

Zwischenbericht der Universität Trier zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Seit der Abgabe des ersten Berichts der Universität Trier an die DFG (24.03.2009) hat eine strukturelle Veränderung durch das Inkrafttreten des neuen rheinland-pfälzischen Hochschulgesetzes (01.09.2010) stattgefunden; u.a. wurde die Amtsbezeichnung "Frauenbeauftragte", bei gleichbleibenden Aufgaben, in Anlehnung an das Landesgleichstellungsgesetz in "Gleichstellungsbeauftragte" umgewandelt.

Personelle Veränderungen haben sich zwischenzeitlich durch Wechsel der Zuständigkeiten im Amt des Vizepräsidenten für Forschung und Lehre (2010), im Amt des Vizepräsidenten für den Haushalt (2011) und im Amt des Vorsitzenden des Hochschulrates (2010) ergeben. Die neuen Amtsinhaber führen die bislang sehr gute Kooperation im Bereich Gleichstellung auf zentraler Ebene engagiert fort.

Ein Wechsel im Amt des Präsidenten der Universität steht für September 2011 an. Die jederzeit sehr offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen dem derzeitigen Präsidenten und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten wird bei diesem personellen Wechsel ihre Fortsetzung finden, da der bisherige Vizepräsident für den Haushalt, mit dem sich eine enge Kooperation ebenfalls seit Jahren im Bereich Gleichstellung bewährt hat, zu dessen Nachfolger gewählt worden ist.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

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

Der amtierende Präsident nimmt diese Aufgabe als Vorsitzender des Senats der Universität Trier (seit 2001) wahr; ihm zugeordnet ist die Gleichstellungsbeauftragte des Senats, die das Frauenbüro leitet. Diese Zentrale Gleichstellungsbeauftragte wird beraten und unterstützt von der Senatskommission für Gleichstellungsfragen. Der Senat hat zudem eine Professorin als Senatsbeauftragte für den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienort bestellt.

Der Vizepräsident für den Haushalt ist zuständig für die Berücksichtigung der Gleichstellung in Regelungen zur hochschulinternen Mittelzuweisung.

Der Vizepräsident für Lehre und Forschung ist zuständig für Regelungen zur Durchsetzung der Gleichstellung in Forschung, Lehre und Studium.

Dem amtierenden Kanzler der Universität obliegt (seit 2002) die Leitung des Projektes Familiengerechte Hochschule, für dessen kontinuierliche Durchführung und Weiterentwicklung die ihm zugeordnete Stabsstelle Personalentwicklung zuständig ist.

Die sechs Fachbereiche haben jeweils seit vielen Jahren fortlaufend eine Mitarbeiterin ihres wissenschaftlichen Personals als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte mit der entsprechenden Zuständigkeit für den jeweiligen Fachbereich bestellt.

Verankerung der Gleichstellungsaufgabe in Basisdokumenten der Einrichtung:

Die Universität Trier hat die Gleichstellungsaufgabe durchgängig verankert:

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

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

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

Zudem wird derzeit, infolge der Anpassung der Grundordnung an das neue Hochschulgesetz, u. a. die Regelung ergänzt werden, dass zur geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien das Doppelbenennungs- und das Reißverschlussverfahren angewandt werden sollen, um deutlich mehr Frauen als bisher an der Selbstverwaltung und den Entscheidungen der Universität auf allen Ebenen zu beteiligen.
- Die Teilgrundordnungen der Universität enthalten gleichstellungsrelevante Regelungen und werden im Jahr 2011 hier ebenfalls angepasst.
- Die Umsetzung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung ist im prämierten Gleichstellungskonzept der Universität (seit 2008) und in ihrem Frauenförder- und Gleichstellungsplan (Überarbeitung 2006) in ihren spezifischen Maßnahmen und Zielsetzungen für die Mitglieder unserer Hochschule auf allen Ebenen der Universität vorgegeben.
- Weiterführende und neue Zielvereinbarungen finden sich in den Verträgen zum Hochschulpakt I (2007-2012) und zum Hochschulpakt II (2010-2015) sowie in der Stellungnahme des Präsidenten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2009).
- In das Personalentwicklungskonzept der Universität (seit 2006, Fortschreibung 2008) ist die Aufgabe Frauenförderung und Gleichstellung explizit und umfassend integriert worden.

Einrichtung von Kommissionen/ Arbeitsgruppen:

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt in ihrer Funktion beratend teil an

- allen Sitzungen des Senats,
- allen Sitzungen der Kommissionen des Senats sowie
- allen Sitzungen des Hochschulrats,

in denen wichtige inhaltliche und strategische Fragen entschieden werden.

Sie nimmt jährlich beratend teil an der Klausurtagung des Präsidiums mit den Dekaninnen und Dekanen der Fachbereiche.

Sie ist Vorsitzende der Senatskommission für Gleichstellungsfragen und leitet die Sitzungen des Gleichstellungsrats, in denen die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche eng mit ihr zusammenarbeiten.

Sie ist Mitglied im Arbeitskreis Personal- und Organisationsentwicklung auf zentraler Ebene, den der amtierende Kanzler leitet. Diesem Arbeitskreis obliegt auch die Umsetzung und Weiterentwicklung des Leitbilds einer familiengerechten Hochschule, dem die Universität Trier bereits seit 2002 verpflichtet ist.

Sie wirkt - infolge der Neufassung des rheinland-pfälzischen Hochschulgesetzes 2010 - mit an der Kommission zur Vorbereitung der Änderung der Grundordnung und den Arbeitsgruppen zur Änderung der Teilgrundordnungen der Universität.

