UNIVERSITÄT TRIER

Gleichstellungskonzept für Parität der Universität Trier

Zur Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

29.08.2024

Gekürzte Fassung

1 Struktur und Ausgangssituation

Mit Weitblick für Gleichstellung und Diversität: Die Universität Trier (UT) versteht sich als einen Ort, an dem alle die Chance und den Freiraum erhalten, ihr volles Potenzial zu entfalten. Ein besonderes Anliegen ist ihr eine inklusive und vielfältige akademische Gesellschaft, die alle Universitätsmitglieder gleichermaßen schätzt. Die UT lebt kulturelle und akademische Diversität und versteht Gleichstellung als grundlegendes Kultur- und Strukturelement sowie als strategische Aufgabe und zentrales Querschnittsthema. Ziel ist es, nachhaltige Strukturen zu schaffen, die Frauen in Leitungspositionen, in der Wissenschaft und in Gremien gleichberechtigte Chancen gewährleisten. Im kürzlich verabschiedeten Leitbild bekennt sich die UT zu ihrer besonderen Verantwortung für Chancengerechtigkeit, die sie im – mit Prädikat ausgezeichneten – *Gleichstellungszukunftskonzept 2030: Chancengleichheit in Vielfalt. Kulturveränderung als Weg und Ziel* mit Nachdruck formuliert hat.

Der Mensch und seine Beziehungen zu Gesellschaft, Wirtschaft, Recht und Umwelt stehen im Mittelpunkt von Studium und Lehre, Forschung und Wissenstransfer. Die Geisteswissenschaften mit den Sprach- und Literaturwissenschaften sowie den historisch arbeitenden Fächern bilden einen wichtigen, durch eine Vielzahl Kleiner Fächer gekennzeichneten Schwerpunkt im Fächerspektrum der UT. Sozialwissenschaften wie Erziehungswissenschaften und Psychologie, Pflegewissenschaft, die Wirtschaftswissenschaften mit Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre, die Rechtswissenschaft, Raum- und Umweltwissenschaften sowie die Informatikwissenschaften und Mathematik runden das Profil ab. Die UT ist in sechs Fachbereichen mit über 30 Lehreinheiten organisiert und bietet 174 Studiengänge an. Mit aktuell ca. 10.500 Studierenden und ca. 2.000 Beschäftigten, einem Haushaltsvolumen von ca. 120 Mio. € p. a. sowie Drittmitteleinnahmen von ca. 18 Mio. € p. a. gehört sie zu den prägenden Organisationen der europäischen (Grenz)Region Trier. Ihre einzigartige Lage in der Nachbarschaft zu Belgien, Frankreich und Luxemburg verschafft ihr eine Schlüsselposition und internationale Vernetzung sowie interdisziplinäre Forschung sind ihre Stärke. Dabei nimmt sie die Herausforderungen der Mobilität und Personalrekrutierung abseits der urbanen Ballungsräume und der zentralen Wissenschaftszentren engagiert an.

Vor dem Hintergrund einer langen Tradition sieht sich die UT der Vereinbarkeit von Studium, Qualifizierung oder Beruf mit Familie besonders verpflichtet. Bereits zum achten Mal wurde sie innerhalb des *audit familiengerechte hochschule* (audit fgh), das in einem wissenschaftlichen Projekt an der UT entwickelt wurde, zertifiziert.

Zum Selbstverständnis eines chancengerechten und diskriminierungsfreien Studien- und Arbeitsortes gehört auch ein klares Nein zu jeglicher Form sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt. An der UT wurde eine formale und personelle Struktur implementiert, die gewährleistet, dass entsprechende Fälle sehr ernstgenommen und weiterverfolgt werden.

Mit dem Ziel der kontinuierlichen Weiterentwicklung und strukturellen Verankerung von Gleichstellung hat sich die UT bereits drei Mal erfolgreich um die Teilnahme am Professorinnenprogramm (PP) beworben. **Im Jahr 2009 wurde ihr Gleichstellungskonzept und im Jahr 2019**

ihr Gleichstellungszukunftskonzept prämiert. Das Gleichstellungszukunftskonzept initiierte, aufbauend auf den Fortschritten durch die Teilnahme am PP I und PP II, eine erfolgreiche Kulturveränderungsstrategie, um eine gender- und diversitätsgerechte Personal- und Organisationsstruktur zu etablieren. Die UT hat sich stets für das Förderformat der Regelberufung entschieden, zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen realisiert und eine Referentin mit der Steuerung des Programms betraut. Im Rahmen des PP I und II wurden zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen aus jeweils drei Förderprojekten realisiert und gegenwärtig werden im PP III zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von vier Förderprojekten umgesetzt. Hervorzuheben ist hier ein Pilotprojekt zur Etablierung eines systematischen Gendercontrollings. Es wurden alle Förderoptionen stets vollständig ausgeschöpft und erfolgreich eingesetzt.

Der Erfolg dieses Engagements in der Gleichstellung zeigt sich am deutlichsten an der Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren von 19,3 % im WS 08/09 auf 30,2 % im WS 23/24. Der Anteil liegt damit 2,3 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt. In Fächern mit sehr niedrigem Frauenanteil konnten deutliche Entwicklungssprünge gemacht werden (z. B. in der Rechtswissenschaft von 6,8 % im WS 13/14 auf 21,1 % im WS 23/24). Das Präsidium ist seit September 2023 paritätisch besetzt, beide hauptberuflichen Präsidiumsämter – Präsidentin und Kanzlerin – werden von Frauen wahrgenommen. Es ist durch die Teilnahme am PP gelungen, hochschulintern die Sensibilität für das Thema Gleichstellung zu erhöhen und es strukturell noch stärker zu verankern. Beispielhaft genannt sei hier die Verstetigung des Mentoringprogramms und des Familienbüros. Insgesamt wurde eine Bewusstseinsschärfung im Sinne eines Kulturwandels im ganzen Haus in Gang gesetzt.

Auf der Basis dieses Erfolgs legt die UT ihr **Gleichstellungskonzept für Parität zur Teilnahme am Professorinnenprogramm 2030** (PP 2030) vor. Ziel ist es, die Maßnahmen und Projekte in eine strukturelle Nachhaltigkeit zu überführen, die Gleichstellung dauerhaft gewährleistet und Frauen den gleichberechtigten Zugang zu Professuren, Stellen und Leitungspositionen, Ämtern und Gremien ermöglicht. Ausgangspunkt ist dabei der im Sommersemester 2024 begonnene, partizipativ angelegte Profilbildungsprozess, dem Chancengleichheit von Anfang an inhärent ist und damit ein strategisches Element bildet. Die Voraussetzungen für die weitere Teilnahme am PP 2030 im Sinne einer ambitionierten Weiterentwicklung der im PP III initiierten Kulturveränderungsstrategie, der Etablierung einer strukturellen Nachhaltigkeit und der Steigerung der Frauenanteile sind damit vielversprechend und chancenreich.

2 Stärken- und Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen

2.1 Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsaktivitäten

Die UT hat vor allem im Zuge ihrer erfolgreichen Teilnahme an jeder der bisherigen Förderphasen des PP eine sehr große Zahl von Maßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern umgesetzt, insbesondere im Hinblick auf die Erhöhung von Frauenanteilen in wissenschaft-

lichen Spitzenpositionen, die Personal- und Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen einschließlich der Förderung von Studentinnen, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Qualifizierung, Beruf und Familie sowie im Bereich der Governance, des Berufungsmanagements und des Gendercontrollings. Hierzu wurden umfangreiche **Mittel des PP für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen sowie Landes- und weitere Drittmittel** eingesetzt. Zentrale Maßnahmen wurden verstetigt, andere erfolgreich abgeschlossen. Die Bilanzierung der Teilnahme am PP I und II liegt mit den Abschlussberichten zu beiden Förderphasen vor. Die zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen aus dem PP III werden bis Januar 2026 abgeschlossen.

Die Gleichstellungsstrukturen und -prozesse sind systematisch in die **Leit- und Richtlinien** der UT eingeschrieben, neben Rahmenvorgaben sind dies insbesondere die Richt- oder Leitlinien zu Berufungen, zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zu guter wissenschaftlicher Praxis sowie explizit gleichstellungsorientierte Dokumente (Gleichstellungsplan, Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Zielvereinbarung *familiengerechte hochschule*, Kodex Familienbewusstsein). Somit ist das Gleichstellungshandeln formal und strukturell an der UT verankert. Die Etablierung von Teilgleichstellungsplänen der Fachbereiche wurde vereinbart. Wichtige Vorläufer dazu finden sich schon jetzt in den Selbstberichten der Fachbereiche, die im Rahmen der Evaluationsverfahren erstellt werden.

Seit der Bewerbung für das PP III wurde das **gendersensible Berufungsmanagement**, das eine aktive Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren vorsieht, weiterentwickelt und die Satzung über die Qualitätssicherung bei Berufungen der UT und die Richtlinien zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Professuren und bei Tenure Track-Verfahren überarbeitet. Um sowohl nach innen als auch nach außen ihr Selbstverständnis zu bekräftigen und Verbindlichkeit zu garantieren, ist die UT der HRK-Selbstverpflichtung *Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen* beigetreten. Sie gewährleistet so bereits bestehende Qualitätsstandards und verpflichtet sich zum Ausbau der Strukturen.

Seit der Novellierung des Landeshochschulgesetzes 2020 gilt mit § 37 Abs. 5 die Verpflichtung zur **paritätischen Besetzung von Gremien**. Dieser Änderung begegnete die UT mit der entsprechenden Anpassung ihrer Wahlordnung. Sie sieht jetzt eine konkrete Regelung zur paritätischen Aufstellung von Listen und Kandidaturen für die Wahlen zum Senat und zum Fachbereichsrat vor, die es den Wählerinnen und Wählern ermöglicht, die Ursachen für das Einreichen eines nichtparitätischen Vorschlags nachzuvollziehen und bei der Wahl zu berücksichtigen. Die Einhaltung dieser Vorschrift wird von dem Team Gremien und Wahlen kontrolliert. Professorinnen, die durch die Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung besonders gefordert sind, wurden im Rahmen des PP II und III zusätzliche Mittel für eine Hilfskraft zur Verfügung gestellt. **Die Maßnahme wird im Anschluss an das PP III wie geplant verstetigt.**

Das **Familienbüro** mit seinen etablierten Angeboten ist die zentrale Anlaufstelle zum Thema Vereinbarkeit. In dem 2022 vom Senat beschlossenen *Kodex zum Familienbewusstsein* ist die familienbewusste Kultur der Universität als gemeinsamer Wert und gemeinsames Ziel benannt. Eine zur Umsetzung im PP III geplante Maßnahme zur Verlängerung von Drittmittel-

stellen nach Elternzeit ließ sich trotz des festgestellten Bedarfs insbesondere aus vertragsrechtlichen Gründen nicht wie beabsichtigt umsetzen. Die Mittel wurden umgewidmet und für Studentinnen in der Endphase des Masterstudiums, Promovendinnen und Postdoktorandinnen in besonderen Belastungssituationen zur Verfügung gestellt. Sie können einen Antrag auf Unterstützung durch eine Hilfskraft stellen.

Die Maßnahme **Promovieren mit Kind** (verstetigt seit 2020) wird zwei Mal jährlich vom Graduiertenzentrum, der zentralen Anlaufstelle für den wissenschaftlichen Nachwuchs, ausgeschrieben und sieht eine Entlastung durch eine Hilfskraft vor. Bereits während der Laufzeit des PP III wurden die im Graduiertenzentrum angesiedelte **Stipendienberatungsstelle** und die in der Studienberatung angesiedelte **Stelle zur Beratung Studierender mit Beeinträchtigung und chronischer Erkrankung** im Anschluss an die Förderung **verstetigt**.

Ein wichtiges Instrument der Personal- und Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen in den frühen Karrierephasen und zentrale Gleichstellungsmaßnahme der UT ist das **Mentoringprogramm** *Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen*. Es wurde über Frauenfördermittel aus dem Hochschulpakt II (2011–2015) und III (2016–2020) finanziert und 2020 verstetigt. In drei zielgruppenspezifischen Programmlinien werden die Bausteine Mentoringbeziehung, Qualifizierung und Netzwerken angeboten. In den letzten vier Jahren haben über 100 Studentinnen, Promovendinnen und Postdoktorandinnen teilgenommen und konnten durch die Teilnahme der UT am PP III von zusätzlichen Mitteln für **Reisekosten und Coaching** profitieren. Die Evaluationen zeigen, dass die Mentees eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Teilnahme am Mentoring zurückmelden und in hohem Maße davon profitieren. Auch das in der Mathematik angesiedelte **Ada-Lovelace-Projekt (ALP)**, das Mädchen in Rheinland-Pfalz an das Studium eines MINT-Faches heranführt, konnte durch zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des PP seine Förder- und Unterstützungsangebote gezielt ausbauen. Zudem konnten zahlreiche Wissenschaftlerinnen von zusätzlichen **Qualifizierungsstellen** oder Mitteln für eine **Hilfskraft** profitieren.

Bereits im PP III hat die UT mit dem **Pilotprojekt Gendermainstreaming** begonnen, ein systematisches Gleichstellungscontrolling aufzubauen.[1] Hierzu wurden drei zusätzliche Stellen in den Stabsstelleneinheiten Forschung und Transfer, Qualitätsmanagement sowie Planung und Controlling geschaffen, die gemeinsam mit dem Referat für Gleichstellung in drei Arbeitsfeldern an der Etablierung von aufeinander abgestimmten Maßnahmen arbeiten. Durch eine Stelle **Gendercontrolling** (Berichtswesen) wurde die Erhebung statistischer Daten und Kennzahlen aus den universitären IT-Systemen erheblich ausgebaut und verbessert. Die bisherige, eher anlassbezogene Berichtslegung wurde durch die Verfügbarmachung bedarfsspezifischer Berichte mit geschlechterdifferenzierter Darstellung über die universitäre Business Intelligence systematisch weiterentwickelt. Noch während der Laufzeit des PP III wird es möglich sein,

[1]Die im Rahmen des Pilotprojekts verwendete Terminologie unterscheidet sich von den in der Ausschreibung des PP 2030 enthaltenen Bezeichnungen. In diesem Abschnitt werden die bisherigen Bezeichnungen, wie sie im Gleichstellungszukunftskonzept für das PP III eingeführt wurden, beibehalten. Für die Fortführung der Maßnahmen (s. Kapitel 4.1) wird auf die Begrifflichkeiten der Ausschreibung des PP 2030 umgestellt.

