



 **Universität Trier**

# Gleichstellungskonzept der Universität Trier

zur Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der  
Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern  
in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen

Professor Dr. Peter Schwenkmezger  
Präsident der Universität Trier

Dorothee Adam-Jäger  
Frauenbeauftragte der Universität Trier



**Prämiert mit einer Spitzenbewertung im Rahmen des  
Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder  
- gefördert mit 1,4 Millionen Euro –**

**und**

**Grundlage für die Erfüllung der  
Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards  
der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

## Vorwort

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

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

Diese Maßnahmen sollen maßgeblich dazu beitragen, die in unserem Gleichstellungskonzept anvisierten Zielsetzungen in den nächsten fünf Jahren zu realisieren. Bei der Umsetzung dieses umfangreichen Konzepts, das zugleich die Grundlage für die Erfüllung der "Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der Deutschen Forschungsgemeinschaft bildet, sind wir, auch mit Blick auf die nächste Exzellenzinitiative, auf Ihre engagierte Mitwirkung, an der Stelle, an der Sie stehen, angewiesen.

Damit wir, auch mittels der Kontinuität unserer zielorientierten Gleichstellungsarbeit, einen entsprechenden Beitrag zum Erfolg unserer Universität in Lehre und Forschung insgesamt wirksam leisten können, bitten wir Sie hiermit um Ihre kompetente und tatkräftige Unterstützung. Wir können diese anspruchsvollen Ziele nur gemeinsam und in vertrauensvoller Zusammenarbeit erreichen.

Trier, im Dezember 2009



Prof. Dr. Peter Schwenkmezger  
- Präsident -



Dorothee Adam-Jäger  
- Frauenbeauftragte -

## **Inhalt**

<b>1. Die Universität Trier - junge Universität in Deutschlands ältester Stadt</b>	<b>5</b>
1.1. Daten zur personellen und finanziellen Größe der Hochschule und ihrer Aufwendungen für Frauenförderung und Gleichstellung	5
1.2. Situations- und Defizitanalyse: Moderater aber stetiger Rückgang des geschlechtsspezifischen Verlustes an Begabung und Talenten	7
<b>2. Maßnahmenpaket: Bisherige und laufende Gleichstellungsmaßnahmen</b>	<b>11</b>
<b>3. Fortschreibung der Gleichstellungserfolge in die Zukunft</b>	<b>13</b>
3.1. Strukturelle Verankerung/Nachhaltigkeit des Gleichstellungskonzeptes und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung der Hochschule	13
3.2. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung	14
3.3. Zukünftige Zielsetzungen und neue geplante Maßnahmen	14
3.3.1. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	15
3.3.2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	15
3.3.3. Förderung von Studentinnen in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz	16
3.3.4. Weiterentwicklung zielgruppenübergreifender Maßnahmen	16
3.4. Gleichstellungskonzept der Universität Trier auf einen Blick	17
3.5. Qualitätsmanagement: Überprüfung der Ziele	18
<b>4. Angestrebte Förderung</b>	<b>18</b>
<b>5. Anlagen</b>	<b>19</b>
<b>Anhang</b>	<b>20</b>

## 1. Die Universität Trier - junge Universität in Deutschlands ältester Stadt

Nach einer traditionsreichen Vergangenheit wurde, 172 Jahre nach Auflösung der ersten Trierer Universität, 1970 die Doppeluniversität Trier-Kaiserslautern errichtet und der Grundstein für die vorwiegend geistes-, sozial-, wirtschafts- und rechtswissenschaftliche Ausrichtung des Standortes Trier gelegt. Seit ihrer Selbständigkeit im Jahre 1975 ist die Universität Trier nach Mainz die zweitgrößte rheinland-pfälzische Universität. Die aktuell rund 14.000 Studierenden können derzeit zwischen 30 Fächern und 23 Angeboten zu Aufbau- und Weiterbildungsstudiengängen sowie Zusatzzertifikaten wählen.

Seit Mitte der 90er Jahre übersteigt der Anteil der Studentinnen insgesamt die 50%-Hürde und liegt derzeit bei knapp 60 %. Nur in zwei Fächern (Informatik und Wirtschaftsinformatik) liegt der Studentinnenanteil unter 15 %. Etwa 14 % der an der Universität Trier eingeschriebenen Studierenden kommen aus dem Ausland; 63 % (1137 Studierende) davon sind Frauen.

Innerhalb des Zeitraums von sieben Jahren (2004 - 2011) wurden bzw. werden 40 % der Professuren altersbedingt neu besetzt. In den zurückliegenden Jahren fand ebenso auf allen Leitungspositionen der zentralen Bereiche (Bibliothek und Rechenzentrum) und der Verwaltung ein Generationenwechsel statt.

### 1.1. Daten zur personellen und finanziellen Größe der Hochschule und ihrer Aufwendungen für Frauenförderung und Gleichstellung

Die Leistungsbilanz 'Akademische Abschlüsse' für das Jahr 2007 sieht wie folgt aus:

- 773 Absolventinnen und Absolventen mit dem Abschluss Diplom
- 261 Absolventinnen und Absolventen mit dem Abschluss Magistra/Magister
- 448 Absolventinnen und Absolventen mit dem Abschluss 1. jur. Staatsexamen und Lehramt
- 228 Absolventinnen und Absolventen mit Abschlussprüfung für Zusatzzertifikat
  - Anteil Frauen über alle Erstabschlüsse gesamt: 63 %
- 127 abgeschlossene Promotionen (Anteil Frauen 43 %)
- 8 abgeschlossene Habilitationen (Anteil Frauen 62,5 %)
  
- 2008 sind 24 der besetzten 146 Professuren weiblich (16 %)
- 7 von 13 Assistenzstellen (54 %) mit Frauen besetzt und
- 161 von 381 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern sind weiblich (42 %)
- Mit Ausnahme des Rechenzentrums (8 %) und der technischen Abteilung (12 %) liegt der Anteil des weiblichen wissenschaftsstützenden Personals in Verwaltung, Bibliothek und in den Fachbereichen bei weit über 60 %.

Als Indikator für die steigende Lehrbelastung kann das Betreuungsverhältnis von Studierenden zu Lehrenden herangezogen werden. Betreute im Jahr 2002 rechnerisch noch eine Professorin / ein Professor 69 Studierende, so waren es im Jahr 2007 bereits 88 Studierende (über alle Fachbereiche hinweg), die einer Professur zugerechnet werden müssen. In der gleichen Zeit hat sich das Betreuungsverhältnis von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern zu Studierenden von 1:36 auf 1:47 erhöht und somit auch hier verschlechtert.

