

4. Gleichstellungsplan
der
Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen
2021 - 2027



Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	III
Tabellenverzeichnis.....	III
1. Vorwort.....	1
2. Rechtliche Rahmenbedingungen.....	1
3. Ist-Analyse der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen	3
3.1. Studierende	3
3.1.1. Zahlen, Daten, Fakten	3
3.1.2. Bestehende Maßnahmen – Studierende.....	7
3.2. Professoren/Professorinnen.....	7
3.2.1. Zahlen, Daten, Fakten	7
3.2.2. Bestehende Maßnahmen.....	10
3.3. Promovierende	11
3.3.1. Zahlen, Daten, Fakten	11
3.3.2. Bestehende Maßnahmen.....	11
3.4. Beschäftigte.....	11
3.4.1. Zahlen, Daten, Fakten	11
3.4.2. Bestehende Maßnahmen.....	15
3.5. Beteiligung an Förderprogrammen.....	15
3.6. Klara-Marie-Faßbinder Professur.....	15
3.7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	16
3.8. Koordinierungsstelle für Chancengleichheit und Vielfalt.....	16
3.9. Gendergerechte Sprache.....	17
3.10. Qualitätsmanagement	18
4. SWOT-Analyse	18
4.1. Stärken	18
4.2. Schwächen	19
4.3. Möglichkeiten.....	20
4.4. Risiken.....	20

5. Empfehlungen und geplante Maßnahmen.....	21
5.1. Empfehlungen und geplante Maßnahmen auf Grundlage des neuen Hochschulgesetzes.....	21
5.2. Empfehlungen und geplante Maßnahmen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft.....	21
5.3. Empfehlungen und geplante Maßnahmen – Studierende	22
5.4. Empfehlungen und geplante Maßnahmen – Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.....	23
5.5. Empfehlungen und geplante Maßnahmen – Beschäftigte	23
6. Schlussbestimmung	23

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zusammensetzung der Studierenden in %, HWG	4
Abbildung 2: Verteilung der Studierenden in den Bachelorstudiengängen in %	5
Abbildung 3: Verteilung der Studierenden in den konsekutiven Masterstudiengängen in % ...	6
Abbildung 4: Verteilung der Studierenden im berufsbegleitenden Master in %	6
Abbildung 5: Verteilung der Professor*innen in %	8
Abbildung 6: Verteilung Professor*innen in %, Fachbereich I	8
Abbildung 7: Verteilung Professor*innen in %, Fachbereich II	9
Abbildung 8: Verteilung Professor*innen in %, Fachbereich III	9
Abbildung 9: Verteilung Professor*innen in %, Fachbereich IV	10
Abbildung 10: Beschäftigte der HWG nach Fachbereichen – Zentrale/Institute in %	12
Abbildung 11: Prozentuale Verteilung der Tarifgruppen bei Männern und Frauen	13
Abbildung 12: Prozentuale Verteilung der Tarifgruppen bei Männern und Frauen in den Fachbereichen I - IV	14
Abbildung 13: Prozentuale Verteilung der Tarifgruppen bei Männern und Frauen in der Zentrale / Institute	14

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigte der HWG	12
Tabelle 2: Beschäftigte der HWG nach Tarifgruppe	13

1. Vorwort

Aufbauend auf dem 3. Gleichstellungsplan (2012) und dem Gleichstellungskonzept, das 2018 für die Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms III erstellt wurde, soll mit diesem Gleichstellungsplan zum einen der Status quo unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellungsmaßnahmen, die durch die Förderung im Rahmen des Hochschulpakts III und durch das Professorinnenprogramm III initiiert werden konnten, beschrieben werden. Zum anderen werden Maßnahmen und Empfehlungen für die Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft abgeleitet, wie bzw. wohin sich die Gleichstellung von Frauen und Männern weiterentwickeln kann, um zukünftig auch die Vielfalt der Geschlechter mit einzubeziehen.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Maßgeblich neben dem Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist für die Gleichstellungsarbeit und den Gleichstellungsplan der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen (HWG) vor allem das Hochschulgesetz (HochSchG) Rheinland-Pfalz.

In Artikel 3 des Grundgesetzes ist der Anspruch auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern verankert. Gleichberechtigung an Hochschulen wird sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene konkretisiert. Auf Bundesebene steht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dessen Ziel es ist, u.a. Benachteiligung aus Gründen des Geschlechts zu verhindern oder zu beseitigen. Benachteiligung auf Grund des Geschlechtes sind nach §2 AGG sowohl im Bereich des beruflichen Aufstiegs und der Erwerbstätigkeit als auch dem Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung unzulässig.

Das Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz von Dezember 2015 hat zum Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu fördern und Ungleichheiten aufgrund des Geschlechtes abzubauen und auszugleichen. Der Fokus liegt hierbei besonders auf der Beseitigung der Benachteiligung von Frauen aufgrund des Geschlechtes sowie der Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer im öffentlichen Dienst.

Mit der Verabschiedung des neuen Hochschulgesetzes am 23. September 2020 hat die Gleichstellung von Frauen und Männern eine deutliche Aufwertung im Kontext von Hochschulen erfahren. Grundsätzlichste Änderung ist, dass die Belange der Gleichstellung zum ersten Mal in einem eigenen Paragraphen (§ 4) zusammengefasst werden. Im Folgenden werden deshalb die wichtigsten Neuerungen und Ergänzungen (auch bezüglich anderer Paragraphen) zusammenfassend dargestellt:

Bereits in Paragraph 2, der die Aufgaben der Hochschulen regelt, wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Hochschulen „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ fördern und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinwirken. Weiterhin berücksichtigen sie „bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben [...] die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und verhindern oder beseitigen die Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alter oder sexueller Identität“.

Im ersten Absatz des § 4 „Gleichstellung, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsplan“ wird die Verpflichtung der Hochschule wiederholt, die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und jegliche Art der Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen bzw. zu vermeiden. Neben den bestehenden Regelungen sind einige neue Aufgaben und Pflichten hinzugekommen. Neu ist, dass sicherzustellen ist, dass Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gleiches Entgelt erhalten. Die Verwirklichung der Gleichstellung wird als Aufgabe des Präsidiums und der Personen in Führungspositionen definiert.

Neben der Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming¹ in allen Prozessen und Maßnahmen, wurde neu in das Gesetz aufgenommen, dass in den Satzungen und im dienstlichen Schriftverkehr die Grundsätze der geschlechtsgerechten Amts- und Rechtssprache zu beachten sind (siehe 3.9).

Neben der Gleichstellungsbeauftragten bestellt der Senat auf Vorschlag des Ausschusses für Gleichstellungsfragen auch eine Stellvertreterin. So wurde vom Senat am 16.12.2020 zum ersten Mal eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für die HWG gewählt.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt nun die Beschwerden von Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule über Belästigungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz oder Studienplatz entgegen § 4 (5). Die HWG hat den Umgang mit Diskriminierung und Benachteiligung bereits 2018 mit ihrer Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen für alle Hochschulangehörigen geregelt (siehe 3.8).

Das Präsidium ist jetzt verpflichtet, eine jährliche geschlechtsspezifische Statistik über sämtliche Berufungsverfahren sowie über die gewährten Leistungsbezüge, differenziert nach Art der Bezüge und Höhe der Beträge, zu erstellen, sowie dem Ministerium und dem Senat über diese Statistiken, die Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie sonstiger Maßnahmen regelmäßig zu berichten (§ 4 (11)).

¹ Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Politik, dass aber auch Organisationen und Institutionen jegliche Maßnahmen, die sie ergreifen möchten, hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und von Männern untersuchen und bewerten sowie gegebenenfalls Maßnahmen zur Gleichstellung ergreifen.“ (Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.): Gender Mainstreaming. <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/gender-mainstreaming/>. Letzter Zugriff: 31.08.2021))

In § 37, in dem die allgemeinen Grundsätze der Mitwirkung, Mitgliederinitiative festgehalten sind, ist nun neu geregelt worden, dass „der Hochschulrat und das Hochschulkuratorium sowie sonstige Gremien mit Ausnahme des Präsidiums, des Senats und des Fachbereichsrats, sofern diese auf Dauer, mindestens aber für ein Jahr besetzt werden, [...] zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen“ sind. Von dieser Regelung kann nur aus zwingenden Gründen abgewichen werden (3). Ebenso wurde neu in § 37 (4) aufgenommen, dass „Berufungskommissionen [...] unter Berücksichtigung der fachlichen Qualifikation ihrer Mitglieder nach Möglichkeit gemäß Absatz 3 paritätisch zu besetzen“ sind. Berufungsverfahren sind grundsätzlich gendergerecht zu gestalten (§ 50 (2)).

In Einstellungsverfahren sind „in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind [...] zu Vorstellungsgesprächen oder anderen Auswahlverfahren entweder alle Bewerberinnen einzuladen, die für die zu besetzende Stelle [...] qualifiziert sind, oder mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber.“

3. Ist-Analyse der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen

3.1. Studierende

3.1.1. Zahlen, Daten, Fakten

Insgesamt studieren im Wintersemester 2020/21 4844 Studierende an der HWG, wobei 2157 davon männlich und 2687 weiblich sind. Damit liegt der Anteil der weiblichen Studierenden an der HWG mit 55,5% leicht über dem Landesdurchschnitt von 52,2% (Stand Wintersemester 2020/21). Anhand der Abbildung 1 lässt sich erkennen, dass der prozentuale Anteil an weiblichen Studierenden seit dem Wintersemester 1998/99 stetig ansteigt. Der Anstieg des Anteils an Studentinnen zwischen dem Wintersemester 2005/2006 und dem Sommersemester 2012 basiert auf der Fusion der Hochschule Ludwigshafen mit der Evangelischen Fachhochschule am 01. März 2008.

