



 **Universität Trier**

Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Trier

**2030: Chancengleichheit in Vielfalt –
Kulturveränderung als Weg und Ziel**

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

Professor Dr. Michael Jäckel
Präsident der Universität Trier

Dorothee Adam-Jäger
Gleichstellungsbeauftragte

Adresse: Universität Trier, 54286 Trier

E-Mail: praesident@uni-trier.de
adamjage@uni-trier.de

Trier, 27.05.2019



Prof. Dr. Michael Jäckel
- Präsident -

Dorothee Adam-Jäger
- Gleichstellungsbeauftragte -

Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Trier

zur Bewerbung im
Professorinnenprogramm III

Vom Präsidium beschlossen am 27.05.2019

Professor Dr. Michael Jäckel
Präsident

„Die Universität Trier möchte durch die gendersensible Ausgestaltung ihres Förderhandelns dazu beitragen, den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen und in allen Beschäftigungsgruppen bis hin zur Professur stetig zu erhöhen und die Rahmenbedingungen für Frauen in der Wissenschaft dauerhaft zu verbessern. Durch ein gezieltes Mentoring- und Förderangebot soll insbesondere in den verschiedenen Übergangsphasen im Karriereverlauf dem sogen. Drop out hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen entgegengesteuert werden. Mit vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen schafft die Universität ein Arbeitsumfeld, das jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen hilft, berufliche Tätigkeit, wissenschaftliche Qualifizierung und Familienarbeit miteinander zu vereinbaren. Die Universität Trier versteht sich als ein Ort der Vielfalt“.

Auszug aus den Leitlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
und zur Unterstützung der Karriereentwicklung (Universität Trier, 2018)

Am 11. Juli 2019 wird das Gleichstellungszukunftskonzept dem Senat zur zustimmenden Kenntnisnahme vorgelegt. Dem Präsidiumsbeschluss ging die Erörterung und Abstimmung sowohl mit der Senatskommission für Gleichstellungsfragen als auch mit allen Gleichstellungsbeauftragten voraus.

Inhalt

1.	Chancengleichheit in Vielfalt: Selbstverständnis und Perspektiven	1
2.	Zwischenbilanz	1
2.1.	Zielüberprüfung.....	1
2.2.	Zielsetzung 2030: Qualitative Weiterentwicklung und quantitative Steigerung	3
3.	Kulturveränderungsstrategie als Weg und Ziel	3
4.	Verankerung des Gleichstellungszukunftskonzepts	4
4.1.	Verstetigung nach PP II und Überbrückungsfinanzierung: Zusammenfassung.....	4
4.2.	Strukturelle Einbindung in Profil- und Leitbildentwicklung.....	4
4.3.	Personelle Verankerung von Gleichstellung.....	5
5.	Gleichstellungsmaßnahmen: Soll-Ist-Vergleich und Weiterentwicklung.....	6
5.1.	Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen – Förderung (Junior-)Professorinnen	6
5.2.	Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	6
5.3.	Fächer mit weiblicher Unterrepräsentanz	10
5.4.	Weiterentwicklung zielgruppenübergreifender Maßnahmen im PP III	11
5.5.	Neue Maßnahmen im PP III und darüber hinaus	12
6.	Gleichstellungsgeleitetes Qualitätsmanagement – Qualitätsgesicherte Gleichstellungsarbeit ...	14
7.	Von der Kulturveränderungsstrategie zur chancengleichen Kultur in Vielfalt.....	15
8.	Angestrebte Förderung	16
	Glossar	17
	Anlagenverzeichnis.....	18

1. Chancengleichheit in Vielfalt: Selbstverständnis und Perspektiven

Die Universität Trier (UT) begreift Gleichstellung als eine strategische Aufgabe und als ein qualitatives Element ihrer Profilbildung. Sie ist dem Leitbild einer diskriminierungsfreien und familiengerechten Hochschule verpflichtet (Entwicklungsperspektiven 2020, Anlage 01). Der Begriff Gleichstellung (GLST) bedeutet dabei für die UT im umfassenden Sinn die Durchsetzung von Chancengleichheit für all ihre Mitglieder, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion/Weltanschauung, sexueller Orientierung, Beeinträchtigung/Krankheit sowie ethnischer/sozialer Herkunft. Ihre frauenspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen stimmt sie unter Berücksichtigung der potentiellen intersektionalen Verschränkungswirkung verschiedener Diskriminierungsformen sowohl auf die einzelnen Statusgruppen selbst als auch auf die Heterogenität und Vielfalt innerhalb der verschiedenen Gruppen ab. Dies verbindet sie zugleich mit konsequenter Weiterentwicklung von chancengleichen Strukturen, Prozessen und Verfahren.

Die Verwirklichung einer durchgängig gender- und diversitätsgerechten Personal-, Organisations- und Universitätskultur mit chancengleicher Beteiligung auf allen Ebenen sowie in allen Bereichen muss dabei die spezifischen Voraussetzungen an der UT berücksichtigen: 1970 (neu) gegründet, kann sie zu ihrem 50. Geburtstag im Jahr 2020 eine Erfolgsbilanz in Forschung und Lehre aufweisen. Sie ist eine geisteswissenschaftlich ausgerichtete, forschungsaktive und international vernetzte Hochschule. Die Fächerstruktur wird dabei seit vielen Jahren durch Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Verhaltens- und Bildungswissenschaften, Mathematik und Informatik, Rechtswissenschaft sowie Raum- und Umweltwissenschaften komplettiert. Dieses Fächerspektrum ist die zentrale Grundlage für singulär und interdisziplinär orientierte Forschungsaktivitäten und attraktive Studiengänge.

Mit einem Haushaltsvolumen von ca. 121 Mio. € und Drittmiteleinahmen von ca. 15 Mio. € (Stichjahr 2018) bietet die UT ihren knapp 13.000 Studierenden in sechs Fachbereichen Studienmöglichkeiten in 30 Fächern an. Sie beschäftigt 40 Professorinnen und 117 Professoren, 565 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und 589 Mitarbeiter*innen in Verwaltung, Bibliothek, Beratung und Service. Zusammen mit den Universitäten in Metz-Nancy, Luxemburg, Lüttich und Saarbrücken bildet sie die Universität der Großregion (UniGR) und ist mit zahlreichen Partneruniversitäten weltweit vernetzt.

Mit der Förderung von je drei Regelberufungen im PP I/PP II hat sie seit 2008 durch die zusätzlichen strukturellen/personellen Gleichstellungsmaßnahmen (GMn) zum einen in der gesamtuniversitären Sichtbarkeit der Querschnittsaufgabe und zum anderen in der Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit deutliche Fortschritte erzielt. Dies gelang ihr insbesondere durch die breite Beteiligung verschiedenster Funktionsträger*innen an der Gleichstellungsarbeit, die Umsetzung eines breit angelegten Katalogs von GMn und die genderorientierte Anpassung von Leitlinien, Richtlinien und Verfahrensgrundsätzen.

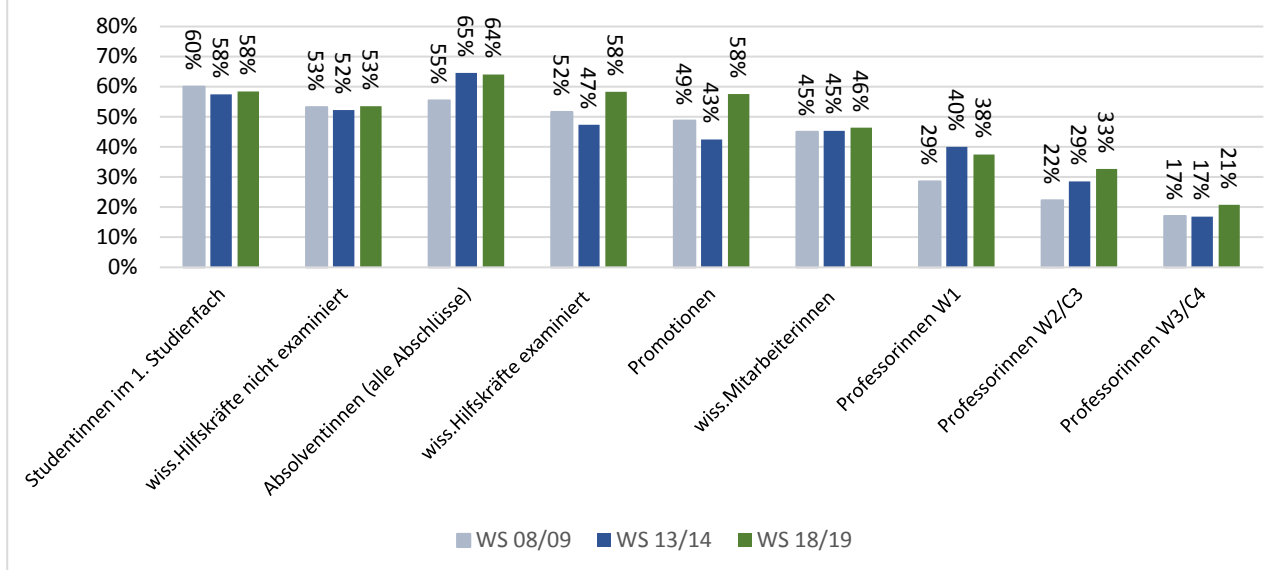
Trotz der erkennbaren positiven Entwicklungen ist die Chancengleichheit bei der Besetzung der wissenschaftlichen Spitzenpositionen, bei der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Studienfachwahl noch nicht erreicht. Deshalb verfolgt die UT – aufbauend auf der Gleichstellungsarbeit insbesondere im PP I/PP II sowie eng verzahnt mit den gesamtuniversitären Strategieprozessen in der Personal- und Organisationsentwicklung – eine umfassende, tiefgehende Kulturveränderungsstrategie. Als wesentliche Grundlage reicht sie hiermit ein auf ihre Bedarfe und Möglichkeiten abgestimmtes tragfähiges Gleichstellungszukunftskonzept (GLZK) „**2030: Chancengleichheit in Vielfalt**“ ein.

2. Zwischenbilanz

2.1. Zielüberprüfung

2008 wurde das von der UT vorgelegte Gleichstellungskonzept (GSTK) prämiert und als ein herausragendes Vorbild für eine chancengerechte Hochschule ausgezeichnet. Im PP I und im PP II mit der Fortentwicklung des Gleichstellungskonzeptes „Vielfalt chancengleich gestalten“ ist es der UT dann mit Erfolg gelungen, die Zahl der Professorinnen – zentral für die Vorbildwirkung auf Nachwuchswissenschaftlerinnen/Studentinnen – vom WS 2008/09 bis WS 2018/19 insgesamt von 19,3% auf 25,5% zu steigern. Damit liegt sie knapp über dem bundesdeutschen Durchschnittswert von 23,4% (Chancengleichheits-Monitoring 2018 der DFG). Der Frauenanteil an der UT stieg signifikant bei W1 um 9 Prozentpunkte auf 38% und bei W2/C3 um 11 Prozentpunkte auf 33%, bei W3/C4 um 4 Prozentpunkte auf 21%. Die höheren Steigerungsraten bei W1-/W2-Professuren verweisen auf ein positives Entwicklungspotential und sprechen dafür, dass der Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen langfristig an der UT wie im Wissenschaftssystem wachsen wird.

