



 **Universität Trier**

**Vielfalt chancengleich gestalten**

**Bericht der Gleichstellungsbeauftragten  
des Senats**

**August 2010 bis Juli 2013**

**Dorothee Adam-Jäger**





## Vorwort

Hochschulen haben eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Sie sollen jungen, qualifizierten Menschen nicht nur Wissen und wichtige Kompetenzen vermitteln, sondern ihnen auch ein Bewusstsein mit auf ihren Weg in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft geben, das nicht nur von Leistungsbereitschaft, sondern auch von Toleranz und Fairness geprägt ist. Bei der Realisierung von Chancengleichheit geht es hochschulpolitisch eben nicht nur um das Erreichen programmatischer Ziele, sondern darüber hinaus um die Gestaltung einer Kultur des Miteinanders, die in allen Bereichen frei von Diskriminierung qua Geschlecht, letztlich gemäß § 1 AGG frei von jeglicher Diskriminierung ist.

Die Universität Trier gilt seit 2008 aufgrund ihres prämierten Gleichstellungskonzeptes als „Vorbild einer chancengerechten Hochschule“. Sie hat im Rahmen des Professorinnenprogramms I (2009-2014) mit 1,4 Millionen Euro erhebliche Mittel eingeworben, mit denen seit 2010 zusätzliche frauenfördernde Maßnahmen universitätsweit umgesetzt werden. Im März 2013 hat sich die Universität um die Teilnahme am Nachfolgeprogramm beworben. In ihren Entwicklungsperspektiven 2020 hat die Universität Trier Gleichstellung als ein qualitatives Element ihrer Profilbildung und Familienfreundlichkeit als ein besonderes Erkennungsmerkmal festgeschrieben. So sind im Rahmen des Projekts Familiengerechte Hochschule seit 2008 weitere wesentliche Maßnahmen realisiert worden, 2011 erfolgte die dritte Reauditierung und 2012 feierte die Universität mit einem Familientag ihr zehnjähriges Jubiläum als familiengerechte Universität. Im WS 2011/12 startete der Masterstudiengang (NF) Interkulturelle Gender Studies im Fach Germanistik. Genderstudien werden als eigenständiges profilbildendes Element in Forschung, Lehre und Weiterbildung unterstützt.

Insgesamt kann die Universität Trier mit Blick auf die letzten drei Jahre in der Erfüllung ihrer Gleichstellungsaufgabe beachtliche Erfolge aufweisen. Sie konnte den Anteil ihrer Professorinnen von nur 16 Prozent noch im Jahr 2008 auf zurzeit 22 Prozent deutlich steigern. Die Herausforderung, neben der Zielgruppe der Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich die Gruppe der Professorinnen sowie die der Nachwuchswissenschaftlerinnen und auch die der Studentinnen – alle in ihrer zunehmenden Vielfalt und Heterogenität – noch mehr als bisher zu fördern, bleibt weiterhin bestehen.

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

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

Dorothee Adam-Jäger

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Rechtliche Rahmenbedingungen für Frauenförderung und Gleichstellung.....</b>	<b>5</b>
1.1	Aufgaben der Hochschule .....	5
1.2	Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten.....	6
<b>2</b>	<b>Beratung der Organe und ihrer Ausschüsse .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Zusammenarbeit mit Institutionen der Frauenförderung.....</b>	<b>8</b>
3.1	Zusammenarbeit mit inneruniversitären Institutionen der Frauenförderung.....	8
3.2	Kooperationen auf Landes- und Bundesebene .....	9
<b>4</b>	<b>Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier .....</b>	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Professorinnenprogramm I und Antrag im Nachfolgeprogramm II.....</b>	<b>13</b>
<b>6</b>	<b>Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in ausgewählten Bereichen.....</b>	<b>17</b>
6.1	Studierende der Universität nach Geschlecht.....	17
6.2	Studienabschlüsse nach Geschlecht .....	18
6.3	Ausgesuchte Fächer mit Frauenunterrepräsentanz .....	19
6.4	Promotionen nach Geschlecht .....	21
6.5	Habilitationen nach Geschlecht.....	22
6.6	Professuren nach Geschlecht.....	23
<b>7</b>	<b>Entwicklung der Frauenförderfaktoren Promotion und Professur .....</b>	<b>24</b>
7.1	Die Promotionsrate von Nachwuchswissenschaftlerinnen soll erhöht werden. ....	24
7.2	Die Berufungsrate von Professorinnen soll erhöht werden. ....	24
<b>8</b>	<b>Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.....</b>	<b>26</b>
8.1	Befragung des wissenschaftlichen Mittelbaus.....	26
8.2	Förderung von Promovendinnen, Post-Docs und Juniorprofessorinnen .....	26
8.3	Ausbau ‚Perspektiven & Praxis‘ und Führungskräftebildungen für Neuberufene	27
8.4	Neue Studienstruktur – Übergang BA/MA .....	27
8.5	Vereinbarkeit von Studium, Qualifikation, Beruf und Familie.....	28
<b>9</b>	<b>Frauen und Geschlechterforschung .....</b>	<b>29</b>
9.1	Zertifikat und MA-NF-Studiengang Interkulturelle Gender Studies .....	29
9.2	Internationale und interdisziplinäre Gastprofessur Geschlechterforschung.....	31
<b>10</b>	<b>Fortführung von Arbeitsschwerpunkten.....</b>	<b>31</b>
10.1	Beratung von Studierenden, Beschäftigten, Führungskräften .....	31
10.2	Förderung des wissenschaftsstützenden Bereichs .....	34
10.3	Veröffentlichungen und Veranstaltungen im Berichtszeitraum .....	36
<b>11</b>	<b>Verwendung der Haushaltsmittel .....</b>	<b>37</b>
<b>12</b>	<b>Neue Aufgaben und Herausforderungen.....</b>	<b>37</b>
12.1	Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG – Abschlussbewertung.	37
12.2	Erfolgreicher Abschluss des PP I .....	38
12.3	Erfolgreiche Einwerbung und Realisierung des PP II.....	38
12.4	Belastung durch Parallelführung alter und neuer Studiengänge .....	39
12.5	Hochschulfinanzierung .....	39
<b>13</b>	<b>Datenbilanz und Ausblick.....</b>	<b>40</b>

## Anlagen

# 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 1 und Abs. 5 Satz 1) ist die zuständige örtliche Personalvertretung zu hören.*

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

Ergänzend hatte der Senat bereits im Jahr 1996 einen umfassenden Katalog zu den Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten (Bezeichnung des Amtes bis 2010) 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 2010 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
- das Hochschulkuratorium
- den Senat
- den Präsidenten

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

- Haushaltskommission
- Zentrale Strukturkommission
- Budgetierungskommission
- IMK-Kommission
- Forschungskommission
- Kommission zur Erstellung von Prüfungsordnungen
- Hochschuleigene Vergabekommission für Promotionsstipendien
- Kommission für Qualitätssicherung
- Struktur- und Baukommission
- Ethikkommission
- Bibliothekskommission (Vertretung durch Dr. Rita Voltmer)

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

Auf Verwaltungsebene ist sie Mitglied der Arbeitsgruppe Personal- und Organisationsentwicklung des Kanzlers und der Fortbildungskommission (Vertretung durch Frauenreferentin Dr. Sibylle Rahner). Regelmäßig wirkte 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 sehr aufwändig, bildet aber nur einen Teil der umfassenden gesetzlichen Aufgaben. Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats arbeitet hochschulintern eng mit dem Vorsitzenden des Hochschulrats, dem Präsidenten, den Vizepräsidenten, dem Kanzler und der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung zusammen. Sie kooperiert kontinuierlich mit der Leitung der Personalabteilung, der Leitung der Haushaltsabteilung und der Leitung der Abteilung für studentische Angelegenheiten sowie 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 Internationalen Graduiertenzentrums. Als Mitglied im CePoG kooperiert sie eng mit der Professur für Genderforschung in der Germanistik sowie den berufenen Professorinnen des Professorinnenprogramms; sie berät nicht nur Gremien und Organe aus der Perspektive der Chancengleichheit, sondern auch wissenschaftliche und weitere Führungskräfte zu ganz unterschiedlichen Fragestellungen.

### **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 Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung, Professorin Dr. Franziska Schöbler
- den Mitgliedern der Senatskommission für Gleichstellungsfragen
  - für die Gruppe der Studentinnen: Franziska Hackhausen, Jessica Arnet, Christine Dörschel, Ramona Sturm, Jaqueline Maron, Lutz Natrop, Laura Adam, Anna Eiden, David Willms, Elena Przybilski
  - für die Gruppe der MMTV-Mitarbeiterinnen: Doris Karpa-Hilsenbeck, Mechthild Kesten-Turner, Birgit Imade, Anette Weidler, Rosemarie Wollscheid
  - für die Gruppe der Professorinnen: Prof. Dr. Andrea Sand, Juniorprof. Dr. Alexandra Karentzos, Prof. Dr. Hilaria Gössmann, Prof. Dr. Julia Reuter, Prof. Dr. Andrea Geier, Dr. Nicole Zillien
  - für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen: Birgit Weyand, Dr. Rita Voltmer, Dr. Birgit Münch, Dr. Natalia Filatkina
  - für den Personalrat (beratend): Irene Heutehaus, Ursula Ferlemann
- den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und ihren Vertreterinnen:
  - FB I: Dipl.-Biol. Sabine Albertz-Habscheid, Dr. Magdalena Joos, Dr. Petra Hank
  - FB II: Prof. Dr. Beatrice Bagola
  - FB III: Dr. Rita Voltmer
  - FB IV: Prof. Dr. Ursula Dallinger, Dipl.-Wirt.-Math. Pia Lünstroth, Dr. Miriam Minor, Andrea Jaax, Dr. Nicole Zillien, Bianca Schröder
  - FB V: Dr. Monika Heinbücher, Lisa Erzinger, Jenny Lux
  - FB VI: Dr. Anja Reichert, Dr. Elisabeth Tressel
  - Theol. Fakultät: Nicole Hennecke
- der Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten des Senats: Dr. Rita Voltmer
- dem Asta-Frauen- und Lesbenreferat: Jessica Arnet, Mira Wagner, Corinna Weiler, Xenia Schmidt, Annika Jähne, Fabienne Greis, Miriam Ehlen, Svenja Andre, Jaqueline Maron u.v.a.
- den Kolleginnen des Sekretärinnen-Netzwerks: Rosemarie Wollscheid, Anette Weidler, Marie-Luise Sachs, Ursula Ferlemann, Birgit Imade, Simone Bodem, Heike Christoph-Thömmes, Marina Jordanowa-Etteldorf, Miriam Demuth, Mechthild Kesten-Turner, Inge Jansen, Elisabeth Fey u.v.a.
- und den Mitarbeiterinnen im Frauenbüro:
  - Frauenreferentin: Claudia Winter
  - Frauenreferentin: Dr. Sibylle Rahner

- Sachbearbeiterin: Edith Kirsten
- wissenschaftliche Hilfskräfte: Hanna Schröter, Christina Molitor, Isabel Lutz
- Projektkoordinatorin Mentoring: Dr. Claudia Seeling

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

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

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

Das Ergebnis des 6. Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten 2013 ist für das Land Rheinland-Pfalz unterm Strich erfreulich: Die Universitäten und Fachhochschulen haben sich in der Gesamtbewertung der Länder vom mittleren Mittelfeld (Ranggruppe 8) auf das obere Mittelfeld (Ranggruppe 6) vorgearbeitet. In drei von insgesamt sieben Kategorien erreichen sie den Spitzenwert: bei den Habilitationen und bei der Entwicklung der Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal sowie bei den Professuren. Mit diesem Ergebnis ist ein wichtiges Ziel der Landeskonzferenz der Hochschulfrauen erreicht: den Vergleich mit den anderen Bundesländern bezüglich des Stands der Beseitigung von geschlechtsspezifischen Nachteilen nicht zu scheuen und anschlussfähig zu bleiben.

Der LaKoF ist es ebenfalls gelungen, Weichen für die Konsolidierung einer Koordinierungsstelle zu stellen. Diese ist erforderlich, um die Zusammenarbeit von 13 Hochschulen im Flächenland Rheinland-Pfalz zu koordinieren, sich auf gemeinsame Vorschläge und Forderungen zu verständigen, diese nachzuhalten bei den Adressatinnen und Adressaten sowie für einen guten Informationsfluss zwischen BuKoF und LaKoF zu sorgen. Diese Aufgabe auch nur ansatzweise zu erfüllen, ist einer Sprecherin ohne Zeitressourcen (Koordinierungsstelle) für dieses Amt schlechterdings nicht möglich.

Die Sprecherin der LaKoF, Claudia Winter, hat während ihrer Amtszeit (2009 bis 2013) der Aufgabe ‚Vertretung der LaKoF nach außen‘ durch regelmäßige Gespräche mit der Leitung des MBWWK (Ministerin Ahnen sowie Staatssekretär Ebling und Staatssekretärin Reiß) besondere Bedeutung beigemessen. Mit der Landespräsidentenkonferenz wurde eine gemeinsame Arbeitsgruppe initiiert. Die Sitzungen der LaKoF wurden inhaltlich von der Durchführung der wettbewerblich angelegten Sonderprogramme wie Hochschulpakt, Wissenschaft Zukunft, Professorinnenprogramm und DFG-Gleichstellungsstandards dominiert. Auch mit möglichen geschlechterspezifischen Auswirkungen bei den Novellierungsvorhaben des Landes (Hochschulgesetz, Lehrverpflichtungsverordnung, Landesgleichstellungsgesetz) hat sich die LaKoF intensiv auseinandergesetzt.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt war die Stärkung der Zusammenarbeit nach innen; hier soll die Vernetzung der erfahrenen mit den neu hinzukommenden Kolleginnen die Transformationskosten und den strategischen Nachteil einer hohen Fluktuation abfedern.

Abschließend ist anzumerken, dass die fortschreitende Differenzierung der Hochschulen über die Finanzströme, die Ausweitung der prekarierten Arbeitsverhältnisse und die Exzellenz- und Elitenbildung nicht Hand in Hand mit Demokratisierung, Teilhabe und Partizipation gehen, was das Anliegen der LaKoF ist. Sie befürchtet, dass die derzeitige Entwicklung der Hochschullandschaft konträr verläuft zum Vorhaben, geschlechtsspezifische Ausschlüsse wie politisch gefordert Zug um Zug abzubauen.

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

Die Landeskonzferenz der Hochschulfrauen Rheinland-Pfalz (LaKoF) wird im erweiterten Vorstand der BuKoF von ihrer Landessprecherin Claudia Winter vertreten; sie koordiniert den Informationsfluss in beide Richtungen, erstellt den Landesbericht und wirkt mit in ver-

schiedenen Kommissionen der BuKoF; sie bereitete die Durchführung der 22. Jahrestagung der Bundeskonferenz vom 20. bis 22. September 2010 an der Universität Trier vor.

Die Universität Trier war nach 1990 bereits zum zweiten Mal Gastgeberin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Vom 20. bis 22. September 2010 trafen sich rund 160 Genderexpertinnen aus dem gesamten Bundesgebiet zum Themenschwerpunkt „Arbeitsplatz Hochschule“. Mit der damaligen Arbeits- und Frauenministerin Malu Dreyer hatte sich auch eine prominente Vertreterin aus der Politik angesagt, die von den Hochschulen eine größere Flexibilität bei den beruflichen Biografien von Wissenschaftlerinnen einforderte. Im Eröffnungsvortrag stellte die Jenaer Professorin Melanie Steffens Ergebnisse ihrer Forschung zur „Modernisierung“ von Geschlechterstereotypen vor.

Die Gleichstellungsbeauftragten befassten sich in ihren Workshops mit der provokanten Frage, ob die Arbeitsplätze an den Hochschulen nach den massiven Veränderungen im vergangenen Jahrzehnt überhaupt noch attraktiv sind, wie sich zunehmende Status- und Beschäftigungsunsicherheit, Befristung, diskontinuierliche und Teilzeit-Beschäftigung auf private und berufliche Lebensentscheidungen insbesondere von Wissenschaftlerinnen auswirken und wie es um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses steht.

Die Sicht auf die Dinge aus der Wissenschafts- und aus der Praxisperspektive wurde im Abendprogramm um die kulturelle Sichtweise ergänzt: „Krawallschachtel“ Bettina Koch aus Saarbrücken ermöglichte den Protagonistinnen der Gleichstellung den lachenden Blick auf Rolle und Aufgabe.

Am dritten Konferenztag beschloss die Mitgliederversammlung der BuKoF ihren Beitritt zum „Aktionsbündnis Equal Pay Day“ und dass sie sich für die Angleichung aller Stipendien an die DFG-Norm einsetzen will. Sie forderte die Einhaltung von Qualitätsstandards in Stellenbesetzungsverfahren auch im drittmittelgeförderten Bereich und setzt sich seitdem verstärkt für deren familienbedingte Flexibilisierung ein.

Die BuKoF bedankte sich beim Team des Frauenbüros der Universität Trier für eine gut organisierte Tagung an der gastfreundlichen Universität in einer lebendigen Stadt.

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

Der Senat hat 2006 den derzeit gültigen Gleichstellungs- und Frauenförderplan verabschiedet. Der Plan ist auf Weiterentwicklung angelegt, denn die Aufgabe Frauenförderung und Gleichstellung der Geschlechter ist ein komplexes Prozessgeschehen, das sich in vielen einzelnen Schritten auf verschiedenen Ebenen über die Zeit vollzieht. Ein konsequentes Handeln im Sinne der Ziele und Vorgaben ist 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, u.a. die Entgeltdiskriminierung, die bislang nicht ausgeglichen werden konnten.

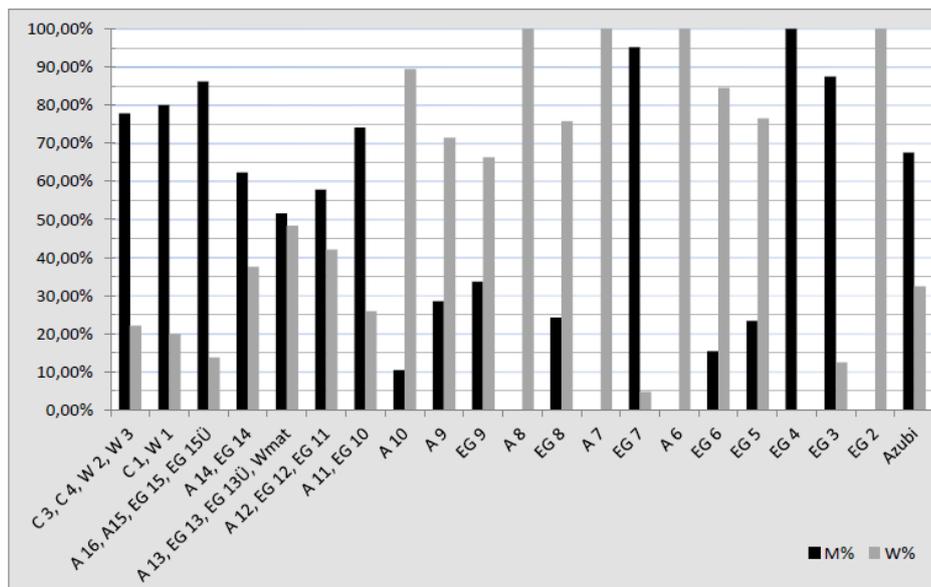
Unterrepräsentanz ist nach § 3 Gleichstellungs- und Frauenförderplan wie folgt definiert: Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern gem. § 4 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz an der Universität Trier liegt vor, wenn der Geschlechteranteil in der je zusammengefassten Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe (Entgeltgruppe) weniger als die Hälfte beträgt und nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist. Der aufgeführte Datenteil gibt Aufschluss über die Verteilung nach Geschlecht in den jeweiligen Entgeltgruppen und ist jährlich zu aktualisieren. Durch die universitätsweite Zusammenfassung in Entgeltgruppen können (z.B. bei EG 13 Ü) fachspezifisch bestehende Unterrepräsentanzen in den Ausschreibungen nicht mehr durch Aufnahme des Frauenförderpassus (§ 43 Abs. 3

HochSchG) berücksichtigt werden. Eine fachspezifisch differenzierende Datengrundlage würde eine Unterrepräsentanz auf den einzelnen Qualifikationsstufen auch dort sichtbar machen, wo sie zwar nicht gesamtuniversitär, aber – nach wie vor – in einzelnen Fächern unterschiedlich gegeben ist.

