

Abschlussbericht der Universität Trier zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Das Amt des Präsidenten der Universität Trier hat seit September 2011 Prof. Dr. Michael Jäckel inne. Er fördert sowohl qua Amt als auch aus seiner fachlichen Sicht als Soziologe bewusst die Initiativen zur Gleichstellung in unserem Hause. Die Stelle des amtierenden Kanzlers, Herrn Dr. Klaus Hembach, ist zur Neubesetzung ausgeschrieben. Das Verfahren soll bis September 2013 abgeschlossen sein.

Aufgrund der gesetzlich verankerten Schuldenbremse des Landes Rheinland-Pfalz und deren Auswirkungen auf die Hochschulfinanzierung hat der Senat der Universität im Mai 2012 ein Moratorium beschlossen, während dessen Laufzeit die Besetzung von Professuren und anderen Dauerstellen durchgängig gesperrt ist. Das Moratorium hat die Universität unter explizit gewünschter Beteiligung der Beschäftigten und Studierenden einerseits dazu genutzt unumgängliche zukünftige Einsparungen vorzusehen als auch andererseits eine Strukturdiskussion auf allen Ebenen mit dem Ziel zu führen, sich als Universität für die kommenden Jahre in ihrem gesamten Profil noch stärker zukunftsorientiert aufzustellen. Das Moratorium soll am 14. Februar 2012 in der Senatssitzung nach erfolgtem Beschluss zu den geplanten Strukturmaßnahmen durch den Senat wieder aufgehoben werden. Anschließend kann die Dauerbesetzung von Professuren und anderen Stellen wieder erfolgen.

Vorliegender Abschlussbericht wird dem Gleichstellungsrat und der Kommission für Qualitätssicherung am 6. Februar, der Kommission für Gleichstellungsfragen am 13. Februar, dem Senat am 14. Februar und der Forschungskommission am 14. März zur Erörterung und Kenntnisnahme vorgelegt werden.

Fortentwicklung und Nachhaltigkeit der Gleichstellungsmaßnahmen an unserer Universität sollen u. a. durch die kommende Bewerbung um das Professorinnenprogramm II im März 2013 gesichert werden. Unser Professorinnenprogramm I läuft noch bis Herbst 2014. Auf dieser soliden Basis erhofft sich die Universität die Chance einer erneuten Teilnahme am Folgeprogramm. Dann können bewährte Maßnahmen entweder fortgeführt werden oder auch neue Maßnahmen starten. Ebenso bedeutsam ist in diesem Zusammenhang die Bewertung unseres hiermit vorliegenden Abschlussberichts durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft. Unsere ambitionierten Zielzahlen konnten wir leider - auch aufgrund externer struktureller Gründe - nicht in dem Maße erreichen, wie wir uns das gewünscht haben. Wir werden das als eine Herausforderung zu noch effektiveren Anstrengungen zur Erreichung von Gleichstellung begreifen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Zuordnung der Zuständigkeit für Gleichstellung zu Personen oder Organisationseinheiten aus der Leitung:

Der Präsident nimmt diese Aufgabe als Vorsitzender des Senats der Universität wahr; die ihm zugeordnete Gleichstellungsbeauftragte leitet das Frauenbüro und wird beraten von der Senatskommission für Gleichstellungsfragen, der seit 2012 erstmals auch ein männliches Mitglied angehört. Der Vizepräsident für den Haushalt ist zuständig für die Berücksichtigung der Gleichstellung in der hochschulinternen Mittelzuweisung. Dies spiegelt sich in Regelungen zum Förderfaktor Promotion und Förderfaktor Professur wider, die jährlich eine erfolgte Steigerung des Anteils an Promovendinnen und an Professorinnen in den Fachbereichen finanziell honorieren. Der Vizepräsident für Lehre und Forschung ist zuständig für die Durch-

setzung der Gleichstellung in Forschung, Lehre und Studium. Er greift das Thema regelmäßig in den Sitzungen der Forschungskommission und der Kommission zur Qualitätssicherung auf. Dem Kanzler der Universität obliegt seit 2002 die Leitung des Projektes Familien-gerechte Hochschule, für dessen kontinuierliche Weiterentwicklung die ihm zugeordnete Stabsstelle Personalentwicklung zuständig ist. Es ist zu erwarten, dass auch die Nachfolge des Kanzlers diese Aufgabe engagiert fortführen wird.

Die Senatsbeauftragte für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienort, wird im Juni 2013 dem Senat zu dieser speziellen Thematik ausführlich Bericht erstatten.

Die sechs Fachbereiche bestellen regelmäßig eine Mitarbeiterin ihres wissenschaftlichen Personals als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Derzeit hat die Universität drei Fachbereichsreferentinnen und drei Fachbereichsreferenten; ab April 2013 übernimmt eine langjährige Frauenbeauftragte und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte die Funktion eines Fachbereichsreferenten, der in den Ruhestand tritt. So gewinnt diese Frage auch auf der Ebene der Fachbereiche zukünftig noch stärker an Bedeutung.

Verankerung der Gleichstellungsaufgabe in Basisdokumenten der Einrichtung:

Die Universität Trier hat die Gleichstellungsaufgabe durchgängig verankert:

- in den "Entwicklungsperspektiven für die Universität Trier bis zum Jahr 2020":

"Die Universität Trier begreift Gleichstellung als eine strategische Aufgabe und als ein qualitatives Element ihrer Profilbildung. Sie ist dem Leitbild einer diskriminierungsfreien und familiengerechten Hochschule verpflichtet. Familienfreundlichkeit wird zu einem besonderen Erkennungsmerkmal der Universität Trier. Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird weiterhin intensiv gefördert und Kinderoffenheit gestärkt." (Visionspapier des Hochschulrats, 2008). Des Weiteren ist diese Aufgabe in der Grundordnung der Universität Trier festgeschrieben.

Im Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz ist seit September 2010 gezielter eine geschlechterparitätische Gremienbesetzung verankert (Doppelbenennungs- und Reißverschlussverfahren) um mehr Frauen als bisher an Selbstverwaltung und Entscheidungen der Universität auf allen Ebenen zu beteiligen. Zudem erklärt es Gender Mainstreaming und Frauenförderung explizit zu Bestandteilen des Qualitätssicherungssystems. Diese Aspekte wurden im Sommer 2011 in die Anpassung unserer Grundordnung integriert. Die Teilgrundordnungen der Universität enthalten jeweils gleichstellungsrelevante Regelungen, die ebenfalls fortlaufend angepasst werden. Der Verweis auf die im Senat verabschiedete Grundordnung stärkt Schritt für Schritt Position und Einfluss der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung ist im prämierten Gleichstellungskonzept der Universität seit 2008 und in ihrem Frauenförder- und Gleichstellungsplan seit 2006 in ihren Zielsetzungen für die Mitglieder unserer Hochschule auf allen Ebenen vorgegeben. Die Personalabteilung erstellt jährlich eine Übersicht zur Besetzung aller Stellen mit Personal nach Geschlecht, die der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt wird. Diese Daten sind auch in den Fachbereichen eine wichtige strukturell nachvollziehbare Argumentationsbasis.

Weiterführende Zielvereinbarungen finden sich in den Verträgen zum Hochschulpakt I und II (2007-2010/2011-2015), in der Stellungnahme des Präsidenten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2009/2011/2013), zur Forschungsinitiative I und II des Landes Rheinland-Pfalz (2008-2013/2014-2016) und im Landesprogramm "Wissen schafft Zukunft" I und II (2005-2008/2009-2013/2013-2016).

- In das Personalentwicklungskonzept der Universität (seit 2006, Fortschreibung 2008) ist die Aufgabe Frauenförderung und Gleichstellung umfassend integriert. Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 2013 werden zum ersten Mal auch die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zu ihren Arbeits- und Qualifikationsbedingungen befragt um die Situation des wissenschaftlichen Mittelbaus an unserer Universität genauer analysieren und nachfolgend gezielter verbessern zu können.

