



 **Universität Trier**

**Mit Erfolg zu mehr Chancengleichheit**

**Bericht der Frauenbeauftragten des Senats  
August 2007 bis Juli 2010**

**Dorothee Adam-Jäger**





## Vorwort

Hochschulen haben eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Sie sollen jungen, qualifizierten Menschen nicht nur Wissen und wichtige Kompetenzen vermitteln, sondern ihnen auch ein Bewusstsein mit auf ihren Weg in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft geben, das nicht nur von Leistungsbereitschaft, sondern auch von Toleranz und Fairness geprägt ist. Bei der Realisierung von Chancengleichheit geht es hochschulpolitisch eben nicht nur um das Erreichen programmatischer Ziele, sondern darüber hinaus um die Gestaltung einer Kultur des Miteinanders, die in allen Bereichen frei von Diskriminierung qua Geschlecht, letztlich frei von jeglicher Diskriminierung ist.

Die Universität Trier gilt seit 2008 aufgrund ihres prämierten Gleichstellungskonzeptes als „Vorbild einer chancengerechten Hochschule“. Sie hat im Rahmen des Professorinnenprogramms für die nächsten fünf Jahre mit 1,4 Millionen Euro erhebliche Mittel eingeworben, mit denen frauenfördernde Maßnahmen umgesetzt werden können. Im Rahmen des Projekts Familiengerechte Hochschule sind weitere wesentliche Maßnahmen realisiert worden, wie z.B. die Einrichtung des Infoportals "Familie & Studium/Beruf". In ihren Entwicklungsperspektiven 2020 hat die Universität Trier Gleichstellung als ein qualitatives Element ihrer Profilbildung fortgeschrieben. Familienfreundlichkeit soll ein besonderes Erkennungsmerkmal unserer Hochschule werden. Genderstudien werden als eigenständiges profilbildendes Element in Forschung, Lehre und Weiterbildung weiter unterstützt. Von der derzeitigen Überarbeitung der BA/MA-Studiengänge sollen alle Studierenden profitieren, besonders auch diejenigen, die mit dem Studium noch andere Aufgaben zu vereinbaren haben, seien es Job, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder ehrenamtliches Engagement.

Insgesamt kann die Universität Trier mit Blick auf die letzten drei Jahre in der Erfüllung ihrer Gleichstellungsaufgabe beachtliche Erfolge aufweisen. Sie konnte den Anteil ihrer Professorinnen von nur 13 Prozent im Jahr 2007 deutlich steigern auf zurzeit 21 Prozent. Gleichzeitig bleibt die Herausforderung bestehen, auch Nachwuchswissenschaftlerinnen noch mehr als bisher zu fördern.

Mit ihren Zielsetzungen leistet die Aufgabe Frauenförderung und Gleichstellung im Rahmen der ihr gegebenen Möglichkeiten einen konstruktiven Beitrag zur weiteren Entwicklung der inneren Struktur unserer Hochschule und zu ihrer Außenwirkung, zu ihrer Innovations- und Zukunftsfähigkeit. Als Querschnittsaufgabe versucht sie immer auch die Belange der Universität als Ganzes mit in den Blick zu nehmen. Lassen Sie uns also die Bedingungen weiterhin so gestalten, dass es allen möglich ist, eigene Fähigkeiten zu entfalten, Talente zu entwickeln und einzusetzen. Die Universität kann dabei nur gewinnen, denn letztlich sind es – mehr noch als die verfügbaren Mittel – die Menschen, die hier lernen, lehren, forschen und tätig sind, die die Hochschule durch ihre Leistungen und Kreativität gestalten und voranbringen.

Für Ihre bisherige und zukünftige Mitwirkung und Unterstützung bei der erfolgreichen Gestaltung dieser anspruchsvollen Aufgabe möchte ich mich an dieser Stelle herzlich bedanken.

Dorothee Adam-Jäger

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Rechtliche Rahmenbedingungen für Frauenförderung und Gleichstellung.....</b>	<b>5</b>
1.1	Aufgaben der Hochschule .....	5
1.2	Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten .....	5
<b>2</b>	<b>Beratung der Organe und ihrer Ausschüsse.....</b>	<b>6</b>
<b>3</b>	<b>Zusammenarbeit mit Institutionen der Frauenförderung.....</b>	<b>6</b>
3.1	Zusammenarbeit mit inneruniversitären Institutionen der Frauenförderung.....	6
3.2	Kooperationen auf Landes- und Bundesebene .....	7
<b>4</b>	<b>Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier .....</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Mitwirkung bei personellen Maßnahmen – Unterrepräsentanz .....</b>	<b>9</b>
<b>6</b>	<b>Professorinnenprogramm und neues Gleichstellungskonzept .....</b>	<b>12</b>
6.1	Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen .....	13
6.2	Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	13
6.3	Förderung von Studentinnen in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz.....	13
6.4	Weiterentwicklung zielgruppenübergreifender Maßnahmen .....	14
<b>7</b>	<b>Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in ausgewählten Bereichen.....</b>	<b>15</b>
7.1	Studierende der Universität nach Geschlecht.....	15
7.2	Studienabschlüsse nach Geschlecht .....	16
7.3	Fächer mit einem Frauenanteil von unter 50 Prozent.....	17
7.4	Promotionen nach Geschlecht .....	19
7.5	Habilitationen nach Geschlecht.....	20
7.6	Professuren nach Geschlecht.....	21
<b>8</b>	<b>Entwicklung der Frauenförderfaktoren Promotion und Professur .....</b>	<b>22</b>
8.1	Die Promotionsrate von Nachwuchswissenschaftlerinnen soll erhöht werden.....	22
8.2	Die Berufungsrate von Professorinnen soll erhöht werden.....	23
<b>9</b>	<b>Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.....</b>	<b>25</b>
9.1	Promotion nach Wegfall der at-Stellen .....	25
9.2	Förderung von Habilitandinnen und Post-Docs .....	25
9.3	Zur Situation der Lehrkräfte für besondere Aufgaben .....	26
<b>10</b>	<b>Bologna - Reform der Reform .....</b>	<b>27</b>
10.1	Studierendenproteste und notwendige Korrekturen .....	27
10.2	Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter neuen Bedingungen.....	27
<b>11</b>	<b>Frauen und Geschlechterforschung.....</b>	<b>28</b>
11.1	Wechsel der Genderprofessur in die Germanistik.....	28
11.2	Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz.....	29
<b>12</b>	<b>Fortführung von Arbeitsschwerpunkten.....</b>	<b>29</b>
12.1	Beratung von Studierenden und Beschäftigten .....	29
12.2	Förderung des wissenschaftsstützenden Bereichs .....	32
12.3	Veröffentlichungen und Veranstaltungen im Berichtszeitraum .....	33
<b>13</b>	<b>Familiengerechte Hochschule .....</b>	<b>35</b>
13.1	Das neue Informationsportal Familie & Studium/Beruf .....	35
13.2	Einrichtung einer Familienservicestelle im Frauenbüro geplant.....	35
<b>14</b>	<b>Verwendung der Haushaltsmittel .....</b>	<b>36</b>
<b>15</b>	<b>Neue Aufgaben und Herausforderungen.....</b>	<b>37</b>
15.1	Umsetzung des Gleichstellungskonzepts - zugewiesene Maßnahmen.....	37
15.2	Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG .....	37
15.3	Zur Novelle des Hochschulgesetzes .....	38
15.4	Hochschulpakt 2020 - Bilanz und geplante Fortschreibung.....	38
<b>16</b>	<b>Datenbilanz und Ausblick.....</b>	<b>39</b>
	<b>Anhang</b>	

## **1 Rechtliche Rahmenbedingungen für Frauenförderung und Gleichstellung**

### **1.1 Aufgaben der Hochschule**

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

*§ 2 Abs. 2 HochSchG: Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*

*§ 5 HochSchG: Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre einschließlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags soll regelmäßig unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten gemäß § 72 Abs. 4 bewertet werden.*

*§ 76 Abs. 2 Nr. 16 HochSchG: Der Senat hat Pläne zur Förderung von Frauen (§ 6 des Landesgleichstellungsgesetzes) mit dem Ziel zu beschließen, den Anteil von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, bei der Vergabe von Stipendien, bei anderen Maßnahmen der Nachwuchsförderung und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu erhöhen, sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu beschließen.*

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

### **1.2 Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten**

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

*§ 74 Abs. 6 HochSchG: Eine Entscheidung, die im Aufgabenbereich der zuständigen Frauenbeauftragten gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, muss auf ihren Antrag überprüft und erneut getroffen werden.*

Ergänzend hatte der Senat bereits im Jahr 1996 einen umfassenden Katalog zu den Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten des Senats verabschiedet. Seit 2004 wird die Senatsfrauenbeauftragte mit einem Umfang von wöchentlich zehn Arbeitsstunden bestellt. Sie wird in Gremiensitzungen zeitweise durch Dr. Rita Voltmer, Frauenbeauftragte des Fachbereichs III, die zur Stellvertretenden Senatsfrauenbeauftragten bestellt wurde, vertreten.

## 2 Beratung der Organe und ihrer Ausschüsse

Die Senatsfrauenbeauftragte hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule:

- den Hochschulrat,
- den Senat,
- den Präsidenten

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

- Haushaltskommission
- Budgetierungskommission
- EDV-Kommission (seit 2010 umbenannt in IMK-Kommission)
- Forschungskommission
- Kommission für Lehre und Weiterbildung (entfällt ab 2010)
- Bibliothekskommission (Vertretung durch Dr. Rita Voltmer)
- Kommission zur Erstellung von Prüfungsordnungen
- Hochschuleigene Vergabekommission für Promotionsstipendien
- Kommission für Qualitätssicherung

Zugleich ist die Frauenbeauftragte qua Amt Vorsitzende der Senatskommission für Frauenfragen. Sie nahm darüber hinaus jährlich an der Klausurtagung des Präsidiums mit den Dekaninnen und Dekanen teil.

Auf Verwaltungsebene ist sie Mitglied

- der Fortbildungskommission und
- der Arbeitsgruppe Personal- und Organisationsentwicklung.

Regelmäßig wirkte sie mit beratender Funktion an den Sitzungen des Centrums für Postcolonial und Gender Studies (CePoG) mit.

Die Beratungsfunktion, die zeitlich aufwändig ist und im Ergebnis oft aufgrund divergierender gleichrangiger Interessen in Kompromissen mündet, bildet nur einen Teil der umfassenden gesetzlichen Aufgaben.

## 3 Zusammenarbeit mit Institutionen der Frauenförderung

### 3.1 Zusammenarbeit mit inneruniversitären Institutionen der Frauenförderung

Für die vertrauensvolle und gute Zusammenarbeit bedanke ich mich im Besonderen bei:

- der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung, Professorin Dr. Franziska Schöbler,
- dem Mitglied des Arbeitskreises Frauenförderung und Frauenforschung des MBWJK, Professorin Dr. Hilaria Gössmann
- den Mitgliedern der Senatskommission für Frauenfragen
  - für die Gruppe der Studentinnen:  
Hanna Schröter, Anette Bußmann, Anja Bärwind, Theresa Parlasca, Mira Wagner, Lisa Ohmes, Franziska Hackhausen, Barbara Engel, Jessica Arnet, Christine Dörschel, Ramona Sturm

- für die Gruppe der MMTV-Mitarbeiterinnen:  
Doris Karpa-Hilsenbeck, Sabine Krein Mechthild Kesten-Turner
  - für die Gruppe der Professorinnen:  
Prof. Dr. Hilaria Gössmann, JunProf. Dr. Julia Reuter,  
JunProf. Dr. Alexandra Karentzos, Prof. Dr. Andrea Sand
  - für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen:  
Dr. Birgit Weyand, Dr. Rita Voltmer, Dr. Ane Kleine, Dr. Birgit Münch
  - für den Personalrat (beratend): Irene Heutehaus, Barbara Fischer, Ursula Ferlemann
- den Frauenbeauftragten der Fachbereiche und ihren Vertreterinnen:
    - FB I: Dipl.-Biol. Sabine Albertz-Habscheid, Dr. Magdalena Joos, Dr. Petra Hank
    - FB II: Prof. Dr. Beatrice Bagola
    - FB III: Dr. Rita Voltmer
    - FB IV: Prof. Dr. Ursula Dallinger, Dipl.-Wirt.-Math. Pia Lünstroth,  
Dr. Miriam Minor
    - FB V: Rike Henkes-Wabro, Dr. Monika Heinbücher
    - FB VI: Dr. Anja Reichert, Dr. Elisabeth Tressel
  - der Stellvertretenden Frauenbeauftragten des Senats: Dr. Rita Voltmer
  - dem Asta-Frauen- und Lesbenreferat: Alrun Schleiff, Isabel Erdem, Jessica Arnet,  
Mira Wagner, Corinna Weiler, Xenia Schmidt, Annika Jähnke u.v.a.
  - den Kolleginnen des Sekretärinnen-Netzwerks:  
Rosemarie Wollscheid, Anette Weidler, Marie-Luise Sachs, Ursula Ferlemann, Birgit Imade, Simone Bodem, Heike Christoph-Thömmes, Marina Jordanowa-Etteldorf,  
Miriam Demuth, Mechthild Kesten-Turner, Inge Jansen, Elisabeth Fey
  - und den Mitarbeiterinnen im Frauenbüro:
    - Frauenreferentin: Claudia Winter
    - Sachbearbeiterin: Edith Kirsten
    - wissenschaftliche Hilfskräfte: Hanna Schröter und Christina Molitor

Darüber hinaus danke ich den Kolleginnen in den außeruniversitären Institutionen für die fruchtbare Kooperation in den letzten drei Jahren.

### **3.2 Kooperationen auf Landes- und Bundesebene**

#### **Landeskonzferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF)**

Im Rahmen der zweimal jährlich stattfindenden Landeskonzferenzen haben sich die Vertreterinnen der elf rheinland-pfälzischen Hochschulen während des Berichtszeitraums insbesondere über folgende Sachverhalte verständigt:

- Vorschläge zur Novellierung des Hochschulgesetzes Rheinland-Pfalz
- Personalvorschläge zur Besetzung der externen Mitglieder der Hochschulräte
- Finanzierungsbeitrag des Landes beim Professorinnenprogramm
- Qualifizierungsbedingungen und Lehrbelastung bei WMAT-Stellen
- Implementierung der DFG-Standards in Landesprogramme
- Vorschläge zur Vergabe der Landesgraduierstipendien
- Vergabe finanzieller Hilfen für schwangere/alleinerziehende Studentinnen
- Ermöglichung von Studienleistungen während der Elternzeit
- Aufbau einer Website [www.lakof-rlp.de](http://www.lakof-rlp.de)

- Konzeptionierung einer Koordinierungsstelle der LaKoF Rheinland-Pfalz; diese wurde mit Unterstützung des MBWJK und der Wahl der Frauenreferentin Claudia Winter als Sprecherin der LaKoF zum 15. Nov. 2009 an der Universität Trier besetzt.
- Vor- und Nachbereitung der Gespräche mit Ministerin Ahnen im Mai 2009 und mit Staatssekretär Ebling im März 2010
- Hochschulpakt 2010 – Förderlinie Frauen

### **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)**

Die Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF) wird im erweiterten Vorstand der BuKoF von ihrer Landesprecherin Claudia Winter vertreten; sie koordiniert den Informationsfluss in beide Richtungen, erstellt den Landesbericht und wirkt mit in verschiedenen Kommissionen der BuKoF; derzeit bereitet sie die Durchführung der 22. Jahrestagung der Bundeskonferenz vom 20. bis 22. September 2010 an der Universität Trier vor.

## **4 Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier**

Der Senat hat 2006 den derzeit gültigen Gleichstellungs- und Frauenförderplan verabschiedet und kam damit seiner Aufgabe nach, *Pläne zur Förderung von Frauen mit dem Ziel zu beschließen, den Anteil von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, bei der Vergabe von Stipendien, bei anderen Maßnahmen der Nachwuchsförderung und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu erhöhen, sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu beschließen (§ 76 Abs.2 Nr. 16 HochSchG).*

Nach Hochschulgesetz (§ 2 Abs. 1 Satz 5) *sind bei allen Vorschlägen und Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming)*, damit keine weiteren Benachteiligungen qua Geschlecht entstehen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf sind infolge des Audits Familiengerechte Hochschule ebenso mit eingeflossen, wie die Fortführung des Entwicklungsschwerpunktes Frauen- und Geschlechterforschung, die Ergänzung durch integrierte Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und die Neuregelung der Definition von Unterrepräsentanz nach zusammengefassten Entgeltgruppen.

Der Plan ist auf Weiterentwicklung angelegt, denn die Aufgabe Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter ist ein komplexes Prozessgeschehen, das sich in vielen einzelnen Schritten auf verschiedenen Ebenen über die Zeit vollzieht. Ein konsequentes Handeln im Sinne der Ziele und Vorgaben ist gefragt, um die hochschulpolitische - und damit uns allen gemeinsame - Aufgabe weiter mit Leben zu füllen. An alle Beschäftigten richtet sich die Bitte sich zu engagieren, damit wir diese Aufgabe gemeinsam erfolgreich lösen und auf Dauer mehr Geschlechtergerechtigkeit an unserer Hochschule realisieren können. Denn immer noch weisen die an der Universität Trier jährlich erhobenen Daten den Schwund von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen und deren Fehlen auf Führungspositionen (Unterrepräsentanz) aus. Auch bei der rein quantitativen Überrepräsentanz von Frauen in den Sekretariaten gibt es andere Formen von Benachteiligung, die bislang nicht ausgeglichen werden konnten.



