



Gleichstellungsplan 2022–2028

„Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Sie fördern die Vereinbarkeit von Familie und Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf und leisten einen Beitrag für gute Beschäftigungsbedingungen ihres Personals. Sie wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit. Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben berücksichtigen sie die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen und verhindern oder beseitigen sie Benachteiligungen aus rassistischen Gründen oder aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alter oder sexueller Identität.“

Hochschulgesetz (HochSchG) Rheinland-Pfalz
§ 2 Abs. 3

Der *Gleichstellungsplan 2022–2028* der Universität Trier wurde in der vorliegenden Form vom Senat in seiner 24. Sitzung am 09.02.2023 verabschiedet.



Univ.-Prof. Dr. Dr. h.c. Michael Jäckel
Präsident der Universität Trier

Inhalt

Vorbemerkung	6
1 Rahmenbedingungen	7
2 Situationsanalyse	11
2.1 Frauenanteile in der Wissenschaft	11
2.2 Frauenanteile in Technik und Verwaltung.....	19
2.3 Frauenanteile in Gremien	22
2.4 Frauenanteile bei Preisen und Stipendien.....	24
3 Zielsetzung	28
4 Handlungsfelder	29
4.1 Gender Mainstreaming.....	29
4.2 Fachbereichsspezifische Analysen und Zielzahlen	31
4.3 Berufungsverfahren	32
4.4 Personalauswahlverfahren	33
4.5 Paritätische Besetzung von Gremien.....	33
4.6 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	34
4.7 Vereinbarkeit Studium, Qualifizierung oder Beruf mit Familienaufgaben	36
4.8 Schutz vor sexueller Belästigung	39
4.9 Fort- und Weiterbildung	41
4.10 Gendersensible Sprache.....	42
4.11 Gendersensible Lehre.....	43
4.12 Genderforschung	44
4.13 Diversität	45
5 Fazit	47

Vorbemerkung

Die Universität Trier legt gemäß Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (HochSchG) ihren Gleichstellungsplan für die Jahre 2022 bis 2028 vor. Er wurde vom Senat in seiner 24. Sitzung am 09.02.2023 beschlossen.

Nach § 4 Abs. 10 HochSchG ist jede Hochschule verpflichtet, alle sechs Jahre einen Gleichstellungsplan gemäß § 14 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) zu erstellen. Ziel ist es, „den Anteil von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, und bei der Vergabe von Stipendien und bei anderen Maßnahmen der Nachwuchs- und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu erhöhen, sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu beschließen. Dabei soll insbesondere der Anteil von Frauen in der Wissenschaft auf der Grundlage des Kaskadenmodells weiter erhöht werden [...]. Der Gleichstellungsplan enthält konkrete Ziele und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen. § 14 Abs. 4 und § 15 LGG gelten entsprechend.“ In § 15 LGG sind die Mindestanforderungen benannt. Geregelt ist im LGG § 3 Abs. 8 auch, dass Frauen unterrepräsentiert sind, „wenn ihr Anteil an der Beschäftigung in einem Bereich unter 50 vom Hundert liegt und dies nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist“.

In der Wissenschaft findet das sogenannte Kaskadenmodell Anwendung. Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe.

Im Anschluss an die gesetzlichen Vorgaben, aber auch aufgrund der aktuellen Datenlage, steht dabei die Gleichstellung von Frauen und Männern im Fokus. Aus der 2018 beschlossenen Änderung des Personenstandgesetzes (PStG) ergibt sich jedoch eine gleichstellungs- und diversitätspolitische Verantwortung für alle Geschlechter. Der Gleichstellungsauftrag ist demnach umfassender zu denken und muss neben dem Geschlecht weitere Diskriminierungsdimensionen und ihre intersektionalen Verschränkungen berücksichtigen.

Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021 des Center of Excellence Women and Science (CEWS) wird die Universität Trier in die Ranggruppe 5 (von 9) eingeordnet. Sie erreicht damit eine mittlere Bewertung und nimmt dies zum Anlass, strukturelle Benachteiligung noch weiter abzubauen.

1 Rahmenbedingungen

Die Universität Trier zeichnet sich mit ca. 12.000 Studierenden und ca. 2.000 Beschäftigten (WiSe 2021/22) durch eine mittlere Größe aus und ist „ein lebendiger Ort geistes- und sozialwissenschaftlicher Diskurse“ (Hochschulentwicklungsplan 2025, S. 10). Sie „begreift Gleichstellung als eine strategische Aufgabe und als ein qualitatives Element ihrer Profilbildung. Damit folgt sie dem Leitbild einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Hochschule“ (Leitlinien ‚Gute Arbeit in der Wissenschaft an der Universität Trier‘, beschlossen vom Senat am 12.02.2015, S. 4).

Laut Hochschulentwicklungsplan 2025 sieht sich die Universität Trier „nach wie vor zum einen als geistes- und sozialwissenschaftlich ausgerichtete, forschungsaktive und international vernetzte Hochschule. Ihre Fächerstruktur wird aber seit vielen Jahren durch ausgewählte natur- und umweltwissenschaftliche Disziplinen, die Mathematik und die Informatikwissenschaften komplettiert. Dieses Fächerspektrum ist die zentrale Grundlage für singular und interdisziplinär orientierte Forschungsaktivitäten“ (Hochschulentwicklungsplan 2025, S. 12f.). Zusammen mit der Technischen Universität Kaiserslautern, der Universität Lüttich, der Universität Lothringen, der Universität Luxemburg und der Universität des Saarlandes bildet sie die Universität der Großregion (UniGR) und „begreift Internationalisierung als einen kontinuierlich fortzuführenden Prozess und als Querschnittsaufgabe“ (Hochschulentwicklungsplan 2025, S. 7).

Eine Grundlage für anschlussfähige Forschung, für attraktive und wettbewerbsfähige Studien- und Arbeitsplätze und eine moderne und zukunftsorientierte akademische Einrichtung ist nicht zuletzt die Formalisierung bzw. Institutionalisierung und die Umsetzung der Querschnittsaufgabe Chancengleichheit und die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.

Gleichstellungsstrukturen

Die Verwirklichung der Gleichstellung ist gemäß HochSchG § 4 Abs. 1 **Aufgabe des Präsidiums und der Personen in Führungspositionen**. An der Universität Trier ist das Präsidium mit einem Präsidenten und einer Kanzlerin, einem Vizepräsidenten für Forschung und Infrastruktur und einer Vizepräsidentin für Qualitätssicherung, Studium, Lehre und Weiterbildung zum gegenwärtigen Zeitpunkt paritätisch besetzt.

Gemäß § 4 Abs. 4 HochSchG bestellt der Senat eine **Kommission für Gleichstellungsfragen**, der neun stimmberechtigte und 2 beratende Mitglieder angehören. Auf deren Vorschlag bestellt der Senat eine **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** sowie eine Stellvertreterin. Jeder der sechs Fachbereiche bestellt gemäß § 4 Abs. 8 HochSchG ebenfalls eine **Gleichstellungsbeauftragte** sowie eine Stellvertreterin. Diese sind mit der zentralen

Gleichstellungsbeauftragten in der Arbeitsgemeinschaft des **Gleichstellungsrats** zusammengeschlossen.

Die Universität Trier duldet grundsätzlich, und selbstredend auch in ihrem Zuständigkeitsbereich, keine sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und betrachtet es als ihre Pflicht, alle Mitglieder und sonstige Angehörige der Hochschule gleich welchen Geschlechts, Alters oder welcher Herkunft vor jeglicher Form sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Betroffene Personen sollen sich ausdrücklich ermutigt fühlen, derartiges Verhalten nicht hinzunehmen und hierzu das Gespräch zu suchen. Der Senat bestellt seit 2005 eine **Beauftragte zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort** und verabschiedete im November 2016 die *Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort Universität Trier*.

Das **Referat für Gleichstellung** informiert über und sensibilisiert für die Belange der Gleichstellung und der Geschlechtergerechtigkeit. Es bietet Ratsuchenden individuelle Beratung und bedarfsgerechte Unterstützung an. Es initiiert Projekte, die der strukturellen Benachteiligung insbesondere weiblicher Hochschulangehöriger entgegenwirken und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die auf die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinwirken. Das von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (Stellenumfang (SU) 100 %) geleitete Referat für Gleichstellung ist derzeit mit einer Frauenreferentin (SU 25 %), einer Koordinatorin für das Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen (SU 50 %) und einer Sachbearbeiterin (SU 60 %) besetzt. Befristet ist hier außerdem die Referentin für das Professorinnenprogramm (SU 50%) beschäftigt.

Ein wichtiger Baustein der Chancengleichheit ist ein familienfreundliches Arbeits- und Studientumfeld. Mit diesem Ziel bietet das **Familienbüro** Beratung und Unterstützung zum Thema Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung oder Beruf mit Familie an und ist Anlaufstelle für alle, die selbst Kinder versorgen oder Angehörige pflegen oder als Führungskraft ihren Mitarbeitenden oder als Lehrkraft ihren Studierenden diesen Balanceakt erleichtern wollen. Das der Kanzlerin unterstellte Büro koordiniert das Angebot zum Thema Vereinbarkeit und bietet Expertise, um das Thema in universitären Strukturen und Abläufen zu verankern und die familiengerechte Universität weiterzuentwickeln. Das bundesweit bekannte **„audit familiengerechte hochschule“ (fgh)** wurde hier im Rahmen eines Drittmittelprojekts entwickelt. Bereits 2002 hat sich die Universität Trier als erste Universität bundesweit erfolgreich dem Auditierungsprozess gestellt. Seither durchläuft sie in regelmäßigen Abständen umfangreiche Reauditierungsverfahren und trägt das Zertifikat **„audit fgh“**, dem sie in ganz besonderer Weise verpflichtet ist, seit nunmehr 20 Jahren.

Zentrale Gleichstellungsmaßnahmen

Die Universität Trier hat über Frauenfördermittel aus dem Hochschulpakt II (2011–2015) und dem Hochschulpakt III (2016–2020) das **Mentoring-Programm** ‚Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen‘ aufgebaut und mit drei zielgruppenspezifischen Programmlinien im Referat für Gleichstellung dauerhaft etabliert. Heute sind in der Mentoring-Community Wissenschaftlerinnen über Fächergrenzen und Qualifizierungsstufen hinweg vernetzt, Mentees profitieren vom Kompetenzerwerb durch Qualifizierungsmaßnahmen und Erfahrungsaustausch und insbesondere von der unterstützenden Begleitung durch eine Mentorin bzw. einen Mentor.

Das 1997 auf Initiative des rheinland-pfälzischen Frauenministeriums gegründete **Ada-Lovelace-Projekt** (ALP) hat einen seiner zehn Standorte an der Universität Trier und ist dort im Fachbereich IV/Mathematik angesiedelt. Ziel dieses landesweiten Mentoring-Projekts ist es, Mädchen und junge Frauen unabhängig von Geschlechterklischees für MINT-Studiengänge und -Berufe zu interessieren. Gleichzeitig leistet es einen wichtigen Beitrag für die studentischen Mentorinnen, die als Beraterinnen in ihrer Studiengangsentscheidung gestärkt werden, Selbstvertrauen gewinnen und über einen Zugewinn an Kompetenzen verfügen.

Aus dem landeseigenen **Nachwuchsförderprogramm für Juniorprofessorinnen** werden zwei Professuren mit hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen besetzt. Sie sind derzeit in der Neurokognitiven Psychologie im FB I und in der Geschlechterforschung im FB II angesiedelt.

Bereits zum achten Mal hat die Universität Trier im SoSe 2022 die **Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur** eingeworben. Die interdisziplinär und international ausgerichtete Professur für Frauen- und Geschlechterforschung wird seit dem Jahr 2001 vom Wissenschaftsministerium gefördert und semesterweise, zwischen den rheinland-pfälzischen Hochschulen rotierend, besetzt. Die Gastprofessur setzt neue Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung, stärkt das Renommee dieses Forschungsfelds, erweitert das Lehrangebot und etabliert neue Netzwerke für Forschende und Studierende.

Mit dem Ziel, Gleichstellung sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene kontinuierlich weiterzuentwickeln, hat sich die Universität Trier insgesamt drei Mal erfolgreich um die Teilnahme an dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern aufgelegten **Professorinnenprogramm** (PP) beworben. Bereits 2008 wurde das dafür eingereichte Gleichstellungskonzept (GZK) prämiert. Die Universität Trier erhielt zudem für das 2019 eingereichte Gleichstellungszukunftskonzept *2030: Chancengleichheit in Vielfalt – Kulturveränderung als Weg und Ziel* als einzige Hochschule in Rheinland-Pfalz das Prädikat "Gleichstellung: ausgezeichnet!" Darin hat sie sich einer gender- und diversitätsgerechten Kulturveränderungsstrategie verschrieben (GZK, S. 3). Denn

trotz „der erkennbaren positiven Entwicklungen ist die Chancengleichheit bei der Besetzung der wissenschaftlichen Spitzenpositionen, bei der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Studienfachwahl noch nicht erreicht“ (GZK, S. 1). Der vorliegende Gleichstellungsplan orientiert sich an dieser Zielformulierung und kann auf den durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm etablierten Gleichstellungsstrukturen aufbauen.

Bei ihrer Teilnahme am Professorinnenprogramm hat sich die Universität Trier in jeder Förderphase für die Regelberufung entschieden. Die im regulären Haushalt eingeplanten Mittel für diese Stellen werden durch die Ko-Finanzierung des Bundes frei und gemäß Antragstellung für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt. So wurden im Rahmen des PP I (2009–2014, Fördervolumen 1.147.803,25 €) und des PP II (2014–2019, Fördervolumen 1.156.389,37 €) Maßnahmen aus jeweils drei Förderanträgen umgesetzt. Gegenwärtig läuft die Förderung durch das PP III (2020–2026, geplantes Fördervolumen 2.011.704,05 €) in dem die Universität 19 Einzelmaßnahmen im Rahmen von vier Förderanträgen umsetzt. Finanziert werden u.a. im Rahmen eines Gender Mainstreaming-Projekts Stellen für Gender-Controlling, Gender-Monitoring und Gender-Consulting, deren Arbeitsergebnisse wiederum auf die institutionelle Gleichstellungsstruktur der Universität zurückwirken sollen. Diese Struktur ist in folgenden Leit- und Richtlinien festgeschrieben (derzeit in Überarbeitung = i. Üarb.):

- Grundordnung der Universität Trier (2005; hier: Achte Ordnung zur Änderung der Grundordnung vom 10.01.2022)
- Teilgrundordnung Qualitätssicherung an der Universität Trier (2016, i. Üarb.)
- Satzung über die Qualitätssicherung bei Berufungen der Universität Trier vom 20. Dezember 2018
- Richtlinien des Senats zum Verfahren der Besetzung einer Professur (2018, i. Üarb.)
- Richtlinien des Senats zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Juniorprofessuren und bei Tenure-Track-Verfahren (2020, i. Üarb.)
- Dienstvereinbarung Grundsätze über die Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren (2016)
- Leitlinie Gute Arbeit in der Wissenschaft (2015, i. Üarb.)
- Leitlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Unterstützung der Karriereentwicklung (2018)
- Hochschulentwicklungsplan 2025 (Dezember 2021)
- Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort Universität Trier (2016)
- Zielvereinbarung bzw. Handlungsplan audit familiengerechte hochschule (Reauditorierung 2020).

2 Situationsanalyse

Die Universität Trier veröffentlicht jährlich ihre statistischen Daten, dem vorliegenden Gleichstellungsplan liegt somit der Zahlenspiegel *Universität Trier in Zahlen* (UiZ), insbesondere Kapitel IV: Geschlechterverhältnis, zugrunde. Die aktuellen Zahlen zu UiZ 2022 wurden zur Erstellung des vorliegenden Gleichstellungsplans von der Stabsstelle Organisationsentwicklung zur Verfügung gestellt. Ergänzend wurden Zahlen aus der Personalabteilung, aus der Stabsstelle Forschung und Transfer, dem Graduiertenzentrum und dem Referat für Gleichstellung herangezogen.

