKWL) setzen sich jeweils aus der Geschäftsführung der Zentralen Wissenschaftlichen Einheit, dem zuständigen Mitglied der Hochschulleitung sowie einem aus dem Kreis der KWL gewählten professoralen Mitglied zusammen. Von neun Mitgliedern der GKWL sind sechs weiblich und drei männlich.

Im Zentrum für Lehrerbildung (ZfL) bilden nach § 4 Abs. 1 LehrBiZV RP neun Personen die kollegiale Leitung; das zuständige Mitglied der Hochschulleitung sowie jeweils eine Vertretung der Staatlichen Studienseminare und des Landesprüfungsamts für die Lehrämter an Schulen. Sechs weitere kommen aus der Mitte der Universität: vier professorale, ein Mitglied des akademischen Mittelbaus und ein studentisches Mitglied. Von diesen sind vier männlich und zwei weiblich. Die geschäftsführende Leitung hat eine Frau inne, die von einem männlichen Mitglied vertreten wird.

Zum Start der neuen Universität Koblenz am 01.01.2023 wurde die Abteilung Strategische Entwicklung und Kommunikation eingerichtet, in der viele zentrale Referate und ehemalige Stabstellen gebündelt sind. Deren Leitung obliegt ebenso einer Frau wie die Leitung der Abteilung Rechtsangelegenheiten, Studium und Lehre. Von 0% Frauenanteil auf Abteilungsleitungsebene im Wintersemester 2021/22 ist also ein erfreulicher Zuwachs auf 40% (2 von 5) zum 01.01.2023 zu verzeichnen.

3.5.2 Gremien und Ausschüsse

Dem 1. Senat der Universität Koblenz gehören insgesamt 15 ordentliche Mitglieder an. Davon sind zehn Männer und nur fünf Frauen (33%). Die noch im letzten Senat der Universität Koblenz-Landau bestehende Geschlechterparität ist hier also leider nicht mehr zu konstatieren.

Für den Senatsausschuss zur Qualitätssicherung und -entwicklung in Studium und Lehre sind zwölf Mitglieder zu benennen: Jeweils ein*e Vertreter*in der vier Fachbereiche plus je eine Stellvertretung sowie je eine Statusgruppenvertretung für den akademischen Mittelbau und der Studierendenschaft plus je eine Stellvertretung werden vom Senat bestellt. Qua Amt werden aus den folgenden Organisationseinheiten entsandt: a) die Leitung des Zentrums für Lehrerbildung plus Stellvertretung, b) der Vorsitz des Gemeinsamen Ausschusses für den Zwei-Fach-Bachelorstudiengang plus Stellvertretung, c) ein Mitglied der Stabstelle Evaluation und d) ein Mitglied des Referats 13: Qualitätsmanagement in Studium und Lehre. Den Vorsitz hat die*der zuständige Vizepräsident*in inne. Der Senat hat sechs Mitglieder bestellt, davon zwei Frauen (33,33%) und vier Männer (66,67%). Sie werden von einer Frau und fünf Männern vertreten. Von den o.g. Organisationseinheiten wurden vier Frauen (100%) entsandt; eine Position ist noch vakant. Von zwei Stellvertretungen ist eine vakant, eine wird von einem männlichen Kollegen wahrgenommen.

Der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen ist der einzige Ausschuss der Universität, der statusgruppenparitätisch und ohne Professor*innenmehrheit besetzt wird. Ihm gehören jeweils zwei Mitglieder und zwei Stellvertretungen aus den Gruppen der Professor*innen, der akademischen Mitarbeitenden, der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung und der Studierenden als ordentliche Mitglieder an. Für sie werden Vertreter*innen benannt. Die acht ordentlichen und acht stellvertretenden

Positionen sind mit jeweils vier Frauen und vier Männern besetzt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat qua Amt den Vorsitz inne. Beratende Mitglieder sind die*der für Chancengerechtigkeit zuständige Vizepräsident*in, die Frauenreferentin (Geschäftsführung) sowie ein Mitglied der Personalvertretung.

Für den seit 2022 amtierenden Hochschulrat der Universität Koblenz ist leider keine Geschlechterparität festzustellen. Trotz der o.g. rechtlichen Vorgaben steht vier männlichen nur ein weibliches Mitglied auf den hochschulintern per Wahl zu besetzenden Positionen gegenüber. Die vom entsprechenden Fachministerium zu bestellenden externen Mitglieder hingegen sind zu 60% weiblich (drei weibliche gegenüber zwei männlichen Mitgliedern). Damit liegt der Frauenanteil im Hochschulrat insgesamt bei 40%.

Im 2023 neu eingesetzten Regionalen Kuratorium (zusammen mit der Hochschule Koblenz) besteht mit neun weiblichen und neun männlichen Mitgliedern Geschlechterparität.

4 Gleichstellungsziele und -maßnahmen

Wie die Analysen ergeben haben, bewegt sich die Universität Koblenz sowohl im Vergleich mit anderen Hochschulen in Land und Bund als auch absolut betrachtet auf einem hohen Niveau an weiblicher Teilhabe auf fast allen Ebenen. Dennoch bestehen an einigen Stellen noch Handlungsbedarfe. Diese fokussieren einerseits die Erhöhung von Frauenanteilen und deren Konsolidierung durch gezielte Maßnahmen des Gender Mainstreamings und für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, andererseits die Verbesserung des Schutzes vor sexualisierter Belästigung und Gewalt.

4.1 Gender Mainstreaming umsetzen

Der Gesetzgeber fordert in § 4 Abs. 1 und 2 die Umsetzung des Gender Mainstreamings, d.h. des Abbaus von geschlechtsbedingten strukturellen Ungleichgewichten. Um diese Forderung umzusetzen, sollen die folgenden Maßnahmen weiter- oder neu eingeführt werden.

