



 **Universität Trier**

Gleichstellung und Diversität

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten des Senats

August 2016 bis Juli 2019

Dorothee Adam-Jäger



VORWORT

Mit der Novelle des Hochschulgesetzes 2010 wurde die Bezeichnung „Frauenbeauftragte“ durch „Gleichstellungsbeauftragte“ ersetzt. In Analogie dazu wurde 2016 – auf Vorschlag der Senatskommission für Gleichstellungsfragen – das „Frauenbüro“ in das heutige „Referat für Gleichstellung“ umbenannt. Die im HochSchG RLP seit 2010 geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen unterliegen als Teil des derzeitigen erneuten Novellierungsprozesses möglichen Änderungen, die wir vermutlich 2020 im rheinlandpfälzischen Hochschulzukunftsgesetz als verbindlich vorfinden werden. Ein Referentenentwurf liegt vor; die Landeskonferenz der Hochschulfrauen RLP hat sich mit Vorschlägen im Vorfeld der Beratungen beteiligt mit dem Ziel, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und deren Akteur*innen in den einzelnen Hochschulen weiter zu stärken. Etliche neue Gesetze, die zur Gleichstellungsaufgabe einen inhaltlichen Bezug aufweisen, haben wir in diesem Bericht zusammengefasst. Die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in Studium und wissenschaftlicher Qualifizierung haben wir statistisch für die zurückliegende Amtszeit von 2016–2019 aufbereitet. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

Gender und Diversity in Forschung und Lehre, Vereinbarkeit von Studium, Qualifizierung und Beruf mit Familie, Internationalisierung und Gleichstellung sowie der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienort sind neben dem Abschluss der Gleichstellungsmaßnahmen des Professorinnenprogramms II und dem Neuantrag zur Teilnahme am kommenden Professorinnenprogramm III wesentliche Themen.

Die „Leitlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Unterstützung der Karriereentwicklung“, die im Dezember 2018 vom Senat verabschiedet wurden, sind eine Weichenstellung Richtung Zukunft. Sie betonen Diversität und Gleichstellung als handlungsleitende Prinzipien: *„Leitende Prinzipien sind dabei, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zu gewährleisten, Internationalität zu fördern sowie Differenz und Vielfalt innerhalb der Universitätsgemeinschaft anzuerkennen. Mit einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld trägt die Universität dazu bei, Beruf, wissenschaftliche Qualifizierung und Familienaufgaben zu vereinbaren. Sie fördert eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung“*. Des Weiteren verpflichtet sich die Universität hier explizit ihrem Gleichstellungsauftrag: *„Die Universität Trier möchte durch die gendersensible Ausgestaltung ihres Förderhandelns dazu beitragen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen und in allen Beschäftigungsgruppen bis zur Professur stetig zu erhöhen und die Rahmenbedingungen für Frauen in der Wissenschaft dauerhaft zu verbessern. Durch ein gezieltes Mentoring- und Förderangebot soll insbesondere in den verschiedenen Übergangsphasen im Karriereverlauf dem Drop-out hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen entgegengesteuert werden. Mit vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen schafft die Universität ein Arbeitsumfeld, das jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen hilft, berufliche Tätigkeit, wissenschaftliche Qualifizierung und Familienarbeit miteinander zu vereinbaren“*. Ebenso verpflichtet sie sich zu Diversität und Chancengerechtigkeit. *„Die Universität Trier versteht sich als ein Ort der Vielfalt. Die Gewährleistung von Chancengerechtigkeit ist für sie handlungsleitend“*.

Die so definierten handlungsleitenden Prinzipien gelten selbstverständlich für alle Ebenen und alle Bereiche der Universität. Im alltäglichen Denken und Handeln ihrer Mitglieder und Angehörigen sind sie immer wieder mit Leben zu füllen, um einen nachhaltigen Wandel hin zu einer gender-, diversitäts- sowie chancengerechten Universitätskultur zu bewirken, die letztlich allen zu Gute kommt. Lassen Sie uns diesen lohnenden Weg miteinander gehen.

Ihre Dorothee Adam-Jäger

Inhalt

1. Rechtliche Rahmenbedingungen für Frauenförderung und Gleichstellung.....	6
2. Beratung der Organe und ihrer Ausschüsse	8
3. Zusammenarbeit mit Institutionen der Frauenförderung.....	9
3.1 Inneruniversitäre Zusammenarbeit.....	9
3.2 Kooperationen auf Landes- und Bundesebene	10
4. Gleichstellungsrelevante Gesetze	12
4.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).....	12
4.2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG).....	13
4.3 Sexualstrafrecht – NEIN heißt NEIN!.....	14
4.4 Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG).....	15
4.5 Mutterschutzgesetz (MuSchG).....	15
4.6 Gesetz zum dritten Geschlecht – Personenstandsgesetz (PStG)	16
4.7 Gesetz zur Brückenteilzeit.....	17
4.8 Hochschulzukunftsgesetz Rheinland–Pfalz.....	17
5. Auszubildende und Beschäftigte nach Tarif und Besoldungsgruppen.....	20
5.1 Auszubildende	21
5.2 Beschäftigte im Einfachen Dienst	21
5.3 Mittlerer Dienst	22
5.4 Gehobener Dienst	22
5.5 Höherer Dienst.....	23
6. Geschlechterverhältnisse Studium und wissenschaftliche Qualifizierung	24
6.1 Studierende der Universität nach Geschlecht.....	24
6.2 Studienabschlüsse nach Geschlecht	25
6.3 Ausgesuchte Fächer mit Frauenunterrepräsentanz	26
6.4 Promotionen nach Geschlecht	27
6.5 Habilitationen nach Geschlecht.....	28
6.6 Professuren nach Geschlecht.....	29
7. Entwicklung der Frauenförderfaktoren Promotion und Professur	30
7.1 Erhöhung der Promotionsrate von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	30
7.2 Erhöhung der Berufungsrate von Professorinnen.....	30
8. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.....	32
8.1 Mentoring-Programm der Universität Trier	32
8.2 Brownbag	35
8.3 Fortführung Weiterbildungsprogramm ‚Perspektiven und Praxis‘	36
9. Nachwuchszentrum und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	37
9.1 Nachwuchszentrum ZENA.....	37
9.2 Neue Leitlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	37
9.3 Beitritt zu UniWind e.V.	38
10. Gender und Diversity in Forschung und Lehre.....	39
10.1 Bericht des Centrums für Postcolonial und Gender Studies (CePoG)	39
10.2 Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung* ...	42
10.3 Bericht des IRTG Diversity.....	42
11. Vereinbarkeit von Studium, Qualifikation, Beruf und Familie	44
12. Internationalisierung und Gleichstellung.....	46
13. Schutz vor sexueller Belästigung.....	49

14. Fortführung von Arbeitsschwerpunkten	50
14.1 Beratung im Kontext Geschlecht	50
14.2 MTV-Beschäftigte – Engagement des Sekretärinnen-Netzwerks	52
14.3 Vorträge und Veröffentlichungen im Berichtszeitraum.....	54
14.4 Mitwirkung innerhalb der Universität, in der Region und überregional.....	55
15. Verwendung der Haushaltsmittel	56
16. Umsetzung und Abschluss PP II	57
16.1 Umsetzung implementierter Gleichstellungsmaßnahmen	57
16.2 Promovieren mit Kind.....	58
16.3 Stipendienberatung für Studium und Promotion	59
16.4 Begleitung Studierender mit Handicap	63
16.5 Ada-Lovelace-Projekt der Universität Trier	65
17. Neue Herausforderungen und weitere Aufgaben.....	68
17.1 Antrag zur Teilnahme am PP III – Gleichstellungszukunftskonzept.....	68
17.2 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG.....	70
18. Datenbilanz und Ausblick	71
19. DANK an Kolleginnen und Kollegen für ihre engagierte Mitwirkung.....	74

1. Rechtliche Rahmenbedingungen für Frauenförderung und Gleichstellung

Die Aufgaben der Hochschule zur Gleichstellung von Frauen sowie Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind gemäß Hochschulgesetz in der Fassung vom 19. November 2010, zuletzt geändert durch Artikel 21 des Gesetzes vom 19.12.2018, wie folgt festgelegt:

§ 2 Abs. 1 Satz 5 HochSchG: Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).

§ 2 Abs. 2 HochSchG: Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Bei der Benennung von Gremienmitgliedern ist das Prinzip der Geschlechterparität zu berücksichtigen.

§ 2 Abs. 4 HochSchG: Die Hochschulen fördern die Vereinbarkeit von Familie und Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf. Sie wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit und berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse Studierender mit Kindern und Studierender, die nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreuen. Sie tragen dafür Sorge, dass Studierende mit Behinderungen gleichberechtigt am Studium teilhaben und die Angebote der Hochschule möglichst selbständig und barrierefrei im Sinne des § 2 Abs. 3 des Landesgesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen nutzen können.

§ 5 Abs. 2 Satz 4 HochSchG: Gender Mainstreaming und Frauenförderung sind Bestandteile des Qualitätssicherungssystems.

§ 5 Abs. 3 Satz 1 HochSchG: Zur Qualitätssicherung gehört auch, dass die Arbeit der Hochschule in Forschung, Studium und Lehre einschließlich der Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags regelmäßig unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 72 Abs. 4 bewertet wird.

§ 26 Abs. 3 Satz 5 HochSchG: Prüfungsordnungen müssen ferner bestimmen, dass bei mündlichen Prüfungen auf Antrag Studierender die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs teilnahmeberechtigt ist.

§ 37 Abs. 1 HochSchG: Alle Mitglieder der Hochschule haben das Recht und die Pflicht, nach Maßgabe dieses Gesetzes und der Grundordnung an der Selbstverwaltung der Hochschule mitzuwirken. § 2 Abs. 2 ist zu berücksichtigen; eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern ist anzustreben.

§ 43 Abs. 3 HochSchG: Bei Einstellungen, Berufungen und Beförderungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils entsprechend den Gleichstellungsplänen (§ 76 Abs. 2 Nr. 16) und den Zielvereinbarungen hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Frauen sind bei Einstellung - einschließlich Berufungen -, Beförderung, Höhergruppierung und Zulassung zur Ausbildungs- und Fortbildungsqualifizierung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 3 Abs. 8 in Verbindung mit Abs. 7 des Landesgleichstellungsgesetzes) vorliegt. Satz 2 gilt nicht, wenn in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers so schwer wiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

§ 43 Abs. 4 HochSchG: 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 in der Regel aus der Stellenbeschreibung.

§ 50 Abs. 5 HochSchG: Für die Berufung auf eine Professur legt die Hochschule spätestens sechs Monate nach Ablauf der Bewerbungsfrist dem fachlich zuständigen Ministerium einen Besetzungsvorschlag vor, der drei Personen umfassen soll; dem Vorschlag sind eine Übersicht

über die eingegangenen Bewerbungen und die Bewerbungsunterlagen der Listenplatzierten sowie die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und gegebenenfalls die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung beizufügen.

§ 72 Abs. 4 HochSchG: Der Senat bestellt einen Ausschuss für Gleichstellungsfragen und auf dessen Vorschlag für die Dauer von drei Jahren eine Hochschulbedienstete zur Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule und von ihnen gebildete Ausschüsse bei der Erfüllung von Aufgaben nach § 2 Abs. 2 zu unterstützen, die Beschlussfassung des Senats gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 16 vorzubereiten und regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist sie rechtzeitig zu informieren, sie kann Stellungnahmen abgeben, an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen; ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann von ihren Aufgaben ganz oder teilweise freigestellt werden. Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten. Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

§ 72 Abs. 5 HochSchG: Der Fachbereichsrat soll für die Dauer von drei Jahren eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Absatz 4 Satz 2 bis 4 gilt sinngemäß. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs kann auf ihren Antrag von ihren Dienstaufgaben teilweise freigestellt werden.

§ 72 Abs. 6 HochSchG: Eine Entscheidung, die im Aufgabenbereich der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, muss auf ihren Antrag überprüft und erneut getroffen werden. Der Antrag muss innerhalb einer Woche und darf in derselben Angelegenheit nur einmal gestellt werden.

§ 76 Abs. 2 Nr. 16 HochSchG: Der Senat hat insbesondere, unter Beachtung von § 2 Abs. 1 Satz 5 Gleichstellungspläne (§ 15 des Landesgleichstellungsgesetzes) zu beschließen 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,

§ 102 HochSchG: Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen und Belastungen. Dabei sind auch die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen. Innerhalb der Hochschulen ist entsprechend zu verfahren.

§ 131 Abs. 1 HochSchG: Vor der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten (§ 72 Abs. 4 Satz 1 und Abs. 5 Satz 1) ist die zuständige örtliche Personalvertretung zu hören.

§ 131 Abs. 2 HochSchG: Die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt die örtliche Personalvertretung an der Vorbereitung der Beschlussfassung des Senats über Pläne zur Förderung von Frauen (§ 76 Abs. 2 Nr. 16).

Ergänzend hatte der Senat bereits im Jahr 1996 einen umfassenden Katalog zu den Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten des Senats verabschiedet. Seit 2004 wird die Senatsfrauenbeauftragte – seit 2010 umbenannt in Senatsgleichstellungsbeauftragte – mit einem Umfang von wöchentlich zehn Arbeitsstunden bestellt. Außerdem benennt der Senat seit 2004 eine Stellvertretung für das Amt der Senatsgleichstellungsbeauftragten.

2. Beratung der Organe und ihrer Ausschüsse

Die Senatsgleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule

- den Senat
- das Präsidium
- den Hochschulrat

und die von ihnen gebildeten Ausschüsse bei der Erfüllung ihrer Aufgabe, der Durchsetzung der Gleichberechtigung und Nachteilsbeseitigung, zu unterstützen. In folgenden Senatskommissionen hat die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig mitgewirkt:

- Haushaltskommission
- Senatsarbeitsgruppe Budgetierung
- Kommission für wissenschaftliche Informationsversorgung und Infrastruktur
- Forschungskommission
- Kommission für Studium, Lehre und Weiterbildung
- Kommission für Stellenüberprüfungsverfahren
- Ethikkommission
- Kommission für Qualitätssicherung
- Sportbeirat.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist qua Amt Vorsitzende der

- Senatskommission für Gleichstellungsfragen.

Sie nimmt regelmäßig an der Klausurtagung des Präsidiums mit den Dekaninnen und Dekanen teil.

Die Beratung von Gremien und Einzelpersonen ist zeitlich aufwändig, jedoch nur Teil der umfassenderen gesetzlichen Aufgabe. Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats arbeitet hochschulintern kontinuierlich mit dem/der Vorsitzenden des Hochschulrats, dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten und der Vizepräsidentin, der Kanzlerin und der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung zusammen. Sie kooperiert mit den Leitungen der Personalabteilung, der Haushaltsabteilung und der Abteilung für studentische Angelegenheiten sowie mit ihren Kolleginnen, den Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen, den Fachbereichsreferentinnen und -referenten, der Justitiarin, dem International Office, dem Controlling, der Qualitätssicherung, der Leitung des Forschungsreferats, der Geschäftsführung des Graduiertenzentrums und mit dem ZENA. Als Mitglied im CePoG kooperiert sie mit der Professur und Juniorprofessur für Genderforschung in der Germanistik sowie mit den berufenen Professorinnen im Professorinnenprogramm II; sie berät nicht nur Gremien und Organe aus der Perspektive der Chancengleichheit, sondern auch Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung zu sehr unterschiedlichen Fragestellungen.

Bei Personalauswahlverfahren auf zentraler Ebene ist die Gleichstellungsbeauftragte immer dort beteiligt, wo qua Entgelt- und Besoldungsgruppe nach wie vor weibliche Unterrepräsentanz besteht. Sie berät Forschungsgruppen und -verbände zum Thema Gleichstellung im Rahmen von Förderanträgen an die DFG. Zudem wirkt sie an der Erstellung von Leitlinien mit. Dazu gehörten im Berichtszeitraum die *Richtlinie des Senats zur Qualitätssicherung der Besetzung von Juniorprofessuren mit und ohne tenure* sowie die *Leitlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Unterstützung der Karriereentwicklung*.

3. Zusammenarbeit mit Institutionen der Frauenförderung

3.1 Inneruniversitäre Zusammenarbeit

Für die vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit bedankt sich die Gleichstellungsbeauftragte im Besonderen bei:

- der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten des Senats:
Dr. Rita Voltmer und deren Vorgängerin im Amt der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten PD Dr. Anja Reichert-Schick, die diese Aufgabe in der Zeit vom 01.08.2016 bis zum 31.03.2018 wahrgenommen hat
- der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung:
Professorin Dr. Ulrike Gehring (2015 bis Februar 2019),
apl. Professorin Dr. Natalia Filatkina (seit Februar 2019)
- den Mitgliedern der Senatskommission für Gleichstellungsfragen und deren Vertretungen:
 - für die Gruppe der Studierenden:
Ksenia Arndt, Katharina Dietze, Caroline Dingler, Melina Kohr, Jennifer Laudes, Nora-Moirin Löffler, Franziska Pfisterer, Elena Przybylski, Sabrina Asja Reichelt, Nina Riebold, Claas-Eike Seestädt, Lisa Ueckermann, Caroline Würtz
 - für die Gruppe der MTV-Mitarbeiterinnen:
Heike Geyer, Birgit Imade, Mechthild Kesten-Turner, Anette Weidler, Rosemarie Wollscheid
 - für die Gruppe der Professorinnen und Professoren:
Prof. Dr. Brunhilde Blömeke, Prof. Dr. Hilaria Gößmann, JProf. Dr. Siri-Maria Kamp, Prof. Dr. Andrea Möller, Prof. Dr. Andreas Regelsberger, Dr. Nicole Zillien
 - für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:
Dr. Eva Bischoff, Dr. Petra Hank, Dr. Lothar Müller, Dr. Elisa Müller-Adams, Dr. Birgit Münch, Bianca Schröder, Dr. Rita Voltmer
 - für den Personalrat (beratend):
Peter Rüter, Katrin Staude, Oliver Thiel
 - und der Geschäftsführung
Dr. Sibylle Rahner
- den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und ihren Vertreterinnen:
 - FB I: Dr. Petra Hank, Dipl.-Biol. Sabine Albertz-Habscheid, Dr. Magdalena Joos
 - FB II: Dr. Daniela Kolbe-Hanna, Prof. Dr. Hilaria Gößmann, Prof. Dr. Esme Winter-Froemel
 - FB III: Dr. Rita Voltmer, Dr. Eva Bischoff
 - FB IV: Bianca Schröder, Andrea Donalies, JProf. Dr. Caroline Ruiner
 - FB V: Maria Lux, Lisa Erzinger, Stella Neuerburg, Julia Wagner
 - FB VI: Julia Hollweg, Dr. Anja Reichert-Schick, Dr. Elisabeth Tressel
- den Kolleginnen des Sekretärinnen-Netzwerks:
Heike Christoph-Tömmes, Myriam Demuth, Julia Gill, Mechthild Kesten-Turner, Simone Liebhäuser, Andrea Muthers, Beate Plapper, Marie Luise Sachs, Anette Weidler, Rosi Wollscheid
- dem Queerfeministischen Frauenreferat des AStA

- und den Mitarbeiterinnen im Referat für Gleichstellung:
 - Frauenreferentin: Claudia Winter
 - Frauenreferentin/Familienbüro: Dr. Sibylle Rahner
 - Frauenreferentin/Projektkoordinatorin Mentoring: Dr. Claudia Seeling
 - Sachbearbeiterin: Edith Kirsten.

Darüber hinaus bedankt sich die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei den Kolleginnen in den außeruniversitären Institutionen für die fruchtbare Kooperation in den letzten drei Jahren.

Die gruppenparitätisch besetzte **Senatskommission für Gleichstellungsfragen** (elf Mitglieder, davon zwei mit beratender Stimme) unterstützt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei der umfangreichen Aufgabenstellung. Dabei bestimmt die Umsetzung der Maßnahmen des aktuellen Gleichstellungskonzepts der Universität „Vielfalt chancengleich gestalten“ die Arbeit der Kommission.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche bilden den **Gleichstellungsrat** und begleiten vor allem die Berufungs- und Personalauswahlverfahren in den Fachbereichen. Inhaltlich arbeitet der Gleichstellungsrat ebenso wie die Senatskommission eng mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen.

Darüber hinaus setzen sich Senatskommission und Gleichstellungsrat regelmäßig mit der Entwicklung der Frauenanteile in Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung und auf den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. § 3 des Gleichstellungs- und Frauenförderplans der Universität Trier auseinander.

Der Abschluss des Professorinnenprogramms I und die erfolgreiche Bewerbung um eine erneute Teilnahme an dem Nachfolgeprogramm, dem Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder (2014–2019), wurden von Seiten der Senatskommission und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in allen Phasen umfänglich begleitet.

Universitätsweite Entwicklungen und Prozesse und deren dezentrale Wirkung wurden in beiden Gremien unter dem Fokus der Gleichstellung und Chancengleichheit diskutiert. Dazu zählt zum Beispiel der Antrag auf Systemakkreditierung der Universität; alle Entwürfe wurden im Hinblick auf Berücksichtigung der Chancengleichheit (geschlechtsspezifische Erhebung der Daten, Berichtspflicht zur Chancengleichheit) erörtert.

Der Wechsel im Amt der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung und die damit verbundene Berichterstattung der scheidenden Beauftragten führte zu einem intensiven Austausch über dieses Thema, u.a. auch über entsprechende Erfahrungen aus den jeweiligen Beratungskontexten der Mitglieder beider Gremien. Der Entwurf einer „Senatsrichtlinie gegen sexuelle Belästigung am Arbeits- und Studienort Universität Trier“ wurde in enger Zusammenarbeit von Senatskommission, Gleichstellungsrat und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und mit dem Personalrat abgestimmt. Diese wurde vom Senat im Sommersemester 2016 verabschiedet.

3.2 Kooperationen auf Landes- und Bundesebene

Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF)

Die LaKoF (<http://lakof-rlp.de/>) ist der Zusammenschluss der Gleichstellungsbeauftragten und Frauenreferentinnen an Hochschulen und Universitäten. In zwei Mal jährlich stattfindenden Konferenzen stimmen sie sich ab über gemeinsame Initiativen (Aktionen, Netzwerke, Evaluierungen, Maßnahmen, Gesetzesnovellen), sie suchen das Gespräch mit der Landespräsidentenkonferenz (LHPK) und pflegen den Austausch insbesondere mit den Ministerien WWK und

FFJIV u. a. zur erfolgreichen Beteiligung an Bund-Länder-Programmen wie z. B. dem Professorinnenprogramm II/III. Seit 2010 koordiniert eine LaKoF-Referentin (50%-Stelle) die Zusammenarbeit der Hochschulen und unterstützt die Sprecherinnen in ihrem Wahlamt.

Die LaKoF ist ordentliches Mitglied im Kuratorium zur *Stiftung zur Förderung begabter Studierender und des wissenschaftlichen Nachwuchses (Stipendienstiftung)* und wurde dort bis Juni 2018 von Claudia Winter vertreten.

Im Berichtszeitraum tagte die LaKoF an folgenden Hochschulen

8.11.2016	Hochschule Trier/Birkenfeld
2./3.05.2017	Neustadt/Weinstraße
7.11.2017	Hochschule Koblenz
29./30.05.2018	TU Kaiserslautern (Präsentationen Doris Niemeyer/Claudia Winter: <i>Governance und Gleichstellung</i> sowie Claudia Winter: <i>Zusammenarbeit Gleichstellung und Personalvertretung</i>)
8.11.2018	Universität Mainz
7./8.05.2019	Hochschule Trier/Birkenfeld

und befasste sich u. a. mit folgenden Gesetzesnovellen bzw. -erlassen:

- Landesgleichstellungsgesetz RLP (2015)
- Novellierungsvorschläge Hochschulzukunftsgesetz
- WissZeitVG (2016)
- Änderungen im Mutterschutzgesetz (2018)
- Entgelttransparenzgesetz (2018) und
- Brückenteilzeitgesetz (2019)

Die Universität Trier partizipierte im Berichtszeitraum mit einem Stipendium an dem MWWK-Programm *Frauenförderung in der Wissenschaft*, die Nachfragetendenz nach dem Wiedereinstiegsstipendium ist rückläufig.

Hochschulranking 2017 nach Gleichstellungsaspekten

2003 hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) sein erstes Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten mit den drei Ranggruppen Spitzengruppe (die besten 25 %) Mittelgruppe und Schlussgruppe (das Viertel mit den schlechtesten Werten) veröffentlicht, 2017 erschien die achte Ausgabe. Die Universität Trier erzielte bei den folgenden Indikatoren diese Ergebnisse:

Indikator *Promotion*: Der Frauenanteil an den Promotionen im Verhältnis zum Studentinnenanteil, der 2015 bei 57 % lag, verschlechterte sich um 11 Prozentpunkte und damit landet die Uni Trier hier in der Mittelgruppe.

Der Indikator *Hauptberufliches Wiss. Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur misst den Frauenanteil an den Personalgruppen wiss. Mitarbeiter_innen, LfbA, JP im Verhältnis zum Studentinnenanteil*; hier findet sich die Universität Trier mit 43 % lediglich in der Schlussgruppe.

Beim Indikator *Professuren*, der den Frauenanteil an den Professuren (ohne JP) im Verhältnis zum Frauenanteil an den Promotionen bemisst, beträgt der Anteil 24 % (Mittelgruppe).

Beim Indikator *Veränderungen des Frauenanteils beim hauptberuflichen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur*, der die Differenz des Frauenanteils 2010 zu 2015 (fünf Jahre) abbildet, findet sich die Uni Trier in der Spitzengruppe (43 %); dagegen beim Indikator *Veränderungen des Frauenanteils an Professuren* nur in der Mittelgruppe.

In die Gesamtbewertung der Universitäten ist die Universität Trier als einzige der vier rheinland-pfälzischen Universitäten nach 2015 erneut *nicht* aufgenommen worden, weil sie 2015 weniger als 11 JP bzw. weniger als 11 Habilitationen im Zeitraum 2013–2015 hatte.

In der Gesamtbewertung der **Länder** des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten 2017 (Löther, A. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/52104>) verschlechtert sich Rheinland-Pfalz wegen der Entwicklung bei den Promotionen um einen Platz und landet insgesamt im Mittelfeld (Ranggruppe 8 von 12). Ein „Ausreißer“ nach unten ist der Frauenanteil an den Habilitationen: hier befindet sich das Land mit 23 % in der Schlussgruppe.

Bundeskonzferenz der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)

Die Universität Trier war mit ihrer 1. Frauenbeauftragten, Professorin Gisela Müller-Fohrbrodt, maßgeblich an der Gründung des bundesweiten Zusammenschlusses der Hochschulfrauen (1990) beteiligt. Seither nehmen wir kontinuierlich aktiv an den Jahreskonferenzen teil; im Berichtszeitraum an folgenden

- 2016 **Nachhaltige Gleichstellungspolitiken**, Universität Freiburg, Moderation der Mitgliederversammlung: Claudia Winter, Universität Trier
- 2017 **Grenzgänge. Internationalisierung im Kontext von Hochschule und Geschlechterpolitik**, Berlin-Erkner
- 2018 **Chancen. Gerecht. Verändern. - Soziale und kulturelle Transformationen in Hochschulen**, Landshut

Von der Universität Trier sind die Mitarbeiterinnen Rosi Wollscheid als eine der Sprecherinnen der BuKoF-Kommission *Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung* (MTV) und Claudia Winter als Mitglied der BuKoF-Kommission *Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen* aktiv.

4. Gleichstellungsrelevante Gesetze

4.1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes ist es, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,

5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

Nach § 13 AGG haben Beschäftigte das Recht, sich bei der zuständigen Stelle der Dienststelle zu beschweren, wenn sie in ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Informationen zur zuständigen Stelle https://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/BEAUFTRAGTE/2018_AGG_Infoblatt.pdf und als Aushang im V-Gebäude, 2. OG.

4.2 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG)

Zu den gesetzlichen Regelungen, die für die Aufgaben des Referats für Gleichstellung relevant sind, zählt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Es regelt die Abschlüsse befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal während der Qualifizierungsphasen Promotion und Postdoc sowie in drittmittelfinanzierten Projekten. Das Gesetz wurde im März 2016 novelliert, wobei der Grundsatz bestehen blieb, dass mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die nicht promoviert sind, für maximal sechs Jahre befristete Verträge abgeschlossen werden dürfen und dass nach Abschluss der Promotion wiederum für maximal sechs Jahre befristete Verträge zulässig sind. Mit der Novellierung traten folgende Änderungen in Kraft:

- (1) Die befristete Beschäftigung nach dem WissZeitVG sowohl vor als auch nach Abschluss der Promotion ist dann zulässig, wenn sie zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt; die Vertragslaufzeit muss der angestrebten Qualifizierung angemessen sein. (§ 2 Abs. 1).
- (2) Bei Arbeitsverträgen, die mit dem Sachgrund der Drittmittelfinanzierung befristet abgeschlossen werden, soll die Vertragsdauer dem bewilligten Projektzeitraum entsprechen (§ 2 Abs. 2).
- (3) Die familienpolitische Komponente wurde dahingehend ergänzt, dass sich die für die Qualifizierung insgesamt zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre auch bei nichtleblichen Kindern unter 18 Jahren verlängert (§ 2 Abs. 5).
- (4) Das sog. nichtwissenschaftliche Personal kann nicht mehr auf der Grundlage des WissZeitVG befristet beschäftigt werden, sondern nur noch auf der Grundlage des allgemeinen Arbeitsrechts, d. h. des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) erfolgen.
- (5) Die für die Qualifizierung insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich um bis zu zwei Jahre, wenn krankheits- oder unfallbedingte Ausfallszeiten vorliegen, in denen kein gesetzlicher oder tariflicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht (§ 2 Abs. 5). Es ist klar geregelt, dass die in § 2 Abs. 5 genannten Unterbrechungszeiten eines zur Qualifizierung abgeschlossenen Fristvertrages in keinem Fall auf die höchstmögliche Befristungsdauer von sechs Jahren angerechnet werden.
- (6) Befristete Verträge, die zur Qualifizierung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG abgeschlossen sind, verlängern sich um bestimmte Unterbrechungszeiten, wie Mutterschutz- und Elternzeit, aber auch Unterbrechungszeiten wegen Krankheit.
- (7) Für die befristete Beschäftigung von Studierenden (studienbegleitende Beschäftigung) in Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen wurde eine eigenständige Rechtsgrundlage im WissZeitVG geschaffen. Danach können mit Studierenden zur Erbringung wissenschaftlicher Hilfstätigkeiten bis zu insgesamt sechs Jahren befristete Arbeitsverträge abgeschlossen

werden. Klargestellt wurde, dass diese Vertragszeiten nicht auf die Höchstbefristungsdauer für die Qualifizierung angerechnet werden können.

Das WissZeitVG selbst benennt weder explizit die Qualifizierungsziele noch die dafür angemessenen Zeiträume. Hier sind die Hochschulen aufgefordert, entsprechende Regeln zu formulieren bzw. hausinterne Regularien heranzuziehen. Die Leitlinie *Gute Arbeit in der Wissenschaft* (2015) flankiert das WissZeitVG, in der die Universität Trier Planbarkeit und Transparenz als Leitlinien ihrer Grundregelungen formuliert. Im Regelfall haben befristete Arbeitsverhältnisse seither einen Mindestumfang von 50% der wöchentlichen Arbeitszeit und eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren; mittlerweile werden an der Universität Trier viele Drittmittelverträge mit 65%igem Umfang und drei Jahren Laufzeit ausgeschrieben.

Grundsätzlich gilt es, besonderes Augenmerk darauf zu richten, dass das WissZeitVG unterscheidet zwischen Stellen, die aus dem Landeshaushalt oder aus Drittmitteln finanziert werden. Vor dem Hintergrund einer gendersensiblen Personalentwicklung mit dem Ziel von Planbarkeit wissenschaftlicher Karrierewege und der Verhinderung des überproportionalen Ausscheidens qualifizierter Wissenschaftlerinnen können Drittmittelbeschäftigten Vertragsverlängerungen verwehrt bleiben.

Bei der **Befristung aufgrund von Qualifizierung** besteht bei Beurlaubung aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit nach § 2 Abs. 5 Satz 3 ein Anspruch auf Verlängerung des Arbeitsvertrages um die genommene Beurlaubungszeit. Darüber hinaus ist eine Verlängerungsoption für wiss. Personal in der Qualifizierungsphase vorgesehen, die über die Höchstbefristungsdauer von 12 Jahren hinausgeht: die familienpolitische Komponente nach § 2 Abs.1 Satz 3 bestimmt, dass die zulässige Höchstbefristungsdauer von 12 Jahren bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu 2 Jahre je Kind verlängert werden kann.

Bei **Befristung aufgrund von Drittmitteln** nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, besteht dieser **Anspruch auf Verlängerung nicht**. Die Befristung orientiert sich am bewilligten Projektzeitraum (und nicht an der Qualifizierung). Die DFG als größte Drittmittelgeberin geht jedoch mit gutem Beispiel voran und gewährt auf Antrag als familienpolitische Komponente eine kostenneutrale Laufzeitverlängerung und aus Gleichstellungsmitteln eine Vertretungsmöglichkeit. Den Universitäten ist freigestellt, auch ihrem Personal, das überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, einen Vertrag nach § 2 (1) WissZeitVG anzubieten und damit auf eine Ungleichbehandlung von Promovierenden und Postdocs zu verzichten.

Eine sensible Personalpolitik sollte die Beschäftigten frühzeitig dazu beraten, welche rechtlichen Konsequenzen gegebenenfalls aus dem Befristungsgrund folgen und welche Ansprüche sich im individuellen Bedarfsfall tatsächlich daraus ableiten lassen. Zugleich ist es an den Nachwuchswissenschaftler*innen selbst, sich rechtzeitig mit ihrer vertraglichen Situation vertraut zu machen und im Bedarfsfall auch rechtzeitig durch die Personalabteilung beraten zu lassen. Denn insgesamt gilt, dass rechtsverbindliche Aussagen unter Berücksichtigung des jeweiligen Einzelfalls immer nur von der Personalabteilung getroffen werden können.