Um dem steigenden Bedarf an Informationen zu Kennzahlen und Statistiken gerecht zu werden, wurde 2019 ein neues Berichtswesen implementiert. So können über das Trierer Universitäts-Business Intelligence System (TUBA) immer mehr Daten und unterschiedliche Filterfunktionen tagesaktuell zur Verfügung gestellt werden. Dies ermöglicht zukünftig auch Datenerhebungen und -auswertungen, die für geschlechts- und diversitätsspezifische Fragestellungen aufschlussreich und die Voraussetzung für differenzierte Maßnahmen- und Zielformulierungen sind. Diese werden insbesondere im Rahmen des über das PP III finanzierten Gender Mainstreaming-Projekts entwickelt und in den Prozess implementiert (siehe dazu Kapitel 3.1).

2.1 Frauenanteile in der Wissenschaft

Das Statistische Landesamt weist in seinen Hochschuldaten für das WiSe 2021/22 einen Frauenanteil an den Studierenden von 52,6 % (Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Studierende nach Fächergruppen und Geschlecht) und einen Frauenanteil an den W2-/W3-Professuren von 23,8 % bzw. von 25,3 % inkl. W1 aus (Quelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz, Hauptberufliches wissenschaftliches Personal 2021 nach Dienstbezeichnung, Fächergruppe (fachlich) und Geschlecht). Wie für Wirtschaft und Politik gilt auch für die Wissenschaft, dass Frauen in Leitungs- und Führungspositionen und damit auch als Vorbilder immer noch fehlen. An der Universität Trier bestätigt sich dieses Bild. Im WiSe 2021/22 lag der Frauenanteil an den Studierenden insgesamt bei 59,8 %. Der Frauenanteil an den Professuren insgesamt (inkl. W1) lag bei 31,1 % (Quelle: Abteilung Planung und Controlling, Datensatz wissenschaftliches Personal).

Das folgende Schaubild zeigt gemäß Kaskadenmodell den Anteil von Frauen auf ausgewählten Karriere- bzw. Qualifizierungsstufen im Wissenschaftssystem an der Universität Trier jeweils zum WiSe 2015/16, zum WiSe 2018/19 und zum WiSe 2021/22.

Frauenanteile in der Wissenschaft an der Universität Trier in Prozent



	WS 15/16		WS 18/19		WS 21/22	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Studentinnen 1. Studienfach	7.853	57%	7.359	58%	6.946	60%
wiss. Hilfskräfte nicht examiniert	24	57%	18	51%	27	63%
Absolventinnen (alle Abschlüsse)	1.846	63%	1.571	60%	1.546	64%
wiss. Hilfskräfte examiniert	30	51%	33	59%	31	62%
Promotionen*)	40	44%	53	58%	40	46%
wiss. Mitarbeiterinnen	162	41%	184	44%	185	46%
Professorinnen W1	4	57%	4	41%	9	47%
Professorinnen W2/C3	19	33%	17	33%	23	43%
Professorinnen W3/C4	18	19%	21	21%	22	22%

*) Promotionen 2015, 2018, 2020

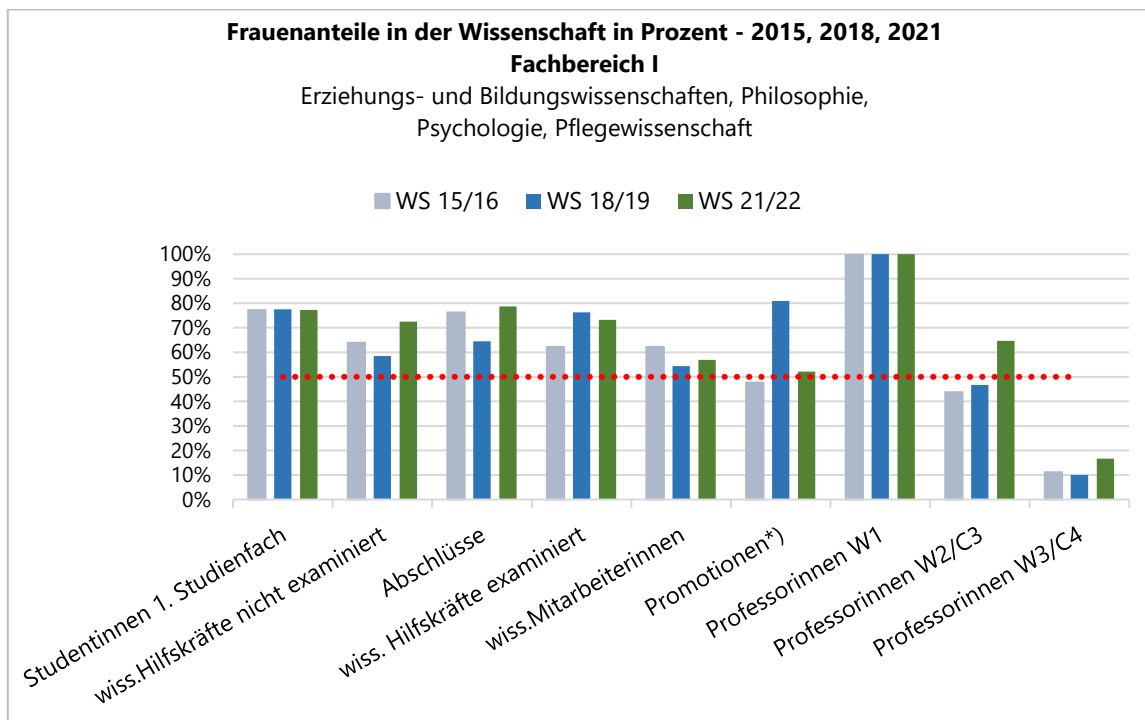
Quellen: UiZ 2019 Bild 68, 78, 80, 81, 83, 84, 85; UiZ 2021 Bild 68, 78, 80, 81, 83, 84; UiZ 2022 Bild 69, 72, 80, 81, 84, 85; Datenbank UiZ

Anmerkung: Die Positionen wiss. Hilfskräfte (examiniert und nicht examiniert) und wiss. Mitarbeiterinnen enthalten Landesmittel- u. Drittmittelbeschäftigte (Beschäftigte der Fachbereiche, nicht enthalten sind Beschäftigte der Institute, Verwaltung und der zentralen Betriebe.)

Der Blick auf die gesamte Universität zeigt, dass unter den Studierenden und unter den Absolventinnen und Absolventen die Frauenanteile konstant über den Männeranteilen liegen. Dieses Bild spiegelt sich nur bedingt bei den Promotionen wider. Bei den Professuren ist zwischen den Besoldungsstufen zu unterscheiden. Insgesamt hat sich im dargestellten Zeitraum der Frauenanteil an den Professuren auf 31,1 % erhöht (Quelle: UiZ 2022 Bild 77). Trotz dieser positiven Entwicklung haben Frauen aber eher eine W1- (derzeit 47,4 %) als eine W2- (42,6 %) oder eine W3-Professur (derzeit 21,8 %) inne. Die W1-Professuren sind insgesamt nahezu paritätisch besetzt, die W1-Professuren mit Tenure Track, mit denen die Weiterbeschäftigung auf einer W2-/W3-Professur in Aussicht steht, sind jedoch nur zu 35,7 % mit Frauen und zu 64,3 % mit Männern besetzt (Quelle: Abteilung III/Personal, Stichtag 1.12.2021).

Die Fächer der Universität Trier sind in sechs Fachbereichen organisiert. Diese Fachbereiche unterscheiden sich strukturell voneinander und pflegen eine unterschiedliche Fächerkultur, deshalb empfiehlt sich zukünftig eine bereichsspezifische Analyse. Bereits in dem der erfolgreichen Bewerbung um die Teilnahme am Professorinnenprogramm III zugrundeliegenden Gleichstellungszukunftskonzept wurde die Notwendigkeit größerer Differenzierung formuliert und deren konsequente Umsetzung zugesichert.

Fachbereich I



Fachbereich I	WS 15/16		WS 18/19		WS 21/22	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Studentinnen 1. Studienfach	1.899	77%	2.209	78%	2.029	77%
wiss. Hilfskräfte nicht examiniert	5	64%	5	58%	9	73%
Abschlüsse	500	76%	592	65%	720	79%
wiss. Hilfskräfte examiniert	7	62%	13	76%	10	73%
wiss. Mitarbeiterinnen	7	62%	48	54%	51	57%
Promotionen*)	10	48%	17	81%	12	52%
Professorinnen W1	2	100%	2	100%	2	100%
Professorinnen W2/C3	7	44%	7	47%	11	65%
Professorinnen W3/C4	1	11%	1	10%	2	17%

*) Promotionen 2015, 2018, 2020

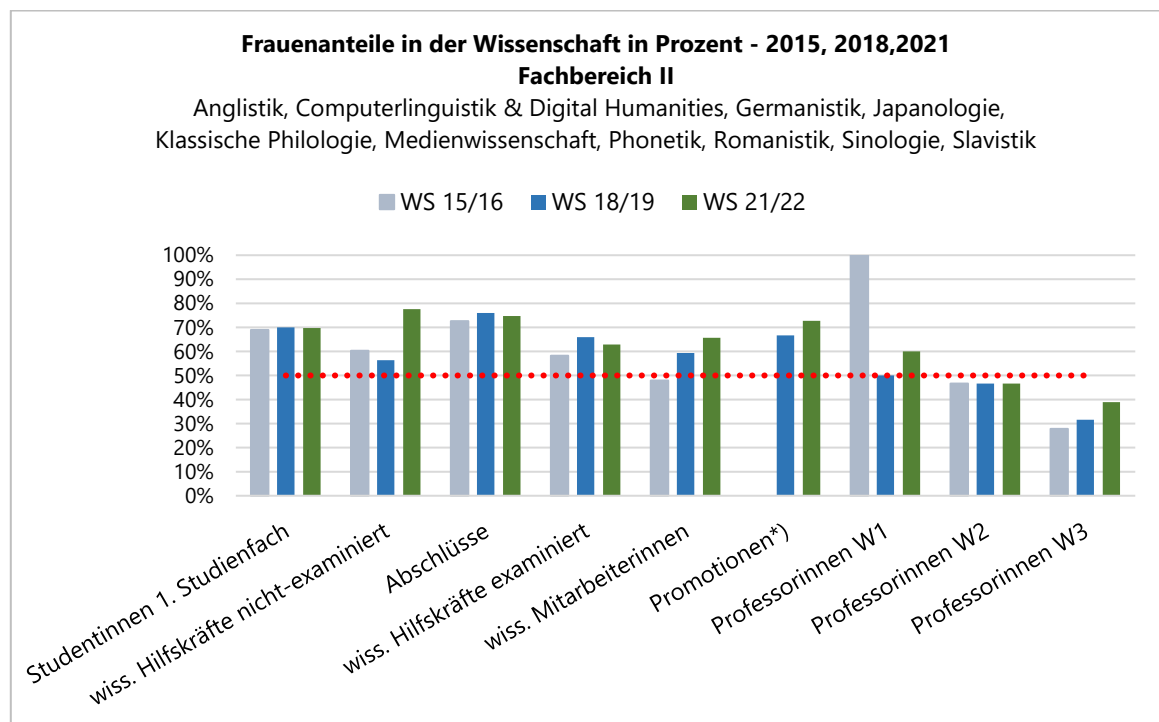
Quellen: UiZ 2019, 2021, 2022 Bilder 69, 72, 73, 77,78, 80, 81, 83, 84, 85

Professuren: Datenbank UiZ (22.0524_VZÄ_Professorinnenn BesGruppen Gender_neu)

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

Im Fachbereich I beträgt der derzeitige Anteil an Studentinnen im 1. Studienfach 77 %. Ihr Anteil ist damit im Vergleich zu den anderen Fachbereichen hier am höchsten. Innerhalb des Fachbereichs ist der Studentinnenanteil mit 48,8 % am niedrigsten in der Philosophie und mit 86,5 % am höchsten in der Pflegewissenschaft (UiZ 2022 Bild 69). Demgegenüber liegt der Frauenanteil bei den Professuren insgesamt derzeit bei 48,4 % (UiZ 2022 Bild 77), ist also inzwischen nahezu ausgeglichen. Er lag 2015 noch bei 35,7 % und 2018 bei 40,4 %. Jedoch ist ein Abfall des Frauenanteils hin zu den höheren Besoldungsstufen zu beobachten. Im Jahr 2021 liegt der Frauenanteil in der höchsten Besoldungsstufe bei 17 %.

Fachbereich II



Fachbereich II	WS 15/16		WS 18/19		WS 21/22	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Studentinnen 1. Studienfach	1.874	69%	1.598	70%	1.737	70%
wiss. Hilfskräfte nicht-examiniert	5	60%	2	56%	3	78%
Abschlüsse	426	73%	348	76%	331	75%
wiss. Hilfskräfte examiniert	8	58%	6	66%	5	63%
wiss. Mitarbeiterinnen	38	48%	56	59%	46	66%
Promotionen*)	0	0%	8	67%	8	73%
Professorinnen W1	1	100%	1	50%	3	60%
Professorinnen W2	7	47%	7	47%	7	47%
Professorinnen W3	5	28%	6	32%	7	39%

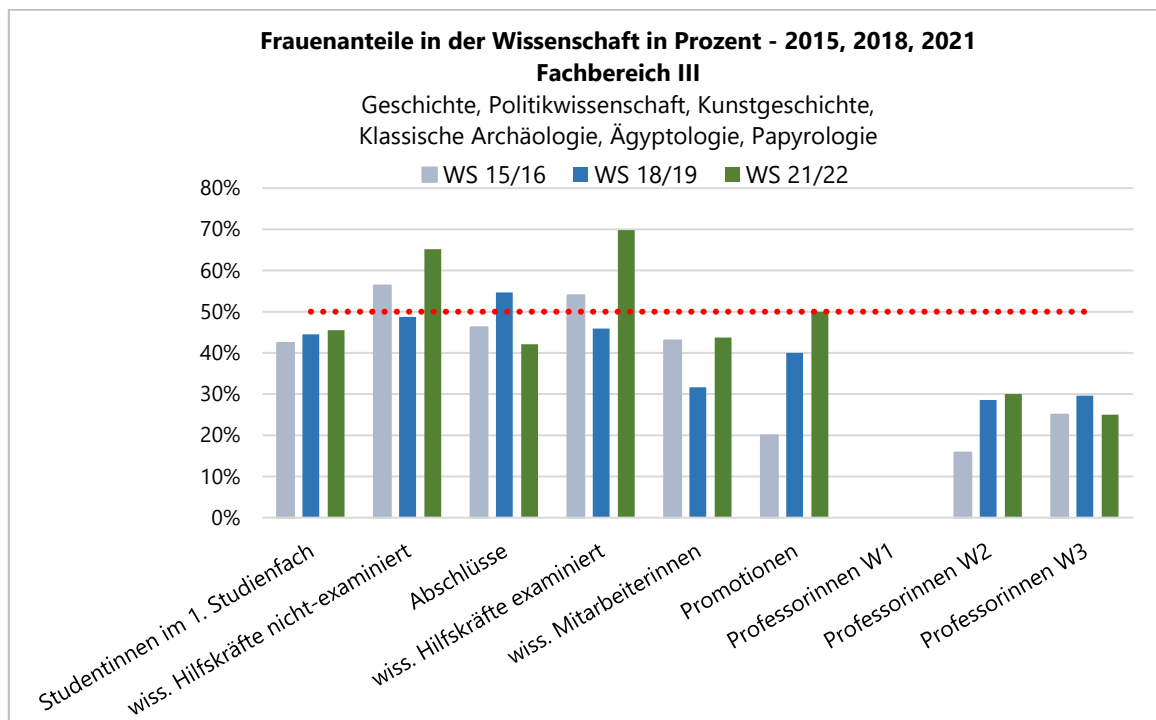
Quellen: UiZ 2019, 2021, 2022 Bilder 69, 72, 73, 77, 78, 80, 81, 83, 84, 85

Professuren: Datenbank UiZ (22.0524_VZÄ_Professorinnenn BesGruppen Gender_neu)

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

Der Fachbereich II verzeichnet einen Studentinnenanteil von 70 % (UiZ 2022 Bild 69). Am niedrigsten, aber dennoch nahezu ausgeglichen, ist ihr Anteil im Fach Japanologie (47,7 %) und am höchsten in der Romanistik (88,5 %). Bei den Professuren insgesamt liegt der Frauenanteil derzeit bei 47,2 % (UiZ 2022 Bild 77). Er lag 2015 bei 38,2 % und 2018 bei 37,1 %. Bei der Phonetik, in der der Frauenanteil an den Professuren insgesamt derzeit bei 100 % liegt, handelt es sich um ein Einprofessurenfach. Derzeit ist die Stelle mit W1 besoldet. Auch im Fachbereich II verringert sich der Frauenanteil bei steigender Besoldungsstufe, aber es lässt sich seit 2015 eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils ablesen.

Fachbereich III



Fachbereich III	WS 15/16		WS 18/19		WS 21/22	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Studentinnen im 1. Studienfach	584	42%	498	45%	561	46%
wiss. Hilfskräfte nicht-examiniert	3	56%	1	49%	6	65%
Abschlüsse	147	46%	129	55%	85	42%
wiss. Hilfskräfte examiniert	7	54%	4	46%	5	70%
wiss. Mitarbeiterinnen	24	43%	13	32%	22	44%
Promotionen	2	20%	4	40%	6	50%
Professorinnen W1	0	0%	0	0%	0	0%
Professorinnen W2	2	16%	2	29%	3	30%
Professorinnen W3	3	25%	4	30%	3	25%

*) Promotionen 2015, 2018, 2020

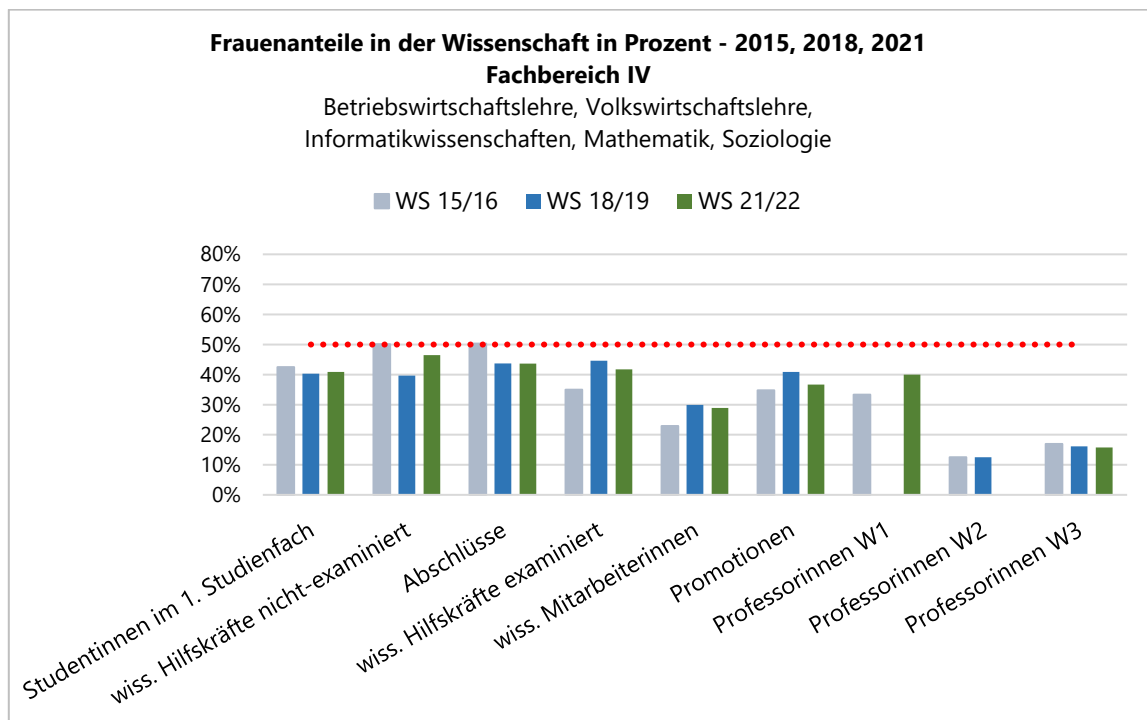
Quellen: UiZ 2019, 2021, 2022 Bilder 69, 72, 73, 77,78, 80, 81, 83, 84, 85

Professuren: Datenbank UiZ (22.0524_VZÄ_Professorinnenn BesGruppen Gender_neu)

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

Der Fachbereich III verzeichnet einen Studentinnenanteil von derzeit 46 % und damit den zweitniedrigsten Frauenanteil unter den Studierenden im Vergleich aller Fachbereiche (UiZ 2022 Bild 69). Am niedrigsten ist der Anteil an Studentinnen in der Geschichte (39,7 %), am höchsten in der Papyrologie (100 %), allerdings bei niedrigen absoluten Zahlen, und in der Kunstgeschichte (81 %). Bei den Professuren insgesamt beträgt der Frauenanteil 26,1 % (UiZ 2022 Bild 77). Er lag 2015 bei 20,9 % und 2018 bei 20 %. Auch wenn der Frauenanteil in allen Qualifikationsstufen außer bei den Absolventinnen unterhalb der Professur im Fachbereich III seit 2015 angestiegen ist, so liegt er bei den Professuren deutlich unter dem gesamtuniversitären Frauenanteil.

Fachbereich IV



Fachbereich IV	WS 15/16		WS 18/19		WS 21/22	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Studentinnen im 1. Studienfach	1.488	43%	1.140	40%	974	41%
wiss. Hilfskräfte nicht-examiniert	5	50%	4	40%	3	46%
Abschlüsse	380	50%	254	44%	213	44%
wiss. Hilfskräfte examiniert	4	35%	7	45%	5	42%
wiss. Mitarbeiterinnen	21	23%	30	30%	33	29%
Promotionen	8	35%	9	41%	11	37%
Professorinnen W1	1	33%	1	33%	2	40%
Professorinnen W2	1	13%	1	13%	0	0%
Professorinnen W3	5	17%	5	16%	5	16%

*)Promotionen 2015, 2018, 2020

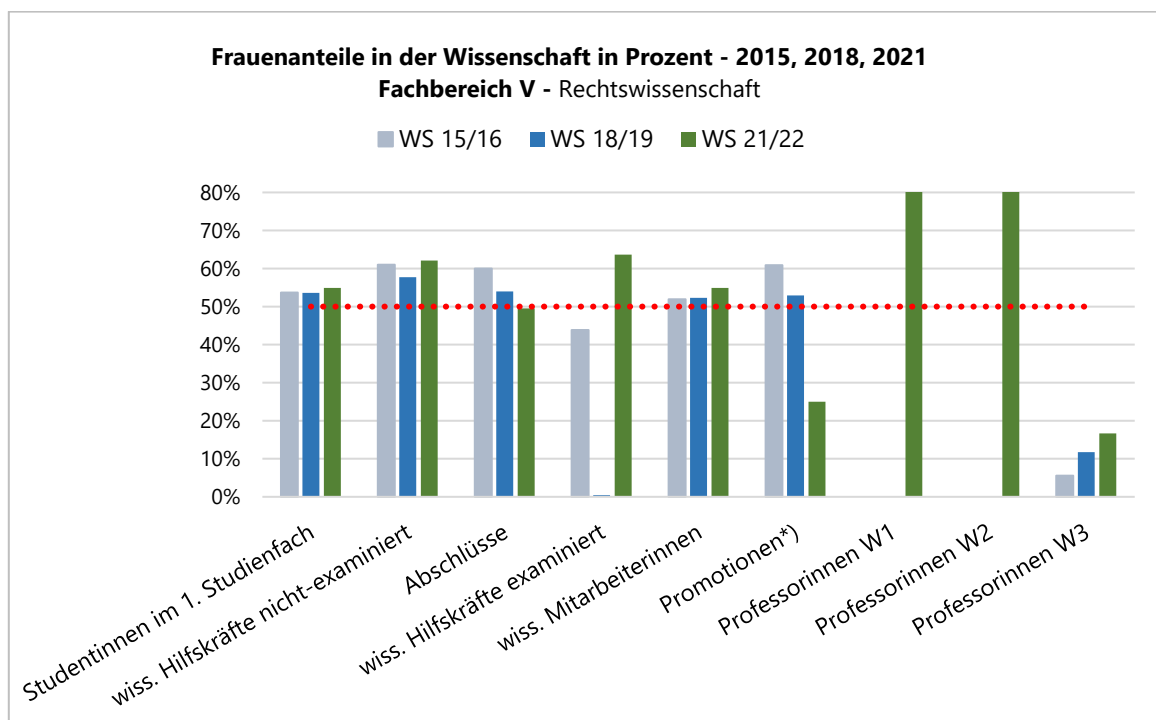
Quellen: UiZ 2019, 2021, 2022 Bilder 69, 72, 73, 77,78, 80, 81, 83, 84, 85

Professuren: Datenbank UiZ (22.0524_VZÄ_Professorinnenn BesGruppen Gender_neu)

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

Der Fachbereich IV verzeichnet einen Studentinnenanteil von 41 % und ist damit der Fachbereich mit dem niedrigsten Frauenanteil an den Studierenden (UiZ 2022 Bild 69). Am niedrigsten innerhalb des Fachbereichs ist der Anteil an Studentinnen in den Fächern Wirtschaftsinformatik mit 12,7 % und mit 23,3, % in der Informatik (UiZ 2022 Bild 69). In der Mathematik liegt der Frauenanteil bei den Studierenden bei 50,8 %, in der Soziologie bei 62 %. Bei den Professuren insgesamt liegt der Frauenanteil bei 15,6 % (UiZ 2022 Bild 77) und damit sehr deutlich unter dem gesamtuniversitären Wert. Der Frauenanteil an den Professuren insgesamt lag 2015 bei 19,3 % und 2018 bei 14,8 %.

Fachbereich V



Fachbereich V	WS 15/16		WS 18/19		WS 21/22	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Studentinnen im 1. Studienfach	1.131	54%	1.069	54%	860	55%
wiss. Hilfskräfte nicht-examiniert	4	61%	4	58%	4	62%
Abschlüsse	66	60%	88	54%	50	50%
wiss. Hilfskräfte examiniert	1	44%	1	0%	1	64%
wiss. Mitarbeiterinnen	15	52%	13	52%	14	55%
Promotionen*)	14	61%	9	53%	3	25%
Professorinnen W1	0	0%	0	0%	1	100%
Professorinnen W2	0	0%	0	0%	1	100%
Professorinnen W3	1	6%	2	12%	3	17%

*)Promotionen 2015, 2018, 2020

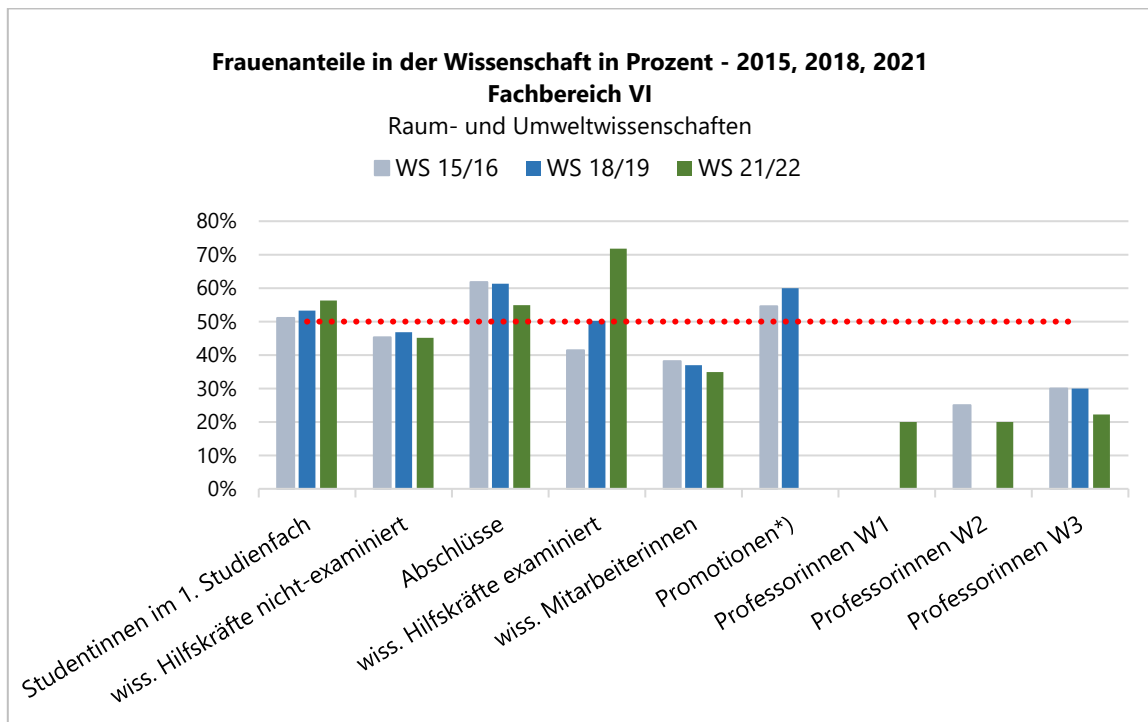
Quellen: UiZ 2019, 2021, 2022 Bilder 69, 72, 73, 77,78, 80, 81, 83, 84, 85

Professuren: Datenbank UiZ (22.0524_VZÄ_Professorinnenn BesGruppen Gender_neu)

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

Der Fachbereich V ist nicht in Fächer unterteilt, sondern besteht aus 19 Professuren, die sich den Bereichen Zivilrecht, Öffentliches Recht und Strafrecht zuordnen lassen. Der Studentinnenanteil beträgt derzeit 55 % (UiZ 2022 Bild 69), ohne dass nach Studienfächern unterteilt wird. Bei den Professuren liegt der Frauenanteil über alle Besoldungsstufen hinweg bei insgesamt 25 % (UiZ 22 Bild 77). Dieser lag 2015 bei 5,9 % und 2018 bei 10,5 %.

Fachbereich VI



Fachbereich VI	WS 15/16		WS 18/19		WS 21/22	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Studentinnen im 1. Studienfach	579	51%	582	53%	649	56%
wiss. Hilfskräfte nicht-examiniert	2	45%	2	47%	2	45%
Abschlüsse	199	62%	146	61%	134	55%
wiss. Hilfskräfte examiniert	3	41%	2	50%	5	72%
wiss. Mitarbeiterinnen	27	38%	24	37%	19	35%
Promotionen*)	6	55%	6	60%	0	0%
Professorinnen W1	0	0%	0	0%	1	20%
Professorinnen W2	2	25%	0	0%	1	20%
Professorinnen W3	3	30%	3	30%	2	22%

*) Promotionen 2015, 2018, 2020 (für 2020 wurden keine Promotionen gemeldet)

Quellen: UiZ 2019, 2021, 2022 Bilder 69, 72, 73, 77,78, 80, 81, 83, 84, 85

Professuren: Datenbank UiZ (22.0524_VZÄ_Professorinnenn BesGruppen Gender_neu)

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

Der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt im Fachbereich VI 56 % (UiZ 2022 Bild 69). Am niedrigsten ist er derzeit mit 43,3 % im Studienfach Raumbezogene Entwicklungs-

und Planungsprozesse und mit 66 % am höchsten in der Ökosystemaren Prozessanalyse. Der Frauenanteil an den Professuren insgesamt beträgt derzeit 21,1 %. Er lag 2015 bei 22,2 % und 2018 bei 23,5 % (UiZ 22 Bild 77).