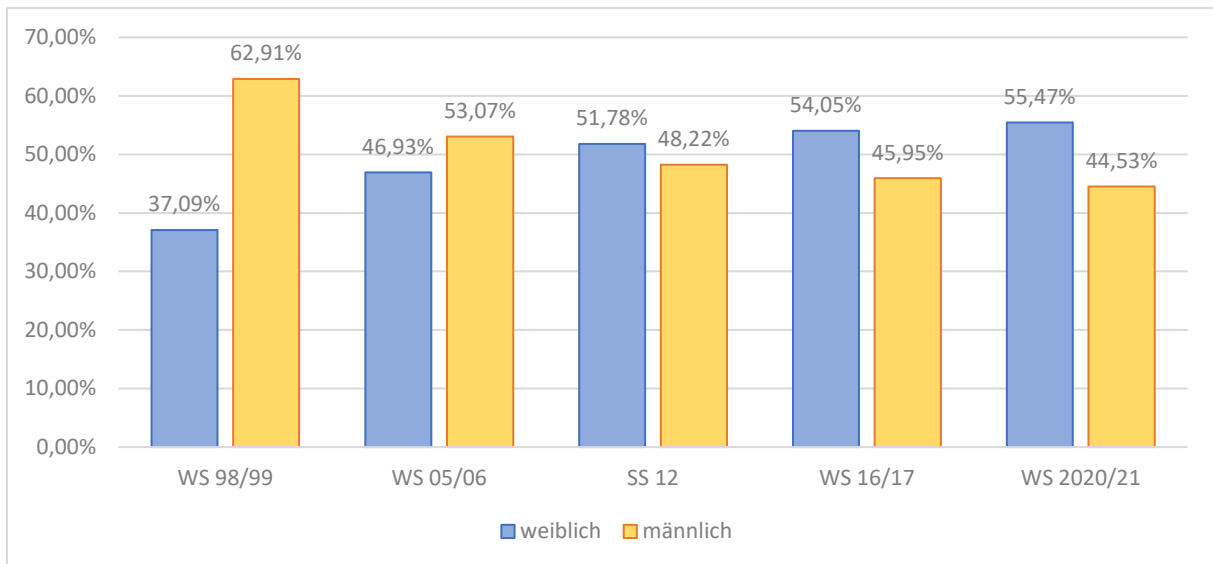


Abbildung 1: Zusammensetzung der Studierenden in %, HWG

Betrachtet man die einzelnen Studiengänge, so lassen sich hier deutliche Unterschiede feststellen. Bei den Bachelor-Studiengängen beträgt der Anteil der weiblichen Studierenden für das Wintersemester 2020/21 57,3%. Besonders hoch liegt der prozentuale Anteil an Studentinnen in folgenden Bachelor-Studiengängen: Hebammenwesen (dual) (100%), Internationales Personalmanagement und Organisation (84%), Pflege (dual) (83%), Pflegepädagogik (81%) und Soziale Arbeit (79%) sowie Gesundheitsökonomie (77%). Auch in den Studiengängen Marketing (68%) und Internationale BWL- Schwerpunkt Management (62%) studieren deutlich mehr Frauen als Männer. International Management Eastern Europe (57%), International Business Management (56%), Betriebswirtschaftliche Steuerlehre und Wirtschaftsprüfung (53%), Berufsintegrierendes Studium Betriebswirtschaft (52%), studieren geringfügig mehr Frauen als Männer.

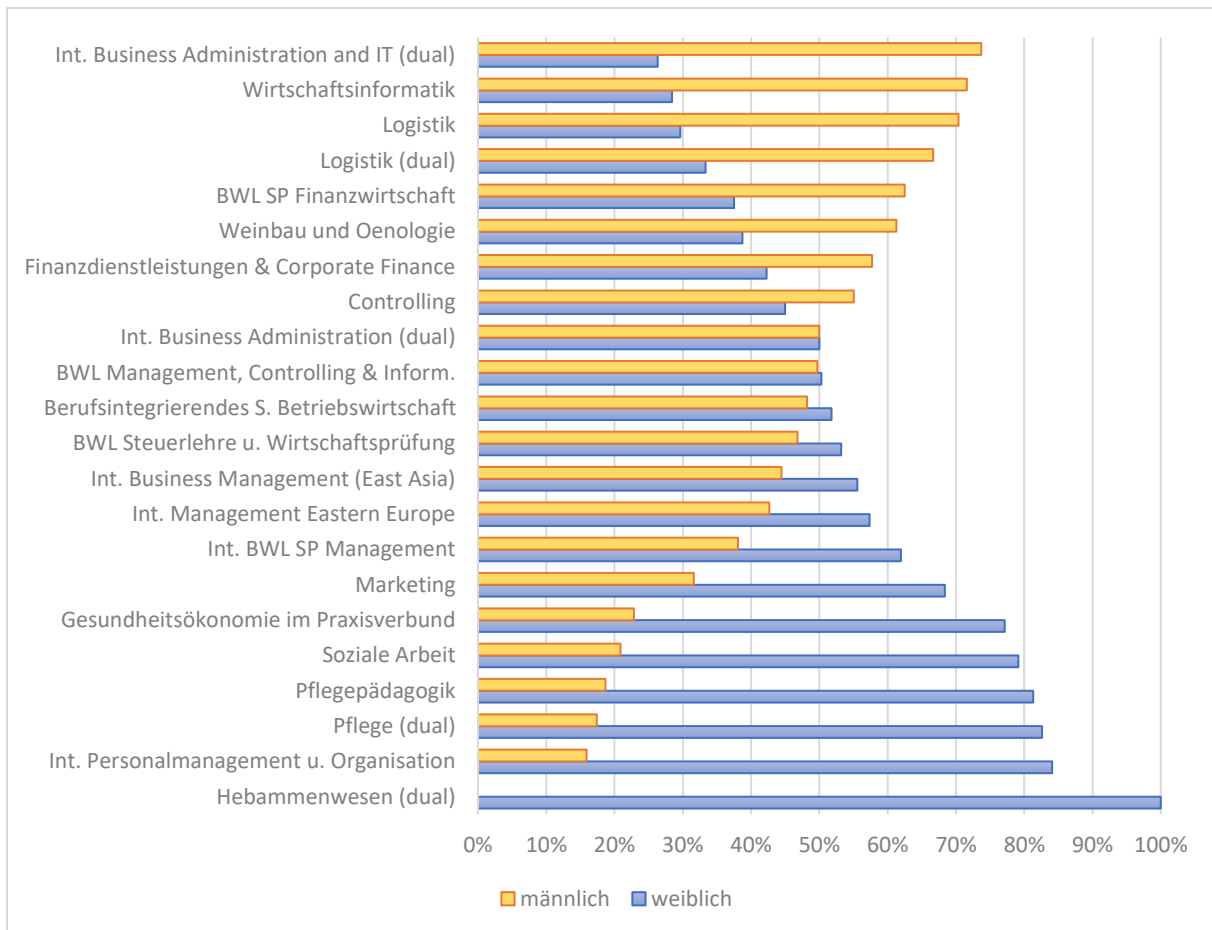


Abbildung 2: Verteilung der Studierenden in den Bachelorstudiengängen in %

In folgenden Bachelorstudiengängen sind weibliche Studierende unterrepräsentiert: Controlling (45%), Finanzdienstleistungen & Corporate Finance (42%), Weinbau und Oenologie (39%), BWL SP Finanzwirtschaft (38%), Logistik (dual) (33%), Logistik (30%), Wirtschaftsinformatik (28%) und International Business Administration & IT (26%) (siehe Abbildung 2).

Die Master-Studiengänge an der HWG unterteilen sich in konsekutive Master-Studiengänge und berufsbegleitende Master-Studiengänge. Der Anteil der weiblichen Studierenden in den konsekutiven Master-Studiengängen beträgt im Wintersemester 2020/21 insgesamt 54,6%. Somit stieg der prozentuale Anteil seit Sommersemester 2012 (48%) deutlich an.

Eine Überrepräsentanz der weiblichen Studierenden lässt sich in den konsekutiven Master-Studiengängen International Human Resources Management (92%), Health Care Management (83%), Soziale Arbeit (71%), International Marketing Management (67%) und Innovation Management (57%) feststellen. Einen ausgeglichenen Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden ist im Studiengang Weinbau und Oenologie (50%) vorzufinden. Eine leichte Unterrepräsentanz findet sich hingegen in den Fächern Controlling (43%) und Finance & Accounting (42%). Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen hingegen in den konsekutiven

Master-Studiengängen Logistik (39%) und Wirtschaftsinformatik SP Data Science & Consulting (18%) (siehe Abbildung 3).