4.3 Sexualstrafrecht – NEIN heißt NEIN!

Die Reform des Sexualstrafrechts wurde vom Gesetzgeber im Herbst 2016 beschlossen; sie hat neue Tatbestände des sexuellen Missbrauchs und der Vergewaltigung geschaffen und bestehende verschärft. Lange beklagte Strafbarkeitslücken werden damit geschlossen.

- 1) Es reicht künftig aus, dass das Opfer seinen entgegenstehenden Willen ausdrücklich verbal oder konkludent, etwa durch Weinen oder Abwehrhandlungen, zum Ausdruck bringt.
- 2) Eine Gewaltandrohung oder -ausübung ist nicht mehr Voraussetzung für die Strafbarkeit.

- 3) Ausreichend ist auch eine Situation, in der das Opfer nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern.
- 4) Es sollen alle Gruppenmitglieder strafbar sein, wenn aus der Gruppe heraus Sexualstraftaten begangen werden.
- 5) Begrapschen oder das unerwünschte Aufdrücken eines Kusses stehen nach dem geänderten § 179 unter Strafe.

Gemäß § 179 Abs. 1 StGB wird in Zukunft bestraft, wer unter Ausnutzung einer Lage, in der eine andere Person aufgrund ihres körperlichen oder psychischen Zustandes und/oder der überraschenden Begehung der Tat zum Widerstand unfähig ist, oder im Fall des Widerstandes ein empfindliches Übel befürchtet, sexuelle Handlungen an dieser Person vornimmt oder an sich von dieser Person vornehmen lässt. Die Strafandrohung beträgt in diesem Fall sechs Monate bis zehn Jahre.

Zur Bestrafung sexueller Belästigungen musste bisher auf eher sachfremde Tatbestände wie die Beleidigung nach § 185 StGB oder die einfache Nötigung nach § 240 StGB zurückgegriffen werden. Mit dieser Reform steht für Übergriffe, die sexualisierte Tatbestände bisher diskreditierten und herabwürdigten, mit dem neuen § 179 StGB ein adäquater Straftatbestand bereit.

An der häufig schwierigen Beweislage, wenn – wie so oft – Zeugen fehlen, wird die Reform jedoch nichts ändern. Betroffene Personen, die an der Universität einen Übergriff erfahren, sollten sich alle Details des Vorfalls genau notieren und umgehend die fachliche Beratung im Hause aufsuchen. In das Amt der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienort Universität Trier wurde am 07.02.2019 Frau Professorin Dr. Natalia Filatkina bestellt; sie steht für alle Fragen in einem vertraulichen Erstberatungsgespräch (Schweigepflicht) zur Verfügung. (siehe auch unter TOP 13: Schutz vor sexueller Belästigung).

4.4 Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (EntgTranspG)

Da noch immer eine Kluft zwischen der gesetzlichen und der tatsächlichen Gleichstellung existiert, sind weitere Gesetze erlassen worden, so jüngst das Entgelttransparenzgesetz. Es trat im Juli 2017 in Kraft und verbietet bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ausdrücklich die unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen. Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchzusetzen. Das Gesetz regelt, dass Arbeitgeber mit mehr als 200 Beschäftigten diesen auf Anfrage darlegen müssen, nach welchen Kriterien sie bezahlt werden. Ein Anspruch auf Auskunft besteht dann, wenn es im Unternehmen mindestens sechs Mitarbeiter*innen gibt, die vergleichbare Positionen haben.

Das Gesetz soll, u.a. durch die gesetzliche Definition von „gleicher Arbeit“ und „gleichwertiger Arbeit“, den gender pay gap, die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttoarbeitslohn zwischen den Geschlechtern, verringern und die Transparenz von betrieblichen Entgeltstrukturen verbessern.

4.5 Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Am 1. Januar 2018 trat die Neuregelung des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium in Kraft. Ziel dieses Gesetzes ist es, die „Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit“ zu schützen (§1). Der Frau soll es ermöglicht werden, auch während der o.g. Zeiten ihre Beschäftigung ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der des (ungeborenen) Kindes fortzusetzen. Es wirkt somit einer möglichen Benachteiligung während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit entgegen.

Das neue Mutterschutzgesetz umfasst gegenüber der vorherigen Fassung einen weiteren Personenkreis. Dabei gilt für Hochschulen, dass nun auch Studentinnen („soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten ...“) während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit durch das Gesetz geschützt sind.

Hochschulen sind durch das neue Gesetz in der Pflicht, nach Mitteilung der Studentin über ihre Schwangerschaft nicht nur die Schutzfristen vor und nach der Entbindung zu berücksichtigen. Da in die Neufassung des MuSchG die „Verordnung zum Schutz der Mütter am Arbeitsplatz“ integriert ist (entscheidend ist das „Beschäftigungsverhältnis“ der Schwangeren oder der jungen Mutter, das auch Tätigkeiten der Studentinnen umfasst) müssen Hochschulen sich in Anlehnung an die präventive Gefährdungsbeurteilung von Arbeitsplätzen auch mit neuen präventiven Maßnahmen des mutterschutzrechtlichen Arbeitsschutzes – auch für Studentinnen – auseinandersetzen, so dass den (werdenden) studierenden Müttern durch Schwangerschaft, Entbindung oder Stillzeit keine Nachteile entstehen.

Voraussetzung für die Umsetzung des Mutterschutzes ist die Meldung der Schwangerschaft durch die Studentin. Durch diese Bekanntgabe genießt sie ab diesem Moment den durch das Mutterschutzgesetz vorgesehenen Gesundheitsschutz in gleichem Maße wie Arbeitnehmerinnen. Bei den Schutzfristen nach der Entbindung (§ 3) unterscheiden sich die Regelungen für Studentinnen von denen für Arbeitnehmerinnen: Während in den 8 Wochen (bei Früh- oder Mehrlingsgeburten 12 Wochen) Schutzfrist nach der Entbindung für Arbeitnehmerinnen ein Beschäftigungsverbot besteht, darf eine Studentin während dieser Zeit, ebenso wie während der sechswöchigen Schutzfrist vor der Entbindung, im Rahmen ihrer hochschulischen Ausbildung tätig werden, wenn sie das ausdrücklich verlangt. Die Studentin kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Das Spektrum der Schutzmaßnahmen ist groß. Es umfasst z.B. eine zeitliche Einschränkung der Studententätigkeit (keine Tätigkeit wie z.B. Lehrveranstaltung nach 20 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen wie z.B. Wochenendseminare – das Verbot kann auf ausdrücklichen Wunsch der Studentin ausgesetzt werden), Gelegenheit, sich in Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen zu können, oder auch Freistellung für Untersuchungen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft sowie zum Stillen auch bei Prüfungen oder Veranstaltungen mit Anwesenheitspflicht. Schwangere und stillende Studentinnen haben einen Anspruch auf Nachteilsausgleich. Dies beinhaltet beispielsweise die Erbringung von Ersatzleistungen bei Praktika oder anderen Veranstaltungen, an denen die Studentin wegen Schwangerschaft oder Stillzeit nicht teilnehmen kann (§§ 1 Abs. 1, 9 Abs. 1 MuSchG). Grundsätzlich ist eine vorgesehene Rangfolge der Schutzmaßnahmen einzuhalten (§13), um es der Arbeitnehmerin oder Studentin zu ermöglichen, auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit ihre Tätigkeit fortsetzen zu können.

Im Rahmen der Änderung vom 04.05.2018 wurde die Einschreibeordnung der Universität Trier um **§ 15a Mutterschutz** ergänzt: „Studentinnen unterliegen dem Schutz des Mutterschutzgesetzes. Schwangere Studentinnen sollen dem Studierendensekretariat ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Geburt mitteilen, sobald sie wissen, dass sie schwanger sind. Die Mitteilung ist unabhängig von einem möglichen Antrag auf Beurlaubung vom Studium.“

4.6 Gesetz zum dritten Geschlecht – Personenstandsgesetz (PStG)

Im Oktober 2017 entschied das Bundesverfassungsgericht, dass es in Zukunft neben „männlich“ oder „weiblich“ einen dritten Geschlechtseintrag im Geburtenregister geben soll. Drei begründende Leitsätze stehen dem Urteil voran:

1. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) schützt die geschlechtliche Identität; auch derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen.
2. Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt Menschen vor Diskriminierungen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen.
3. Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen, werden in beiden Grundrechten verletzt, wenn das Personenstandsrecht dazu zwingt, das Geschlecht zu registrieren, aber keinen anderen positiven Geschlechtseintrag als weiblich oder männlich zulässt.

Mit Änderung des Personenstandsgesetzes vom 18.12.2018 kann nun neben dem männlichen oder weiblichen Geschlecht auch eine dritte geschlechtliche Identität "positiv" eingetragen werden (§ 22): „... (3) Kann das Kind weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zugeordnet werden, so kann der Personenstandsfall auch ohne eine solche Angabe oder mit der Angabe „divers“ in das Geburtenregister eingetragen werden.“

Die Universität Trier entspricht dieser Neuregelung, indem sie beispielsweise bei Stellenausschreibungen auf geschlechtsneutrale Ausschreibung achtet und die bislang übliche Ausschreibung mit männlicher und weiblicher Form seit Änderung des Personenstandsgesetzes durch die Ausschreibung der Stelle mit Ergänzung (m/w/d) ersetzt.

4.7 Gesetz zur Brückenteilzeit

Mit dem Inkrafttreten der Änderung des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit und Befristungsgesetz – TzBfG) vom 11. Dezember 2018 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehr Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit lebensphasengerecht zu gestalten. Entsprechend dem neuen § 9a haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf zeitlich befristete Teilzeitarbeit. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (Vollzeit- oder bisherige Teilzeitarbeit) kann auf Antrag für einen Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren verringert werden mit dem Recht, danach wieder zum vollen Arbeitsumfang zurückzukehren. Es müssen keine bestimmten Gründe (z.B. Kindererziehung, Pflege) vorliegen. Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss bei Antragstellung seit mindestens 6 Monaten bei dem Arbeitgeber beschäftigt sein; der Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit muss frühzeitig (3 Monate vor Beginn der Reduzierung) in Schriftform gestellt werden.

„Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit mit dem Ziel zu erörtern, zu einer Vereinbarung zu gelangen. Er hat mit dem Arbeitnehmer Einvernehmen über die von ihm festzulegende Verteilung der Arbeitszeit zu erzielen“ (§ 8, Absatz 3). „Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit betriebliche Gründe nicht entgegenstehen“ (§ 8 Abs. 4).

Brückenteilzeit ist auch im Hinblick auf Gleichstellung eine wichtige Neuerung: Mit der Brückenteilzeit (Teilzeit- und Befristungsgesetz) gibt es nun neben der Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), der Pflegezeit (Pflegezeitgesetz) und der Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz) eine weitere Möglichkeit, durch eine Reduzierung der Arbeitszeit mit Rückkehrrecht zum vollen Umfang die eigene Arbeitszeit entsprechend den individuellen, familiären oder familienphasenbedingten Bedarfen entsprechend zu gestalten.

4.8 Hochschulzukunftsgesetz Rheinland-Pfalz

Die LaKoF Rheinland-Pfalz hat im Herbst 2016 ihr Eckpunkte-Papier für die in 2020 vorgesehene Novellierung des rheinland-pfälzischen Hochschulgesetzes an das MWWK übermittelt.

Nachfolgend sind die von der dazu eingerichteten Arbeitsgruppe der LaKoF erarbeiteten Vorschläge zur expliziten Integration von Aspekten von Gender, Gleichstellung und Vielfalt in das kommende Hochschulzukunftsgesetz aufgeführt; der Referentenentwurf liegt dem MWWK bereits vor; ab Sommer 2019 sollen die verschiedensten Stellen und Gremien, auch die LaKoF RLP, an der Erörterung des Entwurfs beteiligt werden.

1. Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen mit Männern an den Hochschulen des Landes: Im Hochschulzukunftsgesetz ist der Gleichstellungsauftrag der Hochschulen mit einem stärkeren Bezug zu Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) und zu Artikel 17 Abs. 3 der Verfassung für Rheinland-Pfalz zu formulieren, um die weiterhin bestehende insbesondere strukturelle Diskriminierung von Frauen im Hochschulbereich zu beseitigen und zu verhindern.

2. Aufgaben und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass die Gleichstellungsbeauftragte an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen mitwirkt. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist sie von Beginn an zu informieren. Mit Amtsantritt ist insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten des Senats die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

3. Verbindliche Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten des Senats von ihren Dienstaufgaben: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass die Gleichstellungsbeauftragte des Senats auf ihren Antrag hin von ihren Dienstaufgaben freizustellen ist. Das Nähere regelt das fachlich zuständige Ministerium durch eine Verwaltungsvorschrift.

4. Verbindliche Bestellung und Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs von ihren Dienstaufgaben: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass der Fachbereichsrat eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Diese ist auf ihren Antrag hin in angemessenem Umfang von ihren Dienstaufgaben freizustellen. Das Nähere regelt das fachlich zuständige Ministerium durch eine Verwaltungsvorschrift.

5. Stellvertretung der Gleichstellungsbeauftragten des Senats: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass die Gleichstellungsbeauftragte des Senats eine Stellvertreterin für den Verhinderungsfall sowie zur eigenständigen Erledigung von Aufgaben benennen kann. Zur Aufgabenerfüllung kann die Stellvertreterin eine angemessene Freistellung beantragen. Die weitere Ausgestaltung der Stellvertretung wird in der Grundordnung der Hochschule geregelt.

6. Beanstandungs- und Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass der Gleichstellungsbeauftragten ein umfassendes Beanstandungsrecht, das den potentiellen Einbezug des Fachministeriums vorsieht, einzuräumen ist. Des Weiteren erhält sie Klagemöglichkeit, wenn sie sich in ihren elementaren Rechten verletzt sieht.

7. Recht auf externe Beratung und direkten Kontakt zum zuständigen Fachministerium: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass die Gleichstellungsbeauftragten das Recht auf externe Beratung und auf direkten Kontakt zum zuständigen Fachministerium haben. Die Kosten, die durch das Hinzuziehen dieser externen Fachberatung entstehen, sind von der Hochschule zu tragen.

8. Eine Frau als Gleichstellungsbeauftragte: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich von einer weiblichen Hochschulangehörigen übernommen werden kann.

9. Beschlussfassung und Unterrichtung der Öffentlichkeit über die Gleichstellung von Frauen mit Männern: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass sowohl die hochschulinterne Beschlussfassung des Senats über den Gleichstellungsplan als auch die hochschulexterne Unterrichtung der Öffentlichkeit über die Gleichstellung von Frauen mit Männern als eine Aufgabe der Hochschulen in der Verantwortung des Präsidenten oder der Präsidentin liegen.

10. Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie als weitere Aufgabe der Hochschulen: In das Hochschulzukunftsgesetz ist die Familienförderung für alle Mitglieder und sonstigen Angehörigen der Hochschule als weitere Aufgabe der Hochschulen aufzunehmen.

11. Möglichkeit zum Teilzeitstudium: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass künftig an rheinland-pfälzischen Hochschulen in allen Studiengängen ein Teilzeitstudium möglich ist. Entsprechende Studien- und Prüfungsordnungen sind zu erlassen.

12. Studien- und Prüfungsleistungen während einer Beurlaubung: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass Studierende, die aufgrund der Schutzzeiten, die derzeit in § 67 Abs. 3 HochSchG aufgeführt sind, beurlaubt wurden, berechtigt sind, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, Studien- und Prüfungsleistungen zu erbringen und Hochschuleinrichtungen zu nutzen.

13. Aufnahme des Verbots sexualisierter Diskriminierung und Gewalt: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass die §§ 3 Abs. 4, 7 Abs. 1, 12 Abs. 1–4 sowie 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes entsprechend für alle Mitglieder und sonstigen Angehörigen der Hochschulen gelten, die keine Beschäftigten der Hochschulen sind. Des Weiteren ist festzuhalten, dass die Hochschulen binnen eines Jahres ab Geltung des Gesetzes eine Richtlinie zum Schutz vor und zur Ahndung von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt erlassen. In dieser wird der Geltungsbereich für alle Mitglieder und sonstige Angehörige der Hochschule festgelegt. Zudem ist das Amt einer Beauftragten zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt einzurichten. Die Aufnahme des Diskriminierungsverbots ins Hochschulgesetz und die Erstellung der Richtlinie erfordert auch, dass die Gründe der Versagung und der Aufhebung der Einschreibung entsprechend spezifiziert werden.

14. Förderung von Vielfalt und Schutz vor Diskriminierung als weitere Aufgaben der Hochschulen: Im Hochschulzukunftsgesetz sind die Sicherstellung von Diskriminierungsfreiheit und der konstruktive Umgang mit Vielfalt als weitere Aufgaben der Hochschulen festzuschreiben.

15. Gender in der Lehre: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass die Lehre an Hochschulen sowohl inhaltlich-fachlich als auch didaktisch gendergerecht zu gestalten ist. Das heißt erstens, dass Gender und Genderforschung als Thema in der Lehre an Hochschulen, insbesondere in der Ausbildung von Lehrkräften, zu verankern sind. Zweitens sind Lehrveranstaltungen und Studiengänge gendersensibel und gendergerecht aufzubauen, Lehrende müssen Genderkompetenz aufweisen und diese Studierenden auch vermitteln. Diese Vermittlung ist in die Evaluation der Lehrveranstaltungen aufzunehmen.

16. Gleichstellungspläne: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass alle Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes zu Gleichstellungsplänen auch im Hochschulbereich gelten. Beschlussfassung und Unterrichtung der Öffentlichkeit über die Gleichstellung von Frauen mit Männern liegen im Verantwortungsbereich des Präsidenten oder der Präsidentin der Hochschule (siehe 9. Beschlussfassung und Unterrichtung der Öffentlichkeit über die Gleichstellung von Frauen mit Männern).

17. Angemessene Beteiligung von Frauen in Hochschul-Gremien: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass die Regelungen zur geschlechterparitätischen Gremienbesetzung des Landesgleichstellungsgesetzes auch im Hochschulbereich gelten. Eine Berufungskommission ist ein Gremium.

18. Gendergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass Berufungsverfahren gendergerecht zu gestalten sind. Daher haben Hochschulen eine Berufsordnung zu erlassen, die eine Integration der Geschlechterperspektive in alle Aspekte und Verfahrensschritte des Berufungsprozesses vorschreibt. Außerdem soll die Berufsordnung Berufsbeauftragte vorsehen.

19. Verankerung der Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF): Im Hochschulzukunftsgesetz ist die Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF), bestehend aus Akteurinnen der Gleichstellung an Hochschulen, durch explizite Nennung ihrer Funktion (z. B. Vernetzung, Beratung der Landeshochschulpräsidentenkonferenz (LHPK) und des zuständigen Fachministeriums) und Organisationsstruktur (z. B. Sprecherinnen, Koordinierungsstelle) zu verankern und damit formal anzuerkennen.

20. Gendergerechte Personalentwicklung: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass die Hochschulen zur Erstellung eines Personalentwicklungsplans in Verbindung mit der Gesamtstrategie verpflichtet sind. Der Gleichstellungsplan der Hochschulen stellt die Weichen für eine gendergerechte Personalentwicklung, seine Inhalte sind somit ein Teil im Personalentwicklungsplan. Dabei müssen alle Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden.

21. Genderkompetenz und Vorgesetztenfunktion: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass Gleichstellung als Querschnittsaufgabe auch im Verantwortungsbereich der Vorgesetzten liegt. Vorgesetzte, sowohl im Wissenschaftsbereich als auch im Bereich Technik und Verwaltung, müssen Genderkompetenz aufweisen. Für Vorgesetzte, die am Beförderungsverfahren teilnehmen, ist die Erfüllung dieser Querschnittsaufgabe als ein Kriterium für die Beurteilung anzuwenden. Für diejenigen Vorgesetzten, die nicht am Beförderungsverfahren teilnehmen, ist die Erfüllung dieser Führungsaufgabe zu evaluieren, z. B. mittels einer Befragung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

22. Beschäftigte in Technik und Verwaltung: Im Hochschulzukunftsgesetz ist festzuhalten, dass die Gruppe der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter in den Hochschulen grundsätzlich als Beschäftigte in Technik und Verwaltung zu bezeichnen ist.

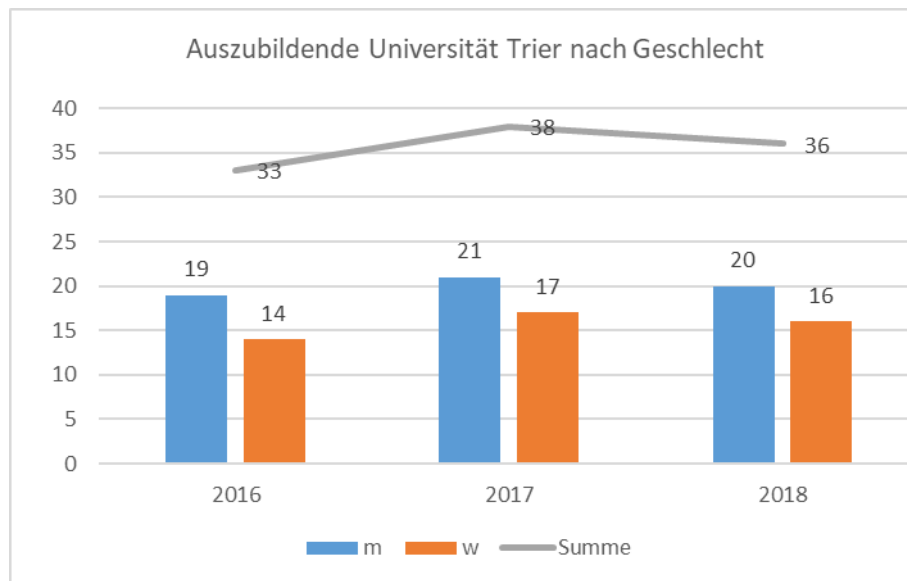
5. Auszubildende und Beschäftigte nach Tarif und Besoldungsgruppen

Nachfolgend werden die Beschäftigten der Universität Trier im Dreijahreszeitraum 2015 bis 2018 nach Geschlecht, nach Tarif- und Besoldungsgruppen in absoluten Zahlen (Köpfe) dargestellt.¹ Diese Form der Personenzählung verstellt den Blick auf eine Form der tradierten vertikalen und horizontalen Geschlechterverhältnisse an unserer Universität: In den technischen Abteilungen arbeiten in aller Regel Männer auf Vollzeitstellen, in den Sekretariaten der Hochschullehrenden Frauen in Teilzeit. Der sog. wissenschaftliche Mittelbau qualifiziert sich häufig auf Teilzeitstellen mit einem hohen Aufwuchs von (regelmäßig nicht entgoltenen) Überstunden. Auf Professuren ist Teilzeit-Beschäftigung eine absolute Ausnahme.

¹ Quelle: Zahlen der Abt. III/2.1 aus 2016/2017/2018: Verteilung der Besoldungs- und Entgeltgruppen, Stichtag jeweils zum 31.12 oder 1.1. des betreffenden Jahres

5.1 Auszubildende

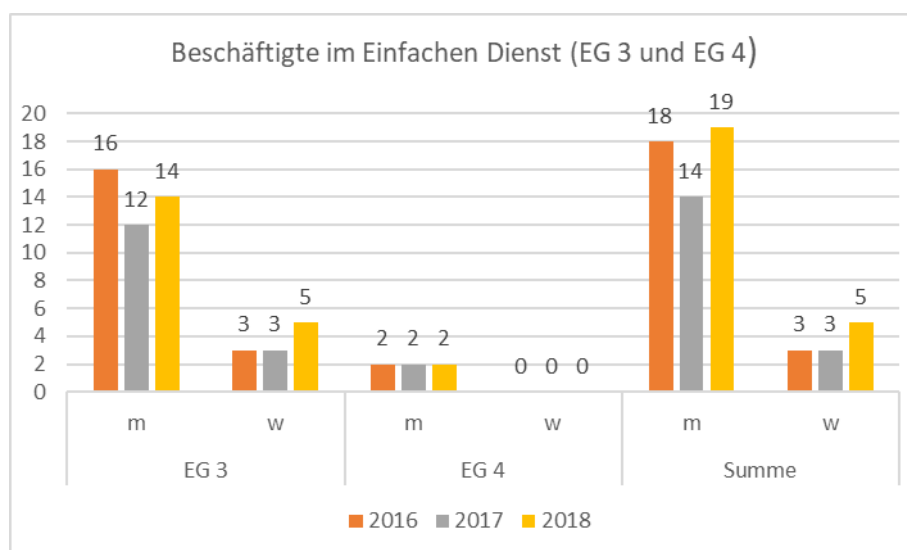
Die Universität Trier bildet derzeit in sieben **Ausbildungsberufen** aus; in den technischen Berufen sind die weiblichen Azubis nach wie vor stark unterrepräsentiert.



Auszubildende aller Ausbildungsjahre und -berufe, 2015 bis 2017

5.2 Beschäftigte im Einfachen Dienst

Die Universität Trier bietet im Berichtszeitraum lediglich 18, 14 bzw. 19 Menschen Arbeitsplätze im sog. **Einfachen Dienst** an; in der Entgeltgruppe 3 wird nach Auslegung des Tarifvertrags keine Berufsausbildung gefordert. Der Übergang von der Entgeltgruppe E3 zu E4 erfolgt dann, wenn die/der Beschäftigte eine Tätigkeit ausübt, für die sie oder er eine mindestens dreijährige Berufsausbildung besitzt. Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind weibliche Bewerberinnen in Auswahlverfahren bevorzugt zu berücksichtigen (§ 43 (3) HochSchG), da die Unterrepräsentanz hier erheblich ist



Beschäftigte nach Geschlecht, Einfacher Dienst

5.3 Mittlerer Dienst

Im sog. Mittleren Dienst ist der Großteil der weiblichen Beschäftigten des wissenschaftsstützenden Bereichs in den Sekretariaten der Professuren tätig, hier insbesondere in der EG 5 und - deutlich geringer - in der EG 6 und EG 8. Viele der hier tätigen Kolleginnen arbeiten in Teilzeit. In Vollzeitbeschäftigung sind sie regelmäßig für zwei, in Einzelfällen auch für drei Professuren zuständig, was zu einer erheblichen (psychischen) Mehrbelastung führen kann, wie eine frühere Erhebung *Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile* (herausgegeben vom Frauenbüro 2004) anschaulich belegt hat. Unterrepräsentanz von Frauen gibt es in diesem Entgelt-Bereich lediglich in der EG 7.

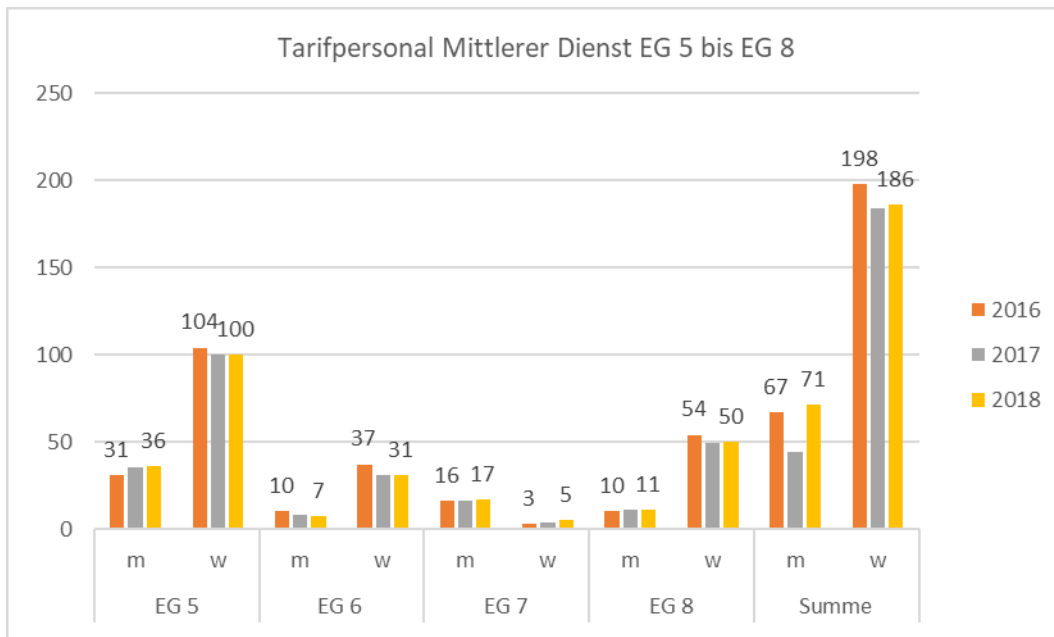
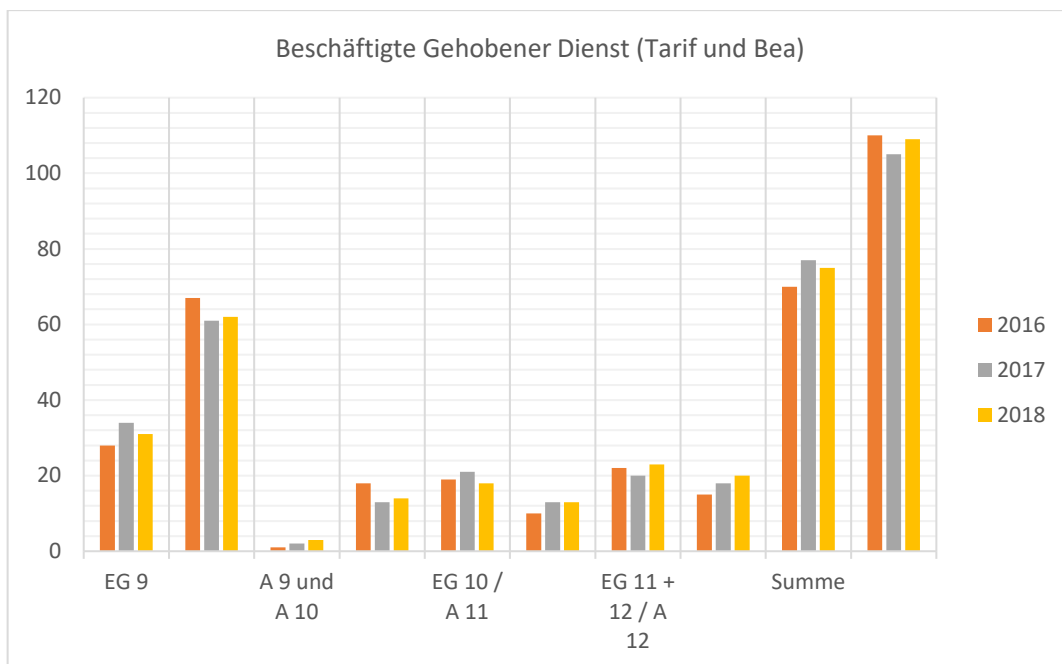


Abb. 3 Tarifpersonal nach Geschlecht, Entgeltgruppe sowie Summe

5.4 Gehobener Dienst

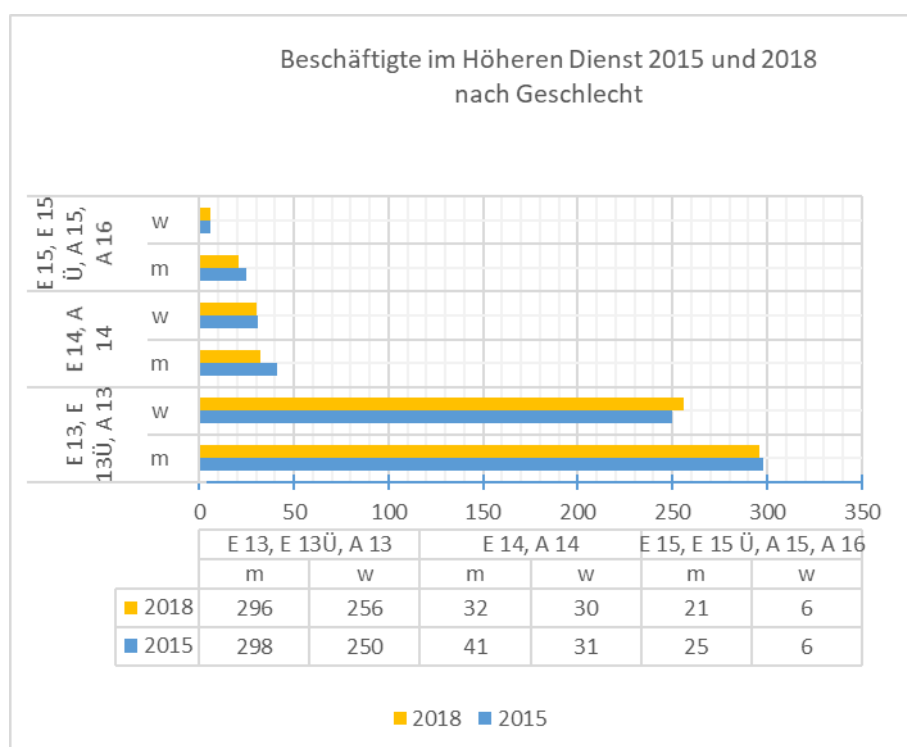
Insbesondere in den klassischen Verwaltungsabteilungen Haushalt und Personal wird die Sachbearbeitung sowohl von Tarif- als auch von verbeamtetem Personal durchgeführt. Lediglich in den Entgeltgruppen EG 10, 11 und 12 und - in der Statistik nicht unterscheidbar mit ausgewiesenen - in den Besoldungsgruppen A 11 und A 12 gibt es derzeit eine (leichte) weibliche Unterrepräsentanz.