Einrichtung von Kommissionen/ Arbeitsgruppen:

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt in ihrer Funktion beratend mit an allen Sitzungen des Senats, allen Sitzungen der Kommissionen des Senats sowie allen Sitzungen des Hochschulrats und seit 2013 auch am Hochschulkuratorium, in denen wichtige inhaltliche und strategische Fragen entschieden werden. Sie hat das Recht Anträge zu stellen, Stellungnahmen abzugeben und hat ein Vetorecht. Sie wird an allen personellen, sozialen und strukturellen Maßnahmen regelmäßig unaufgefordert beteiligt. Sie hat eine vom Senat gewählte Stellvertreterin und ist Mitglied der zentralen Strukturkommission, die die Weichenstellungen für die Zukunft der Universität derzeit vorbereitet. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wirken in ihrer Funktion in den dezentralen Strukturkommissionen auf der Ebene der Fachbereiche mit.

Eine neue und noch stärkere Stützung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten durch über Gremienbeschlüsse gesicherte Gleichstellungskriterien erfolgt zudem im Rahmen der derzeitigen Erarbeitung von Richtlinien eines gesamtuniversitären Berufungsleitfadens, der zu Beginn des Sommersemesters 2013 im Senat nach Erörterung verabschiedet werden soll. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Arbeitsgruppe, die die bereits im Januar 2013 im Senat verabschiedeten Richtlinien zum Umgang mit Befangenheit vorbereitet hat. Die Regelungen des Berufungsleitfadens sehen im Entwurf eine durchgängige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit all ihren Rechten und Pflichten vor und beinhalten weitere Gleichstellungskriterien für die Auswahl, wie z. B. die durch die Berufungskommission initiierte aktive und nachvollziehbare Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Zuge der Ausschreibung. So kann in den Fächern mit jeweils geschlechtsspezifischer Unterrepräsentanz (z.B. in der Informatik der weiblichen, z.B. in der Phonetik der männlichen Unterrepräsentanz) zukünftig partiell entgegengewirkt werden.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt jährlich beratend mit an der Klausurtagung des Präsidiums mit Dekaninnen und Dekanen; sie leitet als Vorsitzende die Sitzungen der Senatskommission für Gleichstellungsfragen und auch des Gleichstellungsrats, in denen die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche thematisch eng mit ihr zusammenarbeiten. Derzeit werden wichtige Strukturfragen sowie die Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes zur Vorbereitung der Bewerbung zum Professorinnenprogramm II erörtert.

Sie ist Mitglied im Arbeitskreis Personal- und Organisationsentwicklung auf zentraler Ebene, den der amtierende Kanzler leitet. Diesem Arbeitskreis obliegt auch die Umsetzung und Weiterentwicklung des Leitbilds der familiengerechten Hochschule; weitere Themen sind auch das Gesundheitsmanagement, das Betriebliche Eingliederungsmanagement sowie die Fortbildung des wissenschaftsstützenden Personals.

Sie ist Mitglied des Centrum for postcolonial and gender studies (Cepog, seit 2005), in dem sich zehn Professuren aus unterschiedlichen Fächern zu einem interdisziplinären Zentrum für Genderforschung und -lehre zusammengeschlossen haben. Zum Erreichen des Genderzertifikats sind derzeit 66 Studierende (40 Frauen und 26 Männer) eingeschrieben; Zertifikatsstudierende können nach Abschluss im BA den Master-Studiengang (NF) Gender Studies belegen, der im letzten Wintersemester (2011/2012) neu gestartet ist; 14 Frauen und 1 Mann sind derzeit in den neuen (NF-)Studiengang eingeschrieben.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt darüber hinaus die Arbeit des Sekretärinnen-Netzwerkes (seit 2000) als eines wichtigen Teils des wissenschaftsstützenden Personals in den Fachbereichen. Das Netzwerk hat sich in den letzten Jahren auf der Basis engagierter Eigeninitiative sehr professionalisiert. Seit 2011 hat es eine modulare Fortbildungsreihe "Professionelles Management im Hochschulsekretariat" entwickelt und im Fortbildungsprogramm platziert. Die Gleichstellungsbeauftragten beteiligen sich an der Finanzierung dieses neuen Graswurzelprojekts.

1.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/Abteilungen

Beteiligung der Fachbereiche/Abteilungen an Entscheidungsprozessen

Die Selbstverwaltung auf Fachbereichsebene ist gegliedert in den Fachbereichsrat und dessen Kommissionen; der Vorsitz obliegt der amtierenden Dekanin bzw. dem amtierenden Dekan. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des jeweiligen Fachbereichs wirkt hier regelmäßig beratend mit; sie hat bei Entscheidungen ein Vetorecht, kann eigene Anträge stellen und Stellungnahmen abgeben. In vier Fachbereichen gibt es derzeit Stellvertreterinnen dieser Funktion, die auch als Multiplikatorinnen wirken. In den Selbstverwaltungsgremien des Fachbereichs sind, wie auch auf zentraler Ebene, alle Abteilungen und Statusgruppen personell vertreten. Die auf Fachbereichsebene getroffenen Beschlüsse werden über die jeweiligen Dekaninnen und Dekane in die Sitzungen des Senats eingebracht.

Dekaninnen und Dekane sowie Prodekaninnen und Prodekane sind Mitglieder des Senats. Die Entscheidungen des Senats werden über den Präsidenten an den Hochschulrat übermittelt. Der Assistenzrat des wissenschaftlichen Mittelbaus als ein fachbereichsübergreifendes Gremium und das Internationale Graduiertenzentrum als zentrale wissenschaftliche Einrichtung, in dem Promovierende qua Satzung auch aktiv an Entscheidungen mitwirken können, stärken die Position des wissenschaftlichen Nachwuchses im Senat.

Präsident, Kanzler und zentrale Gleichstellungsbeauftragte nehmen regelmäßig an den Sitzungen des Hochschulrats, dessen zehn Mitglieder sich hälftig aus Hochschulangehörigen unserer Universität rekrutieren, teil. Auch hier hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ein Vetorecht. Derzeit sind zwei Wissenschaftlerinnen Mitglied; bei der Neuwahl des Hochschulrats im November 2013 ist es möglich, den Frauenanteil zu steigern. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird erstmals am 4. März 2013 (und danach fortlaufend) an den Sitzungen des Hochschulkuratoriums mitwirken; auf Wunsch des Gremiums wird sie die Mitglieder zum Thema Gleichstellung auch auf Basis dieses Abschlussberichtes umfassend informieren.

Im Rahmen des 3. Reauditierungsprozesses der Universität Trier als Familiengerechte Hochschule (2011-2014) ist bei der Zielvereinbarung ein besonderer Fokus auf die Einbindung der Fachbereiche und Abteilungen (bzw. deren Führungsebenen) gerichtet. Im März 2011 fand dazu ein extern moderierter Workshop für die Führungskräfte aller Bereiche (Dekane und Dekaninnen sowie Abteilungsleitungen) zum Thema Vereinbarkeit von Forschung/Lehre/ Studium/Beruf mit privat-familiären Erfordernissen statt, aus dem neue Maßnahmen resultieren, die bis 2014 umgesetzt werden.

Verzahnung zentraler und dezentraler Steuerungsmechanismen

Über die oben beschriebene Organisation der Selbstverwaltung der Hochschule werden zentrale und dezentrale Steuerungsmechanismen über Personen und Funktionen regelmäßig verzahnt. Durch die intensive Zusammenarbeit zwischen der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags auf allen Ebenen, in allen Reformvorhaben und Themenfeldern vorgebracht. Wesentliche Themen sind alle Entscheidungen zu hochschulpolitischen Sonderprogrammen (z. B. Hochschulpakt, Wissen schafft Zukunft, zur Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz), zur Studienstrukturreform, zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, zur Vorbereitung der Teilnahme an der Exzellenzinitiative, zur Verbesserung der Transparenz der Berufungsverfahren, zur hochschulinternen Mittelverteilung wie auch zur Qualitätssicherung.