Frauenanteile in der Wissenschaft an der Universität Trier in Prozent am IST-Bestand Köpfe WS 2008/09, WS 2013/14, 2018/19



Daten und Quellenangabe: Anlage 02

Im 10-Jahreszeitraum stieg die Zahl der wiss. Mitarbeiterinnen zwar nur um 1 Prozentpunkt an, aber die Zahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen stieg um 9 Prozentpunkte von 49% auf 58%. Die Zahl der examinierten wiss. Hilfskräfte erhöhte sich von 52% auf 58%, während der Anteil der nicht examinieren Hilfskräfte bei 53% konstant blieb. Die Zahl der Absolventinnen (alle Abschlüsse) stieg von 55% auf 64%, während die Zahl der Studentinnen im ersten Studienfach sich von 60% auf 58% leicht verringerte. Die Anzahl der jährlich abgeschlossenen Habilitationen war 2018 bei beiden Geschlechtern zwar ausgeglichen (jeweils 3), im langjährigen Durchschnitt aber so gering, dass sie statistisch nicht aussagekräftig ist und deshalb in der Analyse nicht berücksichtigt wird.

Die UT hat damit die im PP II für 2018 avisierten Zielzahlen (Dokumentation, S. 3) für die Entwicklung des Frauenanteils in allen Statusgruppen mit Ausnahme der W3-Professuren erreichen bzw. deutlich übertreffen können, bei den Promotionen (52%) um mehr als 6 Prozentpunkte. Der angestrebte Anteil der W2/W3-Professuren konnte nicht erreicht werden. Eine differenzierte Analyse zeigt allerdings, dass nur der Anteil der W3-Professuren um 7 Prozentpunkte unterhalb der 2013 gesetzten Zielmarke liegt, bei den W2-Professuren hingegen um 5 Prozentpunkte übertroffen wurde. Die Statusgruppe der Juniorprofessuren war 2013 nicht in die Analyse miteinbezogen worden. Mit 38% liegt der Anteil von Juniorprofessorinnen (W1) nahezu bei dem Zielwert für die promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen (Postdocs/Habilitationen [39%]).

Frauenanteile in Prozent: 2008 und 2018 nach Fachbereichen auf einen Blick

Fachbereich	Studentinnen		Abschlüsse		Promotionen		Professorinnen		Zielsetzung Bis 2030
	2008	2018	2008	2018	2008	2018	2008	2018	
I: Erziehungs-, Bildungswissenschaften, Philosophie, Psychologie, Pflegewissenschaft	76%	78%	79%	78%	50%	81%	32%	31%	Steigerung Frauenanteil bei Professuren
II: Sprachen, Computerlinguistik/Digital Humanities, Medienwissenschaft, Phonetik	69%	70%	74%	76%	44%	67%	25%	42%	Erreichung der Parität bei Professuren
III: Geschichte, Politik, Kunstgeschichte, Archäologie, Ägyptologie, Papyrologie	49%	45%	52%	55%	56%	40%	30%	29%	Steigerung Frauenanteil bei allen Statusgruppen, insbes. Professuren
IV: BWL, VWL, Informatik, Mathematik, Soziologie	45%	40%	46%	44%	43%	41%	6%	15%	dtl. Steigerung Frauenanteil bei allen Statusgruppen, insbes. Professuren
V: Rechtswissenschaften	58%	54%	62%	54%	50%	53%	13%	12%	dtl. Steigerung Frauenanteil bei Professuren
VI: Raum-, Umweltwissenschaften	56%	53%	64%	61%	75%	60%	10%	18%	dtl. Steigerung Frauenanteil bei Professuren

Daten und Quellenangaben: Anlage 03

In dieser Tabelle wird sichtbar, dass bei einer fachbereichsbezogenen Analyse die Frauenanteile je nach Statusgruppe sehr unterschiedlich ausfallen und Frauen der Wissenschaft insbesondere am Übergang von der Promotions- in die Postdoc-Phase verloren gehen. Das zwischen den FBn sehr differierende Bild bei der Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit lässt sich in noch stärkerer Weise bei der Analyse der Geschlechterverteilung auf Fächerebene beobachten. Die Bandbreite reicht von Fächern mit einem 50%-Anteil an Professorinnen in Germanistik bis zu Fächern, die seit ihrem Bestehen an der UT keine Professorin beschäftigen, wie Philosophie oder Informatik (vgl. zu den fachspezifischen Unterschieden Kap. 5.3: Fächer mit weiblicher Unterrepräsentanz). In diesen Fächern fehlt eine Professorin mit Vorbildfunktion. Diese Stärken- und Schwächen-Analyse zeigt, dass der auf die unterschiedlichen Bedarfe und Fächeranforderungen zugeschnittene Katalog von GMn positive Entwicklungen angestoßen und zu Erfolgen geführt hat; sie zeigt zugleich aber auch, dass dem Drop out auf dem Weg zur Professur v. a. durch intensiviertere Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schlussphase der Promotion bzw. der Postdoc-Phase entgegenge-wirkt werden muss.

2.2. Zielsetzung 2030: Qualitative Weiterentwicklung und quantitative Steigerung

Angesichts der nach Statusgruppen sowie Fachbereichen/Fächern differierenden Zwischenbilanz mit leichten Rückschritten, Stagnationen, deutlichen Fortschritten und Gleichstellungserfolgen setzt sich die UT in den kommenden zehn Jahren bis 2030 die folgenden Ziele zur qualitativen und quantitativen Weiterentwicklung der Situation von Frauen:

- Deutliche Steigerung des Professorinnenanteils, vor allem auf W3-Professuren
- Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg in Führungspositionen/Professuren
- Ausbau der Chancengleichheit in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz
- Förderung von Chancengleichheit in Vielfalt, insbesondere von Frauen

Die UT setzt sich bis 2030 folgende Zielwerte:

- Steigerung der Frauenanteile an Professuren bei W3 auf 30% (25% bis 2024), bei W2 auf 45% (40% bis 2024), bei W1 auf 48% (auf 43% bis 2024)
- Steigerung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere in den Fächern mit Unterrepräsentanz um 10% (um 5% bis 2024)
- Erhöhung des Frauenanteils bei abgeschlossenen Promotionen in Fächern mit Unterrepräsentanz um 10% (um 5% bis 2024).

Seit 2019 hat die UT erstmalig ein geschlechterparitätisch besetztes Präsidium sowie einen geschlechterparitätisch besetzten Hochschulrat – ein besonderer Erfolg in der gendergerechten Beteiligungskultur. Beide Gremien werden auch in Zukunft die Umsetzung der Gleichstellungsstrategie aktiv vorantreiben. Angesichts der universitätsinternen, fachgebundenen Benachteiligung von Frauen, die in ähnlicher Weise im Hochschulsystem insgesamt beobachtet wird, wird die UT zukünftig noch stärker als bisher die Gleichstellungsaufgabe gesamtuniversitär differenziert wahrnehmen, die gemeinsam als umfassende Kulturveränderungsstrategie umgesetzt wird.

3. Kulturveränderungsstrategie als Weg und Ziel

Eine gender- und diversitätsgerechte Kulturveränderungsstrategie bezieht sich auf alle Bereiche der universitären Personal- und Organisationsstruktur. Sie ist als mittel- bis langfristiger Prozess zu organisieren und basiert im Wesentlichen auf den vier Bausteinen geschlechtergerechte Personalrekrutierung, Personalentwicklung, Führungs- und Beteiligungskultur. Diese bilden die Pfeiler der universitätsweiten Veränderungsstrategie, in der die GMn **im PP III** und **darüber hinaus** noch deutlich stärker als bisher mit der Personal- und Organisationsentwicklung unter Berücksichtigung der spezifischen Fächerkulturen verzahnt werden:

Die Universität Trier auf dem Weg zu Chancengleichheit in Vielfalt



Für die Umsetzung dieses Veränderungsprozesses und das Erreichen der bis 2030 definierten quantitativen und qualitativen Ziele auf dem Weg zu einer gendergerechten Personal- und Organisationsentwicklung und einer chancengleichen Kultur in Vielfalt setzt das Gleichstellungszukunftskonzept (GLZK) auf die folgenden übergreifenden Strategien:

Zentrale und dezentrale Steuerung: Sie erfolgt durch die intensive Zusammenarbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (z. GBten) mit der Universitätsleitung und die der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (dez. GBten) mit den Fachbereichsleitungen. Der Senat entscheidet auf Empfehlung der Senatskommission für Gleichstellungsfragen (SeKoG). Somit wird die Umsetzung des GLZK auf allen Ebenen, in Reformvorhaben und Themenfeldern vorangetrieben.

Partizipation: Wie bereits bei der Erstellung des GSTK 2008 und der Dokumentation 2013 werden alle universitären Akteur*innen, v. a. alle Führungskräfte, in die Gleichstellungsarbeit einbezogen. Dies sind:

- die Stabsstellen Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Qualitätssicherung, Gremien und Wahlen, Forschungsreferat
- die Abteilungen Personal, Haushalt, Studentische Angelegenheiten mit International Office (IO),
- die Zentren zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Graduiertenzentrum (GUT), Zentrum für wissenschaftliche Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung (ZENA)
- die Fachbereiche und Fächer
- Centrum für Postcolonial und Gender Studies (CePoG) und Internationales Graduiertenkolleg Diversity (IRTG Diversity)

Qualitätsmanagement: Die kontinuierliche Überprüfung der GMn ist ein wesentlicher Teil der Kulturveränderung. Durch systematisches Controlling werden über die durchgängige Erhebung entsprechender Daten differenzierte Statistiken zur Verfügung gestellt. Dadurch wird die Heterogenität der Zielgruppen, insbesondere die der wiss. Mitarbeiter*innen, sichtbar, so dass spezifische Bedarfe besser identifiziert und passende GMn entwickelt werden. Die nachhaltige Umsetzung des Gender Mainstreaming in universitären Prozessen wird durch intensiviertes Qualitäts-Monitoring überprüft. Um die Genderkompetenz aller Akteur*innen weiter zu stärken, werden entsprechende Fortbildungsangebote für die verschiedenen Zielgruppen und insbesondere für alle Führungskräfte angeboten.

4. Verankerung des Gleichstellungszukunftskonzepts

4.1. Verstetigung nach PP II und Überbrückungsfinanzierung: Zusammenfassung

Um die bisherigen Erfolge abzusichern und die gesetzten Ziele zu erreichen, werden die strukturellen Rahmenbedingungen ausgebaut und optimiert werden. Die Universität wird deshalb im Anschluss an die Maßnahmen aus dem PP II die wichtigsten und erfolgreichen Instrumente verstetigen (s. Kap. 8/Kap. 10):

- das Mentoring-Programm (HSP II/III, 0,5 E13-Stelle)
- das Familienbüro (PP II; 0,5 E13-Stelle)
- die Adhoc-Betreuung (PP I/ II) und die Schulferienbetreuung (PP II)

Darüber hinaus stellt die UT bis zum potentiellen Beginn der Förderung im PP III Mittel zur Überbrückungsfinanzierung wichtiger GMn bereit.

4.2. Strukturelle Einbindung in Profil- und Leitbildentwicklung

Die UT hat die Gleichstellungsaufgabe durchgängig in ihren Grundsatzpapieren, Leitlinien und Verfahrensrichtlinien verankert, z.B. in ihren „Entwicklungsperspektiven für die Universität Trier bis zum Jahr 2020“. Die Zielsetzung und Umsetzung der Querschnittsaufgabe ist im Frauenförder-/Gleichstellungsplan (2006; Anlage 04), im prämierten Gleichstellungskonzept (2008/PP I) und in der Dokumentation als Fortschreibung (2013/PP II) verbindlich vorgegeben. Gleichstellung ist im Positionspapier des Präsidenten (2016), in der Grundordnung und den Teilgrundordnungen festgeschrieben, sie ist v. a. in der Teilgrundordnung Qualitätssicherung zum wesentlichen Leitgedanken des umfassenden Qualitätssicherungssystems erklärt worden (z. Zt. läuft der Antrag auf Systemakkreditierung). Der Grundsatz Gleichstellung findet sich in der Leitlinie „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ (2015; Anlage 05), durchgängig in der „Richtlinie des Senats zum Verfahren der Besetzung einer Professur“ (2014; Anlage 06), in den „Richtlinien des Senats zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Juniorprofessuren und bei Tenure-Track-Verfahren“ (2018; Anlage 07) sowie in

der „Satzung zur Qualitätssicherung bei Berufungen“ (2018; Anlage 08). Gleichstellung ist ausdrücklich in den Förderantrag der UT zum Nachwuchspakt (2019) sowie in das damit verknüpfte akademische Personalentwicklungskonzept (2017; Anlage 09) integriert. Zielvereinbarungen zur Chancengleichheit finden sich in Verträgen zum Hochschulpakt, in Berichten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, zur Forschungsinitiative RLP, in der Zielvereinbarung des Wissenschaftsministeriums zur Übertragung des Berufsrechts auf den Präsidenten (2016; Anlage 10). In 2019 wird die Aufgabe Gleichstellung in die Rahmenvereinbarung der Universitäten mit dem MWWK zum Hochschulzukunftsprogramm RLP dezidiert einfließen. Mit dem im Rahmen der Novellierung des Hochschulgesetzes (HochSchG) geplanten „Gleichstellungszukunftsplan“ wird ein Instrument eingeführt, um der Unterrepräsentanz von Professorinnen in bestimmten Fächern entgegenzuwirken (s. Kap. 5.5.2).

Insbesondere über die neuen „Leitlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Unterstützung der Karriereentwicklung“ (2018, Anlage 11) sowie im Organisationsstatut des ZENA (2018; Anlage 12) ist die Aufgabe Gleichstellung für die Vielfalt ihrer Mitglieder in der akademischen Personalentwicklung als zentrales handlungsleitendes Prinzip verankert.

Die UT verfügt über eine Genderforschungsprofessorin (W2/Germanistik) und zwei Juniorprofessorinnen ohne tenure (für Genderforschung in Germanistik und Psychologie, Juniorprofessuren aus dem Chancengleichheitsprogramm RLP). Der Senat bestellt außerdem für vier Jahre eine Professorin als Senatsbeauftragte zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz/Studienort.

4.3. Personelle Verankerung von Gleichstellung

Der Präsident ist als Vorsitzender des Senats für die Querschnittsaufgabe GLST leitend verantwortlich. Ihm als Projektleiter des PP I/II und des avisierten PP III arbeitet eine Referentin (0,5 E13) für das Programm zu. Die z. Gbte leitet das Referat für Gleichstellung (RFG); sie wird beraten von der SeKoG sowie dem GRat; sie nimmt an allen Senatskommissionen, Sitzungen des Hochschulrats, den jährlichen Klausurtagungen des Präsidiums mit den Dekan*innen beratend teil. Die Vizepräsidentin für Studium und Lehre setzt sich für die Durchsetzung der Gleichstellung in ihren Ressorts, v.a. über die Maßnahmen zur Qualitätssicherung, ein. Der Vizepräsident für Forschung und Infrastruktur greift die Aufgabe in der Forschungskommission mit Bezug zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG auf. Der Kanzlerin obliegt die Leitung der Familiengerechten Hochschule (fgh). Die vom Senat beauftragte Professorin für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits-/Studienort ist für diese Problematik jeweils für vier Jahre die zentrale Anlaufstelle.

Die sechs Fachbereiche bestellen eine wiss. Mitarbeiterin als dez. Gbte, die an allen Sitzungen des Fachbereichsrats und seiner Kommissionen beratend teilnimmt, die jeweiligen Dekan*innen berät, denen leitend die fachbereichsbezogene Durchsetzung von Chancengleichheit obliegt. Für die Umsetzung übergreifender GMn sind die dazu im **PP II** eingerichteten Fachstellen zuständig (wie z. B. Familienbüro, Stipendienberatungsstelle oder die Fachstelle zur Begleitung von Studierenden mit Handicap), mit denen die Referentin für das PP besonders eng zusammenarbeitet. Die Fachstellen sorgen dafür, dass die angebotene Unterstützung alle Nutzerinnen an der UT erreicht.

Für die Querschnittsaufgabe Gleichstellung wendet die UT folgende Personalkapazitäten auf: Im RFG arbeiten die Senatsgleichstellungsbeauftragte (1 E13-Stelle), die Frauenreferentinnen (1 E13-Stelle), die Sachbearbeiterin (0,5 E6-Stelle), die zusätzliche Referentin für das PP (0,5 E13/ Befristung auf Basis von Sondermitteln des PP I/II /geplante Fortführung im PP III) sowie das Familienbüro (0,5 E13/derzeit finanziert aus PP II, Verstetigung ab Mai 2020) und die Koordinatorin für das Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen (derzeit mit 0,5 E13 finanziert aus HSP III-Mitteln/ Verstetigung ab Januar 2021). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (z. Gbte) wird von sechs dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (dez. Gbten) der Fachbereiche im Gleichstellungsrat (Grat) v. a. durch die Begleitung von Berufungsverfahren unterstützt. Von der (SeKoG), in der alle Statusgruppen vertreten sind, wird sie als Vorsitzende kontinuierlich beraten. Der Senat bestellt zudem für sie eine Stellvertreterin.

Die sechs Fachbereiche (FBe) erhalten jährlich anteilig 1% der Mittel für Lehre/Forschung (30.000 €) als Fachbereichs-Frauenfördermittel (gemäß Leistungsindikator/Förderung weibliche Promotionen), die zugleich den Etat der dez. Gbten bilden. Die z. Gbte vergibt (gemäß Leistungsindikator Professur) zudem pro Jahr 6.000 € aus ihrem Etat anteilig an die FBe, die im Vorjahr Professorinnen auf Dauer berufen haben.

5. Gleichstellungsmaßnahmen: Soll-Ist-Vergleich und Weiterentwicklung

Die UT fühlt sich der Vielfalt verpflichtet und setzt dies durch einen umfangreichen Maßnahmenkatalog um, der auf die unterschiedlichen Bedarfe ihrer Studentinnen und Wissenschaftlerinnen reagiert.

5.1. Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen – Förderung (Junior-)Professorinnen

Die Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen erfolgt durch mehr Chancengleichheit in Berufungsverfahren: Im **PP I** setzte sich die UT das Ziel, die Verfahren gesamtuniversitär überprüfbar zu machen, ihre 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; dies wird seit 2014 im **PP II** durch die Verabschiedung des gesamtuniversitären gendergerechten Berufungsleitfadens realisiert. Die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Fächern mit weibl. Unterrepräsentanz wird hier als transparenter Verfahrensschritt eingeführt. Die Gbten sorgen in den Verfahren für die Verwirklichung der Chancengleichheit. Die strukturelle Verbesserung spiegelt sich in der steigenden Berufungsrate. Im **PP III** wird das Bewusstsein für geschlechtergerechte Personalauswahl auf Führungsebene in den Gremien kontinuierlich weiter geschärft.

5.1.1. Chancengleichheit durch Qualitätssicherung bei der Besetzung von Juniorprofessuren

Im **PP I** wurde ein Verfahrensplan zum Tenure-Track von Juniorprofessuren erstellt. Dieser wurde seit **PP II** (2018) mit den „Richtlinien des Senats zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Juniorprofessuren und bei Tenure-Track-Verfahren“ (inkl. des Kompetenzrahmens für Nachwuchswissenschaftler*innen [siehe in Anlage 07]) novelliert. Er ist analog zum allgemeinen Berufungsleitfaden umzusetzen. Die Einhaltung der o.g. Qualitätsstandards, insbes. der Regelungen zur GLST von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, ist somit gewährleistet. Die Kriterien des Kompetenzrahmens bieten den Bewertungsrahmen, der für die jeweilige Junior- oder Tenure-Track-Professur fachlich konkretisiert wird. Vereinbarkeit ist explizit berücksichtigt. Zudem wurde ergänzend 2018 die Satzung zur Qualitätssicherung (QS) bei Berufungen verabschiedet.

5.1.2. Unterstützung für (Junior-)Professorinnen

Bereits im **PP I/PP II** wurden diese Zielgruppen durch Vergabe zusätzlicher Mittel an die FBe dezentral unterstützt. Um eine noch effektivere Förderung zu erreichen und ihnen eine noch stärkere Konzentration auf Kernaufgaben zu ermöglichen, werden im **PP II** Lehrauftrags-, Tutorien-/Hilfskraftmittel an besonders engagierte (Junior-)Professorinnen zur Entlastung zusätzlich vergeben. Zu dieser Zielgruppe gehören derzeit 40 Professorinnen (von 157 Professuren). Die Maßnahme soll im **PP III** fortgeführt und anschließend verstetigt werden. Ergänzend wird seit **PP II** zur optimalen Qualifizierung von Sekretärinnen, deren Professionalisierung viele Professorinnen entlastet, eine modulare Fortbildungsreihe aus universitären Mitteln finanziert. Regelmäßig finden Professorinnen-Treffen zur gegenseitigen Vernetzung als Peer-Group, zu kontinuierlichem Erfahrungsaustausch und zur Integration neuberufener Kolleginnen statt.