Berichte zur geschlechterdifferenzierten Darstellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in unterschiedlichen Karriere- und Qualifikationsphasen zu erstellen. Außerdem wird die Datenaufbereitung ausgeweitet, um die Geschlechterverteilung für weitere Fragestellungen differenzierter auswerten zu können (z. B. im Hinblick auf Art und Umfang von Stellen, Befristungen). Die Verknüpfung der Daten aus den unterschiedlichen IT-Systemen stellt hierbei eine zentrale Herausforderung dar. **Um die gesteckten Ziele zu erreichen, wird die entsprechende Stelle seit Juli 2024 in Eigenleistung weitergeführt**.

Im **Gendermonitoring** (Datenanalyse und Evaluation) wurden einerseits die bestehenden Qualitätsmanagement-Instrumente und -Maßnahmen aus Gleichstellungsperspektive überprüft, weiterentwickelt und ergänzt. Zum anderen wurden auf Grundlage der Datenlage sowie gezielter Auswertungen von Personalbefragungen erste Analysen zur Situation von Wissenschaftlerinnen und ihrer asymmetrischen Belastung an der UT durchgeführt. Es wird Aufgabe im derzeit noch laufenden PP III sowie in der geplanten Fortführung sein, diese Ansätze zur Datenanalyse und der Evaluation von Gleichstellungsaktivitäten auszubauen, um eine noch gezieltere Unterstützung anbieten und strukturelle Maßnahmen umsetzen zu können.

Mit dem **Genderconsulting** wurde das Forschungsmanagement um eine wesentliche Unterstützungsstruktur erweitert, von der bereits zahlreiche wissenschaftliche Leitungs- und Koordinationsteams bei der Ausarbeitung von Verbundanträgen profitiert haben. Ein wesentliches Ergebnis ist die Entwicklung des Trainingsprogramms *Forschungsstark!* für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase, das im Jahr 2023 gestartet ist und sie bei der Vorbereitung von Drittmittelanträgen und auf Berufungsverfahren unterstützt. Im Rahmen des Genderconsultings werden die Erkenntnisse aus Gendercontrolling und -monitoring berücksichtigt und zielgerichtet ergänzt: So finden zum Beispiel seit Mai 2024 regelmäßig Fokusgruppengespräche mit Postdoktorandinnen statt, um die Unterstützungsbedarfe dieser Gruppe zu ermitteln und sie an der UT gezielt zu begleiten.

2.2 Frauenanteile in der Wissenschaft

<u>Leitungspositionen</u>

Seit September 2023 nehmen zwei Frauen die hauptberuflichen Leitungspositionen an der UT wahr. Die **Präsidentin** und die **Kanzlerin** bilden zusammen mit dem Vizepräsidenten für Forschung und Infrastruktur und dem Vizepräsidenten für Studium und Lehre das Präsidium. Es ist somit paritätisch besetzt. In den sechs Fachbereichen sind derzeit fünf Dekane und **eine Dekanin** sowie fünf Prodekane und **eine Prodekanin** im Amt.

Im **Senat** erhöhte sich der Anteil der Frauen von vorher 5 % in der laufenden Amtsperiode (1.4.2023–31.3.2026) auf 32 %. In den Senatskommissionen liegt der Frauenanteil in der aktuellen Amtszeit zwischen 33 % (Haushaltskommission) und 78 % (Kommission für Gleichstellungsfragen). In den **Fachbereichsräten** liegt der Frauenanteil seit der letzten Wahl im WS 22/23 bei durchschnittlich 47 % und ist damit in fünf von sechs Fachbereichen angestiegen.

Frauenanteile an den Professuren

Frauen haben an der UT aktuell 30,3 % der Professuren inne. Seit dem WS 08/09 und damit seit Beginn der Teilnahme der UT am PP ist der Frauenanteil an den Professuren insgesamt in allen Besoldungsgruppen kontinuierlich und signifikant gestiegen:[2] bei den W1-Professuren von 28,6 % auf 45,5 %, den W2/C3-Professuren von 22,2 % auf 34,4 % und den W3/C4-Professuren von 16,9 auf 24,4 % (s. Abb. 2.1).

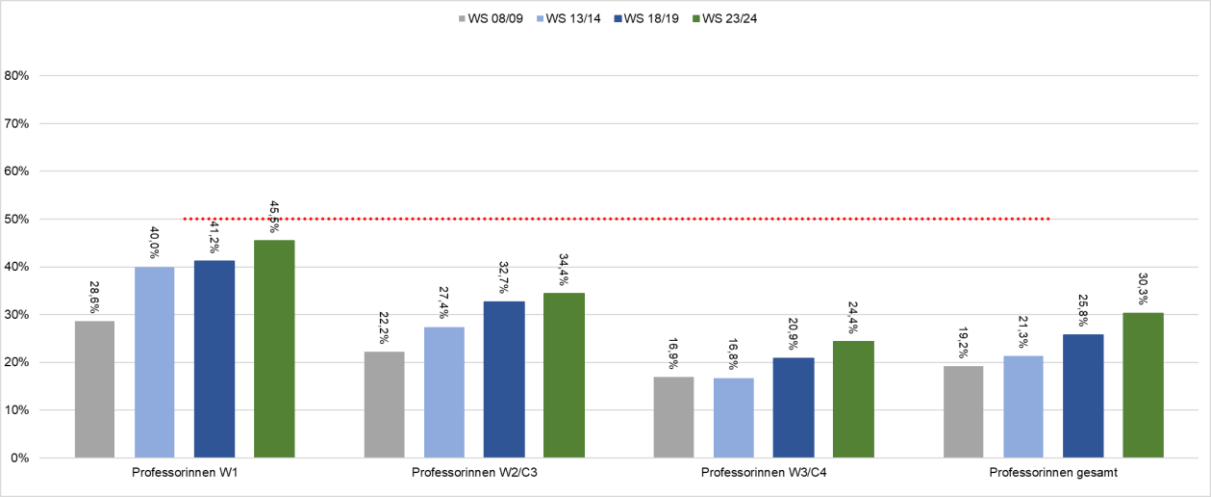

Abbildung 2.1: Entwicklung Frauenteile an den Professuren

In **zwei von sechs Fachbereichen** (FB I und FB II) liegt der Frauenanteil an den Professuren insgesamt bereits über 40 %. Bei den W3/C4-Professuren und den W2/C3-Professuren erreichen bzw. übersteigen ebenfalls jeweils zwei Fachbereiche (FB II/VI bzw. FBI/II) die Marke von 40 %. Bei den W1-Professuren mit Tenure Track (TT) wurden in drei Fachbereichen 40 % bzw. sehr deutlich über 50 % Frauen ernannt (FB II, IV, V); die zusätzlich mit Landesmitteln finanzierten Juniorprofessuren ohne TT sind in drei Fachbereichen (FB I, II, III) ausschließlich mit Frauen besetzt (s. Tab. 2.1).

	W1 ohne Tenure		W1 mit Tenure		W1 gesamt		W2/C3-Professuren		W3/C4-Professuren		UT gesamt	
	Frauen	Frauen in %	Frauen	Frauen in %	Frauen	Frauen in %	Frauen	Frauen in %	Frauen	Frauen in %	Frauen	Frauen in %
FB I	2	100,0%	0	0,0%	2	66,7%	10	55,6%	3	21,4%	15	42,9%
FB II	2	100,0%	2	66,7%	4	80,0%	6	42,9%	7	38,9%	17	45,9%
FB III	1	100,0%	0	0,0%	1	16,7%	2	20,0%	3	25,0%	6	21,4%
FB IV	0	0,0%	2	40,0%	2	40,0%	0	0,0%	5	15,9%	7	15,7%
FB V	0	0,0%	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%	3	18,8%	4	21,1%
FB VI	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	33,3%	3	42,9%	6	33,3%
UT gesamt	5	100,0%	5	29,4%	10	45,5%	21	34,4%	24	24,4%	55	30,3%

Tabelle 2.1: Frauenanteile an den Professuren im WS 23/24 an der UT (Stichtag 01.01.2024)

Der Anteil von Frauen an jährlichen Ernennungen konnte seit 2009 deutlich gesteigert werden, im Jahr 2014 wurde das erste Mal Parität bei den Ernennungen erreicht, in 2021 wurden fast zu 70 % Frauen zu Professorinnen ernannt und auch zur Mitte des Jahres 2024 wurde bereits ein Anteil von 50 % erreicht (s. Anlage, S. 1).

[2] Abb. 2.1 bildet die Frauenanteile an den Professuren in den Besoldungsstufen und an der UT insgesamt ab. Die vier ausgewählten Semester orientieren sich an den Etappen des PP: WS 08/09 zeigt die Frauenanteile vor seinem Beginn, die nachfolgenden Zeitpunkte (WS 13/14, 18/19, 23/24) jeweils zum Ende einer Phase (PP I, II, III).

Bei allen erkennbaren Fortschritten

1) sind in der Mehrzahl der Fachbereiche weiterhin Frauen auf Professuren unterrepräsentiert,
2) ist das Entwicklungstempo noch zu langsam (von 25,8 % im WS 13/14 steigt der Anteil von Frauen auf Professuren im WS 23/24 auf 30,3 % um 4,5 Prozentpunkte; dies bedeutet eine durchschnittliche jährliche Steigerung um 0,4 Prozentpunkte über einen Zeitraum von 11 Jahren),
3) nimmt mit steigender Besoldungsgruppe der Frauenanteil ab (von nahezu erreichter Parität mit 45,5 % bei den W1-Professuren insgesamt sinkt die Anzahl auf rund ein Drittel bei den W2-Professuren und nur noch rund ein Viertel bei den W3-Professuren) und
4) sind die als zusätzlicher Karriereweg für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler geschaffenen Juniorprofessuren mit TT bislang nur zu 29,4 % mit Frauen besetzt.

Künftige Handlungsbedarfe in der Gleichstellungsarbeit zeigt die folgende detailliertere quantitative Analyse auf Ebene der Fachbereiche und Fächer (s. Anlage, S. 2–7):

Der **Fachbereich I**, gekennzeichnet durch einen hohen Studentinnenanteil und heterogen zusammengesetzt aus sozialwissenschaftlichen Fächern und je einem Fach aus den Geistes- und Gesundheitswissenschaften, hat den nach 2008 einsetzenden deutlichen Abwärtstrend bei den W2/C3-Professuren und insbesondere den W3/C4-Professuren in Frauenhand umgekehrt. Ausgehend von 28 % im WS 13/14 hat er einen deutlichen Entwicklungssprung auf 42,9 % im WS 23/24 geschafft und erreicht den zweithöchsten Wert an der UT.

Diese positive Situation zeigt sich aktuell in allen Fächern; der Frauenanteil der Professuren ist überdurchschnittlich hoch, wenn auch mit deutlichen Unterschieden. In Bildungswissenschaften und Pflegewissenschaft sind jeweils drei von vier Professuren mit Frauen besetzt. In den Erziehungswissenschaften, der Philosophie und der Psychologie liegt der Frauenanteil bei jeweils 33,3 %.

Der **Fachbereich II** mit einem konstant hohen Studentinnenanteil von 70 % ist mit sieben Philologien, der Phonetik als anwendungsorientierter Sprachwissenschaft, der Sinologie als Regionalwissenschaft sowie Computerlinguistik & Digital Humanities und Medienwissenschaft geisteswissenschaftlich geprägt. Der Anteil der Professorinnen ist kontinuierlich von 25,9 % im WS 08/09 auf derzeit 45,9 % im WS 23/24 gewachsen. Dies ist der höchste Wert an der UT. Mit rund 39 % liegt die Anzahl der W3/C4-Professuren knapp unter 40 %, bei den weiteren Besoldungsgruppen über dieser Marke. Innerhalb des Fächerspektrums schwankt der Anteil der Frauen auf Professuren, vor allem in den Kleinen Fächern mit nur wenigen Professuren ist ihr Anteil gering.

Der **Fachbereich III** ist mit insgesamt sechs Fächern – darunter zwei Kleine Fächer – wie der Fachbereich II geisteswissenschaftlich geprägt, eine Ausnahme bildet die Politikwissenschaft. Trotz dieser ähnlichen Ausrichtung fällt die Zwischenbilanz des Fachbereichs III bezüglich der Frauenrepräsentanz deutlich anders aus. Hier wird ein besonders engmaschiges Monitoring notwendig sein.

Die Zahl der Frauen auf Professuren verharrt seit 2008 auf einem niedrigen Niveau, allenfalls sind über den Zeitverlauf leichte Erhöhungen feststellbar, insgesamt ist der Entwicklungstrend schwankend und ab dem WS 18/19 bei W2- und W3-Professuren wieder deutlich rückläufig. Aktuell liegt der Frauenanteil in den Fächern mit der höchsten Zahl von Professuren teils sehr deutlich unterhalb des Durchschnittswerts an der UT (Geschichte: 16,7 %, Politikwissenschaft: 28,6 %) und im Fach Klassische Archäologie wird keine der Professuren von einer Frau wahrgenommen.

Im **Fachbereich IV**, gekennzeichnet durch einen Schwerpunkt in den MINT-Fächern (Mathematik und Informatikwissenschaften) sowie die Wirtschaftswissenschaften und die Soziologie, ist der Frauenanteil bei den Professuren mit 15,7 % und damit mit großem Abstand zum Gesamtdurchschnitt auf Universitätsebene am niedrigsten: In der Soziologie sind Professorinnen mit 33 % vertreten, in allen anderen Fächern liegt ihr Anteil zwischen 11,1 % (Betriebswirtschaftslehre) und 12,5 % (Volkswirtschaftslehre) mit Ausnahme der Wirtschaftsinformatik, in der keine der beiden Professuren mit einer Frau besetzt ist. Die Repräsentanz von Frauen auf W2- und W3-Professuren stagniert seit dem WS 13/14 auf niedrigem Niveau. Allerdings ist in einigen Fächern (z. B. der Soziologie) ein Generationenwechsel absehbar, der eine Trendwende herbeiführen kann.

In der Rechtswissenschaft im **Fachbereich V**, der als einziger Fachbereich Professuren in der Regel mit W3 besoldet, zeigt sich ein sehr deutlicher Aufwärtstrend in der Zahl der Professorinnen; ihr Anteil hat sich von 6,8 % im WS 13/14 auf 21,1 % im WS 23/24 verdreifacht.

Mit den Raum- und Umweltwissenschaften und seinen Facheinheiten Geographie, Geowissenschaften und Biowissenschaften ist der **Fachbereich VI** naturwissenschaftlich ausgerichtet. Seit dem WS 08/09 ist die Zahl der Professorinnen sehr deutlich gestiegen. Mit 33,3 % liegt ihr Anteil über dem durchschnittlichen Wert der Gesamtuniversität; mit 42,9 % ist der Anteil an den W3-Professuren an der UT sogar am höchsten. Gleichwohl ist in den Geowissenschaften, die mit Professuren wie Fernerkundung und Geoinformatik sowie Geoinformatics - Spatial Data Science stärker informationswissenschaftlich-technikwissenschaftlich ausgerichtet sind, keine der fünf Professuren mit einer Frau besetzt.

Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal

Der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal ist seit dem WS 08/09 von 39,6 % auf 44,7 % gestiegen und hat damit nahezu Parität erreicht:[3]

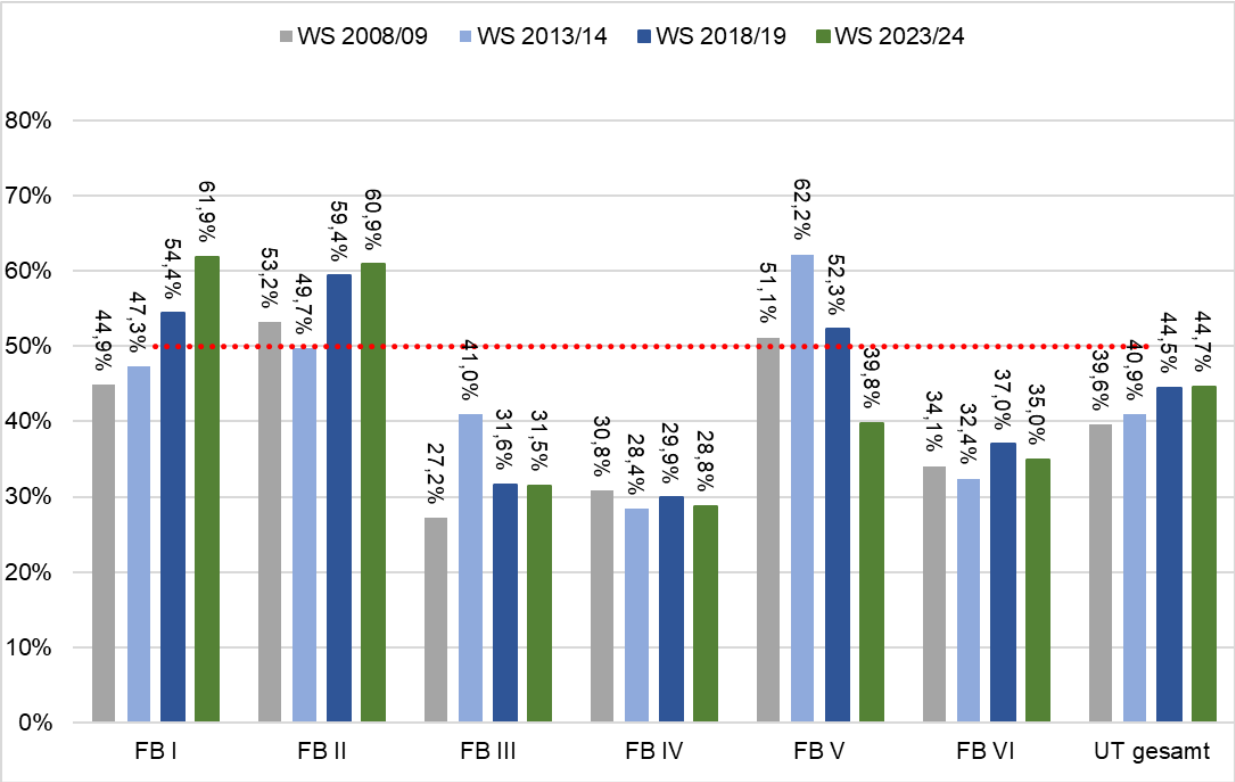

Abbildung 2.2: Entwicklung Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal nach FB und UT gesamt

Die Fachbereiche (FB) I und II weisen einen nahezu kontinuierlichen Anstieg auf knapp über 60 % auf. In allen weiteren Fachbereichen sind – in der Regel deutlich – unter 40 % der Beschäftigungsverhältnisse mit Frauen abgeschlossen. Dies gilt auch für den Fachbereich V, in dem im WS 23/24 erstmals die Zahl weiblicher Beschäftigter beim wissenschaftlichen Personal auf unter 50 % gesunken ist (39,8 %). Die Beschäftigungsquoten schwanken – lässt man die Kleinen Fächer unberücksichtigt – in den MINT-Fächern zwischen 10,3 % (Wirtschaftsinformatik) und 28,7 % (Mathematik). Die Volkswirtschaftslehre (13,5 %) und die Informatik (18,1 %) im FB IV und die Facheinheit Geowissenschaften im FB VI (17,7 %) komplettieren die Liste der Fächer mit niedrigem Frauenanteil. Vergleichsweise niedrig ist außerdem der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnissen im Fachbereich III in Politikwissenschaft (24,1 %) und Geschichte (33,8 %).

Frauenanteile an abgeschlossenen Promotionen

Mit Ausnahme der Fachbereiche I und II mit besonders hohem Frauenanteil unter den Studierenden und bestandenen Prüfungen werden seit dem WS 08/09 in den weiteren Fachbereichen weniger als die Hälfte der Promotionen von Frauen abgeschlossen (s. Anlage, S. 8). In

[3] Anzumerken ist, dass bestimmte Merkmale derzeit (noch) nicht spezifisch ausgewertet werden können. Auf der Basis der vorliegenden Evidenz lassen sich jedoch bereits wichtige Erkenntnisse gewinnen, die durch eine verbesserte Datenlage künftig noch ausdifferenziert werden sollen (s. Abschnitt Gendercontrolling im Kapitel 4.1).

allen Fachbereichen, mit Ausnahme von FB II und III, sinkt die Zahl von Promovendinnen, die seit dem WS 18/19 das Promotionsverfahren erfolgreich durchlaufen haben. Besonders niedrig ist der Frauenanteil an Promotionen in den Fächern Philosophie (FB I, 25,0 %), Geschichte und Klassische Archäologie (FB III, 32,0 %, 0,0 %), Betriebswirtschaftslehre, Mathematik und Informatik (FB IV, 34,0 %, 20,6 %, 18,2 %), Rechtswissenschaft (FB V, 37,0 %) und in der Facheinheit Geowissenschaften (FB VI, 33,3 %).[4]

Frauenanteile im Studium und an bestandenen Prüfungen

In vier von sechs Fachbereichen liegt aktuell der Anteil der Studentinnen im ersten Studienfach deutlich über 50 %. Nur im Fachbereich III mit ca. 46 % und im Fachbereich IV mit fast 41 % sind weniger als die Hälfte der Studierenden Frauen (s. Anlage, S. 4–5). Am niedrigsten sind die Frauenanteile in den Fächern Politikwissenschaft (39,8 %), Volkswirtschaftslehre (32,8 %) sowie Informatik und Wirtschaftsinformatik (24,3 % und 17,2 %).

Eine ähnliche Geschlechterverteilung zwischen den Fachbereichen spiegelt sich bei den bestandenen Prüfungen wider (s. Anlage, S. 9). Der Frauenanteil bleibt seit WS 08/09 weitestgehend konstant, auffällig ist der Rückgang in der Rechtswissenschaft von 65,7 % (WS 13/14) auf derzeit 57,3 %.

Fazit

Wie die Analyse zeigt, bleibt auf gesamtuniversitärer Ebene – trotz sichtbarer, wesentlicher Fortschritte – die Erreichung von Parität an der UT weiterhin eine zentrale Herausforderung.

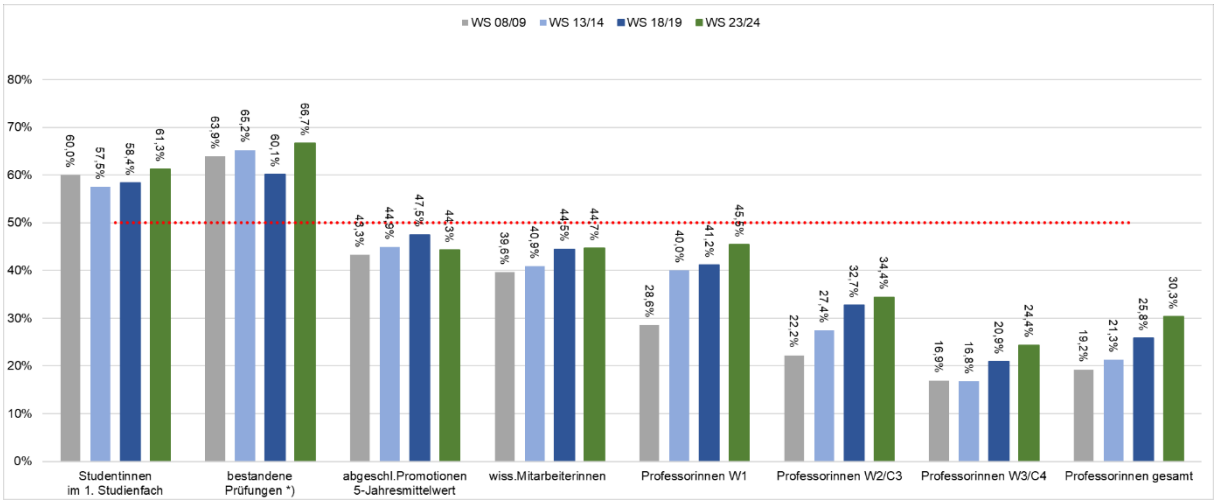

Abbildung 2.3: Entwicklung Frauenanteile in der Wissenschaft an der UT in Prozent

Allerdings ergibt sich hierbei im Hinblick auf die einzelnen Fachbereiche und Fächer sowie Statusgruppen ein differenziertes Bild: In den Fachbereichen I und II sind Frauen in allen Gruppen nahezu paritätisch bzw. mit mehr als 50 % vertreten. In den Fachbereichen III, IV, V und VI besteht Handlungsbedarf, je nach Statusgruppe und erreichtem Entwicklungstand in unterschiedlicher Dringlichkeit. Besondere Anstrengungen sind erforderlich in folgenden Bereichen:

[4] In der Auswertung wurden nur die Fächer berücksichtigt, in denen in den letzten fünf Jahren mindestens zwei Promotionen abgeschlossen wurden.

- Professorinnen: insbesondere in den Fachbereichen III, IV, V und VI,
- Wissenschaftliche Beschäftigte: insbesondere in den MINT-Fächern in den Fachbereichen IV und VI sowie im Fachbereich III; auf der Grundlage einer differenzierteren Datenlage wird innerhalb der Laufzeit des PP 2030 eine genauere Analyse des Handlungsbedarfs und der konkreten Maßnahmenumsetzung möglich sein,
- Promovendinnen: insbesondere in Philosophie, Rechtswissenschaft, Geschichte und Mathematik,
- Studentinnen: in Fächern, die den niedrigsten Anteil an Studentinnen an der UT aufweisen (insbesondere in den Studienfächern Informatik und Wirtschaftsinformatik).

Diese, im Rahmen der evidenzbasierten Analyse identifizierten, Handlungsfelder sollen im folgenden Konzept mit spezifischen Zielen und Maßnahmen adressiert werden.

3 Gleichstellungsziele

3.1 Quantitative Ziele

Hinsichtlich der **Steigerung der Frauenanteile** werden auf der Basis der datenbasierten Situationsanalyse folgende realistische Ziele für die UT benannt.

A) Frauenanteile bei den Professuren insgesamt erhöhen:

Der Zielwert wird ausgehend von der Ist-Situation im WS 23/24 unter Einbeziehung der Anzahl regulär freiwerdender Professuren (ca. insgesamt 20 im Zeitraum bis Ende 2030) und damit planbarer Berufungsverfahren in den Fachbereichen festgelegt. Abstand genommen wird von einer Zielfestlegung für die einzelnen Besoldungsstufen zugunsten eines zielorientierten Zusammenspiels innerhalb der Fachbereiche.

	Ist-Situation	Ziel PP 2030
Fachbereich I	42,9 %	48 %
Fachbereich II	45,9 %	50 %
Fachbereich III	21,4 %	25 %
Fachbereich IV	15,7 %	20 %
Fachbereich V	21,1 %	26 %
Fachbereich VI	33,3 %	38 %
UT gesamt	30,3 %	35 %

Tabelle 3.1: Zielsetzungen für die Entwicklung der Frauenanteile an Professuren

Der Frauenanteil an den Professuren insgesamt soll bis 2030 von derzeit 30,3 % auf mindestens 35 % gesteigert werden. Da mit einer dem Wissenschaftsbetrieb inhärenten Fluktuation und damit weiterer Berufungsverfahren gerechnet werden kann, setzt sich die UT darüberhinausgehend ambitionierte Ziele für das PP 2030 und strebt die Steigerung der Frauenanteile an den Professuren insgesamt über die Marke von 35 % an. Mit der Steigerung der Frauenanteile an den Professuren insgesamt ist auch die Steigerung der Frauenanteile an

Leitungspositionen, insbesondere in den Dekanaten, intendiert. Diese wird durch flankierende Maßnahmen in den Bereichen Gendersensibilisierung und Personalentwicklung unterstützt (s. Kapitel 4.1).

B) Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal erhöhen:

In den Fachbereichen, in denen die Frauenanteile an den wissenschaftlichen Beschäftigten in einzelnen Fächern besonders niedrig sind, werden aufgrund der Entwicklung der vergangenen fünf Jahre folgende Zielwerte angestrebt:

	2020	2021	2022	2023	2024	Ziel PP 2030
Fachbereich III	31,4 %	20,1 %	43,7 %	21,8 %	31,5 %	35 %
Fachbereich IV	31,8 %	23,9 %	28,3 %	20,7 %	28,9 %	32 %
Fachbereich VI	38,8 %	31,4 %	34,9 %	23,1 %	35,0 %	40 %

Tabelle 3.2: Zielsetzungen für die Entwicklung der Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal

Außerdem wird für den FB V eine Rückkehr zu einem mindestens paritätischen Frauenanteil angestrebt.

C) Frauenanteile bei den abgeschlossenen Promotionen erhöhen:

In den Fächern, in denen Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen unterrepräsentiert sind, wird allgemein eine Erhöhung des Frauenanteils bis zum Ende der Laufzeit des PP 2030 angestrebt. Die Zielwerte werden jeweils gemäß Größe, durchschnittlicher Anzahl der Promotionen des Fachs und der Entwicklung seit 2009 festgelegt.

Fach	Abgeschl. Promotionen in Mittelwerten			Ziel PP 2030
	2009–2013	2014–2018	2019–2023	
Philosophie	14,3 %	25,0 %	25,0 %	> 25 %
Geschichte	48,8 %	24,0 %	32,0 %	fortgesetzte Steigerung
Mathematik	13,6 %	26,9 %	34,0 %	fortgesetzte Steigerung
Rechtswissenschaft	49,0 %	45,5 %	37,0 %	> 37 %

Tabelle 3.3: Zielsetzung für die Entwicklung der Frauenanteile an den abgeschlossenen Promotionen

D) Frauenanteile bei den Studierenden erhöhen:

Die UT strebt grundsätzlich den Zugang zu hochwertiger Bildung für alle Menschen und damit Chancengleichheit beim Studieneinstieg an. Hierzu zählen auch die Ansprache und Gewinnung aller Geschlechter für die unterschiedlichen Studienfächer innerhalb einer diversen Studierendenschaft. Bezogen auf den Anteil der Studentinnen wird deshalb für alle Fächer, in denen der Studentinnenanteil derzeit unter 50 % liegt, eine Erhöhung angestrebt (z. B.

Politikwissenschaft). Für die beiden Studienfächer, die zu weniger als 30 % von Frauen studiert werden, Wirtschaftsinformatik und Informatik, wird auch aufgrund der positiven Entwicklung der letzten fünf Jahre eine weitere Erhöhung des Frauenanteils ins Auge gefasst.

Fach	WS 19/20	WS 20/21	WS 21/22	WS 22/23	WS 23/24
Wirtschaftsinformatik	10,7 %	12,1 %	12,7 %	13,6 %	17,2 %
Informatik	21,3 %	21,2 %	23,3 %	24,9 %	24,3 %

Tabelle 3.4: Entwicklung der Frauenanteile an den Studierenden

3.2 Qualitative Ziele

Um die Frauenanteile an den Professuren insgesamt zu erhöhen, müssen mehr qualifizierte Frauen für die Wissenschaft gewonnen und dort gehalten werden. Hierfür müssen die Arbeitsbedingungen für Frauen in der Wissenschaft im Allgemeinen und an der UT im Besonderen weiter verbessert sowie die Attraktivität einer wissenschaftlichen Karriere für sie gesteigert und Benachteiligungen, etwa durch homosoziale Kooptationen oder unbewusste Denkmuster, entgegengewirkt werden. Mit diesem Hauptziel sind folgende Teilziele verbunden:

- die Aufgabe, Chancengerechtigkeit für Wissenschaftlerinnen in allen Statusgruppen zu schaffen und chancengleiche Teilhabe zu gewährleisten, mit noch höherer Dringlichkeit an der Universität anzugehen,
- die Effekte der Gleichstellungsarbeit auf zentraler Ebene wie in den dezentralen Einheiten detaillierter zu überprüfen und die Wirksamkeit der Gleichstellungsarbeit zu steigern,
- die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen und ihrer Forschung bzw. wissenschaftlichen Leistungen zu erhöhen,
- in Bereichen, in denen Frauenunterrepräsentanz besteht, die dadurch entstehenden besonderen Belastungen für Wissenschaftlerinnen auszugleichen und
- alle Universitätsmitglieder in Wissenschaft und im wissenschaftsunterstützenden Bereich zu gewinnen, sich intensiver und umfassender für eine Universität als Ort der Chancengleichheit zu engagieren.

Um diese Ziele zu erreichen, wird ein besonderer Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten auf die **Stärkung einer gendersensibel ausgerichteten Karriere- und Personalentwicklung** gelegt. Der Analyse folgend, dass Frauen nach dem Studium die Wissenschaft eher verlassen, wird ein Hauptaugenmerk auf der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen liegen, der die Überzeugung zugrunde liegt, dass diese Zielgruppe ein entscheidender Faktor für die Entwicklung der Professorinnenanteile in Richtung Parität ist. Aufbauend auf den Befunden und Erfahrungen des Gendermainstreaming-Pilotprojekts wird ein Förderprogramm umgesetzt, das die Etablierung Karrierephasen übergreifender Beratungs- und Unterstützungsstrukturen und die Stärkung des Expertise- und Erfahrungsaustauschs nachhaltiger in die Organisation einschreibt. Ein zweiter Schwerpunkt ist, **die Repräsentation von Frauen**

auf Professurebene in Richtung paritätische Teilhabe weiterzuentwickeln und in kürzeren Zeiträumen deutlichere Fortschritte zu erzielen und Entwicklungssprünge zu machen. Die Strategie der Kulturveränderung wird daher in eine Strategie der nachhaltigen Strukturveränderung überführt, die nicht nur Aspekte der Organisations- und Personalentwicklung betrifft, sondern Gleichstellung stringent in allen Prozessen und Verfahren fest verankert und gezielt die dezentralen Ebenen zusätzlich in die Verantwortung nimmt.

4 Ableitung eigener Schwerpunkte

4.1 Hochschuleigene Schwerpunkte

Abgeleitet aus ihrer Stärken-Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen und den benannten Handlungsbedarfen und Zielzahlen hat die UT folgende **zentrale Handlungsfelder** identifiziert, die je nach bereits erreichtem Entwicklungsstand durch spezifische zielführende Maßnahmen umgesetzt werden: Governance, Genderkompetenz und Gendersensibilisierung, Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen in den frühen Karrierephasen, Vereinbarkeit sowie Berufungsmanagement und Gendercontrolling.

Governance

Die im PP III begonnene Kulturveränderungsstrategie und die damit einhergehende Bewusstseinsbildung wird mit Nachdruck fortgesetzt und um eine Strategie zur nachhaltigen Veränderung universitärer Strukturen der Gleichstellungsförderung auf der zentralen wie dezentralen Ebene erweitert (**Kultur- und Strukturveränderungsstrategie 2030**).

Als wichtigste Maßnahme mit sehr hohem Veränderungspotential wird die Erstellung und Umsetzung von **Teilgleichstellungsplänen der Fachbereiche im Rahmen des nächsten zentralen Gleichstellungsplans 2028−2034** eingeführt. Die in den Teilgleichstellungsplänen verbindlich zu formulierenden Ziele werden in ein engmaschiges Monitoring eingebunden.

Hierzu erfolgt eine nachhaltige und verbindliche Integration in Verfahren und Maßnahmen des universitären Qualitätsmanagements, insbesondere in die regelmäßig durchgeführten peergestützten Evaluationsverfahren (s. auch Abschnitt Gendercontrolling, S. 18). Diese werden künftig genutzt, um die Zielerreichung im Rahmen der internen und externen Evaluation evidenzbasiert zu prüfen. Das Follow-Up bietet mit den darin enthaltenen Gesprächsgelegenheiten zwischen Fachbereichen und Präsidium die Möglichkeit, Entwicklungspotenziale zu identifizieren und verbindliche Maßnahmen zur Verbesserung im Rahmen der auf vier Jahre angelegten Zielvereinbarungen festzuschreiben. In die Evaluationsverfahren sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche auch bisher bereits verbindlich eingebunden; ihre Rolle soll künftig im Rahmen des Follow-Up gestärkt und unterstützt werden.

In Fachbereichen und Fächern mit besonders dringlichem Handlungsbedarf sollen zusätzlich anlassbezogene Statusgespräche mit dem Präsidium sowie der Gleichstellungsbeauftragten des Senats durchgeführt werden. Diese dienen vor allem dazu, eine Prüfung der

Zielerreichung sowie die Ableitung geeigneter Maßnahmen vor der endgültigen Einbettung des Gleichstellungscontrollings in das universitäre QM-System evidenzbasiert vornehmen zu können. Darüber hinaus wird künftig einmal jährlich der universitätsweite Status im Hinblick auf die Erreichung der Gleichstellungsziele im Consilium Decanale (erweiterte Universitätsleitung) intensiv reflektiert und ggf. mit zusätzlichen Maßnahmen hinterlegt.

Die UT wird die **Organisations- und Personalstruktur** für die Gleichstellungsarbeit verändern mit dem Ziel, der Stimme von Frauen mehr Gehör und mehr Gewicht in Entscheidungsprozessen zu verschaffen und die Zusammenarbeit mit weiteren für die Gleichstellungsarbeit relevanten Serviceeinheiten zu verbessern. Es ist beabsichtigt, für die Funktion der (dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten künftig vermehrt Professorinnen zu gewinnen. Im Zuge einer geplanten organisatorischen Umstrukturierung werden die Servicebereiche Gleichstellung, Diversität und Familie ab 2025 in der neu geschaffenen Abteilung V Hochschulentwicklung und zentrale Services zusammengeführt und in das Team Personalentwicklung, Gleichstellung und soziale Vielfalt integriert. Ziel ist eine Verbesserung der prozessorientierten Zusammenarbeit und eine Stärkung der Aufgaben und Synergien.

Genderkompetenz und Gendersensibilisierung

Als zentrale Voraussetzung für erfolgreiches Gleichstellungshandeln werden **Genderkompetenz und -sensibilisierung** verstärkt als kontinuierlicher Lernprozess institutionell verankert und als verpflichtende Trainings eingeführt, insbesondere für Führungskräfte sowie Mitglieder von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren. Darüber hinaus stehen regelmäßig bewusstseinsbildende Maßnahmen und Sensibilisierungsangebote für alle Zielgruppen zur Verfügung, um Chancengleichheit in der Breite der Universitätsgemeinschaft zu verankern.

Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen in den frühen Karrierephasen

Die UT wird ihre Maßnahmen zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in den frühen Karrierephasen bündeln, systematisch weiterentwickeln und umfassend ausbauen. Um sie im Wissenschaftssystem zu halten und für sie gleichberechtigte Chancen auf eine Professur oder eine wissenschaftliche Leitungsposition innerhalb oder außerhalb der Hochschulen zu schaffen, geht die UT neue Wege in der Personal- und Karriereentwicklung: sie etabliert das Programm *Frauen auf dem Weg zur Professur* und richtet ihre Karriereunterstützung gendersensibel aus.

Frühzeitig und langfristig ausgerichtet: Bereits ab dem Bachelorstudium – und damit deutlich früher als bisher – adressiert sie Studentinnen mit einem spezifischen Förderangebot, das längerfristig ausgerichtet ist, die verschiedenen Qualifizierungsphasen in den Blick nimmt und insbesondere die Übergangsphasen zur nächsten Karrierestufe fokussiert. Das Talentscouting wird intensiviert und ein Programm zur Förderung von Frauen in den Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, entwickelt und durchgeführt. Dies erfolgt in Abstimmung mit Maßnahmen des Studierendenmarketings. Darüber hinaus werden in den Fachbereichen bzw. Fächern mit Unterrepräsentanz neue Informations- und Beratungsangebote zu Masterstudium und Promotion geschaffen, die sich speziell an Frauen richten. Um mehr Studentinnen für ein

Studium der Informatik und der Wirtschaftsinformatik zu gewinnen, organisiert das Ada-Lovelace-Projekt regelmäßig eine Summer School (*Trierer Sommer Uni-MINT*), die als Gleichstellungsmaßnahme im Rahmen des **PP 2030** geplant ist. Um die wissenschaftliche Karriere frühzeitig als Option für qualifizierte Studentinnen bekannt zu machen und sie für ein Masterstudium zu gewinnen, wird die Programmlinie für promotionsinteressierte Masterstudentinnen und Absolventinnen im Mentoring ab dem WS 24/25 auch für Bachelorstudentinnen geöffnet.

Koordinierte Unterstützung: Die UT bindet weitere Akteurinnen und Akteure in den Fächern und Fachbereichen und unterstützenden Einheiten (z. B. Studienberatung, Career-Service) in die Karriereberatung ein. In Workshops zur Genderkompetenz und -sensibilisierung wird ihre Expertise gestärkt. Einrichtungen, die bislang unabhängig voneinander Frauen in Karrierefragen unterstützen, werden künftig in einem Austauschforum zusammenarbeiten, sich vernetzen und ihre Arbeit stärker aufeinander abstimmen (z. B. Referat für Gleichstellung, Team Gendercontrolling, Graduiertenzentrum).

Neue Unterstützungsangebote: Bestehende Karriereförderangebote werden systematisiert und zielgerichtet weiterentwickelt. Das Programm *Frauen auf dem Weg zur Professur* bündelt alle ab dem Bachelorstudium verfügbaren Informations-, Beratungs-, Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote und schafft so zusätzliche Gelegenheiten der Begegnung und Vernetzung von Nachwuchswissenschaftlerinnen über die verschiedenen Karrierephasen hinweg. Angelehnt an das im *Kompetenzrahmen der UT* definierte Anforderungsprofil für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler wird das Programm fortlaufend weiterentwickelt. Dabei werden karriererelevante Entwicklungen im Wissenschaftssystem, wie die international geführte Diskussion um die Reform der wissenschaftlichen Leistungsbewertung, frühzeitig und systematisch in das Beratungsangebot aufgenommen.

Mehr Planbarkeit und Transparenz, mehr Unabhängigkeit und wissenschaftliche Eigenständigkeit: Mit Blick auf die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und unter Berücksichtigung der *Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur* wird die Universitätsleitung mit den Fachbereichen und Fächern die Regelungen zur Beschäftigungssituation für den wissenschaftlichen Nachwuchs und deren Umsetzung in der Praxis auf den Prüfstand stellen und bei der Erarbeitung eines neuen Organisations- und Personalentwicklungskonzepts (Einführung einer Department-Struktur, Postdoc-Stellen mit TT, verpflichtendes Gendersensibilisierungstraining bei Besetzungsverfahren für unbefristete Stellen, Unterstützung bei Personalrekrutierung) der Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen für Frauen besondere Priorität zuweisen. Erste Schritte hierzu werden bereits unternommen: Postdoc-Stellen werden im Zusammenhang mit Verbundvorhaben aus zentralen Mitteln bereitgestellt, wenn sie an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben werden und ihnen die Möglichkeit zur Mitwirkung als Projektleitende geboten wird.

Als zusätzliche neue Maßnahme wird im Sinne einer Exzellenzförderung auf der Basis einer hochschulweiten Ausschreibung ein Boost-Fund i. H. v. mindestens 50.000 € p. a. für Promovendinnen in der Abschlussphase bzw. Postdoktorandinnen in früher Phase zur Unterstützung der unabhängigen Forschung und der eigenständigen Entwicklung von Forschungsideen und

zur Einwerbung von Drittmittelprojekten eingerichtet. Damit soll auch ein Beitrag dazu geleistet werden, Frauen bei der Bewerbung auf (Junior-)Professuren bzw. Nachwuchsgruppenleitungsstellen zu fördern. Die UT hat sich bereits dazu verpflichtet, jede dritte Professur insgesamt als W1 mit Tenure Track zu besetzen. Zukünftig sollen W1-Professuren ausschließlich mit Tenure Track vergeben werden; dies sorgt für frühzeitige Planbarkeit in der wissenschaftlichen Karriere, insbesondere Frauen werden so langfristig für die UT gewonnen. Weiterhin sind über das **PP 2030** die Einrichtung zusätzlicher **Qualifikationsstellen** für Promovendinnen und Postdoktorandinnen sowie die Möglichkeit der **Aufstockung** vorhandener Stellen geplant.

Mehr Sichtbarkeit: Wissenschaftlerinnen und ihre Leistungen müssen in der Öffentlichkeit stärker wahrnehmbar sein. Um dies zu unterstützen, ist als weitere zusätzliche Gleichstellungsmaßnahme **im PP 2030** ein **Training zur Wissenschaftskommunikation für Wissenschaftlerinnen** sowohl zur Vermittlung praktischer Fähigkeiten als auch eines resilienten Umgangs mit Anfeindungen geplant.

Mehr Qualität: Um die Wirksamkeit der vielfältigen Unterstützungsleistungen zu verbessern, werden die Gleichstellungsaktivitäten der UT systematisch in das **Gendercontrolling** einbezogen. Zusätzlich werden im Rahmen des Audit-Verfahrens *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R) zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im europäischen Forschungsraum, das ab 2025 an der UT durchgeführt wird, die Chancengerechtigkeit und Teilhabechancen von Frauen in den Blick genommen und extern überprüft**.**

Vereinbarkeit

Die UT ist sich ihrer Verpflichtung zur Weiterentwicklung ihrer Strukturen und Maßnahmen als **familiengerechte Hochschule** grundsätzlich und insbesondere im Rahmen der Reauditierungsverfahren in besonderer Weise bewusst. Regelmäßige Auswertungen der wissenschaftsspezifischen Auditrunden fgh, sich ändernde Rahmenbedingungen wie Finanzierungsengpässe auf Bundes- und Landesebene und zunehmender Fachkräftemangel sowie die zukünftig hohe Zahl pflegebedürftiger Menschen machen es notwendig, den Schwerpunkt Vereinbarkeit nicht nur beizubehalten, sondern bedarfsgerecht auszubauen. Eine zukünftige Aufgabe wird es sein, das Ferienbetreuungsangebot an den kommenden Anspruch auf Ganztagsbetreuung in den Ferien für Kinder im Grundschulalter ab 2026 abzustimmen. Über das **PP 2030** soll das vereinbarkeitsunterstützende Portfolio der UT durch ein **Betreuungsangebot für kranke Kinder in deren Zuhause** und die Einrichtung eines **Babysitterpools** erweitert werden.

Berufungsmanagement

Die UT baut ihr **gendersensibles Berufungsmanagement** weiter aus und setzt dabei konsequent die HRK-Selbstverpflichtung *Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen* um. Ausgehend von den bereits erreichten Etappenzielen (z. B. Sicherstellung geschlechtergerechter Vergütungsstrukturen, Etablierung der aktiven Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren, paritätische Besetzung von Berufungskommissionen, Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren von Anbeginn an, Stärkung der Service-

strukturen zur Unterstützung des Präsidiums und der dezentralen Einheiten in Berufungsverfahren) konzentriert sich die UT auf folgende weitere Maßnahmen:

Das Verfahren für die **aktive Rekrutierung** und die Verantwortlichkeiten für diesen Prozess im Berufungsverfahren werden überprüft und die Regelungen in der *Satzung über die Qualitätssicherung bei Berufungen der UT* und den *Richtlinien zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Professuren und bei Tenure Track-Verfahren* detaillierter spezifiziert. Mit dem Ausbau des Onboardings und der Etablierung eines Coachingangebots werden neuberufene Wissenschaftlerinnen dabei unterstützt, sich in ihrem neuen Arbeits- und Lebensumfeld rasch zu orientieren und sich bestmöglich zu etablieren. Die Qualität des Berufungsmanagements soll im **PP 2030** durch eine zusätzliche Maßnahme zur Sicherung der **Genderkompetenz** von Kommissionsmitgliedern und der Fortsetzung und Erweiterung des **Gendercontrollings** gewährleistet werden.

Gendercontrolling

Das im PP III im Rahmen des Pilotprojekts Gendermainstreaming entwickelte und erprobte Gendercontrolling wird im **Qualitätsmanagementsystem** der UT verbindlich implementiert. Es handelt sich dabei um eine Aufgabe, die für die Hochschulentwicklung der UT von strategischer Relevanz ist. Ziel der hierzu notwendigen Weiterentwicklung und Ausweitung ist es, **Gleichstellung als Leistungsbereich und Querschnittsthema** in sämtlichen Instrumenten und Verfahren des Qualitätsmanagements (QM) nachhaltig zu verankern. Hierzu erfolgt eine Anpassung der *Teilgrundordnung Qualitätssicherung* – als zugrunde liegender satzungsförmiger Regelung – einschließlich der Formulierung gesamtuniversitärer Qualitätsziele für den Bereich Gleichstellung.

Eine wichtige Rolle kommt hierbei der stärkeren und systematischen Integration der Dimension Gleichstellung in die regelmäßig durchgeführten peergestützten **Evaluationsverfahren** in den Fachbereichen zu. Es handelt sich hierbei um ein etabliertes Peer-Review-Verfahren im Rahmen des systemakkreditierten QM-Systems der UT, dessen Prozessschritte unter anderem die folgenden Anpassungen erfahren sollen:

- Interne Evaluation/Selbstbericht: Weiterentwicklung des verwendeten Kennzahlensets zur Gleichstellung auf Basis eines ausgebauten gleichstellungsbezogenen Berichtswesens; Weiterentwicklung der QM-Instrumente (v. a. Personal- und Studierendenbefragungen) zur Gewinnung von qualitativer Evidenz; systematische Reflexion der Erreichung gleichstellungsbezogener Ziele im Hinblick auf die Teilgleichstellungspläne der Fachbereiche sowie abgeschlossene Zielvereinbarungen,
- Externe Evaluation: Ausweitung der gleichstellungsbezogenen Fragestellungen (Leitfragen) für die Gruppe der externen Gutachterinnen und Gutachter; verbindliche Verankerung des Querschnittsthemas Gleichstellung durch eine ausgewiesene Gutachterin oder einen ausgewiesenen Gutachter und
- Follow-Up: Gespräche zwischen Fachbereich und Präsidium (Reflexions- und Strategiegespräche) zur Ableitung von strategischen Schritten und Maßnahmen aus interner

und externer Evaluation; verbindliche Verankerung der Ziele und Maßnahmen in den abzuschließenden Zielvereinbarungen sowie den Teilgleichstellungsplänen der Fachbereiche, die hierdurch miteinander verzahnt werden.

Durch diese Weiterentwicklung werden die Gleichstellungsmaßnahmen der UT durch passende gender- und diversitätssensible Instrumente regelmäßig evaluiert, die Zielerreichung überprüft und gegebenenfalls verbindliche Schritte zur Anpassung eingeleitet. Hochschulentwicklungsprozesse wie Profilbildung, Internationalisierung oder Diversitätsstrategie, die für die künftige Teilhabe von Frauen im Wissenschaftssystem von großer Relevanz sind, werden ebenso begleitet wie die Maßnahmen zu Governance, Gendersensibilisierung, Personal- und Karriereentwicklung, Vereinbarkeit und Berufungsmanagement.

Zur Umsetzung dieser Anpassungen und der damit verbundenen Maßnahmen soll die erfolgreiche Zusammenarbeit der bisher beteiligten Abteilungen mit drei Stellen im **PP 2030** weitergeführt werden. Die Integration des Gendercontrolling in das universitäre QM-System wird dazu beitragen, die Zusammenarbeit der Abteilungen zu intensivieren und die gemeinsamen Aufgabenbereiche systematisch zu verschränken.

4.2 Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen durch das PP 2030

Die über die Teilnahme am PP 2030 angestrebte Förderung soll der Umsetzung zusätzlicher Gleichstellungsmaßnahmen dienen, mit denen die UT auf die in Kapitel 2.2 aufgedeckten Handlungsbedarfe reagiert. Die in Kapitel 4.1 beschriebenen Vorhaben sollen damit maßgeblich gestützt werden. Im Falle einer positiven Begutachtung werden folgende zusätzliche Maßnahmen im Rahmen von drei möglichen Anträgen finanziert.

<u>1. Personal- und Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen (in den frühen Karrierephasen)</u>

- Zusätzliche Qualifizierungsstellen oder Aufstockung von Qualifizierungsstellen zur Gewinnung bzw. zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Promovendinnen **(modifizierte Fortsetzung, Aufstockung neu / A1[5])**
- Zusätzliche Qualifizierungsstellen oder Aufstockung von Qualifizierungsstellen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Postdoktorandinnen bzw. zur besseren Vorbereitung auf die Berufung **(Fortsetzung, Aufstockung neu / A1)**
- Hilfskraftmittel für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase und Juniorprofessorinnen in besonderen Belastungssituationen, insbesondere Gremienarbeit und familiäre Gründe **(Fortsetzung / A2)**
- Mittel zur Übernahme von Reisekosten und Coaching für Juniorprofessorinnen und Mentees **(Fortsetzung / B3)**

[5] Die Bezeichnung aus Buchstabe und Ziffer dient der besseren Orientierung in der Maßnahmentabelle in Kapitel 5.2., S. 22.

- Kompetenztraining Wissenschaftskommunikation für Frauen **(neu / C4)**
- Gewinnung von Studentinnen in Informatik und Wirtschaftsinformatik: Trierer Sommer Uni MINT **(neu / C6)**

2. Förderung der Vereinbarkeit

- Häusliche Betreuung von kranken Kindern durch Kinderkrankenschwester **(neu / B4)**
- Aufbau und Organisation eines Babysitterpools, Schulung und Vermittlung von Babysittern, um Eltern im Falle von kurzfristigen Betreuungsengpässen bei der Wahrnehmung von beruflichen oder der wissenschaftlichen Karriere förderlichen Terminen zu unterstützen **(neu / B5)**
- Finanzielle Unterstützung bei zusätzlichen Kosten für familiäre Bedarfe anlässlich von Dienstreisen **(neu / C5)**

3. Berufungsmanagement

- Verpflichtendes Gendertraining für Mitglieder von Berufungskommissionen zur Vermeidung des Gender Bias **(neu / C3)**

4. Gendercontrolling

- Mittel zur weiteren Umsetzung des Gendermonitorings/Gender-QM **(Fortsetzung / B1)**
- Mittel zur weiteren Umsetzung des Genderconsultings **(Fortsetzung / B2)**
- Mittel zur weiteren Umsetzung und zum Ausbau des Berichtswesens durch Reporting Analyst **(modifizierte Fortsetzung / C2)**

5 Personelle und finanzielle Ausstattung für Gleichstellung

5.1 Rahmenbedingungen

[Das Kapitel wurde an dieser Stelle aus Datenschutzgründen gekürzt.]

5.2 Geplante zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Die geplanten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen werden in die oben dargestellten Rahmenbedingungen eingebettet, um das Gleichstellungshandeln an der UT wie beschrieben zielgruppen- und bedarfsspezifisch weiterzuentwickeln.

Antrag A 2025-2030	**Antrag B 2025-2030**	**Antrag C 2025-2030**
A1 Mittel für zusätzliche Qualifizierungsstellen bzw. Aufstockungen für Promovendinnen und Postdoktorandinnen	**B1** Mittel für Gendermonitoring / Gender-QM	**C1** Mittel für Steuerung PP 2030
90.000 € p. a.	40.000 € p. a.	32.500 € p. a.
A2 Hilfskraftmittel für Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase mit besonderer Belastung, insbesondere aus familiären Gründen	**B2** Mittel für Genderconsulting	**C2** Mittel Berichtswesen (Reporting Analyst)
12.500 € p. a.	40.000 € p. a.	38.000 € p. a.
	B3 Reisekosten und Coaching für Juniorprofessorinnen und Mentees	**C3** Gender-Sensibilisierungs-Training für Mitglieder von Berufungskommissionen
	10.000 € p. a.	6.000 € p. a.
	B4 Häusliche Betreuung von kranken Kindern	**C4** Wissenschaftskommunikation: Kompetenz-Training für Frauen
	10.000 € p. a.	6.000 € p. a.
	B5 Aufbau und Organisation eines Babysitterpools	**C5** Erstattung von bzw. Zuschuss zu zusätzlichen Kosten für familiäre Bedarfe anlässlich von Dienstreisen
	2.500 € p. a.	10.000 € p. a.
		C6 Trierer Sommer Uni MINT zur Gewinnung von Studentinnen (ALP)
		10.000 € p. a
102.500 € p. a. Zuschuss PP (82.500 € **BM** + 20.000 € **LM)**	**102.500 € p. a. Zuschuss PP** (82.500 € **BM** + 20.000 € **LM)**	**102.500 € p. a. Zuschuss PP** (82.500 € **BM** + 20.000 € **LM)**
Eigenanteil UT: 62.500 € p. a. (**in 5 Jahren max. 312.500 €**)	**Eigenanteil UT: 62.500 € p. a.** (**in 5 Jahren max. 312.500 €**)	**Eigenanteil UT: 62.500 € p. a.** (**in 5 Jahren max. 312.500 €**)
Gesamtfördersumme: **max. 512.500 € in 5 Jahren**	**Gesamtfördersumme:** **max. 512.500 € in 5 Jahren**	**Gesamtfördersumme:** **max. 512.500 € in 5 Jahren**

Tabelle 5.1: Finanzierung der geplanten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen

Die Maßnahmentabelle zeigt die Verteilung der zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen auf drei mögliche Anträge inklusive ihrer finanziellen Ausstattung. Die halbe Stelle zur Steuerung des PP (**C1**) ist zugunsten von zusätzlichen Gleichstellungsmaßnahmen zukünftig mit 25 % in der Fördersumme eingeplant und wird bei Bedarf aus Eigenmitteln aufgestockt.

[Das Kapitel wurde an dieser Stelle aus Datenschutzgründen gekürzt.]

6 Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

6.1 Verantwortung auf zentraler und dezentraler Ebene

Die Gesamtverantwortung für die Verwirklichung der Gleichstellung und die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts für Parität liegt beim Präsidium der UT und wird unter Leitung der Präsidentin in Zusammenarbeit mit den Dekaninnen und Dekanen im Rahmen der erweiterten Hochschulleitung (Consilium Decanale) wahrgenommen.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats ist verantwortlich für die Realisierung der Gleichstellungsmaßnahmen. Sie wird dabei von der Programmreferentin für das PP unterstützt, die insbesondere für die Umsetzung der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen zuständig ist und die verschiedenen Handlungsfelder koordiniert. Dabei arbeitet sie eng mit den folgenden federführenden Einheiten für die einzelnen Maßnahmenbereiche zusammen:

Governance und Genderkompetenz/Gendersensibilisierung: Gleichstellungsbeauftragte des Senats (Koordination des Handlungsfeldes) mit Serviceteam Personalentwicklung, Gleichstellung und Soziale Vielfalt.

Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen in den frühen Karrierephasen: Graduiertenzentrum, Serviceteam Personalentwicklung, Gleichstellung und Soziale Vielfalt, Serviceteam Forschungsservice, Career Service, Mentoringprogramm, Referentin für Genderconsulting.

Vereinbarkeit: Referentin oder Referent Familienservice (Koordination) mit Team Personalentwicklung Gleichstellung und Soziale Vielfalt, Personalabteilung, Graduiertenzentrum.

Berufungsmanagement: Referent des Präsidiums (Koordination) mit Kanzlerin, Personalabteilung, Dekanate (Fachbereichsreferentinnen und -referenten).

Gendercontrolling: Teamleitung Qualitätsmanagement (Koordination) mit Steuerungsgruppe Gendercontrolling, Serviceteam Planung und Entwicklung, Serviceteam Personalentwicklung, Gleichstellung und Soziale Vielfalt und Team Forschungsservice

6.2 Nachhaltigkeit und feste Etablierung von Gleichstellungsmaßnahmen im PP 2030

Zur Information und Reflexion über den Stand der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts für Parität legt die Gleichstellungsbeauftragte des Senats zusammen mit den für die verschiedenen Handlungsfelder federführend zuständigen Einheiten der UT einen jährlichen Bericht vor, auf dessen Basis Maßnahmen flexibel angepasst und nachgesteuert werden können. Ausgewählte Themen der Gleichstellungsarbeit werden auf Workshops mit Expertinnen und Experten im Rahmen der *Zukunftswerkstatt Gleichstellung und Diversität / Karriereentwicklung für Frauen* diskutiert.

Zum Ende der Förderphase des PP 2030 erfolgt eine aus Eigenmitteln finanzierte Evaluation sämtlicher Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept für Parität, einschließlich des Gendercontrollings, und ihrer Einbettung in die universitären Strukturen. Hierzu ist eine Zusammenarbeit mit einem externen Partner, zum Beispiel dem Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der JGU Mainz oder dem CEWS Köln vorgesehen.

Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts für Parität, die positiv evaluiert wurden und die der strukturellen Nachhaltigkeit dienen, werden fortgeführt und verstetigt. Dies gilt insbesondere für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen wie z. B. das Gendercontrolling (einschließlich der Stellen für Gendermonitoring/Gender-QM und Genderconsulting), neue Maßnahmen zur Vereinbarkeit sowie das Genderkompetenztraining für Mitglieder von Berufungskommissionen. Im Zusammenhang mit der fortlaufenden Anpassung der Maßnahmen zur akademischen Personal- und Karriereentwicklung werden Förderangebote aus dem Programm *Auf dem Weg zur Professur*, die sich im Rahmen ihrer Umsetzung innerhalb des PP 2030 bewährt haben, weitergeführt und dauerhaft strukturell verankert.

Mit der konsequenten Etablierung des Gendercontrollings, der Überführung der Kultur- in eine Strukturveränderungsstrategie und der dem Profilbildungsprozess innewohnenden Chance auf Veränderung soll – auch über die Laufzeit des PP 2030 hinaus – ein wesentlicher Beitrag zu einer nachhaltig chancengleichen und vielfältigen Universitätskultur geleistet werden.

Entwicklung der Frauenanteile an Ernennungen auf Professuren (W1, W2 und W3) 2009–Juli 2024[1] seit Beginn des Professorinnenprogramms

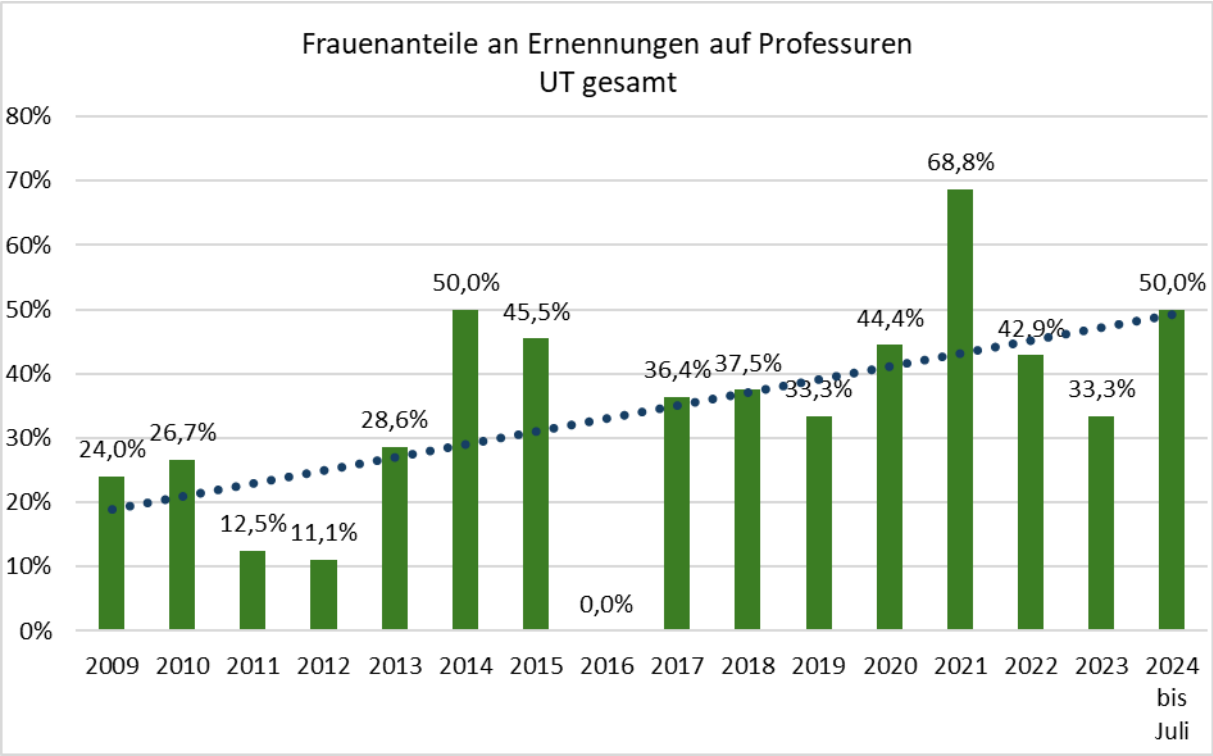

Abbildung A.1: Entwicklung der Frauenanteile an Ernennungen auf Professuren an der UT gesamt seit 2009

	2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023		(01-07)2024	
FB	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%	w	%
I	0	0%	1	50%	1	20%	0	0%	0	0%	2	67%	2	67%	0	0%	1	50%	0	0%	1	100%	1	50%	5	100%	1	33%	0	0%	2	50%
II	4	50%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	2	67%	2	67%	0	0%	1	25%	0	0%	1	33%	1	50%	3	100%	2	67%	1	100%	0	0%
III	1	33%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	20%	0	0%	0	0%
IV	0	0%	2	29%	0	0%	0	0%	2	50%	1	50%	0	0%	0	0%	1	100%	1	50%	0	0%	0	0%	1	33%	1	100%	0	0%	0	0%
V	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	50%	2	100%	0	0%	0	0%	1	100%
VI	0	0%	1	50%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	50%	0	0%	1	50%	1	100%	0	0%
UT ges.	6	24%	4	27%	1	13%	1	11%	2	29%	6	50%	5	45%	0	0%	4	36%	3	38%	2	33%	4	44%	11	69%	6	43%	2	33%	3	50%

Tabelle A.1: Entwicklung der Frauenanteile an Ernennungen auf Professuren an den Fachbereichen und der UT gesamt seit 2009

[1] Quelle: Daten der Abt. III (Personal) der UT, Ermittlung anhand Vertragsbeginn.

Frauenanteile in der Wissenschaft an der Universität Trier – Fachbereiche[2]
Fachbereich I

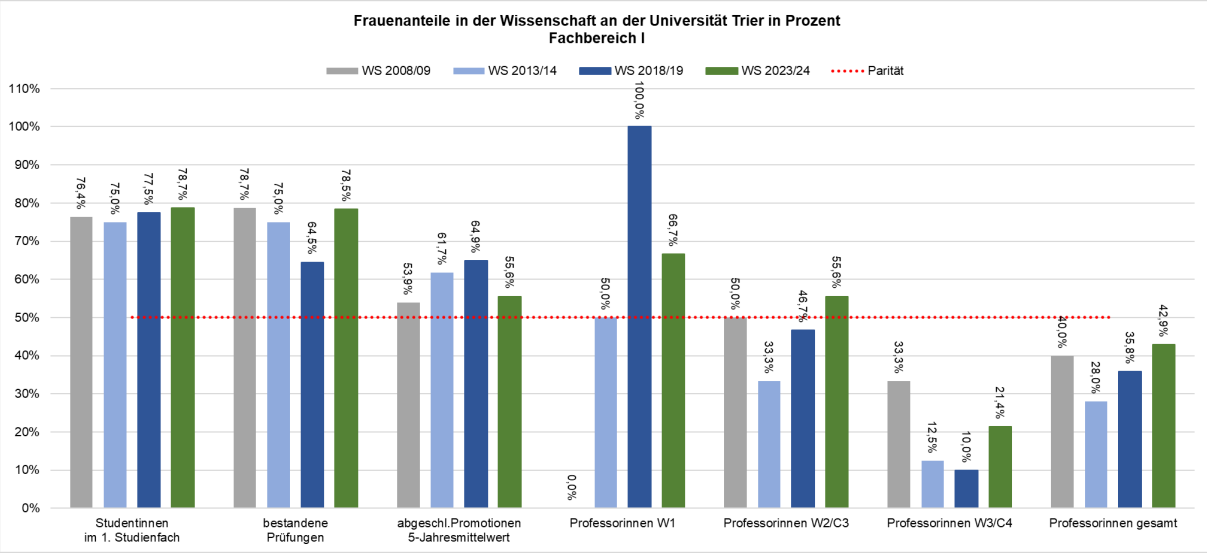

Abbildung A.2: FB I Entwicklung WS 2008/09 – WS 2023/24[3]

Fachbereich I Frauen	WS 2008/09		WS 2013/14		WS 2018/19		WS 2023/24	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Studentinnen im 1. Studienfach	1.797	76,4%	1.655	75,0%	2.209	77,5%	1.798	78,7%
bestandene Prüfungen	181	78,7%	441	75,0%	592	64,5%	619	78,5%
abgeschl.Promotionen 5-Jahresmittelwert	9,6	53,9%	10	61,7%	10	64,9%	8	55,6%
Professorinnen W1	0	0,0%	1	50,0%	2	100,0%	2	66,7%
Professorinnen W2/C3	5	50,0%	5	33,3%	7	46,7%	10	55,6%
Professorinnen W3/C4	3	33,3%	1	12,5%	1	10,0%	3	21,4%
Professorinnen gesamt	8	40,0%	7	28,0%	10	35,8%	15	42,9%

Tabelle A.2: FB I Entwicklung WS 2008/09 – WS 2023/24

Fachbereich I WS 2023/24	**Studentinnen im 1. Studienfach**		**bestandene Prüfungen Frauen**		**abgeschlossene Promotionen Frauen Mittel 2019-2023**		**Professuren**			**weibliches wiss. Personal Landes- u. Drittmittel**	
								Frauen			
Fächer	**Anzahl**	**Prozent**	**Anzahl**	**Prozent**	**Anzahl**	**Prozent**	**gesamt**	**Anzahl**	**Prozent**	**Anzahl**	**Prozent**
Erziehungswissenschaft	520	81,9%	111	89,5%	1,6	66,7%	6	**2**	**33,3%**	6,74	56,2%
Bildungswissenschaften	22	100,0%	175	70,9%			4	**3**	**75,0%**	5,25	53,0%
Philosophie	90	50,8%	43	67,2%	0,2	25,0%	3	**1**	**33,3%**	2,50	41,7%
Psychologie*)	1.098	79,9%	276	82,1%	6,2	55,4%	18	**6**	**33,3%**	37,47	65,2%
Pflegewissenschaft	68	87,2%	14	77,8%			4	**3**	**75,0%**	4,37	81,4%
FB I allgemein										1,00	50,0%
FB I gesamt	**1.798**	**78,7%**	**619**	**78,5%**	**8**	**55,6%**	**35**	**15**	**42,9%**	**57,33**	**61,9%**

*) inkl. Psychobiologie

Tabelle A.3: FB I Status Quo WS 2023/24[4]

[2] Quellen: Universität in Zahlen 2011, 2013, 2018, 2019, 2024 (vorl.); Daten für Professuren: Stabsstelle Organisationsentwicklung vom 30.04.2019 u. 08.05.2024; Daten aus den Dekanaten FB IV und VI für abgeschlossene Promotionen in einzelnen Jahren.
[3] 2008 – Start PPI ➲ 2013 – Dokumentation PPII ➲ 2018 – Gleichstellungszukunftskonzept PPIII ➲ 2023 – Gleichstellungskonzept Parität PP 2030
[4] Hinweise für die Einträge in den Tabellen:
- Leere Felder: Hier gibt es keine Daten, weder für Frauen noch für Männer.
- ‘0’ oder ‘0,0 %’ Hier liegt der Männeranteil bei 100 %.
- Derzeit liegen die Daten für das wiss. Personal noch nicht differenziert vor. Um den Eindruck zu vermeiden, es handele sich hier um die Karrierestufe vor der Professur, wird diese Position ganz rechts aufgeführt.