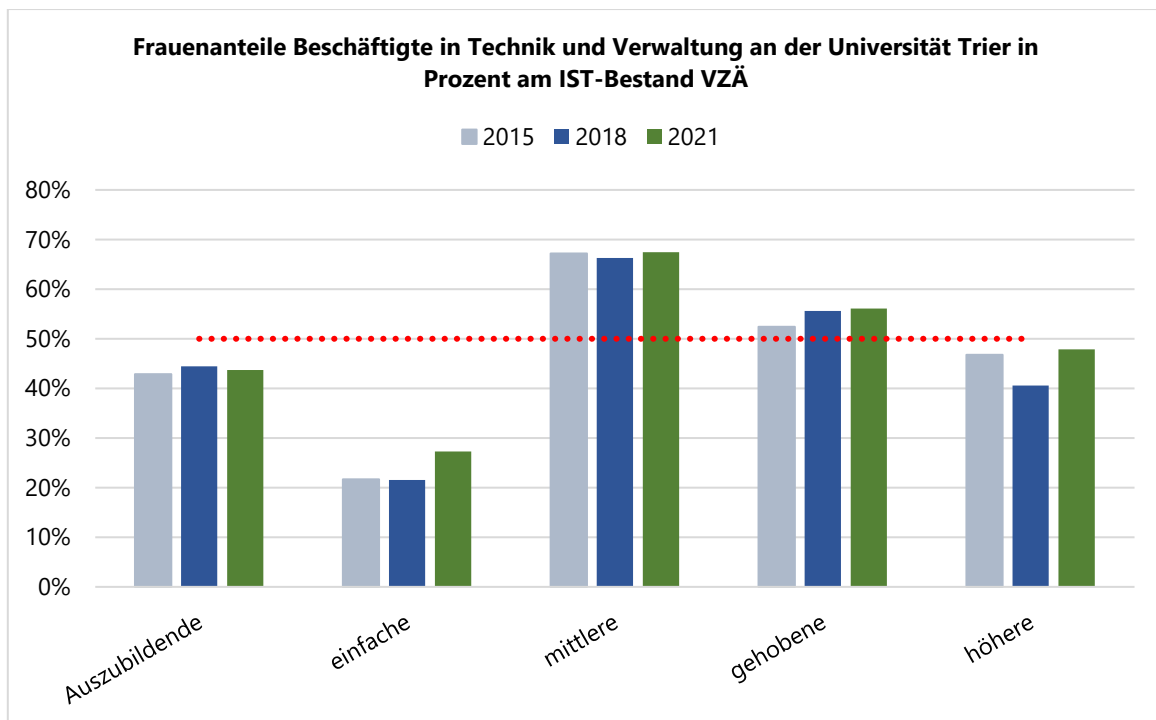
Die Situation an der Universität Trier kann insgesamt als zufriedenstellend bezeichnet werden. Trotzdem zeigt sich weiter Handlungsbedarf. In den Fachbereichen III und IV besteht unter den Studierenden Frauenunterrepräsentanz, ebenso unter denjenigen, die ihr Studium abgeschlossen haben. Unter den wissenschaftlichen Beschäftigten sind Frauen in den Fachbereichen III, IV und VI unterrepräsentiert. Bei den abgeschlossenen Promotionen ist dies im Fachbereich IV, V und VI der Fall. Frauenunterrepräsentanz an den W 1-Professuren weisen die Fachbereiche III, IV und VI auf, an den W 2-Professuren die Fachbereiche II, III, IV und VI und an den W3-Professuren ausnahmslos alle Fachbereiche.

2.2 Frauenanteile in Technik und Verwaltung

Während im wissenschaftlichen Bereich fach(bereichs)spezifische Gegebenheiten in den Blick genommen werden müssen, sind in der Gesamtübersicht auch die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung als eigenständige Gruppe zu betrachten. Die Zahlen für 2021 belegen für diese Personalgruppe 486,71 Vollzeitäquivalente (2015: 484 VZÄ, 2018: 496,31 VZÄ; Quelle: Datensatz UiZ, VZÄ Nichtwissenschaftliches Personal BesGruppen Gender). Um Rückschlüsse auf Personen zu vermeiden, wurden die Besoldungs- (A) und Entgeltgruppen (EG) zusammengefasst. Für die Universität Trier wurden neben der Gruppe der Auszubildenden vier Lohngruppen gebildet:

- einfache Lohngruppe (EG 1 – 4, ohne EG 2)
- mittlere Lohngruppe (EG 5 – 8 und A 6 – 9)
- gehobene Lohngruppe (EG 9 – 12 und A 10 – 12)
- höhere Lohngruppe (EG 13 – 15 und A 13 – 16).

Die folgende Darstellung bildet die Entwicklung in den letzten sechs Jahren am Beispiel der Jahre 2015, 2018 und 2021 ab. Es zeigt sich, dass in der einfachen Lohngruppe der Frauenanteil am geringsten ist. In der mittleren und in der gehobenen Lohngruppe liegt keine Frauenunterrepräsentanz vor, in der höheren Lohngruppe wurde im Jahr 2021 nahezu Geschlechterparität erreicht.



Lohngruppen	2015		2018		2021	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Auszubildende	35	43%	36	44%	34	44%
einfache	28	22%	22	22%	25	27%
mittlere	207	67%	202	66%	183	67%
gehobene	143	52%	151	56%	158	56%
höhere	64	47%	83	41%	84	48%

(Quelle: Stabsstelle Planung und Controlling, 220620_VZÄ Nichtwissenschaftliches Personal BesGruppen Gender – eigene Berechnungen)

Betrachtet man anhand der dem Schaubild zugrundeliegenden Daten die Lohngruppen und die darin enthaltenen Entgelt- bzw. Besoldungsstufen für das Jahr 2021 genauer, so liegen aktuell an der Universität Trier in der höheren Lohngruppe (83,72 VZÄ) in EG 13 (57,9 %), A 14 (54,2 %) und A 15 (71,4 %) die Frauenanteile über 50 %. In der gehobenen Lohngruppe (158,77 VZÄ) liegen die Frauenanteile in EG 9 (62,9 %), A 10 (76,3 %), A 11 (82,8 %) und A 12 (69,8 %) ebenfalls über 50 %.

In der mittleren Lohngruppe (183,15 VZÄ) liegen die Frauenanteile in nahezu jeder Stufe über 50 %, nur nicht in EG 7 (36,4 %). In der einfachen Lohngruppe, in der es mit 24,85 VZÄ insgesamt die wenigsten Beschäftigten gibt, sind nur in EG 3 Frauen beschäftigt, der Frauenanteil liegt hier bei 29,9 %. Der Frauenanteil bei den Auszubildenden (33,76 VZÄ) liegt bei 43,7 %.

An der Universität Trier liegt in den Besoldungsstufen nur in A 13 Frauenunterrepräsentanz vor, ebenso in den Entgeltgruppen EG 15, EG 14, EG 12, EG 10, EG 7 und in der einfachen Lohngruppe. Ziel ist, die Frauenanteile zu erhöhen, allerdings ergibt sich der konkrete

Handlungsbedarf nicht ausschließlich aus den Anteilen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, sondern auch aus den Bedingungen in den einzelnen Bereichen. Deshalb werden die Daten zukünftig nach Bereichen ausdifferenziert, um die Frauenanteile genauer darstellen und die Problemlagen konkreter beschreiben zu können. Denn es sind nicht die Frauenanteile allein, anhand derer Aussagen über Chancengleichheit getroffen werden müssen. Bereits am Beispiel der Professuren wurde deutlich, dass weitere Kriterien, zum Beispiel die W-Besoldungsstufen, hinzugezogen werden müssen, und auch Anerkennungsmuster vervollständigen das Bild.

Ein Blick auf die Beschäftigten in der Entgeltgruppe 5 zeigt eine andere Form der Benachteiligung, der Frauenanteil liegt hier bei 69,8 %, die Mitarbeiterinnen dieser Entgeltgruppe sind zu einem großen Teil in den Hochschulsekretariaten beschäftigt. Die Anforderungen in den Sekretariaten, die ein wichtiger Pfeiler für Forschung und Lehre sind, haben sich in den letzten Jahren stark ausdifferenziert. Trotzdem fehlen für die Beschäftigten häufig Anerkennung, Sichtbarkeit und Aufstiegschancen. Darunter leiden die Motivation und die Zufriedenheit mancher Beschäftigten, die so ihr Potenzial oftmals nicht ausschöpfen können. Die Notwendigkeit, das veraltete Berufsbild der Sekretärin zu aktualisieren, hat sich durch die Digitalisierung verschärft und ist ein Phänomen, das nicht nur Hochschulen betrifft. Nicht der Anteil an Frauen stellt das Problem dar, sondern dass es sich um einen sogenannten typischen Frauenberuf mit geringer Bezahlung handelt, in dem ein veraltetes Berufsbild für mangelnde Anerkennung verantwortlich ist. Die Universität setzt sich extern und intern, in Gremien und gegenüber dem Ministerium, dafür ein, dieser strukturellen Benachteiligung entgegenzuwirken.

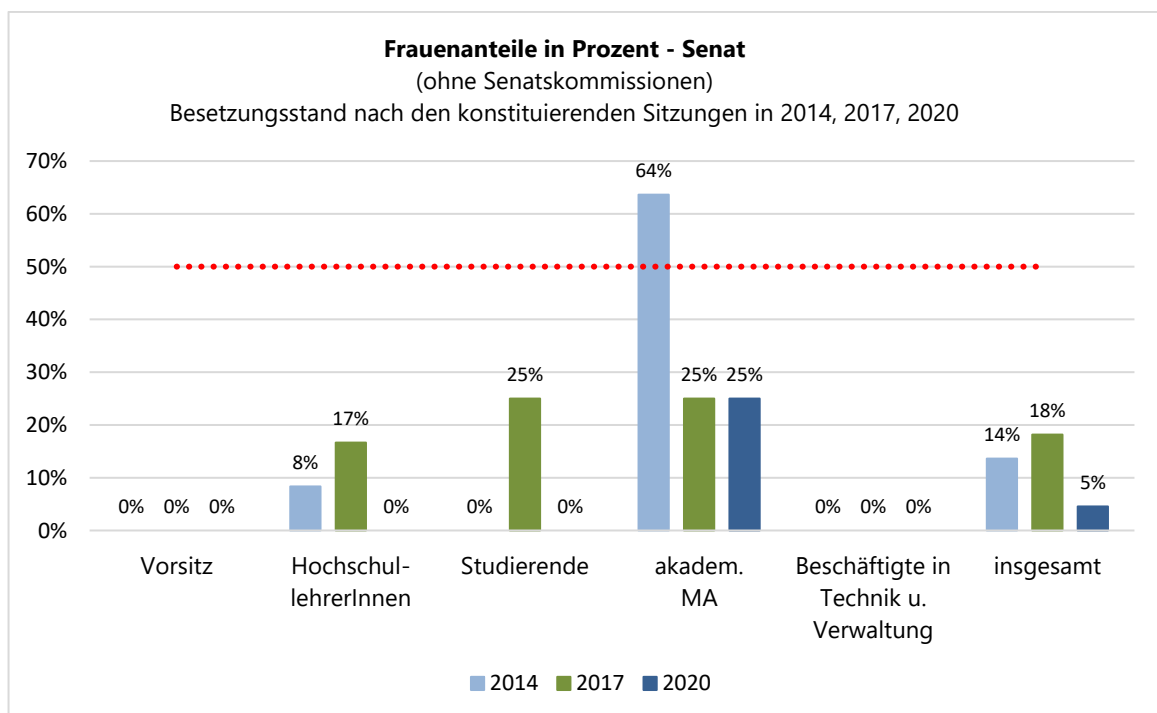
Insgesamt sind ausdifferenzierte Daten zu den Männer- bzw. Frauenanteilen, wie sie an der Universität bereits aufbereitet werden und nach Genderaspekten weiter ausdifferenziert werden sollen, notwendige Voraussetzung, um weiter Verbesserungen, auch bereichs- und berufsspezifisch (z.B. Technik, Informatik), zu erzielen. Das immer differenziertere Wissen um die Geschlechteranteile in bereichsspezifischen Entgelt- und Besoldungsstufen, in Vollzeit- und Teilzeitstellen bzw. in befristeten und unbefristeten Stellen soll genutzt werden, um die eingesetzten Maßnahmen kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern.

2.3 Frauenanteile in Gremien

Seit der Novellierung des HochSchG gilt für die Benennung von Gremienmitgliedern das Prinzip der Geschlechterparität (§ 4 Abs. 2). Ausgenommen von dieser Regelung sind das Präsidium, der Senat und die Fachbereichsräte sowie die per Wahl bestimmten Kommissions- bzw. Gremiensitze.

An der Universität Trier erfolgt seit der Novellierung eine sukzessive Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe. Im Zuge von Neu- und Nachbesetzungen wurden Gremiensitze wo immer es aufgrund von Unterrepräsentanz angezeigt und möglich war, mit Frauen besetzt. Im WiSe 2022/23 stehen die nächsten Hochschulwahlen an. Im Vorfeld sollen Frauen für die Mitwirkung in der universitären Selbstverwaltung gewonnen werden. Ein nächster notwendiger Schritt ist die Anpassung der Wahlordnung.

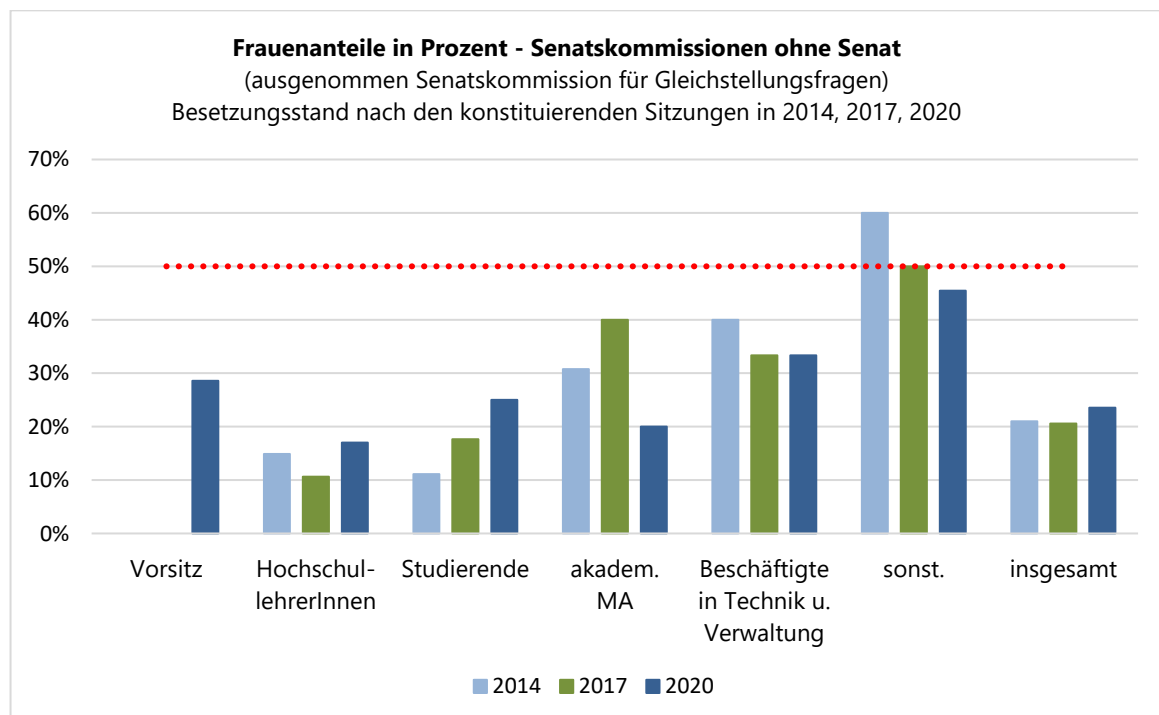
Der Senat ist von der paritätischen Besetzung zwar ausgenommen, es lässt sich an diesem Beispiel aber verdeutlichen, warum der Männeranteil besonders hoch ist.



Von den 22 Mitgliedern des Senats sind allein sechs Personen aufgrund ihres Amtes als Dekan bzw. Dekanin im Senat, und das sind derzeit (SoSe 2022) ausschließlich Professoren. Für Statusgruppen, die nur mit einem Sitz vertreten sind, wie die Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung, besteht nur die Möglichkeit, den Sitz im Senat je eine Amtszeit mit einer Frau und einem Mann im Wechsel zu besetzen. Die Frauenanteile sind in diesem

wichtigen Gremium also besonders gering und sind eher auf die gewählten Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zurückzuführen.

In den Senatskommissionen stellt sich die Situation unterschiedlich dar. Der Frauenanteil beträgt derzeit zwischen 17 % in der Forschungskommission bzw. der Kommission für Studium, Lehre und Weiterbildung und 40 % in der Senatskommission für Informationsversorgung und Infrastruktur, er liegt also in allen Kommissionen unter 50 %. Eine Aufschlüsselung der Frauenanteile nach Statusgruppen macht außerdem deutlich, dass auch hier Professorinnen in der Regel unterrepräsentiert sind und der Frauenanteil durch wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder Studentinnen abgedeckt wird. Einzelne Professorinnen müssen prozentual mehr Gremienarbeit leisten als ihre männlichen Kollegen, um paritätisch besetzte Gremien zu gewährleisten, was für sie eine große persönliche Belastung bedeutet.