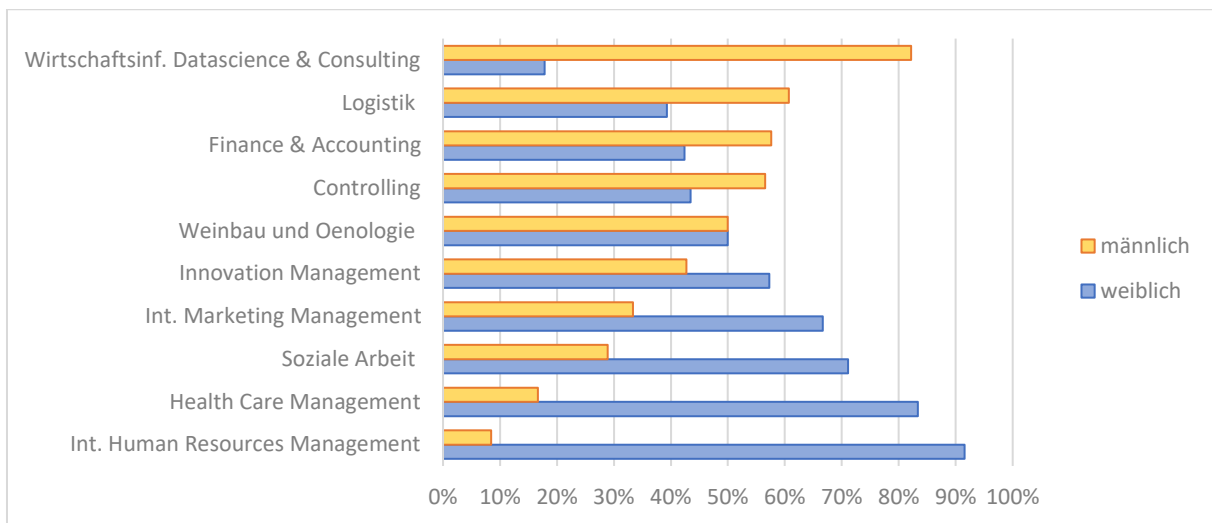


Abbildung 3: Verteilung der Studierenden in den konsekutiven Masterstudiengängen in %

Der Anteil der weiblichen Studierenden in den berufsbegleitenden Master-Studiengängen beträgt insgesamt 40% und stieg somit seit Sommersemester 2012 (34%) weiter an.

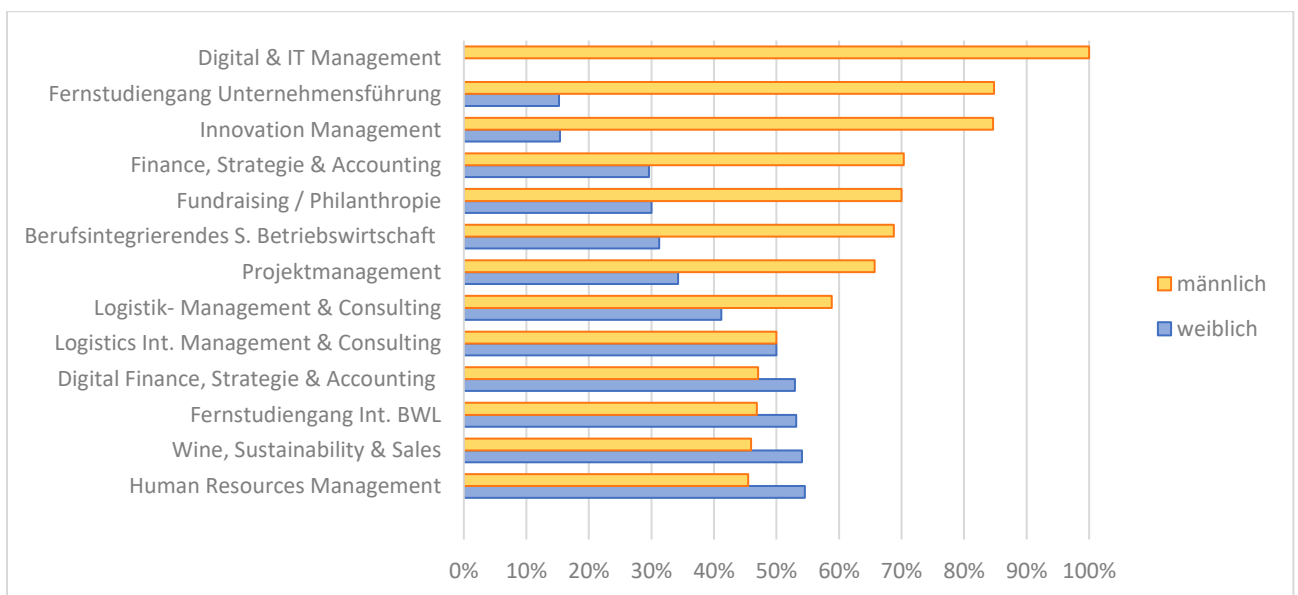


Abbildung 4: Verteilung der Studierenden im berufsbegleitenden Master in %

In den berufsbegleitenden Master-Studiengängen Human Resources Management (55%) und Wine Sustainability & Sales (54%), Internationale Betriebswirtschaftslehre (53%), Digital Finance, Strategie & Accounting (53%) studieren mehr Frauen als Männer und Logistics – International Management & Consulting ist der Anteil ausgewogen (50%). In den restlichen berufsbegleitenden Master-Studiengängen sind weibliche Studierende unterrepräsentiert (siehe Abbildung 4).

3.1.2. Bestehende Maßnahmen – Studierende

Die Fördermaßnahmen für Studentinnen teilen sich in Informationsangebote und Maßnahmen vor dem Studium und in Informationsangebote und Fördermaßnahmen während des Studiums auf.

Vor dem Studium besteht für Frauen die Möglichkeit, sich über Studiengänge und Frauenförderung an der HWG Informationen einzuholen.

Für Studentinnen kann die HWG u.a. Dank der Förderung durch das Professorinnenprogramm III gezielte Angebote machen:

- Stipendien für Masterstudentinnen zur Unterstützung bei der Erstellung von Masterarbeiten im Rahmen eines Forschungsprojekts,
- Halbjährliche Workshops zu wissenschaftlichen Methoden,
- Auslobung eines Preises für die beste Abschlussarbeit mit einem Gender-/Frauenforschungsthema,
- Vergabe eines Family Awards,
- Vergabe von zwei Deutschlandstipendien an Studentinnen
- Jährliche Veranstaltung: Frauen im Fokus mit Frauen in Führungspositionen,
- Ausbau und Fortsetzung des E-Learningangebots zur Frauen- und Geschlechterforschung, insbesondere auch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Diversity -Zertifikat,
- Einrichtung des Familienservices: Beratung bezüglich Mutterschutz, Kita-Plätze, finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung außerhalb der regulären Kinderbetreuungszeiten,
- Plätze in der hochschuleigenen Kita.

3.2. Professor*innen

3.2.1. Zahlen, Daten, Fakten

Insgesamt lehren im Wintersemester 2020/21 88 Professor*innen an der HWG. Davon sind 33 weiblich und 55 männlich. Seit Sommersemester 1998 hat sich der prozentuale Anteil an Professorinnen stetig erhöht. 1998 lag dieser noch bei 14%, im Wintersemester 2020/21 sind es 37,5%. Somit steigt der Anteil an Professorinnen in den letzten Jahren um 23,5 Prozentpunkte an (siehe Abbildung 5). Der Anstieg des Anteils an Professorinnen zwischen dem Wintersemester 2005/2006 und dem Sommersemester 2012 basiert auf der Fusion der

Hochschule Ludwigshafen mit der Evangelischen Fachhochschule am 01. März 2008 (siehe Abbildung 5).

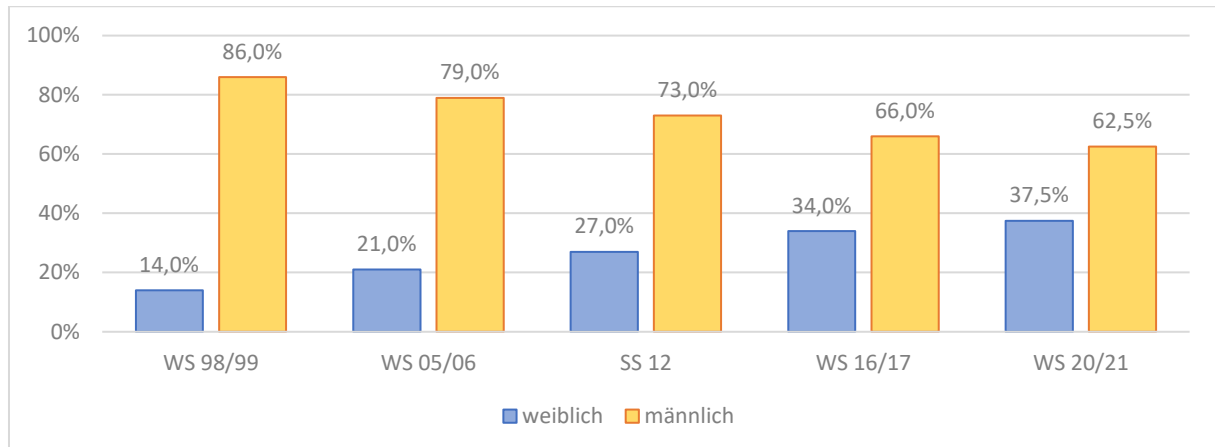


Abbildung 5: Verteilung der Professor*innen in %

Die erhobenen Zahlen lassen sich wiederum in die einzelnen Fachbereiche I, II, III und IV aufteilen. In allen Fachbereichen hat sich der Anteil der Professorinnen erhöht.

In Fachbereich Management, Controlling, HealthCare (FB I) steigt der Anteil der Professorinnen kontinuierlich an und liegt seit einigen Jahren knapp unter 30% (siehe Abbildung 6).