Dies ist ein Tatbestand, der die Qualifizierungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses neben kurzen und zeitlich eingeschränkten Arbeitsvertragslaufzeiten zusätzlich beeinträchtigt. Umso bemerkenswerter ist, dass nach Auswertung des Wissenschaftsrates die Studiendauer nach Fächern und Abschlussarten (arithmetisches Mittel) an der Universität Trier im Vergleich mit allen deutschen Universitäten (im Jahr 2003) in den meisten Fächern kürzer ist und ein schnellerer Abschluss ermöglicht wird.

Das **Haushaltsvolumen** der Universität Trier betrug im Jahr 2007 rund 80 Millionen Euro; davon wurden ca. 63 Mio. Euro für Personal und knapp sieben Millionen Euro für Lehr- und Forschungsmittel aufgewendet; darin sind Drittmittel in Höhe von ca. 17 Mio. Euro enthalten.

Für die **Querschnittsaufgabe Frauenförderung und Gleichstellung**, die in Rheinland-Pfalz das wissenschaftliche und das wissenschaftsstützende Personal in den Bereichen Studium, Forschung, Lehre und in Verwaltung und Zentralen Betriebseinheiten umfasst, stehen in der Stabsstelle **Frauenbüro der Universität Trier** folgende Personalkapazitäten zur Verfügung:

- die Senatsfrauenbeauftragte mit 10 Wochenstunden, EG 13
- eine Stelle Frauenreferentin mit 39 Wochenstunden, EG 13
- eine Stelle Sachbearbeiterin mit 19,5 Wochenstunden, EG 6
  
- Die sechs Fachbereiche haben jeweils eine Mitarbeiterin ihres wissenschaftlichen Personals als **Frauenbeauftragte des Fachbereiches** bestellt und entlasten diese in bescheidenem Umfang von ihren Dienstaufgaben.
- Die **Senatskommission für Frauenfragen** berät und unterstützt die Senatsfrauenbeauftragte.
- Der Senat hat eine **Senatsbeauftragte für den Schutz vor sexueller Belästigung** am Arbeits- und Studienplatz bestellt (ohne Entlastung).
- 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, an dem die Universität Trier mit 19,5 Wochenstunden für eine Referentin (EG 13) und 19,5 Wochenstunden für Verwaltung (EG 5) partizipiert.
- Die Stabsstelle des Kanzlers für Personalentwicklung ist zuständig für die Durchführung des **Projektes Familiengerechte Hochschule**.

**Die Haushaltsmittel der Senatsfrauenbeauftragten** belaufen sich auf 18.000 Euro jährlich, daraus werden u.a. finanziert:

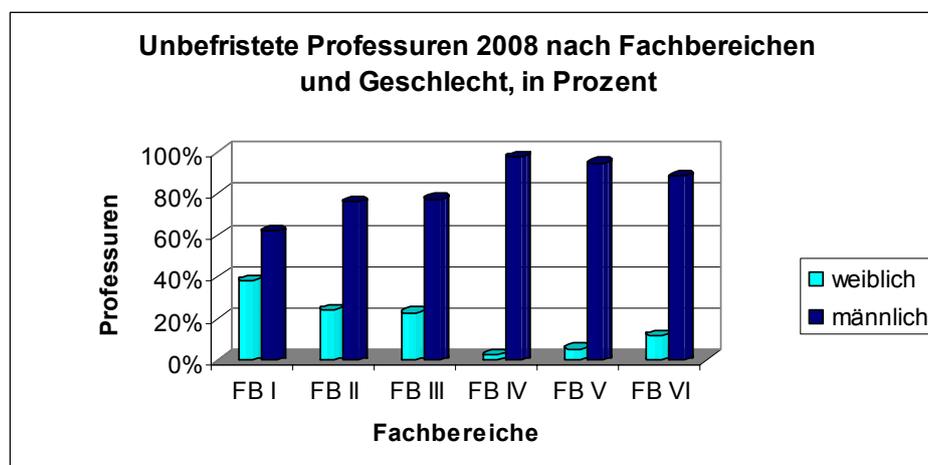
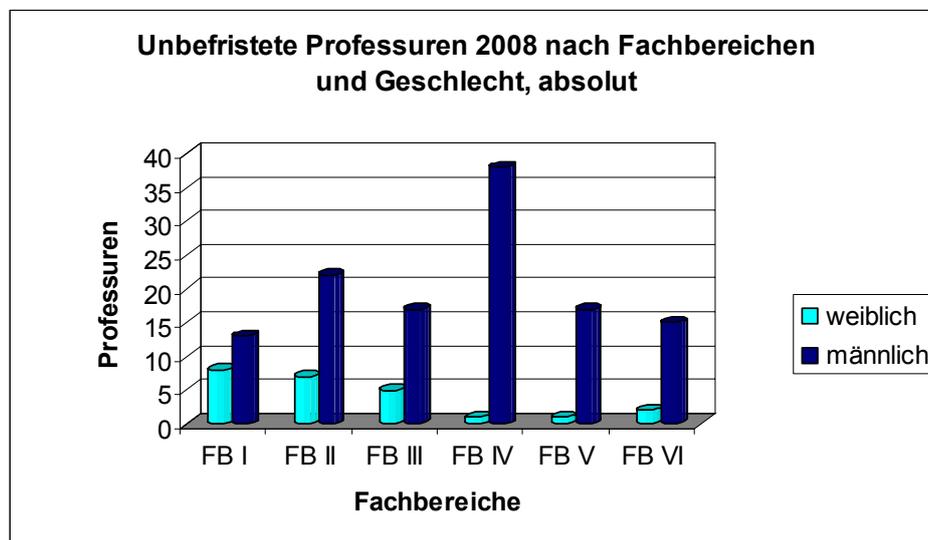
- die Belohnungskomponente Berufung Professorinnen (6 000 € jährlich)
- das Programm *Perspektiven & Praxis*
- die Unterstützung des Gender-Zertifikats
- die Öffentlichkeitsarbeit
- die Büro- und Verwaltungskosten der Frauenbeauftragten

Ein Prozent der Mittel (ca. 24 000 Euro), die den Fachbereichen insgesamt für Forschung und Lehre zur Verfügung stehen, werden an die Fachbereiche leistungsabhängig nach erreichtem Anteil an Promotionen von Frauen verteilt.

## 1.2. Situations- und Defizitanalyse: Moderater aber stetiger Rückgang des geschlechtsspezifischen Verlustes an Begabung und Talenten

Der Verlust gut qualifizierter und talentierter weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen wirkt sich – ebenso wie die Marginalisierung von Gender-Perspektiven in der Forschung – als Innovations- und Exzellenzhemmnis aus (vgl. HRK-Empfehlungen vom 14.11.06). Die Diskrepanz zwischen dem hohen akademischen Ausbildungsniveau von Frauen und deren relativ niedriger Beteiligung an wissenschaftlichen Erkenntnisprozessen sowie an Führungs- und Leitungspositionen sind Indikatoren für fortgesetzte Ungleichheit.

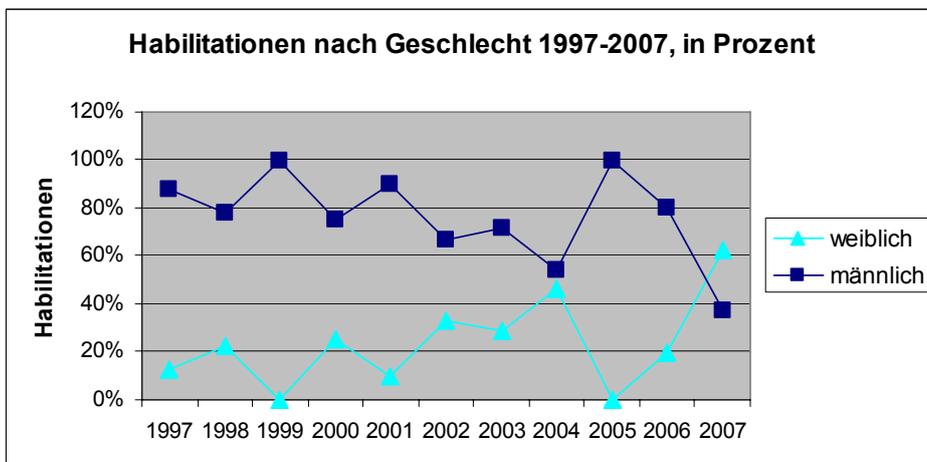
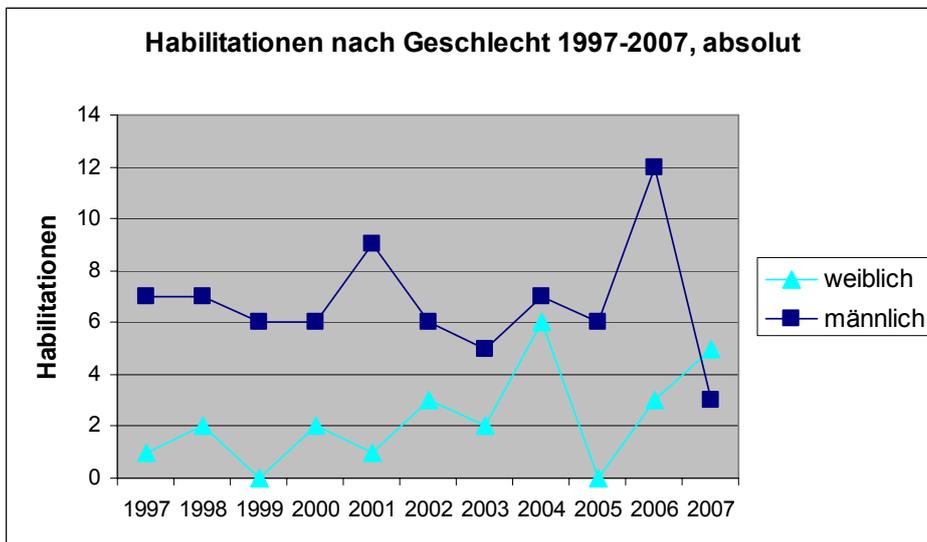
Die **Universität Trier** hat bei einem Absolventinnenanteil von nahezu 60 % besonderen Nachholbedarf bei der Berufung von Professorinnen als potentielle Vorbilder für ihre größte Studierendengruppe. Die beiden Grafiken zeigen zudem, dass die Fachbereiche in der Vergangenheit bei der Berufung von Wissenschaftlerinnen unterschiedlich erfolgreich waren.



Quelle: Universität Trier in Zahlen 2008

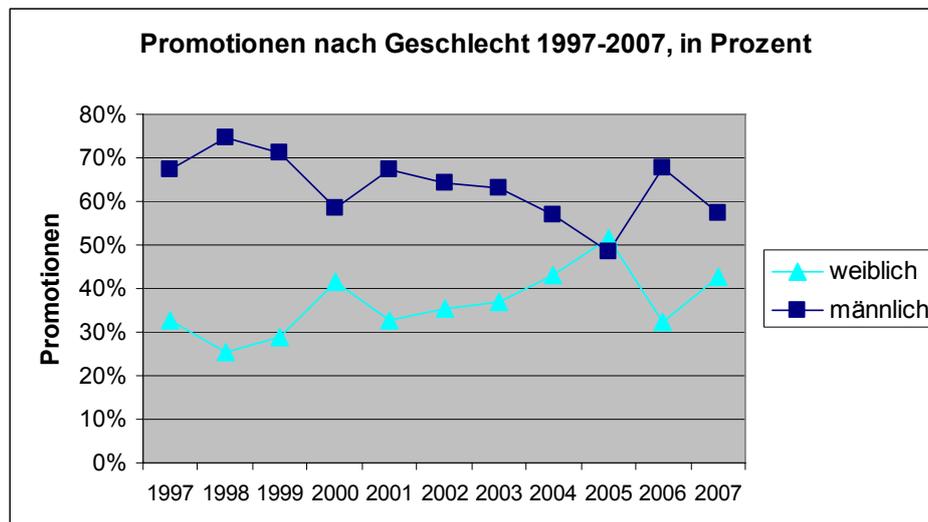
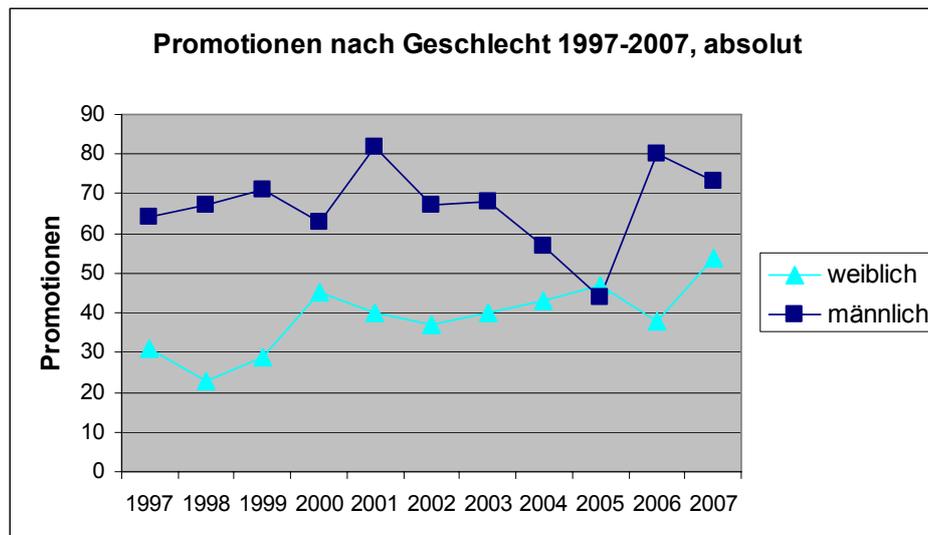
Bundesweite Kohortenanalysen, die das CEWS mit Daten der BLK durchführte, belegen eindeutig, dass in fast allen Fächergruppen die entscheidenden Qualifikationsstufen die Promotion und die Habilitation sind. Besonders in den Sprach- und Kulturwissenschaften sowie in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist bei diesen Qualifikationsstufen der Frauenanteil deutlich rückläufig. So zeigen Fächergruppen mit einem Studentinnenanteil von mehr als 60 % bei den Berufungen die höchsten Verluste von bundesweit 35-40 Prozentpunkten. In den Ingenieurwissenschaften ist vergleichsweise mit einem Studentinnenanteil von knapp über 10 % und einem Frauenanteil von knapp unter 9 % bei den aktuellen Berufungen die Drop-out-Rate vernachlässigbar.

Rund ein Drittel der an der Universität Trier in den vergangenen sechs Jahren (2002-2007) erfolgreichen Habilitationsverfahren absolvierten Frauen. Mit diesem Ergebnis schließt Trier zum bundesweiten Anteil an Habilitationen von Frauen in den Fächergruppen Sprach- und Kulturwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften auf (vgl. BLK-Heft 136, 2000-2004). Die nachfolgenden Graphen zeigen absolute und anteilige Werte der Habilitationen nach Geschlecht an der Universität Trier seit 1997.



Quelle: Universität Trier in Zahlen 2008

Anerkennung und Bestätigung, Wertschätzung und Respekt spielen für den Verbleib in der Wissenschaft eine zentrale Rolle; Absolventinnen werden nach wie vor seltener zur Promotion aufgefordert und promovieren häufiger mit Stipendien oder mit teils recht kurzfristigen Arbeitsverträgen. Sie sind qua Geschlecht mit einem Vertrauensdefizit in ihre Leistungsfähigkeit konfrontiert, weil die Vorstellung, Mutterschaft sei mit Wissenschaft nicht vereinbar, tief in der Institution verwurzelt ist. Mangelnde soziale Aufmerksamkeit und Sensibilität führen zu Geschlechterdiskriminierung und homosozialer Kooptation. Je personenunabhängiger, transparenter und strukturierter – respektive formalisierter – die Personalauswahlverfahren organisiert sind, desto mehr profitieren Frauen davon. Nachfolgend die Promotionen nach Geschlecht in absoluten und relativen Zahlen für die Universität Trier seit 1997.



Quelle: Universität Trier in Zahlen 2008

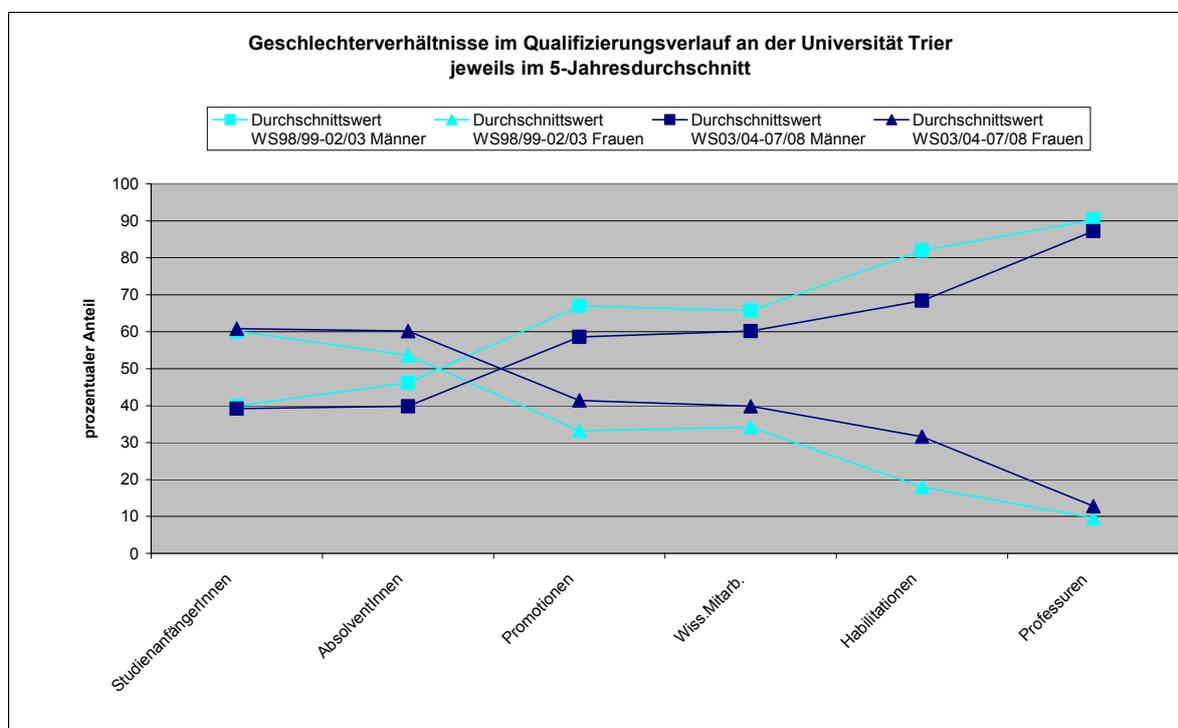
**Die nachfolgenden Zahlen und die Grafik belegen, dass es der Universität Trier in den vergangenen Jahren bereits gelungen ist, den Öffnungswinkel der Qualifikationsstufenschere sichtbar zu verkleinern.** Das heißt, dass Studienanfängerinnen in Trier heute eine höhere Chance zur Erreichung der jeweils nachfolgenden Qualifikationsstufe haben und die geschlechtsspezifische Verzerrung bei der Förderung des Begabungspotentials erkennbar verringert werden konnte.

**Geschlechterverhältnisse an der Universität Trier**

	WS 98/99		WS 99/00		WS 00/01		WS 01/02		WS 02/03		Durchschnittswert WS 98/99 - 02/03	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	Männer	Frauen
StudienanfängerInnen	39	61	42	58	37	63	42	58	39	61	40	60
AbsolventInnen	48	52	48	52	44	56	44	56	48	52	46	54
Promotionen	74	26	71	29	58	42	67	33	64	36	67	33
Wiss.Mitarb.	67	33	66	34	65	36	67	33	65	35	66	34
Habilitationen	78	22	100	0	75	25	90	10	67	33	82	18
Professuren	91	9	91	9	91	9	89	11	90	10	90	10

	WS 03/04		WS 04/05		WS 05/06		WS 06/07		WS 07/08		Durchschnittswert WS 03/04 - 07/08	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	Männer	Frauen
StudienanfängerInnen	42	58	41	59	38	62	38	62	37	63	39	61
AbsolventInnen	47	53	40	60	36	64	39	61	37	63	40	60
Promotionen	63	37	57	43	48	52	68	32	57	43	59	41
Wiss.Mitarb.	64	36	60	40	60	40	58	42	59	41	60	40
Habilitationen	71	29	54	46	100	0	80	20	37	63	68	32
Professuren	90	10	88	12	87	13	87	13	84	16	87	13

Quelle: Universität Trier in Zahlen 1999-2008



Diese begrüßenswerten Fortschritte werden an der Universität Trier auch von der 2. Fortschreibung des **CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten** bestätigt, dem quantitative Daten aus dem Jahr 2005 zugrunde liegen: **In der Gesamtwertung erreicht Trier bundesweit als eine von nur fünf Universitäten 11 von 14 möglichen Punkten.**

Bei der Auswertung folgender vier der insgesamt sieben Indikatoren "Studierende, Habilitationen, Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal sowie an den Professuren gegenüber 2000" befindet sie sich **damit in der Spitzengruppe**; bei den Indikatoren "Promotionen, Anteil weibliches wissenschaftliches Personal und Professuren" in der Mittelgruppe.

## 2. Maßnahmenpaket: Bisherige und laufende Gleichstellungsmaßnahmen

Geschlechtsspezifische Zuschreibungen, die gesellschaftliche Zuweisung von Positionen und Arbeit nach Geschlecht sowie ungleich verteilte Möglichkeiten der Einflussnahme sind ursächlich an der Fortschreibung von Ungleichheit beteiligt. Es ist im Besonderen der Geschlechterforschung der vergangenen 30 Jahre zu verdanken, dass viele der Mechanismen aufgedeckt und entschlüsselt wurden, die zur Reproduktion struktureller geschlechtsspezifischer Diskriminierung beitragen.

Gleichwohl lässt sich keiner singulären gleichstellungspolitischen Maßnahme einseitig ein klar abgrenzbarer Erfolg zuweisen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es der Bemühungen aller Beteiligten auf sehr verschiedenen Ebenen bedarf, den Zuschreibungscharakter des Geschlechtsmerkmals nachhaltig zu verändern.

Die Universität Trier hat 1989 ihre erste Frauenbeauftragte bestellt. Seit dem Jahr 1991 ist durch das Land ein Frauenbüro etabliert; seither arbeiten Führungspersonen unterschiedlicher Ebenen und Generationen mit den jeweiligen Frauenbeauftragten und Kommissionen für Frauenfragen kooperativ zusammen.

Die nachfolgende Zusammenstellung gibt einen Überblick über **ausgewählte Maßnahmen, besonders den wissenschaftlichen Bereich** betreffend, auf die man sich in den vergangenen Jahren verständigte und die fortgesetzt werden, weil sie erkennbare Erfolge zeitigen.

<b>Bisherige und laufende strukturelle und personenbezogene Maßnahmen</b>		
<b>Wissenschaftliche Spitzenpositionen</b>	<b>Wissenschaftlicher Nachwuchs</b>	<b>Mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer, Informatik</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• konstante Mitwirkung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren</li> <li>• Belohnungskomponente bei der Berufung von Professorinnen (seit 2005)</li> <li>• Professorinnennetzwerk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tag des wissenschaftlichen Nachwuchses (1999); Auftaktveranstaltung für den Schwerpunkt <i>Doktorandinnenzentrum</i></li> <li>• <i>Perspektiven &amp; Praxis</i> - eine Veranstaltungsreihe der Frauenbeauftragten</li> <li>• Kooperation mit dem Graduiertenzentrum der Universität Trier</li> <li>• Doktorandinnenraum</li> <li>• Doktorandinnen-Newsgroup</li> <li>• (HWP-) Wiedereinstiegs-Stipendien</li> <li>• <i>Mary-Somerville-Lehrprogramm</i></li> <li>• Promotionsfaktor: 1% der Mittel für Lehre und Forschung werden leistungsabhängig unter den Fachbereichen verteilt</li> <li>• Karriere- und Krisenberatung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachpatenschaften</li> <li>• <i>Ada-Lovelace-Projekt</i> zur Gewinnung von Studentinnen in o. g. Fächern (seit 1998) durch folgende Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- regelmäßige Schulkontakte</li> <li>- Projekt- und Schnuppertage</li> <li>- Praktikumsbörsen</li> <li>- Ferienkurse</li> <li>- Girls' Days</li> <li>- Informationsmessen</li> </ul> </li> </ul>
<b>Zielgruppenübergreifende Maßnahmen:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• als 1. Universität 2002 zur familiengerechten Hochschule auditiert, zum 2. Mal reauditiert 2008</li> <li>• Finanzielle Unterstützung für schwangere Studentinnen und allein erziehende Studierende und Promovierende</li> <li>• Ferienbetreuung für Kinder von Studierenden und Beschäftigten</li> <li>• Elterninitiative Flohzirkus</li> <li>• Eltern-Kind-Arbeitszimmer</li> <li>• Dienstvereinbarung "Alternierende Telearbeit"</li> <li>• Dienstvereinbarung "Flexible Arbeitszeit"</li> <li>• Maßnahmen des Studierendenwerks</li> <li>• Neufassung des Gleichstellungs- und Frauenförderplans (2006)</li> <li>• Herausgabe der Informationsschrift "Fraueninfo "(jährlich)</li> <li>• Gender Studies und Genderzertifikat</li> <li>• Datenerfassung nach Geschlecht</li> <li>• Beratung aller Selbstverwaltungsgremien durch die Frauenbeauftragten</li> <li>• Mitwirkung der Frauenbeauftragten bei der Personalauswahl (Unterrepräsentanz)</li> </ul>		

### 3. Fortschreibung der Gleichstellungserfolge in die Zukunft

#### 3.1. Strukturelle Verankerung/Nachhaltigkeit des Gleichstellungskonzeptes und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung der Hochschule

Die Universität Trier hat, wie bereits in Abschnitt 1.2. dargestellt, institutionelle Gleichstellungsstrukturen seit vielen Jahren auch personell verankert. Zudem zeigen sich die zentralen Organe der Universität – wie die nachfolgenden Auszüge belegen – dem Gedanken der Gleichstellung verpflichtet. So hat sich der **Hochschulrat**, der im laufenden Jahr in dem Visionspapier die Entwicklungsperspektiven für die Universität Trier bis zum Jahr 2020 überarbeitet hat, kürzlich auf folgenden Passus verständigt:

*"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."* (Hochschulrat v. 24.04.08)

Zentraler Baustein der Profilbildung ist die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Auch auf diesen Aspekt fokussiert der Hochschulrat explizit:

*"Die Universität Trier entwickelt ihr besonderes Profil in der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Ausbildung der Doktorandinnen und Doktoranden wird umfassend gefördert mit besonderer Unterstützung eines internationalen Graduiertenzentrums der Universität. Die Universität Trier soll dazu auch eigene Stipendien bereithalten. Zur Profilierung wird das Gewicht forschungsorientierter Master-Studiengänge und entsprechender Studiengänge in den Forschungsschwerpunkten gefördert und der Anteil von Doktorandinnen und Doktoranden in der Lehre gestärkt."* (Hochschulrat v. 24.04.08)

Nach einem sechsjährigen DFG-Graduiertenkolleg für Geschlechterforschung und mit derzeit drei Gender-Professuren hat der Hochschulrat die Genderstudien dauerhaft im Visionspapier verankert: *"Genderstudien werden als ein eigenständiges profilbildendes Element in Forschung, Lehre und Weiterbildung unterstützt."*

So soll ein entsprechender **MA-Nebenfachstudiengang** im Fachbereich II mit der Perspektive eingerichtet werden, diesen mittelfristig in einen Kernfachstudiengang zu überführen. Bereits seit dem Jahr 2001 können Studierende in Trier das **Zertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien** studienbegleitend erwerben.

Im Jahr 2007 hat die Universitätsleitung mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur Rheinland-Pfalz **Zielvereinbarungen** im Rahmen des "**Hochschulpaktes 2020**" abgeschlossen. In diesem Rahmen wurden 18 neue Stellen zugewiesen. Die Universität Trier hat ihre gleichstellungspolitischen Ziele wie folgt festgehalten:

*"Die Universität Trier beabsichtigt,*

- *den Anteil an Wissenschaftlerinnen an den zu besetzenden Stellen zu erhöhen; unter Wahrung des Prinzips der Bestenauslese wird eine Zielmarke von 50 % bei den Neueinstellungen angestrebt;*

- *durch geeignete Maßnahmen (z. B. Informationsveranstaltungen, Werbung, Frühstudium, Aktivitäten im Ada-Lovelace-Projekt, Tutorien) den Anteil der Studentinnen, Absolventinnen und Doktorandinnen in Studiengängen mit einem derzeitigen Anteil von unter 50 % erkennbar zu steigern."*

Der **Senat** der Universität verständigte sich im Jahr 2005 in seiner **Grundordnung** auf folgende Grundsätze:

§ 1 (4) *Die Universität fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung der bestehenden Nachteile hin.*

(5) *Die Universität tritt ein für die Bekämpfung jeglicher Diskriminierung.*

### 3.2. Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

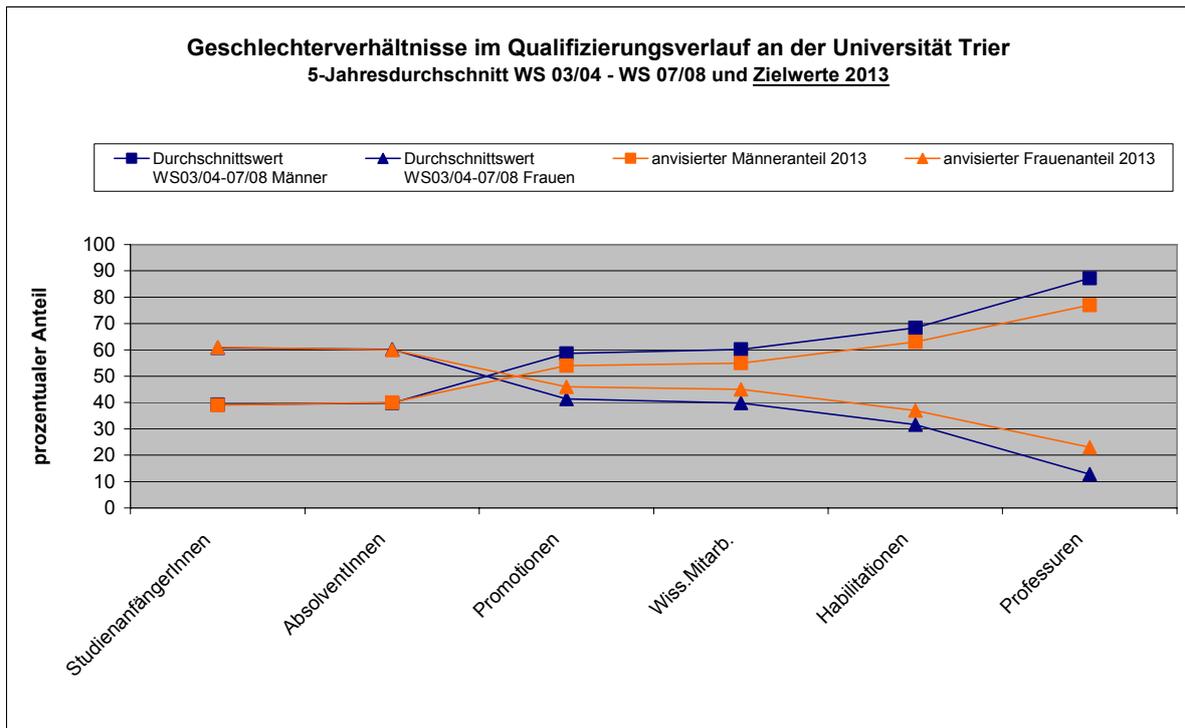
Bis zur Erreichung eines gleichberechtigten Anteils von Frauen auf allen Hierarchiestufen soll das sogenannte **Kaskadenmodell** die konzeptionelle Grundlage für einen zielgerichteten und transparenten Prozess zur Nutzung des Innovationspotentials in Trier sein. Nach diesem dynamischen Konzept orientiert sich der Frauenanteil einer Qualifizierungsstufe an der jeweils darunter liegenden Stufe. Ziel ist es, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen den vorhergehenden Stufen sukzessive anzunähern. Wenn also weit über die Hälfte der Absolventen in einem Fach an der Universität weiblich sind, sollte der Anteil an Doktorandinnen und Doktoranden in diesem Fach nicht wesentlich abweichen. Um fortgesetzte Kreativitätsverluste zu vermeiden, muss die Universität Trier mit ihrem spezifischen Fächerprofil aus diesen Forschungsergebnissen ihren Fokus auf zwei Ebenen richten:

1. Besondere Bemühungen zur stärkeren Förderung von talentierten Nachwuchswissenschaftlerinnen während **der Promotions- und Postdoc-Phase**, um deren frühzeitige Aufgabe wissenschaftlicher Vorhaben und die Entfremdung zum Berufsfeld Forschung zu verhindern
2. Besondere Anstrengungen bei **der Berufung von exzellenten Wissenschaftlerinnen**, um der Mehrheit der Trierer Studierenden und potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen weibliche Vorbilder bieten zu können und um in absehbarer Zeit in diesem für Hochschulen so wichtigen personellen Segment die sog. kritische Masse zu erreichen

### 3.3. Zukünftige Zielsetzungen und neue geplante Maßnahmen

**Die Universität Trier fokussiert aufgrund ihres spezifischen Profils und ausgehend von den Forschungsergebnissen auf nachfolgend aufgeführte Maßnahmen und setzt sich auf Basis des durchschnittlichen Anteils über die letzten fünf Jahre das Ziel, bis 2013 die jeweiligen Anteile von Wissenschaftlerinnen fächerübergreifend wie folgt zu erhöhen:**

- Promovendinnen von durchschnittlich 41 % auf 46 %,
- Habilitandinnen / weiblichen Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen von durchschnittlich 32 % auf 37 % und
- Professorinnen von derzeit 16 % auf 23 % (Wechsel bei 36 Professuren, davon als Zielzahl 10 an Wissenschaftlerinnen zu vergeben)



Zur Erreichung dieser Zielzahlen ergreift die Universität Trier Maßnahmen auf der strukturellen, der personellen und der kulturellen Ebene.

### 3.3.1. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

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

### 3.3.2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

- **Ausschreibung aller freiwerdenden wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Funktionsstellen** mit eindeutig definierten Qualifizierungsanforderungen und Beteiligung der jeweiligen Frauenbeauftragten am Auswahlverfahren mit dem Ziel transparenter und formalisierter Rekrutierungsverfahren
- **Konsolidierung des Graduiertenzentrums** und strukturierter Doktorandenprogramme, die den belegten Cooling-out-Prozess mit geschlechtsspezifischen Vorzeichen berücksichtigen und dem bewusst entgegensteuern

- Ergänzung der Kriterien zur Vergabe des hochschuleigenen Forschungsfonds: **Einrichtung eines Bonussystems für Anträge von Nachwuchswissenschaftlerinnen**
- **Selbstverpflichtung zu attraktiveren Arbeitsverträgen** mit wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die in der Regel eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren sowie die Hälfte der Wochenarbeitszeit nicht unterschreiten
- **Gewährung der Verlängerungsmöglichkeiten befristeter Arbeitsverträge** für das wissenschaftliche Personal nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§ 2)
- **Professionalisierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch die Vermittlung des tacit knowledge** bzw. des impliziten Wissens über Karrierewege und -hemmnisse in der Wissenschaft durch Seminare und Workshops

### 3.3.3. Förderung von Studentinnen in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz

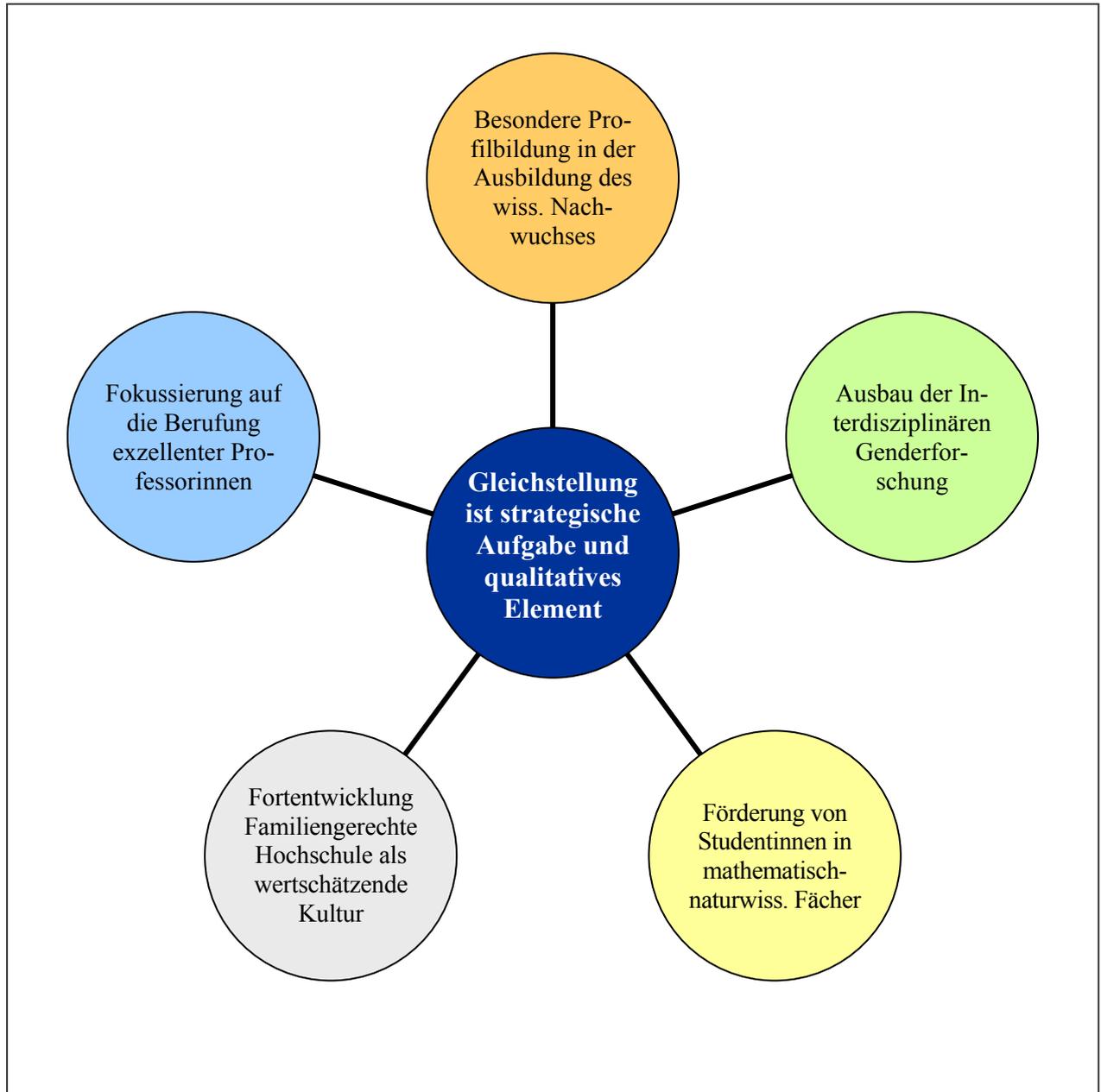
- **Einrichtung studentischer Patenschaften und Tutorien:** Zur Verhinderung des Studienabbruchs übernehmen ältere Studentinnen Patenschaften für Studienanfängerinnen, stehen diesen als Mentorinnen zur Verfügung und bieten Tutorien an
- **Einrichtung eines Meldesystems zum Übergang BA-MA:** Einrichtung eines Meldesystems, das in der Lage sein soll, einen überproportionalen Ausstieg weiblicher Studierender nach dem BA-Abschluss frühzeitig anzuzeigen, um besonders auch mit Blick auf die Aufnahme eines weiterqualifizierenden Masterstudiums rechtzeitig beraten zu können
- **Stipendien-Fundraising:** Für talentierte und begabte BA-Absolventinnen, die in einem dieser Fächer einen MA-Abschluss anstreben, sollen als Anreiz entsprechende Stipendien eingeworben und vergeben werden