5.1.3. Akademische Personalentwicklung: Karriere an (Fach-)Hochschulen

Insbesondere im Mentoring-Programm werden Nachwuchswissenschaftlerinnen, die an alternativen Karrierewegen interessiert sind, auch an Karrierewege an (Fach-)Hochschulen herangeführt. Im Programm „Perspektiven & Praxis“ des RFG werden entsprechende Veranstaltungen angeboten. Zudem werden Wissenschaftlerinnen dabei unterstützt, am „Mary-Somerville-Lehrbeauftragtenprogramm“ des MWWK RLP teilzunehmen. Dessen Ziel ist es, die Chancen qualifizierter Frauen auf eine (Fach-)Hochschulprofessur zu erhöhen.

5.2. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Seit dem **PP I/PP II** hat sich die UT besonders auf die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses konzentriert und hat eine Vielzahl von GMn entwickelt und umgesetzt. Die universitätsweite Wirkung der GMn hat zu wichtigen Erfolgen geführt: Auf individueller Ebene dadurch, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen in sehr großer Zahl an den GMn partizipiert und für ihren spezifischen Karriereweg gezielte Unterstützung erfahren haben. Auf struktureller Ebene dadurch, dass diese GMn 2018 dazu beigetragen haben, dass Gleichstellung, Diversität, Vereinbarkeit und auch Internationalisierung als zentrale handlungsleitende Prinzipien in den „Leitlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Unterstützung der Karriereentwicklung“ verankert wurden.

5.2.1. ZENA: Zentrum für Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung

Die Realisierung der Leitlinien erfolgt über das Nachwuchsförderzentrum ZENA. Es koordiniert und bündelt die unterschiedlichen, auf den wiss. Nachwuchs ausgerichteten Aktivitäten in Fachbereichen, Fächern, im Graduiertenzentrum (GUT), in den Graduiertenkollegs, in den Forschungsverbänden sowie in weiteren Organisationseinheiten, die wie z. B. das RFG, das IO, die Fachstelle für Hochschuldidaktik als eigenständige Fachstellen ebenfalls Qualifizierungsmaßnahmen anbieten. Das Zentrum stimmt seine Angebote auf das jeweilige Qualifikationsstadium ab und unterstützt den Übergang in die nächste Phase der beruflichen Entwicklung. Grundlage der Fördermaßnahmen ist der Kompetenzrahmen für Nachwuchswissenschaftler*innen. Der wissenschaftliche Nachwuchs wirkt bei der inhaltlichen Ausgestaltung mit. Dies ist ein qualitativer Sprung in der Förderung insbesondere auch von Nachwuchswissenschaftlerinnen in **PP III**. Das Angebot des ZENA richtet sich an Masterstudierende und -absolvent*innen mit Promotionsabsicht, an Promovierende, an Postdoktorand*innen, an Nachwuchsgruppenleitende, an Juniorprofessor*innen mit/ohne Tenure Track. Gerade für die Gruppe der Nachwuchswissenschaftler*innen, die im Anschluss an die Promotion eine Weiterqualifizierung im Rahmen der verschiedensten Karrierewege anstrebt, bietet die UT eine neue zentrale Anlaufstelle.

5.2.2. Beschäftigungsbedingungen wissenschaftlicher Nachwuchs – Befristung und Vereinbarkeit

a) Bessere Planbarkeit

Bessere Beschäftigungsbedingungen werden seit **PP I** durch Ausschreibung aller freiwerdenden Stellen, attraktivere Arbeitsverträge, Gewährung aller Verlängerungsmöglichkeiten befristeter Arbeitsverträge erreicht. Im **PP II** wurde die Leitlinie „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ eingeführt, die für eine aufgabengerechte Personalstruktur, berechenbare Karrierewege und transparente Beschäftigungsbedingungen eintritt. Die UT verpflichtet sich zu gleichstellungsorientierter Personalentwicklung (PE) und zu aktiver Unterstützung der Arbeit der Gbten. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind so auszugestalten, dass sie die Bedürfnisse des wiss. Nachwuchses sowie den Bedarf der UT an wiss. Innovationskraft berücksichtigen. Für die individuell unterschiedlichen Karrierewege werden Qualifikationsziele vereinbart. Dazu gehören neben Promotion, Habilitation bzw. äquivalenten Leistungen z. B. die Konzeption von Forschungsprojekten sowie Wissenschaftsmanagement. In jeder Phase wird das Qualifikationsziel zur Dauer des befristeten Beschäftigungsverhältnisses in Beziehung gesetzt. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen den Umfang von 50% und die Laufzeit von 2 Jahren nicht unterschreiten; heute werden Qualifizierungsstellen i.d.R. mit 3 Jahren Laufzeit ausgeschrieben. Bei positiver Evaluation des Arbeitsfortschrittes am Ende der Vertragslaufzeit wird ein Anschlussvertrag abgeschlossen, wenn das Qualifikationsziel noch nicht erreicht ist. Ausnahmen von dieser Regel müssen begründet werden (z. B. durch limitierte Drittmittelzuweisungen). Vertragslaufzeiten der (Drittmittel-)Projektstellen sollen der Laufzeit des Projektes entsprechen.

b) Geschlechtergerechte Befristungspolitik bzgl. Auswahl/Dauer der gesetzl. Befristungsvarianten und bzgl. der Teilzeit-/Vollzeitquote von Wissenschaftler*innen

Der Anteil an Absolventinnen liegt weit über 50 %; bis heute zeigt sich, dass Absolventen erfolgreicher als ihre Kolleginnen bei der ersten akademischen Anstellung sind. Der Frauenanteil bei Drittmittelstellen verbesserte sich seit 2013. Nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) stehen nur denjenigen, die nach § 2, 1 (mit Begründung Qualifizierung) befristet sind, alle im dortigen Absatz 5 genannten Optionen an Verlängerungen zu; die Akademiker*innen, die nach § 2, 2 (mit Begründung Drittmittel) beschäftigt sind, haben diesen Rechtsanspruch nicht; hier liegt ein deutlicher Nachteil für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Drittmittelbefristung, da Frauen den Hauptanteil der Care-Arbeit leisten. Es zeigt sich bei Entwicklung des Landes- und Drittmittelbestandes bei den wiss. Mitarbeiter*innen nach den Kategorien VZÄ, Köpfe, befristete Verträge, Teilzeitbeschäftigungen (Anlage 13) folgendes Bild: Bei der Vergabe von wiss. Stellen für Mitarbeiter*innen gibt es von 2008/09 bis 2018/19 kaum Schwankungen. Stellenzuwächse und -rückgänge wirken sich nicht grundsätzlich verändernd auf Geschlechteranteile aus. Ob es allerdings in der Laufzeit der Befristungen und im Umfang der Teilzeittätigkeiten zwischen Männern/Frauen größere Unterschiede gibt, muss in dieser Tabelle zukünftig entsprechend modifiziert, die Personalkategorie „wissenschaftliche Mitarbeiter“ aufgrund ihrer Heterogenität noch weiter ausdifferenziert werden (z. B. nach Umfang der TZ-Beschäftigung/Dauer der Befristung). Eindeutig ist der höhere Anteil der weibl. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse belegt.

c) Berücksichtigung der Befristungsproblematik bei auslaufenden Drittmittelprojekten aufgrund von Mutterschutz/Elternzeit/Pflegezeit

Um eine familiengerechte Gestaltung von Karriere zu gewährleisten, bietet die UT zahlreiche GMn an, z.B. flexible Arbeitszeiten, familiengerechte Lehrveranstaltungs-/Sitzungszeiten, Betreuungsmöglichkeiten für Kinder (Belegplätze in einer nahen Kita, adhoc-Betreuung in Notfallsituationen, Ferienbetreuung in allen Schulferien), ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer am Campus I sowie Still- und Wickelmöglichkeiten.

Die UT trägt den Bedürfnissen von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen Rechnung. Der wiss. Nachwuchs kann einen vertraglich geregelten externen Dienstort vereinbaren. Aufgrund von Elternzeit vakante Stellen werden i.d.R. unverzüglich durch Aufstockung vorhandener Teilzeitstellen vertreten. Die familienpolitische Komponente des WissZeitVG (§ 2 Abs. 1) wird bei Befristung zur Qualifizierung immer gewährt; bei Befristung aufgrund von Drittmittelfinanzierung (§ 2 Abs. 2) wird sie gewährt, wenn eine kostenneutrale Verlängerung möglich oder wie bei DFG-Projekten aufgrund des Vorhandenseins entsprechender Chancengleichheitsmittel. Familienbezogene Regelungen (z.B. nach WissZeitVG, Pflegezeit-, Familienpflegezeitgesetz) werden genutzt; Befristungen werden im gesetzlichen Rahmen so ausgestaltet, dass wiss. Karriere mit Familie vereinbar ist.

Im **PP III** wird als neue zusätzliche GMe für Promovendinnen und insb. für Habilitandinnen/Postdocs, die nach WissZeitVG § 2 Abs. 2 (Drittmittelfinanzierung) befristet beschäftigt sind, zukünftig auch eine zeitlich anteilige Vertragsverlängerung für die Inanspruchnahme von Elternzeit gewährt.

d) Realisierung von Vereinbarkeitskonzepten in Qualifizierungsphasen, die Weiterarbeit mit einer Verlängerung von Bewährung verbinden

Entsprechend § 60. Abs. 1 des HochSchG RLP wird, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, das Dienstverhältnis von Hochschullehrer*innen und Akademischen Rät*innen auf Zeit auf deren Antrag bei Inanspruchnahme von Elternzeit (§ 19 a der Urlaubsverordnung und Beschäftigungsverbot nach den §§ 2 bis 4 und 9 der Mutterschutzverordnung) verlängert. Darüber hinaus wird das Beamtenverhältnis auf Zeit sowohl von Juniorprofessor*innen als auch von wiss. Mitarbeiter*innen auf Antrag der Beamt*innen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um bis zu zwei Jahre je betreutem Kind verlängert. Diese Zeiten bleiben bei der Berechnung zeitlicher Einstellungs Voraussetzungen für Juniorprofessor*innen ausdrücklich unberücksichtigt (§ 54 HochSchG RLP).

e) Wiedereinstieg von Mitarbeiter*innen nach Elternzeit

Die UT hat 2008 einen Leitfaden zum Wiedereinstieg erstellt, der die wichtigsten Schritte der Vorbereitung und Gestaltung der Elternzeit sowie zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs nach Rückkehr aus Elternzeit umfasst (Anlage 14). Im **PP III** wird der Leitfaden zum Wiedereinstieg um das Thema „Rückkehr nach längeren familienbedingten Pflegezeiten“ ergänzt. Promovendinnen und weiblichen Postdocs, die ihre wiss. (Qualifizierungs-)Vorhaben für eine Familienphase oder qualifizierte Berufstätigkeit unterbrechen, wird seit etlichen Jahren durch ein Wiedereinstiegsstipendium des MWWK RLP der Abschluss ihres Qualifizierungsprojekts ermöglicht.