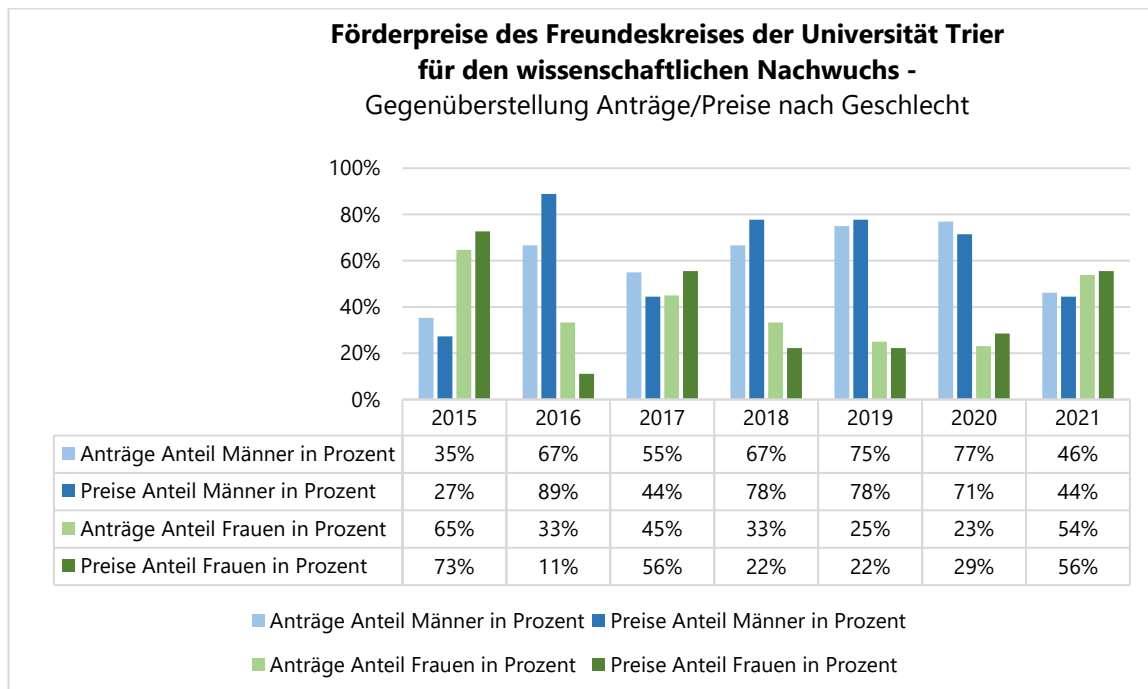
Unberücksichtigt bleibt in dieser Darstellung die Senatskommission für Gleichstellungsfragen. Hier beträgt der Frauenanteil derzeit 89 %, nachdem er viele Jahre bei 100 % lag. Auch dies besitzt Symbolcharakter. Das Ziel bezüglich dieser Senatskommission ist es, mehr Männer für das Gremium zu gewinnen. Für alle universitären Gremien lautet das Ziel, sie innerhalb der Statusgruppen paritätisch zu besetzen.

2.4 Frauenanteile bei Preisen und Stipendien

Wissenschaftspreise und (Forschungs-)Stipendien stellen nicht nur Anerkennung und Motivation dar, sie sind als Instrument der Forschungsförderung auch karriererelevant und fließen deshalb gemäß HochSchG in die Situationsanalyse mit ein. Als repräsentative Beispiele für die Universität Trier können der Förderpreis des Freundeskreises, der Publikationspreis, der Lehrpreis oder das Deutschlandstipendium gelten. Sie richten sich alle an Mitglieder der Universität Trier.

Dem Freundeskreis der Universität Trier ist die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein besonderes Anliegen. Er schreibt deshalb jährlich universitätsintern den Förderpreis für herausragende Promotionen aus, die Preisgelder werden von Stifterinnen und Stiftern aus der Region in Höhe von je 2.000 € zur Verfügung gestellt. Vorschlagsberechtigt sind die Gutachterinnen und Gutachter der jeweiligen Promotion, über die eingereichten Vorschläge entscheidet eine Jury. Die Verleihung der Förderpreise findet im Rahmen des Dies academicus statt.

Im Zeitraum 2015 bis 2021 wurden insgesamt mehr Männer (59 %) als Frauen (41 %) für den Förderpreis vorgeschlagen. Nur in den Jahren 2015 und 2021 waren es jeweils mehr Frauen als Männer. Der Frauenanteil an den Preisen insgesamt betrug 41,7 %, der Männeranteil 58,3 %. Es kann festgestellt werden, dass in vier von sieben Jahren der Frauenanteil bei den Preisen über ihrem Anteil an den Vorschlägen liegt.



Quelle: Förderpreise_Freundeskreis_FoRef

Das Graduiertenzentrum vergibt seit 2011 jährlich den Publikationspreis für wissenschaftliche Veröffentlichungen, die während der Promotionsphase entstanden sind. In jedem der sechs Fachbereiche wird die beste Publikation mit einem Geldpreis in Höhe von 500 € ausgezeichnet. Die folgende Tabelle zeigt die Frauen- und Männeranteile an den Bewerbungen und Preisen in den Jahren 2018 bis 2022.

GUT-Publikationspreis 2018–2022: Bewerbungen und Preise

BEWERBUNGEN	Fachbereich I					Fachbereich II					Fachbereich III				
	Männer	Frauen	gesamt	M in %	F in %	Männer	Frauen	gesamt	M in %	F in %	Männer	Frauen	gesamt	M in %	F in %
2018	1	7	8	13%	88%	1	3	4	25%	75%	0	3	3	0%	100%
2019	8	2	10	80%	20%	2	0	2	100%	0%	3	2	5	60%	40%
2020	10	4	14	71%	29%	1	3	4	25%	75%	4	2	6	67%	33%
2021	7	8	15	47%	53%	3	4	7	43%	57%	1	4	5	20%	80%
2022	3	4	7	43%	57%	0	2	2	0%	100%	1	4	5	20%	80%
Summe	29	25	54	54%	46%	7	12	19	37%	63%	9	15	24	38%	63%
PREISE															
2018	0	1				0	1				0	1			
2019	1	0				1	0				1	0			
2020	1	0				0	1				1	0			
2021	0	1				0	1				0	1			
2022	1	0				0	1				0	1			
Summe	3	2	5	60%	40%	1	4	5	20%	80%	2	3	5	40%	60%

BEWERBUNGEN	Fachbereich IV					Fachbereich V					Fachbereich VI				
	Männer	Frauen	gesamt	M in %	F in %	Männer	Frauen	gesamt	M in %	F in %	Männer	Frauen	gesamt	M in %	F in %
2018	2	1	3	67%	33%	1	1	2	50%	50%	3	3	6	50%	50%
2019	4	1	5	80%	20%	4	3	7	57%	43%	4	5	9	44%	56%
2020	2	0	2	100%	0%	3	0	3	100%	0%	7	6	13	54%	46%
2021	5	2	7	71%	29%	4	2	6	67%	33%	2	2	4	50%	50%
2022	5	4	9	56%	44%	2	2	4	50%	50%	2	4	6	33%	67%
Summe	18	8	26	69%	31%	14	8	22	64%	36%	18	20	38	47%	53%
PREISE															
2018	1	0				0	1				1	0			
2019	1	0				0	1				1	0			
2020	1	0				1	0				1	0			
2021	0	1				1	0				1	0			
2022	1	0				1	0				1	0			
Summe	4	1	5	80%	20%	3	2	5	60%	40%	5	0	5	100%	0%

BEWERBUNGEN	Summer Fachbereiche				
	Männer	Frauen	gesamt	M in %	F in %
2018	8	18	26	31%	69%
2019	25	13	38	66%	34%
2020	27	15	42	64%	36%
2021	22	22	44	50%	50%
2022	13	20	33	39%	61%
Summe	95	88	183	52%	48%
PREISE					
2018	2	4	6		
2019	5	1	6		
2020	5	1	6		
2021	2	4	6		
2022	4	2	6		
Summe	18	12	30	60%	40%

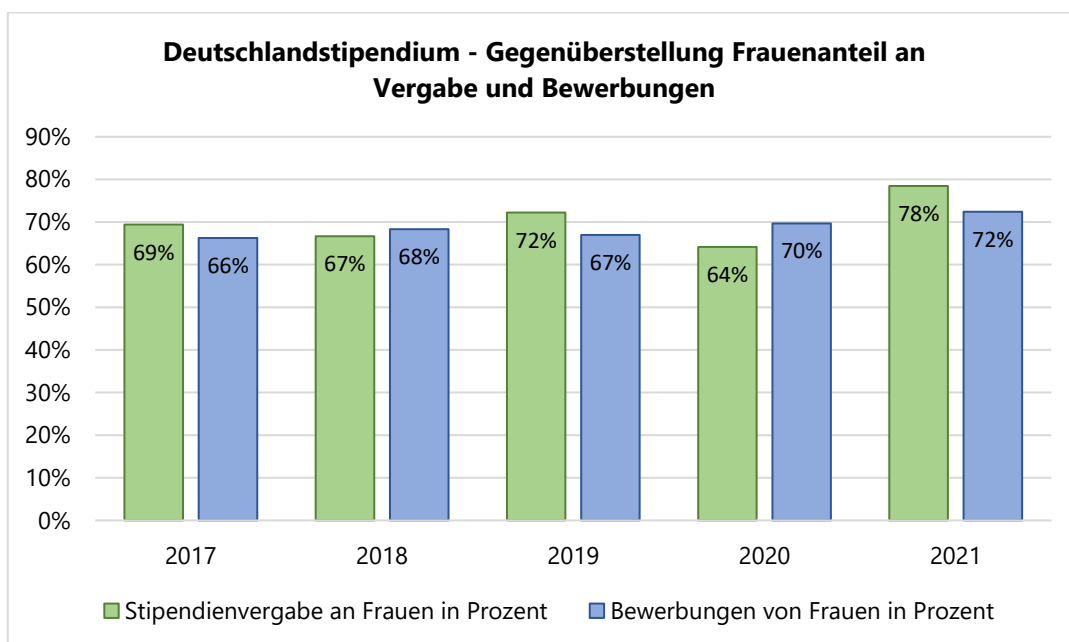
Quelle: GUT-Übersicht_Geschlechtsspezifisch

Auffallend ist, dass sowohl im Fachbereich IV als auch im Fachbereich VI der Frauenanteil an den Bewerbungen hin zum Frauenanteil an den Preisen deutlich sinkt. Im FB II dagegen wurden 63 % der Bewerbungen von Frauen eingereicht, aber 80 % der Preise gingen an Frauen. Aus dem Fachbereich VI wurde im abgebildeten Zeitraum keine Frau mit dem Publikationspreis ausgezeichnet, obwohl der Frauenanteil der Bewerbungen hier bei über 50 % liegt.

Mit dem Deutschlandstipendium, dem Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, an dem sich die Universität Trier seit 2011 beteiligt, werden jedes Jahr Studierende gefördert, die durch besondere Leistungen, aber auch durch gesellschaftliches Engagement bzw. das Überwinden von Hürden in der eigenen Lebens- oder Bildungsbiografie hervorstechen. Trotz schwieriger Rahmenbedingungen durch die Pandemie wurde bei der Vergabe für 2021/22 ein Rekord erreicht, indem mehr Unternehmen, Personen und Organisationen als Förderer als zuvor für dieses Stipendium gewonnen und 65 Studierende gefördert werden konnten.

Insgesamt lag der Frauenanteil an den Bewerbungen in der Regel zwischen 63,9 % im Jahr 2015 und 69,7 % im Jahr 2021 bzw. bei 72,4 % im Jahr 2021. Dieses Bild spiegelt sich so auch in den Fachbereichen wider, in denen der Frauenanteil an den Bewerbungen in der Regel über 50 % liegt. Im Fachbereich I und II liegt der Frauenanteil an den Bewerbungen im Durchschnitt über 80 %, am niedrigsten ist er im Fachbereich V bei durchschnittlich 50,4 %.

Die folgende Graphik stellt den Frauenanteil an der Vergabe des Deutschlandstipendiums der Frauenanteil an den Bewerbungen gegenüber:



Quelle: pdf Statistik Bewerbungen Deutschlandstipendium; SSP-Deutschlandstipendium

Seit 2013 vergibt die Universitätsleitung jedes Jahr in Zusammenarbeit mit der Senatskommission für Qualitätssicherung Lehrpreise. Ausgezeichnet werden hervorragende Lehrleistungen und Lehrkonzepte. So fungiert dieser Preis als besondere Anreizorientierung für gute Lehre. Das jeweilige Preisgeld ist für die zweckgebundene Verwendung zur Verbesserung von Lehre und Studium bestimmt. In allen Phasen des Nominierungs- und Auswahlprozesses sind Studierende durchgängig beteiligt.

In den Jahren 2016 bis 2019, in denen pro Fachbereich ein Preis vergeben wurde, war das Verhältnis von Preisträgerinnen und Preisträgern im Gesamtüberblick insgesamt ausgeglichen, auffallend ist lediglich, dass 2015 ausschließlich Männer ausgezeichnet wurden. Pandemiebedingt stellten die Jahre 2020 und 2021 für die Lehrenden eine große Herausforderung dar. Ihr Engagement sollte mit der Vergabe von drei besonderen Lehrpreisen im Bereich der Online-Lehre gewürdigt und sichtbar gemacht werden: „Brücken gebaut“, „Hervorragend gelehrt“ und „Grenzen überwunden“. Die drei Lehrpreise in Höhe von jeweils 3000 € wurden für 2020/21 an jeweils einen Professor und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie an ein Lehrkollektiv vergeben. Ein neues Konzept sieht vor, dass zukünftig nur noch eine Lehrveranstaltung des akademischen Jahres ausgezeichnet wird.

Zukünftig müssen geschlechtsspezifische Vorannahmen (bias) hinsichtlich der Leistungsbewertung von Männern und Frauen ausgeschlossen werden, qualifizierte Frauen müssen häufiger für Ämter, Positionen, Preise und Auszeichnungen vorgeschlagen und ihre Arbeiten müssen häufiger zitiert und rezensiert werden. So kann gezielt die aktive Unterstützung und die Sichtbarmachung von Frauen und ihren Leistungen erfolgen.

3 Zielsetzung

Die vorgelegte Situationsanalyse verdeutlicht neben dem benannten Handlungsbedarf, dass die Universität Trier bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sichtbare Erfolge zu verzeichnen hat. Insbesondere ihrem im Gleichstellungszukunftskonzept (GZK) gesetzten Ziel, die Frauenanteile an den W1-Professuren auf 48 % (43 % bis 2024), an den W2-Professuren auf 45 % (40 % bis 2024) und an den W3-Professuren auf 30 % (25 % bis 2024) zu erhöhen, ist sie nähergekommen.

Bezieht man diese Zielzahlen auf den vorliegenden Gleichstellungsplan und seine Zielsetzung für das Jahr 2028 bzw. die gesetzlich geforderte Zwischenevaluation im Jahr 2025, so ergibt sich das aus dem Gleichstellungszukunftskonzept abgeleitete Ziel, bis 2028 die Frauenanteile an den W1-Professuren auf 46 %

(44 % bis 2025), an den W2-Professuren auf 43 % (41 % bis 2025) und an den W3-Professuren auf 28 % (26 % bis 2025) zu erhöhen.

Die Situationsanalyse zeigt, dass die Universität Trier diese Ziele schon jetzt mit 47 % bei W1-Professuren und mit 43 % bei W2-Professuren erreicht hat.

Bei den W3-Professuren liegt der Frauenanteil mit derzeit 22 % noch 8 Prozentpunkte von dem im Gleichstellungszukunftskonzept anvisierten Ziel und noch 6 Prozentpunkte von dem im vorliegenden Gleichstellungsplan anvisierten Ziel entfernt. Bis 2025 soll der Frauenanteil an den W3-Professuren bei 26 %, bis 2028 bei 28 % liegen.

Zielsetzung

- Die Universität Trier sieht sich der Gleichstellung, ihrer strukturellen Verankerung und der bedarfsgerechten Weiterentwicklung verpflichtet.
- Erzielte Erfolge sollen verstetigt und Frauenanteile in Bereichen, in denen Unterrepräsentanz besteht, sollen erhöht werden.
- Um gleichstellungs- und diversitätssensibles Handeln bedarfsgerecht zu ermöglichen, werden zukünftig differenzierte Daten und bereichsspezifische Analysen vorgelegt.

4 Handlungsfelder

Die vorgelegte Situationsanalyse nach ausgewählten Schwerpunkten hat anhand der Frauenanteile deutlich gemacht, dass die Universität Trier insgesamt auf einem guten Weg ist. Als Erfolge zählen zudem die gestiegene Akzeptanz von Gleichstellung im Rahmen der Teilnahme am Professorinnenprogramm, die Bereitschaft, an dieser Aufgabe mitzuwirken und die stabile Nachfrage des Mentoringprogramms.