Die nachfolgende Tabelle und Grafik der Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt, dass in den oberen Gruppen (von C4/W3 bis A11/EG 10) 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.

Verteilung der Besoldungs- und Entgeltgruppen  
gem. § 3 Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Universität Trier  
(Stichtag: 31.12.2012)

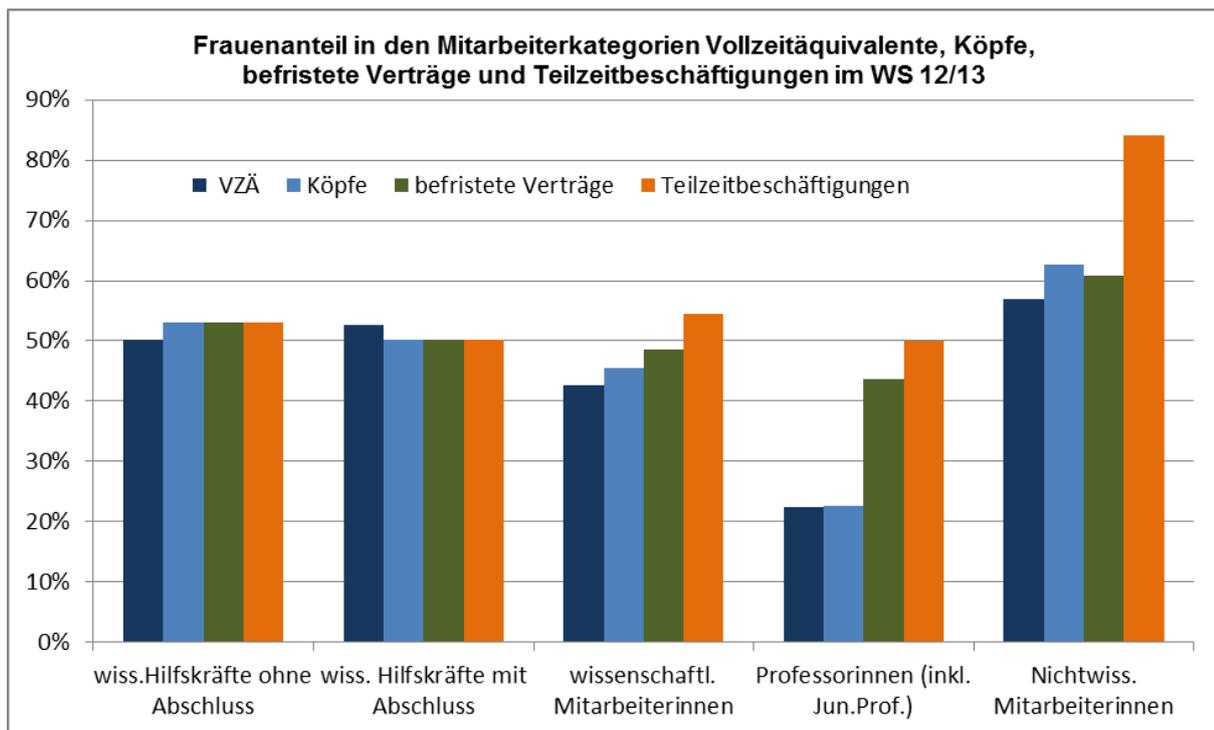
BVL-Gruppe	M%	W%	M	W	Summe
C 3, C 4, W 2, W 3	77,85%	22,15%	123	35	158
C 1, W 1	80,00%	20,00%	4	1	5
A 16, A15, EG 15, EG 15Ü	86,21%	13,79%	25	4	29
A 14, EG 14	62,35%	37,65%	53	32	85
A 13, EG 13, EG 13Ü, Wmat	51,60%	48,40%	291	273	564
A 12, EG 12, EG 11	57,89%	42,11%	22	16	38
A 11, EG 10	74,07%	25,93%	20	7	27
A 10	10,53%	89,47%	2	17	19
A 9	28,57%	71,43%	2	5	7
EG 9	33,68%	66,32%	32	63	95
A 8	0,00%	100,00%		2	2
EG 8	24,24%	75,76%	16	50	66
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	15,52%	84,48%	9	49	58
EG 5	23,45%	76,55%	34	111	145
EG 4	100,00%	0,00%	1		1
EG 3	87,50%	12,50%	14	2	16
EG 2	0,00%	100,00%		1	1
Azubi	67,57%	32,43%	25	12	37
<b>Summen</b>	<b>50,33%</b>	<b>49,67%</b>	<b>693</b>	<b>684</b>	<b>1377</b>



## Mitarbeiterkategorien, Landesmittel

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

	Vollzeitäquivalente (VZÄ)			Köpfe			befristete Verträge			Teilzeitbeschäftigungen		
	weibl. abs.	alle	weibl. in %	weibl. abs.	alle	weibl. in %	weibl. abs.	alle	weibl. in %	weibl. abs.	alle	weibl. in %
wiss.Hilfskräfte ohne Abschluss	31,34	62,36	50%	212	399	53%	212	399	53%	212	399	53%
wiss. Hilfskräfte mit Abschluss	20,73	39,34	53%	103	205	50%	103	205	50%	103	205	50%
wissenschaftl. Mitarbeiterinnen	156,77	367,31	43%	221	486	45%	167	344	49%	136	250	54%
Professorinnen (inkl. Jun.Prof.)	35,5	159	22%	36	159	23%	7	16	44%	1	2	50%
Nichtwiss. Mitarbeiterinnen	270,8	474,93	57%	396	632	63%	115	189	61%	245	291	84%



Quelle: Universität in Zahlen 2013

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nach Vollzeitäquivalenten beträgt 43 % bei einem Anteil von 45 % weiblicher Köpfe. Bei befristeten Verträgen steigt hier der Anteil auf 49 % und bei Teilzeitbeschäftigungen gar auf 54 %. Deutlich niedriger ist der Anteil von Professorinnen mit jeweils 22 % nach Vollzeitäquivalenten und dem Anteil weiblicher Köpfe mit 23 %. Der weibliche Anteil befristeter Verträge steigt hier auf 44 %.

Im Vergleich zum wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauenanteil des Nichtwissenschaftlichen Personals insgesamt bei 57 % (VZÄ). Es sind 63 % Köpfe; 61 % dieser Frauen haben befristete Verträge und sogar 84 % haben Teilzeitverträge. Nur 39 % der männlichen Beschäftigten haben hier befristete Verträge und nur 16 % der männlichen Beschäftigten

arbeiten in Teilzeit. Das bedeutet, dass vor allem Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen über weniger Einkommen verfügen und ihre Arbeitsperspektive deutlich unsicherer ist.

## 5 Professorinnenprogramm I und Antrag im Nachfolgeprogramm II

Die Universität Trier hat im Rahmen des Professorinnenprogramms I (PP I: 2009-2014) auf der Basis von drei Regelberufungen strukturelle und personelle Gleichstellungsmaßnahmen sowohl zentral als auch dezentral, sowohl mittelgebunden als auch nicht mittelgebunden, universitätsweit implementiert. Nur eine der insgesamt 30 zusätzlichen Maßnahmen kann aus haushaltsrechtlichen Gründen nicht umgesetzt werden.

Die Projektleitung obliegt dem Präsidenten, eine ihm zugeordnete Referentin wurde auf halber Stelle zur Organisation, Umsetzung und zum Controlling des umfangreichen Programms zusätzlich eingestellt. Eine enge Kooperation mit den zuständigen internen Fachstellen und Mittelempfängern sowie mit DLR, BMBF und MBWWK gewährleistet beim Auftreten jeglicher Fragen und Probleme eine lösungsorientierte Abstimmung zwischen allen Beteiligten.

Die Universität Trier konnte im PP I drei Regelberufungen von Professorinnen einwerben:

- Antrag A/ 01 FP 09121 A/Professorin Dannenberg/ 01.04.2009 - 31.03.2014
- Antrag B/ 01 FP 09121 B/Professorin Kelker/ 01.04.2009 - 31.03.2012
- Antrag C/ 01 FP 09121 C/Professorin Braun/ 01.10.2010 - 30.09.2014

Die Verwendungsnachweise sowie die Zwischenberichte zur kontinuierlichen Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen gehen dem Projektträger DLR jährlich zu. Die ausführliche Dokumentation der Umsetzung und Weiterentwicklung der Maßnahmen (Soll-Ist-Vergleich im PP I und Weiterentwicklung zum PP II sowie dessen neue Schwerpunkte) ist in einer vergleichenden Tabelle in Form einer strukturierten Übersicht auf einen Blick zusammengefasst. (**Anlage 01**)

Die konsequente Realisierung des Gleichstellungskonzeptes 2008 an der Universität dient zugleich der Erfüllung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Bereits in der Bewertung des Zwischenberichts 2011 erreichte die Universität die Eingangsstufe des vierten und damit höchsten Stadiums. Die Gesamtübersicht zur Erfüllung der personellen Gleichstellungsstandards / Zielzahlen zum Abschlussbericht 2013 ist beigelegt. (**Anlage 02**)

Die Universität Trier hat aber nicht nur Erfolge in der Umsetzung ihres Gleichstellungskonzeptes zu verzeichnen, sondern musste im Verlauf des Programms auch immer wieder unvorhersehbare Probleme lösen. Im Antrag A mussten zwischenzeitlich Mittel in einer Höhe von ca. 100.000 Euro, die nicht in eine geplante Kofinanzierung von Kitaplätzen in Kooperation mit dem Studierendenwerk fließen konnten, in zwei Qualifizierungsstellen (mit zweijähriger Laufzeit) für den weiblichen Nachwuchs (Politikwissenschaft, Ökotoxikologie) umgewidmet werden.

Im Antrag B bedingte das vorzeitige Ausscheiden der berufenen Professorin Kelker – aus persönlichen Gründen zum 31.03.2012 aus der W-Laufbahn – einen erheblichen Einbruch in der Mittelzuweisung in Höhe von ca. 150.000 Euro, der zwangsläufig zu einer Reduzierung des Umfangs der Gleichstellungsmaßnahmen in Höhe von ca. 300.000 Euro führte. Weil alle Mittel aus dem PP I seitens des BMBF bereits für andere Hochschulen verplant waren, war

eine Nachbesetzung der Professur innerhalb des Programms nicht möglich. Die noch vorhandenen Restmittel für Maßnahmen im Antrag B werden bis zum 30.06.2013 (Schlussbericht) eingesetzt.

Im Antrag C entfiel bei der Ausstattung der Professur eine halbe Stelle; diese war im Antrag zur Finanzierung der Professur an das BMBF in Höhe von 65.000 Euro zwar noch länger eingeplant, aber doch letztlich früher ausgelaufen. Dies führte ebenfalls zu einer Reduzierung der Maßnahmen in Höhe von ca. 130.000 Euro. Die Mitteleinbrüche können weitestgehend über höhere Eigenleistungen in den anderen beiden Anträgen (A/C) kompensiert werden.

Die Umsetzung des Programms bedingt auf allen Ebenen einen intensiven Lernprozess. Dazu gehört auch die Erfahrung, Maßnahmen im Hause dezentral nicht zu kleinteilig zuzuweisen, weil damit der administrative Aufwand unverhältnismäßig zunimmt. Die Bündelung von Maßnahmen und verstärkte Ansiedlung auf zentraler Ebene erleichtern sowohl die Maßnahmensteuerung als auch das Controlling.

An der Universität Trier sind Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit qualitative Elemente der Profilbildung und Zielsetzungen, die im Sinne von nachhaltiger Wirkung verfolgt werden. Deshalb wird die Universität auch im PP II (2014-2019) auf Regelberufungen und weiterführende Gleichstellungsmaßnahmen setzen und ihren Fokus insbesondere auf drei Ebenen richten:

- auf gezielte Unterstützung von Professorinnen und Juniorprofessorinnen
- auf Statuspassagen zwischen den Qualifikationsstufen, vor allem BA/MA
- auf die Erweiterung der Gender- zur Diversity-Perspektive

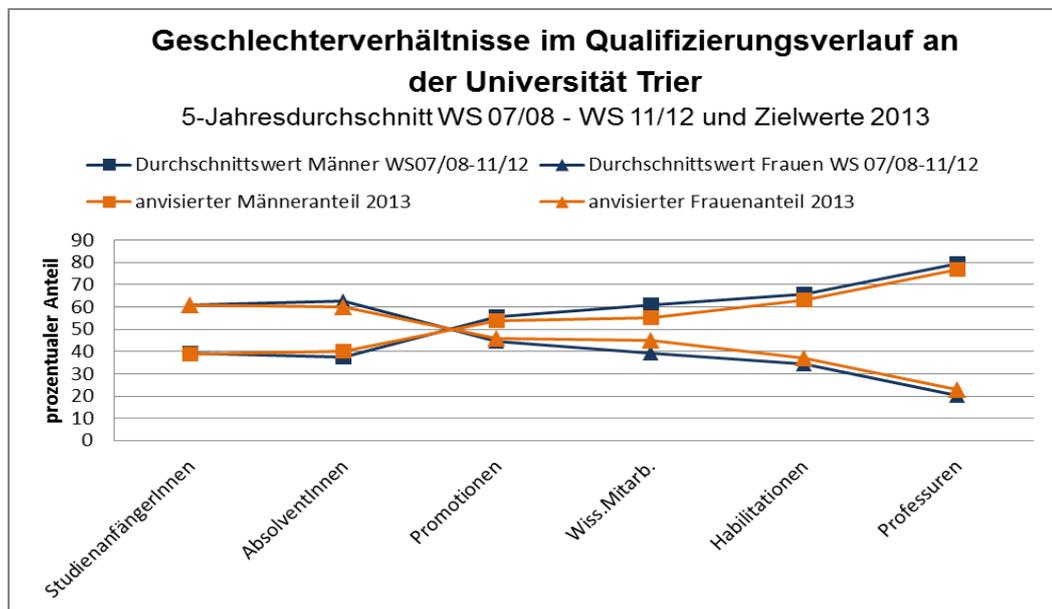
Die Dokumentation des PP I und seine inhaltliche Weiterentwicklung im PP II sind im Dialog mit dem Präsidium, der Senatskommission für Gleichstellungsfragen, dem Gleichstellungsrat, mit Vertreterinnen der Statusgruppen und den zuständigen Fachstellen entwickelt worden. Dabei haben wir uns an den Daten nach Geschlecht, den tatsächlichen Bedürfnissen der Zielgruppen und an den Strukturbedingungen unserer Universität orientiert.

Zudem will sich die Universität Trier als ein Mitglied der "Universität der Großregion" in ihrer grenznahen Lage zum Saar-Lor-Lux-Raum zukünftig verstärkt den Herausforderungen des demographischen Wandels, den Erfordernissen steigender Mobilität und Internationalisierung sowie der zunehmenden Heterogenität der Studierenden widmen.

Der Teilnahme am PP I verdankt die Universität Trier bei der Realisierung von Chancengleichheit deutliche Fortschritte sowie weiterführende positive Entwicklungen. Diesen Weg will sie konsequent fortsetzen in dem Wissen darum, dass Intellekt kein Geschlecht hat und Menschen in ihrer Vielfalt sowie Einzigartigkeit in einer von Offenheit und Fairness geprägten Wissenschaftskultur ihre ganz unterschiedlichen Talente am besten entfalten können. Daher ist die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes – Vielfalt chancengleich gestalten – erklärtes Ziel und kontinuierlicher Prozess.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Durchschnittswerte zum Geschlechterverhältnis WS 07/08 - WS 11/12 auf allen Qualifikationsstufen und die angegebenen Zielwerte 2013 dar. Nach den vorliegenden Daten (WS 11/12) zum Zeitpunkt der Antragstellung (März 2013) liegt der Frauenanteil zu Studienbeginn bei 56 %, bei den Absolventinnen und Absolventen bei 64 %, bei den Promotionen bei 47 %, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 40 %. Im WS 11/12 hat keine Wissenschaftlerin eine Habilitation abgeschlossen, der Frauenanteil bei den Habilitationen liegt im genannten Zeitraum von fünf Jahren aber im

Mittelwert bei 34 %. Den Frauenanteil an den Professuren konnte die Universität seit 2008 von 16 % auf derzeit 22 % steigern und damit die für 2013 vereinbarte Zielmarke von 23 % nahezu erreichen.



Auf der Qualifikationsstufe Promotion wurde die Zielzahl sogar um einen Prozentpunkt überschritten; bei den Habilitationen konnten Verbesserungen nicht im gleichen Umfang erreicht werden, was u. a. auch der chronischen Unterfinanzierung der Hochschulen generell und den daraus resultierenden schlechten Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs geschuldet ist. Als Zielzahlen für 2018 avisiert die Universität Trier eine Erhöhung des Anteils der Promotionen von Frauen auf 52%, von Habilitationen/Postdocs auf 39% und bei den Professuren auf 28% (W2/W3).

Einen Antrag zum Professorinnenprogramm II (2014-2019) haben 131 Hochschulen zum März 2013 eingereicht, davon 87 Hochschulen erneut und 44 Erstanträge. Darunter befinden sich 61 Universitäten (8 davon Technische Universitäten), 59 Fachhochschulen, 7 Kunsthochschulen und 3 Medizinische Hochschulen. Eine Entscheidung des BMBF zu den Anträgen soll im Juli 2013 von dem dafür eingerichteten Bewertungsgremium getroffen und dann öffentlich mitgeteilt werden. Bei ablehnendem Bescheid ist ein Folgeantrag im März 2014 zulässig.

Kern und Grundlage des Gleichstellungskonzeptes ist die uneingeschränkte Zustimmung der zentralen Organe und der Führungskräfte zur Gleichstellung als strategische Aufgabe, als Profil bildendes Element, verbunden mit dem Ziel, die Bedingungen für die wachsende Vielfalt von Menschen an der Universität chancengleich und diskriminierungsfrei zu gestalten.

Gleichstellung an der Universität Trier soll sich in den folgenden fünf Jahren auf die nachfolgend im Schaubild dargestellten und im Falle des erfolgreichen Folgeantrags erweiterten zehn Felder konzentrieren. Zur besonderen Profilbildung in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zum Ausbau der Gender- zur Diversityforschung, zur Förderung von Studentinnen in MINT-Fächern, zur Fokussierung auf die Berufung exzellenter Professorinnen und dem Ausbau der familiengerechten Hochschule als wertschätzender Kultur sollen die Förderung ausländischer Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen, die Förderung von Studentinnen mit chronischer Erkrankung und

Behinderung, die gezielte Unterstützung von Professorinnen und Juniorprofessorinnen, der Ausbau des Qualitätsmanagements unter Gender- und Diversity- Perspektive und der Ausbau der Qualifizierung von Kolleginnen in den Hochschulsekretariaten hinzukommen.