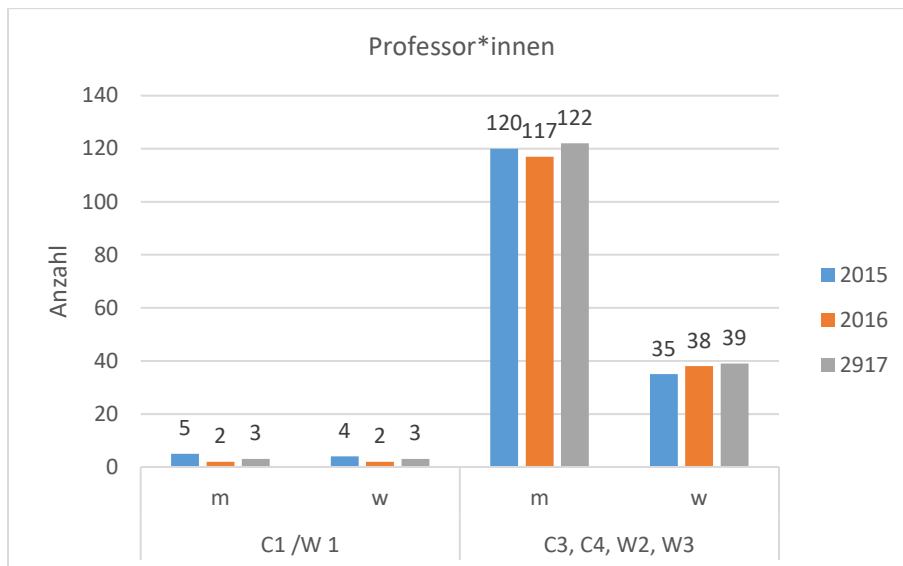
Tarif- und besoldete Beschäftigte Gehobener Dienst nach Geschlecht

5.5 Höherer Dienst

Die uns vorliegenden Zahlen aus der Personalabteilung unterscheiden nicht zwischen dem wissenschaftlich beschäftigten Personal in den Fachbereichen und Fächern und dem Verwaltungs- und Bibliothekspersonal. Zudem überzeichnet die Kopfzählung die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen insbesondere auf den EG 13-Stellen, die in der Regel Teilzeitstellen zur Qualifizierung haben. Trotz eines seit vielen Jahren bestehenden 60%-igen Anteils von Absolventinnen gibt es auch in diesem Bereich eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen, die sich auf den nachfolgenden Beförderungs- bzw. Höhergruppierungsstufen fortsetzt.



Beschäftigte Höherer Dienst (Tarif- und Bea) in Wissenschaft, Verwaltung, Bibliothek



Professor*innen aller Besoldungsstufen

6. Geschlechterverhältnisse Studium und wissenschaftliche Qualifizierung

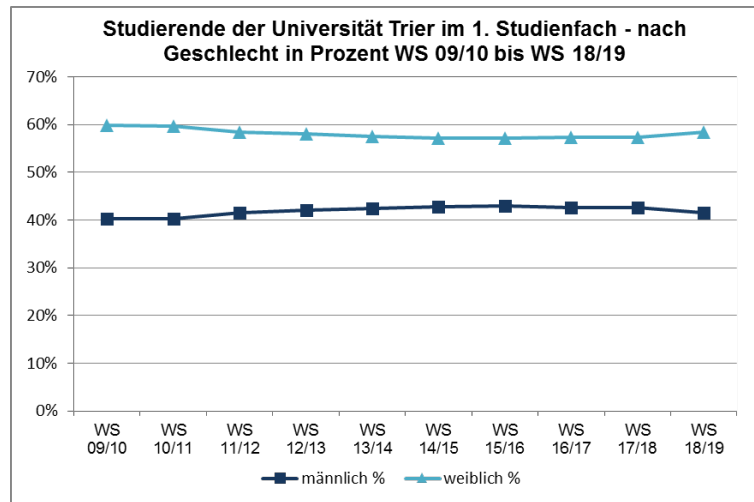
6.1 Studierende der Universität nach Geschlecht

Nach wie vor studieren an der Universität Trier mehr Frauen als Männer. Sowohl aus dem Fächerangebot der Universität als auch aus der immer noch geschlechtsspezifischen Studienfachwahl von Frauen und Männern resultiert eine – derzeit leicht zurückgehende – weibliche Überrepräsentanz auf dieser Ebene.

Studierende der Universität Trier im 1. Studienfach - nach Geschlecht

Quelle: Universität in Zahlen 2014 Bild 69, Universität in Zahlen 2019 Bild 68

Semester	weiblich	männlich	gesamt	männlich %	weiblich %
WS 09/10	8.736	5.876	14.612	40%	60%
WS 10/11	8.916	6.015	14.931	40%	60%
WS 11/12	8.932	6.348	15.280	42%	58%
WS 12/13	8.794	6.371	15.165	42%	58%
WS 13/14	8.580	6.329	14.909	42%	58%
WS 14/15	8.285	6.199	14.484	43%	57%
WS 15/16	7.853	5.898	13.751	43%	57%
WS 16/17	7.657	5.674	13.331	43%	57%
WS 17/18	7.368	5.459	12.827	43%	57%
WS 18/19	7.359	5.235	12.594	42%	58%

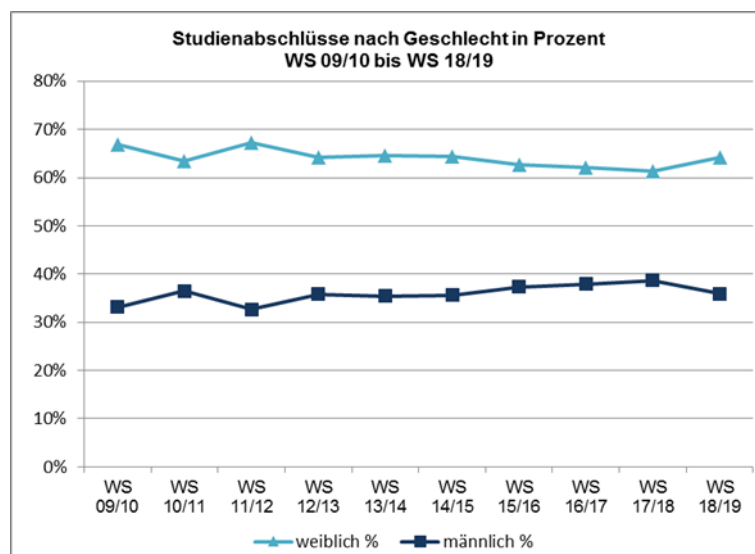


6.2 Studienabschlüsse nach Geschlecht

Studienabschlüsse an der Universität Trier nach Geschlecht

Quelle: Universität in Zahlen 2014 Bild 69 und Universität in Zahlen 2019 Bild 68

Semester	weiblich	männlich	gesamt	weiblich %	männlich %
WS 09/10	953	472	1.425	67%	33%
WS 10/11	998	573	1.571	64%	36%
WS 11/12	1.709	830	2.539	67%	33%
WS 12/13	1.963	1.095	3.058	64%	36%
WS 13/14	2.069	1.136	3.205	65%	35%
WS 14/15	2.154	1.191	3.345	64%	36%
WS 15/16	1.846	1.099	2.945	63%	37%
WS 16/17	1.647	1.006	2.653	62%	38%
WS 17/18	1.676	1.056	2.732	61%	39%
WS 18/19	1.571	879	2.450	64%	36%

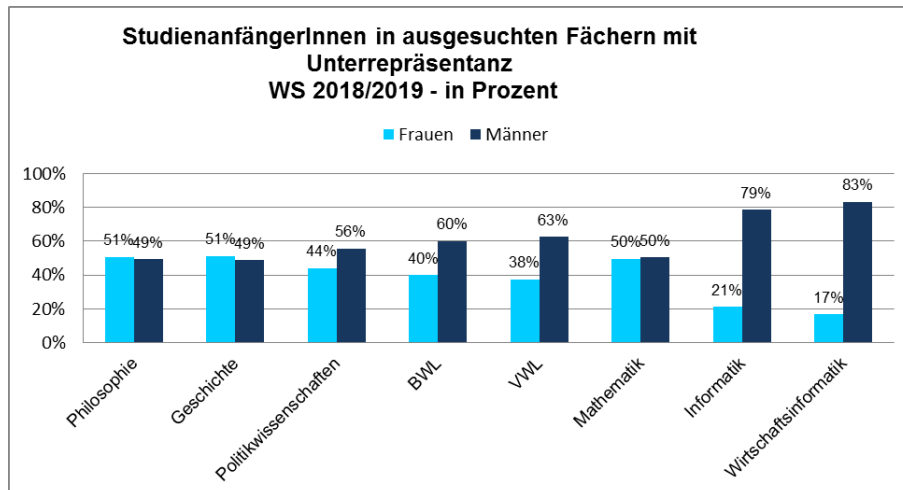


6.3 Ausgesuchte Fächer mit Frauenunterrepräsentanz

Studienanfängerinnen u. -anfänger in ausgesuchten Fächern mit Frauenunterrepräsentanz, WS 18/19

Quelle: Universität in Zahlen 2019, Bild 70

	Gesamt	absolut Frauen	absolut Männer	in Prozent Frauen	in Prozent Männer
Philosophie	71	36	35	51%	49%
Geschichte	80	41	39	51%	49%
Politikwissenschaften	181	80	101	44%	56%
BWL	360	144	216	40%	60%
VWL	88	33	55	38%	63%
Mathematik	105	52	53	50%	50%
Informatik	61	13	48	21%	79%
Wirtschaftsinformatik	60	10	50	17%	83%

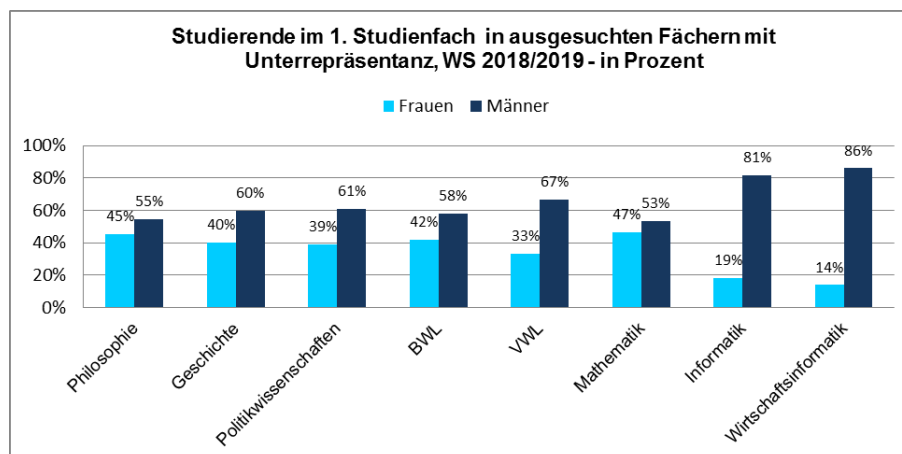


In den nachfolgenden Fächern sind Studentinnen besonders deutlich unterrepräsentiert; am stärksten trifft dies für die Fächer Informatik (19%) und Wirtschaftsinformatik (14%) zu.

Studierende im 1. Studienfach in ausgesuchten Fächern mit Frauenunterrepräsentanz, WS 18/19

Quelle: Universität in Zahlen 2019, Bild 69

	Gesamt	absolut Frauen	absolut Männer	in Prozent Frauen	in Prozent Männer
Philosophie	230	104	126	45%	55%
Geschichte	379	152	227	40%	60%
Politikwissenschaften	556	218	338	39%	61%
BWL	1107	463	644	42%	58%
VWL	398	132	266	33%	67%
Mathematik	391	182	209	47%	53%
Informatik	227	42	185	19%	81%
Wirtschaftsinformatik	222	31	191	14%	86%



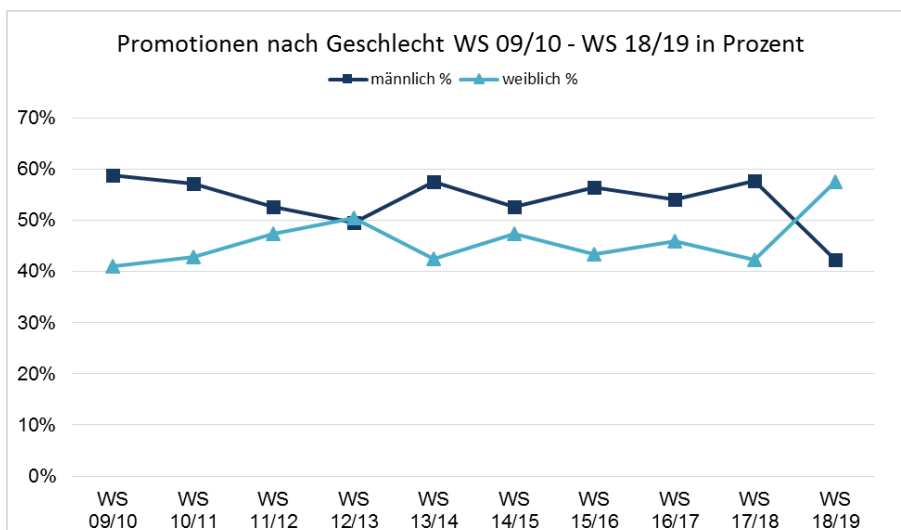
6.4 Promotionen nach Geschlecht

Die geschlechtsspezifischen Anteile an abgeschlossenen Promotionen unterliegen, auch bedingt durch lange Promotionszeiten in den Geisteswissenschaften, relativen Schwankungen, gleichwohl ist die Tendenz eindeutig: Mit einem relativ beständigen Anteil von ca. 36 % männlicher Absolventen (siehe 6.2) sichern diese sich einen Anteil an den Promotionen weit über 50 %. Für Absolventen der Universität Trier scheint die wissenschaftliche Qualifizierung nach dem Studienabschluss attraktiver zu sein, als für ihre Kommilitoninnen – oder sie sind erfolgreicher in den Auswahlverfahren.

Promotionen an der Universität Trier nach Geschlecht

Quelle: Universität in Zahlen 2014 Bild 69 und Universität in Zahlen 2019 Bild 68

	weiblich	männlich	gesamt	männlich %	weiblich %
WS 09/10	44	63	107	59%	41%
WS 10/11	57	76	133	57%	43%
WS 11/12	54	60	114	53%	47%
WS 12/13	61	60	121	50%	50%
WS 13/14	45	61	106	58%	42%
WS 14/15	53	59	112	53%	47%
WS 15/16	40	52	92	57%	43%
WS 16/17	39	46	85	54%	46%
WS 17/18	33	45	78	58%	42%
WS 18/19	53	39	92	42%	58%
gesamt	479	561	1.040	54%	46%



6.5 Habilitationen nach Geschlecht

Insgesamt gibt es an der Universität Trier über die letzten Jahre jeweils nur eine sehr geringe Anzahl von Habilitationen pro Jahr; nachdem die Gesamtzahl in den letzten Jahren rückläufig war, beendeten in 2018 insgesamt 6 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Habilitation, je 3 Frauen und 3 Männer. Insgesamt sind die Fallzahlen zu gering, um hier statistisch relevante Aussagen nach Geschlecht treffen zu können.

Habilitationen an der Universität Trier nach Geschlecht

Quelle: Universität in Zahlen 2014 Bild 69 und 2019 Bild 68

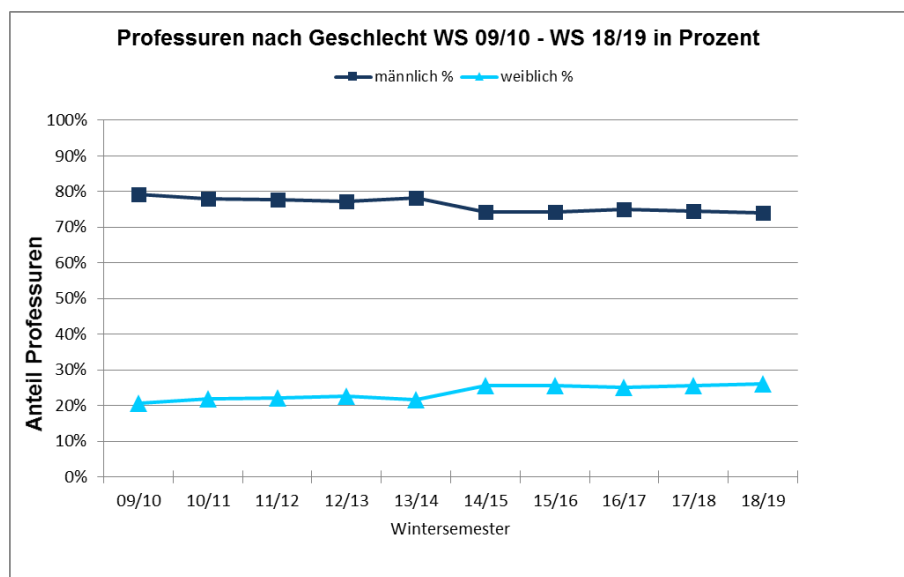
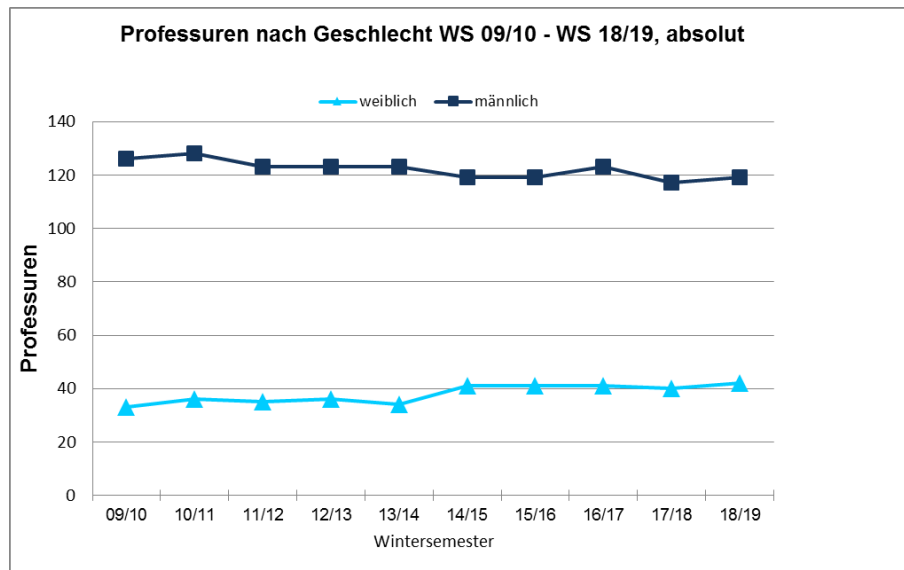
	weiblich	männlich	gesamt	männlich %	weiblich %
2009	0	1	1	100%	0%
2010	3	1	4	25%	75%
2011	0	4	4	100%	0%
2012	2	8	10	80%	20%
2013	0	3	3	100%	0%
2014	0	3	3	100%	0%
2015	0	2	2	100%	0%
2016	1	1	2	50%	50%
2017	1	1	2	50%	50%
2018	3	3	6	50%	50%
gesamt	5	23	27	85%	19%

6.6 Professuren nach Geschlecht

Professuren an der Universität Trier nach Geschlecht

Quelle: Universität in Zahlen 2014 Bild 69 und 2019 Bild 68

WS	weiblich	männlich	gesamt	männlich %	weiblich %
09/10	33	126	159	79%	21%
10/11	36	128	164	78%	22%
11/12	35	123	158	78%	22%
12/13	36	123	159	77%	23%
13/14	34	123	157	78%	22%
14/15	41	119	160	74%	26%
15/16	41	119	160	74%	26%
16/17	41	123	164	75%	25%
17/18	40	117	157	75%	25%
18/19	42	119	161	74%	26%



7. Entwicklung der Frauenförderfaktoren Promotion und Professur

Das rheinland-pfälzische Hochschulgesetz gibt in § 102 vor, dass sich die staatliche Finanzierung an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen und Belastungen orientiert und Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages auch hochschulintern finanziell zu berücksichtigen sind. Fachbereiche, die ihre Promotionsrate von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie ihre Berufungsrate von Professorinnen erhöhen, erhalten daher mehr Frauenfördermittel.

7.1 Erhöhung der Promotionsrate von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Da der Promotion als Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn besondere Bedeutung zukommt, werden Frauen hier verstärkt gefördert. Ein Prozent der im Universitätshaushalt an die Fachbereiche verteilten Mittel für Forschung und Lehre (Titelgruppe 71) ist zur Frauenförderung vorgesehen und wird erfolgsabhängig nach dem „Leistungsindikator Promotion“ verteilt. Dieser misst die Promotionsrate von Frauen im Verhältnis zur Promotionsrate insgesamt und gewichtet die erzielten Ergebnisse bei den Promotionen geschlechtsspezifisch. Er führt dazu, dass die Mittelzuweisung an die Fachbereiche umso höher ausfällt, je geringer sich die Diskrepanz zwischen Promotionsrate von Frauen und Absolventinnenrate darstellt; der Indikator wird für jeden Fachbereich separat berechnet.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die erfolgsabhängige Zuweisung der Frauenfördermittel an die Fachbereiche in den Jahren 2016 bis 2018 auf und damit, wie erfolgreich die einzelnen Fachbereiche in diesem Zeitraum darin waren, Absolventinnen zum Abschluss der Promotion zu führen.

Mittelverteilung nach Leistungsindikator Promotion - Zusammenfassung 2016 / 2017 / 2018													
	FB I		FB II		FB III		FB IV		FB V		FB VI		gesamt
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	
2016	3.202 €	10,56%	3.894 €	12,84%	3.624 €	11,95%	3.153 €	10,40%	3.901 €	12,86%	12.550 €	41,39%	30.324 €
2017	5.008 €	16,58%	4.916 €	16,27%	5.876 €	19,45%	3.918 €	12,97%	5.050 €	16,72%	5.439 €	18,01%	30.207 €
2018	4.886 €	16,58%	4.795 €	16,27%	5.732 €	19,45%	3.822 €	12,97%	4.926 €	16,72%	5.305 €	18,00%	29.466 €
Mittelanteil													
2016-2018	13.096 €	14,55%	13.605 €	15,12%	15.232 €	16,93%	10.893 €	12,10%	13.877 €	15,42%	23.294 €	25,88%	89.997 €

Quelle: Haushaltskommission – endgültige Mittelverteilung für die Jahre 2016 u. 2017; vorläufige Mittelverteilung 2018 und eigene Berechnungen

7.2 Erhöhung der Berufungsrate von Professorinnen

Zurzeit sind 25 % der Professuren an der Universität Trier mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Damit ist in den letzten Jahren eine deutliche Steigerung des Frauenanteils an den Professuren erreicht worden. Die Vorbildfunktion von Professorinnen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ist groß, stehen diese doch als berufene Wissenschaftlerinnen für die Erreichbarkeit der höchsten Qualifikationsstufe. Die Berufung exzellenter Wissenschaftlerinnen auf Professuren wird ganz im Sinne des Hochschulgesetzes als ein Fortschritt und Erfolg bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags gewertet und mit Mitteln in Höhe von jährlich 6000 Euro aus dem Etat der zentralen Gleichstellungsbeauftragten honoriert. Diese Mittel gehen anteilig an die Fachbereiche/Fächer, in denen Wissenschaftlerinnen auf Professuren (W2/W3) berufen wurden und sollen für frauenfördernde Maßnahmen zugunsten der berufenden Fächer eingesetzt werden.

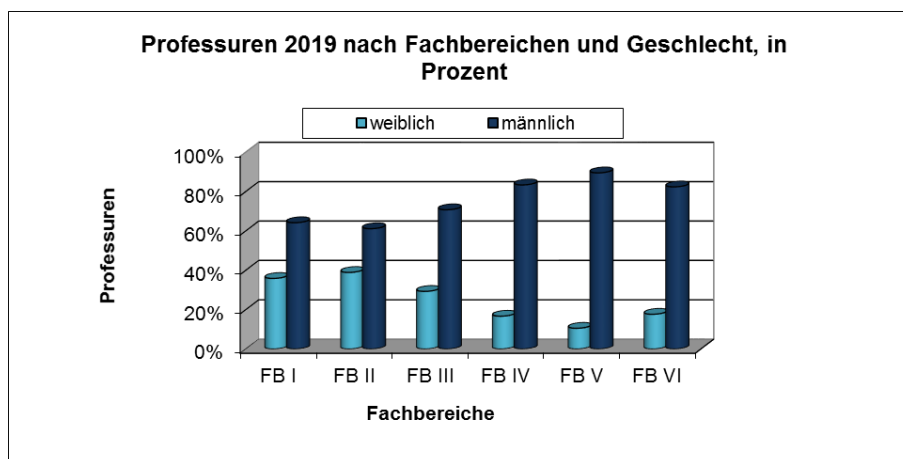
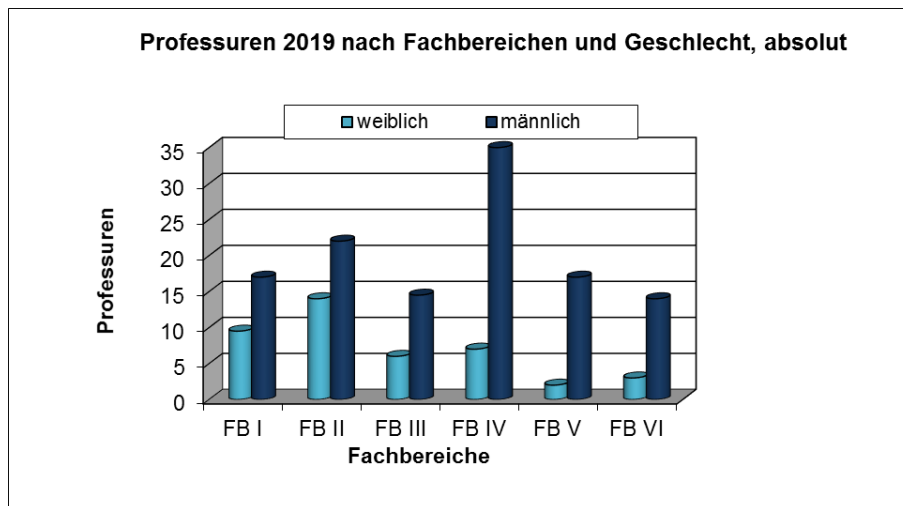
Frauenförderfaktor Professur für die Jahre 2016, 2017 und 2018

Rufan- nahme	Professorin	FB	Professur/Lehrstuhl für	Förderfaktor Professur für Fachbereich/Fach
2016	Prof. Dr. Antje Ungern-Sternberg	V	Deutsches und ausländisches öffentliches Recht, Staatskirchenrecht und Völkerrecht	6.000 €
2017	Prof. Dr. Anke Wegner	II	Deutsche Sprache und ihre Didaktik mit einem Schwerpunkt auf Deutsch als Zweit- und Fremdsprache	2.000 €
2017	Prof. Dr. Martina Minas-Nerpel	III	Ägyptologie	2.000 €
2017	Prof. Dr. Nicole Marheineke	IV	Numerische Mathematik	2.000 €
2018	Prof. Dr. Sabine Bollig	I	Sozialpädagogik mit dem Schwerpunkt pädagogische Institutionenforschung	2.000 €
2018	Prof. Dr. Marion G. Müller	II	Medienwissenschaft mit Schwerpunkt Digitale und Audiovisuelle Medien	2.000 €
2018	Prof. Dr. Claudia Ritzi	III	Politische Theorie und Ideengeschichte	2.000 €

Professuren nach Fachbereichen und Geschlecht an der Universität Trier 2019

Quelle: Universität in Zahlen 2019, Bild 77

Fachbereich	absolut		prozentual	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
FB I	9,5	17	36%	64%
FB II	14	22	39%	61%
FB III	6	14,5	29%	71%
FB IV	7	35	17%	83%
FB V	2	17	11%	89%
FB VI	3	14	18%	82%
	41,5	119,5	26%	74%



8. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

8.1 Mentoring-Programm der Universität Trier

Das Mentoring-Programm *Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen* ist seit 2011 im Referat für Gleichstellung angesiedelt und wurde über die Frauenförderlinie des Hochschulpakts mit einer Fördersumme von 246.000 € (2011–2015) bzw. 255.000 € (2016–2020) finanziert. Als etabliertes Instrument der (akademischen) Personalentwicklung, der Nachwuchsförderung und der Gleichstellung sensibilisieren Mentoring-Programme für das Phänomen der ‚gläsernen Decke‘ bzw. ‚leaky pipeline‘ und die dafür verantwortlichen Hürden. Sie tragen zu dem kurzfristigen Ziel einer wirksamen individuellen Beratung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und dem langfristigen Ziel, den Frauenanteil bei zunehmender wissenschaftlicher Qualifikation zu erhöhen, bei.

Die Erfahrungen der ersten Projektphase (2011–2015) wurden durch den Evaluationsbericht des Zentrums für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der Johannes Gutenberg-Universität Mainz vom Oktober 2015 dokumentiert und flossen bereits in den *Bericht der Gleichstellungsbeauftragten des Senats August 2013 bis Juli 2016* ein.

Seit 2016 wird das Mentoring-Programm über den Hochschulpakt III in drei zielgruppenspezifischen Programmlinien für Juniorprofessorinnen & Postdoktorandinnen, Promovendinnen und

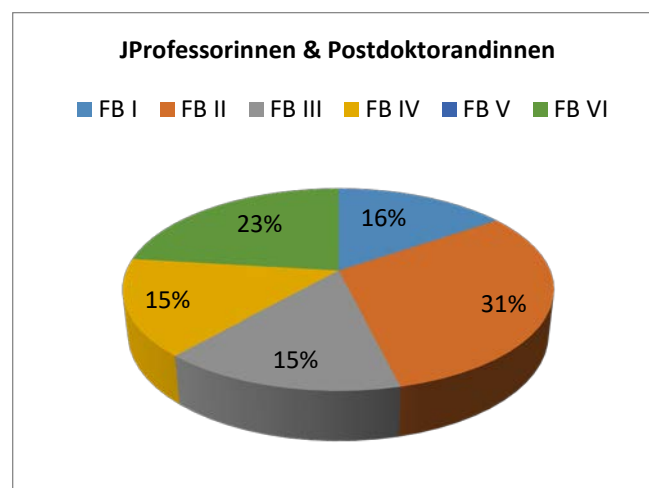
Absolventinnen & Masterstudentinnen fortgeführt. Wir sind Mitglied im Bundesverband Forum Mentoring e.V. und orientieren uns an den Qualitätsstandards für Mentoring in der Wissenschaft. Damit ist ein modular konzipiertes Programm innerhalb einer Rahmenstruktur gewährleistet. Neben der Mentoring-Beziehung bieten formalisierte Programme in der Regel als weitere Bausteine Qualifizierungsmaßnahmen und Vernetzungsmöglichkeiten an.

Juniorprofessorinnen & Postdoktorandinnen werden im Rahmen eines One-to-One-Mentorings von einer Mentorin oder einem Mentor aus einem wissenschaftlichen bzw. einem wissenschaftsnahen Kontext begleitet. Diese können aus der eigenen bzw. aus einer anderen Universität oder einem Forschungsinstitut stammen. Die Mentees entscheiden individuell, wann sie sich für die Teilnahme im Mentoring bewerben, z.B. dann, wenn sie sich neuen Aufgaben und Erwartungen gegenübersehen oder wenn Weichen für die weitere Laufbahnentwicklung zu stellen sind. Die Tandems legen individuell fest, wie lange ihre Zusammenarbeit im Rahmen des Programms besteht, und schließen eine Mentoring-Vereinbarung ab.

Die Qualifizierungsveranstaltungen dieser Programmlinie sind auf den Bedarf der Zielgruppe ausgerichtet. Die Mentees nahmen an folgenden Workshops teil:

- *Erfolgreich Verhandeln: Verhandlungsstrategien nach dem Harvard-Konzept*; 03.02.2017; Referentin: Renate Scheppe-Sondermann, Kassel.
- *Wissenschaftliches Publizieren*; 20./21.02.2018; Referentin: Heike Kahlert, Hamburg.
- *Berufungstraining*, InHouse-Seminar des DHV; 07./08.03.2019; Referentin: RA Katharina Lemke.
- Der nächste Workshop wird zum Thema Führungskompetenzen angeboten.

Von den Teilnehmerinnen haben 55 % eine Mentorin und 45 % einen Mentor, 88 % dieser Mentorinnen und Mentoren sind an der Universität Trier angesiedelt. Die Mentees gehören den folgenden Fachbereichen an:



Die Mentees treffen sich monatlich zum *Jour fixe* und besprechen aktuelle Anliegen in der Peer-Group. Neben dem Erfahrungsaustausch im Tandem beraten sie sich auf diesem Wege auch untereinander und profitieren von den Kompetenzen der anderen Mentees und einem fachbereichsübergreifenden Netzwerk zu allen für sie relevanten Fragen.