Am Beispiel der Umsetzung des Professorinnenprogramms I wird die Verzahnung zentraler und dezentraler Steuerungsmechanismen besonders gut sichtbar. Da sich diese etablierte Struktur in der Zusammenarbeit durchgängig bewährt hat, soll dies bei der avisierten Teilnahme am Professorinnenprogramm II so fortgeführt werden. Derzeit wird die reflektierte Dokumentation und Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes zur Bewerbung Ende März 2013 beim Projektträger DLR gemeinsam vorbereitet. Durch die drei Regelberufungen

und die zahlreichen gesamtuniversitären Gleichstellungsmaßnahmen im aktuellen Programm ist für einen Erfolg ein guter Boden bereitet.

Die Gleichstellungsmaßnahmen werden vom Präsidenten als Projektleiter universitätsweit zugewiesen. Die Umsetzung erfolgt dezentral, zeitgleich werden diese Schritte aber von zentraler Ebene über eine Referentin für das Programm fortlaufend koordiniert, begleitet und unterstützt. Auch Rechnungslegung und Nachweisführung gegenüber den öffentlichen Mittelgebern werden letztlich wieder zentral koordiniert. Auch das soll so fortgeführt werden.

Die zusätzlichen Mittel aus dem Professorinnenprogramm I ermöglichen einen quantitativen Sprung in der universitätsweiten Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen, die gerade auch in ihrer zentralen und dezentralen Verschränkung besonders wirksam werden. Das aktuelle Programm ermöglicht im Falle einer positiven Bewertung eine Überschneidung mit dem Nachfolgeprogramm und somit nachhaltige Maßnahmestrategien. Natürlich sind ausgewählte Maßnahmen unseres Konzeptes auch ohne zusätzliche Finanzierung von außen gesichert. Mittelanreize zur Gleichstellung, z. B. durch die jährliche Zuteilung von frauenfördernden Mitteln für Forschung und Lehre, bleiben ein wesentliches Agens auch bei knapper Finanzlage. Diese Mittel werden von den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zielführend verwaltet und eingesetzt. Auch der jährliche Etat der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist von Sonderprogrammen nicht abhängig.

Gerade die im Mai 2012 von der Hochschulleitung angestoßene, aber nach bottom-up Prinzip geführte Strukturdiskussion, die auf allen Ebenen - sowohl in den Fachbereichen wie in den zentralen Betriebseinheiten (Rechenzentrum, Bibliothek und Verwaltung) mit den Beschäftigten und selbstverständlich auch unter Beteiligung der Studierendenvertretung geführt wurde, hat gezeigt, dass eine solche Diskussion unter regelmäßiger Beteiligung aller Statusgruppen sowie der Gleichstellungsbeauftragten auch in schwierigeren Zeiten lösungsorientiert an der Universität Trier möglich ist. Die Vorschläge der Fachbereiche sowie der zentralen Einheiten, die bottom-up zustande gekommen sind, sollen abschließend im Senat gebündelt vorgelegt, gemeinsam erörtert und dort auch zentral verabschiedet werden. Der Aspekt Gleichstellung fließt immer mit ein.

Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Eine intensive Zusammenarbeit findet fortlaufend zu allen gleichstellungsrelevanten Themen im Rahmen der Sitzungen des Gleichstellungsrates statt, zu denen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte einlädt. In Zeiten besonderen Bedarfs und hoher Regelungs- und Entscheidungsdichte, wie bei der derzeitigen Strukturdiskussion, tagt das Gremium in dichterem Frequenz. Gemeinsame Ziele und Vorgehensweisen werden besprochen und abgestimmt. Eine besonders enge Kooperation besteht zu Fragen der Chancengleichheit in den Berufungsverfahren. Deren Gestaltung wird im geplanten Berufungsleitfaden auch mit Blick auf die Stärkung der Position der Gleichstellungsbeauftragten erörtert. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, strukturelle Probleme und Verbesserungen der neuen Studienstruktur, die Förderung der Genderforschung sowie der Familiengerechten Hochschule, die Umsetzung wesentlicher (Sonder-)Programme, die Gleichstellung in der Forschung (Forschungsverbünde und Graduiertenkollegs) und alle rechtlichen Regelungen und Grundsatzbeschlüsse, die hochschulpolitische Reformen sowie die künftige Entwicklung der Universität und deren Wirkungen auf die Gleichstellungsfrage betreffen, sind eine fortlaufende anspruchsvolle gemeinsam getragene Aufgabe.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Universität Trier ist Mitglied der DFG und durch den Präsidenten vertreten in der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und in der Landeshochschulpräsidentenkonferenz (LHPK). Auf Leitungsebene besteht eine enge Kooperation mit der rheinland-pfälzischen Wissenschaftsministerin.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kooperiert mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (deren Jahrestagung 2010 fand an der Univer-

sität Trier statt); gleichzeitig leitet die Frauenreferentin die seit 2009 erstmals eingerichtete Koordinierungsstelle für die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Rheinland-Pfalz. Sie wurde in 2012 für weitere drei Jahre in ihrer Funktion als Sprecherin bestätigt. Hier bestehen enge Kontakte zu dem für Hochschulen (und auch für Chancengleichheit) zuständigen Ressort des rheinland-pfälzischen Wissenschaftsministeriums.

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. Sie ist zudem Mitglied im Cepog und kooperiert eng mit Professur für Genderforschung, mit den berufenen Professorinnen des Professorinnenprogramms; sie berät Gremien, Organe und auch wissenschaftliche und weitere Führungskräfte zu etlichen Fragestellungen sowie besonders zu Fragen der Gleichstellung.

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an strategischen Prozessen und Entscheidungen

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte war auf zentraler Ebene von Beginn an beteiligt an der Realisierung der neuen Studienstruktur und der Konzeption der Rahmenprüfungsordnungen für Bachelor und Master. In dem aktuell fortlaufenden Prozess (infolge des Anpassungsbedarfs an das neue, im September 2010 in Kraft getretene Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz) wurde von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten insbesondere auch die Berücksichtigung der Bedarfe Studierender mit Familienaufgaben in Erziehung und Pflege (z.B. durch Flexibilisierung der Anwesenheitspflicht bei Lehrveranstaltungen) eingebracht. Sie arbeitet eng mit dem Beauftragten für chronisch kranke Studierende und Studierende mit Behinderung zusammen, eine Funktion, die im Zuge des neuen Hochschulgesetzes in 2011 neu entstand.

Sie und ihre Kolleginnen im Frauenbüro wirkten in Kooperation mit dem Kanzler und dessen Stabsstelle mit an der Reauditierung der Familiengerechten Hochschule in den Jahren 2005, 2008 sowie 2011 und an der Umsetzung der neu vereinbarten Ziele bis 2014 (z. B. am Familientag 2012, an den erweiterten Familienserviceangeboten im Frauenbüro seit 2010 und 2012 an der Öffnung der adhoc-Betreuung für Kinder von Beschäftigten).

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkte im Hochschulrat an der Erstellung der Inhalte des Visionspapiers „Entwicklungsperspektiven 2020“ (2008) mit.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte war jeweils eingebunden in die Verabschiedung von Gleichstellungsmaßnahmen und Zielsetzungen im Rahmen des Hochschulpakts I und II. So hatte sie im Rahmen des Hochschulpakts I die Zielsetzung eingebracht, dass angestrebt wird, die Stellen aus diesem Programm hälftig an Wissenschaftlerinnen zu vergeben. Dieses Ziel hat die Hochschule mit 48,5 % nahezu vollständig erreicht.

