Universität Trier

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten des Senats

August 2013 bis Juli 2016

Dorothee Adam-Jager

Vorwort

In ihren Entwicklungsperspektiven 2020 hat die Universität Trier Gleichstellung als ein qualitatives Element ihrer Profilbildung und Familienfreundlichkeit als ein besonderes Erkennungsmerkmal festgeschrieben sowie Gender Studies als einen ihrer Forschungsschwerpunkte benannt. Auch im aktuellen Positionspapier des Präsidenten finden sich diese Themen wieder.

Die Universität Trier gilt seit 2008 aufgrund ihres prämierten Gleichstellungskonzeptes als „Vorbild einer chancengerechten Hochschule“. Sie hat im Rahmen des Professorinnenprogramms I (PP I: 2009–2014) mit 1,15 Millionen Euro erhebliche Bundes- und Landes-Mittel eingeworben, mit denen zusätzliche frauenfördernde Maßnahmen universitätsweit umgesetzt werden konnten. Im März 2013 hat sich die Universität um die Teilnahme am Nachfolgeprogramm PP II beworben und wurde erneut zur Teilnahme (2014–2020) zugelassen. Im Rahmen dreier neuer erfolgreicher Förderanträge auf Regelberufungen von Wissenschaftlerinnen stehen wiederum 1,25 Millionen Euro zur Verbesserung der Chancengleichheit zur Verfügung. Auch im Rahmen des Projekts Familiengerechte Hochschule sind seit 2008 weitere wesentliche Maßnahmen realisiert worden, 2014 erfolgte die vierte Reauditierung, die bis 2017 zusätzliche Fortschritte zeitigen soll.

Seit 2013 setzt zusätzlich zur bereits bestehenden Postcolonial- und Gender-Forschung das neue deutsch-kanadische Graduiertenkolleg IRTG Diversity (zunächst gefördert bis 2017) deutlich weiterführende Impulse, nicht nur bezüglich des Forschungsspektrums an Themen, sondern zugleich auch hinsichtlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch die Fortführung des Mentoring-Projekts über den Hochschulpakt III (2015–2020) schafft hier weitere Fördermöglichkeiten, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Insgesamt kann die Universität Trier mit Blick auf die letzten drei Jahre in der Erfüllung ihrer Gleichstellungsaufgabe also inhaltlich beachtliche Erfolge aufweisen. Sie konnte den Anteil ihrer Professorinnen von nur 16 Prozent (im Jahr 2008) auf rund 25 Prozent (2015) deutlich steigern. Allerdings bleibt die Herausforderung weiterhin bestehen, die Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich sowie vor allem die Professorinnen, die Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Studentinnen – alle in ihrer zunehmenden Vielfalt und Heterogenität – noch mehr als bisher zu fördern. Die Daten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (Bericht Universität Trier 2015) zeigen dies nachdrücklich.

Nur wenn die individuellen Leistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die inhaltlichen Maßnahmen zur Gleichstellung durch geschlechtersensible Personalentscheidungen auf allen Ebenen flankiert werden, können sich die Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen weiterhin positiv entwickeln. Nur auf diese Weise können wir hier gemeinsam mehr Chancengleichheit erreichen. Hierbei geht es hochschulpolitisch aber nicht nur um die Umsetzung programmatischer Ziele, sondern vor allem auch um die Gestaltung einer Kultur des Miteinanders, die in allen Bereichen und auf allen Ebenen frei von Diskriminierung qua Geschlecht sowie letztlich frei von jeglicher Diskriminierung für unsere Hochschulangehörigen in all ihrer individuellen Vielfalt ist.

Für Ihre bisherige und zukünftige Mitwirkung bei der Gestaltung dieser – uns allen gemeinsamen und anspruchsvollen – Aufgabe möchte ich mich an dieser Stelle herzlich bedanken.

Dorothee Adam-Jager

Inhalt

1 Rechtliche Rahmenbedingungen für Frauenförderung und Gleichstellung 5
1.1 Aufgaben der Hochschule 5
1.2 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten 6
2 Beratung der Organe und ihrer Ausschüsse 7
3 Zusammenarbeit mit Institutionen der Frauenförderung 8
3.1 Zusammenarbeit mit inneruniversitären Institutionen der Frauenförderung 8
3.2 Kooperationen auf Landes- und Bundesebene 10
4 Novellierung relevanter Gesetze 11
4.1 Novellierung des rheinland-pfälzischen Landesgleichstellungsgesetzes 11
4.2 Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 12
5 Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier 13
6 Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder I und II 16
7 Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in ausgewählten Bereichen 21
7.1 Studierende der Universität nach Geschlecht 21
7.2 Studienabschlüsse nach Geschlecht 22
7.3 Ausgesuchte Fächer mit Frauenunterrepräsentanz 23
7.4 Promotionen nach Geschlecht 25
7.5 Habilitationen nach Geschlecht 26
7.6 Professuren nach Geschlecht 27
8 Entwicklung der Frauenförderfaktoren Promotion und Professur 28
8.1 Erhöhung der Promotionsrate von Nachwuchswissenschaftlerinnen 28
8.2 Erhöhung der Berufungsrate von Professorinnen 28
9 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses 31
9.1 Der „wissenschaftliche Mittelbau“ an der Universität Trier – Eckdaten und ein kurzer Blick auf die Ergebnisse der Befragung 2013 31
9.2 Mentoring-Programm der Universität Trier 32
9.3 Brownbag 38
9.4 Fortführung Weiterbildungsprogramm ‚Perspektiven und Praxis‘ 39
9.5 Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013-2015 39
10 Vereinbarkeit von Studium, Qualifikation, Beruf und Familie 40
11 Frauen- und Geschlechterforschung 42
11.1 Entwicklung der Gender- und Diversity-Forschung an der Universität Trier 42
11.2 Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz 43
12 Fortführung von Arbeitsschwerpunkten 43
12.1 Beratung im Kontext Geschlecht 43
12.2 Frauenförderpreise des Präsidenten 46
12.3 Veröffentlichungen, Pressemitteilungen, Beiträge, Vorträge im Berichtszeitraum 47
13 Verwendung der Haushaltsmittel 49
14 Weitere Aufgaben und Herausforderungen 50
14.1 Realisierung der implementierten Gleichstellungsmaßnahmen des PP II: 50
14.2 Umsetzung des weiterentwickelten Mentoring-Konzepts 50
14.3 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Universität Trier 51
14.4 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG 52
15 Datenbilanz und Ausblick 55
16 DANK an Kolleginnen und Kollegen 58

Anhang

1 Rechtliche Rahmenbedingungen für Frauenförderung und Gleichstellung

1.1 Aufgaben der Hochschule

Die Aufgaben der Hochschule zur Gleichstellung von Frauen sowie Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind gemäß Hochschulgesetz in der Fassung vom 19. November 2010, zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 2011, wie folgt festgelegt:

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

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

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

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

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

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

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

§ 43 Abs. 3 HochSchG: Bei Einstellungen, Berufungen und Beförderungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils entsprechend den Frauenförderungsplänen und den Zielvereinbarungen hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Frauen sind bei Einstellung – einschließlich Berufungen – Beförderung, Höhergruppierung und Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz (§ 4 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes) vorliegt. Satz 2 gilt nicht, wenn in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers so schwer wiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

§ 43 Abs. 4 HochSchG: Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Diese ergeben sich in der Regel aus der Stellenbeschreibung.

§ 50 Abs. 2 HochSchG: Für die Berufung auf eine Professur legt die Hochschule spätestens sechs Monate nach Ablauf der Bewerbungsfrist dem fachlich zuständigen Ministerium einen Besetzungsvorschlag vor, der drei Personen umfassen soll; dem Vorschlag sind eine Übersicht über die eingegangenen Bewerbungen und die Bewerbungsunterlagen der Listenplatzierten sowie die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten und gegebenenfalls die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung beizufügen.

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

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

1.2 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

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

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

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

Ergänzend hatte der Senat bereits im Jahr 1996 einen umfassenden Katalog zu den Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten des Senats verabschiedet. Seit 2004 wird die Senatsfrauenbeauftragte – seit 2010 umbenannt in Senatsgleichstellungsbeauftragte – mit einem Umfang von wöchentlich zehn Arbeitsstunden bestellt. Sie wird in Gremiensitzungen zeitweise durch Dr. Rita Voltmer, Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs III, die im Juli 2013 erneut zur Stellvertreterin der Senatsgleichstellungsbeauftragten bestellt wurde, vertreten.

2 Beratung der Organe und ihrer Ausschüsse

Die Senatsgleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule:

- den Hochschulrat
- den Senat
- das Präsidium

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

- Haushaltskommission
- Senatsarbeitsgruppe Budgetierung
- Kommission für wissenschaftliche Informationsversorgung und Infrastruktur
- Forschungskommission
- Kommission für Studium, Lehre und Weiterbildung
- Kommission für Stellenüberprüfungsverfahren
- Senatskommission für Gleichstellungsfragen
- Ethikkommission
- Kommission für Qualitätssicherung
- Sportbeirat
- Struktur- und Baukommission des Senats (zwischenzeitlich aufgelöst)
- Bibliothekskommission des Senats (Vertretung Dr. Rita Voltmer) (aufgelöst)
- Kommission zur Erarbeitung von Stellungnahmen zu Prüfungsordnungen (aufgelöst)
- Kommission für Informations-, Medien-, Kommunikationstechnologie (aufgelöst)

Sie nimmt darüber hinaus regelmäßig an der Klausurtagung des Präsidiums mit den Dekaninnen und Dekanen teil. Zugleich ist die Gleichstellungsbeauftragte qua Amt Vorsitzende der Senatskommission für Gleichstellungsfragen.

Auf Verwaltungsebene ist sie Mitglied der Arbeitsgruppe Personal- und Organisationsentwicklung der Kanzlerin und der Fortbildungskommission (Vertretung durch Frauenreferentin Dr. Sibylle Rahner). Regelmäßig wirkt sie mit beratender Funktion an den Sitzungen des Centrums für Postcolonial und Gender Studies (CePoG) mit.

Diese Beratungsfunktion in den Gremien und die Beratung von Einzelpersonen ist zeitlich aufwändig, bildet aber nur einen Teil der umfassenden gesetzlichen Aufgaben. Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats arbeitet hochschulintern kontinuierlich mit dem Vorsitzenden des Hochschulrats, dem Präsidenten, den Vizepräsidenten, der Kanzlerin und der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung zusammen. Sie kooperiert fortlaufend mit den Leitungen der Personalabteilung, der Haushaltsabteilung und der Abteilung für studentische An-

gelegenheiten sowie mit ihren Kolleginnen in den Fachbereichen, den Fachbereichsreferentinnen und -referenten, der Justitiarin des Hauses, dem Controller, der Leitung der Pressestelle, der Leitung des Forschungsreferats sowie der Geschäftsführung des Graduiertenzentrums. Als Mitglied im CePoG kooperiert die Gleichstellungsbeauftragte mit der Professur für Genderforschung in der Germanistik sowie zudem mit den berufenen Professorinnen im Professorinnenprogramm; sie berät nicht nur Gremien und Organe aus der Perspektive der Chancengleichheit, sondern auch Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung zu ganz unterschiedlichen Fragestellungen.

Die Aufgabe der zentralen Gleichstellungsbeauftragten umfasst ebenso die Begleitung von Personalverfahren sowie die Beratung von Forschenden bei DFG-Forschungsanträgen. Zudem wirkt sie an der Erstellung von wichtigen Leitlinien mit. Dies sind z. B. die Teilgrundordnung zur Qualitätssicherung, die Leitlinie zur „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“, die Satzung der Ethikkommission, die Dienstvereinbarung zu Stellenbesetzungsverfahren, die Richtlinie des Senats zum Verfahren der Besetzung einer Professur, die Richtlinie „Gute Arbeit in der Wissenschaft“, die Zielvereinbarungen zum 100-Stellen-Programm und zum 200-Stellen-Programm. Sie wirkt auch bei größeren Projekten, wie z. B. der Befragung des wissenschaftlichen Mittelbaus, mit.

Bei Personalauswahlverfahren auf zentraler Ebene ist sie immer dort beteiligt, wo qua Entgeltgruppe nach wie vor Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Beispielhaft seien hier die Stellenbesetzung der Leitung Abteilung III, die Nachfolge stellvertretende Leitung Abteilung III, die neue E13-Stelle Innenrevision, der Wechsel im Kanzleramt, Stellen für Auszubildende in Technik und ZIMK, E 3-Stellen der Bibliothek, E 13-Stellen Ingenieur/in Technik, E 13-Stellen in der Studienberatung, dem Familienbüro, der Stipendienberatung, der Qualitätssicherung genannt. Sie berät Forschergruppen und Forschungsverbünde zum Thema Gleichstellung im Rahmen von Förderanträgen an die DFG, wie z. B. das IRTG Diversity, das Graduiertenkolleg ALOP, den SFB Resilienz, das TRICCS.

3 Zusammenarbeit mit Institutionen der Frauenförderung

3.1 Zusammenarbeit mit inneruniversitären Institutionen der Frauenförderung

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

- der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten des Senats: Dr. Rita Voltmer
- der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung:
  Professorin Dr. Franziska Schößler (bis 2014)
  Professorin Dr. Ulrike Gehring (seit 2015)
- den Mitgliedern der Senatskommission für Gleichstellungsfragen und deren Vertretungen
  - für die Gruppe der Studentinnen:
    Franziska Pfisterer, Elena Przybilski, David Willms, Anna Eiden, Dilara Islekel, Jonas Latz, Jaqueline Maron, Melina Kohr, Jennifer Laudes, Lisa Ueckermann, Nina Riebold
  - für die Gruppe der MTV-Mitarbeiterinnen:
    Birgit Imade, Mechthild Kesten-Turner, Anette Weidler, Rosemarie Wollscheid
  - für die Gruppe der Professorinnen:
    Prof. Dr. Andrea Geier, Prof. Dr. Andrea Möller, Prof. Dr. Andrea Sand, Dr.

Nicole Zillien, Prof. Dr. Brunhilde Blömeke, Prof. Dr. Hilaria Gössmann, Prof. Dr. Andreas Regelsberger
  - für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen:
    Dr. Birgit Münch, Dr. Rita Voltmer, Dr. Natalia Filatkina, Dr. Lothar Müller, Dr. Petra Hank, Birgit Weyand
  - für den Personalrat (beratend):
    Oliver Thiel, Peter Rüther

- den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und ihren Vertreterinnen:
  - FB I: Dr. Petra Hank, Dipl.-Biol. Sabine Albertz-Habscheid, Dr. Magdalena Joos
  - FB II: Dr. Daniela Kolbe-Hanna, Prof. Dr. Beatrice Bagola, Prof. Dr. Esme Winter-Froemel
  - FB III: Dr. Rita Voltmer, Dr. Eva Bischoff
  - FB IV: Bianca Schröder, Dr. Nicole Zillien, Andrea Donalies
  - FB V: Lisa Erzinger, Jenny Lux, Stella Neuerburg
  - FB VI: Dr. Anja Reichert-Schick, Dr. Elisabeth Tressel
- den Kolleginnen des Sekretärinnen-Netzwerks:
  Marlies Sachs, Mechthild Kesten-Turner, Birgit Imade, Ursula Ferlemann, Marina Jordanowa-Etteldorf, Rosi Wollscheid, Anette Weidler, Simone Liebhäuser, Julia Gill, Mariam Demuth, Heike Christoph-Tömmes
- dem Queerfeministischen Frauenreferat des AStA
- und den Mitarbeiterinnen im Frauenbüro:
  - Frauenreferentin: Claudia Winter
  - Frauenreferentin: Dr. Sibylle Rahner
  - Sachbearbeiterin: Edith Kirsten
  - Projektkoordinatorin Mentoring: Dr. Claudia Seeling
  - Aushilfskraft im Mentoringprojekt: Isabel Lutz

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

Die mit paritätischer Vertretung der einzelnen Statusgruppen besetzte **Senatskommission für Gleichstellungsfragen** (elf Mitglieder, davon zwei mit beratender Stimme) unterstützt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte während ihrer Amtszeit bei all ihren umfangreichen Aufgabenstellungen und Themen. Dabei bestimmen Struktur und inhaltliche Umsetzung des aktuellen Gleichstellungskonzepts der Universität „Vielfalt chancengleich gestalten“ und die zielführende Umsetzung der daraus resultierenden Gleichstellungsmaßnahmen vorrangig die Arbeit der Kommission.

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

Darüber hinaus setzen sich die Senatskommission und der Gleichstellungsrat regelmäßig mit aktuellen statistischen Zahlen unter dem Blickwinkel Geschlecht auseinander, wie die Entwicklung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen und die jährlich erhobene Verteilung der Besoldungs- und Entgeltgruppen gem. § 3 des Gleichstellungs- und Frauenförderplans der Universität Trier in geschlechtsspezifischer Differenzierung.

Der Abschluss des Professorinnenprogramms I und die erfolgreiche Bewerbung um eine erneute Teilnahme an dem Nachfolgeprogramm, dem Professorinnenprogramm II des Bundes

und der Länder (2014–2019), wurden von Seiten der Senatskommission und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in allen Phasen eng und umfänglich begleitet.

Universitätsweite Entwicklungen und Prozesse und deren dezentrale Wirkung wurden in beiden Gremien unter dem Fokus der Gleichstellung und Chancengleichheit diskutiert. Dazu zählen zum Beispiel der Entwurf der gesamtuniversitären „Richtlinie zum Verfahren der Besetzung einer Professur“ (2014) sowie die Leitlinie „Gute Arbeit in der Wissenschaft“, die der Senat im Februar 2015 beschlossen hat, oder die Überarbeitung der Teilgrundordnung Qualitätssicherung; alle Entwürfe wurden im Hinblick auf Berücksichtigung der Chancengleichheit (geschlechtsspezifische Erhebung der Daten, Berichtspflicht zur Chancengleichheit) erörtert.

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

3.2 Kooperationen auf Landes- und Bundesebene

Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF)

In der Landeskonferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF) sind alle Hochschulen des Landes, fünf Universitäten und acht Fachhochschulen, vertreten.

Anlässlich des Festaktes zum 25-jährigen Bestehen der LaKoF im Jahr 2015 im Festsaal des Landtags in Mainz sprachen Ministerpräsidentin Dreyer und Ministerin Reiß Grußworte. Die Festschrift zur Veranstaltung, in der die Hochschulfrauen die unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Themengebiete fachlich aufgreifen, ist im Frauenbüro erhältlich.

Durch die Initiative der Frauenreferentin der Universität Trier konnte seit 2010 eine Koordinierungsstelle (0,5 E13) für die Landeskonferenz beim MBWWK eingeworben werden, die Fachinformationen an die Mitglieder weitergibt, Arbeitsergebnisse bündelt und die Vernetzung koordiniert.

In den letzten drei Jahren befasste sich die LakoF insbesondere mit folgenden hochschulpolitischen Fragestellungen und inhaltlichen Schwerpunkten, wie z. B. dem Professorinnenprogramm II, der Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes, der Änderung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, dem Entwurf eines gemeinsamen Berufungsleitfadens für die Hochschulen auf Landesebene und der Entwicklung der DFG-Gleichstellungsstandards.

Strukturveränderungen und zunehmende Autonomie der Hochschulen bieten Chancen und Risiken für die Gleichstellung. Gelingt es den Gleichstellungsakteurinnen frühzeitig an konkreten Planungen und Prozessen an ihrer Hochschule beteiligt zu werden, stehen die Chancen für weitere Fortschritte recht gut. Aus einer eher skeptischen Perspektive ist zu betonen, dass Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen letztlich ohne weitere, klarere gesetzliche Vorgaben, also eine erheblich stärkere politische Steuerung, nicht wirklich zu erreichen sind. Finanzielle Anreize allein reichen für die tatsächliche Umsetzung der Selbstverpflichtung der Hochschulen nicht aus. Daher bleibt die Entwicklung in diesem Aufgabenbereich auch weiterhin offen.

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Die Universität Trier ist seit der Gründung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) im Jahr 1990 Mitglied und wird während der Jahrestagungen kontinuierlich von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Frauenreferentinnen vertreten. Diese haben sich während des Berichtszeitraums mit folgenden Initiativen eingebracht:

- Die AG **Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen**
  *(*Mitglied Claudia Winter) hat am 13./14. März 2014 in Stuttgart die Fachtagung „Geschlechtergerechte Personalentwicklung: Zielsetzungen, Maßnahmen, Best Practice Beispiele“ durchgeführt und das Positionspapier **„**Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg“ verfasst.
- Mitglied der **Antragskommission** (Claudia Winter) der Jahrestagung 2014 in Münster
- Konferenz der Landeskonferenzen am 26.2.2015 in Köln
  Konzeption, Erhebung und Auswertung der Befragung: „Immer wieder neu – Nachwuchsgewinnung von dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten“
  Impuls und Moderation: Claudia Winter
- **Mitgliederversammlung** der Jahrestagung 2015 in Kassel
  Moderation: Claudia Winter

Die Universität Trier beteiligt sich gemäß eines gemeinsamen Beschlusses der HRK von 2015 an der Finanzierung der neu geschaffenen Koordinierungsstelle der BuKoF (E13) in Berlin.

4 Novellierung relevanter Gesetze

4.1 Novellierung des rheinland-pfälzischen Landesgleichstellungsgesetzes

1995 wurde in Rheinland-Pfalz das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) erlassen, pünktlich zum 20. Geburtstag wurde es novelliert. Handlungsbedarf zeigt sich insbesondere in der nach wie vor bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen und in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sowohl in der Landes- als auch in der Kommunalverwaltung als auch in Gremien. Mit den erwarteten Auswirkungen des demographischen Wandels wird die Bedeutung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen noch weiter zunehmen.

Im Einzelnen wurden folgende Bereiche verstärkt:

In den Gleichstellungsplänen der Dienststellen muss künftig als **Ziel** angegeben werden, welcher Frauenanteil in den unterrepräsentierten Bereichen am Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans (sechs Jahre) erreicht sein soll.

Wenn die **Gleichstellungsbeauftragte** sich in ihren Rechten verletzt sieht, z. B. wenn sie bei Entscheidungen über Höhergruppierung oder Beförderung nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt wurde, und eine Beanstandung bei der Dienststellenleitung keinen Erfolg hatte, kann sie nun das Verwaltungsgericht anrufen. Zukünftig ist sie vor Kündigung, Versetzung, Abordnung und Umsetzung ebenso geschützt wie ein Mitglied der Personalvertretung.

Teilzeit-Beschäftigung und Beurlaubung im Zusammenhang mit Familienarbeit werden flankiert von Schutzmaßnahmen wie Informationen zu arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen der Ermäßigung, um Anpassung des Umfangs der Dienstaufgaben an die verkürzte Arbeitszeit

und um die Bevorzugung gegenüber Mitbewerber_innen bei dem Wunsch, die Arbeitszeit wieder aufzustocken. Grundlegend neu ist die Regelung zur paritätischen Besetzung von Gremien. Hier wurde der Ministerratsbeschluss aus dem Jahr 2009 im Gesetz umgesetzt.

4.2 Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes

Die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetztes (WissZeitVG) soll „Fehlentwicklungen in der Befristungspraxis“ korrigieren. Mit dem Ziel, „mehr Planbarkeit und Verlässlichkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu schaffen“ (Bildungsministerin Johanna Wanka) wurde im Dezember 2015 das 2007 in Kraft getretene Wissenschaftszeitvertragsgesetz novelliert. Damit wurde auf eine Entwicklung reagiert, die unter dem Stichwort „Prekarisierung beim wissenschaftlichen Nachwuchs“ in die Negativschlagzeilen der Öffentlichkeit kam. So zeigen Erhebungen, dass mehr als die Hälfte der Promovierenden und Postdocs einen Vertrag an Universitäten mit einer Laufzeit von unter einem Jahr hatten. Von der ihnen gesetzlich eingeräumten Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung machten die Universitäten also reichlich Gebrauch; jetzt sollen insbesondere unsachgemäße Kurzbefristungen unterbunden werden.

Zukünftig soll die sachgrundlose Befristung nur dann zulässig sein, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifizierung erfolgt und sie soll sich an den durchschnittlichen Qualifizierungszeiten orientieren. Demzufolge können wissenschaftliche Mitarbeiter_innen mit *Daueraufgaben* keine sachgrundlos befristeten Verträge mehr erhalten, sondern sind – wenn überhaupt befristet – nur auf der Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu beschäftigen. Ebenso entfällt der sachgrundlose Befristungsgrund für das sogenannte nicht-wissenschaftliche Personal, z. B. die Sekretärin im Drittmittelprojekt. Wenn über Drittmittel finanziert wird, sollen sich die Verträge der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen am bewilligten Projektzeitraum orientieren und „*nur in Einzelfällen kürzere Verträge möglich bleiben*“.

Bisher war bereits vorgesehen, dass für Nachwuchswissenschaftler_innen mit Kindern, die jünger als 18 Jahre sind, die zulässige Befristungsdauer um zwei Jahre je Kind verlängert werden kann. Diese Möglichkeit wurde nun ausgeweitet auf Stief- und Pflegekinder. Allerdings hatte eine Erhebung in 2011 festgestellt, dass nur in ca. einem Prozent der Arbeitsverträge von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde (vgl. Jongmanns 2011,3) und damit diese familienpolitische Komponente des WissZeitVG bisher leider kaum zum Tragen kam.

Neu hinzugekommen und eindeutig zu begrüßen ist eine Verlängerungsoption für Wissenschaftler_innen mit einer Behinderung oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren.

Weil die Datenlage zu Promovierenden bisher unzureichend gewesen ist, soll mit der Novelle erstmals eine entsprechende Promovierendenstatistik eingeführt werden.

5 Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier

Frauenförder- und Gleichstellungsplan: Vergleich der Entgeltgruppen 2013 und 2015

Der derzeit gültige Gleichstellungs- und Frauenförderplan 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 weiterhin gefragt, um die hochschulpolitische – und damit uns allen gemeinsame – Aufgabe weiter mit Leben zu füllen. 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, wie z. B. die Entgeltdiskriminierung, die bislang nicht abgebaut werden konnten.

Unterrepräsentanz ist nach § 3 Gleichstellungs- und Frauenförderplan wie folgt definiert: Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern gem. § 4 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz (neue Fassung 2015: § 3 Abs. 8) 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 jeweils zusammengefassten Entgeltgruppen und ist jährlich zu aktualisieren. Aufgrund des in den letzten Jahren schrittweise wieder sinkenden Frauenanteils bei den E 13-Stellen (2016: 45% Frauen) musste der Frauenförderpassus (§ 43 Abs. 3 HochSchG) in diese Stellenausschreibungen zwischenzeitlich wieder aufgenommen werden. Durch die universitätsweite Zusammenfassung in Entgeltgruppen werden fachspezifisch bestehende Unterrepräsentanzen auf den oberen Stufen nicht deutlich. Eine fachspezifisch differenzierende Datengrundlage würde eine Unterrepräsentanz auf den einzelnen Qualifikationsstufen auch dort deutlich machen, wo sie zwar nicht gesamtuniversitär, aber – nach wie vor – in einzelnen Fächern in ganz unterschiedlicher Ausprägung gegeben ist.