Promovendinnen werden im Rahmen eines One-to-One-Mentorings von einer Mentorin oder einem Mentor aus einem universitären oder bei Bedarf aus einem außeruniversitären Kontext begleitet. Gerade für diese Zielgruppe besitzen alternative Möglichkeiten der Laufbahnent-

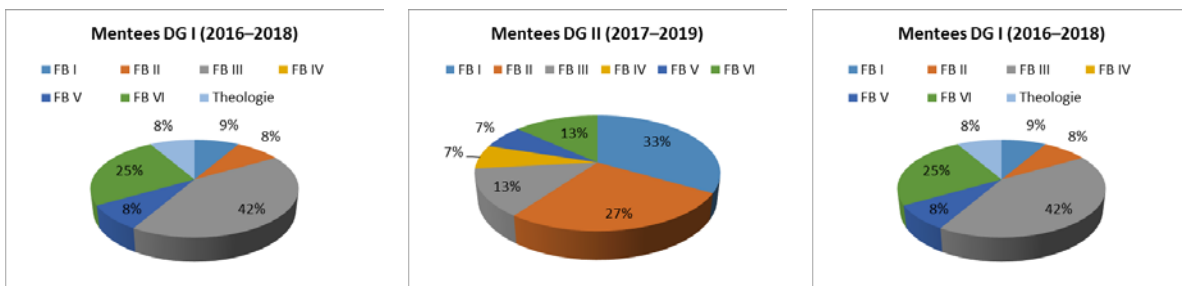
wicklung eine hohe Relevanz, die deshalb auch Eingang in die akademische Personalentwicklung finden müssen. Für diese auf zwei Jahre angelegte Programmlinie bewerben sich Mentees zu einem vorgegebenen Termin jeweils im April und durchlaufen das Programm und seine Bausteine gemeinsam.

Der Durchgang beginnt im Juni/Juli mit dem Einführungsworkshop zum Mentoring. Die Mentees werden mit dem Programm, seinen Bausteinen und Anforderungen bekannt gemacht und werden auf die aktive Gestaltung des individuellen Mentoring-Prozesses vorbereitet. Die Teilnehmerinnen lernen sich untereinander kennen und schaffen eine Grundlage für den gemeinsamen Durchlauf des Programms und ein fächer- und fachbereichsübergreifendes Netzwerk an der Universität Trier.

Spätestens bis Ende des Jahres sollen die Mentees ihre Mentorin bzw. ihren Mentor gefunden haben. Der Mentoring-Prozess wird durch die Zwischenbilanz und zwei eineinhalbtägige Qualifizierungsmaßnahmen begleitet: Im März findet der Workshop *Abgrenzen und durchsetzen im beruflichen Kontext* (Gabi Brede, Persönlichkeitsseminare, Frankfurt/M.) statt, im September nehmen die Mentees an dem Workshop *Karriereplanung für Doktorandinnen – Die eigene Zukunft gestalten* (Dr. Anja Frohnen, Impulsplus, Köln) teil.

Seit 2016 haben in drei Durchgängen 43 Promovendinnen am Mentoring teilgenommen. 86 % der Mentees haben eine Mentorin, 14 % einen Mentor. Jedes Tandem schließt eine Mentoring-Vereinbarung ab. 65 % der Mentorinnen bzw. Mentoren kommen aus einem universitären, 35 % aus einem nichtuniversitären Kontext.

Die Mentees gehören den folgenden Fachbereichen an:



Um ein programmübergreifendes Netzwerken zu ermöglichen, sind Juniorprofessorinnen, Postdoktorandinnen und Promovendinnen am Anfang und am Ende eines Semesters zum universitätsöffentlichen *Brownbag* (siehe Kapitel 8.2) eingeladen.

Da es sich bei der Promotion um einen ersten wichtigen Karriereschritt handelt, diese Phase jedoch stark von individuellen Voraussetzungen und damit oftmals von Unsicherheit geprägt ist, wird eine dritte Programmlinie angeboten.

Absolventinnen & Masterstudentinnen mit Promotionsinteresse können sich im September für das Gruppen-Mentoring im Wintersemester bewerben. Ca. vier Mentees arbeiten mit einer Mentorin oder einem Mentor aus ihrem Fachbereich zusammen, dies sind in der Regel Promovierende. Ziel ist die individuell reflektierte Entscheidung für (oder gegen) die Promotion, eine gezielte Vorbereitung auf die Promotionsphase bzw. eine frühzeitige Weichenstellung für die weitere berufliche Entwicklung.

Nach Eingang und Prüfung der Bewerbungen werden die Teilnehmerinnen in fachbereichsspezifische Kleingruppen eingeteilt, denen eine Promovendin oder ein Promovend zugewiesen wird. Der Mentoring-Prozess wird flankiert durch den Einführungsworkshop zum Mentoring

sowie das eintägige Seminar *Promotion ja oder nein?* (Claudia Winter, Frauenreferentin, Universität Trier), der die individuelle Entscheidungsfindung zusätzlich unterstützt. Die Mentees treffen sich außerdem zu einem Termin mit dem Graduiertenzentrum (GUT) und lernen die Aufgaben und Angebote der Institution kennen.

Die Mentees aus dieser Programmlinie melden zurück:

- *Das Aha-Erlebnis dabei war vor allem, dass ich unbedingt promovieren möchte, wie ich es angehe und wann ich damit in meiner Karriere beginne.*
- *Die Vernetzung mit anderen Mentees finde ich sehr sinnvoll, da diese oft noch andere Fragen stellen, an die man selbst noch nicht gedacht hat bzw. andere Ansichten zum Thema beitragen, die sehr weiterhelfen.*
- *Die Mentoren konnten uns viel von ihren eigenen Erfahrungen und Problemen bzw. Erfolgen berichten, was in einer solchen Situation unentbehrlich ist.*
- *Im Rahmen des Workshops ‚Promotion ja oder nein?‘ habe ich viele nützliche Informationen zur Finanzierung einer Promotion erhalten, die mir bis dahin nicht bekannt waren.*
- *Das Programm hat mir geholfen zu verstehen, was Promovieren überhaupt bedeutet.*
- *Das Programm bietet vor allem die Stärkung der eigenen Persönlichkeit und des eigenen Selbstbewusstseins.*
- *Ich bin davon überzeugt, dass ich mein Vorstellungsgespräch nur so gut meistern konnte, weil ich viele Tipps von meiner Mentorin bekommen habe.*
- *Die Entscheidung zur Promotion stand schon fest. Ich fühle mich nach dem Programm jedoch viel besser darauf vorbereitet.*

Außer mit dem Graduiertenzentrum gibt es eine enge Kooperation mit dem International Office (IO). Aktuell konnten im Rahmen des DAAD-Antrags *Stipendien- und Betreuungsprogramm für ausländische Doktoranden und Postdoktoranden (STIPET Doktoranden) 2019–2021* Mittel eingeworben werden, die im Mentoring gezielt für ausländische Wissenschaftlerinnen eingesetzt werden. Angeboten werden zusätzliche Veranstaltungen für Teilnehmerinnen des Mentoring-Programms, die sie bei der Orientierung und Etablierung im deutschen Wissenschaftssystem unterstützen.

Das Mentoring-Programm besteht wie beschrieben aus den Bausteinen Mentoring-Beziehung, Qualifizierungsmaßnahmen und Netzwerk. Alle Mentees sind über einen Verteiler an das Informationsnetz der Koordinierungsstelle angeschlossen. Aktivitäten und Austausch innerhalb der Menteegruppen werden von den Teilnehmerinnen selbst organisiert, zudem werden für alle Zielgruppen regelmäßig programmlinienübergreifende Veranstaltungen der Koordinierungsstelle angeboten. Neben universitätsöffentlichen Vortragsabenden gehören hierzu auch die Brownbag-Veranstaltungen.

*Dr. Claudia Seeling
Projektkoordination Mentoring
Tel.: 201-3044
mentoring@uni-trier.de
www.mentoring.uni-trier.de*

8.2 Brownbag

Eingeführt im November 2013 sind die Brownbag-Termine inzwischen fester Bestandteil im Mentoring. Während des Mittagessens im Gästeraum erhalten die Mentees Informationen und Impulse und können zudem fächer- und programmübergreifende Kontakte knüpfen, auch über Qualifizierungsstufen hinweg. Das Angebot steht zudem allen interessierten Wissenschaftlerinnen im Hause offen und wird inzwischen in der ersten und letzten Woche der Vorlesungszeit durchgeführt. Seit Juni 2016 wurden folgende Themen vorgestellt und diskutiert:

- Angebote des Akademischen Auslandsamts für Wissenschaftlerinnen; am 01.06.16 mit Birgit Roser (AAA)
- Schülerorientierte Forschungsprojekte; 02.11.16 mit Johanna Kranz (FB VI) und Lydia Wolf (FB II)
- Führungskompetenz im universitären Kontext; 01.02.17 mit Prof. Dr. Dr. hc. Monika Schlachter-Voll (FB V)
- Forschungsförderung und Drittmittelinwerbung; 03.05.17 mit Constanze Thommes
- Adressierungsprozesse im Kontext des professionellen Handelns/Drittmittelprojekt Professionelles Handeln von Familienhebammen in Frühen Hilfen; 05.07.18 mit JProf. Dr. Maren Zeller und Lisa Maria-Groß (FB I)
- LaTeX; 08.11.17 mit Christina Schenk (FB IV)
- Mutter, Vater, erstes Kind – Gleichstellungsideal und Arbeitsteilung/Projekt Retraditionalisierung pränatal? Eine empirische Analyse von Geburtsvorbereitungskursen und Schwangerenforen; 07.02.17 mit Dr. Nicole Zillien und Julia Gerstewitz (FB IV)
- Queerness in Science Fiction: Doctor Who & Star Trek; 11.04.18 mit Amanda Boyce (FB II)
- Hexenverfolgung als Wissen der Literatur. Das Beispiel Goethes *Faust*; 17.10.17 mit PD Dr. Anne Uhrmacher (FB II)
- Organisation und Durchführung von Tagungen und Konferenzen; 06.02.19 mit Dr. Agnes Schindler (GUT) und Johanna Varanasi (UniGR)

Die Brownbag-Veranstaltungen sind neben allem anderen ein sichtbares Zeichen der guten institutionellen Zusammenarbeit des Mentoring-Programms mit anderen Einrichtungen der Universität und inzwischen ein etabliertes Netzwerk.

Dr. Claudia Seeling
Projektkoordination Mentoring

8.3 Fortführung Weiterbildungsprogramm ‚Perspektiven und Praxis‘

Mit der Ausweitung und Konsolidierung des Angebotes des Graduiertenzentrums der Universität Trier (GUT), den nunmehr kontinuierlichen hochschuldidaktischen Angeboten (Neu in der Lehre, LINT) und nicht zuletzt mit der Gründung von ZENA (2019 im Zuge der Bewerbung um das 1000-Stellen-Programm) ist die Angebotslücke geschlossen worden, die für die große Gruppe aller Prä- und Postdocs (für die weiblichen Prä- und Postdocs besteht bereits seit 1998 in der Reihe *Perspektiven und Praxis* ein Angebot) im Vergleich mit anderen Universitäten bestand.

In der Folge der Ausdifferenzierung der Angebote, durch die Erweiterung der Anbieter*innen und nicht zuletzt durch das beobachtbare (Wieder-)Erstarken von antifeministischen Haltungen sowie Anti-Genderismus hat das Referat für Gleichstellung seine Veranstaltungen im Berichtszeitraum stärker fokussiert auf die Dimension Gender und Diversity (Alltagssexismus, Zivilcourage- und Selbstverteidigungstrainings, Haltung zeigen gegen antifeministische und rechtspopulistische Äußerungen). Von den 15 durchgeführten Angeboten im Berichtszeitraum (eine Übersicht befindet sich im Anhang) zielten acht auf die Entwicklung von beruflich-wissenschaftlichen Kompetenzen.

9. Nachwuchszentrum und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

9.1 Nachwuchszentrum ZENA

Die Universität Trier hat im Dezember 2018 mit einstimmigem Beschluss des Senats ein „Zentrum für wissenschaftliche Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung“ als zentrale wissenschaftliche Einrichtung etabliert. Das Zentrum wird vom Vizepräsidenten für Forschung und Infrastruktur geleitet und versteht sich als universitätsweite Dachorganisation. Es koordiniert und bündelt die unterschiedlichen auf Nachwuchsförderung ausgerichteten Aktivitäten in den Fachbereichen und Fächern, dem Graduiertenzentrum (GUT), den Graduiertenkollegs, den Forschungsverbänden sowie den weiteren universitären Organisationseinheiten, die z. B. wie das Referat für Gleichstellung, das International Office, die Fachstelle für Hochschuldidaktik usw. als eigenständige Fachstellen fachübergreifende Qualifikationsangebote und Fördermaßnahmen anbieten. Die Universität hat dazu ein übergreifendes Informationsportal eingerichtet.

Mit der Einrichtung des neuen Zentrums trägt die Universität Trier der Diversifizierung der wissenschaftlichen Karrierewege Rechnung. Das Angebot richtet sich an Masterstudierende und -absolvent*innen mit Promotionsabsicht, an Promovierende, an Postdoktorand*innen, an Nachwuchsgruppenleitende sowie an Juniorprofessor*innen mit und ohne Tenure Track. Gerade für die zuletzt genannte Gruppe der Nachwuchswissenschaftler*innen, die im Anschluss an die Promotion eine Weiterqualifizierung im Rahmen der verschiedenen Karrierewege anstreben, bietet sie damit eine neue zentrale Anlaufstelle.

Die Beratung und Unterstützung des gesamten wissenschaftlichen Nachwuchses wird somit zielgruppengerecht weiterentwickelt, die Sichtbarkeit der Förderangebote erhöht, der Zugang dazu vereinfacht sowie das Förderprogramm durch die universitätsinterne Abstimmung und Kooperation zwischen den verschiedenen Akteur*innen im Bereich Nachwuchsförderung und Personalentwicklung optimiert. Zudem wird die Vernetzung und internationale Sichtbarkeit der Nachwuchswissenschaftler*innen gefördert.

Das Zentrum hat einen wissenschaftlichen Beirat, dem neben Professuren aus den Fachbereichen, eine Juniorprofessur, ein Masterstudierender, ein/e Doktorand*in, ein/e akademische/r Mitarbeiter*in, ein/e Nachwuchsgruppenleiter*in und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte angehören. Die Leitung des Zentrums erstattet dem Senat jährlich Bericht.

9.2 Neue Leitlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die „Leitlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Unterstützung der Karriereentwicklung“ wurden im Senat ebenfalls einstimmig verabschiedet und sie betonen Diversität und Chancengleichheit als leitende Prinzipien: *“Leitende Prinzipien sind dabei, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zu gewährleisten, Internationalität zu fördern sowie Differenz und Vielfalt innerhalb der Universitätsgemeinschaft anzuerkennen. Mit einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld trägt die Universität dazu bei, Beruf, wissenschaftliche Qualifizierung und Familienaufgaben zu vereinbaren. Sie fördert eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung [...]“*.

Dabei wird die Schaffung optimaler Rahmenbedingungen für Weiterqualifikation und Karriereentwicklung des Nachwuchses als eine Gemeinschaftsaufgabe verstanden. Für alle an der Nachwuchsförderung beteiligten Akteur*innen wird somit ein gemeinsames Forum des Austauschs, der kontinuierlichen Zusammenarbeit und der intensiven Vernetzung geschaffen.

Das Zentrum stimmt seine Angebote auf das jeweilige Qualifikationsstadium ab und unterstützt insbesondere den Übergang in die nächste Phase der beruflichen Entwicklung. Grundlage der Fördermaßnahmen ist der von der Universität Trier entwickelte Kompetenzrahmen für Nachwuchswissenschaftler*innen, der zentrale Kompetenzfelder definiert und konkretisiert. Der

wissenschaftliche Nachwuchs wirkt bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Förderprogramms aktiv mit. Darüber hinaus fördert die Universität die Karriereentwicklung durch etliche strukturelle Maßnahmen, wie z. B. durch die Stipendienberatung und die Finanzierung von Kongressteilnahmen (über das PP II zusätzlich speziell für die Nachwuchswissenschaftlerinnen).

Die Universität verpflichtet sich in diesen ihren Leitlinien explizit ihrem Gleichstellungsauftrag: *„Die Universität Trier möchte durch die gendersensible Ausgestaltung ihres Förderhandelns dazu beitragen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen und in allen Beschäftigungsgruppen bis zur Professur stetig zu erhöhen und die Rahmenbedingungen für Frauen in der Wissenschaft dauerhaft zu verbessern. Durch ein gezieltes Mentoring- und Förderangebot soll insbesondere in den verschiedenen Übergangsphasen im Karriereverlauf dem sogen. Drop out hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen entgegengesteuert werden. Mit vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen schafft die Universität ein Arbeitsumfeld, das jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen hilft, berufliche Tätigkeit, wissenschaftliche Qualifizierung und Familienarbeit miteinander zu vereinbaren“.*

Ebenso verpflichtet sie sich zur Diversität und Chancengerechtigkeit: *„Die Universität Trier versteht sich als ein Ort der Vielfalt. Die Gewährleistung von Chancengerechtigkeit ist für sie handlungsleitend. Sie fördert ein diversitätsorientiertes Forschungs-, Lern- und Arbeitsumfeld, in dem die Menschen in ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit wahrgenommen, wertgeschätzt und gestärkt werden“.*

Besonders bekennt sie sich zudem in den o.g. Leitlinien zur Internationalisierung: *„Die Universität Trier fördert die internationale Mobilität und Zusammenarbeit und stärkt die interkulturellen Kompetenzen. Sie unterstützt junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei, internationale Kooperationen in Forschung und Lehre zu entwickeln und die Sichtbarkeit und Wahrnehmung ihrer Forschungsergebnisse im internationalen Kontext zu erhöhen. Sie berät bei der Planung und Organisation von Auslandsaufenthalten und stellt Förderangebote bereit. Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler aus dem Ausland erhalten zielgruppenspezifische Beratungs- und Unterstützungsangebote“.*

9.3 Beitritt zu UniWind e.V.

Ergänzend zur Einrichtung des Zentrums und der Verabschiedung der Leitlinien trat die Universität Trier auch dem Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses (UniWind e.V.) bei. Mit der Mitgliedschaft verbindet sie das Ziel, das Qualifikationsangebot und die strukturellen Rahmenbedingungen für Promovierende und Postdocs an der Universität Trier optimal weiter zu entwickeln und die Strategieentwicklung im Bereich Nachwuchsförderung auf sich ändernde nationale wie internationale Anforderungen anpassen zu können und damit die Drittmittelantragsfähigkeit zu erhöhen.

10. Gender und Diversity in Forschung und Lehre

10.1 Bericht des Centrums für Postcolonial und Gender Studies (CePoG)

Das **CePoG** ist eine Einrichtung des Fachbereichs II und III. Es hat eine geschäftsführende kollegiale Leitung sowie einen interdisziplinären wissenschaftlichen Beirat, die alle zwei Jahre von den beteiligten Fachbereichsräten bzw. deren Dekan*innen gewählt bzw. ernannt werden. Derzeit (Stand Januar 2019) hat das CePoG eine kollegiale Leitung, bestehend aus JProf. Dr. Franziska Bergmann und Prof. Dr. Andrea Geier (beide Germanistik, FB II) sowie 23 Mitgliedern des Beirates.

Profil: Das CePoG ist ein Forum für Professor*innen und Dozent*innen, Gastwissenschaftler*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Doktorand*innen und Studierende verschiedener Disziplinen, die in den Gender und/oder Postcolonial Studies forschen und lehren. Derzeit sind mit den insgesamt rund 70 Mitgliedern folgende Fächer beteiligt: Anglistik, Geographie/Geowissenschaften, Germanistik, Geschichte, Japanologie, Kunstgeschichte, Medienwissenschaft, Pädagogik, Psychologie, Romanistik und Soziologie.

Das CePoG zeichnet sich durch eine gelebte Interdisziplinarität, die Zusammenarbeit mit anderen Forschungsverbänden, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Tagungen und Vernetzung sowie die enge Verknüpfung von Forschung und Lehre aus.

Die wichtigsten Aufgaben des CePoG sind die interdisziplinäre Vernetzung der Gender und Postcolonial Studies an der Universität Trier, die Sichtbarmachung dieses Schwerpunktes in der Forschung regional, national sowie international, und die Organisation des Studiengangs Interkulturelle Gender Studies (MA NF) und des Zertifikats Interdisziplinäre Geschlechterstudien (studienbegleitend zu BA oder MA). Die Gender Studies sind als Querschnittsthema in das Forschungsprofil der Universität Trier eingebunden, v.a. mit den Schwerpunktbereichen Interkulturalität/Intersektionalität.

Forschungsschwerpunkte: Interkulturalität und Theaterwissenschaft, intersektionelle Ansätze; Reiseliteraturforschung; vergleichende Rassismusforschung in historischer Perspektive; literaturwissenschaftliche Emotionsforschung; didaktische Perspektiven in der Interkulturalitäts- und Geschlechterforschung; Gender und japanische Medien/Populärkultur/Gegenwartsliteratur; Auseinandersetzung mit der Atomkatastrophe von Fukushima in Literatur und Populärkultur mit Schwerpunkt Gender, Repräsentation von Juden und Roma; Kolonialismus und Genozid; Theorie der Inklusion/Exklusion; kulturwissenschaftliche Theoriebildung, Migration, innergesellschaftliche Fremdheit karibischer Raum, Trauma in der afrikanischen Literatur, Untersuchung des Alter(n)s in der nordamerikanischen Gesellschaft, deutschsprachige Literatur vom Frauen von 1800 bis zur Gegenwart, Autorinnen im europäischen literarischen Feld, Gender und Nation; Soziologie der Schwangerschaft und Geburt, Soziologie der sozialen Kategorisierung (vor allem Ethnizität, Geschlecht und Behinderung).

Mit der Diversity-Forschung an der Universität Trier ist das CePoG personell und inhaltlich eng verknüpft: aufgrund des doppelten Schwerpunkts von Gender und Postcolonial Studies ist Diversity (bzw. Interkulturalität, Intersektionalität, Interdependenzen verschiedener Differenzkonstruktionen) immer schon Teil der Arbeit des CePoG. Personelle Verbindungen gibt es darüber hinaus zu Forschungsverbänden an der Universität Trier: mit dem (IRTG 1846) „Diversity: Mediating Difference in Transcultural Spaces“: Prof. Dr. Andrea Geier: PI 2013-2017; Dr. Elisa Müller-Adams: Assoziierte Post-Doc 2013-2022; mit der DFG-Kolleg-Forschergruppe Russischsprachige Lyrik in Transition (FOR 2603): Jun-Prof. Dr. Franziska Bergmann: Vizesprecherin der Kolleg-Forschergruppe.

Außerdem hat sich aus den Mitgliedern des CePoG eine interdisziplinäre Forschungsinitiative gebildet, die ein Forschungsprojekt zum Thema „Streit-Kulturen und Differenzkonstruktionen“ konzipiert und derzeit die Antragstellung für ein größeres Drittmittelprojekt vorbereitet.

Durch die Mitglieder des CePoG fließen somit vielfältige und interdisziplinäre Themen der Gender-Forschung in die Lehre an der Universität Trier ein. Dies geschieht insbesondere über die Lehrveranstaltungen, die von den Lehrenden aus den verschiedenen Fächern für Studierende der Lehrangebote MA-Nebenfachstudiengang Interkulturelle Gender Studies und Zusatzzertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien geöffnet werden. Da es sich um reguläre Lehrveranstaltungen der Fächer handelt, die zusätzlich für die Studierenden des Zertifikats und des MA Gender Studies geöffnet sind, partizipiert ein großer Kreis Studierender der Universität Trier an den Themen und Inhalten der Geschlechterforschung.

Aktivitäten: Ein zentrales Instrument der Nachwuchsförderung ist das jährlich stattfindende CePoG-Kolloquium für (Post-)Doktorand*innen, bei dem Nachwuchswissenschaftler*innen ihre Forschungsprojekte aus dem Bereich der Gender und Postcolonial Studies vorstellen und in einem interdisziplinären Rahmen diskutieren können. Ein bundesweit veröffentlichter Call for Papers lädt Nachwuchswissenschaftler*innen ein, ihre Forschungsprojekte aus dem Bereich der Gender und Postcolonial Studies vorzustellen. Diese Veranstaltung ist in ihrer Interdisziplinarität und ihrer Ausrichtung an Nachwuchswissenschaftler*innen in Deutschland einzigartig, was sich in der regelmäßig großen Resonanz auf den cfp widerspiegelt. Sowohl durch die ausdrückliche Einbindung von Studierenden in der Abschlussphase des Studiums in das Nachwuchs-Kolloquium als auch durch das Forschungsmodul IKGS 405 werden Studierende an die transdisziplinäre Forschungsperspektive des CePoG herangeführt. Das CePoG ist eine wichtige Plattform für die Vernetzung des wissenschaftlichen Nachwuchses; es versendet einen Newsletter mit Ankündigungen von Tagungen, Vorträgen, Stellenanzeigen etc. im Bereich Gender und Postcolonial Studies.

Zudem veranstaltet das CePoG internationale und interdisziplinäre *Tagungen* zu thematischen Schwerpunkten sowie *Workshops*: CePoG-Kolloquium für (Post-)Doktorand*innen (Leitung: Prof. Dr. Andrea Geier und Dr. Elisa Müller-Adams, seit 2016 zus. mit JProf. Dr. Franziska Bergmann); Internationale Tagungen, wie z. B: am 22. April 2016: „Mit allen Sinnen – Exotismus und Sensualität in Literatur, Kunst und Kultur“ (Leitung: JProf. Dr. Franziska Bergmann); am 30. November/01. Dezember 2017: Interdisziplinärer Workshop: Das Meer als transkultureller Erinnerungsraum (veranstaltet von JProf. Dr. Irina Gradinari und Dr. Elisa Müller-Adams), am 06. Juli 2019: Interdisziplinäre Perspektiven auf Angst (Workshop veranstaltet von JProf. Dr. Franziska Bergmann und apl. Prof. Dr. Natalia Filatkina). Weiterhin ist das CePoG auch als Kooperationspartner an thematisch einschlägigen wissenschaftlichen Tagungen der Kooperationspartner*innen beteiligt.

Das CePoG veranstaltet mindestens einmal pro Jahr thematische *Vortragsreihen*. Diese Vortragsreihen sind am Schnittpunkt von Forschung und Lehre angesiedelt: Sie beziehen sich auf Themen der Lehrveranstaltungen im Studiengang IKGS und sind in die Lehrveranstaltungen eingebunden: im WiSe 2016/17: Vortragsreihe „Theater und Fremdheit“ (Veranstaltung in Kooperation mit der Slavistik, der Japanologie und der Universität Luxemburg); im WiSe 2017/18: Vortragsreihe „Jugendbuch“ (Leitung: Prof. Dr. Andrea Geier und Dr. Elisa Müller-Adams); im WiSe 2018/19 Vortragsreihe „Wie sprechen wir über“ (Leitung: Prof. Dr. Andrea Geier). Neben den Vortragsreihen veranstaltet das CePoG auch einzelne Abendvorträge zu verschiedenen Themen. Einige dieser Vorträge werden in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner_innen des CePoG organisiert, z.B. mit dem HKFZ Trier, dem Trier Center for American Studies, dem Referat für Gleichstellung (im Rahmen der Klara Marie Faßbinder Gastprofessur des Landes Rheinland-Pfalz) oder dem Queerfeministischen Frauenreferat des AStA. Die Vorträge im Rahmen der Reihe Gender Salon (organisiert von JProf. Dr. Franziska Bergmann) greifen aktuelle kulturelle, politische oder wissenschaftliche Debatten aus dem Bereich Gender Studies auf.

Die Planungen des CePoG werden in den jährlichen Beiratssitzungen besprochen. Dabei wird auf die Kontinuität in Bezug auf bestehende Forschungsschwerpunkte, insbesondere die

interdisziplinäre Zusammenarbeit, sowie auf den Einbezug aktueller Forschungstendenzen und gesellschaftspolitischer Konfliktfelder geachtet.

Interkulturelle Gender Studies und Zertifikat interdisziplinäre Geschlechterstudien:

Der MA-Studiengang Interkulturelle Gender Studies (Nebenfach), der in Kombination mit einem Master-Hauptfach zum zweiten berufsqualifizierenden Abschluss führt, ist forschungsorientiert konzipiert und, dem Forschungsfeld gemäß, interdisziplinär angelegt.

Er führt einerseits das Profil des seit dem WiSe 2001/02 bestehenden Zertifikats Interdisziplinäre Geschlechterstudien/Gender Studies mit seinen Schwerpunkten Theorien der Geschlechterforschung, Geschlecht als historische Kategorie und Geschlecht als soziokulturelle Konstruktion fort, andererseits verstärkt der Studiengang, wie sein Titel zeigt, den bereits im Zertifikat verankerten Schwerpunkt Interkulturalität/Postcolonial Studies.

Leitideen des Studiengangs sind der produktive Umgang von Studierenden mit Theorien und Methoden im Bereich der Gender und Postcolonial Studies und deren (kritische) Anwendung in gegenstandsbezogenen Analysen. Das Profil des Studiengangs verbindet Theorien und Methoden aus disziplinär breit gestreuten Wissensfeldern und fördert deren Transfer in und die Kombination mit disziplinär spezifischen Methoden und Fragestellungen. Die Spezialisierung im Hinblick auf Gender und Postcolonial Studies – als zwei derzeit noch unterschiedlich gut etablierte Untersuchungsfelder – wird durchgängig an fachinterne Standards und Forschungsdebatten zurückgebunden.

Den Nebenfachstudiengang IKGS können nur Studierende mit Zwei-Fach-Master (Master of Arts) wählen. Studierende von Lehramtsstudiengängen sind von diesem Studienangebot ausgeschlossen. Sie können aber studienbegleitend das Zertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien studieren. Für die Planung und Koordination sowie für die Betreuung und Beratung der Studierenden in beiden Lehangeboten sind die Studiengangsverantwortliche, Prof. Dr. Andrea Geier, sowie die Koordinationsstelle des CePoG verantwortlich. Koordinatorin des CePoG und der interdisziplinären Lehangebote ist seit der Einführung des Studiengangs Dr. Elisa Müller-Adams; seit 01. April 2018 übernimmt sie diese Tätigkeit im Rahmen ihrer Tätigkeit als Wissenschaftliche Mitarbeiterin – als Lehrkraft für besondere Aufgaben – im Fach Germanistik. Die Germanistik, der der interdisziplinäre Studiengang IKGS *verwaltungstechnisch* zugeordnet ist, hat sich bereit erklärt, für diese Aufgaben dauerhaft eine Deputatsreduktion im Umfang von 2 SWS für Frau Dr. Müller-Adams zur Verfügung zu stellen.

Beide Lehangebote werden beworben durch besondere Informationsveranstaltungen, die Präsenz bei universitätsweiten Info-Veranstaltungen, Werbung über die Lehrenden in den beteiligten Fächern und im Rahmen der universitätsöffentlichen Veranstaltungen des CePoG. Für das Zertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien und den Studiengang Interkulturelle Gender Studies gibt es jeweils Info-Broschüren; neben der Homepage als Instrument der Öffentlichkeitsarbeit ist das CePoG auch in den sozialen Medien (Twitter, Facebook) aktiv und erreicht so über die Grenzen der Universität hinaus eine breite Öffentlichkeit von – auch internationalen – Studieninteressierten.

Perspektiven für die Weiterentwicklung des Studiengangs liegen v.a. in der Stärkung des Anteils von Diversity- und Intersektionalitätsansätzen in interdisziplinärer Perspektive im Studienangebot und vergleichende Rassismusforschung in interdisziplinärer Perspektive. Letzteres ist angesichts der gesellschaftspolitischen Situation höchst aktuell und dringend.

Zukünftige Planungen: zum Ausbau des Studienangebots ist an eine stärkere Sichtbarkeit auf der Ebene von Modulen, die in andere Studiengänge und z. B. auch in Fächer importiert werden können, und an einen Ausbau des Zertifikats gedacht. Möglich wäre auch u.U. eine Weiterentwicklung der Lehangebote im Rahmen der Universität der Großregion.

Wünschenswert wäre es, ein Angebot zu schaffen, das die Inhalte des Studiengangs IKGS gerade in die Lehramtsausbildung an der Universität Trier umfassend integriert: Der Umgang mit Differenzen (geschlechtlich, ethnisch, klassenspezifisch usw.) und ein Bewusstsein für Ungleichheit sind elementare Kompetenzen gerade in Lehrberufen. Auch und besonders für das zukünftig an der Universität Trier geplante Studienangebot Lehramt an Grundschulen ist ein solcher Einbezug von Perspektiven der Geschlechterforschung von großer Bedeutung.

Dr. Elisa Müller-Adams
Koordinationsstelle für Postcolonial und
Gender Studies [CePoG]
Tel.: 201-2121
cepog@uni-trier.de
www.cepog.uni-trier.de

10.2 Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung*

Diese Professur, die seit 2001 an den rheinland-pfälzischen Universitäten (und seit 2011 auch an den Hochschulen) rotiert, war im SoSe 2018 zum 7. Mal an der Universität Trier. Das Fach Geschichte lud in Kooperation mit dem Centrum für Postcolonial und Gender Studies (CePoG) Frau PD Dr. Gabriele Dietze, Berlin, ein und bot ein Blockseminar zu *Rechtspopulismus & Geschlecht* sowie einen interdisziplinären Workshop zu *Sexuellem Exzeptionalismus / Ethno-sexismus* an. Der öffentliche Vortrag fand unter dem Titel *Sexual Harassment – Von ‚nach Köln‘ zu #MeToo* am 21.6.2018 statt.

Die Gastprofessorinnen der anderen rheinland-pfälzischen Hochschulen und Universitäten kamen für folgende Vorträge an die Universität Trier:

- 05.07.2016 Dr. Marina Erlemann, Berlin: *Doing Gender – Doing Science – Going publik? Wissenschaftskulturen als vergeschlechtlichte Praxis in öffentlichen Diskursen* (Gastgeberin TU KI).
- 14.12.2016 Dr. Tove Soiland, Zürich: *Der Markt soll's richten! Die Warenförmigkeit von Care als Weg zur Gleichstellung der Geschlechter?* (Gastgeberin HS Ludwigshafen).
- 24.01.2018 Prof. Dr.-Ing. Mary Pepchinski, Dresden: *Gender- und (Wohn-) Raum. Anmerkungen zur Geschichte der kleinsten Wohneinheit 1900 bis 2000* (Gastgeberin HS Mainz).
- 23.01.2019 Prof. Dr. Felicia Pratto, Connecticut, USA: *Insights about power dynamics from studying gender* (im Rahmen der Colloquia Treverensia), (Gastgeberin Uni Landau).