- Professorinnenprogramm I
- Weiterentwicklung/neue Aufgabenfelder in Professorinnenprogramm II

## 6 Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in ausgewählten Bereichen

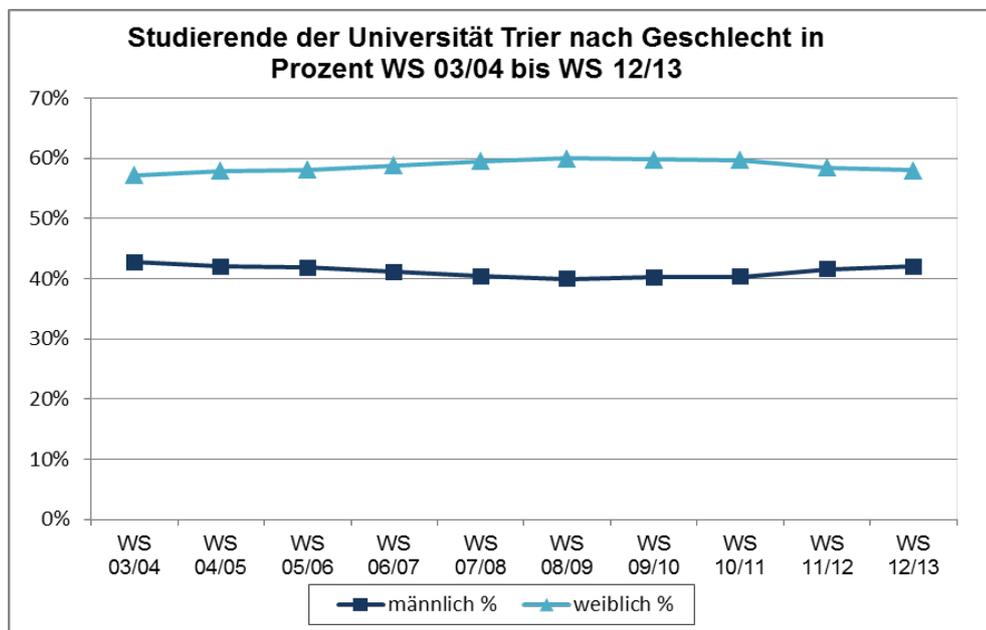
### 6.1 Studierende der Universität nach Geschlecht

Die Anzahl der Studentinnen ist in den letzten neun Jahren von 57 % auf zwischenzeitlich sogar 60 % gestiegen, derzeit aber wieder auf 58 % leicht gesunken.

#### Studierende der Universität Trier nach Geschlecht

Quelle: Daten zum Geschlechterverhältnis Universität Trier in Zahlen 2008 und 2013

Semester	weiblich	männlich	gesamt	männlich %	weiblich %
WS 03/04	7486	5596	13082	43%	57%
WS 04/05	7720	5608	13328	42%	58%
WS 05/06	7994	5761	13755	42%	58%
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%



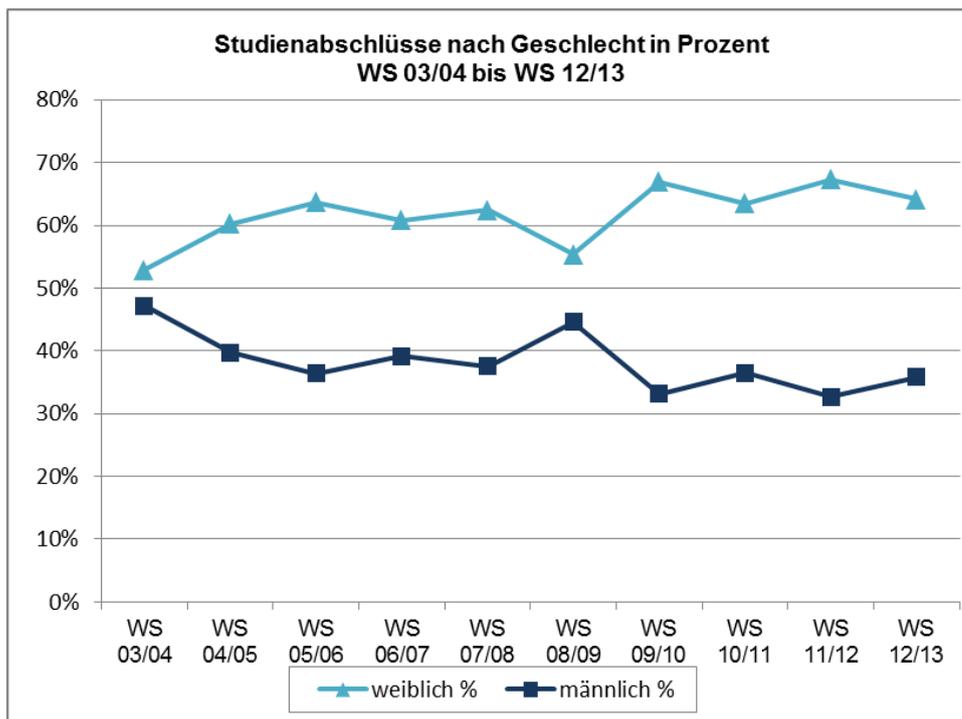
## 6.2 Studienabschlüsse nach Geschlecht

Studentinnen sind auch an der Universität Trier erfolgreicher beim Erreichen der angestrebten Studienabschlüsse, womit sich ein bundesweiter Trend weiter bestätigt. So stieg der Anteil am deutlichsten im WS 09/10 und WS 11/12 auf 67 %. Im WS 12/13 liegt er bei 64 % .

### Studienabschlüsse an der Universität Trier nach Geschlecht

Quelle: Geschlechterverhältnis, Universität Trier in Zahlen 2008 und 2013

Semester	weiblich	männlich	gesamt	weiblich %	männlich %
WS 03/04	524	467	991	53%	47%
WS 04/05	669	441	1110	60%	40%
WS 05/06	814	465	1279	64%	36%
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%



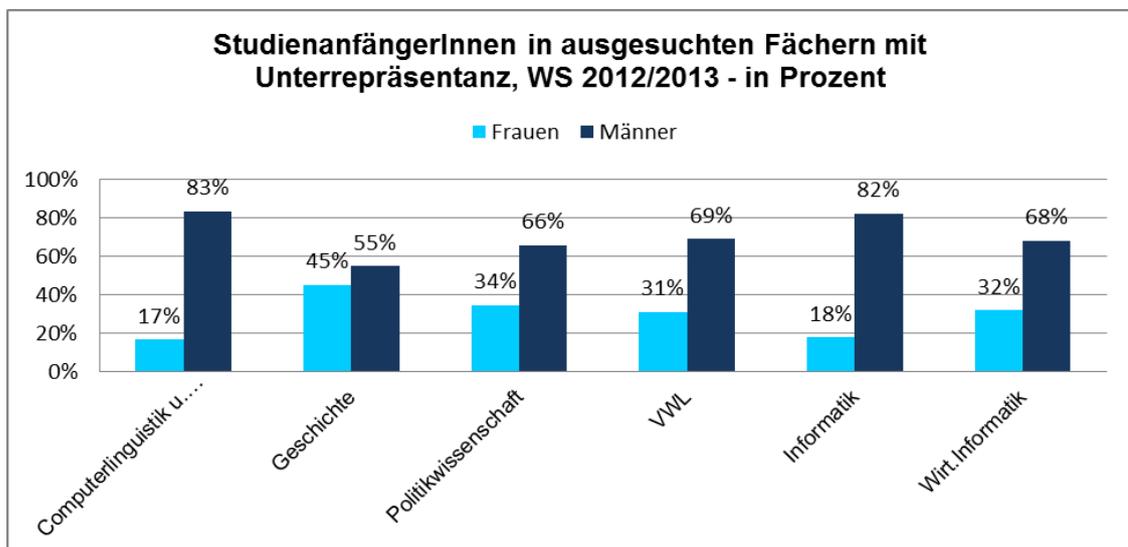
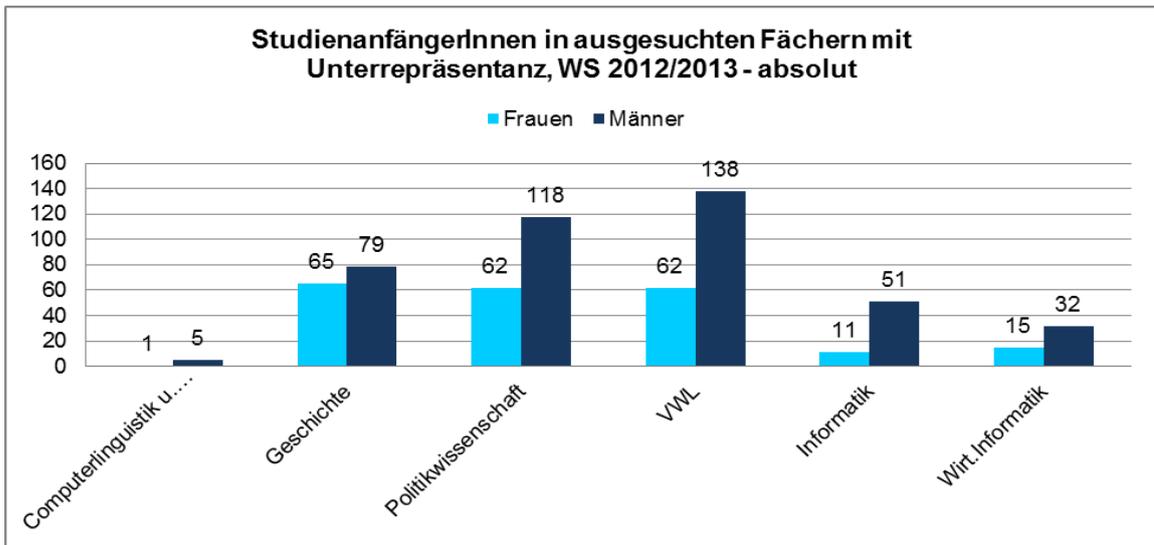
### 6.3 Ausgesuchte Fächer mit Frauenunterrepräsentanz

Studienanfängerinnen sind in den folgenden Fächern, vor allem aber in Computerlinguistik/Digital Humanities und Informatik, an der Universität Trier im WS 12/13 deutlich unterrepräsentiert.

StudienanfängerInnen in ausgesuchten Fächern mit Frauenunterrepräsentanz

Quelle: Geschlechterverhältnis, Universität Trier in Zahlen 2013

	absolut Gesamt	absolut Frauen	absolut Männer	in Prozent Frauen	in Prozent Männer
Computerlinguistik u. Digital Humanities	6	1	5	17%	83%
Geschichte	144	65	79	45%	55%
Politikwissenschaft	180	62	118	34%	66%
VWL	200	62	138	31%	69%
Informatik	62	11	51	18%	82%
Wirt.Informatik	47	15	32	32%	68%

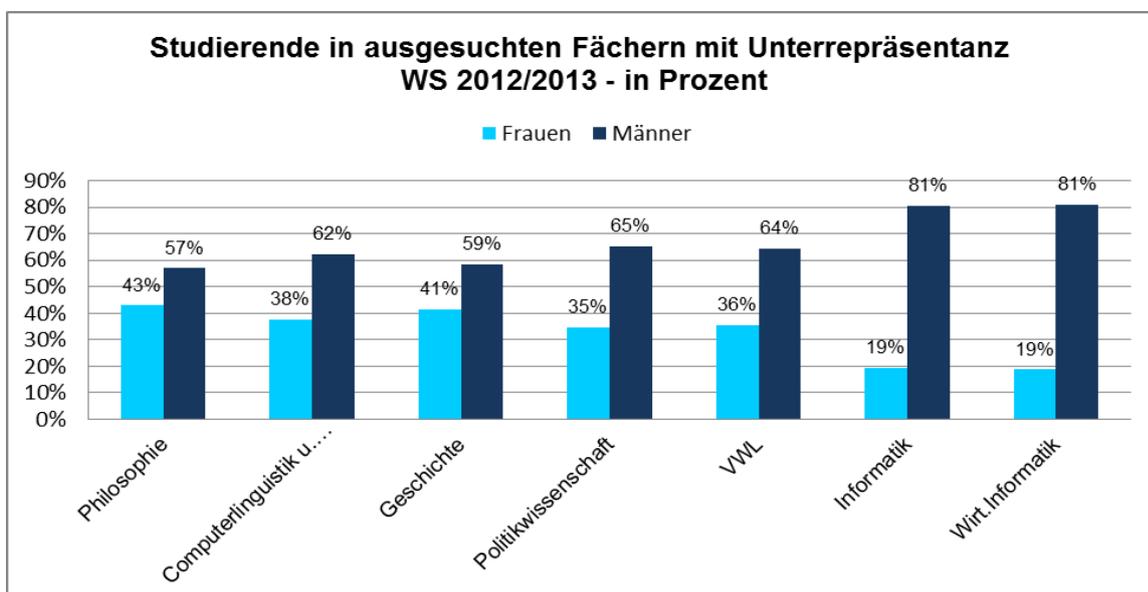
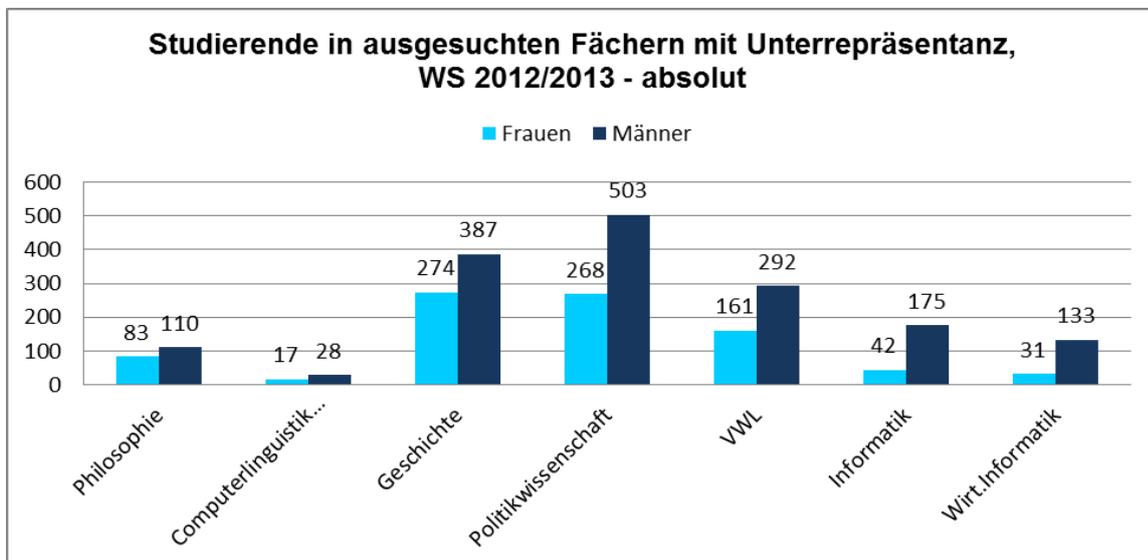


Studentinnen sind in den folgenden Fächern, vor allem aber in Informatik und Wirtschaftsinformatik, an der Universität Trier im WS 12/13 deutlich unterrepräsentiert.

Studierende in ausgesuchten Fächern mit Frauenunterrepräsentanz

Quelle: Geschlechterverhältnis, Universität in Zahlen 2013

	Gesamt	absolut Frauen	absolut Männer	in Prozent Frauen	in Prozent Männer
Philosophie	193	83	110	43%	57%
Computerlinguistik u. Digital Humanities	45	17	28	38%	62%
Geschichte	661	274	387	41%	59%
Politikwissenschaft	771	268	503	35%	65%
VWL	453	161	292	36%	64%
Informatik	217	42	175	19%	81%
Wirt.Informatik	164	31	133	19%	81%



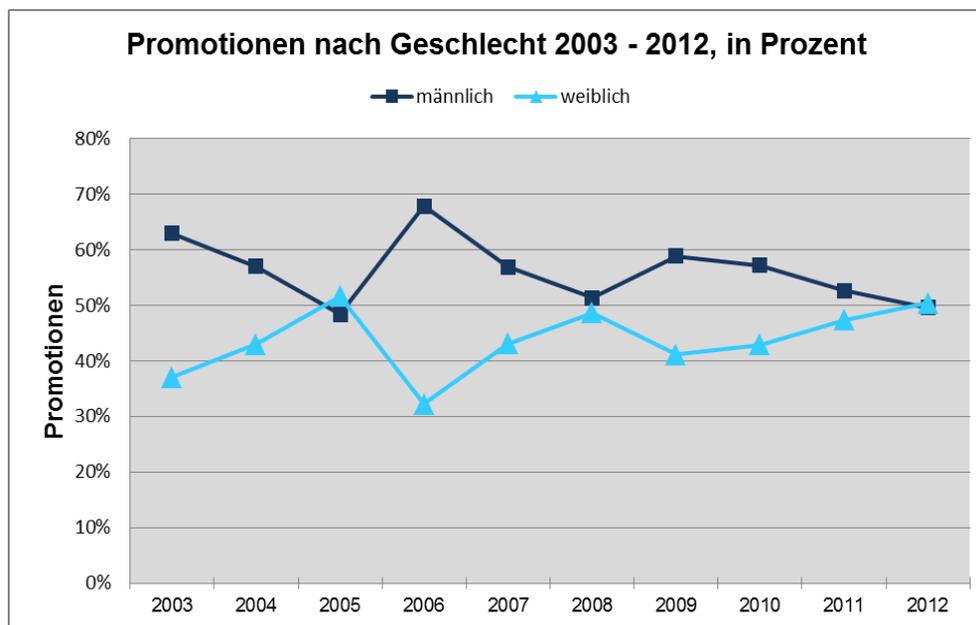
## 6.4 Promotionen nach Geschlecht

Während sich in den Jahren 2005 und 2008 die geschlechtsspezifischen Anteile an Promotionen bereits annähernd gleich verteilt, aber in den Jahren 2009 und 2010 wieder deutlich auseinanderdrifteten, liegen sie im Jahr 2012 mit jeweils 50 % gleichauf.

### Promotionen an der Universität Trier nach Geschlecht

Quelle: Daten zum Geschlechterverhältnis, Universität Trier in Zahlen

	prozentual				
	weiblich	männlich	gesamt	männlich	weiblich
2003	40	68	108	63%	37%
2004	43	57	100	57%	43%
2005	47	44	91	48%	52%
2006	38	80	118	68%	32%
2007	56	74	130	57%	43%
2008	55	58	113	51%	49%
2009	44	63	107	59%	41%
2010	57	76	133	57%	43%
2011	54	60	114	53%	47%
2012	61	60	121	50%	50%
gesamt	495	640	1135	56%	44%



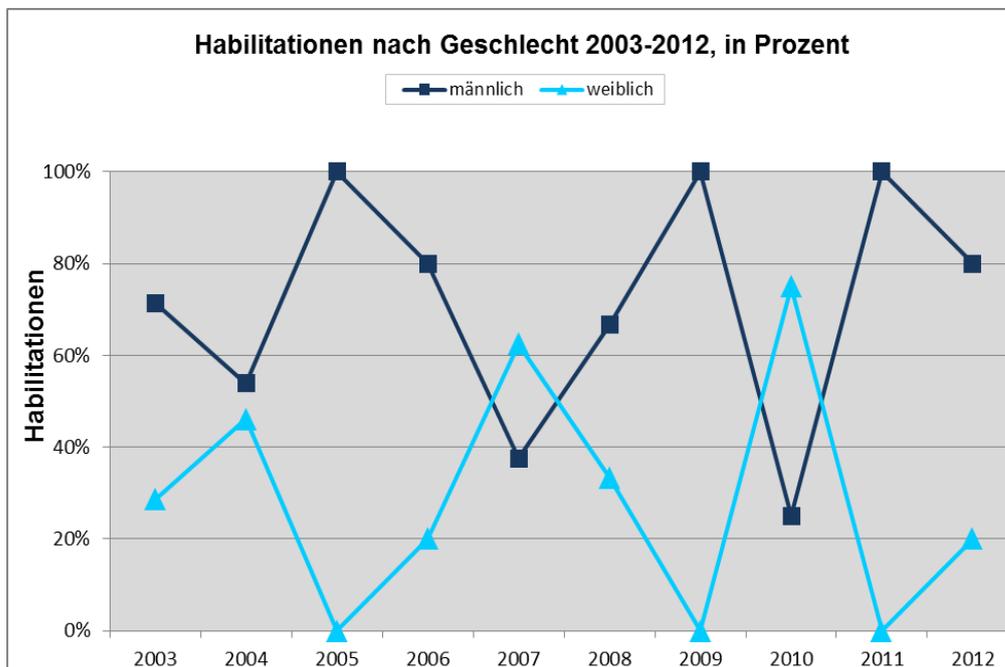
## 6.5 Habilitationen nach Geschlecht

Auch wenn die geschlechtsspezifischen Prozentanteile an den Habilitationen in den letzten zehn Jahren immer wieder stark von Jahr zu Jahr schwankten, wird sichtbar, dass sich insgesamt deutlich weniger Frauen als Männer in diesem Zeitraum habilitierten.