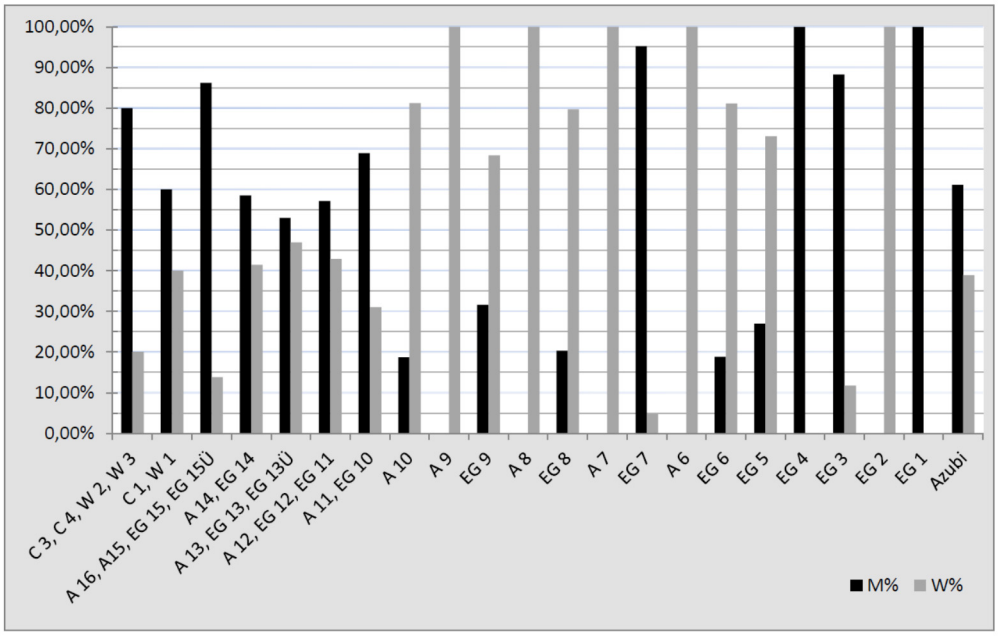
Die nachfolgenden Tabellen und Grafiken der Besoldungs- und Entgeltgruppen (Abt. III, Stichtage: 31.12.2013 und 31.12.2015) zeigen, dass in den oberen Gruppen (von C4/W3 bis A11/EG10) nach wie vor männliches Personal überwiegt und Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, während in den niedrigeren Gruppen meist weibliches Personal überwiegt und männliches Personal eher unterrepräsentiert ist.

Insgesamt sind 21 Besoldungs- und Entgeltgruppen plus die Anzahl der Auszubildenden abgebildet; davon sind 12 Besoldungsgruppen für Beamte und Beamtinnen (C-, W- und A-Stellen) und 13 Entgeltgruppen für Angestellte plus die Zahl der Auszubildenden abgebildet.
Mit einem leichten Überschuss (von 11 männlichen Personen) stellte sich das Geschlechterverhältnis der Bediensteten zum Stichtag 31.12.2014 (männlich: 650/ weiblich: 639) insgesamt fast ausgeglichen dar.

Vergleicht man die Geschlechteranteile zwischen der Übersicht zum 31.12.2013 und der Übersicht zum 31.12.2015, so zeichnen sich über diesen dreijährigen Zeitraum bei bestimmten Entgeltgruppen und/oder Qualifikationsstufen folgende geschlechtsspezifische Tendenzen ab:

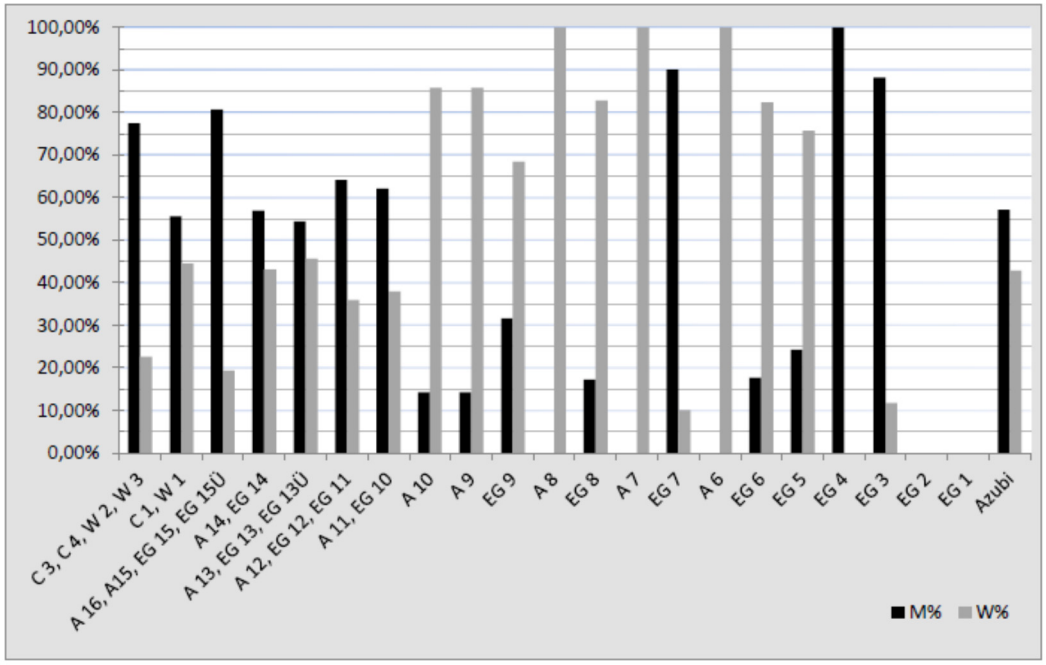
Verteilung der Besoldungs- und Entgeltgruppen
gem. § 3 Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier
(Stichtag: 31.12.2013)

BVL-Gruppe	M%	W%	M	W	Summe
C 3, C 4, W 2, W 3	80,00%	20,00%	124	31	155
C 1, W 1	60,00%	40,00%	3	2	5
A 16, A15, EG 15, EG 15Ü	86,21%	13,79%	25	4	29
A 14, EG 14	58,54%	41,46%	48	34	82
A 13, EG 13, EG 13Ü	53,03%	46,97%	289	256	545
A 12, EG 12, EG 11	57,14%	42,86%	24	18	42
A 11, EG 10	68,97%	31,03%	20	9	29
A 10	18,75%	81,25%	3	13	16
A 9	0,00%	100,00%		7	7
EG 9	31,63%	68,37%	31	67	98
A 8	0,00%	100,00%		2	2
EG 8	20,31%	79,69%	13	51	64
A 7	0,00%	100,00%		2	2
EG 7	95,24%	4,76%	20	1	21
A 6	0,00%	100,00%		1	1
EG 6	18,87%	81,13%	10	43	53
EG 5	26,95%	73,05%	38	103	141
EG 4	100,00%	0,00%	1		1
EG 3	88,24%	11,76%	15	2	17
EG 2	0,00%	100,00%		1	1
EG 1	100,00%	0,00%	1		1
Azubi	61,11%	38,89%	22	14	36
Summen	**50.96%**	**49.04%**	**687**	**661**	**1348**



Verteilung der Besoldungs- und Entgeltgruppen
gem. § 3 Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier
(Stichtag: 31.12.2015)

BVL-Gruppe	M%	W%	M	W	Summe
C 3, C 4, W 2, W 3	77,42%	22,58%	120	35	155
C 1, W 1	55,56%	44,44%	5	4	9
A 16, A15, EG 15, EG 15Ü	80,65%	19,35%	25	6	31
A 14, EG 14	56,94%	43,06%	41	31	72
A 13, EG 13, EG 13Ü	54,38%	45,62%	298	250	548
A 12, EG 12, EG 11	64,10%	35,90%	25	14	39
A 11, EG 10	62,07%	37,93%	18	11	29
A 10	14,29%	85,71%	2	12	14
A 9	14,29%	85,71%	1	6	7
EG 9	31,58%	68,42%	30	65	95
A 8	0,00%	100,00%	0	2	2
EG 8	17,24%	82,76%	10	48	58
A 7	0,00%	100,00%	0	3	3
EG 7	90,00%	10,00%	18	2	20
A 6	0,00%	100,00%	0	1	1
EG 6	17,65%	82,35%	9	42	51
EG 5	24,29%	75,71%	34	106	140
EG 4	100,00%	0,00%	1	0	1
EG 3	88,24%	11,76%	15	2	17
EG 2	0,00%	0,00%	0	0	0
EG 1	0,00%	0,00%	0	0	0
Azubi	57,14%	42,86%	20	15	35
Summen	**50,64%**	**49,36%**	**672**	**655**	**1327**



In 2015 sind auf allen C-, W- und A-Stellen (Beamte und Beamtinnen – höherer Dienst) Frauen unterrepräsentiert – außer in A10 (12w – gehobener Dienst) und in den Besoldungsgruppen A6 (1w), A7 (3w), A8 (2w) A9 (6w) – mittlerer Dienst. In den Entgeltgruppen von den C4-/W3-Professuren bis zu den A11-/EG10-Stellen gibt es durchgängig eine Überrepräsentanz von Männern, die bis 2015 – außer bei A13/EG13/EG13Ü und bei A12/EG12/EG11 – etwas verringert werden konnte.

Der Frauenanteil ist im Vergleich der Stichtage bis zum 31.12.2015 in der höchsten Gruppe um 2,58% gestiegen, in der 2. Gruppe um 4,4%, in der 3. Gruppe um 5,5%, in der 4. Gruppe um 1,6%. In der 5. Gruppe ist er um 1,3% und in der 6. Gruppe um 7% gefallen, während er dann in der 14. Gruppe wiederum um 5,24% und bei den Auszubildenden um fast 4% gestiegen ist. Im sog. mittleren Dienst gibt es klassische „Männerentgeltgruppen“ wie EG 7 und EG 3, sowie klassische „Frauenentgeltgruppen“ wie EG5, EG6, EG8, EG9 und A10.

Da sich die Netto-Einkommen sowie die Aufstiegs- und Beförderungsmöglichkeiten von Beamten/Beamtinnen und Angestellten in der gleichen Entgeltgruppe erheblich unterscheiden, ist eine differenzierte Erfassung von Beamten/Beamtinnen und Angestellten aus der Geschlechterperspektive auf jeder Entgeltstufe erforderlich. Dann wäre überprüfbar, inwieweit an der Universität Trier Frauen häufiger als Männer Angestellten-Positionen innehaben und dadurch sowohl im aktiven Erwerbsleben als auch im Rentenalter ein Mehr an geldwerten Nachteilen in Kauf zu nehmen haben.

6 Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder I und II

Abschluss Professorinnenprogramm I und Fortschreibung Professorinnenprogramm II
Als wesentliche Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft haben Bund und Länder ab 2007 das Professorinnenprogramm (PP) aufgelegt und hier umfängliche Mittel zusätzlich zur Verfügung gestellt. Dadurch wird die Anzahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen gesteigert sowie durch spezifische und zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen individuell und strukturell an den teilnehmenden Standorten gezielt gefördert.

Das erste Programm (2008–2014) wurde in 2013 um eine zweite Phase (2014–2020) verlängert. In einem bundesweiten Wettbewerb qualifizieren sich die Hochschulen mittels ihrer Gleichstellungskonzepte, die auf ihr jeweiliges Profil ausgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen umfassen, für die Teilnahme an dem Programm. Es können nach positiver Begutachtung bis zu drei Förderanträge auf vorgezogene Berufungen oder Erstberufungen von Wissenschaftlerinnen von bis zu fünf Jahren gestellt werden, über deren Bewilligung in einem bundesweiten Windhundverfahren entschieden wird.

Die Universität Trier nahm bereits am PP I (2009–2014) mit Erfolg teil (Förderumfang: 1,15 Mio. Euro für drei Regelberufungen) und konnte durch die Umsetzung und Dokumentation der Maßnahmen sowie die Fortschreibung ihres Gleichstellungskonzeptes nun auch am PP II (2014–2020) mit der Förderung von ebenfalls drei Regelberufungen von Wissenschaftlerinnen (Förderumfang: 1,25 Mio. Euro) partizipieren. Das Programm wurde und wird an der Universität Trier durch den Präsidenten als Projektleiter und eine Referentin zur Umsetzung zentral organisiert. Wesentlich unterstützt wird die Realisierung auch durch die stets engagierte Mitwirkung der Kolleginnen und Kollegen in der Verwaltung und in den Fachbereichen. So konnten seit 2009 zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen universitätsweit implementiert und zielführend umgesetzt werden. Der Anteil an Professorinnen stieg – auch aufgrund dieses Sonderprogramms – zwischenzeitlich auf einen Anteil von rund 25 %.

Bewährte Gleichstellungsmaßnahmen aus der ersten Programmphase werden zum Teil fortgeführt und sind um neue wegweisende Aufgabenbereiche und Zielgruppen ergänzt worden.

Die zielgruppenspezifischen Maßnahmen entfalten ihre Wirkung, auch über die Zuordnung zu dezentralen Fachstellen, letztlich universitätsweit. Die Verzahnung von strukturellen und individuellen Gleichstellungsmaßnahmen, mit dem Ziel die Frauenanteile von Studentinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen und in allen Bereichen nachhaltig zu erhöhen, dient dem weiteren Schließen der Qualifikationsschere, die sich vor allem nach der Promotion geschlechtsspezifisch öffnet.

Die Universität Trier, die Chancengleichheit als ein profilbildendes Element betrachtet, will diese Thematik gerade auch in ihrer personellen Vielfalt in den kommenden Jahren weiter voranbringen. Die jeweils unterschiedlichen Gleichstellungsmaßnahmen in beiden Programmphasen beziehen sich auf die im nachfolgenden Schaubild skizzierten Themenfelder des in 2013 an der Universität Trier fortgeschriebenen Gleichstellungskonzeptes.

Eines der Felder des Gesamtkonzeptes wird aus Eigenmitteln der Universität finanziert werden: Aufgrund des ausschließlichen Wissenschaftsbezuges der zugehörigen Programmrichtlinie kann der Punkt „Ausbau der Qualifizierung von Hochschulsekretärinnen“ nicht aus Programmmitteln finanziert werden. Gleichwohl kommt die Förderung und bessere Qualifizierung von Hochschulsekretärinnen nicht nur diesen selbst, sondern mittelbar auch Wissenschaftlerinnen zugute. Daher wird die Maßnahme auch durch bereits im Hause vorhandene zentrale und dezentrale Frauenfördermittel getragen.

Im PP I, das im April 2015 abgeschlossen wurde, wurden drei Regelberufungen – Erstrufe von Wissenschaftlerinnen (W2 oder W3) – mit ihrer je zugehörigen personellen Ausstattung mit folgenden Laufzeiten und Mitteln gefördert:

- Antrag 1 PPI/W3: 01.04.2009 – 31.03.2014 (realisierte Fördersumme: 475.000 Euro)
- Antrag 2 PPI/W3: 01.04.2009 – 31.03.2012 (realisierte Fördersumme: 266.000 Euro)
- Antrag 3 PPI/W2: 01.10.2009 – 30.09.2014 (realisierte Fördersumme: 409.000 Euro)

Die Bereitstellung der bei diesen Regelberufungen durch den Bundeszuschuss je hälftig freiwerdenden Landesmittel (75.000 Euro pro Jahr, also max. 375.000 Euro in fünf Jahren) und ein zusätzlicher Zuschuss des Landes (in Höhe von 20.000 Euro pro Jahr pro Berufung, also max. 100.000 Euro in fünf Jahren) ergaben den jeweiligen Mittelumfang zur Realisierung der jeweils geplanten Gleichstellungsmaßnahmen. Die genaue Auflistung der eingesetzten Mittel in Relation zu den einzelnen Maßnahmen ist dem jeweiligen Abschlussbericht zu den oben genannten Anträgen **(Anhänge 1-3)** zu entnehmen.

Im PP II, das bereits im April 2014 startete, werden drei Regelberufungen – Erstrufe von Wissenschaftlerinnen (W2 oder W3) – mit ihrer je zugehörigen personellen Ausstattung mit folgenden Laufzeiten und Mitteln gefördert:

- Antrag 1 PPII/W3: 01.04.2014 – 31.03.2019 (avisierte Fördersumme: 457.000 Euro)
- Antrag 2 PPII/W2: 01.04.2015 – 31.03.2020 (avisierte Fördersumme: 380.000 Euro)
- Antrag 3 PPII/W2: 01.11.2014 – 31.10.2019 (avisierte Fördersumme: 411.000 Euro)

Die jeweils zugehörigen Gleichstellungsmaßnahmen finden sich in der Tabelle auf Seite 19. Zu den bereits im Hause bestehenden, aus Landesmitteln finanzierten Gleichstellungsmaßnahmen, kommen aus Bundesmitteln geförderte Maßnahmen hinzu, von denen Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen unmittelbar profitieren.

Begleitet werden diese einzelnen Schritte von übergreifenden Regelungen im Hause, die die Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Hause zusätzlich fördern. Hier ist zum Beispiel an den in 2014 vom Senat verabschiedeten gesamtuniversitären Berufungsleitfaden zu denken, an die Richtlinie „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ aus 2015, die die Bedingungen für den Nachwuchs grundsätzlich verbessern soll, ebenso an die Anstrengungen zur

Verbesserung der Qualitätssicherung in der Forschung, der Lehre und den wissenschaftsstützenden Bereichen. Das Re-Audit Familie (2014–2017) will auch weiterhin die Vereinbarkeit von Studium, Qualifizierung und Beruf mit Familienaufgaben fördern.

Wachsende Vielfalt an Personen, an inhaltlichen Zielsetzungen und auch an reformerischen Herausforderungen verlangen die Weiterentwicklung von Konzepten und Maßnahmen auf den verschiedensten Ebenen, damit sich diese Universität auf der Höhe der aktuellen Entwicklungen in der Wissenschaftslandschaft bewegen bzw. diesen an wichtigen Punkten auch universitätsspezifisch vorausgehen kann. Unter hochschulpolitisch gewollten, ungleichen Wettbewerbsbedingungen erfordert dies immer wieder ein sehr hohes Engagement von allen Beteiligten sowie die Bereitschaft, sich immer wieder gemeinsam auf neue Entwicklungen und Schritte einzulassen. Die Querschnittsaufgabe Chancengleichheit will hierzu den ihr eigenen Beitrag kritisch-konstruktiv leisten.

Professorinnenprogramm I

Weiterentwicklung/neue Aufgabenfelder in Professorinnenprogramm II

Übersicht Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen Wissenschaft PP II
Bewilligung der Mittel dem Grunde nach

Antrag 1 PPII Laufzeit 5 Jahre: 01.04.2014 - 31.03.2019	**Antrag 2 PPII** Laufzeit 5 Jahre: 01.04.2015 - 31.03.2020	**Antrag 3 PPII** Laufzeit 5 Jahre: 01.11.2014 – 31.10.2019
W3	**W2**	**W2**
Referentin zur Organisation u. Umsetzung des gesamten Programms	Förderung ausländischer Absolventinnen	Familienbüro
Lehrauftrags-/Tutorien-/ Hilfskraftmittel für Professorinnen und Juniorprofessorinnen	Unterstützung von Studentinnen mit chronischer Erkrankung und Behinderung	Qualifikationsstelle für Promovendin/FB VI
Mary-Kingsley-Fonds für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Stipendienberatung für Masterstudentinnen und Promovendinnen	adhoc-Kinderbetreuung
Fördermittel für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen gemäß der Bedarfe in den Fachbereichen	Förderung von MINT-Studienanfängerinnen und MINT-BA-Absolventinnen	Begleitung von Studentinnen beim Übergang vom Bachelor zum Master
	Förderung von Promovendinnen mit Kind und Schreibbetreuung ausländischer Promovendinnen	Qualifikationsstelle für eine Habilitandin/FB II
Fördersumme: **457.000 Euro (für 5 Jahre)**	**Fördersumme:** **380.000 Euro (für 5 Jahre)**	**Fördersumme:** **411.000 Euro (für 5 Jahre)**
d. h. 91.400 Euro p.a.	d. h. 76.000 Euro p.a.	d.h. 82.200 Euro p.a.
Zu erbringender Eigenanteil: 51.000 Euro p.a.	Zu erbringender Eigenanteil: 36.000 Euro p.a.	Zu erbringender Eigenanteil: 42.000 Euro p.a.
Fördersumme zzgl. Eigenant. 712.000 Euro (ges. 5 Jahre)	Fördersumme zzgl. Eigenant. 560.000 Euro (ges. 5 Jahre)	Fördersumme zzgl. Eigenant. 621.000 Euro (ges. 5 Jahre)

Die Mittel stehen unter Haushaltsvorbehalt: In Abhängigkeit von der Höhe der abgerufenen Bundes- und Landesmittel für die jeweilige Regelprofessur vergibt der Präsident die Mittel für die Gleichstellungsmaßnahmen in der Regel jährlich; damit ist jeweils eine befristete Verlängerung möglich. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Mittel- bzw. Maßnahmenzuweisung.

Bisher realisierte und neu implementierte Gleichstellungsmaßnahmen im PP II:

Bewährte Stellen und Maßnahmen aus dem PP I werden im PP II fortgeführt:

- die hälftige E 13-Stelle der Programmreferentin zur Umsetzung des weiterentwickelten Gleichstellungskonzeptes,
- eine zweijährige halbe E 13-Stelle für eine Habilitandin im FB II, im Fach Germanistik/Gender,
- der Mary-Kingsley-Fonds zur Förderung der Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an internationalen Kongressen/Tagungen (bislang sind 61 neue Anträge bewilligt und 33.000 Euro zugewiesen),
- die Förderung von alleinerziehenden Promovendinnen mit Kind und von ausländischen Promovendinnen über das Graduiertenzentrum (bislang sind 7 halbjährige Hilfskraftverträge zur Unterstützung der Antragstellerinnen bewilligt und 20.000 Euro zugewiesen),
- die adhoc-Betreuung für Kinder von Beschäftigten (bislang wurden etwas mehr als 2500 Euro dafür eingesetzt, 20.000 Euro wurden bislang zugewiesen),
- Mittel zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen gemäß den Bedarfen in den Fachbereichen (bislang wurden 7.000 Euro pro Fachbereich an die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zugewiesen).

Zu den neuen Stellen und Maßnahmen des PP II gehören:

- eine dreijährige 0,5 E 13-Stelle zur Förderung des Übergangs Schule/Universität, des Übergangs BA/MA und zur intensiveren Begleitung von Studierenden mit chronischer Erkrankung und Behinderung, die seit Januar 2016 in der Abteilung II eingerichtet ist,
- eine dreijährige Qualifikationsstelle (0,5 E 13) für eine Promovendin im Fach Geographie, Fachbereich VI, die seit April 2016 besetzt ist,
- eine vierjährige Stipendienberatungsstelle (0,5 E 13) für Studium und Promotion, die ebenfalls in der Abteilung II zum Sommer 2016 neu eingerichtet wird (das Stellenbesetzungsverfahren läuft derzeit),
- ein neues Familienbüro (0,5 E 13-Stelle, Laufzeit vier Jahre), das zur Vereinbarkeit von Studium, Qualifizierung und Beruf ab Sommer 2016 – der Kanzlerin und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet – im Drittmittelgebäude zu finden sein wird (das Stellenbesetzungsverfahren läuft derzeit),
- Professorinnen werden durch die Vergabe von zusätzlichen Lehrauftrags- und Tutorien-Mitteln unterstützt (bislang wurden bereits 29 Anträge – Zuschüsse zu 13 Lehraufträgen und zu 16 Hilfskraftverträgen) bewilligt und 33.000 Euro zugewiesen.
- Das Ada-Lovelace-Projekt erhält zusätzliche Mittel zur Förderung von Studienanfängerinnen und BA-Absolventinnen in den sog. MINT-Fächern. Es wurden bislang 9 Hilfskraftverträge an BA-Studentinnen bei Professuren in den Fächern Mathematik und Informatik vergeben, um den Übergang der Studentinnen in das Master-Studium zu fördern (24.000 Euro wurden bislang zugewiesen).
- Das Akademische Auslandsamt erhält zusätzliche Mittel zur gezielten Förderung ausländischer Absolventinnen, die beim Übergang vom Master-Abschluss zur Promotion in Form von Hilfskraftstellen bei Professuren gefördert werden sollen (bislang wurden 28.000 Euro für die Maßnahme zugewiesen).

7 Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in ausgewählten Bereichen

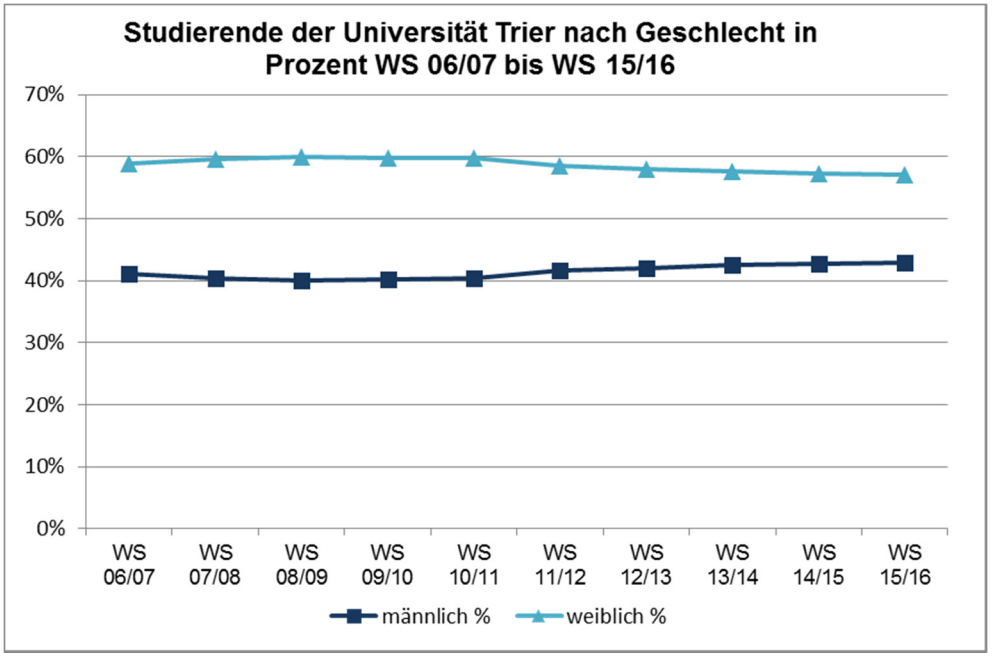
7.1 Studierende der Universität nach Geschlecht

Studentinnen sind nach wie vor überrepräsentiert – mit einer seit 2011 leicht abnehmenden Tendenz – auf einen Anteil von derzeit 57%; der Anteil an Studenten ist in den letzten fünf Jahren tendenziell leicht gestiegen auf 43%. Sowohl aus dem Fächerangebot der Universität als auch der immer noch geschlechtsspezifischen Studienfachwahl von Frauen und Männern resultiert die weiter gegebene weibliche Überrepräsentanz auf dieser Ebene.

1. Studierende der Universität Trier nach Geschlecht

Quelle: Universität in Zahlen 2016, Bild 65

Semester	weiblich	männlich	gesamt	männlich %	weiblich %
WS 06/07	8203	5730	13933	41%	59%
WS 07/08	8333	5649	13982	40%	60%
WS 08/09	8787	5852	14639	40%	60%
WS 09/10	8736	5876	14612	40%	60%
WS 10/11	8916	6015	14931	40%	60%
WS 11/12	8932	6348	15280	42%	58%
WS 12/13	8794	6371	15165	42%	58%
WS 13/14	8580	6329	14909	42%	58%
WS 14/15	8285	6199	14484	43%	57%
WS 15/16	7853	5898	13751	43%	57%



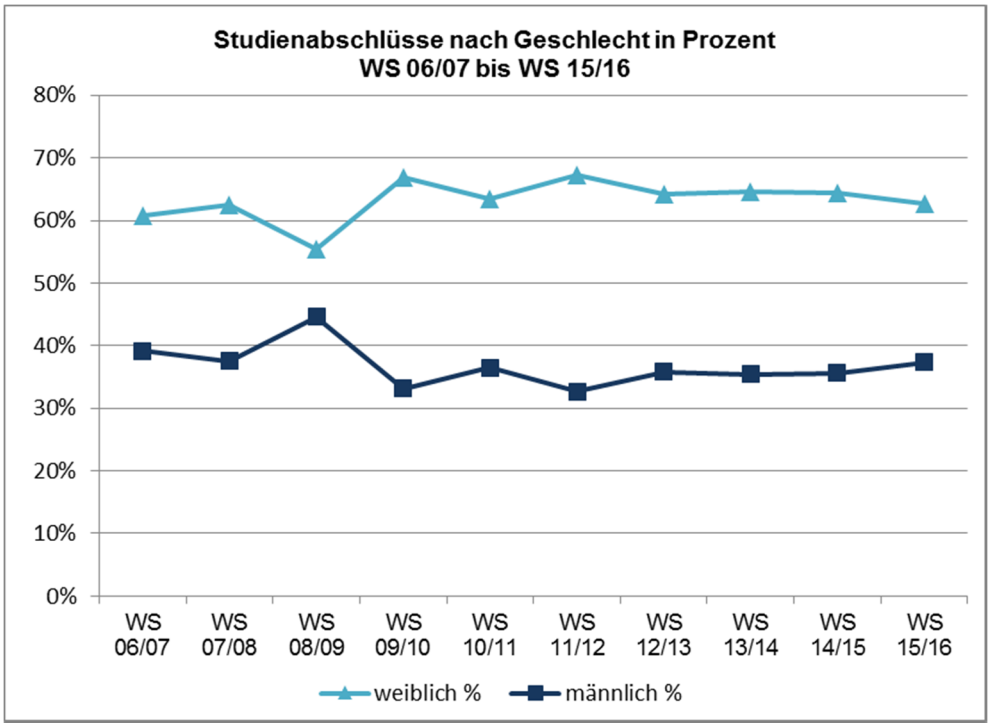
7.2 Studienabschlüsse nach Geschlecht

Studentinnen sind an der Universität Trier auch erfolgreicher beim Erreichen der angestrebten Studienabschlüsse, was einen bundesweiten Trend bestätigt. Im WS 2011/12 hatten sie mit 67% den höchsten bisher erreichten Anteil, der jedoch über die Jahre nochmals auf 63% im WS 2015/16 zurückgegangen ist.