## 5 Mitwirkung bei personellen Maßnahmen – Unterrepräsentanz

Unterrepräsentanz ist nach § 3 Gleichstellungs- und Frauenförderplan wie folgt definiert:

Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern gem. § 4 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz an der Universität Trier liegt vor, wenn der Geschlechteranteil in der je zusammengefassten Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe (Entgeltgruppe) weniger als die Hälfte beträgt und nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist. Der aufgeführte Datenteil gibt Aufschluss über die Verteilung nach Geschlecht in den jeweiligen Entgeltgruppen und ist jährlich zu aktualisieren.

Durch die universitätsweite Zusammenfassung in Entgeltgruppen, können (z. B. bei EG 13 Ü) fachspezifisch bestehende Unterrepräsentanzen in den Ausschreibungen nicht mehr durch Aufnahme des Frauenförderpassus (§ 43 Abs. 3 HochSchG) berücksichtigt werden. Eine fachspezifisch differenzierende Datengrundlage würde eine Unterrepräsentanz auch dort sichtbar machen, wo sie zwar nicht gesamtuniversitär, aber - nach wie vor - in einzelnen Fächern gegeben ist.

Daten gemäß § 3 Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier  
(Stand 31.12.2009)

BVL-Gruppe	M%	W%	M	W	Summe
C 3, C 4, W 2, W 3	80,13%	19,87%	125	31	156
C 1, W1	71,43%	28,57%	5	2	7
A 16, A15, EG 15, EG 15Ü	76,47%	23,53%	26	8	34
A 14, EG 14	68,37%	31,63%	67	31	98
A 13, EG 13, EG 13Ü, WMat	50,56%	49,44%	270	264	534
A 12, EG 12, EG 11	65,71%	34,29%	23	12	35
A 11, EG 10	58,82%	41,18%	20	14	34
A 10	20,00%	80,00%	3	12	15
A 9	22,22%	77,78%	2	7	9
EG 9	31,37%	68,63%	32	70	102
A 8	0,00%	100,00%		2	2
EG 8	27,42%	72,58%	17	45	62
A 7	0,00%	100,00%		2	2
EG 7	94,74%	5,26%	18	1	19
A 6	0,00%	100,00%		1	1
EG 6	18,03%	81,97%	11	50	61
EG 5	18,49%	81,51%	27	119	146
EG 4	100,00%	0,00%	1		1
EG 3	91,67%	8,33%	11	1	12
Azubi	67,57%	32,43%	25	12	37
<b>Summen</b>	<b>49,96%</b>	<b>50,04%</b>	<b>683</b>	<b>684</b>	<b>1367</b>

Quelle: Abt. III, Universität Trier

An der Universität liegt Unterrepräsentanz von Frauen nach Auswertung der Daten zum Geschlechterverhältnis vom 31.12.2009 in den grau unterlegten Entgeltgruppen vor:

### Verdienstgruppen nach Geschlecht in absoluten Zahlen

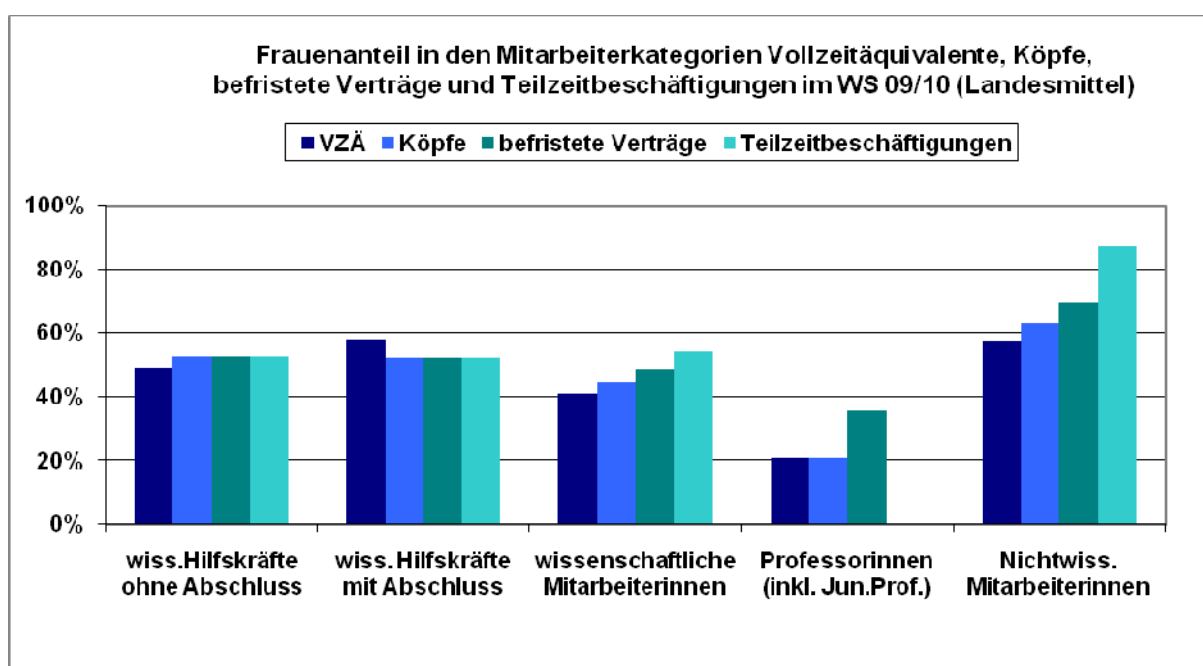
BVL	M	W	Gesamtergebnis	männlich	
				%	weiblich%
C 4	43	5	48	90%	10%
C 3	23	4	27	85%	15%
W 3	37	13	50	74%	26%
W 2	22	9	31	71%	29%
W 1	5	2	7	71%	29%
A16	1	1	2	50%	50%
A15	17	4	21	81%	19%
A14	22	7	29	76%	24%
A13	14	13	27	52%	48%
A12	3	2	5	60%	40%
A11	5	12	17	29%	71%
A10	3	12	15	20%	80%
A9	2	7	9	22%	78%
A8		2	2	0%	100%
A7		2	2	0%	100%
A6		1	1	0%	100%
EG 15Ü		2	2	0%	100%
EG 15	8	1	9	89%	11%
EG 14	45	22	67	67%	33%
EG 13Ü	65	64	129	50%	50%
EG 13	186	186	372	50%	50%
Wiss. Mitarbeiter at	5	3	8	63%	38%
EG 12	6	4	10	60%	40%
EG 11	14	6	20	70%	30%
EG 10	15	2	17	88%	12%
EG 9	32	70	102	31%	69%
EG 8	17	45	62	27%	73%
EG 7	18	1	19	95%	5%
EG 6	11	50	61	18%	82%
EG 5	27	119	146	18%	82%
EG 4	1		1	100%	0%
EG 3	11	1	12	92%	8%
Azubi	25	12	37	68%	32%
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>683</b>	<b>684</b>	<b>1367</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

Quelle: Abt. III, Universität Trier

## Mitarbeiterkategorien, Landesmittel

Einen noch differenzierteren Blick auf die Geschlechterverhältnisse erlaubt die folgende Statistik zum Frauenanteil in den verschiedenen Mitarbeiterkategorien nach Vollzeitäquivalenten, Köpfen, befristeten Verträgen und Teilzeitbeschäftigungen.

	Vollzeitäquivalente (VZÄ)			Köpfe			befristete Verträge			Teilzeitbeschäftigungen		
	weibl. abs.	alle	weibl. in %	weibl. abs.	alle	weibl. in %	weibl. abs.	alle	weibl. in %	weibl. abs.	alle	weibl. in %
wiss.Hilfskräfte ohne Abschluss	41,49	84,70	49%	259	493	53%	259	493	53%	259	493	53%
wiss. Hilfskräfte mit Abschluss wissenschaftl. Mitarbeiterinnen	10,85	18,76	58%	46	88	52%	46	88	52%	46	88	52%
Professorinnen (inkl. Jun.Prof.) Nichtwiss. Mitarbeiterinnen	140,13	343,21	41%	195	441	44%	148	303	49%	115	212	54%
	33,00	158,50	21%	33	158	21%	6	17	35%	0	1	0%
	239,94	419,63	57%	341	541	63%	69	99	70%	208	239	87%



Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nach Vollzeitäquivalenten beträgt 41% bei einem Anteil von 44% weiblicher Köpfe. Bei befristeten Verträgen steigt hier der Anteil auf 49% und bei Teilzeitbeschäftigungen gar auf 54%. Deutlich niedriger ist der Anteil von Professorinnen mit jeweils 21% nach Vollzeitäquivalenten und dem Anteil weiblicher Köpfe. Der weibliche Anteil befristeter Verträge steigt hier auf 35%.

Im Vergleich zum wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil des wissenschaftsstützenden Personals bei befristeten Verträgen mit 70% und bei Teilzeitverträgen gar mit 87% am höchsten, d.h. nur 30% der männlichen Beschäftigten haben hier befristete Verträge und nur 13% der männlichen Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. Das bedeutet, dass vor allem Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen über weniger Einkommen verfügen und ihre Arbeitsperspektive deutlich unsicherer ist.

## 6 Professorinnenprogramm und neues Gleichstellungskonzept

Mit der prämierten Bewertung ihres Gleichstellungskonzeptes konnte die Universität Trier im Jahr 2008 im bundesweiten Wettbewerb um Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder die entscheidende Hürde nehmen. Sie ist eine der sieben Hochschulen, die eine Spitzenbewertung durch ein unabhängiges, international besetztes Gremium von Expertinnen und Experten erzielte und damit als "herausragendes Vorbild für eine chancengerechte Hochschule" ausgezeichnet wurde.

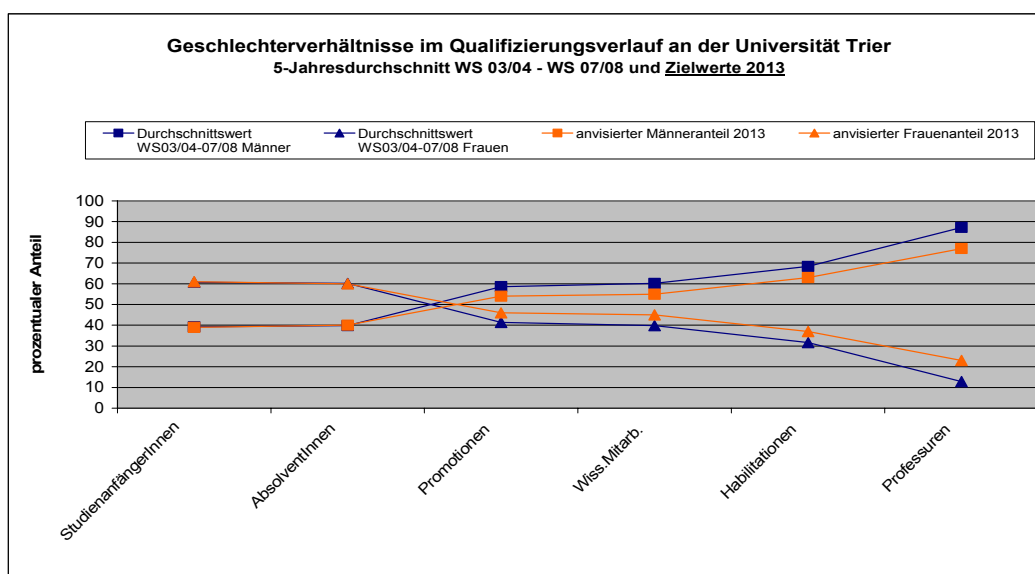
Die Universität Trier konnte aufgrund dieser Voraussetzung im Rahmen des Professorinnenprogramms drei exzellente Wissenschaftlerinnen berufen und somit im Jahr 2009 Fördermittel in Höhe von insgesamt 1,4 Millionen Euro für die nächsten fünf Jahre einwerben, die gemäß den Richtlinien des Programms für Gleichstellungsmaßnahmen hochschulintern und frauenfördernd eingesetzt werden.

Diese Maßnahmen sollen maßgeblich dazu beitragen, die in unserem Gleichstellungskonzept anvisierten Zielsetzungen in den nächsten fünf Jahren zu realisieren. Bei der Umsetzung dieses umfangreichen Konzepts, das zugleich die Grundlage für die Erfüllung der "Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der Deutschen Forschungsgemeinschaft bildet, sind alle gebeten, nicht nur mit Blick auf die nächste Exzellenzinitiative, engagiert mitzuwirken. Nur so können wir, auch mittels der Kontinuität unserer zielorientierten Gleichstellungsarbeit, einen entsprechenden Beitrag zum Erfolg unserer Universität in Lehre und Forschung leisten. Wir können diese anspruchsvollen Ziele nur gemeinsam und in vertrauensvoller Zusammenarbeit erreichen.

### Zukünftige Zielsetzungen und neue geplante Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts:

Die Universität Trier fokussierte in ihrem Gleichstellungskonzept (2008) aufgrund ihres spezifischen Profils und ausgehend von den Forschungsergebnissen auf nachfolgend aufgeführte Maßnahmen und setzte sich auf Basis des durchschnittlichen Anteils über die vorangegangenen fünf Jahre das Ziel, bis 2013 die jeweiligen Anteile von Wissenschaftlerinnen fächerübergreifend wie folgt zu erhöhen:

- Promovendinnen von durchschnittlich 41 % auf 46 %,
- Habilitandinnen/weibliche Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen von durchschnittlich 32 % auf 37 % und
- Professorinnen auf 23 %



Zur Erreichung dieser Zielzahlen will die Universität Trier die nachfolgenden Schritte auf der strukturellen, der personellen und der kulturellen Ebene umsetzen.

### **6.1 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen**

- Überprüfung der Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren mit dem Ziel, die Transparenz zu erhöhen, sich auf verbindliche Kriterien zu verständigen, Lehrerfahrung stärker zu würdigen, dem berufsbiografischen Lebensalter vor dem biologischen Lebensalter Vorrang einzuräumen und Wissenschaftlerinnen offensiver zu rekrutieren.
- Qualifizierungsoffensive durch die Ausweitung der Führungsseminare auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zur Sensibilisierung gegenüber homosozialer Kooptation und Vermeidung eines gender bias, der sich benachteiligend auf den Karriereweg von Wissenschaftlerinnen auswirkt.
- Tenure Track: Das HochSchG Rheinland-Pfalz (§ 50 (1)) ermöglicht die Berufung einer Juniorprofessorin/eines Juniorprofessors auf eine unbefristete Professur. Die Universität Trier wird einen entsprechenden Verfahrensweg einrichten.

### **6.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

- Ausschreibung aller freiwerdenden wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Funktionsstellen mit eindeutig definierten Qualifizierungsanforderungen und Beteiligung der jeweiligen Frauenbeauftragten am Auswahlverfahren mit dem Ziel transparenter und formalisierter Rekrutierungsverfahren
- Konsolidierung des Graduiertenzentrums und strukturierter Doktorandenprogramme, die den belegten Cooling-out-Prozess mit geschlechtsspezifischen Vorzeichen berücksichtigen und dem bewusst entgegensteuern
- Ergänzung der Kriterien zur Vergabe des hochschuleigenen Forschungsfonds: Einrichtung eines Bonussystems für Anträge von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Selbstverpflichtung zu attraktiveren Arbeitsverträgen mit wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die in der Regel eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren sowie die Hälfte der Wochenarbeitszeit nicht unterschreiten
- Gewährung der Verlängerungsmöglichkeiten befristeter Arbeitsverträge für das wissenschaftliche Personal nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§ 2)
- Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Vermittlung des tacit knowledge bzw. des impliziten Wissens über Karrierewege und -hemmnisse in der Wissenschaft durch Seminare und Workshops

### **6.3 Förderung von Studentinnen in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz**

- Einrichtung studentischer Patenschaften und Tutorien:  
Zur Verhinderung des Studienabbruchs übernehmen ältere Studentinnen Patenschaften für Studienanfängerinnen, stehen diesen als Mentorinnen zur Verfügung und bieten Tutorien an
- Einrichtung eines Meldesystems zum Übergang BA-MA, das einen überproportionalen Ausstieg weiblicher Studierender nach dem BA-Abschluss frühzeitig anzeigt, um besonders auch mit Blick auf die Aufnahme eines weiterqualifizierenden Masterstudiums rechtzeitig beraten zu können

- Stipendien-Fundraising:  
Für talentierte und begabte BA-Absolventinnen, die in einem dieser Fächer einen MA-Abschluss anstreben, sollen als Anreiz entsprechende Stipendien eingeworben und vergeben werden

#### **6.4 Weiterentwicklung zielgruppenübergreifender Maßnahmen**

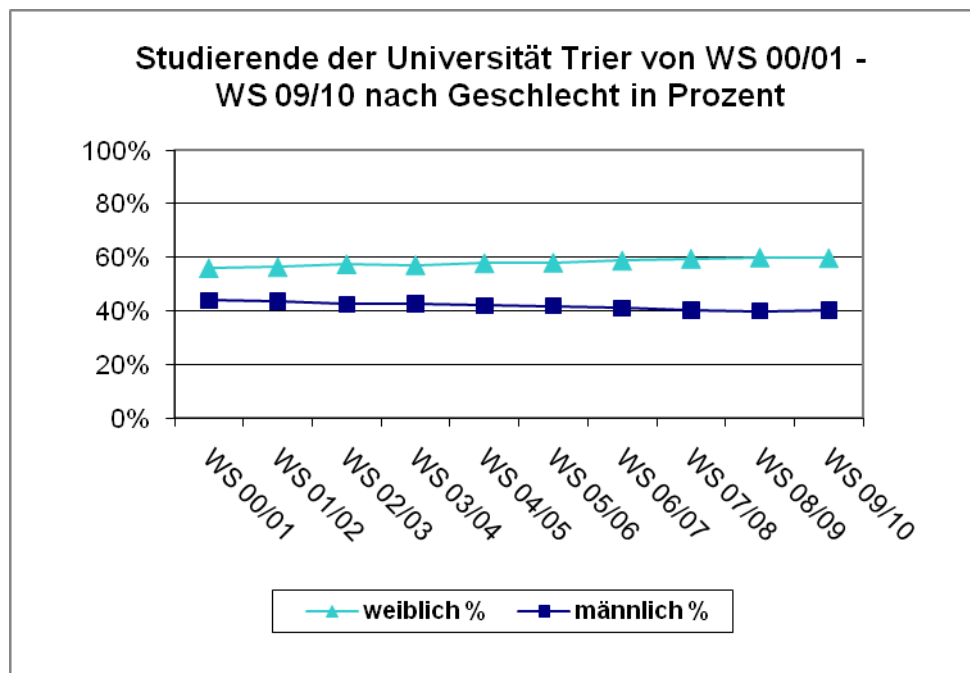
- Intensivierung der individuellen Unterstützung durch Coaching und Beratung für Wissenschaftlerinnen *aller* Qualifizierungsstufen
- Weiterentwicklung der Familiengerechten Hochschule: Umsetzung der Ziele der Re-Auditierung 2008 sowie darüber hinaus Stärkung der Vaterrolle durch offensive Information der männlichen Beschäftigten und deren Ermutigung zur Übernahme von Elternverantwortung
- Einrichtung eines MA-Nebenfachstudiengangs Gender zur Weiterentwicklung des Schwerpunkts Genderstudien

## 7 Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in ausgewählten Bereichen

### 7.1 Studierende der Universität nach Geschlecht

Die Anzahl der Studentinnen ist in den letzten zehn Jahren insgesamt von 56 Prozent auf über 60 Prozent gestiegen.