*Die Namensgeberin Klara Marie Faßbinder wurde 1890 in Trier geboren, immatrikulierte sich 1913 an der Universität zu Bonn und erhielt nach dem Ende des 2. Weltkrieges eine Professur für Geschichte an der Pädagogischen Akademie Bonn. 1954 wurde sie wegen ihres Engagements für die Verständigung mit dem Osten von ihrer Lehrtätigkeit suspendiert.

10.3 Bericht des IRTG Diversity

Das Internationale Graduiertenkolleg „Diversity: Mediating Difference in Transcultural Spaces“ (IRTG 1846 Diversity) ist ein deutsch-kanadisches Kooperationsprojekt der Universität Trier, der Université de Montréal und der Universität des Saarlandes. Es wird seit April 2013 von der DFG und dem Social Sciences and Humanities Research Council of Canada (SSHRC) gefördert. Die Förderung endet nach der regulären Laufzeit von 9 Jahren am 31. März 2022. Bis dahin werden insgesamt drei Kohorten mit jeweils zehn Doktorand*innen an der Universität Trier bzw. der Universität des Saarlandes sowie mit jeweils neun Doktorand*innen an der

Université de Montréal das IRTG durchlaufen haben (insgesamt 57 Doktorand*innen). Zur Sicherung der Chancengleichheit hat die DFG ausgehend von dem von den drei Institutionen entwickelten Programm für die Förderung weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere für den gesamten Förderzeitraum insgesamt 135.000 Euro bewilligt.

Das Graduiertenkolleg hat in den zurückliegenden sechs Jahren erfolgreiche Strukturen für die Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf etabliert. Dabei wurde ein Schwerpunkt auf die Unterstützung von Doktoranden und Doktorandinnen mit Familienverpflichtungen gelegt. Während der ersten beiden Finanzierungsperioden wurden insgesamt zehn Promovierende mit kleinen Kindern durch die Bereitstellung zusätzlicher studentischer Hilfskraftstunden, flexible Arbeitszeitgestaltung, Kinderbetreuung während der Sommer- und Winterschulen und anderer Veranstaltungen des Graduiertenkollegs sowie Maßnahmen zur Förderung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit unterstützt.

Konkret wurden und werden folgende Maßnahmen finanziert:

1. Kinderbetreuung außerhalb der ortsüblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten bzw. im Rahmen wissenschaftlicher Tagungen;
2. Vollzeit-Kinderbetreuung durch qualifiziertes Personal der Caritas Rheinland-Pfalz (Adhoc-Service) während der einwöchigen Summer und Winter Schools sowie des Dissertation Workshops des IRTG;
3. Übernachtungs- und Reisekosten für Kinder, die ihre Mütter/Väter auf Forschungsreisen (Mobilitätsphasen) oder wissenschaftliche Tagungen begleiten;
4. Karriereworkshops für Doktorand*innen mit Familie in Zusammenarbeit mit den Graduiertenzentren der Universitäten Trier und Saarbrücken;
5. Individuelle Weiterbildung der Doktorand*innen, sofern diese berufsbegleitend angelegt ist und absehbar ist, dass der Zeitplan für die Fertigstellung der Dissertation eingehalten werden kann.

Darüber hinaus stehen die Mittel auch potenziell für folgende Maßnahmen bereit:

1. Seminare zu strategischer Führung, Bewerbungsprozessen, Personal- und Forschungsmanagement sowie Drittmittelinwerbung für weibliche PostDocs, die eine Professur anstreben;
2. Einjährige „back-to-science“ Stipendien für IRTG PostDocs, die nach einer Elternzeit in die Wissenschaft zurückkehren wollen.

In Bezug auf Vereinbarkeits- und Befristungsfragen der Drittmittelstellen werden im Graduiertenkolleg für Doktorandinnen, die zur Wahrnehmung des gesetzlich vorgeschriebenen Mutterschutzes und Elternzeiten ihre Arbeit am Projekt vorübergehend einstellen müssen, die üblichen Regelungen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen angewendet. Entsprechend werden – in Absprache mit der DFG – die befristeten Arbeitsverträge der Doktorandinnen um die Dauer der durch die Wahrnehmung von Mutterschutz und Elternzeit während der Vertragslaufzeit entstehenden Ausfallzeiten auch über die eigentliche Förderphase hinaus verlängert. Bis Februar 2019 sind am IRTG insgesamt 12 Promotionen abgeschlossen worden.

Abgeschlossene Promotionen nach Geschlecht und Universität

	Frauen	Männer	Gesamt
Trier/Saarbrücken	5	1	6
Montréal	4	2	6

Das Internationale Graduiertenkolleg zeichnet sich durch einen deutlichen Überhang weiblicher Mitglieder auf der Ebene der Doktorand*innen und Postdoktorand*innen aus. Auf der Ebene der am Graduiertenkolleg beteiligten Professor*innen konnte eine Geschlechterparität bisher noch nicht erzielt werden. Allerdings liegt der Anteil weiblicher Mitglieder deutlich über dem prozentualen Anteil von Professorinnen an der Universität Trier und der Universität des Saarlandes. In der zweiten Förderperiode (September 2017 bis März 2022) überwiegt der Frauenanteil auf der Leitungsebene. Das Graduiertenkolleg wird von zwei Sprecherinnen und einem Sprecher koordiniert.

Mitglieder des IRTG Diversity nach Geschlecht und Universität (Stand Februar 2019)

	Universität Trier		Universität des Saarlandes		Université de Montréal		Gesamt	
	F	M	F	M	F	M	F	M
1st Cohort	4	2	4	0	6	3	14	5
2nd Cohort	5	1	4	0	5	4	14	5
3rd Cohort	5	1	4	0	6	4	15	5
Post Docs	2	1	2	0	2	0	6	1
ProfessorInnen	3	6	1	3	8	9	12	18

Die durch das IRTG etablierte Diversity-Forschung fließt auch in die Lehre der beteiligten Universitäten ein. An der Universität Trier geschieht dies zum einen im Rahmen der individuellen Lehrveranstaltungen der beteiligten Professor*innen und Postdoktorand*innen, die in den Fächern Anglistik, Romanistik, Internationale Geschichte, Soziologie und Erziehungswissenschaften Lehrveranstaltungen anbieten. Zum anderen lädt das IRTG regelmäßig internationale Gastwissenschaftler*innen ein, die neben Gastvorträgen auch interdisziplinäre Workshops und Blockseminare aus dem Bereich der Diversity Forschung anbieten, die für alle Studierenden der Universität offenstehen. Darüber hinaus gibt es über einzelne Gastwissenschaftler*innen und Mitglieder des IRTG auch eine Kooperation mit dem CePoG. Aufgrund seiner interdisziplinären Ausrichtung hat das IRTG auch großes Interesse an diesem Austausch. Daher hat das IRTG im Sommersemester 2018 auch die interdisziplinäre und internationale Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz (Klara Marie Faßbinder Gastprofessur) administrativ unterstützt.

Clemens Wedekind M.A.
IRTG Diversity
Tel. 201-3316
wedekind@uni-trier.de
www.irtg-diversity.com

11. Vereinbarkeit von Studium, Qualifikation, Beruf und Familie

Der Universität Trier ist die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlichen Qualifikationsphasen und Beruf mit familiären Anforderungen schon seit vielen Jahren ein Anliegen. Aus dieser Zielsetzung heraus resultierte bereits 2001 die Entwicklung des Managementinstruments **audit familiengerechte hochschule** in dem gleichnamigen Drittmittelprojekt (gemeinnützige Hertie-Stiftung), das inzwischen in der bundesdeutschen Wissenschaftslandschaft fest etabliert ist.

Seit ihrer ersten Auditierung im Rahmen der Pilotphase des *audit fgh* in 2002 hat sich die Universität Trier regelmäßig alle drei Jahre umfangreichen Reauditierungsverfahren unterzogen, zuletzt in 2017. Mit ihrer langjährigen Erfahrung und der Kontinuität der Auseinandersetzung

mit dem Anspruch und dem Profil ‚familiengerecht‘ nimmt die Universität Trier eine Vorreiterinnenposition in Bezug auf dieses Thema ein.

Bei dem Reauditierungsverfahren in 2017 war die Universität Trier wieder mit bei den Ersten: diese Reauditierung erfolgte im Rahmen der Erprobung des sog. *Entwicklungsdialogs zum audit familiengerechte hochschule*, einem Verfahren, das speziell für langfristig auditierte Hochschulen entwickelt wurde und insbesondere auf Nachhaltigkeit sowie Kompetenz- und Qualitätssicherung in deren Konzepten, Instrumenten und Maßnahmen zielt.

Die Universität Trier hatte sich für den Dialogtag das Thema „Führung in der Wissenschaft im Kontext Vereinbarkeit“ als Schwerpunkt gesetzt und arbeitete hierzu in zwei unterschiedlich besetzten Dialogrunden. In der thematischen Runde „Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie – Gestaltungsspielräume von Universität und Akteur*innen“ brachten Studierende und Wissenschaftler*innen der verschiedenen Statusgruppen sowie weitere Akteurinnen und Akteure aus der Universität ihre Expertise als (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen sowie ihre persönlichen Erfahrungen mit der Herausforderung des Vereinbarens von Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung oder Beruf mit Familie in den Prozess ein. Im Dialog „Führungsverantwortung in der Wissenschaft im Kontext der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie“ setzten sich Professorinnen und Professoren aus allen Fachbereichen mit dieser Fragestellung auseinander. Als Ergebnis dieses Prozesses unterzeichnete der Präsident der Universität einen Handlungsplan für die nächsten drei Jahre, der insbesondere auf Stabilisierung und Weiterentwicklung der familienbewussten Kultur an der Universität zielt.

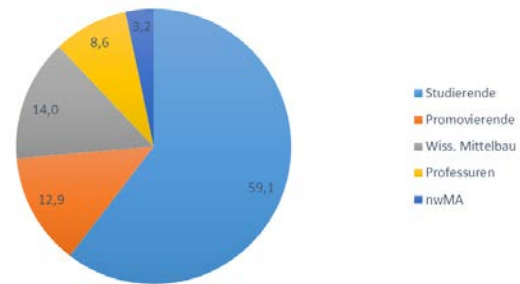
Die interne Organisation und Durchführung der Reauditierung lag in diesem Jahr zum ersten Mal in der Verantwortung des in 2016 eingerichteten Familienbüros der Universität. Von Seiten der Universitätsleitung wurde die Reauditierung 2017 durch die Kanzlerin begleitet. Bei der öffentlichen Zertifikatsverleihung in Berlin nahm der Präsident persönlich das Zertifikat entgegen.

Das **Familienbüro der Universität** wurde im Oktober 2016 als Fach- und Servicestelle eingerichtet und im Umfang einer 50% Stelle mit einer qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiterin besetzt, finanziert über eingeworbene Drittmittel aus dem Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder. Mit Einrichtung des Familienbüros hat das familienorientierte Engagement der Universität Trier innerhalb der Hochschule noch stärker als bisher an Sichtbarkeit gewonnen. Es ist als strukturell verankertes eigenes Qualitätsmerkmal und profilbildendes Element, das alle Ebenen und Arbeitsbereiche der Universität umfasst, etabliert.

Themenbezogen arbeitet das Familienbüro eng mit unterschiedlichen Bereichen und Fachstellen innerhalb der Universität zusammen, so z.B. mit der Kanzlerin, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Personalentwicklung, dem Personalrat, den Fachbereichsräten aller Fachbereiche, der Senatskommission für Gleichstellungsfragen, dem Gleichstellungsrat und der zentralen Verwaltung sowie auf der persönlichen Ebene mit Vertreterinnen und Vertretern aller Statusgruppen zur Unterstützung bei auftretenden Fragen im Kontext Vereinbarkeit. Auch mit weiteren inneruniversitären Stellen – z.B. Gründungsbüro, Campus der Generationen, AstA, Studierendenwerk – besteht eine enge Kooperation. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit referierte die Fachkraft des Familienbüros mit Themenbezug Familie bei verschiedensten Veranstaltungen (z.B. „Gründen mit Familie“ – Gründungsbüro, „Master oder Mutter – muss das ‚oder‘ wirklich sein?“ – Perspektiven & Praxis des Referat für Gleichstellung, „Familie geht uns alle an“ – Personalversammlung, „Familienbewusst führen“ – Personalentwicklung). Auch von externen Kooperationspartner*innen (z.B. Lokales Bündnis für Familien Trier) wurde die Expertise des Familienbüros für Veranstaltungen angefragt.

Das Beratungs- und Unterstützungsangebot des Familienbüros richtet sich an alle Mitglieder der Universität, steht für alle Fragen der Vereinbarkeit im System Wissenschaft/Universität zur Verfügung und wird rege angenommen. Bei den Ratsuchenden sind alle Statusgruppen (Studierende, Wissenschaftlicher Mittelbau, Professor*innen) ebenso wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der zentralen und dezentralen Verwaltung vertreten. Studierende sind in der Beratung mit rd. 60% die am stärksten vertretene Gruppe, gefolgt von Vertreterinnen und Vertretern des Wissenschaftlichen Mittelbaus mit knapp 30%. Thematisch spielt die Frage nach der Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit Elternschaft mit fast 92% aller angesprochenen Situationen gegenüber anderen familiären Anforderungen die wichtigste Rolle. Durch zentrale Platzierung des Angebots „Mit Familie auf dem Campus“ auf der Startseite des Internetauftritts der Universität sind das Informationsangebot „Familienportal“ und das Familienbüro schnell zu finden.

Inanspruchnahme von Beratung
(nach Statusgruppe)



Das kontinuierliche und intensive Bemühen um den Erhalt bzw. die Weiterentwicklung des bedarfsgerechten **Kinderbetreuungsangebots** an der Universität Trier ist erklärtes Ziel der Universitätsleitung. Deshalb stehen für Kinder von Studierenden und Bediensteten der Universität Belegplätze (Regelbetreuung) in einer nahe gelegenen Kita zu Verfügung. Das Betreuungsangebot „adhoc-Raum für Kinder“ für Kinder von Beschäftigten, Studierenden und Gästen der Universität, die außerhalb üblicher Regelbetreuungszeiten betreut werden müssen, wird kontinuierlich und stark nachgefragt. Insbesondere bei fachlichen (überregionalen) Veranstaltungen innerhalb der Universität hat sich das Angebot zur Unterstützung der Teilnehmenden etabliert, aber auch bei besonderen Betreuungsbedarfen (z.B. Bewerbungsgespräche, Berufungsvorträge, unerwartete Schließtage in der Kita) wird das Angebot genutzt.

Seit 2017 konnte für ein erweitertes **Ferienbetreuungsangebot** an der Universität ein neuer Kooperationspartner gewonnen und das Ferienangebot kontinuierlich ausgebaut werden. Im laufenden Jahr 2019 stehen während insgesamt neun Wochen in allen Schulferienzeiten vergünstigte Betreuungsplätze zur Verfügung.

Dr. Sibylle Rahner
 Familienbüro der Universität Trier
 Tel.: 201-3198
 familie@uni-trier.de
 www.familie.uni-trier.de

12. Internationalisierung und Gleichstellung

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe ist mit der Internationalisierungsstrategie der Universität Trier durchgehend verknüpft. Bei der tatsächlichen Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und Ausgestaltung von Angeboten wird Chancengleichheit v. a. dadurch berücksichtigt, dass alle Förderangebote offen ausgeschrieben werden und die Vergabe der Förderung nach vorab festgesetzten, transparenten Kriterien erfolgt. Die Information über und Unterstützung durch Fördermöglichkeiten für Studierende mit Kindern oder mit besonderen Bedürfnissen erfolgt über Erasmus+; die Aufnahme von ausländischen Austauschstudierenden mit Behinderung erfolgt, sofern die Infrastruktur dafür verfügbar ist. Die individuelle Beratung zu Auslandsaufenthalten für Nachwuchswissenschaftler*innen berücksichtigt auch deren familiäre Situation.

Zahlen zu Incomings: Im WS 2018/19 waren insgesamt 12.782 Studierende/Promovierende eingeschrieben; davon waren 1417 (11,1%) internationale Studierende/Promovierende; davon sind 876 Frauen (61,8 %); 110 Austauschstudierende (davon 84 Personen/76,3% weiblich) und 91 Promovierende (davon 54 bzw. 59,3% weiblich).

Austauschstudierende und Freemover: Beide Gruppen können an einem dreiwöchigen Einführungsseminar teilnehmen. Von den Austauschstudierenden nutzten zum WS 2018/19 über 80% dieses Angebot. Generell können sich die Austauschstudierenden und Freemover mit allem, was sie bewegt (Studium und außeruniversitäre Angelegenheiten), an das International Office (IO) wenden. Wenn eine eigenständige und eigenverantwortliche Problemlösung nicht von den Studierenden erwartet werden kann, erarbeitet das IO diese Lösung gemeinsam mit ihnen. In der einzelfallbezogenen Arbeit erhält jeder und jede die Unterstützung, die er/sie in einer spezifischen Situation benötigt. Für diejenigen, die z. B. mit Kindern anreisen, erfolgt eine ausführliche Beratung; das Informationsmaterial soll hier noch verbessert und die Unterstützung zukünftig noch ausgebaut werden.

Abschlussstudierende (alle ausländischen Studierenden, die einen Abschluss an der Universität Trier anstreben: BA/Staatsexamen oder MA) können an einem einwöchigen vorbereitenden Programm („Quickstart“) teilnehmen: Im WS 2018/19 + SoSe 19 nahmen insgesamt 64 Personen teil, davon 34 (53%) Frauen. Die Abschlussstudierenden suchen Beratung zur Finanzierung des Studiums (Jobsuche, Stipendien), haben Fragen zur sozialen Integration (Hilfestellung durch persönliche Beratung im IO und durch Angebote des Internationalen Zentrums, des RAST (ASTA-Referat für ausländische Studierende), des ASTA, der Fachschaften und des Studierendenwerks), suchen nach Beratung bei studienbezogenen Fragen/Problemen und bei sprachlichen Problemen. Spezifische Unterstützungsbedarfe in besonderen Lebenssituationen (z.B. Schwangerschaft, Familienverantwortung, Krankheit) werden einzelfallbezogen betreut, z.B. Incomings mit psychischen Belastungen/Problemen; Studierende mit Familie/Kindern bei Fragen der Familienzusammenführung, bei der Suche nach Kindergartenplätzen und Schulplätzen; zum Thema sexuelle Belästigung erfolgt eine gezielte Sensibilisierung der ausländischen Studierenden (da Studierende mit ganz unterschiedlichem kulturellen Hintergrund hier zusammenkommen, im Falle von individueller Betroffenheit erfolgt eine umfangreiche Unterstützung. Für **neue internationale Studierende** soll zukünftig das Propädeutik-Angebot verbessert werden, englischsprachige Informationen sollen in allen relevanten Bereichen der Universität, besonders in englischsprachigen Studiengängen, bereitgestellt werden. Umfängliche Unterstützung ist zudem im Umgang mit den spezifischen Problemen von Studierenden mit Fluchthintergrund nötig.

Zahlen zu Outgoings: Im WS 2018/19 gab es im Rahmen der Austausch- und Förderprogramme der insgesamt 191 Auslandsaufenthalte von Studierenden/Promovierenden (Anteil Frauen 60,7%). **Outgoings** nutzen für ihren Auslandsaufenthalt mehrheitlich das Angebot ERASMUS+, die BAföG-Auslandsförderung (teilw. mit anderen Förderangeboten, wie z.B. ERASMUS+ kombinierbar), DAAD-Stipendien, Angebote des Pädagogischen Austauschdienstes und die Auslandsförderung der Stiftungen. Die Erasmus+-Zusatzförderung für Studierende mit Kind/ern erfolgt durch eine Pauschale (zusätzlich 200 EUR /Monat, unabhängig von der Zahl der Kinder). Leider ist die Zusatzförderung des ERASMUS+-Programms für Studierende mit Kind/ern nicht immer ausreichend, um die Zusatzkosten zu decken. Die Zusatzförderung für Studierende mit Behinderung erfolgt durch eine Pauschale von zusätzlich bis zu 150 EUR pro Monat; bei nachgewiesenem höheren Bedarf ist hier auch eine deutlich höhere Förderung möglich. Außerhalb des ERASMUS+-Programms steht häufig keine zusätzliche Förderung für Studierende mit besonderen Bedürfnissen zur Verfügung. Daher sollen hier zukünftig im PP III Kinderbetreuungskosten an ausländischen Partnerhochschulen für Kinder von Outgoings ergänzend bedarfsdeckend finanziert werden. Die genaue **Quote** der Outgoings, die im

Rahmen ihres Studiums/ihrer wissenschaftlichen Qualifikation einen Auslandsaufenthalt absolvieren, ist letztlich nicht exakt ermittelbar, da nicht alle Auslandsaufenthalte erfasst werden können (nämlich die, die von den Studierenden selbst oder über externe Institutionen organisiert werden). Eine stärkere Auslastung der Austauschprogramme wird zukünftig angestrebt. Dazu werden die Webseiten des IO überarbeitet, das Informationsangebot für Studierende ohne Deutschkenntnisse (d.h. Studierende in englischsprachigen Studiengängen) wird zukünftig verbessert und die Zusammenarbeit mit den Fächern wird weiter intensiviert.

Das **Zusatzzertifikat LINT „Lehre International“** startete mit dem ersten Jahrgang im März 2018; das Projekt wurde vom IO und der Hochschuldidaktik gemeinsam entwickelt/beantragt und wird vom DAAD zunächst bis 2020 gefördert. Im ersten Jahrgang wurde die angestrebte Kohortenzahl erreicht (14 gesamt, davon 9 Frauen (58%).

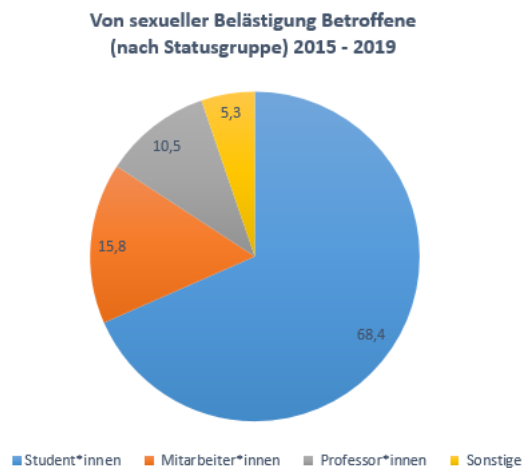
Die folgende **Strategie zur Gewinnung von internationalen Nachwuchswissenschaftler*innen und Professor*innen** wird **zentral** verfolgt durch spezifische Internetseiten (in DE/EN), einen praktischen Leitfadens für die internationalen Doktorand*innen und Wissenschaftler*innen, ein Leitfadens für Gastgeber*innen wird gerade erstellt; die Beratung von Promotionsinteressierten erfolgt per E-Mail und persönlich (zum Finden einer/eines Betreuer*in, zu Formalitäten,) es gibt Unterstützung bei der Organisation vor Ort in Trier; aufgrund begrenzter Ressourcen gibt es (nur für ausgewählte Zielgruppen wie Stipendiat*innen und Gästen der Kollegforschergruppen) auch Unterstützung bei der Wohnungssuche und der Suche nach Kindergarten- und Schulplätzen. Für internationale Promovendinnen werden in Zusammenarbeit mit dem Referat für Gleichstellung/Mentoring (im Rahmen des aktuellen STIBET Projekts) Maßnahmen entwickelt, die ausl. Promovendinnen die Teilnahme am Mentoring-Programm ermöglichen und erleichtern (z. B: englischsprachige Einführungen in das deutsche Wissenschaftssystem). Die **Maßnahmen der Fächer** sind unterschiedlich: in Graduiertenkollegs etc. erfolgt die Ausschreibung von Promotionsstellen in englischer Sprache und über Plattformen des DAAD/Euraxess, in Fächern mit englischsprachigen Studiengängen wurden in den letzten Jahren ausl. Promovierende aus den Reihen der ausländischen Absolvent*innen rekrutiert, die Promotion in englischer Sprache ist möglich und wird zunehmend nachgefragt. Noch zu verbessern sind die attraktive und informationsreiche Darstellung der Forschungsschwerpunkte und Projekte der UT in englischer Sprache (zentral) und leicht auffindbare, aussagekräftige Informationen über die Forschungsschwerpunkte der einzelnen Fächer und Professuren in Englisch (dezentral).

Mit **Mitteln des Professorinnenprogramms II** wurden in 2018 über das International Office zwei ausländische Absolventinnen (Auswahl nach einem intern ausgeschriebenen Bewerbungsverfahren) mit je einer hälftigen E 13-Stelle bei Professuren im FB IV und FB VI zur Erstellung eines Exposés auf ihrem weiteren Weg zur Promotion gefördert, um sich damit auf ein Vollzeitstipendium bewerben zu können.

*Informationen des International Office
der Universität Trier
Tel.:201-2806
international@uni-trier.de
www.international.uni-trier*

13. Schutz vor sexueller Belästigung

Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt stellt in allen gesellschaftlichen Bereichen ein überwiegend tabuisiertes und oftmals unterschätztes Problem dar. Universitäten als Arbeits- und Ausbildungsstätten stellen diesbezüglich keine Ausnahmen dar. Während in § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) der Schutz der Universitätsbediensteten vor jeglicher Form der sexuellen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt geregelt ist, fallen Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen ohne Anstellungsverhältnis nicht unter diesen gesetzlichen Rahmen.



Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen ohne Anstellungsverhältnis nicht unter diesen gesetzlichen Rahmen.

Gleichwohl stellt sexualisierte Diskriminierung und Gewalt für diese Zielgruppe ein besonderes Problem dar, da sich betroffene Frauen aufgrund der häufig bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse nur sehr schwer wehren können. Einer EU-weiten Studie² zufolge gab mehr als die Hälfte der befragten Studentinnen an, während der Zeit ihres Studiums schon einmal Opfer sexueller Belästigung geworden zu sein. Dabei kamen etwa

ein Drittel der Angriffe aus dem Umfeld der Hochschule, die sexualisierte Diskriminierung ging meist von Männern (Lehrende, Hochschulangestellte, Kommilitonen) aus.

In ihrer am 14.11.2016 vom Senat verabschiedeten „Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort Universität Trier“ positioniert sich die Universität Trier unmissverständlich zu diesem Thema: „Die Universität Trier versteht sich als chancengerechte und diskriminierungsfreie Universität. Sie duldet in ihrem Zuständigkeitsbereich keine sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und betrachtet es als ihre Pflicht, alle Mitglieder und sonstigen Angehörigen der Universität vor jeglicher Form sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu schützen“. Die Senatsrichtlinie richtet sich an alle Angehörigen der Universität aber auch an Personen, die sich im Verantwortungsbereich der Universität aufhalten. Angesprochen werden insbesondere auch Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft in ihrer Verantwortung für die ihnen zugeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch die Studierenden. Die Richtlinie legt ein verlässliches und nachvollziehbares Prozedere der Bearbeitung derartiger Vorkommnisse – auch in Bezug auf deren mögliche Sanktionierung – fest, ermutigt Betroffene ausdrücklich, sich gegen sexuelle Belästigung zur Wehr zu setzen und sagt ihnen hier Unterstützung zu.

In 2015 wurde zugleich ein Katalog „Aufgaben- und Befugnisse der Beauftragten“ zum Schutz vor sexueller Belästigung beschlossen, das ihre Kompetenzen im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung regelt. Die seit 2015 amtierende Senatsbeauftragte zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Studienort Universität Trier, Frau Professorin Dr. Ulrike Gehring, erklärte am 07.02.2019 aufgrund ihrer Übernahme der Vizepräsidentenschaft für Studium und Lehre nach fast vier Jahren ihren Rücktritt von diesem Amt. In gleicher Sitzung bestellte der Senat Frau Professorin Dr. Natalia Filatkina zu ihrer Nachfolgerin. Anlässlich des Amtswechsels berichtete Professorin Gehring dem Senat ausführlich und anonymisiert zur Erfüllung ihrer

² Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Expertise von Prof. Dr. Eva Kocher/Stefanie Porsche. Europa-Universität Viadrina, Frankfurt (Oder). Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015; hier aus: Factsheet: Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018.

Aufgabe. Zur Bekanntmachung des Unterstützungsangebots der Universität erstellte sie in enger Zusammenarbeit mit dem Referat für Gleichstellung einen Flyer sowie den Entwurf einer Website, deren Verlinkung zentral auf der Homepage der Universität platziert werden soll.

Die neue Senatsbeauftragte zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Trier, Frau Professorin Natalia Filatkina, hat als erste Schritte im Amt bereits Vorschläge erarbeitet, wie sich die Sicherheit auf dem Campus erhöhen lässt und wie sich die Universität noch intensiver mit anderen Stellen, z.B. auch der Polizei, vernetzen kann.

Am 01.02.2018 trat die sog. Istanbul-Konvention – das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt in Kraft (<https://rm.coe.int/1680462535>). Hier ein Auszug:

§ 1 Zweck dieses Übereinkommens ist es, a) Frauen vor allen Formen von Gewalt zu schützen und Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhüten, zu verfolgen und zu beseitigen;

b) einen Beitrag zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau zu leisten und eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern, auch durch die Stärkung der Rechte der Frauen, zu fördern.

14. Fortführung von Arbeitsschwerpunkten

14.1 Beratung im Kontext Geschlecht

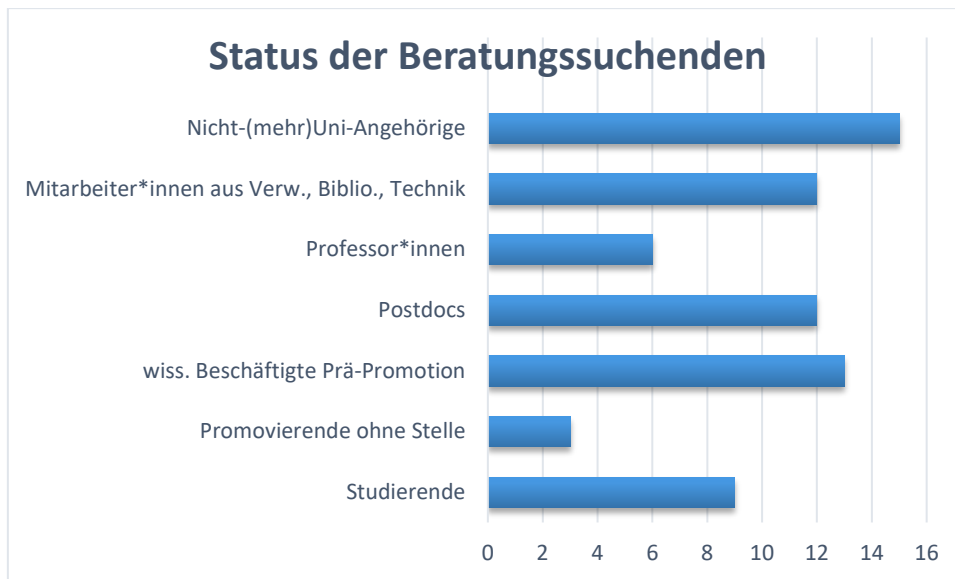
Das Wissen um Genderaspekte in der Organisation und im Sozialraum Universität ist wesentlicher Hintergrund der Beratung im Referat für Gleichstellung; gleichwohl ist das Geschlechtsspezifische zunächst oft nicht das Thema, mit dem Ratsuchende kommen. Aber dann hilft es, bei diffusen Irritationen Konflikte zu erhellen, in Entscheidungsprozessen Optionen zu erweitern, und vielleicht schließlich auch, im Umgang mit der asymmetrischen akademischen Geschlechterkultur Verhaltensmuster zur Disposition zu stellen. Wir sind bestrebt, unkoordiniertes Verwiesen-Werden der Ratsuchenden zu vermeiden, insbesondere bei denen, die wg. Familienarbeit unter noch größerem Zeitdruck stehen.

Beratung kann nicht durch Informationen ersetzt werden, aber sie kann die individuelle Informationsverarbeitung unterstützen. Nicht selten verbergen sich hinter Informationswünschen Orientierungsbedürfnisse, innere oder äußere Konflikte, die in der Auseinandersetzung mit der äußeren Realität entstehen.

Darüber hinaus greifen wir die Beratungsanliegen in mindestens zwei Richtungen auf: Hilfe zur Selbsthilfe für die Ratsuchenden und Initiative, in die Institution hinein zu wirken, um den strukturellen Kern frei zu legen, der den Unterstützungsbedarf erst auslöst oder verursacht. Insbesondere die kontinuierliche Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Gremien soll auf die Entwicklung förderlicher Strukturen hinwirken.

Die mit finanzieller Förderung aus den Professorinnen-Programmen I und II erweiterten Beratungs- und Informationsangebote an der Universität Trier machen sich teilweise durch einen Rückgang der Beratungen im Referat für Gleichstellung bemerkbar: Insbesondere die kreativen Informationsangebote rund um die **Stipendien-Finanzierung des Studiums und der Promotion** sowie die Kapazitätsverbesserung der Beratung **chronisch erkrankter und behinderter Studierender** sind ein klarer Servicegewinn. Mit der Eröffnung des **Familienbüros** im Oktober 2016 haben die Studierenden und Beschäftigten eine Anlaufstelle, die nunmehr alle Nachfragen und Unterstützungsbedarfe rund um die Care-Arbeit, die mit dem Studium, der wissenschaftlichen Qualifizierung und Berufstätigkeit in Einklang gebracht werden muss, bündelt und in der Folge das Angebot optimiert.

Im Folgenden werden 72 Beratungen in 33 Monaten ausgewertet, zunächst nach dem Status der Ratsuchenden:



Finanzierung des Lebensunterhalts

Als ‚prekär‘ wurden in den vergangenen Jahren viele der Stellen an Hochschulen und Universitäten bezeichnet, die von Graduierten nach dem erfolgreichen Abschluss des Masters besetzt wurden: Verträge in Teilzeit und sehr häufig mit einer Laufzeit von weniger als 12 Monaten. Diese Verträge erlauben weder, die wissenschaftliche Qualifizierung zu planen (lediglich 20 % der Promotionen werden innerhalb von *drei* Jahren abgeschlossen), noch eine auch nur mittelfristige Berufs- und Familienplanung. Mit der Einführung eines ‚Kodex der guten wissenschaftlichen Arbeit‘, der Novellierung des WissZeitVG und der Auflage eines sog. 1000 Stellen-Programms wurden die Auswüchse der Prekarisierung gesehen und Wege der Verbesserung auf unterschiedlichen Ebenen beschritten. Heute werden an der Uni Trier nur noch in Ausnahmefällen Verträge mit einer Laufzeit von unter zwei Jahren abgeschlossen und häufiger geht es wieder um ganze oder 75 %-Stellen. Gleichwohl ging es bei vielen Ratsuchenden um die Finanzierung des Lebensunterhalts als Studentin, als Promovendin, um eine Vertragsverlängerung, um den Erhalt und die Abgeltung von Lehraufträgen und um die Aufstockung des Stellenumfangs im MTV-Bereich.

Konfliktklärung

Professorinnen und Professoren sind als Vorgesetzte ihrer wiss. Mitarbeiter*innen weisungsbefugt und nicht selten betreuen sie diese zeitgleich als sich Qualifizierende (‚Doktormutter/vater‘). Zwei Rollen – Dienstvorgesetzte und Betreuende*/Mentor*in – die nicht recht zueinander passen. Komplementär dazu sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Beschäftigte mit mehr oder weniger klaren Dienstaufgaben, denen ein bestimmtes Budget ihrer Zeit für die eigene wissenschaftliche Qualifizierung zur Verfügung steht. Beide Rollen fordern auf ihrer jeweiligen Personenseite sehr verschiedene, sogar sich widersprechende Haltungen. Wenn eine der beiden Seiten es an Rollenklarheit vermissen lässt oder die Erwartungen nur schlecht kommuniziert, sind Konflikte fast vorprogrammiert. In der Regel zielt unsere Beratung im ersten Schritt auf Klärungshilfe für diejenigen, die mit ihrem Problem den Weg ins Referat für Gleichstellung finden. Dort werden sie zu Fragen wie ‚Was kann ich dazu beitragen, den Konflikt zu entschärfen?‘, ‚Wie lassen sich Sach- und Beziehungsebene voneinander unterscheiden?‘, ‚Wo ist mein blinder Fleck?‘ und ‚Welche Lösungsoptionen sind möglich?‘ geführt. In Einzelfällen folgte diesem Schritt ein Vermittlungsgespräch unter den Konfliktbeteiligten, das von der Frauenreferentin moderiert wurde.

Eine besondere Überwindung kostet es Menschen, über verletzend, grenzüberschreitend und herabwürdigende Erfahrungen zu sprechen. Wir vermuten eine hohe Dunkelziffer und wissen,

dass diese Gespräche in der Regel nur zustande kommen, wenn die Betroffenen das Referat und seine Mitarbeiterinnen bereits in einem anderen Kontext kennen gelernt haben und Betroffene sich sicher fühlen, dass die Vertraulichkeit ihres Anliegens gewahrt bleibt, bis sie selbst das Zeichen geben für den Weg in die Öffentlichkeit, auch wenn sie sich dort der Gefahr aussetzen, erneut beschämt zu werden, z. B. wenn die Übergriffe dann bagatellisiert werden. Bei den zahlenmäßig wenigen Fällen sexualisierter Gewalt, die im Referat für Gleichstellung zur Sprache gebracht und die nicht von der Senatsbeauftragten für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz der Universität, Frau Prof. Gehring, bearbeitet wurden, nutzten übergriffige Personen ihre höhere Position und einen größeren Altersunterschied.

Wissenschaftliche Karriere

Das Mentoring-Projekt für Wissenschaftlerinnen wurde 2011 mit Mitteln des Hochschulpaktes ausgestattet und im Frauenbüro auf den Weg gebracht; mittlerweile spricht es drei verschiedene Zielgruppen an (siehe Kapitel 8.1). Dieses Programm und die seit 1998 bestehende Reihe Perspektiven & Praxis, die mit ihren Inhalten u.a. auf die Kompetenzerweiterung „Wissenschaft als Beruf“ hinarbeitet und in zahlenmäßig begrenzten Workshops einen persönlichen Reflexionsrahmen bietet, weisen das Referat für Gleichstellung seit vielen Jahren als Anlaufstelle für Karrierefragen aus. Rückmeldungen zu Bewerbungen auf Professuren, die Vorbereitung auf Berufungsverfahren, Optimierungen bei der Suche nach wissenschaftsnahen Berufsbereichen sollen beispielhaft für Beratungsanliegen genannt werden, die in diesem Segment zugeordnet werden.

Hilfen bei der Verwendung von gendergerechten Bezeichnungen, beim Wechsel aus der Wirtschaft zurück in die Wissenschaft, bei der Suche nach explizit feministischer Fachliteratur, zum Umgang mit psychischen Erkrankungen im Kolleg*innenkreis, zum Namensrecht nach Verheiratung, zum Umgang mit Widerspruchsfristen sowie zu Rechten an eigenen Datensätzen waren Anliegen, die sich nicht den o.g. Kategorien zuordnen lassen.

14.2 MTV-Beschäftigte – Engagement des Sekretärinnen-Netzwerks

Nachteilsbeseitigung an der Universität kann sich nicht auf das Kriterium „Unterrepräsentanz“ und damit auf den wissenschaftlichen Bereich beschränken. Seit Jahrzehnten treten Männer in der Konkurrenz um Sekretariatsstellen kaum noch an. Eine Eingruppierung in der EG 5, oft als Teilzeitstelle ohne Aussicht auf beruflichen Aufstieg, kann einen selbständigen Lebensunterhalt nicht sichern. Daher sind diese Arbeitsplätze das geschlechtsspezifische Pendant der sogenannten 1½-Personen-Berufe von Männern und Vätern, die auf eine traditionelle Arbeitsteilung mit ihren Frauen bzw. den Müttern gemeinsamer Kinder setzen – eine Form der Frauenerwerbsarbeit, die einen Hauptverdiener erforderlich macht. Kolleginnen mit einem anderen Lebensmodell haben – nach vergeblichen Versuchen eines beruflichen Weiterkommens vor Ort – der Universität den Rücken gekehrt. Einige von denen, die bleiben, kämpfen mit langem Atem um die Anerkennung ihrer Leistungen in einer Institution, in der die wissenschaftliche Anerkennung das soziale Kapital ist, suchen Wege, dem Eingruppierungskorsett Optionen zu entlocken. Seit Jahren versucht der Frauenförderpreis des Präsidenten den Fokus der Hochschulöffentlichkeit auf diesen Teilbereich der Arbeit zu legen – und bisher wurden 12 Preise für Projektvorschläge ausgelobt und 9 Initiativen umgesetzt. Für den Berichtszeitraum sind drei wesentliche Ereignisse heraus zu stellen:

1. Stetige Veränderungsprozesse, anspruchsvollere Aufgaben und Anforderungen an die Hochschulsekretariate haben schon im Jahr 2010 dazu geführt, gemeinsam mit der Universitätsleitung eine modulare, arbeitsplatzbezogene **Fort- und Weiterbildungsreihe** speziell für Sekretärinnen und Sekretäre zu entwickeln. Diese erste modulare Fortbildungsreihe (01/2012 bis 12/2014) hat bei den Kolleginnen und Kollegen ein großes Interesse hervorgerufen. Die zweite Auflage dieses erfolgreichen Projektes mit einer

Laufzeit von drei Jahren konnte im April 2017 gestartet werden. Sie endet im März 2020 mit dem Zertifikat „**Professionelles Management im Hochschulsekretariat**“.

2. Beteiligung an der Ausschreibung um den Frauenförderpreis 2015/2016: Das SNW hat sich mit verschiedenen Vorschlägen an dieser Ausschreibung beteiligt. Einer dieser Vorschläge: *Leistung in Vertretung – Expertin für die Universität* wurde von der Senatskommission für Gleichstellungsfragen dem Präsidenten zur Prämierung vorgeschlagen. Als Ziel dieses Vorhabens waren der Erhalt der Arbeitsqualität und die Verbesserung von Arbeitsabläufen in Sekretariat und Sachbearbeitung bei personellen Veränderungen bzw. Engpässen definiert. Diese Entlastung und Unterstützung von Professuren /Vorgesetzten sollte durch den Einsatz einer Expertin mit ihrem über Jahre erworbenen spezifischen know-how, zeitlich befristet, erreicht werden. Letztlich fand der Vorschlag – aufgrund des begrenzten Mittelumfangs des Preisgeldes im Verhältnis zum hohen Umsetzungsaufwand der Maßnahme – jedoch nicht die Zustimmung des Präsidenten. Er entschied, dass zunächst die noch verfügbaren Restmittel aus früheren Frauenförderpreisen bis Ende 2019 vollständig zu verausgaben sind, bevor die Maßnahme Frauenförderpreis erneut ausgeschrieben wird – angesichts andauernder Mittelknappheit auf allen Ebenen eine nachvollziehbare Entscheidung.
3. Das Sekretärinnen-Netzwerk der Universität Trier arbeitet mit an der bundesweiten Vernetzung der Hochschulsekretärinnen. Um das zu erreichen nehmen Mitgliedsfrauen regelmäßig an den MTV-Kommissionsitzungen (Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung) der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Bukof) teil. Des Weiteren sind sie an der Organisation der Workshops für die Jahrestagungen der Bukof für diesen MTV-Bereich beteiligt.
4. Im Oktober 2015 hat der erste, vom SNW initiierte, Rheinland-Pfalz Office Day der Hochschulsekretärinnen an der Universität Trier stattgefunden. Er konnte erfolgreich etabliert und weitergeführt werden. Der Zweite Rheinland-Pfalz Office Day 2016 fand an der Universität Koblenz-Landau, der Dritte im Jahr 2017 an der TU Kaiserslautern statt. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen wurde von den Sekretärinnen der Universität Trier gerne angenommen und als persönliche Bereicherung für die Arbeit und Vernetzung empfunden. Der Vierte Rheinland-Pfalz Office Day wird im September 2019 an der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft in Ludwigshafen stattfinden.
5. Im Jahr 2017 hat das SNW das Projekt *Lunch Box – die etwas andere Mittagspause*, angelehnt an die Veranstaltung Brown Bag Lunch für Wissenschaftlerinnen, gestartet. Sie richtete sich vornehmlich an Mitarbeiter*innen aus den Sekretariaten und der Verwaltung. Jeden zweiten Dienstag im Monat fand von 12–13 h eine Informationsveranstaltung zu einem ausgewählten Thema, z.B. *Aufbewahrungsfristen, Das neue TURM-Webportal, Wie kann die Pressestelle Sie in Ihrer Arbeit unterstützen?, Telefonieren mit Headset* usw., statt. Diese Treffen standen unter dem Motto *Netzwerken, Austauschen, Informieren und Unterstützen*. Obwohl die Veranstaltung bei mehreren Themen großen Anklang gefunden hatte, waren die Mitarbeiter*innen auf Dauer nicht bereit, hierfür ihre Mittagspause zu opfern. Daher hat das SNW die Weiterführung dieser Veranstaltung in 2018 eingestellt.
6. Unter dem Titel „Fairnetzt Euch!“ fand an der Universität Göttingen am 28. und 29.03.2019 das erste bundesweite Sekretariats-Netzwerktreffen statt. Das SNW hat federführend an der Organisation dieser Tagung in Göttingen mitgearbeitet. Die Arbeit in der Verwaltung und im wissenschaftsunterstützenden Bereich hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. Im Zuge der strukturellen Veränderungen sind die Ansprüche und Erwartungen an diese Arbeitsplätze in der Wissenschafts- und Hochschulverwaltung gestiegen, bilden sich jedoch nicht in einer Neudefinition des Berufsbildes

ab. Diesen Entwicklungsrückstand gilt es aufzuholen! Hochschulsekretär*innen und Büromanager*innen beschäftigen sich seit langem mit den Themen Wandel der Arbeit, Entgeltsituation, Wertschätzung der Arbeit und Solidarität. Inhalt dieser Fortbildung war es daher erste Einblicke in den aktuellen Forschungsstand zum Thema „Wandel der Arbeit“ im wissenschaftsunterstützenden Bereich zu geben (die Universität Trier hat an der Befragung hierzu teilgenommen). Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Erarbeitung von Beispielen gelingender Netzwerkarbeit. In der Diskussion konnten Unterstützungsformen möglicher Neugründungen und Stärkung vorhandener Netze erkundet und der Frage nachgegangen werden, warum es lohnt sich zu solidarisieren. Ziel war es, sich gemeinsam, vernetzt auf den Weg zu machen, sich gegenseitig zu unterstützen, Erfahrungen auszutauschen und dabei voneinander zu lernen um eine starke, überregional agierende Gemeinschaft aufzubauen – auf dem langen Weg hin zu fairen Arbeitsbedingungen und fairer Entlohnung. An der Tagung nahmen 96 Sekretärinnen aus der ganzen Bundesrepublik teil. Die Evaluation der Veranstaltung übernahm die Ruhr Universität Bochum mit einem positiven Ergebnis; die Fortführung wurde von den Teilnehmer*innen explizit befürwortet. Kolleginnen von der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel und der Universität Kassel haben sich dazu bereit erklärt, die Veranstaltung im nächsten Jahr zu organisieren. An der Universität Göttingen wurde ein Statement mit dem Titel *Göttinger Grundsätze* erstellt, das veröffentlicht werden soll.

7. Zu Mitwirkung in Gremien der Universität und Jubiläumsfeier: Die Mitgliedsfrauen des SNW arbeiten seit der Gründung des Netzwerkes im Jahr 2000 auch regelmäßig in verschiedenen Gremien der Selbstverwaltung der Universität Trier mit. Sie unterstützen die Verwaltung bei der Einführung von neuen Systemen. Für das Jahr 2020 ist zum 20-jährigen Bestehen des SNW eine eigene Jubiläumsfeier angedacht.

Rosi Wollscheid
Sprecherin des Sekretärinnen-Netzwerks
www.snw.uni-trier.de

14.3 Vorträge und Veröffentlichungen im Berichtszeitraum

Vorträge

- | | |
|------------|---|
| 09.06.2016 | <i>Frauen investieren viel in Bildung – doch zahlt sich das aus?</i> Beitrag im Rahmen der Reihe ‚Gläserne Decke‘, auf Einladung des AStA-Sozialreferates, Referentin: Claudia Winter |
| 08.11.2016 | <i>Leistung und Glück</i> , öffentlicher Vortrag im Rahmen des Mentoring-Programms, Referentin: Professorin Dr. Michaela Brohm-Badry |
| 23.01.2017 | <i>Vielfalt chancengleich gestalten – eine anspruchsvolle Querschnittaufgabe</i> in der Reihe ‚Montagsvorträge‘, Referentinnen: Dorothee Adam-Jäger, Dr. Sibylle Rahner, Claudia Winter |
| 09.11.2017 | <i>Von Liebe und Macht</i> , öffentlicher Vortrag im Rahmen des Mentoring-Programms, Referentin: Professorin Dr. Nicola Baumann |
| 07.09.2018 | <i>Gender und Digitalisierung</i> , Podium mit Expert*innen aus der Praxis. Für das Referat Gleichstellung: Claudia Winter, Veranstaltungsreihe des Bistum Trier mit Kooperationspartner*innen |
| 05.11.2018 | <i>Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Familie an der Universität Trier</i> , Impulsvortrag beim UnternehmerInnen-Frühstück des Lokalen Bündnisses für Familie Trier, Referentin: Dr. Sibylle Rahner, Familienbüro Universität Trier |

- 07.11.2018 *Was bedeutet Gleichberechtigung? Linguistische Einblicke*, Impulsvortrag in Kooperation mit dem CePoG als Auftaktveranstaltung der Vortragsreihe *Wie sprechen wir über ...?* anlässlich 100 Jahre Frauenwahlrecht, 70 Jahre Allgemeines Menschenrecht, 60 Jahre Gleichberechtigungsgesetz und 50 Jahre 1968, Referentin: apl. Professorin Dr. Natalia Filatkina
Gezeigt wurde die Wanderausstellung *100 Jahre Frauenwahlrecht. Meilensteine der Geschichte*.
- 21.02.2019 *Das (Wieder-)Erstarken des Antifeminismus*, Workshop im Rahmen der Tagung *Demokratie statt Populismus* des Diözesanvereins für das Bistum Trier e.V., Referentin: Claudia Winter
- 04.06.2019 Führungskräftebildung zum Thema *Familiengerecht führen*, Referentin: Dr. Sibylle Rahner

City-Campus

- 30.09.2016 Nacht der Wissenschaft: *Zivilcourage*, Dr. Sibylle Rahner, Claudia Winter
- 29.09.2017 *Von Macht und Liebe, am Meer und in der Stadt, von der Antike bis zur Gegenwart. Geschlechterverhältnisse und Geschlechterdiskurse im Blick der Forschung*. Sieben Pecha Kucha-Vorträge als Beitrag zu City Campus trifft Illuminale. Termin: 29.09.2017, Viehmarktthermen, 20 Uhr

Veröffentlichungen

Seeling, Claudia u.a.: Qualitätsentwicklung und -sicherung durch Arbeits- und Regionalgruppen im Forum Mentoring e.V. In: Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft. Hrsg. von Renate Petersen, Mechthild Budde, Pia Simone Brocke, Gitta Doebert. Wiesbaden 2017, S. 161–174.

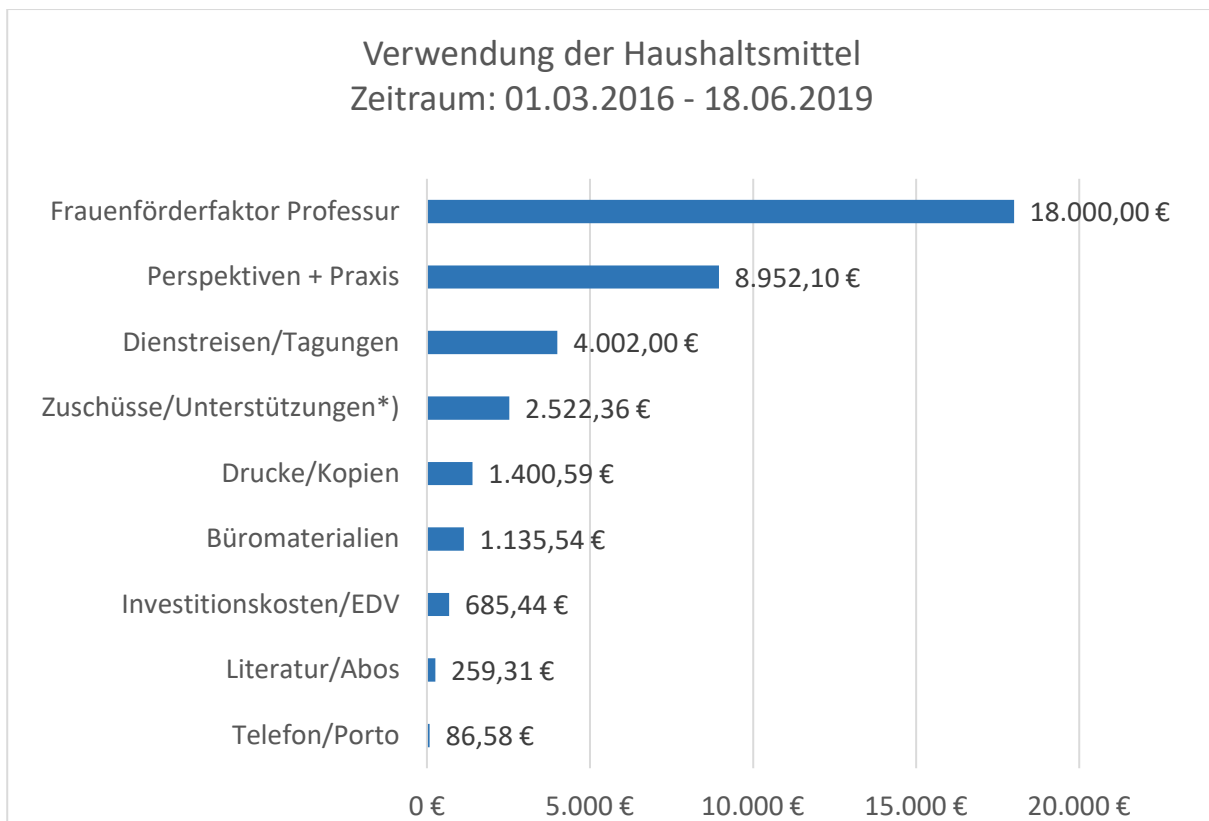
Jährlich erfolgt die Herausgabe eines **Studienjahr-Kalenders** mit Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten und des Referates für Gleichstellung für die Kolleg*innen und Dienststellen der Universität Trier.

14.4 Mitwirkung innerhalb der Universität, in der Region und überregional

Dr. Sibylle Rahner	Innerhalb der Universität: - Fortbildungskommission In der Stadt: - Trierer Bündnis für Familie
Dr. Claudia Seeling	Innerhalb der Universität: - Sekretärinnen-Netzwerk (seit 2017) - ZENA - Zentrum für wissenschaftliche Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung (Über-)Regional: - Johanna Loewenherz-Netzwerk Rheinland-Pfalz - Forum Mentoring e.V.

Claudia Winter	<p>Innerhalb der Universität:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ZENA - Zentrum für wissenschaftliche Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung - AG SWAFS-Antrag EU Förderung an der Uni Luxemburg (2017) - Sekretärinnen-Netzwerk (bis 2017) <p>In der Stadt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - AK Trier Verbundsystem Arbeitsmarktintegration Benachteiligter <p>(Über-)Regional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Landeskonzferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz für die LaKoF Mitglied im Kuratorium Stipendienstiftung Rheinland-Pfalz (bis 2018) - Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen <p>Mitglied der BuKoF-Kommission <i>Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen</i></p>
-----------------------	--

15. Verwendung der Haushaltsmittel



*) Einzelpositionen Zuschüsse/Unterstützungen

- Ausstattung Eltern-Kind-Arbeitszimmer	22,99 €
- CePoG	631,90 €
- Senatsbeauftragte für den Schutz vor sexueller Belästigung - Öffentlichkeitsarbeit	1.867,47 €

16. Umsetzung und Abschluss PP II

16.1 Umsetzung implementierter Gleichstellungsmaßnahmen

Am Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder (PP II) konnte die Universität Trier mit der positiven Bewertung ihrer Dokumentation zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen des PP I und zur Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts (von 2008) dann im Jahr 2013 erfolgreich teilnehmen. Sie partizipierte ab 2014 mit drei bewilligten Förderanträgen auf Regelberufungen von Professorinnen (W3-Professur in BWL, W2-Professur in Romanistik und W2-Professur in Psychologie). Daraus wurden im PP II bis 2019 etliche zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen zentral und dezentral umgesetzt.

Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen für die Wissenschaft PP II

<u>Antrag E / 1.4.14 - 31.3.19</u>	<u>Antrag F / 1.4.15 - 31.3.19</u>	<u>Antrag G / 1.11.14 – 31.10.19</u>
W3 BWL	W2 Romanistik	W2 Psychologie
Referentin zur Organisation u. Umsetzung des gesamten Programms	Förderung ausländischer Absolventinnen	Familienservicebüro
Lehrauftrags-/Tutorien-/Hilfskraftmittel für Professorinnen und Juniorprofessorinnen	Unterstützung von Studentinnen mit chronischer Erkrankung und Behinderung	Qualifikationsstelle für Promovendin/FB VI
Mary-Kingsley-Fonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Stipendienberatung für Masterstudentinnen und Promovendinnen	Adhoc Kinderbetreuung
Fördermittel für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen gemäß der Bedarfe der Fachbereiche	Förderung von MINT-Studienanfängerinnen und MINT-BA-Absolventinnen	Begleitung von Studentinnen beim Übergang vom Bachelor zum Master
	Förderung von Promovendinnen mit Kind und Schreibbetreuung ausl. Promovendinnen	Qualifikationsstelle für eine Habilitandin/FB II
gesamt: 91.000 p.a. Laufzeit 5 Jahre	gesamt: 74.000 p.a. Laufzeit 4 Jahre	gesamt: 80.000 p.a. Laufzeit 5 Jahre
Zu erbringender Eigenanteil der Universität: 51.000 p. a.	Zu erbringender Eigenanteil der Universität: 34.000 p.a.	Zu erbringender Eigenanteil der Universität: 40.000 p.a.
Fördersumme ges. inkl. EA 713.000 Euro	Fördersumme ges. inkl. EA 435.000 Euro	Fördersumme ges. inkl. EA 603.000 Euro

Da zwei Förderanträge (E und F) zum 31.03.2019 beendet wurden und somit auch kein weiterer Mittelabruf erfolgte, enden auch die zugehörigen Gleichstellungsmaßnahmen spätestens zum 30.09.2019 (Datum des Abschlussberichts an den Projektträger DLR).

Im Antrag E enden zum 31.03.2019 nach fünf Jahren die Vergabe zusätzlicher Fördermittel für die (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in den Fachbereichen, die Vergabe der Mittel für den Mary-Kingsley-Fonds zur Finanzierung von Teilnahmen der Nachwuchswissenschaftlerinnen an internationalen Tagungen und Kongressen und die Vergabe von zusätzlichen Lehrauftrags- und Hilfskraftmitteln an Professorinnen.

Im Antrag F hat die Professorin der W2 Romanistik zwischenzeitlich einen Ruf auf eine externe W3-Professur angenommen, so dass die maximale fünfjährige Förderlaufzeit des Antrags um ein Jahr unterschritten wurde. Somit enden auch hier zum 31.03.2019 die Maßnahmen der Förderung ausländischer Absolventinnen, die Förderung von MINT-Studentinnen, die Förderung von Promovierenden mit Kind. Die Finanzierung der anteiligen Fachstellen zur Unterstützung von Studentinnen mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung und der Stipendienberatung wird nach Auslaufen des PP II aus universitätseigenen Mitteln bis Januar 2021 überbrückt.

Im Antrag G endet der Mittelabruf zum 31.10.2019 und die zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen enden spätestens zum 30.04.2020 (Abschlussbericht an DLR). Dazu gehören die 0,5 E 13-Qualifikationsstelle einer Habilitandin im FB II (diese endete bereits zum 31.12.2017 aufgrund Entfristung des Vertrags der wiss. Mitarbeiterin), die 0,5 E13-Qualifikationsstelle einer Promovendin im FB VI und die 0,25 E 13-Stelle zur Begleitung von Studentinnen beim Übergang vom BA- zum MA-Studium. Das Familienbüro sowie die adhoc-Kinderbetreuung für Kinder von Beschäftigten und die Kinderferienbetreuung werden aus universitätseigenen Mitteln fortgeführt.

Nachfolgend wird die Umsetzung einiger Gleichstellungsmaßnahmen im PP II von den Fachstellen selbst ausführlich beschrieben und erläutert (Promovieren mit Kind, Stipendienberatung, Begleitung Handicap und alp-MINT).

16.2 Promovieren mit Kind

Die Maßnahme „Promovieren mit Kind“ (finanziert durch die vergangenen zwei Förderperioden des Professorinnen-Programms I und II) stellte eine effiziente und individuelle Unterstützung von weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen dar, die direkt und nachhaltig zu einem schnelleren Abschluss der Promotionen beigetragen hat. Die finanziellen Mittel ermöglichten es der Universität Trier, ihren weiblichen Promovierenden eine Unterstützung und Wertschätzung zukommen zu lassen, die es den Geförderten deutlich erleichterte, Familie und Wissenschaftskarriere zu kombinieren bzw. beidem zusammen besser gerecht werden zu können. Eine Fortsetzung und Weiterentwicklung dieser Fördermaßnahme ist aus diesen Gründen ausgesprochen wünschenswert.

In den Laufzeiten der Förderung durch die Professorinnen-Programme I und II zwischen 2011 und 2018 profitierten insgesamt 17 Mütter von der Maßnahme „Promovieren mit Kind“ (Hilfskräfte für hilfswissenschaftliche Tätigkeiten zur Unterstützung von Promovendinnen mit Kind). Neun dieser Mütter konnten zweimalig, eine weitere Mutter dreimalig unterstützt werden. Im Zeitraum von März bis Juni 2019 wird eine weitere Mutter von der Maßnahme profitieren. Darüber hinaus werden für das Jahr 2019 noch Förderungsmöglichkeiten für weitere vier Mütter ausgeschrieben.

Außerdem konnten zur Administration des Förderprogramms vier Promovendinnen (teilweise auch ohne Kind) als wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss eingestellt werden. Diese Nachwuchswissenschaftlerinnen konnten damit indirekt auch von dem Programm profitieren. Bislang haben also insgesamt über 20 Promovendinnen profitiert.

Die Wirksamkeit der Maßnahme zeigt sich darin, dass bisher sieben der geförderten Mütter ihre Dissertation abschließen konnten. Eine weitere Dissertation wird voraussichtlich im April 2019 abgeschlossen. Alle seit 2015 geförderten Promovendinnen befinden sich noch in der Promotion bzw. in der Abschlussphase. Die geförderten Mütter geben einstimmig an, dass die Maßnahme „Promovieren mit Kind“ ihnen sehr geholfen hat und ermöglichte, ihre vorhandene Arbeitszeit effektiv zu nutzen. Aus Sicht der Geförderten sollte die Maßnahme unbedingt fortgeführt werden. Wichtigster Grund ist für sie die Möglichkeit, hilfswissenschaftliche Tätigkeiten an die Hilfskraft delegieren zu können und sich so in der wenigen freien Zeit neben der Kinderbetreuung, optimal auf das Voranbringen ihrer Dissertation konzentrieren zu können. Dementsprechend waren sie nicht gezwungen, ihre Doktorarbeit über einen längeren Zeitraum ruhen lassen, sondern konnten diese sukzessiv fortführen. Darüber hinaus stellte sich jeweils der fachliche Austausch mit den Hilfskräften als ausgesprochen förderlich und motivierend für die Arbeit an der Dissertation heraus. Die geförderten Mütter sehen nur wenig Modifikationspotenzial in der Maßnahme. Einige wenige Stimmen würden sich jedoch einen längeren Förderungszeitraum wünschen.

Seitens des Graduiertenzentrums wären folgende Modifikationen wünschenswert: Eine Förderung auch von Vätern, unter der Voraussetzung, dass dies nachweislich gleichzeitig das berufliche Vorankommen der Mutter des Kindes unterstützt.

Des Weiteren ist eine Ergänzung des Programms hinsichtlich der Vernetzung der geförderten Promovierenden angestrebt. Mögliche Formate dieser Vernetzung sollen durch das GUT und die für die Administration des Programms im Graduiertenzentrum angestellte Hilfskraft unter Einbezug der bereits Geförderten konzipiert und umgesetzt werden.

Eine weitere sehr hilfreiche Komponente wäre, wenn das GUT für Promovierende mit Kind während bestimmter Weiterbildungsangebote durch Anstellung von studentischen Hilfskräften eine Kinderbetreuung anbieten könnte.

Ergänzt werden soll das Angebot durch eine jährliche Weiterbildungsveranstaltung zum Thema „Work-Life-Balance“ für Promovierende mit Kind mit einem Schwerpunkt auf das Thema Kombination von Familie und Promotion.

*Dr. Agnes Schindler
Geschäftsführung und Beratung
Graduiertenzentrum Universität Trier
Tel.: 201-3831
gut@uni-trier.de
www.gut.uni-trier.de*

16.3 Stipendienberatung für Studium und Promotion

Auch im Jahr 2018 zeigte sich nachdrücklich, dass trotz vielfältiger Informationsmöglichkeiten im Internet bei vielen Studierenden/Promovierenden falsche Vorannahmen und Hemmschwellen bestehen, die sie von einer Bewerbung um ein Stipendium abhalten. Viele – durchaus für ein Stipendium geeignete – gehen z.B. davon aus, dass ihre Studienleistungen nicht ausreichend, sie selber nicht („passend genug“) engagiert seien oder einen Lebenslauf hätten, der „nicht gerade genug“ sei. Einige kommen auch erst zu spät im Studienverlauf in Kontakt mit dem Thema, so dass eine Bewerbung an formalen Kriterien scheitert (z.B. Bewerbung nur bis zum 3. Fachsemester).

Frühzeitig ansetzende, kontinuierliche Informationskultur und Beratung vom Studium bis zur Promotion rücken das Thema Stipendien wiederholt ins Bewusstsein der Studierenden und ihrer Betreuer*innen. Allgemeine und werkspezifische Informationsveranstaltungen kombiniert mit individuellen Beratungen der Studienberatung haben sich als effektive Maßnahmen gezeigt.

Durch die zwischen Januar 2018 bis Dezember 2018 durchgeführten vielfältigen Informations- und Beratungsmaßnahmen konnten sowohl die Zahl der Bewerbungen als auch die Zahl der Stipendiaten der Universität Trier bei mehreren Begabtenförderwerken angehoben werden:

	Studium		Promotion	
	2015	2018	2015	2018
Avicenna Studienwerk	0	2	0	0
Heinrich-Böll-Stiftung	1 (2017)	3	0	1
Friedrich-Ebert-Stiftung	5	9	2	2
Stiftung der dt. Wirtschaft	5	10	0	0
Hans-Böckler-Stiftung	8	13	1	3
Studienstiftung des dt. Volkes	14	20	?	6

Durchführung von individuellen Sprechstunden und Beratungen:

Vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 wurden 204 Beratungen dokumentiert. Davon waren 98 Beratungen per E-Mail und 107 persönliche Beratungen in der Sprechstunde, einige davon Mehrfachberatungen. In der Statistik nicht enthalten sind darüber hinaus zahlreiche Beratungsgespräche bei den Informationsveranstaltungen und den Messeständen. In 137 der oben ausgewerteten Fälle wurden Frauen beraten und in 64 Fällen Männer (zzgl. drei E-Mail-Beratungen mit Personen unbekanntes Geschlechts) – der Schwerpunkt lag damit eindeutig auf der Beratung weiblicher Studierender und Promovierender. Insgesamt gab es 30 Beratungen mit ausländischen Studierenden/Promovierenden zzgl. 17 Beratungen mit Personen, bei denen die Staatsangehörigkeit unbekannt ist. Am häufigsten nahmen Promovierende die Beratung in Anspruch (72 Beratungen), gefolgt von Bachelorstudierenden (69 Beratungen) und Masterstudierenden (45 Beratungen). Selten nahmen Studierende von Staatsexamensstudiengängen die Beratung in Anspruch (3). In 15 Fällen war der Studiengang nicht Thema der Beratung.

Beratungsthemen in der Reihenfolge ihrer Häufigkeit:

- 1.) Studienfinanzierung
- 2.) Promotionsfinanzierung
- 3.) Auslandsförderung im Studium
- 4.) Konferenzreisen für Studierende
- 5.) Konferenzreisen für Promovierende
- 6.) Deutschlandstipendien

Organisation & Durchführung allgemeiner Informationsveranstaltungen

- 20.04.2018: Infostand beim Infotag Lehramt
- 30.04.2018: Vortrag am Master-Informationstag *Auf Stipendien bewerben*
- 28.06.2018: Infoveranstaltung *Auf Stipendien für Auslandsaufenthalte bewerben*
- 30.08.2018: Vortrag am Infotag für Studieninteressierte *Auf Stipendien bewerben*
- 15./16.10.2018: Zweitägiger Informationsstand auf dem Markt der Möglichkeiten bei den Orientierungstagen für Studienanfänger/innen (zusammen mit Stipendiaten/Stipendiatinnen von 8 Begabtenförderwerken)
- 17.10.2018: Vortrag im Rahmen der Orientierungstage für Studienanfänger/innen: *Woher kommen die Mäuse? Studienfinanzierung* (mit Bafög-Amt).
- 04.11.2018: 1 Infotag: Stipendien für Studium und Promotion
Informationsmesse mit 10 Infoständen von Begabtenförderwerken, dem Deutschlandstipendium, dem Aufstiegsstipendium, der Bundesstiftung Umwelt und der Stipendienberatungsstelle.
Informationsvorträge: *Überblick Promotionsstipendien; vom Einstieg bis*

zum Abschluss und Scholarships and funding options for international PhD students

- 13.12.2018: Infostand *Zum Nachtisch: Stipendien*
(Themen: Wie finde ich ein passendes Stipendium? Tipps und Hinweise zur Bewerbung / Fallstricke vermeiden)

Organisation & Durchführung werksspezifischer Infoveranstaltungen in Kooperation mit den lokalen Stipendiat/innen und zum Teil auch mit den lokalen Vertrauensdozent/innen:

- 17.01.2018: Studien- und Promotionsstipendien der Heinrich-Böll-Stiftung
18.01.2018: Studien- und Promotionsstipendien des Ev. Studienwerkes
23.01.2018: Studien- und Promotionsstipendien Avicenna-Studienwerkes
24.01.2018: Studien- und Promotionsstipendien der Stiftung der dt. Wirtschaft
25.01.2018: Informationsveranstaltung für Erst- und Zweitsemester zum Selbsttest der Studienstiftung des deutschen Volkes
05.06.2018: Studien- und Promotionsstipendien der Friedrich-Ebert-Stiftung
06.06.2018: Studien- und Promotionsstipendien der Friedrich-Naumann-Stiftung
06.06.2018: Infoveranstaltung für Studierende, die über das Hochschulprüfungsamt für eine Förderung durch die Studienstiftung vorgeschlagen wurden
07.06.2018: Studien- und Promotionsstipendien des Cusanuswerkes
14.06.2018: Studien- und Promotionsstipendien der Hans-Böckler-Stiftung

Da die Besuchszahlen bei den individuellen Informationsveranstaltungen stark variierten, wurde das Informationskonzept zum Wintersemester 2018/19 etwas umgestellt. Individuelle Infoveranstaltungen mit einzelnen Werken werden auf Anfrage der lokalen Stipendiat*innen-gruppen durchgeführt. Als besonders erfolgreich hat sich erwiesen, wenn die Stipendiat*innen-gruppe selber durch Werbung in den Vorlesungen die Studierenden zu den Infoveranstaltungen einlädt.

Da noch zu wenige Studierende den Weg in die Infoveranstaltungen finden, testet die Stipendienberatung derzeit mit dem monatlichen Infostand in der A/B-Cafeteria „Zum Nachtisch: Stipendien“ ein neues Format, das bei den ersten Veranstaltungen im Dezember 2018 und Januar 2019 bereits gut angenommen wurde und fortgesetzt werden soll.

Veranstaltungen 2019:

- 10.01.2019: Im Rahmen der Reihe „Zum Nachtisch: Stipendien“: Studienkolleg für Lehramtsstudierende der Stiftung der Deutschen Wirtschaft & Selbstbewerbung für Studierende im 1. oder 2. Fachsemester bei der Studienstiftung des deutschen Volkes
24.01.2019: Informationsabend mit Stipendiat/innen der Stiftung der Deutschen Wirtschaft
14.02.2019: „Zum Nachtisch: Stipendien“: Stipendien-Mythen und was ist da wirklich dran?

Öffentlichkeitsarbeit

- Weiterentwicklung der Informations-Webseiten zum Thema Studien- und Promotionsstipendien (www.stipendien.uni-trier.de), sowie Pflege eines News-Tools, in dem aktuelle Stipendienausschreibungen veröffentlicht werden; Ausblick: Einrichtung eines „Testimonial-Tools“ mit Stimmen der Stipendiat/innen und Überarbeitung der Webseite-Struktur zur Verbesserung der zielgruppenspezifischen Ansprache.

- Erarbeitung und Druck von zwei Informationsflyern: Stipendien für ausländische Studierende und für ausländische Promovierende.
 - Fortführen des ca. vierteljährlichen E-Mail-Newsletters zur Distribution eigener Informationstermine und Bewerbungsfristen von Stipendienegebern; Zielgruppe: Multiplikatoren wie Dozent/innen, universitätsinterne Kooperationspartner/innen, Fachstudienberater/innen, Fachschaften etc.
 - Regelmäßiges Veröffentlichen aktueller Stipendienausschreibungen über den E-Mail-Digest der Universität Trier, auf den Informationsbildschirmen auf dem Campus sowie auf der Startseite der Webpräsenz der UT.
 - Vorhalten und Verteilen von aktuellem Informationsmaterial der großen Förderwerke (in der Stipendienberatungsstelle und der Zentralen Studienberatung).
 - Ausbau der Artikel-Reihe in den CAMPUSnews bzw. im Newsroom in Kooperation mit der Pressestelle der UT (Zweck: Vorstellen der Fördermöglichkeiten der Förderwerke anhand von Stipendiat*innenprofilen, Sensibilisierung für das Thema Stipendien bei Studierenden wie Lehrenden, Abbau von Vorurteilen und Hemmschwellen hinsichtlich einer Bewerbung).
- 16.01.2018: Die Welt, den Menschen und sich selbst entdecken – und das mit Stipendium (Förderung Evangelisches Studienwerk Villigst)
- 10.01.2018: Visionäre für grüne Ideen gesucht (Förderung Heinrich Böll Stiftung)
- 08.02.2018: Das erste muslimische Studienwerk (Förderung Avicenna Studienwerk)
- 26.06.2018: Judith hat sich zum Stipendium gesungen. Mit Band zur Begabtenförderung des Cusanus Werks (Förderung Cusanuswerk)
- 16.11.2018: Uni-Talente durch Geld Freiheit geben. 57 Studierende der Universität Trier erhalten Deutschlandstipendium – Unterstützung von regionalen Unternehmen

Ausbau und Pflege der Kooperationen

- Ausbau der Zusammenarbeit mit den Stipendienwerken durch individuelle Rücksprachen mit einzelnen Werken bei spezifischen Beratungsfällen; Verstetigung der Kooperation mit den Werken und den für Trier zuständigen Regionalreferent/innen bei der Durchführung der großen allgemeinen sowie werkspezifischen Informationsveranstaltungen.
Neben den großen Förderwerken etablierte sich 2018 zusätzlich eine gute Zusammenarbeit mit der Deutschen Bundesumweltstiftung und dem Aufstiegsstipendium. Zusätzlich konnte durch Kooperation mit der Lokalgruppe der Rotarier für eine Absolventin der Universität Trier ein attraktives Stipendium für ein anschließendes Masterstudium in Tel Aviv akquiriert werden.
- Ausbau der Kooperation mit Stipendiat/innen der Förderwerke: Die intensive Zusammenarbeit mit den Stipendiat/innen der Förderwerke als Multiplikatoren und Identifikationspersonen hat sich als ausgesprochen kooperativ, hilfreich und gewinnbringend für beide Seiten erwiesen. Aktive Stipendiat/innengruppen vor Ort sind für die jeweiligen Werke und die Stipendienberatungsstelle sehr wichtig. Neben der gemeinsamen Durchführung von Informationsständen bei großen Informationsveranstaltungen (z. B. Orientierungstage zu Beginn des Wintersemesters), wurden mit den Stipendiat/innen zusammen auch werkspezifische Veranstaltungen durchgeführt. Die Stipendiat/innen unter-

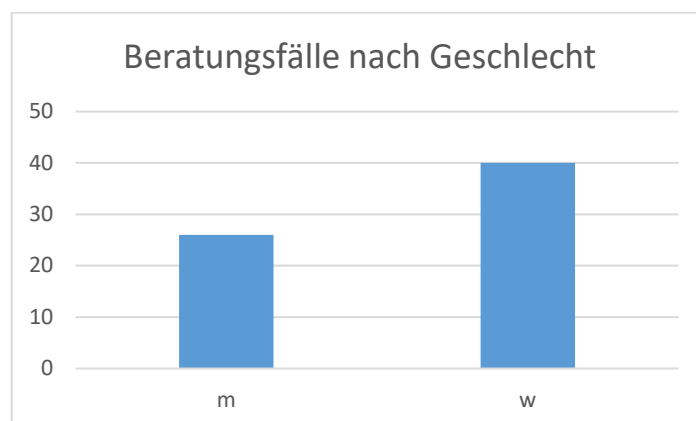
stützten die Stipendienberatungsstelle weiterhin als Interviewpartner/innen für die Artikelreihe in den CAMPUSnews der Universität Trier. Erfreulicherweise gibt es durch die Arbeiten des letzten Jahres nun auch eine Stipendiatengruppe für das Avicenna-Studienwerk mit gleich zwei neuen Studienstipendiatinnen. Die Netzwerkarbeit der Stipendienstelle ermöglicht auch, dass Stipendiat/innen von anderen Studienstandorten der Region nach Trier anreisen und Informationsveranstaltungen personell unterstützen.

- Fortgesetzte Kooperation mit universitätsinternen Partner/innen und der HS Trier: Pflege der Vernetzung mit dem Deutschlandstipendium, Graduiertenzentrum, dem Akademischen Auslandsamt, dem Gleichstellungsreferat, dem Forschungsreferat und dem Studierendenwerk. Darüber hinaus Verfolgen einer kooperativen Zusammenarbeit mit der Hochschule Trier, um den Hochschulstandort Trier bei den Stipendienwerken allgemein zu stärken (Einladung der Studierenden der Hochschule Trier zu allgemeinen Informationsveranstaltungen).

Dr. Agnes Schindler
Stipendienberatung an der Universität Trier
Tel.: 201-3831
stipendien@uni-trier.de
www.stipendien.uni-trier.de

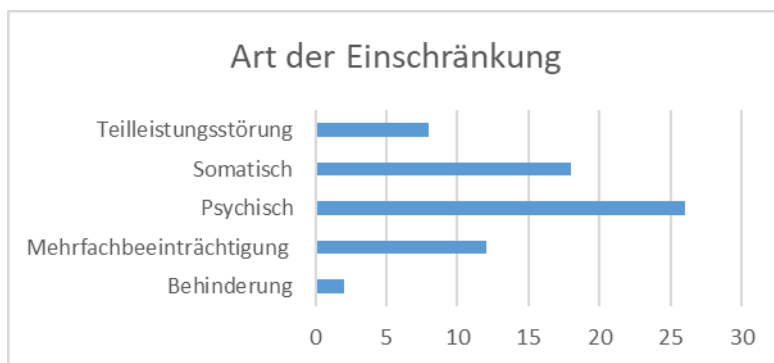
16.4 Begleitung Studierender mit Handicap

Von Januar bis Dezember 2018 konnten ca. 70 Beratungen von Studierenden und Studieninteressierten mit Behinderung, chronischer oder psychischer Erkrankung verzeichnet werden. Die Beratung fand zumeist als persönliche Beratung statt. Zwei Drittel aller Beratungsfälle waren Frauen. Etwa ein Drittel der Fälle suchte die Beratung mehr als zwei Mal auf. Hier ging es zumeist um die Beantragung eines Nachteilsausgleichs, einmal auch um die Beantragung der Eingliederungshilfe, beides recht zeitaufwändige Vorgänge. Insbesondere jene Beratungsfälle, die mehr als einmal die Beratung nutzten, äußerten sich dankbar und zufrieden über die angebotene Hilfe. Von den 13 bekannten Fällen, in denen ein Antrag auf Nachteilsausgleich auch eingereicht wurde, ist nur in einem Fall nicht zum Vorteil des Studierenden entschieden worden.

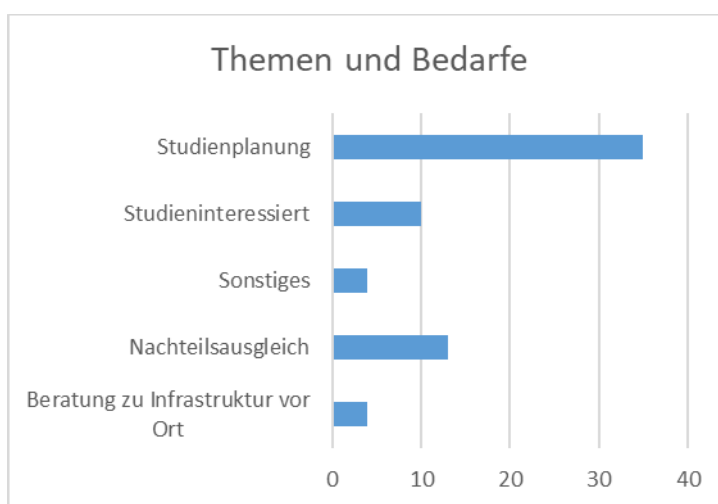


Absolute Zahlen 2018

Die Fälle psychischer Erkrankungen überwogen im Vergleich zu den somatischen Erkrankungen, die Anzahl der Fälle mit Bewegungs-, Hör- oder Sehbeeinträchtigung war gering. Die Fälle von studienerschwerenden Teilleistungsstörungen lagen bei etwa einem Fünftel der Fälle. Bei einem Drittel aller Fälle lag eine Mehrfachbeeinträchtigung vor. Die Hälfte aller Beratungsgespräche drehte sich um die weitere Studienplanung nach einer Diagnose oder in Zeiten einer akuten Krankheitsphase. Hier wurde auch konkret nach Möglichkeiten des Pausierens oder des Studienabbruchs gefragt. Fragen nach Behandler*innen vor Ort wurden ebenfalls gestellt. Auch einige Studieninteressierte suchten die Beratung auf; hier überwogen jene mit einer Teilleistungsstörung.



Absolute Zahlen 2018



Absolute Zahlen 2018

Bei der Hälfte aller Beratungsfälle blieb es bei einem einmaligen Gespräch von durchschnittlich 30 Minuten. In dieser Zeit konnten alle relevanten Informationen zum Abwägen weiterer Schritte vermittelt werden. Fälle, in denen z.B. ein Nachteilsausgleich beantragt werden soll, ziehen in der Regel weitere Beratungstermine nach sich, in welchen Dokumente zusammengetragen und Formulierungen abgewogen werden. In der überwiegenden Zahl (95%) der Fälle erhalten Studierende seitens der Fächer die Unterstützung, um die sie wegen einer Beeinträchtigung, im Rahmen des Nachteilsausgleichs, gebeten haben. Insbesondere ab der zweiten Jahreshälfte kam es auch vermehrt zu direkter Kontaktaufnahme von Dozentinnen und Dozenten mit der Senatsbeauftragten für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung, um Fälle bestmöglich zu lösen. Der Grund dafür liegt in einem neuen Angebot eines Workshops zum Thema „Barrierefreie Lehre“.

2018 wurde erstmalig ein Workshop für Dozierende der Uni Trier zum Thema „Barrierefreie Lehre“ angeboten, mit den beiden Terminen konnten bisher 12 Dozierende aus den verschiedenen Fachbereichen angesprochen werden. Hiermit sollte für das Thema sensibilisiert und Unsicherheiten abgebaut werden, was, so das Feedback der Teilnehmer*innen, auch funktioniert hat. Geplant ist, diesen Workshop einmal pro Semester stattfinden zu lassen, da es mittlerweile eine proaktive Nachfrage vieler Dozierender gibt.

Bereits verfügbar, bzw. noch in Arbeit ist eine Infobroschüre für Lehrende und auch für Studierende. Insbesondere für die zahlreichen Messe- und Schulbesuche ist das Vorhandensein einer solchen Broschüre, die Studieninteressierte mit einer Beeinträchtigung Mut zum Studium machen will, unerlässlich.

Am 22.05.2019 fand der erste Trierer Hochschulinklusionstag an der Universität Trier unter Beteiligung der drei Trierer Hochschulen statt. Der rheinland-pfälzische Minister für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur, Prof. Konrad Wolf, sprach das Grußwort. An diesem Tag konnten sich zukünftige Studierende, aktuelle Studierende und Lehrende in einer Bestandsaufnahme genauer mit dem Thema Inklusion an ihrer Hochschule auseinandersetzen und Chancen für eine offene Kommunikation zu diesem Thema und ein Plus an Barrierefreiheit, auch im Bereich der Lehre, ausloten. Es gab ein Bühnenprogramm und verschiedene Infostände. Der Hochschulinklusionstag soll die Kommunikation erleichtern und zur Zusammenarbeit unter den verschiedenen Fachstellen und Einrichtungen anregen. Diese Veranstaltung soll zukünftig regelmäßig, z.B. alle zwei Jahre, stattfinden.

*Nathalie Bessler
Studienberatung
Studieren mit Behinderung, chronischer
oder psychischer Erkrankung
Tel.: 201-3149
bessler@uni-trier.de
www.barrierefrei.uni-trier.de*

16.5 Ada-Lovelace-Projekt der Universität Trier

MINT-Mentoring für Schülerinnen

Das Ada-Lovelace-Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, Schülerinnen für MINT-Berufe zu interessieren und zu motivieren. Mit dem langjährigen Bestehen des Projektes hat sich eine ausgeprägte Expertise im Bereich Gender, MINT und Mentoring entwickelt. Mit berufsorientierenden Maßnahmen wie Beteiligung an Informationstagen, Schul-Arbeitsgemeinschaften, Projekttagen, Exkursionen und Ferienprogrammen wirbt das Projekt an kooperierenden Schulen, an Hochschulen und bei anderen Multiplikator*innen mittels geschlechtergerechter Ansprache durch Rollenvorbilder (Mentorinnen) und hohem Praxisanteil sowie hands-on-Exponaten und bildungsbiographischer Einblicke für MINT-Studiengänge in Rheinland-Pfalz. Methodisch setzt das Projekt auf weibliche Identifikationsmodelle und legt dabei seinen Schwerpunkt auf das Instrument des Mentoring, welches durch gegenseitiges Vertrauen und Wohlwollen geprägt ist. Die Mentorin gibt ihr fachliches Wissen oder ihr Erfahrungswissen an eine noch unerfahrenere Person (Mentee) weiter. Ziel dabei ist, die Mentee bei ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Je nach Anzahl der Mentees, ergibt sich entweder ein One-to-One-Mentoring, in dem eine Mentorin eine Mentee betreut, meist aber ein Kleingruppen-Mentoring, in dem sich eine Mentorin um mehrere Mentees kümmert. Der relativ geringe Altersunterschied zwischen Mentorinnen und Mentees bietet letzteren vielfältige Identifikationsmög-

lichkeiten und motiviert die Mädchen und jungen Frauen, sich ebenfalls mit MINT- Biographien auseinander zu setzen. Jährlich erreicht das Ada-Lovelace-Projekt der Universität Trier mehr als 1.500 Schülerinnen. Die Auswertung der Fragebögen für das Jahr 2018 bestätigt den Erfolg des Projekts. 76 % der Teilnehmerinnen (N=106) besuchten zum ersten Mal eine Veranstaltung des Ada-Lovelace-Projekts. 99% der Schülerinnen (N=106) gaben an, dass ihnen die Veranstaltung insgesamt sehr gut (66%) bis eher gut (33%) gefallen habe. Und 82% von den Teilnehmerinnen (N=101) gaben an, ein sehr hohes (37%) bis eher hohes (45%) Interesse an MINT zu haben. Wobei sich bei 72% von N=106 das Interesse an MINT durch die Teilnahme an Veranstaltungen des Ada-Lovelace-Projekts erhöht habe.

Mentoring für MINT-Studentinnen in der Studieneingangsphase

Die Abbruchquote bei den Fächern Mathematik und Naturwissenschaften liegt deutschlandweit bei 41 % und verzeichnet damit die höchste Abbruchquote unter den universitären Bachelorstudiengängen. Teilt man die Fächergruppe auf, sind die Zahlen noch deutlicher: Den höchsten Anteil weist die Mathematik mit 54 % Studienabbruch auf (vgl. Heublein et al. 2018). In Rheinland-Pfalz haben von allen Studienanfänger*innen des Studienjahres 2002 bis zum Prüfungsjahr 2010 insgesamt 76 % ihr Studium erfolgreich abgeschlossen (bundesweit 75 %). Dabei liegt auch hier die Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften mit 65% Studienerfolgsquote weit unter dem Durchschnitt (vgl. Statistisches Landesamt RLP 2016). Die hohe Schwundquote der Studierenden in den MINT-Fächern ist auf falsche Studiererwartungen, mangelnde Versorgung und (eventuell fälschlicherweise) negativ wahrgenommene Studienerfolgsaussichten zurückzuführen (vgl. Berthold et al. 2015). Ebenso ist die mangelnde soziale und akademische Integration ein entscheidender Grund für einen Studienabbruch. Auch die wachsende Heterogenität der Studierenden, die quantitativ immer größer werdende Studierendenschaft sowie die Lücken zwischen den in der Schule erlernten und dem im Studium vorausgesetzten Fachkenntnissen beeinträchtigen den Studieneinstieg und ggf. den Studienerfolg. In Hinblick auf die Abbruchneigung ist als besonders kritisch die Studieneingangsphase, also die Übergangsphase von der Schule zur Hochschule, zu betrachten. Nachdem Schüler*innen für ein MINT-Studium gewonnen werden konnten, dürfen diese in der kritischen Studieneingangsphase nicht alleine gelassen werden und sollten aufgrund der o. g. komplexen Studienabbruchgründe Unterstützung in Form von Beratung und Betreuung erhalten. Das Mentoring bietet Studentinnen in der Studieneingangsphase, die entscheidend für den Erfolg und den Verbleib im Studium ist, eine niedrigschwellige und individualisierte Unterstützung durch ältere, erfahrenere Studentinnen. Eingebunden in das Mentoring-Netzwerk, erhalten die Studentinnen zusätzlich die Chance, Kontakte zu Gleichgesinnten herzustellen. Die Teilnahme am Mentoring erleichtert den Studieneinstieg und fördert die soziale und akademische Integration der Studentinnen in die Universität. Damit kann in der schwierigen Übergangsphase von der Schule zur Hochschule einer Studienabbruchneigung entgegengewirkt und langfristig die Studienmotivation für das gesamte Studium verbessert werden. Mentorinnen des Ada-Lovelace-Projekts begleiteten (während der Förderphase durch das PPII) insgesamt acht Studentinnen aus MINT-Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und die Studentinnen mit Geschlechterstereotypen konfrontiert wurden, während ihres Studiums, um sie in ihren bereits erworbenen Kompetenzen zu stärken und einen Studienabbruch oder -wechsel zu vermeiden. Diese acht Studentinnen sind auch nach der Förderphase noch in das Netzwerk eingebunden, haben weder Ihr Studium abgebrochen, noch in ein anderes Fach gewechselt, und engagieren sich mittlerweile selbst als Mentorinnen (für Schülerinnen).

BA/MA-Übergangsförderung für Mathematik- und Informatik-Studentinnen

Angehende Bachelor- und Master-Absolventinnen der MINT-Fächer wurden als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte an einer Professur eingesetzt um ihnen den Übergang zum nächsten Bildungsabschluss zu erleichtern und die soziale sowie akademische Integration der

Studentinnen zu fördern. Zur Rekrutierung der Studentinnen wurden die Fachstudienberatende und Abteilungssprecher*innen gezielt angesprochen, finanziert wurden die Verträge aus Mitteln des PP II. So erhielten insgesamt 20 Studentinnen einen Vertrag als Hilfskraft an einer Professur im Fach Mathematik oder Informatik, ohne dabei den Hintergrund der Förderung zu kennen. Um die Wirksamkeit der Maßnahme zu prüfen, wurden die 20 Studentinnen nach Ende des Projekts zu ihrer Tätigkeit an der Professur befragt. Die Teilnahme an der anonymen Online-Befragung (s. Anhang) fiel gering aus: nur 7 von 20 Studentinnen bearbeiteten den Fragebogen bis zum Ende. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Beschäftigung als Hilfskraft positive Auswirkungen auf das Studium und die Weiterentwicklung der befragten Studentinnen hat. Alle Teilnehmerinnen der Befragung gaben an, dass die Beschäftigung sie darin bestärkt habe, ihre gesetzten Ziele zügig zu erreichen und ihren Master-Abschluss an der Universität Trier zu absolvieren.

Bilanzierung bisher realisierter Maßnahmen und Einschätzung ihrer Wirksamkeit

Die Befragungsergebnisse der Schülerinnen zeigen, dass das Ada-Lovelace-Projekt mit seinen Maßnahmen das Interesse der Schülerinnen an MINT erhöht. Das Mentoring zeigt einen positiven Einfluss auf die Schülerinnen und deren Selbstkonzept in Hinblick auf MINT-Fähigkeiten. Weiterhin kann belegt werden, dass eine Teilnahme am Mentoring den Studieneinstieg erleichtert und die soziale und akademische Integration der Studentinnen in die Universität fördert. Damit kann in der schwierigen Übergangsphase von Schule zu Hochschule einer Studienabbruchneigung entgegengewirkt und langfristig die Studienmotivation für das Studium verbessert werden. Somit hat Mentoring einen positiven Einfluss auf die Studentinnen und deren Studienerfolg. Dies gilt ebenso für die Übergangsphase vom Bachelor zum Master oder zu weiteren akademischen Abschlüssen. So haben sechs der Teilnehmerinnen nach Abschluss ihres Studiums eine Promotion im MINT-Bereich aufgenommen. Weitere zwei Studentinnen haben bereits vor erfolgreichem Abschluss ihres Studiums eine Stelle zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation angeboten bekommen. Leider kann mangels einer Längsschnittstudie der langfristige Erfolg der Maßnahmen nicht nachgewiesen werden. Hier liegt eine Schwäche des Projektes: Finanzielle Mittel für die Durchführung einer Längsschnittstudien liegen nicht vor. Außerdem muss das Projekt jährlich neu beantragt werden, was zu Planungsunsicherheit führt.

Zukünftige Maßnahmen/Weiterentwicklung

Soziale Erwartungen, Geschlechterstereotype, fehlendes Selbstvertrauen sowie fehlende weibliche Vorbilder sind nach wie vor ausschlaggebend, bei der Entscheidung von Mädchen und jungen Frauen gegen ein MINT-Studium. An der Universität Trier sind im WS 17/18 12.827 Studierende eingeschrieben (57,4% Frauen), davon studieren 15,2% ein MINT-Fach. Auch wenn das Verhältnis in den letzten Jahren stetig gestiegen ist, so bleiben Frauen in der Informatik (20,5%) bzw. Wirtschaftsinformatik (15,8%) überproportional unterrepräsentiert. Vor diesem Hintergrund und mit Blick auf den Mangel an MINT-Fachkräften, gilt es die Studiengänge an der Universität Trier dahingehend weiterzuentwickeln, damit die Voraussetzungen geschaffen werden, um verstärkt Mädchen und junge Frauen für das MINT-Studium zu gewinnen. Neben der Fortführung des Mentorings für Schülerinnen und Studentinnen sind folgende Maßnahmen als Weiterentwicklung möglich: Einrichtung eines „Offenen Matherraums“ für Mathematik-Studierende und Erweiterung des Angebots für Schülerinnen und Lehramtsstudierende durch die Einrichtung eines „Open Roberta Coding Hubs“.

*Bianca Schröder
Ada-Lovelace-Projekt
Tel.: 201-3497
schroe@uni-trier.de
www.ada-lovelace.uni-trier.de*

17. Neue Herausforderungen und weitere Aufgaben

17.1 Antrag zur Teilnahme am PP III – Gleichstellungszukunftskonzept

Die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem sowie in Führungspositionen entspricht nicht dem Anteil gut qualifizierter Frauen. Daher ist es erforderlich, Talente und Potenziale von Frauen nachhaltig in das Wissenschaftssystem einzubinden und gerade junge Frauen zur Verfolgung einer Wissenschaftskarriere zu gewinnen. Um dies zu erreichen, wurde das "Professorinnenprogramm" in einer Bund-Länder-Vereinbarung gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes ("Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen") am 19. November 2007 verabschiedet. Die Bekanntmachung der Förderrichtlinie zur Umsetzung des Professorinnenprogramms I erfolgte am 10. März 2008. Am 29. Juni 2012 hatte die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) die Fortsetzung des "Professorinnenprogramms" (Professorinnenprogramm II) beschlossen. Die Bekanntmachung der Förderrichtlinien zur Umsetzung des Professorinnenprogramms II erfolgte am 6. Dezember 2012 (BAnz AT 27.12.2012 B8).

Ausweislich der beiden Evaluationen war das Professorinnenprogramm sowohl im Hinblick auf die Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen als auch hinsichtlich der Anzahl der geförderten, mit Frauen besetzten Professuren an den Hochschulen erfolgreich.

Am 10. November 2017 hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) die erneute Fortsetzung des "Professorinnenprogramms" (Professorinnenprogramm III) beschlossen. Damit verfolgen Bund und Länder das gemeinsame Ziel weiter, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern. Es geht darum, die Anzahl von Professorinnen an Hochschulen weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Auf der Grundlage zukunftsorientierter Gleichstellungskonzepte der Hochschulen sollen zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden. Gefördert wird die Anschubfinanzierung zu Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W 2- und W 3-Professuren. Die Berufung kann im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle (vorgezogene Berufung) oder auf eine vorhandene freie Stelle (Regelberufung) erfolgen.

Je Hochschule können in der Regel bis zu drei Erstberufungen von Frauen über einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren gefördert werden. Pro Einreichungsverfahren können jeweils bis zu zehn Hochschulen, die für den Bereich Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur im Rahmen der „Gleichstellungskonzepte, Dokumentationen oder Gleichstellungszukunftskonzepte“ eine Bestbewertung erhalten, eine weitere Förderung für eine vierte Erstberufung entsprechend Satz 1 erhalten.

Für die Finanzierung des gesamten Programms stehen, vorbehaltlich der Mittelbereitstellung durch die gesetzgebenden Körperschaften, in den Jahren 2018 bis 2022 insgesamt 200 Mio. Euro zur Verfügung, die je zur Hälfte vom Bund und den Ländern getragen werden. Unabhängig von einer etwaigen Fortschreibung des Programms finanzieren Bund und Länder ihre Anteile für die Jahre 2018 bis 2022 nach dem Jahr 2022 aus, d. h. Fördermittel werden längstens bis 31. Dezember 2025 bereitgestellt.

Im Rahmen des ersten Einreichungsverfahrens im Jahr 2018 stehen vom Gesamtbudget bis zu 65 v. H. der Mittel, die bis zum 31. Dezember 2019, und in der zweiten Einreichungsrunde im

Jahr 2019 mindestens 35 v. H. der Mittel, die bis zum 31. Dezember 2020 angefordert werden müssen, zur Verfügung.

Die höchstmögliche Fördersumme je Berufung beträgt 165.000 Euro jährlich, die je zur Hälfte von Bund und Ländern getragen werden. Die maximal erreichbare Fördersumme einer Hochschule beträgt in der Regel insgesamt 2.475.000 Euro für die Programmlaufzeit. Im Fall der Förderung von vier Professuren nach Nummer 2 Absatz 3 Satz 2 erhöht sich die Summe pro Hochschule auf maximal 3.300.000 Euro.

Die Sitzländer der Hochschulen leisten im Falle vorgezogener Berufungen ihren Finanzierungsbeitrag durch eine hälftige Gegenfinanzierung der geförderten Professuren von Frauen. Im Falle der Förderung von Regelberufungen besteht die Gegenfinanzierung aus den an den Hochschulen verbleibenden frei werdenden Finanzmitteln sowie weiteren Mitteln in angemessener Höhe, die jeweils von der Hochschule für die Durchführung ihrer (zusätzlichen) Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden.

Die Zuwendung des Bundes kann im Wege der Projektförderung als nicht rückzahlbarer Zuschuss in Form einer Anteilsfinanzierung oder einer Anteilsfinanzierung bestimmter Ausgaben (abgegrenzte Teilausgaben) bis zu 50 v. H. der Gesamtausgaben, höchstens 82.500 Euro jährlich gewährt werden.

Nachdem die Universität Trier bereits am PP I und am PP II erfolgreich mit je drei Erstberufungen von Frauen auf Regelprofessuren (W2/W3) teilgenommen hat, reichte sie zur Teilnahme am PP III zum 2. Call am 29. Mai 2019 ein Gleichstellungszukunftskonzept ein und bewarb sich damit erneut um die Förderung von drei Regelberufungen, um auch weiterhin neue zielführende Gleichstellungsmaßnahmen im Hause umsetzen zu können.

Das Gleichstellungszukunftskonzept stellt Erfolge und Misserfolge des im Rahmen des Professorinnenprogramms I und des Professorinnenprogramms II vorgelegten Gleichstellungskonzeptes und der Dokumentation dar. Auf Basis dessen legt es dar, welche Gleichstellungsmaßnahmen in den nächsten fünf Jahren erfolgen sollen. Die Universität stellt im Gleichstellungszukunftskonzept außerdem dar, wie sie die Wirksamkeit ihrer Gleichstellungsmaßnahmen kontinuierlich überprüft und wie sie erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen nachhaltig strukturell verankert hat und weiterhin verankern wird.

Zur Erstellung des Gleichstellungszukunftskonzepts hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte neben dem Referat für Gleichstellung und allen hier engagierten Fachstellen auch wichtige Gremien wie den Gleichstellungsrat (Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche) und die Senatskommission für Gleichstellungsfragen (mit den Vertreterinnen aller Statusgruppen) beteiligt; ebenso wirkten die Stabsstellen für Personalentwicklung, Controlling, Qualitätssicherung, Gremien und Wahlen sowie die Abteilungen für Personal, Haushalt, Studierendenberatung, das Prüfungsamt, das International Office, das Forschungsreferat, das Graduiertenzentrum, das neue Nachwuchszentrum ZENA, die Geschäftsführung des Internationalen Graduiertenkollegs Diversity und die Geschäftsführung des Centrums für Postcolonial und Gender Studies mit. Damit fließt das dort jeweils vorhandene Fachwissen gleichstellungsbezogen in die zukunftsweisende Gesamtkonzeption ein; alle dafür wichtigen Strukturen sind also fachlich-inhaltlich in diesen Prozess integriert worden, was sowohl die bestmögliche Qualität des Gleichstellungszukunftskonzepts als auch – im Falle einer positiven Bewertung in diesem bundesweiten Wettbewerb – seine zukünftige nachhaltige Umsetzung in weiterer enger Kooperation im Hause garantiert. Das Gleichstellungszukunftskonzept wurde vorab als Entwurf dem Präsidium der Universität zur Prüfung und zur Zustimmung vorgelegt. Das Bewertungsergebnis, ob wir auch ein drittes Mal am PP partizipieren können, wird der Universität Trier im November 2019 (nach Tagung der Expert/innengruppe) mitgeteilt werden.

17.2 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Die tragenden Säulen des seit 2008 eingeführten DFG-Konzepts sind sowohl strukturelle als auch personelle Gleichstellungsstandards, die sich an den Kriterien der Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit und Kompetenz ausrichten. Die Universität Trier hat als Mitglied der DFG im Jahr 2009 eine erste Stellungnahme zur Umsetzung dieser Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards abgegeben (Bewertung durch die DFG mit Einordnung in Endstufe Stadium III) und in 2011 einen Zwischenbericht (Bewertung durch die DFG mit Einordnung in Eingangsstufe des (höchsten) Stadiums IV). Nach Einreichen des auf ihren zahlreichen Gleichstellungsmaßnahmen basierenden Abschlussberichts im Januar 2013 wurde die Universität Trier – v. a. aufgrund der Nichterreichung von Zielzahlen für Wissenschaftlerinnen auf den einzelnen Qualifikationsstufen – von der DFG abschließend in Stadium III (Bewertung: „Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist bereits überwiegend implementiert“) eingeordnet.

In allen Forschungsanträgen an der Universität ist Gleichstellung als ein wichtiges Förderkriterium weiterhin zu berücksichtigen und sichtbar zu machen. Dabei können sich die Forschenden auf die bisherigen Gleichstellungserfolge der Universität stützen (Gleichstellungskonzept, Fortschreibung und Umsetzung über PP I und PP II), sind aber regelmäßig aufgefordert, diese Aufgabe in ihren Anträgen zusätzlich auch passgenau einzubringen und entsprechend eigene Strategien und Maßnahmen zu formulieren.

Aus nachfolgenden Gründen hat die DFG im Jahr 2013 als weiteren Verfahrensschritt das doppelte Reporting eingeführt: Zwischen der Bewertung der Erstberichte (2010) und der Abschlussberichte (2013) der Hochschulen hat aus Sicht der DFG in vielen Bereichen zwar eine durchaus positive Entwicklung stattgefunden. Doch obgleich zahlreiche Fortschritte bei der institutionellen und organisatorischen Umsetzung von Gleichstellung an den Mitgliedshochschulen festgestellt werden konnten, haben sich die Frauenanteile auf den verschiedenen Karriere-stufen nach Ansicht der AG „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ noch nicht in dem Maße gesteigert, wie zu Anfang des Prozesses seitens der DFG erhofft worden war.

Daher beschloss die Mitgliederversammlung der DFG am 03. Juli 2013 in Berlin, vorerst keine weiteren (inhaltlichen) Berichte zu den vorgegebenen Standards mehr einzufordern, sondern stattdessen vor allem die Entwicklung der Frauenanteile anhand einiger objektivierbarer Indikatoren in den Blick zu nehmen. Dazu dient das doppelte Reporting-Verfahren: Künftig sollen bei allen Förderanträgen für Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und andere Forschergruppen genaue Angaben darüber gemacht werden, wie viele Wissenschaftlerinnen auf welchen Qualifizierungsstufen beteiligt werden sollen. Über diese Angaben hinaus sollte künftig jede Hochschule einmal jährlich zentral quantitative Aussagen zur Gleichstellungssituation an die DFG bis 2018 berichten.

Anlässlich ihrer Mitgliederversammlung am 20. Juli 2017 hat die DFG dann beschlossen, sich nun einmal jährlich zu Ende Januar für das vorausgegangene Jahr von den Mitgliedsuniversitäten inhaltlich zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu ausgewählten Schwerpunkten qualitativ berichten lassen: Das waren im Januar 2019 die Themen: „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ und die „Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit“.

Angehende Wissenschaftlerinnen qualifizieren sich für ihren individuellen Karriereweg fachlich. Gleichstellungsmaßnahmen fördern sowohl individuell als auch strukturell die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen. Für die Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen (und insbesondere deren Steigerung) sind jedoch vor allem die einzelnen, im Hause zu treffenden Personalentscheidungen der einzelnen Führungskräfte und Berufungskommissionen besonders ausschlaggebend.

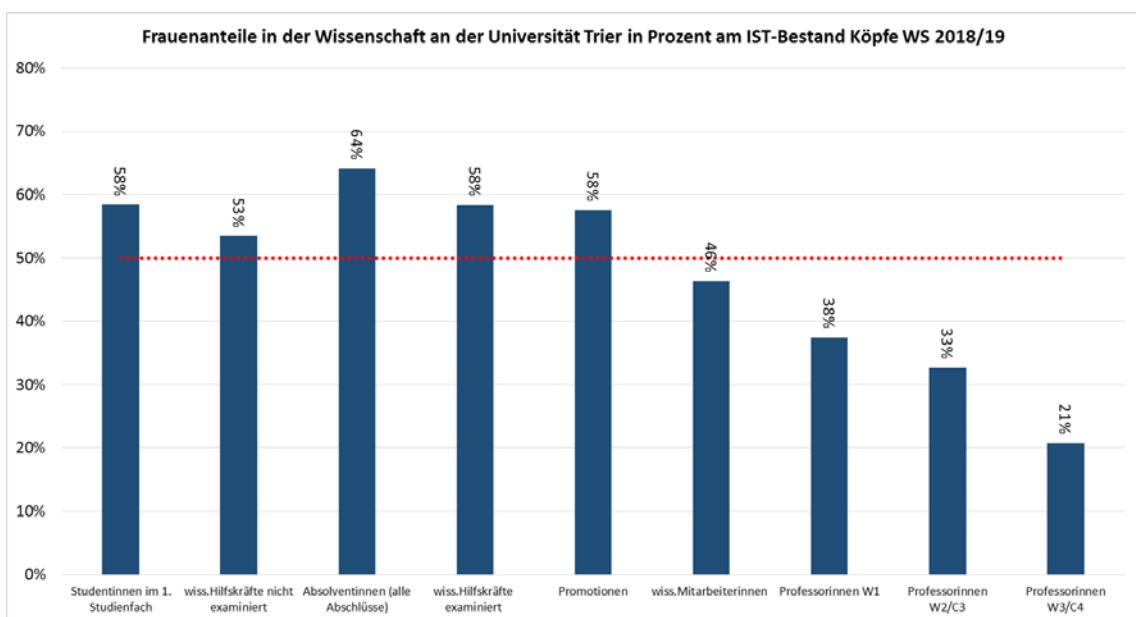
Es geht also auch nach wie vor darum, hier bewusste und geschlechtergerechte Entscheidungen zu treffen. Nur im Zusammenwirken der o. g. drei Faktoren werden die Frauenanteile auf den einzelnen Karrierestufen in unserem Hause zukünftig, auch gemäß der vorgegebenen Zielsetzung der DFG, weiter steigen können.

18. Datenbilanz und Ausblick

Ein Nachholbedarf bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen ist sowohl auf gesamtuniversitärer Ebene als auch auf Fachbereichsebene gegeben.

Die zunächst abgebildeten Geschlechterverhältnisse im Qualifizierungsverlauf kehren sich auf gesamtuniversitärer Ebene ab der Promotion um.

Zunächst die Verteilung auf gesamtuniversitärer Ebene:



Quellen: UIZ 2013 Bilder 70, 88; UIZ 2018 Bilder 68, 86; UIZ 2019 Bilder 68, 86; Professuren - Tabelle Stabsstelle Organisationsentwicklung

Anmerkung: Die Positionen wiss. Hilfskräfte (examiniert und nicht examiniert) und wiss. Mitarbeiterinnen enthalten Landes- u. Drittmittelbeschäftigte

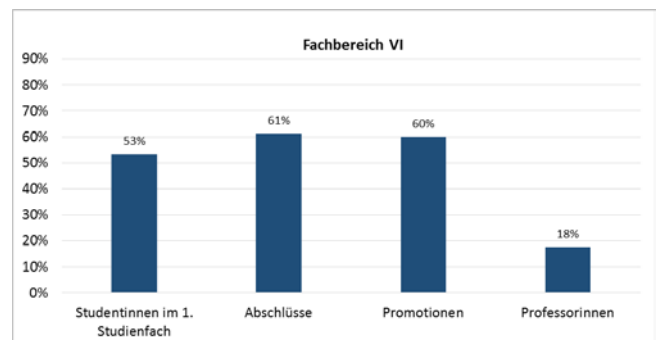
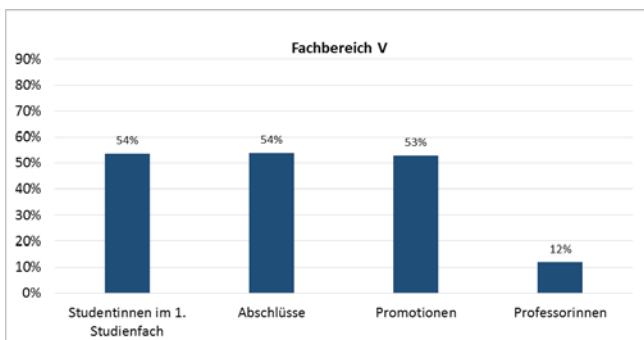
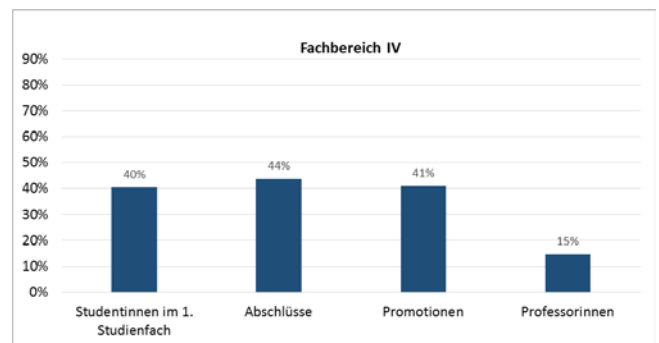
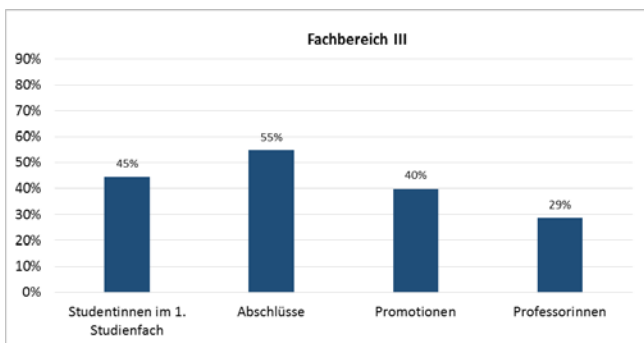
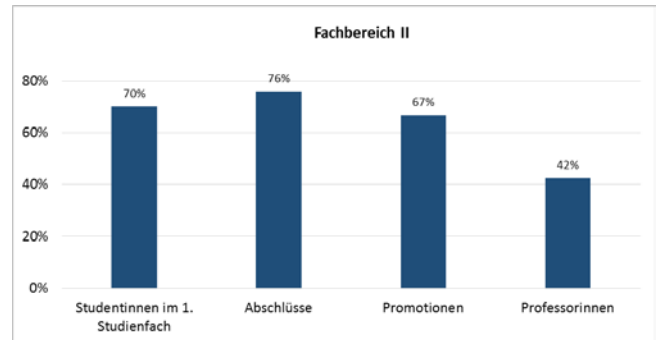
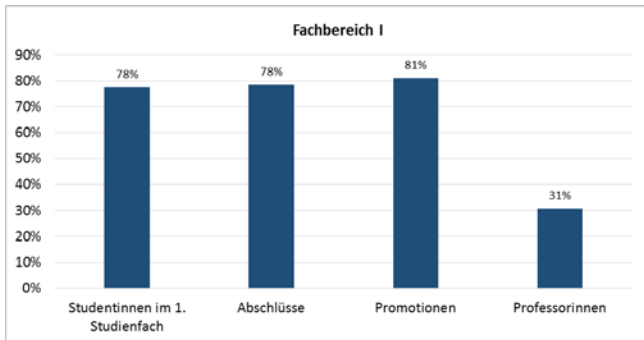
Nachfolgend die Verteilung auf Fachbereichsebene:

Ein Vergleich der geschlechtsspezifisch ausgewerteten Qualifizierungsverläufe in den Fachbereichen zeigt, dass sich die Schere jeweils an unterschiedlichen Stellen öffnet.

Je nach der Zusammensetzung der Fächer pro Fachbereich öffnet sich die Schere in einem Fachbereich bereits bei den Abschlüssen, in anderen bei der Promotion oder auch erst bei der Habilitation.

Hier sind zukünftig spezielle Maßnahmen der einzelnen Fächer mit Unterrepräsentanz (Philosophie (FB I), Jura (FB V), Geschichte, Politikwissenschaft (FB III), BWL und VWL, Mathematik und Informatik (FB IV)) und stärkere Bemühungen gefordert, um hier eine chancengleiche Beteiligung von Frauen auf den einzelnen Qualifikationsstufen mittelfristig erreichen zu können.

Frauenanteile in der Wissenschaft in den Fachbereichen in Prozent – WS 2018/19



Quelle: Geschlechterverhältnisse, Universität in Zahlen 2019

In den nächsten Jahren sind folgende Aufgaben vorrangig zu lösen:

In dem fortgeschriebenen Gleichstellungskonzept (2013–2018) zum Professorinnenprogramm (PP II) wurden die Zielzahlen für die Frauenanteile auf den Qualifikationsstufen Promotion (mit 52%), Habilitation/Postdocs (mit 39%) und Professur (W2/W3 mit 28%) zu optimistisch angesetzt. Diese Zielzahlen waren bis 2018 so nicht erreichbar. Die mehrjährige Detailsteuerung des gesamten PP II und der zugehörigen Gleichstellungsmaßnahmen hängt (bis 2020) vor allem von der Verlässlichkeit im Mittelabruf bei den geförderten Professuren ab und ist, aufgrund der bereits im vorigen Kapitel beschriebenen Unwägbarkeiten bei der personellen Ausstattung, erfahrungsgemäß eine anspruchsvolle Aufgabe. Da z. B. eine Professorin schon nach 4 Jahren Förderdauer, also ein Jahr vor Ende des Förderzeitraums, aus der Universität Trier ausgeschieden ist, hatte dies natürlich einen erheblichen Mitteleinbruch bei den zugehörigen Gleichstellungsmaßnahmen zur Folge.

Die Zielsetzung, die die DFG den Mitgliedsuniversitäten mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vorgegeben hat, nämlich deutlich höhere Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen bis 2017 zu erreichen, wurde an der Universität Trier so nicht erreicht; es erfordert zu ihrer weiteren Realisierung – nicht nur, aber auch – zukünftig mehr gendersensible und frauenfördernde Personalentscheidungen, wenn sich bei den Frauenanteilen auf den höheren Qualifikationsstufen sichtbare Fortschritte ergeben sollen. Führungskräfte in allen Bereichen sollten sich dieser Tatsache zukünftig noch stärker bewusst sein.

Die größte Herausforderung für die Universität Trier ist ab 2019 zunächst die Antragstellung mit einem überzeugenden Gleichstellungszukunftskonzept, um im bundesweiten Wettbewerb um das Professorinnenprogramm III (Laufzeit 2019–2024) eine dritte Teilnahme zu erreichen. Im Falle der positiven Bewertung des Konzepts und der erneuten Zulassung zum Programm wird die zeitnahe Einwerbung von drei Erstberufungen von Wissenschaftlerinnen auf Regelprofessuren (W2/W3) im Vordergrund stehen (Ausschreibungen ab dem 01.01.2018, Rufannahme frühestens ab dem 29.05.2019 bis spätestens 31.12.2020). Falls dies gelingt, können weiterhin umfängliche zukunftsweisende Gleichstellungsmaßnahmen in den nächsten fünf Jahren im Hause umgesetzt werden. Die Entscheidung über den Zugang zur dritten und höchsten Programmstufe fällt im November 2019; der Zugang der Universität Trier ist zwingend an Verstetigungszusagen ausgewählter Gleichstellungsmaßnahmen gebunden.

Im Aufgabenfeld der Vereinbarkeit von Studium, Qualifizierung und Beruf kommt dem im Juli 2016 neu eingerichteten Familienbüro eine Schlüsselrolle als Fach- und Servicestelle zu. Neben der individuellen Unterstützung Ratsuchender, vor allem mit steigender Nachfrage im Bereich der Pflege von Angehörigen, kommt der Erarbeitung weiterer struktureller Lösungen erhebliche Bedeutung zu. Hier wird auch an unserer Universität zukünftig eine größere zeitliche Flexibilisierung im Bereich Studium und Beruf gefordert sein. In Verwaltung und zentralen Betriebseinheiten müssen zudem zukünftig (mehr) Mittel für Elternzeitvertretungen bereitgestellt werden, damit die Frage der Vereinbarkeit nicht zur Aufgabenüberlastung von Kolleginnen und Kollegen im Hause führt.

Den notwendigen Schutz vor sexueller Belästigung und mehr Sicherheit am Campus erreichen zu wollen, stellt die Universität Trier mit ihrem offenen parkähnlichen Gelände und seinen architektonisch verwinkelten Gebäuden vor eine hohe Herausforderung. Es müssen mehr Mittel für eine Verstärkung des Wachpersonals bereitgestellt und die sog. „nächtlichen „Angsträume“ auf dem Campusgelände zukünftig besser ausgeleuchtet werden. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Beauftragte zum Schutz vor sexueller Belästigung wollen – nicht nur in dieser Frage – die Zusammenarbeit mit dem AStA, vor allem auch mit dem queerfeministischen Frauenreferat, verstärken.

Finanzielle Mängel in der Grundfinanzierung der Hochschulen und der zunehmende Druck, in kompetitiven Wettbewerben zusätzliche Sondermittel einzuwerben, führen in fast allen Bereichen auch an unserer Universität dazu, dass Bedienstete an der Belastungsgrenze arbeiten. Dies führt zu Überforderung, zu mehr Konkurrenz und zu auch strukturell bedingten Konflikten, zu Burn-Out-Situationen, im Extremfall auch zu innerer Kündigung einzelner Personen. Auch die Bereitschaft, sich in der Selbstverwaltung der Universität aktiv zu engagieren nimmt – angesichts dieser seit Jahren finanzierungsbedingten Schieflage – ab. Durch einen verantwortlichen und auch fürsorglichen Umgang mit dem Personal muss die Universität versuchen, diesen Problemen entgegenzuwirken und Entlastungsmöglichkeiten zu schaffen; dazu gehört auch die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts, das für die Beschäftigten mehr Entwicklungsperspektiven innerhalb des Hauses schafft.

Eine ganz zentrale Aufgabe wird es sein, das Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Trier mit der kommenden Novellierung des Hochschulgesetzes RLP und dem Hochschulzukunftsprogramm RLP zu verknüpfen und auf dieser Basis einen nachhaltigen Gleichstellungsplan für unsere Universität zu entwerfen.

Der wichtigste Faktor für den Erfolg der Universität Trier ist und bleibt die intrinsische Motivation der Menschen, die hier lernen, lehren, forschen und arbeiten. Chancengleichheit trägt zur Identifikation mit der Institution bei. Durch die Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung wird in den nächsten Jahren der dazu mögliche Beitrag geleistet. In diesem originären Aufgabengebiet konnten von 2016 bis 2019 dafür auch entsprechende finanzielle Voraussetzungen geschaffen werden. Eine weitere Mitteleinwerbung über das PP III ist angestrebt, um auch zukünftig weiterführende Gleichstellungsmaßnahmen im Hause realisieren zu können.

19. DANK an Kolleginnen und Kollegen für ihre engagierte Mitwirkung

An dieser Stelle gilt es, ausdrücklich danke zu sagen. Dieser Dank gebührt all denen, die an der Universität Trier an der Aufgabe Gleichstellung mitwirken. In vielen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen tragen viele Menschen durch ihr fachliches und persönliches Engagement seit Jahren, jeweils auf ihre Art und Weise, zum Gelingen dieser Querschnittsaufgabe bei. Ohne ihre Mithilfe wären die erreichten kleinen und auch manche großen Fortschritte in der Sache nicht möglich gewesen.

Dieser Dank ist zugleich mit der Hoffnung verbunden, dass die Verbesserung der Chancengleichheit letztlich allen Beteiligten zu Gute kommt und eine Kultur des Miteinanders im Hause verstärkt, die von Offenheit, Fairness, Kooperationsfreude sowie individuellen Entfaltungsmöglichkeiten geprägt ist und auch weiterhin noch stärker geprägt sein wird.

Übersicht Programm Perspektiven und Praxis im Berichtszeitraum 08/2016 bis 07/2019

Perspektiven und Praxis 2017	Termin	Veranstaltungsbeschreibung	Zielgruppe
Veranstaltung/Referentin Erfolgreich verhandeln für Postdoktorandinnen – Verhandlungsstrategien nach dem Harvard-Konzept Referentin: Renate Scheppe-Sondermann, Kassel	03.02.2017	Die Arbeit mit den strikt auf die Sache orientierten Harvard-Regeln eignet sich für Fragestellungen zur Klärung, Zielfindung und eigene Profilentwicklung, um selbstbewusst und selbstwirksam eigene Interessen verhandeln zu können.	Postdoktorandinnen
Karriere-Messe women&work, Bonn, in Zusammenarbeit mit dem Ada-Lovelace-Projekt Referentin Vorbereitungsworkshop: Claudia Winter, Universität Trier	Workshop: 19.05.2017 Messebesuch: 17.06.2017	1. Vorbereitungsworkshop zum Messebesuch: Erwartungen an Messebesuch; Motivations schreiben & Lebenslauf; Mit welchen Firmen/Institutionen/Personalverantwortlichen möchte ich ins Gespräch kommen?; Informationsbeschaffung im Vorfeld; Recherche und evtl. Terminabsprache; Welche Vorträge/Workshops will ich besuchen? 2. gemeinsame Fahrt zur women&work	Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen, Beschäftigte
Promotion – ja oder nein? Workshop zur Entscheidungsfindung Referentin: Claudia Winter, Universität Trier	02.06.2017	Informationen über Finanzierung, strukturelle Hürden, persönliche Herausforderungen, Möglichkeit zur Reflexion der individuellen Motivation	Studentinnen in der Abschlussphase und Absolventinnen
Alltagssexismus – wie begegnet er uns und was können wir ihm entgegensetzen? Referentin: Grit Leutzsch, Berlin	21.10.2017	Workshop zum Entwickeln und Ausprobieren von Argumentations- und Handlungsstrategien Erscheinungsformen des alltäglichen Sexismus in der Universität – im Studium und am Arbeitsplatz – sowie in der Freizeit	Studierende und Beschäftigte
Zukunft gestalten Veranstalterin: Dr. Daniela Gottschlich, Universität Trier	20.06.2017	Projekt- und Buchvorstellung in Räumlichkeiten der Volkshochschule Trier	
Professorin werden an der (Fach-)Hochschule – ein attraktives und erreichbares Ziel? Referentinnen von PROF.fem	28.09.2017	Erfahrene Professorinnen informieren und beraten zum Berufsbild und Berufungsvoraussetzungen.	Graduierte, Promovendinnen, Postdoktorandinnen
Selbstverteidigungskurs für Mitarbeiterinnen der Universität Trier ReferentInnen: Ursula u. Arnold Panschar, Verein für Kampfkunst und Gesundheit Karate DO und Selbstverteidigung Trier e.V.	25.11.2017	Anlässlich des Internationalen Tags zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen – Sensibilität für gefährdende Situationen erhöhen, um diese zu vermeiden oder in diesen richtig reagieren zu können.	Mitarbeiterinnen der Universität Trier

Perspektiven und Praxis 2018				
Veranstaltung/Referentin	Termin	Veranstaltungsbeschreibung	Zielgruppe	
<p>Karriere-Messe women&work, Bonn, in Zusammenarbeit mit dem Ada-Lovelace-Projekt</p> <p>Referentin Vorbereitungsworkshop: Claudia Winter, Universität Trier</p>	<p>Workshop: 20.04.2018</p> <p>Messebesuch: 28.04.2018</p>	<p>1. Vorbereitungsworkshop zum Messebesuch: Erwartungen an Messebesuch; Motivationsschreiben & Lebenslauf; Mit welchen Firmen/Institutionen/Personalverantwortlichen möchte ich ins Gespräch kommen?; Informationsbeschaffung im Vorfeld; Recherche und evtl. Terminabsprache; Welche Vorträge/Workshops will ich besuchen?</p> <p>2. gemeinsame Fahrt zur women&work</p>	<p>Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen, Beschäftigte</p>	
<p>Gewonnen wird im Kopf – Denkblockaden abbauen</p> <p>Referentin: Gabi Brede, Frankfurt a.M.</p>	<p>23.05.2018</p>	<p>Workshop – Kopf frei machen für die Dinge die wirklich wichtig sind</p>	<p>Mitarbeiterinnen</p>	
<p>Diversity: ein Denkansatz, eine Möglichkeit der Reflexion und eine Frage der Haltung</p> <p>Referent: Jörn Didas, St. Wendel</p>	<p>25.05.2018</p>	<p>Der Diversity-Ansatz sensibilisiert dafür, sich und andere differenzierter wahrzunehmen, eingeübte Erwartungshaltungen zu hinterfragen, einen Zugang zu schaffen zur eigenen „inneren Landkarte“ und sensibel zu werden für Ausgrenzung, Abwertung und Dominanzgebaren.</p>	<p>Studierende und Beschäftigte der Universität Trier</p>	
<p>Story Telling – Die Macht des Geschichtenerzählens</p> <p>Referentin: Katja Königstein, Pluwig</p>	<p>29.06.2018</p>	<p>Wie vermittele ich meine Inhalte (die schriftlichen und die mündlichen) so, dass sie beim Gegenüber ankommen, dort einen Eindruck hinterlassen? Wie verwandele ich den Kern meiner Aussage in einen überzeugenden Appell, den meine Zielperson nicht kalt lässt?</p>	<p>Master-Studentinnen, Promovendinnen</p>	
<p>Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben mit Citavi</p> <p>Referentin: Susanne Stemmler, Trier</p>	<p>16.10.2018</p> <p>Zusatztermin: 28.11.2018</p>	<p>Ein Literaturverwaltungsprogramm hilft, die Ergebnisse einer Literaturrecherche projektbezogen zu sammeln und stets den Überblick zu behalten. In der zweistündigen Veranstaltung werden die wesentlichen Funktionen von Citavi vorgestellt.</p>	<p>Promovendinnen, Forscherinnen der Universität Trier</p>	
<p>Kinder und ambitionierte Berufstätigkeit – Wissenschaftliche Karriere im Spagat mit Familie</p> <p>Referentin: Claudia Winter, Trier</p>	<p>26.10.2018</p>	<p>Der Workshop hat zwei inhaltliche Schwerpunkte: Information über (arbeits-)rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen (Elternzeit, Verlängerungen, Beurlaubungen, monetäre Familienleistungen, Unterhalt ...) und die Reflexion der persönlichen Ansprüche an ein Vereinbarungsarrangement.</p>	<p>Promovierende und Postdocs (alle Geschlechter)</p>	
<p>Selbstverteidigungskurs für Mitarbeiterinnen der Universität Trier</p> <p>ReferentInnen: Ursula u. Arnold Panschar, Verein für Kampfkunst und Gesundheit Karate DO und Selbstverteidigung Trier e. V.</p>	<p>10.11.2018</p>	<p>Auffrischung auf Basis des Kurses</p> <p>Persönliche Grenzen – Selbstsicherheit – Selbstbehauptung – Deeskalation – körperliche Ab- und Gegenwehr</p>	<p>Mitarbeiterinnen der Universität Trier</p>	

Perspektiven und Praxis 2019			
Veranstaltung/ReferentIn	Termin	Veranstaltungsbeschreibung	Zielgruppe
Should I stay or should I go? Karrierewege für Wissenschaftlerinnen innerhalb und außerhalb der Hochschule ReferentIn: Dr. Dieta Kuchenbrant, Düsseldorf	27./28.02.2019	Das Seminar soll die Teilnehmerinnen darin unterstützen, sich aktiv mit den Karriereoptionen und –anforderungen in der Wissenschaft auseinanderzusetzen, ihre eigenes akademisches Profil zu analysieren und die nächsten Schritte abzuleiten. Ferner setzen sie sich mit alternativen Karrierewegen außerhalb der Universität und deren Qualifikationsanforderungen auseinander.	Doktorandinnen und Postdoktorandinnen
Karriere-Messe women&work, Bonn, in Zusammenarbeit mit dem Ada-Lovelace-Projekt ReferentIn Vorbereitungsworkshop: Claudia Winter, Universität Trier	Workshop: 26.04.2019 Messebesuch: 04.05.2019	1. Vorbereitungsworkshop zum Messebesuch: Erwartungen an Messebesuch; Motivationsschreiben & Lebenslauf; Mit welchen Firmen/Institutionen/Personalverantwortlichen möchte ich ins Gespräch kommen?; Informationsbeschaffung im Vorfeld; Recherche und evtl. Terminabsprache; Welche Vorträge/Workshops will ich besuchen? 2. gemeinsame Fahrt zur women&work	Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen, Beschäftigte
Wissenschaft und Familie – (wie) kann das gelingen? ReferentIn: Dr. Sibylle Rahner, Trier	17.05.2019	- Informationen zu (hochschul-)rechtlichen, finanziellen und universitären Rahmenbedingungen in Bezug auf das Vereinbaren von Wissenschaft mit Familienarbeit - Gelegenheit, eigene Standpunkte, Erwartungen und Entscheidungen im Kontext Familie und wissenschaftliche Qualifizierung / berufliche Tätigkeit zu reflektieren - Raum, sich mit anderen Menschen in gleicher Situation auszutauschen - Anregungen für die (Weiter-)Entwicklung individueller Strategien für die Vereinbarkeit von Wissenschaft mit Familie	Promovierende und Postdocs, die Eltern sind oder über eine Familiengründung nachdenken
Haltung zeigen! - Argumentieren gegen antifeministische und rechtspopulistische Äußerungen ReferentIn: Alrun Schleif, Theresa Nett, Mainz	13.06.2019	Dieser Workshop stellt den Antifeminismus verschiedener Spielarten in den Mittelpunkt. Entscheidungshilfen für persönliche Strategien, die Erprobung von Rede und Gegenrede, die Vernetzung mit Mitsreiter*innen und das Erleben von Solidarität in herausfordernden Situationen umreißen den Reflexionsrahmen des Workshops, der als gemeinsamer Lernraum angelegt ist.	Studentinnen, Promovendinnen, weibliche Beschäftigte

Impressum:

Herausgeberin: Gleichstellungsbeauftragte des Senats, Dorothee Adam-Jäger

Redaktion: Referat für Gleichstellung der Universität Trier

Juni 2019

Für Beiträge ohne Angaben zum/zur Verfasser*in zeichnen die Gleichstellungsbeauftragte und das Referat für Gleichstellung verantwortlich.