Studienabschlüsse an der Universität Trier nach Geschlecht

Quelle: Geschlechterverhältnis, Universität in Zahlen 2013 u. 2016, Bild 65

Semester	weiblich	männlich	gesamt	weiblich %	männlich %
WS 06/07	812	523	1335	61%	39%
WS 07/08	926	556	1482	62%	38%
WS 08/09	865	696	1561	55%	45%
WS 09/10	953	472	1425	67%	33%
WS 10/11	998	573	1571	64%	36%
WS 11/12	1709	830	2539	67%	33%
WS 12/13	1963	1095	3058	64%	36%
WS 13/14	2069	1136	3205	65%	35%
WS 14/15	2154	1191	3345	64%	36%
WS 15/16	1846	1099	2945	63%	37%

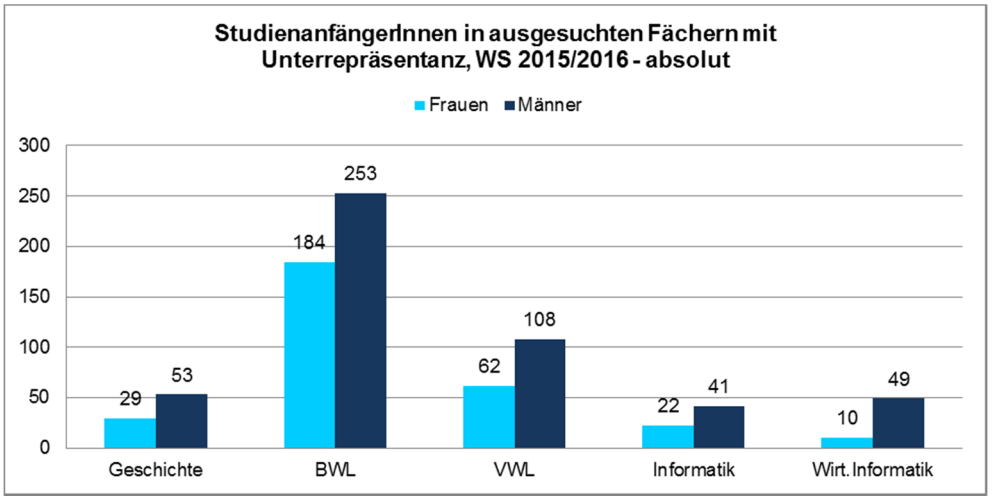


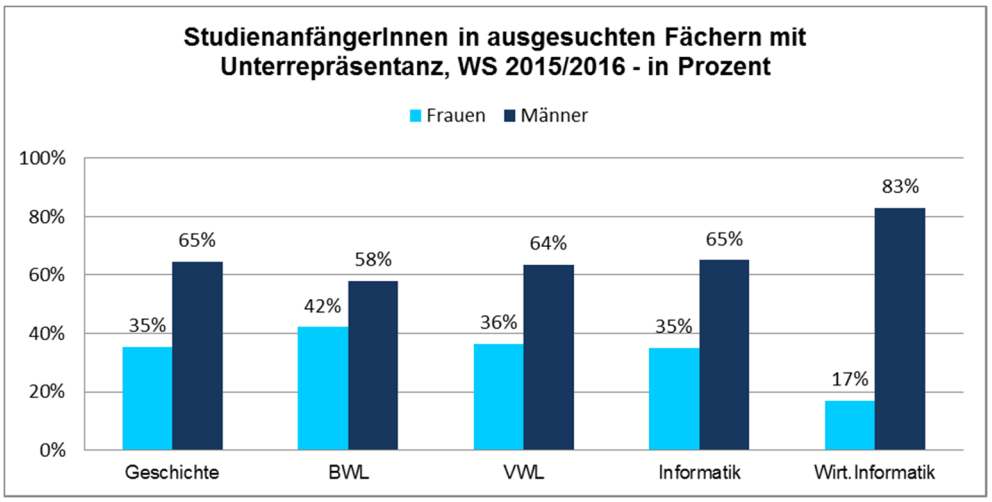
7.3 Ausgesuchte Fächer mit Frauenunterrepräsentanz

Studienanfängerinnen sind in den folgenden Fächern im WS 2015/16 unterrepräsentiert; v.a. in der Wirtschaftsinformatik liegt ihr Anteil mit nur 17 % äußerst niedrig.

StudienanfängerInnen in ausgesuchten Fächern mit Frauenunterrepräsentanz
Quelle: Universität in Zahlen 2016, Geschlechterverhältnis, Bild 67

	Gesamt	absolut Frauen	absolut Männer	in Prozent Frauen	in Prozent Männer
Geschichte	82	29	53	35%	65%
BWL	437	184	253	42%	58%
VWL	170	62	108	36%	64%
Informatik	63	22	41	35%	65%
Wirt.Informatik	59	10	49	17%	83%

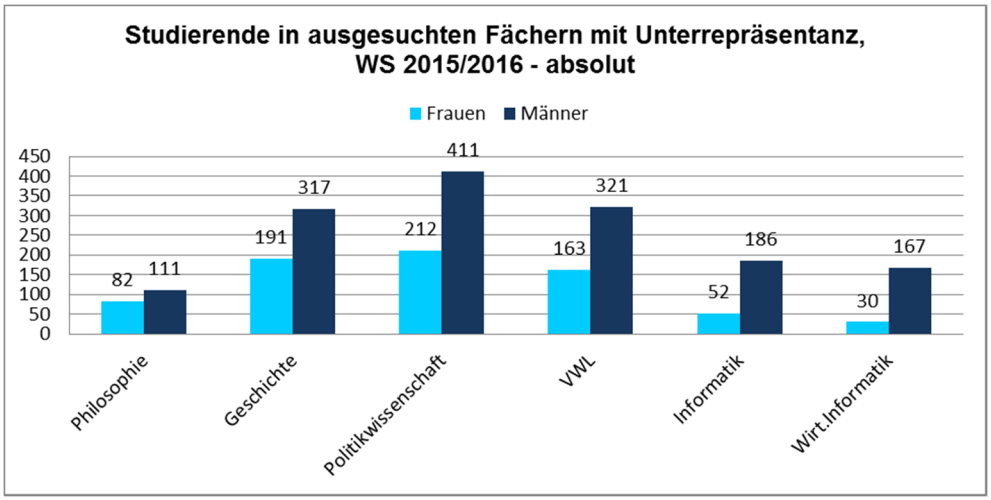


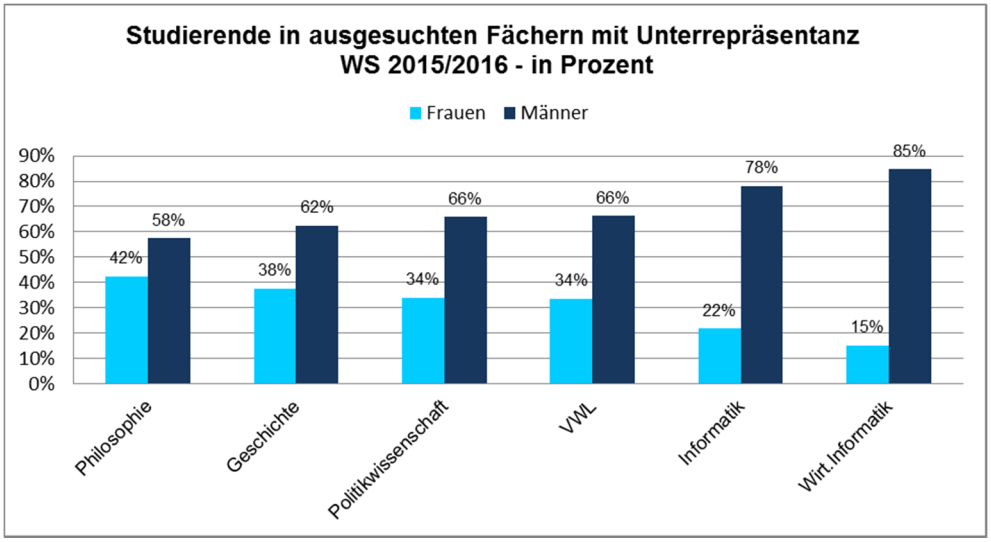


In den nachfolgenden Fächern sind Frauen als Studentinnen besonders deutlich unterrepräsentiert; am stärksten trifft dies für die Fächer Informatik (22%) und Wirtschaftsinformatik (15%) zu.

Studierende in ausgesuchten Fächern mit Frauenunterrepräsentanz
Quelle: Universität in Zahlen 2016, Geschlechterverhältnis, Bild 66

	Gesamt	absolut Frauen	absolut Männer	in Prozent Frauen	in Prozent Männer
Philosophie	193	82	111	42%	58%
Geschichte	508	191	317	38%	62%
Politikwissenschaft	623	212	411	34%	66%
VWL	484	163	321	34%	66%
Informatik	238	52	186	22%	78%
Wirt.Informatik	197	30	167	15%	85%



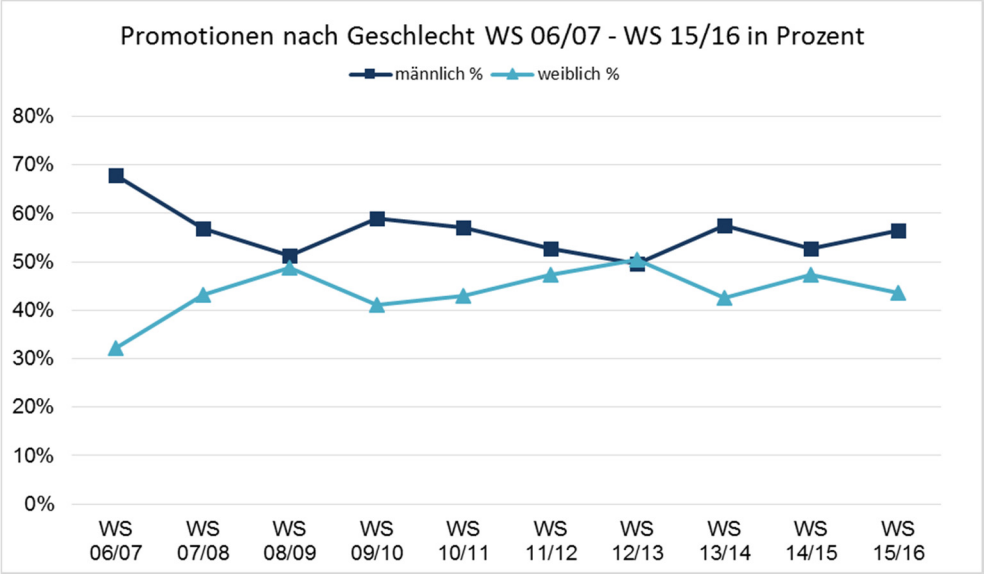


7.4 Promotionen nach Geschlecht

Während sich im WS 2012/13 die geschlechtsspezifischen Anteile an Promotionen gleich verteilen, zeigt sich im WS 2015/16 wieder eine deutliche Überrepräsentanz von Männern mit hier 57%.

Promotionen an der Universität Trier nach Geschlecht
Quelle: Universität in Zahlen 2011 Bild 71 und 2016 Bild 65

	weiblich	männlich	gesamt	männlich %	weiblich %
WS 06/07	38	80	118	68%	32%
WS 07/08	56	74	130	57%	43%
WS 08/09	55	58	113	51%	49%
WS 09/10	44	63	107	59%	41%
WS 10/11	57	76	133	57%	43%
WS 11/12	54	60	114	53%	47%
WS 12/13	61	60	121	50%	50%
WS 13/14	45	61	106	58%	42%
WS 14/15	53	59	112	53%	47%
WS 15/16	40	52	92	57%	43%
gesamt	503	643	1146	56%	44%

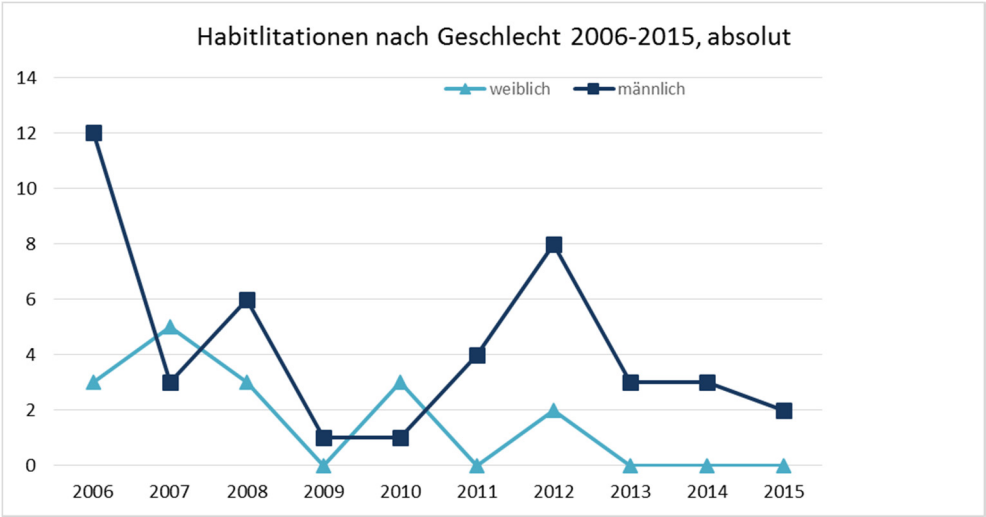


7.5 Habilitationen nach Geschlecht

Insgesamt gibt es an der Universität Trier über die letzten Jahre jeweils nur eine sehr geringe Anzahl von Habilitationen pro Jahr; zudem ist die Gesamtzahl rückläufig. In den letzten zehn Jahren waren es insgesamt 59 Habilitationen. Der Durchschnitt des Frauenanteils liegt hier bei 27%.

Habilitationen an der Universität Trier nach Geschlecht
Quelle: Universität in Zahlen 2011 Bild 71 und 2016 Bild 65

	weiblich	männlich	gesamt	männlich %	weiblich %
2006	3	12	15	80%	20%
2007	5	3	8	38%	63%
2008	3	6	9	67%	33%
2009	0	1	1	100%	0%
2010	3	1	4	25%	75%
2011	0	4	4	100%	0%
2012	2	8	10	80%	20%
2013	0	3	3	100%	0%
2014	0	3	3	100%	0%
2015	0	2	2	100%	0%
gesamt	16	43	59	73%	27%



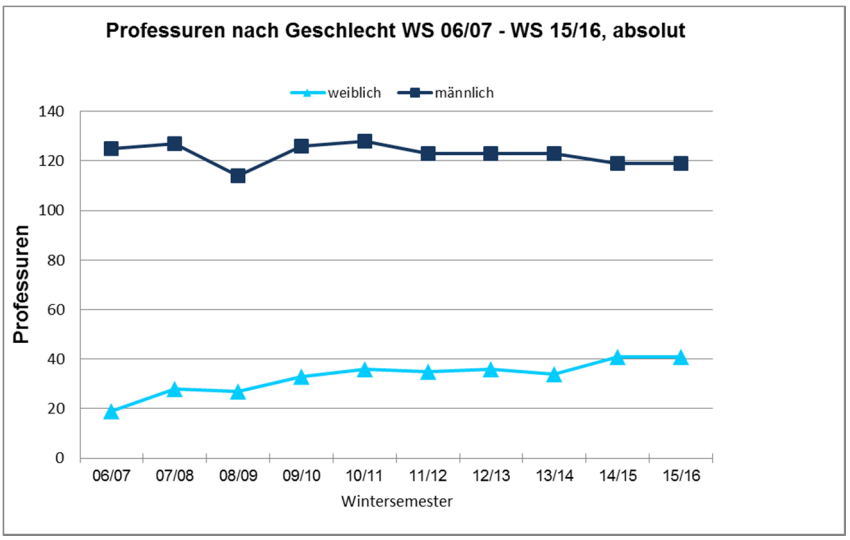
7.6 Professuren nach Geschlecht

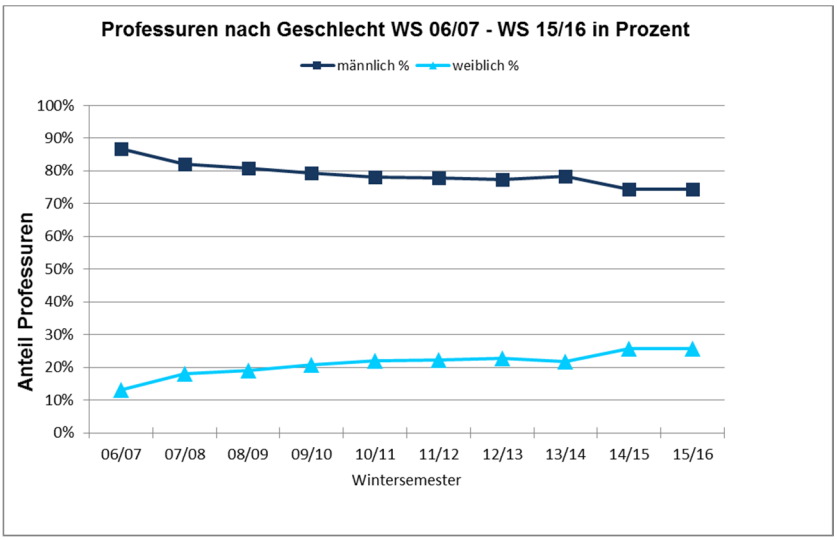
In den letzten 10 Jahren konnte die Universität Trier ihren Anteil an Professorinnen von 13% (WS 2006/7) auf 26 % (WS 2015/16) sehr deutlich steigern.

Professuren an der Universität Trier nach Geschlecht

Quelle:Universität in Zahlen 2011 Bild 71 und 2016 Bild 65

WS	weiblich	männlich	gesamt	männlich %	weiblich %
06/07	19	125	144	87%	13%
07/08	28	127	155	82%	18%
08/09	27	114	141	81%	19%
09/10	33	126	159	79%	21%
10/11	36	128	164	78%	22%
11/12	35	123	158	78%	22%
12/13	36	123	159	77%	23%
13/14	34	123	157	78%	22%
14/15	41	119	160	74%	26%
15/16	41	119	160	74%	26%





8 Entwicklung der Frauenförderfaktoren Promotion und Professur

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

8.1 Erhöhung der Promotionsrate von Nachwuchswissenschaftlerinnen

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die erfolgsabhängige Zuweisung der Frauenfördermittel an die Fachbereiche in den Jahren 2013 bis 2015 auf und damit, wie erfolgreich jeweils die einzelnen Fachbereiche im obigen Zeitraum darin waren, Absolventinnen zum Abschluss der Promotion zu führen.

Mittelverteilung nach Leistungsindikator Promotion - Zusammenfassung: 2013/2014/2015

	FBI		FB II		FB III		FB IV		FB V		FB VI		
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	gesamt
2013	4.753 €	18,34%	4.415 €	17,04%	5.413 €	20,89%	3.219 €	12,42%	4.965 €	19,16%	3.150 €	12,16%	25.915 €
2014	4.356 €	17,29%	4.339 €	17,22%	5.460 €	21,67%	3.883 €	15,41%	4.301 €	17,07%	2.857 €	11,34%	25.196 €
2015	5.078 €	16,52%	5.276 €	17,17%	6.252 €	20,34%	4.641 €	15,10%	5.016 €	16,32%	4.469 €	14,54%	30.732 €
Mittelanteil 2013-2015	**14.187 €**	**17,33%**	**14.030 €**	**17,14%**	**17.125 €**	**20,92%**	**11.743 €**	**14,35%**	**14.282 €**	**17,45%**	**10.476 €**	**12,80%**	**81.843 €**

Quelle: Mittelverteilung Haushaltskommission und eigene Berechnungen

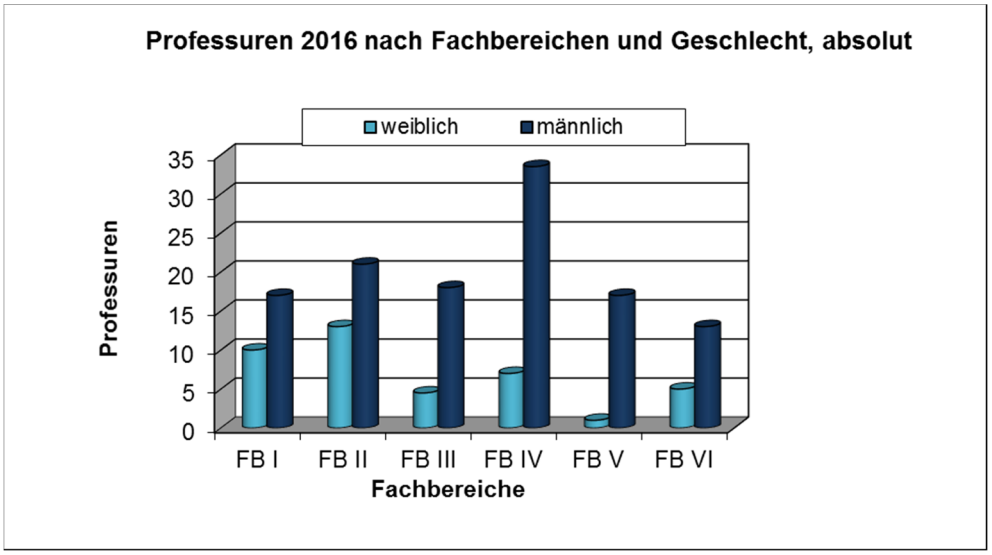
8.2 Erhöhung der Berufungsrate von Professorinnen

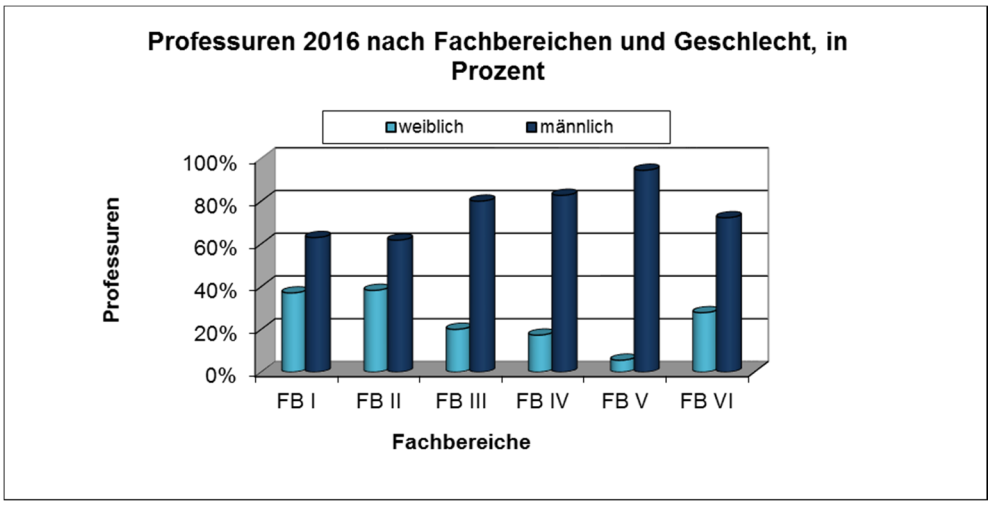
Zurzeit sind 25 % der Professuren an der Universität Trier mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Damit ist in den letzten Jahren eine deutliche Steigerung des Frauenanteils an den Professuren erreicht worden. Die Vorbildfunktion von Professorinnen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ist groß,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

Professuren nach Fachbereichen und Geschlecht an der Universität Trier 2016

Quelle: Universität in Zahlen 2016, Bild 74

	absolut		prozentual	
Fachbereich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
FB I	10	17	37%	63%
FB II	13	21	38%	62%
FB III	4,5	18	20%	80%
FB IV	7	33,5	17%	83%
FB V	1	17	6%	94%
FB VI	5	13	28%	72%
	40,5	119,5	25%	75%





Frauenförderfaktor Professur für die Jahre 2013, 2014 und 2015

In **2013** wurden folgende Berufungen von Wissenschaftlerinnen mit jeweils 3.000 Euro honoriert:

- im FB IV
  Professorin Dr. Andrea Maurer
  auf die W3-Professur für Arbeits-, Organisations- und Unternehmenssoziologie
  Professorin Dr. Katrin Muehlfeld
  auf die W3-Professur für das Fach Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Management, Organisation und Personal

In **2014** wurden folgende Berufungen von Wissenschaftlerinnen mit jeweils 1.000 Euro honoriert:

- im FB I
  Professorin Dr. Margit Haas
  auf die W2-Professur für Pflegewissenschaften
  Professorin Dr. Heike Spaderna
  auf die W2-Professur für Gesundheitspsychologie mit den Schwerpunkten Prävention und Rehabilitation
- im FB II
  Professorin Dr. Esme Winter-Froemel
  auf die W2-Professur für Romanistische Sprachwissenschaften
  Professorin Dr. Folke Gernert
  auf die W2-Professur für Romanistische Literaturwissenschaften
  Professorin Dr. Sabine Arndt-Lappe
  auf die W3-Professur für Englische Sprachwissenschaften
- im FB III
  Professorin Dr. Petra Schulte
  auf die W3-Professur für Mittelalterliche Geschichte

In **2015** wurden folgende Berufungen von Wissenschaftlerinnen mit jeweils 3.000 Euro honoriert:

- im FB I
  Professorin Dr. Tanja Hechler
  auf die W2-Professur für Klinische Psychologie
- im FB VI
  Professorin Dr. Antje Bruns
  auf die W3-Professur für Nachhaltige räumliche Entwicklung und Governance

9 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

9.1 Der „wissenschaftliche Mittelbau“ an der Universität Trier – Eckdaten und ein kurzer Blick auf die Ergebnisse der Befragung 2013

In der zweiten Hälfte des Jahres 2013 wurde an der Universität Trier eine Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. Ziel dieser Untersuchung war es, einen genaueren Einblick in die berufliche Situation der wissenschaftlichen Beschäftigten zu erhalten.

Insgesamt haben sich 271 Personen an der Onlineerhebung beteiligt und zu fünf verschiedenen Fragekomplexen (1. aktuelle berufliche und persönliche Situation, 2. Arbeitsplatz Hochschule, 3. beruflicher Qualifizierungsweg bis zur Promotion sowie nach der Promotion (Post-Doc), 4. persönliche Situation/Vereinbarkeit von Beruf, Qualifikation und Familie, 5. Zukunftsaussichten) geantwortet. Die Rücklaufquote der Befragung betrug nahezu 25%. Die Ergebnisse sollen dazu genutzt werden, die berufliche Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus weiter zu verbessern. Ein wesentlicher Schritt in diese Richtung erfolgte durch die vom Senat im Februar 2015 verabschiedete Leitlinie „Gute Arbeit in der Wissenschaft an der Universität Trier“, die seither eine entsprechende Umsetzung im Hause auf allen Ebenen und in allen Bereichen erfährt.