Semester	weiblich	männlich	gesamt	weiblich %	männlich %
WS 00/01	6.357	4.983	11.340	56%	44%
WS 01/02	6.698	5.169	11.867	56%	44%
WS 02/03	7.284	5.376	12.660	58%	42%
WS 03/04	7.486	5.596	13.082	57%	43%
WS 04/05	7.719	5.608	13.327	58%	42%
WS 05/06	7.994	5.761	13.755	58%	42%
WS 06/07	8.202	5.730	13.932	59%	41%
WS 07/08	8.333	5.649	13.982	60%	40%
WS 08/09	8.787	5.852	14.639	60%	40%
WS 09/10	8.736	5.876	14.612	60%	40%

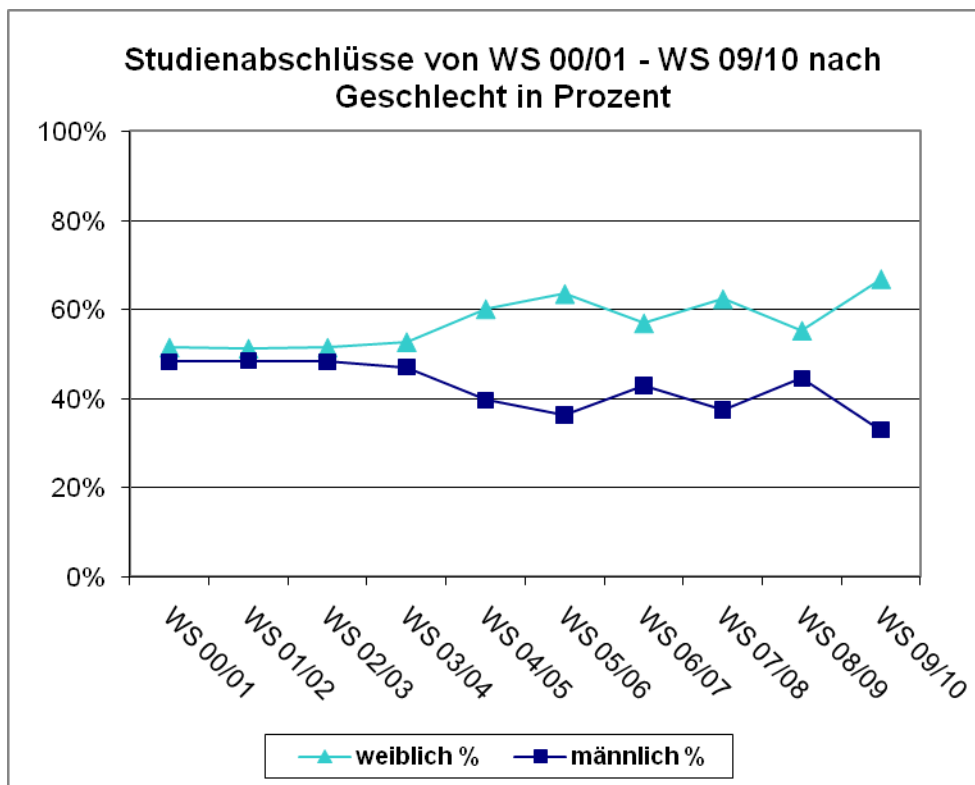


Quelle: Daten zum Geschlechterverhältnis, Universität in Zahlen 2005 und 2010

## 7.2 Studienabschlüsse nach Geschlecht

Studentinnen sind auch an der Universität Trier erfolgreicher beim Erreichen der angestrebten Studienabschlüsse, womit sich ein bundesweiter Trend bestätigt. So stieg der Anteil am deutlichsten im WS 09/10 auf 67%.

Semester	weiblich	männlich	gesamt	weiblich %	männlich %
WS 00/01	513	480	993	52%	48%
WS 01/02	533	504	1.037	51%	49%
WS 02/03	505	473	978	52%	48%
WS 03/04	524	467	991	53%	47%
WS 04/05	669	441	1.110	60%	40%
WS 05/06	814	465	1.279	64%	36%
WS 06/07	762	573	1.335	57%	43%
WS 07/08	926	556	1.482	62%	38%
WS 08/09	865	696	1.561	55%	45%
WS 09/10	953	470	1.423	67%	33%



Quelle: Daten zum Geschlechterverhältnis, Universität in Zahlen 2005 und 2010

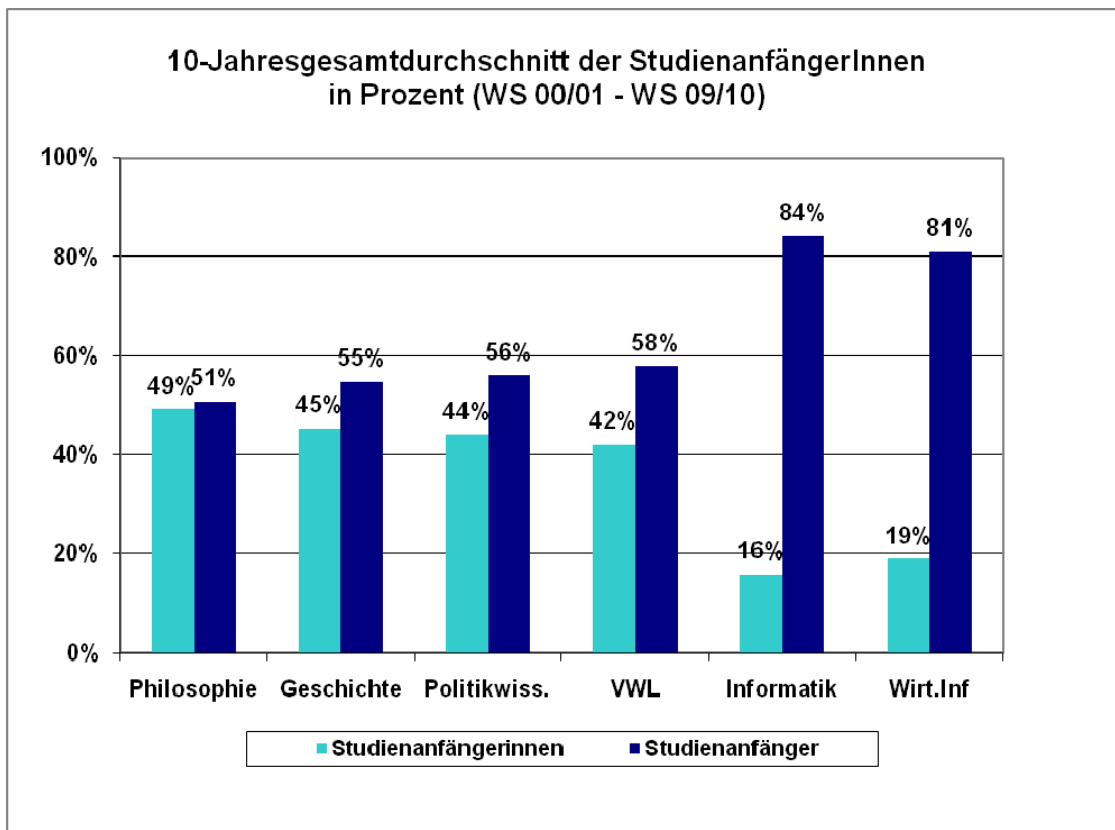


### 7.3 Fächer mit einem Frauenanteil von unter 50 Prozent

In folgenden Fächern, vor allem in der Informatik und Wirtschaftsinformatik, sind an der Universität Trier Studienanfängerinnen entgegen ihres hohen Gesamtanteils deutlich unterrepräsentiert.

**Anteile der Studienanfängerinnen WS 00/01 - WS 09/10**

	Philosophie	Geschichte	Politikwiss.	VWL	Informatik	Wirtsch.Inf.
WS 00/01	47%	57%	54%	47%	15%	9%
WS 01/02	56%	50%	43%	38%	15%	26%
WS 02/03	58%	44%	41%	44%	21%	15%
WS 03/04	52%	40%	43%	44%	20%	15%
WS 04/05	49%	45%	41%	42%	5%	44%
WS 05/06	42%	47%	48%	37%	22%	3%
WS 06/07	46%	44%	40%	40%	6%	4%
WS 07/08	61%	46%	52%	49%	16%	29%
WS 08/09	38%	44%	40%	29%	16%	18%
WS 09/10	33%	37%	39%	42%	21%	15%

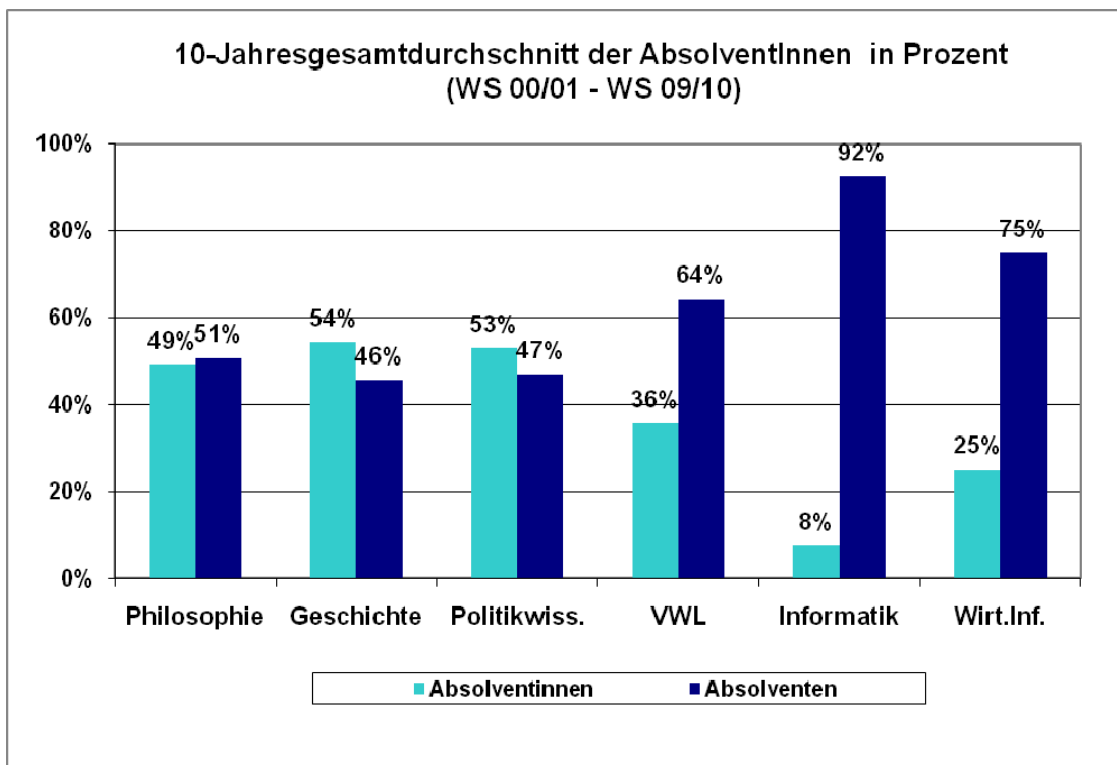


Quelle: Daten zum Geschlechterverhältnis, Universität in Zahlen 2005 und 2010

Während sich bei den Studienabschlüssen in den Fächern Philosophie, Geschichte und Politikwissenschaft das Geschlechterverhältnis weitgehend annähert, sind die Absolventinnen im 10-Jahresgesamtdurchschnitt in den Fächern VWL, Informatik und Wirtschaftsinformatik wiederum deutlich unterrepräsentiert.

**Anteile der Absolventinnen WS 00/01 - WS 09/10**

	Philosophie	Geschichte	Politikwiss.	VWL	Informatik	Wirt.Inf.
WS 00/01	25%	48%	53%	37%	0%	43%
WS 01/02	33%	38%	44%	24%	0%	22%
WS 02/03	14%	34%	58%	44%	0%	46%
WS 03/04	0%	43%	62%	30%	25%	15%
WS 04/05	40%	54%	88%	21%	25%	43%
WS 05/06	73%	57%	64%	48%	5%	0%
WS 06/07	75%	66%	53%	41%	6%	4%
WS 07/08	57%	61%	39%	33%	0%	35%
WS 08/09	33%	52%	60%	39%	12%	17%
WS 09/10	63%	66%	45%	38%	19%	0%

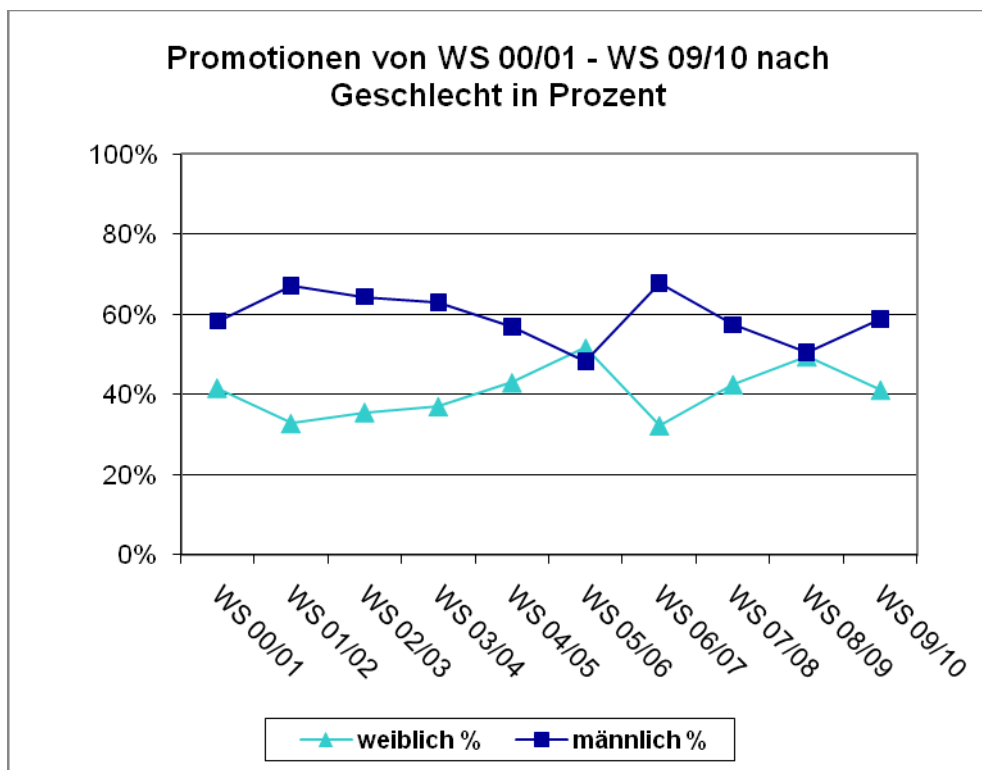


Quelle: Daten zum Geschlechterverhältnis, Universität in Zahlen 2005 und 2010

## 7.4 Promotionen nach Geschlecht

Im Durchschnitt über die letzten zehn Jahre betrug an der Universität Trier der Anteil der Frauen an den Promotionen 40 Prozent. Während sich im WS 05/06 und WS 08/09 die geschlechtsspezifischen Anteile an Promotionen annäherten, geht die Schere im WS 09/10 wieder deutlich auseinander.