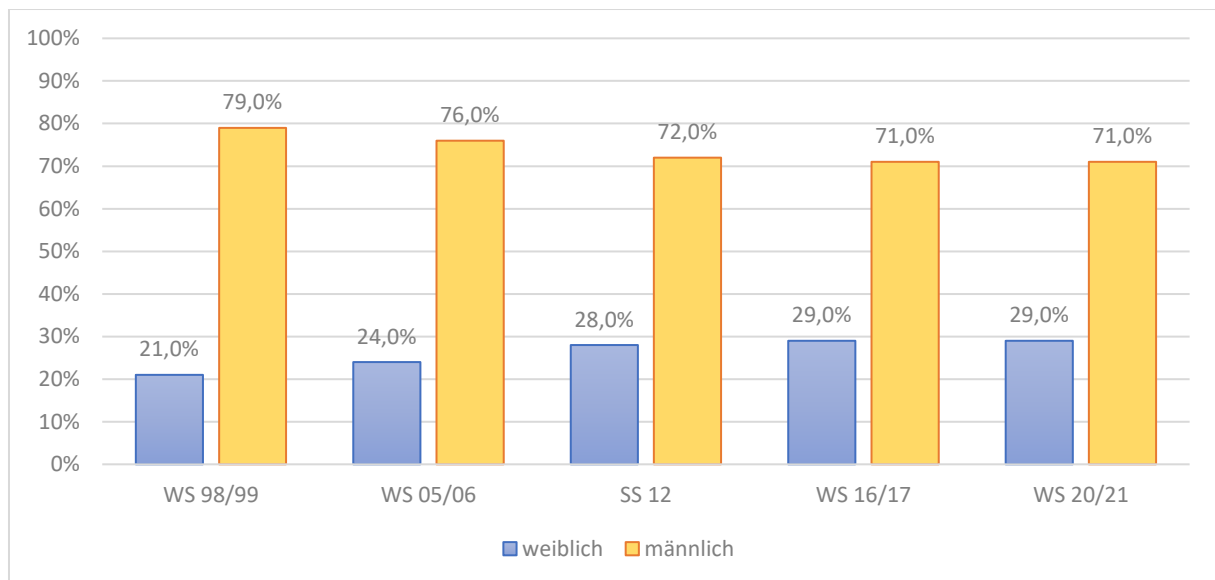


Abbildung 6: Verteilung Professor*innen in %, Fachbereich I

In Fachbereich Marketing und Personalmanagement (FB II) ist die Verteilung von Professoren und Professorinnen vergleichbar zu FB I. Auch hier sind Professorinnen erheblich unterrepräsentiert, allerdings ist der Anteil der Professorinnen seit 1998 um 18 Prozentpunkte angestiegen (siehe Abbildung 7).

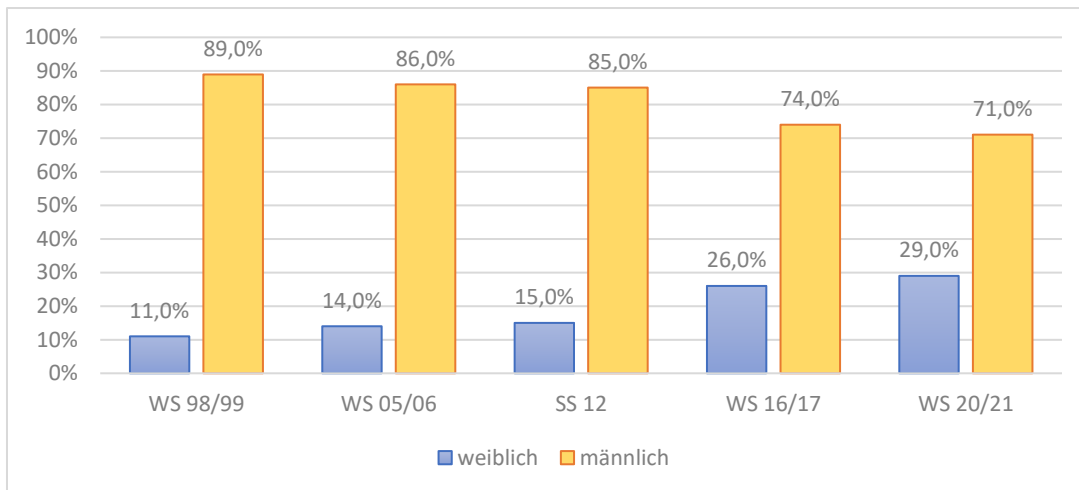


Abbildung 7: Verteilung Professor*innen in %, Fachbereich II

Auch in Fachbereich Dienstleistung und Consulting (FB III) weist der Anteil an Professorinnen eine erhebliche Unterrepräsentanz auf. Obwohl sich der Anteil seit 1998 verdoppelt hat, liegt der Anteil der Professorinnen aktuell bei knapp bei 24% (siehe Abbildung 8).

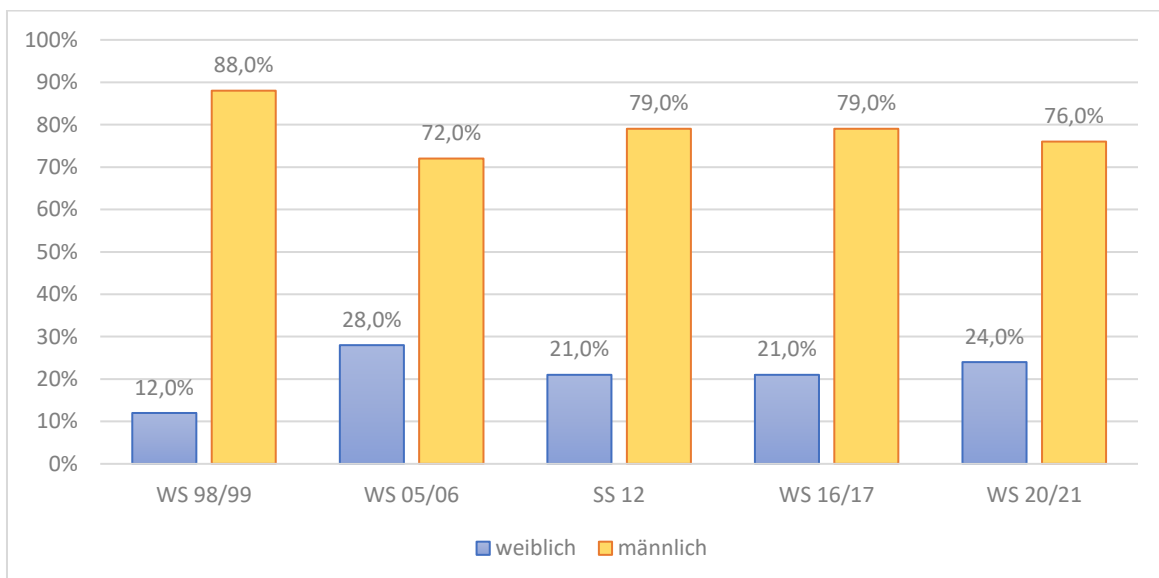


Abbildung 8: Verteilung Professor*innen in %, Fachbereich III

In Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen (FB IV) hingegen bestand bereits im Sommersemester 2012 nur eine geringe Unterrepräsentanz an Professorinnen. Bis Wintersemester 20/21 hat sich der Professorinnenanteil kontinuierlich erhöht, so dass eine deutliche Überrepräsentanz an Professorinnen in Fachbereich IV zu verzeichnen ist (siehe Abbildung 9).

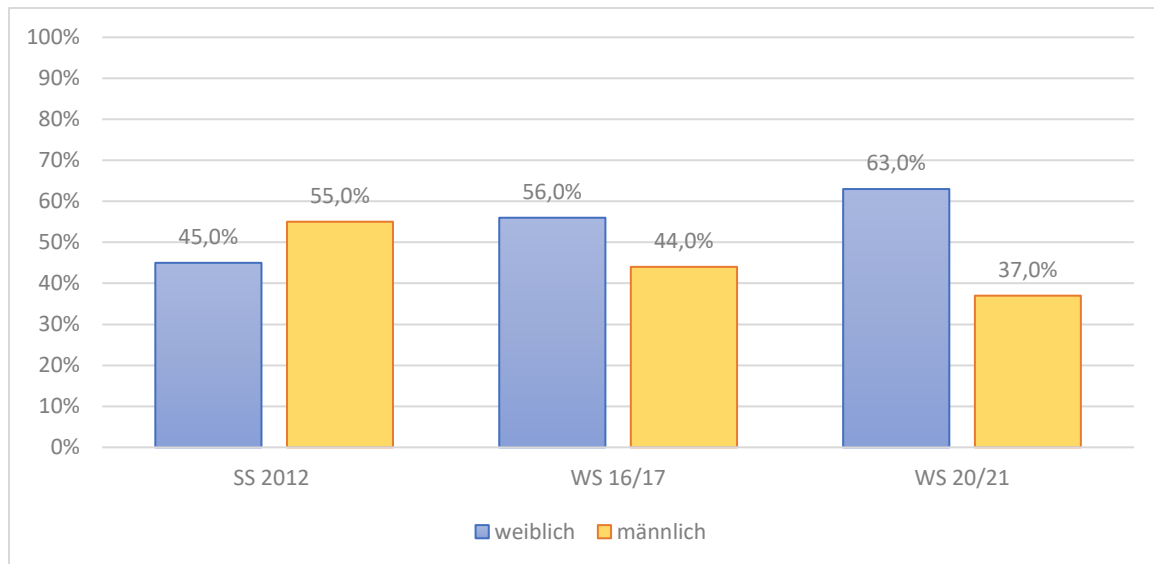


Abbildung 9: Verteilung Professor*innen in %, Fachbereich IV

3.2.2. Bestehende Maßnahmen

Nachdem im Rahmen des Hochschulpakts III und des Professorinnenprogramms III erfolgreich Drittmittel eingeworben wurden, kann eine breites Spektrum von Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der Professorinnen an der HWG LU angeboten werden:

- Informationsveranstaltungen zur Fachhochschulprofessur als Karriereoption für Frauen,
- Halbjährliche Workshops zu wissenschaftlichen Methoden für Professorinnen,
- Schaffung zeitlicher Freiräume für wissenschaftliche Aktivitäten durch die Finanzierung von Deputatsreduktionen,
- Unterstützungsangebote bei der Vernetzung in der scientific community durch die Finanzierung von Kongressteilnahmen,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (siehe Kapitel 3.7),
- Weiterbildungsprogramme,
- Ausbau des Kinderbetreuungsangebots: hochschuleigene Kita, Aufbau eines zeitlich flexiblen Kinderbetreuungsangebots,
- Gendertoolbox: Ziel ist es eine Sensibilität für Gendermainstreaming in der Hochschuldidaktik zu schaffen. Die Gendertoolbox enthält praktische Arbeitshilfen, Anregungen, Hilfestellungen und Lösungsangebote.

3.3. Promovierende

3.3.1. Zahlen, Daten, Fakten

Bei der Gruppe der Promovierenden unterscheidet man zwischen kooperativ Promovierenden und nicht kooperativ Promovierenden.

Insgesamt promovieren an der HWG LU 12 Frauen und Männer kooperativ. Davon sind 58% weiblich und 42% männlich. Die Gruppe der nicht kooperativ Promovierenden wird statistisch nicht erfasst.

3.3.2. Bestehende Maßnahmen

Ziel der Maßnahmen für weibliche Promovierende ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Hochschule Ludwigshafen zu fördern und zu motivieren. Dabei stehen zwei Schwerpunkte im Fokus: Zum einen werden die Promovierenden dazu motiviert ihr Promotionsvorhaben zügig und erfolgreich zu beenden. Zum anderen soll bereits frühzeitig der Weg zur Hochschulprofessur als Karriereoption aufgezeigt und die dafür notwendigen Lehrerfahrung ermöglicht werden:

- PROF.fem: PROF.fem ist ein Verbundprojekt der Hochschulen Ludwigshafen, Bingen und Kaiserslautern. Das Projekt informiert und unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zu Hochschulprofessur mit Workshops, Informationsveranstaltungen und Vernetzungsmöglichkeiten.
- Finanzierung von Lehraufträgen für kooperativ Promovierende: Hierdurch konnten die hochschuldidaktischen Kompetenzen und die Lehrerfahrung von kooperativ Promovierenden gefördert werden.
- Halbjährliche Workshops zu wissenschaftlichen Methoden,
- Weiterbildungsprogramme,
- Kinderbetreuung,
- Stipendien zu Anschlussfinanzierung bei auslaufenden Drittmittelprojekten.

3.4. Beschäftigte

3.4.1. Zahlen, Daten, Fakten

An der HWG LU sind mit Stand 31.12.2020 149 Frauen (68%) und 70 Männer (32%) beschäftigt (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Beschäftigte der HWG

Beschäftigte der HWG	weiblich	männlich	gesamt
FB I	13	1	14
FB II mit Weinbau	27	9	36
FB III	7	6	13
FB IV	13	7	20
Zentrale / Institute	89	47	136
Gesamtergebnis	149	70	219

In Fachbereich Management, Controlling, HealthCare (FB I) sind zu diesem Zeitpunkt rund 93%, in Fachbereich Marketing und Personalmanagement (FB II) 75%, in Fachbereich Dienstleistung und Consulting (FB III) 54% und in Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen (FB IV) 65% der Beschäftigten Frauen. In den zentralen Einheiten und den Instituten liegt der Anteil bei 65% (siehe Abbildung 10).

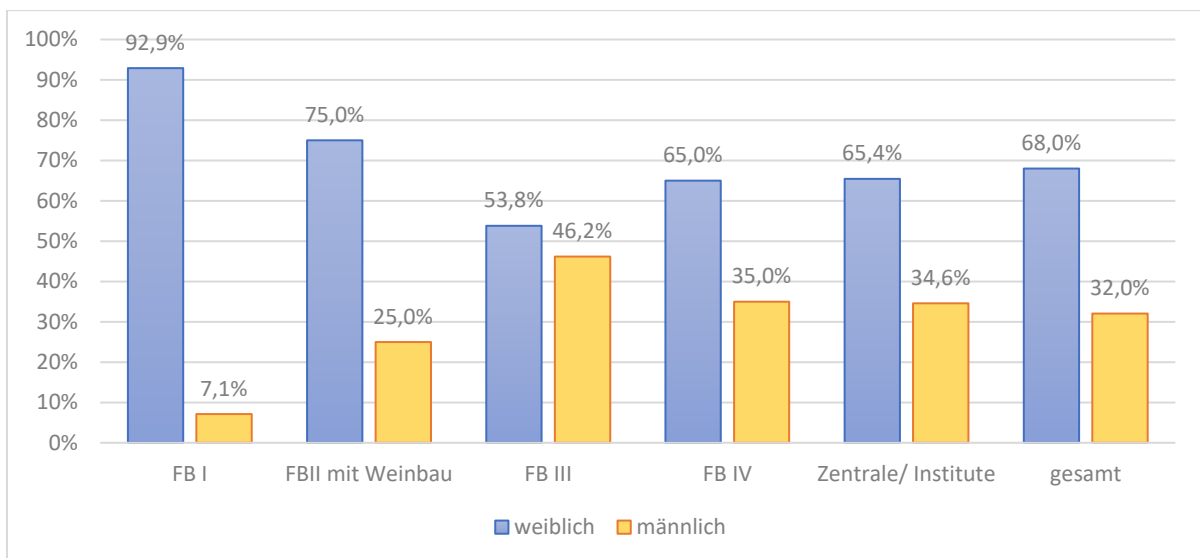


Abbildung 10: Beschäftigte der HWG nach Fachbereichen – Zentrale/Institute in %

Vergleicht man den Anteil der unterschiedlichen Tarifgruppen bei Männern und Frauen für die gesamte Hochschule, so wird deutlich, dass bei den Frauen insbesondere der Anteil in Tarifgruppe E 5 – E 9² höher ist als bei den Männern, während der Anteil der Tarifgruppe E13 bei den Männern um 10 Prozentpunkte höher liegt als bei den Frauen (siehe Tabelle 2 und Abbildung 11).

² Die Differenzierung in Tarifgruppe E9 hat sich aus der Überleitung des BAT ergeben, danach gab es die kleine E9 (höchstmögliche EG mit Berufsausbildung) und die große E9 (Einstiegs-EG mit Bachelor-Abschluss/Fachwirt). Sie unterschieden sich u.a. in der Stufenlaufzeit. Mit Tarifeinigung 2019 wurden diese in E9a und E9b überführt und die Stufenlaufzeiten entsprechend der anderen Entgeltgruppen angepasst

Tabelle 2: Beschäftigte der HWG nach Tarifgruppe

Beschäftigte der HWG nach Tarifgruppe	weiblich	männlich	Gesamt
E 1 - E 4	1	3	4
E 5 - E 9a (Berufsausbildung)	40	11	51
E 9b - E 12 (Bachelor/Fachwirt)	75	33	108
ab E 13 (Master und höher)	33	23	56
Gesamt	149	70	219

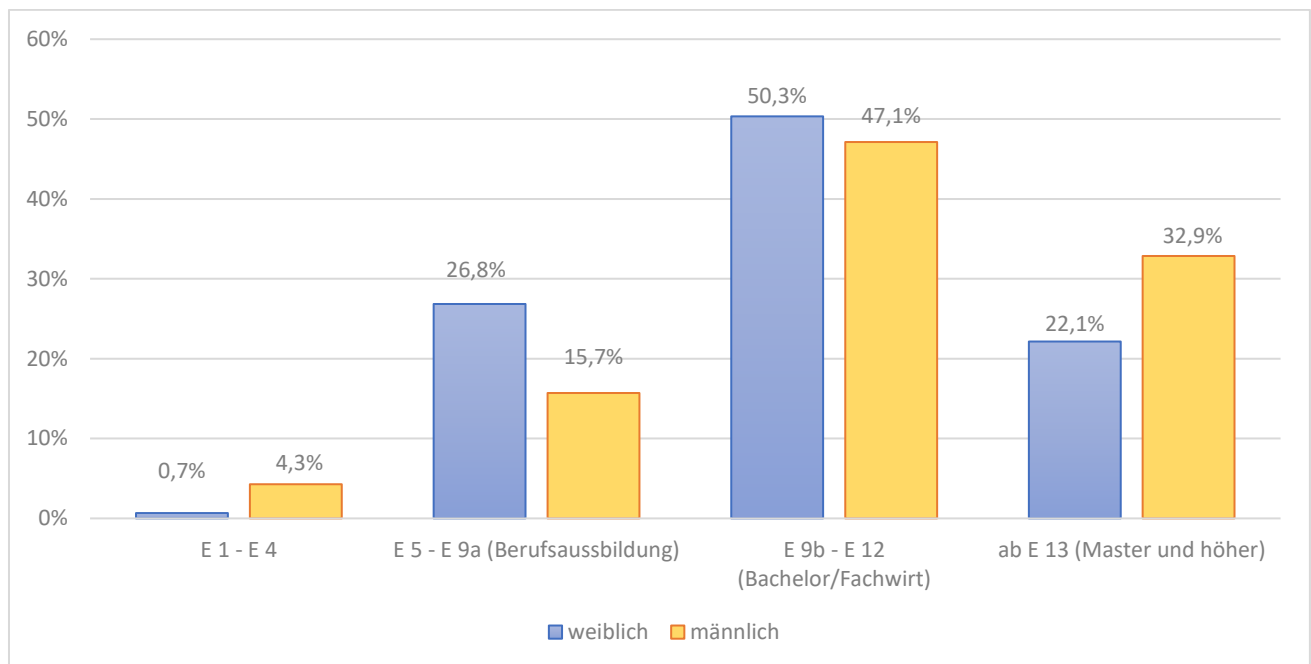


Abbildung 11: Prozentuale Verteilung der Tarifgruppen bei Männern und Frauen

Bei der Aufgliederung der Beschäftigten nach unterschiedlichen Organisationseinheiten ergibt sich folgendes Bild: Kein Mann ist in den Fachbereichen in eine Tarifgruppe niedriger als E 9b eingruppiert, während es bei den Frauen 18,3% sind. Von den 23 Männern, die in den Fachbereichen beschäftigt sind, sind 11 in Tarifgruppe E13 oder höher (47,8%), während es bei den Frauen nur 16,7% sind (siehe Abbildung 12).