### Habilitationen an der Universität Trier nach Geschlecht

Quelle: Geschlechterverhältnis, Universität Trier in Zahlen

	prozentual				
	weiblich	männlich	gesamt	männlich	weiblich
2003	2	5	7	71%	29%
2004	6	7	13	54%	46%
2005	0	6	6	100%	0%
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%
gesamt	24	53	77	69%	31%



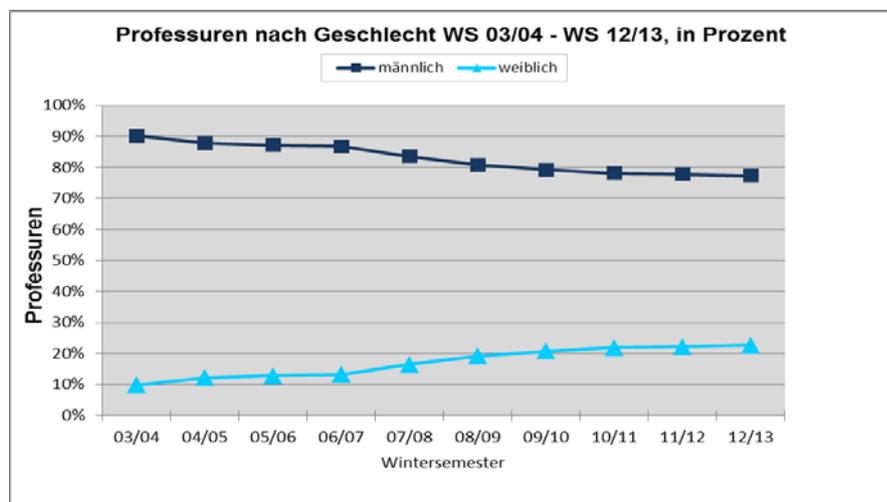
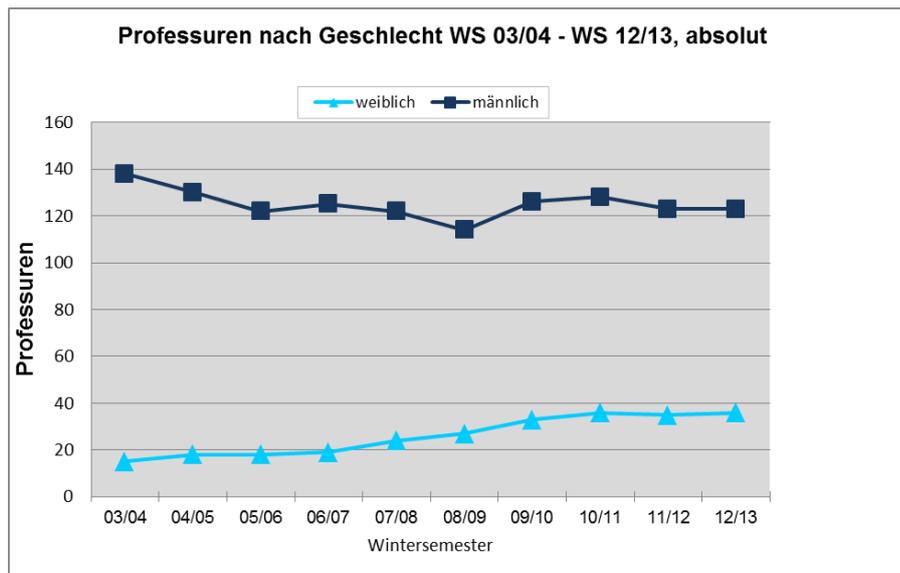
## 6.6 Professuren nach Geschlecht

In den letzten zehn Jahren konnte die Universität Trier ihren Anteil an Professorinnen kontinuierlich von 10 % im WS 03/04 auf 23 % im WS 12/13 steigern. Das ist gerade in dieser Gruppe als ein sehr gutes Ergebnis zu werten.

### Professuren an der Universität Trier nach Geschlecht

Quelle: Geschlechterverhältnis, Universität in Zahlen 2008 und 2013

WS	prozentual				
	weiblich	männlich	gesamt	männlich	weiblich
03/04	15	138	153	90%	10%
04/05	18	130	148	88%	12%
05/06	18	122	140	87%	13%
06/07	19	125	144	87%	13%
07/08	24	122	146	84%	16%
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%



## 7 Entwicklung der Frauenförderfaktoren Promotion und Professur

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

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

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die erfolgsabhängige Zuweisung der Frauenfördermittel an die Fachbereiche in den Jahren 2010 bis 2012 auf und beschreibt damit, wie erfolgreich jeweils die einzelnen Fachbereiche im obigen Zeitraum darin waren Absolventinnen zum Abschluss der Promotion zu führen.

#### Mittelverteilung nach Leistungsindikator Promotion - Zusammenfassung: 2010/2011/2012

	FB I		FB II		FB III		FB IV		FB V		FB VI		gesamt
	absolut	%											
2010	4.837 €	15,46%	5.484 €	17,53%	6.223 €	19,89%	5.270 €	16,84%	4.732 €	15,12%	4.746 €	15,17%	31.292 €
2011	4.508 €	16,37%	4.634 €	16,83%	5.602 €	20,34%	3.464 €	12,58%	5.427 €	19,71%	3.905 €	14,18%	27.540 €
2012	5.057 €	17,79%	5.548 €	19,51%	6.006 €	21,12%	3.375 €	11,87%	5.329 €	18,74%	3.116 €	10,96%	28.431 €
<b>Mittelanteil</b>													
<b>2010-2012</b>	<b>14.402 €</b>	<b>16,50%</b>	<b>15.666 €</b>	<b>17,95%</b>	<b>17.831 €</b>	<b>20,43%</b>	<b>12.109 €</b>	<b>13,88%</b>	<b>15.488 €</b>	<b>17,75%</b>	<b>11.767 €</b>	<b>13,48%</b>	<b>87.263 €</b>

Quelle: Mittelverteilung Haushaltskommission u. eigene Berechnungen

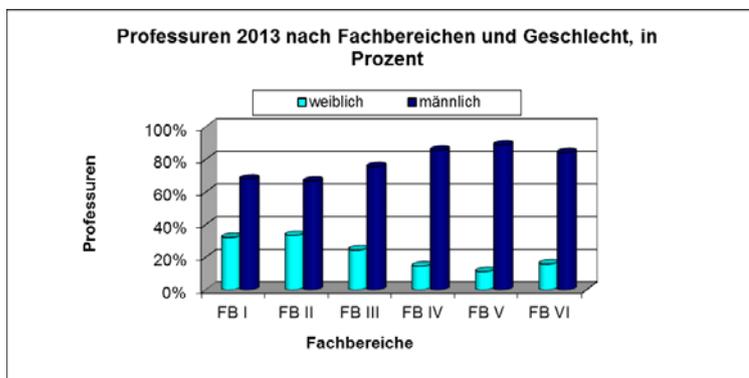
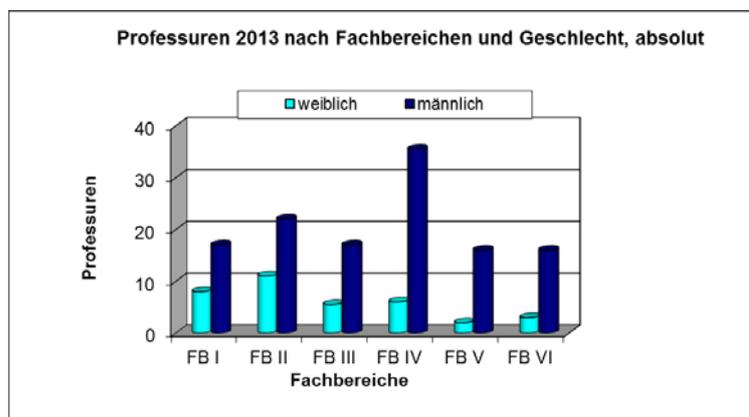
### 7.2 Die Berufungsrate von Professorinnen soll erhöht werden.

Zurzeit sind 22 % der Professuren an der Universität Trier mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Damit ist in den letzten Jahren eine deutliche Steigerung der Berufungsrate von Wissenschaftlerinnen erreicht worden. Die Vorbildwirkung von Professorinnen auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wird anerkanntermaßen sehr hoch eingeschätzt, stehen diese doch als Wissenschaftlerinnen für die Erreichbarkeit der höchsten Qualifikationsstufe. So wird die Berufung exzellenter Wissenschaftlerinnen auf Professuren also ganz im Sinne des Hochschulgesetzes als ein Fortschritt und Erfolg bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages gewertet. Zur Honorierung stellt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte aus ihrem Etat jährlich 6000 Euro zur Verfügung, die den Fachbereichen zusätzlich anteilig zukommen, nachdem sie Wissenschaftlerinnen auf Professuren berufen haben und die Rufannahme erfolgt ist. Die Mittel sollen für frauenfördernde Maßnahmen zugunsten der berufenden Fächer eingesetzt werden.

## Professuren nach Fachbereichen und Geschlecht an der Universität Trier 2013

Quelle: Geschlechterverhältnis, Universität Trier in Zahlen 2013

Fachbereich	absolut		prozentual	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich
FB I	8	17	32%	68%
FB II	11	22	33%	67%
FB III	5,5	17	24%	76%
FB IV	6	35,5	14%	86%
FB V	2	16	11%	89%
FB VI	3	16	16%	84%
	35,5	123,5	22%	78%



## **Frauenförderfaktor Professur für die Jahre 2010, 2011, 2012**

Für das Jahr 2010 wurden folgende Berufungen von Wissenschaftlerinnen mit jeweils 2.000 Euro honoriert:

- im FB III  
**Professorin Dr. Ursula Lehmkuhl** auf die W3-Professur für Internationale Geschichte/ Außereuropäische Geschichte
- FB IV  
**Professorin Dr. Xenia Matschke** auf die W3-Professur für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Internationale Wirtschaftspolitik
- FB VI  
**Professorin Dr. Andrea Möller** auf die W2-Professur für Biologie und ihre Didaktik

Für das Jahr 2011 wurden folgende Berufungen von Wissenschaftlerinnen mit jeweils 2.000 Euro honoriert:

- im FB I  
**Professorin Dr. Jutta Standop** auf die W2-Professur für Schulpädagogik
- im FB IV  
**Professorin Dr. Julia Reuter** auf die W2-Professur für Soziologie, insbesondere Kultursoziologie und  
**Professorin Dr. Mirjam Dür** auf die W3-Professur für Optimierung mit Schwerpunkt Nichtlineare Optimierung

Für das Jahr 2012 wurde die Berufung von **Professorin Dr. Caroline Sporleder** auf die W2-Professur Digital Humanities im FB II mit 6.000 Euro honoriert.

Der derzeitige Anteil an Professorinnen liegt an der Universität Trier insgesamt bei 22 %, variiert allerdings erheblich zwischen den Fachbereichen, wie die obige Tabelle erkennen lässt. Während im FB II der Anteil von Professorinnen mit 33 % am höchsten liegt, besteht im FB V mit 11 % der größte Nachholbedarf bei den Berufungen von Wissenschaftlerinnen.

## 8 Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

### 8.1 Befragung des wissenschaftlichen Mittelbaus

Noch im SoSe 2013 soll der wissenschaftliche Mittelbau an der Universität Trier im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung zu seinen Arbeitsbedingungen umfassend befragt werden. Die Arbeitsgruppe POE unter Federführung des Kanzlers hat einen entsprechenden Fragebogen entwickelt, der vor allem auf die Promotions- und Postdoc-Phase Bezug nimmt. Ziel ist es, die schwierigen Bedingungen, die auch an der Universität Trier für den wissenschaftlichen Nachwuchs herrschen, so bald als möglich in Kenntnis einer genauen inhaltlichen Erhebung auf einer entsprechenden Datenbasis gezielt verbessern zu können. Die Auswertung soll auch über geschlechtsspezifische Unterschiede Auskunft geben können. Nach Klärung technischer Details und einem Pretest soll die Durchführung erfolgen. Eine hohe Beteiligungsquote der zu Befragenden ist eine wesentliche Voraussetzung, um die Situation und die jeweiligen Hürden darstellen als auch passende und realisierbare Lösungsansätze zur Förderung des Nachwuchses an neuralgischen Punkten konzipieren zu können.

### 8.2 Förderung von Promovendinnen, Post-Docs und Juniorprofessorinnen

In der Frauenförderlinie zum Hochschulpakt II hat die Universität Trier ein Mentoring-Programm, finanziert mit 246.000 Euro, realisieren können, das Wissenschaftlerinnen in der Promotionsphase, in der Habilitations- bzw. Post-Doc-Phase sowie Juniorprofessorinnen und neu berufene Professorinnen fördern will. Damit zielt die Universität auf eine Erhöhung des Frauenanteils in diesen Karrierestadien mittels einer professionellen und prozessorientierten Begleitung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen. Ein solches Förderprogramm kann die wissenschaftliche Karriere dieser Zielgruppen auf ihrem Weg konsequent unterstützen. Es kann zunächst in den Jahren von 2011 bis 2015 Potenziale und Kompetenzen der Wissenschaftlerinnen stärken, die Planung der persönlichen und wissenschaftlichen Laufbahn begleiten und dazu beitragen, ein gemeinsames Wissenschaftsnetzwerk aufzubauen.

#### Derzeitiger Stand des Projektes (Juni 2013):

- Von 20 Mentees liegen nach Informationsgesprächen schriftliche Bewerbungen für das Mentoring vor.
- Unter den Mentees befinden sich 12 Doktorandinnen, 7 Postdoktorandinnen und 1 Professorin.
- 3 Mentoringbeziehungen sind bereits abgeschlossen. Sie hatten eine Laufzeit von 6 bzw. 12 Monaten.
- 9 Mentees befinden sich zurzeit in einer aktiven Mentoringbeziehung.
- Unter den Mentorinnen und Mentoren befinden sich 6 Professorinnen und Professoren und 3 promovierte Wissenschaftlerinnen. Zwei dieser Mentorinnen und Mentoren sind nicht an der Universität Trier tätig, sondern haben Professuren in Saarbrücken bzw. Frankfurt inne.
- 8 Mentees sind zurzeit im sogenannten Matchingverfahren und werden in naher Zukunft mit ihren Mentorinnen und Mentoren eine Mentoringvereinbarung schließen.

### **8.3 Ausbau ‚Perspektiven & Praxis‘ und Führungskräftebildungen für Neuberufene**

Seit etlichen Jahren veranstaltet das Frauenbüro jährlich ein umfassendes Weiterbildungsprogramm "Perspektiven & Praxis" für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen. Das Programm wurde seit 2011 auf alle Qualifikationsstufen – von der Gruppe der Studentinnen bis zur Gruppe der Professorinnen – inhaltlich und zielgruppenbezogen erweitert. Die Weiterentwicklung des Programms erfolgt seit 2011 bis 2015 vor allem im Rahmen des Mentoring-Projektes der Universität Trier für die Gruppe der Promovendinnen, Habilitandinnen, Postdocs, Juniorprofessorinnen und neu berufene Professorinnen. Es gibt durchgängig positive Rückmeldungen sowohl von Seiten der Mentees als auch der Mentorinnen und Mentoren. Derzeit gibt es neun aktive Tandems. Die zielgruppenspezifischen Veranstaltungen des Mentoring-Projekts erweitern das Programm "Perspektiven & Praxis" auch gezielt inhaltlich. Eine Übersicht unseres Weiterbildungsprogramms über die letzten drei Jahre findet sich im Anhang (**Anlage 03**). Für die kommenden Jahre sind zudem regelmäßige Führungskräftebildungen für neu berufene Professuren derzeit in Planung.

### **8.4 Neue Studienstruktur – Übergang BA/MA**

Im Wintersemester 2009/10 gingen die Studierenden bundesweit auf die Straße um gegen die neuen Studiengänge zu protestieren. An der Universität Trier konnten auch über einen Runden Tisch mit Beteiligung der Studierenden einige Verbesserungen in der Studienstruktur zwischenzeitlich erreicht werden. Ein Ergebnis war, dass bezüglich des Übergangs vom Bachelor zum Master eine Übergangsquote erhoben werden soll.

Die Erhebung dieser Übergangsquote muss zwingend geschlechtsspezifisch erfolgen; es ist aus Sicht der Frauenförderung und Gleichstellung maßgeblich, dass gerade Frauen nicht durch die Etablierung eines neuen ersten Studienabschlusses BA dazu verleitet werden, bereits an dieser Stelle und somit viel zu früh aus dem weiterführenden Weg in Wissenschaft und Forschung auszusteigen. Das würde alle bisherigen Gleichstellungserfolge und den bisherigen Trend zu mehr Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft dauerhaft in Frage stellen. Um einer solch möglicherweise negativen Entwicklung vorzubeugen, hat die Universität im Rahmen des Professorinnenprogramms I eine halbe E 13-Stelle in der Verwaltung/Studienberatung zusätzlich eingerichtet.

Damit realisiert sie ein spezifisches Beratungs-/Unterstützungsangebot für Studentinnen in der Übergangsphase vom BA zum MA, um einem zu frühen Ausstieg von Frauen aus der

Wissenschaft proaktiv entgegenwirken zu können. Die individuelle Betreuung durch eine erfahrene Studienberaterin mit den Schwerpunkten Förderung von Studentinnen sowie Studieren mit Kind ist dabei ganz wesentlich. 2012 wurde zudem der sog. Mastertag eingeführt (Vorträge, Gesprächskreise, Infostände zu allen Fragen des Übergangs BA/MA sowie zum Masterangebot der Fächer). Ergänzend können detaillierte aktuelle Informationen, FAQs, Prüfungsordnungen etc. über die Webseite der Universität abgerufen werden. Informationsbedürfnisse und neue Informationsstrategien der Studentinnen werden auch hier stärker berücksichtigt.

Im WS 2012/13 hatte die Universität Trier 15.163 Studierende, davon nahezu 60 % Frauen. Im neuen System studierten 7857 Personen im BA-Studium, davon 56 % Frauen. Im MA studierten 1422 Personen, davon 63,6 % Frauen (Auskunft Hochschulprüfungsamt vom 29.01.2013). Solange der Übergang aber nicht abgeschlossen ist, kann sich der derzeit durchaus positive Trend des Übergangsverhaltens von Studentinnen noch deutlich verändern. Auf Grund des vorzeitigen Ausscheidens von Professorin Kelker (und damit einem Auslaufen des Förderantrags B im PP I) endet die zusätzliche halbe Stelle der Beraterin zunächst im Juni 2013. In einem möglichen PP II soll diese Stelle aber fortgeführt werden. Die zuständige Beraterin berät und betreut Studentinnen während der Übergangszeit in reduziertem Umfang im Rahmen ihrer regulären halben Stelle natürlich weiterhin.

Der Fokus wird aber zukünftig stärker auf individuelle Beratung gelegt, während Gruppenangebote, da weniger nachgefragt, zurückgefahren werden. Mittels Fragebögen wurde eine eigene Untersuchung der Studienberatung zum Übergang BA/MA durchgeführt, aus der noch weitere Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von Studentinnen abgeleitet werden. Ebenso werden von der zukünftigen Implementierung regulärer Studienverlaufsbefragungen weitere Detailkenntnisse erwartet. Erst auf dieser Basis wird sich dann ein Meldesystem zum Übergang BA/MA einrichten lassen.

Der Prüfungsaufwand für Studierende und der Betreuungsaufwand für Lehrende sind durch die Parallelführung der alten und neuen Studiengänge nach wie vor enorm hoch. Auch das wissenschaftsstützende Personal steht damit vor schwierigen Aufgaben. Die Parallelführung der auslaufenden und der neuen Studiengänge verkompliziert für alle Beteiligten die Situation, erhöht die Unübersichtlichkeit und erschwert eindeutige Regelungen. Die Umstellung auf das neue Studiensystem wird gemäß Beschluss des Senats vom 2. Mai 2013 erst im SoSe 2016 weitestgehend abgeschlossen sein.