Für die "Förderlinie Frauen" im Hochschulpakt II haben die Frauenreferentin und die Gleichstellungsbeauftragte als eine umfassende Maßnahme ein Mentoring-Projekt für die Phasen der Promotion, der Habilitation und der Neuberufung mit einer Laufzeit von fünf Jahren bis 2015 eingebracht. Das mit 245.000 Euro dotierte Projekt wurde im Jahr 2010 bewilligt und wird seit 2011 von einer im Frauenbüro eingestellten Projektkoordinatorin erfolgreich umgesetzt. Derzeit gibt es 11 Mentees, die im Tandem von Mentorinnen oder Mentoren betreut werden; weitere 5 Mentees suchen derzeit die passende Mentorin oder den passenden Mentor. Die Gruppe der Mentees setzt sich aus 8 Doktorandinnen, 7 Postdoktorandinnen und einer Professorin zusammen; es gibt 9 Mentorinnen und 2 Mentoren, darunter 9 Professuren und 2 Promovierte; davon sind 8 Personen an der Universität Trier tätig, 3 Personen sind extern tätig.

Das Präsidium der Universität hatte (2008) mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Frauenreferentin das prämierte Gleichstellungskonzept der Universität im Vorfeld der Bewerbung zum Professorinnenprogramm I abgestimmt. Die Abstimmung mit dem Präsidium zur Neubeteiligung am Folgeprogramm II ist für Ende Februar 2013 vorgesehen.

Eine ebenfalls enge Abstimmung zwischen dem Präsidenten und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgte im Jahr 2009 zu den anvisierten Zielzahlen und zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG; parallel ebenso zur Forschungsinitiative des Landes RLP, Teil I (2008-2013), Teil II (2014-2016) wie zum Landesprogramm Wissen schafft Zukunft I und II (2005-2008/2009-2013/2013-2016).

Hochschulrat und Senat beteiligten im WS 2010/2011 die zentrale Gleichstellungsbeauftragte von Beginn an umfassend am Bewerbungsverfahren um das Amt des neuen Präsidenten der Universität Trier (in 2011). In diesem Verfahren hat die Beauftragte eine Stellungnahme zur Transparenz und Chancengleichheit des Verfahrensablaufs an die rheinland-pfälzische Wissenschaftsministerin eingereicht. Die Beteiligung an der Neubesetzung der Kanzlerstelle, an der Neuwahl des Hochschulrats, an der Wahl des Vizepräsidenten für Forschung und Lehre, an der Nachfolge der Beauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung (alle Verfahren in 2013 oder 2014) nimmt sie qua ihrer Funktion wahr.

In diesem Jahr wird auch das Amt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten neu besetzt; sie und ihre Stellvertreterin werden sich erneut um die jeweilige Funktion bewerben, um, vorbehaltlich einer positiven Entscheidung des Senats, in den kommenden Jahren wesentlicher Weichenstellungen eine personelle Kontinuität für die Aufgabe sicherstellen zu können.

Kooperationen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zu Genderthemen forschen

Genderforschung ist ein Forschungsschwerpunkt der Universität, seine Förderung in den Entwicklungsperspektiven 2020 verankert. Es gibt seit Jahren an der Universität eine Professur für Genderforschung. Nach jeweils drei Semestern wird an der Universität Trier zusätzlich die (einsemestrige) Internationale und Interdisziplinäre Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung besetzt.

An der Universität Trier kann seit vielen Jahren ein Zusatzzertifikat "Gender Studies" von interessierten Studierenden aller Fächer erworben werden (derzeit 66 Studierende als Rekrutierungsbasis für den Master im NF, da kein Bachelor im NF bisher eingerichtet werden konnte). Im Centrum for postcolonial and gender studies (Cepog), haben sich seit 2005 zehn Fächer der Universität zusammengeschlossen, die durch ihre interdisziplinäre Forschung und ihre jeweiligen Lehrveranstaltungen den Erwerb des Zertifikats ermöglichen. Seit 2012 gibt es eine noch gezieltere Kooperation mit dem Fach Soziologie durch gemeinsame Seminare als eine inhaltliche Erweiterung.

Diesen fachlichen Input bringen die Fächer seit WS 2011/12 auch in den neuen MA-Nebenfachstudiengang "Interdisziplinäre Gender Studies" im Fach Germanistik ein, der maßgeblich von der Genderprofessur (W2) und einer Juniorprofessur (W1) getragen wird. Über das Professorinnenprogramm wurde hier 2010 zusätzlich je eine halbe E-13 Stelle zum Aufbau und zur Konsolidierung des Studiengangs für fünf Jahre eingerichtet. Der Studiengang ist im WS 2011/2012 gestartet. Die wissenschaftliche Mitarbeiterin ist über das Professorinnenprogramm I bis September 2014 beschäftigt; die Stelle soll im Falle der erneuten Beteiligung über das Nachfolgeprogramm zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit des Studiengangs fortgeführt werden.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Zuweisung der Aufgabe an Organisationseinheiten in der Verwaltung

In der Personalabteilung gibt es seit 2006 eine Anlaufstelle zu Beschwerden im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Für die Abwicklung der Mittelabrufe beim BMBF und MBWJK zur Ausstattung und Finanzierung der drei bewilligten Regelberufungen im Professorinnenprogramm I sind in der Haushaltsabteilung zwei Mitarbeiterinnen explizit (seit 2008) zuständig. Ebenso wurde eine enge Kooperation mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Personalabteilung (seit 2008) zu allen personellen Fragen etabliert, die die Regelberufungen und die Gleichstellungsmaßnahmen in Form von Stellen im Professorinnenprogramm I betreffen; auch dies soll so fortgeführt werden.

In der zentralen Studienberatung wurde (2010) für fünf Jahre zusätzlich eine halbe Stelle zum Übergang BA/MA eingerichtet, die die Aufgabe hat, durch spezifische Beratung, durch Öffentlichkeitsarbeit und durch Auswertung der Daten vor allem Studentinnen beim Wechsel in das Masterstudium zu unterstützen. Einem zu frühen Ausstieg aus dem weiteren wissenschaftlichen Karriereweg soll so vorgebeugt werden. Diese Maßnahme ist für die Gleichstellung bedeutsam und soll auch im PP II fortgeführt werden. Zum WS 2012/13 sind insgesamt 15.163 Studierende an der Universität eingeschrieben; davon sind 7.857 BA-Studierende (davon 55,8% Frauen) und 1.422 Master-Studierende (davon 63,6 % Frauen). Diese Aufgabe bleibt in den nächsten Jahren bedeutsam bis die traditionelle Studienstruktur gänzlich von der neuen Studienstruktur abgelöst ist (derzeit studieren noch 3972 Personen nach dem alten Studiensystem). Die Maßnahme hat das BMBF als eine vorbildliche Maßnahme von insgesamt 40 Maßnahmen bundesweit auf seiner Homepage veröffentlicht.

Interne Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen und Nutzung der Evaluationsergebnisse

In den jährlich aktualisierten "Materialien zur Planung – Universität Trier in Zahlen" werden die wesentlichen Daten der Universität, auch zum Geschlechterverhältnis, differenziert ausgewiesen und fortgeschrieben. Ergänzend erscheint pro Semester die aktuelle Studierendenstatistik. Derzeit gibt es ein neues Projekt zur Gleichstellungsstatistik auf der Ebene des Fachbereichs IV (hier v. a. MINT-Fächer), das die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in 2013 zusammen mit einer Informatikerin und dem Ada-Lovelace-Projekt durchführt.

Die "Materialien zur Planung" der Universität Trier weisen (seit 1998) im Abschnitt "Daten zum Geschlechterverhältnis" jährlich die Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen nach Fächern aus; diese Daten werden vom Frauenbüro regelmäßig nach unterschiedlichen Aspekten ausgewertet und in Qualifikationsscheren auf Fachbereichsebene übersetzt, die sich in Abhängigkeit der jeweiligen Fächerzusammensetzung der Fachbereiche durchaus unterscheiden. An der durchgängigen Erfassung der Daten nach Geschlecht wird kontinuierlich in Abstimmung mit Controlling und Hochschulprüfungsamt weitergearbeitet.