Die Situationsanalyse hat auch gezeigt, welche Herausforderungen noch existieren. Im Folgenden werden die relevanten Handlungsfelder benannt, in denen die Universität Trier in den kommenden sechs Jahren gezielte Anstrengungen unternehmen wird, um die Situation weiter zu verbessern.

4.1 Gender Mainstreaming

Um zukünftige Analysen auf einer gendergerechten Aufbereitung von Personaldaten aufzubauen, Prozesse gezielter zu beobachten, Gleichstellungserfolge zu überprüfen und die Ergebnisse strukturiert in weitere Prozesse zu implementieren, wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms III das Pilotprojekt zum Gender Mainstreaming initiiert.

Das Gender Mainstreaming-Projekt der Universität Trier gliedert sich in die Bereiche Gender-Controlling, Gender-Monitoring und Gender-Consulting, in denen (zunächst) befristete Stellen in den Stabsstellen Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung sowie Forschung und Transfer eingerichtet wurden. Ziel ist die Ausdifferenzierung der Daten und ihrer Erhebung sowie die der Qualitätssicherung im Sinne einer geschlechtergerechten Personalstruktur. Mit dem Gender Mainstreaming-Projekt wird eine optimierte Grundlage für zukünftiges Gleichstellungshandeln geschaffen, da die Basis gezielter Bedarfsanalysen quantitativ und qualitativ weiterentwickelt und somit die Konzeption erfolgreicher und nachhaltiger Maßnahmen verbessert wird. Langfristiges Ziel ist die Entwicklung eines Gleichstellungsqualitätsmanagements.

Durch Gender-Controlling wird bei der Erhebung und Aufbereitung von Daten und in Evaluationen schon jetzt umfassender als bisher die Kategorie Geschlecht berücksichtigt, so dass diese differenzierter einbezogen und abgebildet wird und auch intersektionale Verschränkungen Berücksichtigung finden. Da auch Fördergelder zunehmend an das Gleichstellungs- und Diversitätshandeln der Hochschulen geknüpft sind und wichtige Drittmittelgeber wie die DFG oder die EU entsprechende Auskünfte bei Forschungsanträgen einfordern, legt die Universität Trier großen Wert darauf, gleichstellungs- und diversitätssensible Daten vorzuhalten und darstellen zu können.

Mit dem Gender-Monitoring soll ein Bewusstsein für Geschlechterungleichheiten geschaffen und die Zielerreichung des Gleichstellungshandelns beobachtet und kontrolliert werden. Die Aufgabe des Gender-Monitorings liegt u.a. darin, noch deutlicher herauszuarbeiten, was Frauen zum Einstieg in die und dem Verbleiben in der Wissenschaft motiviert bzw. welche Hürden existieren und welche Strukturen abgebaut bzw. welche aufgebaut werden müssen, um ein förderliches Umfeld zu schaffen.

Im Gender-Consulting werden entsprechende Strukturen geschaffen und durch fokussierte Beratung begleitet, um die Arbeits- und Rahmenbedingungen an der Universität Trier, insbesondere diejenige von Frauen oder von Personen mit Familienaufgaben, zu verbessern. Besonders die Betreuung und Beratung von Forscherinnen, die der Wissenschaft erhalten bleiben sollen, und die Beratung von Verbundprojekten bis hin zur erfolgreichen Antrag-

stellung, sind wesentliche Handlungsfelder im Consulting.

Durch das Gender Mainstreaming-Projekt profiliert sich die Universität mit dem Aufbau einer gendergerechten Personal- und Organisationsstruktur durch die Einarbeitung der Kategorie Geschlecht in alle quantitativen Abfragen zur Personalstruktur mit einer genaueren Ausdifferenzierung, durch die Auswertung der Daten nach Geschlecht und durch einen konsequenten Fokus auf gender-relevante Aspekte bzw. gender- sowie diversitätssensible Fragestellungen in Evaluationen und Umfragen im Qualitätsmanagement. Daraus können gezielt Gleichstellungsmaßnahmen, Nachwuchsförderangebote oder Instrumente der Vereinbarkeit abgeleitet werden.

Gender Mainstreaming

- Die im Gender Mainstreaming erarbeiteten Kategorien und Auswertungsprozesse werden verstetigt.
- Die Daten werden zur weiteren Verwendung im Rahmen von Porta Business Intelligence zur Verfügung gestellt.
- Vorhandene Strukturen werden regelmäßig überprüft und evaluiert.
- Die Weiterführung der für das Gender Mainstreaming zuständigen Stellen bzw. Strukturen im Sinne einer nachhaltigen geschlechtergerechten Qualitätssicherung wird angestrebt.

4.2 Fachbereichsspezifische Analysen und Zielzahlen

Die Situationsanalyse nach Fachbereichen (Kapitel 2.1) zeigt, dass sich trotz einiger Gemeinsamkeiten und identischer Aufgaben die Details unterscheiden und dies zusätzlich zu einer gesamtuniversitären Strategie fachbereichsspezifische Zielvorgaben und Vorgehensweisen erfordert. Deshalb ist eine zielführende Veränderung angezeigt, die schon im Gleichstellungszukunftskonzept formuliert wurde (*2030: Chancengleichheit in Vielfalt – Kulturveränderung als Weg und Ziel*, S. 13): Zukünftig sollen Teil-Gleichstellungspläne der Fachbereiche für aussagekräftigere Analysen und passgenaueres Gleichstellungshandeln sorgen. Unterstützend wirkt sich hier das Gender Mainstreaming-Projekt und die gezielte Aufbereitung von Daten aus. Ziel ist es, u. a. mehr Frauen für die wissenschaftliche Karriere zu gewinnen, um die (Geschlechter-)Vielfalt in Forschergruppen und die Frauenanteile in Leitungspositionen und auf Professuren zu erhöhen.

Unterstützend wirkt außerdem, dass in jedem Fachbereich alle acht Jahre ein peergestütztes Evaluationsverfahren durch die Stabsstelle Qualitätsmanagement und Lehrentwicklung durchgeführt wird. Im Rahmen seines Verfahrens erstellt jeder Fachbereich einen Selbstbericht. Seit der Evaluierungsphase 2020/21 wird das Thema Gleichstellung in einem eigenen Unterkapitel in der Einführung und im Fazit aufbereitet. Ein positiver Effekt hierbei ist, dass in den externen Gutachten zum Evaluationsverfahren die Fachbereiche nun auch Rückmeldungen und Impulse zu ihrer Gleichstellungsarbeit erhalten. Bis 2028, wenn der vorliegende Gleichstellungsplan fortgeschrieben wird, weisen alle Selbstberichte ein Kapitel zur Gleichstellung auf.

Diese Weiterentwicklung soll aufgegriffen und ausdifferenziert werden. Wenn der vorliegende Gleichstellungsplan (2022-2028) fortgeschrieben wird, werden die im Gleichstellungszukunftskonzept festgeschriebenen Teil-Gleichstellungspläne der sechs Fachbereiche in Form eines jeweils eigenen Kapitels des gesamtuniversitären Gleichstellungsplans (2028-2034) vorliegen und alle sechs Jahre fortgeschrieben. Dies führt zu einem differenzierten Bewusstsein für die jeweilige Ausgangslage, den spezifischen Bedarf und zu passgenaueren Maßnahmen, insbesondere was den wissenschaftlichen Nachwuchs, die Situation des Mittelbaus oder den anvisierten Anstieg der Frauenanteile an den Professuren betrifft. Ziel ist

Fachbereichsspezifische Analysen und Zielzahlen

- Jeder Fachbereich erstellt zukünftig im Rahmen des gesamtuniversitären Gleichstellungsplans ein eigenes Kapitel und schreibt dieses alle sechs Jahre fort.
- Auf der Basis der fachbereichsspezifischen Situationsanalyse werden gemäß § 4 Abs. 10 HochSchG konkrete Ziele und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen eines jeden Fachbereichs formuliert.

es, den Frauenanteil in allen Berufsgruppen und auf den Qualifikationsstufen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und dies z.B. bei den Maßnahmen der (wissenschaftlichen) Nachwuchsförderung entsprechend zu berücksichtigen. Der Anteil von Frauen in der Wissenschaft soll auf der Grundlage des Kaskadenmodells weiter erhöht werden. Die fachbereichsspezifischen Kapitel des gesamtuniversitären Gleichstellungsplans benennen dazu konkrete Ziele und Maßnahmen.

Zuständig sind die Dekanate, die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt mit. Das Kapitel wird dem Fachbereichsrat zur Kenntnisnahme vorgelegt. Die Daten werden von der Stabsstelle Planung und Controlling zur Verfügung gestellt. Das Referat für Gleichstellung unterstützt den Prozess.

4.3 Berufungsverfahren

Aus der Situationsanalyse geht hervor: Auch wenn die Frauenanteile unter den Studierenden insgesamt bei 59,8 % und nur in zwei Fachbereichen noch unter 50 % liegen, so besteht – trotz aller Fortschritte – bei den Professuren nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere auf W3-Professuren. Damit fehlen entsprechende Vorbilder für Studentinnen und Promovendinnen und es sind zu wenig Professorinnen in der Gremienarbeit vertreten. Die Universität Trier ist deshalb bestrebt, den Frauenanteil an den Professuren, insbesondere an W2- und W3-, aber auch an Juniorprofessuren mit Tenure Track, weiter zu erhöhen. In den kommenden sechs Jahren werden voraussichtlich 38 Professuren neu besetzt, weil die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber pensioniert wird. Um die Gesamtsituation zu verbessern, hat sich die Universität Trier in ihrer *Richtlinie des Senats zum Verfahren der Besetzung einer Professur* (2018) sowie in ihrer *Richtlinie des Senats zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Juniorprofessuren und bei Tenure-Track-*

Verfahren (2020) zu gendersensiblen Berufungsverfahren, die sich durch transparente und strukturierte Abläufe auszeichnen, verpflichtet. Diese Richtlinien werden derzeit überarbeitet. Chancengleichheit ist in alle Verfahrensschritte integriert. Die Verfahren werden von der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs begleitet und von regelmäßigen Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen, in denen Stereotypisierungen sowie Genderbiases aufgedeckt werden (siehe Kapitel 3.8), flankiert.

Berufungsverfahren

- Bei Berufungsverfahren setzt die Universität Trier die gesetzlichen Vorgaben zum gendersensiblen Vorgehen konsequent um und macht in ihren Richtlinien zu Berufungsverfahren darüberhinausgehende Selbstverpflichtungen transparent.

4.4 Personalauswahlverfahren

Die Situationsanalyse (Kapitel 2.2) zeigt, in welchen Bereichen Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen ist. Die Herausforderungen, diese zu beheben, stellen sich höchst unterschiedlich dar. Auch hier ist eine differenzierte, bereichsspezifische Datengrundlage geboten, um den konkreten Handlungsbedarf in bestimmten Bereichen oder Lohngruppen genauer zu bestimmen. Die jährliche Aufbereitung der Geschlechteranteile an den Besoldungs- und Entgeltgruppen ist zentraler Bestandteil der Verfahrensabläufe. Das Gender Mainstreaming-Projekt wirkt auch hier.

Grundsätzlich sollen bestehende Frauenanteile erhalten und dort Frauen gewonnen werden, wo sie unterrepräsentiert sind. In betroffenen Bereichen und Entgeltgruppen werden Stellen mit dem Hinweis ausgeschrieben: „Die Universität Trier ist bestrebt, die Zahl ihrer Professorinnen/Wissenschaftlerinnen/weiblichen Führungskräfte/weiblichen Beschäftigten in technischen Berufen/weiblichen Auszubildenden in technischen Berufen zu erhöhen und fordert Frauen nachdrücklich zu einer Bewerbung auf.“ Gemäß § 43 Abs. 6 HochSchG gilt, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Bei Einstellungsverfahren sind Transparenz und Chancengleichheit wichtige Qualitätsmerkmale und in alle Verfahrensschritte integriert. Interne Standards, die transparent kommuniziert werden, leisten hierzu einen wichtigen Beitrag. Um die gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, wird die zuständige Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 4 Abs. 5 HochSchG an den Einstellungsverfahren beteiligt und systematisch in alle Verfahrensschritte einbezogen.

Die Verfahren werden von regelmäßigen Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen, in denen Stereotypisierungen sowie Genderbiases aufgedeckt werden (siehe Kapitel 3.8), für alle Mitwirkenden flankiert.

Personalauswahlverfahren

- Bei Personalauswahlverfahren setzt die Universität Trier die gesetzlichen Vorgaben zum gendersensiblen Vorgehen konsequent um und macht in der Dienstvereinbarung zu Personalauswahlverfahren darüberhinausgehende Selbstverpflichtungen transparent.

4.5 Paritätische Besetzung von Gremien

Um Perspektivenvielfalt in Gremien zu gewährleisten und ausgewogene Entscheidungen zu treffen, ist die paritätische Besetzung von Gremien in § 37 Abs. 3 und 4 HochSchG geregelt. So sind der Hochschulrat und das Hochschulkuratorium sowie sonstige Gremien zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen. Davon ausgenommen sind das

Präsidium, der Senat und die Fachbereichsräte. Abweichungen sind nur aus zwingenden Gründen möglich und es ist Aufgabe des Präsidiums festzustellen, ob entsprechende Gründe vorliegen.

Seit der Novellierung des Hochschulgesetzes wurden an der Universität Trier noch nicht alle Gremien oder Gremiensitze neu besetzt. Erst im WiSe 2022/23 stehen die nächsten Hochschulwahlen an.

Erstes Kriterium bei der paritätischen Besetzung von Gremien ist der Frauenanteil generell, relevant ist allerdings auch, aus welcher Statusgruppe die Frauen kommen. Hier ergibt sich

häufig das Problem, dass Frauen aufgrund von Unterrepräsentanz in ihrer Statusgruppe durch die zu leistende Gremienarbeit überproportional belastet sind. Da Gremienarbeit noch keine ausreichende Wertschätzung erfährt, verzichten Frauen oftmals auf weiteres Engagement neben ihrer Mitarbeit in Berufungskommissionen oder der Übernahme von Aufgaben in der fachlichen Selbstverwaltung. In Fällen eines besonders hohen individuellen Engagements können Professorinnen im Rahmen einer Gleichstellungsmaßnahme aus dem PP III Mittel zur Finanzierung einer wissenschaftlichen Hilfskraft zu ihrer Entlastung erhalten.

Paritätische Besetzung von Gremien

- Bei der Besetzung von Gremiensitzen setzt die Universität Trier die gesetzlichen Vorgaben zum gendersensiblen Vorgehen konsequent um und macht darüber hinausgehende Selbstverpflichtungen transparent.
- Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren soll eine Erhöhung des Anteils an Professorinnen in Gremien zur Folge haben.

4.6 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Situationsanalyse zeigt, dass auch an der Universität Trier die meisten Frauen die Wissenschaft nach der Promotion verlassen (leaky pipeline), weshalb der Betreuung und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses auch unter Gleichstellungsaspekten eine besondere Bedeutung zukommt. Beim Wissenschaftsnachwuchs handelt es sich um eine sehr heterogene Gruppe von auf Zeit beschäftigten, weisungsabhängigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterhalb der Lebenszeitprofessur. Diese Phase birgt auch für Männer besondere Herausforderungen. Jedoch sind insbesondere für Frauen unsichere Arbeitsverhältnisse durch befristete Verträge und fehlende Karriereperspektiven, Einschränkungen durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), insbesondere wenn sie mit der Familiengründungsphase oder einer höheren Beanspruchung durch Carearbeit zusammenfallen, belastend und nicht zuletzt karrierehemmend.

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat die Universität Trier Anfang 2022 einen wichtigen Schritt unternommen und das Graduiertenzentrum (GUT) als zentrale Anlaufstelle für Promotionsinteressierte, Promovierende, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden und Juniorprofessorinnen und -professoren neu aufgestellt. Seine Aufgabe ist es, sie in der Weiterentwicklung von wissenschaftlichen und berufsbezogenen Kompetenzen zu unterstützen, sie in ihrer Orientierung für die berufliche Karriere innerhalb und außerhalb der Wissenschaft zu stärken und ihnen als zentrale und fächerübergreifende Beratungseinheit zur Seite zu stehen. Das GUT arbeitet eng mit den Fachbereichen, Fächern und Lehrstühlen sowie weiteren Serviceeinheiten wie der Stabsstelle Forschung und Transfer, der Arbeitsstelle für gute und innovative Lehre, dem International Office sowie dem Referat für Gleichstellung zusammen. Mit diesem Netzwerk werden gute Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs hergestellt, u.a. durch Qualifizierungsmaßnahmen und Angebote zur Kompetenzentwicklung, durch individuelle bzw. fokussierte Karriereberatung und gezielte Unterstützung bei der Karriereplanung.

Die Statistik des GUT zeigt, dass die individuellen Beratungsleistungen in den letzten Jahren hauptsächlich von weiblichen Promovierenden in Anspruch genommen wurden (jeweils über 70%). Die aktuell noch aus dem Professorinnenprogramm (PP III) finanzierte Stipendienberatung reagiert auf genau diesen Bedarf. Durch die individuelle Beratung gefördert werden Studentinnen und Promovendinnen, die auf der Suche nach einer verlässlichen Finanzierungsgrundlage für den Studienabschluss oder die Weiterqualifikation sind. Die komplexe und ausdifferenzierte Förderlandschaft auf der einen und die individuellen Bedarfe auf der anderen Seite zeigen, dass sich die Einzelfallberatung hier besonders bewährt, mehr Frauen eine Finanzierungsmöglichkeit finden und im besten Fall der Wissenschaft erhalten bleiben.

Ebenfalls aus Mitteln des Professorinnenprogramms wurde das Förderprogramm ‚Promovieren mit Kind‘ entwickelt und inzwischen verstetigt. Promovierende, die durch Kindererziehung und Promotion einer Mehrfachbelastung ausgesetzt sind, werden unterstützt, indem sie durch eine studentische Hilfskraft entlastet werden.

Insbesondere die Postdoc-Phase hat sich nach Einrichtung der Juniorprofessur in unterschiedliche Qualifizierungswege zur Professur ausdifferenziert, was wiederum besondere Herausforderungen z.B. für Frauen oder für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienaufgaben mit sich bringt. Die Beratungskapazität in der Stabsstelle Forschung und Transfer wurde deshalb durch eine Gender-Consulting-Stelle verstärkt und stärker ausdifferenziert, so dass besondere Beratungs- und Unterstützungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase sowie für neuberufene (Junior-)Professorinnen entwickelt und umgesetzt werden. Der Schwerpunkt liegt auf der Drittmittelinwerbung

und Antragstellung sowie dem Projekt- und Verbundmanagement, um Wissenschaftlerinnen gezielt in der Entwicklung ihrer eigenständigen Forschungsagenda und der Erlangung ihrer Berufbarkeit zu unterstützen. Hierfür gibt es ein besonderes Trainingsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das Ausbau und Stärkung von Forschungskompetenzen fördert und somit als besondere Zusatzqualifikation zur Erlangung einer Professur oder vergleichbaren Leitungspositionen in der Wissenschaft dient. Das Angebot adressiert dabei zielgruppenspezifische Fragen und Herausforderungen, die eine Karriere in der Wissenschaft mit sich bringt.

Die Beratung unterstützt ebenso bei der Formulierung von Forschungsanträgen, da Chancengleichheit auch hier eine immer größere Rolle spielt. Drittmittelgeberinnen wie die DFG oder die EU achten sehr genau auf die Zusammensetzung von Forschungsgruppen oder -verbänden und auf Angebote zur Vereinbarkeit. Zudem ist die Universität Trier Mitglied im Netzwerk *GenderConsulting in Forschungsverbänden* und beteiligt sich an der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen für Forschungsverbände an Hochschulen.

Um Frauen für den Verbleib in der Wissenschaft und insbesondere für Leitungs- und Führungsaufgaben zu motivieren bzw. darauf vorzubereiten, wurde zusätzlich das im Referat für Gleichstellung seit 2011 angesiedelte Mentoring-Programm *Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen* entwickelt. In drei zielgruppenspezifischen Programmlinien werden pro-

motionsinteressierte Absolventinnen und Masterstudentinnen, Promovendinnen und Postdoktorandinnen ermutigt, geschlechtsspezifischen und anderen Herausforderungen strategisch zu begegnen, Karriereschritte bewusst zu planen und Chancen gezielt zu ergreifen. Die Universität Trier ist Mitglied im *Forum Mentoring e.V.*, dem Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft, und setzt die etablierten Qualitätskriterien um, das Programm wird bedarfsspezifisch weiterentwickelt und angepasst.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- Die Universität sieht sich auch zukünftig der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses besonders verpflichtet und wird ihre diesbezüglichen Angebote sowie deren strukturelle Verankerung bedarfsgerecht weiterentwickeln.

4.7 Vereinbarkeit Studium, Qualifizierung oder Beruf mit Familienaufgaben

Entsprechend den in den jeweiligen (Re-)Auditierungsprozessen ‚audit familiengerechte hochschule‘ (fgh) herausgearbeiteten Handlungsbedarfen bietet die Universität Trier ihren Studierenden, Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern und Beschäftigten

aller Bereiche ein vielfältiges Portfolio an Unterstützungsmaßnahmen zur Vereinbarkeit der universitären Aufgaben mit Familienanforderungen. Die Angebote unterscheiden sich je nach Zielgruppe und orientieren sich an den Handlungsfeldern des audit fgh. Zentrales Informationsmedium zu Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit und zu Unterstützungsangeboten der Universität ist das Familienportal, das von der Startseite der Universität aus direkt zu erreichen ist.

Für alle Mitglieder der Universität bietet das Familienbüro ausführliche und individuelle Beratung zu Fragen rund um die Vereinbarkeit von Universität und Familie. Seine Expertise steht auch dann zur Verfügung, wenn es darum geht, die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Qualifikation, Beruf und Familie z.B. als Querschnittsaufgabe in Leitgedanken und Grundsatzpositionen der Universität mitzudenken bzw. zu benennen oder in den universitären Strukturen und Abläufen zu berücksichtigen und zu verankern.

Kinderbetreuung ist ein zentraler Schlüssel zu einer guten Vereinbarkeit von Studium, Qualifizierung oder Beruf und Elternschaft. Die Universität stellt für Kinder von Bediensteten und Studierenden Belegplätze in einer ortsnah gelegenen KiTa zur Verfügung. In allen Schulferien bietet die Universität in Kooperation mit einem freien Träger der Jugendhilfe Ferienbetreuung an; besonders beliebt sind hier die ‚UniKids‘-Freizeiten, die immer in den ersten beiden Wochen der Sommerferien auf dem Campus I der Universität stattfinden.

Kinder von Bediensteten, Studierenden und Gästen der Universität können bei besonderen Betreuungsbedarfen im ‚ad hoc Raum für Kinder‘ betreut werden. Diese bedarfsorientierte Betreuung erfolgt in Kooperation mit dem Familienservice der Caritas Westeifel in kindgerecht ausgestatteten Räumen am Campus I der Universität und kann kurzfristig angefragt werden.

Seit vielen Jahren unterstützt die Universität Trier die Vernetzung und gegenseitige Kinderbetreuung von Eltern, die sich in der Initiative ‚Flohzirkus‘ als ein eingetragener Verein zusammengeschlossen haben. Für die gegenseitige Kinderbetreuung stellt die Universität dem Flohzirkus einen entsprechend ausgestatteten Betreuungsraum zur Verfügung; dieser Raum wird derzeit umfassend renoviert, um die Betreuungssituation am Campus weiter zu verbessern.

Das Hochschulgesetz sieht vor, dass Studierenden soweit möglich Studienbedingungen geboten werden sollen, die die Vereinbarkeit von Studium und Familie ermöglichen (§ 4 Abs. 3), auf Teilzeitstudium als Option wird ausdrücklich hingewiesen (§ 20 Abs. 2). Das 2018 in Kraft getretene Mutterschutzgesetz (Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium) hat erstmals ausdrücklich den Schutz schwangerer Studentinnen bzw. studierender Mütter in die Zielgruppe aufgenommen. Im Rahmen indi-

vidueller Beratung werden schwangere Studentinnen auf diese Schutzbestimmungen hingewiesen und dabei unterstützt, ihr weiteres Studium mit Kind individuell zu planen und zu organisieren.

In den Prüfungsordnungen der Universität sind Aussagen zur Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse Studierender mit Familienaufgaben (Elternschaft, Betreuung pflegebedürftiger Angehörige) getroffen.

Sowohl in der aktuell geltenden *Dienstvereinbarung über die interne Arbeitszeitregelung* als auch in der derzeit geltenden *Dienstvereinbarung zur Fortführung der alternierenden Telearbeit* ist die besondere Situation ‚Familienarbeit‘ bzw. das Ziel einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausdrücklich benannt und besonders berücksichtigt. Bedienstete Eltern werden durch Inanspruchnahme dieser Regelungen in besonderem Maße beim Vereinbaren ihrer Tätigkeit an der Universität mit familiären Anforderungen unterstützt. Derzeit verabschiedet die Universität Trier die Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten.

Nach den Jahren des coronabedingten Homeoffice zeigt sich aktuell, dass durch das Infektionsgeschehen insbesondere Eltern auch nach Rückkehr in die Präsenz immer wieder sehr flexibel gefordert sind, z.B. wenn Kinder wegen Erkältungssymptomen nicht die jeweilige Einrichtung besuchen dürfen oder wenn Betreuungseinrichtungen kurzfristig ihre Öffnungszeiten einschränken. Hier hat die Universität ein Prozedere entwickelt, das Eltern kurzfristig und niedrigschwellig ermöglicht, in diesen Fällen von zu Hause aus arbeiten zu können. Dies erleichtert Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und trägt zu ihrer Entlastung bei.

Qualifizierungs- und Karrierewege von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern sind nach wie vor durch hohe Anteile an Befristung, geringe Planbarkeit und somit Unsicherheit gekennzeichnet.

Für junge Menschen in der Qualifikationsphase bedeutet dies eine besondere Herausforderung im Hinblick auf Familienplanung oder die Vereinbarkeit der Qualifizierung mit familiären Anforderungen. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz, nach dem die meisten Arbeitsverhältnisse Promovierender und Postdoktorandinnen und Postdoktoranden abgeschlossen sind, sieht die Option einer Verlängerung der insgesamt zulässigen Befristungsdauer bei der Betreuung von einem oder mehreren Kindern unter 18 Jahre um zwei Jahre je Kind vor. In den *Leitlinien Gute Arbeit in der Wissenschaft an der*

Vereinbarkeit Studium, Qualifizierung oder Beruf mit Familienaufgaben

- Sich ständig ändernde Rahmenbedingungen in Familie, Gesellschaft und Universität erfordern stetig neue und sich wandelnde familienorientierte Konzepte. Die Universitätsleitung sieht sich auch zukünftig dieser Aufgabe verpflichtet und wird ihre diesbezüglichen Angebote sowie deren strukturelle Verankerung bedarfsgerecht weiterentwickeln.

Universität Trier ist ausgeführt, dass diese familienpolitische Komponente grundsätzlich angewandt wird.

Die Universität Trier schätzt ihre familienbewusste Kultur als einen gemeinsamen Wert und ein gemeinsames Ziel aller ihrer Mitglieder und verleiht dieser Schwerpunktsetzung in Form eines Kodex zum Familienbewusstsein, der noch 2022 vom Senat verabschiedet werden soll, konsequent Ausdruck.

4.8 Schutz vor sexueller Belästigung

Die Universität Trier 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. In der im November 2016 vom Senat verabschiedeten *Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort Universität Trier* sind klare Grundsätze im Hinblick auf Prävention von und Umgang mit im Verantwortungsbereich der Universität verübter sexueller Gewalt benannt. Sie ermutigt betroffene Personen ausdrücklich, sexuelle Belästigung, Diskriminierung oder Gewalt nicht hinzunehmen (siehe § 5 Abs. 2) und schützt und unterstützt Betroffene.

Ausdrücklich wird hier der an alle Mitglieder der Universität, insbesondere aber an Vorgesetzte und Lehrende, die auf Grund ihrer Funktion besondere Verantwortung gegenüber Dritten tragen, gerichteten Erwartung Ausdruck verliehen, an der Schaffung eines Klimas des Vertrauens und der Sicherheit mitzuwirken, das sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt nicht zulässt. Die Universität als Arbeitgeberin sowie in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen die Dienstvorgesetzten übernehmen die Verantwortung für die Sanktionierung sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

Der Senat bestellt seit 2005 alle drei Jahre eine Beauftragte zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort. Sie arbeitet eng mit der Hochschulleitung zusammen und unterstützt diese bei der präventiven Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit. Für Betroffene und Ratsuchende fungiert die Senatsbeauftragte als erste Anlaufstelle. Sie behandelt die vorgebrachten Anliegen vertraulich. Im Einvernehmen mit den Ratsuchenden wird jeder Fall individuell begleitet, mögliche Maßnahmen werden ergriffen, unangemessenes Verhalten wird mit den zur Verfügung stehenden Mitteln sanktioniert. Die Homepage NEIN. ZU SEXUELLER BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG UND GEWALT der Senatsbeauftragten informiert zu relevanten Themen und in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Personalentwicklung und Fortbildung und dem Referat

für Gleichstellung werden regelmäßig themenbezogene Beratungs- und Schulungsangebote durchgeführt. Insbesondere in diesem Kontext bedarf es der Zivilcourage, hinzusehen und bei Bedarf Position zu beziehen bzw. unterstützend einzugreifen.

Ein wichtiger Ansatzpunkt ist der sensible Sprachgebrauch, auf den die Senatsbeauftragte u.a. auf ihrer Homepage hinweist: „Wenn wir über sexuelle Belästigung, geschlechtsspezifische Diskriminierung und andere Formen sexualisierter Gewalt sprechen, müssen wir uns auch mit der Verwendung bestimmter Begriffe auseinandersetzen. Es ist angebracht, von *sexualisierter* statt *sexueller* Gewalt zu sprechen. Denn das Motiv für sexualisierte Gewalt ist nicht Sexualität, sondern Macht. Sexualität wird funktionalisiert, um Menschen zu demütigen, sie zu erniedrigen und zu unterdrücken, mit dem Ziel, sich selbst als mächtig zu erleben. Auch der Begriff *Belästigung* bedarf einer kritischen Diskussion, denn er verschleiern, dass es sich auch bei sogenannter *sexueller Belästigung* um eine Form von Gewalt handelt, die durch die Bezeichnung *Belästigung* relativiert wird.“ Aktuell wird in allen themenbezogenen Dokumenten der Universität und auch auf der Homepage der Senatsbeauftragten noch die Begrifflichkeit „Sexuelle Belästigung“ verwendet, da diese sich im Alltag und in der Arbeitswelt etabliert hat.

Die Beratungserfahrung zeigt, dass sexualisierte Grenzüberschreitung, Diskriminierung und Gewalt wegen des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder wegen als geschlechtstypisch wahrgenommenem Verhalten auch an der Universität Trier keine Einzelfälle darstellen. Derzeit sind neben körperlichen An- und Übergriffen vor allem Stalking-Fälle und verbale Diskriminierungen, sowohl in der persönlichen Ansprache als auch via Online-Medien, zu beobachten. Die Belastungen der Coronapandemie haben dabei zu einem erhöhten Problemdruck beigetragen.

Schutz vor sexueller Belästigung

- Die Entwicklung dieser Situation wird die Universität Trier aufmerksam verfolgen und ihre Maßnahmen und Unterstützungsangebote bedarfsgerecht weiterentwickeln.
- Das regelmäßige Angebot an Fortbildungen und Schulungen zur Professionalisierung der Beratungskompetenz wird weiter ausgebaut.

4.9 Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungsformate werden an der Universität Trier fächerübergreifend insbesondere von der Stabsstelle Personalentwicklung und Fortbildung, der Arbeitsstelle gute und innovative Lehre (AGIL), dem Graduiertenzentrum (GUT), dem Referat für Gleichstellung sowie der Stabsstelle Forschung und Transfer angeboten. Zahlreiche Veranstaltungen zielen schon jetzt explizit auf Gender- bzw. Diversitätskompetenzen und -wissen bzw. bewusstseinsbildende und sensibilisierende Maßnahmen oder auf bestimmte Zielgruppen ab. Frauen, die ein besonderes Interesse daran besitzen, spezielle Themen in einem vertrauensvollen Rahmen zu bearbeiten, können sich insbesondere an das Referat für Gleichstellung wenden. Das Angebot an gender- und diversitätsorientierten Fortbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen, welche die Mitglieder der Universität zu genderbewusstem Handeln, z.B. in Gremien und Kommissionen, in Forschung und Lehre, in Führungs- und Personalverantwortung, befähigt, wird ausgebaut. Zudem sollen im Zuge des Gender Mainstreaming-Prozesses Gleichstellung und Chancengleichheit noch stärker als bisher auf allen Ebenen mitgedacht und einbezogen und als selbstverständliches Element in Fortbildungskonzepten berücksichtigt werden.