Sie ist Mitglied des Centrum for postcolonial and gender studies (Cepog, seit 2005), in dem sich zehn Professuren aus unterschiedlichen Fächern zu einem interdisziplinären Kreis für Genderforschung und -lehre zusammengeschlossen haben.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt darüber hinaus die Arbeit des Sekretärinnen-Netzwerkes (seit 2000) als eines wichtigen Teils des wissenschaftsstützenden Personals an der Universität Trier.

1.2. Beteiligung der Fachbereiche/Abteilungen

Beteiligung der Fachbereiche/Abteilungen an Entscheidungsprozessen

Die Selbstverwaltung auf Fachbereichsebene ist gegliedert in den Fachbereichsrat und dessen Kommissionen; der Vorsitz obliegt der amtierenden Dekanin bzw. dem amtierenden Dekan. Die Fachbereichsreferentinnen bzw. Fachbereichsreferenten sind zuständig für alle Verwaltungsaufgaben im Fachbereich. Im Fachbereichsrat werden alle wesentlichen Beschlüsse gefasst, die den Fachbereich betreffen. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des jeweiligen Fachbereichs wirkt hier regelmäßig beratend mit; sie hat bei Entscheidungen ein Vetorecht. In den Selbstverwaltungsgremien des Fachbereichs sind, wie auch auf zentraler Ebene, alle Abteilungen und Statusgruppen personell vertreten. Die auf Fachbereichsebene getroffenen Beschlüsse werden über die jeweiligen Dekaninnen und Dekane in die Sitzungen des Senats eingebracht.

Dekaninnen und Dekane sowie Prodekaninnen und Prodekane sind Mitglieder des Senats, dem Gremium auf zentraler Ebene, dem alle wichtigen Beschlüsse der Universität zur Entscheidung vorgelegt werden. Hier wirkt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig beratend mit; auch sie hat auf zentraler Ebene ein Vetorecht. Eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen dem Präsidenten als Vorsitzendem des Senats und den Dekaninnen und Dekanen findet in regelmäßigen Sitzungen (sog. Dekanerunden) statt. Im Senat sind der wissenschaftliche Mittelbau und die Studierenden mit je vier Personen vertreten, das wissenschaftsstützende Personal mit einer Person. Beratende Mitglieder sind die Vizepräsidenten, der Kanzler, die Leitungen der Bibliothek und des Zentrums für Informations-, Medien- und Kommunikationstechnologie sowie der wissenschaftlichen Institute. Die Ent-

scheidungen des Senats werden über den Präsidenten an den Hochschulrat übermittelt.

Der Präsident als Vorsitzender des Senats, der Kanzler und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte nehmen regelmäßig an den Sitzungen des Hochschulrats, dessen zehn Mitglieder sich hälftig aus Hochschulangehörigen unserer Universität rekrutieren, teil. In den Diskussionen und Entscheidungen des Hochschulrats findet das Thema Gleichstellung regelmäßig Berücksichtigung, auch hier hat die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ein Vetorecht.

Im Rahmen des aktuell laufenden Reauditierungsprozesses der Universität Trier als Familiengerechte Hochschule (Konsolidierung) wurde bei der Erarbeitung der Zielvereinbarungen ein besonderer Fokus auf die Einbindung der Fachbereiche und Abteilungen (Führungsebenen) in den Prozess und in die Umsetzung der Zielvereinbarungen gerichtet. In diesem Zusammenhang wird Anfang März ein extern moderierter Workshop für Führungskräfte der verschiedenen Bereiche (Dekane und Dekaninnen sowie Abteilungsleitungen) zum Thema Vereinbarkeit von Forschung/Lehre/ Studium/Beruf und privat-familiären Erfordernissen durchgeführt werden.

Verzahnung zentraler und dezentraler Steuerungsmechanismen

Über die oben beschriebene Organisation der Selbstverwaltung der Hochschule werden zentrale und dezentrale Steuerungsmechanismen über Personen und Funktionen regelmäßig verzahnt. Durch die intensive Zusammenarbeit zwischen der Zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wird die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags auf allen Ebenen, in allen Reformvorhaben und Themenfeldern vorangetrieben.

Wesentliche Themen sind z. B. alle Entscheidungen zu hochschulpolitischen Sonderprogrammen (wie z. B. Hochschulpakt, Wissen schafft Zukunft, zur Forschungsinitiative des Landes Rheinland-Pfalz), zur Studienstrukturreform, zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, zur Vorbereitung der Teilnahme an der Exzellenzinitiative, zu Berufungsverfahren, zur hochschulinternen Mittelverteilung, zur Qualitätssicherung.

Am Beispiel der Umsetzung des Professorinnenprogramms wird die Verzahnung zentraler und dezentraler Steuerungsmechanismen besonders gut sichtbar. Die Gleichstellungsmaßnahmen werden vom Präsidenten als Projektleiter universitätsweit zugewiesen, die Umsetzung erfolgt somit dezentral, zeitgleich werden diese Schritte aber von zentraler Ebene über eine Referentin für das Programm fortlaufend begleitet und unterstützt. Auch Rechnungslegung und Nachweisführung gegenüber den öffentlichen Mittelgebern werden letztlich wieder zentral koordiniert.

Die zusätzlichen Mittel aus dem Professorinnenprogramm ermöglichen hier also einen quantitativen Sprung in der universitätsweiten Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen, die gerade auch durch ihre zentrale und dezentrale Verschränkung miteinander besonders wirksam werden.

Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

Eine intensive Zusammenarbeit findet fortlaufend zu allen gleichstellungsrelevanten Themen im Rahmen der Sitzungen des Gleichstellungsrates statt, zu denen die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig einlädt. Sie berichtet aus den universitären Gremien und den neuen Entwicklungen auf zentraler Ebene, wie auch die de-

zentralen Gleichstellungsbeauftragten aus den Gremien und Entwicklungen auf Fachbereichsebene berichten. So wird die Zusammenarbeit verzahnt, der Informationsfluss zum Thema Gleichstellung zwischen zentraler und dezentraler Ebene garantiert.

Es werden gemeinsame Ziele und Vorgehensweisen besprochen und abgestimmt, bei deren Umsetzung die Gleichstellungsbeauftragten sich gegenseitig intensiv unterstützen. Eine besonders enge Kooperation und einen detaillierten Austausch gibt es hier auch zu Fragen der Chancengleichheit in den laufenden Berufungsverfahren als Kernaufgabe der Hochschule, zu Fragen der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zu strukturellen Problemen und Lösungen im Zusammenhang mit der neuen Studienstruktur, zur Förderung der Genderforschung und der Familiengerechten Hochschule, zur Umsetzung des Professorinnenprogramms und des Hochschulpakts, zur Gleichstellung in der Forschung und zu allen rechtlichen Regelungen und Grundsatzbeschlüssen, die die hochschulpolitischen Reformen und die künftige Entwicklung der Universität sowie deren Wirkungen auf die Gleichstellungsfrage betreffen.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen

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

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte kooperiert mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, deren Jahrestagung 2010 an der Universität Trier stattfand; gleichzeitig leitet eine Mitarbeiterin unseres Frauenbüros die seit 2009 neu eingerichtete Koordinierungsstelle für die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Rheinland-Pfalz. Hier bestehen enge Kontakte zu dem für Hochschulen (und hier auch für Chancengleichheit) zuständigen Ressort des rheinland-pfälzischen Wissenschaftsministeriums.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats arbeitet hochschulintern eng mit dem Vorsitzenden des Hochschulrats, dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten für den Haushalt, dem Vizepräsidenten für Forschung und Lehre, mit dem Kanzler und mit der Senatsbeauftragten zum Schutz vor sexueller Belästigung zusammen.

Sie kooperiert kontinuierlich mit der Leitung der Personalabteilung, der Leitung der Haushaltsabteilung und der Leitung der Abteilung für studentische Angelegenheiten, sowie ihren Kolleginnen in den Fachbereichen, den Fachbereichsreferentinnen und -referenten, der Justitiarin des Hauses, dem Controller, der Leitung der Pressestelle, der Leitung des Forschungsreferats sowie der Geschäftsführung des internationalen Graduiertenzentrums.

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an strategischen Prozessen und Entscheidungen

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte war auf zentraler Ebene von Beginn an beteiligt an der Realisierung der neuen Studienstruktur und der Konzeption der Rahmenprüfungsordnungen für Bachelor und Master. In dem aktuell fortlaufenden Prozess (infolge des Anpassungsbedarfs an das neue, im September 2010 in Kraft getretene Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz) wurde von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten insbesondere auch die Berücksichtigung der Bedarfe Studierender mit

Familie (z.B. durch Flexibilisierung bei der Anwesenheitspflicht bei Lehrveranstaltungen) eingebracht.

Sie und ihre Kolleginnen im Frauenbüro wirkten in Kooperation mit dem Kanzler und dessen Stabsstelle mit an der Reauditierung der Familiengerechten Hochschule in den Jahren 2005, 2008 sowie 2011.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkte im Hochschulrat an der Erstellung der Inhalte des Visionspapiers „Entwicklungsperspektiven 2020“ (2008) mit. In Zusammenarbeit mit dem Vorsitzenden des Hochschulrats und den Mitgliedern flossen Themen wie Genderforschung, Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit somit als profilbildende Elemente ein.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte wurde durch den Präsidenten der Universität jeweils eingebunden in die Verabschiedung von Gleichstellungsmaßnahmen und Zielsetzungen im Rahmen des Hochschulpakts. So hat sie im Rahmen des Hochschulpakts I die Zielsetzung eingebracht, dass angestrebt wird, die Stellen aus diesem Programm hälftig an Wissenschaftlerinnen zu vergeben, was die Hochschule mit 48,5 % nahezu vollständig umgesetzt hat.

Für die "Förderlinie Frauen" im Hochschulpakt II haben Frauenreferentin und Gleichstellungsbeauftragte als eine umfassende Maßnahme ein Mentoring-Projekt für die Phasen Promotion und Habilitation mit einer Laufzeit von fünf Jahren eingebracht, das im Jahr 2010 bewilligt wurde, mit 225.000 Euro dotiert ist, und ab 2011 umgesetzt wird.

Das Präsidium der Universität hat (2008) mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Frauenreferentin das prämierte Gleichstellungskonzept der Universität im Vorfeld der Bewerbung zum Professorinnenprogramm abgestimmt. Der Präsident vereinbarte in enger Absprache mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten die hochschulintern umzusetzenden Gleichstellungsmaßnahmen zu den drei Regelberufungen aus diesem Programm.

Eine ebenfalls enge Abstimmung zwischen dem Präsidenten und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten erfolgte im Jahr 2009 zu den anvisierten Zielzahlen und zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Der Hochschulrat und der Senat beteiligten im WS 2010/2011 die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte von Beginn an umfassend und detailliert am Bewerbungsverfahren um das Amt des künftigen Präsidenten der Universität Trier. In diesem herausragend wichtigen Verfahren hat die Beauftragte eine Stellungnahme zur Transparenz und Chancengleichheit des Verfahrensablaufs an die rheinland-pfälzische Wissenschaftsministerin verfasst. An den laufenden Beratungen und Entscheidungen im Verfahren war sie jederzeit vollständig beteiligt, sie war über alle Details informiert, was gemäß ihrer bisherigen Kenntnis nicht an jeder Hochschule in diesem Maße selbstverständlich sein dürfte.

Kooperationen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zu Genderthemen forschen

Genderforschung ist einer der Forschungsschwerpunkte an der Universität Trier und dessen Förderung als solcher in den Entwicklungsperspektiven 2020 verankert. Es gibt seit Jahren an der Universität Trier eine eigens eingerichtete Professur für Genderforschung. Nach jeweils drei Semestern wird an der Universität Trier zusätzlich die (einsemestrige) Internationale und Interdisziplinäre Gastprofessur Frauen- und

Geschlechterforschung besetzt, die zusätzliche wissenschaftliche Impulse zu Themen der Genderforschung in die einzelnen Fachdisziplinen trägt.

An der Universität Trier kann seit vielen Jahren ein Zusatzzertifikat "Gender Studies" von interessierten Studierenden aller Fächer erworben werden. Im Centrum for post-colonial and gender studies (Cepog), haben sich seit 2005 zehn Fächer der Universität zusammengeschlossen, die durch ihre interdisziplinäre Forschung und ihre jeweiligen Lehrveranstaltungen den Erwerb des Zertifikats ermöglichen.

Diesen fachlichen Input bringen sie zukünftig in den neuen MA-Nebenfachstudiengang "Interdisziplinäre Gender Studies" im Fach Germanistik ein, der maßgeblich von der Genderprofessur (W2) und einer Juniorprofessur (W1) getragen wird. Über das Professorinnenprogramm wurde hier 2010 zusätzlich je eine halbe E-13 Stelle zum Aufbau und zur Konsolidierung des Studiengangs für fünf Jahre eingerichtet. Der Studiengang soll im WS 2011/2012 starten.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Zuweisung der Aufgabe an Organisationseinheiten in der Verwaltung

In der Personalabteilung wurde eine sog. Beschwerdestelle zu Beschwerden und Klagen im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (seit 2006) eingerichtet; zuständig für die Bearbeitung sind eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter der Abteilung.

Für die Abwicklung der Mittelabrufe beim BMBF und MBWJK zur Ausstattung und Finanzierung der drei bewilligten Regelberufungen im Professorinnenprogramm sind in der Haushaltsabteilung zwei Mitarbeiterinnen explizit (seit 2008) zuständig. Es gibt hier eine enge Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten.

Ebenso wurde eine enge Kooperation mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Personalabteilung (seit 2008) zu allen personellen Fragen etabliert, die die Regelberufungen und die Gleichstellungsmaßnahmen in Form von Stellen im Professorinnenprogramm betreffen.

In der zentralen Studienberatung wurde (2010) für fünf Jahre zusätzlich eine halbe Stelle zum Übergang BA/MA eingerichtet, die die Aufgabe hat, durch spezifische Beratung, durch Öffentlichkeitsarbeit und auch durch statistische Erhebungen und Reihenuntersuchungen vor allem Studentinnen beim Wechsel in das Masterstudium zu unterstützen, um an unserer Universität einem zu frühen Ausstieg von Frauen (mit Bachelor-Abschluss) aus dem weiteren wissenschaftlichen Karriereweg vorzubeugen. Diese Stelle wirkt so nachhaltig daran mit, dass auch nach Einzug des neuen BA-Abschlusses die bisherigen Gleichstellungserfolge der Universität sich weiter fortführen lassen.

Interne Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen und Nutzung der Evaluationsergebnisse

In den jährlich aktualisierten "Materialien zur Planung" werden die wesentlichen Daten der Universität, auch zum Geschlechterverhältnis, differenziert ausgewiesen und fortgeschrieben. Ergänzend erscheint pro Semester die aktuelle Studierendenstatistik.

Die "Materialien zur Planung" der Universität Trier weisen seit (1998) im Abschnitt "Daten zum Geschlechterverhältnis" jährlich die Frauenanteile auf den einzelnen

Qualifikationsstufen nach Fächern aus; diese Daten werden vom Frauenbüro regelmäßig nach unterschiedlichen Aspekten ausgewertet und in Qualifikationsscheren auf Fachbereichsebene übersetzt, die sich in Abhängigkeit der jeweiligen Fächerzusammensetzung der Fachbereiche durchaus unterscheiden.

Diese Grafiken werden im Bericht der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie auf der Website des Frauenbüros veröffentlicht und damit allen Hochschulmitgliedern zugänglich gemacht. Sie bieten für die Fortschreibung von Zielen und Maßnahmen auf zentraler wie dezentraler Ebene eine wichtige Argumentationshilfe und Orientierung.

Eine Referentin begleitet fortlaufend die regelmäßige hochschulinterne Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes, im Besonderen die Maßnahmen des Professorinnenprogramms; sie unterstützt die aktive Implementierung und Nutzung der Maßnahmen (seit 2010) durch begleitende Gespräche mit den Personen, die dezentral für die Umsetzung zuständig sind und achtet auf den Mittelabfluss aus den Kostenstellen, die den einzelnen Maßnahmen zugeordnet sind. Die konsequente dezentrale Realisierung der Maßnahmen sowie der regelmäßige Mittelabfluss sind Voraussetzung für die jährliche hochschulinterne Wiederzuweisung durch den Präsidenten. Auf diesem Weg wird in der Verschränkung von zentraler und dezentraler Steuerung nachhaltig für die konsequente universitätsweite Umsetzung gesorgt.

Integration von Gleichstellung als Kriterium in Verfahren zur Qualitätssicherung

In Studium, Lehre und Forschung müssen Gender Mainstreaming und Frauenförderung Bestandteile des Qualitätssicherungssystems sein. Zur Qualitätssicherung in allen Bereichen gehört es, auch die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig zu bewerten.

So hat die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte in die Teilgrundordnung der Universität Trier zur Qualitätssicherung (2009) in enger Kooperation mit dem Vizepräsidenten für Forschung und Lehre wesentliche Punkte zur Chancengleichheit eingebracht, die damit auch in die entsprechenden Richtlinien und Verfahren zur Umsetzung der Evaluation in Forschung, Lehre und Studium einfließen. Die Gleichstellungsbeauftragten sind auf zentraler und dezentraler Ebene an den Evaluationsverfahren beteiligt.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Gemäß Gleichstellungs- und Frauenförderplan (§ 3) erstellt die Personalabteilung jährlich seit vielen Jahren eine geschlechts- und eingruppierungs- bzw. besoldungsdifferenzierte Übersicht über die Zahl ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte erhält jährlich zusätzlich eine Übersicht über die Altersstruktur der Bediensteten, aus denen die Renten- und Pensionsdaten hervorgehen. So wird absehbar, wann Professuren und Stellen frei werden, die potentiell zukünftig mit Frauen besetzt werden können.

Jährlich wird zudem eine universitätsweite Statistik „Materialien zur Planung“ erstellt. Hier gibt es einen gesonderten Teil „Daten zum Geschlechterverhältnis“, differenziert nach Qualifikationen und Abschlüssen, nach Organisationsebenen, nach Fachbereichen, Fächern und zentralen Betriebseinheiten, nach Teilzeit-, Vollzeit-, befristeten und unbefristeten Stellen, nach wissenschaftlichem und wissenschaftsstützendem Personal. Zweimal jährlich erscheint ebenfalls eine geschlechtsdifferenzierte Studierendenstatistik. Auf der Basis dieser Daten bewerten die Gleichstellungsbeauftragten

die Fortschritte und berichten zum Ende ihrer dreijährigen Amtszeit hochschul- bzw. fachbereichsöffentlich.

Der Präsident nimmt im Rahmen der jährlichen Personalversammlung zur Personalentwicklung, wie auch in seinem Jahresbericht, unter besonderer Berücksichtigung der Maßnahmen, die der Gleichstellung von Frau und Mann dienen, öffentlich Stellung.

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

Im Rahmen des im Konsolidierungsprozess zum audit familiengerechte hochschule erarbeiteten (2011) und innerhalb der nächsten drei Jahre zu erfüllenden Zielkatalogs ist vorgesehen, kontinuierlich Daten zu erheben, die verlässliche Aussagen über die Auswirkungen der neuen Studienstruktur (BA/MA) auf die Situation Studierender mit Familie erlauben und so eine kontinuierliche und bedarfsgerechte Weiterentwicklung der Studiengestaltung auch an dieser Stelle ermöglichen.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Familienorientierung der Universität

Unsere Hochschule wurde 2002 als erste bundesdeutsche Universität als Familien-gerechte Hochschule auditiert. Aktuell durchläuft die Universität den Prozess der dritten Reauditierung (Konsolidierung) nach dem audit familiengerechte hochschule (Abschluss des Prozesses voraussichtlich Ende März 2011; Umsetzung der vereinbarten Ziele innerhalb der nächsten drei Jahre). Im Rahmen dieses Prozesses werden durch eine externe Auditorin Umsetzungsstand und -qualität der in 2008 vereinbarten Ziele überprüft; darüber hinaus setzt sich die Hochschule derzeit zahlreiche neue Ziele zur Weiterentwicklung ihres familiengerechten Profils. Zur umfänglichen Information von Studierenden und Beschäftigten hat sie 2010 auf der Einstiegsseite ihrer Homepage das Informationsportal Familie/Studium & Beruf eingerichtet, das auf alle sozialen und rechtlichen Fragen antwortet und sehr detaillierte, aktuelle Informationen rund um das Thema bündelt.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle

Telearbeit

An der Universität Trier wurde bereits 2002 alternierende Telearbeit als eine flexible Arbeitsform eingeführt, bei der die Arbeitsleistung teilweise am häuslichen Arbeitsplatz und teilweise an der Universität erbracht wird. Diese Maßnahme bietet insbesondere den Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen eine noch bessere Möglichkeit den Beruf und die familiären Pflichten zu vereinbaren.

Die Weiterentwicklung und verstärkte Etablierung dezentralen Arbeitens als eine Form der Arbeitsorganisation, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, wurde im Rahmen des aktuell laufenden Reauditierungsprozesses zum audit

fgh als ein weiterführendes und innerhalb der nächsten drei Jahre umzusetzendes Ziel definiert.

Flexible Arbeitszeit und Gleitzeit

Als Arbeitszeitmodell für Beschäftigte des wissenschaftsstützenden Bereichs gilt Gleitzeit mit Kernarbeitszeiten. Teilzeitbedienstete können in Absprache mit ihren Vorgesetzten entsprechend ihrer individuellen (familiären) Belange und unter Berücksichtigung dienstlicher Erfordernisse die jeweiligen Kernzeiten festlegen. Auch hier wurde im Rahmen des o.g. Konsolidierungsprozesses audit fgh weiteres Flexibilisierungspotenzial diskutiert und in der Zielvereinbarung als Aufgabe für die nächsten drei Jahre festgelegt.

Vielfalt an Teilzeitmodellen

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

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Universitätsnahe reguläre Kinderbetreuung

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

Schaffung zusätzlicher neuer Betreuungsplätze für Kinder

Derzeit wird durch das Studierendenwerk Trier die KiTa in der campusnahen ehemaligen Grundschule Tarforst um zwei neue Gruppen im Kindergarten- und Krippenbereich erweitert. Durch umfängliche finanzielle Beteiligung der Universität werden dadurch neue Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden und auch Kinder von Beschäftigten geschaffen, die nach Abschluss des Umbaus ab 2012 zur Verfügung stehen sollen.

Krabbelstube Flohzirkus

Die Krabbelstube „Flohzirkus“ (gegründet 1991) ist eine Elterninitiative, die in Form gegenseitiger Betreuung durch die Eltern ein bedarfsorientiertes Angebot für Kleinkinder bis zum Eintritt in den Kindergarten darstellt. Die Universität stellt der Initiative die Räumlichkeiten für die Betreuung kostenfrei zur Verfügung.

Neue ad-hoc Betreuung

Ganz aktuell eröffnet am 25. Februar 2011 das Studierendenwerk Trier mit Unterstützung des Caritas-Familienservice eine neue bedarfsorientierte Kinderbetreuung "ad hoc - Raum für Kinder". Der Betreuungsraum befindet sich am Campus I der Universität. Hier werden Kinder auf Anfrage zeitlich begrenzt betreut, wenn reguläre Betreuungsangebote nicht vorhanden sind oder ausreichen (besonders auch in den Randzeiten), und die Eltern dadurch an der Ausübung ihres Studiums gehindert sind. Durch Mitfinanzierung der Räumlichkeiten durch die Universität Trier steht das Angebot auch Kindern von Hochschulbeschäftigten offen. Die Konzeption des Ad-hoc-Betreuungsangebotes basiert auf den Ergebnissen einer Befragung (werdender) Eltern zur Kinderbetreuung durch das Studierendenwerk Trier im Jahr 2009.

Kinderferienbetreuung

Der Verein Treffpunkt am Weidengraben e.V. bietet seit Jahren in Zusammenarbeit mit der Stadt Trier und der Universität Trier in den Sommerferien regelmäßig in der KiTa im Treff (direkt neben dem Campus I gelegen) Ferienbetreuung für Grundschulkinder sowie für Kinder ab 3 Jahren bis Grundschulalter an. Für Kinder von Bediensteten der Universität Trier stehen je Woche fünf Betreuungsplätze zur Verfügung.

Eltern-Kind-Arbeitszimmer

Mit einem Eltern-Kind-Arbeitszimmer bietet die Universität Trier den hier beschäftigten und studierenden Eltern bei Betreuungsnotfällen eine zusätzliche familienunterstützende Infrastruktur an. Das Zimmer ist mit einem funktionsfähigen Arbeitsplatz mit PC, Drucker und Telefon ausgestattet. Für die mitgebrachten Kleinkinder stehen ein Babyreisebett und ein Schlafsessel, ein Kindertisch mit zwei Stühlen sowie Bücher, Puzzle und Malstifte zur Verfügung.

Förderung und finanzielle Unterstützung

▪ Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen

In Kooperation mit dem MBWJK Rheinland-Pfalz werden an der Universität Trier (seit 1998) Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen nach bis zu fünfjähriger Familienpause zur Fertigstellung der Promotion bzw. Habilitation vergeben.

▪ Finanzielle Unterstützung für alleinerziehende Studentinnen und Promovendinnen

Alleinerziehende Studierende und Promovierende werden in finanziellen Notsituationen beraten und individuell durch finanzielle Hilfen zur Überbrückung von Notsituationen (seit 1998) gefördert.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Unterstützung von Doppel-Karriere-Paaren

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

Career-Service

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

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Frauenförder- und Gleichstellungsplan und Leitfaden zur Personalauswahl

Die Vorgaben, die die Universität Trier zum Bereich Gleichstellung getroffen hat, gelten selbstverständlich für Studium, Lehre und Forschung gleichermaßen. Die Regelungen des Gleichstellungs- und Frauenförderplans und des Leitfadens zur Personalauswahl geben verbindlich vor, wie Stellenbesetzungsverfahren gendergerecht an der Universität zu handhaben sind.

Leitfaden zu Berufungsverfahren

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

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Ombudsman und Vertrauensdozentin der DFG

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

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die verschiedenen, vorab genannten Regelungen und Leitfäden sorgen dafür, dass bei personenbezogenen Entscheidungen Leistung und Potenzial der Bewerberinnen und Bewerber ausschlaggebend sind; es gilt zudem regelmäßig das Prinzip der Bestenauslese. Die Gleichstellungsbeauftragten wirken regelmäßig mit an den Personalauswahlverfahren. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen mit weiblicher Unterrepräsentanz fordert die Hochschule im Besonderen Frauen zur Bewerbung auf und verweist auch auf das audit familiengerechte hochschule.

Regelung zu Beförderungsverfahren

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte wirkt jährlich an den Beförderungsverfahren von Beamtinnen und Beamten mit. Die Verfahrensvorgaben regeln den Ablauf transparent und nachvollziehbar. Über die Personalabteilung erhält sie eine genaue Liste mit überprüfbaren Kriterien und Bewertungen der Personen, die beförderungsfähig sind. An den Beförderungsentscheidungen ist sie über eine eigene Stellungnahme beteiligt.

Aktive Rekrutierung von Frauen in Fächern mit weiblicher Unterrepräsentanz

Personen und Kommissionen, die Stellen zu besetzen haben, nutzen in diesen Fächern auch die Informationen von Datenbanken, z.B. AcademiaNet. Das Frauenbüro leitet die Stellenausschreibungen zeitgleich auch an die Gleichstellungsbeauftragten der anderen Hochschulen weiter.

In den Berufungsverfahren und bei der Besetzung wissenschaftlicher Mitarbeiterstellen sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche aktiv beteiligt, bei zu besetzenden Qualifizierungsstellen in den Fachbereichen erfolgt eine mindestens hochschulöffentliche Ausschreibung, bei Stellenbesetzungsverfahren in den zentralen Bereichen ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig beteiligt.

Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für Mint-Fächer

Mit Landes- und ESF-Mitteln wird das rheinland-pfalz-weite Ada-Lovelace-Projekt zur Erhöhung des Anteils von jungen Frauen in den sog. MINT-Fächern gefördert, an dem die Universität Trier mit je 19,5 Wochenstunden für zwei Referentinnen (EG 13) und 19,5 Wochenstunden für Verwaltung (EG 5) partizipiert. Es werden regelmäßige Schulkontakte, Projekt- und Schnuppertage, Praktikumsbörsen, Girl's Day's, Informationsmessen durchgeführt und Fachpatenschaften organisiert.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Anreizsysteme über die hochschulinterne Mittelzuweisung

In der jährlich erfolgenden hochschulinternen Zuweisung der Mittel für Forschung und Lehre werden seit 2004 ein Prozent dieser Mittel frauenfördernd an die Fachbereiche anteilig nach der Steigerung ihrer jeweiligen Promovendinnenrate (Leistungsindikator Promotion) vergeben.

Jährlich vergibt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte seit 2004 zusätzlich 6000 Euro aus ihrem Etat anteilig an diejenigen Fachbereiche, die exzellente Wissenschaftlerinnen auf Professuren berufen haben (Leistungsindikator Professur).

Neuer Gleichstellungsorientierter Mitteleinsatz

Durch die Maßnahmen des im Rahmen des Professorinnenprogramms prämierten Gleichstellungskonzeptes kann die Universität Trier über fünf Jahre (2009-2014) hohe finanzielle Mittel in die Realisierung dieser Querschnittsaufgabe investieren und ist damit für eine anschließend geplante Fortschreibung des Programms sehr gut aufgestellt. Sie investiert insgesamt in diesem Zeitraum 2,25 Mio Euro universitätsweit in Gleichstellungsmaßnahmen. 1,425 Mio Euro wurden über die drei Regelberufungen von Professorinnen durch das Programm zusätzlich eingeworben, 825.000 Euro werden über bereits laufende Gleichstellungsmaßnahmen in Form von Eigenmitteln korrespondierend eingesetzt.

Alle sechs Fachbereiche erhalten zusammen während der Laufzeit insgesamt 80.000 Euro (16.000 Euro p.a. seit 2010) für wissenschaftliche Hilfskräfte zur Unterstützung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, 100.000 Euro für zusätzliche Lehraufträge und Tutorien (Vergabe der Stellen an Wissenschaftlerinnen) um die Betreuungsrelation zu verbessern (20.000 Euro p.a. seit 2010), 75.000 Euro für die Förderung von Promovendinnen (15.000 Euro p.a. seit 2010). Für Förderung der Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an internationalen Tagungen werden 50.000 Euro eingesetzt (10.000 Euro p.a. seit 2010), für die Förderung des Berufseinstiegs von Juristinnen 70.000 Euro (14.000 Euro p.a. seit 2010).

In die Studienberatung werden zur Förderung von Studentinnen beim Übergang vom Bachelor zum Master 150.000 Euro eingesetzt (30.000 Euro p.a. seit 2010), für die Einrichtung eines Familienservice und zur Verbesserung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten 125.000 Euro (25.000 Euro p.a. seit 2010), für die Weiterentwicklung der Familiengerechten Hochschule 100.000 Euro (20.000 Euro p.a. seit 2010), für die Förderung von Doktorandinnen im Internationalen Graduiertenzentrum 75.000 Euro (15.000 Euro p.a. seit 2010), für die Förderung der Genderforschung und Einrichtung des MA-Nebenfach-Studiengangs 300.000 Euro (60.000 Euro p.a. seit 2010), für die Verbesserung der Betreuungsrelation in einem sprachwissenschaftlichen Fach mit 80% Studentinnenanteil (Phonetik) 150.000 Euro (30.000 Euro p.a. seit 2010); zusätzlich werden über die gesamte Laufzeit 150.000 Euro (30.000 Euro p.a. seit 2010) in die konsequente Begleitung der Umsetzung des gesamten Gleichstellungskonzeptes investiert (gesamt 1,425 Mio Euro eingeworbene Mittel).

Zwei Juniorprofessuren aus dem Chancengleichheitsprogramm fließen mit je anteilig 235.000 Euro (je 47.000 Euro p.a. seit 2010), die Genderforschungsprofessur anteilig mit 275.000 Euro (55.000 Euro p.a. seit 2010), Maßnahmen aus dem Etat der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit 80.000 Euro (16.000 Euro p.a. seit 2010) ein (Gesamteigenanteil 825.000 Euro).

Kriteriengebundene Vergabe von Funktions- und Leistungszulagen

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt im Rahmen der Zuständigkeit des Hochschulrates regelmäßig an der Vergabe von Leistungs- und Funktionszulagen an Professorinnen und Professoren mit. Das Procedere und die Vergabekriterien sind in einem hochschulinternen Papier definiert; die Hochschulleitung legt dem Hochschulrat sowie dem Senat geschlechtsspezifisch differenzierte Daten dazu vor. Die hier beste-

hende Gleichbehandlung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist damit nachvollziehbar.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Beratung und Coaching

Beratung und Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgt regelmäßig über die Karriere- und Krisenberatung durch die Gleichstellungsbeauftragten und das Frauenbüro.

Programm Perspektiven & Praxis

Das jährliche Fortbildungsprogramm des Frauenbüros "Perspektiven & Praxis", das sich an die weiblichen Mitglieder aller Statusgruppen der Universität mit gezielten Seminaren und Fortbildungen zur wissenschaftlichen Karriereentwicklung richtet, wurde zielgruppenspezifisch und fachinhaltlich seit 2010 erweitert.

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

Dieses neue Projekt wird von 2011- 2015 durchgeführt und ist mit 225.000 Euro zur Umsetzung ausgestattet. Ziel des Mentoring-Projekts ist es, Potenziale und Kompetenzen der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu stärken, sie bei der Planung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn zu begleiten und ein gemeinsames Wissenschaftsnetzwerk aufzubauen. Das Programm umfasst neben dem Mentoring (Vermittlung renommierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als Mentorinnen und Mentoren zur individuellen Laufbahn- und Karriereplanung der Mentees auch Angebote zum grundlegenden Aufbau und zur Weiterentwicklung von Netzwerken in der Wissenschaft (Networking)). Darüber hinaus werden neue Angebote zur Erweiterung wissenschaftsbezogener und persönlicher Zusatzqualifikationen und Kompetenzen durch Seminare und Weiterbildungsmaßnahmen (Training) entwickelt und durchgeführt sowie die Begleitung zu Beginn der Professur (Einsteigerinnenbegleitung) angeboten.

Gezielte Nominierung für Wissenschaftspreise

Intensive Öffentlichkeitsarbeit erfolgt regelmäßig zur Motivation von Wissenschaftlerinnen zur Teilnahme an Selbstmeldeverfahren für Wettbewerbe und Preise über das Forschungsreferat der Universität, über die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, über das Frauenbüro und die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie über das Doktorandinnenzentrum.

Selbstverpflichtung zur Verbesserung der Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Universität Trier hat sich selbst seit 2009 zum Abschluss attraktiverer Arbeitsverträge mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in der Regel eine Mindestlaufzeit von zwei Jahren sowie die Hälfte der Wochenarbeitszeit nicht unterschreiten sollen, verpflichtet. Des Weiteren hat sie sich selbst seit 2009 zur Gewährung aller Verlängerungsmöglichkeiten befristeter Arbeitsverträge für das wissenschaftliche Personal nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz (§ 2) verpflichtet.

Zudem hat sie 2009 ein tenure-track-Verfahren für Juniorprofessuren eingerichtet und einige Stellen von Nachwuchswissenschaftlerinnen damit in W2 Professuren (Dauerstellen) umgewandelt.

Internationales Graduiertenzentrum

Das Internationale Graduiertenzentrum der Universität bietet allen Promovierenden zahlreiche und vielfältige Seminare an, um sie in der Phase der Promotion besonders zu fördern. Mit Mitteln des Professorinnenprogramms wurden spezielle Zusatzangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen eingeführt, z.B. Unterstützung allein-erziehender Promovierender mit einer wissenschaftlichen Hilfskraft.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Maßnahmen gegen Rollenstereotypen:

Forschungsprojekt "Professoren als Väter"

Die Fächer Soziologie und Betriebswirtschaftslehre haben zum Thema „Professoren als Väter“ im Jahr 2007 ein umfangreiches Forschungsprojekt durchgeführt und die Ergebnisse in Buchform veröffentlicht.

Posterdauerausstellung

Im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist eine Posterdauerausstellung veröffentlicht, die die üblichen Rollenstereotypen in der Arbeits- und Familienwelt mit unmittelbarem Bezug zur Welt der Wissenschaft durch ihre kritische und zukunftsorientierte Gestaltung aufbricht.

Weiterbildung für Führungskräfte zur geschlechtergerechten Personalauswahl

Im Jahr 2011 wird an der Universität Trier ein neues Weiterbildungsseminar zur gendergerechten Personalauswahl für Führungskräfte in Wissenschaft, Verwaltung und Zentralen Bereichen stattfinden, das in den nächsten vier Jahren halbjährlich wiederholt werden wird und somit möglichst viele Führungskräfte erreichen soll.

Verbesserung von Berufungsverfahren

Die Universität hat sich in ihrem Gleichstellungskonzept zur kontinuierlichen Verbesserung der Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren mit dem Ziel verpflichtet, 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.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 15.03.2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 15.02.2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	5852	8787	39,98	60,02	5696	8916	38,98	61,02	./.	./.
Anzahl der Promotionen im Jahr	73	54	57,48	42,52	60	42	58,82	41,18	54	46
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3	5	37,5	62,5	1	0	100	0	65	35
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	5	3	62,5	37,5	4	3	57,14	42,86	50	50
Professuren C3/W2	35	10	77,78	22,22	46	15	75,41	24,59	75	25
Professuren C4/W3	73,5	15	83,05	16,95	77,5	18	81,15	18,85	75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	11	5	68,75	31,25	13	3	81,25	18,75	62,5	37,5

Anmerkung Habilitationen: Grundgesamtheit 1, daher geringe Aussagekraft

Anmerkung Leitungspositionen: Die Zielzahlen werden in 2014 erreicht, da die jetzigen drei Prodekaninnen dann Dekaninnen werden.

Zwischenbericht zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG - Zielvorgaben// Gesamtübersicht// Universität Trier, 23.02.2011