### 3.3.4. Weiterentwicklung zielgruppenübergreifender Maßnahmen

- **Intensivierung der individuellen Unterstützung durch Coaching und Beratung** für Wissenschaftlerinnen *aller* Qualifizierungsstufen
- **Weiterentwicklung der Familiengerechten Hochschule:** Umsetzung der Ziele der Re-Auditierung 2008 sowie darüber hinaus Stärkung der Väterrolle durch offensive Information der männlichen Beschäftigten und deren Ermutigung zur Übernahme von Elternverantwortung (siehe umfassendes Maßnahmenkonzept im Anhang)
- **Einrichtung eines MA-Nebenfachstudiengangs Gender:** Mit ihrem Fächerspektrum und dem interdisziplinären Geschlechterforschungsnetzwerk wird die Universität Trier die Anregung des Wissenschaftsrates aufgreifen. Sie wird sich des *Forschungsdesiderats* über die komplexe Verschränkung zwischen Fachkultur und Geschlecht, die in ihrer Konsequenz zu einer unterschiedlichen Durchlässigkeit für Wissenschaftlerinnen führt, zukünftig verstärkt annehmen.

### 3.4. Gleichstellungskonzept der Universität Trier auf einen Blick

Kern und Grundlage des Gleichstellungskonzeptes ist die uneingeschränkte Zustimmung der zentralen Organe und der Führungskräfte zur Gleichstellung als strategische Aufgabe und qualitatives Element der universitären Profilbildung. Die enormen Belastungen und der enge finanzielle Rahmen, unter denen die Reformvorhaben realisiert werden müssen, verlangen eine stärkere Fokussierung der Aufgaben. Gleichstellung an der Universität Trier soll sich in den folgenden fünf Jahren auf die folgenden Felder konzentrieren:



### 3.5. Qualitätsmanagement: Überprüfung der Ziele

Die Universität Trier überprüft ihre oben genannten gleichstellungspolitischen Ziele und die Wirksamkeit der Maßnahmen wie folgt:

- In den jährlich aktualisierten "Materialien zur Planung " werden die wesentlichen Daten nach Geschlecht ausgewiesen und fortgeschrieben.
- Gemäß Gleichstellungs- und Frauenförderplan (§ 3) erstellt die Personalabteilung jährlich eine geschlechts- und eingruppierungs- bzw. besoldungsdifferenzierte Übersicht über die Zahl ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Auf der Basis dieser Daten bewerten die Frauenbeauftragten zum Ende ihrer jeweiligen Amtszeit die Fortschritte und berichten hochschul- bzw. fachbereichsöffentlich.
- Der Präsident nimmt im Rahmen der jährlichen Personalversammlung zur Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung der Maßnahmen, die der Gleichstellung von Frau und Mann dienen, Stellung.

Die Ergebnisse der Berichtsdiskussionen als auch die zweijährige Überprüfung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes 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.

Die Universität Trier hat zum Bereich Qualitätssicherung eine Kommission eingerichtet, die derzeit die Teilgrundordnung Qualitätssicherung umsetzt, nach der Lehre, Forschung, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags einem regelmäßigen Evaluationsverfahren zu unterziehen sind.

Entsprechende Richtlinien, die gleichstellungsbezogene Fragen als Evaluationskriterien berücksichtigen, werden zukünftig erarbeitet. Die Frauenbeauftragten sind am jeweiligen Evaluationsverfahren regelmäßig zu beteiligen. Ihr Votum ist dem Evaluationsbericht beizufügen. So kann Evaluation Transparenz schaffen, Veränderungsprozesse hinsichtlich der Gleichstellung anstoßen und die Verankerung geschlechtergerechter Strukturen kontinuierlich unterstützen. Über ein ständiges Monitoring wird dieser Prozess intern beobachtet, nach außen durch Öffentlichkeitsarbeit transparent gemacht und im Bewusstsein gehalten.

## 4. Angestrebte Förderung

Die Universität Trier strebt im Rahmen des Professorinnenprogramms folgende Förderung an:

- ein bis zwei vorgezogene Berufungen
  - ein bis zwei Regelberufungen
- insgesamt maximal 3 Berufungen mit einer jeweiligen Förderdauer von fünf Jahren

## 5. Anlagen

- Gleichstellungs- und Frauenförderplan (2006)
- Auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit - Bericht der Frauenbeauftragten des Senats August 2004 bis Juli 2007
- Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, 2. Fortschreibung 2007 (Auszüge)
- Mit Kind(ern) an der Uni - Informationen für Studierende und Beschäftigte der Universität Trier (2006)
- Ziele und ausgewählte Maßnahmen der Universität Trier zur Familiengerechten Hochschule
- Information zum Audit Familiengerechte Hochschule
- Audit "Université adaptée aux Familles"
- Audit "Family Fair" University
- Programm "Perspektiven und Praxis 2007"
- Faltblatt "Frauenförderung in der Wissenschaft" (Wiedereinstiegsstipendium)
- Faltblatt "Veranstaltungen des Internationalen Graduiertenzentrums der Universität Trier" - Programm 2008
- Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis "Zertifikat Interdisziplinäre Geschlechterstudien" Sommersemester 2008
- "Mehr Chancengleichheit an der Hochschule" - Fraueninfo 16

Trier, den 12. Juni 2008

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

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

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

**Kommentar:**

Die oben aufgeführten Maßnahmen sollen maßgeblich dazu beitragen, die in unserem Gleichstellungskonzept anvisierten Zielsetzungen (siehe 3.3.) in den nächsten fünf Jahren zu erreichen. Weitere im Konzept vorgesehene Maßnahmen, die nicht über das Professorinnenprogramm finanziert werden können, sind in Eigenleistung an unserer Universität zu erbringen und ebenfalls gemeinsam umzusetzen. (Siehe nachfolgende Übersicht!)

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

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



## Impressum:

Herausgegeben vom Präsidenten und der  
Frauenbeauftragten der Universität Trier

Bearbeitung:

Dorothee Adam-Jäger,

Claudia Winter, Edith Kirsten

Frauenbüro der Universität Trier

Telefon: ++49 (0)651/201-3196

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

<http://www.frauenbuero.uni-trier.de>

Druck:

Technische Abteilung, Universität Trier

Februar 2010

Auflage: 200 Exemplare