5.2.3. Führungskräfte sensibilisieren für Gleichstellung und Nachwuchsförderung als Daueraufgabe

Im Weiterbildungsprogramm „Perspektiven & Praxis“ des RFG werden seit dem **PP I** auch Professorinnen mit Führungsseminaren adressiert. Mit dem Mentoring-Programm ist es zeitgleich zum **PP II** erfolgreich gelungen, Wissenschaftler*innen in ihrer Mentor*innenrolle mit diesen Querschnittsthemen zu erreichen. Juniorprofessuren werden frühzeitig für geschlechter-/diversitätsgerechtes Führungshandeln sensibilisiert (verpflichtende Teilnahme an Weiterqualifizierungsveranstaltungen gemäß Kompetenzrahmen). In 2018 wurden zudem neue Instrumente für eine geschlechter-/diversitätsgerechte Führungspraxis entwickelt (wie z.B. „LINT-Zertifikat Lehre International“). Mit den neuen Leitlinien zur Förderung des wiss. Nachwuchses, die Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit zu handlungsleitenden Prinzipien erklärt haben, sind einheitliche Standards für alle Bereiche festgelegt, die v. a. für die Führungskräfte als verbindliche Führungsleitlinien gelten. Im **PP III** und darüber hinaus bilden diese Leitlinien durch Integration in das ganzheitliche wiss. Personalentwicklungskonzept und in den (nach der Novellierung des Hochschulgesetzes in 2020) noch zu erstellenden „Gleichstellungszukunftsplan“ der UT die Grundlage der sich weiter entwickelnden Führungskultur. Die Stabsstelle Personalentwicklung wird zukünftig für alle Führungskräfte gleichstellungsorientierte Weiterbildungen anbieten. Bei der Gewinnung zukünftiger Führungskräfte wird zudem geschlechter- und diversitätsgerechte Führungskompetenz als ein Entscheidungskriterium in die Auswahl einbezogen. Bei Professor*innen wird die Bereitschaft zur Weiterqualifizierung in gendergerechter Führung in den Beru-

fungsverhandlungen abgefragt. Weibliche wiss. Führungskräfte, die sich vorbildlich für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen, sollen im **PP III** zudem mit zusätzlichen Hilfskraftmitteln gezielt unterstützt werden.

5.2.4. Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Mentoring-Programm „Karriereplanung für Wissenschaftlerinnen“ verfolgt das Ziel, dem einseitigen Verlust talentierter Wissenschaftlerinnen entgegenzuwirken. 2015 wurde das Programm durch das ZQ Mainz positiv evaluiert. Seit 2016 wird es in drei zielgruppenspezifischen Programmlinien angeboten und beinhaltet die Bausteine Mentoring-Beziehung, Qualifizierung und Vernetzung (Anlage 15). Juniorprofessorinnen/Postdoktorandinnen werden im Rahmen des One-to-One-Mentorings von einem/r Mentor*in aus einem wiss. oder wissenschaftsnahen Kontext begleitet. Promovendinnen werden in einem zweijährigen One-to-One-Mentoring von einem/r Mentor*in aus einem wiss. oder außeruniversitären Kontext begleitet. Gerade für diese Zielgruppe besitzen auch alternative Möglichkeiten der Laufbahnentwicklung eine hohe Relevanz. Absolventinnen/Masterstudentinnen mit Promotionsinteresse können jeweils im WS am fachbereichsspezifischen Gruppen-Mentoring teilnehmen. Zusätzlich zu den Netzwerkaktivitäten innerhalb der Programmlinien werden für alle Teilnehmerinnen/interessierten Wissenschaftlerinnen zwei Mal im Semester Brownbag-Veranstaltungen organisiert: Das Mentoring kooperiert insb. mit GUT, ZENA und IO; aktuell sind im Rahmen des DAAD-STIPET-Antrags Mittel bewilligt, mit denen ausl. Nachwuchswissenschaftlerinnen in zusätzlichen englischsprachigen Veranstaltungen gezielt unterstützt werden.

5.2.5. Erhöhung dezentraler Fördermittel für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

Mithilfe der Mittelerhöhungen, die den Gbten der FBe im **PP I/PP II** zur Verfügung gestellt wurden, konnten zahlreiche Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen durchgeführt werden. Durch die Finanzierung z. B. von zusätzl. Lehraufträgen/Tutorien wurde in Fächern mit hohem Studentinnenanteil die Lehrsituation verbessert. Diese Mittel sollen zukünftig fachbereichsintern zur Verfügung gestellt werden.

5.2.6. Förderung der Teilnahme an internationalen Tagungen und Kongressen

Bereits über das **PP I**, fortgeführt im **PP II**, ist zusätzlich speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen eine regelmäßige Förderung der Teilnahme an internationalen Tagungen/Kongressen durch den sog. Mary-Kingsley-Fonds eingeführt worden. Diese Mittel sollen zukünftig fachbereichsintern zur Verfügung gestellt werden.

5.2.7. Ausbau der individuellen Beratung für den weiblichen Nachwuchs

Aus Mitteln des **PP III** werden unterstützende Maßnahmen wie Mediation in Konfliktfällen oder individuelles Coaching bei entscheidenden Karriereschritten ermöglicht. Über die Methode der Kollegialen Beratung wird die individuelle Kompetenz der Mitglieder eines Teams oder einer Peer-Group gewinnbringend eingesetzt.

5.2.8. Professionalisierung des weiblichen wiss. Nachwuchses durch Weiterbildung

Diese wird im **PP I/PP II** und weiterhin im **PP III** über ein entsprechendes Qualifizierungsangebot im Programm „Perspektiven & Praxis“ des RFG geleistet, insbesondere ergänzt durch transparente Informationen zu Karrierewegen und -hemmnissen in der Wissenschaft. Aufgrund des beobachtbaren (Wieder-)Erstarkens antifeministischer Haltungen sowie Anti-Genderismus wird das RFG seine Veranstaltungen zukünftig noch stärker auf die Dimensionen Gender und Diversity (Alltagssexismus, Zivilcourage, Selbstverteidigung, Haltung zeigen gegen Rechtspopulismus) fokussieren.

5.2.9. Zusätzliche Qualifizierungsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im **PP I/PP II** wurden Nachwuchswissenschaftlerinnen über zusätzliche Qualifizierungsstellen mit großem Erfolg gefördert. Im **PP III** soll diese Förderung in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz bzw. in MINT-Fächern fortgeführt werden. Diese zusätzlichen Stellen erfüllen für die geförderten Frauen eine wichtige Brückenfunktion auf ihrem weiteren wiss. Karriereweg. Zudem sind sie auf diesen Stellen institutionell eingebunden und sozialversichert beschäftigt.

5.2.10. Förderung alleinerziehender Promovendinnen

Das GUT erhielt im **PP I/PP II** fortlaufend Mittel, die zur Förderung von alleinerziehenden Promovendinnen mit Kind durch Finanzierung einer weibl. Hilfskraft zu ihrer Unterstützung eingesetzt wurden. Da die Maßnahme sehr nachgefragt und nachweislich zielführend ist, soll sie an der UT verstetigt werden.

5.2.11. Förderung ausländischer Studentinnen/Incomings

Gleichstellung als Querschnittsaufgabe ist mit der Internationalisierungsstrategie der UT durchgehend verknüpft. Im WS 18/19 waren von den 1417 internationalen Studierenden/Promovierenden (11% dieser Statusgruppen) 876 Frauen (61,8%), von den 110 Austauschstudierenden 84 Frauen (76,3%) und von den 91 Promovierenden 54 Frauen (59,3%). Zur Chancengleichheit trägt bei, dass ausländische Studentinnen informiert und beraten sowie Förderangebote offen ausgeschrieben werden und die Vergabe der Förderung nach transparenten Kriterien erfolgt. Die Gewinnung internationaler Nachwuchswissenschaftler*innen und Professor*innen wird strategisch durch spezifische Internetseiten (in DE/EN), einen Leitfaden für internationale Doktorand*innen/Wissenschaftler*innen und einen Leitfaden für Gastgeber*innen gefördert. Sie werden an der UT organisatorisch intensiv unterstützt. Die Förderung von zwei ausl. Promovendinnen im **PP II** mit einer 50% Stelle E13 für ein Jahr zum Einstieg in die Promotion war erfolgreich: Eine Doktorandin konnte mit ihrem Betreuer mit Erfolg einen DFG-Antrag zur Finanzierung einer 75%-Stelle auf drei Jahre stellen; eine zweite Doktorandin erhielt als Anschlussfinanzierung einen einjährigen Hilfskraftvertrag zur weiteren Zwischenfinanzierung, mit dem Ziel, sich in 2019 um ein Vollzeit-Stipendium zu bewerben (Anlage 16).

5.2.12. Förderung von Studentinnen mit gesundheitl. Belastungen

Die UT hat im **PP II** zur Förderung von Studentinnen/Promovendinnen mit chronischer Erkrankung/Behinderung eine 0,25 E13-Stelle in der zentralen Studierendenberatung zusätzlich eingerichtet, um diesen Personenkreis intensiv zu unterstützen und für Nachteilsausgleich zu sorgen. Die Wirkung der GMe zeigt sich darin, dass die Anträge auf Nachteilsausgleich in den Fächern zu 95% positiv entschieden wurden. Nach dem neu angebotenen Workshop „Barrierefreie Lehre“ kam es vermehrt zu direkter Kontaktaufnahme von Dozent*innen mit der Beraterin, um spezifische Fälle bestmöglich zu lösen. Daher soll dieser Workshop im **PP III** jeweils einmal pro Semester stattfinden. In 2019 wurde an der UT der erste Trierer Hochschulinklusionstag (mit der HS Trier) durchgeführt. Zwischen dem Auslaufen des **PP II** und der möglichen Fortführung der Aufgabe mit einer 0,5 E13-Stelle im **PP III** übernimmt die UT die Überbrückungsfinanzierung. Im Anschluss an **PP III** wird diese Stelle verstetigt werden (Anlage 17).

5.2.13. Stipendienberatung für Studium/Promotion

Um für deutlich mehr Studentinnen, Absolventinnen, Promovendinnen eine sichere, durchgängige Finanzierung ihrer jeweiligen Studien- bzw. Qualifikationsphase zu ermöglichen, ist im **PP II** in der zentralen Studierendenberatung zusätzlich seit 2016 eine 0,5 E13-Stelle zur gezielten Stipendienberatung eingerichtet worden. Nicht nur v. a. weibliche Erststudierende aus eher bildungsfernen Elternhäusern oder Studierwillige ohne Abitur suchen (neben dem Bafög) nach weiteren Finanzierungsmöglichkeiten. Eine unsichere Finanzierung erschwert die Entscheidung zugunsten Studium/Promotion, verlängert die Dauer der jeweiligen Qualifikationsphase, steigert die Abbruchquote. Allgemeine und spezielle Informationsveranstaltungen, kombiniert mit individuellen Beratungen, haben sich als effektive Maßnahmen bewährt, die Zahl der Bewerberinnen zu steigern. Die Stipendienberatungsstelle wird zwischen Ende **PP II** und möglichem Beginn **PP III** aus universitären Mitteln überbrückt, im **PP III** fortgeführt und anschließend an der UT verstetigt (Anlage 18).

5.3. Fächer mit weiblicher Unterrepräsentanz

Die immer noch stark geschlechtsspezifische Studienfachwahl wird durch geschlechtsspezifische Präferenzen für bestimmte Ausbildungswege/Berufe einseitig bestimmt. Gerade auch weibliche Studieninteressierte werden daher schon vor dem Studium umfassend durch die UT informiert. Die verschiedenen Maßnahmen der Studierendenberatung zur Gewinnung von Studentinnen versuchen der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl bewusst entgegenzusteuern. Explizit werden auch insb. weibl. Erststudierende aus bildungsfernen Elternhäusern (wie z. B. Arbeiterkinder, Jugendliche mit Migrationshintergrund) angesprochen. Im Bereich „Studium ohne Abitur“ überwog im WS 18/19 die Zahl der Studentinnen mit 58%.

5.3.1. Weiterentwicklung der Chancengleichheit in diesen Fächern

Die Fächer mit weiblicher Unterrepräsentanz sollen sich (im Rahmen des im **PP III** noch zu erstellenden „Gleichstellungszukunftsplans“) selbst Zielzahlen setzen, um in einem angemessenen Zeitraum ihre Frauenanteile auf den einzelnen Qualifikationsstufen zu steigern, sowie entsprechende GMn zu entwickeln und mit Nachdruck umzusetzen.

Frauenanteile 2008 und 2018 in Prozent in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz

Fach	Studentinnen		Abschlüsse		Mitarbeiterinnen		Professorinnen	
	2008	2018	2008	2018	2008	2018	2008	2018
Philosophie	42	45	33	66	0	11	0	0
Jura	58	54	62	54	52	43	6	11
Geschichte	43	40	52	61	40	37	33	33
Politik	39	39	49	44	33	30	0	0
BWL	51	42	52	45	28	36	0	10
VWL	38	33	39	31	67	47	0	13
Mathematik	46	47	31	44	15	11	0	20
Informatik	14	16	15	19	11	4	0	0

Daten und Quellenangaben: Anlage 19

5.3.2. Förderung von Studentinnen in MINT-Fächern

Im **PP II** wurde speziell die Gewinnung von Studentinnen in Informatik und Mathematik sowie ihre Weiterförderung im BA- und MA-Studium durch das Ada-Lovelace-Projekt (alp) in besonderer Weise gefördert (Anlage 20). Einen besonderen Erfolg kann die Wirtschaftsinformatik im Masterstudiengang verzeichnen. Hier stieg der Studentinnenanteil von 8% in 2013 auf 32% in 2018.

Gerade im Fach Mathematik mit nur einer Professorin und im Fach Informatik mit nur männlichen Professoren mangelt es an weiblichen Vorbildern. Im **PP II** hat die UT daher besonders die Gewinnung von Studentinnen und ihre Weiterförderung im BA- und MA-Studium in den Fächern Mathematik und Informatik gefördert und dazu dem alp zusätzliche Mittel zugewiesen. Das Projekt führt an der UT seit vielen Jahren erfolgreich ein MINT-Mentoring für Schülerinnen durch. Die höchste Abbruchquote (41%) liegt deutschlandweit in den universitären BA-Studiengängen in Mathematik, Informatik und den Naturwissenschaften. Die Studieneingangsphase ist besonders kritisch. Daher bietet das alp aus Mitteln des **PP II** regelmäßig eine niedrigschwellige, individualisierte Unterstützung durch ältere, erfahrenere Studentinnen an.

Zur Förderung des BA/MA-Übergangs in Mathematik und Informatik wurden angehende Bachelor- und Master-Absolventinnen der MINT-Fächer als studentische bzw. wissenschaftliche Hilfskräfte an verschiedenen Professuren aus Mitteln des **PP II** eingesetzt, um den Übergang zum nächsten Bildungsabschluss zu erleichtern und ihre soziale sowie akademische Integration im jeweiligen Fach zu fördern. Insgesamt erhielten 20 Studentinnen einen Vertrag als Hilfskraft an einer Professur im Fach Mathematik oder Informatik.

Zukünftige Maßnahmen im **PP III** sind die Einrichtung eines Offenen Matheraums für Mathematik-Studierende und die Erweiterung des Angebots für Schülerinnen und Lehramtsstudierende in Informatik durch die Einrichtung eines Open Roberta Coding Hubs. Die UT plant die Maßnahmen zur Förderung von Frauen in MINT-Fächern **anschließend** aus eigenen Mitteln fortzuführen.

5.4. Weiterentwicklung zielgruppenübergreifender Maßnahmen im **PP III**

5.4.1. Förderung des Übergangs von Studentinnen von BA zu MA über alle Fächer

Um dem durch den BA-Abschluss befürchteten Schwund von Frauen mit gezielten GMn entgegenzuwirken, hatte die UT bereits im **PP I / II** in der Zentralen Studienberatung eine zusätzliche 0,25 E13-Stelle eingerichtet, die insb. zur Begleitung von Frauen beim Übergang vom BA- zum MA-Studium erfolgreich verschiedene Fördermaßnahmen umgesetzt und weiterentwickelt hat. Der durchschnittliche Frauenanteil an BA-Abschlüssen stieg über alle Lehreinheiten von 2013 bis 2018 von 64% auf 66%. Der Anteil der Studentinnen in den MA-Studiengängen fiel im gleichen Zeitraum leicht von 64% auf 62%. Der Anteil an weibl. MA-Abschlüssen stieg leicht von 62% auf 63%. Die Maßnahme ist zukünftig eine reguläre, verstetigte Teilaufgabe der UT.

5.4.2. Förderung der Vereinbarkeit mit Familie

Die UT entwickelte 2001 bis 2002 in einem Drittmittelprojekt (gemeinnützige Hertie-Stiftung) das Managementinstrument „audit familiengerechte hochschule“ (fgh). In 2002 durchlief sie als erste deutsche Universität das Auditierungsverfahren, unterzieht sich seither regelmäßig umfangreichen Reauditierungen. Das

zentral auf der Website der UT platzierte „Familienportal“ bietet einen übersichtlich nach Themen/Statusgruppen gegliederten Einstieg in die Thematik. Die angebotenen Maßnahmen entsprechen den vielfältigen Bedarfen an Vereinbarkeit. Über die „adhoc-Mittel“ im **PP I/PP II** können vor allem auch Nachwuchswissenschaftlerinnen das flexible Betreuungsangebot am Campus I nutzen. Das im **PP II** eingerichtete Familienbüro berät Angehörige aller Statusgruppen. Im **PP III** wird am Campus II ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer eingerichtet. Die UT wird der Charta „Familie in der Hochschule“ beitreten. Aufgrund seiner Bedeutung werden das Familienbüro und Mittel für adhoc- und Kinderferienbetreuung ab Mitte 2020 an der UT verstetigt (Anlage 21).

5.4.3. Mehr Sicherheit für alle Universitätsangehörigen am Campus

Der Schutz vor sexueller Belästigung/Gewalt ist der UT ein zentrales Anliegen. Im **PP II** hat sie 2015 eine „Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort Universität Trier“ (Anlage 22) verabschiedet. Die Aufgabe nimmt die Beauftragte des Senats zum Schutz vor sexueller Belästigung als zentrale Anlauf-/Beratungsstelle wahr. Der Senat hat ebenfalls in 2015 einen „Aufgaben- und Kompetenzkatalog“ (Anlage 23) verabschiedet. Die Beauftragte des Senats wird vom RFG in ihrer Arbeit fortlaufend unterstützt, das seine Öffentlichkeitsarbeit dazu im **PP III** deutlich verstärken wird. Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse werden für Studentinnen vom Queerfeministischen Referat des ASTA angeboten; Beschäftigte erhalten entsprechende Angebote über das universitäre Fortbildungsprogramm. Im Rahmen des universitären Programms werden im **PP III** und **darüber hinaus** spezielle Fortbildungen für alle Führungskräfte und Beratenden angeboten. **Zukünftig** finden in regelmäßigen Zeitabständen Round-Table-Gespräche zwischen den Beratungsstellen im Hause und der Beauftragten der Polizei Trier für Sexualdelikte statt; ebenso folgen weitere Aufklärungs- und Sensibilisierungskampagnen an der UT.

5.4.4. Gender und Diversity in Forschung und Lehre

Das CePoG ist ein aus insgesamt 70 Mitgliedern bestehendes interdisziplinäres Forum für Wissenschaftler*innen unterschiedlicher Statusgruppen, die in Gender und Postcolonial Studies forschen und lehren. Die wichtigsten Aufgaben umfassen die interdisziplinäre und international sichtbare Vernetzung der Gender/Postcolonial Studies, die Organisation des Studiengangs Interkulturelle Gender Studies (MA/NF, in 2017 erfolgreich reakkreditiert) sowie des Zertifikats Interdisziplinäre Geschlechterstudien (studienbegleitend zu BA oder MA). Im **PP III** und **zukünftig** geplant sind u.a. die Integration des Umgangs mit geschlechtlichen, ethnischen, klassenspezifischen Differenzen als eine wesentliche Lehrkompetenz in der Lehramtsausbildung, v. a. für das Lehramt an Grundschulen. Zentrales Instrument der Nachwuchsförderung ist das jährliche CePoG-Kolloquium (Anlage 24).

Die Forschung zum Thema Diversity stützt sich wesentlich auf das Internationale Graduiertenkolleg IRTG Diversity, ein deutsch-kanadisches Kooperationsprojekt der UT, der Université de Montréal und der Universität des Saarlandes (gefördert seit 04/2013 von DFG und Social Sciences and Humanities Research Council of Canada [SSHRCC]). Bis 03/2022 werden insgesamt drei Kohorten mit Doktorand*innen das IRTG durchlaufen haben (insgesamt 57 Wissenschaftlerinnen). Die DFG fördert die Chancengleichheit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Vereinbarkeit mit Familie hier mit insgesamt 135.000 € (Anlage 25).

5.5. Neue Maßnahmen im PP III und darüber hinaus

5.5.1. Bewusstseinsbildung für eine gleichstellungsorientierte Kulturveränderung

Um eine nachhaltige Wirkung des GLZK zu erreichen, braucht es weitere bewusstseinsbildende Maßnahmen, nicht nur für (Nachwuchs-)Führungskräfte, sondern letztlich für alle Universitätsmitglieder. Umfassende Chancengleichheit kann nur dann verwirklicht werden, wenn alle realisieren, dass es dabei auf ihre jeweils eigene und fortlaufende Mitwirkung ankommt. Im **PP III** ist neben speziellen Führungskräftebildungen zusätzlich eine öffentliche Gender-Vortragsreihe in den FBn vorgesehen. Die Leistungen von Frauen an der UT sollen zudem durch öffentlichkeitswirksame Kampagnen zukünftig stärker sichtbar gemacht werden.

5.5.2. Gleichstellungszukunftsplan und Stärkung der Position der Gbten

In Verbindung mit dem Hochschulzukunftsprogramm RLP, der Novellierung des HochSchG und dem GLZK der UT soll der derzeit gültige Frauenförder- und Gleichstellungsplan neugefasst und in einen „Gleichstel-

lungszukunftsplan“ überführt werden. Dieser soll die Erstellung von Teil-Gleichstellungsplänen der FBe vorsehen und Zielzahlen/Handlungsschritte beinhalten, um in ihren jeweiligen Fächern mit weibl. Unterrepräsentanz den Anteil der Frauen in den nächsten Jahren auf allen Qualifikationsstufen angemessen zu steigern. Es ist in der Novelle des HochSchG avisiert, die Position der Gbten an Hochschulen in RLP zu stärken. Angesichts der stetig wachsenden Anforderungen und Aufgaben sollen im **PP III** und darüber hinaus regelmäßige zukunftsorientierte Fortbildungsangebote für die Gbten/ihre Vertretungen im RFG aufgelegt sowie eine Tool-Box aller Gleichstellungsinstrumentarien entwickelt und elektronisch verfügbar gemacht werden.

5.5.3. Mitwirkung von Frauen in den Gremien der universitären Selbstverwaltung

Ein wichtiges Ziel der Gleichstellungsarbeit an der UT ist es, eine geschlechtergerechte Beteiligungskultur durch Mitwirkung von Frauen aller Statusgruppen in der akademischen Selbstverwaltung zu erreichen. § 2 Abs. 2 HochSchG RLP formuliert, dass bei der Benennung von Gremienmitgliedern das Prinzip der Geschlechterparität zu berücksichtigen ist. Die Realisierung der paritätischen Gremienbesetzung würde die Statusgruppe Professorinnen deutlich höher belasten als ihre männlichen Kollegen (40w/117m). Mit dem abnehmenden Frauenanteil auf höheren Stufen sinkt der Anteil an Frauen, die für Mitwirkung gewonnen werden können. (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen sind mit der Vereinbarung von Qualifizierung mit Familie nach wie vor mehr gefordert als ihre Kollegen. Zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit tragen alle in **PP I/ PP II** erreichten Verbesserungen ihrer Beschäftigungsbedingungen bei, ebenso die gezielten Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit von Qualifizierung mit Familienaufgaben. Auf zentraler Ebene zeigt sich, dass Professorinnen an der akademischen Selbstverwaltung derzeit mit 17% im Senat und dessen Kommissionen vertreten sind (Anlage 26). Um Professorinnen zukünftig stärker zu beteiligen, aber im Rahmen der Mitwirkungspflichten an der Selbstverwaltung nicht überproportional stark zu belasten, sorgt die UT für Entlastung, z.B. durch zusätzliche Hilfskraftmittel. Diese Maßnahmen sollen im **PP III und darüber hinaus** fortgeführt werden.

5.5.4. Genderconsulting – Fachberatungsstelle für Chancengleichheit in der Forschung

Drittmittelgeber erwarten bei Forschungsanträgen ein verbundspezifisches Chancengleichheitskonzept. Zur Förderung von Chancengleichheit in koordinierten Programmen der DFG können zusätzliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen beantragt werden. Durch die Integration von Nachwuchswissenschaftlerinnen als Projektleitende in den Verbund kann das jeweilige Forschungsprofil gestärkt und zugleich können chancengleiche Forschungsbedingungen geschaffen werden. Daher wird **im PP III**, in enger Zusammenarbeit mit dem Forschungsreferat, eine zusätzliche Fachstelle (0,25 E13, Gender Consulting) eingerichtet, die die Forscher*innen bei der Ausarbeitung von Gleichstellungskonzepten und deren Umsetzung unterstützt und Nachwuchswissenschaftlerinnen auf die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen in Verbänden vorbereitet.

5.5.5. Überbrückungsfinanzierung und Elternzeit für Postdoktorandinnen mit Drittmittelbefristung

Um den Drop-out am Ende der Postdoc-Phase im Übergang zur Professur zu verhindern, soll die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase **im PP III** konsequenter als bislang verfolgt werden. Dies geschieht durch eine anteilige Verlängerung der auslaufenden Stelle, um die Einwerbung eines großen Forschungsprojekts während der Übergangs- und Bewerbungsphase auf dem Weg in die angestrebte Erstberufung auf eine Professur zu ermöglichen. Ebenfalls gefördert werden fortgeschrittene Habilitandinnen, für die eine Bewerbung auf eine W1-Stelle mit tenure wegen des weit zurückgelegten Qualifizierungswegs nicht in Frage kommt. Bei Drittmittelbefristung wird die Wahrnehmung von Elternzeit ermöglicht.

5.5.6. Förderung Auslandsmobilität deutscher/ausländischer Studentinnen/Outgoings

Im WS 2018/19 gab es im Rahmen der Austausch- und Förderprogramme der UT insgesamt 191 Auslandsaufenthalte von Studierenden/Promovierenden (Anteil Frauen 60,7%). Outgoings nutzen für ihren Auslandsaufenthalt mehrheitlich das Angebot ERASMUS+ (Anlage 16). Leider ist die Zusatzförderung dieses Programms für Studierende mit Kind/ern nicht immer ausreichend, um die Kosten für den Auslandsaufenthalt mit Kindern zu decken. Außerhalb des ERASMUS+-Programms steht häufig keine zusätzliche Förderung für Studierende mit Kindererziehungsaufgaben zur Verfügung. Daher sollen **im PP III** Kinderbetreuungskosten an ausländischen Partnerhochschulen für Kinder von weibl. Outgoings bedarfsdeckend finanziert werden.

6. Gleichstellungsgeleitetes Qualitätsmanagement – Qualitätsgesicherte Gleichstellungsarbeit

Die in der Vielzahl der durch PP I/PP II finanzierten Maßnahmen sichtbar gewordene Anstrengung der UT, für ihre Wissenschaftlerinnen in ihrer Vielfalt passende, chancengleiche Bedingungen zu schaffen, wird fortgesetzt. Um eine nachhaltige Wirkung der bereits erzielten Erfolge zu gewährleisten, ist es erforderlich, dafür ein zukunftsfähiges Fundament zu schaffen, was bereits durch die nachhaltige strukturelle und personelle Verankerung der Gleichstellung geleistet und zukünftig durch ein systematisch gleichstellungsgeleitetes Qualitätsmanagement verstärkt wird. Dies ist die Basis qualitätsgesicherter zukünftiger Gleichstellungsarbeit.



Die UT begleitet seit 2009 den im **PP I** intensivierten Prozess zur Umsetzung des Gender Mainstreaming mit verschiedenen Qualitätsmanagementmaßnahmen mit Gender und Diversity-Bezug. Sie wird im **PP III** das bestehende Qualitätsmanagement (QM) zur Evaluierung und Fortführung der Gleichstellungsarbeit ent-

scheidend weiterentwickeln. Ziel ist es, ein universitätsweites gleichstellungsorientiertes Qualitätsentwicklungsprogramm durchgängig und auf Dauer zu etablieren. In einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess wird systematisch unter Beachtung definierter quantitativer und qualitativer Kriterien die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung im Sinne des Gender-Mainstreaming überprüft, der erreichte Entwicklungsstand vor dem Hintergrund neuer Bedarfe, nationaler und internationaler Entwicklung bewertet, bestehende Gleichstellungsmaßnahmen aufgegeben oder angepasst sowie neue adäquate Maßnahmen in Angriff genommen.

Die GLST ist in § 8 der Teilgrundordnung Qualitätssicherung (QS) durchgehend seit 2016 geregelt (Anlage 27). In Zusammenarbeit mit den Stabsstellen QS, Planung und Controlling sowie Forschung wird das RFG die unterschiedlichen Verfahren des QM zu einem integrativen Programm weiterentwickeln, das gleichstellungsbezogene Monitoring- und Controlling-Prozesse eng verzahnt.

Gender Monitoring: Aspekte des Gender Mainstreaming sind von Beginn an integrale Bestandteile aller Bereiche der Qualitätssicherung (QS) (§ 2 Abs. 8 TGO). Berücksichtigung finden diese Perspektiven u.a. im Rahmen der regelmäßig durchgeführten peergestützten Evaluationsverfahren der FBe und Fächer (Anlage 28) sowie im Zuge der regelmäßig durchgeführten Befragungen der Studierenden, Absolvent*Innen, Mitarbeiter*innen.

Gender-Controlling: Die Dokumentation „Universität in Zahlen“ (UiZ), die die Stabsstelle „Planung und Controlling“ als Planungs-/Steuerungsinstrument im Rahmen der statistischen Erhebung und jährlichen Berichterstattung erstellt, wird künftig möglichst durchgängig eine nach Gender- und Diversity-Kriterien unterscheidende Erhebung von Daten zu Studierenden/Personal sowie ihre entsprechende Präsentation gewährleisten.

Im Zuge der Implementierung neuer leistungsstarker IT-Lösungen für die Hochschulsteuerung und das Berichtswesen und der dabei geplanten Neukonzeption der genderbezogenen Datenerhebung und -modellierung (Anlage 29) werden zukünftig Daten zu zusätzlichen gleichstellungsrelevanten Indikatoren (z. B. zu der sehr heterogen zusammengesetzten Gruppe der Nachwuchswissenschaftler*innen im Zuge der Implementierung des Kerndatensatzes Forschung [KDSF]) berücksichtigt, systematisch nach einheitlichen methodischen Standards ausgewertet, für unterschiedliche zielgruppenspezifische Bedarfe adäquat aufbereitet und interpretiert. So werden Evaluierung und Auswertung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten nachhaltig verbessert, die Gleichstellungsarbeit noch zielgruppenspezifischer abgestimmt und insgesamt optimiert.

Ziel ist es, durch ein intensiviertes, langfristig angelegtes QM die fortlaufende, bedarfsgerechte Qualitätsentwicklung der Wirksamkeit der GMn zu erhöhen, Gleichstellungsanforderungen in alle Planungs- und Evaluationsprozesse systematisch zu integrieren, die Sensibilität für Genderanliegen zu steigern und die allgemeine Genderkompetenz in Führungspositionen zu stärken. Als eine neue Maßnahme im **PP III** wird jeweils eine 0,25 E13-Stelle für Controlling und Monitoring eingerichtet werden.

7. Von der Kulturveränderungsstrategie zur chancengleichen Kultur in Vielfalt

Auf der Grundlage der Ergebnisse und Empfehlungen des kontinuierlichen gleichstellungsgeleiteten Qualitätsmanagements wird die UT zum Abschluss des **PP III** überprüfen, wie weit sie im Prozess der Kulturveränderung gelangt ist. Sie wird 2024 bilanzieren, welche Zwischenziele auf dem Weg zur Chancengleichheit in Vielfalt bereits erreicht sind und welche Hürden bis 2030 noch zu nehmen sind. Dabei wird sie die im nachfolgenden Katalog (Kapitel 8) aufgeführten GMn bewerten; sie wird vor dem Hintergrund der aktuellen Bedarfe ihrer weibl. Mitglieder, rechtlicher Anforderungen und unter Beachtung der Haushaltslage zugunsten der gendergerechten Weiterentwicklung ihrer Personal- und Organisationsstruktur entscheiden.

Die UT fühlt sich der Chancengleichheit in Vielfalt verpflichtet, setzt deshalb auf ein Gleichstellungszukunftskonzept, das der Vielfalt ihrer weibl. Mitglieder gerecht wird und ihnen ein chancengerechtes Studien-, Forschungs- und Arbeitsumfeld bietet. Sie beabsichtigt deshalb, nach Abschluss des PP III diejenigen Maßnahmen fortzuführen, die in besonderer Weise geeignet sind, Hürden auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit abzubauen. Dazu gehört die Unterstützung von Studierenden mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung (Handicap) sowie die Stipendienberatung, die insbesondere für Studentinnen/Promovendinnen aus bildungsfernen Schichten relevant ist. Das Qualitätsmanagement wird nach 2024 als standardisierter und permanenter Prozess fortgeführt und als Daueraufgabe in die Hochschulentwicklung integriert.

8. Angestrebte Förderung

Die UT strebt die Berufung von Wissenschaftlerinnen 1) auf eine W3-Professur für Öffentliches Recht, Völker- und Europarecht an, 2) die Berufung auf eine W3-Professur für Sozialpädagogik und 3) die Berufung auf eine W2-Professur für Biologie und ihre Didaktik.

Die nachfolgende Tabelle zur Planung der zukünftigen GMn im PP III zeigt, dass diese im angestrebten Förderrahmen auch realisiert werden können:

Antrag A 1.1.21 - 31.12.25	Antrag B 1.1.21 – 31.12.25	Antrag C 1.1.21 – 31.12.25
W3 Öffentliches Recht	W2 Biologie u. Didaktik	W3 Sozialpädagogik
A1/ (0,5 E 13) Referentin zur Organisation u. Umsetzung des GLZK/PP III 42.000 € p.a.	B1/ (0,5 E 13) Stelle für Promovendin in MINT-Fach für 3 Jahre 18.000 € p.a.	C1/ (0,5 E13) anteilige einjährige Stellenverlängerungen von Habilitationsstellen für Wissenschaftlerinnen 27.500 p.a.
A2/ öffentliche Gender-Vortragsreihe in den Fachbereichen 2.000 € p.a.	B2/ (0,5 E 13) zur Unterstützung von Studium mit chronischer Erkrankung und/oder Behinderung (Handicap) 36.000 € p.a.	C2/ Förderung von MINT- Studienanfängerinnen und MINT-BA/MA-Absolventinnen 12.500 € p.a.
A3/ Konflikt-Coaching für weiblichen Nachwuchs 1.500 € p.a.	B3/ (0,5 E 13) Stipendienberatung für Studium und Promotion 36.000 € p.a.	C3/ (0,5 E 13) Promovendin in Fach mit weiblicher Unterrepräsentanz 30.000 € p.a.
A4/ (0,25 E13) Stelle für Gender-Monitoring 19.000 € p.a.	B4/ Hiwi-Mittel für Professorinnen und für Juniorprofessorinnen 12.500 p.a.	C4/ Aufstockung Erasmus+ (für Outgoings mit Kind/ Betreuung) 2.500 € p.a.
A5/ (0,25 E 13) Stelle für Gender-Controlling 19.000 € p.a.		C5/ (0,5 E 13) Promovendin anteilige Verlängerungen von Stellen mit Drittmittelbefristung über Projektlaufzeit hinaus anlässlich Elternzeit (nach WissZeitVG) 30.000 € p.a.
A6/ (0,25 E 13) Stelle für Gender-Consulting 19.000 € 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

Jenseits aller GMn sind und bleiben die wichtigsten Garanten wissenschaftlichen Erfolgs die intrinsische Motivation und die Begeisterung für das je eigene Fach und Forschungsgebiet. Da Intellekt kein Geschlecht hat, muss Chancengleichheit an der UT – wie auch in der Wissenschaft insgesamt – bis 2030 selbstverständlich werden!

Glossar

AGG:	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
alp:	Ada-Lovelace-Projekt Universität Trier
adhoc:	Kinderbetreuung im Notfall und in Randzeiten
BI:	Business-Intelligence-System
CePoG:	Centrum für Postcolonial und Gender Studies
DE:	Deutsch
EN:	Englisch
FB:	Fachbereich
fgh:	Familiengerechte Hochschule
Gbte, z.:	zentrale Gleichstellungsbeauftragte
Gbte, dez.:	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
GRat:	Gleichstellungsrat: alle, die zentrale Gbte plus 6 dezentrale Gbte, als Fachgremium
GMe/n:	Gleichstellungsmaßnahme/n
GUT:	Graduiertenzentrum der Universität Trier
GLST:	Gleichstellung
GLZK:	Gleichstellungszukunftskonzept
HLehrVO:	Hochschullehrverordnung RLP
HochSchG:	Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz
HSP I/II/III:	Hochschulpakt I/II/III
HochSchZuP:	Hochschulzukunftsprogramm RLP
IO:	International Office
IRTG Diversity:	Internationales Graduiertenkolleg Diversity
JP:	Juniorprofessur
KDSF	Kerndatensatz Forschung
KLR:	Kostenleistungsrechnung
LaKoF RLP:	Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in RLP
LBG:	Landesbeamtengesetz
LGG:	Landesgleichstellungsgesetz
LOM:	Leistungsorientierte Mittelvergabe
MWWK:	Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur
NPM:	New Public Management
OE:	Organisationsentwicklung
PE:	Personalentwicklung
PP I/II/III:	Professorinnenprogramm I/II/III
QS:	Qualitätssicherung
QM:	Qualitätsmanagement
RFG:	Referat für Gleichstellung
RLP:	Rheinland-Pfalz
SeKoG:	Senatskommission für Gleichstellungsfragen
snw:	Sekretärinnennetzwerk
StA:	Studienanfängerinnen
TURM:	Trierer Ressourcenmanagement
TzBefG	Teilzeitbefristungsgesetz
UiZ:	Universität in Zahlen /Jährliche Statistik
UT:	Universität Trier
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
ZFL:	Zentrum für Lehrerbildung
ZENA:	Zentrum für wissenschaftliche Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung

Anlagenverzeichnis

- Anlage 01: Perspektiven 2020 – Entwicklungsperspektiven der Universität Trier bis zum Jahr 2020
- Anlage 02: Daten: Frauenanteile in der Wissenschaft – Universität Trier gesamt
- Anlage 03: Daten: Frauenanteile in der Wissenschaft - Fachbereiche
- Anlage 04: Gleichstellungs- und Frauenförderplan (Auszug)
- Anlage 05: Leitlinien „Gute Arbeit in der Wissenschaft an der Universität Trier“
- Anlage 06: Richtlinie des Senats zum Verfahren der Besetzung einer Professur
- Anlage 07: Richtlinie des Senats zur Qualitätssicherung bei der Besetzung von Juniorprofessuren und bei Tenure-Track-Verfahren
- Anlage 08: Satzung über die Qualitätssicherung bei Berufungen der Universität Trier
- Anlage 09: Personalentwicklungskonzept (Fassung vom 17.05.2017)
- Anlage 10: Vereinbarung zur Übertragung des Berufsrechts
- Anlage 11: Leitlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Unterstützung der Karriereentwicklung
- Anlage 12: Organisationsstatut des Zentrums für wissenschaftliche Nachwuchsförderung und Karriereentwicklung (ZENA)
- Anlage 13: Daten zur Beschäftigungsstruktur, Auszug aus UiZ 2019 Bild 86
- Anlage 14: Personalentwicklungskonzept 2010 (Auszug)
- Anlage 15: Bericht zum Mentoring
- Anlage 16: Bericht des International Office zu Gleichstellung und Internationalisierung – 2018
- Anlage 17: Bericht der Fachstelle zur Begleitung von Studierenden mit Handicap – 2018
- Anlage 18: Bericht der Stipendienberatungsstelle – 2018
- Anlage 19: Daten ausgesuchter Fächer mit Unter- bzw. Überrepräsentanz von Frauen
- Anlage 20: Bericht MINT – Maßnahmen im Rahmen des Ada-Lovelace-Projekts
- Anlage 21: Bericht Familienbüro der Universität Trier
- Anlage 22: Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
- Anlage 23: Aufgaben und Befugnisse der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung
- Anlage 24: Bericht der Koordinierungsstelle des Centrums für Postcolonial und Gender Studies (CePoG)
- Anlage 25: Bericht zu Gleichstellungsmaßnahmen im IRTG
- Anlage 26: Zahlen zum Frauenanteil im Senat und den Senatskommissionen
- Anlage 27: Teilgrundordnung Qualitätssicherung an der Universität Trier
- Anlage 28: Leitlinien zur Durchführung von peergestützten Evaluationsverfahren
- Anlage 29: Bericht Organisationsentwicklung/Weiterentwicklung–Planung–Controlling