Fort- und Weiterbildung

- Das regelmäßige Angebot an Vorträgen und Informationsveranstaltungen zu Genderwissen wird weiter ausgebaut.
- Das regelmäßige Angebot an Fortbildungen und Schulungen zu Genderkompetenzen wird weiter ausgebaut.
- Das regelmäßige In-House-Angebot für Gleichstellungsbeauftragte und andere Personen mit Gleichstellungsaufgaben und -verantwortung wird weiter ausgebaut.
- In allen Fortbildungen und Schulungen wird Gender- und Diversitätskompetenz gemäß dem Gender Mainstreaming als qualitatives Element vorausgesetzt.

4.10 Gendersensible Sprache

Um die reale Vielfalt der Geschlechter sichtbar zu machen, sieht das rheinland-pfälzische Hochschulgesetz nach § 4 Abs. 2 vor, dass Hochschulen insbesondere in ihren Satzungen und im dienstlichen Schriftverkehr die Grundsätze der geschlechtergerechten Amts- und Rechtssprache beachten. Die Universität Trier richtet sich nach der derzeit gültigen Verwaltungsvorschrift *Geschlechtergerechte Amts- und Rechtssprache* des Ministeriums für Kultur, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministeriums der Justiz. Diese sieht in ihrer derzeitigen Fassung von 1995 im Grundsatz vor, dass eine geschlechtergerechte Sprache durch geschlechtsneutrale Bezeichnungen, Formulierungen und Satzgestaltungen sicherzustellen ist und dass, wenn solche Formulierungen nicht zur Verfügung stehen, Paarformeln zu verwenden sind.

Seit Inkrafttreten des Personenstandgesetzes ist diesbezüglich auch eine sprachliche Regelung gefordert. Das Ministerium für Familie, Frauen, Integration und Verbraucherschutz Rheinland-Pfalz veröffentlichte die *Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“* (2020)

und verweist darin auf sinnvolle und notwendige Abweichungen jenseits von Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Rundschreiben, Satzungen und Bekanntmachungen, insbesondere dann, wenn es im Inhalt um gendersensible Themen geht. Der Koalitionsvertrag der rheinland-pfälzischen Landesregierung sieht eine Anpassung der Verwaltungsvorschrift an die gegenwärtigen Erfordernisse vor.

Nach gegenwärtigem Ermessen ist bezüglich einer offiziellen Sprachregelung eine einfache Lösung nicht in Sicht, auch wenn sich zunehmend als gängige Praxis der Genderstern durchzusetzen scheint. Gegen diesen spricht sich der Rat der deutschen Rechtschreibung jedoch aus. Die Universität Trier legt wegen des noch in Gang befindlichen Diskurses derzeit nicht explizit fest, wie geschlechtersensible Sprache in ihrem Zuständigkeitsbereich konkret zu erfolgen hat und ermöglicht individuelle und bereichsspezifische Aushandlungsprozesse um geeignete Formen und eine kontextbezogene Anwendung. Dies impliziert nicht

Gendersensible Sprache

- An der Universität Trier wird aus Gründen der Gleichbehandlung angestrebt, geschlechtersensible Sprache zu verwenden.
- Die Universität folgt in ihren Satzungen, Ordnungen und im dienstlichen Schriftverkehr den Vorgaben der Verwaltungsvorschrift *Geschlechtergerechte Amts- und Rechtssprache*. Demnach sind vorrangig geschlechtsneutrale Bezeichnungen, Formulierungen und Satzgestaltungen zu verwenden. Wenn solche Formulierungen nicht zu Verfügung stehen, sollen Paarformeln verwendet werden.
- Durch themenspezifische Veranstaltungen wird der universitätsweite Diskurs über geschlechtersensibles Sprachhandeln gefördert.

den Verzicht auf geschlechtersensible Sprache, eröffnet den Mitgliedern jedoch die Möglichkeit, selbst über die jeweilige Form zu entscheiden.

Forschung, Lehre und Studium liegen in der Verantwortung der Fächer und Fachbereiche, davon wird auch das Thema Sprache berührt. In den beiden folgenden Kapiteln werden zwei weitere Aspekte thematisiert, zu denen sich die Universität Trier hinsichtlich ihrer Weiterentwicklung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bekennt und die in den folgenden Jahren noch stärker zu berücksichtigen sind.

4.11 Gendersensible Lehre

Um ein gendersensibles Klima zu schaffen, sind Genderaspekte auch in der Lehre zu verankern. Die geschlechtergerechte Gestaltung der Hochschullehre leistet einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit, indem gute Lernbedingungen und vielfältige Beteiligungsmöglichkeiten geschaffen und methodisches und fachliches Genderwissen einbezogen werden.

Die Arbeitsstelle gute und innovative Lehre (AGIL) ist die zentrale Serviceeinheit für die Lehrunterstützung und Lehrentwicklung an der Universität Trier. Das Team der Arbeitsstelle berät und unterstützt die Mitglieder der Universität in allen Fragen rund um die konzeptionelle Gestaltung sowie die inhaltliche und medientechnische Umsetzung von Lehre. Vielfältige Angebote zur didaktischen Qualifizierung und eine Reihe von begleitenden Services – auch für digitale und hybride Formate – unterstützen die Lehrenden und die Fachbereiche in ihrem Engagement, eine gute Lehre zu gewährleisten.

Genderaspekte sind integraler Teil in den Grundlagenkursen *Lehren und Lernen in Theorie und Praxis* und *Neu in der Lehre*. Im Zuge der Entwicklung einer professionellen Rolle als Dozentin bzw. als Dozent werden beispielsweise angesprochen und reflektiert: die Selbstbehauptung insbesondere von Nachwuchswissenschaftlerinnen in einem männlich geprägten Abteilungs- und Institutsumfeld, individuelle Abhängigkeitsverhältnisse zu Betreuenden und ihre Implikationen für die Übernahme von Lehrtätigkeiten sowie Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Seit 2018 gibt es regelmäßig hochschuldidaktische Veranstaltungen mit den Themenschwerpunkten Diversität und Heterogenität von Studierenden. In diesen Veranstaltungen werden Genderaspekte als ein Aspekt der Diversität von Lernenden und Lehrenden thematisiert.

Regelmäßig werden Workshops zu schwierigen Situationen in der Lehre durchgeführt, bei der herausfordernde Situationen im Kontext von Lehrveranstaltungen im Rahmen kollegialer Fallberatung von Lehrenden vorgestellt und bearbeitet werden. Dabei sind konfliktäre Rollen- und Beziehungsmuster häufig Gegenstand der eingebrachten Schilderungen.

Für die besonderen Herausforderungen in der digitalen Lehre wurde der *Verhaltenskodex/ Code of Conduct für digitale Lehrveranstaltungen der Universität Trier* erstellt.

Gendersensible Lehre

- Auch zukünftig finden Themen wie diskriminierungssensible oder kultursensible Lehre sowie ein diskriminierungsfreier Umgang in der Lehre Berücksichtigung im hochschuldidaktischen Angebot.
- Insbesondere der Kommunikation im virtuellen Raum gilt es, besondere Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

Im Zertifikatsprogramm *Lehre International* werden insbesondere in den Veranstaltungen zur kultursensiblen Didaktik und zur Beratung von internationalen Studierenden Geschlechterstereotype und kulturell unterschiedliche Rollenvorstellungen behandelt. Immer wieder ist dabei auch die Akzeptanz von weiblichen Lehrkräften bzw. die Ablehnung von weiblichen Dozentinnen durch männliche Studierende aus anderen Kulturkreisen ein Thema.

4.12 Genderforschung

Da die Genderforschung ihre Ergebnisse in Lehrveranstaltungen und den universitären Diskurs einspeist und darüber hinaus auch einen kritischen Blick auf Wissenschaftsstrukturen wirft, wird das Gleichstellungshandeln einer Universität von der Wertschätzung für die gendersensible Forschung ihrer Fächer flankiert. An der Universität Trier wird in unterschiedlichem Ausmaß in allen Fächern gendersensible Forschung betrieben und sie verfügt zudem über eine seit Langem kontinuierliche Genderforschung mit doppeltem Schwerpunkt und geisteswissenschaftlicher Ausrichtung. Den Grundstein dafür legte das Graduiertenkolleg *Identität und Differenz. Geschlechterkonstruktionen und Interkulturalität 18.–20. Jahrhundert*, das von 2000 bis 2005 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanziert wurde. Dieser Forschungsschwerpunkt ist durch das Centrum für Postcolonial und Gender Studies (CePoG) institutionell verankert. Es stellt eine Plattform für wissenschaftliche Ansätze dar, die sich kritisch mit Konstruktionen nationaler, ethnischer und geschlechtlicher Identität auseinandersetzen. Diese doppelte thematische Ausrichtung ist in den Strukturanalogien von kolonialkulturellen und sexuellen Machtverhältnissen begründet. Grundlegend für Forschungen und Aktivitäten unter dem Dach des CePoGs ist die Frage, wie sich die verschiedenen Kategorien wechselseitig bedingen, wobei die Analyse medialer Repräsentationen

von Alterität im Mittelpunkt steht, verbunden mit dem Ziel, den eurozentrischen Kanon der Fächer zu öffnen und innovative, wissenschaftskritische Ansätze zu fördern.

Das CePoG ist ein Forum für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Statusgruppen verschiedener Fächer und ist zurzeit in den Fachbereichen II und III angesiedelt. Es initiiert und koordiniert fachübergreifende und internationale Aktivitäten sowie Vernetzung und Austausch zwischen Forschenden und Institutionen. Das Centrum stärkt den fächerübergreifenden Schwerpunkt der Geschlechterforschung an der Universität Trier und koordiniert das Lehrangebot zum Erwerb des Zertifikates ‚Interdisziplinäre Gender Studies‘. Im Zuge der anstehenden strukturellen Umstellung der Masterstudiengänge läuft der Master-Studiengang ‚Interkulturelle Gender Studies‘ im Nebenfach aus.

Genderforschung

- Es ist geplant, zunächst das Wahlfach-Angebot aus diesem Bereich zu erweitern.
- Darüber hinaus soll möglichst auch wieder ein entsprechendes Studienfachangebot im Masterbereich geschaffen werden.

4.13 Diversität

Neben Gleichstellung ist auch die Förderung von Diversität Teil des Selbstverständnisses der Universität Trier und eine weitere Querschnittsaufgabe. Sie begreift die Vielfalt und Individualität all ihrer Mitglieder als ihr Potential und als Bereicherung. Unabhängig von Geschlecht, Alter, Nationalität, Weltanschauung oder Religion, sozialer, regionaler oder kultureller Herkunft, physischer oder psychischer Beeinträchtigung, sexueller Identität oder ihren Lebensumständen sollen alle, die an der Universität Trier arbeiten, studieren, forschen und lehren, die gleichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten haben und vor Diskriminierung geschützt werden. Allen Mitgliedern steht die Teilhabe an den universitären Prozessen, Strukturen und Ressourcen gleichermaßen offen und sie sind aufgefordert, daran mitzuwirken. Die Universität Trier steht für eine offene Diskussionskultur und einen respektvollen Umgang miteinander.

Das *Centrum für Postcolonial und Gender Studies (CePoG)* und das *Internationale Graduiertenkolleg Diversity: Mediating Difference in Transcultural Spaces (IRTG 1846 Diversity, 2013-2022)* schärfen diesbezüglich das Profil der Universität Trier. Sie speisen ihre Forschungsergebnisse in Lehrveranstaltungen und in den universitären Diversitätsdiskurs ein. Einrichtungen wie das International Office (IO), das für die Internationalisierungsstrategie der Universität steht, oder das Graduiertenzentrum (GUT), das ausländische Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler berät, stehen ebenso für eine diversitätssensible

Universitätskultur wie das Beratungsangebot der Zentralen Studienberatung. Hier wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms als zusätzliche Gleichstellungsmaßnahme eine Beratungsstelle für Studentinnen und Promovendinnen mit Beeinträchtigung, chronischer

oder psychischer Erkrankung eingerichtet, die gemäß Gleichstellungszukunftskonzept verstetigt werden soll. 2019 fand der erste Hochschulinklusionstag an der Universität Trier statt.

Die Arbeitsstelle gute und innovative Lehre (AGIL) bietet das bereits erwähnte vom DAAD geförderte Zertifikatsprogramm ‚Lehre International‘ an.

Diversität

- Um reflektiertes Diversitätsbewusstsein weiter zu etablieren und die Diversitätskompetenz der Universitätsmitglieder stetig fortzubilden, werden zusätzliche Angebote entwickelt.

5 Fazit

Die Universität Trier begreift Gleichstellung als Querschnittsaufgabe und betrachtet die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags als Qualitätskriterium. Insgesamt ist sie auf einem guten Weg, die Akzeptanz von Gleichstellung und die Bereitschaft, an dieser Aufgabe mitzuwirken, ist groß.

Die vorliegende Situationsanalyse schafft Transparenz und verdeutlicht, welche Erfolge erzielt wurden und welchen Herausforderungen die Universität Trier sich zu stellen hat. Diesen wird sie in der dargestellten Weise begegnen und es sich zum Ziel setzen, strukturelle Benachteiligung weiter abzubauen und entschieden gegen Stereotypisierungen, Ausgrenzung und Diskriminierung vorzugehen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan bestimmt das Gleichstellungshandeln der Universität Trier bis 2028, nach drei Jahren ist 2025 zu überprüfen, inwieweit seine Zwischenziele erreicht wurden. Insgesamt wurden 13 verschiedene Handlungsfelder ausgemacht, in denen dem Thema besondere Bedeutung beigemessen wird. Hier stehen entsprechende Mechanismen und Maßnahmen, meist in Wechselwirkung mit anderen, zur Verfügung, um strukturelle und individuelle Benachteiligung bewusst zu machen und weiter konsequent daran zu arbeiten, Nachteile zu beseitigen.

Für ihre Weiterentwicklung hat sich die Universität zwei wesentlichen Punkten verschrieben. Erstens hat sie im Rahmen ihrer Teilnahme am Professorinnenprogramm III das Gender Mainstreaming-Projekt initiiert, um die gendergerechte Aufbereitung von Personaldaten auszubauen, Prozesse gezielter zu beobachten, Gleichstellungserfolge konsequent zu überprüfen und die Ergebnisse strukturiert in weitere Prozesse zu implementieren. Hier konnten Stellen für Gender-Controlling, Gender-Monitoring und Gender-Consulting eingerichtet werden.

Die zweite Veränderung steht in direktem Zusammenhang mit dem Gender Mainstreaming-Projekt und der Verbesserung der Datengrundlage, die für gleichstellungs- und diversitätssensible Prozesse über die Stabsstelle Planung und Controlling bzw. Porta Business Intelligence zukünftig zur Verfügung gestellt werden kann. Die Erstellung von Teil-Gleichstellungsplänen der Fachbereiche (siehe Kapitel 4.2), in denen spezifische Bedarfe festgestellt und geeignete Maßnahmen in Kooperation mit fachbereichsübergreifenden gesamtuniversitären Strukturen und Maßnahmen formuliert werden können, lassen einen deutlichen Mehrwert für die Weiterentwicklung des Gleichstellungshandelns erwarten.

Dass der vorliegende Gleichstellungsplan 2022–2028 den Schwerpunkt auf haltungsfördernde und bewusstseinsbildende Maßnahmen legt ist dem Ziel geschuldet, bereits vorhandene Gleichstellungsmaßnahmen und -strategien zu flankieren, um die im Gleichstellungszukunftskonzept angekündigte und von der Universität Trier angestrebte Kulturveränderung zu fördern. Kulturveränderung zu initiieren und zu ermöglichen ist insbesondere eine Aufgabe von Führungs- und Leitungspersonen, die besonders angesprochen sind, für diese Werte einzustehen und als Vorbilder zu fungieren.

Impressum

Herausgegeben von:

Universität Trier, Der Präsident

Kontakt:

Referat für Gleichstellung

gleichstellung@uni-trier.de

Universitätsring 15

54296 Trier

Stand: April 2023