4.1.1 Grundlagen schaffen: Datenbasis und Gendersensibilität bei Berufungen

4.1.1.1 Gendercontrolling

Geschlechterbezogene Daten dienen als Basis der Evaluation und der Entwicklung passgenauer Gleichstellungsmaßnahmen. Daher soll in Zusammenarbeit des Referats Berichtswesen, Kapazitätsberechnung und -steuerung und der Gleichstellungsbeauftragten ein Verfahren für ein regelmäßiges Gendermonitoring entwickelt und eingeführt werden, das in eine jährliche Zurverfügungstellung sinnvoll aufbereiteter Daten mündet – zur Verwendung sowohl durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität als auch für jene der Fachbereiche und der Verwaltung (s.u.). Auf Basis des Monitorings entwickeln die Gleichstellungsbeauftragten Kriterien, die zur regelmäßigen Überprüfung der Zielerreichung dienen, und bringen diese zur Anwendung (Gendercontrolling).

4.1.1.2 Geschlechtersensible Berufsrichtlinie und Tenure-Satzung

Trotz aller Bemühungen sind die Berufs- und Bildungsbiographien von Männern und Frauen in Deutschland noch immer recht unterschiedlich. Um Frauenanteile unter den Professuren nachhaltig im Sinne des Kaskadenmodells zu steigern, muss dieser Diversität in Berufsrichtlinien und Tenure-Satzungen Rechnung getragen werden. Die Universität Koblenz überarbeitet daher diese wichtigen Grundlagen vor dem Hintergrund neuester Erkenntnisse zur Gendergerechtigkeit aus Forschung und Praxis.

4.1.2 Größere Attraktivität für neuberufene Professorinnen schaffen: Berufungsverhandlung plus

Mit der begrüßenswerten Aufmerksamkeit für den Anteil weiblicher Professorinnen in der deutschen Wissenschaftslandschaft steigt die Konkurrenz der Hochschulen um hochqualifizierte, professorable Bewerberinnen. Leider ist die Platzierung auf dem ersten Platz einer Berufungsliste keine Garantie mehr, dass die ausgewählte Person den Ruf auch annimmt. Um die Attraktivität der Universität Koblenz zu steigern, sollen daher Mittel bereitgestellt werden, um erstplatzierten Frauen in Fächern, in denen der Frauenanteil in Koblenz nachweislich niedrig ist, in Berufungsverhandlungen zusätzlich eine Qualifikationsstelle (0,5 E13) für drei Jahre anbieten zu können. Dies wird als gleichstellungsfördernde Maßnahme in die kommende Forschungsinitiative eingebracht und ist zunächst auf die Dauer der Förderung (2028) begrenzt. Hiervon verspricht sich die Universität, die Frauenanteile unter den Professuren gerade an den Fachbereichen, an denen es noch an weiblich besetzten Professuren mangelt, nachhaltig zu erhöhen.

4.1.3 Unterstützung in Qualifikationsphasen

Wie im Bundesdurchschnitt verlor die Universität Koblenz-Landau, Campus Koblenz im Übergang vom Studium zur Promotion die meisten Frauen. Zudem mangelt es an weiblichen Habilitandinnen und PostDocs. Die Gründe dafür sind vielfältig: Neben strukturellen Ursachen wie der verbesserungswürdigen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der mangelnden Planbarkeit von wissenschaftlichen Berufsbiographien oder fehlenden Finanzierungsmöglichkeiten ist zudem noch immer zu beobachten, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen sich das Erreichen dieser Qualifikationsziele nicht zutrauen.

4.1.3.1 Einstieg und Abschluss ermöglichen: Programm NaWi – Für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen die erste Hürde für den Einstieg in die Promotion oder auch die PostDoc-Phase zu nehmen, vergibt die Universität im Rahmen des Programms NaWi Anschubstipendien mit einer Laufzeit von sechs Monaten. Alternativ ist die Finanzierung des Abschlusses eines Promotionsprojektes jährlich für eine Promovendin möglich, je nachdem, wie die Prüfung durch eine Kommission ausfällt. Darüber hinaus kann die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und Konferenzen, sofern die betreffende Nachwuchswissenschaftlerin dort einen Beitrag leistet, kofinanziert werden. Ferner fördert NaWi die Korrektur wissenschaftlicher Artikel und Monografien, die nicht in der Muttersprache verfasst wurden, und bezuschusst den Druck von Doktorarbeiten oder anderer eigenständiger wissenschaftlicher Monografien. Für die Koordinatorin des Programms wurde eine Mitarbeiterinnenstelle (0,5 E13) aus Mitteln des Zukunftsvertrags entfristet, die im IFGPZ angesiedelt ist.

4.1.3.2 Vorbilder erleichtern die Orientierung: ment_Doc/ment_Postdoc und ment_Master

Die Universität hat ein Unterstützungsangebot geschaffen, im Rahmen dessen Nachwuchswissenschaftlerinnen in der jeweiligen Qualifikationsphase von erfahrenen Wissenschaftler*innen begleitet und beraten werden. Zudem stehen den Mentees Coaching- und Weiterbildungsangebote zur Verfügung, die sie unterstützen und ermutigen, eine Karriere in der Wissenschaft weiterzuverfolgen. Die Maßnahme wurde aus Mitteln des Professorinnenprogramms II und III entwickelt und durchgeführt. Das Programm erreichte jährlich im Schnitt jeweils fünf Doktorandinnen und fünf PostDocs und ist positiv evaluiert. Daher hat die Universität zur nachhaltigen Weiterführung dieser Maßnahmen eine

Mitarbeiterinnenstelle (0,5 E13) verstetigt, die im IFGPZ angesiedelt ist. Die Weiterführung der Maßnahme unterliegt dem Vorbehalt der Einwerbung entsprechender Drittmittel zur Finanzierung der Sachmittel. Dasselbe gilt für die geplante Erweiterung des Angebots auf Masterstudentinnen, die damit ermutigt werden sollen, eine Promotion zu beginnen.