Diese Daten werden im Bericht zur Amtszeit 2010 – 2013 der zentralen Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht und allen Hochschulmitgliedern zugänglich gemacht. Sie bieten für die Fortschreibung von Zielen und Maßnahmen auf zentraler wie dezentraler Ebene eine Argumentationshilfe. Zu Beginn 2012 erschien im Unijournal ein ausführlicher Schwerpunktbericht anlässlich 25 Jahre Frauenförderung und Gleichstellung an der Universität. Das Journal informierte ausführlich zum Amtswechsel Präsident und fand großes Interesse.

Integration von Gleichstellung als Kriterium in Verfahren zur Qualitätssicherung

Zur Qualitätssicherung in allen Bereichen gehört es, auch die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zu bewerten. So hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in die Teilgrundordnung zur Qualitätssicherung (2009) wesentliche Punkte zur Chancengleichheit eingebracht, die damit auch in die entsprechenden Richtlinien und Verfahren zur Lehr- und Forschungsevaluation einfließen. Auf zentraler und dezentraler Ebene sind die Gleichstellungsbeauftragten an den Evaluationsverfahren beteiligt. Die Kommission für Qualitätssicherung entwickelt derzeit zusätzlich zur Lehrevaluation einen Studieneingangsfragebogen, einen Fragebogen für BA-Studierende im 2.ten Semester und einen Studienaushangsfragebogen. In 2013 wird mit der Erarbeitung der Standards für die zukünftige strukturierte Forschungsevaluation im Hause begonnen. Die Universität strebt mittelfristig eine Systemakkreditierung an.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Personalabteilung erstellt jährlich eine geschlechts- und eingruppierungs- bzw. besoldungsdifferenzierte Übersicht über die Zahl ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erhält zusätzlich eine Übersicht über die Altersstruktur der Bediensteten, aus denen die Renten- und Pensionsdaten hervorgehen. So wird auf Dauer absehbar, wann Professuren und Stellen frei werden, die potentiell mit Frauen besetzt werden können. Durch aktive Rekrutierung bei Stellenausschreibungen lassen sich die Zahl qualifizierter Bewerbungen im Vorfeld erhöhen.

Die „Materialien zur Planung - Universität Trier in Zahlen“ enthalten einen umfassenden Teil „Daten zum Geschlechterverhältnis“. Zweimal jährlich erscheint eine geschlechtsdifferenzierte Studierendenstatistik. Auf der Basis dieser Daten bewerten die Gleichstellungsbeauftragten die Fortschritte und berichten zum Ende ihrer Amtszeit hochschul- bzw. fachbereichsöffentlich. Auch die geschlechtsspezifischen Daten der sechs universitären Forschungsverbände (Forschungsinitiative II des Landes Rheinland-Pfalz) werden berücksichtigt.

Die Ergebnisse der Berichtsdiskussionen wie auch die regelmäßige Überprüfung der Zielerreichung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes und der Zielvereinbarungen zum Hochschulpakt und der anderen Sonderprogramme sowie zu den Gleichstellungsstandards der DFG ergeben ein differenziertes Bild zur Bewertung der Erfolge der durchgeführten Maßnahmen. Auf dieser Basis erfolgen dann sowohl Zielkorrekturen, Fortschreibungen, als auch die Festlegung weiterer Schritte und Maßnahmen, die auf neue Entwicklungen an der Hochschule reagieren.

Im Rahmen des aktuellen Zielkatalogs zum audit familiengerechte hochschule ist festgeschrieben, kontinuierlich Daten zu erheben, die verlässliche Aussagen über die Auswirkungen der neuen Studienstruktur (BA/MA) auf die Situation Studierender mit Familienaufgaben erlauben. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte setzt sich dafür ein, dass die im Rahmen der Fächer zu erhebenden Daten auch bei den Stellen zukünftig für die Selbstbeschreibung aller Einheiten durchgängig nach Geschlecht ausgewiesen werden.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Familienorientierung der Universität

Unsere Hochschule wurde 2002 als erste bundesdeutsche Universität als Familiengerechte Hochschule auditiert. Zur umfänglichen Information von Studierenden und Beschäftigten hat sie seit 2010 auf der Einstiegsseite ihrer Homepage das Informationsportal Familie/Studium & Beruf eingerichtet. Bei der Reauditierung in 2011 hat sie sich in allen Handlungsfeldern Ziele für die nächsten Jahre gesetzt. Im Rahmen eines großen Familientages auf dem Campus der Universität wurden unter dem Motto „Erlebnis Uni – ein Fest für alle Generationen“ nicht nur 10 Jahre audit festlich begangen, ein vielseitiges Programm lud interessierte Menschen aus Hochschule und Region ein. Durch enge Kooperation mit dem Seniorenstudium der Universität Trier, die mit einem Filmprojekt den Tag begleiteten, spiegelte sich die generationenübergreifende Sichtweise des audit bzw. des Begriffs Familie wider.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle

Telearbeit

An der Universität Trier gibt es seit 2002 alternierende Telearbeit. Ihre Weiterentwicklung wurde im Rahmen des audit fgh als ein wichtiges Ziel definiert. Kern dessen ist eine Vereinfachung des Antragsverfahrens sowie die Überprüfung des Prozedere im Hinblick auf Flexibilisierungs-, Vereinfachungs- und Erweiterungspotenzial.

Flexible Arbeitszeit und Gleitzeit

Als Arbeitszeitmodell für Beschäftigte des wissenschaftsstützenden Bereichs gilt Gleitzeit mit Kernarbeitszeiten. Teilzeitbedienstete können in Absprache mit ihren Vorgesetzten entsprechend ihrer individuellen (familiären) Belange und unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse

dernisse die jeweiligen Arbeitszeiten festlegen. Auch hier wurde im Rahmen des audit fgh weitere Flexibilisierung als Aufgabe für die nächsten drei Jahre festgelegt.

Vielfalt an Teilzeitmodellen

An der Universität besteht die Möglichkeit, unter Berücksichtigung dienstlicher Belange die Wochenarbeitszeit gleichmäßig oder unterschiedlich auf zwei bis zu fünf Tage pro Woche zu verteilen. Insbesondere zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden individuell passende Lösungen gesucht (in Bezug auf die Anzahl der Arbeitsstunden und auf deren Verteilung über den Tag bzw. die Woche). Auch kurzfristige familienbedingte Anpassungen sind möglich. Die Personalabteilung steht als Ansprechstelle zur Verfügung.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Universitätsnahe reguläre Kinderbetreuung

In räumlicher Nähe zur Universität befinden sich verschiedene Kinderbetreuungseinrichtungen, die auch von Hochschulangehörigen genutzt werden können. Neben der sich unmittelbar beim Campus I der Universität befindenden „Kita im Treff“ gibt es weitere flexible Betreuungsangebote, die sich an den besonderen Bedarfen studierender bzw. an der Hochschule beschäftigter Eltern orientieren.

Schaffung zusätzlicher neuer Betreuungsplätze für Kinder

Derzeit wird durch das Studierendenwerk Trier die KiTa in der campusnahen ehemaligen Grundschule Tarforst um zwei neue Gruppen im Kindergarten- und Krippenbereich erweitert. Durch umfängliche finanzielle Beteiligung der Universität werden dadurch neue Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden und auch Kinder von Beschäftigten geschaffen, die nach Abschluss des Umbaus zur Verfügung stehen sollen. Leider gab es Verzögerungen beim Umbau aufgrund des baulichen Zustands des Objekts.

Krabbelstube Flohzirkus

Die Krabbelstube „Flohzirkus“ (gegründet 1991) ist eine Elterninitiative, die in Form gegenseitiger Betreuung durch die Eltern ein bedarfsorientiertes Angebot für Kleinkinder bis zum Eintritt in den Kindergarten darstellt. Die Universität stellt der Initiative die Räumlichkeiten für die Betreuung kostenfrei zur Verfügung. Die Universität hat die Einrichtung gerade neu renoviert und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat etliche Anschaffungen für die Kinder finanziert.

Neue ad-hoc Betreuung

Seit Februar 2011 hat das Studierendenwerk Trier mit Unterstützung des Caritas-Familienservice eine neue bedarfsorientierte Kinderbetreuung "ad hoc - Raum für Kinder" am Campus I der Universität eingerichtet. Hier werden Kinder auf Anfrage zeitlich begrenzt betreut, wenn reguläre Betreuungsangebote nicht vorhanden sind oder ausreichen (besonders auch in den Randzeiten), und die Eltern dadurch an der Ausübung ihres Studiums gehindert sind. Durch Mitfinanzierung der Räumlichkeiten durch die Universität steht das Angebot auch Kindern von Hochschulbeschäftigten offen. Im Rahmen der bis Sommer 2013 laufenden Pilotphase können Bedienstete das Angebot kostenfrei nutzen.

Aktuell arbeitet die Universität an einem Konzept für ein weiteres bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für Kinder von Studierenden und Beschäftigten. In Umsetzung eines prämierten Vorschlags im Rahmen des jährlich vom Präsidenten der Universität ausgelobten Frauenförderpreises soll ein Tagesmütternetzwerk an der Universität etabliert werden. In Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt Trier lotet die Universität derzeit die Möglichkeiten aus, über das „Aktionsprogramm Kindertagespflege - Förderung von Festanstellungsmodellen“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Tagesmütterkonzept zu etablieren und im Rahmen einer Pilotphase zu erproben. Derzeit werden hierfür geeignete Räumlichkeiten auf dem Campus bzw. in Campusnähe gesucht.

Kinderferienbetreuung

Der Verein Treffpunkt am Weidengraben e.V. bietet seit Jahren in Zusammenarbeit mit der Stadt Trier, dem Studierendenwerk Trier und der Universität Trier in den Sommerferien re-

regelmäßig in der KiTa im Treff (direkt neben dem Campus I gelegen) Ferienbetreuung für Grundschulkinder sowie für Kinder ab 3 Jahren bis Grundschulalter an. Für Kinder von Be- diensteten der Universität Trier stehen je Ferienwoche fünf Betreuungsplätze zur Verfügung.

Dieses Angebot ist inzwischen fest etabliert und wird gut genutzt. Die Finanzierung der Be- treuung ist durch ein 3-Säulen-Modell sicher gestellt. Sie setzt sich zusammen aus Elternbei- trägen, Arbeitgeberbeiträgen (Universität und Studierendenwerk) sowie einem Zuschuss der Stadt Trier.

Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Mit einem Eltern-Kind-Arbeitszimmer bietet die Universität Trier den hier beschäftigten und studierenden Eltern bei Betreuungsnotfällen eine zusätzliche familienunterstützende Infra- struktur an. Das Zimmer ist mit einem funktionsfähigen Arbeitsplatz mit PC, Drucker und Te- lefon ausgestattet. Für die mitgebrachten Kleinkinder stehen ein Babyreisebett und ein Schlaf- sessel, ein Kindertisch mit zwei Stühlen sowie Bücher, Puzzle und Malstifte zur Verfü- gung. Das Eltern-Kind-Arbeitszimmer wird inzwischen darüber hinaus bei Bedarf auch als Still- und Wickelzimmer angeboten und genutzt. Seine räumliche Nähe zum Beratungsange- bot des Frauenbüros bzw. dessen Familienserviceleistungen ermöglicht es Ratsuchenden z.B. auch ihre Kinder zur Beratung mitbringen zu können.

Förderung und finanzielle Unterstützung

Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen

In Kooperation mit dem MBWJK Rheinland-Pfalz werden an der Universität (seit 1998) Wie- dereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen nach bis zu fünfjähriger Familienpause zur Fertigstellung der Promotion bzw. Habilitation vergeben. Die Höhe der monatlichen Rate des Stipendiums wurde seit 2011 um 230 Euro für Promovendinnen und um 380 Euro für Habili- tandinnen erhöht; die Zahlung erfolgt an die Frauen unabhängig vom Einkommen eines Partners. Das Stipendium kann auch in Teilzeitform und damit länger in Anspruch genom- men werden. In 2012 konnten zwei Anträge bewilligt werden. In 2013 sind bereits zwei neue Anträge gestellt.

Finanzielle Unterstützung für alleinerziehende Studentinnen und Promovendinnen

Alleinerziehende Studierende und Promovierende werden in finanziellen Notsituationen im Frauenbüro umfassend beraten und individuell durch finanzielle Hilfen zur Überbrückung von Notsituationen (seit 1998) gefördert. Seit 2011 partizipierten auch zunehmend ausländische Studentinnen und Promovendinnen. Insgesamt wurden in beiden Jahren 7 Anträge geneh- migt.

Das Internationale Graduiertenzentrum bietet seit 2011 das Programm "Promovieren mit Kind" an; alleinerziehende Promovendinnen können auf Antrag für mehrere Monate während der Erstellung ihrer Promotion eine wissenschaftliche Hilfskraft, z.B. zur Literaturrecherche in der Bibliothek, bekommen. Das Projekt wird mit Mitteln des Professorinnenprogramms I fi- nanziert und soll, weil nachweislich unterstützend, auch fortgeführt werden.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Unterstützung von Doppel-Karriere-Paaren

Im Rahmen von Berufungsverhandlungen nimmt der Präsident die Aufgabe wahr, bei Bedarf in Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitgebern die berufliche Integration von Doppel-Karriere- Paaren zu fördern. Diese Aufgabe gewinnt zunehmend an Bedeutung in Zusammenhang mit Berufungsverhandlungen.

Die LHPK hat in diesem Jahr auch eine engere Zusammenarbeit mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Rheinland-Pfalz, z. B. zum Thema Gleichstellung in Berufungsverfahren, begonnen, die regelmäßig fortgeführt werden soll. Auch dies stärkt indirekt die Position von Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Career-Service

Die Universität bietet zudem in Campus-Nähe (seit 2010) in enger Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit einen neuen Career-Service mit Beratungs- und Dienstleistungsfunktionen für die Studierenden und Absolventinnen und Absolventen der Universität an.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Frauenförder- und Gleichstellungsplan und Leitfaden zur Personalauswahl

Die Vorgaben, die die Universität Trier zum Bereich Gleichstellung getroffen hat, gelten selbstverständlich für Studium, Lehre und Forschung gleichermaßen. Die Regelungen des Gleichstellungs- und Frauenförderplans und des Leitfadens zur Personalauswahl geben verbindlich vor, wie Stellenbesetzungsverfahren gendergerecht an der Universität zu handhaben sind. Dieser Bezug wird weiter ausgebaut über Führungskräftebildungen im Programm Perspektiven & Praxis des Frauenbüros und über speziell konzipierte Führungsseminare für neuberufene Professuren, zu denen der Präsident in 2013 und 2014 einladen wird (derzeit in Vorbereitung).

Leitfaden zu Berufungsverfahren

Die Fachbereiche haben die Gestaltung und den Verfahrensablauf von Berufungsverfahren in ihren jeweiligen "Leitfäden zu Berufungsverfahren" geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche sind regelmäßig beteiligt und nehmen schriftlich zu jedem Verfahren Stellung. Der Senat überprüft die einzelnen Berufungslisten, stimmt darüber ab und leitet sie mit der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten an das Wissenschaftsministerium weiter, das den Ruf erteilt. Derzeit ist ein zentraler Leitfaden in Vorbereitung, an dessen Erstellung die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mitwirkt.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Ombudsmann und Vertrauensdozentin der DFG

Die Universität bestellt regelmäßig einen Ombudsmann (und eine Stellvertreterin) aus dem Kreis der Professorenschaft zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis; eine ständige Kommission zur Wahrnehmung dieser Aufgabe ist eingerichtet. Ein besonderes Augenmerk wird hier auf die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelegt. Die Forscherinnen und Forscher sowie der wissenschaftliche Nachwuchs können sich um Beratung und Unterstützung jederzeit an unsere Vertrauensdozentin der DFG wenden.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die verschiedenen, vorab genannten Regelungen und Leitfäden sorgen dafür, dass bei personenbezogenen Entscheidungen Leistung und Potenzial der Bewerberinnen und Bewerber ausschlaggebend sind; es gilt zudem stets das Prinzip der Bestenauslese. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken an den Personalauswahlverfahren mit. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen mit weiblicher Unterrepräsentanz fordert die Hochschule im Besonderen Frauen zur Bewerbung auf, weil sie ganz bewusst ihren Anteil an Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen und Ebenen erhöhen will. Zudem wirkt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte jährlich an den Beförderungsverfahren von Beamtinnen und Beamten mit. Die Verfahrensvorgaben regeln den Ablauf transparent und nachvollziehbar. Über die Personalabteilung erhält sie eine genaue Liste mit überprüfbaren Kriterien und Bewertungen der Personen, die beförderungsfähig sind. An den Beförderungsentscheidungen ist sie über eigene Stellungnahmen beteiligt. Die jährliche Verteilung der Funktions- und Leistungsbezüge für

Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen obliegt dem Präsidenten; er berichtet dem Senat, der die Verteilung auch unter geschlechtergerechter Perspektive erörtert.

Aktive Rekrutierung von Frauen und Männern in Fächern mit jeweils geschlechtsspezifischer Unterrepräsentanz

Zur aktiven Rekrutierung nutzen Personen und Kommissionen bei Stellenbesetzungen auch Informationen von Datenbanken, z.B. AcademiaNet bei Wissenschaftlerinnen. Das Frauenbüro leitet die Stellenausschreibungen zeitgleich auch an die Gleichstellungsbeauftragten der anderen Hochschulen in Rheinland-Pfalz weiter.

In den Berufungsverfahren und bei der Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche aktiv beteiligt, bei zu besetzenden Qualifizierungsstellen in den Fachbereichen erfolgt eine mindestens hochschulöffentliche Ausschreibung, bei Stellenbesetzungsverfahren in den zentralen Bereichen ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig beteiligt. Im Entwurf zum universitätsweiten Berufungsleitfaden ist die aktive und schriftlich dokumentierte Rekrutierung von hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei Ausschreibung als ein eigener zu dokumentierender Verfahrensschritt vorgesehen. Damit soll sowohl der Feminisierung in einzelnen Disziplinen als auch der traditionellen Maskulinisierung in zahlreichen Disziplinen entgegen gewirkt werden.

Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für Mint-Fächer

Mit Landes- und ESF-Mitteln wird das Rheinland-Pfalz-weite Ada-Lovelace-Projekt zur Erhöhung des Anteils von jungen Frauen in den sog. MINT-Fächern gefördert. Die Universität Trier partizipiert mit je 19,5 Wochenstunden für eine Referentin (EG 13) und 19,5 Wochenstunden für Verwaltung (EG 5). Es werden regelmäßige Schulkontakte, Projekt- und Schnuppertage, Praktikumsbörsen, Girl`s Day`s, Informationsmessen durchgeführt und Fachpatenschaften organisiert. Die Referentin ist zugleich seit 2012 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs IV, in dem sich 4 MINT-Fächer, wie Mathematik, Informatik, Wirtschaftsinformatik und VWL befinden. Die Anteile der Studentinnen in diesen Fächern steigen trotz aller Bemühungen immer noch sehr langsam an.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Anreizsysteme über die hochschulinterne Mittelzuweisung

In der jährlich erfolgenden hochschulinternen Zuweisung der Mittel für Forschung und Lehre werden seit 2004 ein Prozent dieser Mittel frauenfördernd an die Fachbereiche anteilig nach der Steigerung ihrer jeweiligen Promovendinnenrate (Leistungsindikator Promotion) vergeben. Diese Maßnahme wird im Rahmen des Professorinnenprogramms I bis 2014 durch zusätzliche finanzielle Mittel deutlich verstärkt. Seit 2004 vergibt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich 6000 Euro aus ihrem Etat anteilig an diejenigen Fachbereiche, die exzellente Wissenschaftlerinnen auf Professuren berufen haben (Leistungsindikator Professur). Diese Mittel sind in den Fachbereichen frauenfördernd einzusetzen.

Neuer Gleichstellungsorientierter Mitteleinsatz

Durch die Maßnahmen des im Rahmen des Professorinnenprogramms I prämierten Gleichstellungskonzeptes kann die Universität Trier seit 2009 bis Herbst 2014 hohe finanzielle Mittel in die Realisierung dieser Querschnittsaufgabe investieren und ist damit für eine anschließend geplante Fortschreibung des Programms sehr gut aufgestellt. Sie investiert insgesamt in diesem Zeitraum über zwei Millionen Euro universitätsweit in Gleichstellungsmaßnahmen. Über eine Million Euro wurden über die drei Regelberufungen von Professorinnen durch das Programm zusätzlich eingeworben, ca. 900.000 Euro werden über bereits laufende Gleichstellungsmaßnahmen in Form von Eigenmitteln korrespondierend eingesetzt. Durch den vorzeitigen Weggang einer Professorin (aus persönlichen Gründen) hatte die Universität beim Mittelabruf beim BMBF Einbußen in Höhe von 150.000 Euro hinnehmen müssen; die damit notwendig gewordene Reduzierung der Mittel für die Gleichstellungsmaßnahmen in Höhe von 300.000 Euro wurde über viele Maßnahmen anteilig so verteilt, dass

diese Kürzung im Sinne der Aufgabe teilweise abgedeckt werden konnte. Darüber hinaus hat die Universität durch Anrechnung ihrer tatsächlich höheren Eigenanteile auch Mittelverluste anteilig kompensieren können.

Alle sechs Fachbereiche erhalten seit 2010 zusammen während der Laufzeit insgesamt 48.000 Euro für wissenschaftliche Hilfskräfte zur Unterstützung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, 60.000 Euro für zusätzliche Lehraufträge und Tutorien (Vergabe der Stellen an Wissenschaftlerinnen) um die Betreuungsrelation zu verbessern, 45.000 Euro für die Förderung von Promovendinnen. Für Förderung der Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an internationalen Tagungen werden zentral über das Frauenbüro 50.000 Euro eingesetzt, für die Förderung des Berufseinstiegs von Juristinnen im Fachbereich V 42.000 Euro.

In der Studienberatung werden zur Förderung von Studentinnen beim Übergang vom Bachelor zum Master 100.000 Euro eingesetzt, für die Erbringung von Familienserviceleistungen und zur Verbesserung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten 25.000 Euro. Für die Weiterentwicklung der Familiengerechten Hochschule 100.000 Euro, für die Förderung von Doktorandinnen im Internationalen Graduiertenzentrum 40.000 Euro, für die Förderung der Genderforschung und Einrichtung des MA-Nebenfach-Studiengangs insgesamt 300.000 Euro, für die Verbesserung der Betreuungsrelation in einem sprachwissenschaftlichen Fach mit 80% Studentinnenanteil (Phonetik) 150.000 Euro. In zwei halbe Qualifizierungsstellen fließen für zwei Jahre (in Ökotoxikologie und in Politikwissenschaft) 100.000 Euro; zusätzlich werden über die gesamte Laufzeit 150.000 Euro in die konsequente Begleitung der Umsetzung des gesamten Gleichstellungskonzeptes investiert. Die Fortführung der Maßnahmen ist über die Bewerbung um Teilnahme am Folgeprogramm angedacht.

In die Eigenleistung der Universität fließen zwei Juniorprofessuren aus dem Chancengleichheitsprogramm mit je anteilig 300.000 Euro, die Genderforschungsprofessur bisher anteilig mit 275.000 Euro sowie Maßnahmen aus dem Etat der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit 80.000 Euro (Gesamteigenanteil 900.000 Euro).