Tabelle 1 Eckdaten der Befragung

Eckdaten der Befragung	
Zeitraum der Befragung	15.07.2013 bis 27.09.2013
Art der Befragung	Onlinebefragung, Anschreiben per E-Mail
Erinnerungs- E-Mail	Am 02.09.2013
Konzeption und Durchführung	AG POE des Kanzlers - Universität Trier
Auswertung der Daten und Berichtverfassung	Julia Nachtsheim - MA Soziologie - Universität Trier
Versendete Fragebögen	680
Rücklauf	310 Personen haben die Datei mit dem Fragebogen geöffnet
	271 Personen haben begonnen den Fragebogen auszufüllen
	168 Personen haben den Fragebogen bis zum Ende bearbeitet
	➔ Rücklaufquote: 24,7%

Von den insgesamt 168 Personen, die den Fragebogen bis zum Ende bearbeitet haben, haben 157 Befragte ihr Geschlecht angegeben. Hier ist das Geschlechterverhältnis insgesamt sehr ausgeglichen (80 männliche und 77 weibliche Befragte). Bei den Altersgruppen dominieren die 30–39-Jährigen (43,7%) und die 20–29-Jährigen (34,2%). Bei den Promovierten und den unbefristet Bediensteten sind die höheren Altersgruppen der 40–49-Jährigen sowie der 50-Jährigen und Älteren weitaus häufiger vertreten.

Die Mehrheit der Befragten hat einen tariflichen Arbeitsvertrag (80,1%), gehört zu den Wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen (86,2%) und ist befristet an der Universität Trier beschäftigt (75,2%). Nur 13,4% der Befragungsteilnehmer_innen arbeiten in einem Beamtenverhältnis; dies trifft häufiger auf Männer, Promovierte, unbefristet Bedienstete, Mitarbeiter_innen in Vollzeit und Personen zu, deren Stellen aus Landesmitteln finanziert werden.

Unbefristet beschäftigt sind 24,8% der Befragten. Dies trifft ebenfalls eher auf Männer, Promovierte, Mitarbeiter_innen in Vollzeit und Personen mit landesmittelfinanzierten Stellen zu.

66,7% der Befragungsteilnehmer_innen sind nicht promoviert. Dies trifft nahezu zweimal so häufig auf Frauen zu, auf befristet Bedienstete, auf Teilzeitbeschäftigte und auch stärker auf drittmittelfinanzierte Mitarbeiter_innen.

Etwa zwei Drittel der Beschäftigungsverhältnisse werden über Landesmittel finanziert und knapp ein Drittel der Stellen über Drittmittel; hier zeigen sich wenig geschlechtsbezogene Unterschiede.

Mit 54,5% ist etwas mehr als die Hälfte der Befragten in Teilzeit an der Universität beschäftigt. Vollzeitbeschäftigung lässt sich vor allem bei Männern, Promovierten, unbefristet Bediensteten und Personen auf mit Landesmitteln finanzierten Stellen finden.

Beim höchsten bisherigen Hochschulabschluss/-grad überwiegen mit 34,7% immer noch das Diplom (häufiger bei Frauen, befristet Bediensteten, Teilzeitstellen-Inhaber_innen und Personen auf mit Drittmitteln finanzierten Stellen) und die Promotion mit 32,2% (häufiger bei Männern, unbefristet Bediensteten, Vollzeitstellen-Inhaber_innen und Personen auf mit Landesmitteln finanzierten Stellen).

Die Ergebnisse belegen, dass sowohl bei den Personen mit Vollzeitstellen als auch bei den Promovierten und den unbefristet und den verbeamteten Bediensteten der Frauenanteil immer noch jeweils deutlich geringer ist als der Anteil der Männer. Das gleiche Bild zeigt sich auch bei der Habilitation.

Mit 78,4% lebt die Mehrheit der Befragten in einer Partnerschaft, was etwas häufiger auf Promovierte, unbefristet Bedienstete, Mitarbeiter_innen in Vollzeit und Personen auf mit Landesmitteln finanzierten Stellen zutrifft als auf Nicht-Promovierte, befristet Bedienstete, Mitarbeiter_innen in Teilzeit und Personen auf mit Drittmitteln finanzierten Stellen. Der gesetzliche Familienstand ist mit 58,2% mehrheitlich ledig (besonders häufig bei Nicht-Promovierten, befristet Bediensteten, Teilzeitstellen-Inhaber_innen und Personen auf drittmittelfinanzierten Stellen), gefolgt von verheiratet/verpartnert mit 39,2% (vor allem stärker ausgeprägt bei Promovierten, unbefristet Bediensteten, Vollzeitstellen-Inhaber_innen und Personen auf landesmittelfinanzierten Stellen).

Die Mehrheit der Befragungsteilnehmer_innen (71,8%) hat keine Kinder und lebt nicht in einem Haushalt mit Kindern, für die sie erzieherische Verantwortung übernimmt. Der Anteil an Personen mit Kind bzw. Kindern liegt also insgesamt bei 28,2%, bei den Promovierten (41,7%) und den unbefristet Bediensteten (46,4%) liegt er deutlich höher.

Die ausführlichen Ergebnisse sowie der zugehörige Fragebogen werden im Sommersemester 2016 von der Kanzlerin universitätsweit veröffentlicht.

9.2 Mentoring-Programm der Universität Trier

Das Mentoring-Programm für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen ist als individualisiertes Instrument hin zu einer geschlechtergerechten akademischen Personalentwicklung im Frauenbüro angesiedelt und stellt Wissenschaftlerinnen formalisierte Beratungs- und Unterstützungsbeziehungen zur Verfügung. Es wurde in den Jahren 2011–2015 über die Frauenförderlinie im Hochschulpakt II mit einer Fördersumme von 246.000 € finanziert und unter dem Titel ‚Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen' angeboten.

Promovendinnen und Postdoktorandinnen erhielten Unterstützung bei der wissenschaftlichen Karriereplanung und Perspektivengenerierung und wurden motiviert, Karriereschritte zu planen, diese einzufordern und Führungsaufgaben anzustreben. Juniorprofessorinnen und neu berufene Professorinnen konnten das Angebot in Anspruch nehmen, sich zu den mit der neuen Position verbundenen Aufgaben und Herausforderungen mit einer erfahrungsälteren Person

auszutauschen, ihre Kompetenzen zu festigen und sich zügig effektive berufliche Netzwerke aufzubauen.

Neben dem kurzfristigen Ziel einer wirksamen individuellen Beratung und Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und dem langfristigen Ziel, den Frauenanteil bei zunehmender wissenschaftlicher Qualifikation zu erhöhen, tragen Mentoring-Programme dazu bei, die Beteiligten für das Phänomen der ‚gläsernen Decke' und die dafür verantwortlichen Hürden zu sensibilisieren.

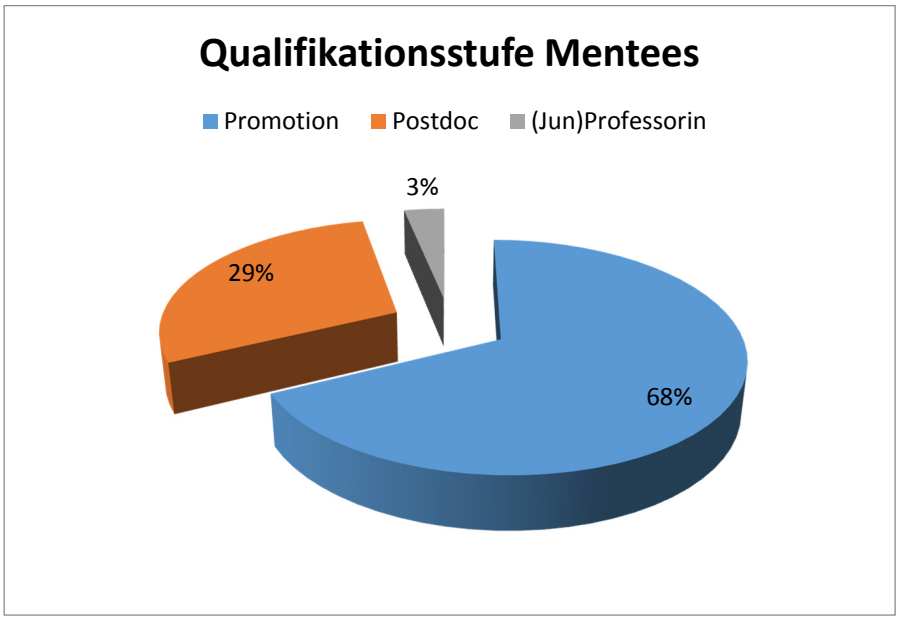
Bausteine

Gemäß den vom Forum Mentoring e.V. (Bundesverband Mentoring in der Wissenschaft) empfohlenen Qualitätsstandards wurden an der Universität Trier drei Bausteine angeboten: Tandem, Qualifizierung und Prozessbegleitung.

- Die Zusammenarbeit der Tandems wurde als One-to-One-Mentoring gestaltet, so dass ein Tandem von je einer Mentee mit einer Mentorin oder einem Mentor gebildet wurde. Sowohl inhaltlich als auch zeitlich wurde die Mentoring-Beziehung von den Tandems individuell gestaltet, aber sie war von Anfang bis Ende in die Prozessbegleitung durch das Frauenbüro (Projektkoordination) eingebettet.
- Das Qualifizierungsangebot wurde durch die bereits bestehende Veranstaltungsreihe ‚Perspektiven & Praxis' des Frauenbüros gewährleistet. Diese wurde ab 2011 insbesondere durch die aus dem Hochschulpakt zur Verfügung stehenden Mittel stärker auf die Bedürfnisse der Zielgruppe ausgerichtet. Diese erhielten Weiterbildungsangebote sowohl für die wissenschaftliche Qualifizierung als auch für die Erweiterung karriererelevanter Kompetenzen. Die Mentees wählten aus, an welchen Workshops sie teilnahmen. Die im Berichtszeitraum angebotenen Veranstaltungen sind dem **Anhang 4** zu entnehmen.
- Institutionalisiert wurde das Mentoring-Programm durch seine prozessbegleitenden Maßnahmen. Zu den diesbezüglichen Angeboten gehörten der Workshop ‚Einführung in das Mentoring für Mentees' (bei Bedarf auch für Mentor_innen), die Zwischen- bzw. Abschlussbilanz der Tandems, ein Workshop zum Plan B, Mentoring-Leitfaden und -Vereinbarung, Vortragsabende, Informationsverteiler, Literaturarchiv und zusätzliches Coaching. Insbesondere die Veranstaltungsreihe Brownbag wurde konzipiert, um den Mentees ein niedrigschwelliges Vernetzungsangebot und ein zusätzliches Informationsportal an der Hochschule zu bieten (siehe dazu Punkt 9.3).

Ergebnisse

Das Mentoring-Programm wurde in offenen Zyklen durchgeführt. So konnten sich die Mentees individuell zu dem für sie geeigneten Zeitpunkt um die Aufnahme bewerben. Insgesamt nahmen 31 Mentees an dem Programm teil und bildeten mit einer erfahrungsälteren Person aus der eigenen (in vier Fällen aus einer anderen Hochschule) ein Tandem (62 Personen). Die größte Gruppe unter den Mentees bildeten die Promovendinnen, eine neu berufene Professorin nahm als Mentee teil.



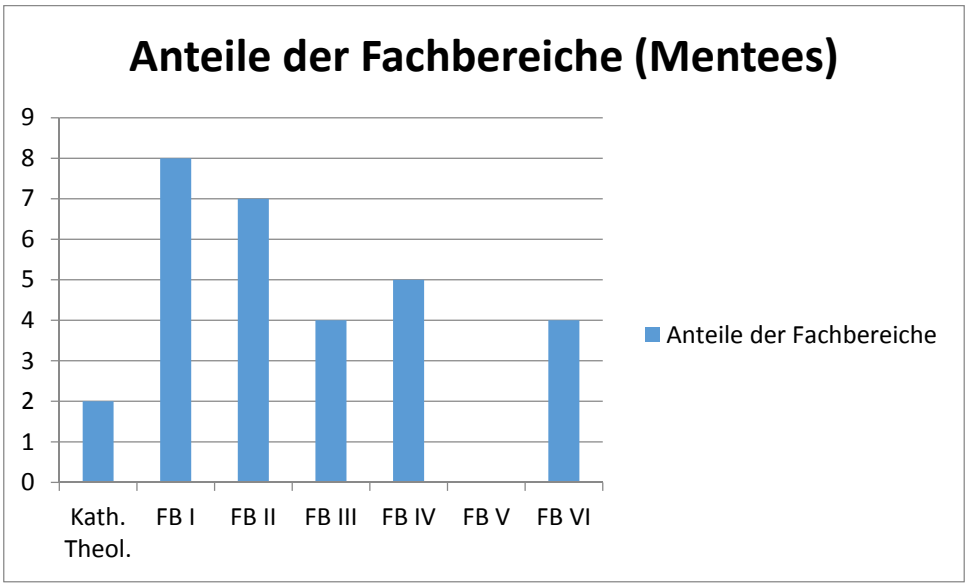
Bei sechs Wissenschaftlerinnen, die sich für die Teilnahme am Mentoring-Programm bewarben und die die Teilnahmevoraussetzungen erfüllten, gestaltete es sich aus unterschiedlichen Gründen schwierig, eine Mentorin bzw. einen Mentor zu finden. Sie wurden dennoch unterstützt, indem sie regelmäßig Kontakt zu der Projektkoordinatorin aufnehmen konnten und in die Netzwerke des Programms eingebunden wurden, Veranstaltungen besuchen oder Beratungsangebote der Mitarbeiterinnen des Frauenbüros in Anspruch nehmen konnten.

Eine Wissenschaftlerin aus dem Ausland konnte ebenfalls in das Mentoring-Programm einbezogen werden, allerdings war ihr Aufenthalt an der Universität Trier zu kurz, um als Mentee aktiv am Mentoring teilzunehmen.

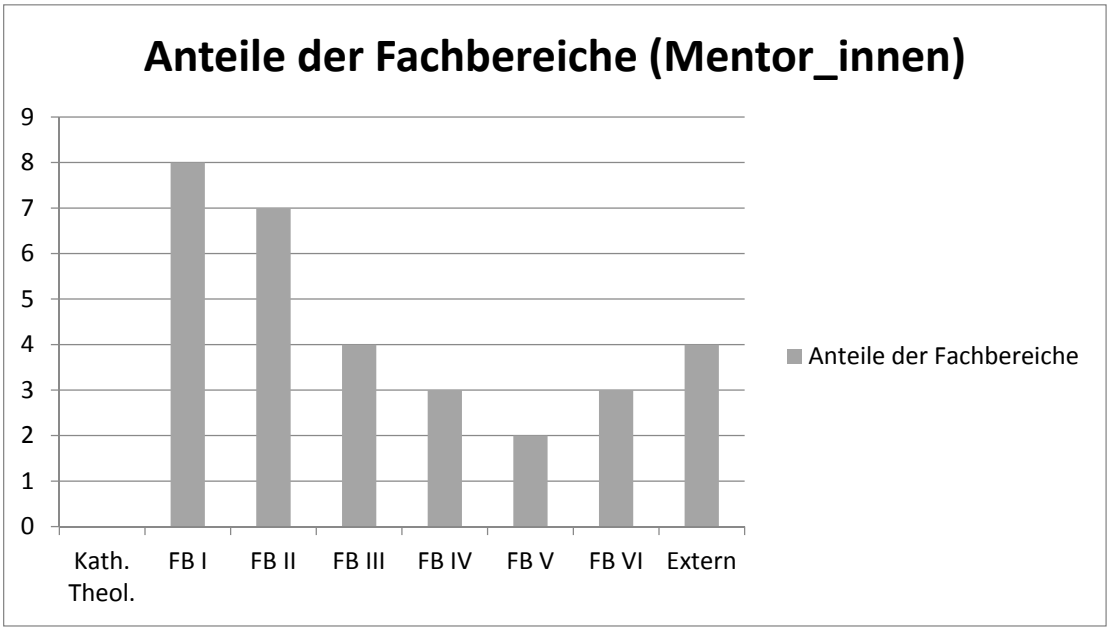
Bei 14 Wissenschaftlerinnen war nach einem ausführlichen Gespräch die Aufnahme in das Mentoring-Programm bzw. eine aktive Teilnahme daran nicht möglich. Die Gründe hierfür lagen darin, dass sie selbst nicht ausreichend an die Universität Trier angebunden waren, ihre Fragestellungen und Karriereinteressen nicht spezifisch genug im wissenschaftlichen Kontext angesiedelt waren oder dass sie letztendlich nicht die nötige Eigeninitiative für eine schriftliche Bewerbung für das Programm und ihre aktive Teilnahme aufgebracht haben.

Die Nachfrage von Mentees am Mentoring-Programm fiel in den einzelnen Fachbereichen der Universität Trier unterschiedlich aus (berücksichtigt sind hier nur diejenigen, die nach erfolgreicher Bewerbung aktiv am Programm teilgenommen haben):

Die Mentees kamen aus folgenden Fachbereichen:



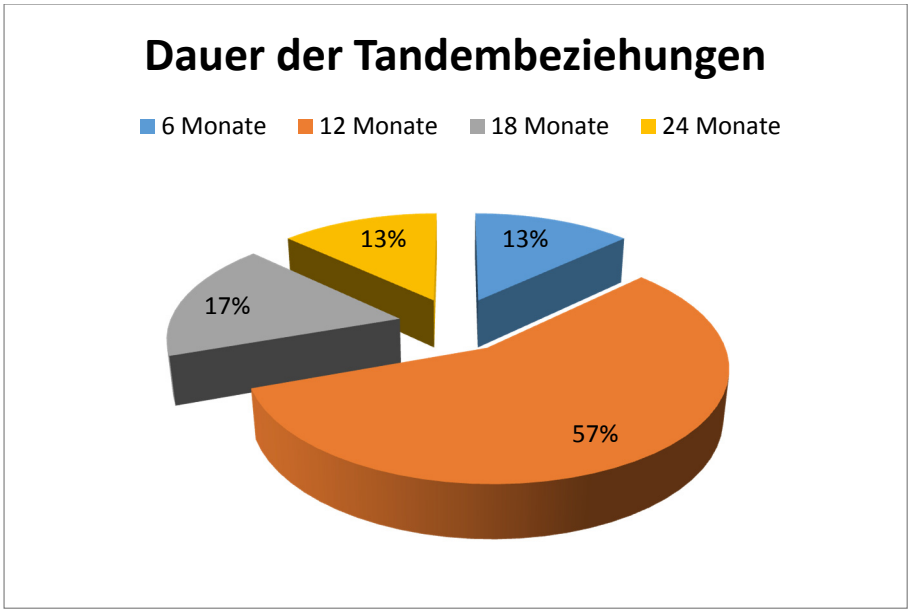
Die Mentorinnen und Mentoren, die bereit waren ihre Beratungskompetenz zur Verfügung zu stellen, kamen aus den folgenden Fachbereichen:



In der Regel wurden die Tandems aus Personen gebildet, die aus verschiedenen Fachbereichen, wenigstens aber aus verschiedenen Fächern stammten. Vor allem Mentees, die sich eine externe Ansprechperson gesucht haben, waren auch an einer fachspezifischen Unterstützung interessiert.

Das Herzstück des Mentoring-Programms ist das One-to-One-Mentoring mit einer erfahrenen Person aus dem Kontext Wissenschaft, meist aus der eigenen Hochschule. Die Mentoring-Beziehung wurde sowohl inhaltlich als auch zeitlich von den Tandems individuell gestaltet und

war eingebettet in die Prozessbegleitung durch das Frauenbüro. Je nach Fragestellung und Zielsetzung trafen sich die Tandems unterschiedlich häufig – manche monatlich, andere nur halbjährlich – und arbeiteten unterschiedlich lange zusammen.



Die erfolgreiche Etablierung und Konsolidierung des Programms über den Hochschulpakt II wurde mit einer Veranstaltung am 7.12.15 abgeschlossen. Den Festvortrag hielt Dr. Bahar Haghanipour zum Thema *Mentoring als gendergerechte Personalentwicklung*. In den *CampusNews* erschien dazu im Januar 2016 ein Bericht unter dem Titel *Mentoring-Programm fördert Erfolg*.

Mit der Evaluation des Mentoring-Programms wurde das Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) in seiner Funktion als Geschäftsstelle des Hochschulevaluierungsverbundes Süd-West beauftragt. Vor dem Hintergrund der Antragstellung im Hochschulpakt III legte das ZQ seine Ergebnisse zum Oktober 2015 vor und bezieht sich damit auf insgesamt 20 Tandems, die ihre Partnerschaft bis zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen hatten (das sind 65 % aller im Rahmen des Programms zusammengeführten Tandems). Von diesen 40 Personen nahmen insgesamt 33 (davon 15 Mentees und 18 Mentor_innen) einen Interviewtermin wahr. Dies entspricht einer Evaluationsbeteiligung von 82,5 %. Der Bericht zieht in seiner abschließenden Bewertung eine positive Bilanz: „Sowohl Mentees als auch Mentorinnen und Mentoren empfinden das Angebot als große Bereicherung und äußern hohe Zufriedenheit“.

Stimmen zum Mentoring

Mentees und Mentor_innen äußern sich wie folgt zu ihrer Teilnahme am Programm (die zitierten Aussagen sind zum Teil dem Evaluationsbericht entnommen oder stammen aus den Gesprächsprotokollen der Mentees oder auch aus persönlichen Rückmeldungen):

Das Programm war und ist für mich von unschätzbarem Wert. Ich ermuntere alle jungen Wissenschaftlerinnen, ebenso davon zu profitieren.

Mir ging es vor allem darum herauszufinden, ob der wissenschaftliche Weg mein Weg ist.

Das Mentoring hat mir geholfen, mich zu orientieren.

Durch die regelmäßigen Gespräche fühle ich mich auf dem akademischen Parkett sicherer und das kommt natürlich auch meiner Promotion zugute.

Die Unterstützung und die wiedergefundene Freude an meiner Arbeit sind von unschätzbarem Wert.

Der Grund, warum ich das Mentoring mitgemacht habe, ist der Zugriff auf die personelle Ressource, die es ansonsten nicht an der Uni gibt – die Beratung durch eine erfahrene Wissenschaftlerin.

Das Tandem war von unschätzbarem Wert bei der Bewältigung von Konflikten in meiner Betreuungssituation. Im Mentoring wurde mir von einer neutralen Person die Professor_innenperspektive näher gebracht und gleichzeitig wurde ich bei der Verfolgung meiner eigenen Ziele ermutigt.

Voraussetzung für ein gutes Funktionieren der Mentoringbeziehung ist gegenseitige Neugierde, Offenheit und die Bereitschaft, sich aus allzu engen Denkpfaden herauszubewegen.

Ich finde einfach den Gedanken sehr wertvoll, dass man als eine Person, die die Stufe des Professuren-Daseins erreicht hat, sein Wissen, wie man da hin gelangt ist, weitergeben kann an Menschen, die noch nicht so weit sind und die vielleicht auch ein bisschen Unterstützung gebrauchen können.

Ich habe, bedingt durch die Gespräche mit meinen Mentees, meine eigene Art und Weise Führungsaufgaben wahrzunehmen, überdacht und zum Teil angepasst.

Ich hätte immer gesagt, dass es so etwas nicht braucht. Meine Mitarbeiterinnen haben, indem sie mir die Situation von Frauen am Fachbereich deutlicher aufzeigten, im Grunde meine Ignoranz entblättert.

Das Mentoring-Programm ist natürlich nur ein Impuls, aber es würde was fehlen, wenn es das nicht gäbe.

Aus meiner Sicht ist das uneingeschränkt zu empfehlen und sollte dringend weitergeführt werden.

Fortführung

Nach erfolgreicher Antragstellung wird das Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen an der Universität Trier über die Frauenförderlinie im Hochschulpakt III mit einem Etat von 255.000 € fortgesetzt, erfährt dabei jedoch auch geringfügige Modifizierungen, die aus der bisherigen Erfahrung resultieren. Es wird zukünftig unter dem Titel ‚Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen' für drei Zielgruppen in unterschiedlichen Programmlinien angeboten.

- Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen bewerben sich wie bisher zu einem individuell geeigneten Zeitpunkt und werden von einer Mentorin oder einem Mentor aus dem Bereich Wissenschaft und Forschung begleitet. Die aktive Teilnahme am Einführungsworkshop, an zwei Themenworkshops (Führung, Berufung) und an den Brownbag-Veranstaltungen ist verpflichtend.
- Promovendinnen können sich einmal jährlich im April bewerben. Über zwei Jahre werden sie von einer Mentorin bzw. einem Mentor aus einem universitären oder im Bedarfsfall einem außeruniversitären Kontext unterstützt. Die aktive Teilnahme am Einführungsworkshop, an zwei Themenworkshops (Netzwerkanalyse, Karriereplanung) und an den Brownbag-Veranstaltungen ist verpflichtend.

- Absolventinnen und Masterstudentinnen mit Promotionsabsicht können zukünftig ebenfalls am Programm partizipieren und im Wintersemester an einem fachbereichsspezifischen Gruppen-Mentoring zur Entscheidungsfindung bzw. zur Vorbereitung auf die Promotion teilnehmen.

9.3 Brownbag

Zum Netzwerkangebot des Mentoring-Programms zählen die Brownbag-Veranstaltungen des Frauenbüros, die seit November 2013 eingeführt sind und allen Wissenschaftlerinnen offen stehen. Den Teilnehmerinnen des Mentoring-Programms wird damit ein fach- und programmübergreifender Netzwerkbaustein angeboten und die am Brownbag teilnehmenden Wissenschaftlerinnen können sowohl horizontal als auch vertikal Kontakte knüpfen. Ein effektives Netzwerken zählt zu den Schlüsselkompetenzen für eine erfolgreiche Karriere, doch sind die Anforderungen im Berufsalltag vielfältig und Zeit ist in der Regel Mangelware. Dem kommt die angelsächsische Tradition des Brownbag entgegen: Beim gemeinsamen Mittagessen können Informationen weitergegeben und aktuelle Fragen diskutiert werden.

Bisher wurden folgende Themen angeboten:

- Erstes Brownbag und Vorstellung des Veranstaltungsformats; am 06.11.13 mit dem Team des Frauenbüros.
- Familiengerechte Hochschule; am 04.12.13 mit Dr. Sibylle Rahner.
- Erfahrungen aus der Hochschulleitung; am 05.02.14 mit Dr. Klaus Hembach.
- DokNet: Digitale Plattform für Promovierende; am 05.03.14 mit Projektgruppe DokNet.
- Amtsantritt und erste Kanzlerin; am 02.04.14 mit Dr. Ulrike Graßnick.
- Netzwerken; am 07.05.14 mit Prof. Dr. Klaus Arnold.
- Wissenschaftspreise; am 04.06.14 mit Dr. Natalia Filatkina.
- Wissenschaftlicher Nachwuchs; am 02.07.14 mit Prof. Dr. Michael Jäckel.
- Berufungsverfahren; am 02.10.14 mit Prof. Dr. Andrea Sand.
- Geschlechtergerechte Sprache; am 05.02.15 mit Prof. Dr. Andrea Geier.
- Gremienarbeit; am 05.03.15 mit Prof. Dr. Helga Schnabel-Schüle.
- Die Refugee Law Clinic (RLC) Trier; am 07.05.15 mit Lisa Erzinger und Jana Schollmeier.
- Forschungsaufenthalt auf einem Eisbrecher; am 11.06.15 mit Svenja Kohnemann.
- Universität der Großregion; am 07.10.15 mit Dr. Agnes Schindler.
- Das duale Bachelorstudium Pflegewissenschaft; am 04.11.15 mit Prof. Dr. Margit Haas und Prof. Dr. Heike Spaderna.
- Das Amt des Vizepräsidenten für Studium und Lehre; am 03.02.16 mit Prof. Dr. Martin Przybilsky.
- Digitalisierungsprozesse an der Hochschule; am 02.03.16 mit Bianca Höfler-Hoang.
- Mentoring; am 06.04.16 mit Dr. Claudia Seeling.
- Gute wissenschaftliche Praxis; am 04.05.16 mit Prof. Dr. Katrin Muehlfeld-Kerstan.
- Angebote des Akademischen Auslandsamts für Wissenschaftlerinnen; am 01.06.16 mit Birgit Roser.

Die Veranstaltungsreihe wird fortgesetzt und auch zukünftig im Mentoring-Programm zur Vernetzung der Teilnehmerinnen untereinander, aber auch über das Programm hinaus, angeboten.

9.4 Fortführung Weiterbildungsprogramm ‚Perspektiven und Praxis'

Bereits seit dem Jahr 2000 veranstaltet das Frauenbüro jährlich ein umfassendes Weiterbildungsprogramm "Perspektiven & Praxis" für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen. Das Programm wurde zwischenzeitlich auf alle Qualifikationsstufen – von der Gruppe der Studentinnen bis zur Gruppe der Professorinnen – inhaltlich und auf die Zielgruppen bezogen erweitert.

Auch von 2013 bis 2016 haben wir mit diesem Programm fortlaufend professionelle Unterstützung auf dem Weg in und durch die wissenschaftliche Qualifizierung insbesondere für Studentinnen, Promovendinnen, Postdoktorandinnen und (Junior-)Professorinnen angeboten.

Am 04. Juni dieses Jahres wurde in Kooperation mit dem Ada-Lovelace-Projekt z. B. ein ganz neues Veranstaltungsformat angeboten: Es fand zum ersten Mal eine gemeinsame Exkursion für Studentinnen, Promovendinnen und Bedienstete der Universität Trier zum Besuch der Karrieremesse WOMEN&WORK nach Bonn) statt. Im Vorfeld wurden zwei Workshops zur Vorbereitung des Messebesuchs angeboten. Auf der Messe konnten sich die Teilnehmerinnen beruflichen Optionen zum Ein- und Aufstieg widmen, Kontakte zu interessierten Arbeitgeberinnen und -gebern (vom Auswärtigen Amt bis zu Unternehmen der Medizintechnik) knüpfen sowie kurze Beratungseinheiten zu Stimme, Stil, schriftlicher Performanz (Lebenslauf-Check) und persönlicher Performanz wahrnehmen.

Das Programm „Perspektiven und Praxis" wird in den kommenden Jahren als eigenständiges Format konsequent mit immer auch neuen Themen fortgeführt. Eine Übersicht unseres Weiterbildungsprogramms über die letzten drei Jahre findet sich in **Anhang 4**.

9.5 Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013-2015

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS wertet seit 2003 Daten von mehr als 300 deutschen Hochschulen (Universitäten, Fachhochulen und Künstlerische Hochschulen) aus. Es hat sich als Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung etabliert, das Instrumente wie Evaluationen ergänzen soll. Ziel ist es, Gleichstellungserfolge von Hochschulen in einem bundesweiten Vergleich darzustellen.

Stärken und Schwächen sollen in Bereichen wie Studierende, wissenschaftliche Qualifikation, Personal und Veränderungen im Zeitverlauf aufgezeigt werden. Die Methodik des Rankings hat sich mit den vollzogenen strukturellen Veränderungen – wie z. B. mit der Einführung der Junior-Professur und den wettbewerblichen Sonderprogrammen wie z. B. dem Professorinnenprogramm und der Exzellenzinitiative – ebenfalls verändert. So berücksichtigt der Studierendenindikator nunmehr ausschließlich Studienfächer mit einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen und fließt nicht mehr in das Gesamtranking ein; eine Korrektur, die die vormals gute Bewertung der Universität Trier relativiert hat.

So fand sich die Universität Trier im Ranking 2011 noch in der Ranggruppe 5 (10 von 14) mit drei der insgesamt sieben Indikatoren in der Spitzengruppe und in allen anderen in der Mittelgruppe. Im Ranking 2015 landete sie in der Ranggruppe 7 (6 von 12) mit nur einem Indikator *„Steigerung des Frauenanteil am wiss. Personal gegenüber 2008"* in der Spitzengruppe, mit den Indikatoren *Promotionen, Wiss. Personal, Professuren sowie Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2008* in der Mittelgruppe sowie mit dem Indikator Post-Docs in der Schlussgruppe.

2013 wurde die Universität Trier in die Gesamtbewertung der Universitäten nicht berücksichtigt, weil ihre Gesamtzahl an Habilitationen zwischen 2009 und 2011 unter 10 lag.

In der Gesamtbewertung der Länder kam Rheinland-Pfalz 2015 in die Ranggruppe 7 (8 von 14) mit den Werten *Frauenanteil an den Promotionen 2011–2013* und der *Steigerung des Frauenanteils beim hauptberuflichen wiss. Personal gegenüber 2008* in der Spitzengruppe und beim Studierendenindikator in der Schlussgruppe (mit Schleswig-Holstein, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern).

Die Tabellen zum CEWS-Ranking Gesamtbewertung Universitäten 2015 und 2013 finden sich in **Anhang 5**.

10 Vereinbarkeit von Studium, Qualifikation, Beruf und Familie

Schon früh hat die Universität Trier erkannt, dass die langfristige Sicherung ihrer Ziele nur durch eine ausgewogene Balance von universitären Zielen und persönlichen Belangen der Studierenden und Bediensteten erreicht werden kann. Bereits in den Jahren 2001 bis 2003 widmete sie sich im Rahmen eines Drittmittelprojektes (gemeinnützige Hertie-Stiftung) dem Thema Vereinbarkeit von Beruf/Studium/wissenschaftlicher Qualifikation und Familie. Das Managementinstrument *audit familiengerechte hochschule*, das inzwischen aus der Wissenschaftslandschaft kaum mehr wegzudenken ist, wurde in diesem Trierer Projekt entwickelt. Im Rahmen der Pilotphase stellte sich die Universität Trier bereits im Jahr 2002 – als erste Universität bundesweit – erstmalig dem Auditierungsprozess und durchlief seither regelmäßig alle drei Jahre ein Reauditierungsverfahren, zuletzt in 2014. Das Profil der Universität Trier als „Familiengerechte Hochschule“ (fgh) und die Wahrnehmung der Universität Trier als Vorreiterin in Bezug auf dieses Thema resultiert somit aus langjähriger Arbeit und Erfahrung.

Das Reauditierungsverfahren „Sicherung“ im Jahr 2014 bestand, wie die Verfahren zuvor, aus einer Bestandsaufnahme und anschließender Überprüfung der bestehenden Angebote zur Vereinbarkeit und deren Wirksamkeit durch eine externe Auditorin. Wie in den Jahren zuvor wurde eine Zielvereinbarung erarbeitet, die im Hinblick auf die festgestellten Entwicklungsbedarfe passgenaue Ziele und Maßnahmen zur bedarfsorientierten Weiterentwicklung der familienbewussten Arbeits-, Studien- und wissenschaftlichen Qualifizierungsbedingungen an der Universität enthält. Von Seiten des Frauenbüros, in dem profundes Wissen um Fragestellungen der Vereinbarkeit von Familie und Universität vorhanden ist, wurde der Reauditierungsprozess umfänglich unterstützt. Die Frauenreferentin erarbeitete bereits vor dem Beginn des Reauditierungsverfahrens mit einer repräsentativen Projektgruppe in intensiver Diskussion einen umfangreichen Ideen- und Zielkatalog, der im Laufe des extern begleiteten Prozesses in die neue Zielvereinbarung mündete.

Der strukturierte Prozess der (Re-)Auditierung unter Begleitung einer externen Auditorin ermöglicht, ausgehend von einer konkreten Stärken-Schwächen-Analyse, das Herausarbeiten des Entwicklungspotenzials der Universität im Hinblick auf Familienorientierung und im Rahmen der Zielvereinbarung schließlich die Realisierung hochschulspezifischer und bedarfsgerechter Lösungen. Grundsätzlicher Anspruch dieses Prozesses ist immer, eine tragfähige Balance zwischen Hochschulinteressen und Personal- bzw. Studierendenbelangen zu finden. Die Strukturierung des Umsetzungsprozesses durch regelmäßige Berichterstattung mit Feed-Back durch die betreuende Auditorin stellt eine kontinuierliche Weiterarbeit an dem Thema innerhalb der Universität sicher.

Von Seiten der Universitätsleitung wurde die Reauditierung 2014 durch die Kanzlerin begleitet. Sie nahm auch am 17. Juni 2014 bei der offiziellen Zertifikatsverleihung in Berlin das Zertifikat entgegen und präsentierte bei dieser Veranstaltung durch die Moderation eines Workshops die

Universität Trier – mit ihrem langjährigen Engagement für das Thema Wissenschaft und Familie – vor einer großen Öffentlichkeit. Fragen der Chancengleichheit und Gleichstellung fanden in dem Reauditierungsverfahren intensive Berücksichtigung durch die Mitarbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie Moderation und Begleitung des gesamten Prozesses durch die Frauenreferentin.

Neben der erklärten Zielformulierung, den über Jahre der Bearbeitung des Themas „Vereinbarkeit von Beruf, Studium und wissenschaftlicher Qualifikation mit Familie“ erreichten hohen Standard an Unterstützungsangeboten und Expertise im Haus zu halten, wurden auch neue konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet. So wird beispielsweise in der Universität ein **Familienbüro** als Fach- und Servicestelle eingerichtet werden. Die Finanzierung hierfür konnte durch die erfolgreiche Teilnahme der Universität am Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder für die nächsten vier Jahre sichergestellt werden. Durch die Einrichtung einer solchen Fachstelle wird das familienorientierte Engagement der Universität Trier innerhalb der Hochschule – noch stärker als bisher – als eigenes Qualitätsmerkmal und profilbildendes Element strukturell verankert und in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität als solches sichtbar werden. Die Expertise der Fachstelle ermöglicht eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Themas innerhalb der Universität.

Im Familienbüro werden familienbezogene Serviceangebote gebündelt, die Zuständigkeit für alle Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie in der Universität wird transparent, die Verantwortlichkeit für die Bearbeitung des Themas festgelegt und wahrnehmbar. Als eine niedrigschwellige und einladende Anlaufstelle für alle Fragen der Vereinbarkeit im System Wissenschaft/Universität wird das Familienbüro den Universitätsangehörigen Beratung zu und Unterstützung bei der Organisation des Vereinbarens von Familienaufgaben mit Beruf und wissenschaftlicher Qualifizierung bieten. Auf regionaler bzw. Landes- und Bundesebene wird die Expertise der Universität Trier als Vorreiterin für das Thema Vereinbarkeit im Wissenschaftssystem noch deutlicher kommuniziert und wahrgenommen werden.

Auch die Konsolidierung bzw. Weiterentwicklung des hohen Standards der Informationen zum Thema Vereinbarkeit wird vorangetrieben. So wird derzeit an einem umfangreichen **Relaunch des „Familienportals“** auf der Homepage der Universität („Mit Familie an der Uni“) gearbeitet. Bei der Entwicklung der „CampusApp“, die den Studierenden, Mitarbeitenden und Gästen der Universität die Navigation zum und auf dem Campus der Universität Trier erleichtert, wird auch der Fokus **„Mit Kind auf dem Campus“** berücksichtigt.

Das kontinuierliche und intensive Bemühen um den Erhalt bzw. die Weiterentwicklung des bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangebots an der Universität Trier ist erklärtes Ziel der Universitätsleitung. Hier konnte durch die Weiterführung des Betreuungsangebots „**adhoc-Raum für Kinder“** für Beschäftigte und eine Weiterentwicklung des Angebots für die Zielgruppe „Gastkinder“ der Universität (beispielsweise für Kinder von Teilnehmenden an universitären Fachveranstaltungen) ein neuer Qualitätsstandard erreicht werden. Auch für diese Maßnahme konnte die Finanzierung durch die Teilnahme am Professorinnenprogramm II sichergestellt werden; zur Sicherung der Entwicklung dieses Betreuungsangebots hatte die Kanzlerin bereits vor der Entscheidung über den Erfolg der Bewerbung um die Teilnahme am PP II eine Ausfallbürgschaft für adhoc-Mittel für die Kinder von Beschäftigten zugesagt.

Ein besonderer Fokus wurde im Rahmen der Re-Auditierung und wird bei der weiteren Arbeit zum Thema „familiengerechte Universität Trier“ auf die Vereinbarkeitsherausforderung „Pflege“ gelegt. Die **Betreuung und Pflege kranker oder alter Angehöriger** stellt eine besondere Herausforderung für die Pflegenden und auch Belastung für die Betroffenen selbst dar; hier Unterstützung zu bieten bedarf es ganz besonderer Angebote. An unserer Universität bietet der duale Studiengang „Pflegewissenschaften“ die Möglichkeit, auf internes Fachwissen zuzugreifen und bei der Entwicklung von neuen innovativen Angeboten in enger Verschränkung

zusammenzuarbeiten. Hier ist ein besonderes Aufgabenfeld des neu einzurichtenden Familienbüros zu sehen, das neben individueller Unterstützung v. a. auch weiterführende strukturelle Maßnahmen zum Thema Vereinbarkeit erarbeiten wird.

11 Frauen- und Geschlechterforschung

11.1 Entwicklung der Gender- und Diversity-Forschung an der Universität Trier

Einer der Forschungsschwerpunkte an der Universität Trier ist die Genderforschung. Aufgebaut wurde der Schwerpunkt in den Jahren 1992 bis 2008 unter Leitung der Kunsthistorikerin Prof. Dr. Viktoria Schmidt-Linsenhoff; die Förderung der Genderforschung ist in den Entwicklungsperspektiven 2020 der Universität und im Positionspapier des Präsidenten (2016) verankert. Seit 2010 wird der Forschungsschwerpunkt unter Leitung der Germanistin Prof. Dr. Andrea Geier fortgeführt. Die Professur für Genderforschung wird in zeitlichen Abständen zusätzlich durch die einsemestrige „Internationale und Interdisziplinäre Gastprofessur Klara-Marie Fassbinder“ ergänzt.

Im Centrum für Postcolonial und Gender Studies (CePoG) haben sich schon seit 2005 neun Fächer zusammengeschlossen, die durch ihre interdisziplinäre Forschung und ihre jeweiligen Lehrveranstaltungen den Erwerb eines Zusatzzertifikats "Interdisziplinäre Geschlechterstudien" für Studierende aller Fächer anbieten. Dieses Angebot fungiert auch als eine Rekrutierungsbasis für den Masterstudiengang im Nebenfach „Interkulturelle Gender Studies" (Germanistik, seit WS 2011/12), der insbesondere von der Genderprofessur (W2) getragen wird. In 2014 waren insgesamt 22 Studierende in das Nebenfach eingeschrieben (vgl. „Uni in Zahlen 2015)“. Zusätzlich möchten 20 Studierende das Zertifikat „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ erwerben.

Die Koordinierung des CePoG, die Organisation des Zusatzzertifikates sowie die Einrichtung und Konsolidierung des Master-Nebenfach-Studiengangs wurden durch die Einstellung einer zusätzlichen Habilitandin über das Professorinnenprogramm I (PP I) von 2010 bis 2015 wesentlich gestützt. Über das PP II wird zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit des Studiengangs und zum Abschluss der Habilitation diese Nachwuchswissenschaftlerin auf halber Stelle noch 2 Jahre weiterbeschäftigt. Seit dem Sommersemester 2014 wird der MA-Studiengang im Nebenfach zusätzlich mit einer Juniorprofessur (W1-Gender) verstärkt, die für die nächsten sechs Jahre mit Frau Dr. Franziska Bergmann besetzt ist.

Mittelfristig sollte der etablierte Master im Nebenfach durch ein Bachelor-Nebenfach im Bereich Gender Studies ergänzt werden. Dies wäre aber nicht nur an zusätzliche personelle Ressourcen gebunden, sondern auch daran, dass möglichst viele Fächer die Kombination mit einem Nebenfach weiterhin zulassen. Gemäß der Leitlinie, die im Rahmen der Qualitätssicherung „….zur Einrichtung, Änderung und Aufhebung von Studiengängen“ vom Senat im WS 2015/16 verabschiedet worden ist, ist diese Voraussetzung stark eingeschränkt worden.

Wesentlich ist auch, dass die Studierenden die Chance erkennen, die aus einer inhaltlich sinnvollen und attraktiven – sowohl individuell-lernbiografisch als auch im Hinblick auf spätere Arbeitgeber bezogene – Kombination von Studienfächern erwächst. In jüngster Zeit hat das inhaltliche Interesse der Studierenden an den Postcolonial und Gender Studies aufgrund der aktuellen weltpolitischen Entwicklungen (Flüchtlingswelle) jedenfalls zugenommen. Es wird also weiter zu beobachten sein, ob und in welchem Maße die Nachfrage nach diesem Studienangebot steigt.

Erfreulich ist, dass das deutsch-kanadische Graduiertenkolleg, IRTG Diversity, das zunächst von 2013 bis 2017 von der DFG gefördert wird, sowohl bezogen auf die inhaltliche Entwicklung der Forschung als auch auf die Chancen zur Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses (insgesamt 19 Promovierende) neue Impulse setzt und die bisherige Postcolonial- und Gender- zur Diversity-Perspektive erweitert. Im Herbst 2016 wird ein Antrag zur zweiten Förderphase eingereicht.

11.2 Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz

Im Sommersemester 2014 partizipierte die Universität Trier zum sechsten Mal an der Klara Marie Faßbinder-Gastprofessur*, die das Land Rheinland-Pfalz seinen Hochschulen und Universitäten seit 2001 reihum zur Verfügung stellt. Ziel dieser Gastprofessur ist es, internationale Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung zu setzen und zumindest zeitlich befristet Vorträge und Seminare vorzugsweise in Fächern anzubieten, die hier noch eine Leerstelle aufweisen, z. B. wegen fehlender Professuren mit entsprechender Denomination.

Nachdem bisher die Fachbereiche II, III und IV jeweils den Zuschlag im öffentlichen Ausschreibungsverfahren erhielten, ging die Gastprofessur bei ihrer 6. Ausschreibung an den Fachbereich VI. Eine sogenannte kleine Berufungskommission unter Vorsitz des Vizepräsidenten Hill berief Frau Professorin Dr. Christine Bauhardt von der HU Berlin. Sie stellte in einem Seminar Genderansätze in der Raum- und Umweltforschung vor, bot einen Workshop mit dem Titel „Wasser und Gender – keine trockene Materie“ an und referierte in öffentlichen Vorträgen zum Klimawandel und zu globaler Umweltpolitik.

Zum Sommersemester 2018 kann die Universität Trier erneut eine renommierte und international ausgewiesene Gastprofessorin berufen; zum Auswahlverfahren wird der Präsident im Wintersemester 2017/2018 einladen.

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

12 Fortführung von Arbeitsschwerpunkten

12.1 Beratung im Kontext Geschlecht

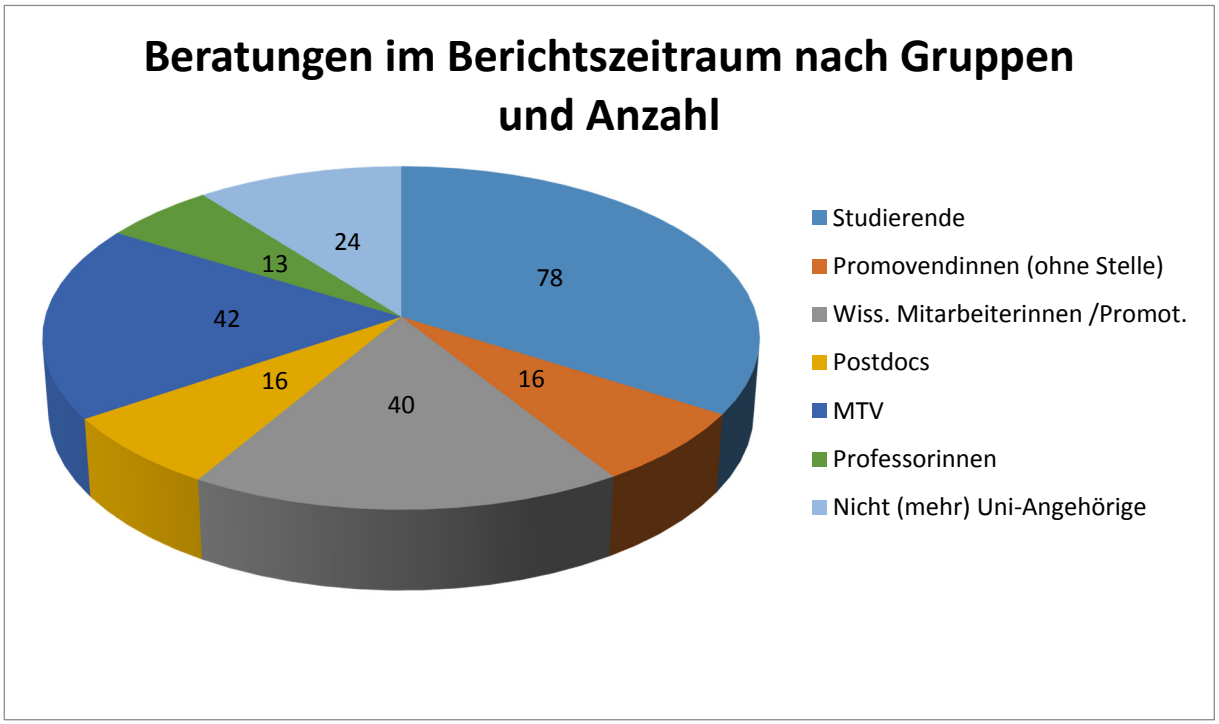
Auswertung der Beratungsanliegen, die im Zeitraum Juni 2013 bis März 2016 an die Gleichstellungsbeauftragte und die Frauenreferentinnen des Frauenbüros gerichtet wurden

In diese Bewertung sind 221 Beratungsfälle eingegangen; nicht berücksichtigt sind dabei die Gespräche, die im Mentoring-Projekt (siehe hierzu Punkt 8.2.) geführt wurden sowie die Informationsanfragen, z. B. über Stipendienmöglichkeiten, zum Mary-Kingsley-Fonds, zur Belegung des Eltern-Kind-Büros, die u. a. auch von der Sachbearbeiterin des Frauenbüros beantwortet wurden.

Die Ratsuchenden lassen sich folgenden Gruppen zuordnen; die Auflistung gibt außerdem Auskunft über die Häufigkeit der Ratsuche nach der Gruppenzugehörigkeit (absteigend):

- Studierende

- Promovierende / Doktorand_innen (ohne Stelle)
- Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen
- MTV-Beschäftigte
- Menschen, die nicht bzw. nicht mehr der Universität angehören
- Postdocs
- Professor_innen



Zu den Beratungsthemen und -inhalten
Der Spagat der Vereinbarung von Studium/Qualifikation und/oder Berufstätigkeit mit Kind oder mit Pflegearbeit ist immer noch die klassische Herausforderung für Frauen. Es sei denn, Männer bewältigen diese beiden Welten (privat und beruflich) ohne weitere Hilfsangebote oder sie orientieren sich an dem kontinuierlich erweiterten elektronischen Infoportal Familie, das gut sichtbar auf der Eingangsseite der Universität Trier zu finden ist.

Für Studentinnen und Promovendinnen gerät die Finanzierung des Lebensunterhalts mit Kind oft in Schieflage – insbesondere, wenn Jobs die Grundlage der Studienfinanzierung sind und mit der Schwangerschaft der Wegfall des Einkommens einhergeht; hiervon sind nach unserer Erfahrung in besonderem Maße ausländische Studentinnen betroffen. Auch emotional aufreibende Auseinandersetzungen mit dem Kindesvater um finanzielle Unterstützung und zeitliche Entlastung sind nicht kompatibel mit Studienmodulen, die in knapp bemessenen Zeitfenstern absolviert werden sollen.

Fehlende Möglichkeiten der Kinderbetreuung werden von den Ratsuchenden nicht mehr so häufig benannt wie in zurückliegenden Jahren – eine erfreuliche Entwicklung, die sich das Land auf seine Fahnen schreiben kann.

Manche Dozent_innen lassen sich bei ihrem unbestreitbar vorhandenen Entscheidungsspielraum noch wenig von der universitären Selbstaussage leiten, dass die Universität Trier eine „familiengerechte Hochschule“ ist, denn sonst würden sie stärker ihren Ermessensspielraum nutzen und souveräner über Äquivalente in der Leistungserbringung ihrer studentischen Eltern und schwangeren Studentinnen entscheiden (z. B. Hausarbeit statt mündliche Prüfung).

Fragen der Verlängerung von Stipendien und Stellen (nach dem WissZeitVG) aufgrund von Familienarbeit stehen bei den Promovendinnen und Postdocs im Mittelpunkt. Die Möglichkeiten, die insbesondere die DFG ihren SFBs und Graduiertenkollegs hier bietet, haben sich ebenfalls positiv ausgewirkt – sowohl für die Projekte, die sich frühzeitig um Vertretungen von Ausfallzeiten bemühen können, als auch für die Mitarbeiter_innen, die dem Projekt wegen der Geburt eines Kindes nicht gleich den Rücken kehren müssen.

Die Übernahme familialer Verantwortung zwingt die Betroffenen zur Auseinandersetzung mit den (oft auch unausgesprochenen) Leistungserwartungen von Vorgesetzten und Betreuenden im Nahbereich und mit den tradierten Karrierestrukturen im Wissenschaftsfeld. Die Integration von Familie, Alltag und Versorgung in den Arbeitszusammenhang führt zu Abweichungen vom männlich-geschlossenen Karrieremodell und wird zur typischen Besonderheit von weiblichen Wissenschaftskarrieren. Jede Wissenschaftskarriere basiert zwar auf Förderung; im Kontext der Erfüllung des Grund- und des Hochschulgesetzes zur Gleichstellung von Frauen bekommt sie nicht selten den Schein des Illegitimen und setzt sich dem Verdacht auf Ab- oder Aufweichungen von Qualitätsstandards aus. Für die Vermeidung von Studien- und Promotionsabbrüchen sind diversitätsgerechte, Unterschiede berücksichtigende, ausgleichende Organisationsformen und Rahmenbedingungen erforderlich. Und hierfür braucht es zeitliche, finanzielle, infrastrukturelle und personelle Ressourcen.

Konfliktklärung

Professorinnen und Professoren sind als Chefinnen und Chefs ihrer Mitarbeiter_innen weisungsbefugt und nicht selten betreuen sie diese zeitgleich als sich Qualifizierende. Zwei Rollen, die nicht recht zueinander passen. Komplementär dazu sind wissenschaftliche Mitarbeiter_innen Beschäftigte mit mehr oder weniger klaren Dienstaufgaben, denen ein bestimmtes Budget ihrer Zeit für die eigene Qualifizierung mit dem Ziel der wissenschaftlichen Selbstständigkeit zur Verfügung steht. Beide Rollen fordern auf ihrer jeweiligen Personenseite sehr verschiedene, sogar sich teilweise widersprechende Haltungen. Wenn eine der beiden Seiten es an Rollenklarheit vermissen lässt oder die Erwartungen nur schlecht kommuniziert sind, sind Konflikte fast vorprogrammiert. In der Regel zielt unsere Beratung im ersten Schritt auf Klärungshilfe für diejenigen, die mit ihrem Problem den Weg ins Frauenbüro finden. Dort werden sie z. B. zu folgenden Fragen beraten: Was kann ich dazu beitragen, den Konflikt nicht zu verschärfen? Wie lassen sich Sach- und Beziehungsebene voneinander unterscheiden? Wo ist mein blinder Fleck und welche Lösungsoptionen sind möglich? In Einzelfällen folgte diesem Schritt ein Vermittlungsgespräch unter den Konfliktbeteiligten, das von der Frauenreferentin moderiert wurde.

Eine besondere Überwindung kostet es Menschen, über verletzende, grenzüberschreitende und herabwürdigende Erfahrungen zu sprechen. Diese Gespräche kommen nur dann zustande, wenn die Betroffenen davon ausgehen, dass die Vertraulichkeit so lange gewahrt bleibt, bis sie selbst das Zeichen geben für den Weg in die Öffentlichkeit, auch wenn sie sich dort der Gefahr aussetzen, erneut beschämt zu werden, z. B. wenn die Übergriffe dann bagatellisiert werden. Bei den zahlenmäßig wenigen Fällen sexualisierter Grenzverletzungen, die im Frauenbüro zur Sprache gebracht wurden, nutzten Beschuldigte z. B. ihre höhere Position und einen eklatanten Altersunterschied. In der Regel brauchen Opfer von sexualisierten Übergriffen Zeit und häufig auch weitergehende Unterstützung, um die damit verbundenen Kränkungen und Verletzungen verarbeiten zu können.

Konzeption und Haltung
Das Wissen um Genderaspekte in der Organisation und im Sozialraum Universität ist wesentlicher Hintergrund der Beratung im Frauenbüro; gleichwohl ist das Geschlechtsspezifische zunächst oft nicht das Thema, mit dem Ratsuchende hierher kommen. Aber dann ist diese Perspektive oft hilfreich, bei diffusen Irritationen die bestehenden Konflikte zu erhellen, in Entscheidungsprozessen Optionen zu erweitern, und vielleicht schließlich auch, im Umgang mit der asymmetrischen akademischen Geschlechterkultur, eigene und fremde Verhaltensmuster zur Disposition zu stellen.

Wir sind bestrebt den Ratsuchenden unnötige Wege zu ersparen, insbesondere auch denjenigen, die aufgrund von Familienarbeit unter noch größerem Zeitdruck stehen. Aber wo es angezeigt ist, vermitteln wir gezielt an die entsprechenden Fachstellen weiter. Beratung kann nicht durch Informationen ersetzt werden, aber sie kann die individuelle Informationsverarbeitung unterstützen. Nicht selten verbergen sich hinter Informationswünschen Orientierungsbedürfnisse, innere oder äußere Konflikte, die in der Auseinandersetzung mit der äußeren Realität entstehen. In diesen Fällen will das Frauenbüro ein Ort sein, zu dem man sich jederzeit auf den Weg machen kann.

Darüber hinaus greifen wir die Beratungsanliegen in mindestens zwei Richtungen auf: Hilfe zur Selbsthilfe für die Ratsuchenden zu leisten und Wege aufzuzeigen, die in die Institution hinein wirken, um den strukturellen Problemkern frei zu legen, der den Unterstützungsbedarf erst auslöst oder verursacht. Insbesondere auch die kontinuierliche Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in den Gremien zielt auf die Entwicklung förderlicher Strukturen hin.

12.2 Frauenförderpreise des Präsidenten

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

1. Der erstmalige Abschluss der **Fortbildungsreihe „Professionelles Management im Hochschulsekretariat“** – eine modulare arbeitsplatzbezogene Weiterbildung mit folgenden Bausteinen: Effiziente Büroorganisation und Arbeitstechniken, Korrespondenz, Bürokommunikation sowie betriebswirtschaftliches und hochschulbezogenes Knowhow. 15 Plätze wurden unter den Interessierten vergeben, im Juli 2015 überreichte der Präsident allen 15 Teilnehmerinnen ein Zertifikat für den „Kleinen Bachelor für Universitätssekretärinnen“. Im Frühjahr 2017 soll die zweite Reihe des Projekts an den Start gehen.

2. Der erste **Office Day**, den das SNW mit Unterstützung des Frauenbüros an der Universität Trier und **für die Kolleginnen vor Ort** am 20. März 2014 durchführte.
3. Der **erste landesweite Office Day** (8. Oktober 2015) stand unter dem Motto „Sekretariate der Zukunft – Arbeiten 4.0“. Unter diesem Stichwort werden Auswirkungen der Digitalisierung auf Tätigkeiten diskutiert. Facetten des Themas standen im Mittelpunkt dieses ersten Rheinland-Pfalz Office Days, zu dem das Sekretärinnen-Netzwerk der Universität Trier mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten Kolleg_innen aus fünf Universitäten und acht (Fach-) Hochschulen des Landes eingeladen hatte. Über 70 Kolleginnen und ein Kollege sind der Einladung am 8. Oktober 2015 gefolgt. Die Teilnehmenden befassten sich mit ersten Ergebnissen einer noch laufenden Studie zum Wandel der Arbeit des sogenannten nicht-wissenschaftlichen Personals an der HU Berlin. In vier Workshops am Nachmittag setzten sie sich u. a. mit Voraussetzungen und Vorzügen eines papierlosen Büros und mit den psychosozialen Belastungen in Folge von räumlicher und zeitlicher Entgrenzung von Arbeit auseinander. Die Hoffnung, dass Solidarität auf der Basis der Erkenntnis geteilter Bedingungen und gegenseitiger Abhängigkeiten entstehen kann, ist eine Triebfeder zur Vernetzung mit den Kolleginnen anderer Hochschulen. Das SNW an der Universität Trier hat eine eigene Website, auf der sich alle Aktivitäten des Netzwerks und umfassende Hinweise für die Arbeit im Hochschulsekretariat finden.

Am 04. Mai 2016 endete die Ausschreibungsfrist für den **Frauenförderpreis des Präsidenten 2015/2016.** Über die eingegangenen Vorschläge berät die Senatskommission für Gleichstellungsfragen inhaltlich, über die Preisvergabe entscheidet nach der Erörterung durch die Kommission der Präsident.

12.3 Veröffentlichungen, Pressemitteilungen, Beiträge, Vorträge im Berichtszeitraum

- 🕮 Seeling, Claudia: Aktiv Karriere gestalten mit Mentoring, in: UNIJOURNAL Heft Nr. 3/2014, S. 4–6
- 🕮 Winter, Claudia: 25 Jahre Förderung und Gleichstellung von Frauen an der Universität Trier, in: LaKoF Rheinland-Pfalz (Hrsg.): 25 Jahre – Die LaKoF mischt sich ein! 1990–2015, Festschrift, S. 54–61; ISBN 978-3-943995-90-9
- 🕮 Seeling, Claudia: Wo stehe ich und welche Perspektiven habe ich? Mentoring für Wissenschaftlerinnen der Universität Trier, ebenda, S. 80–81
- 🕮 Adam-Jager, Dorothee: Professorinnenprogramm, ebenda, S. 98–99
- 🕮 Winter, Claudia: Frauen- und Geschlechterforschung, ebenda S. 102–105
- 🕮 Winter, Claudia: Die LaKoF Rheinland-Pfalz – ein starkes Mitglied der Bundeskonferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), ebenda, S. 118–119
- 🕮 Winter, Claudia: Gleichstellungsbeauftragte und Frauenbüro der Universität Trier, in: meet@, die Firmenkontaktmesse auf deinem Campus, Juni 2015, S.16–17
- 🕮 Winter, Claudia (2015): Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte – Personalentwicklerinnen auf eigenem Terrain. Schwerpunktthema im CEWS Journal Nr. 99 v. 4.8.2015, S. 47–52 www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/cews-journal99.pdf

- 🕮 Seeling, Claudia: Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf den Qualifikationsstufen Promotion und Habilitation sowie zur Begleitung von Wissenschaftlerinnen bei Aufnahme der (Junior-)Professur, in: Gute Lehre für ein erfolgreiches Studieren; Hrsg. MBWWK, September 2015, S. 40–41
- 🕮 Seeling, Claudia: Mentoring-Programm fördert Erfolg, in: CAMPUSNEWS 01/2016

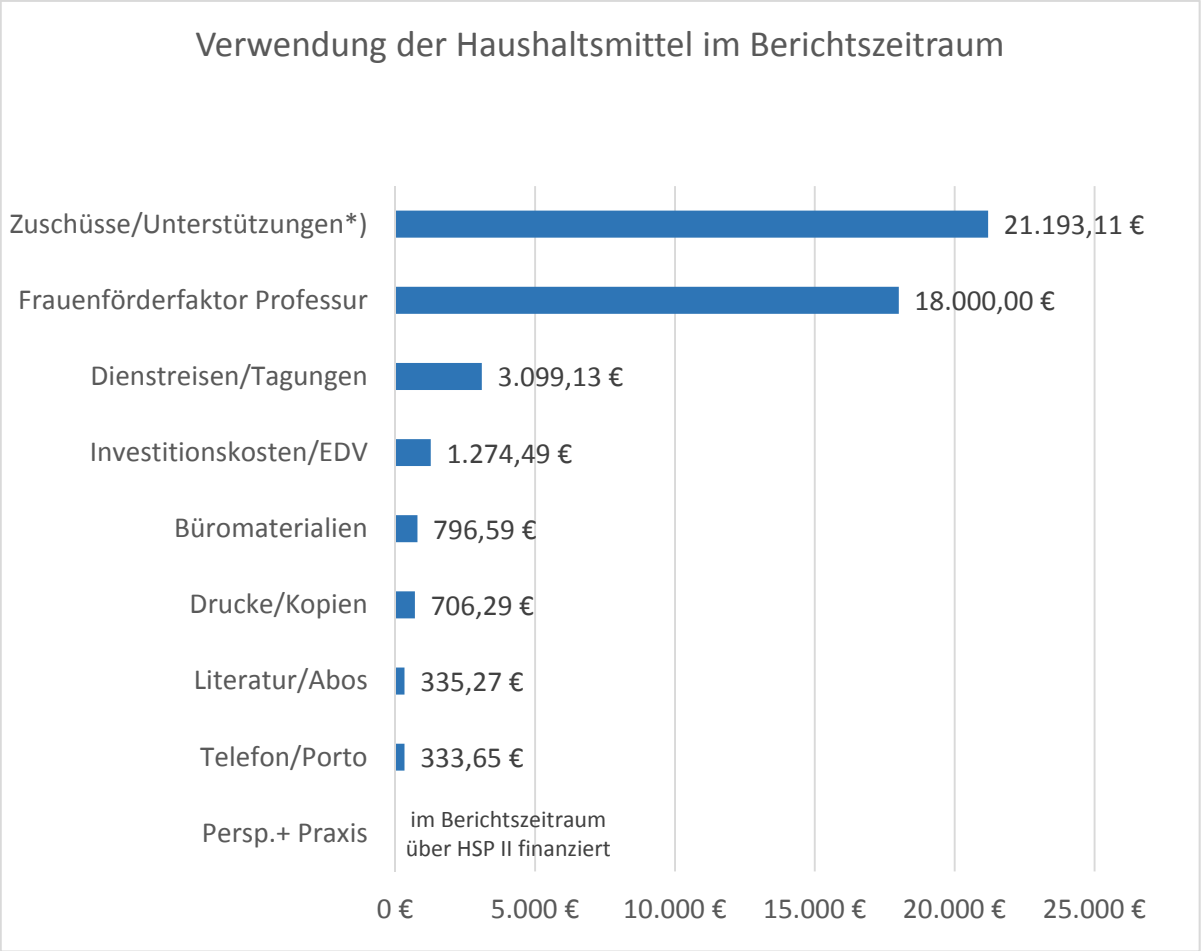
Jährlich erfolgt zudem die Herausgabe eines **Studienjahr-Kalenders** mit Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten und des Frauenbüros, für die Kolleg_innen und Dienststellen der Universität Trier.

Vorträge/Veranstaltungen

26.09.2014	Zivilcourage-Impuls-Training i.R. des City Campus Durchführung Dr. Sibylle Rahner/Claudia Winter
16.10.2015	Finanzierung des Studiums, z. B. über Stipendien; Referentin: Alrun Schleiff, Heinrich-Böll-Stiftung, Mainz, im Rahmen der Orientierungswoche zum WS
07.12.2015	Mentoring als Personalentwicklung: Wirksamkeit und Grenzen. Referentin: Dr. Bahar Haghanipour
17.02.2016	Flog die Tomate auch in der Provinz? Ein Blick zurück in die neueste Geschichte der Frauenbewegung in und um Trier; Referentin: Christine Bald. Gemeinsame Veranstaltung des Frauenbüros mit dem Queerfeministischen Frauenreferat des AStA der Universität Trier
24.05.2016	Dr. Silke Schlichtmann: Plan B – manchmal sogar das schönere A. Von der Literaturwissenschaftlerin zur Kinderbuchautorin; Lesung und Gespräch in Zusammenarbeit mit dem Fach Germanistik der Universität Trier

Mitwirkung in Arbeitsgruppen an der Universität und in der Region
AG Studium Plus: Das Netzwerk „Studium plus“ mit derzeit sieben Beteiligten aus der Universität Trier bündelt die Vielzahl der Angebote vor Ort, die Zusatzqualifikationen und Kompetenzen über das Fachstudium hinaus vermitteln: www.studiumplus.uni-trier.de
Eine Mitwirkung erfolgt auch im AK Verbundsystem Arbeitsmarktintegration, hier insbesondere im Schwerpunkt *Frauen und Arbeit* www.verbundsystem-trier.de

13 Verwendung der Haushaltsmittel



Quelle: Frauenbüro

*) Einzelpositionen Zuschüsse/Unterstützungen	
SNW	1.147,99 €
Förderung Nachwuchswissen-schaftlerin Kunstgeschichte	741,38 €
Unterhalt Doktorandinnen-Arbeitsraum DM 032	114,86 €
Graduiertenzentrum - Promovieren mit Kind	6.000,00 €
Lehraufträge FB I	2.106,00 €
Symposium TCAS (Prof.Hurm)	2.200,00 €
wiss Hilfskraft (Prof. Gehring)	2.175,30 €
Abschluss PPI FKZ01FP09121C	3.302,89 €
DokNet	2.300,00 €
Befragung WissMa	1.104,69 €
	21.193,11 €

14 Weitere Aufgaben und Herausforderungen

14.1 Realisierung der implementierten Gleichstellungsmaßnahmen des PP II:

Neben den inhaltlichen Fragen, die in den Einzelprojekten zielbezogen zu lösen sind, neben einer fortlaufend guten Kooperation aller internen und auch externen Beteiligten, kommt den einzelnen Schritten in der Programmsteuerung des PP II eine wesentliche Rolle zu. Denn diese Aufgabe ist differenziert wahrzunehmen und ist vor allem grundsätzlich vom regelmäßigen öffentlichen Mittelzufluss in den drei Förderanträgen auf die erfolgten Regelberufungen abhängig, der sich – leider immer wieder – als nur bedingt planbar darstellt.

Jegliche personelle Veränderung bei der Ausstattung der (vom BMBF mit hälftigem Zuschuss geförderten) Professuren, wie z. B. Stellenwechsel oder Stellenunterbrechungen beim wissenschaftlichen Nachwuchs, führen zu direkten Kürzungen beim Mittelabruf der jeweils geförderten Professur und schmälern damit zeitgleich mehr oder weniger die bei Regelberufungen durch Bundeszuschuss freiwerdenden Landesmittel, die für die Realisierung der zugehörigen Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung stehen.

Das bedeutet, dass solche jederzeit möglichen personellen Veränderungen fortlaufend in den Blick genommen werden müssen, um die Gleichstellungsmaßnahmen im Hause (in Absprache mit dem Projektträger) an solche personelle Veränderungen, die sich mittelmindernd auswirken, anpassen zu können. Es bedeutet auch, dass Stellenzusagen zunächst nur auf zwei Jahre erfolgen können (ggfs. mit der Option auf Verlängerung). Es bedeutet, dass Gleichstellungsmittel für zielgruppenspezifische Maßnahmen jeweils jährlich zugewiesen werden und immer auch unter Haushaltsvorbehalt stehen.

Diese Detailsteuerung auf den verschiedenen Ebenen sowie die zugehörige Rechnungslegung zur Mittelverwendung in den einzelnen Maßnahmen implizieren sowohl sehr differenzierte und ganz unterschiedliche Kenntnisse als auch einen hohen inhaltlichen und organisatorischen Aufwand, wenn das Sonderprogramm PP II als Basis des fortgeschriebenen Gleichstellungskonzeptes der Universität zielführend sein und insgesamt über fünf Jahre mit Erfolg gelingen soll.

14.2 Umsetzung des weiterentwickelten Mentoring-Konzepts

Wie oben erläutert, wird das Mentoring-Programm, finanziert aus Mitteln des Hochschulpaktes 2020 (Programmphase III), in modifizierter Form fortgesetzt. Dabei wird das Programm insbesondere für Juniorprofessorinnen und Postdoktorandinnen in bewährter Form weitergeführt, weil den Mentees auf einer wissenschaftlich weit fortgeschrittenen Qualifizierungsstufe so weiterhin die Möglichkeit gegeben wird, mit ganz individuellen Anliegen und Fragestellungen am Mentoring teilzunehmen und zu dem für sie geeigneten Zeitpunkt in das Programm einzusteigen.

Die Programmlinie für Promovendinnen wird zukünftig stärker formalisiert, was durch einen festen Bewerbungstermin und damit einen gemeinsamen Durchlauf gegeben ist. Dadurch soll die stärkere Vernetzung unter den Mentees unterstützt und die Zielgruppenspezifik der Bausteine erhöht werden. Promovendinnen können sich ihre Mentorin oder ihren Mentor zukünftig sowohl aus einem wissenschaftlichen als auch aus einem außeruniversitären Kontext wählen, da wir die Erfahrung gemacht haben, dass alternative Möglichkeiten der Laufbahnentwicklung gerade für diese Zielgruppe eine hohe Relevanz besitzen und deshalb auch Eingang in die akademische Personalentwicklung finden müssen.

Da es sich bei der Promotion um einen ersten wichtigen Karriereschritt handelt, diese Phase aber sehr stark von individuellen Voraussetzungen und damit oftmals von Unsicherheit geprägt ist, gibt es zukünftig eine dritte Programmlinie für Masterstudentinnen & Absolventinnen mit

Promotionsabsicht. Ziel dieses fachspezifischen Gruppen-Mentorings ist die individuell reflektierte Entscheidung für oder gegen die Promotion, die gezielte Vorbereitung auf die Promotionsphase bzw. die frühzeitige Weichenstellung für die weitere berufliche Entwicklung.

14.3 Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Universität Trier

Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt stellt in allen gesellschaftlichen Bereichen ein überwiegend tabuisiertes und oftmals unterschätztes Problem dar. Empirischen Untersuchungen zufolge sind – nicht nur, aber überwiegend – Frauen davon betroffen. Universitäten als Arbeits- und Ausbildungsstätten stellen diesbezüglich leider keine Ausnahmen dar.

Während in § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) der Schutz der Universitätsbediensteten vor jeglicher Form der sexuellen Belästigung, Diskriminierung und Gewalt geregelt ist, fallen Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen ohne Anstellungsverhältnis nicht unter diesen gesetzlichen Rahmen. Gleichwohl stellt sexualisierte Diskriminierung und Gewalt für diese Zielgruppe ein besonderes Problem dar, da sich betroffene Frauen aufgrund der häufig bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse nur sehr schwer wehren können.

Anlässlich des Wechsels im Amt der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Trier und des Berichts der scheidenden Beauftragten, Professorin Dr. Franziska Schößler **(Anhang 6)**, beschloss der Senat neben der anvisierten Nachbesetzung des Amtes weiterführende zusätzliche Maßnahmen an der Universität umzusetzen.

Nachfolgerin im Amt der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung an der Universität Trier wurde auf Beschluss des Senats vom 7. Mai 2015 Professorin Dr. Ulrike Gehring, Fachbereich III, Fach Kunstgeschichte der Moderne. Ein in der Mai-Ausgabe 2015 der „CAMPUSNEWS“ erschienenes Interview mit Frau Professorin Gehring **(Anhang 7)** informierte Studierende und Beschäftigte der Universität zur Person der neuen Beauftragten sowie zu deren Einschätzung der Aufgaben in ihrem neuen Amt.

Eine weitere Maßnahme, die der Senat gemäß seiner in § 76 Abs.2 Satz 16 HochSchG festgelegten Aufgabe beschloss, ist die geplante Verabschiedung einer **„Senatsrichtlinie gegen sexuelle Belästigung am Arbeits- und Studienort Universität Trier“**.

Der Entwurf für eine solche Richtlinie wurde von der Gleichstellungsbeauftragten des Senats in enger Zusammenarbeit mit der Senatskommission für Gleichstellungsfragen, in der auch der Personalrat vertreten ist, der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung, Frau Professorin Dr. Gehring, und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet.

Mit der Verabschiedung der geschlechtsneutral formulierten Richtlinie (denn beide Geschlechter können von Übergriffen betroffen sein) positioniert sich die Universität Trier unmissverständlich im Hinblick auf den Anspruch, den hier arbeitenden und studierenden Menschen ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studienumfeld zu bieten. Sie dokumentiert den hohen Stellenwert, den der Schutz der Würde von Frauen und Männern im Hinblick auf ihre sexuelle Identität und Unversehrtheit einnimmt. Die Senatsrichtlinie ist Ausdruck des Bestrebens der Universität, alle ihre Mitglieder für die Bedeutung des Themas zu sensibilisieren und so zu einem gemeinsamen Problembewusstsein zu finden. Durch diesen offenen und transparenten Umgang mit dem sensiblen Thema soll eine Kultur gefördert werden, die sexuelle Belästigung nicht zulässt.

Außerdem stellt eine Senatsrichtlinie vor allem auch eine ganz konkrete Maßnahme zur Prävention von sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienort Universität Trier dar. Sie trägt dazu bei, Betroffene beim Umgang mit Belästigung zu unterstützen und legt ein verlässliches und nachvollziehbares Prozedere der Bearbeitung derartiger Vorkommnisse – auch in Bezug

auf deren mögliche Sanktionierung – fest. Die Senatsrichtlinie richtet sich an alle Angehörigen der Universität (Definition gemäß HochSchG RLP), insbesondere auch an Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft, wie auch an diejenigen, die sich im Verantwortungsbereich der Universität aufhalten. Nach der Verabschiedung durch den Senat wird die Richtlinie intern und extern öffentlich gemacht werden.

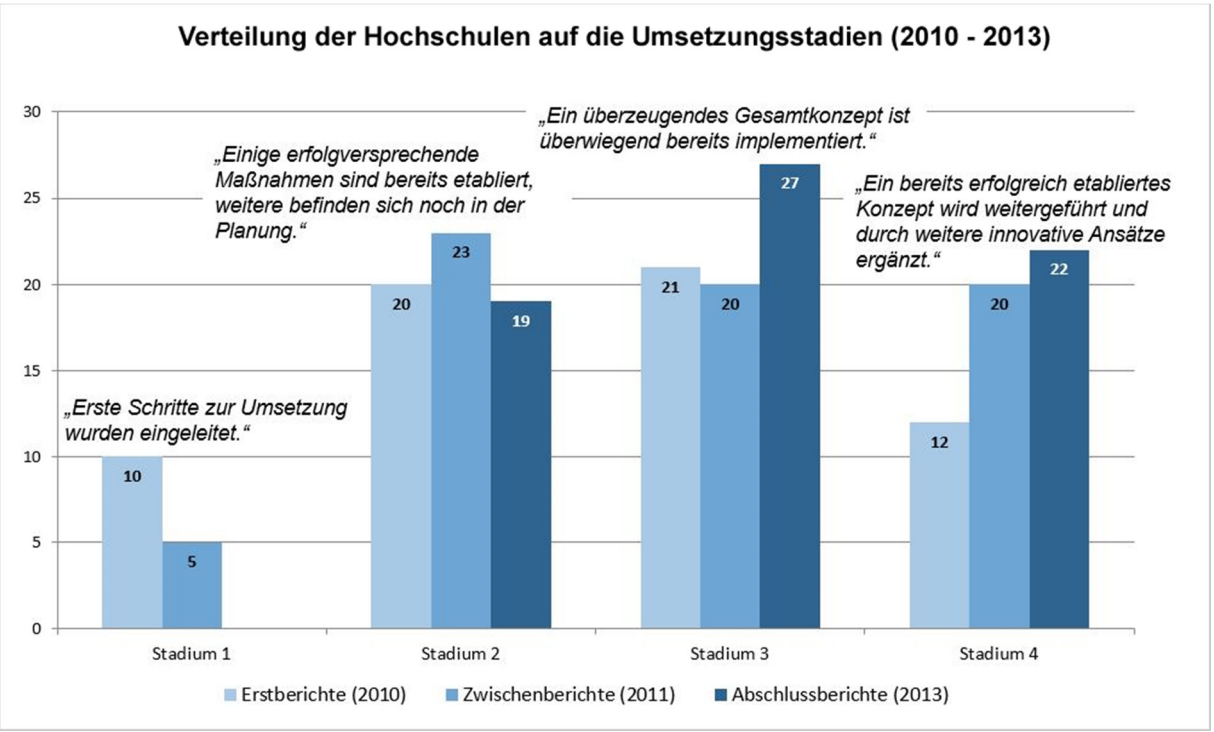
14.4 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

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

In allen Forschungsanträgen an der Universität ist Gleichstellung als ein wichtiges Förderkriterium weiterhin zu berücksichtigen und sichtbar zu machen. Dabei können sich die Forschenden auf die bisherigen Gleichstellungserfolge der Universität stützen (Gleichstellungskonzept, Fortschreibung und Umsetzung über PP I und PP II), sind aber regelmäßig aufgefordert, diese Aufgabe in ihren Anträgen zusätzlich auch passgenau einzubringen und entsprechend eigene Strategien und Maßnahmen zu formulieren. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat in ihrer Amtszeit zu dieser Frage leitende Professuren von verschiedenen Forschungverbünden beraten, wie z. B. IRTG Diversity, ALOP, SFB Resilienz und TRICCS.

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

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



Quelle: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/umsetzungsprozess/index.html#micro29007360

Die Gleichstellungskonzepte in den Anträgen für koordinierte Verfahren der DFG, die auch jetzt schon verpflichtend sind, sind weiterhin erforderlich. Die von der DFG eingesetzte Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards" wird diesen Prozess weiter begleiten. Über das genaue Verfahren der jährlichen zentralen Abfrage der Frauenanteile werden die Hochschulen jeweils rechtzeitig informiert. Auf der Grundlage der derzeitigen und zukünftigen Entwicklung der Frauenanteile will die DFG auf ihrer Mitgliederversammlung 2017 über den dann erreichten Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen und gegebenenfalls über weitere erforderliche Maßnahmen beraten.

Die Universität Trier hat gemäß des neuen Verfahrens für die Jahre 2012, 2013 und 2014 sowohl bezogen auf die Gesamtebene als auch auf die Fachbereiche bezogen berichtet. Nachfolgend findet sich die Gesamtübersicht zum Jahr 2014, die im Oktober 2015 eingereicht wurde. Nimmt man diese Datenlage genauer in den Blick, wird etwas Wesentliches deutlich:

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

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

Universität Trier | Gesamtübersicht: 2014

Abfrage zu den Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG 2015

Wissenschaftliche Karrierestufen	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler				Kommentare ggf. hier eintragen
	Anzahl			Anteil	
	m	w	gesamt	w	
Anzahl der Promotionen im Jahr	53	44	97	45%	
Promovierende (sofern Daten vorhanden)	145	186	331	56%	
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal	180	175	355	49%	inkl. Personen an Instituten 47m/47w, ohne LfbA
Promoviertes wissenschaftliches Personal (ohne eigene Arbeitsgruppe)	128	81	209	39%	inkl. Personen an Instituten 13m/14w, ohne LfbA
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	1	4	25%	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	5	4	9	44%	
- davon Juniorprofessuren (W1)	5	4	9	44%	
Professuren C2	0	0	0		
Professuren C3/W2	48	12	60	20%	
Professuren C4/W3	79	18	97	19%	
Neuberufungen Professuren im Jahr	7	6	13	46%	
- davon C4/W3 Professuren im Jahr	4	2	6	33%	
Leitungspositionen: mittlere und höchste Ebene (z. B. Rektorate / Präsidien)	**3**	**1**	4	25%	Präsident, 2 Vizepräsidenten, Kanzlerin
Senat der Universität	**19**	**3**	22	14%	nur stimmberechtigte Mitglieder
Hochschulrat der Universität o.ä. (sofern vorhanden)	**7**	**3**	10	30%	nur stimmberechtigte Mitglieder

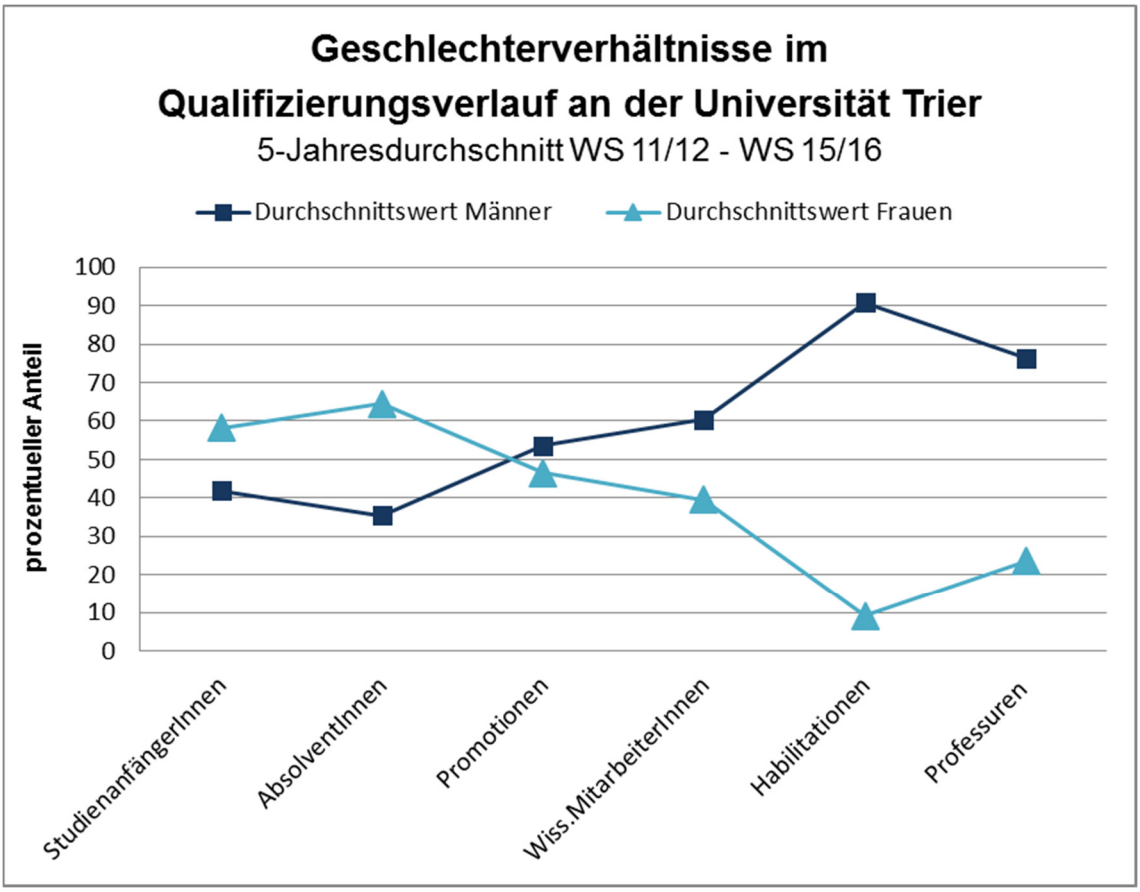
Stichtag: 01.12.2014

15 Datenbilanz und Ausblick

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

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

Zunächst die Verteilung auf gesamtuniversitärer Ebene:

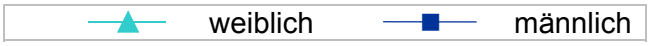


Nachfolgend die Verteilung auf Fachbereichsebene:

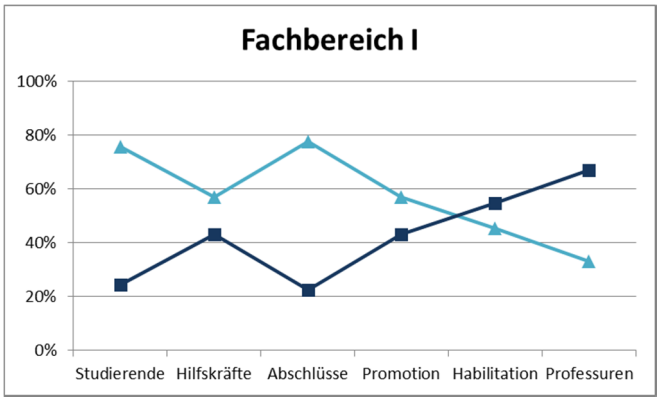
Ein Vergleich der geschlechtsspezifisch ausgewerteten Qualifizierungsverläufe in den Fachbereichen zeigt, dass sich die Schere jeweils an unterschiedlichen Stellen öffnet.

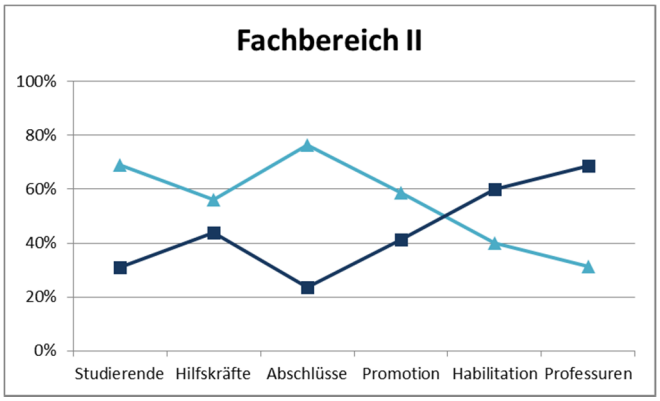
Je nach der Zusammensetzung der Fächer pro Fachbereich öffnet sich die Schere in einem Fachbereich bereits bei den Abschlüssen, im anderen bei der Promotion oder auch erst bei der Habilitation.

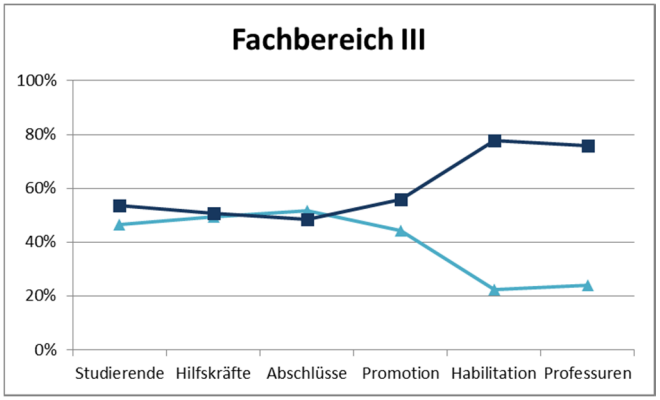
Zehnjahresdurchschnitt (WS 06/07 - WS 15/16) der Qualifizierungsstufen nach Geschlecht in Prozent

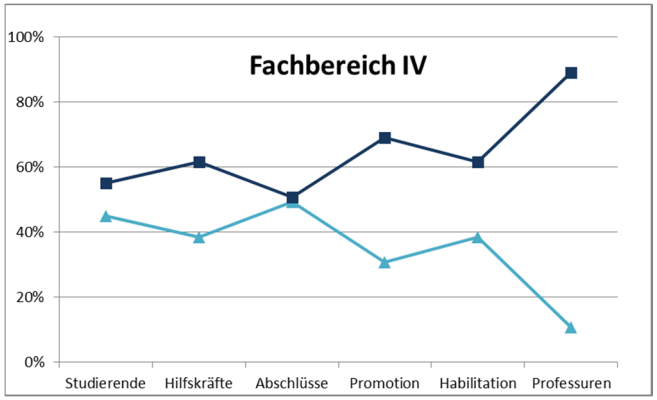


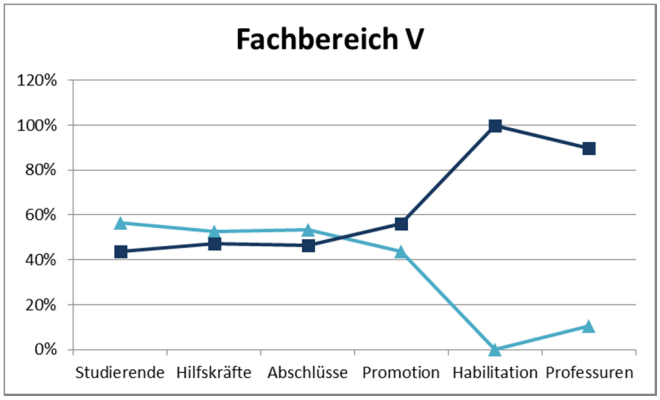
Qualifizierungsstufen:
Studierende – Hilfskräfte – Abschlüsse – Promotion – Habilitation – Professuren

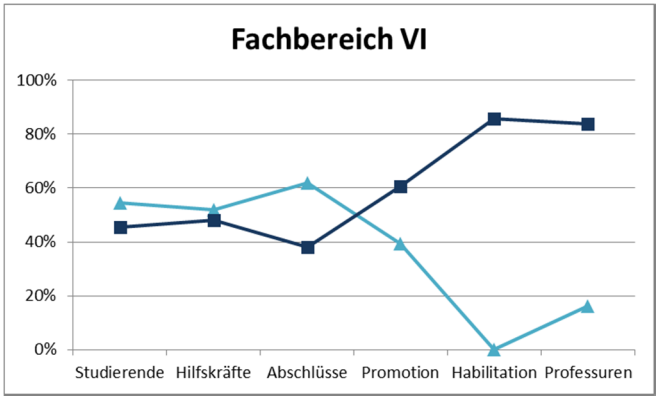












Quelle: Geschlechterverhältnisse, Universität in Zahlen div.

Mit Blick auf die Arbeit der nächsten Jahre sind folgende Aufgaben vorrangig zu lösen:

In dem fortgeschriebenen Gleichstellungskonzept (2013) zum Professorinnenprogramm (PP II) wurden die Zielzahlen für die Frauenanteile auf den Qualifikationsstufen Promotion (mit 52%), Habilitation/Postdocs (mit 39%) und Professur (W2/W3 mit 28%) sehr optimistisch angesetzt. Ob diese Zielzahlen bis 2018 erreichbar sein werden, ist fraglich. Die mehrjährige Detailsteuerung des gesamten PP II und der zugehörigen Gleichstellungsmaßnahmen hängt (bis 2020) vor allem von der Verlässlichkeit im Mittelabruf bei den geförderten Professuren ab und wird, aufgrund der bereits im vorigen Kapitel beschriebenen Unwägbarkeiten bei der personellen Ausstattung, erfahrungsgemäß eine anspruchsvolle Aufgabe bleiben.

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

Das Mentoring-Projekt will als neue zusätzliche Zielgruppe die Absolventinnen in den Fachbereichen frühzeitig ansprechen und zukünftig, bezogen auf die berufliche Perspektive der Promovendinnen, neben der wissenschaftlichen Karriere als Alternative auch Karrierewege in Wirtschaft und Gesellschaft aufzeigen. So sind neue externe Kooperationen aufzubauen, um mit den Mentees passende Mentor_innen in diesen neuen Feldern zu finden.

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

In den Gender Studies wird es aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen schwierig werden, mittelfristig den gewünschten BA-Nebenfach-Studiengang zu implementieren. Hier sind kreative strukturelle Lösungen gefragt, die noch zu erarbeiten sind.

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

Finanzielle Mängel in der Grundfinanzierung der Hochschulen und der zunehmende Druck (in kompetitiven Wettbewerben) zusätzliche Sondermittel einzuwerben, führen in fast allen Bereichen auch unserer Universität dazu, dass Bedienstete an der Belastungsgrenze arbeiten. Dies führt zu Überforderung, zu mehr Konkurrenz und zu auch strukturell bedingten Konflikten, zu

Burn-Out-Situationen, im Extremfall auch zu innerer Kündigung von einzelnen Personen. Auch die Bereitschaft, sich in der Selbstverwaltung der Universität aktiv zu engagieren nimmt – angesichts dieser seit Jahren finanzierungsbedingten Schieflage – ab. Durch einen verantwortlichen und auch fürsorglichen Umgang mit dem Personal muss die Universität versuchen, diesen Problemen entgegenzuwirken; dazu gehört u. a. auch die Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts, das für die hier tätigen Männer und Frauen mehr Entwicklungsperspektiven, auch innerhalb des Hauses, schafft.

Der wichtigste Faktor für den Erfolg der Universität Trier ist und bleibt die intrinsische Motivation der Menschen, die hier lernen, lehren, forschen und arbeiten. Chancengleichheit trägt hier auch zur Identifikation mit der Institution als solcher bei. Durch die Wahrnehmung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung wird in den nächsten Jahren der dazu mögliche Beitrag geleistet. In diesem originären Aufgabengebiet konnten von 2013 bis 2016 dafür auch entsprechende finanzielle Voraussetzungen geschaffen werden.

16 DANK an Kolleginnen und Kollegen

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

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

Anhang

Anhang 1 – 3	**Maßnahmentabellen Mitteleinsatz Professorinnenprogramm**
Anhang 4	**Übersicht Perspektiven und Praxis**
Anhang 5	**CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015 und 2011**
Anhang 6	**Bericht der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung (Amtszeit SoSe 2005 bis SoSe 2014)**
Anhang 7	**Übergriffen keine Chance geben! CAMPUSNEWS 05/2015**

Förderantrag 1 PPI - Förderung einer Regelprofessur W3
Laufzeit des Vorhabens: 01.04.2009 - 31.03.2014

Universität Trier

Maßnahmen	(voraussichtl.) Ausgaben / Kosten			tatsächliche Ausgaben	Art der Ausgaben/Kosten
	jährlich (Euro)	insgesamt im Bewilligungszeitraum 2009 -2014 (Euro)		Stand: 30.09.2014	
Umsetzung der neuen u. der zusätzlichen Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes	30.000	150.000		169.117,16	Personalkosten
Qualifikationsstelle für Habilitandin (50%)	30.000	150.000		132.960,48	Personalkosten
2 Qualifikationsstellen (50%) für Promovendinnen (2012-2014) (vormals Familienservice)	25.000	125.000		132.099,70	Personalkosten
Fonds zur Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an internat. Tagungen/ Kongressen	10.000	50.000		40.844,26	Lehr- und Forschungsmittel
Summe Fördermittel		475.000		475.021,60	
Eigenanteil der Universität aus bereits bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen	47.000	235.000		277.623,83	Personalkosten
Gleichstellungsmaßnahmen aus Mitteln der Senats-gleichstellungsbeauftragten	8.000	40.000		45.244,43	Lehr- und Forschungsmittel
Summe	**150.000**	**750.000**		**797.889,86**	

Förderantrag 2 PPI - Förderung einer Regelprofessur W3
Laufzeit des Vorhabens: 01.04.2009 - 31.03.2012

Universität Trier

Maßnahmen	(voraussichtl.) Ausgaben / Kosten			tatsächliche Ausgaben	Art der Ausgaben/Kosten
	jährlich (Euro)	insgesamt im geänderten Bewilligungszeitraum 2009-2012 (Euro)		Stand: 04.07.2013	
Weiterbildungsmaßnahmen/Mentoring für angehende Juristinnen zum Übergang Studium/Beruf	14.000	42.000		28.303,68	Lehr- und Forschungsmittel
Unterstützung der Frauenbeauftragten der Fachbereiche I bis VI durch wiss. Hilfskräfte	16.000	48.000		35.538,41	Lehr- und Forschungsmittel
Lehrauftragsmittel für Fächer mit hohem Studentinnenanteil zur Verbesserung der Betreuungsrelation	20.000	60.000		36.570,30	Lehr- und Forschungsmittel
Förderung Studentinnen beim Übergang BA/ Ma	30.000	90.000		136.170,41	Personalkosten
Wettbewerbsorientierte Aufstockung des Förderfaktor Promotion der Fachbereiche	15.000	45.000		29.483,10	Lehr- und Forschungsmittel
Summe Fördermittel		285.000		266.065,90	
Eigenanteil der Universität aus bereits bestehenden Gleichstellungsmßnahmen	47.000	141.000		178.169,47	Personalkosten
Gleichstellungsmaßnahmen aus Mitteln der Senats-gleichstellungsbeauftragten	8.000	24.000		20.710,91	Lehr- und Forschungsmittel
Summe	**150.000**	**450.000**		**464.946,28**	

Förderantrag 3 PPI - Förderung einer Regelprofessur W2
Laufzeit des Vorhabens: 01.10.2009 - 30.09.2014

Universität Trier

Maßnahmen	(voraussichtl.) Ausgaben / Kosten			tatsächliche Ausgaben	
	jährlich (Euro)	insgesamt im Bewilligungszeitraum 2009 -2014 (Euro)		Stand: 31.03.2015	Art der Ausgaben/Kosten
Erweiterung der Aufgaben des Graduiertenzentrums: Mittel für spezifische Förderung des weiblichen Nachwuchses	7.000	35.000		45.378,06	Lehr- und Forschungsmittel *)
Qualifizierungsstelle für Habilitandin (50%)	30.000	150.000		152.957,97	Personalkosten
Qualifizierungsstelle für Promovendin (50%)	25.000	125.000		117.219,49	Personalkosten
Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Familiengerechten Hochschule	20.000	100.000		93.338,07	Sach- und Personalkosten
Summe Fördermittel		410.000		408.893,59	
Eigenanteil der Universität aus bereits bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen	42.000	210.000		431.626,54	Personalkosten
Summe	**124.000**	**620.000**		**840.520,13**	

*) Die Finanzierung der Maßnahme erfolgte in 2013 nicht aus Mitteln des PPI sondern aus dem Etat der Gleichstellungsbeauftragten (Siehe Belegliste 2013!)

Übersicht Programm Perspektiven und Praxis im Berichtszeitraum 08/2013 bis 07/2016

Perspektiven und Praxis 2013			
Veranstaltung/Referentin	**Termin**	**Veranstaltungsbeschreibung**	**Zielgruppe**
Grundlagen des universitären Lehrens und Lernens Dr. Claudia Gómez Tutor, Trier	diverse	Modul 6: Kompetenzorientiertes Prüfen Freitag, 25.10.13 Modul 7: Verbesserung der Lehre durch studentische Lehrveranstaltungsevaluation Mittwoch, 20.11.13 Modul 8: Individuelles Lerncoaching Termine nach Absprache	
Führungskräftetraining im wissenschaftlichen Kontext Gerda Reiff, Schmitz, GbR, Köln	23./24.09.2013	Reflexion der Rolle als Führungskraft in der Wissenschaft, Einsatz von Führungsinstrumenten, wirksame partnerschaftliche Mitarbeiterführung	Postdoktorandinnen, Juniorprofessorinnen, und Neu-Berufene
Selbstmarketing im Social Web. Online Netzwerke für Promovendinnen und Postdocs Dr. Karin Windt, webgewandt, Berlin	02.10.2013	Einsatz der gängigen sozialen Netzwerke im Kontext Karriere und Wissenschaft	Promovendinnen, Postdoktorandinnen
Während der Promotion Weichen stellen für eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule Claudia Winter, Trier	08.11.2013	Optionen zum Verbleib an der Hochschule und Berufsverläufe in Verbindung mit persönlichen Zielen reflektieren	Promovendinnen
Erfolgreich promovieren Dr. Katja Wolf, Trier	6./7.12.2013	verschiedenen Phasen der Promotion, Kriterien zur Schaffung guter Promotionsbedingungen, grundlegende Methoden des Selbstmanagements, Work-Life-Balance	Promovendinnen
Perspektiven und Praxis 2014			
Veranstaltung/Referentin	**Termin**	**Veranstaltungsbeschreibung**	**Zielgruppe**
Grundlagen des universitären Lehrens und Lernens Dr. Claudia Gómez Tutor, Trier	diverse	I. Grundlagen der Planung und Durchführung von Lehre 19.09.2014 II. Management von heterogenen Lerngruppen und besonderen Situationen; 10.10.2014 III. Kompetenzorientiertes Prüfen und Evaluieren 07.11.2014	
Promotion - ja oder nein? Workshop zur Entscheidungsfindung Claudia Winter, Universität Trier	21.02.2014	Informationen über Finanzierung, strukturelle Hürden, persönliche Herausforderungen, Möglichkeit zur Reflexion der individuellen Motivation	Studentinnen in der Abschlussphase und Absolventinnen

Veranstaltung/Referentin	Termin	Veranstaltungsbeschreibung	Zielgruppe
Erfolgreich promovieren Dr. Katja Wolf	21./22.03.2014	verschiedenen Phasen der Promotion, Kriterien zur Schaffung guter Promotionsbedingungen, grundlegende Methoden des Selbstmanagements, Work-Life-Balance	Promovendinnen
Am EU-Forschungsförderprogramm *Horizont 2020* partizipieren Nadine Heller-Genath, BMBF Dr. Christel Egner-Duppich, Trier	09.04.2014	Programminformationen unter dem **Querschnittsaspekt Gender und Chancengleichheit**	(Nachwuchs)wissenschaftlerInnen
Master oder Mutter? Kinder oder Karriere? Forschung oder Familie? Muss das 'oder' wirklich sein? Dr. Sibylle Rahner, Universität Trier	11.07.2014	Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienarbeit	Hochschulangehörige
Wissenschaftliches Publizieren Dr. Astrid Schürmann, kairós coaching	11./12.09.2014	Texte effizient schreiben, Verhandlungsspielräume und -strategien, Beurteilungskriterien im Peer-Review-Verfahren, Wahrung des eigenen Urheberrechtes, Team-Veröffentlichungen, Verwendung von Belegexemplaren	Promovendinnen, Postdoktorandinnen, Juniorprofessorinnen
Strategische Nutzung von Forschungsförderung Dr. Beate Scholz, consulting training coaching	22./23.09.2014	Strategien zur Einwerbung von Fördermitteln vor dem Hintergrund individueller Pläne und inhaltlicher Interessen und Möglichkeit, Vorhaben durch ein Coaching-Angebot extern zu spiegeln	Promovendinnen, Postdoktorandinnen, Juniorprofessorinnen
Perspektiven und Praxis 2015			
Veranstaltung/Referentin	**Termin**	**Veranstaltungsbeschreibung**	**Zielgruppe**
Gut vorbereitet in das erste Berufungsverfahren Prof. Dr. Andrea Sand, Trier Claudia Winter, Trier	24.01.2015	Vorbereitung auf das Auswahlverfahren um eine Professur, Probebühne für das Gespräch mit der Berufungskommission, auf Wunsch Rückmeldung auf im Vorfeld eingereichte Bewerbungsunterlagen	Promovendinnen in der Abschlussphase, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Privatdozentinnen, Juniorprofessorinnen
I**nterkulturelle Kompetenz** Beatrix Stahlberger, English & Intercultural Communication	30.01.2015	Kennenlernen interkulturell unterschiedlicher Denk- und Verhaltensweisen, Quellen für interkulturelle Missverständnisse, verschiedene Strategien zur Konfliktvermeidung und -lösung.	(Nachwuchs)wissenschaftlerinnen
Strategische Netzwerkanalyse für Wissenschaftlerinnen Jasmin Döhling-Wölm, Karrierekunst	09./10.03.2015	Einführung in das Diagnoseinstrument „Strategische Netzwerk-analyse“, Instrument der Netzwerkkarte zur Qualitätsanalyse der aktuellen Netzwerkaktivitäten, Präsentation der eigenen Person, Ziele in Netzwerken und Communities	Promovendinnen, Postdoktorandinnen, (Junior)professorinnen
Promotion - ja oder nein? Workshop zur Entscheidungsfindung Claudia Winter, Universität Trier	29.05.2015	Informationen über Finanzierung, strukturelle Hürden, persönliche Herausforderungen, Möglichkeit zur Reflexion der individuellen Motivation	Studentinnen in der Abschlussphase und Absolventinnen
Zivilcourage-Impuls-Training Eingreifen? Na klar – aber wie? Dr. Sibylle Rahner, Universität Trier	19.06.2015	Einübung gewaltfreier Verhaltensweisen, Reflexion der eigenen Grenzen	Hochschulangehörige

Veranstaltung/Referentin	Termin	Veranstaltungsbeschreibung	Zielgruppe
Motivieren, Delegieren und Kooperieren – Grundlagen professioneller Führung Gerda Reiff, Reiff und Schmitz GbR, Köln	22./23.06.2015	erfolgreich und effizient leiten, Mitarbeiter/-innen mit Zielen führen	Promovendinnen und Post-doktorandinnen, die sich auf die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereiten oder bereits erste Führungsaufgaben übernommen haben
Ich bin gut, doch keiner weiß es – Marketing in eigener Sache Annette Blumenschein, ATB Frankfurt	03.07.2015	Wirkungsdeterminanten des Erfolgs, Grundlagen der Körpersprache, verbale Wirkungsdeterminanten des Erfolgs, weibliche Denkfallen/ Stolpersteine, souverän und bestimmt eigene Ziele und Anliegen durchsetzen, eigene Stärken gekonnt in Szene setzen	Promovendinnen, Postdoktorandinnen
Sachgerecht verhandeln – wie erreiche ich meine Ziele? Claudia Winter, Trier	09.10.2015	Vorstellung und Anwendung des Harvard-Verhandlungsvorgehens	Promovendinnen, Postdoktorandinnen
Master oder Mutter? Kinder oder Karriere? Forschung oder Familie? Muss das 'oder' wirklich sein? Dr. Sibylle Rahner, Universität Trier	13.11.2015	Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienarbeit	Hochschulangehörige
Kreative Flipchartgestaltung durch Zeichnen und Skizzieren Inge Paulsen, Hannover	11.12.2015	Inhalte und komplexe Zusammenhänge visualisieren, technische Grundlagen des Skizzierens, Übungsmethoden für das Zeichnen, Methoden zur Steigerung der Kreativität und Spontanität	Wissenschaftlerinnen mit Lehr- und Führungsaufgaben
Perspektiven und Praxis 2016			
Veranstaltung/Referentin	**Termin**	**Veranstaltungsbeschreibung**	**Zielgruppe**
Exkursion und Vorbereitungs-Workshop zur Messe women&work in Bonn Claudia Winter, Trier	diverse	29.04.2016 und 04.05.2016 Vorbereitungs-Workshops 04.06.2016 Messebesuch	
Plan B – manchmal sogar das schönere A Von der Literaturwissenschaftlerin zur Kinderbuchautorin Silke Schlichtmann, München	24.05.2016	Lesung und Gespräch zum Werdegang von der Wissenschaftlerin zur Autorin und zum Arbeitsfeld einer Autorin	Studierende und andere Interessierte
Zivilcourag-Impuls-Training Eingreifen? Na klar – aber wie? Dr. Sibylle Rahner, Universität Trier	17.06.2016	Einübung gewaltfreier Verhaltensweisen, Reflexion der eigenen Grenzen	Hochschulangehörige

Gesamtbewertung: Universitäten

Hochschule	Promotionen	Post-Docs	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	Professuren	Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2008	Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2008
	S. 50	S. 52	S. 54	S. 61	S. 68	S. 74
Legende: ●● = Spitzengruppe ●○ = Mittelgruppe ○○ = Schlussgruppe						
Ranggruppe 1 (12 von 12)						
nicht besetzt						
Ranggruppe 2 (11 von 12)						
nicht besetzt						
Ranggruppe 3 (10 von 12)						
Aachen TH	●●	●●	●●	●○	●○	●●
Berlin FU	●●	●○	●○	●●	●●	●●
Hildesheim U	●○	●●	●○	●●	●●	●●
Ranggruppe 4 (9 von 12)						
Bamberg U	●○	●●	●○	●●	●●	●○
Berlin Humboldt-Universität	●○	●●	●○	●○	●●	●●
Duisburg-Essen U	●○	●○	●●	●○	●●	●●
Hohenheim U	●○	●●	●○	●○	●●	●●
Koblenz-Landau U	●○	●○	●○	●●	●●	●●
Mainz U	●●	●○	●○	●○	●●	●●
Osnabrück U	●○	●●	●○	●●	●●	●○
Tübingen U	●●	●○	●○	●○	●●	●●
Vallendar Priv. wiss. H für Unternehmensführung	●○	●●	●●	●○	●○	●●
Ranggruppe 5 (8 von 12)						
Bielefeld U	●○	●○	●○	●○	●●	●●
Darmstadt TU	●○	●●	●○	●●	●○	●○
Düsseldorf U	●●	●○	●○	●○	●●	●○
Eichstätt-Ingolstadt Kath. U	○○	●●	○○	●●	●●	●●
Freiburg i.Br. U	●●	●○	●○	●○	●○	●●
Göttingen U	●●	○○	●○	●○	●●	●●
Köln U	●○	●○	●○	●○	●●	●●
München TU	●●	○○	●●	●○	●○	●●
München U	●●	●○	●○	○○	●●	●●
Oldenburg U	●○	●○	●○	●●	●●	●○
Paderborn U	○○	●●	○○	●●	●●	●●
Potsdam U	●○	●●	●○	●○	●●	●○
Ranggruppe 6 (7 von 12)						
Erfurt U	○○	●●	●○	●○	●●	●○
Frankfurt a.M. U	●○	●○	●○	●○	●●	●○
Greifswald U	●●	●○	●○	○○	●●	●○
Hamburg U	●○	●○	●○	●○	●●	●○
Heidelberg U	●●	●○	○○	●○	●●	●○
Jena U	●●	●○	●○	○○	●●	●○
Kiel U	●●	●○	●○	○○	●○	●●
Konstanz U	●○	●○	○○	●●	●○	●●
Mannheim U	○○	●○	●○	●●	●○	●●
Marburg U	●○	●○	●○	●○	●●	●○
Ulm U	●●	○○	●●	○○	●●	●○
Wuppertal U	○○	●●	○○	●○	●●	●●

Hochschule	Promotionen	Post-Docs	Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	Professuren	Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2008	Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2008
	S. 50	S. 52	S. 54	S. 61	S. 68	S. 74
Legende: ●● = Spitzengruppe ●○ = Mittelgruppe ○○ = Schlussgruppe						
Ranggruppe 7 (6 von 12)						
Berlin TU	●○	●●	○○	●○	●○	●○
Bochum U	●○	●○	○○	●○	●○	●●
Bonn U	●●	○○	●○	○○	●●	●○
Bremen U	●○	●○	●○	●○	●○	●○
Chemnitz TU	○○	●●	○○	●●	●○	●○
Dresden TU	●●	●○	●○	○○	●○	●○
Gießen U	●○	○○	●○	●○	●●	●○
Hannover U	○○	●○	○○	●●	●○	●●
Karlsruher Institut für Technologie (KIT) – Bereich Hochschule	●○	●○	●○	●○	●○	●○
Münster U	●○	●○	●○	●○	●○	●○
Saarbrücken U des Saarlandes	●○	●○	●○	○○	●●	●○
Trier U	●○	○○	●○	●○	●●	●○
Weimar Bauhaus-U	○○	●○	○○	●●	●○	●●
Ranggruppe 8 (5 von 12)						
Braunschweig TU	●○	●○	○○	●○	●○	●○
Freiberg Bergakademie TU	●○	○○	●●	○○	●○	●○
Halle U	●○	○○	●○	○○	●●	●○
Kassel U	○○	○○	●○	●●	●○	●○
Regensburg U	●○	○○	●○	○○	●●	●○
Rostock U	●○	○○	●○	○○	●●	●○
Siegen U	○○	●○	○○	●●	●○	●○
Stuttgart U	○○	●●	○○	●○	●○	●○
Würzburg U	●○	○○	●○	○○	●●	●○
Ranggruppe 9 (4 von 12)						
Dortmund U	○○	●○	○○	●●	○○	●○
Kaiserslautern TU	○○	●●	○○	○○	●○	●○
Magdeburg U	●○	○○	●○	○○	●○	●○
Ranggruppe 10 (3 von 12)						
Augsburg U	○○	●○	○○	●○	●○	○○
Bayreuth U	○○	○○	○○	●○	○○	●●
Ilmenau TU	●○	○○	○○	○○	●○	●○
Ranggruppe 11 (2 von 12)						
Erlangen-Nürnberg U	●○	●○	○○	○○	○○	○○

Gesamtbewertung: Universitäten

Hochschule	Studierende	Promotionen	Habilitationen	Haupt-berufliches wissenschaft-liches und künstlerisches Personal	Professuren	Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Per-sonal gegenüber 2004	Steigerung des Frauen-anteils an den Professuren gegenüber 2004
Legende: ●● = Spitzengruppe ●○ = Mittelgruppe ○○ = Schlussgruppe							
Ranggruppe 1 (14 von 14)							
nicht besetzt							
Ranggruppe 2 (13 von 14)							
Berlin FU	●●	●●	●○	●●	●●	●●	●●
Ranggruppe 3 (12 von 14)							
Berlin TU	●○	●●	●●	●●	●●	●○	●●
Marburg U	●●	●●	●○	●●	●○	●●	●●
Ranggruppe 4 (11 von 14)							
Aachen TH	●○	●●	●○	●●	●○	●●	●●
Frankfurt (Oder) Europa-U Viadrina	●○	●●	●●	●○	●○	●●	●●
Hamburg U	●○	●●	●○	●○	●●	●●	●●
Oldenburg U	●●	●○	●○	●○	●●	●●	●●
Ranggruppe 5 (10 von 14)							
Berlin Humboldt-Universität	●○	●○	●●	●○	●○	●●	●●
Kassel U	●●	○○	●○	●○	●●	●●	●●
Mainz U (einschließlich Universitäts-medizin)	●●	●●	○○	●○	●○	●●	●●
München TU	○○	●●	●●	●●	●○	●○	●●
Osnabrück U	●○	●○	●○	●○	●●	●●	●●
Saarbrücken U des Saarlandes	●○	●○	●○	●●	●○	●●	●●
Trier U	●●	●○	●○	●○	●○	●●	●●
Ranggruppe 6 (9 von 14)							
Bielefeld U	●○	●○	●●	○○	●○	●●	●●
Bochum U	●○	●○	●○	●○	●○	●●	●●
Braunschweig TU	●○	●○	●●	●○	●○	●●	●○
Bremen U	○○	●○	●○	●○	●●	●●	●●
Cottbus Brandenburgische TU	●○	●○	●●	●○	●○	●○	●●
Duisburg-Essen U	●○	●○	●○	●○	●○	●●	●●
Erfurt U	●○	●○	●○	●○	●○	●●	●●
Frankfurt a.M. U	●○	●○	●○	●○	●○	●●	●●
Gießen U (mit Universitätsklinikum)	●●	●○	○○	●○	●○	●●	●●
Halle U	●●	●○	●○	●○	●○	●●	●○
Hannover U	●●	●○	●○	●○	●●	●○	●○
Karlsruhe Institut für Technologie (KIT)	○○	●○	●●	●●	●○	●●	●○
Köln U	●●	●○	○○	●○	●○	●●	●●
Münster U	●●	●○	●○	●○	●○	●●	●○
Paderborn U	●○	○○	●●	○○	●●	●●	●●
Potsdam U	●●	●○	●○	●○	●○	●●	●○
Tübingen U	●●	●○	●○	●○	○○	●●	●●
Ulm U	●○	●●	●○	●●	○○	●●	●○
Wuppertal U	●●	○○	●●	○○	●○	●●	●●
Ranggruppe 7 (8 von 14)							
Bamberg U	●○	○○	●●	○○	●○	●●	●●
Bayreuth U	●○	○○	●●	○○	●○	●●	●●
Darmstadt TU	○○	●○	●●	●●	●○	●○	●○
Dortmund U	●○	○○	●●	●○	●○	●●	●○
Dresden TU (einschließlich Med. Fakultät)	●○	●●	●○	●●	○○	●○	●○

Universitäten

Hochschule	Studierende	Promotionen	Habilitationen	Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal	Professuren	Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2004	Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2004
Legende: ●● = Spitzengruppe ●○ = Mittelgruppe ○○ = Schlussgruppe							
Erlangen-Nürnberg U	●○	●○	●○	○○	●○	●●	●●
Freiburg i.Br. U	●●	●●	○○	●○	○○	●●	●○
Göttingen U	●○	●○	●○	●○	●○	●●	●○
Heidelberg U	●●	●○	○○	●○	●○	●●	●○
Leipzig U (einschließlich Med. Fakultät)	●●	●○	●○	●○	○○	●●	●○
München U	●○	●○	●○	●○	○○	●●	●●
Rostock U	●○	●●	●○	●○	●○	●○	●○
Siegen U	●○	○○	●●	○○	●○	●●	●●
Würzburg U	●●	●○	○○	●○	○○	●●	●●
Ranggruppe 8 (7 von 14)							
Augsburg U	●○	○○	●○	○○	●○	●●	●●
Bonn U	●●	●○	○○	●○	○○	●●	●○
Eichstätt-Ingolstadt Kath. U	●○	○○	●●	○○	●○	●●	●○
Greifswald U	●○	●●	○○	●○	○○	●●	●○
Hohenheim U	●○	●○	●○	●○	○○	●●	●○
Jena U	●○	●●	○○	●○	○○	●●	●○
Magdeburg U	●○	●○	○○	●●	●○	●○	●○
Mannheim U	○○	●○	●○	●○	●○	●●	●○
Ranggruppe 9 (6 von 14)							
Hagen Fernuniversität	○○	●○	●○	●○	●○	●○	●○
Konstanz U	○○	○○	●○	○○	●○	●●	●●
Regensburg U	●●	●○	○○	○○	○○	●●	●○
Stuttgart U	○○	○○	●●	●○	○○	●●	●○
Ranggruppe 10 (5 von 14)							
Chemnitz TU	●○	○○	●○	○○	●○	●○	●○
Düsseldorf U	○○	●○	○○	●○	○○	●●	●○
Freiberg TU Bergakademie	●○	○○	○○	●●	○○	●○	●○
Kiel U	●○	●●	○○	○○	○○	●○	●○
Koblenz-Landau U	●○	○○	○○	○○	●○	●●	●○
Ranggruppe 11 (4 von 14)							
Ilmenau TU	●○	○○	○○	●○	○○	●○	●○
Passau U	○○	○○	●○	○○	○○	●●	●○

Die Berechnung der Gesamtbewertung erfolgt, indem Ranggruppen in den einzelnen Bereichen eine Punktzahl zugeordnet wird (Spitzengruppe=2, Mittelgruppe=1, Schlussgruppe=0). Für die Universitäten beträgt die mögliche Höchstpunktzahl 14 Punkte. Hochschulen mit gleicher Punktzahl sind alphabetisch geordnet. Nicht aufgenommen wurden Hochschulen, für die in einzelnen Bereichen keine Werte vorliegen (s. Anhang S. 80f).

Bericht der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung an den Senat

Prof. Dr. Franziska Schößler

Amtszeit vom Sommersemester 2005-Sommersemester 2014

(kommissarisch seit SoSe 2012)

(redaktionell geändert am 18.04.2016)

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen in allen gesellschaftlichen Bereichen ein überwiegend tabuisiertes und oftmals unterschätztes Problem dar. Empirischen Untersuchungen zufolge sind überwiegend Frauen davon betroffen. Hochschulen als Arbeits- und Ausbildungsstätten sind diesbezüglich leider keine Schutzräume. Für Studentinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen und Auszubildende ist sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ein besonderes Problem, da sie sich aufgrund der häufig bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse nur sehr schwer wehren können.

Die Universität Trier steht für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Bereichen und versteht sich als diskriminierungsfreie Hochschule. Dies impliziert auch den Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (§ 3 Abs. 4 AGG), das Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (§ 76 Abs. 2 Nr. 16) sowie der Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier (§ 16) verpflichten die Universität als Arbeitgeberin, Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu treffen. Diese Schutz- und Sanktionsmaßnahmen müssen für alle Mitglieder der Hochschule – für Beschäftigte und Studierende – gelten.

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde einer anderen Person missachtet. Durch diskriminierende Bemerkungen und Handlungen wird das Gegenüber auf seine Geschlechtlichkeit reduziert und persönliche Grenzen werden überschritten. Dazu gehören neben strafrechtlich definierten Handlungen wie Vergewaltigung, üble Nachrede und Stalking auch nicht erwünschte körperliche Berührungen, verletzende Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Bei sexualisierter Belästigung oder sexueller Gewalt geht es nicht um Sexualität, sondern um die Ausübung von Macht mit dem Ziel einzuschüchtern, zu nötigen und Überlegenheit zu demonstrieren. Abhängigkeitsverhältnisse, die die Strukturen einer Universität durchziehen, können ein solch abwertendes Verhalten begünstigen. Welche Verhaltensweise als verletzend und grenzüberschreitend wahrgenommen wird, ist individuell verschieden. Die Betroffenen entscheiden selbst, wann ihre persönliche Grenze überschritten ist.

Viele Betroffene nehmen sexuell übergriffiges Verhalten hin und versuchen dies zu verdrängen. Hinnehmen und Schweigen sind jedoch keine Lösungen, sondern können zu weiteren Problemen führen, die die Bewältigung des Alltags erschweren und die Leistungsfähigkeit herabsetzen; zudem wird sexuell übergriffiges Verhalten durch Hinnahme und Schweigen ungewollt begünstigt und kann sich dadurch weiter steigern. In der Regel ist es notwendig, klare Grenzen zu setzen.
Betroffene können sich sowohl an Vertrauenspersonen in ihrem universitären Umfeld wenden als auch an die dafür zuständigen Stellen, wie die Beauftragte zum Schutz vor sexueller Belästigung, die Gleichstellungsbeauftragten, das Frauenbüro, den Personalrat und Leitungspersonen ihres Vertrauens. Die genannten Hilfsstellen behandeln jeden Fall vertraulich, beraten individuell zur Selbsthilfe und werden nur dann aktiv, wenn die betroffene Person es wünscht.

Die folgenden Fallbeispiele (30 Fälle), die anonymisiert beschrieben werden, sind die Spitze des Eisbergs; leider muss von einer weit höheren Dunkelziffer ausgegangen werden.

1. Sexistische Werbung

Von Seite der Studierenden sowie der Dozent/innen wurde weiterhin der Aushang von sexistischen Plakaten und von unzüchtigen Angeboten (mit Telefonnummern) moniert, und zwar sowohl von Frauen als auch von Männern. Zudem wurde zumindest kurzfristig eine elektronische Plattform genutzt, um unsittliche Emails zu versenden, was zeitnah behoben werden konnte.

2. Sexuelle Übergriffe (verbal und körperlich)

Insbesondere in hierarchisierten Situationen wie Prüfungsgesprächen kam es des Öfteren zu sexualisierenden Kommentaren, die Frauen beispielsweise auf ihr Aussehen festlegten und Kleidung sowie Körperbau betrafen. Zum Teil wurden diese Kommentare, wenn sie im Mittelbau stattgefunden haben, von den zuständigen Professor/innen heruntergespielt. In Einzelfällen fanden verbale Aggressionen auch zwischen Frauen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen statt.
Sexuelle Belästigung wurde zudem gegen einen Dozenten durch Angriffe auf seinen Leumund ausgeübt; es wurde Strafanzeige gegen unbekannt erstattet.
Die sexuelle Belästigung von Studentinnen reichte von körperlichen Übergriffen durch Dozenten, die in einem Falle unter Alkoholeinfluss standen, bis zu Geldangeboten von Dozenten

an Studentinnen für sexuelle Leistungen, die deren prekäre finanzielle Situation auszunutzen versuchten.

Darüber hinaus kam es zu Vergewaltigungen im Zusammenhang mit Campusfesten und privaten Festen. Strafanzeige wurde nicht immer erstattet. Die Betroffenen der sexuellen Gewalt tendierten eher dazu, ihre Verträge auslaufen zu lassen oder gar zu kündigen und die Universität zu verlassen. Besonders problematisch gestaltete sich die Situation für ausländische Studentinnen, die unter besonderem Druck stehen und befürchten, ihre Aufenthaltsgenehmigung zu verlieren. Ausländische Studentinnen sind in doppeltem Sinne vulnerabel und in besonderem Maße exponiert. Die Scheu vor namentlicher Nennung im Protokoll hat beispielsweise dazu geführt, dass sexuelle Übergriffe in einem Fach nicht geahndet werden konnten, obgleich systematische Übergriffe zu vermuten waren.

Im Angesicht der sich in Zukunft intensivierenden Internationalisierung der Universität Trier wäre deshalb eine umfassende Sensibilisierung der Studierenden sowie Dozent/innen für interkulturelle Konflikte in hohem Maße wünschenswert. Beobachtbar ist, dass ausländische Studierende zuweilen auch in Seminaren von deutschen Studierenden abgewertet bzw. nicht wahrgenommen werden und dass auch Dozent/innen aus anderen Ländern, zum Beispiel mit Akzent, aggressiv begegnet wird. Es ist anzunehmen, dass zwischen diesem abwertenden Verhalten, das sicherlich von Fach zu Fach unterschiedliche Ausprägungen hat, und den sexuellen Übergriffen ein Zusammenhang besteht. Eine universitätsweite Kampagne, die für interkulturelles Miteinander wirbt und interkulturelle Kompetenzen vermittelt, wäre der geeignete Weg, um diesem Missstand zu begegnen.

3. Stalking

Das Problem des Stalking hat sich in den letzten Jahren weiter verschärft. Die Fälle haben in signifikantem Maße zugenommen, wobei alle Hierarchieebenen betroffen sind. In der Mehrzahl wurden Professorinnen und Dozentinnen von Studierenden gestalkt. Zum Teil wurden gerichtliche Maßnahmen ergriffen. In zwei Fällen wurden ganze Fächer in Mitleidenschaft gezogen. Ein Problem im Umgang mit Stalking besteht in der Hilflosigkeit der Opfer, die durch gleichgeschlechtliche Konstellationen noch verstärkt werden kann. Problematisch ist beim Stalking zudem, dass auch die Privaträume betroffen sind; entsprechend wurden auch Wohnheime und Wohnungen zu Orten der Belästigung.

Es wäre insgesamt zu wünschen, dass sich die zuständigen Stellen in Bezug auf Stalking professionalisierten. Das Frauenbüro bietet deshalb für die Senatsbeauftragte und andere Interes-

sierte eine Fortbildung zum Thema Stalking an, um mit Symptomen und Maßnahmen vertraut zu machen.

4. Fazit

Sexuelle Übergriffe treten also in allen Bereichen der Universität und in allen Statusgruppen auf. Besonders prekär ist die Situation, wenn Betroffene aus Angst vor weiteren Repressalien, vermeintlichem Gesichtsverlust oder auch dem Verlust der Aufenthaltsgenehmigung darauf bestehen, dass ihr Fall anonym bleibt, so dass eine eindeutige Intervention von Seiten der Universität gegenüber Täter oder Täterin nicht erfolgen kann.

Der Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt ist an unserer Universität also weiterhin sehr ernst zu nehmen, Grenzüberschreitungen sind keinesfalls zu dulden und Betroffene gezielt zu unterstützen sowie an die zuständigen Stellen im Hause zu vermitteln. Insbesondere die zunehmende Internationalisierung der Universität, die eine hohe interkulturelle Kompetenz aller verlangt, und vermehrtes Stalking stellen zentrale Herausforderungen dar. Eine weiterführende Maßnahme wäre es, wie an der Universität Mainz bereits geschehen, an der Universität Trier eine eigene Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Studienort zu erlassen. Dies könnte auch deshalb sinnvoll sein, weil das AGG vor allem für Beschäftigte gilt. An der Universität sind aber auch gerade Studierende zu schützen. Eine solche Richtlinie wäre nach Beschluss hochschulweit zu veröffentlichen und sollte an jede Person bei Einstellung, Amtsantritt oder Studienbeginn ausgehändigt werden. Die entsprechenden Stellen im Hause, wie zum Beispiel Frauenbüro, Senatsbeauftragte, die Gleichstellungsbeauftragten, Verwaltung und Personalrat, sollten in diesem Bereich zukünftig noch enger zusammenarbeiten, um ihre Informationen zeitnah auszutauschen und Maßnahmen ergreifen zu können.

Neben der intensiveren Vernetzung der zuständigen Stellen sollte darüber hinaus ein Handlungsleitfaden für die Senatsbeauftragte erstellt werden (über Protokollierung, Zuständigkeiten in der Personalverwaltung etc.), um den personellen Wechsel zu erleichtern. Ein grundsätzliches Problem ist, dass die Senatsbeauftragte auf den Umgang mit sexueller Gewalt in der Regel zunächst nicht professionell vorbereitet ist. Deshalb sollte sie zu Beginn ihrer Amtszeit möglichst umfassend informiert werden und sich zur Thematik weiterbilden.

CAMPUSNEWS
ONLINE-MAGAZIN UNI TRIER

CAMPUSLEBEN STUDIEREN FORSCHEN
ARBEITEN VORSTELLEN BLOGGEN

ÜBERGRIFFEN KEINE CHANCE GEBEN!

18. MAI 2015

05/2015 | CAMPUS | VORSTELLEN

Ulrike Gehring, Professorin für Kunstgeschichte an der Universität Trier, ist seit Mai 2015 Beauftragte für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz. Im Interview mit den CAMPUSnews stellt sie sich und ihre Arbeit vor.

Haben Sie sich mit dem Thema sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz schon in früheren Jahren auseinandergesetzt?

Nein, weder war ich selbst betroffen, noch bin ich für eine solche Tätigkeit professionell ausgebildet. Wohl aber führte ich in Folge der Anfrage auf dieses Amt durch den Präsidenten zahlreiche Gespräche mit der früheren Amtsinhaberin Prof. Dr. Franziska Schößler sowie der Gleichstellungsbeauftragten Dipl.-Pädagogin Adam-Jager. Die Schilderungen beider haben mich – wie schon im Senat erläutert – für ein Thema sensibilisiert, von dem ich wusste, dass es virulent sei, von dem ich aber nicht geglaubt hätte, dass es in dieser Konkretion und Häufung im eigenen Arbeitsumfeld vorkommt. Die Fallzahlen sprechen aber Tatsachen, weshalb ich die Aufgabe für sehr wichtig halte und gerne bereit bin, mich in die Thematik einzuarbeiten.

Übergriffe welcher Art bezeichnet man als „sexuelle Belästigung“?

Unter sexuelle Belästigung fällt jedes sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde einer anderen Person missachtet. Das kann über diskriminierende Bemerkungen

und Handlungen erfolgen, die das Gegenüber auf seine Geschlechtlichkeit reduzieren und persönliche Grenzen überschreiten. Folgt man dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG), dann beschreibt Missbrauch neben strafrechtlich definierten Handlungen wie Vergewaltigung auch üble Nachrede, Stalking, nicht erwünschte körperliche Berührungen, verletzende Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie das sichtbare Anbringen pornografischer Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Sexuelle Übergriffe können an einer Universität in allen Ebenen und über alle Ebenen hinweg erfolgen, unter Lehrenden, Angestellten und Studierenden.

Völlig richtig. Institutionen, die so vielfältige Abhängigkeitsstrukturen vorsehen wie eine Universität befördern solch abwertendes Verhalten. Dieses kann im Rahmen eines Betreuungsverhältnisses zwischen dem betreuenden Professor/ der betreuenden Professorin und einem Absolventen/einer Absolventin vorkommen sowie in umgekehrter Richtung, beispielsweise durch Stalking eines Vorgesetzten/einer Vorgesetzten. Entscheidend dabei ist die Einsicht, dass es bei sexueller Belästigung oder sexueller Gewalt nicht um Sexualität geht, sondern um Machtausübung mit dem Ziel, sein Gegenüber einzuschüchtern oder zu nötigen. Und genau darin wird eine Grenze auf inakzeptable Weise überschritten, gleich wer sie überschreitet, ein Kollege, eine Kollegin, Angestellte oder Studierende.

Welche Aufgaben und Befugnisse sind mit dem Amt der Senatsbeauftragten für den Schutz vor sexueller Belästigung verbunden?

Meine Aufgabe sehe ich vor allem darin, als Ansprechpartnerin und Vermittlerin zur Verfügung zu stehen. Sobald ein Fall an mich herangetragen wird, steht für mich das Versprechen im Vordergrund, den Vorgang vertraulich zu behandeln. Erst auf dieser Basis lässt sich eine individuelle Lösung für die Betroffene oder den Betroffenen finden. Das Spektrum an Lösungen kann weit reichen, vom bloßen Zuhören, der Zurkenntnisnahme des Vorgangs, der Vermittlung zu internen oder externen Fachstellen oder dem vermittelnden Gespräch zwischen den Konfliktparteien. Welcher Weg beschritten wird, hängt

alleine vom Wunsch der Betroffenen ab. Mir selbst kommt damit eine Scharnierfunktion zu, indem ich Möglichkeiten aufzeige und zwischen den Betroffenen einerseits und dem in Trier hervorragend funktionierenden Expertennetzwerk andererseits vermittle. Wichtig ist, dass Übergriffe nicht verschwiegen werden und Missbrauch auch dann aktenkundig wird, wenn keine Maßnahmen gegen die Täter eingeleitet werden sollen.

Gibt es neben der Beratung andere Maßnahmen, die vielleicht präventiv wirken?

Ja, ein ganz konkretes Projekt haben Studierende bereits unter dem Titel „Mitläuferinnen-Projekt“ initiiert. Bei diesem via Facebook organisierten ‚Begleitschutz’ können sich Studierende verabreden, um nicht alleine, sondern in Gruppen angstfrei über den Campus zu laufen. Das macht nicht nur in den Abendstunden Sinn, sondern auch beim Überqueren wenig frequentierter Areale, wie beispielsweise beim Weg von Campus I zu Campus II. Die Initiative ist hervorragend und es wäre zu überlegen, ob man sie nicht auf Mitfahrgelegenheiten in die Stadt ausweiten könnte. Eine andere, unmittelbare Aufgabe wird sein, die schon im Entstehen befindlichen Richtlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung zu begleiten und mit den zuständigen Kommissionen gemeinsam auf den Weg zu bringen. Ein solches Regelwerk halte ich für unabdingbar, weil seine Ausarbeitung, Diskussionen und spätere Existenz bereits eine erste Präventivmaßnahme gegen sexuellen Missbrauch darstellt. Übergriffe dieser Art darf es an der Universität Trier nicht geben. Wenn sie gleichwohl stattfinden, sind wir gehalten, nicht wegzusehen. Den Betroffenen müssen wir den Mut und die Sicherheit geben, sich frei artikulieren und Vorfälle ungeachtet aller hierarchischen Strukturen melden zu können, damit andere, fachkundige Stellen das Vergehen gegebenenfalls ahnden können. Das ist meine Motivation, das Amt auszuführen.

Zur Person

Ulrike Gehring studierte Anfang der 1990er Jahre Kunstgeschichte, Geschichte und Germanistik Jahre in Frankfurt am Main und Paris. 2003 promovierte sie sich mit einer Arbeit zur amerikanischen Kunst nach 1945 in Frankfurt am Main und Hamburg. Von 2001 bis 2003

absolvierte sie am Zentrum für Kunst-und Medientechnologie ZKM Karlsruhe ein wissenschaftliches Volontariat, ab 2003 war sie festangestellte Kuratorin. Noch im selben Jahr erhielt Gehring den Ruf auf eine Juniorprofessur im Fach Kunstgeschichte an der Universität Trier. 2006 bis 2011 war sie Mitherausgeberin der „kritischen berichte. zeitschrift für kunst und kulturwissenschaften“, seit 2009 ist sie Professorin an der Universität Trier im Fach Kunstgeschichte, Schwerpunkt Moderne. Parallel dazu konnte Gehring einen weiteren, frühneuzeitlichen Forschungsschwerpunkt etablieren, der methodisch ebenfalls in den Bildwissenschaften angesiedelt ist und Einfluss von Naturwissenschaft und Kunst untersucht.

Im Fach Kunstgeschichte hat Prof. Dr. Ulrike Gehring derzeit die Geschäftsführung inne, leitet zahlreiche Gremien und ist seit zehn Jahren gewähltes Mitglied im Fachbereich III.

Kontakt:
Prof. Dr. Ulrike Gehring
Fb III-Kunstgeschichte
54 286 Trier
E-Mail: gehring@uni-trier.de
Tel. Büro +49-(0)651-201 2125
Tel. priv. +49-(0)651-170 399 39
http://www.uni-trier.de/index.php?id=7923

Gesprächstermine: jederzeit nach Vereinbarung (telefonisch oder per E-Mail)

Impressum:

Herausgeberin: Gleichstellungsbeauftragte des Senats, Dorothee Adam-Jager
Redaktion: Frauenbüro der Universität Trier
Druck: Printmedien – Universität Trier
Auflage: 100
Juni 2016