Fachbereich II

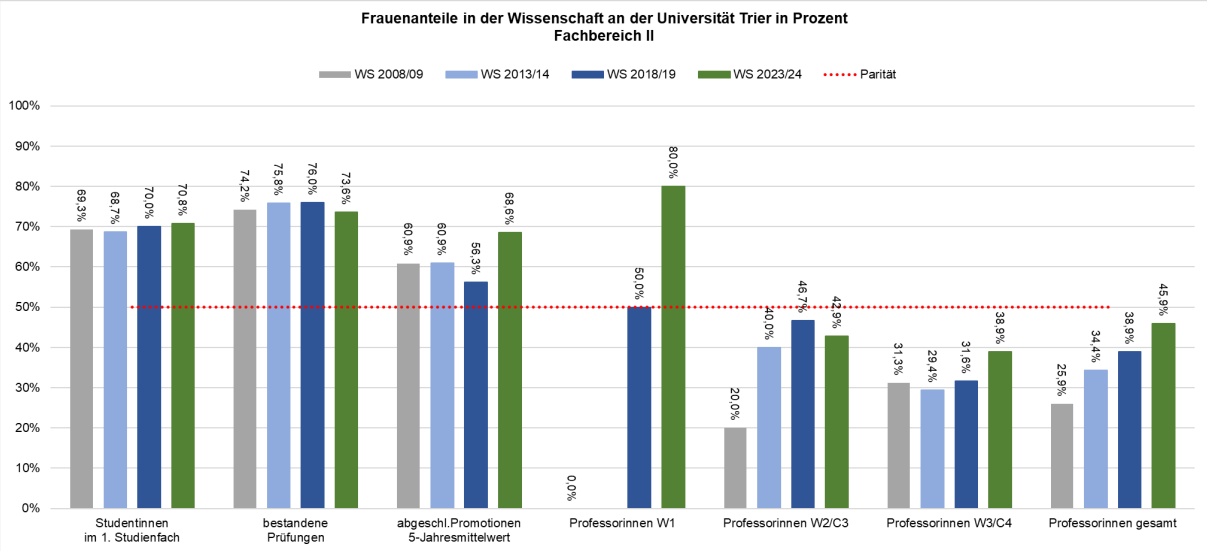

Abbildung A.3: FB II Entwicklung WS 2008/09 – WS 2023/24

Fachbereich II Frauen	WS 2008/09		WS 2013/14		WS 2018/19		WS 2023/24	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Studentinnen im 1. Studienfach	2.472	69,3%	2.262	68,7%	1.598	70,0%	1.726	70,8%
bestandene Prüfungen	267	74,2%	495	75,8%	348	76,0%	281	73,6%
abgeschl.Promotionen 5-Jahresmittelwert	8,4	60,9%	8	60,9%	5	56,3%	5	68,6%
Professorinnen W1	0	0,0%			1	50,0%	4	80,0%
Professorinnen W2/C3	2	20,0%	6	40,0%	7	46,7%	6	42,9%
Professorinnen W3/C4	5	31,3%	5	29,4%	6	31,6%	7	38,9%
Professorinnen gesamt	7	25,9%	11	34,4%	14	38,9%	17	45,9%

Tabelle A.4: FB II Entwicklung WS 2008/09 – WS 2023/24

Fachbereich II WS 2023/24	Studentinnen im 1. Studienfach		bestandene Prüfungen Frauen		abgeschlossene Promotionen Frauen Mittel 2019-2023		Professuren			weibliches wiss. Personal Landes- u. Drittmittel	
								Frauen			
Fächer	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Gesamt	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Germanistik	689	74,3%	109	74,7%	1,4	63,6%	12	**6**	**50,0%**	5,40	41,1%
Anglistik	450	70,5%	59	76,6%	1,2	85,7%	6	**3**	**50,0%**	12,49	75,6%
Romanistik	93	82,3%	44	89,8%	0,6	100,0%	4	**3**	**75,0%**	9,00	78,3%
Klassische Philologie	24	66,7%	10	76,9%	0	0,0%	2	**0**	**0,0%**	2,00	50,0%
Slavistik/Russisch	32	61,5%	6	85,7%	0,4	100,0%	2	**1**	**50,0%**	1,00	40,0%
Sinologie	35	68,6%	2	33,3%	0,4	40,0%	2	**1**	**50,0%**	2,34	36,9%
Japanologie	100	52,4%	9	45,0%	0,4	100,0%	2	**0**	**0,0%**	3,50	100,0%
Phonetik	9	69,2%	4	80,0%	0	0,0%	1	**1**	**100,0%**	1,00	100,0%
Computerling./Dig.Hum.	71	57,3%	6	60,0%	0	0,0%	3	**1**	**33,3%**	3,14	47,3%
Medienwissenschaft	223	76,4%	32	65,3%	0,4	66,7%	3	**1**	**33,3%**	2,49	58,9%
FB II allgemein										1,00	55,6%
FB II gesamt	**1.726**	**70,8%**	**281**	**73,6%**	**4,8**	**68,6%**	**37**	**17**	**45,9%**	**43,36**	**60,9%**

Tabelle A.5: FB II Status Quo WS 2023/24

Fachbereich III

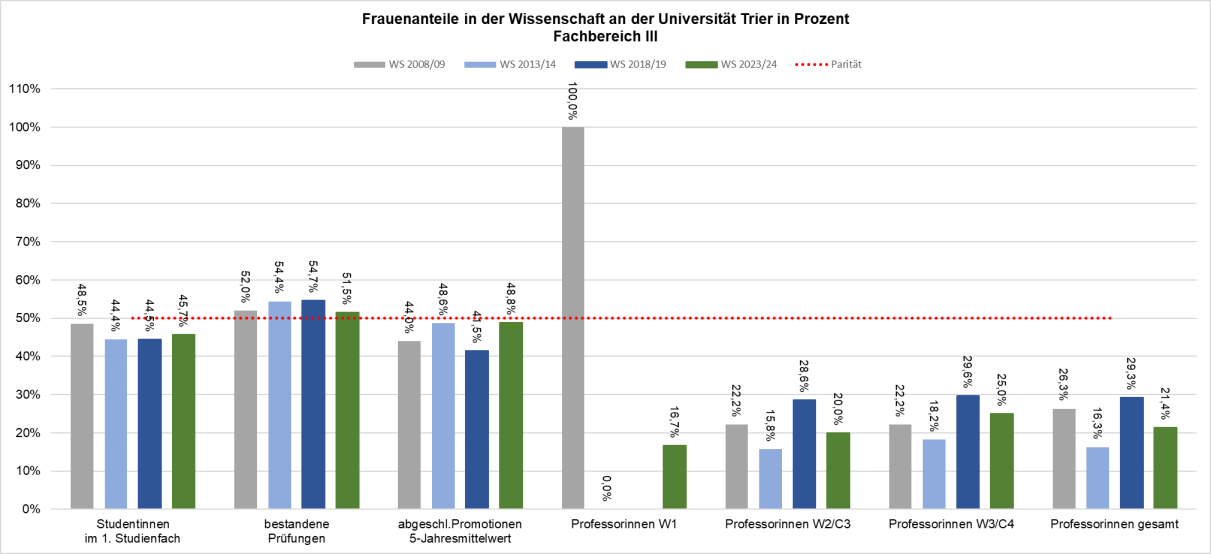

Abbildung A.4: FB III Entwicklung WS 2008/09 – WS 2023/24

Fachbereich III - Frauen	WS 2008/09		WS 2013/14		WS 2018/19		WS 2023/24	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Studentinnen im 1. Studienfach	915	48,5%	730	44,4%	498	44,5%	520	45,7%
bestandene Prüfungen	77	52,0%	186	54,4%	129	54,7%	105	51,5%
abgeschl.Promotionen 5-Jahresmittelwert	6,6	44,0%	7	48,6%	4	41,5%	4	48,8%
Professorinnen W1	1	100,0%	0	0,0%			1	16,7%
Professorinnen W2/C3	2	22,2%	2	15,8%	2	28,6%	2	20,0%
Professorinnen W3/C4	2	22,2%	2	18,2%	4	29,6%	3	25,0%
Professorinnen gesamt	5	26,3%	3,5	16,3%	6	29,3%	6	21,4%

Tabelle A.6: FB III Entwicklung WS 2008/09 – WS 2023/24

Fachbereich III WS 2023/24	Studentinnen im 1. Studienfach		bestandene Prüfungen Frauen		abgeschlossene Promotionen Frauen Mittel 2019-2023		Professuren			weibliches wiss. Personal Landes- u. Drittmittel	
								Frauen			
Fächer	**Anzahl**	**Prozent**	**Anzahl**	**Prozent**	**Anzahl**	**Prozent**	**Gesamt**	**Anzahl**	**Prozent**	**Anzahl**	**Prozent**
Geschichte	141	40,3%	43	57,3%	1,6	32,0%	12	2	16,7%	9,19	33,8%
Politikwissenschaft	237	39,8%	48	44,4%	0,8	66,7%	7	2	28,6%	3,50	24,1%
Klassische Archäologie	67	64,4%	7	53,8%	0	0,0%	4	0	0,0%	1,00	66,7%
Ägyptologie	4	100,0%					1	1	100,0%	0,00	0,0%
Kunstgeschichte	70	83,3%	7	87,5%	1,8	90,0%	3	1	33,3%	1,50	50,0%
Papyrologie	1	100,0%					1	0	0,0%		
FB III allgemein										0,00	0,0%
FB III gesamt	**520**	**45,7%**	**105**	**51,5%**	**4,2**	**48,8%**	**28**	**6**	21,4%	**15,19**	**31,5%**

Tabelle A.7: FB III Status Quo WS 2023/24

Fachbereich IV

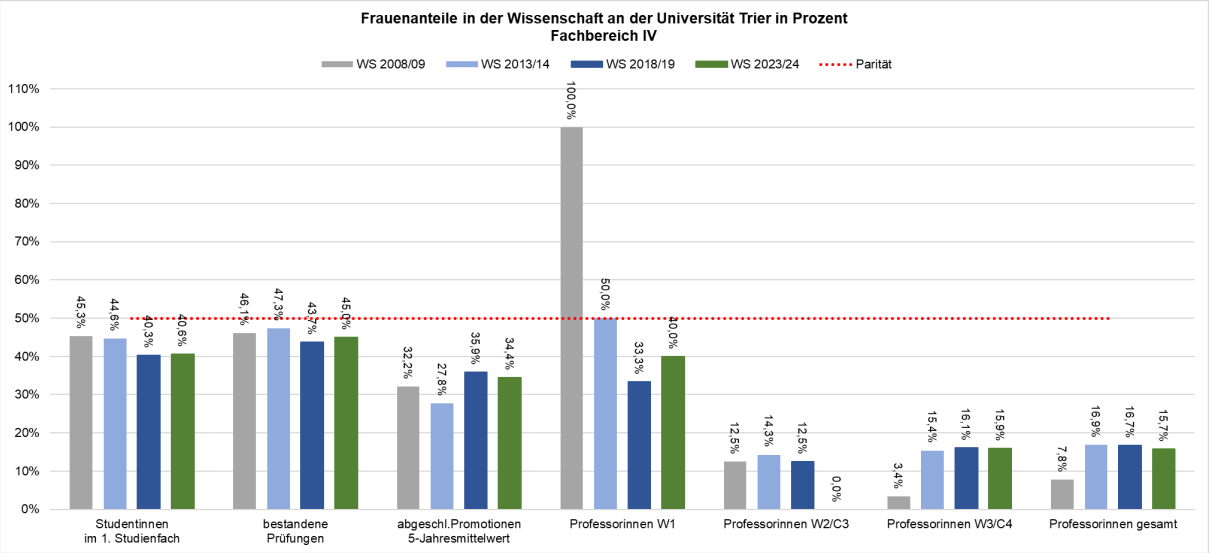

Abbildung A.5: FB IV Entwicklung WS 2008/09 – WS 2023/24

Fachbereich IV Frauen	WS 2008/09		WS 2013/14		WS 2018/19		WS 2023/24	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Studentinnen im 1. Studienfach	1.382	45,3%	1.734	44,6%	1.140	40,3%	820	40,6%
bestandene Prüfungen	206	46,1%	247	47,3%	254	43,7%	138	45,0%
abgeschl.Promotionen 5-Jahresmittelwert	7,4	32,2%	8	27,8%	8	35,9%	9	34,4%
Professorinnen W1	1	100,0%	1	50,0%	1	33,3%	2	40,0%
Professorinnen W2/C3	1	12,5%	1	14,3%	1	12,5%	0	0,0%
Professorinnen W3/C4	1	3,4%	5	15,4%	5	16,1%	5	15,9%
Professorinnen gesamt	3	7,8%	7	16,9%	7	16,7%	7	15,7%

Tabelle A.8: FB IV Entwicklung WS 2008/09 – WS 2023/24

Fachbereich IV WS 2023/24	Studentinnen im 1. Studienfach		bestandene Prüfungen Frauen		abgeschlossene Promotionen Frauen Mittel 2019-2023		Professuren			weibliches wiss. Personal Landes- u. Drittmittel	
								Frauen			
Fächer	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Gesamt	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
BWL	271	42,2%	67	50,0%	3,2	34,0%	9	**1**	**11,1%**	10,86	48,9%
Soziologie	204	64,4%	22	66,7%	1,2	60,0%	9	**3**	**33,3%**	5,55	43,7%
VWL	96	32,8%	15	29,4%	2,4	52,2%	8	**1**	**12,5%**	2,40	13,5%
Mathematik*)	138	53,1%	30	65,2%	1,4	20,6%	8,5	**1**	**11,8%**	4,25	28,7%
Informatik	81	24,3%	4	19,0%	0,4	18,2%	8	**1**	**12,5%**	2,99	18,1%
Wirtschaftsinformatik	30	17,2%	0	0,0%			2	**0**	**0,0%**	0,90	10,3%
FB IV allgemein										0,00	0,0%
FB IV gesamt	**820**	**40,6%**	**138**	**45,0%**	**8,6**	**34,4%**	**44,5**	**7**	**15,7%**	**26,95**	**28,9%**

*) inkl. Angew. Mathematik u. Wirtschaftsmathematik

Tabelle A.9: FB IV Status Quo WS 2023/24

Fachbereich V

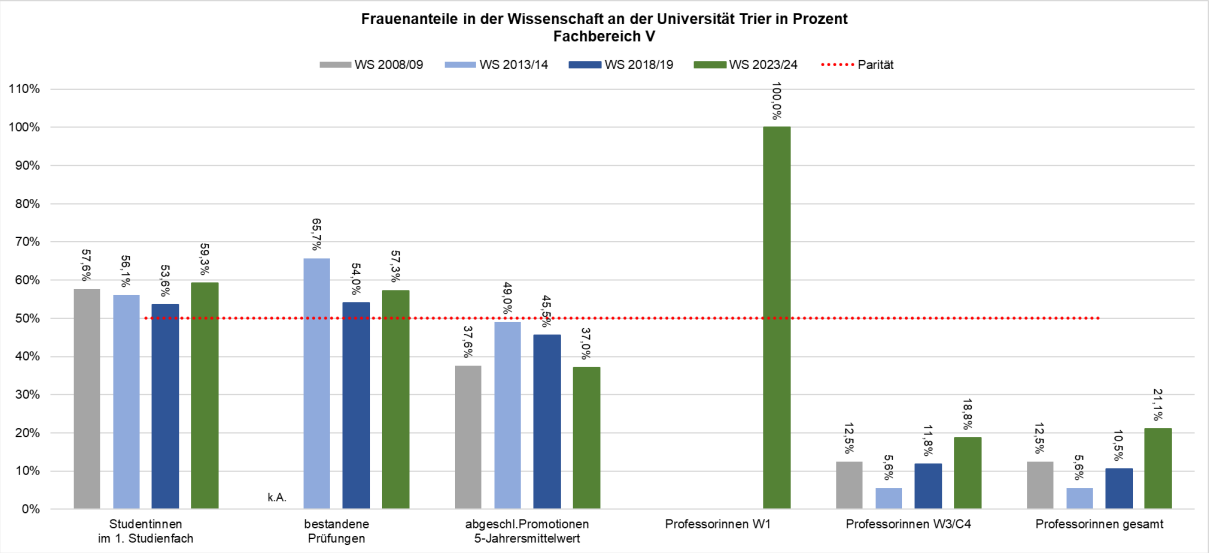

Abbildung A.6: FB V Entwicklung WS 2008/09 – WS 2023/24

Fachbereich V Frauen	WS 2008/09		WS 2013/14		WS 2018/19		WS 2023/24	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Studentinnen im 1. Studienfach	886	57,6%	1.139	56,1%	1.069	53,6%	854	59,3%
bestandene Prüfungen	k.A	k.A	90	65,7%	88	54,0%	63	57,3%
abgeschl.Promotionen 5-Jahrersmittelwert	11,8	37,6%	15	49,0%	9	45,5%	4	37,0%
Professorinnen W1							1	100,0%
Professorinnen W2/C3	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Professorinnen W3/C4	2	12,5%	1	5,6%	2	11,8%	3	18,8%
Professorinnen gesamt	2	12,5%	1	5,6%	2	10,5%	4	21,1%

