

Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer

# Gleichstellungsplan 2020 – 2026

Stand: 26. Juli 2024

## Vorwort der Universitätsleitung

Nach § 15 des Landesgesetzes über die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer (DUVwG) hat der Senat Gleichstellungspläne mit dem Mindestinhalt des § 15 des Landesgleichstellungsgesetzes mit dem Ziel zu beschließen, den Anteil der Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, und bei der Vergabe von Stipendien und anderen Maßnahmen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu erhöhen sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigungen zu beschließen. § 81 Abs. 2 DUVwG ist zu entnehmen, dass der Gleichstellungsplan von der Gleichstellungsbeauftragten (unterstützt durch den Ausschuss für Gleichstellungsfragen, vgl. § 56 Abs. 4 DUVwG) vorzubereiten und mit dem Personalrat abzustimmen ist. Die Universitätsleitung geht auf Grund von § 2 Abs. 2 des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) davon aus, dass die Regelungen des LGG für die Universität Speyer nur gelten, wenn und soweit das DUVwG ausdrücklich auf einzelne Bestimmungen des LGG verweist. Nach diesen Vorgaben wurde der vorliegende Gleichstellungsplan von der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin mit Unterstützung des Ausschusses für Gleichstellungsfragen (unter Einbeziehung der Universitätsleitung) entwickelt, dem Personalrat vor der Beschlussfassung durch den Senat vorgelegt und am 29. Juli 2024 vom Senat der Universität beschlossen.

Die Inhalte dieses Gleichstellungsplans sind im Kontext des umfassenden Transformationsprozesses zu verstehen, in dem sich die Universität Speyer zur Zeit befindet, der alle Ebenen der Universität betrifft und bis 2026 nicht abgeschlossen sein wird:

- Dieser Prozess betrifft sowohl die Organisation und die Inhalte der Lehr- und Weiterbildungsangebote, die innere Organisation der Universität (insbesondere mit Blick auf die Einführung eines neuen Campus- und Ressourcenmanagementsystems), die Rechtsgrundlagen der Universität Speyer und – weil viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den nächsten Jahren in den Ruhestand gehen werden – auch die Personalentwicklung des wissenschaftlichen und Verwaltungspersonals an der Universität. Dieser alle Ebenen der Universität betreffende Transformationsprozess wird bis 2026 nicht abgeschlossen sein.
- Zudem hat das Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit (MWG) angekündigt, im Zuge dieses Transformationsprozesses auch das DUVwG grundlegend zu überarbeiten und insbesondere auch die Regelungen über die Gleichstellung nach dem Vorbild des Hochschulgesetzes (HochSchG) Rheinland-Pfalz anzupassen. Das DUVwG wird dann auch klarere Regelungen über das Verfahren zur Aufstellung von Gleichstellungsplänen und durch Verweis auf § 16 LGG eine klare Regelung zur Umsetzung des Gleichstellungsplans enthalten, an der es heute fehlt.
- Vor allem soll im Zuge dieser Novelle auch eine kollegiale Universitätsleitung in Form eines Rektorats bestehend aus Rektorin oder Rektor, Prorektorin oder Prorektor und Kanzlerin oder Kanzler eingeführt werden. Einzelheiten über die Wahl dieser Personen und ihre Rechtstellung stehen noch in der Diskussion. Diese neuen Regelungen werden jedoch bis zum Ende der Amtszeit des derzeitigen Rektors und Prorektors (30. September 2025) in Kraft treten müssen, wobei ebenfalls noch Einzelheiten zu dem Übergang und Übergangsvorschriften zu klären sind.
- Nach Inkrafttreten der Novelle zum DUVwG wird eine umfassende Novellierung der Grundordnung, aller Teil-Grundordnungen (einschließlich der Teil-Grundordnung Qualitätssicherung) sowie der Satzung über Berufungs- und Evaluationsverfahren an der Universität (BES) notwendig sein, um sie an die neuen Strukturen anzupassen. Zudem sind alle Ordnungen und Satzungen der Universität nicht nur auf ihre Konformität mit den Regelungen des neuen DUVwG (einschließlich der dortigen Gleichstellungsregelungen) zu überprüfen, sondern es werden auch fast alle Teil-Grundordnungen in einfache Satzungen umzuwandeln, Doppelungen mit dem neuen DUVwG und anderen Ordnungen zu streichen und Normwidersprüche aufzulösen sein. In diesem Prozess sind auch alle gleichstellungsspezifischen Regelungen in den Ordnungen und Satzungen der Universität auf den Prüfstand zu stellen und ggf. anzupassen. Die

Überarbeitung der Ordnungen und Satzungen wird nach Inkrafttreten des neuen DUVwG mindestens ein Jahr in Anspruch nehmen.

- Im Zuge dieses Rechtsbereinigungsprozesses auf Universitätsebene wird auch ein neuer Gleichstellungsplan von der Universitätsleitung entsprechend dem novellierten DUVwG zu erarbeiten sein. Dieser neue Gleichstellungsplan wird wiederum mit den Neufassungen der o. g. Grundordnungen und Satzungen sowie dem neuen DUVwG abzustimmen sein, um widersprüchliche Regelungen und Doppelungen zu vermeiden und ihn vollzugstauglich zu gestalten. Es ist bereits jetzt abzusehen, dass es zu einer Verlagerung einzelner Regelungen aus dem Gleichstellungsplan in universitäres Satzungsrecht kommen wird.

Diesen Umständen trägt der vorliegende Gleichstellungsplan Rechnung durch die für ihn gewählte Geltungsperiode und durch die Maßgabe, dass ggf. noch vor deren Ablauf sein den neuen rechtlichen Gegebenheiten angepasster Nachfolger zu verabschieden ist. Vor diesem Hintergrund versteht sich der vorliegende Gleichstellungsplan als Interim. Um seine weitere Verabschiedung nicht zu verzögern, wurde daher seitens der Universitätsleitung keine Prüfung vorgenommen, inwieweit der vorliegende Gleichstellungsplan mit dem zurzeit geltenden Ordnungen und Satzungen der Universität übereinstimmt und ob und inwieweit er ggf. auch Doppelungen enthält. Universitätsleitung, Senat, Gleichstellungsbeauftragte und der Ausschuss für Gleichstellungsfragen gehen davon aus, dass die Regelungen der derzeitigen Ordnungen und Satzungen insoweit den Vorrang vor dem Gleichstellungsplan genießen, soweit sie nicht ihrerseits in Widerspruch zum DUVwG geraten sind.

Die Universitätsleitung möchte abschließend die Gelegenheit nutzen, der Gleichstellungsbeauftragten, den Mitgliedern des Ausschusses für Gleichstellungsfragen und insbesondere seiner Vorsitzenden sowie dem Personalrat für ihr Engagement und für die sehr konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit bei der Erarbeitung dieses Gleichstellungsplans zu danken.

Prof. Dr. Holger Mühlenkamp  
Rektor der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer

Prof. Dr. Ulrich Stelkens  
Prorektor der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer

## Vorwort des Ausschusses für Gleichstellungsfragen

Wissenschaft kann nur dort optimal gedeihen, wo die Vielfalt von Perspektiven gefördert, und Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen und Talente bestmöglich entwickelt und eingesetzt werden können. Die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer setzt sich daher in der Forschung, der Lehre, der Weiterbildung und in den wissenschaftsstützenden Bereichen entschlossen für Chancengleichheit und Diversität ein. Unser expliziter Anspruch ist es, Chancengleichheit durch konkrete Maßnahmen und Programme zur Förderung von Gleichstellung und Diversität zu verwirklichen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan stellt eine wichtige Basis dar, um eine faire und respektvolle Umgebung für alle Universitätsangehörigen zu schaffen. Dieser Plan umfasst Rahmenbedingungen und Maßnahmen, die darauf abzielen, in allen Bereichen, in denen die Universität fördernd oder steuernd aktiv werden kann, auf Gleichstellung hinzuwirken, geschlechterspezifische Diskriminierung zu vermeiden und allen Personengruppen an der Universität gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Die Gleichstellung der Geschlechter und der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ist dabei unser gesetzlicher Auftrag und unsere Selbstverpflichtung zugleich.

Trotz aktiver Bemühungen um die effektive Verwirklichung von Chancengleichheit unabhängig vom Geschlecht gibt es noch immer in vielen Bereichen der Universität eine Unterrepräsentanz von Frauen, die auf weiterhin vorhandene Gleichstellungsdefizite hinweist. Die Gleichstellung der Geschlechter verstehen wir daher als eine bedeutende Querschnittsaufgabe, die bei allen zentralen und dezentralen Entscheidungen zu berücksichtigen ist. Um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in unserer Universität so umfassend wie möglich zu erreichen, verpflichtet sich die Universität zur Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungsplans.

Wir danken allen, die zur Erstellung dieses Gleichstellungsplans beigetragen haben, und laden Sie alle ein, aktiv an seiner Umsetzung mitzuwirken – gemeinsam schaffen wir ein Arbeits- und Studenumfeld, das von Respekt, Vielfalt und Chancengleichheit geprägt ist.

Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer

i.V. Univ.-Prof.'in Dr. Sanja Korać  
Vorsitzende des Ausschusses

## Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer setzt sich entschlossen für Chancengleichheit und Diversität ein. Als Gleichstellungsbeauftragte ist es nicht nur unsere Pflicht, sondern unser Wunsch und Ziel, diesen Grundsätzen durch konkrete Maßnahmen und Programme zur Förderung von Gleichstellung und Diversität Nachdruck zu verleihen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan stellt eine wichtige Basis dar, um eine faire und respektvolle Umgebung für alle Universitätsangehörigen zu schaffen. Der Gleichstellungsplan umfasst Strategien und Maßnahmen, die darauf abzielen, auf Gleichstellung in allen Bereichen hinzuwirken, geschlechterspezifische Diskriminierung zu vermeiden und allen Studierenden und Mitarbeitenden gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

Dieser Plan basiert auf einer umfassenden Analyse der aktuellen Situation und der spezifischen Bedürfnisse unserer Universität. Zu den zentralen Maßnahmen des Gleichstellungsplans gehören die Förderung von Frauen in allen Positionen, die Unterstützung von Studierenden und Mitarbeitenden mit Betreuungspflichten sowie die Sensibilisierung aller Universitätsangehörigen für die Bedeutung von Gleichstellung und Diversität.

Eine vielfältige, inklusive und gleichberechtigte Gemeinschaft bereichert unser akademisches Umfeld und trägt entscheidend zum Erfolg der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer bei. Der Gleichstellungsplan soll daher ein lebendiges Dokument darstellen, das kontinuierlich weiterentwickelt wird, um den sich wandelnden Bedürfnissen und Herausforderungen gerecht zu werden.

Gerade für eine kleinere Universität wie die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer ist es von besonderer Bedeutung, auf Gleichstellung und ein respektvolles Umfeld hinzuwirken, um ein harmonisches und produktives Miteinander zu gewährleisten. Die aktive Beteiligung aller Universitätsangehörigen ist dabei entscheidend. Gemeinsam können wir eine Universität gestalten, die für Gleichstellung und Gleichberechtigung steht und in der jede Person ihr volles Potenzial entfalten kann. Dazu soll nicht zuletzt dieser Gleichstellungsplan beitragen.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer

Bettina Domhöfer  
Gleichstellungsbeauftragte

Sara-Alexandra Raitner  
stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

# INHALT

<b>A. Gleichstellung an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer .....</b>	<b>1</b>
1. Grundsätze und Umsetzung der Gleichstellungsarbeit.....	1
a. <i>Organe und Gleichstellungsaufgaben</i> .....	3
b. <i>Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben</i> .....	5
2. Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplans.....	6
<b>B. Spezifischer Übersichtsteil – Anteil von Frauen und Männern nach Personengruppen an der Universität.....</b>	<b>7</b>
1. Zahlenteil zu allen Personengruppen an der Universität.....	7
2. Narrativer Teil Studierende.....	10
a. <i>Studierende in den Magister- und Masterstudiengängen und nicht entsendete Studierende im verwaltungswissenschaftlichen Ergänzungsstudium</i> .....	10
b. <i>Entsendete Studierende</i> .....	11
3. Narrativer Teil Teilnehmende in Weiterbildungsveranstaltungen.....	13
4. Narrativer Teil Personal.....	14
a. <i>Professorinnen und Professoren</i> .....	14
b. <i>Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiter</i> .....	15
c. <i>Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter</i> .....	16
5. Narrativer Teil Lehrbeauftragte.....	17
6. Narrativer Teil Gremien.....	18
<b>C. Übergreifende Maßnahmen der Gleichstellung an der Universität.....</b>	<b>18</b>
1. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern .....	19
2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Studium .....	20
3. Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Belästigung.....	22
4. Weitere Gleichstellungsmaßnahmen .....	23

## A. Gleichstellung an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer

Die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer (Universität) strebt die tatsächliche Gleichstellung von weiblichen, männlichen und diversen Personen an. Gleichberechtigung und Chancengleichheit der Geschlechter sind die zentralen gleichstellungspolitischen Anliegen des Rektorats und der Universitätsverwaltung. Gleichstellung und die Umsetzung der damit verbundenen Maßnahmen werden daher als Querschnittsaufgaben der Universität verstanden.

Die Universität ist gesetzlich verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Dies spiegelt sich in mehreren Rechtsgrundlagen wider, die auch explizite Vorgaben, Frauen zu fördern, enthalten. Die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer verfolgt hierbei jedoch einen breiteren Ansatz, bei dem Gleichstellung alle Geschlechter umfasst. Dieser Ansatz soll der Diskriminierung aller Geschlechteridentitäten entgegenwirken.

### 1. Grundsätze und Umsetzung der Gleichstellungsarbeit

Das Landesgesetz über die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer (DUVwG) verankert die Gleichstellung an der Universität in mehrfacher Hinsicht. Zum einen in den **Aufgaben der Hochschule**: (§ 2 Abs. 1): *„Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).“* (§ 2 Abs. 2): *„Die Hochschule fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin; bei der Benennung von Gremienmitgliedern ist das Prinzip der Geschlechterparität zu berücksichtigen. Die Hochschule berücksichtigt die besonderen Bedürfnisse von Hörerinnen und Hörern mit Kindern sowie von Hörerinnen und Hörern, die nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreuen.“* Die spezifische Bezeichnung der Hörerinnen und Hörer im Gesetz umfasst in der Praxis alle Studierenden (Studierende im Ergänzungsstudium, in den Masterstudiengängen sowie weiteren Studiengängen und Studienprogrammen, Promovierende) der Universität.

Zum anderen finden sich Regelungen zur Verankerung der Gleichstellung in den Vorgaben zur **Qualitätssicherung** (§ 5 Abs. 2 und 3) und zum **Personalmanagement** (§ 34 Abs. 2). **Gender Mainstreaming** und **Frauenförderung** sind demnach Bestandteile eines auf Dauer und auf Nachhaltigkeit angelegten umfassenden **Qualitätssicherungssystems** (siehe auch § 5 Abs. 1). Letzteres umfasst auch die regelmäßige Bewertung der Arbeit der Hochschule in der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags, welche unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt wird.

Im Rahmen des **Personalmanagements** ist Folgendes zu berücksichtigen (§ 34 Abs. 2) (Hervorhebungen durch die Verfasserinnen und Verfasser): *„Bei **Einstellungen, Berufungen und Beförderungen** ist auf eine **Erhöhung des Frauenanteils** entsprechend den Gleichstellungsplänen (§ 15 des Landesgleichstellungsgesetzes) und den Zielvereinbarungen hinzuwirken und die **Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen**. Frauen sind bei Einstellung – einschließlich Berufungen – Beförderung, Höhergruppierung und Zulassung zur Ausbildungs- und Fortbildungsqualifizierung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 3 Abs. 8 in Verbindung mit Abs. 7 des*

Landesgleichstellungsgesetzes) vorliegt. Satz 2 gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen. Bewerberinnen und Bewerber, die die Voraussetzungen für eine Stelle gemäß § 37 Abs. 1 nach Maßgabe der Ausschreibung erfüllen, ist grundsätzlich Gelegenheit zu einem Probevortrag oder Vorstellungsgespräch zu geben, solange eine Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts besteht. Ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber hierfür zu groß, so sollen sie mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen eingeladen werden."

#### Unterrepräsentanz von Frauen

Unterrepräsentiert im Sinne des Rheinland-Pfälzischen Landesgleichstellungsgesetzes (§ 3 Abs. 8 RhPflGG): „sind Frauen, wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in einem Bereich unter 50 vom Hundert liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist. Bei diesem Vergleich werden Teilzeitbeschäftigte anteilig nach ihrer individuellen Arbeitszeit gezählt.“

Da das Landesgesetz über die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer (DUVwG) keine detaillierten Bestimmungen zum Gleichstellungsplan der Universität enthält und auch die Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) ausweislich seines § 2 Abs. 2 für die Universität Speyer nur gelten, wenn und soweit das DUVwG ausdrücklich auf einzelne Bestimmungen des LGG verweist, sind die rechtlichen Vorgaben für die Gleichstellungsarbeit an der Universität sehr lückenhaft. Da im Hinblick auf die anstehende Novellierung des DUVwG eine Neuregelung der Gleichstellungsfragen in Anlehnung an das Hochschulgesetz (HochSchG) des Landes Rheinland-Pfalz erwartet wird, folgt der vorliegende Gleichstellungsplan den inhaltlichen Vorgaben des HochSchG, soweit dies nicht mit den geltenden Vorschriften des DUVwG in Widerspruch steht. Das HochSchG verpflichtet jede Hochschule (Hervorhebungen durch die Verfasserinnen und Verfasser), „[...] alle sechs Jahre für die Dauer von sechs Jahren einen Gleichstellungsplan (§ 14 RhPflGG) zu erstellen mit dem Ziel, den **Anteil von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, und bei der Vergabe von Stipendien und bei anderen Maßnahmen der Nachwuchs- und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu erhöhen, sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu beschließen. Dabei soll insbesondere der Anteil von Frauen in der Wissenschaft auf der Grundlage des Kaskadenmodells weiter erhöht werden; danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. Der Gleichstellungsplan enthält konkrete Ziele und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen.** § 14 Abs. 4 und § 15 LGG gelten entsprechend. Der Gleichstellungsplan wird vom Präsidium erstellt und dem Senat zur Beschlussfassung gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 16 vorgelegt; die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Erstellung des Gleichstellungsplans von Anfang an, die erfassten Organisationseinheiten sind daran frühzeitig zu beteiligen. Er ist den Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule in geeigneter Weise bekannt zu machen und nach Maßgabe des § 16 LGG umzusetzen.“

Dies ermöglicht der Universität auch, den vorliegenden Gleichstellungsplan inhaltlich an den Vorgaben der Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz vom 22. Juni 2017 (752-73216-1/16) auszurichten.

Der Gleichstellungsplan wurde von Mitgliedern des Ausschusses für Gleichstellungsfragen der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften erstellt, mit dem Rektorat abgestimmt, dem Personalrat vor der Beschlussfassung durch den Senat vorgelegt (§ 81 Abs. 2 DUVwG), und vom Senat am 29.07.2024 beschlossen. Er gilt bis Dezember 2026 und bleibt auch darüber hinaus in Anwendung, sofern kein neuer

Gleichstellungsplan beschlossen wird. Ein neuer Gleichstellungsplan wird spätestens ein Jahr nach Verabschiedung der Gesetzesnovelle des DUVwG beschlossen. Der Gleichstellungsplan ist allen Mitgliedern der Universität sowie der breiten Öffentlichkeit über die Website der Universität zugänglich.

#### *a. Organe und Gleichstellungsaufgaben*

Die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer betrachtet die Gleichstellung als eine Querschnittsaufgabe. Somit sind alle Mitglieder der Universität, sowohl das Universitätspersonal als auch Studierende, Teilnehmende an Weiterbildungsveranstaltungen, Promovierende ohne Dienstverhältnis zur Universität, und Lehrbeauftragte an der Förderung und Unterstützung der Gleichstellung, Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Geschlechter, der Frauenförderung und der Anti-Diskriminierung beteiligt. Wie nachfolgend näher erläutert liegt jedoch die Verantwortung für die Gleichstellung laut gesetzlichen Vorgaben sowie für die Planung und Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen bei spezifischen Organen der Universität – dem **Senat**, dem **Ausschuss für Gleichstellungsfragen**, der **Gleichstellungsbeauftragten** (sowie den stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten), und dem **Rektorat**.

Der **Senat** besetzt auf Vorschlag des **Ausschusses für Gleichstellungsfragen** (Hervorhebungen durch die Verfasserinnen und Verfasser): „[...] für die Dauer von drei Jahren eine Hochschulbedienstete zur **Gleichstellungsbeauftragten**. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule und von ihnen gebildete Ausschüsse bei der Erfüllung von Aufgaben nach § 2 Abs. 2 Satz 1 und 2 zu unterstützen und regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist sie rechtzeitig zu informieren, sie kann Stellungnahmen abgeben, an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen und Anträge stellen; ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf ihren Antrag von ihren Dienstaufgaben teilweise freigestellt werden. Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten. Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. [...]“ (§ 56 Abs. 4 DUVwG).

Das DUVwG beschreibt in § 56 Abs. 4 somit gleich drei Organe mit spezifischen Gleichstellungsaufgaben. Der **Senat** ernennt die Gleichstellungsbeauftragte(n) (Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung), beschließt aber auch den Gleichstellungsplan und somit alle Aspekte der Gleichstellung an der Universität, die im vorliegenden Gleichstellungsplan dargestellt werden.

Die Aufgaben des **Ausschusses für Gleichstellungsfragen** sind – neben dem Vorschlag für die Besetzung der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertretung – im DUVwG nicht weiter geregelt. Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen hat sich in seiner Sitzung am 26. 7. 2021 zu der folgenden Aufgabe bekannt: Der Ausschuss versteht sich als ein Organ der kompetenten Begleitung der Gleichstellungsarbeit an der Universität. Dem modernen Ansatz der Gleichstellungsarbeit an deutschen Hochschulen folgend liegt der Fokus nicht alleine auf Frauenförderung, sondern bezieht auch die Gleichstellung der Geschlechter und – in Abstimmung mit den zuständigen Stellen der Universität (z.B. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Diskriminierungsfragen nach AGG) und der Hörerschaft (z.B. Gleichstellungsreferat) – soweit zielführend, die Diversität und Antidiskriminierung mit ein. Die Begleitung der Gleichstellungsarbeit an der Universität umfasst hierbei auch die Abstimmung mit und die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten (und ihrer Stellvertretung), sowie die Unterstützung der

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Diskriminierungsfragen nach AGG. Hier bietet der Gleichstellungsausschuss als paritätisches Organ an, als eine deeskalierende Ansprechstelle bei Diskriminierungsthemen an der Universität zu fungieren, und das Bewusstsein der Mitglieder der Universität für Diskriminierung zu sensibilisieren. Der Senat hat die Selbstverpflichtung des Ausschusses in dieser Form zur Kenntnis genommen.

Die **Gleichstellungsbeauftragten** (Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung) haben naturgemäß umfangreiche Rechte und Pflichten im Rahmen der Gleichstellung an der Universität. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen, mit; sie können an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen, geben Stellungnahmen ab und stellen – wenn nötig – Anträge, die der Gleichstellung, bzw. der Arbeit und der Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten förderlich sind. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken an der Bewertung der Forschung, des Studiums und der Lehre, einschließlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages mit, die im Rahmen der Qualitätssicherung regelmäßig durchgeführt wird. Auf Antrag der Studierenden nehmen die Gleichstellungsbeauftragten an mündlichen Abschlussprüfungen teil. Die Gleichstellungsbeauftragten sind an der Erstellung des Gleichstellungsplans beteiligt, und sorgen für die Beteiligung der zuständigen örtlichen Personalvertretung an der Vorbereitung und Beschlussfassung des Senats über den Gleichstellungsplan (siehe § 81 Abs. 2 DUVwG). Die Gleichstellungsbeauftragten wirken an der Umsetzung der im Gleichstellungsplan beschriebenen Maßnahmen mit und begleiten diese Querschnittsaufgabe der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer. Die Universität wird auf der Landes- und Bundeskonferenz für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen von der Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Die Universität trägt die Kosten, die im Rahmen dieser Vertretung anfallen.

Im Zusammenhang mit der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten orientiert sich die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer aus den o. g. Gründen an den Vorgaben des Hochschulgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz (§ 4 Abs. 4 RhPfHochSchG). Hier wird explizit auf (in der Regel eine) Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten mit denselben Aufgaben, Rechten und Pflichten hingewiesen. Des Weiteren wird hierbei angestrebt, dass zumindest eine dieser Personen der Personalgruppe der Professorinnen und Professoren oder der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehören soll.<sup>1</sup>

Im Jahr 2020 waren an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin tätig. Nachdem für eine Dauer von fünf Monaten nur eine Gleichstellungsbeauftragte tätig war, wurden im März 2021 zwei stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ernannt. Dies stellte eine bessere Vereinbarkeit der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten mit den ordentlichen Dienstaufgaben sicher und ermöglichte insbesondere in der Begleitung von Personalverfahren eine zeitliche Flexibilisierung, da keine der Gleichstellungsbeauftragten eine anteilige Freistellung für die Ausübung der Funktion beantragt hatte. Alle Personen, die die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten in diesem Zeitraum erfüllten, gehörten der Personalgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Von Juli 2022 bis November 2023 war die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten vakant. Am 6. November 2023 wurden Frau Bettina

---

<sup>1</sup> Die weiteren genannten Personengruppen, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Tandem-Professorinnen und Tandem-Professoren, künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben treffen für die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften nicht zu.

Domhöfer zur Gleichstellungsbeauftragten, und Frau Sara-Alexandra Raitner zu ihrer Stellvertreterin bestellt.

Das **Rektorat** (Rektorin/Rektor und Prorektorin/Prorektor) hat aufgrund seiner leitenden Stellung eine zentrale Rolle in der Planung und Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung. Die Rektorin oder der Rektor leitet die Hochschule und vertritt sie nach außen. Die Rektorin oder der Rektor verfügt über finanzielle Mittel zur Umsetzung strategischer Entscheidungen und verteilt die verbleibenden Mittel auf die mittelbewirtschaftenden Stellen. Aufgrund dieser Kompetenzen und der bedeutenden Steuerungsfunktion des Budgets in der öffentlichen Verwaltung ist die Rektorin oder der Rektor somit entscheidend für das Ausmaß der Umsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung verantwortlich. Des Weiteren zeigt sich die unmittelbare, aber auch mittelbare Rolle der Rektorin oder des Rektors für die Gleichstellung in den folgenden Rechten: sie oder er ist berechtigt, sich über alle Angelegenheiten der Hochschule zu unterrichten und an den Sitzungen aller Gremien der Hochschule, auch wenn sie oder er ihnen nicht angehört, beratend teilzunehmen; ihm oder ihr obliegt ein Vorschlagsrecht über die Vergabe von Leistungsbezügen; und sie oder er übt das Hausrecht der Universität aus.

#### *b. Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben*

Alle Mitglieder der Universität, insbesondere alle Organe (siehe 1.1), sind an der Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben beteiligt und für das Gelingen der Gleichstellungsarbeit mitverantwortlich. Die hierfür notwendige koordinierende und kontrollierende Funktion erfüllt/en die Gleichstellungsbeauftragte(n).

Zur Sicherstellung der Umsetzung der Gleichstellungsaufgaben (1) berichtet/n die Gleichstellungsbeauftragte(n) in den Senatssitzungen zu aktuellen gleichstellungs- und diversitätsrelevanten Themen, Problembereichen, und Fortschritten, insbesondere wenn es sich hierbei um Aspekte handelt, die Teil des Gleichstellungsplans sind, (2) gibt/geben die Gleichstellungsbeauftragte(n) in den Senatssitzungen Stellungnahmen und Empfehlungen ab, (3) berät/beraten die Gleichstellungsbeauftragte(n) alle Mitglieder bzw. insbesondere die Organe der Universität entweder auf Anfrage oder proaktiv, sofern nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten besonderes Augenmerk auf Frauenförderung bzw. Gleichstellung der Geschlechter, oder in Abstimmung mit den zuständigen Stellen der Universität (z.B. Ansprechpartner/innen für Diskriminierungsfragen nach AGG) und der Hörschaft (z.B. Gleichstellungsreferat) auf Anti-Diskriminierung (§ 1 AGG) gelegt werden sollte.

Damit die Gleichstellungsbeauftragte(n) ihre Berichterstattung evidenzbasiert durchführen kann/können, berichtet

- (1) jede Organisationseinheit der Universität (Abteilung, Referat, Amt, Zentrum, Lehrstuhl etc.), die im Berichtszeitraum eine Stelle ausgeschrieben hat, über
  - die Bewerbungslage; insbesondere über Bewerbungen von Frauen, Personen Dritten Geschlechts bzw. anderer Geschlechteridentitäten, sowie über Bewerbungen von Personen mit aus der Bewerbung explizit ersichtlichen potentiellen Diskriminierungsgründen (siehe § 1 AGG),
  - Maßnahmen zur aktiven Suche nach weiblichen Bewerberinnen, sofern in der betreffenden Organisationseinheit oder Personengruppe universitätsweit (siehe Personengruppen laut Abschnitt B) eine Unterrepräsentation von Frauen vorliegt,

- Einstellungsentscheidungen und begründet diese gegebenenfalls mit besonderem Augenmerk auf potentielle Diskriminierungsgründe laut § 1 AGG.

Der Bericht einer ausschreibenden Stelle kann zeitnah nach der Einstellungsentscheidung erfolgen, soll aber spätestens zwei Wochen vor dem zweiten Sitzungstermin des Senats im Semester der/n Gleichstellungsbeauftragten übermittelt werden.

- (2) unter der Prämisse der Existenz eines elektronischen Informationssystems das Rektorat oder die Personalabteilung in jedem Semester jeweils zwei Wochen vor dem zweiten Sitzungstermin des Senats im Semester
- den absoluten Stand sowie das Geschlechterverhältnis pro Personengruppe an der Universität (siehe Personengruppen laut Abschnitt B) zum Stichtag 15. November bzw. 15. April (der Schwerpunkt liegt hierbei auf dem Verhältnis weiblicher Personen zur Gesamtzahl; mittelfristig wird eine Änderung der Erhebung der Daten angestrebt, die eine Erhebung des Dritten Geschlechts [,'divers'] sicherstellt, sowie die Erhebung anderer Geschlechteridentitäten ermöglicht),
  - Erläuterungen zu Veränderungen des Geschlechterverhältnisses pro Personengruppe,
  - vom Rektorat durchgeführte oder beauftragte Gleichstellungsmaßnahmen, und
  - Planungen für die weitere Durchführung sowie Beauftragung von Gleichstellungsmaßnahmen.

## 2. Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats am 29.07.2024 in Kraft. Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen wurden zum Teil bereits vor In-Kraft-Treten des Gleichstellungsplans verfolgt und umgesetzt, da aus personellen sowie pandemischen (COVID-19) Gründen keine rechtzeitige Verschriftlichung des Gleichstellungsplans in seiner vorliegenden Form erfolgt ist. Der Geltungszeitraum wird dementsprechend für die Jahre 2020 bis 2026 mit der Maßgabe festgelegt, dass er ein Jahr nach Inkrafttreten der vorgesehenen Novellierung des DUVwG an die neuen gesetzlichen Vorgaben und die im Zuge ihrer Umsetzung ggf. neu zu erlassenden Ordnungen und Satzungen der Universität anzupassen ist.

Der Gleichstellungsplan der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer zielt darauf ab,

- Unterrepräsentanzen von Frauen in allen Personengruppen der Universität (siehe Abschnitt B), sowie allen Besoldungs-, Vergütungs-, und Lohngruppen aufzuzeigen,
- die Ursachen hierfür zu analysieren,
- geeignete Maßnahmen zur Gegensteuerung aufzuzeigen;
- alle Mitglieder der Universität (Personengruppen laut Abschnitt B) für Gleichstellung, Diversität, und Diskriminierung zu sensibilisieren, sowie
- das Bewusstsein aller Mitglieder der Universität für Gleichberechtigung und Chancengleichheit zu stärken und sie zu motivieren, aktiv an der Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen mitzuwirken.

Der Gleichstellungsplan und die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen sollen dazu beitragen, dass im Aufgaben- und Wirkungsbereich der Universität

- die Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Frauen, Männern und diversen Personen gefördert,
- die - im Hochschulbereich teilweise strukturelle - Benachteiligung von Frauen abgebaut,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Studium für alle Geschlechter verbessert, und
- sexuelle Belästigung und sexuelle Diskriminierung verhindert werden.

## **B. Spezifischer Übersichtsteil – Anteil von Frauen und Männern nach Personengruppen an der Universität**

### **1. Zahlenteil zu allen Personengruppen an der Universität**

Der folgende Abschnitt des Gleichstellungsplans enthält eine detaillierte statistische Übersicht die sich auf die Geschlechterverteilung (dzt. werden ausschließlich die Geschlechter „männlich“ und „weiblich“ bzw. „Frau“ und „Mann“ erfasst) innerhalb unterschiedlicher Personengruppen der Universität bezieht. Diese Daten sind entscheidend um ein klares Bild der aktuellen Situation in Bezug auf die Geschlechterverteilung in verschiedenen Bereichen und Ebenen der Universität zu erhalten. Sie dienen als Grundlage für die Entwicklung gezielter Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Diversität.

Tabelle: Übersicht zur Geschlechterverteilung bei Personengruppen der Universität, Vergangenheitsdaten sowie Ziele

	Vergangenheitsdaten (Durchschnitt der Jahre 2013-2019)		Stand 2019		Ziel 2023		Ziel 2026	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Kennzahlen zu Personengruppen</b>								
Studierende in den Master- und Masterstudiengängen	98	87	98	96	100	100	- *	- *
Referendarinnen und Referendare	100	87	88	94	110	110		
Teilnehmende in Weiterbildungsveranstaltungen	684	1.330	839	1.271	1.000	1.000		
Neu zugelassene Doktorandinnen und Doktoranden ohne Dienstverhältnis zur Universität	6	14	4	14	10	10		
Laufende Promotionen			61	79	-	-		
Habilitandinnen und Habilitanden ohne Dienstverhältnis zur Universität	3 (gesamt 2013- 2018)	1 (gesamt 2013- 2018)	2	-	-	-		
Masterabschlüsse	14	12	20	19	-	-		
Magisterabschlüsse	14	6	10	4	-	-		
Abgeschlossene Promotionen	18 (gesamt 2013- 2019)	55 (gesamt 2013- 2019)	2	13	-	-		
Professuren	3	14	4	13	5	13		
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen (Habitations-, Promotionsstellen, Post-Doc- Stellen ohne Qualifizierungs-richtung)	9	15	20	16	-	-		
Nicht-wissenschaftliches (technisch- administratives) Personal	50	13	49	13	50	13		
Lehrbeauftragte	28	76	24	68	35	70		
<b>Kennzahlen zu Gremien</b>								
Verwaltungsrat	4	20	4	20	-	-		
Senat	6	6	6	6	-	-		
Fachausschuss für Studium und Lehre	6	4	5	5	-	-		
Ausschuss für Gleichstellungsfragen	6	1	6	1	-	-		
Ausschuss für die wissenschaftliche Weiterbildung	4	3	4	3	-	-		
Promotionsausschuss	2	4	3	3	-	-		
Ausschuss für die Masterstudiengänge und das verwaltungswissenschaftliche Aufbaustudium	3	4	2	5	-	-		
Ethikkommission	2	4	3	3	-	-		
Kommission zur Vergabe von Leistungsbezügen	-	4	-	4	-	-		
Berufungskommissionen	4	6	4	5	-	-		

## 2. Narrativer Teil Studierende

Aufgrund der spezifischen Stellung der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer steht diese Personengruppe sowohl für Studierende in den Magister- und Masterstudiengängen (dies sind insbes. M.A. Public Administration, M.A. Öffentliche Wirtschaft [2024 eingestellt], LL.M. Staat & Verwaltung in Europa, Mag. rer. publ. Verwaltungswissenschaftliches Aufbaustudium) als auch für entsendete Studierende im Ergänzungsstudium. Spezifische Programme wie die Summer Studies „On the Rhine“ sind hier ebenso nicht einbezogen wie Studiengänge und Programme, an denen die Universität nur einbezogen ist, ohne sie maßgeblich zu verwalten (EMPA European Master of Public Administration, MEGA Master of European Governance and Administration).

### a. Studierende in den Magister- und Masterstudiengängen und nicht entsendete Studierende im verwaltungswissenschaftlichen Ergänzungsstudium

In den Jahren 2013 bis 2019 haben durchschnittlich 98 Frauen (53%) und 87 (47%) Männer die **Magister- und Masterstudiengänge** an der Universität besucht. Im Jahr 2019 zeigt sich eine leichte absolute Steigerung und ein ausgeglichenes Verhältnis (98 Frauen, 50,5%; 96 Männer, 49,5%). Das für 2023 gesetzte Ziel sind 100 Frauen und 100 Männer, und somit ein 50:50 Verhältnis.

Bei den **Abschlüssen** zeigt sich ein deutlicher Unterschied im Frauenanteil. Während im Durchschnitt der Jahre 2013 bis 2019 14 Frauen (54,4%) und 12 Männer (45,6%), und im Jahr 2019 20 Frauen (51,3%) und 19 Männer (48,7%) einen **Masterabschluss** erworben haben, haben im Durchschnitt 2013 bis 2019 14 Frauen (70,0%) und 6 Männer (30,0%), und im Jahr 2019 10 Frauen (71,4%) und 4 Männer (28,6%) einen **Magisterabschluss** erworben.

#### *Maßnahmen:*

- Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten in Lehrevaluationen in Absprache mit dem Fachausschuss für Studium und Lehre
- Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Familienorientierung im Rahmen der Qualitätsentwicklung von Studiengängen in Studien- und Prüfungsordnungen
- Sicherstellung der Vereinbarkeit der Lehrveranstaltungszeiten mit Betreuungspflichten
- Erhebung von Studienabbruchgründen
- Geschlechtersensibles Studierendenmarketing
- Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und des Ausschusses für Gleichstellungsfragen der Universität mit dem Gleichstellungsreferat der Hörerschaft
- Vernetzung mit Kindertagesstätten der Stadt/Region zur Sicherstellung von Kinderbetreuungsplätzen für Studierende
- Berücksichtigung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei der Vergabe von studentischen/wissenschaftlichen Hilfskraftstellen
- Proaktive Ansprache geeigneter Kandidatinnen für studentische/wissenschaftliche Hilfskraftstellen

### ***Geplant:***

- Nachteilsausgleich für Studierende mit Betreuungspflichten (z.B. Vorab-Seminareintragung und Themenwahl, einheitliche Regelung von erfolgreichem Abschluss von Lehrveranstaltungen trotz Fehlzeiten)
- Erhöhung des Frauenanteils und der Diversität der Lehrenden
- Paritätische Auswahl von Vortragenden bei Veranstaltungen der und Veranstaltungen an der Universität (z.B. Abendvorträge, Alumni-Vorträge)
- Veranstaltungen zu Themen der Gleichstellung und Diversität in der öffentlichen Verwaltung bei Veranstaltungen der und Veranstaltungen an der Universität (z.B. Abendvorträge, Alumni-Vorträge)
- Förderung der Sensibilität für Fragen der Gleichstellung und der Frauenförderung bei der Betreuung von Studierenden (z.B. durch Handreichung für Lehrende)
- Förderung der Sensibilität für Fragen der Gleichstellung und der Frauenförderung bei externen Lehrenden (z.B. durch Handreichung für externe Lehrende)
- Monitoring des Geschlechterverhältnisses bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften

### **b. Entsendete Studierende**

In den Jahren 2013 bis 2019 haben durchschnittlich 100 Frauen (53,5%) und 87 (46,5%) Männer das verwaltungswissenschaftliche Ergänzungsstudium als entsendete Studierende insbesondere im Rechtsreferendariat an der Universität besucht. Im Jahr 2019 zeigen sich leichte Änderungen hin zu einem höheren Anteil der männlichen entsendeten Studierenden (88 Frauen, 48,4%; 94 Männer, 51,6%). Das gesetzte Ziel ist primär eine deutliche Steigerung der absoluten Zahl der entsendeten Studierenden insgesamt und in diesem Rahmen auch ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern.

### ***Maßnahmen:***

Aktuelle Maßnahmen in der Lehre und Betreuung siehe Studierende in den Master- und Magisterstudiengängen.

### ***Geplant:***

- Nachteilsausgleich für Studierende mit Betreuungspflichten (z.B. Vorab-Seminareintragung und Themenwahl, einheitliche Regelung von erfolgreichem Abschluss von Lehrveranstaltungen trotz Fehlzeiten)
- Verstärktes Trägermarketing für die Entsendung von Studierenden (insbesondere im Rechtsreferendariat) unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten
- Erhöhung des Frauenanteils und der Diversität der Lehrenden
- Paritätische Auswahl von Vortragenden bei Veranstaltungen der und Veranstaltungen an der Universität (z.B. Abendvorträge, Alumni-Vorträge)

- Veranstaltungen zu Themen der Gleichstellung und Diversität in der öffentlichen Verwaltung bei Veranstaltungen der und Veranstaltungen an der Universität (z.B. Abendvorträge, Alumni-Vorträge)
- Förderung der Sensibilität für Fragen der Gleichstellung und der Frauenförderung bei der Betreuung von Studierenden (z.B. durch Handreichung für Lehrende)

### c. Doktorandinnen und Doktoranden

Durchschnittlich wurden von 2013 bis 2019 6 Frauen (28,5%) und 14 (71,5%) Männer **neu zum Doktoratsstudium** an der Universität **zugelassen**, ohne dass sie in einem Dienstverhältnis zur Universität standen. Im Jahr 2019 zeigt sich eine leichte absolute, jedoch deutliche relative Veränderung hin zu einem niedrigeren Frauenanteil als im Durchschnitt der Jahre davor (4 Frauen, 22,2%; 14 Männer, 77,8%). Das für 2023 gesetzte Ziel war eine Verdopplung der Zahl der Frauen.

Bei den **laufenden Promotionen** zeigt sich für das Jahr 2019 ein deutlich ausgeglicheneres Verhältnis (61 Frauen, 43,6%; 79 Männer, 56,4%) als bei den neu zugelassenen Doktorandinnen und Doktoranden. Da die laufenden Promotionen von unterschiedlichen externen (von der Universität nicht zu beeinflussenden) und höchst individuellen Faktoren abhängen, setzt die Universität hierbei keine spezifischen mittel- und langfristigen Ziele. Allgemein wird jedoch im Promotionsstudium an der Universität angestrebt, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen bzw. zu halten.

Hinsichtlich der **abgeschlossenen Promotionen** ist festzustellen, dass es ein deutliches Verhältnis zu Ungunsten weiblicher Promovendinnen gibt. Im gesamten Zeitraum 2013 bis 2019 haben 18 Frauen (24,7%) und 55 Männer (75,3%) eine Promotion abgeschlossen. Im Jahr 2019 zeigt sich ein noch ungünstigeres Verhältnis mit 2 Frauen (13,3%) und 13 Männern (86,7%). Das gesetzte Ziel ist, dass sich ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis im Promotionsstudium sowie geplante Maßnahmen für die Doktorandinnen und Doktoranden (siehe unten) mittelfristig auch bei den abgeschlossenen Promotionen in einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen den Geschlechtern widerspiegelt.

#### *Maßnahmen:*

Derzeit keine spezifischen Maßnahmen für diese Personengruppe.

#### *Geplant:*

- Persönliche Ansprache geeigneter Kandidatinnen
- Angebot von gemeinsamen Doktorandenkolloquien durch Professorinnen
- Alumni-Veranstaltungen mit ehemaligen Promovendinnen und gezielte Information von Alumnae

### d. Habilitandinnen und Habilitanden ohne Dienstverhältnis zur Universität

Im gesamten Zeitraum von 2013 bis 2018 haben 3 Frauen (75%) und 1 Mann (25%) ihre wissenschaftliche Qualifizierung hin zu einer Habilitation verfolgt, ohne dass sie in einem Dienstverhältnis zur Universität standen. Im Jahr 2019 zeigt sich mit nur 2 Frauen und keinem Mann ein 100%-iger weiblicher Anteil.

Ähnlich wie bei den Doktorandinnen und Doktoranden ohne Dienstverhältnis zur Universität wird hier eine weitere Steigerung der Anzahl der Frauen und mittel- bis langfristig ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern angestrebt. Die Entscheidung zur Verfolgung einer Habilitation sowie der Fortschritt hin zu dieser wissenschaftlichen Qualifizierung ist jedoch auch hier von unterschiedlichen externen (von der Universität nicht zu beeinflussenden) und höchst individuellen Faktoren abhängig, sodass die Universität hierbei keine spezifischen mittel- und langfristigen Ziele setzt.

***Maßnahmen:***

Derzeit keine spezifischen Maßnahmen für diese Personengruppe.

***Geplant:***

- Bessere Information zu Förderprogrammen und Stipendien für Habilitandinnen (z.B. für Forschungsprojekte, Publikationen, Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen)
- Erhöhung des Anteils der Doktorandinnen an der Universität

### **3. Narrativer Teil Teilnehmende in Weiterbildungsveranstaltungen**

In den Jahren 2013 bis 2019 haben durchschnittlich 684 Frauen (34,0%) und 1.330 (66,0%) Männer die unterschiedlichen Weiterbildungsprogramme (Tagungen o.ä.) an der Universität besucht. Im Jahr 2019 zeigen sich deutliche absolute, und auch deutliche relative Veränderungen hin zu einem höheren Frauenanteil als im Durchschnitt der vergangenen Jahre (839 Frauen, 39,8%; 1.271 Männer, 60,2%). Das für 2023 gesetzte Ziel war eine Angleichung der Zahl der Frauen an die Zahl der Männer und somit ein ausgeglichenes Verhältnis.

Die in der Tabelle im Zahlenteil enthaltenen Daten zu Teilnehmenden in Weiterbildungsprogrammen sowie die folgenden Erläuterungen beziehen sich ausschließlich auf Weiterbildungsprogramme, die nicht in gesonderter Organisation und Koordination stehen. Programme wie das Forum im technischen Referendariat, Teilnehmende im M.P.A. Wissenschaftsmanagement, sowie Teilnehmende im FKS Führungskolleg Speyer sind hier nicht umfasst.

***Maßnahmen:***

- Verstärkte Gewinnung von Frauen zu (Fach-)Vorträgen z. B. bei Fachveranstaltungen, Ringvorlesungen, Kolloquien, Symposien
- Verstärkte Information zu parallelen Kinderbetreuungsmöglichkeiten beim Besuch von Weiterbildungsprogrammen (Netzwerke der Universität, Stadt)

***Geplant:***

- Gezieltes Angebot von Weiterbildungsveranstaltungen oder Inhalten bei Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Diversität in der öffentlichen Verwaltung

## 4. Narrativer Teil Personal

### a. Professorinnen und Professoren

In den Jahren 2013 bis 2019 hatte die Universität durchschnittlich 3 weibliche Professorinnen (17,6%) und 14 männliche Professoren (82,4%). Im Jahr 2019 zeigt sich ein leichter positiverer absoluter, und bei gleich gebliebener Anzahl der Gesamtprofessuren damit ein deutlich positiver relativer Trend zugunsten eines höheren Frauenanteils (4 Frauen – 1 davon befristet, 23,5%; 13 Männer, 76,5%). Eine Verschiebung hin zu einem ausgeglicheneren Geschlechterverhältnis ist wünschenswert, wird jedoch aus Sicht der Universität aufgrund der Anzahl der nachzubesetzenden Stellen erst langfristig zu erreichen sein. Für 2023 setzte die Universität das Ziel, den Frauenanteil weiter zu erhöhen (5 Frauen; 27,8%; 13 Männer, 72,2%).

#### *Maßnahmen:*

##### *Berufung*

- Chancengleichheit bei Ausschreibungen von Professuren (offene und transparente Darstellung des Arbeitsgebiets, der Anforderungs- und Auswahlkriterien, Verwendung von geschlechtergerechten Formulierungen, Vermeidung von Geschlechtsstereotypen)
- Aktive Ansprache von Fachwissenschaftlerinnen anderer Universitäten als Externe Kommissionsmitglieder in den Berufungskommissionen
- Kommunikation der Relevanz der Gleichstellungsrichtlinien in Berufungs- und Besetzungsverfahren
- Aktive Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Beratungen, am Prozess, und an Beschlussfassungen zur Neubesetzung einer Professur
- Einladung qualifizierter Bewerberinnen zu Probevorträgen und Vorstellungsgesprächen
- Berücksichtigung von Familienzeiten bei der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen

#### *Geplant:*

##### *Berufung*

- Paritätische Besetzung von Berufungskommissionen, d.h. 50% der Mitglieder sollten Frauen sein; darunter wiederum sollte mindestens die Hälfte eine Professur innehaben. Bei überproportionaler Belastung der Professorinnen der Universität durch die Aufgaben in Berufungskommissionen wird Unterstützung oder Entlastung bei anderen Aufgaben angeboten.
- Proaktive Suche und persönliche Ansprache geeigneter Kandidatinnen bei Berufungsverfahren
- Handreichung bzw. Checkliste für Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellung
- Informationsangebot bei Neuberufungen zu familienrelevanten Themen

### *Sonstige*

- Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Preisen und Auszeichnungen
- Information der Professorinnen über aktuelle Förderungsmöglichkeiten
- Möglichkeiten einer Flexibilisierung des Lehrdeputats insbesondere für alleinerziehende Mütter und Väter, um individuelle Lösungen zu finden
- Gender Pay Gap bei Leistungsbezügen prüfen
- Förderung der Vernetzung von Professorinnen
- Teilzeitmöglichkeiten für Professorinnen und Professoren mit Betreuungspflichten
- Erhöhung der Anzahl von Juniorprofessuren unter spezifischer Beachtung der Frauenförderung sowie Festlegung von Entwicklungspfaden zur W3-Professur

### **b. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiter**

In den Jahren 2013 bis 2019 waren an der Universität durchschnittlich 9 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (37,5%) und 15 Wissenschaftliche Mitarbeiter (62,5%) tätig. Im Jahr 2019 zeigen sich deutliche absolute, und auch deutliche relative Veränderungen hin zu einem höheren Frauenanteil als im Durchschnitt der vergangenen Jahre (20 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, 55,6%; 16 Wissenschaftliche Mitarbeiter, 44,4%). Da insbesondere der Fortschritt in der eigenen Promotion von individuellen und auch weiteren Kontextfaktoren (z.B. ausreichender Rücklauf bei empirischer Datensammlung, Fortschritt in angewandtem Forschungsprojekt) abhängt, ist der Anteil der wahrscheinlich zu verlängernden Dienstverträge Wissenschaftlicher MitarbeiterInnen von der Universität nicht steuerbar. Daher werden keine mittel- oder langfristigen quantitativen Ziele gesetzt. Generelles Ziel ist jedoch ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Wissenschaftlichen Mitarbeitern.

### *Maßnahmen:*

- Informationen zur Weiterbildung für die Führungskräfte zum Thema Chancengleichheit und Familienorientierung
- Promotionsverbünde mit Professorinnen bzw. Lehrstuhlinhaberinnen anderer Universitäten
- Zielgruppenspezifische Information zum Seminar- und Fortbildungsangebot für Wissenschaftlerinnen und Doktorandinnen
- Flexible Arbeitszeiten, Telearbeit/Homeoffice
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Erstellung aller Stellenausschreibungen
- Ausschreibungen formulieren ausdrücklich das Interesse an Bewerbungen von Frauen
- Informationen zu "Work-Life Balance" in der Wissenschaft
- Aktive Ermunterung von Frauen für die Promotion

### ***Geplant:***

- Entwicklung geschlechtergerechter Leitfaden für Stellenbesetzungsverfahren
- Förderung der systematischen Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, indem Frauen umfassend in Forschungs- und Lehraufgaben einbezogen werden. Dazu werden von den Führungskräften und der Universitätsleitung Mentoring-Programme, die Veröffentlichung eigener Arbeitsergebnisse sowie Forschungsaufenthalte im In- und Ausland unterstützt.
- Information über Möglichkeiten der internen und externen Förderung von Wissenschaftlerinnen. Die Universitätsleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte in Bereichen, in denen Wissenschaftlerinnen unterrepräsentiert sind, bei allen Aktivitäten, die der Gewinnung von Interessentinnen für solche Fördermaßnahmen dienen.
- Bei der Vergabe von Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiter sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, so lange sie unterrepräsentiert sind. Zur Erreichung dieses Ziels kann das Rektorat auf Vorschlag des Gleichstellungsausschusses Stipendien vergeben.
- Breitere Information über Fördermöglichkeiten im Bereich Dual-Career

### **c. Verwaltungsmitarbeiterinnen und Verwaltungsmitarbeiter**

In den Jahren 2013 bis 2019 waren durchschnittlich 50 Frauen (79,4%) und 13 Männer (20,6%) im Verwaltungsbereich der Universität tätig. Im Jahr 2019 bleiben die Zahlen fast unverändert (49 Frauen, 79%; 13 Männer, 21%). Da der hohe Frauenanteil sich unter anderem aus dem allgemein höheren Anteil von Frauen in bestimmten Berufsgruppen (z.B. Sekretariate) ergibt, hat die Universität hierbei nur eingeschränkte Steuerungsmöglichkeiten. Alle Stellen an der Universität (inkl. z.B. Sekretariatsstellen) werden in einem Wortlaut ausgeschrieben, der Frauen, Männer, und Personen des dritten Geschlechts anspricht. Eine Verschiebung hin zu einem ausgeglicheneren Geschlechterverhältnis im Bereich des Verwaltungspersonals ist wünschenswert, wird jedoch aus Sicht der Universität aufgrund der Anzahl der nachzubesetzenden Stellen erst langfristig zu erreichen sein. Das Ziel für 2023 waren daher fast gleichbleibend 50 Frauen (79,4%) und 13 Männer (20,6%). Eine Steigerung der Anzahl der Frauen in Leitungspositionen wird angestrebt.

### ***Maßnahmen:***

- Aktive Rekrutierung von Frauen für Leitungspositionen
- Verzicht auf stereotypisches Bildmaterial bei Internetauftritt der Universität
- Weiterbildungsangebot mit dem Schwerpunkt "Gender und Führung" für Führungskräfte
- Erhöhung der Transparenz und Geschlechtersensibilität von Auswahlprozessen (z.B. durch Handreichung zum Personalauswahlprozess, schriftliche Begründung der Personalauswahl unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten)
- Ausschreibungen formulieren ausdrücklich das Interesse an Bewerbungen von Frauen

### ***Geplant:***

- Teilzeitoption in Ausschreibungen auch bei Leitungspositionen
- Regelmäßige Gespräche mit Leitungen der Organisationseinheiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Weiterbildungen für alle Beschäftigten (Vatersein, Frauen in Führung, individuelle Coachings mit gleichstellungs- bzw. diversitätsrelevanten Aspekten)
- Gleitzeit, Telearbeit, mobile Arbeit
- Fort- und Weiterbildungen während der Regelarbeitszeit, ansonsten Freizeitausgleich
- Regelmäßige Weiterbildung für die Führungskräfte zum Thema Chancengleichheit und Familienorientierung
- Gezielte Förderung von Fort- und Weiterbildungen für weibliche Beschäftigte
- Aufgabengerechte Weiterqualifizierung und Höhergruppierung bzw. Beförderung

## **5. Narrativer Teil Lehrbeauftragte**

In den Jahren 2013 bis 2019 waren an der Universität durchschnittlich 28 weibliche (26,9%) und 76 männliche Lehrbeauftragte (73,1%) tätig. Im Jahr 2019 zeigt sich eine absolute Reduktion der Anzahl der Lehrbeauftragten insgesamt, und eine leichte relative Reduktion des Frauenanteils (24 Frauen, 26,1%; 68 Männer, 73,9%). Die Universität strebt an, den Anteil weiblicher Lehrbeauftragter mittel- und langfristig deutlich zu erhöhen. Zum einen, um angesichts des großteils ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses bei den Studierenden auch eine ähnliche Repräsentation von Frauen beim Lehrpersonal sicherzustellen. Zum anderen da sich der hohe Anteil männlicher Lehrbeauftragter auch auf die möglichen Kandidatinnen und Kandidaten für Honorarprofessuren an der Universität auswirkt, und die Universität hier mittel- und langfristig einen höheren Frauenanteil erreichen möchte.

### ***Maßnahmen:***

- Bei der Planung von Lehrveranstaltungen sollen Lehrende mit minderjährigen Kindern prioritär berücksichtigt werden

### ***Geplant:***

- Aktive Suche und Ansprache qualifizierter Frauen für Lehrbeauftragungen in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Etablierung transparenter und objektiver Kriterien für die Auswahl von externen Lehrbeauftragten, die Gleichstellungsaspekte berücksichtigen
- Förderung des Aufbaus von Netzwerken für weibliche Lehrbeauftragte zur gegenseitigen Unterstützung und Erfahrungsaustausch

## 6. Narrativer Teil Gremien

Sowohl zwischen 2013 und 2019, als auch im Referenzjahr 2019 war der **Senat** paritätisch besetzt (6 Frauen, 50%; 6 Männer, 50%). Im **Fachausschuss für Studium und Lehre** waren zwischen 2013 und 2019 durchschnittlich 6 (60%) Frauen und 4 Männer (40%), im Jahr 2019 5 Frauen (50%) und 5 Männer (50%) vertreten. Im **Ausschuss für Gleichstellungsfragen** waren sowohl zwischen 2013 und 2019 als auch im Jahr 2019 6 Frauen und 1 Mann vertreten, ähnlich zeigt sich auch im **Ausschuss für die wissenschaftliche Weiterbildung** keine Veränderung zwischen 2013 und 2019 und im Jahr 2019 (4 Frauen, 57,1%; 3 Männer, 42,9%). Im **Promotionsausschuss** waren zwischen 2013 und 2019 2 Frauen (33,3%) und 4 Männer (66,7%), und 2019 3 Frauen (50%) und 3 Männer (50%) vertreten. Im **Ausschuss für die Masterstudiengänge und das verwaltungswissenschaftliche Aufbaustudium** waren zwischen 2013 und 2019 3 Frauen (42,9%) und 4 Männer (57,1%), und 2019 2 Frauen (28,6%) und 5 Männer (71,4%) vertreten. Ähnlich wie im Promotionsausschuss zeigt sich in der **Ethikkommission** eine positive Veränderung zu einer paritätischen Besetzung zwischen dem Zeitraum 2013 bis 2019 (2 Frauen, 33,3%; 4 Männer, 66,7%) und dem Jahr 2019 (3 Frauen, 50%; 3 Männer, 50%). In der **Kommission zur Vergabe von Leistungsbezügen** zeigt sich über die letzten Jahre und auch im Referenzjahr 2019 eine rein männliche Besetzung (4 Männer, 100%). In den sechs Berufungskommissionen, die zwischen 2013 und 2019 konstituiert wurden, zeigt sich ein relativ hoher Frauenanteil (durchschnittlich 4 Frauen, 42,1%; 6 Männer, 57,9%). Im Referenzjahr 2019 zeigt sich sogar eine relative Verbesserung (4 Frauen, 44,4%; 5 Männer, 55,6%).

### *Maßnahmen:*

- Sitzungen der Gremien finden möglichst in der Regelarbeitszeit statt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.
- Gezielte Ansprache und Ermutigung qualifizierter Frauen, sich für Gremienpositionen zu bewerben oder sich wählen zu lassen
- Information zu Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema Gremienarbeit

### *Geplant:*

- Hybride Durchführung von Gremiensitzungen (mindestens von Ausschüssen)
- Förderung einer Kultur der Inklusion und des Respekts in den Gremien
- Hervorhebung und Anerkennung der Leistungen von Frauen in universitären Gremien in Sitzungen des Senats

## C. Übergreifende Maßnahmen der Gleichstellung an der Universität

In diesem Abschnitt werden personengruppenübergreifende oder -unabhängige Maßnahmen dargelegt, die zur Förderung eines geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien akademischen und administrativen Umfeldes der Universität beitragen. Die Maßnahmen werden im Folgenden nach Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern (1), Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Studium (2), und Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Belästigung (3), sowie weitere Gleichstellungsmaßnahmen (4) unterschieden.

## 1. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

### *Implementierte Maßnahmen:*

- Sichtbarkeit und Kommunikation von Gleichstellungsaspekten und der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten auf der Website der Universität
- Aktive Personalrekrutierungsmaßnahmen von Frauen für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Aktives Streben nach Geschlechterparität bei Alumni-Veranstaltungen
- Geschlechteraspekte bzw. möglicher Genderbias in Lehrveranstaltungsevaluationen bzw. Evaluationen von Weiterbildungsprogrammen
- Die Universität beachtet die Regelungen der Verwaltungsvorschrift zur geschlechtergerechten Amts- und Rechtssprache (Ministerialblatt Nr. 8, 1995). Die Universität achtet darauf, bei ihrer Selbstdarstellung auf der Website und in gedruckten Publikationen, in ihrem Schriftverkehr sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, verallgemeinernde Maskulina zu vermeiden
- Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und anforderungsbezogene Eingruppierung von Tätigkeiten
- Streben nach mindestens 40%-Anteil von Frauen in Gremien auf deren Besetzung sie Einfluss hat
- Ausgleichsmaßnahmen bei überdurchschnittlicher Belastung im Einzelfall (bspw. ungewöhnlich viele Aufgaben in unterschiedlichen Gremien)
- Regelmäßige Treffen der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Rektorat
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin bei allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen der Universität, die die weiblichen Beschäftigten betreffen
- Ressourcen für Gleichstellungsbeauftragte (Grundausrüstung mit Fachliteratur, Fortbildungen)
- Regelmäßiger Bericht der Gleichstellungsbeauftragten über ihre Tätigkeit (nicht nur bei Senatssitzungen sondern auch in z.B. Newslettern an die Mitglieder der Universität)
- Rechtzeitige Information der Gleichstellungsbeauftragten zu Vorhaben, Terminen o.ä.
- Ermöglichung der digitalen Teilnahme an Terminen und Sitzungen für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin
- Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch den Ausschuss für Gleichstellungsfragen
- Eine Entscheidung, die im Aufgabenbereich der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, muss auf ihren Antrag überprüft und erneut getroffen werden. Der Antrag muss innerhalb einer Woche und darf in derselben Angelegenheit nur einmal gestellt werden

### *Geplante Maßnahmen (Implementierung bis 2026):*

- Ausbau der vorhandenen Datenerfassung im Zuge der Einführung des neuen Campus- und Ressourcenmanagementsystems zum Anteil von Frauen und Männern bei Personengruppen der Universität zu umfassenderem Gender Monitoring (regelmäßige, systematische Analyse der Daten und Ableitung von Korrekturmaßnahmen) inklusive Erhebung des (freiwillig angegebenen) dritten Geschlechts

- Datenerhebung und -analyse von studentischen Hilfskräften unter Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten im Zuge der Einführung des neuen Campus- und Ressourcenmanagementsystems
- Personelle Ressourcen für die Gleichstellungsbeauftragte(n) (wissenschaftliche Hilfskraft)
- Leitfaden/Handreichung zur Durchführung von Personalauswahlverfahren unter Berücksichtigung gleichstellungs- und diversitätsrelevanter Aspekte (u.a. Tätigkeitsdefinition/Stellenbeschreibung, Ausschreibung, aktive Rekrutierung, Bewerbungs-/Auswahlgespräch) in Abstimmung mit der Personalabteilung und dem Personalrat
- Angebot von Schulungen zur gendersensiblen Sprache und Kommunikation
- Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragter/n, Ausschuss für Gleichstellungsfragen, Gleichstellungsreferat der Hörerschaft, und Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern für Diskriminierungsfragen nach AGG
- Überprüfung und ggf. Umformulierung aller Studien-, Prüfungs- und sonstigen Ordnungen sowie Umformulierung aller Vordrucke und Formulare, wenn deren Änderung geplant oder durchgeführt wird, sowie bei gravierenden Missachtungen, aus Gleichstellungsperspektive
- Überprüfung und gegebenenfalls Änderung verwendeter Bilder und Beispiele in öffentlichkeitswirksamen bzw. universitätsinternen Kommunikationsmitteln aus Gleichstellungsperspektive (z.B. Gestaltung der Homepage, Broschüren, Flyer, Plakate, Intranet)
- Proaktive Ansprache von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern in Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der universitätsinternen Prozesse zur frühzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, insbesondere bei Stellenbesetzungsverfahren
- Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zur Forschungs-, Lehr- und Weiterbildungsleistung von Frauen
- Entwicklung von Diversity-Maßnahmen für (potentielle) Beschäftigte mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen

## 2. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Beruf und Studium

### *Implementierte Maßnahmen:*

- Bündelung von Informationen und Service rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Studium und Beruf auf <https://www.uni-speyer.de/service/soziales/familienfreundliche-uni>, Unterstützung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität bei der Suche nach Plätzen in Kinderbetreuungseinrichtungen, Information über Kinderbetreuung in Ferienzeiten, Information und Unterstützung zur Sicherstellung von Kinderbetreuung bei Tagungen und Veranstaltungen der Universität
- Kooperation mit den städtischen/regionalen Kindertagesstätten zur Notfall-, Übergangs-, und Ferienbetreuung für Kinder
- Eltern-Kind-Raum (für Beschäftigte, Studierende, und Weiterbildungsteilnehmerinnen und Weiterbildungsteilnehmer) für betreuungspflichtige Kinder sowie betreuungspflichtige und/oder pflegebedürftige Erwachsene, Wickelräume
- Familienfreundliche Vorlesungs-, Tagungs-, Workshopzeiten

- Familienfreundliche Gremien- und Dienstbesprechungszeiten, besonderes Augenmerk auf familienfreundliche Zeiten bei Weiterbildungsmaßnahmen. Diese werden im Rahmen der Möglichkeiten der Universität so geplant, dass auch Teilzeitbeschäftigte mit Betreuungspflichten in ihrer Dienstzeit teilnehmen können.
- Unterstützung der Inanspruchnahme von Elternzeit oder Arbeitszeitreduzierung im Falle betreuungspflichtiger Kinder durch männliche Beschäftigte bzw. Partnerinnen und Partner der Mütter
- Unterstützung der Inanspruchnahme von Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung im Falle pflegerischer Betreuungspflichten durch männliche Beschäftigte
- Führungskräfte streben an, dass unter Beachtung dienstlicher Belange Beschäftigte, die ein schulpflichtiges Kind betreuen, ihren Urlaub in den Schulferien nehmen können
- Ermöglichung einer temporären Umstellung auf Teilzeitverträge, Information über die Möglichkeiten einer Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Betreuungspflichten sowie die sich daraus ergebenden Konsequenzen, insbesondere hinsichtlich der Altersversorgung
- Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Leitungsfunktionen werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können. Es wird sichergestellt, dass sich eine Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung aus familiären Gründen bei Entscheidungen über eine Beförderung, eine Höhergruppierung und andere Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses grundsätzlich nicht nachteilig auswirkt (§ 7 Abs. 3 LGG RLP).
- Sensibilisierung der Führungskräfte für Familienfreundlichkeit im Rahmen von Dienstbesprechungen, Professorien o.ä. durch die Universitätsleitung, Leitung der Organisationseinheit
- Information zu Seminaren und Fortbildungen zur beruflichen Entwicklung
- Gleitzeitmodell für Verwaltungspersonal

#### ***Geplante Maßnahmen (Implementierung bis 2026):***

- Förderung des Wiedereinstiegs von Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern (z.B. aus Elternzeit oder aufgrund eines längeren familienbedingten Ausstiegs). Hierzu werden zum einen von der Universität rechtzeitig vor Wiedereinstieg Informationen über Entwicklungen an der Universität an die Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer versendet, und zum anderen zwischen den direkten Vorgesetzten und den Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern individuelle Weiterbildungsmaßnahmen erörtert, die notwendig sein könnten, um Fachkenntnisse aufzufrischen oder neue Kompetenzen zu erwerben. Die direkten Vorgesetzten fördern aktiv die Möglichkeit, die Arbeitszeit schrittweise zu erhöhen, um den Wiedereinstieg zu erleichtern.
- Überarbeitung der Handreichung zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen, um spezifische Gleichstellungsaspekte und eine familienfreundliche Arbeitsgestaltung aufzugreifen. Aktive Förderung der Durchsetzung des Leitfadens zur Durchführung von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächen
- Aspekte der familienfreundlichen Arbeitsgestaltung als Bestandteil in Mitarbeitergesprächen

- Förderung von mobiler Arbeit für wissenschaftliches sowie Verwaltungspersonal, geregelt in der Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“, die im Dezember 2023 abgeschlossen wurde. Als expliziter Bestandteil der Dienstvereinbarung wird vorgesehen, dass
  - Mobiles Arbeiten sich nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang der mobil arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken,
  - in der dienstlichen Beurteilung nicht negativ berücksichtigt werden, und
  - nicht zur Übertragung geringwertiger Aufgaben führen darf.

Gleichzeitig soll sichergestellt werden, dass weitgehend nicht mobil arbeitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber mobil arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht benachteiligt werden dürfen

### 3. Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Belästigung

Die Universität folgt der Definition sexueller Belästigung im AGG, wonach *„eine sexuelle Belästigung vor[liegt], wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbare Anbringung von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“* (§ 3 Abs. 4 AGG). Sexuelle Belästigung schafft ein einschüchterndes, stressbeladenes, entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld. Die Universität erachtet jede Form der sexuellen Belästigung als Verletzung der Persönlichkeitsrechte und setzt daher aktiv Maßnahmen zu ihrer Vermeidung.

Die Universität trifft folgende Maßnahmen zur Vermeidung sexueller Belästigung:

- Strukturelle Maßnahmen wie z.B. Beleuchtung, telefonische Erreichbarkeit von Ansprechpersonen der Universität. Die Universität wirkt beim insoweit zuständigen Landesbetrieb darauf hin, dass Anlagen und Gebäude der Universität so gestaltet werden, dass sich alle Personengruppen der Universität jederzeit angstfrei darin aufhalten können. Die Universität sorgt für eine regelmäßige Überprüfung aller universitären Anlagen und Gebäude. Anregungen für strukturelle Maßnahmen werden von der Abteilung 3 (Allgemeine Verwaltung, Haushalt, Drittmittel, Gebäudemanagement) sowie der Gleichstellungsbeauftragten entgegengenommen.
- Information zu Ansprechpersonen für Betroffene sexueller Belästigung (Gleichstellungsbeauftragte, Universitätsleitung, Organisationsleitung, Personalrat oder Personen ihres Vertrauens mit Leitungsaufgaben). Die Angesprochenen unterliegen der Schweigepflicht, behandeln jeden Fall vertraulich, beraten individuell zur Selbsthilfe und werden nur aktiv, wenn die von der sexuellen Belästigung betroffene Person dies wünscht. Hierzu wird auf die Dienstvereinbarung „Fairness und Offenheit am Arbeitsplatz“ verwiesen.
- Information zu Schulungen zur Vermeidung von sexueller Belästigung für alle Personengruppen an der Universität

- Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern der Hörschaft, insbesondere mit dem Gleichstellungsreferat, zur Vermeidung sexueller Belästigung bei Veranstaltungen der Hörschaft auf dem Universitätscampus

#### **4. Weitere Gleichstellungsmaßnahmen**

- Benennung mindestens einer weiblichen Beschäftigten als Ansprechpartnerin für Diskriminierungsfragen nach AGG
- Beteiligung der Universität an städtischen, regionalen/nationalen, und internationalen Aktionstagen gegen Gewalt an Frauen
  - Information zu sexualisierter Gewalt (z.B. Flyer, Broschüren, Plakate) am Universitätscampus, z.B. Luise ist hier, Frauennotruf und Männernotruf
- Information über Beratungsstellen, Ansprechpersonen etc. zu einer diskriminierungsfreien Arbeitsatmosphäre