4.1.4 Fachspezifika berücksichtigen: Stärkung fachbereichsspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen

Die Auswertung der universitären Daten und der Blick in entsprechende Untersuchungen zeigen, dass Geschlechterverhältnisse in hohem Maße von Fachtraditionen, geschlechterstereotypen Vorstellungen von Talenten und Fähigkeiten u.w.m. geprägt sind. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, die aus diesen stammen und mit den dort vorherrschenden spezifischen Voraussetzungen vertraut sind, sind in der Lage, aus ihrer Innenperspektive heraus geeignete Maßnahmen für das Gender Mainstreaming zu entwickeln. Daher stärken die Fachbereiche ihre Gleichstellungsvertretung, indem sie versuchen, für jede Gleichstellungsbeauftragte eine Stellvertreterin zu bestellen. Zur Finanzierung der Deputatsreduktionen (in der Regel 25% für die Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche und 12,5% für ihre Stellvertreterin) nimmt der Senat einen Vorwegabzug der 71er-Mittel in Höhe von 12.000 Euro vor, der von den vier Fachbereichen zu gleichen Teilen zweckgebunden abgerufen werden kann und den Gleichstellungsbeauftragten zur Durchführung fachbereichsspezifischer Maßnahmen (etwa zur Unterstützung von Doktorandinnen oder PostDocs, zur Anwerbung von mehr weiblichen oder männlichen Studierenden u.ä.) zur Verfügung gestellt wird.

4.1.5 Weiblichen MINT-Nachwuchs begeistern

Fachkräftemangel und gleichberechtigte Teilhabe an Innovation in Zukunftstechnologien sind nur zwei Gründe für die Steigerung von Frauenanteilen in MINT-Studiengängen. Die Auswertung der universitären Daten zeigt auch an der Universität Koblenz einen erhöhten Handlungsbedarf in diesem Bereich.

4.1.5.1 Ada-Lovelace-Projekt

1997 wurde an der Universität Koblenz-Landau am Campus Koblenz das Ada-Lovelace-Projekt aus der Taufe gehoben. Seitdem hat sich das Projekt, das mithilfe von Mentorinnen aus Hochschulen und Wirtschaft Schülerinnen Vorbilder im MINT-Bereich gibt und sie mit unzähligen Workshops für Mathematik, Naturwissenschaft, Informatik und Technik begeistert, an allen Universitäten und vielen Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Land etabliert. An der Universität Koblenz arbeiten drei Mitarbeiterinnen in den Schwerpunkten Universität und Ausbildung daran, zukünftige Studentinnen und Auszubildende für den MINT-Bereich zu gewinnen. Sie erreichen bisher mit rund 15 Mentorinnen und ca. 130 durchgeführten Einzelangeboten jährlich im Schnitt mehr als 550 Schülerinnen (Köpfe) von 15 Kooperationsschulen. Die Universität unterstützt das Projekt seit seiner Gründung und hat eine Mitarbeiterinnenstelle (0,75 E13) entfristet. Darüber hinaus sind die wissenschaftliche Leitung des Projekts sowie die landesweite Koordinierungsstelle an der Universität Koblenz verortet. Das Ada-Lovelace-Projekt soll, die Fortsetzung der Landes- und EU-Förderung vorausgesetzt, auch weiterhin ein fester Bestandteil der Gleichstellungsförderung der Universität bleiben.

4.1.5.2 Zukunftstag (Girls' Day)

Die Universität nimmt jährlich an der Durchführung des Zukunftstags (ehemals: Girls' Day) teil, um noch mehr Schülerinnen an ihre MINT-Studiengänge heranzuführen. Dieses Engagement, an dem sich alle Fachbereiche der Universität Koblenz mit Ideen, Arbeitskraft und Sachmitteln beteiligen und das bisher

mit sechs Angeboten jährlich im Schnitt 60 Schülerinnen erreicht hat, wird ab 2023 von IKaruS in Zusammenarbeit mit dem Ada-Lovelace-Projekt dauerhaft angeboten.

4.1.6 Männlichen Nachwuchs in die Sozialwissenschaften bringen: Zukunftstag (Boys' Day)

Neben der Förderung weiblichen MINT-Nachwuchses ist die Steigerung des Männeranteils in den Sozialwissenschaften eine gesellschaftliche Forderung. Wie die Auswertung der universitären Daten gezeigt hat, besteht auch an der Universität Koblenz eine deutliche Unterrepräsentanz männlicher Studierender in diesen Fächern. Daher veranstaltet die Universität Koblenz jährlich den Zukunftstag (ehemals: Boys' Day). Dieses Engagement, an dem sich alle Fachbereiche der Universität Koblenz mit Ideen, Arbeitskraft und Sachmitteln beteiligen und das bisher mit zwei Angeboten jährlich im Schnitt 20 Schüler erreichte, soll fortgesetzt werden. Es wird ab 2023 von IKaruS in Zusammenarbeit mit dem Ada-Lovelace-Projekt dauerhaft angeboten.

4.1.7 Fähigkeiten entwickeln, Perspektiven aufzeigen: Kursangebot für Studentinnen und Mitarbeiterinnen

Um schon Studentinnen, aber auch Mitarbeiterinnen in der Weiterverfolgung ihrer jeweiligen beruflichen Laufbahn zu unterstützen und sie für Geschlechtereffekte zu sensibilisieren, bietet das Gleichstellungsbüro als Teil des Referats 11 auch zukünftig Workshops, Vorträge und Exkursionen an, die insbesondere ihre bereits vorhandenen Fähigkeiten fokussieren, weiterentwickeln und ihnen Perspektiven für ihre berufliche Zukunft aufzeigen.

4.1.8 Gendergerechtigkeit: Multiplikator*innen erreichen

Die Universität hat einen hohen Anteil an Studierenden in lehrkräftebildenden Studiengängen und einen starken Fachbereich für Informatik. Damit wirkt sie als Multiplikatorin unmittelbar in die Gesellschaft hinein und sieht eine besondere Verpflichtung, antirassistische, gendersensible und andere diskriminierungskritische Positionen in der Lehre zu vertreten, sodass sie im beruflichen Handeln der zukünftigen Lehrkräfte ebenso eine Rolle spielen können wie in jenem der zukünftigen IT-Expert*innen.

4.1.8.1 Gender Studies Zertifikat

Durch eine fachbereichsübergreifende Initiative, die zum Erscheinen dieses Plans gerade pilotiert wird, werden potenziell alle Studierenden der Universität erreicht: Mit einem Zertifikat, das sie neben ihrem Studium erwerben können, können sie in vier Lehrveranstaltungen grundlegende und weiterführende Kenntnisse der Gender Studies erwerben und diese Kompetenzen nach der erfolgreichen Teilnahme durch ein Zertifikat nachweisen. Nach erfolgreicher Evaluation prüft die Universitätsleitung die Möglichkeiten der Fortführung dieses Angebots.

4.1.8.2 Gender- und Diversitätssensibilität in der Lehre

Die Universität strebt die Einrichtung gender- und diversitätssensibler sowie allgemein diskriminierungskritischer hochschuldidaktischer Angebote an, um die Lehrenden zu befähigen, diese Perspektiven in didaktisches Handeln zu übersetzen. Bei ihrer Entwicklung soll die Gleichstellungsvertretung eingebunden werden.

4.1.8.3 Pseudonymisiertes Bewerbungsverfahren

Um Diskriminierungsanlässe mit Blick auf die in § 1 AGG genannten Ungleichheitsdimensionen zu verringern und die Diversität im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Dienst zu erhöhen, prüft die Universität die Einführung eines pseudonymisierten Bewerbungsverfahrens, wie es etwa die Landesregierung in Rheinland-Pfalz im Zeitraum von 2012 bis 2015 erprobt hat (dieses hatte sich in der Evaluation als auf den öffentlichen Dienst übertragbar erwiesen). An der Erarbeitung eines Konzepts und der Machbarkeitsprüfung sollen neben den entsprechenden Fachreferaten und der Personalvertretung auch die Gleichstellungsbeauftragte und der*die Beauftragte für schwerbehinderte Mitarbeitende beteiligt sein.

4.1.8.4 Empfehlungen für gendersensible Sprache

Als Bildungs- und damit als moderne, diverse und diskriminierungssensible Institution besteht in der Universität ein Bewusstsein über die ein- und ausschließende Kraft von Sprache. Daher sind viele ihrer Dokumente bereits jetzt diskriminierungssensibel formuliert und nutzen dazu u.a. den sogenannten „Genderstern“. Um den Mitgliedern und Angehörigen der Universität zunächst den Umgang mit gendersensibler Sprache zu erleichtern, hat der Senat der Universität eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die den Auftrag hat, Empfehlungen für deren Nutzung zusammenzustellen. Mit der Novellierung der entsprechenden Verwaltungsvorschrift zur geschlechtergerechten Amts- und Rechtssprache müssen diese Empfehlungen ggf. angepasst werden. In einem zweiten Schritt sollen die Empfehlungen um weitere Diskriminierungsdimensionen ergänzt werden, d.h. Empfehlungen aus antirassistischer, Dis/A-bility- und weiteren Perspektiven aufnehmen.

4.1.9 Gleichstellung in der Verwaltung stärken

Der Blick auf die Mitarbeitenden im nicht-wissenschaftlichen Dienst und hier genauer: in den Abteilungen 2–5 offenbart einen hohen Frauenanteil in den niedriger besoldeten und mit weniger Verantwortung und Entscheidungsfreiheit ausgestatteten Stufen sowie eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene der Referatsleitungen. Um künftig freiwerdende Führungspositionen vermehrt mit weiblichen Kolleginnen besetzen zu können, müssen entsprechende Vorkehrungen getroffen werden.

4.1.9.1 Zusätzliche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Auch wenn der Gesetzgeber nur für Fachbereiche eigene Gleichstellungsbeauftragte vorsieht und der nicht-wissenschaftliche Dienst sowie weitere Verwaltungspositionen ansonsten in der Verantwortung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten liegen, fehlt letzterer nicht selten die für Gleichstellungsaufgaben so wichtige Innenperspektive von Verwaltungsmitarbeitenden. Daher soll eine eigene dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für die Verwaltung eingesetzt werden. Sie wird dafür wöchentlich für drei Stunden von ihren Dienstaufgaben freigestellt und soll insbesondere als Ansprechpartnerin bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie als erste Anlaufstelle bei Fällen sexualisierter Belästigung wirken. Zudem soll sie verwaltungsspezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit entwickeln und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Umsetzung vorschlagen.

4.1.9.2 Aufstiegsweiterbildung fördern

Einer der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in der klassischen Verwaltung ist die Tatsache, dass offenbar weniger Frauen mit den erforderlichen Qualifikationen für entsprechende Stellen zur Verfügung stehen. Das zeigt die Erfahrung aus vergangenen Besetzungsverfahren. Daher sollen Kolleginnen, die bereits in niedriger eingruppierten Positionen an der Universität arbeiten, mit gezielten Fort- und Weiterbildungen für den internen Aufstieg weiterqualifiziert werden (wie rechtlich vorgesehen; vgl. § 4 Abs. 3 HochSchG sowie § 13 Abs. 4 LGG). Zur Gewährleistung dessen prüft die Universität die Schaffung eines Beratungsangebots und die Bereitstellung entsprechender Mittel zur Weiterqualifikation der Kolleginnen.

4.1.10 Diskriminierungsanlässe verringern

Die Universität Koblenz versteht Gleichstellungsarbeit nicht nur als die Sicherstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, sondern als Gleichstellung aller Geschlechter: Ihr sind die Bedürfnisse der LGBTQIA+-Community ein Anliegen. Die Gleichstellungsvertretung der Universität arbeitet daher u.a. mit dem zuständigen AStA-Referat zusammen.

4.1.10.1 Namens- und Geschlechtsänderung

Die Führung sogenannter dead names stellt trans* und inter* Personen vor große Schwierigkeiten im Alltag, weil damit in den unterschiedlichsten Situationen ihre Geschlechtsidentität thematisiert wird und sie sich nicht selten mit Legitimationsansprüchen konfrontiert sehen. An der Universität Koblenz mussten sie – wie an vielen anderen Hochschulen – bis kurz vor dem Erscheinen dieses Gleichstellungsplans ihren amtlichen Namen und das amtlich zugewiesene Geschlecht angeben. Mit der Einführung eines niedrigschwelligen Verfahrens zur Namens- und Geschlechtsänderung bereits vor dem Abschluss der Transition ist dies behoben worden. Die Änderung wirkt sich auf die gesamte Kommunikation mit den betroffenen Personen sowie auf alle durch die Universität ausgestellten amtlichen Dokumente aus.

4.1.10.2 All-Gender-Toiletten

Zum Leidensdruck von trans* und inter* Personen trägt auch die sanitäre Situation bei. Deswegen fordert die Betroffenenvertretung schon länger den Einbau genderunabhängiger Toiletten. Die Universität baut deswegen jeweils eine Toilette in den Gebäuden E und F zu All-Gender-Toiletten um und macht ihre Existenz der Hochschulöffentlichkeit bekannt.

4.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium ermöglichen

Die Erfahrungen der Corona-Pandemie haben die Erkenntnis aktualisiert, dass familiäre Care-Aufgaben, d.h. die Erziehung von Kindern und/oder die Pflege von Angehörigen, nach wie vor zu einem überwiegenden Teil von Frauen geleistet werden. Dabei sehen sie sich immer noch vor strukturelle Schwierigkeiten gestellt, die auch Männer, die sich stärker in der Sorgearbeit engagieren wollen, betreffen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium zu verbessern, ist daher ein Anliegen der Universität.

4.2.1 Eltern das Berufs- und Studienleben erleichtern

Die Möglichkeit, Elternschaft mit dem Berufs- oder Studienalltag zu vereinbaren, ist ein wichtiges Argument für die Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Laufbahn (oder eine Arbeitgeberin) und trägt zur Arbeitszufriedenheit und damit zur Verbesserung der individuellen Leistungen bei.

4.2.1.1 Einführung von Teilzeitstudiengängen

Wie vom Gesetzgeber vorgesehen, strebt die Universität an, auf der Basis des bestehenden Lehrangebots Teilzeitstudiengänge einzurichten. Damit wird auch den Menschen, die durch familiäre Care-Aufgaben oder aus anderen Gründen nicht in der Lage sind, in Vollzeit zu studieren, die Gelegenheit gegeben, erfolgreich ein Studium zu absolvieren. Bei der Planung dieser Studiengänge liegt ein besonderes Augenmerk darauf, dass Lehrveranstaltungen und Prüfungen möglichst innerhalb der regulären Kinderbetreuungszeiten liegen.

4.2.1.2 Kindernotbetreuung

Eltern können häufig nicht an Terminen teilnehmen, die außerhalb von Kita- oder Schulöffnungszeiten liegen. Das betrifft einerseits Studierende: Aufgrund der Raumknappheit können nicht alle Lehrveranstaltungen innerhalb regulärer Kinderbetreuungszeiten angeboten werden. Zudem ist es gerade in kleineren Fächern nicht möglich, Eltern einen Platz in einer gleichwertigen Lehrveranstaltung, die zu einem alternativen Termin stattfindet, anzubieten. Auch Prüfungstermine lassen sich nicht immer familiengerecht gestalten. Studierende mit Kind(ern) sind daher davon bedroht, dass sich der Abschluss ihres Studiums verzögert. Andererseits sind immer wieder auch mitarbeitende Eltern aller Statusgruppen von Engpässen in der Betreuung ihrer Kinder betroffen, etwa bei der Vorbereitung oder Teilnahme an abendlich stattfindenden Kolloquien, Tagungen oder anderen Veranstaltungen. Damit entgehen ihnen wichtige Vernetzungsmöglichkeiten. Die Universität richtet deswegen eine Kindernotbetreuung ein, die für Kinder aller Mitglieder der Universität stundenweise gebucht werden kann und zu der die Eltern einen finanziellen Beitrag entrichten, dessen Höhe davon abhängt, ob sie der Universität als Studierende oder als Mitarbeitende angehören.