Tabelle A.10: FB V Entwicklung WS 2008/09 – WS 2023/24

Fachbereich V 2023/24	Studentinnen im 1. Studienfach		bestandene Prüfungen Frauen		abgeschlossene Promotionen Frauen Mittel 2019-2023		Professuren			weibliches wiss. Personal Landes- u. Drittmittel	
								Frauen			
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Gesamt	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Rechtswissenschaft	854	59,3%	63	57,3%	4	37,0%	19	**4**	**21,1%**	8,39	39,8%
FB V gesamt	**854**	**59,3%**	**63**	**57,3%**	**4**	**37,0%**	**19**	**4**	**21,1%**	**8,39**	**39,8%**

Tabelle A.11: FB V Status Quo WS 2023/24

Fachbereich VI

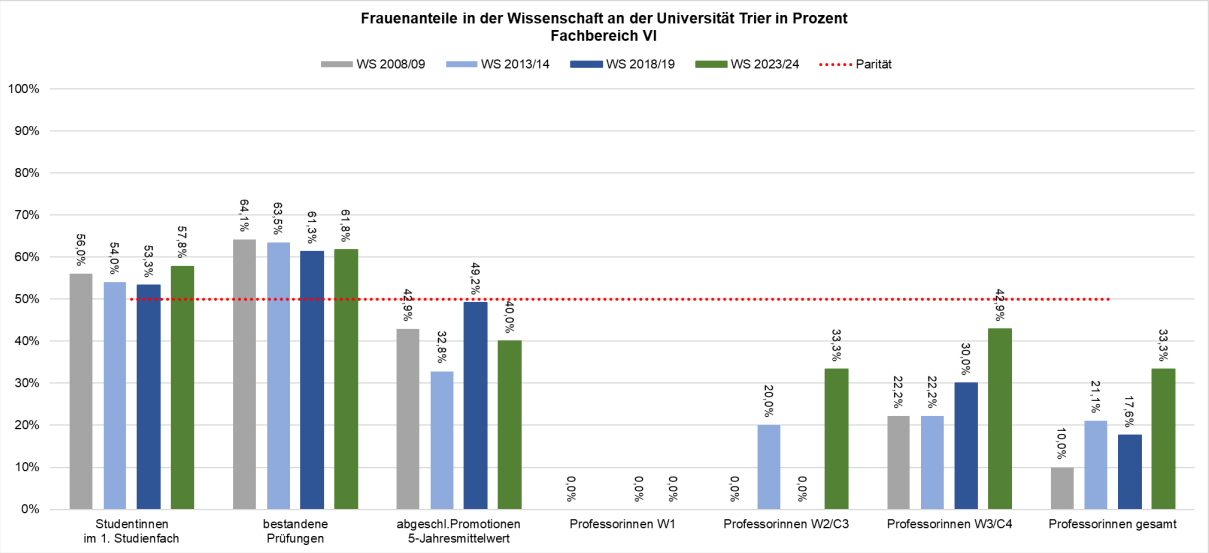

Abbildung A.7: FB VI Entwicklung WS 2008/09 – WS 2023/24

Fachbereich VI Frauen	WS 2008/09		WS 2013/14		WS 2018/19		WS 2023/24	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Studentinnen im 1. Studienfach	963	56,0%	705	54,0%	582	53,3%	603	57,8%
bestandene Prüfungen	125	64,1%	188	63,5%	146	61,3%	131	61,8%
abgeschl.Promotionen 5-Jahresmittelwert	3,6	42,9%	4	32,8%	6	49,2%	5	40,0%
Professorinnen W1	0	0,0%			0	0,0%	0	0,0%
Professorinnen W2/C3	0	0,0%	2	20,0%	0	0,0%	3	33,3%
Professorinnen W3/C4	2	22,2%	2	22,2%	3	30,0%	3	42,9%
Professorinnen gesamt	2	10,0%	4	21,1%	3	17,6%	6	33,3%

Tabelle A.12: FB VI Entwicklung WS 2008/09 – WS 2023/24

Fachbereich VI WS 2023/24	Studentinnen im 1. Studienfach		bestandene Prüfungen Frauen		abgeschlossene Promotionen Frauen Mittel 2019-2023		Professuren			weibliches wiss. Personal Landes- u. Drittmittel	
								Frauen			
Facheinheiten	**Anzahl**	**Prozent**	**Anzahl**	**Prozent**	**Anzahl**	**Prozent**	**Gesamt**	**Anzahl**	**Prozent**	**Anzahl**	**Prozent**
Geographie	202	52,9%	42	55,3%	1,5	50,0%	8	**4**	**50,0%**	7,35	55,9%
Geowissenschaften	100	46,7%	18	54,5%	1,5	33,3%	5	**0**	**0,0%**	3,65	17,7%
Biowissenschaften	301	67,2%	71	68,9%	1,5	40,0%	5	**2**	**40,0%**	8,55	40,5%
FB VI allgemein										0,00	0,0%
FB VI gesamt	**603**	**57,8%**	**131**	**61,8%**	**4,5**	**40,0%**	**18**	**6**	**33,3%**	**19,55**	**35,0%**

Tabelle A.13: FB VI Status Quo WS 2023/24

Frauenanteile an abgeschlossenen Promotionen

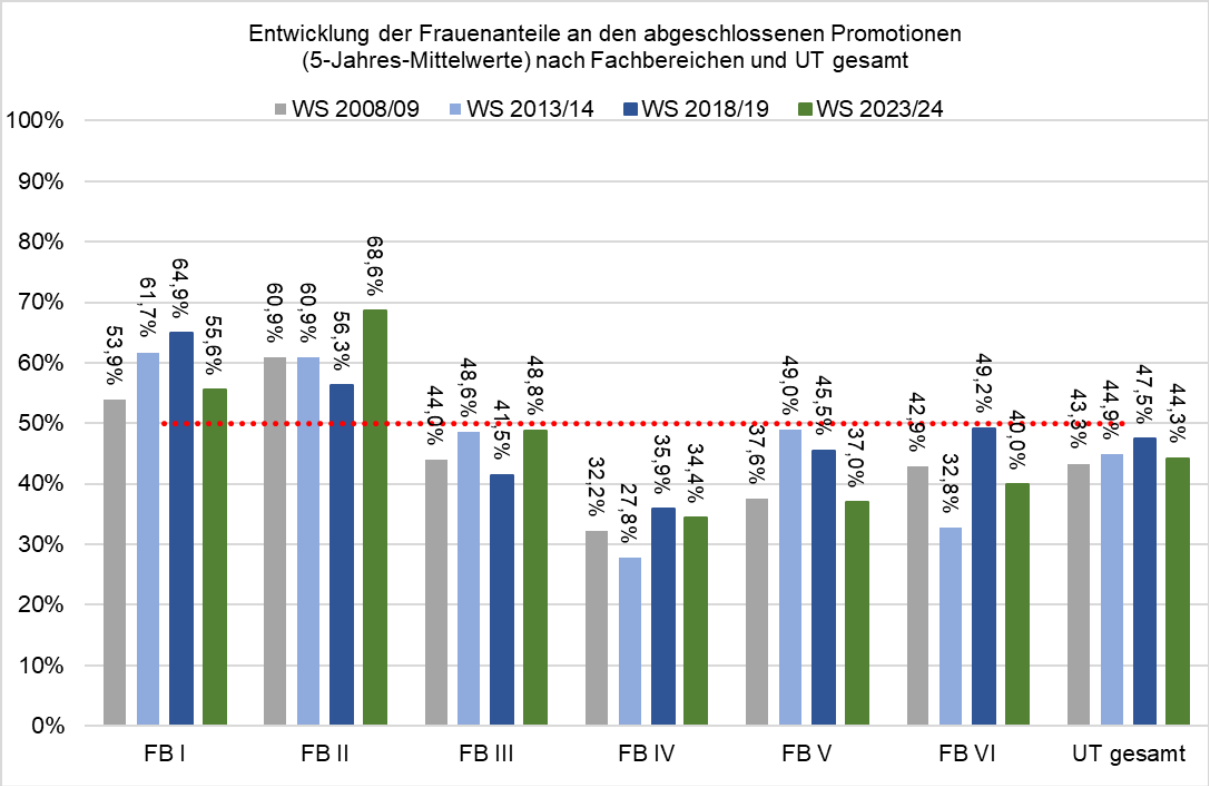

Abbildung A.8: Entwicklung Promotionen WS 2008/09 – WS 2023/24[5]

Zeitraum	FB I	FB II	FB III	FB IV	FB V	FB VI	UT gesamt
2004-2008	53,9%	60,9%	44,0%	32,2%	37,6%	42,9%	43,3%
2009-2013	61,7%	60,9%	48,6%	27,8%	49,0%	32,8%	44,9%
2014-2018	64,9%	56,3%	41,5%	35,9%	45,5%	49,2%	47,5%
2019-2023	55,6%	68,6%	48,8%	34,4%	37,0%	40,0%	44,3%

Tabelle A.14: Entwicklung der Frauenanteile an abgeschlossenen Promotionen 2004 – 2023 in Fünfjahresmittelwerten

[5] Aufgrund der pro Semester stark schwankenden und teilweise sehr geringen Anzahl von Promotionen wurden Mehrjahresmittelwerte über einen Zeitraum von fünf Jahren vor dem Beginn des jeweiligen WS gebildet.

Frauenanteile an bestandenen Prüfungen

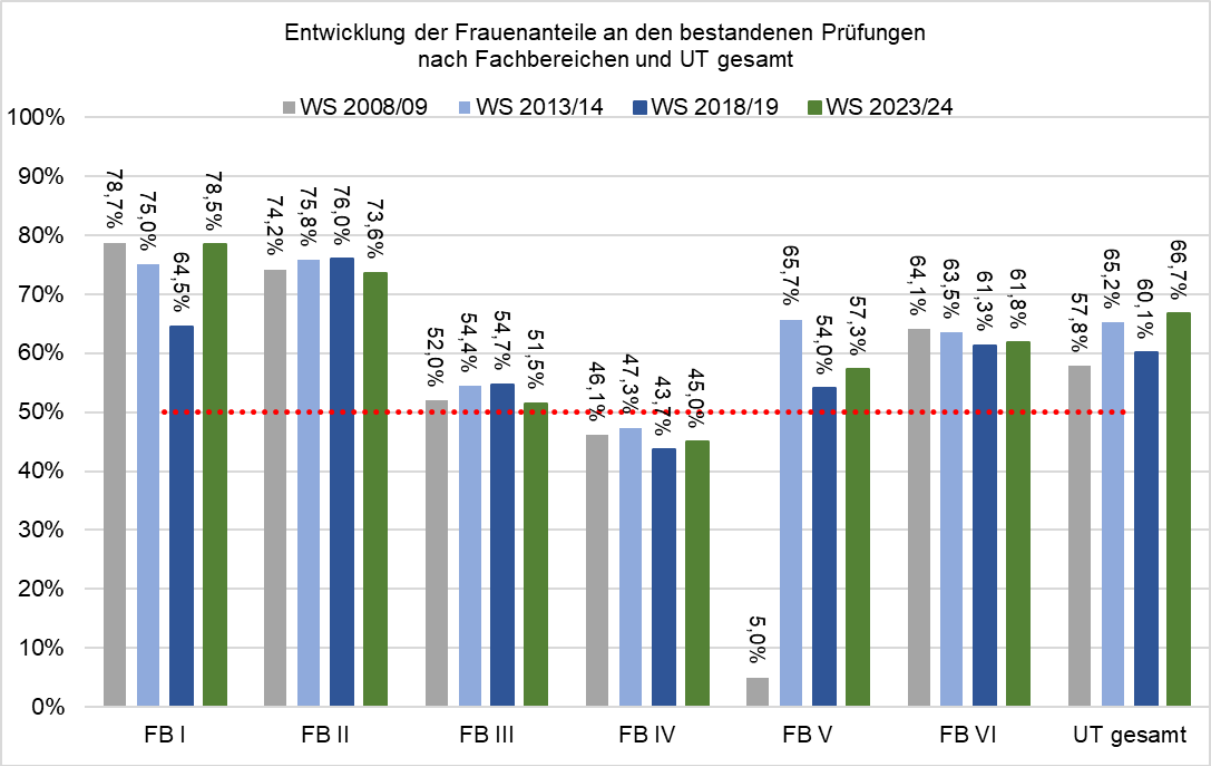

Abbildung A.9: Entwicklung bei bestandenen Prüfungen WS 2008/09 – WS 2023/24

	WS 2008/09		WS 2013/14		WS 2018/19		WS 2023/24	
	Anz. Frauen	Frauen in %	Anz. Frauen	Frauen in %	Anz. Frauen	Frauen in %	Anz. Frauen	Frauen in %
FB I	181	78,7%	441	75,0%	592	64,5%	619	78,5%
FB II	267	74,2%	495	75,8%	348	76,0%	281	73,6%
FB III	77	52,0%	186	54,4%	129	54,7%	105	51,5%
FB IV	206	46,1%	247	47,3%	254	43,7%	138	45,0%
FB V	9	5,0%	90	65,7%	88	54,0%	63	57,3%
FB VI	125	64,1%	188	63,5%	146	61,3%	131	61,8%
UT gesamt*)	1025	57,8%	1.693	65,2%	1.568	60,1%	1.348	66,7%

*) bestandene Prüfungen alle Studiengänge inkl. Sonst. Studienangebote, entspricht nicht der Summe FBI-VI

Tabelle A.15: Entwicklung bei bestandenen Prüfungen WS 2008/09 – WS 2023/24