Semester	weiblich	männlich	gesamt	weiblich %	männlich %
WS 00/01	45	63	108	42%	58%
WS 01/02	40	82	122	33%	67%
WS 02/03	37	67	104	36%	64%
WS 03/04	40	68	108	37%	63%
WS 04/05	43	57	100	43%	57%
WS 05/06	47	44	91	52%	48%
WS 06/07	38	80	118	32%	68%
WS 07/08	54	73	127	43%	57%
WS 08/09	55	56	111	50%	50%
WS 09/10	42	60	102	41%	59%

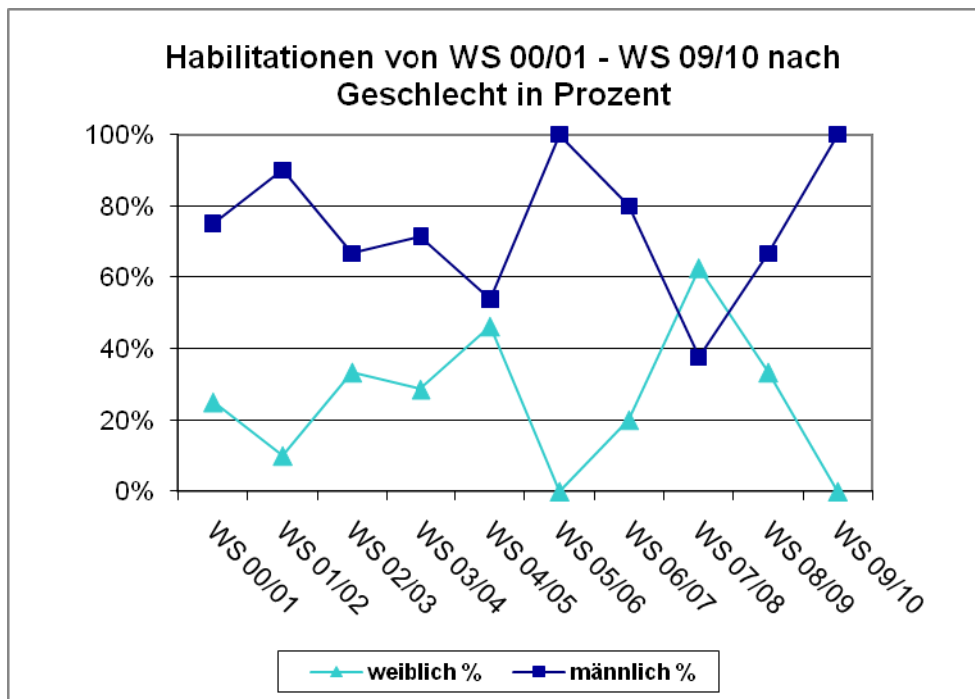


Quelle: Daten zum Geschlechterverhältnis, Universität in Zahlen 2005 und 2010

## 7.5 Habilitationen nach Geschlecht

Im Durchschnitt über die letzten zehn Jahre lag an der Universität Trier der Anteil der Frauen an den Habilitationen bei 30 Prozent, d.h. es habilitieren sich deutlich weniger Frauen als Männer.

Semester	weiblich	männlich	gesamt	weiblich %	männlich %
WS 00/01	2	6	8	25%	75%
WS 01/02	1	9	10	10%	90%
WS 02/03	3	6	9	33%	67%
WS 03/04	2	5	7	29%	71%
WS 04/05	6	7	13	46%	54%
WS 05/06	0	6	6	0%	100%
WS 06/07	3	12	15	20%	80%
WS 07/08	5	3	8	63%	38%
WS 08/09	3	6	9	33%	67%
WS 09/10	0	1	1	0%	100%

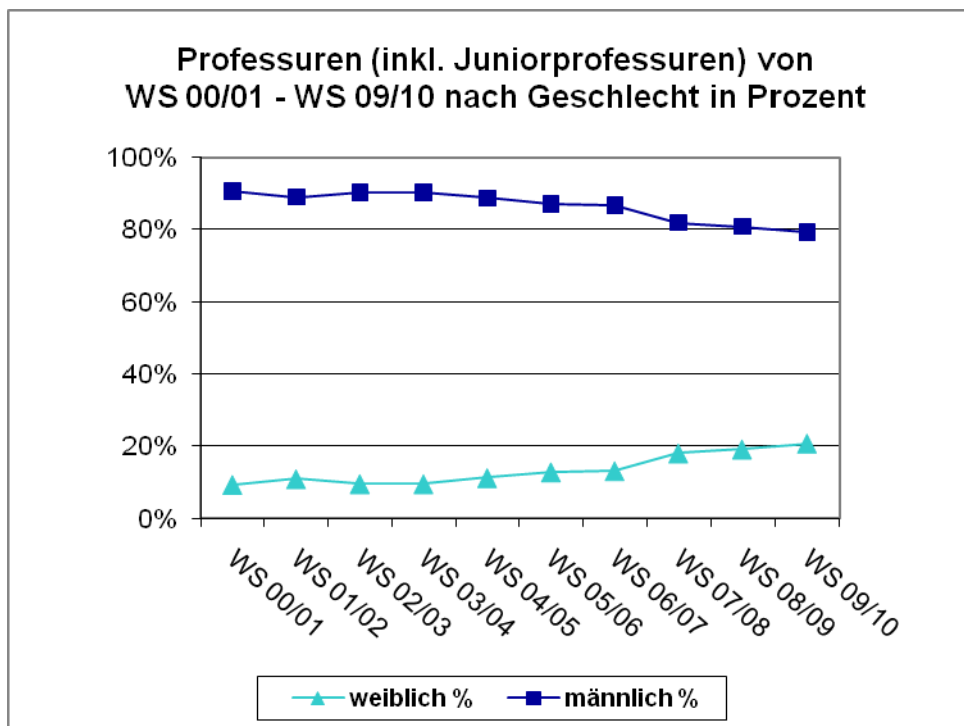


Quelle: Daten zum Geschlechterverhältnis, Universität in Zahlen 2005 und 2010

## 7.6 Professuren nach Geschlecht

In den letzten zehn Jahren konnte die Universität Trier ihren Anteil an Professorinnen kontinuierlich von 9 Prozent auf heute 21 Prozent steigern. Besonders stark ist der Zuwachs in den letzten drei Jahren.

Semester	weiblich	männlich	gesamt	weiblich %	männlich %
WS 00/01	15	145	160	9%	91%
WS 01/02	18	146	164	11%	89%
WS 02/03	15	141	156	10%	90%
WS 03/04	15	141	156	10%	90%
WS 04/05	16	126	142	11%	89%
WS 05/06	18	122	140	13%	87%
WS 06/07	19	125	144	13%	87%
WS 07/08	28	127	155	18%	82%
WS 08/09	27	114	141	19%	81%
WS 09/10	33	126	159	21%	79%



Quelle: Daten zum Geschlechterverhältnis, Universität in Zahlen 2005 und 2010

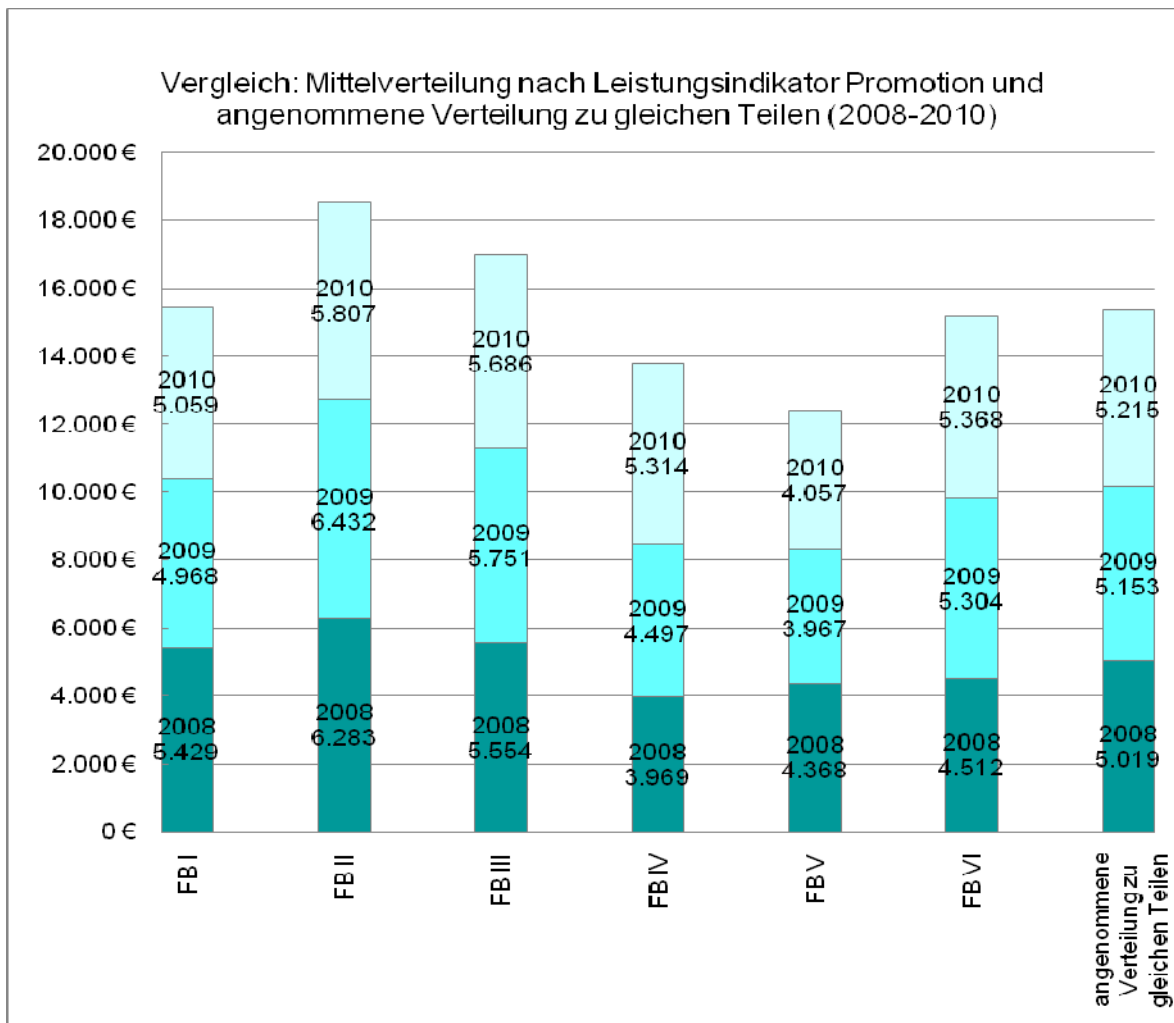
## 8 Entwicklung der Frauenförderfaktoren Promotion und Professur

Das rheinland-pfälzische Hochschulgesetz gibt in § 5 und § 102 vor, dass sich die staatliche Finanzierung an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen und Belastungen orientiert, und Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages auch hochschulintern finanziell zu berücksichtigen sind. Fachbereiche, die ihre Promotionsrate von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie ihre Berufungsrate von Professorinnen erhöhen, erhalten daher mehr Frauenfördermittel.

### 8.1 Die Promotionsrate von Nachwuchswissenschaftlerinnen soll erhöht werden.

Da der Promotion als Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn besondere Bedeutung zukommt, werden Frauen hier verstärkt gefördert. So wird 1% der Summe (71er Mittel), die nach dem Vorwegabzug zur Frauenförderung vorgesehen ist, erfolgsabhängig verteilt. Der „Leistungsindikator Promotion“ misst die Promotionsrate von Frauen im Verhältnis zur Promotionsrate insgesamt und gewichtet die erzielten Ergebnisse bei den Promotionen geschlechtsspezifisch. Er führt dazu, dass die Mittelzuweisung an die Fachbereiche umso höher ausfällt, je geringer sich die Diskrepanz zwischen Promotionsrate von Frauen und Absolventinnenrate darstellt und wird für jeden Fachbereich separat berechnet.

Die nachfolgende Grafik zeigt die erfolgsabhängige Zuweisung der Frauenfördermittel an die Fachbereiche in den Jahren 2008 bis 2010 im Vergleich zur früheren Gleichverteilung (Säule rechts) auf und beschreibt damit, wie erfolgreich jeweils die einzelnen Fachbereiche im obigen Zeitraum darin waren Absolventinnen zum Abschluss der Promotion zu führen.



Quelle: Schlüsselkommission 2008-2010, Frauenbüro 2010

## **8.2 Die Berufungsrate von Professorinnen soll erhöht werden.**

Zurzeit sind 21 Prozent der Professuren an der Universität Trier mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Damit ist in den letzten Jahren eine deutliche Steigerung der Berufungsrate von Wissenschaftlerinnen erreicht worden. Die Vorbildwirkung von Professorinnen auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wird anerkanntermaßen sehr hoch eingeschätzt, stehen diese doch als Wissenschaftlerinnen für die Erreichbarkeit der höchsten Qualifikationsstufe. So wird die Berufung exzellenter Wissenschaftlerinnen auf Professuren also ganz im Sinne des Hochschulgesetzes als ein Fortschritt und Erfolg bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages gewertet. Zur Honorierung stellt die Zentrale Frauenbeauftragte aus ihrem Etat jährlich 6000 Euro zur Verfügung, die den Fachbereichen zusätzlich anteilig zukommen, nachdem sie Wissenschaftlerinnen auf Professuren (W2 und W3) berufen haben und die Rufannahme erfolgt ist. Die Mittel sollen für frauenfördernde Maßnahmen zugunsten der berufenden Fächer eingesetzt werden.

Im Jahr 2007 wurden somit im Fachbereich I die Berufung von Frau Prof. Dr. Rita Meyer (Betriebliche Weiterbildung) als auch von Frau Prof. Dr. Michaela Brohm (Bildungswissenschaften) mit 2000 Euro honoriert. Der Fachbereich II erhielt 2000 Euro für die Berufungen von Frau Prof. Dr. Andrea Sand (Anglistik) und Frau Prof. Dr. Katharina Münchberg (Romanistik). Der Fachbereich IV erhielt 1000 Euro für die Berufung von Frau Prof. Dr. Ursula Dallinger (Soziologie) und der Fachbereich VI erhielt 1000 Euro für die Berufung von Frau Prof. Dr. Brunhilde Blömeke (Ökotoxikologie).

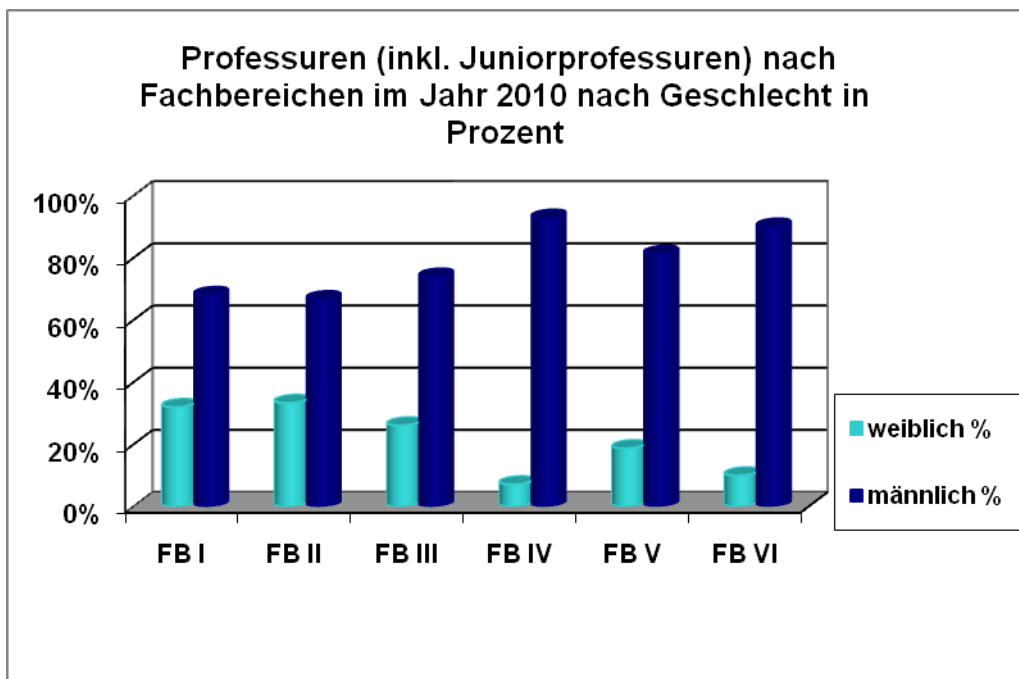
Im Jahr 2008 erhielt der Fachbereich I für die Berufungen von Frau Prof. Dr. Nicola Baumann (Differentielle Psychologie) und Frau Prof. Dr. Birgit Althans (Sozialpädagogik) 4000 Euro. Der Fachbereich V erhielt 2000 Euro für die Berufung von Frau Prof. Dr. Monika Schlachter (Zivilrecht).

Im Jahr 2009 erhielt der Fachbereich II für die Berufungen von Frau Prof. Dr. Hillary Dannenberg (Engl. Literaturwissenschaft), Frau Prof. Dr. Claudia Hammerschmidt (Roman. Literaturwissenschaft), Frau Prof. Dr. Angelika Braun (Phonetik) und Frau Prof. Dr. Andrea Geier (Genderforschung) 4000 Euro. Der Fachbereich III erhielt 1000 Euro für die Berufung von Frau Prof. Dr. Ulrike Gehring (Kunstgeschichte) und der Fachbereich V erhielt 1000 Euro für die Berufung von Frau Prof. Dr. Brigitte Kelker (Strafprozessrecht).

Der derzeitige Anteil an Professorinnen liegt an der Universität Trier insgesamt bei 21 Prozent, variiert allerdings erheblich zwischen den Fachbereichen, wie die nachfolgende Tabelle erkennen lässt. Während im FB II der Anteil von Professorinnen mit 33 Prozent am höchsten liegt, besteht im FB IV mit 7 Prozent und im FB VI mit 10 Prozent der größte Nachholbedarf bei den Berufungen von Wissenschaftlerinnen. Besonders stark gestiegen ist der Anteil von Professorinnen in den letzten drei Jahren im FB V. Hier konnte der Anteil von Frauen an den Professuren von 6 Prozent auf derzeit 19 Prozent gesteigert werden.

## Professuren an der Universität Trier nach Geschlecht und Fachbereichen

Fachbereich	weiblich	männlich	gesamt	weiblich %	männlich %
FB I	8	17	25	32%	68%
FB II	11	22	33	33%	67%
FB III	6	17	23	26%	74%
FB IV	3	39	42	7%	93%
FB V	3	13	16	19%	81%
FB VI	2	18	20	10%	90%
<b>Gesamt</b>	<b>33</b>	<b>126</b>	<b>159</b>	<b>21%</b>	<b>79%</b>



Quelle: Daten zum Geschlechterverhältnis, Universität in Zahlen 2005 und 2010

## Juniorprofessuren an der Universität Trier nach Geschlecht

	weiblich	männlich	gesamt	weiblich %	männlich %
FB I	1	2	3	33%	67%
FB II	0	1	1	0%	100%
FB III	1	1	2	50%	50%
FB VI	1	1	2	50%	50%
FB V	0	0	0	0%	0%
FB VI	0	0	0	0%	0%
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>38%</b>	<b>63%</b>

Quelle: Abt.III, Stand: 31.12.2009



## 9 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

### 9.1 Promotion nach Wegfall der at-Stellen

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten früher nach § 56 Abs. 5 HochSchG in einem außertariflichen Dienstverhältnis beschäftigt werden. Auf diesen sogenannten "at-Stellen" wurde den Bediensteten ein Drittel der Arbeitszeit für die Promotion zur Verfügung gestellt und es bestand eine reduzierte Lehrverpflichtung von 4 SWS.

Seit Einführung des neuen Tarifvertrags TV-L am 01.11.2006 ist diese außertarifliche Beschäftigungsmöglichkeit entfallen. Die bisherigen 3/4-at-Stellen konnten an unserer Hochschule zwar in volle E 13-Stellen umgewandelt werden, allerdings verbunden mit dem Nachteil, dass sie nun der Hochschullehrverordnung unterliegen und aufgrund einer fehlenden Öffnungsklausel im TV-L eine Reduzierung der Lehrverpflichtung nicht mehr möglich ist. Damit fehlt die dringend benötigte Zeit für die Erbringung der Qualifikation, vor allem bei den Vollzeitstellen, für die eine Lehrverpflichtung von 8 SWS besteht.

Die Universität hat - um hier Abhilfe zu schaffen - entschieden, auf Antrag die Lehrverpflichtung bei Vollzeitstellen auf 6 SWS, bei Verträgen mit 75% Teilzeit auf 4 SWS, bei 50% Teilzeit auf 3 SWS, bei Teilzeit unter 50% auf 2 SWS zu reduzieren. Diese Reduzierung wird aber nur auf Antrag gewährt und nur dann, wenn eine weitere Qualifikation tatsächlich angestrebt wird. Die Reduktion bedingt außerdem keine Freistellung von Dienstaufgaben.

In den einzelnen Fachbereichen und in den Fächern gibt es weitere Regelungen, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hier zusätzlich entlasten können; allerdings variieren diese Regelungen erheblich, sodass Ungleichbehandlungen für diese Beschäftigten-gruppe entstehen. Dies erweist sich als problematisch. Bei allem durchaus zu begrüßendem Entgegenkommen ist es dringend geboten, durch eine für alle Beschäftigten einheitliche Handhabung auf eine Gleichbehandlung hinzuwirken, um der weiteren Verzerrung von Qualifizierungs- und Wettbewerbsbedingungen und dem damit zu Recht verbundenen Unmut der Betroffenen auf Dauer entgegenzuwirken.

### 9.2 Förderung von Habilitandinnen und Post-Docs

Die Phase der Habilitation und die Post-Doc-Phase, als wesentliche Meilensteine auf dem für Wissenschaftlerinnen immer noch steinigen Weg zur Professur, sollen zukünftig stärker ins Blickfeld der Frauenförderung an der Universität Trier gerückt werden. Schließlich sind diese Phasen neben dem parallel verlaufenden Qualifizierungsweg der Juniorprofessur das Bindeglied zwischen der Promotion und der Erreichung der Berufung.

Die notwendige Förderung betrifft einerseits die Habilitandinnen, die auf Qualifikationsstellen an der Universität Trier beschäftigt sind. Andererseits betrifft sie diejenigen, die sich auf - von kurz- und längerfristigen Stipendien oder Werkverträgen finanzierten - Post-Doc-Stellen qualifizieren müssen, was deren Situation noch schwieriger macht. Zudem ist das Geschlechterverhältnis von Frauen zu Männern auf dieser wichtigen Qualifikationsstufe nach wie vor eklatant ungleich. Betrachtet man die letzten zehn Jahre in ihrem Verlauf, so haben sich in diesem Zeitraum insgesamt 61 Wissenschaftler, aber nur 25 Wissenschaftlerinnen habilitiert. Die Tatsache, dass die Habilitation zeitweilig als ein Auslaufmodell galt, hatte die Situation von Wissenschaftlerinnen in dieser Qualifikationsphase noch zusätzlich erschwert.

Nun sollen die mit der derzeitigen Hochschulgesetznovelle anvisierten Änderungen in der Personalstruktur die Habilitation wieder stärken und sie der Juniorprofessur mindestens gleichstellen. Die Begründung des Wissenschaftsministeriums (2009) für die kommende

Änderung des rheinland-pfälzischen Hochschulgesetzes lautet: "Die durch die für verfassungswidrig erklärte 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes eingeführte strukturelle Bevorzugung der Juniorprofessur soll einer Gleichberechtigung mit anderen Qualifizierungswegen, insbesondere der Habilitation, weichen. Vor allem soll die Bestimmung entfallen, nach der nach einem Zeitraum von 10 Jahren die Mehrzahl der Professuren über die Juniorprofessur nachbesetzt werden sollte". Mit dieser Korrektur im kommenden Hochschulgesetz wird die Problematik zwar entschärft; dennoch ist eine besondere Förderung dieser Nachwuchswissenschaftlerinnen hier dringend angezeigt.

In der Frauenförderlinie zum Hochschulpakt II hat die Universität Trier als einen möglichen Baustein ein Mentoring-Programm mit aufgenommen, das auch Wissenschaftlerinnen in der Habilitations- bzw. Post-Doc-Phase fördern will. Sie zielt damit auf eine Erhöhung des Frauenanteils in diesen Karrierestadien mittels einer professionellen und prozessorientierten Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Ein solches Förderprogramm könnte die wissenschaftliche Karriere dieser Zielgruppen auf ihrem Weg konsequent unterstützen. Es könnte Potenziale und Kompetenzen der Nachwuchswissenschaftlerinnen stärken, die Planung der persönlichen und wissenschaftlichen Laufbahn begleiten und dazu beitragen, ein gemeinsames Wissenschaftsnetzwerk aufzubauen.

Ob sich dieses Frauenförderprogramm im Rahmen des noch zu verhandelnden Hochschulpaktes II (Laufzeit: 2011-2015) tatsächlich wird realisieren lassen, ist derzeit aber noch offen.

### **9.3 Zur Situation der Lehrkräfte für besondere Aufgaben**

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Hochschule, die innerhalb einer Abteilung meist keinem Lehrstuhl unterstellt sind. Zu ihren Aufgaben gehört die Mitarbeit in der Lehre und bei Prüfungen. Weiter können Lehrkräfte für besondere Aufgaben Studierende beraten, sowie Praktika, Projekte und Exkursionen begleiten. Einstellungsvoraussetzungen sind ein im entsprechenden Fachbereich abgeschlossenes Hochschulstudium, oft auch eine abgeschlossene Promotion. Die Stellen sind meist befristet.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben werden seit Mitte der 2000er Jahre verstärkt an deutschen Hochschulen eingesetzt, um den gestiegenen Lehr- und Prüfungsbedarf abzudecken, der durch die Einrichtung der BA/MA- Studiengänge entstanden ist.

Besonders problematisch erweist sich bei dieser Stellenkategorie, dass es sich um relativ niedrig entlohnte, oft befristete Stellen mit einem sehr hohen Arbeitsaufwand handelt, die nur sehr begrenzte akademische Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Die durchaus notwendige Förderung von Wissenschaftlerinnen auf diesen Stellen wird durch die rechtlichen Vorgaben der Stellenkonstruktion erschwert, weil der nötige zeitliche Spielraum für die Erbringung weiterführender Qualifikationsleistungen und -schritte durch Aufgabenumfang und Aufgabendichte eigentlich nicht gegeben ist.

## 10 Bologna - Reform der Reform

### 10.1 Studierendenproteste und notwendige Korrekturen

Im Wintersemester 2009/10 gingen die Studierenden bundesweit auf die Straße, um gegen die neuen Studiengänge zu protestieren. Auch in Trier fanden nach der flächendeckenden Umstellung an unserer Hochschule auf das neue Studiensystem regelmäßige und massive Protestveranstaltungen statt, in deren Verlauf der Präsident einen Runden Tisch einberief, um gemeinsam mit den Studierenden Vorschläge zu erarbeiten, diese neuen Studiengänge studierbar zu machen.

Der Runde Tisch tagt regelmäßig und überarbeitet zurzeit die Rahmenprüfungsordnungen zu Bachelor und Master. Zeitgleich überarbeiten die einzelnen Fächer ihre Prüfungsordnungen. Der Arbeits- und Prüfungsaufwand soll durch folgende Änderungen reduziert werden:

- Studierende erhalten mehr Flexibilität und Eigenverantwortung,
- die Anwesenheitspflicht in Vorlesungen entfällt,
- Modulgrößen, vor allem bei Exportmodulen, sollen standardisiert werden,
- die Anzahl der Module soll verringert werden,
- pro Modul soll es nur eine Prüfung geben,
- Module sollen semesterbezogen konzipiert sein,
- Module sollen möglichst nicht mehr konsekutiv sein.

Eine Stichwortliste zu den geplanten Veränderungen der Allgemeinen Prüfungsordnung soll erstellt werden. Dazu gehören z.B. die Flexibilität bei der zeitlichen Abfolge von Praktika, Auslandsaufenthalten und Hausarbeiten. Bezüglich des Übergangs vom Bachelor zum Master soll eine Übergangsquote erhoben werden.

Die Erhebung der Übergangsquote muss geschlechtsspezifisch erfolgen; es ist aus Sicht der Frauenförderung und Gleichstellung maßgeblich, dass gerade Frauen nicht durch den Einzug eines neuen ersten Studienabschlusses BA dazu verleitet werden, bereits an dieser Stelle und somit viel zu früh aus dem weiterführenden Weg in Wissenschaft und Forschung auszuweichen. Das würde alle bisherigen Gleichstellungserfolge und den bisherigen Trend zu mehr Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft dauerhaft in Frage stellen. Um einer solch möglicherweise negativen Entwicklung vorzubeugen, hat die Universität im Rahmen des Professorinnenprogramms eine halbe E 13-Stelle in der Verwaltung eingerichtet, die derzeit entsprechende Maßnahmen entwickelt. Dass die Studiengänge in ihrer Struktur deutlich verbessert werden müssen, ist bei allen Beteiligten unstrittig. Die anvisierten Verbesserungen sollen u.a. auch die Vereinbarkeit von Studium mit familiären Aufgaben, ehrenamtlichem Engagement und/oder Job verbessern.

### 10.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter neuen Bedingungen

Die Trierer Universität unterstützt seit Jahren mit verschiedenen Maßnahmen die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familie. Im Jahr 2008 wurde sie als Familiengerechte Hochschule erneut erfolgreich reauditert. Weiterhin bleibt die Vereinbarkeit von Studium und Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben - wie der Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen - sowohl für akademische Eltern und solche, die es werden wollen, als auch für das wissenschaftsstützende Personal eine große Herausforderung.

Um für ihre Hochschulangehörigen bessere Bedingungen zur Vereinbarkeit zu schaffen, hat die Universität Trier im Jahr 2008 weitere Schritte im Rahmen ihrer erneuten Re-Auditierung als Familiengerechte Hochschule vorgesehen, die sie bis zum Jahr 2011 umsetzen wird. In der

zweiten Mitarbeiterbefragung (2008) waren die Themen Kinderbetreuung und Pflege explizit aufgenommen. Eine Befragung des Studierendenwerks in Kooperation mit der Universität zum Kinderbetreuungsbedarf wurde ausgewertet.

Eines der größten Hindernisse, die den weiteren Bemühungen der Universität um Vereinbarkeit entgegenstehen, bilden die Folgen der vollzogenen Studienstrukturreform, die sich seit dem Wintersemester 2008/09, als alle Fachbereiche flächendeckend auf BA/MA umstellten, immer deutlicher manifestieren - eine echte Bewährungsprobe für alle Beteiligten - eben auch für die Familiengerechte Hochschule.

So korrespondieren die Öffnungszeiten der universitätsnahen Kindertagesstätten nicht (mehr) mit den täglich längeren Veranstaltungszeiten an der Universität. Außerdem decken die hier vorhandenen Betreuungsplätze nicht den gesamten Bedarf. Das stellt Beschäftigte und Studierende mit Kindern vor neue Hürden, zumal die Verschulung des Studiensystems auch von studierenden Eltern eine regelmäßige Anwesenheitspflicht fordert. Der Prüfungsaufwand für Studierende und der Betreuungsaufwand für Lehrende sind enorm gestiegen. Auch das wissenschaftsstützende Personal steht damit vor stetig wachsenden Aufgaben. Die noch mehrjährige unumgängliche Parallelführung der auslaufenden mit den neuen Studiengängen verkompliziert die Situation, erhöht die Unübersichtlichkeit und erschwert eindeutige Regelungen.

## **11 Frauen und Geschlechterforschung**

### **11.1 Wechsel der Genderprofessur in die Germanistik**

In ihren Perspektiven 2020 hat die Universität Trier Genderstudien als ein eigenständiges profilbildendes Element in Forschung, Lehre und Weiterbildung verankert. Damit wird dieser Entwicklungsschwerpunkt konsequent fortgeschrieben.

Nach dem altersbedingten Ausscheiden von Frau Prof. Dr. Viktoria Schmidt-Linsenhoff (W3/Kunstgeschichte), die den Schwerpunkt maßgeblich und sehr erfolgreich geprägt hatte, konnten sich laut Senatsbeschluss in 2008 die verschiedenen Fachbereiche mit einem schlüssigen Konzept zur Integration der Professur für Frauen- und Geschlechterforschung in eines ihrer Fächer bewerben. Der Fachbereich II konnte mit seinem Konzept zur dauerhaften Einbettung in das Fach Germanistik die Hochschulleitung letztlich überzeugen. Leider ging mit dieser Zuweisung die Herabstufung auf eine W2-Professur einher.

Für die Besetzung der Genderprofessur, die seit 2009 in das Fach Germanistik integriert ist, konnte mit Frau Prof. Dr. Andrea Geier eine renommierte und engagierte Wissenschaftlerin gewonnen werden, die die Weiterentwicklung dieses Lehr- und Forschungsgebiets zukünftig prägen wird.

Im Zusammenhang mit den Mittelzuweisungen aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wurde dieser Professur für die nächsten fünf Jahre zusätzlich eine ganze E 13-Stelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin zugeordnet. Die Koordinierung des CePoG, die Organisation des Zusatzzertifikates, sowie die geplante Einrichtung des Master-Nebenfachstudiengangs sollen damit wesentlich gestützt werden.

## **11.2 Internationale und interdisziplinäre Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz**

Die Professur, die seit dem Jahr 2000 semesterweise zwischen den Universitäten des Landes rotiert, wurde bis zum Jahr 2006 aus dem bundesweiten Hochschulwissenschaftsprogramm Chancengleichheit finanziert. Das Land Rheinland-Pfalz führt die Maßnahmen aus diesem Programm seit dessen Auslaufen in eigener Finanzierung fort, sodass auch weiterhin diese Gastprofessur ausgeschrieben werden kann. Ihr Ziel ist es internationale Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung in Rheinland-Pfalz zu setzen.

Im WS 2008/09 wurde die Professur, die mit 25.000 Euro dotiert ist, im Fach Germanistik an Prof. Dr. Loster-Schneider von der Universität Mannheim, eine renommierte Wissenschaftlerin im Bereich der Gender Studies, vergeben. Professorin Loster-Schneider befasst sich seit vielen Jahren auf theoretischer wie interpretatorischer Ebene mit Geschlechterverhältnissen und gestaltete an der Universität Trier ein sehr interessantes Programm.

Für das WS 2010/11 haben das Fach Phonetik und das Fach Soziologie je einen Vorschlag zur Besetzung der Gastprofessur eingereicht. Die eingesetzte Auswahlkommission unter Leitung des Vizepräsidenten für Forschung, Lehre und Internationales, Herrn Prof. Dr. Hill, hat einen Vorschlag zur kommenden Besetzung der Gastprofessur erarbeitet, dem der Senat zugestimmt hat. Das Veranstaltungsprogramm wird mit dem Fach Soziologie abgestimmt, dessen Besetzungsvorschlag realisiert wird. Nominiert ist Frau Prof. Dr. Mayhofer von der Universität Basel.

Die Gastprofessur wird im kommenden Wintersemester die Genderforschung an der Universität Trier aus einer internationalen und interdisziplinären Perspektive noch sichtbarer machen und durch ihre Impulse diesen Schwerpunkt an unserer Hochschule weiter stärken.

## **12 Fortführung von Arbeitsschwerpunkten**

### **12.1 Beratung von Studierenden und Beschäftigten**

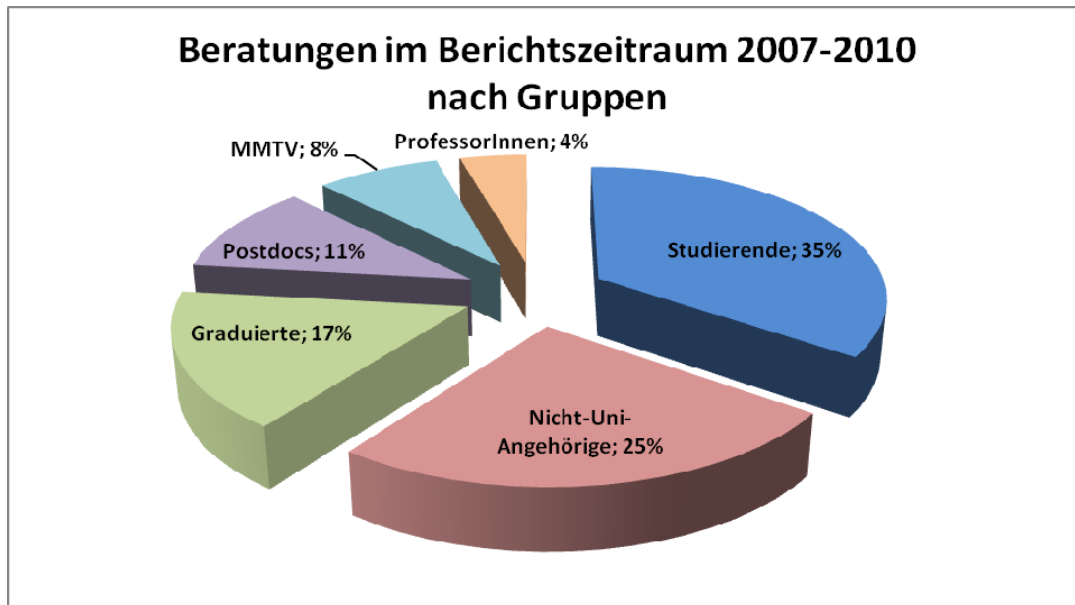
Im Frauenbüro der Universität Trier besteht seit vielen Jahren das Angebot einer offenen und niedrig-schweligen Beratung. Dieses Angebot ist eine Maßnahme der Hochschule, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken (§ 2 Abs. 2 HochSchG), das rege in Anspruch genommen wird. Neben ungezählten Anfragen, die durch reine Informationsweitergabe beantwortet werden konnten, wurden bisher im Berichtszeitraum 138 intensive Beratungsfälle registriert. Die Form der Beratung kann beschrieben werden als eine nach Lösungen suchende, klärende und unterstützende Interventionsform, die vom Bedarf der Ratsuchenden und von Ergebnisoffenheit ausgeht und die Vertraulichkeit zusichert. Im Verlauf des Beratungsgesprächs versuchen wir zur Klärung des persönlichen Standortes der Betroffenen beizutragen und handlungsorientierte Informationen anzubieten.

Beratungssituationen von Studierenden und Beschäftigten vermitteln einen vertieften Einblick in die tatsächlichen Problemlagen, die sich im universitären Alltag in ganz verschiedener Art und Weise im Einzelfall konkretisieren. Darüber hinaus verweisen sie auf Strukturen, die nach wie vor besonders für Frauen Hürden beinhalten. Oft werden auch Situationen deutlich, in denen sich persönliche Schwierigkeiten von Einzelnen unter dem Einfluss universitärer Anforderungen verstärkend ausprägen oder damit kulminieren. Im Bedarfsfall vermittelt das Frauenbüro an entsprechende Fachberatungsstellen.

## Beratung im Frauenbüro nach Gruppen

Wir haben die Ratsuchenden nachfolgend nach ihrem Status gruppiert und die Beratungsanliegen thematisch zusammengefasst. Diese Auswertung soll den Blick dafür schärfen, die an uns herangetragenen Fragen und Probleme in potentielle Handlungsoptionen zu übersetzen.

Die Ratsuchenden wurden folgenden sechs Gruppen zugeordnet: Studierende, Nicht-Universitätsangehörige, Graduierte, Postdocs, wissenschaftsstützende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verwaltung und Fachbereichen (MMTV), Professorinnen und Professoren.



Quelle: Frauenbüro Universität Trier

Studierende bilden mit 35 Prozent nach wie vor die zahlenmäßig größte Gruppe, die das Beratungsangebot des Frauenbüros in Anspruch nimmt. Mehr als die Hälfte (52 %) der ratsuchenden Studierenden wandte sich mit Anliegen, die direkt die Vereinbarkeit von Studium mit Schwangerschaft oder Familie betreffen, an das Frauenbüro. Neben Problemen und Fragen, die die Studienorganisation und -planung mit Kind, wie z. B. Fristen für Leistungsnachweise, Inanspruchnahme von Urlaubssemestern, Auslandsaufenthalt mit Kind, Möglichkeit während der Elternzeit an Prüfungen teilzunehmen, BAföG-Verlängerung oder Betreuungslücken betreffen, zeigte sich bei vielen, eine Verschärfung der Lage durch eine konfliktreiche private Situation im Hintergrund (Trennung, Situation als Alleinerziehende, Schwangerschaftskonflikte u.a.). Rund ein Viertel der Studierenden suchte wegen finanzieller Probleme - die fast alle aus der Situation als alleinerziehende Studentin heraus resultierten - um Rat.

Auch in der mit 25 Prozent zweitgrößten Gruppe der Nicht-Universitätsangehörigen ist das Thema Studium/Beruf und Familie mit fast 29 Prozent der Anfragen stark vertreten. Rund 31 Prozent der Beratungen in dieser Gruppe sind dem Themenfeld „Karrierewissen“ zuzuordnen. Hier geht es häufig um Fragen zum Wiedereinstieg in die Wissenschaft (z.B. zur Promotion) oder die Aufnahme bzw. Wiederaufnahme eines Studiums nach der Familienzeit oder einer Berufstätigkeit außerhalb der Hochschule.

Die Beratungen in der Gruppe der Graduierten drehten sich zu fast 35 Prozent um Möglichkeiten zur Finanzierung der Promotion. Mit einem Anteil von fast 22 Prozent der Anfragen nimmt auch hier die Frage um die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit mit

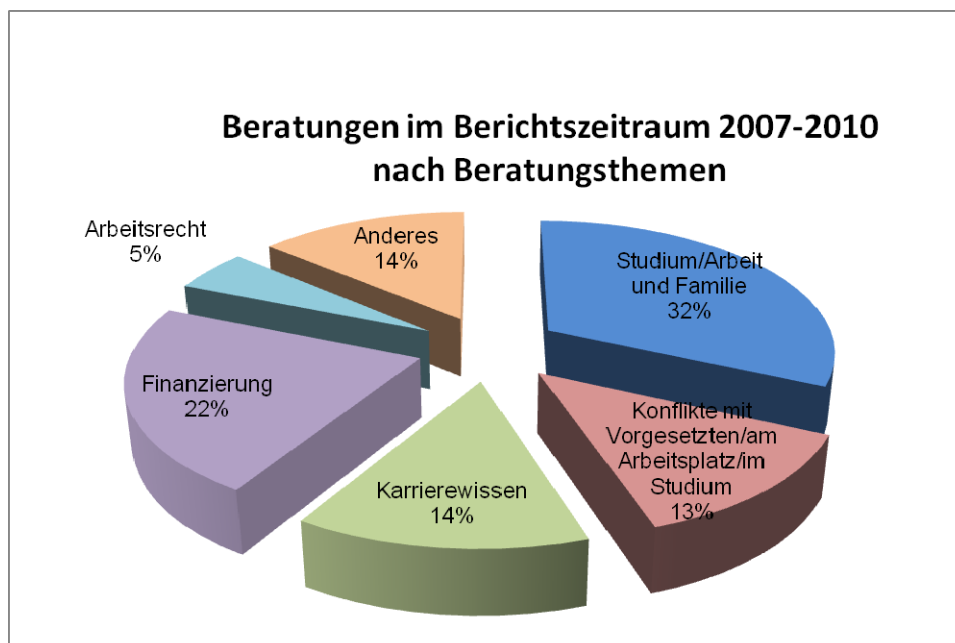
Familie einen großen Raum ein. 17 Prozent der Beratungsfälle in der Gruppe der Graduierten lag eine Konfliktsituation am Arbeitsplatz bzw. mit Vorgesetzten zugrunde.

In der Gruppe der Postdocs stieg der Anteil der Beratungen zu Konfliktsituationen am Arbeitsplatz bzw. mit Vorgesetzten auf fast 27 Prozent an. Ebenfalls fast 27 Prozent der Beratungen in dieser Gruppe erfolgten zu Themen, die wir dem Bereich „Karrierewissen“ zugeordnet haben. Hier ging es u.a. um Tipps zur Bewerbung auf eine Professur, zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren bzw. um Alternativen zur wissenschaftlichen Laufbahn an einer Hochschule.

Die Kolleginnen in den Sekretariaten, in Verwaltung und Bibliothek (MMTV) wandten sich in Konfliktsituationen am Arbeitsplatz bzw. mit Vorgesetzten und mit arbeitsrechtlichen Fragen (z.B. Stellenbeschreibung, Pausenregelung bei Teilzeit, Antrag Telearbeit) an das Frauenbüro.

Die Hälfte der Anfragen, die aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren an uns herangetragen wurden, betrafen den Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie, hier insbesondere die Frage nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.

Bei der Einordnung aller Beratungsanfragen in die Bereiche Studium/Arbeit und Familie, Konflikte mit Vorgesetzten/ am Arbeitsplatz/ im Studium, Karrierewissen, Finanzierung, Arbeitsrecht und Anderes zeigte sich, ähnlich wie im vorherigen Berichtszeitraum (2004-2007), dass der Bereich Studium/Arbeit und Familie mit 32 Prozent fast ein Drittel aller Anfragen ausmacht. Darüber hinaus bestehen auch bei Anfragen, die vorrangig den anderen Bereichen zugeordnet sind, häufig Verbindungen zu der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienaufgaben.



Quelle: Frauenbüro Universität Trier

Dies lässt darauf schließen, dass sich trotz des Engagements als Familiengerechte Hochschule die Situation insbesondere für studierende Eltern noch nicht entspannt hat. Hier sind sicher die Studienbedingungen, die die Umstellung auf BA/MA-Studiengänge mit sich bringt, eine

Ursache. Straffe Stundenpläne und eine Steigerung der Anzahl der zu erbringenden Leistungsnachweise erschwert die Vereinbarkeit von Studium mit Familie. Aber auch für alle anderen Statusgruppen stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine besondere Herausforderung dar. Insbesondere die Frage der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren, Betreuungsmöglichkeiten während der Ferienzeiten und in sogenannten „Notfallsituationen“ (Kind erkrankt, Tagesmutter fällt aus, Kindergarten geschlossen u.a.) bereiten Eltern immer wieder Probleme. Erleichterung kann hier u.a. die Verbesserung der universitätsnahen Infrastruktur der Kinderbetreuungsmöglichkeiten unter der Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse (tägliche Betreuungszeiten, Ferienzeiten) von Studierenden und Beschäftigten der Universität bringen. Mit der Einrichtung des Infoportals „Familie & Studium/Beruf“ unterstützt die Universität Trier studierende und beschäftigte Eltern mit hilfreichen Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit.

Fragen, die wir dem Bereich „Karrierewissen“ zuordnen, bilden die Grundlage für das Konzept der Fortbildungsreihe „Perspektiven und Praxis“ und fließen in unsere Vorschläge für das interne Fortbildungsprogramm ein. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Doktorandinnen und Habilitandinnen, denen an der Universität Trier kein Arbeitsplatz zur Verfügung steht, betreut das Frauenbüro einen Doktorandinnen-Arbeitsraum im DM-Gebäude.

## 12.2 Förderung des wissenschaftsstützenden Bereichs

### Frauenförderpreis

Für eine hervorragende Maßnahme der **Förderung von Mitarbeiterinnen in wissenschaftsstützenden Tätigkeitsbereichen** schreibt die Universität Trier seit dem Jahr 2000 den Frauenförderpreis aus. Es soll jeweils ein Vorschlag realisiert werden, der auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im wissenschaftsstützenden Bereich zielt. Vorschlagsberechtigt ist jedes Mitglied der Universität Trier. Es können sowohl einzelne Mitglieder, Gruppen von Mitgliedern oder Einrichtungen der Universität ausgezeichnet werden. Im Jahr 2007 wurde die Ausschreibung dahingehend geändert, dass mit einem Teil des Preisgeldes das Engagement der Person bzw. Gruppe gewürdigt werden soll, deren Vorschlag mit dem Frauenförderpreis ausgezeichnet wird. Da in 2007 kein geeigneter Vorschlag einging - und somit das Preisgeld noch zur Verfügung stand - wurde der Frauenförderpreis für 2008 auf 4.600 Euro aufgestockt. Auf diese Ausschreibung gingen chronologisch folgende Vorschläge ein:

- (I) Fortbildung zur Gesunderhaltung und Erhöhung der Stresstoleranz für weibliche Beschäftigte
- (II) Fortbildung Kommunikation in Hierarchien oder "Wie behaupte ich mich gegenüber meinen Vorgesetzten?"
- (III) Personenzentrierte, niedrighschwellige, arbeitsplatznahe EDV-Anpassungsfortbildung in Lerngruppen
- (IV) Fächerübergreifende Schulung von chemisch-technischen Assistentinnen und Laborantinnen
- (V) Umbenennung der Berufsbezeichnung "Sekretärin" in "Assistentin" und entsprechende Angleichung der in Zusammenhang stehenden Begriffe

Die Senatskommission für Frauenfragen schlug dem Präsidenten einstimmig die Realisierung des Vorschlags III (Personenzentrierte, niedrighschwellige, arbeitsplatznahe EDV-Anpassungsfortbildung in Lerngruppen) vor. Leider konnte die Umsetzung wegen arbeitszeitlicher Kapazitätsengpässe im Frauenbüro bisher noch nicht realisiert werden.



## **Bundesweite berufsbezogene Fortbildung für Mitarbeiterinnen in Hochschulsekretariaten**

Fünf aktive Mitglieder des Sekretärinnen-Netzwerkes der Universität Trier haben mit personellem und finanziellem Support des Frauenbüros im Sommer 2008 die Tagung „Hochschulsekretariate im Wandel“ vorbereitet, die am 7. November 2008 unter bundesweiter Beteiligung an Campus II stattfand.

Eröffnet wurde die Veranstaltung mit zwei Vorträgen zur aktuellen Arbeitssituation in den Hochschulsekretariaten. Anschließend wurde in drei Workshops darüber beraten, wie Leistungen und Belastungen auf den Sekretariatsstellen, die aufgrund des forcierten Wandels zu einer „unternehmerischen Hochschule“, der Umstellung der Studienstruktur (BA/MA), der fortlaufenden Einführung neuer EDV-Programme, die sich beschleunigend und arbeitsverdichtend auswirken, unter einem veränderten Tarifvertrag (Umstellung vom BAT auf TV-L) angemessen und geschlechtergerecht zu bewerten sind.

Die Ergebnisse der Workshops und die Vorträge sind dokumentiert in einer Broschüre, die auf der Website des Frauenbüros als pdf-Download zur Verfügung steht:

[www.frauenbuero.uni-trier.de](http://www.frauenbuero.uni-trier.de) > Service > Publikationen > Hochschulsekretariate im Wandel  
[http://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/frauenbuero/BROSCHUERE\\_Hochschulsekretariate\\_im\\_Wandel-ENDVERSION.pdf](http://www.uni-trier.de/fileadmin/organisation/frauenbuero/BROSCHUERE_Hochschulsekretariate_im_Wandel-ENDVERSION.pdf)

## **Sekretärinnen-Netzwerk der Universität Trier**

Das Sekretärinnen-Netzwerk leistet professionelle Unterstützung für die Kolleginnen in den Fachbereichen. Auf einer eigenen Website werden umfangreiche Informationen und kollegiale Unterstützung angeboten. Das Netzwerk setzt sich sowohl bei der Hochschulleitung wie auch über die Universität hinaus sehr engagiert für die Belange der Hochschulsekretärinnen ein. Beispielhaft für die Aktivitäten seien die regelmäßigen Gespräche mit dem Kanzler, die Ausstellung zum Equal Pay Day, die Umfrage zur Fortbildung sowie die oben erwähnte berufsbezogene Fortbildung „Hochschulsekretariate im Wandel“ genannt.

## **12.3 Veröffentlichungen und Veranstaltungen im Berichtszeitraum**

### **Veröffentlichungen**

- Fraueninfo 16 (12/2007): Mehr Chancengleichheit an der Hochschule
- Fraueninfo 17 (03/2009): Mit Gleichstellung an die Spitze
- in Zusammenarbeit mit dem Sekretärinnen-Netzwerk der Universität Trier: Hochschulsekretariate im Wandel - Veröffentlichung zur berufsbezogenen Fortbildung im November 2008 an der Universität Trier (05/2009)
- BAföG beantragt? – Ablehnungsbescheid erhalten? – Was nun? Faltblatt mit hilfreichen Tipps zum konstruktiven Umgang mit einem Ablehnungsbescheid zum BAföG-Antrag (10/2009)
- Gleichstellungskonzept der Universität Trier zur Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (02/2010)

## Veranstaltungen/Tagungen

- 08.03.2008 „natürlich **gleichwertig**“ – Podiumsdiskussion in der Kreisverwaltung Trier-Saarburg anlässlich der Feier zum Weltfrauentag
- 10.06.2008 Hofdamen, Fürstinnen, Mätressen: Frauen und Politik in der höfischen Gesellschaft zwischen 1550 und 1750; Prof. Dr. Katrin Keller, im Rahmen der Interdisziplinären und Internationalen Gastprofessur Frauen- und Genderforschung Rheinland-Pfalz
- 07.11.2008 Hochschulsekretariate im Wandel – jedes Semester eine neue Herausforderung; berufsbezogene Fortbildung
- 19.09.2009 Beteiligung am Infotag zum beruflichen Wiedereinstieg im Bildungs- und Medienzentrum der Stadt Trier

Im Rahmen der Reihe „**Perspektiven und Praxis**“ fanden folgende Veranstaltungen statt:

- Information:  
27.05.2009 EU-Drittmittel einwerben  
Referentin: Randi Wallmichrath, EU-Büro Bonn
- Workshop:  
13.07.2009 Web 2.0, E-Learning & Co.  
Leitung: JunProf. Dr. Isa Jahnke, TU Dortmund
- Information:  
25.09.2009 Professorin an der Fachhochschule – ein attraktives und erreichbares Ziel  
Referentinnen:  
Prof. Dr. Margot Körber-Weik, FH Nürtingen  
Prof. Dr. Ute Rohbock, HS Offenburg  
Prof. Dr. Martha Samsel-Lerch, HS Karlsruhe
- Information:  
23.10.2009 Nachwuchsförderung der DFG  
Referentin: Dr. Anja Buckow, DFG Bonn
- Workshop:  
24.10.2009 Promovieren – ja oder nein?  
- Workshop zur Entscheidungsfindung -  
Referentin: Claudia Winter, Trier
- Workshop:  
20./21.11.2009 Überzeugende Selbstpräsentation  
Referentin: Liane Patt, Berlin
- Workshop:  
30.04.2010 Gut vorbereitet in das erste Berufungsverfahren  
Referentinnen: Prof. Dr. Andrea Sand und Claudia Winter, Trier

## 13 Familiengerechte Hochschule

### 13.1 Das neue Informationsportal Familie & Studium/Beruf

Im Rahmen der Zielvereinbarungen zum Re-Audit Familiengerechte Hochschule konnte zu Beginn des Sommersemesters 2010 eine wesentliche Maßnahme mit Erfolg umgesetzt werden: Die Einrichtung des neuen Infoportals Familie & Studium/Beruf. Hier finden sich differenzierte Informationen zu vielen Fragen der Vereinbarkeit, nicht nur mit Blick auf das Leben mit Kindern sondern auch auf die Situation mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Studierende mit Kindern finden unter „Studienorganisation“ wichtige Hinweise zu allen Fragen, die für die Planung und Organisation des Studiums hilfreich sein können. Rechtliche Regelungen und Informationen zur Finanzierung des Alltags mit Kind im Spannungsfeld zwischen Studium, Haushalt und Job werden ergänzt durch weitere Unterstützungsleistungen des Studierendenwerks Trier sowie Angebote von Stiftungen und Stipendien. Die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in Campusnähe, in der Stadt Trier und im Landkreis Trier-Saarburg sind ausführlich dargestellt, ebenso das universitäre Angebot der Kinderferienbetreuung. Neben Informationen zum Thema „Mit Kindern auf dem Campus“, wie z. B. die mögliche Nutzung des Eltern-Kind-Arbeitszimmers, wird auf das Thema „Wohnen mit Kindern“ ausführlich eingegangen. Die universitären und außeruniversitären Beratungsmöglichkeiten runden die Seite ab.

Auch die Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung stehen vor der Herausforderung den Balanceakt zwischen Familie und Beruf zu bewältigen. Diverse Formen der Arbeitszeitgestaltung sind an der Universität Trier möglich, ebenso wie eine Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen. Für Teilzeitkräfte stehen verschiedene Arbeitszeitmodelle zur Verfügung. Auf Antrag kann auch ein Telearbeitsplatz eingerichtet werden. Informationen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz sprechen vor allem Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an. Hinweise zu Voraussetzungen zur Freistellung von der Arbeit zur Pflege kranker Kinder und zum Verfahrensablauf beschließen die Informationen zur Arbeitsorganisation, können aber im Einzelfall ein persönliches Beratungsgespräch nicht immer ersetzen.

Da zunehmend mehr Menschen auf Pflege angewiesen sind, wird ein weiterer Informationsblock „Pflegerische Angehörige“ eingerichtet. Die Wahrnehmung der Freistellungsmöglichkeiten nach dem neuen Pflegezeitgesetz werden erläutert und auf weiterführende Informationsangebote, wie z. B. das „Informations- und Beschwerdetelefon Pflege“ und den „Pflegerlotsen“ wird hingewiesen. Ergänzend wird über die Möglichkeit zur Erteilung einer Vorsorgevollmacht, Betreuungsverfügung und Patientenverfügung informiert.

Das neue Informationsportal kann unter der Adresse [www.familie.uni-trier.de](http://www.familie.uni-trier.de) oder über den Link „Familie & Studium/Beruf“ im Schnelleinstieg und auch über das Logo „Familiengerechte Hochschule“ auf der Homepage der Universität aufgerufen werden.

### 13.2 Einrichtung einer Familienservicestelle im Frauenbüro geplant

Mit der zukünftigen Einrichtung einer Familienservicestelle im Frauenbüro will die Universität Trier ihr Angebot zur Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf erweitern. Sie wird ein zusätzlicher Baustein im Konzept der Universität Trier als Familiengerechte Hochschule sein.

Die Familienservicestelle wird kostenlos und unverbindlich sowohl studentische und berufstätige Mütter und Väter als auch pflegende Angehörige beraten. Sie soll eine erste

Orientierung in allen Fragen rund um die Thematik bieten und wird folgende Aufgaben wahrnehmen:

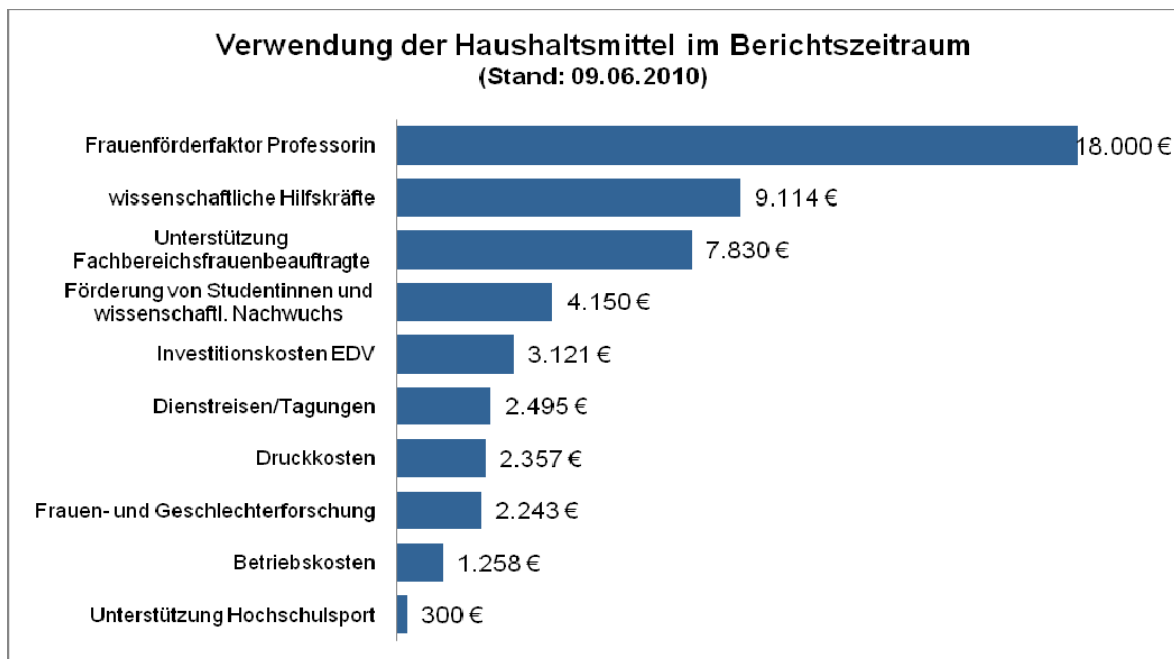
- Aufbau und Pflege des Informationsportals Familie
- Bündelung und Vermittlung von Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit
- Vermittlung des Kontakts zu Fachberatungsstellen
- Kooperation mit den zuständigen Stellen innerhalb der Universität
- Kooperation mit universitätsnahen Kinderbetreuungseinrichtungen
- Unterstützung bei der Suche nach der individuell passenden Kinderbetreuung
- Erstellung und Pflege der Broschüre "Mit Kindern an der Uni"
- Sammlung wichtiger Informationsbroschüren zum Thema Elternschaft und Pflege

Kontakt:

per E-Mail: [familie@uni-trier.de](mailto:familie@uni-trier.de)

telefonisch (Montag bis Donnerstag von 9 bis 13 Uhr): ++49 (0) 651 201-3197

## 14 Verwendung der Haushaltsmittel



Quelle: Frauenbüro Juni 2010

## 15 Neue Aufgaben und Herausforderungen

### 15.1 Umsetzung des Gleichstellungskonzepts - zugewiesene Maßnahmen

Die zur Realisierung des neuen Gleichstellungskonzepts zugewiesenen Maßnahmen und deren finanzielle Ausstattung können Sie der Übersicht im Anhang entnehmen. Die Umsetzung erfordert eine intensive Begleitung und Koordinierung. Der sachgerechte Einsatz der Mittel ist über die gesamte Laufzeit zu überprüfen; regelmäßig sind Zwischenberichte zum inhaltlichen Stand der Maßnahmen abzugeben und letztlich muss ein detaillierter Endbericht zur Mittelverwendung erstellt werden. Mittel, die bis zum Ende der Projektlaufzeit nicht verausgabt werden, müssten zurückgezahlt werden. Die Chancen, die das Programm unserer Hochschule bietet, können nur dann in ihrer Gänze genutzt werden, wenn alle Beteiligten eng miteinander kooperieren. Es ist insgesamt ein sehr aufwendiges und arbeitsintensives Vorhaben.

### 15.2 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Bereits im November 2006 hatten der Wissenschaftsrat, die Deutsche Forschungsgemeinschaft und die Hochschulrektorenkonferenz gemeinsam mit den anderen großen Forschungsgemeinschaften eine "Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern" gestartet. Nach einem weiteren Vorstoß der DFG blieb Gleichstellung nicht länger ein in der Forschung und Forschungsförderung nachrangig behandeltes Thema, sondern rückte als ein wichtiges Förderkriterium von Forschungsanträgen deutlich ins Blickfeld. Die DFG hat anlässlich ihrer Mitgliederversammlung am 2. Juli 2008 in Berlin "Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards" vereinbart, denen die Universitäten als Mitglieder zugestimmt haben.

Die tragenden Säulen des DFG-Konzepts sind sowohl strukturelle als auch personelle Gleichstellungsstandards, die sich an den Kriterien der Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit und Kompetenz ausrichten. Die Universität Trier hat als Mitglied der DFG im Jahr 2009 eine Stellungnahme zur Umsetzung dieser Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards abgegeben. Sie hat damit für sich selbst Ziele, Zielzahlen und weitere Schritte zur Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen bis zum Jahr 2013 festgelegt.

Die Universität hat im Jahr 2008 im Rahmen ihrer Beteiligung am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ein zukunftsweisendes Gleichstellungskonzept entwickelt, auf dessen Realisierungsschritte sich die Vorgaben der DFG in ihrer Stellungnahme haben abbilden lassen. An der entsprechenden Steigerung der Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen wird sich die anvisierte Zielerreichung letztlich messen müssen.

Nicht nur mit Blick auf die kommende zweite Runde der Exzellenzinitiative, sondern in allen Forschungsanträgen an unserer Universität ist somit Gleichstellung als ein wichtiges Förderkriterium zu berücksichtigen und sichtbar zu machen. Dabei können sich die Forschenden sehr gut auf die bisherigen Gleichstellungserfolge unserer Universität stützen, sind aber aufgefordert, diese Aufgabe in ihren Anträgen auch passgenau einzubringen und entsprechend eigene Strategien und Maßnahmen zu formulieren.

### **15.3 Zur Novelle des Hochschulgesetzes**

Im Januar dieses Jahres hatte das Kabinett der Landesregierung die Novelle des Hochschulgesetzes beschlossen. Mit dem In-Kraft-Treten wird seitens der Hochschulen im Herbst dieses Jahres gerechnet. Die wichtigsten Neuerungen des kommenden Hochschulgesetzes lauten

- Weiterentwicklung des Bologna-Prozesses, wodurch die Studierbarkeit der Bachelor- und Masterstudiengänge gesichert werden soll,
- mehr Autonomie für die Hochschulen, konkret durch die Stärkung der strategischen Rolle des Präsidenten/der Präsidentin im Zusammenhang mit Berufungsverfahren,
- Änderung in der Zusammensetzung des Hochschulrates, dem zukünftig als eines der internen Mitglieder ein Studierender bzw. eine Studierende angehören soll,
- Änderungen in der Personalstruktur, wie z.B. durch Gleichstellung der Habilitation mit der Juniorprofessur,
- Einrichtung eines umfassenden Qualitätssicherungssystems,
- Vereinfachung der Zugangsmöglichkeiten für beruflich qualifizierte Personen zum Hochschulstudium,
- Einführung einer gesetzlichen Garantie, dass künftig alle Studierenden in Rheinland-Pfalz auch unabhängig von ihrem Wohnort ein Studienkonto erhalten werden sowie
- gesetzliche Verankerung von Forschungskollegs.

Bezüglich der Aufgabe Frauenförderung und Gleichstellung soll die bisherige Bezeichnung Frauenbeauftragte in Anlehnung an das Landesgleichstellungsgesetz zukünftig in Gleichstellungsbeauftragte umbenannt werden; ihre Position soll dadurch gestärkt werden, dass sie mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten ist. Das Gesetz definiert allerdings nicht, was mit der finanziellen Ausstattung genau gemeint ist, sodass (besonders auch in den Fachhochschulen) diese wichtige Frage weiterhin offen bleibt und innerhalb der jeweiligen Hochschule auszuhandeln sein wird.

Mit dem Begriff Gleichstellung ist weiterhin laut Gesetz vor allem eine Förderung der weiblichen Hochschulmitglieder gemeint. Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen wird sich aber grundsätzlich, auch vor dem Hintergrund der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung und deren Rückwirkung auf die Hochschulen, mit der Definition des Aufgabenfeldes in seiner inhaltlichen und strategischen Ausrichtung nochmals auseinandersetzen. Zu begrüßen ist, dass im Entwurf der Novelle des Hochschulgesetzes eine Regelung vorgesehen ist, nach der "bei Benennung von Gremienmitgliedern das Prinzip der Geschlechterparität zu berücksichtigen ist". Daran knüpft sich die Hoffnung, dass Frauen ihre berechtigten Interessen insgesamt in den Hochschulen zukünftig selbst stärker vertreten können.

### **15.4 Hochschulpakt 2020 - Bilanz und geplante Fortschreibung**

Im noch laufenden Hochschulpakt I (2007-2010) hatte sich die Universität Trier verpflichtet 668 zusätzliche Studienanfängerinnen und -anfänger in den Jahren 2007-2010 im Vergleich zum Studienjahr 2005 aufzunehmen. Im Gegenzug erhielt die Hochschule 18,5 wissenschaftliche Stellen.

Mit Blick auf Frauenförderung und Gleichstellung verpflichtete sie sich im Vertrag mit dem Wissenschaftsministerium den Anteil an Wissenschaftlerinnen an den zu besetzenden Stellen zu erhöhen und unter Wahrung des Prinzips der Bestenauslese eine Zielmarke von 50 Prozent bei den Neueinstellungen anzustreben. Im Ergebnis hat sie diese Zielsetzung mit einem Frauenanteil von 48,5 Prozent nahezu erreicht.

Die zweite Zielsetzung, nämlich durch geeignete Maßnahmen den Anteil von Studentinnen und Absolventinnen in Studiengängen mit einem Anteil, der unter 50 Prozent liegt, erkennbar zu steigern, ist ihr weniger gut gelungen. Da die Informatik/Wirtschaftsinformatik ein noch relativ junges Fach an unserer Hochschule ist, ist die Grundgesamtheit aller Studierenden des Faches an sich schon zahlenmäßig gering. Gleichzeitig ist das durch die geschlechtsspezifische Studienfachwahl bedingte Fehlen von Studienanfängerinnen und damit auch Absolventinnen nur langsam auszugleichen.

Die Verhandlungen zum Hochschulpakt II (2011-2015) sind derzeit im Gange. Noch ist nicht klar, wie viele Studienanfängerinnen und -anfänger die Universität Trier aufnehmen wird. Daran wird seitens des Ministeriums die Zuweisung von Mitteln festgemacht werden. Zur Förderlinie "Erhöhung des Anteils von Frauen an Professuren und anderen Stellen" hat die Universität verschiedene Vorschläge eingereicht, deren Finanzierung und Festschreibung aber Teil des derzeit noch ergebnisoffenen Verhandlungsprozesses sind. Klar ist, dass mit einem möglichen Vertragsabschluss zum Hochschulpakt II neue Zielsetzungen im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung umzusetzen sein werden.

## 16 Datenbilanz und Ausblick

Die nachfolgende Tabelle zeigt, dass die Universität Trier im Vergleich zu den Durchschnittswerten auf Landes- und Bundesebene beim Frauenanteil an den Qualifizierungsstufen (2008) insgesamt gut abschneidet. Bei der Habilitation liegt sie auch in Rheinland-Pfalz vorne, im Bundesvergleich sinkt sie hier allerdings um 3 Prozentpunkte ab.