Kriteriengebundene Vergabe von Funktions- und Leistungszulagen

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt im Rahmen der Zuständigkeit des Senats regelmäßig an der Vergabe von Leistungs- und Funktionszulagen an Professorinnen und Professoren mit. Das Procedere und die Vergabekriterien sind in einem hochschulinternen Papier definiert; der Präsident entscheidet über die Vergabe und berichtet dem Senat; er legt dazu geschlechtsspezifisch differenzierte Daten vor. Die bislang bestehende Gleichbehandlung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern war damit nachvollziehbar.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Beratung und Coaching

Beratung und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgt regelmäßig über die Karriere- und Krisenberatung durch die Gleichstellungsbeauftragten und das Frauenbüro. Zusätzlich wird externen Promovendinnen über das Frauenbüro ein Doktorandinnenraum zur Verfügung gestellt, damit sie eine Anbindung an die Universität haben und sich gegenseitig unterstützen können.

Programm Perspektiven & Praxis

Das jährliche Fortbildungsprogramm des Frauenbüros "Perspektiven & Praxis", das sich an die weiblichen Mitglieder aller Statusgruppen der Universität mit gezielten Seminaren und Fortbildungen zur wissenschaftlichen Karriereentwicklung richtet, wurde zielgruppenspezifisch und fachinhaltlich seit 2011 z. B. auch im Hinblick auf die ausgewogene Balance familiärer und beruflicher Anforderungen sowie Hochschuldidaktik hin erweitert. Eine Führungskräfte-schulung ist für Frauen in 2013 im Rahmen dieses Programms vorgesehen, für beide Geschlechter sind Seminare zur transparenten Durchführung von Berufungsverfahren in 2013 und 2014 geplant; der Präsident wird dazu neu berufene Professuren einladen.

Neues Mentoring-Projekt zur Förderung von Promovendinnen und Habilitandinnen über die Frauenförderlinie des Hochschulpakts II

Dieses Projekt hat eine Laufzeit von 2011- 2015 und ist mit 245.000 Euro ausgestattet. Ziel des Mentoring-Projekts ist es, Potenziale und Kompetenzen der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu stärken, sie bei der Planung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zu begleiten und ein gemeinsames Wissenschaftsnetzwerk aufzubauen. Das Programm umfasst neben dem Mentoring (Vermittlung renommierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als Mentorinnen und Mentoren zur individuellen Laufbahn- und Karriereplanung der Mentees) auch Angebote zum grundlegenden Aufbau und zur Weiterentwicklung von Netzwerken in der Wissenschaft (Networking). Darüber hinaus werden neue Angebote zur Erweiterung wissenschaftsbezogener und persönlicher Zusatzqualifikationen und Kompetenzen durch Seminare und Weiterbildungsmaßnahmen (Training) entwickelt und durchgeführt sowie die Begleitung zu Beginn der Professur (Einsteigerinnenbegleitung) angeboten. Das Projekt ist Mitglied im landes- und bundesweiten Netzwerk Mentoring; derzeit beteiligen sich 16 Mentees und 11 Mentor/innen. Der weitere Ausbau soll auch grenzüberschreitend im Rahmen der Universität der Großregion (Saarland, Lorraine, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Région Wallone, Communauté Française de Belgique, Deutsche Gemeinschaft Belgiens) erfolgen.

Gezielte Nominierung für Wissenschaftspreise

Seit 2011 wurden der Lehrpreis des Landes Rheinland-Pfalz an zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben, eine von diesen beiden errang den zweiten Platz als Nachwuchswissenschaftlerin des Jahres 2011, der von der *Zeit* und *academics* ausgelobt wurde; am Dies academicus 2011 wurden in Trier 4 Förderpreise an den weiblichen Nachwuchs (33,3%) vergeben und 8 Förderpreise an den männlichen Nachwuchs; am Dies academicus 2012 wurden 5 Förderpreise an Frauen (41,6%) und 7 an Männer vergeben. Den Interregionalen Wissenschaftspreis der Großregion erhielten in 2012 eine Nachwuchswissenschaftlerin und eine Professorin der Universität zusammen mit Trierer Kollegen und Kollegen aus Belgien. Zudem hat das Ministerkomitee des Europarates im Januar 2013 eine Trierer Professorin für zwei weitere Jahre als Vizepräsidentin des europäischen Ausschusses für Soziale Rechte (ECSR) gewählt.

Selbstverpflichtung zur Verbesserung der Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Universität Trier hat sich selbst seit 2009 zum Abschluss attraktiverer Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in der Regel eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren sowie die Hälfte der Wochenarbeitszeit nicht unterschreiten sollen, verpflichtet. Des Weiteren hat sie sich selbst seit 2009 zur Gewährung aller Verlängerungsmöglichkeiten befristeter Arbeitsverträge für das wissenschaftliche Personal nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§ 2) verpflichtet. Zudem hat sie 2009 ein tenure-track-Verfahren für Juniorprofessuren eingerichtet und einige Stellen von Nachwuchswissenschaftlerinnen damit in W2 Professuren umgewandelt.

Internationales Graduiertenzentrum

Das Internationale Graduiertenzentrum der Universität bietet allen Promovierenden zahlreiche und vielfältige Seminare an, um sie in der Phase der Promotion besonders zu fördern. Mit Mitteln des Professorinnenprogramms I werden spezielle Zusatzangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert, z.B. Unterstützung alleinerziehender Promovierender mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft. Bislang wurden 7 Promovendinnen so gefördert.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Maßnahmen gegen Rollenstereotypen:

Am Familientag 2012 wurde der Festvortrag von Dr. Peter Döge, Institut für anwenderorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ), Berlin/Kassel zum Thema „Das Lebendige als Störfaktor“ gehalten sowie eine Podiumsdiskussion mit dem Titel „Studium/Beruf/(Hochschul-)Karriere mit Familie - (wie) kann das gelingen?“ durchgeführt um noch mehr Bewusstheit für dieses Thema zu schaffen. Die Diskussion wurde moderiert von der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs I der Universität.

Plakatkampagnen

Im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist eine Posterdauer Ausstellung veröffentlicht, die die üblichen Rollenstereotypen in der Arbeits- und Familienwelt mit unmittelbarem Bezug zur Welt der Wissenschaft durch ihre kritische und zukunftsorientierte Gestaltung aufbricht. Am Familientag 2012 war sowohl diese Reihe und eine ganz neue Plakatkampagne in Bezug zu hochschultypischen Arbeits- und Studienbedingungen im Kontext der Auflösung althergebrachter Bilder und Rollendefinitionen im großen Hörsaal und in den Hauptgebäuden plakatiert worden.

Ein kurzer Ausblick in die nahe Zukunft

Bei der Dokumentation und Fortschreibung unseres Gleichstellungskonzeptes werden alle bisher durchgeführten Maßnahmen nochmals eingehender im Dialog mit den beteiligten Fachkräften überprüft und noch genauer bewertet; die Hochschulleitung entscheidet dann in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten über Fortführung und Anpassung dieser Maßnahmen.

Ein Fokus wird bei ganz neuen Maßnahmen auf die Internationalisierung gerichtet werden; in Kooperation mit dem Akademischen Auslandsamt sollen ausländische Studierende und Promovierende in den nächsten Jahren stärker an der Universität Trier unterstützt werden (derzeit sind 1.554 Personen von insgesamt 15.163 Studierenden ausländische Studierende, davon sind 64,2 % Frauen und 35,8 % Männer. Derzeit promovieren davon 75 ausländische Studierende; 53,7 % sind Frauen und 46,3 % Männer). Wir wollen dieser Gruppe zukünftig eine noch bessere Studiensituation an unserer Universität bieten.

Noch in 2012 ist ein neues Internationales Graduiertenkolleg Diversity an der Universität Trier in Kooperation mit der kanadischen Universität Montréal von der DFG genehmigt worden. So können praxisbezogene Bemühungen um mehr Chancengleichheit an der Universität einerseits und Forschungsleistungen zum Thema Diversity andererseits in den nächsten Jahren in unserem Hause sich möglicherweise (zumindest dort, wo es Berührungspunkte gibt,) gegenseitig befruchten.

Prof. Dr. Michael Jäckel
- Präsident -

Dorothee Adam-Jäger
- Gleichstellungsbeauftragte -

Anlage zum Bericht:

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht