



**Hochschule
Kaiserslautern**
University of
Applied Sciences



GLEICHSTELLUNGSPLAN DER HOCHSCHULE KAISERSLAUTERN

2022 - 2027

...ue
that make a difference.

Inhalt

1.	Einleitung	1
2.	Die Hochschule Kaiserslautern.....	2
2.1	Die Hochschule Kaiserslautern als Organisation.....	2
2.2	Gleichstellung und Diversität an der Hochschule Kaiserslautern.....	3
3.	Analyse der Mitarbeitendenstruktur	4
3.1	Verteilung der Mitarbeitenden nach Geschlecht.....	5
3.2	Verteilung der Mitarbeitenden nach Funktionen und Abteilungszugehörigkeit	9
3.3	Besoldung der Mitarbeitenden.....	11
3.4	Vertragsarten	13
3.5	Führung an der Hochschule Kaiserslautern.....	14
3.6	Gremien.....	14
3.6.1	Das Kuratorium der Hochschule Kaiserslautern.....	15
3.6.2	Der Hochschulrat der Hochschule Kaiserslautern	15
3.7	Studierende und Studienanfänger*innen.....	15
3.8	Beschäftigung von Studierenden als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	19
4.	Perspektivische Entwicklung der Mitarbeitendenstruktur	20
4.1	Übernahmen, Weiterbeschäftigung und Entfristungen.....	20
4.2	Austritte.....	20
5.	Die Ergebnisse auf einen Blick.....	22
6.	Unterrepräsentanz	24
6.1.	Gründe für die Unterrepräsentanz von Studentinnen und Studienanfängerinnen.....	24
6.2	Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen und Studienanfängerinnen.....	24
6.3	Gründe für die Unterrepräsentanz von Mitarbeiterinnen an der Hochschule.....	26
6.4	Ziele und Maßnahmen gegen Unterrepräsentanz von Mitarbeiterinnen.....	26
7.	Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	28
7.1	Ziele der Hochschule Kaiserslautern	28
7.2	Maßnahmen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie	28
7.3	Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung	30
8.	Fazit und Ausblick	30

Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1: Verteilung der Mitarbeitenden nach Geschlecht und Stellenanteil	7
Tabelle 2: Stellenanteil und Geschlecht II	8
Tabelle 3: Verteilung der Mitarbeitenden auf Abteilungen (VZÄ).....	9
Tabelle 4: Verteilung der Mitarbeitenden auf Funktionen (VZÄ) im Zeitverlauf	11
Tabelle 5: Besoldung und Geschlecht.....	12
Tabelle 6: Vertragsart und Geschlecht (2018 & 2021).....	13
Tabelle 7: Führung an der HS KL 2018-2021	14
Tabelle 8: Absolute Verteilung der Einschreibungen auf Fachbereiche	18
Tabelle 9: Geschlechterverteilung der Professor*innen 2021 (absolute Werte).....	18
Tabelle 10: Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften (Köpfe)	19
Tabelle 11: altersbedingte Austritte von Professor*innen in den nächsten sechs Jahren	21
Abbildung 1: Organigramm der HS KL – Stand 2022.....	3
Abbildung 2: Entwicklung VZÄ und Frauenanteil	6
Abbildung 3: Mitarbeitende nach Funktion (Köpfe)	10
Abbildung 4: Entwicklung der Studierendenzahlen (ohne Studienkolleg).....	16
Abbildung 5: : Anteil Studentinnen in den Fachbereichen (ohne Studienkolleg).....	16
Abbildung 6: Verteilung weiblicher Studienanfängerinnen auf Fachbereiche (relative Werte) ..	17

Verabschiedet vom Senat der Hochschule Kaiserslautern am

30.11.2022

Autor*innen:

Prof. Dr. Christine Arend-Fuchs (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte in Vertretung)

Hanna Hettrich (Stabsstelle Hochschulentwicklung)

1. Einleitung

Im Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz vom 22. Dezember 2015 werden bereits zwei wesentliche Ziele formuliert: (1) die Gleichstellung von Frauen und Männern und (2) die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im öffentlichen Dienst.¹ Im aktuellen Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz sind seit 6. Oktober 2020 die Themen Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsplan in dem neu geschaffenen § 4 explizit für Hochschulen geregelt. Nach § 4 Absatz (1) Hochschulgesetz (HochSchG) gilt: „Jede 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.“²

Gemäß § 4 Absatz 10 HochSchG ist die Hochschule verpflichtet, „... alle sechs Jahre für die Dauer von sechs Jahren einen Gleichstellungsplan (§ 14 LGG) 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.“³

Die Hochschule Kaiserslautern hat sich bereits seit einigen Jahren das Ziel gesetzt, eine stärkere Repräsentanz von Frauen sowohl im Hinblick auf die Mitarbeiterschaft als auch im Bereich der Studierenden, insbesondere in den MINT-Fächern zu erreichen. Gemäß dem Leitbild der Hochschule ist die Förderung der Vielfalt sowohl im Hinblick auf die Studierenden als auch im Hinblick auf die Mitarbeiter*innen eine Herzensangelegenheit, was sich nicht nur in zahlreichen Projekten⁴, sondern auch in öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten zum Weltfrauentag oder dem Diversitätstag äußert.

Der Gleichstellungsplan wird an der Hochschule Kaiserslautern als wichtiges Instrument zur Beurteilung der ‚Gleichstellungs-Situation‘ in der Organisation wahrgenommen. Er bietet die Möglichkeit zum faktenbasierten Austausch zwischen den relevanten Akteur*innen (zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Präsidium, Fachbereich, Personalrat, Vertreter*innen von Stabsstellen und Referaten) über den aktuellen Stand in Sachen Gleichstellung an der Hochschule und die daran anschließende Diskussion über Ziele und Maßnahmen sowie Chancen und Herausforderungen.

¹ vgl. Ministerium für Frauen, Familien, Kultur und Integration (Hrsg.): Handbuch zum Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz – Gesetzestext mit Erläuterungen, S.7

² <https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-HSchulGRP2020pP4> (abgerufen am 31.08.2022)

³ Ministerpräsidentin Malu Dreyer: HochSchG vom 23. September 2020, in: Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz, Nr. 36 vom 6. Oktober 2020, S.465-467, S. 466f

⁴ Z.B. Mädchen-Technik-Kongress, Projektstage für Schülerinnen, Komposition MINT, ‚Aim – geflüchtete MINT-Akademikerinnen in den Arbeitsmarkt‘ u.v.m.

In diesem Sinne bietet auch der vorliegende Gleichstellungsplan, der eine Gültigkeit für die Jahre von 2022 bis 2027 umfasst, einen Ausgangspunkt für konstruktive Diskussionen und die Verwirklichung gemeinsamer Zielsetzungen sowie personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen an der Hochschule.

2. Die Hochschule Kaiserslautern

2.1 Die Hochschule Kaiserslautern als Organisation

Die Hochschule Kaiserslautern ist eine Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) mit fachlicher Fokussierung auf Technik, Wirtschaft, Gestaltung und Gesundheit sowie Informatik als integrierender Querschnittskompetenz. Rund 6300 Studierende aus mehr als 80 Nationen und etwa 150 Professorinnen und Professoren lernen, lehren und forschen in fünf Fachbereichen an den Studienorten Kaiserslautern, Pirmasens, Zweibrücken sowie am Weincampus Neustadt.

Mit über 500 Mitarbeitenden ist die Hochschule Kaiserslautern eine wichtige Arbeitgeberin in der Region. Die Mitarbeitenden arbeiten im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich in verschiedensten Gebieten, um ein erfolgreiches und interessantes Studium zu ermöglichen. Sie sind sowohl in Lehre und Forschung, Verwaltung, Rechenzentrum, Technische Diensten, Werkstätten, Laboren, Bibliotheken als auch in Servicestellen für Lehre und Forschung, Schulen und Wirtschaft tätig.

Organisatorisch gliedert sich die Hochschule in fünf dezentrale selbstorganisierte Einheiten, deren Leitung jeweils einem Dekan bzw. einer Dekanin obliegt:

- Angewandte Ingenieurwissenschaften (AING),
- Angewandte Logistik- und Polymerwissenschaften (ALP),
- Bauen und Gestalten (BG),
- Betriebswirtschaft (BW) und
- Informatik und Mikrosystemtechnik (IMST).

Auf zentraler Ebene ist die Hochschule in Dezernate, Referate und Stabsstellen organisiert, die von der Hochschulleitung geführt werden.

Mit dem ‚Zukunftsvertrag Studium & Lehre stärken Rheinland-Pfalz‘ und der damit verbundenen Planungssicherheit wurden die strategische und organisatorische Weiterentwicklung der Hochschule Kaiserslautern im Jahr 2021 weiter vorangetrieben und (neue) Schwerpunkte gesetzt. Auf der zentralen Ebene sind daraus die Referate Digitales & Medien und Student Life Cycle, die Stabsstellen Diversität und Strategische Hochschulentwicklung sowie eine komplette Neustrukturierung des Dezernats Zentrale Dienste hervorgegangen und eine teilweise Umstrukturierung und Umbenennung des Referats Öffentlichkeitsarbeit und Schulkontakte in das Referat Hochschulkommunikation. Darüber hinaus wurde die Struktur der Hochschulleitung 2021 mit Blick auf neue Herausforderungen angepasst und neben dem Vizepräsidenten für Internationalisierung sowie dem Vizepräsidenten für Forschung & Transfer um einen Vizepräsidenten für Digitalisierung erweitert.

Organigramm der Hochschulleitung

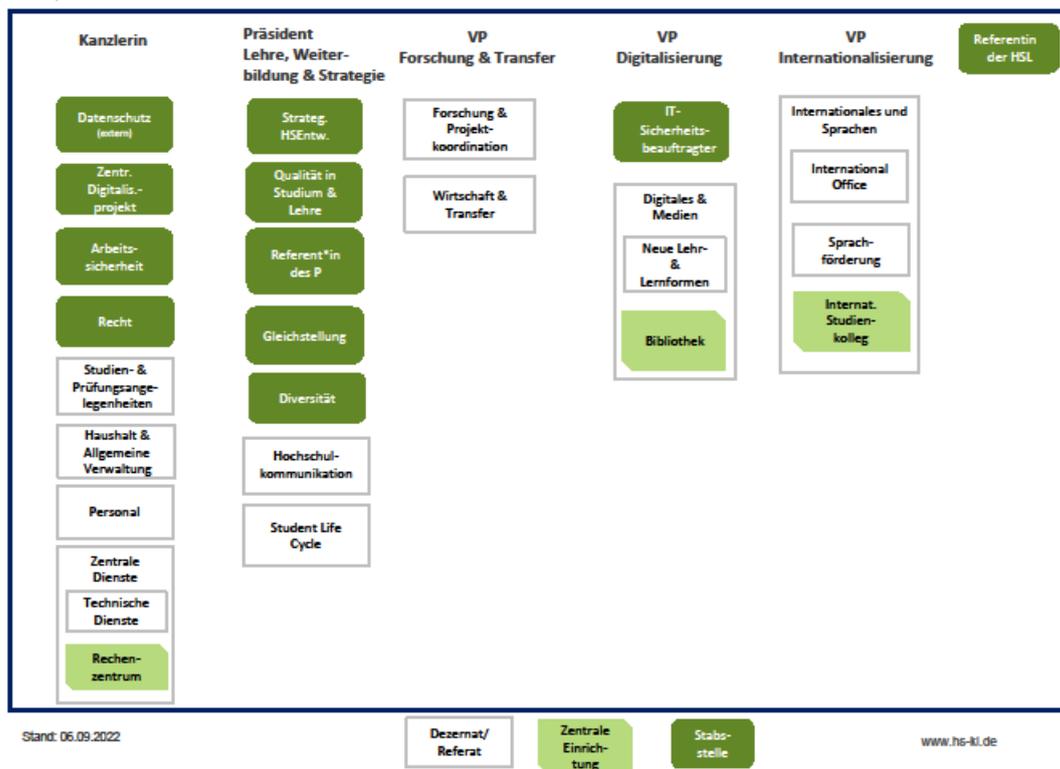


Abbildung 1: Organigramm der HS KL – Stand 2022

Für alle Mitarbeitenden der Hochschule, unabhängig von ihrem Einsatzort, gelten die guten Beschäftigungsbedingungen an der HS KL, in denen zahlreiche Handlungsfelder für eine gute Arbeitssituation von Mitarbeitenden definiert und beschrieben sind (z.B. zur Arbeitszeit, zur Arbeitsorganisation, Personalentwicklung, Befristungen usw.)

2.2 Gleichstellung und Diversität an der Hochschule Kaiserslautern

Die Bereiche Gleichstellung und Diversität stellen einen unerlässlichen Grundstein der Hochschule dar: Die akademische Gesellschaft wäre ohne die Gleichstellung aller Geschlechter und damit die Vielfalt, einem respektvoll gelebten Miteinander und der gemeinsamen Entwicklung neuer Ideen undenkbar. Diversität wird deshalb an der Hochschule wertgeschätzt und gefördert als Quelle und Motor für kreative neue Ideen.

Zur Erfüllung der im Hochschulgesetz definierten Mission der Gleichstellung setzt die Hochschule Kaiserslautern folgende Organe bzw. Gremien ein:

- ✓ Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (ZGB) - wird auf 3 Jahre gewählt vom Senat auf Basis der Empfehlung des Senatsausschusses für Gleichstellungsfragen
- ✓ Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte - wird auf 3 Jahre gewählt vom Senat auf Basis der Empfehlung des Senatsausschusses für Gleichstellungsfragen
- ✓ Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen, Vorsitz: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder: die Gleichstellungsbeauftragten der

Fachbereiche; aus jedem Fachbereich ist eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin vertreten

Die im Sommersemester 2021 gegründete Stabsstelle Diversität ist dem Verantwortungsbereich des Präsidenten zugeordnet. Da die inhaltliche Arbeit der beiden Bereiche Gleichstellung und Diversität nicht überschneidungsfrei ist, arbeiten die Akteur*innen der Gleichstellung sehr eng zusammen mit den Akteur*innen der Stabsstelle Diversität.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin unterstützen das Präsidium, die übrigen Organe der Hochschule und die von diesen gebildeten Ausschüssen bei der Wahrnehmung von Aufgaben im Sinne der Gleichstellung.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule sowie ihre Stellvertreterin wiederum werden bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt durch die stimmberechtigten und deren stellvertretenden Mitglieder des Senatsausschusses für Gleichstellungsfragen. Beispiele für solche Aufgaben sind die Erstellung des Hochschulentwicklungsplans (aktuell bis 2027) für die Bereiche Gleichstellung und Diversität, die Konzeption des Programms zum Weltfrauentag, die Unterstützung bei Berufungsverfahren in den verschiedenen Fachbereichen und alle anderen Angelegenheiten, die die oben beschriebenen Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten (GB) nach §4 HochSchG betreffen.

Wesentliche Aufgaben der Akteur*innen der Gleichstellung sind zum einen die Vergabe der Stipendien der Hochschule Kaiserslautern im Bereich der Studienanfängerinnen mit dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in MINT Studiengängen. Die Stipendien ermöglichen den Studentinnen die volle Konzentration auf das Studium in der sensiblen Anfangsphase. Auswahlkriterien sind dabei die schulischen Leistungen sowie gesellschaftliches Engagement. Überdies erfolgt die Unterstützung des Senatsausschusses für Gleichstellungsfragen bei der Vergabe von Stipendien der Stipendienstiftung Rheinland-Pfalz an alleinerziehende Studierende mit dem Ziel, die Mehrfachbelastung zu mildern und die Konzentration auf das Studium zu erleichtern.

Als weitere Aufgaben im Rahmen der Gleichstellungsarbeit sind zu erwähnen, die Erarbeitung von Leitlinien für gendergerechte Sprache an der Hochschule und die Erarbeitung von Anti-Diskriminierungs-Richtlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung sowie jeglicher Form der Diskriminierung. Hinzu kommt die Bearbeitung jeglicher Anforderungen, die von Mitgliedern der Hochschule an die Gleichstellungsbeauftragte herangetragen werden, z.B. Bereitstellung kostenloser Hygieneartikel für Studierende, Anonymisierung von Klausuren.

3. Analyse der Mitarbeitendenstruktur

Grundlage von Gleichstellungsplänen ist eine Analyse der Mitarbeitendenstruktur. Diese ist Ausgangspunkt für die Ableitung notwendiger Ziele und Maßnahmen der Organisation. Im Folgenden werden, entsprechend den Vorgaben des rheinland-pfälzischen Ministeriums für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz in der entsprechenden

Verwaltungsvorschrift vom 22.07.2017⁵ Daten zu Voll- und Teilzeitäquivalenten, Beschäftigungsverhältnissen, Führungsfunktionen und Besoldungs- und Entgeltgruppen dargestellt. Nach § 3 Absatz 8 Landesgleichstellungsgesetz gilt: „Unterrepräsentiert im Sinne dieses Gesetzes 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.“⁶ Aufgrund dessen werden die Mitarbeitenden insbesondere nach Vollzeitäquivalenten (in Abgrenzung zu Köpfen) dargestellt. Darüber hinaus werden zusätzlich Informationen zu Funktionen von Mitarbeitenden sowie Verteilung der Mitarbeitendenstruktur auf unterschiedliche Organisationsbereiche analysiert.⁷ Des Weiteren wird in einem Zusatzkapitel die besondere Zielgruppe der wissenschaftlichen Hilfskräfte untersucht und Bezug zu den Studierenden genommen.

3.1 Verteilung der Mitarbeitenden nach Geschlecht

An der Hochschule Kaiserslautern sind aktuell (2021) 567 Personen beschäftigt.⁸ Im Vergleich zu den beiden Vorjahren ist die Zahl der Mitarbeitenden somit um 30 bzw. 34 Personen geschrumpft. Von dem Weggang der Mitarbeitenden waren in hohem Maße die Referate betroffen, die einen Rückgang um 20 Personen von 2020 auf 2021 zu verzeichnen haben.

Der Frauenanteil unter allen Mitarbeitenden gemessen an den Vollzeitäquivalenten (VZÄ) liegt über die letzten vier Jahre hinweg konstant bei ca. 39% (vgl. Abbildung 2). Über alle Mitarbeitenden hinweg lässt sich demnach eine Unterrepräsentanz von Frauen konstatieren.

⁵ Verwaltungsvorschrift ‚Gleichstellungspläne und Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes‘ (<https://www.landesrecht.rlp.de/bsrp/document/VVRP-VVRP000004028> abgerufen am 08.11.2022)

⁶ Ministerium für Frauen, Familien, Kultur und Integration (Hrsg.): Handbuch zum Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz – Gesetzestext mit Erläuterungen, S.9

⁷ Der Stichtag für die der Mitarbeitenden ist immer der 31.12. des jeweiligen Jahres.

⁸ Ohne wissenschaftliche Hilfskräfte.

Entwicklung Vollzeitäquivalente und Frauenanteil

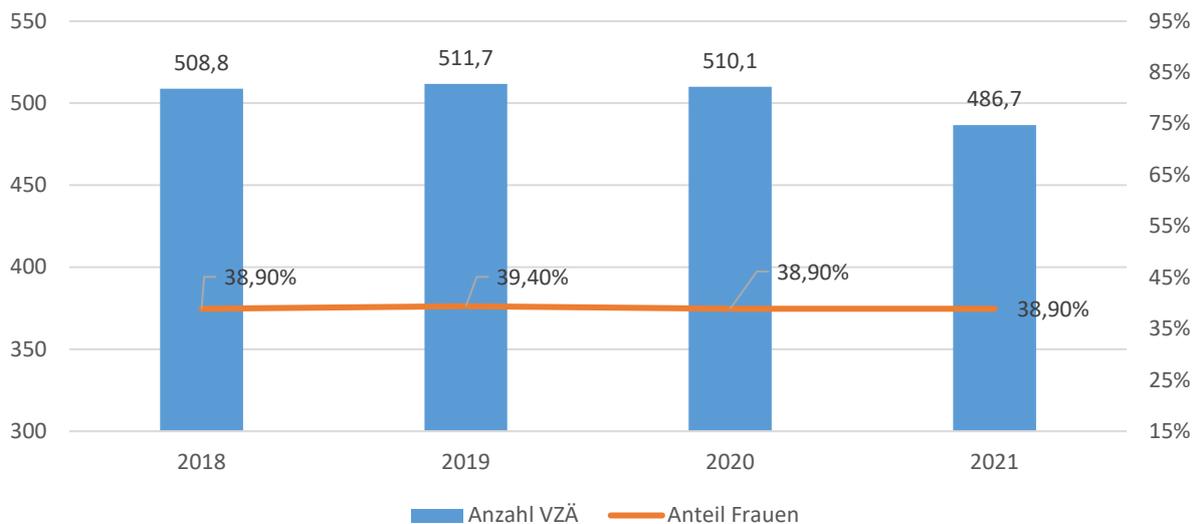


Abbildung 2: Entwicklung VZÄ und Frauenanteil

Der Anteil der Frauen in der Mitarbeiterschaft nach Köpfen an der gesamten Hochschule beträgt über die Jahre 2018 bis 2021 hinweg, konstant ca. 41%. In 2021 lässt sich eine leichte Veränderung zu Gunsten der weiblichen Mitarbeitenden beobachten (42,2%).

Die Abweichungen zwischen Vollzeitäquivalenten und Köpfen verdeutlicht, dass eine Vielzahl von Mitarbeitenden an der Hochschule in Teilzeit arbeitet. Über die letzten vier Jahre arbeiteten zwischen 32% und 34% der Mitarbeitenden mit einem Stellenanteil unter 100% und somit in Teilzeit.

Wird die Verteilung von Stellenanteil und Geschlecht differenzierter betrachtet (vgl. Tabelle 1), so fällt auf, dass sich die Geschlechterverteilung bei den halben Stellen (0,5 VZÄ), auf die sich ca. ein Fünftel der Mitarbeitenden verteilt, über die Jahre hinweg nur leicht verändert hat (2018: 11,5% Männer; 11,7% Frauen; 2021: 8,7% Männer und 11,1% Frauen). Es zeigt sich außerdem, dass lediglich knapp über ein Fünftel der vollen Stellen mit Frauen besetzt sind (2021: 21,2%), während Männer über die Jahre hinweg mindestens 45% der Vollzeit-Stellen besetzen (2021: 45,8%). Bei den übrigen Ausprägungen der Teilzeit-Stellenanteile zeigt sich, dass die weiblichen Mitarbeitenden stets überrepräsentiert sind.

Tabelle 1: Verteilung der Mitarbeitenden nach Geschlecht und Stellenanteil

		2018		2019		2020		2021	
Stellenanteil	(Anzahl/Prozent nach Gesamtheit der Mitarbeitenden)	m	w	m	w	m	w	m	w
	Weniger als 50%	2	7	3	4	2	6	1	3
		0,3%	1,2%	0,5%	0,7%	0,3%	1,0%	0,2%	0,5%
	50%	69	70	61	70	64	59	49	63
		11,5%	11,7%	10,2%	11,7%	10,7%	9,9%	8,7%	11,1%
	Zwischen 51 und 74%	4	19	7	16	8	20	10	24
		0,7%	3,2%	1,2%	2,7%	1,3%	3,4%	1,8%	4,2%
	75%	6	11	6	13	5	16	4	15
		1,0%	1,8%	1,0%	2,2%	0,8%	2,7%	0,7%	2,7%
	Zwischen 76 und 99%	2	14	3	14	2	12	5	13
		0,3%	2,3%	0,5%	2,3%	0,3%	2,0%	0,9%	2,3%
	100%	267	129	268	134	269	133	259	120
		44,5%	21,5%	44,7%	22,4%	45,1%	22,3%	45,8%	21,2%
	Gesamt	350	250	348	251	350	246	328	238

Bei genauerer Betrachtung der beiden Gruppen Männer und Frauen, zeigt sich darüber hinaus, dass ca. ein Viertel der Frauen (2021: 26,5%) über die Jahre hinweg auf einer halben Stelle angestellt ist, während der Anteil der Männer (2021: 14,9%) hierbei hingegen lediglich bei unter einem Fünftel liegt (vgl. Tabelle 2). Ungefähr die Hälfte der Frauen arbeitet in Vollzeit, während es bei den Männern zwischen drei Vierteln und vier Fünftel sind (vgl. Tabelle 2). Bezogen auf alle Vollzeit-Stellen (N = 379) bedeutet dies, dass 68,3% von Männern besetzt werden, während lediglich 31,7% (2021) von Frauen besetzt sind.

Tabelle 2: Stellenanteil und Geschlecht II

		2018		2019		2020		2021	
Stellenanteil	(Anzahl/Prozent nach Geschlecht)	m	w	m	w	m	w	m	w
	Weniger als 50%	2	7	3	4	2	6	1	3
		0,6%	2,8%	0,9%	1,6%	0,6%	2,4%	0,3%	1,3%
	50%	69	70	61	70	64	59	49	63
		19,7%	28,0%	17,5%	27,9%	18,3%	24,0%	14,9%	26,5%
	Zwischen 51 und 74%	4	19	7	16	8	20	10	24
		1,1%	7,6%	2,0%	6,4%	2,3%	8,1%	3,0%	10,1%
	75%	6	11	6	13	5	16	4	15
		1,7%	4,4%	1,7%	5,2%	1,4%	6,5%	1,2%	6,3%
	Zwischen 76 und 99%	2	14	3	14	2	12	5	13
		0,6%	5,6%	0,9%	5,6%	0,6%	4,9%	1,5%	5,5%
	100%	267	129	268	134	269	133	259	120
		76,3%	51,6%	77,0%	53,4%	76,9%	54,1%	79,0%	50,4%
	Gesamt	350	250	348	251	350	246	328	238

Zusammenfassend ist festzustellen, dass Frauen in den Teilzeitstellen überrepräsentiert und bei den Vollzeit-Stellen deutlich unterrepräsentiert sind.

3.2 Verteilung der Mitarbeitenden nach Funktionen und Abteilungszugehörigkeit

Die Mitarbeitenden der Hochschule Kaiserslautern arbeiten in unterschiedlichen Abteilungen, die sich zum Teil auch an unterschiedlichen Standorten befinden. Vor allem in den Fachbereichen ist der Frauenanteil (nach VZÄ) vergleichsweise gering (vgl. Tabelle 3). In AING arbeiten die wenigsten Frauen (2021: 13,5%), während der Frauenanteil im Fachbereich BW mit aktuell 36% unter den Fachbereichen am höchsten ist. Den höchsten Frauenanteil über alle Abteilungen der Hochschule hinweg weisen die Stabsstellen mit über 90% auf. Die Referate zeichnen sich ebenfalls durch einen konstant hohen Frauenanteil über die Jahre hinweg aus (2021: 65%). Bei den Dezernaten ist ein geringerer Frauenanteil festzustellen (2021: 46%).⁹ Der deutliche Unterschied zu Referaten und Stabsstellen ist vermutlich mit der starken Präsenz technischer Berufsgruppen in Dezernaten (Rechenzentrum, Werkstätten usw.) und dem hohen Teilzeit-Anteil der weiblichen Beschäftigten in den entsprechenden Abteilungen zu erklären.

Eine Betrachtung der Geschlechterverteilung auf die unterschiedlichen Bereiche nach Köpfen zeigt ein ähnliches Bild. Jedoch fällt der Frauenanteil fast durchgängig, außer in den Fachbereichen BG und IMST, etwas höher aus, was den höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigung beim weiblichen Geschlecht erneut unterstreicht.

Tabelle 3: Verteilung der Mitarbeitenden auf Abteilungen (VZÄ)

Anzahl VZÄ/ (Anteil)	2018		2019		2020		2021	
	m	w	m	w	m	w	m	w
AING	58,1	9,1 (13,5%)	56,1	8,4 (13%)	57,7	7,2 (11,1%)	55,47	8,65 (13,5%)
ALP	33,2	14,6 (31%)	33,4	13,6 (29%)	33,2	13,9 (29,5%)	34,47	13,5 (28%)
BW	32,5	18,8 (37%)	34,6	17,3 (33,3%)	35	16,8 (32,4%)	33	18,7 (36,2%)
BG	38	13,6 (26,4%)	38,6	14,5 (27,3%)	36,6	15 (29,1%)	35,02	15,7 (31%)
IMST	67,5	27 (29%)	68	27 (28,4%)	69,7	29,5 (30%)	63,3	32,7 (34%)
Dezernate	43	41 (48,8%)	41	42 (51%)	45,8	40 (46,7%)	47,6	39,9 (46%)
Referate	28,7	56,7 (66,4%)	28	59 (68%)	25	56 (69,1%)	22,6	42 (65%)
Stabsstellen	1	15 (94%)	1	10 (90%)	1	13 (93%)	1	11,4 (92%)

Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Fachbereichen ist eng verknüpft mit der Funktion der Mitarbeitenden. An der Hochschule Kaiserslautern gibt es verschiedene

⁹ Die Betrachtung nach Köpfen zeigt jedoch, dass über die Jahre hinweg mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen sind.

Funktionsgruppen, denen Mitarbeitende zugeordnet werden (vgl. Abbildung 3)¹⁰. Die größte Gruppe (36,5%) bilden im Jahr 2021 die Beschäftigten, das sind Mitarbeitende, die mit technischen- oder Verwaltungsaufgaben betraut sind.¹¹ Die zweitgrößte Mitarbeitendengruppe bilden Professor*innen mit über einem Viertel der Mitarbeitenden (27%). Mitarbeitende, die in zumeist drittmittelfinanzierten Projekten arbeiten, sind die drittstärkste Gruppe (16,8%), dicht gefolgt von den Assistent*innen (14,8%), die in den Fachbereichen als Unterstützung für die Lehre eingesetzt werden.

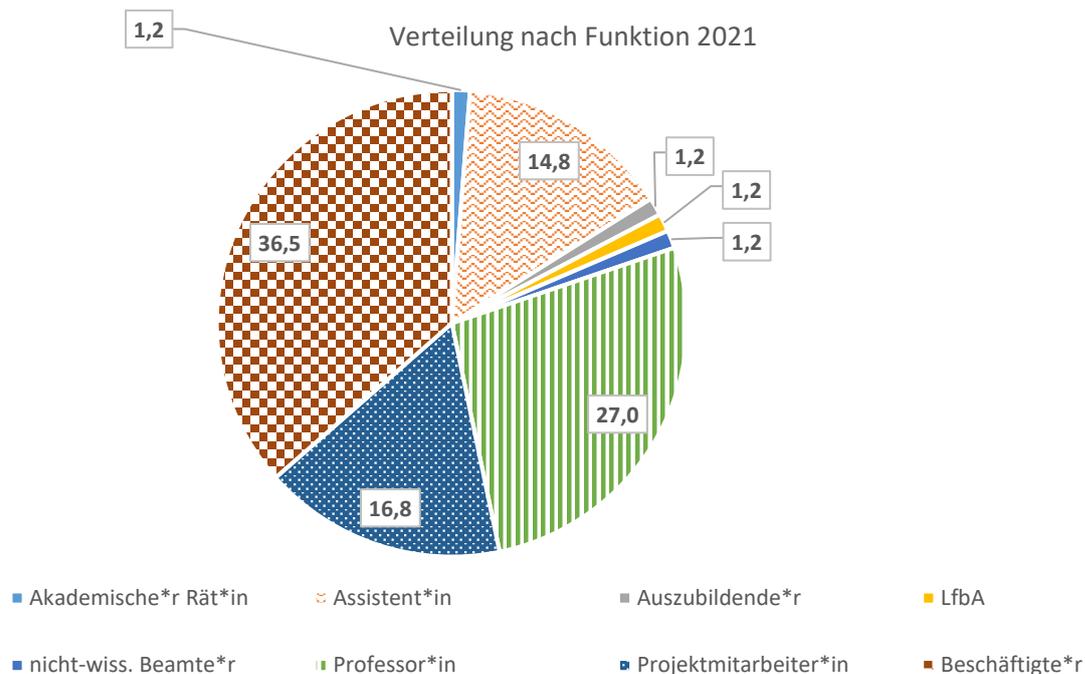


Abbildung 3: Mitarbeitende nach Funktion (Köpfe)

In der Gruppe der Beschäftigten sind Frauen über die letzten Jahre hinweg mit zwischen 53 und 55% leicht überrepräsentiert (vgl. Tabelle 4). Eine ähnliche Geschlechterverteilung zeigt sich bei den Projektmitarbeitenden (50-52% Frauenanteil), wobei hier der Frauenanteil an den Vollzeitäquivalenten in 2021 rückläufig und unter die Hälfte gefallen ist. Assistentinnen sind im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen hingegen konstant unterrepräsentiert. Im Schnitt über die letzten vier Jahre zeigt sich hier ein Verhältnis von ungefähr 40 zu 60, das sich aktuell leicht zugunsten der Frauen verändert (42%). Professorinnen sind im Vergleich zu Ihren männlichen Kollegen konstant stark unterrepräsentiert. Weit weniger als ein Sechstel (13-14%) der Professor*innenschaft ist weiblich.¹² Diese geschlechterspezifische Verteilung lässt sich u.a. mit der technischen Ausrichtung der Hochschule begründen: Professuren im MINT-Bereich werden in Rheinland-Pfalz seltener von Frauen besetzt.¹³ Unter den rheinland-pfälzischen HAW weisen

¹⁰ Mitarbeitendengruppen unter 1% werden nicht aufgeführt

¹¹ I.d.R. sind diese Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung beschäftigt, können aber auch im Rahmen von Forschungsprojekten eingesetzt werden.

¹² An der Hochschule Kaiserslautern wird die (geschlechterbezogene) Bewerbendensituation aktuell nicht dokumentiert, so dass keine Aussagen hinsichtlich der Bewerbungen von Frauen gemacht werden können.

¹³ <https://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/monatshefte/2021/August/08-2021-585.pdf>

noch drei weitere Hochschulen einen ähnlich niedrigen Frauenanteil unter den Professor*innen auf.¹⁴

Tabelle 4: Verteilung der Mitarbeitenden auf Funktionen (VZÄ) im Zeitverlauf

Funktion (VZÄ ¹⁵)/Anteil	2018		2019		2020		2021	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Assistent/in	47,4	28,9	49,9	28	45,5	24,5	35	25
	62%	38%	64%	36,4%	65%	35%	58%	42%
Auszubildende/r	6	4	6	5	4	4	3	4
	60%	40%	54,5%	45,5%	50%	50%	42,9%	57,1%
Beschäftigte/r	70	79	63,3	77,3	67,6	79	83,7	93,8
	47%	53%	45%	55%	46%	54%	46,9%	53,1%
Professor/in	122	20,1	125	19,6	125	18,6	125,5	20,25
	86%	14%	86,4%	13,6%	87%	13%	86%	14%
Projektmitarbeiter/in	55	58,9	54,9	61,3	56,5	62,6	38,6	36,6
	48,3%	51,7%	47,2%	52,8%	47,4%	52,6%	51,3%	48,7%

3.3 Besoldung der Mitarbeitenden

Der Großteil der Mitarbeitenden der Hochschule Kaiserslautern ist gemäß Status Angestellte*r (ca. 70%). Ungefähr ein Viertel (zwischen 25-27%) der Mitarbeitenden ist verbeamtet. Zumeist handelt es sich hierbei um Professor*innen, allerdings gibt es auch einige wenige nicht-wissenschaftliche Beamte.

Angestellte werden an der Hochschule Kaiserslautern gemäß des öffentlichen Dienstes Rheinland-Pfalz nach Tarif (TV-L) bezahlt. Je nach Stellenbeschreibung und Ausbildungsgrad erfolgt die Einordnung in eine Entgeltgruppe (E1 bis E15), wobei das Gehalt mit höherer Eingruppierung ansteigt. Auszubildende bilden hier eine eigene, spezifische Gruppe. Für Beamt*innen greift die Beamtenbesoldung – an einer Hochschule typischerweise in die Besoldungsgruppen A, W und C.

Die Analyse von Entgeltgruppen und Geschlecht an der Hochschule Kaiserslautern (vgl. Tabelle 5¹⁶) zeigt, dass der Frauenanteil vor allem in den niedrigeren Lohngruppen (E 3-6), mit zwischen 66 und 70% sehr hoch ist (2021: 66%). In diese Gruppen sind insbesondere Mitarbeitende aus der Verwaltung, die mit administrativen Aufgaben betraut sind, eingruppiert. In den Entgeltgruppen

¹⁴ Quelle: Hochschulmonitor 2020

¹⁵ In dieser Tabelle sind lediglich Funktionsgruppen dargestellt, die sich aus mindestens fünf weiblichen und fünf männlichen Mitarbeitenden zusammensetzen.

¹⁶ Mit Blick auf die geringe Zahl der nicht-wissenschaftlich Beschäftigten wurden die nicht-wissenschaftlichen Beamten mit den Tarifbeschäftigten der jeweils gleichen Stufe zusammengefasst.

7-9 lässt sich ebenfalls ein Überhang an Frauen beobachten (2021: 61,5%), wobei dieser etwas geringer ausfällt, da in dieser Eingruppierung neben den oftmals weiblichen Verwaltungskräften mit Berufsausbildung auch technische Angestellte aus den Werkstätten – weiterhin eher eine ‚Männerdomäne‘ - zu finden sind. In den Entgeltgruppen 10-13 ist der Anteil der Männer hingegen leicht höher, wengleich das Verhältnis hier vergleichsweise ausgeglichen ist (2021: 53,2% Männer und 46,8 % Frauen). In der Gruppe der W und C-Besoldung, zu denen, bis auf wenige Ausnahmen, die Professor*innen zählen, zeigt sich eine erhebliche Überrepräsentanz der männlichen Mitarbeitenden (über 80%).

Tabelle 5: Besoldung und Geschlecht

Entgeltgruppen (E/A) Anzahl (Köpfe)/Prozent v. Geschlecht	2018		2019		2020		2021	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Auszubildende*r	6	4	6	5	4	4	3	4
	60,0%	40,0%	54,5%	45,5%	50,0%	50,0%	42,9%	57,1%
3-6	16	34	14	33	15	32	17	33
	32,0%	68,0%	29,8%	70,2%	31,9%	68,1%	34,0%	66,0%
7-9	37	53	37	55	35	54	35	56
	41,1%	58,9%	40,2%	59,8%	39,3%	60,7%	38,5%	61,5%
10-11	107	86	102	84	100	82	80	73
	55,4%	44,6%	54,8%	45,2%	54,9%	45,1%	52,3%	47,7%
12-13	47	46	53	47	58	48	58	45
	50,5%	49,5%	53,0%	47,0%	54,7%	45,3%	56,3%	43,7%
über 13	3	6	2	6	2	6	3	6
	33,3%	66,7%	25,0%	75,0%	25,0%	75,0%	33,3%	66,7%
W2 und W3	85	11	87	12	89	12	90	14
	88,5%	11,5%	87,9%	12,1%	88,1%	11,9%	86,5%	13,5%
C und C3	49	10	48	9	47	8	42	8
	83,1%	16,9%	84,2%	15,8%	85,5%	14,5%	84,0%	16,0%
Gesamt	350	250	349	251	350	246	328	239

3.4 Vertragsarten

Aktuell (2021) sind ca. ein Drittel der Verträge an der Hochschule Kaiserslautern befristet. 2018 belief sich der Anteil der Befristungen noch auf 43%. Heute, wie auch in der Vergangenheit, verteilt sich über die Hälfte der befristeten Verträge (ca. 52% Köpfe, ca. 54% VZÄ) auf männliche Kollegen (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Vertragsart und Geschlecht (2018 & 2021)

Vertragsart	2018		2021	
	m	w	m	w
Köpfe				
Befristet	140	124	95	87
% v. Vertragsart	53,0%	47,0%	52,2%	47,8%
Unbefristet	211	126	233	152
% v. Vertragsart	62,6%	37,4%	60,5%	39,5%
VZÄ				
Befristet	105,5	90	71,8	61,6
% v. Vertragsart	54%	46%	53,8%	46,2%
Unbefristet	205,3	108	225,5	127,8
% v. Vertragsart	65,5%	34,5%	63,8%	36,2%

Ein Großteil der Befristungen, über 80%, liegt bei den mittleren Besoldungsgruppen (E10-13): 2021 verteilen sich 44,5% der befristeten Verträge auf die Besoldungsstufen 10 und 11, bzw. 40,1% auf die Besoldungsstufen 12 und 13. In diesen Gehaltsgruppen finden sich sowohl Assistent*innen sowie Projektmitarbeitende, deren Arbeitsverhältnisse in der Regel befristet sind.

Die unbefristeten Verträge sind vergleichsweise häufiger mit Männern abgeschlossen (2021: 63,8% VZÄ; 60,5% Köpfe). Im Vergleich zu 2018 lässt sich hier eine leichte Veränderung zugunsten der Frauen beobachten (2018: 34,5%; 2021: 36,2%).

3.5 Führung an der Hochschule Kaiserslautern

Die Mitarbeitenden an der Hochschule Kaiserslautern verteilen sich zum einen auf die fünf Fachbereiche ALP, AING, BW, BG und IMST, die so genannten dezentralen Einheiten, und zum anderen auf die zentralen Einheiten, zu denen sechs Referate (inklusive Bibliothek und Internationales Studierendenkolleg), acht Stabsstellen und drei Dezernate (inklusive Rechenzentrum) zählen.¹⁷

Die Gesamtleitung der Hochschule obliegt der Hochschulleitung, welche sich aktuell aus dem Präsidenten, der Kanzlerin und den drei Vizepräsidenten zusammensetzt. Die fünf Fachbereiche werden aktuell von fünf Dekanen und Prodekanen¹⁸ geleitet. Die Ebene des Top-Managements ist dementsprechend bis auf eine Ausnahme, ausschließlich mit männlichen Kollegen besetzt. Dies entspricht in der Tendenz der Verteilung in Rheinland-Pfalz, denn landesweit ist auch weniger als ein Drittel der einflussreichsten Positionen in Hochschulen mit Frauen besetzt (vgl. Statistisches Monatsheft RLP 2021)¹⁹. Im mittleren Management, auf Ebene der Dezernate, Referate und Stabsstellen, ist der Frauenanteil in den Leitungsfunktionen seit Jahren sehr hoch, bei mindestens 75 % (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7: Führung an der HS KL 2018-2021

Leitungsfunktion/Anzahl	2018		2019		2020		2021	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Leitung Fachbereiche (Dekane)	5	0	5	0	5	0	5	0
Hochschulleitung	4	0	4	0	4	0	4	1
Referate/Stabsstellen/Dezernate	3	15	4	15	4	13	4	13
Werkstätten	1	1	1	1	1	1	1	1

Dies unterstreicht die Überzeugung und das große Engagement, mit denen insbesondere die Hochschulleitung das Thema Gleichstellung verfolgt, denn vor allem diese Leitungsstellen wurden direkt seitens der Hochschulleitung vergeben. Nichtsdestotrotz ist der Anteil von Frauen in den Spitzenpositionen der Hochschulverwaltung an der Hochschule Kaiserslautern deutlich geringer, was u.a. mit erheblichen Gehaltsunterschieden von mittlerem Management zu Top-Management einhergeht.

3.6 Gremien

Gremien spielen als Organe der Selbstverwaltung an der Hochschule Kaiserslautern eine bedeutende Rolle. Laut § 37 des geltenden Hochschulgesetzes ist bei selbigen eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern anzustreben. In Gleichstellungsplänen werden insbesondere Gremien betrachtet, die spezifische Kriterien erfüllen.²⁰ An der Hochschule

¹⁷ Stand 2021

¹⁸ Im Fachbereich ALP gibt es allerdings zwei Prodekanen.

¹⁹ <https://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/monatshefte/2021/August/08-2021-585.pdf> (abgerufen am 28.9.2022)

²⁰ Folgende Kriterien: Berufung der Mitglieder obliegt der Dienststelle (dem Land, der Gemeinde etc.),

Kaiserslautern trifft dies auf zwei Gremien, zumindest in Teilen zu: Das Kuratorium der Hochschule Kaiserslautern und den Hochschulrat.²¹

3.6.1 Das Kuratorium der Hochschule Kaiserslautern

Das Kuratorium besteht aus 13 von der Ministerpräsidentin berufenen Mitgliedern, die nicht der Hochschule angehören und oftmals Vertreter*innen aus Politik und Gesellschaft sind. Die Berufung gilt jeweils für die Dauer von fünf Jahren. Die Mitarbeit ist ehrenamtlich. Seit Beginn des Jahres 2022 hat das Kuratorium der Hochschule Kaiserslautern eine neue Besetzung: Acht Männer und fünf Frauen gehören aktuell dem Gremium an. Eine gänzlich paritätische Besetzung ist angestrebt und auch in der aktuellen Grundordnung der Hochschule²² festgeschrieben. Trotz intensiver Bemühungen konnte sie bislang nicht umgesetzt werden. Die Position der stellvertretenden Vorsitzenden ist bereits paritätisch besetzt.

3.6.2 Der Hochschulrat der Hochschule Kaiserslautern

Der Hochschulrat berät und unterstützt die Hochschule in allen wichtigen Angelegenheiten. Er setzt sich aus zehn Mitgliedern zusammen, von denen fünf Mitglieder durch das Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur benannt werden und fünf Mitglieder durch den Senat der Hochschule mit zwei Dritteln seiner Stimmen gewählt werden. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Die Tätigkeit als Mitglied erfolgt ehrenamtlich. Vier der fünf externen Mitglieder sind Frauen (80%) und unter den fünf gewählten internen Mitgliedern befindet sich eine Frau (20%). Darüber hinaus wird der Hochschulrat von einer Vorsitzenden geleitet. Insgesamt ist der Hochschulrat also paritätisch besetzt, was sowohl den Frauenanteil von 39% in rheinland-pfälzischen Hochschulräten als auch den Frauenanteil im Bundeschnitt der deutschen Hochschulräte (36%) weit übertrifft.²³

3.7 Studierende und Studienanfänger*innen

An der HS KL sind über den betrachteten Zeitraum hinweg jährlich ca. 6200 Studierende in den fünf Fachbereichen eingeschrieben. Wie in Abbildung 4 ersichtlich, sind die meisten Studierenden in den Fachbereichen AING und BW eingeschrieben. Im Fachbereich ALP studieren die wenigsten Studierenden.

die Gremien werden aufgrund von Vorschriften einberufen oder besetzt, die Gremien werden auf Dauer oder zumindest für einen längeren Zeitraum (mindestens für ein Jahr) eingerichtet, die Mitglieder der Gremien werden nicht im Rahmen einer Wahl bestimmt.

²¹ Insbesondere für diese beiden Gremien ist nach § 37 Absatz 3 des HochSchG auch eine paritätische Besetzung erforderlich.

²² §11 Hochschulkuratorium

²³ <https://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/monatshefte/2021/August/08-2021-585.pdf>

(abgerufen am 28.09.2022)

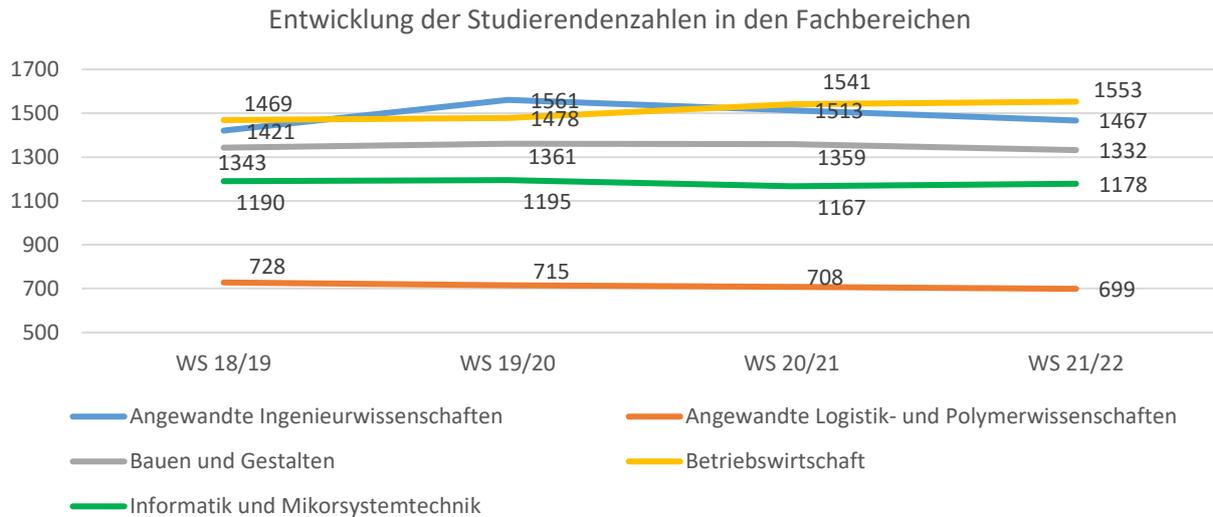


Abbildung 4: Entwicklung der Studierendenzahlen (ohne Studienkolleg)

Über alle Fachbereiche hinweg liegt der Frauenanteil in der Studierendenschaft bei ca. 35%: In jedem der fünf Fachbereiche sind weibliche Studierende in der Minderheit, allerdings sind sie in den Fachbereichen unterschiedlich stark vertreten. Wie Abbildung 5 verdeutlicht, weisen die Fachbereiche BG und ALP aktuell den höchsten Anteil an Studentinnen auf (2021 fast 45%). In der BW, in der absolut gesehen, die meisten Frauen studieren, liegt der Anteil weiblicher Studierenden in den letzten Jahren konstant bei ca. 39% und bei der IMST bei konstant zwischen 36 und 37%. Im Fachbereich AING ist der Anteil weiblicher Studierender wesentlich geringer und schwankt konstant zwischen 12 und 13%.

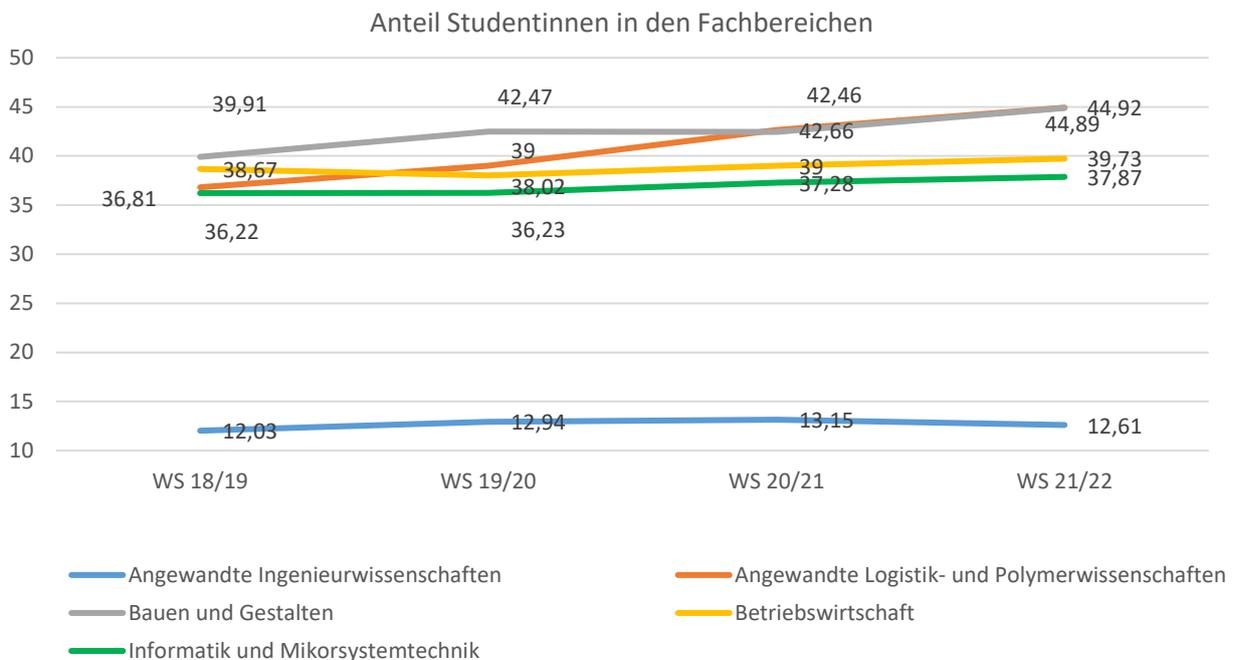


Abbildung 5: Anteil Studentinnen in den Fachbereichen (ohne Studienkolleg)

Diese Verteilung setzt sich auch bei den Einschreibungen fort (vgl. Abbildung 6). Es ist jedoch zu beobachten, dass insbesondere in den Fachbereichen ALP und BG der Anteil weiblicher Studienanfängerinnen gestiegen ist, auch wenn sich dies nicht immer in einer tatsächlich höheren Anzahl an Frauen unter den Studienanfänger*innen widerspiegelt (vgl. Tabelle 8: Absolute Verteilung der Einschreibungen auf Fachbereiche). Diese geringen positiven Tendenzen lassen hoffen, dass diese Fachbereiche künftig etwas weiblicher werden.

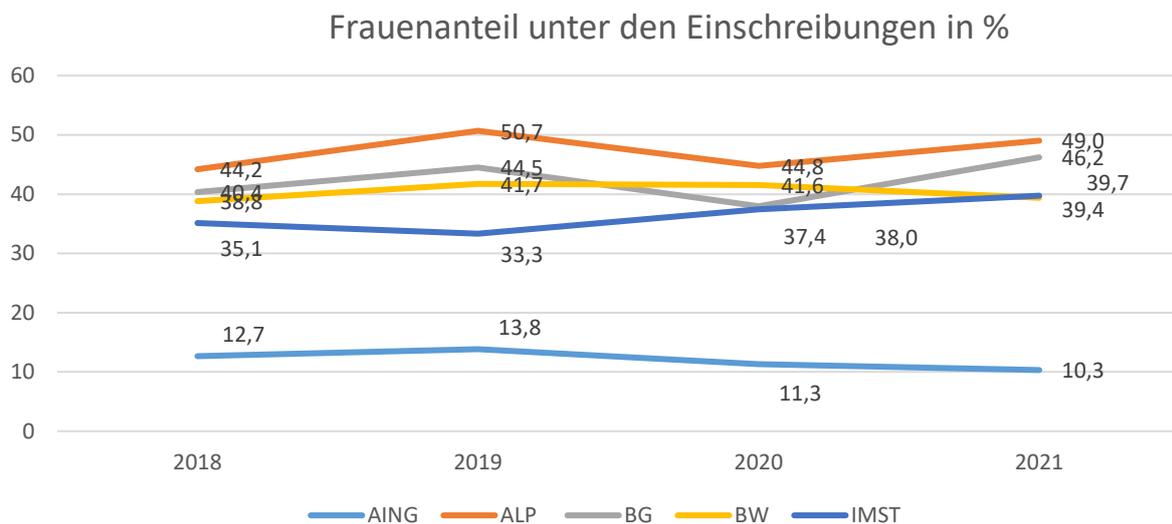


Abbildung 6: Verteilung weiblicher Studienanfängerinnen auf Fachbereiche (relative Werte)

Im Fachbereich AING sinkt sowohl die Zahl als auch der Anteil der Studienanfängerinnen an den Einschreibungen und liegt 2021 nur noch knapp über einem Zehntel.

Mit Blick auf diese Zahlen ist in diesem Fachbereich nicht davon auszugehen, dass die Studierendenschaft wesentlich weiblicher wird in den nächsten Jahren.

Tabelle 8: Absolute Verteilung der Einschreibungen auf Fachbereiche

	2018	2019	2020	2021
AING	403	448	398	378
davon Frauen	51 (12,7%)	62 (13,8%)	45 (11,3%)	39 (10,3%)
ALP	181	217	230	208
davon Frauen	80 (44,2%)	110 (50,7%)	103 (44,8%)	102 (49%)
BG	389	438	382	383
davon Frauen	157 (40,4%)	195 (44,5%)	145 (38%)	177 (46,2%)
BW	510	544	551	437
davon Frauen	198 (38,8%)	227 (41,7%)	229 (41,6%)	172 (39,4%)
IMST	410	408	398	390
davon Frauen	144 (35,1%)	136 (33,3%)	149 (37,4%)	155 (39,7%)
Gesamt	1893	2055	1959	1796
Davon Frauen	630 (33%)	730 (36,2%)	671 (34,3%)	645 (36,1%)

Betrachtet man die Geschlechterverteilung in der Professor*innenschaft, so zeigt sich, dass diese nicht dem Geschlechterverhältnis in der Studierendenschaft entspricht (vgl. Tabelle 9). Insgesamt sind 14% der Lehrenden weiblich. Über die Fachbereiche hinweg zeigen sich aber auch hier deutliche Unterschiede, so ist im Fachbereich AING lediglich eine Professorin beschäftigt, in den anderen Fachbereichen sind es zwischen vier und sechs. Wird eine Geschlechterverteilung nach dem Kaskadenmodell²⁴ angestrebt, so ist dies ein Aspekt, der vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Zielsetzungen diskutiert werden kann.

Tabelle 9: Geschlechterverteilung der Professor*innen 2021 (absolute Werte)

Fachbereiche	Professoren	Professorinnen
AING	30	1
ALP	18	4
BG	25	5
BW	25	5
IMST	29	6
Gesamt	127	21

²⁴ „Das Kaskadenmodell basiert auf der Idee, dass sich die Zielwerte auf jeder Karrierestufe an den Istwerten der darunter liegenden Karrierestufe orientieren sollten.“ (S.15: https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf); abgerufen am 28.09.2022

3.8 Beschäftigung von Studierenden als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Zahl der Studierenden, die an der HS KL als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt waren, ist im Zeitverlauf deutlich gesunken. 2018 haben 287 Studierende mindestens einen Vertrag als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft erhalten, 2021 waren es noch 183 Personen (vgl. Tabelle 10)²⁵. Dieser Rückgang lässt sich vermutlich zum einen auf das Auslaufen der Hochschulpakt-Mittel (z.B. durch das Auslaufen von Projekten), über die auch viele Studierende angestellt wurden, erklären. Zum anderen wirkt sich die rechtliche Vorgabe, dass die Übernahme einer Stelle als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft unter bestimmten Voraussetzungen, die Übernahme einer Assistent*innenstelle verhindern kann, negativ auf die Attraktivität von solchen Stellen aus.

Tabelle 10: Beschäftigung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften (Köpfe)

	2018	2019	2020	2021
Männliche Hilfskräfte	150	165	130	113
Weibliche Hilfskräfte	137 (47,7%)	108 (39,6%)	83 (39%)	69 (37,9%)
Gesamt	287	273	213	182

Neben der absoluten Anzahl der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte, ist auch der Frauenanteil von 2018 bis 2021 stetig gesunken.

²⁵ Die Zahlen beziehen sich auf Köpfe und nicht auf Verträge. Eine Person kann im entsprechenden Jahr mehrere Verträge erhalten haben.

4. Perspektivische Entwicklung der Mitarbeitendenstruktur

Neben einer Analyse der Mitarbeitendenstruktur sollen Gleichstellungspläne darüber hinaus eine Prognose der Mitarbeitendenstruktur enthalten, die Aufschluss darüber gibt, wie sich die Mitarbeitendenstruktur innerhalb der kommenden sechs Jahre voraussichtlich entwickeln wird.²⁶ Grundlage hierfür können Planungen zu Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Verbeamtungen, Anfang und Ende von Beurlaubungen, Veränderung von Stellenanteilen, zum Beispiel Wechsel von Teilzeit in Vollzeit oder Ausscheiden aus dem Dienst (z.B. durch Rentenantritt) sein.

Beförderungen an der Hochschule Kaiserslautern sind ausschließlich für Beamt*innen möglich. Grundsätzlich ist beispielsweise in einigen wenigen Fällen ein Wechsel von der C- in die W-Besoldung möglich bzw. bei den wenigen nicht-wissenschaftlichen Beamt*innen können im Einzelfall Beförderungen anstehen. Da eine Darstellung dieser Kennzahlen Rückschlüsse auf einzelne Personen zuließe, wird das Thema Beförderung prospektiv in diesem Plan nicht dargestellt.

4.1 Übernahmen, Weiterbeschäftigung und Entfristungen

Hochschulen haben einen festen Stellenplan und aufgrund dessen wenig Flexibilität in der Personalplanung. Das hat zur Folge, dass Mitarbeitende auch bei sehr guter Eignung ggf. nicht weiter beschäftigt werden können.

Um Auszubildenden eine gewisse Berufspraxis zu ermöglichen, werden alle Auszubildenden der Hochschule Kaiserslautern für ein Jahr übernommen. Je nach Möglichkeiten des Stellenplanes können die Verträge im Anschluss dann entfristet oder verlängert werden. Je nach Fachrichtung unterscheiden sich die Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung. Mit Blick auf die Gesamtzahl der Auszubildenden birgt diese Mitarbeitendengruppe eine begrenzte Möglichkeit zur Erhöhung des Frauenanteils an der Hochschule.

4.2 Austritte

Mitarbeitende (Angestellte und nicht-wissenschaftliche Beamte)

In den nächsten sechs Jahren treten 28 Mitarbeitende ihren altersbedingten Ruhestand an. Bei elf dieser Personen handelt es sich um Frauen. Es besteht demnach die Möglichkeit, bei Neueinstellungen, die bezogen auf die Gesamtzahl der Mitarbeitenden knapp sieben Prozent entsprechen²⁷, verstärkt auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten.

Professor*innen

In den nächsten sechs Jahren gehen über die fünf Fachbereiche hinweg vermutlich 40 Professor*innen in den Ruhestand. Eine gewisse Ungenauigkeit ergibt sich hier aus der

²⁶

https://mffki.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Frauen/Frauen_in_der_Wirtschaft_und_dem_Oeffentlichen_Dienst/Oeffentlicher_Dienst/LGG_Handbuch_25_10_2021.pdf (zuletzt abgerufen am 02.09.2022)

²⁷ Gemessen an der Zahl der Mitarbeitenden ohne Professor*innen.

Möglichkeit, die Dienstzeit trotz Erreichung des Rentenalters zu verlängern. In jedem Fachbereich verlassen zwischen fünf und zehn Professor*innen die Hochschule (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11: altersbedingte Austritte von Professor*innen in den nächsten sechs Jahren

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	gesamt
AING	1	1	2 (1 LfbA)	1	0	3	8
ALP	1	1	0	0	2	1	5
BG	2	3	3	2	0	0	10
BW	0	2	1	1	1	4	9
IMST	1	1	1	3	1	1	8
gesamt	5	8	7	7	4	9	40

Die 40 Personen entsprechen in etwa einem Viertel der Professor*innenschaft. Insofern besteht eine große Chance, bei der Neubesetzung dieser Stellen auf Geschlechtergerechtigkeit zu achten.

5. Die Ergebnisse auf einen Blick

An der Hochschule Kaiserslautern sind aktuell insgesamt 567 Personen, darunter mehr Männer als Frauen beschäftigt (Stand 2021). Aktuell liegt der Frauenanteil nach Köpfen bei knapp ca. 42% und hat sich somit im Verlauf der letzten Jahre geringfügig gesteigert. Der Anteil der Frauen an den Vollzeitäquivalenten fällt etwas geringer aus und liegt seit 2018 konstant bei ca. 39%. In den Fachbereichen ist der Frauenanteil am geringsten (max. 40% Köpfe, max. 36% VZÄ), wobei er im Fachbereich BW am höchsten und im Fachbereich AING am geringsten ist. In den Stabsstellen und Referaten ist er hingegen sehr hoch (über 90% der Köpfe und VZÄ) bis hoch (ca. 70% Köpfe, 65% VZÄ). In den Dezernaten fällt der Frauenanteil deutlich geringer aus und liegt hinsichtlich der Vollzeitäquivalente unter 50%.

Die Unterrepräsentanzen lassen sich mit den Funktionen und Aufgaben der Mitarbeitenden erklären, denn in den Fachbereichen arbeiten vor allem Assistent*innen (Frauenanteil nach Vollzeitäquivalenten aktuell bei ca. 42%) und Professor*innen (Frauenanteil bei ca. 14%) und insbesondere in diesen Funktionsgruppen sind Frauen unterrepräsentiert. In den Dezernaten gibt es einige Arbeitsstellen mit handwerklichem und technischem Bezug, die wahrscheinlich eher mit Männern besetzt werden und viele Mitarbeiterinnen, die in Teilzeit arbeiten. Die Funktionsgruppe Beschäftigte, die gemäß hochschulinterner Definition, Mitarbeitende mit technischen- sowie Aufgaben in der Verwaltung umfasst, ist die größte Funktionsgruppe und weist zugleich auch den höchsten Frauenanteil, auf einem über die Jahre konstantem Niveau auf (2021, ca. 53%). Unter den Projektmitarbeitenden sind Frauen ebenfalls über die Jahre hinweg konstant leicht überrepräsentiert (2018-2020: ca. 52%), wengleich hier ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist (2021, 48%).

Etwa die Hälfte der weiblichen Mitarbeitenden an der Hochschule arbeitet in Teilzeit, was dem Durchschnitt in Rheinland-Pfalz entspricht.²⁸ Etwa ein Viertel aller weiblichen Mitarbeitenden hat eine Teilzeitstelle bis maximal 50 %, bei den männlichen Mitarbeitenden liegt dieser Anteil bei 15 %.

Der Anteil der Frauen ist bei den Teilzeitstellen insgesamt mit 63% überrepräsentiert.²⁹ Bei den Vollzeitstellen sind hingegen mit 68% die männlichen Kollegen sichtbar überrepräsentiert, somit haben 2021 fast 80% der männlichen Kollegen eine Vollzeitstelle.

Der Anteil an befristeten Verträgen insgesamt ist im beobachteten Zeitraum zurückgegangen. Die befristeten Stellen sind anteilig etwas mehr von Männern besetzt (aktuell ca. 54% der VZÄ). Die unbefristeten Stellen werden überproportional von Männern besetzt (2021: 63,8% VZÄ; 60,5%

²⁸ Vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend: 4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, (2020), S. 58;

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160308/73cf50519fdd0b72be8bce59a041079b/4-atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-broschuere-data.pdf>

²⁹ Viele Frauen in Teilzeit finden es laut einer Umfrage "super", nicht Vollzeit zu arbeiten. Obwohl die meisten sicher sind, dass ihre Rente später nicht reichen wird. Siehe dazu auch das Kapitel Arbeitszeitflexibilisierung. Vgl.dazu: o.V.: Frauen in Teilzeit sind laut Umfrage sehr zufrieden, in: Zeit online, KNA, sög, 12. Dezember 2018; https://www.zeit.de/arbeit/2018-12/gleichberechtigung-frauen-teilzeitarbeit-zufriedenheit-umfrage-delta-institut?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

Köpfe). Im Vergleich zu 2018 lässt sich hier eine leichte Veränderung zugunsten der Frauen beobachten (2018: 34,5%, 2021: 36,2%).

Die Analyse der Besoldungsgruppen zeigt, dass Frauen an der Hochschule vor allem im niedrigeren Lohnniveau überrepräsentiert sind. Auf den mittleren Gehaltsstufen ist es relativ ausgeglichen, bei leichter Überrepräsentanz der Männer. In den höheren Lohngruppen sind Frauen stark unterrepräsentiert: In der Gruppe der W und C-Besoldung, zu denen, bis auf wenige Ausnahmen, die Professor*innen zählen, zeigt sich eine erhebliche Überrepräsentanz der männlichen Beschäftigten (über 80%).

Das Top-Management der Organisation, also Hochschulleitung und Fachbereichsleitungen sind vor allem männlich besetzt. Das mittlere Management, die Leitungsebenen der Referate, Dezernate und Stabsstellen sind hingegen sehr stark durch weibliche Führungspersonen geprägt (mindestens 75%). Dies unterstreicht einerseits, dass die Hochschulleitung, die die Stellen im mittleren Management vergibt, neben der Bestenauslese auch gleichstellungspolitische Ziele verwirklicht. Zum anderen wird aber auch ersichtlich, dass die Spitze der Organisation, die sich u.a. in Gehaltsfragen deutlich von der zweiten Führungsebene unterscheidet, noch Verbesserungspotential in Sachen höherer Frauenanteil birgt.

In den kommenden sechs Jahren treten 28 Mitarbeitende, knapp sieben Prozent der aktuellen Mitarbeiterschaft, ihren altersbedingten Ruhestand an, was einen begrenzten Spielraum hinsichtlich der planbaren Neubesetzungen ermöglicht. Eine größere Perspektive stellt die Gruppe der Professor*innen dar: 40 Personen, also ca. ein Viertel der aktuellen Professor*innenschaft wird bis 2027 pensioniert und die damit verbundenen Neubesetzungen bieten die Chance, verstärkt Professuren an Frauen zu vergeben.

Die Hochschule ist bestrebt, insbesondere Gremien mit berufenen Mitgliedern paritätisch zu besetzen. Der Hochschulrat ist bereits paritätisch besetzt und übertrifft damit die durchschnittlichen Besetzungen des Gremiums bundes- wie auch Rheinland-Pfalz-weit. Im Falle des Hochschulkuratoriums ist dieser Zustand nahezu erreicht.

Der Anteil der Studentinnen liegt über alle fünf Fachbereiche hinweg bei ca. 35%: In jedem der fünf Fachbereiche sind weibliche Studierende in der Minderheit, allerdings schwankt der Frauenanteil in den Fachbereichen stark, zwischen BG und ALP (ca. 45%) und AING (ca. 13%). Die höchste Anzahl an weiblichen Studierenden zählt man im Fachbereich BW, wo der Anteil weiblicher Studierenden in den letzten Jahren konstant bei ca. 39% lag. Diese allgemeinen Tendenzen setzen sich bei den Einschreibungen fort.

Unabhängig vom Geschlecht ist die Zahl der Studierenden, die an der Hochschule Kaiserslautern als studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte beschäftigt waren, im Zeitverlauf sichtlich gesunken. Gründe hierfür können das Auslaufen der Hochschulpakt-Mittel als auch rechtliche Vorgaben in Verbindung mit der späteren Übernahme von Assistent*innen-Stellen sein. Der Frauenanteil in dieser Gruppe liegt aktuell (2021) bei ca. 37%.

6. Unterrepräsentanz

6.1. Gründe für die Unterrepräsentanz von Studentinnen und Studienanfängerinnen

Die Hochschule Kaiserslautern ist eine überwiegend MINT-orientierte Hochschule und dies spiegelt sich deutlich in der Geschlechterverteilung der Studierenden wider. Der Frauenanteil an Erstsemestern in MINT-Fächern lag bundesweit 2019 bei 32% und damit unter dem Anteil weiblicher Studierender an der Hochschule Kaiserslautern in diesem Jahr. Verstärkend wirken hier sicherlich sowohl die betriebswirtschaftlichen Studiengänge als auch Studiengänge, die technische mit nicht-technischen Aspekten kombinieren (z.B. Medieninformatik), aber auch Studiengänge mit Bezug zur Biologie, Chemie und Pharmazie, die klassischerweise eher weibliche Studienanfänger*innen attrahieren. Die geringe Anzahl von Studentinnen im Fachbereich AING entspricht in etwa dem Anteil von Studentinnen in klassischen Ingenieurstudiengängen im Bundesdurchschnitt.³⁰

Generell war die Gesamtzahl der Ersteinschreibungen in 2021 in den Fachbereichen der Hochschule Kaiserslautern leicht rückläufig. Dies entspricht dem generellen Trend im Land Rheinland-Pfalz, wobei zu beobachten ist, dass mehr Schüler*innen mit Hochschulreife in andere Bundesländer abwandern als zuwandern (Negativsaldo). Als mögliche Gründe hierfür können die Aufhebung der Studiengebühren in anderen Ländern, das Fehlen einer Exzellenz-Hochschule in Rheinland-Pfalz sowie eine Unterfinanzierung der rheinland-pfälzischen Hochschulen und Sanierungsstau.^{31, 32} aufgeführt werden.

Die Gewinnung von Studienanfänger*innen generell ist ein wesentliches Ziel, das im Fokus der Hochschule Kaiserslautern steht und das mit Maßnahmen und Aktivitäten weiter vorangetrieben werden muss. Ein besonderes Augenmerk sollte hierbei darüber hinaus auf der Attrahierung weiblicher Studierender liegen.

6.2 Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen und Studienanfängerinnen

Die im Gleichstellungsplan formulierten Ziele und Maßnahmen für alle Zielgruppen sowie Ziele im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind im Wesentlichen auch im Hochschulentwicklungsplan der Hochschule Kaiserslautern 2022-2027 formuliert.

³⁰ <https://www.iab-forum.de/ingenieur-und-naturwissenschaften-in-manchen-mint-faechern-dominieren-frauen/> (abgerufen am 28.09.22)

³¹ Vgl. Rodenkirch, Dirk: "Warum immer mehr Menschen RLP für das Studium verlassen", in: <https://www.swr.de/swraktuell/rheinland-pfalz/abwanderung-von-studenten-aus-rlp-cdu-bemaengelt-unterfinanzierung-der-unis-100.html>; 12.12.2021. Der Negativsaldo für Rheinland-Pfalz lag im WS 21/22 bei 14.300 Studierenden bei 70 000 Studierenden, die sich für ein Studium in anderen Bundesländern entschieden, was einem Anstieg um 4 % entsprach.

³² Die Anzahl der Hochschulzugangsberechtigten ist seit 2019 leicht rückläufig, wobei der Anteil in Rheinlandpfalz mit ca. 36% höher liegt als der Bundesdurchschnitt mit ca. 35 %. Vgl. Statistisches Jahrbuch Rheinland-Pfalz 2020: Kapitel 4, Bildung, T4, T9

Ein Schwerpunkt liegt auf der Erhöhung des Anteils an Studentinnen über alle Fachbereiche hinweg, aber insbesondere in den MINT Fachbereichen. Wünschenswert ist eine Erhöhung des Anteils der weiblichen Studierenden auf 38% in den nächsten sechs Jahren.

Maßnahmen Attrahierung von Studienanfängerinnen

Hierzu sind insbesondere die verschiedenen Services des Referates Student Life Cycle als Unterstützung geeignet.

- ✓ Erarbeitung eines Konzepts mit verschiedenen Aktivitäten zur Motivation und Förderung weiblicher Studierender insbesondere in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- ✓ Um die Attraktivität der Hochschule zu erhöhen und Erleichterungen für Studentinnen im ersten Semester bzw. für alleinerziehende Studentinnen zu schaffen, werden jährlich Stipendien vergeben
- ✓ Programm „Business Women meet Academics“ für Studentinnen und Mitarbeiterinnen, bestehend aus Mentoring und Coaching, mit dem Ziel, Frauen für Führungspositionen zu ermutigen, indem sie von anderen lernen und darüber hinaus ein vertrauensvolles zukunftsorientiertes Netzwerk aufzubauen
- ✓ Teilnahme am Ada-Lovelace-Projekt

Auf-, Ausbau und Pflege von Gender- und Diversitätsgerechter Lehre

- ✓ Erarbeitung einer Leitlinie (als Ergebnis von Workshops und des Sensibilisierungsprozesses) für Gendergerechte Didaktik
- ✓ Sensibilisierung und Beratung über Vergabe von genderbezogenen Themen in wissenschaftlichen Arbeiten in den unterschiedlichen Fachbereichen
- ✓ Motivation von Studierenden zur Bearbeitung von Genderthemen in Abschlussarbeiten

Ziele und Maßnahmen wissenschaftlicher Nachwuchs

Ein wesentliches Ziel ist die Förderung von Wissenschaftlerinnen und weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs mit Hilfe von Förderprogrammen des Landes, kooperativen Programmen mit anderen Hochschulen und Universitäten sowie Stärkung der Teilnahme an kooperativen Promotionsprogrammen.

- ✓ Aktive Nutzung von Landesfördermöglichkeiten, z.B. Wiedereinstiegsprogramm des Landes, Lehrbeauftragtenprogramm Mary Somerville, Klara-Fassbinder-Gastprofessur
- ✓ Aktive Teilnahme an dem RLP Programm kooperative Promotion zwischen Universitäten und Hochschulen Rheinland-Pfalz

6.3 Gründe für die Unterrepräsentanz von Mitarbeiterinnen an der Hochschule

An der Hochschule Kaiserslautern sind insgesamt weniger Frauen als Männer angestellt. Der Grad der Unterrepräsentanz schwankt jedoch stark, insbesondere hinsichtlich Funktion und Gehaltsstufe. Dies lässt sich vermutlich ebenfalls mit der technischen Ausrichtung der Hochschule erklären, was wiederum die technische Ausbildung von Professor*innen, Assistent*innen und Projektmitarbeitenden erfordert, die generell eher von männlichen als weiblichen Bewerbenden angeboten wird. Der geringe Anteil von Professorinnen an der Hochschule Kaiserslautern ähnelt dem anderer rheinland-pfälzischer Hochschulen mit vergleichbarer fachlicher Ausrichtung.

Frauen arbeiten an der Hochschule Kaiserslautern öfter in Teilzeit als ihre männlichen Kollegen. Es ist anzunehmen, dass der hohe Anteil an Teilzeitstellen darauf zurückzuführen ist, dass die Frauen in der Regel (immer noch) die Hauptrolle in der Kinderbetreuung und in der Pflege von Angehörigen übernehmen und die Serviceleistungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die die Hochschule anbietet, eher nutzen.

Auffallend ist der deutliche Rückgang bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften. Ein wesentlicher Grund dafür ist das Wissenschaftszeitvertragsgesetz³³. Für Studierende, die sich um eine Assistenzstelle an der Hochschule bewerben möchten, ist die Übernahme einer Stelle als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft aufgrund rechtlicher Gegebenheiten perspektivisch gegebenenfalls von Nachteil. Die rechtlichen Vorgaben zeichnen hier ein äußerst komplexes Bild, das im Einzelfall betrachtet werden muss, und damit wenig (Planungs-)Sicherheit auf beiden Seiten zulässt.

6.4 Ziele und Maßnahmen gegen Unterrepräsentanz von Mitarbeiterinnen

Die Minderung der Unterrepräsentanz ist keine einfache Angelegenheit, da der Hochschule Kaiserslautern zum einen lediglich begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung stehen und nur vorhandene Fördermöglichkeiten genutzt werden können. Zum anderen sind nicht immer ausreichend weibliche Bewerber*innen vorhanden, die eine Personalauswahl im Sinne der Bestenauslese ermöglichen. Darüber hinaus besteht oftmals der ausdrückliche Wunsch der Mitarbeiterinnen in Teilzeit zu arbeiten und es wird bewusst ein geringer Arbeitsumfang gewählt.

Von den 567 Stellen sind ca. 70 % unbefristet, so dass dort die Handlungsmöglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils eher begrenzt sind. Eine Perspektive zur Erhöhung des Frauenanteils bietet sich jedoch bei der Neubesetzung von Professuren. Eine Erhöhung des Anteils von Frauen in der Professor*innenschaft auf 20% in den kommenden sechs Jahren ist anzustreben.

³³ Vgl. Bundesministerium der Justiz, Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 25. Mai 2020 (BGBl. I S. 1073) geändert worden ist; <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html>; abgerufen am 28.09.22

Ein weiteres Ziel besteht darin, in den Funktionsgruppen der Assistent*innen und Projektmitarbeitenden ein Gleichgewicht der Geschlechterverteilung zu erreichen und den Anteil weiblicher Mitarbeitender auf 50% zu erhöhen.

Auch wenn nicht alle Rahmenbedingungen beeinflussbar sind bzw. nur in einem geringen Maße gesteuert werden können, wird mit Hilfe von Maßnahmen, die förderlich auf die Frauenförderung an der Hochschule wirken, die Erfüllung der formulierten Ziele angestrebt.

Professorinnen

- ✓ Enge Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten von der Denomination bis zum Verfahrensabschluss
- ✓ Sensibilisierung von Berufungskommissionen hinsichtlich Gleichstellung
- ✓ Integration eines Geschlechtermonitorings in Berufungsverfahren
- ✓ Nach Möglichkeit Weiterführung des hochschulinternen Professorinnenprogramms (bis Ende 2023)
- ✓ Unterstützung von Professorinnen beim Aufbau des eigenen Forschungsprofils
- ✓ Aktivitäten zur Attrahierung weiblicher Professorinnen

Mitarbeiterinnen

- ✓ Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in Gremien
- ✓ Erfassung der Ist-Situation hinsichtlich Gleichstellung und Diversität, die dazu dient, weitere konkrete Bedarfe zur Verbesserung der Situation in den nächsten 3 bis 6 Jahren abzuleiten. Ein besonderes Augenmerk soll in diesem Zusammenhang der Situation von Mitarbeiterinnen an der Hochschule gelten
- ✓ Der Aspekt der Gleichstellung soll bei der Neubesetzung von Stellen berücksichtigt werden, insbesondere wenn unbefristete Stellen vergeben werden

Für die Erhöhung der ***Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeberin*** und insbesondere als Arbeitgeberin für Frauen sind darüber hinaus bereits folgende konkrete Maßnahmen gestartet worden bzw. geplant:

- ✓ Aufbau und Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenz durch Seminare und Workshops von Expert*innen
- ✓ Entwicklung eines Marketingkonzepts zur internen und externen Positionierung der Hochschule, das auch das Thema Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie abbildet
- ✓ Angebot von leitenden Funktionen für Frauen in Teilzeit bzw. Jobsharing von Frauen in Teilzeit

7. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

7.1 Ziele der Hochschule Kaiserslautern

Gemäß dem Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration in Rheinland-Pfalz ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Geschlechter eine große gesellschaftliche Herausforderung. Kinder und Jugendliche lernen in der Familie Fähigkeiten, die für Ihre Entwicklung prägend sind und sie befähigen, sich in die Gesellschaft und in die Wirtschaft einzubringen. Sie lernen z. B. Verantwortung zu übernehmen, Empathie zu entwickeln, Solidarität und weitere Kernkompetenzen. Oft bleibt zu wenig Zeit für das Miteinander in der Familie. So entstehen Spannungsfelder zwischen den beruflichen und familiären Erwartungen.³⁴

Die Hochschule Kaiserslautern ist bestrebt, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es Mitarbeitenden und Studierenden ermöglichen, die Anforderungen aus Beruf und Studium mit ihrer Lebenssituation, ihren familiären und/oder gesundheitlichen Herausforderungen in Einklang zu bringen. Hierbei kommt sie ihren Auftrag nach § 2 Abschnitt (3) HochschG § 4 Abschnitt (3) HochschG vom 6. Oktober 2020^{35 36} nach.

7.2 Maßnahmen für Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Hochschule und insbesondere die Gleichstellung unterstützen die Förderung von Frauen und Männern durch zielorientierte Aktivitäten und den Auf- und Ausbau von Strukturen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie erlauben.³⁷ Die Hochschule Kaiserslautern verfolgt mit Akribie ein umfangreiches Serviceprogramm zur Sicherung einer frauen-, aber auch familienfreundliche Hochschule, insbesondere bezüglich Erleichterungen für Studierende und Mitarbeitende aller Geschlechter, die für Kinder sorgen oder Angehörige pflegen müssen und ist ständig bemüht, die bestehenden Maßnahmen im Rahmen der personellen und finanziellen Möglichkeiten zu erweitern.

- ✓ Der **Familienservice**³⁸ der Hochschule Kaiserslautern bildet sowohl für Studierende und Mitarbeitende als auch für zukünftige Studierende und Mitarbeitende die im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie eine Informations-, Beratungs- und Anlaufstelle.
- ✓ Um Familie und Studium/Beruf in Einklang zu bringen ist in den meisten Fällen eine zeitlich ausreichende und auch qualitativ hochwertige **Kinderbetreuung** unabdingbar. Die Hochschule Kaiserslautern bietet an dem Standort Kaiserslautern zehn Belegplätze

³⁴ Vgl. <https://mffki.rlp.de/de/themen/familie/vereinbarkeit-familie-und-beruf/> (abgerufen am 28.09.2022)

³⁵ Ministerpräsidentin Malu Dreyer: HochSchG vom 23. September 2020, in: Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz, Nr. 36 vom 6. Oktober 2020, S.464

³⁶ Ministerpräsidentin Malu Dreyer: HochSchG vom 23. September 2020, in: Gesetz und Verordnungsblatt für das Land Rheinland-Pfalz, Nr. 36 vom 6. Oktober 2020, S.465-467, S. 465

³⁷ Vgl. <https://mffki.rlp.de/de/themen/familie/vereinbarkeit-familie-und-beruf/>

³⁸ <https://www.hs-kl.de/hochschule/referate-stabsstellen/diversitaetsmanagement/familienservice> , abgerufen am 28.09.2022

in der Kita Turnerstraße und am Standort Zweibrücken eine eigene Kita für Angehörige der Hochschule an.

- ✓ Überdies bietet die Hochschule Kaiserslautern in den Sommer- und Herbstferien einwöchige abwechslungsreiche **Ferienfreizeiten** an für Kinder von Hochschulangehörigen im Alter von sechs bis zwölf Jahren.
- ✓ Eine weitere häufige Herausforderung der Studierenden oder Mitarbeitenden mit Kindern ist das Organisieren und Managen von Betreuungsgängen, z.B. wenn die Tagesmutter erkrankt ist oder die KiTa geschlossen ist. Für diese Fälle bietet die Hochschule an allen drei Standorten - Kaiserslautern, Zweibrücken und Pirmasens – **ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer**. Diese Arbeitszimmer stehen auch Schwangeren oder stillenden Müttern als temporärer Rückzugsort zur Verfügung. Daneben können diese Arbeitszimmer bei Bedarf auch zeitweise von beeinträchtigten Studierenden genutzt werden.

Damit die Kinderbetreuung gelingen kann, sind viele Eltern auf flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, angewiesen. Die Hochschule Kaiserslautern ist eine öffentliche Arbeitgeberin, die sich aktiv für die Mitarbeitenden und gute Beschäftigtenbedingungen einsetzt und verschiedene Möglichkeiten im Rahmen der **Arbeitszeitflexibilisierung** anbietet.

- ✓ Ein wesentlicher Faktor ist hierbei die **Gestaltung der Arbeitszeit**. Soweit es dem Servicegedanken der Hochschule nicht entgegensteht, wird den betreffenden Mitarbeitenden über eine zusätzliche Dienstvereinbarung eine weitgehende Flexibilität bei der Gestaltung der täglichen Arbeitszeit eingeräumt.
- ✓ Auf Grundlage des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge können die Mitarbeitenden einen **Antrag auf Teilzeitarbeit** stellen.
- ✓ Zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf gibt es außerdem die Möglichkeit des **mobilen Arbeitens**. Hierbei können bis zu 40% der Arbeitszeit an einem anderen Ort außerhalb der Hochschule erledigt werden, sofern es die dienstlichen Belange erlauben.³⁹

Um das Studium und die Arbeit an der Hochschule im Hinblick auf Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie noch attraktiver zu gestalten, arbeiten insbesondere die Stabsstellen Gleichstellung und Diversität ständig an weiteren Angeboten. Derzeit laufen viele Aktivitäten insbesondere auch von Seiten des International Office im Hinblick auf die Integration von geflüchteten ukrainischen Akademikerinnen. Außerdem wird das Thema Dual Career diskutiert hinsichtlich der Umsetzbarkeit an der Hochschule.

Weiterhin plant die Hochschule weitere Serviceangebote für Hochschulangehörige im Bereich Gesundheitsmanagement und Gesundheitsförderung, so Gesundheitstage mit Augen-, Muskeltonus- und Knochendichtemessungen, sowie Messungen von Hörakustikern aber auch

³⁹Vgl.: <https://www.hs-kl.de/hochschule/referate-stabsstellen/diversitaetsmanagement/info-beratung/eltern-kind/teilzeitbeschaeftigung>; vgl. dazu auch die Erklärung zu „Guten Beschäftigungsbedingungen an der Hochschule Kaiserslautern“. (abgerufen am 28.09.22)

Angebote zur Erhaltung der psychischen Gesundheit wie Resilienz Training, Achtsamkeitstraining usw.

7.3 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

Nach § 4 HochSchG Abs. 5 gilt: Die Gleichstellungsbeauftragte „...hat das Recht, an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mitzuwirken, die...den Schutz von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule vor Belästigungen und sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz betreffen, und kann dem Präsidium auf diesen Gebieten Maßnahmen vorschlagen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist sie rechtzeitig und umfassend über alle Maßnahmen zu unterrichten, an denen sie mitwirken kann...Sie nimmt außerdem Beschwerden von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule über Belästigungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz gemäß § 3 Abs. 3 und 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 2. April 2013 (BGBl. I S. 610), entgegen.“⁴⁰

Die Hochschule Kaiserslautern spricht sich klar gegen Belästigung und sexuelle Belästigungen sowie Gewalt am Arbeitsplatz bzw. am Studienplatz aus. Zum Schutz aller Hochschulangehörigen erarbeitete die Gleichstellung gemeinsam mit der Hochschulleitung eine Richtlinie gegen Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt an der Hochschule.

Zur Sensibilisierung sind Seminare und Workshops sowie Gastvorträge geplant und intensive Auseinandersetzung mit den verschiedenen Facetten und Ausprägungen von Belästigungen, Diskriminierungen und Gewaltanwendungen. Auch befassen sich die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten intensiv mit dem Thema Konfliktmanagement, um in den jeweiligen Fällen professionell handeln zu können. Weiterhin ist die Vernetzung mit entsprechenden Organisationen und Vereinen wichtig, um insbesondere auf Hilfe von extern verweisen bzw. zurückgreifen zu können. Diese Maßnahmen sind entsprechend im Bereich Gleichstellung des Hochschulentwicklungsplans verankert.

Umfassende Beratungsdokumentationen und Erhebungen sollen Kenngrößen über Anzahl und Qualität der Belästigungen an der Hochschule liefern.

8. Fazit und Ausblick

Für sich betrachtet und im Vergleich zu anderen MINT Hochschulen sind die Ergebnisse der Analyse des Status Quo der Gleichstellung an der Hochschule Kaiserslautern recht zufriedenstellend, was auch auf die frauenfördernde und familienfreundliche Mentalität der Hochschulleitung zurückzuführen ist. Die Zusammenarbeit zwischen Hochschulleitung, Leitung der Fachbereiche und den Gleichstellungsbeauftragten in Sachen Frauenförderung ist als kooperativ, konstruktiv und frauenfördernd zu bezeichnen.

⁴⁰ <https://landesrecht.rlp.de/bsrp/document/jlr-HSchulGRP2020pP4> (abgerufen am 28.09.22)

Nichtsdestotrotz ist die Gleichstellung der Geschlechter noch nicht in allen Bereichen/Abteilungen an der Hochschule erreicht und das Ziel besteht darin, an der Erfüllung dieses Zustandes weiterhin konsequent zu arbeiten.

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

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