## **8.5 Vereinbarkeit von Studium, Qualifikation, Beruf und Familie**

### **Familiengerechte Hochschule**

Die Universität Trier stellte sich in 2011 erneut dem Reauditierungsverfahren „audit familiengerechte hochschule“. Mit dieser vierten Auditierung führt die Universität Trier ihr Konzept einer familienorientierten Personalpolitik für Studierende und Bedienstete weiter. In den neun Handlungsfeldern des Audit erarbeitete eine Projektgruppe (erweiterte AG POE) insgesamt 18 Ziele, die durch zahlreiche Maßnahmen spezifiziert sind. Dabei strebt die Universität eine noch stärkere Vernetzung und Durchdringung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie/Pflege in all ihren Bereichen an. Das Zertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ wurde am 19.05.2011 erneut bestätigt.

## **Familientag an der Universität Trier**

Im Juni 2012 beging die Universität Trier im Rahmen eines großen ‚Familientags‘ auf dem Campus das Jubiläum ihrer 10-jährigen Zertifizierung als familiengerechte Universität.

Unter dem Motto „Campus der Generationen“ präsentierte sich die Universität Trier nach innen und außen mit einem bunten und vielfältigen Angebot für Jung und Alt und wurde hierbei auch mit ihrem Engagement im Kontext Familienorientierung deutlich wahrnehmbar. Oberbürgermeister Klaus Jensen würdigte die Leistungen und Fortschritte der Hochschule in diesem Zusammenhang als vorbildhaft und impulsgebend für die Stadt Trier, Brigitta Dewald-Koch vom rheinland-pfälzischen Familienministerium lobte ausdrücklich den Generationenaspekt des Festes.

Mit einem Festvortrag von Dr. Peter Döge, der sich mit den Wechselverhältnissen und (Un-) Vereinbarkeiten von Hochschule, Leben und Familie auseinandersetzte, und mit einer Podiumsdiskussion über „Studium, Beruf und (Hochschul)Karriere mit Familie – (wie) kann das gelingen?“ wurde das Thema Vereinbarkeit von Studium / Beruf / Karriere und Familie inhaltlich bearbeitet.

Auf dem Campusforum stellten sich zahlreiche Gruppen aus Hochschule und Region dar, Informations- und Mitmachangebote lockten Interessierte aller Altersstufen.

Als besonderes „Bonbon“ schließlich dokumentierte die AG Film des Seniorenstudiums den gesamten Familientag filmisch und leistete so einen praktischen Beitrag zum Thema „Generationenübergreifendes Lernen – Campus der Generationen.“

### **AdHoc-Betreuung auch für Kinder von Bediensteten der Universität**

Seit dem 1. Juli 2012 hat die Universität Trier ihr Unterstützungsangebot im Kontext Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch einmal erweitert. Durch einen Kooperationsvertrag mit dem Studierendenwerk und der Caritas Westeifel wurde erreicht, dass nun auch Bedienstete der Universität auf eine Notfall-Kinderbetreuung durch qualifizierte Betreuungspersonen in dem sog. AdHoc-Raum des Studierendenwerks zugreifen können.

Die „AdHoc-Betreuung“ greift immer dann, wenn reguläre oder übliche Betreuungsmöglichkeiten nicht vorhanden sind oder ausfallen und die Eltern dadurch an der Ausübung ihrer beruflichen Pflichten gehindert sind.

Im Rahmen einer Pilotphase bis Juli 2013 wird das Angebot erprobt. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass der Bedarf an Kinderbetreuung groß ist und die AdHoc-Betreuung einen Teil dieses Bedarfs gut abfedert. Die Pilot-Phase zeigte eine derart gute Annahme des Angebots, dass es zukünftig in eine reguläre Einrichtung überführt werden sollte.

## **9 Frauen und Geschlechterforschung**

### **9.1 Zertifikat und MA-NF-Studiengang Interkulturelle Gender Studies**

Genderforschung ist einer der Forschungsschwerpunkte an der Universität, die Förderung in ihren Entwicklungsperspektiven 2020 verankert. Für den Aufbau dieses Schwerpunktes setzte sich von 1992 bis 2008 besonders die Kunsthistorikerin Prof. Dr. Viktoria Schmidt-Linsenhoff ein, die zum großen Bedauern der Universität im Februar 2013 verstorben ist. Ihre wissenschaftlichen Leistungen und ihre Persönlichkeit wurden weit über die Fach- und Universitätsgrenzen hinaus gewürdigt.

Den weiterhin erfolgreichen Ausbau des Forschungsschwerpunktes leistet seit 2010 die Germanistin Prof. Dr. Andrea Geier. Ihre Professur für Genderforschung wird in regelmäßigen Abständen zusätzlich durch eine einsemestrige „Internationale und

Interdisziplinäre Gastprofessur“ ergänzt. Zudem kann in Trier ein Zusatzzertifikat "Interdisziplinäre Geschlechterstudien" von Studierenden aller Fächer erworben werden (WS 2012/13 insgesamt 66 Studierende, davon 26 Männer, 40 Frauen), das als Rekrutierungsbasis für den Masterstudiengang im NF fungiert. Im Centrum für Postcolonial und Gender Studies (CePoG) haben sich seit 2005 neun Fächer zusammengeschlossen, die durch ihre interdisziplinäre Forschung und ihre jeweiligen Lehrveranstaltungen den Erwerb des Zertifikats ermöglichen. Diesen fachlichen Input bringen die Fächer seit WS 2011/12 auch in den neuen MA-Nebenfachstudiengang "Interkulturelle Gender Studies" (Germanistik) ein, der insbesondere von der Genderprofessur (W2) getragen wird.

Über das PP I wurde hier seit 2010 zusätzlich je eine halbe E13-Stelle zum Aufbau und zur Konsolidierung des Studiengangs für fünf Jahre eingerichtet und mit einer Habilitandin besetzt. Die Koordinierung des CePoG, die Organisation des Zusatzzertifikates sowie die Einrichtung und Konsolidierung des Master-Nebenfachstudiengangs (WS 2012/13 insgesamt 17 Studierende) werden damit wesentlich gestützt. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin soll über das avisierte PP II zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit des Studiengangs und zum Abschluss der Habilitation auf halber Stelle noch 2 Jahre weiterbeschäftigt werden. Ab WS 2013/14 soll der MA-Studiengang im Nebenfach mit einer Juniorprofessur (W1-Gender) verstärkt werden. Mittelfristig ist es Ziel, einen BA-NF-Studiengang einzurichten und damit das Zusatzzertifikat abzulösen.

In diesem Zusammenhang muss aber auch mit weiteren strukturellen Herausforderungen umgegangen werden. Denn an der Universität Trier gab es bislang Fächer, die kein Kernfach-Angebot hatten, sondern nur ein Zwei-Fach-Studium zuließen (in den Lehramtsfächern betraf dies den wissenschaftlich orientierten Master). Es gibt jedoch Bachelor-Studierende, vor allem aus dem Ausland, teilweise aber auch aus dem Inland, denen die Voraussetzungen fehlen, zusätzlich zu ihrem Hauptfach ein zweites Master-Fach zu studieren. Der Wunsch der Universitätsleitung, diesen Studierenden das Studium an der Universität Trier zu ermöglichen, hat dazu geführt, dass die Fächer im Zuge von Reakkreditierungen entweder eine Kernfachlösung zusätzlich einführen oder ihr Studienangebot sogar ganz auf ein Kernfach umstellen. Letzteres bedeutet für den Studiengang Interkulturelle Gender Studies, dass bisherige Studien-Kombinationen von den Studierenden nicht mehr gewählt werden können.

Ein Master-Nebenfach wie Interkulturelle Gender Studies hat jedoch nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn es mit möglichst vielen Hauptfächern an der Universität Trier kombinierbar ist. Darüber hinaus steht auch in den erstgenannten Fällen zu befürchten, dass sich das Kernfach als der ‚normale‘ Studienfall etablieren wird. Beide Entwicklungen bzw. Tendenzen müssen beobachtet werden. Neben dem bestehenden Master geht es dabei insbesondere um das langfristige Ziel, ein Bachelor-Nebenfach im Bereich Gender Studies einzuführen. Dies kann nur sinnvoll sein, wenn eine genügend große Anzahl von Fächern in Zukunft noch eine Kombination mit einem Nebenfach zulässt. Ebenso wichtig wird sein, dass von denjenigen Studierenden, welche die Wahl zwischen einem Kernfach- und Zwei-Fach-Angebot haben, eine genügend große Zahl weiterhin die Chancen erkennt, die aus einer inhaltlich sinnvollen und attraktiven – sowohl individuell-lernbiografisch als auch im Hinblick auf spätere Arbeitgeber bezogene – Kombination von Studienfächern erwächst.

In der Forschung und Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses erweitert das neue IRTG Diversity, das seit 2013 von der DFG an der Universität Trier für die nächsten vier Jahre gefördert wird, die derzeitige Gender- zur Diversity-Perspektive.

## 9.2 Internationale und interdisziplinäre Gastprofessur Geschlechterforschung

Das Ziel der Gastprofessur, die seit dem Jahr 2000 semesterweise zwischen den Universitäten des Landes rotiert, ist es internationale Impulse für die Frauen- und Geschlechterforschung in Rheinland-Pfalz zu setzen. Im WS 2010/11 wurde die Soziologin Frau Prof. Dr. Andrea Maihofer, Universität Basel, berufen. Das Veranstaltungsprogramm wurde mit dem Fach Soziologie abgestimmt. Diese Gastprofessur hat im Wintersemester 2010/11 die Genderforschung an der Universität Trier aus einer internationalen und interdisziplinären Perspektive noch sichtbarer machen und durch ihre Impulse diesen Schwerpunkt an unserer Hochschule noch weiter stärken können. An der Universität Trier wird die zwischenzeitlich auf Beschluss der Landeskonferenz mit dem Namen „Klara-Marie-Faßbinder“ versehene Gastprofessur wieder für das SoSe 2014 ausgeschrieben.

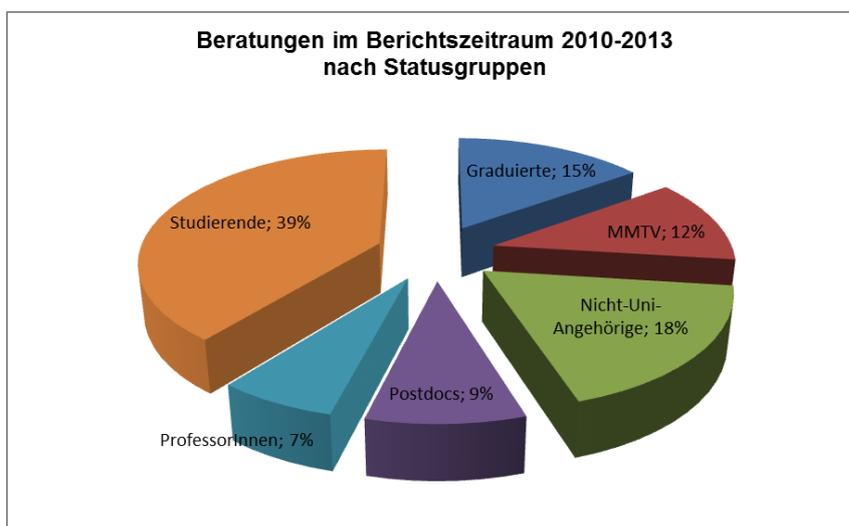
## 10 Fortführung von Arbeitsschwerpunkten

### 10.1 Beratung von Studierenden, Beschäftigten, Führungskräften

Grundlage dieses Teilberichtes ist die Auswertung von 226 ausgewählten Einzelberatungsgesprächen, die im Berichtszeitraum von den Kolleginnen im Frauenbüro durchgeführt wurden. Vier Zeitstunden pro Woche sind als Beratungszeiten ausgewiesen, Termine außerhalb dieser Zeitfenster werden darüber hinaus individuell vereinbart. Da auch die Anträge auf Wiedereinstiegsstipendien und die Anträge zur Förderung schwangerer Studentinnen und studierender Eltern auf finanzielle Unterstützung in Notlagen im Frauenbüro entscheidungsreif vorbereitet und auf den Verwaltungsweg gebracht werden, gehen wir davon aus, dass u. a. diese operative Aufgabe dazu geführt hat, dass das Frauenbüro auch mit seinen Serviceleistungen für Familien für viele Hochschulangehörige nach wie vor zum Thema Vereinbarkeit von Studium und Arbeit mit Familie erste Anlaufstelle ist.

#### 10.1.1 Welche Personengruppen nutzen das Beratungsangebot des Frauenbüros?

Unter Beachtung des Schutzes personenbezogener Daten nehmen wir lediglich eine gruppenbezogene Differenzierung der Ratsuchenden in sechs Untergruppen vor, die nachfolgend nach Häufigkeit kurz erläutert werden sollen.



## **Studierende**

Mit annähernd 40 % sind – wenig erstaunlich – die Studentinnen die größte Teilgruppe. Unterrepräsentiert sind sie an unserer Universität mit ihrer fachlichen Ausrichtung nicht (Anteil 58 %), auch über mangelnden Studienerfolg können sie aus statistischer Sicht keine Klage führen (Anteil Absolventinnen 64 %). Trotz dieser guten Bilanz liegen die (männlichen) Absolventen beim nächsten Schritt auf der wissenschaftlichen Karriereleiter – dem Promotionsabschluss – immer noch 20 Prozentpunkte vor den im Studium doch so erfolgreichen Frauen.

## **Menschen, die der Universität (noch) nicht oder nicht mehr angehören**

Mit 41 Personen die zweitgrößte Gruppe – davon der weit überwiegende Anteil weiblichen Geschlechts, haben sogar als Nicht-Uni-Angehörige das Frauenbüro gesucht und gefunden. Die Rückkehr in den (wiss.) Beruf nach einem befristeten Ausstieg wegen Familienarbeit oder der Versuch, die Familienphase zu nutzen für die Weiterqualifizierung sind für Einzelne dieser Gruppe die Ausgangsfrage beim gesuchten Gespräch.

Und wir freuen uns über Anfragen nach Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie nach Referentinnen und Referenten, die wegen ihrer Fachexpertise im Geschlechterkontext gefragt sind; hier vermitteln wir gerne und stellen unser Netzwerk zur Verfügung.

## **Promovendinnen bzw. Graduierte, die promovieren wollen sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Postdocs**

Aus dieser Gruppe soll die nachfolgende Generation der Menschen rekrutiert werden, für die Wissenschaft als Beruf(ung) oberste Priorität hat. Darüber hinaus wird aber auch angenommen, dass es hier um das zukünftige Führungspersonal für Wirtschaft und öffentliche Verwaltung geht. Die Gruppe ist mit Hilfe der eingeworbenen Drittmittel zahlenmäßig stark gewachsen. Leider auf Kosten der Betroffenen, die nicht selten bis ins 5. Lebensjahrzehnt befristet und mit geteiltem Stellenumfang beschäftigt werden und von der angenommen werden kann, dass sie ausdauernd intrinsische Motivation mitbringt und im Vergleich mit vergleichbar Qualifizierten in der Wirtschaft einen bescheidenen Lebensstandard pflegt.

## **Beschäftigte aus Sekretariaten, Technik und Verwaltung**

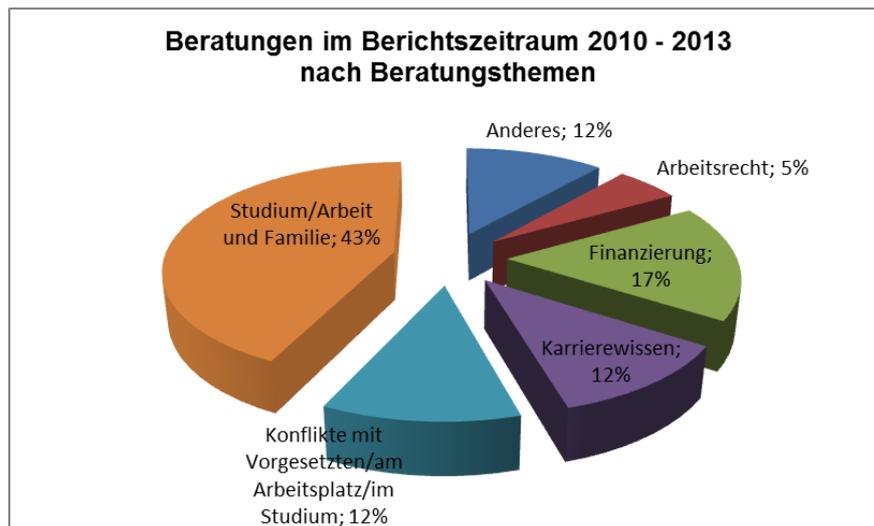
Mit 12 % ist der Anteil der Anfragen aus diesen Arbeitsbereichen leicht rückläufig. Wir gehen davon aus, dass das weithin sichtbare Trierer Sekretärinnennetzwerk, das Vorbildcharakter hat für viele kollegiale Vernetzungsstrategien unter Sekretärinnen an anderen Universitäten, intensiv für den informellen Austausch innerhalb der Gruppe genutzt wird.

## **Professuren**

7 % der Beratungsanfragen kamen aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren. Hier ging es um den Umgang mit Stalking, um den Aufbau von Netzwerken und um Fragen der Personalauswahl bzw. -suche.

### **10.1.2 Mit welchen Beratungsanliegen führt der Weg ins Frauenbüro?**

Die nachfolgende Grafik zeigt, wie sich die Gesamtheit der Beratungsanliegen auf die verschiedenen Kategorien von Themen verteilt, die wir als solche zusammengefasst haben.



### **Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung, Beruf mit Familienarbeit**

Den Universitäten und Hochschulen in Rheinland-Pfalz ist als Aufgabe per Gesetz mit auf den Weg gegeben, dass sie „...die Vereinbarkeit von Familie und Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf fördern“ ... und die „besonderen Bedürfnisse Studierender mit Kindern“ berücksichtigen (HochSchG § 2 (4)). Offensichtlich gibt es in diesem Aufgabenfeld immer noch genug zu tun, denn 43 % der Beratungsanliegen drehen sich um die ‚Unvereinbarkeit‘ von Care-Arbeit mit Professionsanforderungen: Schwangere Studentinnen, die ihre befristeten Jobs verlieren, deren besondere Bedürfnisse in Prüfungssituationen und bei Exkursionen nicht oder erst nach Intervention berücksichtigt werden, Studentinnen mit Kindern, die sich ohne ausreichende finanzielle Förderung genötigt sehen, ihr Studium aufzugeben, stellen den größten Anteil der Gruppe. Ganz besonders betroffen sind ausländische Studentinnen von der finanziellen Notlage während der Schwangerschaft und nach der Geburt ihrer Kinder; ihr Anteil an den Beratungssuchenden ist weit überproportional.

Ist bei den Studierenden die fehlende/unzureichende Finanzierung das Vereinbarkeitsproblem, so ist bei den anderen Gruppen (insbesondere bei den neuberufenen Professorinnen und Professoren) die Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung die Herausforderung der Vereinbarkeit. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Qualifizierungsphase können von der familienpolitischen Komponente, die das WissZeitVG grundsätzlich vorsieht – die Verlängerung der zulässigen Befristungen – häufig nicht profitieren mit der Begründung, ihre Stelle sei durch Drittmittel finanziert.

### **Finanzierung**

Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat statistisch belegt, was sich bei uns in der Einzelberatung bereits länger zeigt: Viele Promovierende starten ihr Vorhaben, das nur von ca. 20 % innerhalb von drei Jahren geschafft wird – die Dissertation auf finanziell ungesicherter Basis. Mehr als die Hälfte der Arbeitsverträge haben nach dieser in 2011 durchgeführten Überprüfung Laufzeiten von unter 12 Monaten, in der Regel handelt es sich um halbe Stellen, was zu einem quantitativen Anwachsen dieser Gruppe an den Hochschulen führte. Die Frage, die die Autoren des Berichts stellten, können wir hier nur wiederholen: *„Wie viele Forschungsprojekte gibt es eigentlich, die in weniger als einem Jahr abgeschlossen werden können? Welche Promotion, welche Habilitation lässt sich in diesen kurzen Fristen bewältigen?“* Die Untersuchungsergebnisse lassen ... ein deutliches Potenzial erkennen, die Vertragsmodalitäten für die Zeit der wissenschaftlichen Qualifizierung zu verbessern. Das betrifft sowohl die Attraktivität der Beschäftigungsbedingungen für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch den administrativen Aufwand für die

*Arbeitgeber.*" (zit. *www.GEW.de* vom 10.3.2011). Die Hochschulleitungen sollten sich der Frage stellen, wie sich diese Praxis auf Kontinuität und Qualität der wissenschaftlichen Arbeit in Forschung und Lehre auswirkt.

### **Karrierewissen**

Das Frauenbüro ermutigt und unterstützt Promovendinnen und Postdocs dabei, die sogenannten ‚heimlichen Lehrpläne‘ zu decodieren; ist es doch immer noch eine besondere Herausforderung für die „spät-in-der-Hochschule-zugelassenen“ Frauen, Mitglieder der scientific community zu werden. Dass die Einbindung in informelle Netze neben und über die Qualifikation hinaus für das Erklimmen der wissenschaftlichen Karriereleiter besondere Bedeutung hat, ist seit vielen Jahren auch statistisch belegt. Mit dem Start des Mentoring-Programms der Universität Trier im Herbst 2011 bieten wir im Besonderen Promovendinnen und weiblichen Postdocs ein Personalentwicklungsinstrument mit Renommée an. Hierbei sind wir angewiesen auf profilierte Hochschullehrerinnen und -lehrer, die bereit sind, ihr Wissen empathisch auch mit Nachwuchswissenschaftlerinnen zu teilen, die nicht unmittelbar zu ihrem ‚eigenen‘ Nachwuchs zählen.

### **Konflikte**

Unter der Überschrift Konflikte subsumieren wir – auch aus Anonymisierungsgründen – Konflikte mit Vorgesetzten sowie mit Betreuenden im Rahmen der Qualifizierung, aber auch Stalking und sexualisierte Grenzüberschreitungen. Mit insgesamt 26 im Berichtszeitraum ausgewerteten Fällen sind sie **k e i n** Massenphänomen, aber die Gespräche sind zeitintensiv und erfordern eine besondere Aufmerksamkeit und Sensibilität. Wir gehen davon aus, dass es bei den meisten der Ratsuchenden bereits im Vorfeld zu einem vertrauensfördernden Kontakt zum Frauenbüro gekommen sein muss, bevor eine Beratung mit diesen Themen in Anspruch genommen wird. Diese Annahme lässt nach unserer Auffassung auch den Schluss zu, dass es eine schwer einzuschätzende Dunkelziffer von Beratungsanliegen dieses Kontextes gibt. Zum Thema sexualisierte Grenzüberschreitungen verweisen wir auf den noch für 2013 vorgesehenen Bericht der Senatsbeauftragten für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienort Universität Trier.

## **10.2 Förderung des wissenschaftsstützenden Bereichs**

### **Frauenförderpreise des Präsidenten**

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

**In 2008** schlug die Senatskommission für Frauenfragen dem Präsidenten einstimmig die Realisierung des Vorschlags „Personenzentrierte, niedrigschwellige, arbeitsplatznahe EDV-Anpassungsfortbildung in Lerngruppen“ vor. Das Projekt „Schnelle Hilfe von Kollegin zu Kollegin“ wird in diesem Jahr abgeschlossen.

„EDV-versierte, vermittlungsstarke Kollegin gesucht“ – so lautete der Startschuss für die Umsetzung des Frauenförderpreises 2008. Ziel war es, die bislang bestehenden EDV-Fortbildungen durch eine personenzentrierte und arbeitsplatznahe Vermittlung zu ergänzen. Kolleginnen, die diese Aufgabe übernehmen wollten, meldeten sich schnell; schwieriger war es, Möglichkeiten zu finden, diese zusätzliche Aufgabe zu entgelten – denn hierfür sollte das Preisgeld eingesetzt werden.

Ab März 2011 standen dann die beiden Hochschulsekretärinnen Elke Ritter-Schwarz und Gerti Meerkamp mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung den Rat und Hilfe suchenden Kolleginnen in den Sekretariaten zur Verfügung. „Wie vergebe ich Gruppenplätze in LSF“, „wie funktioniert die Fehlersuche in Serienbriefen“, „Budgetierung Sprecherkonto“, „Bildveränderung in TYPO 3“, „Punkte/Noten erfassen, berechnen und Verknüpfungen erstellen“, „konvertieren von Präsentationen in Word, FSV-Qis-3T-Datensätze exportieren in Excel“ so lauteten beispielhaft die Fragen, die in der Regel telefonisch ankamen und die am besten sofort beantwortet bzw. gelöst werden sollten. Doch manchmal war es mit einer kurzen telefonischen Intervention nicht getan; dann unterstützten Frau Meerkamp und Frau Ritter-Schwarz ihre Kolleginnen an deren Arbeitsplatz. Und hin und wieder kam es auch vor, dass die Fach-Kollegen der Verwaltungs-DV oder des ZIMK hinzugerufen wurden.

Ca. 160 teilweise zeitintensive Anfragen wurden seither bearbeitet. Unerwartet kam im Projektverlauf ein allmählicher Rückgang der Anfragen. Auf der Suche nach Gründen für diesen Rückgang haben wir folgende Antworten gefunden:

- Die Einführung neuer Software in den letzten 2-3 Jahren ging zurück
- Das Helpdesk-System / das Service-Portal ist anwendungsfreundlich, niedrighschwellig und wird zunehmend genutzt
- Die Kolleginnen, die noch mit der elektrischen oder mechanischen Schreibmaschine sozialisiert wurden, sind aus dem aktiven Dienst ausgeschieden und die an Lebensjahren jüngeren Kolleginnen gehen selbstverständlicher und ‚despektierlicher‘ mit dem PC um
- Sparmaßnahmen und Moratorium dezimier(t)en Personal-Neuzugänge

Die beiden EDV-versierten Kolleginnen haben das Projekt mit Engagement und Freude durchgeführt und dabei neue Einblicke in Arbeitsweisen unserer Universität gewonnen. Beide stehen nach eigener Aussage auch nach Beendigung des Projektes Ratsuchenden mit ihrem Wissen und ihren Kompetenzen zur Verfügung.

**In 2010** (Preisgeld 2009/2010 ebenfalls 4600 Euro) zeichnete der Präsident das Sekretärinnennetzwerk der Universität Trier für den Vorschlag „Implementierung des Zertifikats ‚Modernes Management im Hochschulsekretariat‘ in das bestehende Fortbildungsprogramm der Universität Trier“ aus.

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten und Geschäftszimmern der Hochschule sind in ständigen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen begriffen, die mit zunehmend anspruchsvoller werdenden Aufgaben und stetig wachsenden Anforderungen einhergehen.

Das Konzept eines spezifischen und bedarfsbezogenen Weiterbildungsangebots für Sekretärinnen und Sekretäre ist innovativ und zukunftsorientiert. Indem es einerseits die individuelle berufliche Entwicklung fördert und andererseits einen Beitrag zur Steigerung der Motivation und der bedarfsgerechten Qualifizierung der Mitarbeiterinnen in den Hochschulsekretariaten leistet, dient es auch den Interessen der Universität.

Die Fortbildung besteht aus verschiedenen neuen Modulen, die die vielfältigen Anforderungen und Aufgaben in einem Hochschulsekretariat aufgreifen. Nach einer

umfangreichen und intensiven Phase der Konzeptentwicklung läuft die Fortbildungsreihe seit Januar 2012 im Rahmen einer Pilotphase. Die Resonanz ist sehr positiv.

**In 2011** würdigte der Präsident mit dem Frauenförderpreis den von einer Mitarbeiterin der Universitätsbibliothek eingereichten Vorschlag zur Einrichtung eines Netzwerks aus Tagespflegepersonen zur Betreuung von Kleinkindern an der Universität Trier.

Die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen und verlässlichen Betreuung ihrer Kinder ist für viele Eltern der Schlüssel für die erfolgreiche Vereinbarkeit von Beruf und Familie; noch immer erschwert die Suche nach einer verlässlichen und liebevollen Betreuungsmöglichkeit für ihr Kind insbesondere Frauen den beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit.

Ein hochschulnahes Netzwerk aus Tagespflegepersonen kann einen Beitrag dazu leisten, Universitätsbeschäftigten mit kleinen Kindern bei der Herausforderung, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, zu unterstützen.

In Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt Trier erarbeitet die Universität im Rahmen des Aktionsprogramms „Kindertagespflege – Förderung von Festanstellungsmodellen“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) derzeit ein Konzept für ein Betreuungsangebot durch fest angestellte Tagesmütter und Tagesväter in räumlicher Nähe zur Universität. Bei positiver Entwicklung wird ein entsprechendes Angebot in den Räumen Olbeschhof 10 ab dem WS 13/14 starten. In der Umsetzung dieses Preises entwickelte sich die Idee zu einem umfangreichen Projekt, mit dessen Weiterführung die Universität Trier innovative Wege als ‚familiengerechte Hochschule‘ beschreiten würde.

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

Das Sekretärinnen-Netzwerk leistet nun bereits seit vielen Jahren sehr professionelle Unterstützung für die Kolleginnen in den Fachbereichen. Das Netzwerk setzt sich sowohl bei der Hochschulleitung wie auch über die Universität hinaus sehr engagiert für die Belange der Hochschulsekretärinnen ein. Beispielhaft für die zahlreichen Aktivitäten seien die regelmäßigen Gespräche mit dem Kanzler und den Abteilungen der Verwaltung, Aktionen zum Equal Pay Day und insbesondere die Implementierung des Zertifikatskurses „Modernes Management im Hochschulsekretariat“ als ein bundesweit vorbildliches Projekt genannt. Von der Ministerpräsidentin des Landes Rheinland-Pfalz, Frau Malu Dreyer, wurde das Sekretärinnen-Netzwerk der Universität Trier, das mit seinem Engagement das Selbstverständnis dieser Berufsgruppe besonders stärkt, am 21.06.2013 für den Deutschen Engagementpreis 2013 vorgeschlagen. Für 2014 plant das Sekretärinnen-Netzwerk als nächstes größeres Projekt derzeit die Veranstaltung des ersten sog. „Office-Day“ an der Universität Trier, der am 20. März 2014 stattfinden wird.

## **10.3 Veröffentlichungen und Veranstaltungen im Berichtszeitraum**

### **Veröffentlichungen**

- Gleichstellungskonzept der Universität Trier zur Teilnahme am Professorinnenprogramm I des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen /Jan. 2010
- DFG Zwischenbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards /Januar 2011
- Schwerpunktthema Unijournal 4/2011 „Der weite Weg zur Gleichberechtigung – 25 Jahre Förderung und Gleichstellung von Frauen an der Universität Trier“
- DFG Abschlussbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards /Januar 2013
- Folgeantrag Professorinnenprogramm II / März 2013

## Veranstaltungen/Tagungen

20.-22.09.2010: BuKoF-Jahrestagung zum Thema „Arbeitsplatz Hochschule“

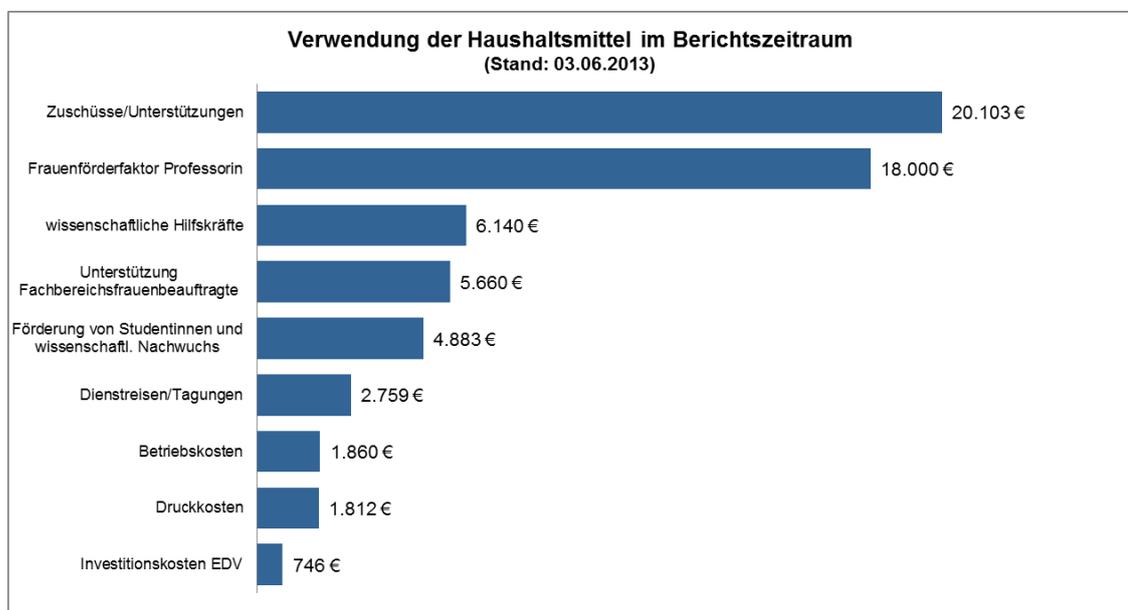
10.11.2011: Qualifikation – Qualität - Qualen: Veranstaltung zu den drei großen Q`s wissenschaftlicher Qualifizierung in Kooperation mit dem IGZ

02.05.2012: Auftaktveranstaltung zum Mentoring-Projekt

15.06.2012: Familientag – 10 Jahre Familiengerechte Hochschule

19.09.2012: Nacht der Wissenschaft/ Frauen *Ungeheuer im Kommen* – eine kabarettistisch-literarische Jahrhundertrevue.

## 11 Verwendung der Haushaltsmittel



Quelle: Frauenbüro Juni 2013

## 12 Neue Aufgaben und Herausforderungen

### 12.1 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG – Abschlussbewertung

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

Die Universität hat im Jahr 2008 im Rahmen ihrer Beteiligung am Professorinnenprogramm I des Bundes und der Länder ein zukunftsweisendes Gleichstellungskonzept entwickelt, auf

dessen Realisierungsschritte sich die Vorgaben der DFG in ihrer Stellungnahme haben abbilden lassen. An der entsprechenden Steigerung der Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen wird die anvisierte Zielerreichung gemessen. (**Anlage 02/** DFG-Tabelle Personelle Gleichstellungsstandards 2009-2013).

Die tragenden Säulen des DFG-Konzepts sind sowohl strukturelle als auch personelle Gleichstellungsstandards, die sich an den Kriterien der Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit und Kompetenz ausrichten. Die Universität Trier hat als Mitglied der DFG im Jahr 2009 eine erste Stellungnahme zur Umsetzung dieser Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards abgegeben (Bewertung durch die DFG mit Einordnung in Endstufe Stadium III), in 2011 einen Zwischenbericht (Bewertung durch die DFG mit Einordnung in Eingangsstufe des Stadiums IV). Im Januar 2013 hat unsere Universität ihren Abschlussbericht auf der Basis ihrer zahlreichen Gleichstellungsmaßnahmen eingereicht; v.a. aber aufgrund der Nichterreicherung von Zielzahlen auf den einzelnen Qualifikationsstufen wurde die Universität Trier von der DFG abschließend in Stadium III eingeordnet.

In allen Forschungsanträgen an unserer Universität ist Gleichstellung als ein wichtiges Förderkriterium zu berücksichtigen und sichtbar zu machen. Dabei können sich die Forschenden auf die bisherigen Gleichstellungserfolge unserer Universität stützen, sind aber regelmäßig aufgefordert, diese Aufgabe in ihren Anträgen auch passgenau einzubringen und entsprechend eigene Strategien und Maßnahmen zu formulieren.

## **12.2 Erfolgreicher Abschluss des PP I**

Im PP I wird der Antrag B (Professur Kelker, Strafrecht, nach vorzeitigem Ausscheiden der Professorin im März 2012) nun bis zum 30.06.2013 mit einem Schlussbericht zur Umsetzung der darin vereinbarten zahlreichen Gleichstellungsmaßnahmen, die v.a. in den Fachbereichen und zum Übergang BA/MA erfolgten, abgeschlossen werden. Dazu werden sowohl die inhaltliche Umsetzung der Maßnahmen als auch die Verausgabung der Mittel in diesem Antrag detailgenau dargestellt und mit Beleglisten im Einzelnen nachgewiesen.

Die Laufzeit des Antrags A (Professur Dannenberg, Anglistik) endet zum 31.03.2014. Der detaillierte Abschlussbericht wird voraussichtlich zum 30.06.2014 erfolgen. Die Laufzeit des Antrags C (Professur Braun, Phonetik) endet zum 30.09.2014. Der detaillierte Abschlussbericht wird voraussichtlich zum 31.12.2014 gemäß den rechtlichen Vorgaben einzureichen sein. Die vielfältigen Maßnahmen in den beiden noch laufenden Anträgen befinden sich noch in der regulären Umsetzung, die dazu vorhandenen Mittel fließen regelmäßig mit ein und sind bis zum Ende der Laufzeit der Anträge sachgemäß und zweckgebunden zu verausgaben.

## **12.3 Erfolgreiche Einwerbung und Realisierung des PP II**

Bereits beim Professorinnenprogramm I zeigte sich, dass die Umsetzung des Programms eine intensive Begleitung und Koordinierung erfordert. Der sachgerechte Einsatz der Mittel ist über die gesamte Laufzeit regelmäßig zu überprüfen; jährlich sind Zwischenberichte zum inhaltlichen Stand der Maßnahmen abzugeben und letztlich muss ein detaillierter Endbericht zur Mittelverwendung erstellt werden. Mittel, die bis zum Ende der Projektlaufzeit nicht verausgabt werden, müssen zurückgezahlt werden. Die Chancen, die das Programm unserer Hochschule bietet, können nur dann in ihrer Gänze genutzt werden, wenn alle Beteiligten eng miteinander kooperieren. Es wird insgesamt wieder ein sehr aufwändiges und arbeitsintensives Vorhaben.

Bei einer möglichen Einwerbung der Teilnahme am PP II (die Entscheidung fällt erst im Juli 2013) können neue Förderanträge auf Professuren nur dann an das BMBF gestellt werden, wenn die Universität drei exzellente Wissenschaftlerinnen mit Erstruf auf W2 oder W3 in

2013/2014 gewinnen kann. Die entsprechenden Ausschreibungen dürfen erst ab Januar 2013 erfolgt sein, die Rufannahme muss bis Ende 2014 vorliegen. Das Procedere realisiert sich zudem in einem Windhund-Verfahren im Wettbewerb mit allen anderen bundesdeutschen Hochschulen, die sich in 2013 für das Nachfolgeprogramm beworben haben (131 Hochschulen). Die Hürden für die erneute Realisierung an der Universität Trier liegen also entsprechend hoch. Die Doppelführung von Programm I und (bei Bewilligung) Programm II in 2013 und 2014 steigern den notwendigen Einsatz und Aufwand erheblich.

Falls über die Teilnahme am Nachfolgeprogramm im ersten Anlauf im Juli 2013 nicht positiv entschieden würde, kann sich die Universität Trier im März 2014 erneut um die Teilnahme am PP II bewerben.

#### **12.4 Belastung durch Parallelführung alter und neuer Studiengänge**

Die gestiegene Belastung für die Studierenden in den neuen Studiengängen ist bereits mehrfach thematisiert worden. Wirft man einen Blick auf die Lehrenden und Forschenden, zeigt sich das Bild von der zugehörigen anderen Seite, ebenso kritisch, wie nachfolgend beschrieben: In den meisten Fächern an der Universität Trier gibt es neben den Studierenden in den neuen BA/MA-Studiengängen immer noch eine beträchtliche Anzahl an Studierenden aus den traditionellen Staatsexamens-, Diplom- und Magisterstudiengängen. Dies hat zur Folge, dass durch die Parallelführung des alten und neuen Studiensystems nicht nur die Studierenden, sondern vor allem auch die Lehrenden (und Forschenden) fast ununterbrochen mit Prüfungen beschäftigt sind, auch in der vorlesungsfreien Zeit. Zu den fortlaufenden zahlreichen Prüfungsterminen und Prüfungskorrekturen kommen Korrekturen von Hausaufgaben, Hausarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten, Staatsexamens-, Diplom- und Magisterarbeiten sowie mündliche Diplom- und Magisterprüfungen, die ganzjährig flexibel vereinbart werden, sowie die Aufsicht bei Klausuren. Die Möglichkeit konsequent zu forschen, auch eine wichtige Bedingung für gute Lehre, muss zwangsläufig unter diesen Bedingungen leiden. Daher hat der Senat in seiner Sitzung im Mai 2013 die Aufhebung der alten Studiengänge beschlossen. Nach SoSe 2013 kann man sich hier keinesfalls mehr einschreiben. Die traditionellen Studiengänge sollen mit SoSe 2016 vollständig auslaufen. Nur im durch eine Notlage nachweislich begründeten Einzelfall soll bis SoSe 2018 das Studium noch beendet werden können. Damit wäre dann nach 10 Jahren die Parallelführung der alten und neuen Studiengänge endgültig für alle Beteiligten abgeschlossen.

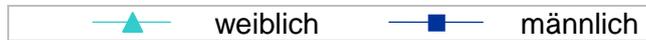
#### **12.5 Hochschulfinanzierung**

Die gesetzlich verankerte Schuldenbremse des Landes Rheinland-Pfalz und ein damit auf absehbare Zeit unumkehrbarer Sparkurs der Landesregierung lassen für die zukünftige Finanzierung der Hochschulen im Land leider derzeit keine Entspannung erwarten. Das bedeutet, dass nicht nur ein Moratorium und eine Strukturdiskussion hinter uns liegen, an deren Umsetzung derzeit gerade gearbeitet wird, sondern dass uns weitere Spardiskussionen und möglicherweise noch schwierigere Strukturdiskussionen und entsprechende Entscheidungen zukünftig ins Haus stehen könnten. Näheres wird man dazu erst im Oktober nach der Bundestagswahl und nach Beschluss zum Doppelhaushalt 2014/15 in Rheinland-Pfalz sagen können. Es sei denn, der Bund schaltet sich nach einer entsprechenden, derzeit noch in der Diskussion befindlichen Änderung des Grundgesetzes wieder in die Finanzierung der Hochschulen ein. Dass dies aber flächendeckend und vor allem zur Sicherung der Grundfinanzierung erfolgen könnte, ist zurzeit keineswegs in Sicht. Auch wenn Bund und Länder nun im Hochschulpakt II insgesamt 4,4 Milliarden Euro zusätzlich zur Bewältigung der hohen Studierendenzahlen bis 2015 einbringen wollen, fordert die HRK darüber hinaus die Schaffung von 3000 zusätzlichen Professuren in den nächsten 10 Jahren, um die Perspektiven für den Nachwuchs nachhaltig verbessern zu können.

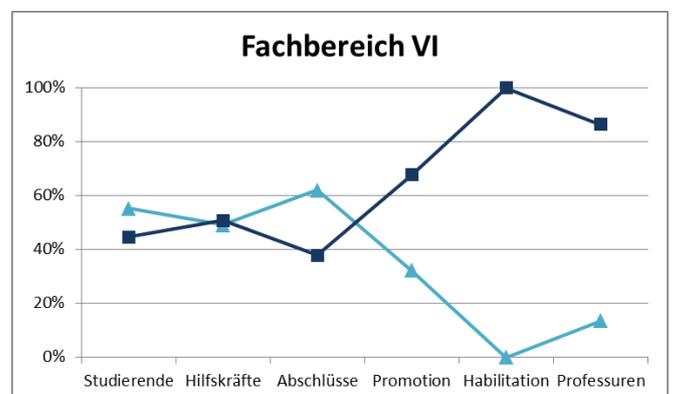
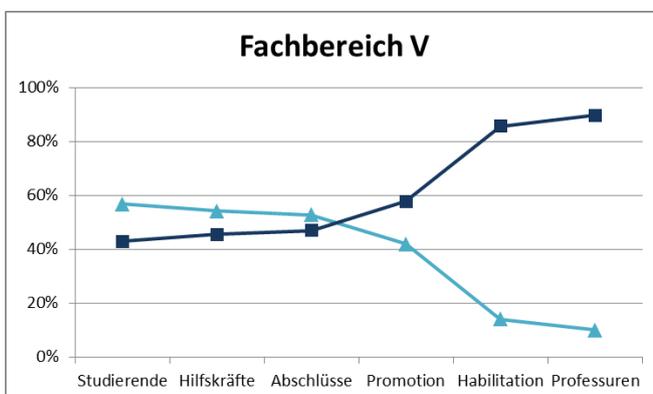
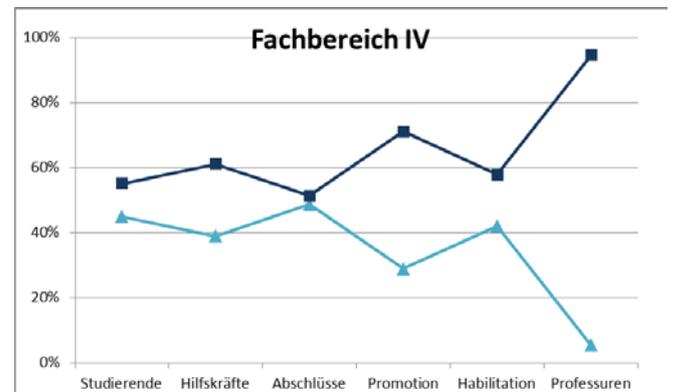
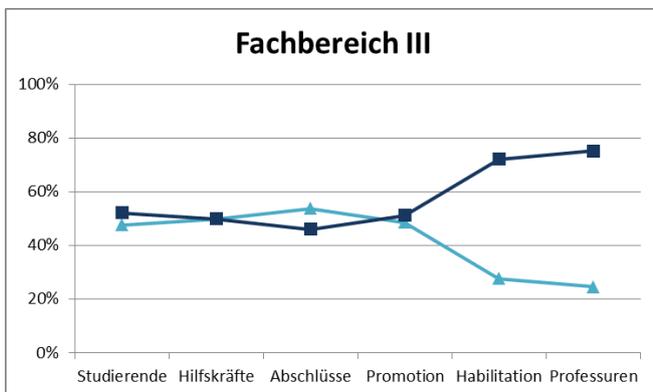
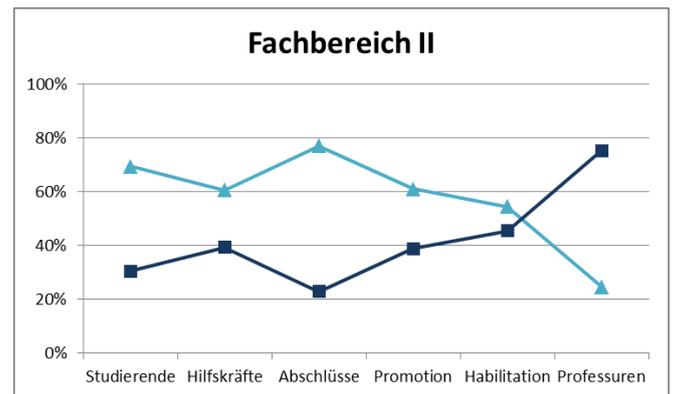
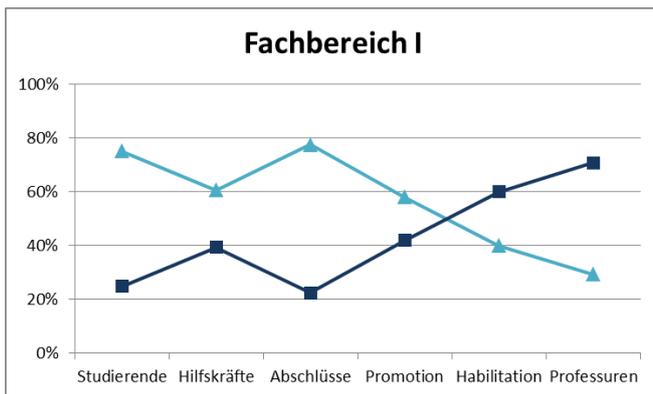
## 13 Datenbilanz und Ausblick

Im Vergleich zwischen den Fachbereichen zeigt sich nachfolgend, dass der Nachholbedarf bei Frauenförderung insgesamt, aber durchaus in unterschiedlicher Weise, gegeben ist.

### Zehnjahresdurchschnitt (WS 03/04 - WS 12/13) der Qualifizierungsstufen nach Geschlecht in Prozent



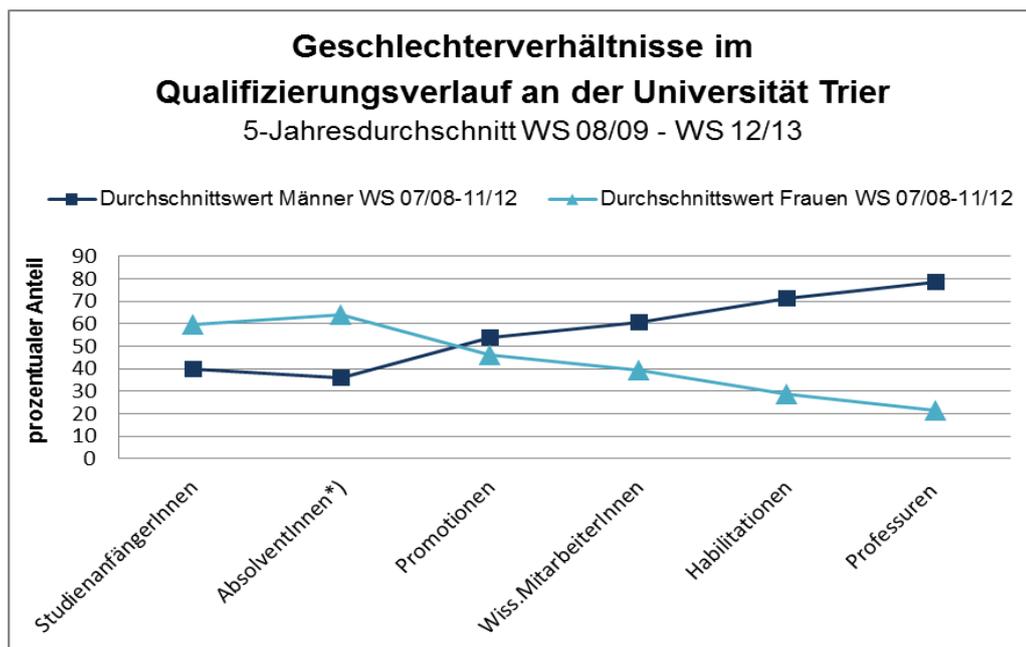
Qualifizierungsstufen:  
Studierende – Hilfskräfte – Abschlüsse – Promotion – Habilitation – Professuren



Die obigen Daten bilden die zukünftigen Handlungsbedarfe in Fächern und Fachbereichen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen ab, v.a. auch bei den Habilitationen. Da die Universität Trier in den Jahren von 2009 bis 2011 weniger als insgesamt 10 Habilitationen von Wissenschaftlerinnen vorzuweisen hatte, ist sie z. B. im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 zum ersten Mal nur noch in die Einzelbewertungen, aber nicht mehr in die Gesamtbewertung der Hochschulen aufgenommen worden.

Zudem steht die Universität insgesamt in den nächsten Jahren vor großen Herausforderungen wie Finanzierungsproblemen, Personalmangel, Parallelführung alter und neuer Studiengänge und der Aufgabe einer durchgängigen Qualitätssicherung aller universitären Bereiche, die auch entscheidende Voraussetzung für die Erreichung der auf Dauer kosten- und aufwandsparenden Systemakkreditierung ist. Die schwierigen Rahmenbedingungen und Herausforderungen belasten v.a. die Kernaufgaben Lehre und Forschung sowie zentrale Aufgaben, weil seit Jahren die Kluft zwischen wachsenden Aufgaben und mangelnder Grundfinanzierung immer größer wird. Durchgängig wird im Hause an der Belastungsgrenze gearbeitet. Diese Rahmenbedingungen erschweren aber u.a. auch das gewünschte Engagement der Mitglieder der Universität in Aufgaben der Selbstverwaltung (und mithin auch in der Aufgabe Gleichstellung). Auch für die Gleichstellungsbeauftragten selbst wird es zunehmend schwieriger, den wachsenden Ansprüchen an die Aufgabe und der alltäglichen, umfänglich fordernden Arbeitsrealität gerecht zu werden, vor allem auch mit Blick auf zu erwartende weitere Reformprozesse sowie laufende und immer neue Wettbewerbsverfahren.

Gleichzeitig ist und bleibt die Verwirklichung von Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit mit Blick auf die individuelle Vielfalt der Studierenden und Beschäftigten eine stetig wachsende Aufgabe für alle Universitätsangehörigen, die in ihren Entscheidungen dafür die Weichen stellen und immer wieder auch im Sinne dieser Aufgabe ihre Entscheidungen überprüfen sollten. Nur gemeinsam können wir uns – Schritt für Schritt – dem Ziel nähern, die Bedingungen für die Studierenden und Beschäftigten diskriminierungsfrei und geschlechtergerecht zu gestalten und die nachfolgende Qualifikationsschere mittelfristig zu schließen.



\*)Bachelor/Master/Staatsexamen/Altstudiengänge

Quelle: Geschlechterverhältnisse, Universität in Zahlen 2012 und 2013



Zielsetzung für Maßnahmen aus Mitteln des Programms		Programm I (2009-2014)		Programm II (2014-2019)	
		Maßnahme	Weiterentwicklung	Änderung	
1.	Umsetzung der neuen und zusätzlicher Maßnahmen des prämierten Gleichstellungskonzepts	0,5 E13 Stelle Referentin - zur erfolgreichen Umsetzung des umfangreichen Programms notwendig	Fortführung der 0,5 E13 Stelle der-Referentin als Garantie für die erfolgreiche Umsetzung des Folgeprogramms II und seiner Maßnahmen		
2.	Unterstützung der Frauenbeauftragten der Fachbereiche	Wissenschaftliche Hilfskräfte für die Frauenbeauftragten der Fachbereiche		Alternative Finanzierung aus Frau- enfördermitteln der jeweiligen Fachbereiche	
3.	Einrichtung des Gender-Studiengangs (MA-Nebenfach)	0,5 E13-Stelle zur Implementierung des Interdisziplinären Gender-Studiengangs		Entfall der halben Stelle in 2014, da Implementierung des Gender- Studiengangs dann abgeschlossen	
4.	Einrichtung des Gender-Studiengangs (MA-Nebenfach)	0,5 E13-Stelle zur Konsolidierung des Interdisziplinären Gender-Studiengangs	Fortführung der 0,5 E 13 Stelle zur Verstärkung des Gender-Studien- gangs und zur Weiterqualifikation der StelleninhaberIn/ Habilitandin		
5.	Begleitung des Übergangs BA/MA und Einrichtung eines Meldesystems	0,5 E13-Stelle in der Zentralen Studienberatung, besetzt mit erfahrener Studienberaterin, die den Übergang der Studentinnen begleitet	Fortführung der 0,5 E 13 Stelle bis der Prozess des Übergangs vom früheren Studiensystem in das neue System BA/MA abgeschlossen ist		
6.	Weiterentwicklung der Familien- rechten Hochschule	Familien- und Erweiterte service von Kinderbetreuungsmöglichkeiten	Zusätzlich Einrichtung eines Familienbüros - spezielle Anlaufstelle zur Beratung und praxisbezogenen individuellen Unterstützung		
7.	Verbesserung der Betreuungsrelation und Nachwuchsförderung	0,5 E13 WissMa/ in Phonetik/ in Politikwiss./ in Ökotoxikologie	0,5 E 13 Stellen in sechs Fachberei- chen mit mind. 2-jährige Laufzeit		

Zielsetzung für Maßnahmen aus Mitteln des Programms		Programm I (2009-2014)		Programm II (2014-2019)	
		Maßnahme	Weiterentwicklung	Änderung	
8.	Verbesserung der Betreuungsrelation und Nachwuchsförderung	Lehrauftragsmittel/Tutorienmittel für alle Fachbereiche, vergeben an externe Wissenschaftlerinnen zum Gewinn von Erfahrung in der Lehre		Alternative Finanzierung aus einem Sonderfonds des Präsidenten, gefördert aus Mitteln des Hochschulpakts II	
9.	Konsolidierung des Graduierten-zentrums	Erweiterung der frauenspezifischen Aufgaben des Graduiertenzentrums- Promovieren mit Kind und Schreibbetreuung ausl. Promovendinnen	Fortführung des Programms Promovieren mit Kind sowie der Schreibbetreuung ausländischer Promovendinnen		
10.	Aufstockung des Promotionsfaktors (71er Mittel) zur Nachwuchsförderung	Erhöhung des Leistungsindikators Promotion		Entfall der Maßnahme - fachbereichsinterne Promotionsförderung mittels Leistungsindikator Promotion bleibt weiterhin gegeben	
11.	Förderung der Berufsfindung und der Karriere von Juristinnen	Weiterbildung / Mentoring für Juristinnen am Übergang vom Studium zum Beruf		Entfall der Maßnahme - Arbeitsmarktsituation für Juristinnen hat sich mittlerweile deutlich entspannt	
12.	Bonussystem für Anträge von Nachwuchsforscherinnen	Einrichtung eines Mary-Kingsley-Fonds zur Teilnahme an internationalen Tagungen und Kongressen	Erweiterung des Mary-Kingsley-Fonds zur Teilnahme an Tagungen und internationalen Kongressen		
13.	Weiterentwicklung der Familienberechtigten Hochschule	Reaudit fgh 2011-2014 und Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen	Durchführung eines weiteren Reaudits 2014-2017 und Umsetzung der neuen Zielvereinbarungen		

Frauenfördernde Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des  
 Professorinnenprogramms I und des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder

Zielsetzung für Maßnahmen aus hochschuleigenen Mitteln	Programm I (2009-2014)		Programm II (2014-2019)	
	Maßnahme	Weiterentwicklung	Maßnahme	Änderung
<b>14.</b> Tenure-track-Verfahren für Juniorprofessuren – Personalentwicklung wissenschaftlicher Nachwuchts	Implementierung des Verfahrens und Durchführung des neuen Tenure-Track-Verfahrens	Fortführung des bewährten Tenure-Track-Verfahrens und weitere Berufungen von Juniorprofessorinnen		
<b>15.</b> Selbstverpflichtung zu attraktiveren Arbeitsverträgen bei Qualifizierungsstellen	Umsetzung der Selbstverpflichtung (hälftiger Stellenumfang, 2-jährige Laufzeit)	Fortführung der Selbstverpflichtung / ergänzender Senatsbeschluss zur Setzung verbindlicher Standards		
<b>16.</b> Gewährung von Verlängerungsmöglichkeiten nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz	Umsetzung zur Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung sowie zur Vertretung von Professuren	Fortführung der Maßnahme und noch konsequentere Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten		
<b>17.</b> Ausschreibung aller Qualifizierungsstellen	Ausschreibung aller Dauer- und aller befristeten Stellen, mindestens hausintern	Fortführung der Maßnahme /konsequentere Umsetzung zum chancengleichen Zugang zu Stellen		
<b>18.</b> Verbesserung der Transparenz der Berufungsverfahren	Erarbeitung d. gesamtuniversitären Berufungsleitfadens mit Betonung der Chancengleichheit, Verabschiedung per Senatsbeschluss in 2013	Fortführung der Maßnahme und konsequente Umsetzung - Controling anhand erkennbarer Steigerung des Frauenanteils		
<b>19.</b> Führungsseminare zur gendgerechten Personalauswahl	Implementierung von Führungsseminaren für Neuberufene, Fokussierung auf Gendergerechtigkeit	Fortführung der Maßnahme und Verstärkung als reguläres Angebot für neuberufene Professuren		
<b>20.</b> Einrichtung studentischer Tutorien in MINT-Fächern	Durchführung von Tutorien für Studienanfängerinnen/Mentoring in MINT-Fächern	Fortführung der Maßnahme und Erweiterung durch zusätzliche Förderung des Übergangs BA/MA in MINT-Fächern		

Frauenfördernde Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des  
 Professorinnenprogramms I und des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder

Zielsetzung für Maßnahmen aus hochschuleigenen Mitteln	Programm I (2009-2014)	Programm II (2014-2019)	
	Maßnahme	Weiterentwicklung	Änderung
21. Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	Erweiterung des Programms Perspektiven & Praxis des Frauenbüros und Mentoring-Projekt (HschP II)	Fortführung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen über Frauenbüro und den dritten Hochschulpakt	
22. Intensivierung von Beratung und Coaching	Umsetzung über das Mentoring-Projekt (HschP II)	Fortführung und Nachhaltigkeit der Maßnahme über Frauenbüro und den dritten Hochschulpakt	
23. Förderpreis als Anreiz für Masterstudium in MINT-Fächern	Umsetzung aus haushaltsrechtlichen Gründen (Landeshaushaltsrecht RLP) nicht möglich, <u>nicht</u> erfolgt		Entfall der Maßnahme, da nicht umsetzbar aufgrund haushaltsrechtlicher Vorgaben des Landes RLP

<b>Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder (2014 – 2019)</b> <b>Neue ergänzende Zielsetzungen und Maßnahmen</b> <b>Maßnahmen zur Zielerreichung</b>	
Zielsetzung für Maßnahmen aus Mitteln des Programms	Maßnahmen zur Zielerreichung
<p><b>1.</b> Unterstützung von Professorinnen und Juniorprofessorinnen</p>	<p>Vergabe von Lehrauftrags-, Tutorien- und Hilfskräftmitteln an besonders engagierte Professorinnen und an Juniorprofessorinnen zu ihrer Entlastung/Ermöglichung stärkerer Konzentration auf Kernaufgaben</p>
<p><b>2.</b> Sicherung einer durchgängigen Finanzierung von Studium und Promotion zur Erhöhung des Frauenanteils beim weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs</p>	<p>Einrichtung einer 0,5 E 13 Stelle zur gezielten Beratung von Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen zu einer sicheren und durchgängigen Finanzierung ihrer jeweiligen Studien-/ Qualifikationsphase</p>
<p><b>3.</b> Internationalität: Gezielte Förderung ausländischer Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen</p>	<p>Förderung der Zielgruppen durch Vermittlung von Hilfskraftstellen bei Professuren zur Förderung des Übergangs Studium/ Promotionsphase</p>
<p><b>4.</b> Vielfalt: Förderung Studierender und Promovierender mit Behinderung und/oder chronischen Erkrankungen</p>	<p>Einrichtung einer 0,5 E 13 Stelle zur gezielten Beratung und Begleitung dieser Zielgruppe im Sinne einer chancengerechten Integration zur Erreichung der individuell angestrebten Studienabschlüsse / Verringerung der zunehmenden Studienabbruchquote</p>
<p><b>5.</b> Ausbau der Qualifizierung des wissenschaftsstützenden Bereichs - Förderung von Sekretärinnen; zugleich professionellere Unterstützung für Professorinnen und auch Juniorprofessorinnen</p>	<p>Förderung durch Weiterqualifizierung von engagierten Sekretärinnen zur stärkeren Professionalisierung, zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der individuellen Aufstiegschancen und zur Unterstützung von Professorinnen und auch Juniorprofessorinnen</p>
<p><b>6.</b> Ausbau des Qualitätsmanagements unter Gender-/Diversity-Perspektive (aus hochschuleigenen Mitteln)</p>	<p>Implementierung von Studieneingangs-, Studienverlaufs- und Studienausgangs-Befragungen/ Verbesserung Studienbedingungen; Erstbefragung des "Wissenschaftlichen Mittelbaus"/ Verbesserung Qualifikationsbedingungen; Einführung neuer EDV-Programme (HIS in One) mit durchgängiger Datenerfassung nach Geschlecht/ Diversity-Merkmalen</p>



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht																				
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]						Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w	m	w	
Studierende	5852	8787	39,98	60,02	5696	8916	38,98	61,02	6371	8794	42,01	57,99	.	.	.	.	.	.	.	
Anzahl der Promotionen im Jahr	73	54	57,48	42,52	60	42	58,82	41,18	72	54	57,14	42,86	54	46						
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen																				
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	5	37,50	62,50	1	0	100	0	7	2	77,78	22,22	65	35						
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen																				
Juniorprofessuren	5	3	62,50	37,50	4	3	57,14	42,86	4	3*	57,14	42,86	50	50						
Professuren C3W2	35	10	77,78	22,22	46	15	75,41	24,59	44	17	72,13	27,87	75	25						
Professuren C4W3	73,5	15	83,05	16,95	77,5	18	81,15	18,85	80	18	81,63	18,37	75	25						
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	11	5	68,75	31,25	13	3	81,25	18,75	13	3	81,25	18,75	62,5	37,5						

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

3\*) Hier wird eine derzeit ausgeschriebene Juniorprofessur aus dem Chancengleichheitsprogramm des Landes RLP finanziert, eine andere Juniorprofessur ist per Beschluss der Berufungskommission einstimmig mit einer Dreierliste - mit nur Wissenschaftlerinnen - im Januar 2013 verabschiedet worden. Diese beiden Juniorprofessuren sollen im Sommersemester 2013 besetzt werden.

## Übersicht Programm Perspektiven und Praxis im Berichtszeitraum 08/2010 bis 07/2013

Perspektiven und Praxis 2010			
Veranstaltung	Termin	Veranstaltungsbeschreibung	Zielgruppe
<b>Grenzüberschreitungen zurückweisen</b> Referentin: Ingrid Gödde, Trier	10./17.11.10	In diesem Workshop geht es darum, wie Frauen sich wehren und vor Übergriffen schützen können.	
<b>Ist ein Leben ohne Titel möglich?</b> Referentin: Claudia Winter, Trier	23.10.10	Die Diss - endlich abschließen oder verabschieden? Workshop zur Entscheidungshilfe	Promovendinnen mit persönlichem Klärungsbedarf
Perspektiven und Praxis 2011			
Veranstaltung	Termin	Veranstaltungsbeschreibung	Zielgruppe
<b>Grenzüberschreitungen zurückweisen</b> Referentin: Ingrid Gödde, Trier	06./13.04.11	In diesem Workshop geht es darum, wie Frauen sich wehren und vor Übergriffen schützen können.	
<b>Überzeugend Auftreten</b> Referentin: Barbara Ullmann, Trier	16./23.05. und 06.06.11	Präsenz, Authentizität, Spontaneität, ein breites Ausdrucksspektrum, eine ökonomische Sprechweise, eine Körpersprache, die die gewählten Worte verstärkt - das sind die wesentlichen Bausteine für überzeugendes Auftreten.	
<b>Die Großregion - grenzüberschreitende Beschäftigungs- und Projektmöglichkeiten</b> ReferentInnen: Sabine Kratz, Haus der Großregion Annette Fehrholz, Mirko Löhmann, EURES; Esther Ehlen, INTERREG	18.05.11	Die ReferentInnen informieren über die Möglichkeiten der Projektförderung aus dem INTERREG-Programm der EU und über grenzüberschreitende Beschäftigung in der Großregion.	
<b>Die Diss – endlich abschließen oder sich von ihr verabschieden?</b> Referentin: Claudia Winter, Trier	27.05.11	Workshop zur Entscheidungsfindung	Promovendinnen mit persönlichem Klärungsbedarf
<b>Promovieren? – Mit Leidenschaft!</b> Dr. Fiona Lorenz, Trier	10.06.11	Da promovieren Leidenschaft, geht promovieren nur mit Leidenschaft für das Thema, das wissenschaftliche Schreiben, das Forschen. Was sollte ich bedenken, bevor ich mich für die Promotion entscheide?	Studentinnen in der Abschlussphase und Absolventinnen
<b>Wie studieren und sich nicht verlieren?</b> Referentin: Claudia Winter, Trier	02.07.11	Ziel des Workshops ist es, Uni-Situationen, die Studierende als negativ empfinden, zu analysieren. Anschließend haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit sich konstruktiv mit ihren persönlichen Studienzielen über Credit Points, Klausuren und Verwertung hinaus auseinander zu setzen.	BA-Studentinnen bevorzugt in MINT-Fächern

<b>Veranstaltung</b>	<b>Termin</b>	<b>Veranstaltungsbeschreibung</b>	<b>Zielgruppe</b>
<b>Das Exposé – die komprimierte erste Fassung</b> Referentin: Dr. Birgit Münch, Trier	15.07.11	Ein gutes Exposé ist unabdingbar für die Bewerbung auf ein Stipendium und es leistet wertvolle Dienste bei der Klärung der Phasen vom Ausgangspunkt bis zum Ziel des eigenen Forschungsprojektes.	insbesondere Promovierende der Geisteswissenschaften
<b>Wie integriere ich Gender und Diversity in meine Lehrveranstaltungen?</b> Dr. Bettina Jansen-Schulz, Lüneburg	22./23.07.11	Was ist unter Genderaspekten und Diversity Strategien zu verstehen und wie können diese planerisch und aktiv in die eigenen Lehrveranstaltungen integriert werden?	
<b>Was kommt nach der Promotion? Karriereplanung jenseits der Wissenschaft</b> Dr. Gudrun Schwegler, uni-support	13.09.11	Es werden unterschiedliche Karrierewege mit den jeweiligen Anforderungskriterien vorgestellt und die „kulturellen“ Besonderheiten verschiedener Berufsfelder jenseits der Wissenschaft beleuchtet.	
<b>Während der Promotion Weichen stellen für eine wissenschaftliche Karriere</b> Referentin: Claudia Winter, Trier	30.09.11	Der Ablauf eines Berufungsverfahrens ist der 'rote Faden' für die Ausarbeitung der individuellen Profile (status quo) und der noch offenen "to dos" (zukünftige Arbeitsplanung) der Promovendinnen.	
<b>Gewonnen wird im Kopf. Denkblockaden abbauen, Konzentration stärken</b> Referentin: Gabi Brede, Frankfurt a.M.	05.10.11	Ziel des Workshops ist es, eigenen Denkblockaden und inneren Widerständen auf die Spur zu kommen, Strategien gegen Selbstblockaden zu entwickeln und die Aufmerksamkeit auf die individuell wichtigen Dinge zu lenken.	
<b>Gut vorbereitet in das erste Bewerbungsverfahren</b> Referentinnen: Prof. Dr. Andrea Sand, Trier Claudia Winter, Trier	14.10.11	Über die Information zu formalen und informellen Anforderungen, die Bedeutung von Netzwerken, die Präsentation von Papier und Person hinaus, bietet der Workshop eine Bühne, wichtige Verfahrenssequenzen simuliert zu erproben.	Wissenschaftlerinnen, die sich zeitnah auf eine Professur bewerben wollen

<b>Perspektiven und Praxis 2012</b>		<b>Zielgruppe</b>
<b>Veranstaltung</b>	<b>Termin</b>	<b>Zielgruppe</b>
<b>Sichtbarkeit in der Wissenschaft: Nicht nur Drittmittel und Publikationslisten zählen</b> Dr. Elisabeth Zuber-Knost, Karlsruhe	27.04.12	Postdocs und Professorinnen
<b>Netzwerke systematisch aufbauen und nutzen für eine Karriere in der Wissenschaft</b> Marion Bredebusch, Saarbrücken	30.05.12	Promovendinnen und Postdocs

Veranstaltung	Termin	Veranstaltungsbeschreibung	Zielgruppe
<b>Promotion - ja oder nein?</b> <b>Workshop zur Entscheidungsfindung</b> Claudia Winter, Universität Trier	01.06.12	Informationen über Finanzierung, strukturelle Hürden, persönliche Herausforderungen und die Möglichkeit zur Reflexion der individuellen Motivation	Studentinnen in der Abschlussphase und Absolventinnen
<b>Internet und Web 2.0: Möglichkeiten zur Unterstützung wissenschaftlichen Arbeitens</b> Bianca Höfler-Hoang, Universität Trier	14.06.12	Web 2.0-Tools als passgenaue Unterstützung bei der Organisation individueller und kollaborativer Arbeitsprozesse	Lehrbeauftragte, Promovendinnen, Postdocs
<b>Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz - verantwortlich für die Prekarisierung von Wissenschaft?</b> Referent: Matthias Neis, ver.di-Bundesverwaltung Berlin	21.06.12	Inhalte des Gesetzes und seine Auswirkungen für Promovierende und Postdocs	
<b>Arbeiten mit Whiteboards</b> Referentin: Bianca Höfler-Hoang, Universität Trier	06.06.12	Funktionen und Nutzungsmöglichkeiten für die eigene Lehre - mit Übungsphasen	Lehramtsstudierende und Lehrende
<b>Mut zum charismatischen Auftritt im persönlichen Gespräch und vor Gruppen</b> Referentin: Dr. Mechthild Klotz, Hannover	16./17.08.12	Stimme, Gestik, Körperhaltung, Grundlagen der souveränen authentischen Selbstpräsentation; mit Videoanalyse	Promovendinnen und Postdocs
<b>Wissenschaft und Familie – (k)ein Widerspruch?</b> Dr. Sibylle Rahner, Universität Trier	12.09.12	Was bedeutet die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere für die Familienplanung und -arbeit? Wie wirkt sich die Entscheidung zur Familien-gründung auf den Werdegang in der Wissenschaft aus?	Studierende in der Abschlussphase des Studiums, Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen jeder Qualifizierungs- und Beschäftigungsstufe
<b>Während der Promotion Weichen stellen für eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule</b> Claudia Winter, Universität Trier	12.10.12	Der Ablauf eines Berufungsverfahrens wird der ‚rote Faden‘ sein für die Ausarbeitung der individuellen Profile (Status quo) und der noch offenen „to dos“ (zukünftige Arbeitsplanung)	Promovendinnen
<b>Forschungsförderung - ein Überblick über die nationale und die EU-Förderlandschaft</b> Referentinnen: Katharina Brodauf und Dr. Christel Egner-Duppich, Universität Trier	25.10.12	Wie werbe ich Drittmittel ein und wer kann mich dabei unterstützen?	(Nachwuchs-)WissenschaftlerInnen
<b>Balance pflegen – Burnout-Prophylaxe</b> Nathalia Krahe, Frankfurt	09.11.12	Die Arbeitsanforderungen im Wissenschaftsbereich werden immer komplexer, gleichzeitig verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Eigenzeit. Wie kann hier die Balance zwischen Ansprüchen, Erwartungen und persönlichen Bedürfnissen gehalten werden?	Promovendinnen, Postdocs, Professorinnen

<b>Veranstaltung</b>	<b>Termin</b>	<b>Veranstaltungsbeschreibung</b>	<b>Zielgruppe</b>
<b>Keine Promotion ohne <i>promotion!</i></b> <b>Wie erfolgreiche Eigen-PR die wissenschaftliche Karriere fördern kann</b> Referentin: Dr. Elisabeth Zuber-Knost, Karlsruhe	15.11.12	Wie funktioniert strategische Eigen-PR? Bei welcher Gelegenheit kann sie kreativ eingesetzt werden?	Promovendinnen

<b>Perspektiven und Praxis 2013</b>			
<b>Veranstaltung</b>	<b>Termin</b>	<b>Veranstaltungsbeschreibung</b>	<b>Zielgruppe</b>
<b>Grundlagen des universitären Lehrens und Lernens</b> Referentin: Dr. Claudia Gómez Tutor, Trier	diverse	<p>Modul 1: Theoretische Grundlagen der Hochschullehre Freitag, 08.02.13, 13-16 Uhr</p> <p>Modul 2: Planung von Lehre Mittwoch, 24.04.13, 16-19 Uhr</p> <p>Modul 3: Aktivierende Lehrveranstaltungen planen und durchführen Freitag, 07.06.13, 13-16 Uhr</p> <p>Modul 4: Textbasierte Seminare Mittwoch, 26.06.13, 16-19 Uhr</p> <p>Modul 5: Umgang mit schwierigen Situationen in der Lehre Mittwoch, 10.07.13, 16-19 Uhr</p> <p>Modul 6: Kompetenzorientiertes Prüfen Freitag, 25.10.13, 13-16 Uhr</p> <p>Modul 7: Verbesserung der Lehre durch studentische Lehrveranstaltungsevaluation Mittwoch, 20.11.13, 16-19 Uhr</p> <p>Modul 8: Individuelles Lerncoaching Termine nach Absprache</p>	
<b>Promotion - Ja oder Nein? Workshop zur Entscheidungsfindung</b> Claudia Winter, Universität Trier	12.04.13	Der Workshop bietet die Möglichkeit, persönliche Motive mit Hilfe kreativer Methoden zu reflektieren und informiert über strukturelle Bedingungen der Promotion in Deutschland, über Promotionswege und ihre finanzielle Seite sowie formale Anforderungen.	Studentinnen in der Abschlussphase und Graduierte, die eine Rückkehr an die Hochschule erwägen

Veranstaltung	Termin	Veranstaltungsbeschreibung	Zielgruppe
<b>Abgrenzen, durchsetzen, verhandeln</b> Referentin: Marianne Gühlke, Frauenkolleg Bonn	22./23.05.13	... sind wichtige berufliche Schlüsselqualifikationen, die dabei helfen, erfolgreiche Lösungen zu erarbeiten und einen respektvollen Umgang miteinander zu pflegen. Ausgehend von der Praxis der Teilnehmerinnen werden u.a. folgende Themen behandelt.	Promovendinnen, Postdocs, (Junior-)Professorinnen
<b>Master oder Mutter? Kinder oder Karriere?</b> <b>Forschung oder Familie?</b> <b>Muss das 'oder' wirklich sein?</b> Dr. Sibylle Rahner, Universität Trier	28.06.13	Für viele junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellt sich im Laufe ihres Studiums oder der weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung die Frage, ob und wie es möglich ist Wissenschaft und Familienarbeit miteinander zu vereinbaren.	
<b>Führungskräftetraining (mit hohem Praxisanteil) im wissenschaftlichen Kontext</b> Referentin: Gerda Reiff, Reiff und Schmitz GbR, Köln	23./24.09.13	Das 1,5-tägige Training bietet den Teilnehmerinnen Gelegenheit, ihre spezifische Rolle als Führungskraft in der Wissenschaft zu reflektieren, den Einsatz von Führungsinstrumenten zu erlernen und wirksame partnerschaftliche Mitarbeiterführung zu erproben.	Postdocs, Juniorprofessorinnen, und Neu-Berufene
<b>Wissenschaftlerinnen auf dem Weg - Frauenfallen vermeiden</b> Claudia Winter, Universität Trier	30.09.13	Der Workshop bietet die Möglichkeit, persönliche Motive zu reflektieren und diese ins Verhältnis zu setzen zu Informationen über strukturelle Bedingungen der wissenschaftlichen Qualifizierung.	Graduierte, Promovendinnen
<b>Während der Promotion Weichen stellen für eine wissenschaftliche Karriere an der Hochschule</b> Referentin: Claudia Winter, Universität Trier	08.11.13	Der Ablauf eines Berufungsverfahrens wird der ‚rote Faden‘ sein für die Ausarbeitung der individuellen Profile (Status quo) und der noch offenen „to dos“ (zukünftige Arbeitsplanung).	Promovendinnen, Postdocs



Impressum:

Herausgeberin: Gleichstellungsbeauftragte des Senats, Dorothee Adam-Jäger

Redaktion: Frauenbüro der Universität Trier

Druck: Printmedien - Universität Trier

Auflage: 100

Juli 2013