4.2.1.3 Infrastruktur: Wickel- und Ruheräume, Eltern-Kind-Raum

Die Universität versteht sich als familienfreundlicher Ort. Daher sind ihr auch die Kinder der Studierenden und Mitarbeitenden willkommen. Gerade Eltern mit Säuglingen sind aber darauf angewiesen, dass sie sich für die Versorgung ihrer Kinder zurückziehen können. Daher hält die Universität sowohl am Campus als auch in der Emil-Schüller-Straße jeweils einen Raum vor, in dem Kinder gewickelt und gestillt werden oder auch zur Ruhe kommen können. Diese Räume stehen allen Angehörigen der Universität zur Verfügung und sie verfügen über die nötige Ausstattung, sodass Eltern ihre Kinder mitbringen können, um bspw. an der Ausfertigung ihrer Qualifikationsschriften zu arbeiten. Darüber hinaus befinden sich am Campus zwei weitere Räume, in denen Kinder gewickelt werden können. Zudem können Mitarbeiter*innen eine mobile KidsBox nutzen, die die flexible Betreuung von Kindern am Arbeitsplatz ermöglicht.

4.2.1.4 Babysitter-Online-Börse und Studierenden-Online-Service

Um studierenden und mitarbeitenden Eltern eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung zu ermöglichen, betreibt die Frauenreferentin eine Babysitter-Online-Börse (BOB). Über dieses Portal können Studie-

rende ihre Dienste als Babysitter*in anbieten und Eltern diese buchen. Der Studierenden-Online-Service (SOS) hat einen breiteren Fokus: Er ermöglicht die Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen, die ebenfalls zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.

4.2.1.5 Informations-, Sensibilisierungs- und Beratungsangebote

Studierende und Mitarbeitende mit Kind(ern) können sich nicht nur vom Studierendenwerk Koblenz, sondern auch vom Gleichstellungsbüro der Universität umfassend zu Fragen der Kinderbetreuung, des Mutterschutzes, der Elternzeit, zu finanziellen Fördermöglichkeiten u.v.m. beraten lassen. Zudem werden Lehrende durch Handlungsempfehlungen für die Berücksichtigung der besonderen Belange studierender Eltern sensibilisiert.

4.2.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in Qualifikationsphasen unterstützen: Programm NaWi

Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern), die aktiv an ihrer wissenschaftlichen Karriere arbeiten, erhalten an der Universität Koblenz besondere Unterstützung: Sie können im Rahmen ihrer Qualifikationsphase beim Programm NaWi Mittel zur Einstellung einer studentischen Hilfskraft für ein Jahr beantragen. Diese soll z.B. bei Recherchen und einfachen Laborarbeiten unterstützen, damit die Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre Arbeitszeit bestmöglich zum Abschluss ihrer Qualifikationsarbeit nutzen können.

4.2.3 Informationsangebote für Pflegende: Pflege-Guide

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium stellt in der Regel die Belange von Eltern in den Vordergrund. Aber viele Studierende und Mitarbeitende sind in die (Alters- oder Kranken-)Pflege von Angehörigen eingebunden und haben daraus entstehende besondere Informationsbedürfnisse. Die Frauenreferentin der Universität hat sich daher zur Pflege-Guide ausbilden lassen und berät pflegende Angehörige zu Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten.

4.2.4 Flexibilität durch Telearbeit

Familienarbeit – ob als Eltern oder als Pflegende – lässt sich häufig nicht in enge zeitliche Rahmen einpassen. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit durch ein Telearbeitskonzept, im Rahmen dessen Mitarbeitende auf Antrag und unter Rücksprache mit ihren jeweiligen Vorgesetzten ab einem Stellenanteil von 50% einer Vollzeitstelle bis zu zwei Arbeitstage außerhalb des Arbeitsplatzes ableisten können, erlaubt den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung die Umsetzung flexiblerer Betreuungskonzepte.

4.2.5 Dual Career Service

Im Wissenschaftssystem wird insbesondere von Wissenschaftler*innen ein hohes Ausmaß an Flexibilität verlangt. Das gilt auch für die Wahl des Arbeitsorts und stellt deren Familien vor besondere Herausforderungen. Dazu gehört u.a. der ggf. notwendige Arbeitsplatzwechsel von Partner*innen. Um Neuberufenen und neue Mitarbeitenden die Entscheidung für die Universität Koblenz zu erleichtern und einen reibungslosen Übergang für die gesamte Familie zu schaffen, ist durch Unterstützung des Referats 14: Transfer im Rahmen der vorhandenen Ressourcen sowie in Zusammenarbeit mit regionalen Stakeholdern der Aufbau eines Dual Career Services geplant.

4.3 Null-Toleranz bei sexualisierter Belästigung und Gewalt

Gegenüber sexualisierter Belästigung und Gewalt vertritt die Universität eine klare Null-Toleranz-Haltung. Beschwerden über Übergriffe werden daher konsequent verfolgt.

4.3.1 Sensibilität fördern, Sichtbarkeit schaffen

Trotz eines breiten Konsenses hinsichtlich der Ablehnung von sexualisierter Belästigung und Gewalt herrscht in konkreten Fällen häufig noch Unsicherheit darüber, ob ein Erlebnis überhaupt als sexualisierte Belästigung aufzufassen ist und wie von institutioneller Seite damit umgegangen werden kann und muss. Dazu kommt, dass sich Betroffene häufig für das Erlebte schämen oder sich gar selbst dafür verantwortlich machen („Schuldumkehr“) und sich deswegen nicht hilfesuchend an die geeigneten Stellen wenden. Auch die institutionellen Strukturen, die als Ansprechstellen fungieren, sind noch nicht hinreichend bekannt. Daher ist der erste Schritt zum Umgang mit diesem Problem, es sichtbar zu machen und die Universitätsmitglieder und -angehörigen so dafür zu sensibilisieren.

4.3.1.1 Posteraktion gegen sexuelle Belästigung

Poster, die an vielen gut sichtbaren Orten am Campus aufgehängt wurden und die klar darstellen, welche Verhaltensweisen als sexualisierte Belästigung und Gewalt gelten, sollen dazu beitragen, ein Bewusstsein für das eigene Verhalten zu entwickeln. Ein darauf angebrachter QR-Code führt direkt zu einem – bei Bedarf auch anonym ausfüllbaren – Web-Formular, mit dem sich Betroffene und Beobachter*innen direkt an die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wenden können. Die eher abstrakten Informationen werden flankiert von konkreten Erlebnisberichten, die nach einem Aufruf anonym von Studierenden und Mitarbeitenden geschildert wurden. Die Poster machen auch auf allen Toiletten auf dieses Thema aufmerksam.

4.3.1.2 Führungskräftefortbildungen

In Führungskräftefortbildungen wird von speziell ausgebildeten Trainer*innen über sexualisierte Belästigung und Gewalt aufgeklärt und werden die entsprechenden Rechtsgrundlagen genannt und erläutert. Zudem bekommen die Mitarbeitenden Hilfestellung beim Umgang mit Beschwerden. Im Jahr 2022 konnten bereits rund 25 Führungskräfte erreicht werden. Um das Angebot strukturell zu verankern, plant das IFGPZ dies als festen Bestandteil in das Kursangebot für Junior- und neuberufene Professor*innen zu integrieren.

4.3.1.3 Studierende informieren und sensibilisieren

Anzeigen wegen sexualisierter Belästigung kommen häufig von studentischer Seite; Beschwerden haben auch das Verhalten von Kommiliton*innen zum Inhalt. Um die Gruppe der Studierenden zu erreichen, wird es 2023 erstmals eine entsprechende Informations- und Austauschveranstaltung für Mitglieder der studentischen Gremien (AStA und StuPa), Erstsemester-Studierende und die allgemeine Studierendenschaft geben, ausgerichtet von der Gleichstellungsbeauftragten und den AStA-Referaten Vorsitz, Intersektionaler Feminismus und Queer. Bei erfolgreicher Evaluation soll die Veranstaltung semesterweise durch den AStA und die Gleichstellungsbeauftragte angeboten werden.

4.3.2 Strukturen vereindeutigen: Ansprechstellen, transparente Prozesse und Handreichung

Mit der Ausdehnung der Reichweite des gesetzlichen Schutzes vor sexueller Belästigung durch die Novellierung des Hochschulgesetzes im Jahr 2020 ist eine eigene Richtlinie der Universität zum Schutz

der Studierenden hinfällig geworden. Allerdings erleichtert es den Umgang mit Beschwerden, wenn Ansprechstellen und rechtliche Grundlagen bekannt, Handlungsoptionen und Verfahren intern klar geregelt sind. Daher soll eine Handreichung für Universitätsmitglieder und -angehörige entwickelt werden, die als Richtschnur für die Handhabung von Fällen sexualisierter Belästigung und Gewalt dienen kann.

4.4 Auf neue Herausforderungen reagieren, Gleichstellung entwickeln

Klimawandel, Pandemien, Kriege, demographischer Wandel und wirtschaftliche Umbrüche sind die großen Themen unserer Zeit. Sie verändern die Rahmenbedingungen von Gesellschaften – und damit die Bedingungen, unter denen Hochschulen arbeiten.

Sie stellen auch die Gleichstellungsarbeit vor immer neue, teils unvorhersehbare Herausforderungen. Aber auch der davon unabhängig stattfindende gesellschaftliche Wandel, die Veränderung von Lebens- und Arbeitsgewohnheiten fordern von Hochschulen die Flexibilität, ihrem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag gerecht zu werden. Perspektivisch könnten dabei u.a. folgende Themen eine Rolle spielen:

- Änderung des Personenstandsrechts und damit einhergehende neue rechtliche Anforderungen
- Digitalisierung und damit einhergehende latente Diskriminierungspotenziale
- Migration und damit einhergehende intersektionale Herausforderungen
- Größere Relevanz von Gender- und Diversitymaßnahmen bei der Forschungsförderung und damit einhergehender erhöhter Beratungsbedarf

Damit die Universität auf neue und geänderte Herausforderungen reagieren kann und in der Lage ist, möglichst flexibel neue Maßnahmen zu entwickeln und zu erproben, stehen 30.000,- Euro p.a. zur Verfügung. Sie sind von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität abzurufen, zu verausgaben und zu verantworten.

5 Organe der Gleichstellungsvertretung

Gemäß § 4 HochSchG setzt die Universität Koblenz eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin(nen), einen Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen (SAGF) sowie jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte und jeweils eine Stellvertreterin für alle vier Fachbereiche ein. Darüber hinaus verfügt sie über ein Gleichstellungsbüro, das von einer Frauenreferentin geleitet wird.

5.1 Gleichstellungsbeauftragte der Universität

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wird auf Vorschlag des SAGF vom Senat für die Dauer von drei Jahren aus den Reihen der weiblichen Hochschulbediensteten bestellt und unterstützt die Universitätsleitung, den Senat und den Hochschulrat sowie deren Ausschüsse bei der Umsetzung des Gender Mainstreamings, indem sie Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf sowie zum Schutz der Universitätsangehörigen und -mitglieder vor sexualisierter Belästigung und Gewalt entwickelt und ggf. umsetzt. Außerdem fungiert sie als Beschwerdestelle für Belästigungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) (vgl. dazu § 4 Abs. 5 HochSchG).

Sie wird vollumfänglich in die sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen eingebunden, die die genannten Felder betreffen, und berichtet regelmäßig an Senat und Universitätsleitung (vgl.

dazu § 4 Abs. 5 HochSchG sowie § 25 Abs. 1–3 LGG). Darüber hinaus vertritt die Gleichstellungsbeauftragte die Universität in Fragen der Gleichstellung nach außen, kann sich ohne Einhaltung des Dienstwegs an das hierfür zuständige Ministerium wenden und sich in regionalen, landes- und bundesweiten Verbänden vernetzen (vgl. § 4 Abs. 4 HochSchG). Sie ist Vorsitzende des SAGF.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität wird zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Umfang von 100% von ihren Dienstaufgaben freigestellt; zur Kompensation ihres Ausfalls steht dem/den betroffenen Institut/en ein Beschäftigungsverhältnis (1,0 E13) zur Verfügung. Sie verfügt über ein jährliches Budget in Höhe von 5.000,- Euro. Zudem wird ihr eine wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss und einer Wochenarbeitszeit von acht Stunden zugewiesen (vgl. § 4 Abs. 6 HochSchG).

5.2 Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen (SAGF)

Der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen wird vom Senat für die Dauer von drei Jahren bestellt. Er besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, die zugleich den Vorsitz innehat, sowie aus jeweils zwei Mitgliedern aus der Gruppe der Professor*innen, der akademischen Mitarbeitenden, der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung sowie der Studierenden. Für jedes Mitglied wird zudem eine Vertretung bestellt.

Die beratenden Mitglieder des SAGF sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und ihre Stellvertreterinnen, die Frauenreferentin, ein Mitglied der Personalvertretung sowie das für Gleichstellung zuständige Mitglied des Präsidiums, aktuell die Vizepräsidentin für Forschung und Transfer mit Zuständigkeit für das Querschnittsthema „Diversität und Chancengleichheit“. Die Geschäftsführung des SAGF hat die Frauenreferentin inne.

Der SAGF schlägt dem Senat alle drei Jahre eine Hochschulbedienstete zur Bestellung als Gleichstellungsbeauftragte sowie eine oder mehrere Stellvertreterinnen vor und unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte bei der Ausübung ihrer Aufgaben (vgl. § 4 Abs. 4 und 6 HochSchG).

5.3 Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche

Jeder Fachbereich bestellt aus den Reihen seiner weiblichen Mitglieder für die Dauer von drei Jahren eine Gleichstellungsbeauftragte, die in der Regel im Umfang von 25% von ihrem Lehrdeputat entlastet wird, sowie eine Stellvertreterin, die im Falle der Verhinderung der Gleichstellungsbeauftragten deren Pflichten übernimmt und dafür in der Regel im Umfang von 12,5% von ihrem Lehrdeputat entlastet wird. Zur Finanzierung der Deputatsreduktionen, sofern diese nicht aus zentralen Mitteln gezahlt werden, nimmt der Senat einen Vorwegabzug der 71er-Mittel in Höhe von 12.000,- Euro p.a. vor, der den vier Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche zu gleichen Teilen zweckgebunden zur Durchführung fachbereichsspezifischer Maßnahmen zur Verfügung gestellt wird.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche können an den Sitzungen der jeweiligen Fachbereichsräte teilnehmen, begleiten die Berufungs- und Besetzungsverfahren an ihren Fachbereichen von der Ausschreibung bis zur Besetzung und geben ihre Stellungnahmen ab. Sie entwickeln fach(bereichs-)spezifische Gleichstellungsmaßnahmen und führen diese durch oder schlagen sie der Gleichstellungsbeauftragten der Universität vor. Zudem werden sie in alle anderen die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt betreffenden Maßnahmen frühzeitig und umfänglich eingebunden. Sie fungieren zudem aktuell als Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten der Universität.

5.4 Frauenreferentin und Gleichstellungsbüro

Die Universität verfügt über ein Gleichstellungsbüro, das in die Abteilung 1, Referat Universitätsentwicklung integriert ist und dessen Geschäfte von der Frauenreferentin geführt werden. Für die Position der Frauenreferentin steht eine halbe E13-Stelle zur Verfügung.

Die Frauenreferentin unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte und den SAGF bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 4 HochSchG und hat insbesondere folgende Aufgaben: Konzeption, Betreuung und Leitung von frauenfördernden Projekten; Beratung und Begleitung bei Fragen zum Studium, Beruf und Qualifizierung; Beratung bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und anderer Sorgearbeit und Studium/Beruf sowie bei Einzelfragen und frauenspezifischen Problemlagen; Initiierung und Organisation von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Studentinnen und Mitarbeiterinnen; Planung und Durchführung von themenbezogenen Einzelveranstaltungen (z.B. zur Frauen- und Geschlechterforschung) und Kontaktpflege zu Hochschulen, Institutionen und Verbänden auf Landes- und Bundesebene.

Das Gleichstellungsbüro verfügt zur Erfüllung seiner Aufgaben über ein jährliches Budget in Höhe von 10.000,- Euro.

Kontakt

Universität Koblenz
Universitätsstraße 1
56070 Koblenz

Telefon +49 261 287 – 1201

E-Mail gleichstellung@uni-koblenz.de

Website uni-koblenz.de/de/gleichstellung

Impressum

Herausgeber: Universität Koblenz, vertreten durch den Präsidenten Prof. Dr. Stefan Wehner

Inhaltliche Erarbeitung: Dr. Tanja Gnosa unter Mithilfe von Fabienne Brzoska, B.A.

Gestaltung: Universität Koblenz

Bildnachweise: Universität Koblenz/Katharina Hein

Stand: Oktober 2023