### Frauenanteil an den Qualifizierungsstufen – Vergleich Universität Trier, Rheinland-Pfalz und Bundesrepublik Deutschland 2008

	Universität Trier	Rheinland-Pfalz	Bundesrepublik Deutschland
Studierende	60%	56%	48%
Abschlüsse	62%	60%	51%
Promotionen	53%	42%	42%
Habilitationen	20%	10%	23%
Professuren	18%	15%	17%

Quelle: [www.destatis.de](http://www.destatis.de) (Statistisches Bundesamt) und Statistisches Landesamt

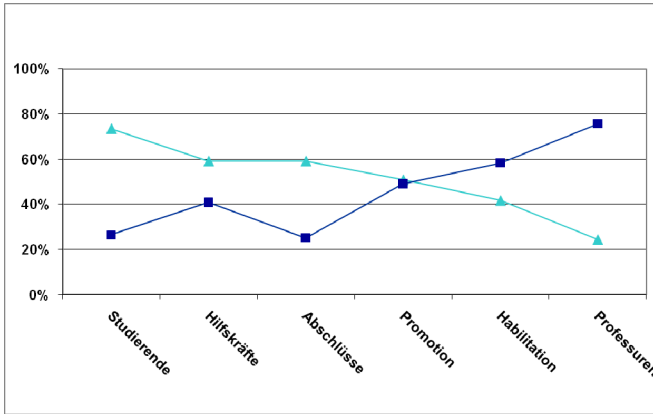
In den einzelnen Fachbereichen der Universität Trier ist der Nachholbedarf bei Frauenförderung und Gleichstellung insgesamt, aber durchaus auch in unterschiedlicher Weise, gegeben, wie sich an den nachfolgenden Graphen ablesen lässt.

## Zehnjahresdurchschnitt (WS 00/01 - WS 09/10) der Qualifizierungsstufen nach Geschlecht in Prozent

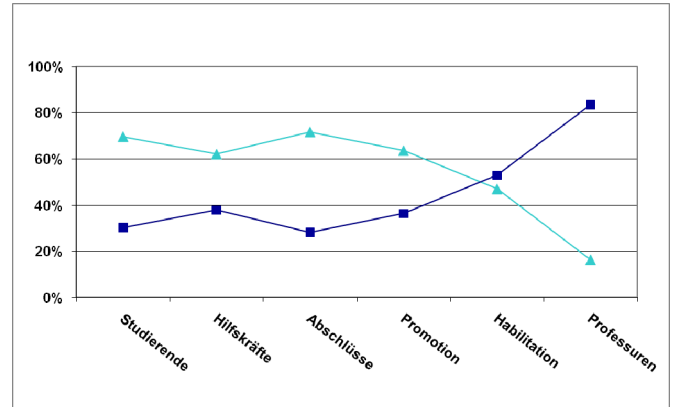


Qualifizierungsstufen:  
Studierende – Hilfskräfte – Abschlüsse – Promotion – Habilitation – Professuren

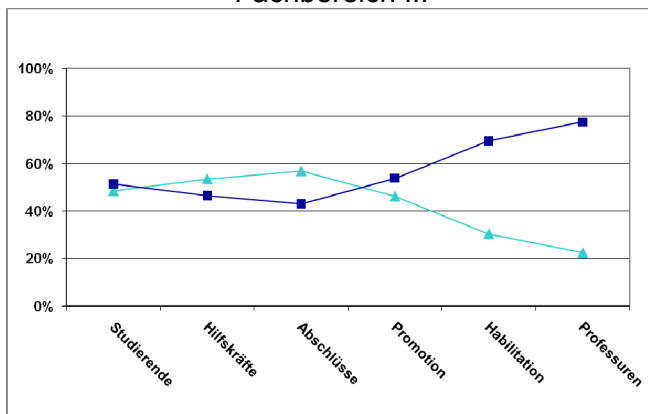
Fachbereich I



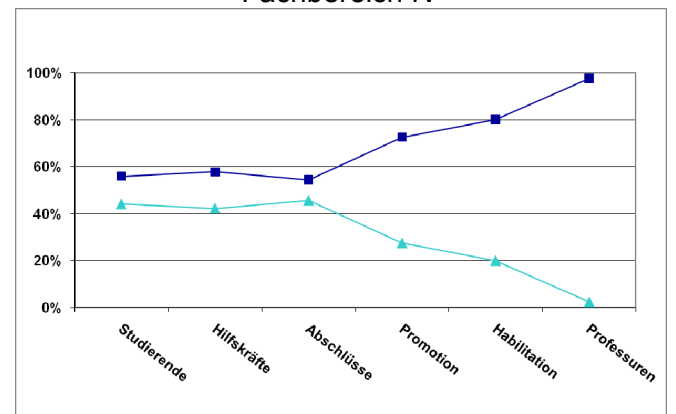
Fachbereich II



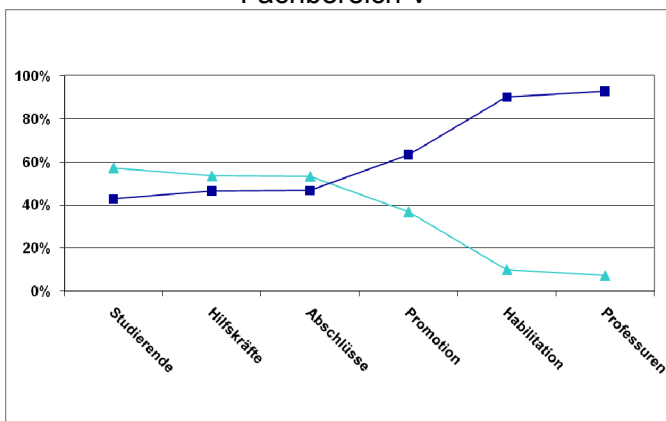
Fachbereich III



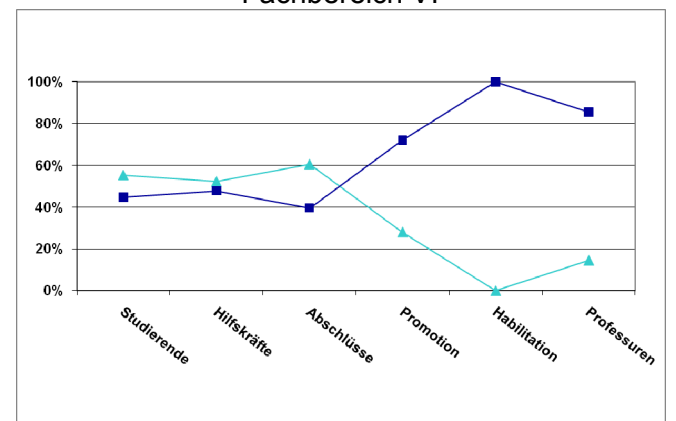
Fachbereich IV



Fachbereich V



Fachbereich VI





Jenseits der Erfassung von Daten ist aber auch deutlich geworden, wo zukünftig die Herausforderungen und verstärkter Handlungsbedarf an unserer Universität liegen. Die Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind zu verbessern; für Promovierende ist nach Wegfall der at-Stellen genügend Zeit für die Qualifikation auf den E 13-Stellen zu schaffen und gleichzeitig Ungleichbehandlung zu vermeiden; zudem sind verstärkt Habilitandinnen zu fördern und zu unterstützen, hier vor allem diejenigen, die sich über Stipendien oder Werkverträge finanzieren.

Im Zuge der Reform des Hochschulgesetzes wird sich die Senatskommission über die zukünftige Definition der Gleichstellungsaufgabe vor einem sich wandelnden gesellschaftlichen Hintergrund auseinandersetzen und neu verständigen müssen, um die Arbeitsziele für die nächsten Jahre festzulegen.

Im Rahmen des Hochschulpakts II werden neue Gleichstellungsmaßnahmen der integrierten Frauenförderlinie zu implementieren sein.

Eine Grundlage für die Erfüllung der "Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der DFG ist mit dem neuen Gleichstellungskonzept und seinen Maßnahmen zwar gegeben; das entbindet aber Forscher und Forscherinnen nicht davon, in ihren Anträgen Gleichstellung als ein wichtiges Kriterium eigenständig aufzugreifen und in ihr Forschungsprojekt zu integrieren. Dadurch ergibt sich ein steigender Beratungsbedarf durch die Frauenbeauftragten. Zusätzlich sind die der DFG übermittelten Zielzahlen bei den Frauenanteilen auf den einzelnen Qualifikationsstufen der Gesamtuniversität zu erreichen.

Die zur Realisierung des neuen Gleichstellungskonzepts zugewiesenen Maßnahmen erfordern eine intensive Begleitung und Koordinierung. Vor allem ist der sachgerechte Einsatz der Mittel mit zu verfolgen; es kann nötig werden, Maßnahmen und Mittel umzuwidmen, bei sich abzeichnenden Problemen gegenzusteuern. Regelmäßig sind Zwischen- und ein umfänglicher Endbericht zu erstellen. Um dies zu gewährleisten bedarf es einer engen Kooperation zwischen allen Beteiligten.

Mit Blick auf die Erfolge, Fortschritte und Herausforderungen in der Aufgabe ist abschließend zu bedenken, dass Wettbewerbsverfahren und Förderprogramme einerseits einen deutlichen Mittelzufluss und damit Gestaltungsmöglichkeiten durch die Implementierung neuer Maßnahmen eröffnen, andererseits aber einen sehr hohen und äußerst zeitintensiven Aufwand an Detailsteuerung nach sich ziehen.

Was dabei leicht zu kurz kommen kann, ist die kritische Reflexion, der Blick über den Tellerrand, die Entwicklung einer langfristigen Perspektive, die auch mit der Aufgabe Frauenförderung und Gleichstellung zu verbinden sind. Hier ein gutes Maß in der Wahrnehmung des Amtes der Senatsfrauenbeauftragten zwischen diesen Ansprüchen und der alltäglichen, umfänglich fordernden Arbeitsrealität zu finden, entwickelt sich zu einem zunehmend schwierigeren Balanceakt, vor allem auch mit Blick auf die fortlaufenden Reformprozesse und weitere mögliche Wettbewerbsverfahren.

**Zuweisung von hochschulinternen und frauenfördernden Gleichstellungsmaßnahmen durch den Präsidenten im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder auf der Basis des prämierten Gleichstellungskonzeptes**

	<b>Förderung der Zielsetzungen des Gleichstellungskonzeptes durch:</b>	<b>Umsetzung durch bewilligte Maßnahmen im Professorinnenprogramm</b>	<b>Mittelansatz pro Jahr</b>	<b>Zuweisung an:</b>	<b>Mittelabruf durch:</b>
<b>1.</b>	Umsetzung der neuen und zusätzlicher Maßnahmen des prämierten Gleichstellungskonzeptes	0,5 E13 Referentin	30.000 Euro	Verwaltung/ Stabsstelle Präsident Frauenbüro	Präsident
<b>2.</b>	Unterstützung der Frauenbeauftragten der Fachbereiche	Wiss. Hilfskräfte für Frauenbeauftragte der Fachbereiche	16.000 Euro	Frauenbeauftragte aller Fachbereiche	Frauenbeauftragte der Fachbereiche
<b>3.</b>	Einrichtung des Gender-Studiengangs (MA-Nebenfach)	0,5 E13-Stelle zum Aufbau des Gender-Studiengangs	30.000 Euro	FB II / Germanistik	Professur für Genderforschung
<b>4.</b>	Einrichtung des Gender-Studiengangs (MA-Nebenfach)	0,5 E13-Stelle zur Konsolidierung des Gender-Studiengangs	30.000 Euro	FB II / Germanistik	Professur für Genderforschung
<b>5.</b>	Begleitung des Übergangs BA/MA und Einrichtung eines Meldesystems	0,5 E13-Stelle Studienberatung	30.000 Euro	Verwaltung/ Abt. II	Leitung Abt. II
<b>6.</b>	Weiterentwicklung der Familienrechtlichen Hochschule	Familienservice und Erweiterung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten	25.000 Euro	Verwaltung/ Stabsstelle Präsident Frauenbüro	Präsident
<b>7.</b>	Verbesserung der Betreuungsrelation und Nachwuchsförderung	0,5 E13 Wissenschaftliche Mitarbeiterin	30.000 Euro	FB II / Phonetik	Professur für Phonetik

<b>8.</b>	Verbesserung der Betreuungsrelation und Nachwuchsförderung	Lehrauftragsmittel/ Tutorienmittel für alle Fachbereiche	20.000 Euro	Dekanate der Fachbereiche	Fachbereichsreferentinnen und -referenten / Fächer
<b>9.</b>	Konsolidierung des Graduierten- zentrums	Erweiterung der frauen- spezifischen Aufgaben des Graduiertenzentrums	15.000 Euro	Graduiertenzentrum	Geschäftsführung des Graduiertenzentrums
<b>10.</b>	Aufstockung des Promotionsfaktors (71er Mitte) zur Nachwuchsförderung	Erhöhung des Leistungs- indikators Promotion	15.000 Euro	alle Fachbereiche / analog zum Verteilungsmodus des An- teils der 71er-Mittel zur Frauenförderung	Vizepräsident Haushalt; Einsatz der Mittel über Frauenbeauftragte der Fachbereiche
<b>11.</b>	Förderung der Berufsfindung und der Karriere von Juristinnen	Weiterbildung / Mentoring für Juristinnen	14.000 Euro	Fachbereich V, Frauenbeauftragte	Frauenbeauftragte FB V
<b>12.</b>	Bonussystem für Anträge von Nach- wuchsforscherinnen	Fonds zur Teilnahme an Tagungen und Kongressen	10.000 Euro	Verwaltung/ Stabsstelle Präsident: Frauenbüro	Frauenbüro
<b>13.</b>	Weiterentwicklung der Familienge- rechten Hochschule	Maßnahmen zur Weiterent- wicklung der Familien- gerechten Hochschule	20.000 Euro	Verwaltung/ Stabsstelle Kanzler: Betreuung „Familien- gerechte Hochschule“	Kanzler

**Kommentar:**

Die oben aufgeführten Maßnahmen sollen maßgeblich dazu beitragen, die in unserem Gleichstellungskonzept anvisierten Zielsetzungen (siehe S.12) in den nächsten fünf Jahren zu erreichen. Weitere im Konzept vorgesehene Maßnahmen, die nicht über das Professorinnenprogramm finanziert werden können, sind in Eigenleistung an unserer Universität zu erbringen und ebenfalls gemeinsam umzusetzen. (Siehe nachfolgende Übersicht!)

**Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes, die aus hochschuleigenen Mitteln zu realisieren sind:**

	<b>weitere Maßnahme des Gleichstellungskonzeptes</b>	<b>Umsetzung</b>	<b>Kosten</b>	<b>Initiierung der Maßnahme durch:</b>	<b>Ansprechpersonen/-stellen</b>
<b>14.</b>	Tenure-track- Verfahren für Junior-professuren – Personalentwicklung wissenschaftlicher Nachwuchs	ein Verfahrensweg wird durch die Hochschul-leitung eingerichtet	Umwandlung in W2-Stellen	Präsident	Präsident, Dekaninnen und Dekane, Abt. III
<b>15.</b>	Selbstverpflichtung zu attraktiveren Arbeitsverträgen	Berücksichtigung bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen	eventuell Steigerung der Personalkosten	Präsident	Präsident, Dekanate, Abt. III
<b>16.</b>	Gewährung von Verlängerungs-möglichkeiten nach Wissenschafts-zeitvertragsgesetz	Berücksichtigung bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen	eventuell Steigerung der Personalkosten	Präsident	Präsident, Dekanate, Abt. III
<b>17.</b>	Ausschreibung aller Qualifizierungsstellen	Veröffentlichung der entsprechenden Stellen-ausschreibungen	kostenneutral	Präsident	Präsident, Dekanate, Abt. III
<b>18.</b>	Verbesserung der Berufungsverfahren	Verfahrensvorschlag des Präsidenten an Senat, Dekaninnen und Dekane, Fachbereichsräte	kostenneutral	Präsident	Präsident, Dekaninnen und Dekane
<b>19.</b>	Führungsseminare zur gendgerechten Personalauswahl	Konzeption Frauenbüro Werbung über Präsident und Kanzler	Etat Senatsfrauen-beauftragte und über bereits zugewiesene Frauenfördermittel	Frauenbüro	Präsident, Kanzler, Frauenbüro
<b>20.</b>	Einrichtung studentischer Patenschaften/Tutorien	Lehrauftragsmittel und Tutorien	Finanzierung über bereits zugewiesene Frauenfördermittel	Dekanate, Frauenbeauftragte	Dekanate, Frauenbeauftragte
<b>21.</b>	Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	Ausbau des Programms Perspektiven und Praxis	Etat Senatsfrauen-beauftragte	Frauenbüro	Frauenbüro
<b>22.</b>	Intensivierung von Beratung und Coaching	Intensivierung der Beratungsangebote für alle Statusgruppen	Etat Senatsfrauen-beauftragte	Frauenbüro	Frauenbüro
<b>23.</b>	Förderpreis als Anreiz für Masterstudium in MINT-Fächern	Förderpreise für beste BA-Absolventinnen in Mathematik/Informatik	Einwerbung von Fördermitteln	Frauenbeauftragte	Frauenbeauftragte



Impressum:

Herausgeberin: Frauenbeauftragte des Senats, Dorothee Adam-Jäger

Redaktion: Dorothee Adam-Jäger, Claudia Winter, Edith Kirsten, Hanna Schroeter

Druck: Printmedien - Universität Trier

Auflage: 200

Juni 2010