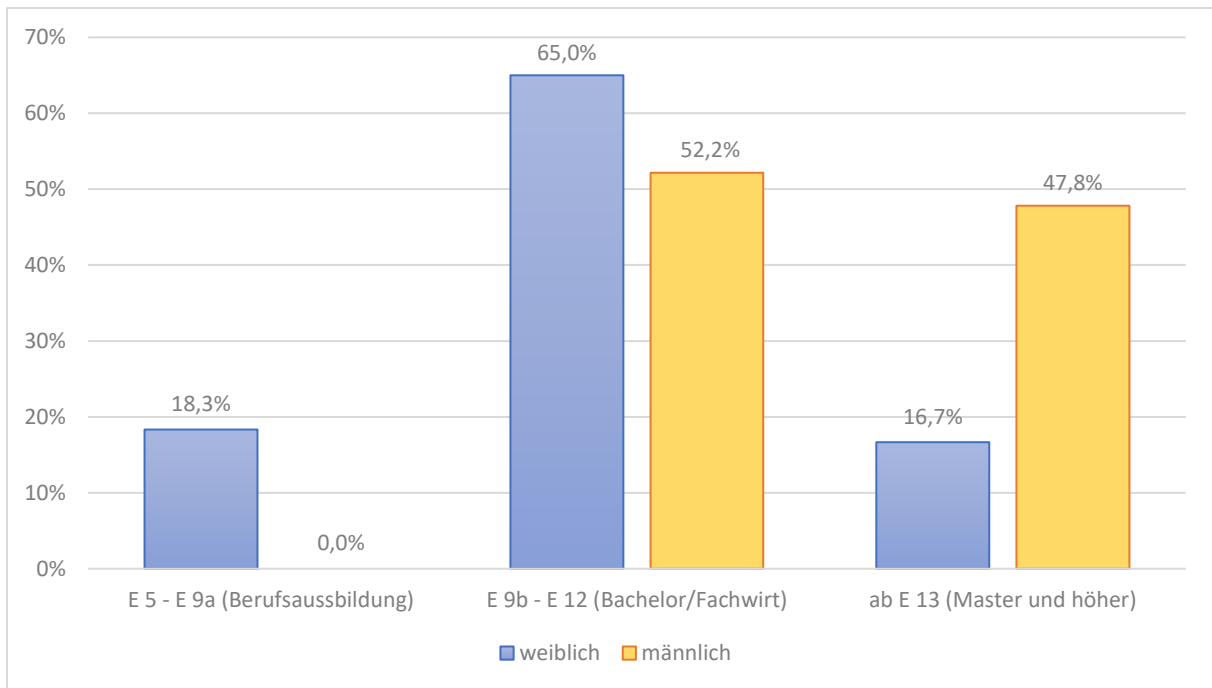


Abbildung 12: Prozentuale Verteilung der Tarifgruppen bei Männern und Frauen in den Fachbereichen I - IV

In der Zentrale und den Instituten stellt sich die Verteilung der Tarifgruppen wie in Abbildung 13 dar:

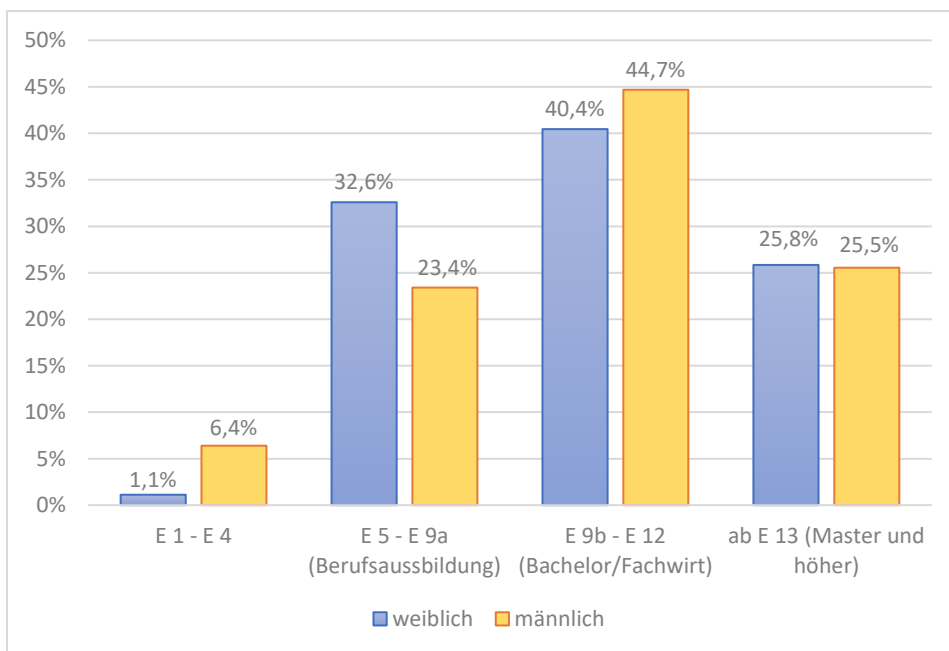


Abbildung 13 Prozentuale Verteilung der Tarifgruppen bei Männern und Frauen in der Zentrale / Institute

3.4.2. Bestehende Maßnahmen

Für alle Beschäftigten der HWG LU besteht ein umfangreiches Angebot zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Hierzu gehört neben einer hochschuleigenen Kita auch das Ermöglichen flexibler Arbeitszeitmodelle sowie Beratungsangebot und Maßnahmen zur Sensibilisierung für das Thema Beruf und Pflege,
- Stipendium für eine sechsmonatige Mitarbeit an einem wissenschaftlichen Projekt,
- Weiterbildungsprogramme,
- Netzwerkveranstaltungen für Frauen,
- Leitfaden für gendergerechte Sprache.

3.5. Beteiligung an Förderprogrammen

Von 2016 bis 2020 konnten durch die Hochschulpakt III – Programmlinie für mehr Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen innerhalb und außerhalb der Hochschule gefördert werden. Herauszuheben ist das Kooperationsprojekt mit der TH Bingen und der HS Kaiserslautern, bei dem hochschulübergreifend und über Rheinland-Pfalz hinaus, die Fachhochschulprofessur als Karriereoption für Frauen kommuniziert wurde und eine Vernetzung und Qualifizierung interessierter Frauen stattfand.

Die HWG hat sich in 2018 zum ersten Mal mit einem Gleichstellungskonzept in der 3. Runde des vom BMBF geförderten Professorinnenprogramms erfolgreich beworben. Eine Regelprofessur konnte 2019 mit einer Frau besetzt werden, so dass seit November 2019 eine Förderung der im Gleichstellungskonzept beschriebenen Maßnahmen für einen Zeitraum von 5 Jahren erfolgt. Die im Gleichstellungskonzept definierten Ziele werden im Rahmen der SWOT-Analyse (Kapitel 4) kritisch überprüft.

3.6. Klara-Marie-Faßbinder Professur

Die interdisziplinäre und internationale Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz wird bereits seit dem Jahr 2001 durch das Wissenschaftsministerium Rheinland-Pfalz semesterweise mit einer international renommierten Wissenschaftlerin besetzt und sie rotiert zwischen den rheinland-pfälzischen Hochschulen. Die Professur ist mit 25.000€ dotiert. Die HWG hat diese Professur zum ersten Mal im Wintersemester 2016/2017 an Frau Dr. Tove Soiland und im Wintersemester 2020/2021 an Frau Dr. Sina Motzek-Öz vergeben und im Wintersemester 2021/2022 ist sie mit Frau Dr. Monika Henn besetzt. Mit dieser Gastprofessur konnten Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung und für die Integration dieser Themen in das Lehrangebot der HWG gegeben werden.

3.7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen ist bereits seit 2002 – als erste Hochschule bundesweit – als familiengerechte Hochschule auditiert und sieht eine familienbewusste Ausrichtung im Umgang mit den Beschäftigten und Studierenden als festen Bestandteil ihrer Organisation.

Als bislang einzige Hochschule ist die HWG LU bereits zum siebten Mal erfolgreich zertifiziert und hat das Zertifikat auf Dauer und ohne jede Einschränkung. Durch das systematische Auf- und Ausbauen ihrer Vereinbarkeitspolitik zählt die HWG LU bundesweit damit zu den Vorreitern unter den Hochschulen.

Grundsätzliche Intention der HWG LU ist es, eine Balance zwischen Hochschulinteressen sowie Mitarbeiter*innen- und Studierendenbelangen zu erreichen. Dies zeigt sich u.a. in

- einer entspannten Ausbildungs- und Arbeitssituation für Studierende und Beschäftigte mit familiären Aufgaben,
- einer Chancengleichheit zwischen Beschäftigten oder Studierenden mit und ohne familiäre Aufgaben sowie
- einem effizienten Personaleinsatz sowie einer Reduzierung von Studienabbrüchen und Studiendauer.

In den vergangenen Jahren realisierte die HWG LU vielfältige Maßnahmen, wie die Etablierung des Themas Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie in allen Leitungs- und Führungssitzungen als Dauerthema sowie die Verankerung im Leitbild, flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten, eine familienfreundliche Infrastruktur, wie Still- und Wickelräume, die Einrichtung eines Familienservices, die Berücksichtigung der besonderen Lebenslagen von Studierenden, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, in Studien- und Prüfungsordnungen, die Entwicklung eines hauseigenen Weiterbildungsprogramms und die Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Außerdem wurde das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ in die Lehre mittels eines selbst entwickelten E-Learning-Moduls sowie einer Gendertoolbox integriert.

3.8. Koordinierungsstelle für Chancengleichheit und Vielfalt

Damit die Handlungsfelder Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Barrierefreiheit und Diversity als Einheit agieren können und in der alltäglichen Arbeit Synergieeffekte genutzt werden, wurden diese Bereiche zu einem integrierenden Vielfaltsmanagement verbunden. Zu diesem Zweck wurde im April 2016 die Koordinierungsstelle Chancengleichheit und Vielfalt gegründet. Die Koordinierungsstelle entwickelt Strategien und Konzepte zu chancengleichheits- und chancengerechtigkeitsfördernden Maßnahmen. Das Team der

Koordinierungsstelle für Chancengleichheit und Vielfalt setzt sich für Chancengerechtigkeit in der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen ein und tritt Diskriminierung entgegen.

Auf Initiative der Koordinierungsstelle wurde im Laufe des Jahres 2018 die Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligungen an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen basierend auf dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erarbeitet und im Oktober 2018 im Senat verabschiedet. Sie trat am 03. Dezember 2018 mit der Veröffentlichung im Hochschulanzeiger in Kraft.

Die HWG steht gemäß ihres Leitbild für Werte wie gegenseitigen Respekt, Wertschätzung, lebendige Vielfalt und Chancengleichheit ein. Reflexion, gestalteter Wandel, Dialogorientierung, Offenheit sowie Kritikfähigkeit und Partizipation am Arbeits- und Studienplatz stehen für sie an zentraler Stelle. In diesem Sinne legt sie besonderen Wert darauf, dass innerhalb des Hochschullebens keine Person aufgrund des Geschlechts, des Aussehens, der ethnischen Herkunft, der sozialen Herkunft, des Bildungshintergrundes, des Alters, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder Identität, der Religion, Weltanschauung oder politischen Gesinnung benachteiligt wird. Als Bestandteil der Hochschulkultur werden Persönlichkeit und Perspektiven eines jeden Einzelnen respektiert und deren oder dessen Würde geachtet. Dies beinhaltet die konstruktive Auseinandersetzung der Hochschule mit Benachteiligung, das rechtzeitige Erkennen und Ansprechen, die Beratung und Unterstützung der von Benachteiligung betroffenen Personen, sowie deren Ermutigung, Fälle anzuzeigen. Das Ziel dieser Richtlinie ist es, vor Benachteiligungen im Sinne von Diskriminierung, Belästigung, Stalking und Mobbing zu schützen. Außerdem sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, um Benachteiligungen vorzubeugen. Dazu zählt auch das Aufzeigen von klaren Verfahrensabläufen sowie Sanktionsmöglichkeiten.

Beim ersten LGBTIQ+ Campus Index für Deutschland, Österreich und die Schweiz, der 2021 erhoben wurde, erreichte die Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen 59 Prozent der Gesamtpunktzahl und erzielte damit in Rheinland-Pfalz das beste Ergebnis und lag im Vergleich aller 62 teilnehmenden Einrichtungen deutlich über dem Durchschnitt von 45 Prozent. Der Index bewertet die Hochschulen und Akademien nach ihrem Engagement für LGBTIQ+. Grundlage für den Index ist ein umfangreiches Audit, das sich aus 45 Fragen in fünf Kategorien zusammensetzt. Diese reichen von Diskriminierungsschutz, über Beratungsangebote hin zur Anerkennung von LGBTIQ+ Identitäten.

3.9. Gendergerechte Sprache

Am 05.06.2013 erteilte der Senat dem Ausschuss für Gleichstellungsfragen den Auftrag, einen Leitfaden zur gendergerechten Sprache zu erarbeiten, der am 08.04.2015 vom Senat verabschiedet wurde. Eine Aktualisierung des Leitfadens wurde aus folgenden Gründen

notwendig: Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts (1BvR2019/16) hat neben den Geschlechtern männlich und weiblich die Kategorie divers in das Personenstandsrecht aufgenommen und gemäß § 4 (2) HochSchG sind Hochschulen nun verpflichtet, insbesondere in ihren Satzungen und im dienstlichen Schriftverkehr die Grundsätze der geschlechtsgerechten Amts- und Rechtssprache zu beachten. Aus diesem Grund wurde der Gleichstellungsausschuss vom Senat am 18.11.2020 damit beauftragt. Der aktualisierte Leitfaden wird dem Senat vorgelegt werden.

3.10. Qualitätsmanagement

Die Gleichstellung hat sich als Teil der Koordinierungsstelle für Chancengleichheit am Qualitätsmanagement der zentralen Einheiten beteiligt und hierbei Ziele und Maßnahmen formuliert bzw. entwickelt. Alle Inhalte fließen in die Zieldokumentation ein, welche in Abstimmung zwischen der Leitung bzw. den Mitarbeiterinnen und dem zuständigen Mitglied der Hochschulleitung für eine Laufzeit von knapp dreieinhalb Jahren vereinbart wurden.

4. SWOT-Analyse

Die folgende SWOT-Analyse basiert auf dem dargestellten Status quo und einer kritischen Reflexion der im Gleichstellungskonzept 2018 formulierten Ziele bzw. des Umsetzungsstands der beschriebenen Maßnahmen.

4.1. Stärken

Grundsätzlich besteht eine Offenheit der gesamten Hochschule für gleichstellungsrelevante Themen. Die größte Stärke der Gleichstellungsarbeit an der HWG ist ohne Zweifel die Integration in und Akzeptanz durch die unterschiedlichen Gremien der Hochschule. So können gleichstellungsrelevante Themen im Rahmen der Hochschulleitungsrunde direkt ans Präsidium bzw. die Fachbereiche adressiert und vorangebracht werden. Dies gilt in gleicherweise für den Senat respektive Senatsausschüsse. Gemeinsam mit dem Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen (AGFRA) werden gleichstellungsrelevante Themen bearbeitet und an der Hochschule vorangebracht. Durch die Schaffung der Koordinierungsstelle für Chancengleichheit und Vielfalt wurde zudem eine Struktur geschaffen, die über die Gleichstellung von Frau und Mann hinausgehende, Diversity-relevante Aspekte adressiert und bearbeitet. Dies hat dazu geführt, dass für die Hochschule im Berichtszeitraum ein Leitfaden für gendergerechte Sprache entwickelt und verabschiedet wurde, ebenso wie eine Antidiskriminierungsleitlinie gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, die explizit auch Studierende mit einschließt.

Das Commitment der Hochschule zur Vereinbarkeit von Familie/Studium und Beruf zeigt sich darin, dass die Hochschule als erste Fachhochschule seit fast 20 Jahren als

Familienfreundliche Hochschule durchgängig auditiert ist und sich dies in zahlreichen Dienstvereinbarungen aber auch im alltäglichen Arbeiten manifestiert.

Mittels eingeworbener Projektmittel (HSP III, Professorinnenprogramm III) konnte das Angebot von gleichstellungsfördernden Maßnahmen für alle Berufsgruppen und für die Studierenden ausgebaut werden. Diese werden zunehmend in Anspruch genommen.

Durch zahlreiche Aktivitäten außerhalb der Hochschule wurde eine Vernetzung und Kooperation mit relevanten Akteur*innen in der Region, wie z.B. der Stadt Ludwigshafen, der Universität Mannheim oder dem KIT in Karlsruhe, entwickelt. Auf Landesebene ist die Hochschule über die Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz gut vernetzt und partizipiert an allen landesweiten Gleichstellungsaktivitäten im Hochschulbereich.

4.2. Schwächen

Bei der Erarbeitung dieses Gleichstellungsplans und der damit einhergehenden Reflexion wurden einige Schwächen der bisherigen Gleichstellungsarbeit deutlich.

So konnten aus den vorhandenen Daten keine aussagekräftigen Statistiken bezüglich der Geschichtsverteilung im Verlaufe von Berufungsverfahren gebildet werden, dies gilt ebenso für die entsprechende Darstellung der Leistungsbezüge.

Durch das Bundesverfassungsgerichts (1BvR2019/16) wurde neben den Geschlechtern männlich und weiblich die Kategorie divers in das Personenstandsrecht aufgenommen. Die Abbildung aller Geschlechter in den relevanten Strukturen muss noch erfolgen.

Das überdurchschnittliche Ergebnis des ersten LGBTIQ+ Campus Index war für die HWG zwar erfreulich, hat aber in der Beschäftigung mit den Gegebenheiten an der Hochschule weiteren Bedarf bezüglich der Berücksichtigung von intersektionalen Perspektiven und die Notwendigkeit einer Auditierung im Bereich Diversity deutlich gemacht.

Während es zahlreiche gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Aktivitäten für Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Professorinnen gibt, beschränken sich die Angebote für die Beschäftigten in den anderen Bereichen auf sporadische Aktionen.

Die Gleichstellung ist auf Hochschulebene in Rheinland-Pfalz (LaKoF) gut vernetzt, es bestehen keine bundesweite Vernetzungen bzw. Kooperationen (BuKoF).

Als weitere Schwäche wurde eine fehlende Sichtbarkeit bzw. Öffentlichkeitsarbeit identifiziert. Die zahlreichen Aktivitäten und Maßnahmen der Gleichstellung werden nicht in ausreichender Form nach Innen und Außen kommuniziert und werden dementsprechend nicht ausreichend wahr- und in Anspruch genommen. Hinzu kommt, dass es kein gemeinsames Office als Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte gibt. Die Koordinierungsstelle und der

Familienservice sind auf drei Standorte verteilt und somit nicht als eine Einheit für Außenstehende erkennbar.

Ein konstruktiver und regelmäßiger Austausch und eine Unterstützung der studentischen Gremien bezüglich Gleichstellungsthemen finden trotz mehrmaliger Kontaktversuche seitens der Koordinierungsstelle noch nicht statt.

In den wenigen Studiengängen der HWG, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurden die im Gleichstellungskonzept formulierten Maßnahmen noch nicht ausreichend – auch Corona bedingt - umgesetzt.

Die COVID19- Pandemie hat dazu geführt, dass zahlreiche im Gleichstellungskonzept beschriebene Maßnahmen, insbesondere Workshops und Beratungsangebote, noch nicht umgesetzt wurden, weil zur Etablierung eine Präsenz an der Hochschule notwendig war bzw. diese virtuell nur schwer umsetzbar waren.

4.3. Möglichkeiten

Die Größe der Hochschule ermöglicht der Gleichstellung einen direkten Zugang und eine Ansprache relevanter Personen und Gremien. Durch die Einwerbung von Projektmitteln hat die Gleichstellung die Möglichkeit, gleichstellungsfördernde Maßnahmen anzubieten. Die auch durch die COVID19-Pandemie vorangetriebene Digitalisierung verbessert die Integration, Teilnahme und Erreichbarkeit der Gleichstellung. Die Lage der Hochschule in der Metropolregion Rhein-Neckar mit ihrer Vielzahl an Universitäten, Hochschulen und Unternehmen bietet ein enormes Vernetzungs- und Kooperationspotential. Die größten Möglichkeiten die zukünftige Gleichstellungsarbeit ergeben sich aus der Stärkung der Gleichstellung durch das neue rheinland-pfälzische Hochschulgesetz.

4.4. Risiken

Die Größe der Hochschule kann sich auch als Risiko gestalten bzw. führt sie gerade in der Außenwirkung zu einer geringen Wahrnehmung. Die in der gesellschaftspolitischen Debatte z. T. stattfindende Diffamierung, wie z.B. zum sogenannten „Genderwahn“, wird als Risiko für eine konstruktive Gleichstellungsarbeit an der Hochschule gesehen. Zusätzlich hat sich COVID19-bedingt in den letzten 2 Jahren das Engagement in der Stadtgesellschaft reduziert.

Als größtes Risiko für die zukünftige Gleichstellungsarbeit wird die derzeitige Finanzierung der Aktivitäten durch zeitlich befristete Projektmittel gesehen, die eine nachhaltige Implementierung erschweren und sie abhängig von passenden Förderprogrammen und dem Goodwill maßgeblicher Akteure innerhalb und außerhalb der Hochschule machen.

Obwohl die Gleichstellung eine Stärkung im neuen Hochschulgesetz erfahren hat, bleibt es einer binären Sichtweise von Geschlecht/Gender verhaftet und steht damit einer zeitgemäßen

Berücksichtigung der Vielfalt von Genderidentitäten und einer Berücksichtigung von anderen Diversitätsaspekten im Hochschulkontext entgegen.

5. Empfehlungen und geplante Maßnahmen

5.1. Empfehlungen und geplante Maßnahmen auf Grundlage des neuen Hochschulgesetzes

Auf Grundlage des neuen Hochschulgesetzes ergeben sich folgende Empfehlungen bzw. notwendige, zu etablierende Maßnahmen mit dem Ziel, die Gleichstellung an der HWG zu stärken:

- Gemäß §4 (1) HochSchG RLP muss bei der Einstellung von Frauen die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sichergestellt werden. Dabei gilt es auch, die entsprechenden Analyseinstrumente zu entwickeln und zu implementieren, damit die Umsetzung des Grundsatzes - auch unter der Berücksichtigung von Leistungszulagen - überprüft und dargestellt werden kann.
- Bei der Erstellung oder Überarbeitung der Satzungen und im dienstlichen Schriftverkehr ist gemäß §4 (2) auf eine geschlechtsgerechte Amts- und Rechtsprache zu achten. Der Leitfaden gendergerechte Sprache der Hochschule wurde deshalb aktualisiert und bietet hierzu Handreichung.
- Für aussagekräftige Darstellung gleichstellungsrelevanter Aspekte im Rahmen von Berufungsverfahren müssen jährlich geschlechtsspezifische Statistiken unter Berücksichtigung der gewährten Leistungsbezüge erstellt werden.
- Auf eine paritätische Besetzung der Hochschulgremien, einschließlich des Hochschulrates und des Kuratoriums, ist zu achten bzw. eine Abweichung muss aus zwingenden Gründen vom Präsidium festgestellt werden. Eine unzumutbare Belastung der Mitglieder des unterrepräsentierten Geschlechts ist dabei zu berücksichtigen (§ 37 (3) HochSchG).
- Auf die gendergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren (§50 (2) HochSchG), insbesondere bei der paritätischen Besetzung der Berufungskommissionen (§ 37 (4) HochSchG), zu achten. Hier wäre die Entwicklung eines Berufungsleitfadens mit der expliziten Aufnahme der Gleichstellungsaspekte empfehlenswert.

5.2. Empfehlungen und geplante Maßnahmen für die zukünftige Gleichstellungsarbeit an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft

Auf Grundlage der SWOT-Analyse lassen sich folgende Maßnahmen ableiten:

- Fortsetzung der konstruktiven Zusammenarbeit mit allen Gremien und Einrichtungen der Hochschule, um die Gleichstellung als integralen Bestandteil aller Aktivitäten zu festigen,

- Fortführung und Weiterentwicklung der Aktivitäten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium als wesentlichen Bestandteil der Hochschulkultur sichern,
- Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellung mit dem Ziel, die Sichtbarkeit an der Hochschule zu erhöhen und damit auch die Inanspruchnahme der Angebote,
- Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit mit dem Ziel alle Genderidentitäten einzuschließen und die Schaffung von Strukturen, die auch non-binäre Genderidentitäten abbilden,
- Implementierung einer gender- und diversitätssensiblen Medien- und Bildersprache,
- Verstetigung der bisherigen Projektfinanzierung mit dem Ziel, eine nachhaltige, aktive Gleichstellungsarbeit an der HWG zu etablieren,
- Stärkung der Vernetzung von Frauen an der HWG, z. B. durch die Einführung einer Frauenvollversammlung,
- Wiederaufnahme der Aktivitäten in der Stadtgesellschaft,
- Ausbau der Zusammenarbeit mit gleichstellungsrelevanten Akteur*innen auf Landes- und Bundesebene.

5.3. Empfehlungen und geplante Maßnahmen – Studierende

Für Studierende wurden im Gleichstellungskonzept 2018 bereits zahlreiche Ziele und Maßnahmen formuliert und zum Teil schon etabliert. Bei einigen hat sich die Umsetzung durch die Corona-Pandemie verzögert. Unbenommen dessen sollte deren Implementierung angestrebt werden, dazu gehören:

- Unterstützung von Studentinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert werden,
- Einführung des Girls' Days,
- Überprüfung von Informationsmaterialien auf eine gendergerechte Darstellung und gegebenenfalls Überarbeitung,
- Entwicklung von Social-Media-Angeboten unter Einbindung der „Testimonials“, um Interesse bei Mädchen und jungen Frauen für diese Studiengänge zu wecken,
- Entwicklung von Angeboten zur Karriereplanung, insbesondere auch im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere,
- Fortführung der Aktivitäten, um die Themen Gender und Diversity in Lehre und Forschung zu integrieren,
- Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Studierendenvertretungen.

5.4. Empfehlungen und geplante Maßnahmen – Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Aufgrund des aktuellen Status quo lassen sich für Professorinnen folgende Empfehlungen und Maßnahmen ableiten, um zum einen den Professorinnenanteil an der Hochschule zu erhöhen und die Forschungsaktivitäten zu unterstützen:

- Fortsetzung der im Hochschulpakt begonnen Informationsveranstaltungen an und Vernetzung mit den Universitäten und Forschungseinrichtungen in der Region, um die Fachhochschulprofessur als Karriereoption weiter zu fördern,
- Sicherstellung der gendergerechten Durchführung von Berufungsverfahren (siehe 5.1.),
- Weiterentwicklung der bereits im Gleichstellungskonzept 2018 formulierten Angebote zur Förderung der Forschungsaktivitäten und wissenschaftlichen Qualifizierung,
- Erhöhung der Vernetzung der Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

5.5. Empfehlungen und geplante Maßnahmen – Beschäftigte

Aus der Reflexion der bestehenden Strukturen und vorhandenen Maßnahmen lässt sich bezüglich der Beschäftigten der HWG folgendes Optimierungspotenzial ableiten:

- Sicherstellung der gendergerechten Durchführung von Einstellungsverfahren,
- in der Umsetzung des in §4 (1) HochSchG RLP formulierten Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sollte ein Prozess initiiert werden, der zu einer Überprüfung der Eingruppierungen in die einzelnen Tarifgruppen und zur Ableitung geeigneter Maßnahmen zur Erreichung des Grundsatzes führt.
- Konzeption und Etablierung von Angeboten zu Beratung und Unterstützung der Beschäftigten hinsichtlich Weiterbildung bzw. wissenschaftlicher Qualifizierung und Karriereplanung in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung,
- Fortsetzung der Beteiligung an den Mitarbeitendenbefragungen.

6. Schlussbestimmung

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde vom Senat der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft Ludwigshafen am 15.12.2021 beschlossen und gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren.