

Gleichstellungsplan 2024 – 2030

Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID)

November 2024

Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID)

Gleichstellungsplan gemäß § 14 Landesgleichstellungsgesetz (LGG)
Rheinland-Pfalz vom 22.12.2015

Inhaltsverzeichnis

1 Ziele	1
2 Erhebungsdaten	2
3 Analyse	2
4 Prognose	4
5 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz	5
5.1 Stellenausschreibung	5
5.2 Stellenbesetzungsverfahren, Höhergruppierung	6
6 Zielquoten	7
7 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf	8
8 Weitere Maßnahmenbereiche	9
8.1 Fort- und Weiterbildung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	9
8.2 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung	11
8.3 Maßnahmen in Forschung und Lehre	12
8.4 Weitere Einzelmaßnahmen	12
9 Gleichstellungsbeauftragte	12
10 Berichtswesen	13
11 Schlussbestimmungen	14
Anhang: Erhebungsdaten zum Stichtag 31.03.2024	15

Gleichstellungsplan 2024 – 2030

Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID)

November 2024

Das Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) fördert die Chancengerechtigkeit zwischen Frauen und Männern. Die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und im Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG) verankerte Gleichstellung gemäß Art. 3 Grundgesetz (GG) wird am ZPID aktiv vorangetrieben und nachhaltig gesichert. Das ZPID orientiert sich darüber hinaus an den Gleichstellungszielen und -standards der Leibniz-Gemeinschaft.

Dies bedeutet, dass das ZPID jeglicher Art von Benachteiligung oder Diskriminierung aktiv entgegenwirkt, strukturelle Benachteiligungen ausgleicht, die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen kontinuierlich verbessert, den Frauenanteil in Führungspositionen erhöht und Gegenmaßnahmen ergreift, falls in Entgeltgruppen, Positionen, Gremien etc. Männer oder Frauen unterrepräsentiert sind. Ferner wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben für alle Beschäftigten gefördert. Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben sind Leitungsaufgaben. Es ist insbesondere Aufgabe der Beschäftigten in Leitungspositionen, im Rahmen ihrer Zuständigkeit auf die Ziele des LGG hinzuwirken. Wie sie diese Aufgabe erfüllen, wird bei der dienstlichen Beurteilung ihrer Leistungen unter anderem als Kriterium herangezogen.

1 | Ziele

- (1) Mit dem Gleichstellungsplan verfolgt das ZPID die Ziele der Gleichstellung der Geschlechter, der Frauenförderung sowie der Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privat- und Berufsleben.
- (2) Das ZPID hat das Ziel, den Anteil von Frauen in allen Entgeltgruppen, auf allen Qualifikationsstellen und bei allen weiteren Maßnahmen der beruflichen Entwicklung und der Nachwuchsförderung zu erhöhen, sofern sie dort bislang unterrepräsentiert sind.

- (3) Die Ziele der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und der Diskriminierungsfreiheit implizieren auch den Schutz vor und das Ergreifen geeigneter Maßnahmen im Fall sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt.
- (4) Die Umsetzung der genannten Ziele soll auch die Attraktivität des ZPID als Arbeitgeber erhöhen und so seine Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit sichern.

Entsprechend § 14 LGG wird im Folgenden für einen Zeitraum von sechs Jahren dargestellt, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen erhöht werden soll, sofern sie in einem Bereich unterrepräsentiert sind. Dies beruht auf einer Analyse der Daten zur gegenwärtigen Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Aufstockung und Fluktuation des Personals. Nach Ablauf von drei Jahren überprüft das ZPID, inwieweit die Ziele des Plans erreicht sind; bei Bedarf wird eine Anpassung an die Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen oder andere Modifikationen vorgenommen (§ 15 LGG).

2 | Erhebungsdaten

Eine Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern liegt gem. § 3 Abs. 8 LGG vor, wenn der Geschlechteranteil in der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppe weniger als die Hälfte beträgt und dies nicht durch aufgabenspezifische Merkmale begründet ist. Die Erhebungsdaten im Anhang geben Aufschluss über die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Entgelt- und Statusgruppen, in Führungspositionen, in den Gremien des ZPID, bei Beförderungen und Höhergruppierungen sowie auf den Stellen zur wissenschaftlichen Qualifikation. Die Tabellen entsprechen den Anforderungen der Verwaltungsvorschrift zum LGG vom 22.06.2017 (Punkt 1.2) und beschreiben die Personalstruktur des ZPID zum Stichtag 31.03.2024.

3 | Analyse

Die Datenerhebung (siehe Tabelle 1) weist in einigen Bereichen Handlungsbedarf auf, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis der Beschäftigten zu erreichen:

Der Direktor des ZPID ist derzeit der einzige Beschäftigte mit einer W- bzw. W3-Besoldung. Hier wird bei der voraussichtlich im Jahr 2024 erfolgenden Besetzung von drei Juniorprofessuren mit Tenure Track (W1-entsprechendes Entgelt) angestrebt, (mindestens) zwei geeignete Frauen zu gewinnen.

In der Entgeltgruppe 15 ist mit jeweils zwei vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

Handlungsbedarf besteht mit Blick auf eine Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter in der Entgeltgruppe E 14 (derzeit 37 % der VZÄ). Zu beachten ist allerdings, dass in dieser Entgeltgruppe

- auch zwei Mitarbeiter gezählt werden, die durch einen Bewährungsaufstieg im Rahmen des BAT in diese Gruppe gelangt sind und deren Stellen bei Neubesetzung wieder mit E 13 ausgeschrieben werden. Bei ausschließlicher Berücksichtigung der nach Stellenbeschreibung mit E 14 zu vergütenden Stellen (5 Beschäftigte) steigt der Anteil weiblicher Beschäftigter von 37 % (VZÄ) auf 48 % (VZÄ) - anvisiertes Ziel waren 43 %;
- zwei Mitarbeiterinnen im Berichtszeitraum ihre Arbeitszeiten um 50 % bzw. 66 % reduziert haben; zuvor lag der Frauenanteil bei 55 %.

Im Bereich der zahlenmäßig größten Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, der Entgeltgruppe 13, sind derzeit 56 % der Beschäftigten Frauen (50 % VZÄ). Dieser Frauenanteil sollte auch in Zukunft mindestens beibehalten werden.

Im Berichtszeitraum konnten im wissenschaftsunterstützenden Bereich (E6 bis E11) fünf Männer und vier Frauen eingestellt werden (% VZÄ: 3,8 und 2,8). Dies entspricht einer Einstellung von 21 % der Bewerber und von 19% der Bewerberinnen. Mit 65 % VZÄ ist das im vorherigen Gleichstellungsplan definierte Ziel von 61 % zwar fast erreicht, dennoch sind in den Entgeltgruppen E 6 bis E 8 nach wie vor ausschließlich Frauen beschäftigt. Das liegt darin begründet, dass es in diesem Bereich im Berichtszeitraum keine Fluktuation gab. In einem Fall wurde eine befristete Vertretungsstelle mit einem Mann besetzt, der seine Karriere mittlerweile auf einer wissenschaftlichen Qualifikationsstelle am ZPID fortsetzt. Das ZPID wird auch in Zukunft im wissenschaftsunterstützenden Bereich Männer bei gleicher Qualifikation bevorzugt einstellen.

Arbeitsbereichs-, Gruppen- und Projektleitungen haben derzeit drei Männer und drei Frauen übernommen (siehe Tabelle 2). Eine der Frauen praktiziert Führung in Teilzeit (35 % VZÄ). Insgesamt entfallen 32 % der VZÄ in Führungspositionen auf Frauen, entsprechend 68 % auf Männer.

Die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice (siehe Tabelle 3) wird nach Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung im Jahr 2022 von 89 % der insgesamt 73 Beschäftigten des ZPID genutzt (29 Männer und 36 Frauen - 49 und 51% der VZÄ).

28 der insgesamt 73 Beschäftigten (38 %) sind derzeit im ZPID teilzeitbeschäftigt, davon sind 22 Frauen (79 %). Hier besteht die Herausforderung für das Leitungspersonal, einerseits Möglichkeiten und Anreize für Männer zu bieten, in Teilzeit zu arbeiten, und andererseits Frauen bei dem Wunsch zu unterstützen, Vollzeit berufstätig zu sein.

Auch bei der Besetzung der Gremien des ZPID wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt. Beim Wissenschaftlichen Beirat, dessen Mitglieder sämtlich vom ZPID vorgeschlagen werden, beträgt der Frauenanteil zum Stichtag 57 %. Im Verwaltungsrat können zwei von fünf Sitzen vom ZPID vorgeschlagen werden. Hiervon ist zum Stichtag ein Sitz mit einer Frau und einer mit einem Mann besetzt. Insgesamt beträgt der Anteil der Frauen im Verwaltungsrat 60 % (s. Tabelle 4).

Befördert oder höhergruppiert wurden im Berichtszeitraum je eine vollzeitbeschäftigte Frau und ein vollzeitbeschäftigter Mann (siehe Tabelle 5).

Derzeit ist eine der drei Wissenschaftlichen Qualifikationsstellen mit einer Frau besetzt (siehe Tabelle 6).

4 | Prognose

Die Verwaltung erstellt für alle wissenschaftlichen Stellen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Prognose der zu erwartenden Personalentwicklung. Die Prognose ist Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung des ZPID. Analog zu den Tabellen der Bestandsaufnahme wird für jeden Bereich gemäß § 15 LGG eine Prognose der Entwicklung für zwei 3-Jahres-Zeiträume nach dem Startjahr vorgenommen; Zielquoten für die Verteilung der Geschlechter werden festgelegt. Auch diese Tabellen werden jährlich aktualisiert und die Abweichungen von Ist-Zustand und Zielquoten werden dokumentiert.

Tabelle 7 im Anhang zeigt die in den kommenden Jahren freiwerdenden Haushaltsstellen. Diese sind unter Berücksichtigung der jeweils bestehenden Geschlechterquoten zu besetzen.

Konkret bedeutet das:

Bei freiwerdenden bzw. neu geschaffenen Leitungs- bzw. Führungspositionen (siehe Tabelle 2) werden Frauen bevorzugt eingestellt - dies gilt insbesondere für die neu einzurichtende zweite Leitungsebene der Juniorprofessuren (s. o.).

Bei der Besetzung Wissenschaftlicher Qualifikationsstellen sind bis zum Erreichen von Geschlechterparität Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.

Auch in Zukunft werden weibliche Beschäftigte bei ihrer Weiterqualifikation zur Übernahme von Leitungspositionen unterstützt.

In der Entgeltgruppe 14 ist ein stärkeres Gleichgewicht bei der Beschäftigung bzw. beim Beschäftigungsumfang von Frauen und Männern anzustreben.

In der Entgeltgruppe 13 ist auf eine Annäherung der Quoten von Männern und Frauen auf befristeten Stellen zu achten – derzeit sind 58 % der befristeten Stellen in dieser Gruppe mit Frauen besetzt.

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich ist zur Erreichung des Ziels der Parität der Anteil männlicher Beschäftigter möglichst zu erhöhen.

5 | Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Die im Folgenden beschriebenen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen sollen in den unter Punkt 3 genannten Bereichen Unterrepräsentanzen eines Geschlechts verringern.

5.1 | Stellenausschreibung

- (1) Zu besetzende Positionen werden gemäß § 7 LGG intern und/oder öffentlich ausgeschrieben.
- (2) In Bereichen (vgl. Abschnitt 2), in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die öffentlich ausgeschriebenen Personalstellen mit der nachfolgenden Ergänzung versehen: „Das ZPID ist bestrebt, die Zahl seiner Wissenschaftlerinnen/weiblichen Beschäftigten in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind und ermutigt Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung. Sie werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.“
- (3) Sollten keine Bewerbungen geeigneter Frauen eingehen, so bemüht sich das ZPID um ihre aktive Rekrutierung.
- (4) Die Ausschreibung enthält alle wesentlichen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, die bei der Besetzung der Stelle bzw. des Arbeitsplatzes herangezogen werden (Anforderungsprofil).
- (5) Sofern keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, werden die Ausschreibungen um folgenden Hinweis ergänzt: „Die Stelle ist teilzeitgeeignet.“
- (6) Der Gleichstellungsbeauftragten werden alle Stellenausschreibungen vor Veröffentlichung zur Stellungnahme vorgelegt.

5.2 | Stellenbesetzungsverfahren, Höhergruppierung

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei allen Einstellungen, Beförderungen und Höher- oder Herabgruppierungen beteiligt; sie wird rechtzeitig und umfassend unterrichtet; ihr werden alle Bewerbungs- und Auswahlunterlagen vorgelegt. Sie kann Vorschläge für die Einladung von Bewerberinnen und Bewerbern machen und an Bewerbungsgesprächen teilnehmen.
- (2) In Bereichen, in denen Unterrepräsentanz von Frauen nach Abschnitt 2 festgestellt worden ist, werden Frauen bei Einstellung – einschließlich gemeinsamer Berufungen –, sowie Höhergruppierung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt. Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebots zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.
- (3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird allen Bewerberinnen, die die Voraussetzungen für eine Stelle nach Maßgabe der Ausschreibung erfüllen, Gelegenheit zu einem Vorstellungsgespräch gegeben. Ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber hierfür zu groß, so werden mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber eingeladen.
- (4) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Diese ergeben sich aus der Stellenbeschreibung.
- (5) Bei Einstellungsentscheidungen werden insbesondere folgende Tatbestände nicht als qualifikationsmindernd herangezogen:
 - Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder
 - Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Übernahme von Familienarbeit
 - zeitliche Belastungen durch die Übernahme von Familienarbeit
 - die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen
 - Lebensalter
- (6) Für gemeinsame Berufungsverfahren gelten die entsprechenden Anhänge des Kooperationsvertrags mit der Universität Trier. Die Gleichstellungsbeauftragten des ZPID und des Fachbereichs I der Universität Trier werden vom Zeitpunkt der

Vakanz einer Professur bis zur Ruferteilung an den Beratungen und Beschlussfassungen beteiligt. Sie sind beratendes Mitglied der Berufungskommission ohne Stimmrecht. Gemeinsame Berufungskommissionen sind nach Institution und Geschlecht in allen Statusgruppen möglichst paritätisch zu besetzen.

6 | Zielquoten

Gemäß dem LGG des Landes Rheinland-Pfalz wird im Folgenden festgelegt, welche Zielquoten unter Berücksichtigung freiwerdender oder neuer Stellen in den Zeiträumen von drei bzw. sechs Jahren nach dem Erhebungszeitpunkt (31.03.2024) erreicht werden sollen:

Tabelle Z: Ist-Zahlen 2017, 2021 und 2024; Zielquoten 2027 und 2030

Frauenanteil nach VZÄ (%)					
	31.12.2017	31.12.2021	31.03.2024	2027	2030
Institutsleitung (W3) und W2-Professuren	0	0	0	0	50
Geschäftsführung	0	0	0	0	0
Bereichsleitungen; Juniorprofessuren (E 15/W1)	37	50	67	67	60
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen E 14	43	40	37	50	50
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen E 13	52	52	50	mind. 50	mind. 50
Wissenschaftsunterstützendes Personal (E 6 - E 11)	88	65	63	60	55
Qualifikationsstellen	66	54	33	mind. 50	mind. 50

7 | Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf

Das ZPID, das seit 2019 nach den Standards des „audit berufundfamilie“ zertifiziert ist, unterstützt die Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben und Beruf mit den nachfolgend beschriebenen Maßnahmen.

- (1) Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und bestehender Dienstvereinbarungen so gestaltet, dass die Übernahme von Familien- bzw. Sorgearbeit mit der Berufstätigkeit vereinbar ist. Unter Beachtung der dienstlichen Belange werden auf Antrag der oder des Beschäftigten die Möglichkeiten einer abweichenden Gestaltung der Arbeitszeiten zur Übernahme von Familienarbeit ausgeschöpft.
- (2) Das ZPID informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung, u. a. zur Wahrnehmung von Familienarbeit. Beschäftigte, die eine Ermäßigung ihrer Arbeitszeit beantragen, werden schriftlich auf die Möglichkeit hingewiesen, die Ermäßigung der Arbeitszeit zu befristen. Sie werden außerdem schriftlich auf die dienst-, arbeits-, versorgungs- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer Ermäßigung der Arbeitszeit hingewiesen. Das ZPID ermutigt männliche Beschäftigte, von den Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Leitungsfunktionen werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.
- (3) Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten, sind bei Stellenbesetzungen gegenüber gleichwertig qualifizierten externen Mitbewerberinnen und Mitbewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.
- (4) Befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gem. § 2 Abs. 1 Wissenschaftszeitvertragsgesetz wird im Rahmen des § 2 Abs. 5 Wissenschaftszeitvertragsgesetz mit Einverständnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eine Vertragsverlängerung in dem Umfang ausgesprochen, in dem Familienarbeit wahrgenommen wurde.
- (5) Einhaltung familienfreundlicher Veranstaltungs- und Sitzungszeiten.
- (6) Das ZPID ermöglicht Gleitzeit und hat eine Homeoffice-Regelung.
- (7) Beschäftigte des ZPID können die Beratung durch das Familienbüro der Universität Trier, ihren Still- und Wickelraum, ihr Eltern-Kind-Arbeitszimmer, ihre Belegplätze in einer Kindertagesstätte sowie ihre Kindernotfall- und Ferienbetreuung nutzen.

- (8) Die Thematisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben ist Bestandteil des Leitfadens für die jährlich stattfindenden Mitarbeitendengespräche.
- (9) Bei Gastaufenthalten in externen Instituten kann ein Zuschuss zu den Mietkosten für an die Familiengröße angepasste Unterkünfte gewährt werden.
- (10) Das ZPID gewährt seinen Mitarbeitenden Zuschüsse zur Unterbringung von Kindern und deren Betreuung während Konferenzen, Tagungen und Kongressen.
- (11) Bei vom ZPID ausgerichteten Konferenzen, Tagungen und Kongressen kann eine auf dem Uni-Gelände befindliche stundenweise Betreuung genutzt werden ("ad hoc").

8 | Weitere Maßnahmenbereiche

Weitere Bereiche, in denen Gleichstellungsaspekte relevant sind, werden zusammen mit den dazugehörigen Maßnahmen in den folgenden Abschnitten beschrieben.

8.1 | Fort- und Weiterbildung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- (1) Das ZPID ist bestrebt, Frauen und Männer gleichermaßen in ihrer Karriereplanung zu unterstützen.
- (2) Die Beschäftigten haben neben dem gesetzlich geregelten Fortbildungsanspruch die Möglichkeit, weitere ZPID-interne und -externe Fort- und Weiterbildungsangebote zu nutzen.
- (3) Ihnen stehen u. a. auch sämtliche Fort- und Weiterbildungsangebote des Rechenzentrums, der Bibliothek, der Fachbereiche und des Sekretärinnen-Netzwerks der Universität Trier offen.
- (4) Die Beschäftigten werden von der Institutsleitung über die gesetzlichen und betrieblichen Grundlagen zur Teilnahme an Weiterbildungsangeboten informiert und motiviert, diese zu nutzen.
- (5) Die Institutsleitung fördert durch Information, Beratung und bedarfsgerechte Unterstützung die Qualifizierung von Frauen. Ihnen wird Gelegenheit gegeben, sich für höherwertige Stellen zu qualifizieren, um ihren beruflichen Aufstieg zu erleichtern und zu fördern. Mitarbeiterinnen, die für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten als geeignet betrachtet werden, werden aktiv darauf angesprochen.

Bei Interesse werden sie über entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen informiert. Ihnen wird die größtmögliche Unterstützung bei der Teilnahme an solchen Maßnahmen gewährt.

- (6) Solange Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, weist die Dienststelle alle weiblichen Beschäftigten, die geeignet sind, in diesem Bereich in Führungspositionen aufzusteigen, auf geeignete Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen hin.
- (7) Die Ermittlung des Bedarfs an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt in individuellen Gesprächen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten.
- (8) Fortbildungsprogramme – insbesondere solche für Beschäftigte in Führungspositionen und im Personalwesen – sollten Gleichstellungsthemen enthalten. Auf eine kontinuierliche Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung der Leitungsebene für gleichstellungsrelevante Themen (etwa unconscious bias) wird geachtet.
- (9) Interne berufliche Qualifizierungsmaßnahmen finden grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Teilzeitbeschäftigte möglichst in ihrer Dienstzeit daran teilnehmen können. Frauen sollen verstärkt als Referentinnen für interne Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.
- (10) Beschäftigte, die zur Wahrnehmung von Familienarbeit beurlaubt sind, werden rechtzeitig vor ihrer Rückkehr in das Arbeitsleben über Möglichkeiten der Beschäftigung nach dem Ende der Beurlaubung und über berufliche Qualifizierungs- und Wiedereinstiegsmaßnahmen informiert.
- (11) Beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Möglichkeit angeboten, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um ihren Wiedereinstieg zu erleichtern. Sie erhalten sämtliche Stellenausschreibungen des ZPID zur Kenntnis.
- (12) Werden Personalumsetzungen erforderlich, wird den hiervon Betroffenen Gelegenheit gegeben, sich durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für neue Tätigkeiten zu qualifizieren.
- (13) Nachwuchswissenschaftlerinnen werden auf Frauenförderprogramme hingewiesen (Übersicht z. B. auf <https://www.academics.de/ratgeber/frauenfoerderung-wissenschaft>)
- (14) Genderspezifische Fortbildungen werden unterstützt (z. B. Verhalten in Berufungsverhandlungen).

- (15) Das ZPID verfügt über ein Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an seinem Institut.
- (16) Darüber hinaus richten sich die Angebote des Gleichstellungsreferats der Universität Trier speziell an den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs auch des ZPID. Das Referat bietet z. B. mit dem Programm „Perspektiven und Praxis“ professionelle Unterstützung auf dem Weg in und durch die wissenschaftliche Qualifizierung an. Das Angebot richtet sich insbesondere an Studentinnen, Promovendinnen, Postdoktorandinnen und (Junior-)Professorinnen, für die auch ein Mentoring-Programm existiert.
- (17) Ihren hochqualifizierten promovierten Forscherinnen bietet die Leibniz-Gemeinschaft ein Mentoring-Tandem und ein begleitendes Rahmenprogramm mit Kompetenzseminaren für die Mentees an. Gefördert wird der Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Führungskräfte, speziell in der Wissenschaft (Karrierestrategien, Leitungskompetenzen, Forschungsfinanzierung).
- (18) Die Leibniz-Gemeinschaft hat Karrieremodelle für ihre Forschungsinfrastruktureinrichtungen entwickelt. Sie versteht die Karriereförderung in diesem Bereich “als eigenständiges Feld mit spezifischen Bedarfen, die sich aus dem wissenschaftsbasierten Aufbau von Forschungsinfrastrukturen ergeben. Ihr ist es ein zentrales Anliegen, bestmöglich auf berufliche Werdegänge innerhalb und außerhalb der Wissenschaft vorzubereiten.” (ibid. S.1)).

8.2 | Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

- (1) Das ZPID duldet keine sexualisierte Gewalt und keine sexuelle Belästigung. Die Institutsleitung und die Bereichsleitungen übernehmen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung für die Sanktionierung von sexualisierter Gewalt und Belästigung nach dem Beschäftigtenschutzgesetz. Deren Schutz- und Sanktionsmaßnahmen gelten für alle Beschäftigten des ZPID.
- (2) Betroffene können sich bei sexueller Belästigung an die Gleichstellungsbeauftragten des ZPID, den Personalrat, Personen ihres Vertrauens mit Leitungsaufgaben oder an die Anlaufstelle zum Schutz vor sexueller Belästigung der Universität Trier wenden. Die Betroffenen werden über Beratungs- und Hilfsangebote informiert. Mit Einverständnis der Betroffenen leitet die Gleichstellungsbeauftragte die Beschwerden der Dienststellenleitung zu.
- (3) Die Angesprochenen unterliegen der Schweigepflicht. Die genannten Hilfsstellen behandeln jeden Fall vertraulich, beraten individuell und werden nur aktiv, wenn

die von sexueller Belästigung betroffene Person es wünscht.

- (4) Für Universitätsmitglieder regelmäßig angebotene Informationsveranstaltungen und Kurse zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung können auch von Beschäftigten des ZPID genutzt werden. Führungskräfte des ZPID sollen in Fortbildungsveranstaltungen zum Beschäftigtenschutzgesetz geschult werden.

8.3 | Maßnahmen in Forschung und Lehre

- (1) Forschungsprojekte am ZPID berücksichtigen grundsätzlich den Faktor Geschlecht. Wo dies inhaltlich auf Basis der Literatur angemessen ist, sind Geschlechterunterschiede Teil der Fragestellung eines Projekts. Andernfalls werden Geschlechterunterschiede explorativ geprüft.
- (2) Bei der Zusammenstellung von Kolloquien, Workshops oder Symposien auf Tagungen achten Mitarbeitende des ZPID auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis.
- (3) In Lehrveranstaltungen, die durch Mitarbeitende gehalten werden, wird die Bedeutung des Geschlechts für das jeweilige Thema explizit angesprochen.
- (4) In Diskussionen bei Instituts- und Lehrveranstaltungen wird darauf geachtet, dass die unterschiedlichen Geschlechter und geschlechtsbezogene Themen ausreichend Raum erhalten.

8.4 | Weitere Einzelmaßnahmen

- (1) Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen (z. B. zur geschlechtersensiblen Sprache) werden im Intranet des ZPID zur Verfügung gestellt.
- (2) Bei Vortragseinladungen und Podiumsdiskussionen wird Geschlechterparität angestrebt.

9 | Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Institutsleitung bei der Umsetzung des LGG und anderer Vorschriften und Empfehlungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie ist in der Ausübung ihres Amtes von fachlichen Weisungen frei.

- (2) Weibliche Beschäftigte können sich in allen Angelegenheiten, die im Zusammenhang mit Gleichstellungsthemen stehen, ohne Einhaltung des Dienstweges, an die Gleichstellungsbeauftragte des ZPID wenden.
- (3) Sie wirkt an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen gemäß § 24 LGG mit. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben wird sie rechtzeitig informiert, d. h. zu einem Zeitpunkt, an dem die jeweilige Maßnahme noch gestaltungsfähig ist. Sie kann Stellungnahmen abgeben, an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen und Anträge stellen; ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen.
- (4) Gemäß § 29 LGG kann die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme der Dienststelle beanstanden, wenn sie diese für unvereinbar mit diesem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern hält. Dies gilt auch, wenn die Gleichstellungsbeauftragte an einer Maßnahme nicht beteiligt oder über eine Maßnahme nicht rechtzeitig unterrichtet wird.
- (5) Sie wirkt mit bei der Erstellung des Gleichstellungsplans und aller die Gleichstellung betreffenden Berichte bzw. Berichtsteile.

10 | Berichtswesen

- (1) Die Direktorin/der Direktor des ZPID erläutert im Rahmen des Jahresberichts und in der Personalversammlung den Stand der Umsetzung des Plans zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Förderung von Frauen.
- (2) Darüber hinaus wird der Stand der Umsetzung der Gleichstellung beim Personal in den verschiedenen Entgeltstufen nach dem Kaskadenmodell der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG jährlich im Programmbudget des ZPID dokumentiert.

11 | Schlussbestimmungen

- (1) Der Gleichstellungsplan tritt mit seiner Beschlussfassung durch den Verwaltungsrat am 08.11.2024 in Kraft.
- (2) Sind einzelne Regelungen des Gleichstellungsplanes unwirksam (z.B. wegen veränderter gesetzlicher Grundlage, gerichtlicher Aufhebung einzelner Paragraphen o.ä.), so berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht. Der Abschluss einer die unwirksame Regelung ersetzenden Vereinbarung ist binnen sechs Monaten anzustreben.

Trier, 8.11.2024


Prof. Dr. Kai Sassenberg
Direktor

Trier, 8.11.2024


Dipl.-Psych. Ute Wahner
Gleichstellungsbeauftragte

Anhang: Erhebungsdaten zum Stichtag 31.03.2024

Tabelle 1: Anzahl der Vollzeitbeschäftigten, Anzahl und Vollzeitäquivalente der Teilzeitbeschäftigten nach Art des Beschäftigungsverhältnisses (Beamte/AN) und nach Besoldungs-/Entgeltgruppen), inkl. Auszubildender.

Anzahl der Beschäftigten									
Wertigkeit	Gesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Anzahl	Anzahl	VZÄ	% VZÄ	Anzahl	Anzahl	VZÄ	% VZÄ
W3	1	1	0	0	100	0	0	0	0
E15	4	2	0	0	50	2	0	0	50
E14	7	4	0	0	63	2	1	0,35	37
E13	36	13	3	2,1	50	9	11	6,22	50
E 12	–	–	–	–	–	–	–	–	–
E 11	3	2	–	–	67	1	–	–	33
E 10	3	–	1	0,5	20	2	–	–	80
E 9	13	3	2	1	40	3	5	3,02	60
E 8	2	–	–	–	–	–	2	1,25	100
E 7	–	–	–	–	–	–	–	–	–
E6	3	–	–	–	–	–	3	1,89	100
E1 - E 5	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Auszubildende BBiG Fach- informatiker	1	–	–	–	–	1	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamt	73	25	6	3,6	46	20	22	13,23	54

Tabelle 2: Beschäftigte in Führungspositionen (Anzahl Vollzeitbeschäftigte, Anzahl und Vollzeitäquivalente der Teilzeitbeschäftigten nach Art des Beschäftigungsverhältnisses (Beamte/AN) und Art der höchsten Funktion.

Anzahl der Beschäftigten (ausschließlich Arbeitnehmer)									
Art der Führungsaufgabe	davon Männer					davon Frauen			
	Gesamt	Vollzeit Anzahl	Teilzeit Anzahl	VZÄ	% VZÄ	Vollzeit Anzahl	Teilzeit Anzahl	VZÄ	% VZÄ
Direktor	1	1	0	0	100	–	–	–	–
Arbeitsbereichs-, Gruppen-, Projektleitung	6	3	0	0	56	2	1	0,35	44
Geschäftsführung	1	1	0	0	100	–	–	–	–
Gesamt	8	5	0	0	68	2	1	0,35	32

Tabelle 3: Beschäftigte, die die Homeoffice-Regelung nutzen (Anzahl der Vollzeitbeschäftigten, Anzahl und Vollzeitäquivalente der Teilzeitbeschäftigten nach Art des Beschäftigungsverhältnisses (Beamte/AN) und nach Besoldungs-/Entgeltgruppen).

Anzahl der Beschäftigten (ausschließlich Arbeitnehmer)									
Wertigkeit	Gesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Vollzeit Anzahl	Teilzeit Anzahl	VZÄ	% VZÄ	Vollzeit Anzahl	Teilzeit Anzahl	VZÄ	% VZÄ
W 3	1	1	0	0	100	–	–	–	–
E15	4	2	0	0	50	2	0	0	50
E14	7	4	0	0	63	2	1	0,35	47
E13	32	11	4	2,9	53	6	11	6,37	47
E 12	–	–	–	–	–	–	–	–	–
E 11	3	2	0	0	73	0	1	0,75	27
E 10	3	0	1	0,5	20	2	0	0	80
E 9	11	2	2	1	37	2	5	3,02	63
E 8	2	0	0	0	0	0	2	1,25	100
E7-E1	2	0	0	0	0	0	2	1,39	100
Gesamt	65	22	7	4,4	49	14	22	13	51

Tabelle 4: Gremien

Gremien			
Art des Gremiums	Anzahl der Mitglieder		
	absolut	davon Männer	davon Frauen
Wissenschaftlicher Beirat	7	3	4
Verwaltungsrat	5	2	3
davon von der Dienststelle berufene Mitglieder	2	1	1

Tabelle 5: Beförderungen und Höhergruppierungen im Erhebungszeitraum (Anzahl der Vollzeitbeschäftigten, Anzahl und Vollzeitäquivalente der Teilzeitbeschäftigten nach Besoldungs-/Entgeltgruppen).

Anzahl der Beschäftigten (ausschließlich Arbeitnehmer)									
Wertigkeit	Gesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Vollzeit Anzahl	Teilzeit Anzahl	VZÄ	% VZÄ	Vollzeit Anzahl	Teilzeit Anzahl	VZÄ	% VZÄ
AT	–	–	–	–	–	–	–	–	–
E15	–	–	–	–	–	–	–	–	–
E14	–	–	–	–	–	–	–	–	–
E1 - E13	2	1	0	0	50	1	0	0	50
Auszubildende BBiG Fach- informatikerin	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Sonstige	–	–	–	–	–	–	–	–	–

Tabelle 6: Wissenschaftliche Qualifikationsstellen (Doktorandinnen und Doktoranden).

Qualifikationsstellen								
	davon Männer				davon Frauen			
	absolut	absolut	VZÄ	% VZÄ	absolut	VZÄ	% VZÄ	
Doktorandinnen- und Doktorandenstellen	3	2	1,5	67	1	0,75	33	

Tabelle 7: Freiwerdende Haushaltsstellen 2024 - 2029.

	Leitungsfunktionen	wissenschaftliches Personal	wissenschaftsunterstützendes Personal
2024	3	2	0
2025	0	2	0
2026	0	1	1
2027	0	0	0
2028	0	0	1
2029	0	1	0

Tabelle 8: Einstellungen im Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2023

Einstellungen									
Wertigkeit	Gesamt	Anzahl	davon Männer			davon Frauen			
			Vollzeit Anzahl	Teilzeit VZÄ	% VZÄ	Vollzeit Anzahl	Teilzeit VZÄ	VZÄ	% VZÄ
W3	1	1	0	0	100	0	0	0	0
E15	3	1	0	0	33	2	0	0	67
E14	2	1	0	0	50	1	0	0	50
E13	17,55	9	4	1,85	62	4	5	2,7	38
E11	1	1	0	0	100	0	0	0	0
E10	1,77	0	2	1	56	0	1	0,77	44
E9b	2,5	1	0	0	40	1	1	0,5	60
E9a	1,75	1	1	0,25	71	0	1	0,5	29
E8	0,5	0	1	0,5	100	0	0	0	0
AusbVG	1	0	0	0	0	1	0	0	100

Tabelle 9: Teilnehmende an Führungsqualifizierungen im Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2023

Teilnehmende an Führungsqualifizierungen									
Wertigkeit	Gesamt	davon Männer				davon Frauen			
		Vollzeit Anzahl	Teilzeit Anzahl	VZÄ	% VZÄ	Vollzeit Anzahl	Teilzeit Anzahl	VZÄ	% VZÄ
E15	2	–	–	–	–	2	0	0	100
E14	1	–	–	–	–	1	0	0	100