

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT FÜR PARITÄT DER HOCHSCHULE TRIER ZUR ANTRAGSTELLUNG BEIM PROFESSORINNENPROGRAMM 2030

1. STRUKTUR UND AUSGANGSSITUATION AN DER HOCHSCHULE

Die Hochschule Trier engagiert sich von Anfang an in den Professorinnenprogrammen (PP). Sowohl das im Rahmen des PPI eingereichte Gleichstellungskonzept als auch die eingereichte Dokumentation der im Gleichstellungskonzept vorgesehenen Maßnahmen (PPII) und das eingereichte Gleichstellungszukunftskonzept (PPIII) wurden positiv bewertet. An die Förderung einer Regelprofessur ab 2009 (PPI) schloss sich die Förderung zweier Regelprofessuren seit 2014 (PPII) sowie die Förderung dreier Regelprofessuren (davon eine in Teilzeit) seit 2020 (PPIII) an.

Die Hochschule Trier ist im Wintersemester 2022/23, gemessen an der Zahl ihrer 6.690 Studierenden, eine der größeren Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Rheinland-Pfalz. Zu ihren Besonderheiten zählen ihr **MINT-Profil** und die räumliche Verteilung über ca. 80 km und **vier Standorte** in Trier, Birkenfeld und Idar-Oberstein. Als HAW untergliedert sich die Hochschule Trier **nicht in Fakultäten, sondern in Fachbereiche**, was strukturelle Besonderheiten, v. a. mit Blick auf die zentralen und dezentralen Strukturen, mit sich bringt. Da die Fachbereiche vergleichsweise klein sind, werden die meisten hochschulweiten Maßnahmen vorrangig zentral gesteuert, so etwa auch alle gleichstellungsrelevanten Angebote und Maßnahmen. Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass Professuren an der Hochschule fast **ausschließlich nach W2** besoldet werden. Als Hochschule für angewandte Wissenschaften in Rheinland-Pfalz verfügt sie derzeit noch nicht über das **Promotionsrecht**, erwartet dieses aber für forschungsstarke Bereiche mit der Novellierung des Hochschulgesetzes. Dies wurde von der Landesregierung für diese Legislaturperiode in Aussicht gestellt. **Im Vergleich zu Universitäten fehlt bei den Hochschulen für angewandte Wissenschaften zudem der sogenannte „Mittelbau“, bestehend aus Promovierenden und wissenschaftliche Mitarbeitenden, nahezu vollständig.**

An der Hochschule Trier sind **174 Professor*innen** beschäftigt sowie **101,63 wissenschaftliche Stellen**, 333,75 nicht-wissenschaftliche Stellen und 23,75 Stellen durch Lehrkräfte für besondere Aufgaben besetzt (jeweils Vollzeitäquivalente, vgl. Anlage 1, Tabelle 6, Stand: 31. 12. 2022).

Es werden **85 Studiengänge in sieben Fachbereichen angeboten**, darunter 54 Bachelor- (davon 13 dual) und 31 Masterstudiengänge (davon sechs weiterbildend).

2022 konnten 16,7 Mio. Euro an **Drittmitteln** eingeworben werden, davon 5,5 Mio. Euro für den Forschungsschwerpunkt Angewandtes Stoffstrommanagement und 3,8 Mio. Euro für den Forschungsschwerpunkt Intelligente Technologien für nachhaltige Entwicklung und 1,8 Mio. Euro für den dritten Forschungsschwerpunkt, die Life Sciences. 1,2 Mio. Euro konnten bei der

Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingeworben werden.¹ Damit ist die Hochschule Trier die drittmittel- und forschungsstärkste Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Rheinland-Pfalz und unter den ersten 10 % der drittmittelstärksten HAW deutschlandweit. Demgegenüber beträgt das aktuelle Gesamtvolumen der Hochschule Trier gemäß Haushaltsplan für 2022 knapp 43 Mio. Euro.

2. SITUATIONSANALYSE DER FRAUENANTEILE IM ZEITVERLAUF

Die statistischen Daten, die in der nachfolgenden Tabelle 1 für die Jahre 2008, 2012, 2018 und 2022 (jeweils Vorjahre der Antragsstellung für eine Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms) angeführt sind, zeigen **Steigerungen hinsichtlich des Frauenanteils an der Hochschule über nahezu alle Qualifikationsstufen hinweg**. Sowohl der Anteil der Professorinnen als auch der Anteil der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, der weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben sowie der Studentinnen (auch in den MINT-Studiengängen) konnte zum Teil erheblich erhöht werden. **Eine Ursache für den dennoch insgesamt geringen Frauenanteil ist das von MINT-Fächern dominierte Studienangebot der Hochschule Trier.**

Tabelle 1: Frauenanteile in verschiedenen Qualifikationsstufen im Zeitverlauf (jeweils Vorjahre der Antragstellungen im Rahmen des PP)

Angaben in %	2008	2012	2018	2022	Entwicklung		
					2008 zu 2022	2012 zu 2022	2018 zu 2022
Studentinnen	31,88	30,59	36,17	39,12	+7,27	+8,53	+2,95
Studienanfängerinnen gesamt	31,48	31,21	38,66	38,77	+7,29	+7,56	+0,11
Studienanfängerinnen MINT	18,97	20,16	26,55	28,48	+9,51	+8,32	+1,93
Absolventinnen	37,02	38,63	36,03	43,08	+6,06	+4,45	+7,05
Promovendinnen	n. a.	16,67	44,61	34,10	n. a.	+17,43	-10,51
Nicht-wissenschaftliche weibliche MA	39,46	41,97	47,40	48,28	+8,82	+6,31	+0,88
Weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben	35,48	39,76	49,98	54,74	+19,26	+14,98	+4,76
Wissenschaftliche weibliche MA	44,27	36,63	42,43	34,71	-9,56	-1,92	-7,72
Professorinnen	10,88	12,06	14,88	15,80	+4,92	+3,74	+0,92

¹ Forschungsbericht der Hochschule Trier. Forschung und künstlerische Entwicklung an der Hochschule Trier; Abrufbar unter: https://www.hochschule-trier.de/fileadmin/Hochschule/Forschung/Forschung_Hauptseite/Forschungsberichte/HS_Trier_Forschungsbericht_2021-22.pdf; zuletzt aufgerufen am: 09.08.2023

Angaben in %	2008	2012	2018	2022	Entwicklung		
					2008 zu 2022	2012 zu 2022	2018 zu 2022
Hochschulrat	0,00	10,00	50,00	41,67	+41,67	+31,67	-8,33
Senat	16,67	30,77	35,71	46,15	+29,48	+15,38	+10,44
Fachbereichsräte	21,19	22,69	25,00	28,33	+7,14	+5,64	+3,33
Präsidium	0,00	0,00	50,00	75,00	+75,00	+75,00	+25,00

Die Gesamtzahl der Studierenden hat sich seit dem Wintersemester 2012/2013 von 7.449 auf 6.690 verringert, **jedoch konnte der Frauenanteil bei den Studierenden im gleichen Zeitraum von 30,59 % auf 39,12 % (vgl. Tabelle 1) gesteigert werden.** Trotz einer Erhöhung des Anteils von Studentinnen sind in sechs von sieben Fachbereichen weibliche Studierende nach wie vor unterrepräsentiert. **Eine Ursache für den geringen Frauenanteil – dies gilt für alle Qualifikationsstufen - ist das von MINT-Fächern dominierte Studienangebot der Hochschule.** So weist der Fachbereich Gestaltung mit 66,31 % den höchsten Anteil an Studentinnen auf, in den Fachbereichen Umweltwirtschaft/Umweltrecht (48,28 %) und Wirtschaft (41,62 %) wurde hinsichtlich der Frauenanteile unter den Studierenden nahezu eine Parität erreicht, während im Fachbereich Technik nur 19,87 % der Studierenden Frauen sind. Unter diesem Aspekt ist die Steigerung der Studienanfängerinnen in den MINT-Fachbereichen (Bauen + Leben, Informatik, Technik und Umweltplanung/Umwelttechnik, vgl. Anlage I, Tabelle 12) auf 28,48 % besonders positiv hervorzuheben. Auch steigt der Anteil der Absolventinnen (43,08 %, vgl. Anlage I, Tabelle 7) und liegt über dem Anteil der Studentinnen (aktuell 39,12 %, alle Angaben zu Studentinnen: vgl. Anlage I, Tabelle 5).

Der Übergang in die Promotion wird durch das **fehlende Promotionsrecht** an der Hochschule Trier zudem massiv erschwert, die Hürden für Absolventinnen oder für Mitarbeiterinnen eine Promotion zu erlangen sind im Vergleich zu einer Promotion an einer Universität ungleich höher. Dennoch ist die forschungsstarke Hochschule Trier als drittmittelstärkste HAW in Rheinland-Pfalz in der Lage kooperative Promotionen zu ermöglichen. Mit Auslaufen des Hochschulpakts 3 im Jahr 2020 wurde die **Promotionsberatungsstelle** an der Hochschule zunächst nicht neu besetzt. Daraus resultierte unter anderem, dass die **Promovierendenzahlen** nicht einheitlich fortgeschrieben wurden. Seit Mai 2022 gibt es eine neue Promotionskoordination im Rahmen des Projekts „House of Professors“, die unter anderem bestrebt ist, alle Promovierenden, die im Zusammenhang mit der Hochschule Trier stehen (etwa in Form von kooperativen Promotionen oder Projektbeschäftigungen), zu erfassen. Es gibt **keine Pflicht, sich an der Hochschule selbst als Promovend*in zu registrieren oder einzuschreiben**, so dass bei den Zahlen, die von der aktuellen Promotionskoordination erfasst werden, noch von einer systematischen Unterschätzung auszugehen ist. Der offiziell bekannte Anteil weiblicher Promovierender liegt mit 34,10 % von derzeit 80 Promotionen (vgl. Anlage I, Tabelle 11) unter dem momentan aktuellen gesamtdeutschen Frauenanteil an Promotionen von 45,50 % in 2019-2021 (Quellen:

Statistisches Bundesamt, CEWS²; Löther, 2023), was angesichts des MINT-Profiles der Hochschule ein guter Wert ist. Die Drittmittel- und Forschungsstärke der Hochschule zeichnet zudem eine **positive Perspektive**: Mit einem bevorstehenden Promotionsrecht für forschungsstarke Bereiche können Absolventinnen der Hochschule zukünftig als Promovierende an der Hochschule gehalten und so in ihren akademischen Karrierewegen gefördert werden.

Hervorzuheben ist der hohe Anteil an **nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen** (48,28 %) sowie **weiblichen Lehrkräften für besondere Aufgaben** (54,74 %, vgl. jeweils Anlage 1, Tabelle 6) und dessen Wachstum über die vergangenen Jahre. Insgesamt bewegt sich die Hochschule Trier im **Hochschulranking 2023** bezugnehmend auf den Frauenanteil im hauptamtlich wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie in der Steigerung des Frauenanteils innerhalb dieser Gruppe seit 2016 in der **Mittelgruppe der Hochschulen deutschlandweit** (vgl. Löther, 2023, S. 14).

Unter den **wissenschaftlichen Beschäftigten** sind hochschulweit 34,71 % Frauen, im Fachbereich Gestaltung liegt der Frauenanteil hier mit 71,34 % besonders hoch, während im Fachbereich Technik nur 1,25 wissenschaftliche Stellen von Frauen besetzt sind (vgl. jeweils Anlage 1, Tabellen 3 und 6). Eine mögliche Erklärung für den Einbruch in der Entwicklung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Beschäftigten, der erst in der jüngsten Vergangenheit zu beobachten ist, könnte in den Herausforderungen liegen, die die Corona-Pandemie mit sich gebracht hat. So sind vor allem im wissenschaftlichen Bereich befristete Arbeitsverträge zu verzeichnen, die in unsicheren Zeiten nicht die notwendige Planbarkeit und Sicherheit bieten, so dass sich möglicherweise viele qualifizierte Frauen für alternative Karrierewege entschieden haben.

Da seit mindestens 2009 **alle an der Hochschule Trier zu besetzten Professuren als W2-Professuren ausgeschrieben werden, wird nachfolgend auf eine Aufschlüsselung nach Wertigkeiten verzichtet**. Mit 15,80 % (vgl. Anlage 1, Tabelle 6) von 174 Professuren liegt der Frauenanteil an der Hochschule Trier deutlich unter dem momentan aktuellen deutschlandweiten Vergleichswert von 27,20 % in 2021 (Quellen: Statistisches Bundesamt, CEWS³). Im Vergleich zu den vorangehenden Jahren wurde der Anteil an Frauen mit einer Professur an der Hochschule Trier jedoch kontinuierlich erhöht. Im Fachbereich Gestaltung sind 31,03 % (vgl. Anlage I, Tabelle 6) der Professuren von Frauen besetzt, im Fachbereich Technik hingegen hat keine Frau eine Professur inne; möglicherweise gelingt es demnächst eine W1 Tandem-Professur im Fachbereich Technik mit einer Frau zu besetzen (derzeit Listenplatz 1). Eine detaillierte Übersicht aufgeschlüsselt nach Fachbereichen über den Frauenanteil an den Professuren der Hochschule Trier befindet sich in Anlage I, Tabelle 6. Eine

² Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung. Statistische Zahlen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft; abrufbar unter: <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken>; zuletzt aufgerufen am: 09.08.2023

³ Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung. Statistische Zahlen zu Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft; abrufbar unter: <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken>; zuletzt aufgerufen am: 09.08.2023

Übersicht über die Entwicklung der Frauenanteile unter den Professuren seit 2008 befindet sich zudem in Anlage I, Tabelle 2.

Der Frauenanteil im Hochschulrat (41,67 %, vgl. Anlage 1, Tabelle 9) erfuhr in den vergangenen zehn Jahren einen deutlichen Zuwachs, wenngleich er in den vergangenen fünf Jahren von 50,00 % auf 41,67 % gesunken ist. Eine Ursache dafür liegt darin, dass der Hochschulrat in Teilen auch extern besetzt wird, die Besetzungsvorschläge hierfür kommen vom Ministerium. Positiv zu verzeichnen sind auch die z. T. stark gestiegenen und kontinuierlich zunehmenden Frauenanteile im Senat (46,15 %, vgl. Anlage I, Tabelle 8) und in den Fachbereichsräten (28,33 %, vgl. Anlage I, Tabelle 10). Es ist davon auszugehen, dass die positive Entwicklung der Frauenanteile in den Gremien unter anderem auch der Novellierung des rheinland-pfälzischen Hochschulgesetzes zuzuschreiben ist, die eine paritätische Besetzung von Wahllisten vorsieht. Das Präsidium und die Dekane achten intensiv auf eine Beteiligung von Frauen in den Gremien. Von der Präsidentin wird etwa strikt darauf geachtet, dass Berufungskommissionen paritätisch besetzt sind. Auch das Qualitätssicherungskonzept für Berufungen fordert hier eine paritätische Besetzung. Eine Quotenregelung, die über die Regelung der paritätischen Besetzung von zu besetzenden Gremien (wie z.B. Berufungskommissionen, Fachbereichsausschüsse) und Wahllisten (für z.B. Fachbereichsräte, Senat) über das Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (§ 31, Abs. 2) und des Hochschulgesetzes (§ 37) hinausgeht, wird innerhalb der Hochschule und v. a. von den Professorinnen selbst abgelehnt, da sie aufgrund der zusätzlichen hohen zeitlichen Belastung eine Benachteiligung bei Lehre und Forschung bedeuten.

Der Frauenanteil im Präsidium der Hochschule Trier beträgt derzeit 75,00 %, das Präsidium ist seit 2018 zumindest paritätisch besetzt (vgl. Anlage I, Tabelle 1). Die Dekane aller Fachbereiche sind Männer, in den Fachbereichen Umweltplanung/Umwelttechnik und Umweltwirtschaft/Umweltrecht gibt es seit 2020 erstmalig jeweils eine Prodekanin.

Der Drop-Out bei wissenschaftlichen Karrieren von Frauen wurde nachweislich reduziert, die erhobenen Daten belegen die Wirksamkeit der bereits ergriffenen Maßnahmen. Dennoch zeigt der nach wie vor geringe Anteil an Professorinnen und Studentinnen in MINT-Studiengängen sowie insbesondere der Rückgang bei den Promovendinnen und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen einen Bedarf an weiteren Maßnahmen.

Aufgrund der Unterschiede in den Fachbereichen hinsichtlich der Anteile von Frauen werden in den nachfolgenden Ausführungen und Maßnahmen insbesondere die MINT-orientierten Fachbereiche (Bauen + Leben, Informatik, Technik und Umweltplanung/Umwelttechnik) – und unter ihnen v. a. der Fachbereich Technik mit den geringsten Frauenanteilen in allen Statusgruppen – fokussiert.

Das folgende Kapitel beschreibt die in der Vergangenheit durchgeführten Maßnahmen und analysiert die Stärken und Schwächen der Gleichstellungsbestrebungen der Hochschule Trier unter verschiedenen Gesichtspunkten.

Geplante neue Konzepte und Maßnahmen dienen insbesondere der Gewinnung von Professorinnen und der Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Darüberhinausgehend sollen bewährte Maßnahmen weiterentwickelt und verstetigt werden.

Alle Maßnahmen wurden und werden unter Einbezug der Fachbereiche und Abteilungen der Hochschule organisiert sowie bereichsübergreifend angeboten.

Es erfolgt eine interdisziplinäre Vernetzung über die Fachbereichsgrenzen hinaus. Eine dezentrale Organisation, wie sie zum Beispiel an Universitäten mit Fakultätsstruktur üblich ist, ist für die Durchführung der Maßnahmen an der (im Vergleich zu Universitäten deutlich kleineren) Hochschule ineffizient, da hier zum einen keine Fakultäten existieren und zum anderen ein mehrfaches Vorhalten von Ressourcen mit einer dezentralen Organisation einherginge.

3. STÄRKEN-/SCHWÄCHENANALYSE ZUR REPRÄSENTANZ VON FRAUEN AN DER HOCHSCHULE AUF ALLEN EBENEN

Nachfolgend werden die Stärken, Schwächen und Herausforderungen in der Vergangenheit bereits umgesetzter Maßnahmen zur Erhöhung der Repräsentanz von Frauen an der Hochschule Trier analysiert. Dabei werden insbesondere die Bereiche *allgemeine bisherige gleichstellungsfördernde Maßnahmen*, *bisherige gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur*, *Gender-monitoring* und *Berufungsmanagement* betrachtet. Am Ende dieses Kapitels und im nächsten Kapitel erfolgt eine Analyse, welche der bisherigen und welche der zukünftigen Maßnahmen angesichts der Stärken-/Schwächenanalyse als chancenreich beurteilt werden.

3.1 Allgemeine Stärken der Gleichstellungsbemühungen

Zu den allgemeinen Stärken der Gleichstellungsbemühungen an der Hochschule zählen insbesondere die folgenden Punkte: Das **Präsidium unterstützt** alle Gleichstellungsbestrebungen und geht selbst mit einem hohen Frauenanteil von 75,00 % mit Vorbildcharakter voran. Die Präsidentin der Hochschule bekleidet zusätzlich das Amt der **Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz**. Sie ist dort u.a. für die Themenbereiche *Gleichstellung und Diversität* zuständig und setzt sich entsprechend für Sensibilisierung und Fokussierung dieser Themenbereiche an der Hochschule Trier ein. Des Weiteren sind **Gleichstellungsaspekte als strategische Ziele innerhalb der Hochschule (z. B. Leitbild, Hochschulentwicklungsplan, Zielvereinbarung mit dem Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit) fest verankert**. Die **sehr gute Vernetzung** des Gleichstellungsbüros mit allen zentralen Stellen der Hochschule (z. B. Präsidium, Qualitätsmanagement, Personalentwicklung, Verwaltungs-DV, House of Professors) und der Umstand, dass dem Gleichstellungsbüro 1,5 entfristete Stellen zur Verfügung stehen (Koordination und Referentin für Gleichstellung) sorgen **für hohe Kontinuität in der Umsetzung von Maßnahmen** sowie dafür, dass Gleichstellungsaspekte als Querschnittsthema die gesamte Hochschulstruktur durchdringen können.

3.2 Bisherige gleichstellungsfördernde Maßnahmen

Bisherige gleichstellungsfördernde Maßnahmen, die sich an verschiedene Zielgruppen (Studentinnen, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen) in der Hochschule richteten, wurden insbesondere durch die Teilnahme an den Professorinnenprogrammen I bis III ermöglicht.

Hinzu kommen Mittel aus den Hochschulpakten (insb. 2 und 3), aus anderen Programmen (z. B. Wissen schafft Zukunft) sowie hochschuleigene Mittel, die dem Gleichstellungsbüro in Form von Personal- und Sachmitteln zur Verfügung gestellt wurden und werden, und die in der Vergangenheit dazu beitragen konnten, dass sich die nachfolgend dargelegten Maßnahmen etablieren konnten.

3.2.1 Stärken

Studentinnen, die neben dem Studium Mehrfach-Belastungen ausgesetzt sind, z. B. durch Erziehung, Pflege von Angehörigen oder eigene Erkrankungen, können sich jährlich um eine Förderung durch das **Ariadne-Stipendium** bewerben (PPIII-gefördert), um so einem Studienabbruch aufgrund von finanziellen und weiteren Belastungen vorzubeugen. Die Beratungs- und Seminarangebote zum Thema Pflege und Vorsorge werden vor allem von Mitarbeiterinnen, seltener auch von Studentinnen wahrgenommen. Im Rahmen des **Familienervice** (PPIII-gefördert) werden zudem **Betreuungsangebote** in den Ferien, in Notfällen zu Randzeiten sowie bei Veranstaltungen der Hochschule vorgehalten. Auch hier wird das Angebot v. a. von Beschäftigten wahrgenommen. In den Vorjahren konnte beobachtet werden, dass zunehmend Studentinnen vor allem zu Prüfungszeiten Kinderbetreuungsangebote in Anspruch nehmen. Gleiches gilt auch für die Inanspruchnahme des Eltern-Kind-Zimmers. Insgesamt ist die Beteiligung und die mittlerweile fünfte **Zertifizierung als „familiengerechte hochschule“** (PPIII-gefördert) ein wichtiger Pfeiler der gleichstellungsfördernden Arbeit an der Hochschule, um kontinuierlich Vereinbarkeitsaspekte auf operativer und struktureller Ebene zu initiieren und dauerhaft zu verankern. Auch die in den **Professorinnenprogrammen I-III insgesamt sechs geförderten Professuren** hatten einen positiven Einfluss auf den gesteigerten Frauenanteil unter den Professuren an der Hochschule, dank derer eine Reihe von gleichstellungsfördernden Maßnahmen realisiert werden konnten.

Über die genannten Maßnahmen und Projekte hinaus ist das Gleichstellungsbüro zudem sehr gut in die Hochschule vernetzt (z. B. Präsidium, Personalentwicklung, Forschungs-koordination) und kann Gleichstellungsaspekte auf diese Weise kontinuierlich und nachhaltig auf verschiedenen Ebenen einbringen und verankern, bspw. im **Vernetzungsforum** „Runder Tisch der Beratungseinheiten“, der einmal pro Semester angeboten wird. Alle oben genannten Angebote erfreuen sich einer anhaltend starken Nachfrage und sollen fortgeführt werden.

3.2.2 Schwächen und Ausblick

Eines der in den vergangenen Jahren wenig stark nachgefragten Angebote ist der Dual Career Service, der Paare, von denen ein*e Partner*in an die Hochschule berufen oder hier eingestellt wurde, bei der Wohnungssuche sowie bei der Jobsuche für den*die zweite Partner*in unterstützt. Da dieses Angebot in den vergangenen fünf Jahren nur zweimal nachgefragt wurde, wird es eingestellt.

Aufgrund geringer Nachfrage sind zudem Frauenvorlesungen in MINT-Fächern wie z.B. Analysis, die parallel und inhaltlich sowie bzgl. der Prüfungen identisch zu den regulären Vorlesungen angeboten wurden, sowie das 1:1-Mentoring für Schülerinnen und Erstsemester-Studentinnen eingestellt worden. Bei den Mentoringangeboten war es nicht möglich, Mentees in angemessener Zahl für das Angebot zu begeistern.

3.3 Bisherige Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Speziell für die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen konnte die Hochschule Trier in den vergangenen Jahren viele gleichstellungsfördernde Maßnahmen umsetzen und etablieren, die nachfolgend dargelegt und bewertet werden.

3.3.1 Stärken

Zur **Gewinnung von Studentinnen und zur Begeisterung von Schülerinnen** für insbesondere MINT-Studiengänge werden die jährliche Teilnahme am Girls' Day (seit 2009 jährlich ca. 150 Schülerinnen) sowie das Ada Lovelace-Projekt mit seinen Workshops und dem **Mentoringangebot** (jährlich ca. zehn Workshops und 150 Schülerinnen) bewertet. Im Rahmen des Projekts können zudem Mentorinnen ihre akademischen Karrieren vertiefen und sich stärker mit ihnen identifizieren, um so gleichzeitig auch nachkommende Generationen für die jeweiligen Karrierewege zu sensibilisieren.

Für die Zielgruppe der Studentinnen, insbesondere auch jene mit familiären Aufgaben, seien insbesondere die **Stipendienangebote** (z. B. Ariadne-Stipendium, PPIII-gefördert; Stipendium für Alleinerziehende und Schwangere), die Studienabbrüche aufgrund von Mehrfach-Belastungen durch z. B. Erziehung oder Pflege in zahlreichen Fällen verhindert haben, die **Beratungsangebote** des Familienservice insb. zur Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie die **Kinderbetreuungsangebote** (PPIII-gefördert) genannt. Darüber hinaus wird die Notfallbetreuung von Kindern zu Randzeiten verstärkt von Studentinnen in Anspruch genommen, um so Unterstützung und Entlastung während intensiven Lern-, Arbeits- und Prüfungsphasen zu erfahren. Großen Zulauf erfährt der jährlich vergebene **Gleichstellungspreis**. Bei dessen Vergabe werden neben der hervorragenden Note der Abschlussarbeit auch die Kriterien Kindererziehung, Pflege, Geschlechterverteilung im Studiengang und Behandlung einer Gleichstellungsthematik in der Abschlussarbeit berücksichtigt.

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen für den professoralen Bereich motivieren und gewinnen zu können, organisieren die Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der

Universität Trier regelmäßig gemeinsam eine **Informationsveranstaltung zum Thema „HAW Professorin werden“**, bei dem Promovendinnen über den „Karriereweg HAW-Professur“ von HAW-Professorinnen informiert und darüber hinaus **individuell beraten** werden.

Promovendinnen haben zudem die Möglichkeit auf **zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten** zurückzugreifen. Neben den bereits genannten Angeboten zur finanziellen Unterstützung und im Rahmen der Kinderbetreuung, seien hier zum Beispiel die **Seminare** zur Karriereentwicklung sowie die Angebote im Rahmen des BMBF geförderten Projekts zur Gewinnung professoralen Personals „House of Professors“ genannt, darunter z. B. Mentoring, Workshops, Forschungstage, Vernetzungsangebote und Tandem-Professuren. Zusätzlich haben Promovendinnen die Möglichkeit, individuelle Coachings (PPIII-gefördert) in Anspruch zu nehmen, um z. B. ganz persönliche Fragen und Herausforderungen in Bezug auf Vereinbarkeit, Zeitmanagement, Karriereplanung u. ä. zu erörtern und geeignete Strategien zu entwickeln. Zur Unterstützung bei der **Aneignung der didaktischen Qualifikationen** auf dem Weg zur Professur werden Frauen (bzw. die entsprechenden Fachbereiche) dabei unterstützt, die Anträge im Rahmen des **Mary Somerville-Lehrauftrag Programms** beim zuständigen Ministerium zu stellen. Seit dem Wintersemester 2008/09 konnten so über 100 Lehraufträge an der Hochschule gefördert werden, eine der ehemals geförderten Frauen ist heute Professorin an der Hochschule Trier. Wissenschaftliche (und nicht-wissenschaftliche) Mitarbeiterinnen erhalten zudem eine größtmögliche Flexibilität hinsichtlich ihrer Arbeitszeit- und -platzgestaltung durch die **Dienstvereinbarungen zur Mobilen Arbeit sowie zur flexiblen Arbeitszeit**, die unter anderem aus den Zielvereinbarungen des „audits familiengerechte hochschule“ hervorgegangen sind.

Professorinnen können unter anderem jährlich mehrere Stunden **1:1-Coaching** in Anspruch nehmen, um z. B. individuelle Herausforderungen, die eigene Führungsrolle oder Forschungsziele zu erörtern und geeignete Strategien zu entwickeln. Im Rahmen des **„Professorinnen-Frühstücks“** haben die Professorinnen Gelegenheit, sich interdisziplinär auszutauschen und zu **vernetzen**. Im Rahmen dessen können z. B. auch persönliche Netzwerke aktiviert werden, um auf neue professorale Stellenausschreibungen hinzuweisen. Die Angebote für Promovendinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen werden mit den Angeboten des Projekts „House of Professors“ abgestimmt und im Rahmen dessen beworben.

Die **Angebote der Kinderbetreuung und des Familienservice gelten für alle der genannten Zielgruppen** gleichermaßen. Insbesondere die Kinderbetreuungsangebote sind unabdingbar um **Frauen wissenschaftliche Karrieren auf allen Ebenen** zu ermöglichen.

3.3.2 Schwächen und Ausblick

Zu den weniger nachgefragten Angeboten zählt z. B. das Wiedereinstiegsstipendium für Wissenschaftlerinnen (bzw. die Unterstützung bei der entsprechenden Antragstellung). Hierzu erfolgten in den Vorjahren zwar vereinzelte Beratungsgespräche, aber keine einzige Antragstellung, da jeweils andere Unterstützungsmöglichkeiten gefunden wurden oder die Kriterien zur Antragstellung nicht erfüllt wurden.

Bezüglich der Seminare zu den Themen Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung ist seit den coronabedingten Einschränkungen ein deutlicher Rückgang unter den Teilnehmerinnen, insbesondere unter den Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, zu verzeichnen, wenngleich die Angebote auch während der Pandemie uneingeschränkt und vorübergehend im Onlineformat fortgesetzt werden konnten. Eine Ursache für den Rückgang der Teilnehmezahlen könnte darin liegen, dass sich die **Angebote des Career Service, der Personalentwicklung und des Projekts „House of Professors“ in der jüngeren Vergangenheit stark weiterentwickelt haben**, ähnliche Themen abdecken und z. T. gendersensible Inhalte berücksichtigen.

Letztlich wurden die Seminar- und Workshopangebote zur Förderung von Genderkenntnissen, z. B. zu Gender in der Lehre, in den vergangenen Jahren nur sehr mäßig nachgefragt. Eine Ursache hierfür liegt möglicherweise darin, dass die Angebote sehr umfangreich als Tagesseminare konzipiert waren, die nur schwer vereinbar mit den übrigen Aufgaben von Professor*innen sind. Daher soll eine **Strategie** entwickelt werden, die es ermöglicht, ebendiese Inhalte hochschulintern besser zu verankern (z.B. in Zielvereinbarungen von Professor*innen) und in einer gut konsumierbaren Form vorzuhalten (z. B. in kürzeren Onlineangeboten). Ein inhaltlicher **Fokus soll hierbei u. a. auf gendergerechten Berufungsverfahren** liegen.

3.4 Gendercontrolling und -monitoring

In den Maßnahmen zum Gendercontrolling und -monitoring werden Daten zu allen relevanten Ziel- und Statusgruppen (z. B. Studentinnen, Beschäftigte, Promovendinnen, Professorinnen, fach-bereichsspezifisch und -übergreifend, etc.) erfasst, analysiert sowie daraus Vorgehensweisen abgeleitet. Das Präsidium entscheidet über die Zuständigkeit und über die Konsequenzen bei Nichterfüllung von vereinbarten Zielen.

3.4.1 Stärken

Zu den Stärken der Hochschule Trier bei der Erhebung und des **Monitorings** von Kennzahlen im Kontext von Geschlechtervielfalt und Gleichstellung zählt die hervorragende Vernetzung aller zuständigen Stellen (insbesondere mit der Verwaltungs-DV) und die zuverlässige und regelmäßige Bereitstellung von ebenjenen Zahlen. So werden die Zahlen zu den Studierenden, MINT-Studierenden, Absolvent*innen, wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten, Lehrkräften für besondere Aufgaben, Lehraufträge und Professor*innen sowie zu den Frauenanteilen in Gremien jährlich erhoben und in seit 2004 fortgeschriebenen Tabellen und Grafiken vom Gleichstellungsbüro erfasst und analysiert. Zusätzlich erfolgt eine **Analyse** der erhobenen Daten untergliedert nach Fachbereichen sowie im zeitlichen Verlauf. Die **Berichterstattung** der erhobenen Zahlen erfolgt beispielsweise im Senat, im Senatsausschuss für Gleichstellung sowie in den regelmäßig stattfindenden Jour Fixes zwischen der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Präsidentin und der Kanzlerin.

3.4.2 Schwächen und Ausblick

Wie in Kapitel 2 beschrieben, wurde die Promotionsberatungsstelle nach 2020 nicht fortgeführt wurde, wodurch sich eine Lücke in der Fortführung der Promovierendenzahlen ergab. Seit dem Sommer 2022 erfolgt wieder eine Erfassung der Zahlen.

Verbesserungsbedarf besteht zudem insbesondere bei der **Erhebung und Weiterleitung der Daten zu Frauen auf Listenplätzen innerhalb von Berufungsverfahren, der Anzahl von Frauen in Berufungsverfahren insgesamt sowie bzgl. der Ergebnisse der Verhandlungen von Zielvereinbarungen/Zulagen bei der Einstellung von Professor*innen**. Die aktuell laufende Neubesetzung (Stand: Juni 2023) der zuständigen Stelle soll sich der Erhebung und kontinuierlichen Analyse dieser Zahlen widmen.

Auch eine **Analyse von weiteren gleichstellungsrelevanten Aspekten** wie z. B. Ein- und Höhergruppierungen, Teilzeitbeschäftigungen und Befristungen sowie nach *Ressourcen* (z. B. Geschlechterverhältnisse bei Stipendien- und Drittmittelvergaben) und *Realitäten* (z. B. Inanspruchnahme von Elternzeit nach Vätern und Müttern), soll zukünftig systematisch erfolgen. Die Daten hierzu können ebenfalls über die Verwaltungs-DV abgefragt werden.⁴

Derzeit gibt es noch keine für die Hochschulöffentlichkeit einsehbare Berichterstattung auf Basis der erhobenen und analysierten Zahlen. Hierfür soll ein einheitliches Layout für die Berichte, die z. B. bereits dem Senat vorgelegt werden, erstellt werden. Die entsprechend gelayouteten **Auszüge aus den Berichten werden dann regelmäßig auf der Website der Hochschule oder im Intranet veröffentlicht**.

Eine weitere Hürde besteht darin, dass strategische Maßnahmen, die aus den bestehenden und kontinuierlich fortgeschriebenen Daten und Analysen abgeleitet werden können, überwiegend aus Drittmitteln finanziert werden müssen. Diese sind jedoch zweckgebunden und mittelfristig geplant, so dass eine kurzfristige Steuerung geeigneter Maßnahmen, z. B. bei einem Rückgang des Frauenanteils innerhalb einer Gruppe in einem bestimmten Fachbereich, häufig kaum möglich ist. Hierzu soll mit dem Präsidium eine **Strategie** erarbeitet werden, um auch unabhängig von Drittmitteln und somit kurzfristig und sehr gezielt steuernde Maßnahmen und Konsequenzen (bei Nichterreichung vereinbarter Maßnahmen) ergreifen zu können.

3.5 Berufungsmanagement

Das (gendergerechte) Berufungsmanagement adressiert vor allem die Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen.

3.5.1 Stärken

Bezüglich eines gendersensiblen Berufungsmanagements, das insbesondere die Förderung von Frauen berücksichtigt, konnten in den vergangenen Jahren an der Hochschule Trier bereits zahlreiche Erfolge verzeichnet werden. So hat sich beispielsweise etabliert, dass alle

⁴ Vgl. dazu Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung. Daten und Informationen zu Gender-Monitoring; abrufbar unter: <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/gender-monitoring/gender-monitoring-in-der-praxis>; zuletzt aufgerufen am: 09.08.2023

ausgeschriebenen Professuren vom **Gleichstellungsbüro in frauenspezifischen Datenbanken veröffentlicht werden** und gezielt geeignete Frauen, die in solchen Datenbanken registriert sind, angeschrieben werden. Dazu erfolgt vorab eine **Abstimmung mit der*dem Vorsitzenden der jeweiligen Berufungskommission**, um alle relevanten Fachgebiete abdecken zu können, innerhalb derer die Stellen veröffentlicht bzw. etwaig geeignete Kandidatinnen angeschrieben werden können.

Durch das Bund-Länder geförderte Projekt zur Gewinnung professoralen Personals „House of Professors“ ist es zudem möglich, so genannte **Tandem- und Familienprofessuren** auszuschreiben. Eine Tandemprofessur ist eine befristete Professur an der Hochschule Trier, bei der gleichzeitig die notwendige praktische Erfahrung bei einem kooperierenden Unternehmen erlangt werden kann, um so die notwendigen Voraussetzungen zur Übernahme einer HAW-Professur erlangen zu können. Bei der Familienprofessur ist eine Reduzierung der Arbeitszeit (Beurlaubung) um bis zur Hälfte des jeweiligen Deputats möglich. Die Lehraufgaben werden dazu von einer Lehrkraft für besondere Aufgaben, die vom Projekt finanziert wird, für bis zu drei Jahre übernommen. Mit diesen beiden Maßnahmen sollen die Gewinnung sowie die Mehrfachqualifikation (insbesondere Tätigkeit außerhalb der Hochschule und Lehrerfahrung) von professoralem HAW-Personal, insbesondere von Professorinnen, gefördert werden. Seit Projektbeginn im Frühsommer 2021 konnten so bereits jeweils eine Tandem- und eine Familienprofessur weiblich besetzt werden, bei einer weiteren Tandemprofessur steht ebenfalls eine Frau vor ihrer Berufung. Es stehen insgesamt vier Familien- (davon bereits eine besetzt) und fünf Tandemprofessuren (davon eine mit einer Frau besetzt und eine zweite Frau derzeit in Berufungsverfahren) zur Verfügung.

Die Hochschule hat 2022 ein **Qualitätssicherungskonzept für Berufungen** und einen **Berufungsleitfaden veröffentlicht, der Aspekte der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit bei der Ausschreibung von Professuren und Durchführung von Berufungsverfahren berücksichtigt** sowie z. B. die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche an Berufungsverfahren regelt.

3.5.2 Schwächen und Ausblick

Herausforderungen bzgl. des gendersensiblen Berufungsmanagements bestehen zum einen in der Akquise einer größeren Anzahl qualifizierter Bewerberinnen. Besonders im MINT-Umfeld steht die Hochschule Trier dabei vor der Herausforderung, mit einer Vielzahl von Hochschulen sowie auch mit der Wirtschaft, die deutlich attraktivere Arbeitsbedingungen für entsprechend qualifizierte Personen bietet, um eine geringe Anzahl an Bewerberinnen zu konkurrieren. **Hier ist es erforderlich, auf die Attraktivität der Hochschule Trier als Arbeitgeberin hinzuweisen und ein entsprechendes Personalmarketing zu betreiben.**

Des Weiteren soll ein **Konzept** erarbeitet werden, welches der Frage nachgeht, wie Personen in Schlüsselpositionen (insb. also solche, die Mitglieder in Berufungskommissionen sein können), zielführend zum Thema **gendersensibles Berufungsmanagement geschult** und sensibilisiert werden können. Ziel ist es, den gesamten Berufungsprozess noch gendergerechter und unter Berücksichtigung der Bestenauslese gestalten zu können.

3.6 Verankerung und Ausblick

Von den unter 3.2.1, 3.3.1, 3.4.1 und 3.5.1 genannten, erfolgreichen Maßnahmen, sind insbesondere die folgenden Maßnahmen innerhalb der Hochschule fest verankert, haben sich als besonders wirkungskräftig erwiesen und werden kontinuierlich fortgeführt:

- der „Runde Tisch der Beratungseinheiten“,
- die Durchführung des „audits familiengerechte hochschule“,
- das Beratungs- und Serviceangebot des Familienservice,
- das Ada Lovelace-Projekt,
- die Durchführung der Girls' Day-Angebote,
- die finanzielle Unterstützung für Schwangere und Alleinerziehende,
- der Gleichstellungspreis für hervorragende Abschlussarbeiten,
- die Antragstellung im Rahmen des Mary Somerville-Lehrauftragsprogramms,
- die Dienstvereinbarungen,
- das Professorinnen-Frühstück
- die Informationsveranstaltung „HAW-Professorin werden“
- sowie die breite Vernetzung des Gleichstellungsbüros.

Auch die Erhebung zahlreicher Kennzahlen erfolgt bereits routiniert und soll zukünftig um verschiedene unter 3.4.2 genannte Aspekte ergänzt werden. Zusätzlich sollen vereinheitlichte Berichte der allgemeinen Hochschulöffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Die Kinderbetreuungsangebote, die Coachingangebote im Rahmen des Familienservice und das Ariadne-Stipendium sollen in angepasster Form im Falle einer Förderung durch das PP2030 fortgeführt werden. Vor allem die Kinderbetreuungsangebote sollen dabei hinsichtlich ihrer weiteren Flexibilisierung und der Fokussierung der Zielgruppe „Nachwuchswissenschaftlerinnen“ überprüft werden. Ebenso soll das Thema Gendergerechtigkeit bei Berufungsverfahren und auf dem Weg zu paritätischen Besetzungen innerhalb aller Qualifikationsstufen zukünftig weiterentwickelt und vorangetrieben werden. Eine erste Konzeptionierung hierzu mit entsprechender Schwerpunktsetzung befindet sich in Kapitel 5.

4. ABLEITUNG QUANTITATIVER UND QUALITATIVER GLEICHSTELLUNGSZIELE DER HOCHSCHULE AUF BASIS DER STÄRKEN-/SCHWÄCHENANALYSE

Im aktuellen Gleichstellungsplan⁵ der Hochschule (gültig: 2022-2028) sind folgende Ziele definiert: *Die Hochschule Trier verfolgt die Ziele der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sowie der Vermeidung von Benachteiligung oder Diskriminierung jeglicher Art. Dazu verpflichtet sie sich, aktiv die Gleichstellung aller Hochschulangehörigen im Sinne des LGG umzusetzen und bestehende Ungleichbehandlungen in Wissenschaft, Forschung sowie in allen ihren Organen zu beseitigen. Die Hochschule Trier betrachtet außerdem die*

⁵ Gleichstellungsplan der Hochschule Trier; abrufbar unter: https://www.hochschule-trier.de/fileadmin/Hochschule/Einrichtungen/Gleichstellungsbuero/Dokumente/Gleichstellungsplan_der_HS_Trier_2021_verabschiedet_2_unterschieden.pdf; zuletzt aufgerufen am: 24.04.2023

Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstufen, solange Unterrepräsentanz herrscht, als ihre Aufgabe. Im Zuge dessen strebt sie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie an. Die Ziele zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind im Einzelnen im Hochschulentwicklungsplan verankert.

Gemäß HochSchG § 4, Abs. 1 ist die Verwirklichung der Gleichstellung Aufgabe des Präsidiums und der Personen in Führungspositionen.

Die im Hochschulentwicklungsplan verankerten Ziele lauten wie folgt:

Tabelle 2: Gleichstellungsziele des Hochschulentwicklungsplans

Ziele	Maßnahmen	Messgrößen
Förderung von Frauen im MINT-Bereich	Förderung von Mentoring-/Tandemkonzepten	Anzahl der Fördermaßnahmen
	Stipendien für Studentinnen zur Vermeidung von Studienabbrüchen	Zahl geförderter Studentinnen
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Individuelle Unterstützung und Beratung von Promotionswilligen durch die Promotionsberatungsstelle (neu: Promotionskoordination) und das Gleichstellungsbüro	Anzahl der Promotionen von Frauen
	Seminare und Workshops, Formate zur Netzwerkbildung und Karriereförderung	Anzahl der Angebote
	Neue Modelle der Nachwuchsförderung etablieren, z.B. Nachwuchsprofessorinnenprogramme in Kooperation mit Unternehmen	Anzahl der Fördermaßnahmen
Erhöhung des Professorinnenanteils	Beteiligung an entsprechenden Förderprogrammen	Anzahl der Antragstellungen
	Direkte Ansprache von Frauen und pro-aktive Adressierung von Stellenausschreibungen über relevante Medien	Maßnahme umgesetzt, Anteil weiblicher Bewerber, Anzahl der Professorinnen

Aus dem aktuellen Gleichstellungsplan geht hervor, dass die Hochschule Trier langfristig paritätische Verhältnisse über alle Qualifikationsstufen hinweg anstrebt. Um diese zu erreichen, werden nachfolgend **Zielwertkorridore** für die in den vorausgehenden Betrachtungen als relevant herausgestellten und zukünftig zu fokussierenden Qualifikationsstufen und Fachbereiche abgeleitet. Der jeweilige Zielwertkorridor errechnet sich aus einer Steigerung des Ist-Werts um 7,5-12,5 %. **Diese quantitativen Ziele** und die angegebenen Korridore sollen bis zum 31.12.2029 erreicht werden, das entspricht dem ungefähren Enddatum einer Förderung durch das PP 2030 unter der Annahme einer positiven Begutachtung im ersten Call und eines Förderbeginns im Laufe des Jahres 2024.

Tabelle 3: Zielwertkorridore

Zielgruppe/ Qualifikationsstufe	Fachbereich/ Betrachtungsebene	Ist-Wert (31.12.2022)	Zielwertkorridor (31.12.2029)
Studentinnen	Bauen + Leben	27,08 %	29,11 % – 30,46 %
Studentinnen	Informatik	32,38 %	34,81 % – 36,43 %
Studentinnen	Technik	19,87 %	21,36 % – 22,35 %
Studentinnen	Umweltplanung/ Umwelttechnik	26,50 %	28,49 % – 29,81 %
Studentinnen	MINT-Fachbereiche	27,15 %	29,18 % – 30,54 %
Absolventinnen ⁶	Bauen + Leben	42,48 %	45,67 % – 47,79 %
Absolventinnen ⁷	Informatik	38,22 %	41,09 % – 43,00 %
Absolventinnen ⁸	Technik	11,36 %	12,21 % – 12,78 %
Absolventinnen ⁹	Umweltplanung/ Umwelttechnik	24,30 %	26,12 % – 37,34 %
Promovendinnen	Hochschulweit	34,10 %	36,66 % – 38,36 %
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Hochschulweit	34,71 %	37,31 % – 38,86 %
Professorinnen	Hochschulweit	15,80 %	16,99 % – 17,78 %

Um die **Erreichung der Zielwertkorridore zu überwachen**, werden die jeweils aktuellen Ist-Werte jährlich erhoben und der Fortschritt evaluiert. Die Ergebnisse werden dem Präsidium vorgelegt. Auf Basis dieser Ergebnisse – und nach Bedarf – führt das Präsidium **Ziel- und Steuerungsgespräche** mit den (Pro-)Dekan*innen der zuständigen Fachbereiche, um zu überprüfen, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um die Zielerreichung zu ermöglichen oder ggf. eine Anpassung des Zielwertkorridors vorzunehmen. Auf Fachbereichsebene soll das Erreichen der Zielwertkorridore etwa durch Ausloben eines Preises für den Fachbereich, der den höchsten Zuwachs bzgl. seiner Frauenanteile (Studentinnen, Promovendinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen) nachweisen kann, sowie durch geeignete Zielvereinbarungen und entsprechende Zulagen mit Professor*innen motiviert werden (s. dazu auch Kapitel 5). Bei Nichterreichen der Zielwertkorridore wäre z. B. eine Nicht-Verstetigung dieser Zulagen denkbar. Die konkrete Umsetzung etwaiger weiterer **Bonus-Regelungen**, die über die Möglichkeiten einer Förderung durch das PP 2030 hinaus gehen, soll mit dem Präsidium erarbeitet und abgestimmt werden. Dabei könnten etwa Fachbereiche, die sich besonders für Förderung von Frauen und die Erhöhung von Frauenanteilen engagieren, mit z. B. zusätzlichen Mitteln für Sach- und Personalausgaben bedacht werden. Eine faktische Malus-Regelung ergäbe sich somit in der Konsequenz für Fachbereiche mit geringerem Engagement, ohne dass deren ursprüngliche Mittel gekürzt würden, denn es muss zwingend berücksichtigt werden, dass ebene etwaigen Malus-Regelungen nicht zu Lasten der Qualität von Lehre und Forschung gehen (etwa durch Mittelstreichungen in den Fachbereichen).

⁶ Vgl. Anlage I, Tabelle 13

⁷ Ebd.

⁸ Ebd.

⁹ Ebd.

Die **qualitativen Ziele** werden im nachfolgenden Kapitel näher beschrieben und beziffert.

5. ABLEITUNG EIGENER SCHWERPUNKTSETZUNGEN HINSICHTLICH ZIELGRUPPEN, HANDLUNGSFELDERN UND GLEICHSTELLUNGS-MAßNAHMEN IN BEZUG AUF DIE GENANNTEN FÖRDERZIELE

Abgeleitet aus den vorangehenden, umfangreichen Analysen und den definierten Zielwertkorridoren ergibt sich die nachfolgend beschriebene Schwerpunktsetzung bzgl. zukünftiger Handlungsfelder und Maßnahmen zur Erreichung der Förderziele. Fokussiert werden sollen insbesondere die **Zielgruppen der Nachwuchswissenschaftlerinnen und der Professorinnen**, da die akademischen Karrieren dieser Zielgruppen häufig Einbrüche erleben und insbesondere hinsichtlich des Professorinnenanteils die größte hochschulweite Unterrepräsentanz identifiziert wurde. Die hochschulspezifischen Beobachtungen decken sich dabei mit den bundesweiten immer noch anhaltenden Beobachtungen im Kontext der „leaky pipeline“: Wenngleich die Frauenanteile unter den Studierenden, Absolvierenden und auch Promovierenden steigen, so ist doch noch ein hoher Drop Out auf dem Weg zur Professur zu verzeichnen (vgl. momentan aktuelle Angaben des Statistischen Bundesamtes und Recherchen des CEWS¹⁰: in 2020 lag der Frauenanteil unter den Promotionen bei 45,40 % - an der Hochschule Trier bei 34,10 % -, während der Frauenanteil unter den Professuren bei 25,60 % - an der Hochschule Trier bei 15,80 % - lag).

Bestehende Maßnahmen zur Gewinnung von (MINT-)Studentinnen werden fortgeführt und gemeinsam mit den Fachbereichen, in denen große Unterrepräsentanzen in dieser Statusgruppe bestehen, sollen eigene Konzepte zur Behebung ebenjener Unterrepräsentanzen entwickelt werden. Es wird davon ausgegangen, dass Professorinnen, Doktorandinnen und Post Docs eine Vorbildfunktion innerhalb der Hochschule innehaben und so ein zusätzlicher positiver Effekt auf die Studentinnen- und Absolventinnenzahlen in den betroffenen Fachbereichen erreicht werden kann. Aus diesem Grund sollen sich die zukünftigen Anstrengungen insbesondere auf die Gewinnung neuer Professorinnen und die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen fokussieren.

Die nachfolgend vorgeschlagenen Maßnahmen richten sich zudem nach den Empfehlungen der Leopoldina aus dem Jahr 2022 für Geschlechterparität in allen Qualifikationsstufen, die u. a. die Vergabe institutionsgebundener Mittel und persönlicher Leistungszulagen (geknüpft an das Erreichen von Gleichstellungszielen), die Gewährung gleicher Zulagenhöhen und Ausstattungen für Männer und Frauen, persönliche Beratungsangebote für Frauen auf ihrem akademischen Karriereweg, flexible Arbeitszeiten, materielle Unterstützung von Familien z. B. bei Auslandsaufenthalten, familienfreundliche Gremien-/Sitzungszeiten, Kinderbetreuung für Tagungen, Netzwerkbildung, eine Kompensation von Gremienarbeit, z. B. durch verringertes Deputat oder zusätzliche Personalmittel u. a. zur Erreichung ebenjener Geschlechterparität vorschlägt. Dabei muss jeweils geprüft und berücksichtigt werden, ob das Hochschulgesetz die Umsetzung ermöglicht und ob die finanziellen Rahmenbedingungen durch das Land gegeben sind.

¹⁰ <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf>

Handlungsfeld 1: Berufungsmanagement

Zur Etablierung eines hochschulspezifisch angemessenen umfassenden **Berufungsmanagements** zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern, das insbesondere die Berufungsverfahren und gem. Hochschulgesetz die Qualitätssicherung für Berufungen und den Berufungsleitfaden fokussiert, sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden (Zielgruppe: qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professor*innen):

- Bis Ende 2025: Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts zur Gewinnung qualifizierter Bewerberinnen, das an den bereits durchgeführten Maßnahmen (z. B. gezielte Ansprache geeigneter Bewerberinnen über frauenspezifische Datenbanken) anknüpft und in Zusammenarbeit mit dem Projekt „House of Professors“ entstehen und auf die Vorarbeiten des Projekts (z. B. Sensibilisierungsstrategien) aufbauen soll. Bestandteile des Konzepts sollen u. a. die folgenden sein:
 - Möglichst niederschwellige Schulungsangebote von Hochschulangehörigen, insb. Professor*innen, zu gendergerechtem Berufungsmanagement zur Erhöhung der Qualität in Berufungsverfahren. Themenbeispiele: Umgang mit Kompetenz- und Genderbias, Wirklichkeitskonstruktion und Wahrnehmungsverzerrungen u. a.
 - Ergänzung des bestehenden Berufungsleitfadens bei Bedarf um gendersensible Aspekte, z. B. je nach Möglichkeiten des Landes Rheinland-Pfalz Berücksichtigung von Erziehungszeiten während der Phase der beruflichen Qualifikation für eine HAW-Professur.
 - Erarbeitung eines Personalmarketingkonzepts zur Gewinnung neuer Professorinnen unter Berücksichtigung der Alleinstellungsmerkmale und Standortvorteile der Hochschule Trier.
- Bis Ende 2025: Etablierung von Angeboten in den Fachbereichen, z. B. ein „How To: Berufungskommissionsvorsitz“ oder im Rahmen der Neuberufenen-Angebote ein „How To: Professur“, um so für rollenspezifische Aspekte und Wirkmechanismen im Zusammenhang mit gendergerechtem Berufungsmanagement sowie die Ausgestaltungsmöglichkeiten der eigenen Rolle als Professor*in zu sensibilisieren.
- Bis Ende 2026: In Anknüpfung an eine zu erstellende Datenbank, die externe Gutachter*innen in möglichst paritätischer Aufteilung umfassen soll und in Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen der Region entsteht (erfolgt im Rahmen des Projekts „House of Professors“): Schulungsangebot oder Leitfadenerstellung zum Thema gendergerechtes Berufungsmanagement für alle in der Datenbank geführten externen Gutachter*innen.
- Bis Ende 2025 und anschließend kontinuierliche Nutzung: Entwicklung eines einheitlichen Monitorings der Zulagen bei W-Professuren.
- Ab Ende 2024: Selbstverpflichtung der Hochschule, geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Zulagenzahlung zu vermeiden.
- Bis Ende 2024: Prüfung der Gewährung von Kompensationen bei der Übernahme von z. B. Gremientätigkeiten, Mitarbeit bzw. Vorsitz in Berufungskommissionen.
- Bis Sommer 2025: Weiterentwicklung des bestehenden Berufungsleitfadens je nach Bedarf um weitere genderrelevante Aspekte.

Handlungsfeld 2: Förderung von Nachwuchs-Wissenschaftlerinnen

Zur Etablierung von hochschulspezifisch angemessenen Maßnahmen, die der **Förderung und Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur** dienen, sieht die Hochschule Trier folgende Maßnahmen vor (Zielgruppe: Nachwuchswissenschaftlerinnen):

- Mit Förderbeginn: Einführung von individuellen Unterstützungsmöglichkeiten in festgelegter Höhe, die an Promovendinnen, Post-Docs und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die eine Promotion planen, vergeben werden und frei z. B. zur Anstellung von Wissenschaftlichen Hilfskräften, für Reisekosten zur Familienmitnahme bei Konferenzbesuchen, zur Inanspruchnahme von Kinderbetreuungsangeboten oder für Coachings oder Fortbildungen, die für die professorale Qualifikation relevant sind, eingesetzt werden können. Da die Nachfrage nach Seminarangeboten in den vergangenen Jahren rückläufig war, die nach individuelleren Unterstützungsmöglichkeiten wie den o. g. jedoch zugenommen hat, sollen mit dieser Maßnahme genau diese geschaffen werden.
- Bis Ende 2025: In Abstimmung und Zusammenarbeit mit dem Projekt „House of Professors“ soll ein Qualifizierungsprogramm für Master-Absolventinnen/ Promovendinnen auferlegt werden, das z. B. folgende Komponenten umfassen könnte:
 - Persönliche Beratungsangebote
 - Unterstützung bei der Betreuungssuche (auch intern im Falle eines hauseigenen Promotionsrechts oder eines kooperativen Promotionsvorhabens)
 - Vernetzung von Promovendinnen, Post-Docs und Professorinnen
 - Informationsveranstaltungen „HAW-Professorin werden“
 - Schreib-Treffs
 - Trainings, z. B. zu:
 - Hochschuldidaktik
 - Projekt- und Selbstmanagement
 - Drittmittelinwerbung
 - Organising Peer Review
 - Open Access Publikationen
 - Data Management
- Bis Sommer 2026: Entwicklung einer strukturierteren Vorgehensweise, um notwendige Karriereschritte innerhalb der Rahmenbedingungen, die das Wissenschaftszeitgesetz vorgibt, zu erreichen – und so Drop Outs z. B. aufgrund von Befristungen zu vermeiden.
- Mit Förderbeginn: Einrichtung eines Fördertopfs zur Sicherung von Promotionsabschlüssen für Mütter im Fall, dass die Projektstelle einer Promovendin während ihres Mutterschutzes/ihrer Elternzeit endet (z. B. Zahlung einer halben Stelle für maximal 6 Monate).

Handlungsfeld 3: Gleichstellungsmonitoring und -controlling

Zur Einführung eines hochschulspezifisch angemessenen **Gleichstellungscontrollings** auf Basis eines **Monitorings** wesentlicher gleichstellungsrelevanter Parameter sowie eines

Qualitätsmanagements der Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule sollen folgende Schritte unternommen werden (Zielgruppe: alle Statusgruppen):

- Mit Förderbeginn: Vereinheitlichung und Ergänzung der bisherigen Monitoring-Maßnahmen um weitere, geeignete Kennzahlen (z. B. Vereinheitlichung der Erhebung der Promovierendenzahlen, der Erhebung der Frauenanteile in Berufungsverfahren – insb. der Bewerbungen und Listenplätze, Erhebung der Zulagen und der Anstellungen von Frauen in Teilzeit innerhalb des wissenschaftlichen Bereichs sowie der jeweiligen Vertragsdauer) sowie gleichstellungsspezifische Analyse und Interpretation.
- Bis Ende 2025, dann kontinuierlich: Layouting und Veröffentlichung eines jährlichen Gleichstellungsberichts unter Berücksichtigung der relevanten Kennzahlen;
- Bis Ende 2026: Überprüfung der Finanzierung möglicher Modifikationen von notwendigen Maßnahmen, um auch kurzfristig auf Entwicklungen, insb. in den MINT-Fachbereichen, reagieren zu können.

Handlungsfeld 4: Weitere hochschulspezifische Maßnahmen

Zur Etablierung **weiterer hochschulspezifisch angemessener** (also unter Berücksichtigung der Strukturen einer HAW und insbesondere des MINT-Profiles der Hochschule Trier) **gleichstellungsfördernder Maßnahmen, Anreize und Strukturen** auf zentraler und insbesondere dezentraler Ebene, so vorhanden, mit dem Ziel ihrer dauerhaften Verankerung, sollen folgende Maßnahmen umgesetzt und fortgeführt werden (Zielgruppe: Alle Statusgruppen):

- **Auf zentraler Ebene:**
 - Ab Förderbeginn: Die Angebote der Kinderbetreuung (Ferienbetreuung, Notfallangebote zu Randzeiten und Betreuung während Veranstaltungen an der Hochschule) werden erhalten und bedarfsgerecht weiterentwickelt (insbesondere hinsichtlich der Unterstützungsbedarfe von Nachwuchswissenschaftlerinnen);
 - Kontinuierlich: Die Angebote des Familienservice (insb. Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf/wissenschaftlicher Karriere) werden erhalten und bedarfsgerecht weiterentwickelt;
 - Kontinuierlich: Die weitere Re-Auditierung als familiengerechte Hochschule (regelmäßige Re-Auditierung, Umsetzung, Monitoring und Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit) wird angestrebt;
 - Kontinuierlich: Die Angebote und Bestrebungen zur Gewinnung von Studentinnen, insb. für die MINT-Fachbereiche, sollen fortgeführt werden (Teilnahme am Girls' Day, Angebote des Ada Lovelace Programms, Schnupperstudium);
 - Kontinuierlich: Die Angebote zur Begleitung neuer Studentinnen während der Studieneingangsphase sollen fortgeführt werden.
- **Auf dezentraler Ebene:**
 - Bis Ende 2025: Erarbeitung eines Konzepts zur Förderung der MINT-Fachbereiche, insbesondere des Fachbereichs Technik, der derzeit über alle Qualifikationsstufen hinweg die größten Unterrepräsentanzen an der Hochschule aufweist;

- Bis Sommer 2025: Auslobung einer jährlichen Förderung desjenigen MINT-Fachbereichs, der das größte Engagement zur Frauenförderung zeigt (gemessen z. B. an der Steigerung des Studentinnen-Anteils, der an Frauen vermittelte Promotionen, der Steigerung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und/oder der Steigerung des Professorinnenanteils). Die Förderung kann z. B. für weibliche wissenschaftliche Hilfskräfte, zur Mitfinanzierung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder für Zusatzleistungen für Promovendinnen (z. B. Reise- und Teilnahmekosten zu Konferenzen, Übernahme der Kosten bei Veröffentlichungen) eingesetzt werden.
- Kontinuierlich: Regelmäßige Vernetzung, Sensibilisierung, Coaching und Schulung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, um sie dabei zu unterstützen, Gleichstellungsaspekte innerhalb ihrer jeweiligen Fachbereiche voranzubringen.

6. PERSONELLE UND FINANZIELLE AUSSTATTUNG DER GEPLANTEN GLEICHSTELLUNGSMABNAHMEN

Aktuell ist das Gleichstellungsbüro der Hochschule Trier personell mit folgenden Stellen ausgestattet und plant die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen weiterhin mit dieser Ausstattung:

- Finanziert durch die Hochschule und in entfristeten Beschäftigungsverhältnissen:
 - 0,5 x E06
 - 1x E12 (aufgeteilt in 0,8 x E12, 0,2 x E12)
- Aus PPIII-Mitteln und vorbehaltlich der Verfügbarkeit weiterer Mittel: 1,0 x E10

Finanziell werden dem Gleichstellungsbüro neben den o. g. entfristeten Stellen jährlich Sachmittel in Höhe von 12.000 € durch die Hochschule zur Verfügung gestellt, von denen z. B. der Gleichstellungspreis für hervorragende Abschlussarbeiten finanziert wird. Der Girls' Day wird jährlich mit Mitteln des Landesministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur Rheinland-Pfalz in unterschiedlicher Höhe gefördert (2023: 10.000 €). Die Stipendienstiftung Rheinland-Pfalz stellt zudem jährlich Mittel in unterschiedlicher Höhe (2023: 4.000 €) zur Verfügung, aus denen das Stipendium für Alleinerziehende und Schwangere finanziert wird. Für eine Übersicht über die in PPIII zur Durchführung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen zur Verfügung gestellten Mittel (inkl. Landesmittel und Eigenmittel) und die daraus finanzierten Maßnahmen siehe Anlage II.

Die folgende Tabelle veranschaulicht die Planung der Finanzierung der o. g. geplanten Gleichstellungsmaßnahmen im Falle einer Förderung **von drei Regelprofessuren** durch das PP2030 und unter Berücksichtigung der verfügbaren Landesmittel sowie der geforderten Eigenanteile.

Tabelle 4: Geplante Finanzierung der genannten Maßnahmen im Falle einer positiven Begutachtung und Berufung von drei Regelprofessuren in Vollzeit

Maßnahme	Mittel/ Jahr in €	Mittel/Lauf- zeit in €	Mittel- herkunft	Erläuterungen
Individuelle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen (Coaching, Kinderbetreuung bei Konferenzteilnahme o. ä.)	5.000,00	25.000,00	PP	10 x 500/Jahr
Fördertopf zur Sicherung von Promotionsabschlüssen bei Wegfall der Finanzierung aus Familiengründen	5.000,00	25.000,00	PP	z. B. Stellenanteile zur Sicherung der Phase des Promotionsabschluss o. ä.
Koordination Kinderbetreuung	70.000,00	350.000,00	PP	1,0 x E10
Kinderbetreuung Sachkosten	30.000,00	150.000,00	PP	
GESAMT:	110.000,00	550.000,00	PP	
Koordination Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	25.000,00	125.000,00	Landesmittel	Stellenanteil E13
Sachmittel Qualifizierungsprogramm f. Nachwuchswissenschaftlerinnen	4.500,00	22.500,00	Landesmittel	Trainings, Öffentlichkeitsarbeit, Bewirtung
Auditierungskosten familiengerechte Hochschule	4.000,00	20.000,00	Landesmittel	
Ariadne-Stipendium zur Verhinderung von Studien- und Promotionsabbrüchen aufgrund von Familienaufgaben	18.000,00	90.000,00	Landesmittel	5 Stipendien à 300 €/Monat pro Jahr
Layouting und Druck Gleichstellungsbericht	500,00	2.500,00	Landesmittel	
Schulungen gendersensible Berufungsverfahren, Lehre, Organisationskultur	2.000,00	10.000,00	Landesmittel	
Förderung Fachbereich Technik	3.000,00	15.000,00	Landesmittel	z. B. Mentoring-Programme, HiWis
Förderpreis für größten Frauenzuwachs (Ebene Fachbereich)	3.000,00	15.000,00	Landesmittel	z. B. Sachmittel, HiWis
GESAMT:	60.000,00	300.000,00	Landesmittel	

Maßnahme	Mittel/ Jahr in €	Mittel/Lauf- zeit in €	Mittel- herkunft	Erläuterungen
Familienservice und Gendermonitoring	33.000,00	165.000,00	Eigenmittel	Stellenanteil E12
Koordination und Gendermonitoring	21.000,00	105.000,00	Eigenmittel	Stellenanteil E6
Ada-Lovelace	35.000,00	175.000,00	Eigenmittel	Stellenanteil E10
Gleichstellungspreis	1.500,00	7.500,00	Eigenmittel	
GESAMT:	90.500,00	452.500,00	Eigen- mittel	

7. STRUKTURELLE VERANKERUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS FÜR PARITÄT AUF ZENTRALER UND DEZENTRALER EBENE DER HOCHSCHULE

Die Umsetzung, Koordinierung und Abrechnung der beschriebenen Maßnahmen liegt, wie in den vorangegangenen Professorinnenprogrammen, beim Gleichstellungsbüro der Hochschule und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB). Das Präsidium veranlasst und verantwortet alle Maßnahmen und entscheidet über Bonus-Regelungen wie in Kapitel 4, S. 15 beschrieben. So berichtet die ZGB regelmäßig über Kennzahlen, geplante und umzusetzende Maßnahmen in einem Jour Fixe gegenüber der Präsidentin, die auch Vizepräsidentin der HRK mit Schwerpunktsetzung auf den Themen Gleichstellung und Diversity ist, und der Kanzlerin. Gemeinsam werden hier auch strategische Möglichkeiten und Notwendigkeiten bzgl. der Frauenförderung besprochen. Zusätzlich sind die ZGB, die Referentin für Gleichstellung und Familienservice sowie die Koordination der Kinderbetreuung in zahlreichen Gremien und Ausschüssen vertreten, um Chancengerechtigkeit und die Gleichstellung der Geschlechter sowohl in der Breite als auch in der Tiefe der Hochschule und ihrer verschiedenen zentralen und dezentralen Bereiche und Instrumente zu verankern. Beispielsweise seien hier die Qualitätskommission, der Lenkungsausschuss Beschäftigtenbefragung, die Führungskräfte Workshops der Personalentwicklung, das „audit familiengerechte hochschule“ mit z. B. dem Runden Tisch der Beratungseinheiten genannt. Die ZGB ist zudem an der Erstellung bzw. Fortführung des Hochschulentwicklungsplans beteiligt. Sie ist Mitglied des Senats der Hochschule und sitzt dem Senatsausschuss für Gleichstellung vor. Zusätzlich veranlasst sie eine regelmäßige Vernetzung bzw. entsprechende Angebote für alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und Professorinnen.

Die **Verankerung, Etablierung und Nachhaltigkeit der Gleichstellungsziele** aus dem Gleichstellungskonzept für Parität knüpft an die verschiedenen profilbildenden Instrumente der Hochschule an:

Die strukturelle wie strategische Verankerung der Gleichstellungsziele im Leitbild der Hochschule fand im Zuge des Professorinnenprogramms (PP) I statt. In den darauffolgenden

Jahren wurden die Gleichstellungsziele während der Laufzeiten des PPII und III insbesondere durch den Hochschulentwicklungsplan, die Teilgrundordnung über die Vergabe von Leistungsbezügen, das „audit familiengerechte hochschule“ sowie die Mitgliedschaft im Verein „Familie in der Hochschule“ strategisch erweitert und verstetigt.

Seit 2009 ist das Thema Gleichstellung im **Leitbild** der Hochschule (abrufbar unter: <https://www.hochschule-trier.de/hochschule/hochschulportraet/leitbild/>) mit folgendem Passus verankert: „Die Hochschule stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium sicher. Sie fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern.“ Die „aktive[n] Förderung“ unterstreicht dabei die Bedeutung, die die Gleichstellung im Profil der Hochschule einnimmt. Sie zählt zu den übergeordneten Zielen, an deren Erreichung im stetigen Austausch abteilungsübergreifend und mit konkreten Maßnahmen gearbeitet wird.

Der im November 2014 vom Senat beschlossene und kontinuierlich weiterentwickelte und fortgeschriebene **Hochschulentwicklungsplan (HEP)¹¹** ist das wichtigste strategische Instrument der Hochschule. In der aktuellen Fassung (2020-2025) umfasst er die „Verringerung von Unterrepräsentanzen“ und die Gestaltung von „Gleichstellung und Diversität“ (Anlage E, S. 34) als elementare Bausteine des Selbstverständnisses der Hochschule und strategische Gleichstellungsziele, die u. a. durch folgende Maßnahmen erreicht werden sollen: Förderung von Mentoring- und Tandemkonzepten sowie von Stipendien zur Vermeidung von Studienabbrüchen (**Förderung von Frauen im MINT-Bereich**), Promotionsberatung, Seminare, Workshops, Formate zur Netzwerkbildung und neue Modelle in Kooperation mit Unternehmen zur Nachwuchsförderung etablieren (**Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen**) sowie direkte Ansprache von Frauen und proaktive Adressierung von Stellenausschreibungen über relevante Medien (**Erhöhung des Professorinnenanteils**). Der HEP enthält zudem Ziele bzgl. des Informations-/Beratungs- und Unterstützungsportfolios sowie zum weiteren Ausbau der familiengerechten Hochschule. Der HEP, die Umsetzung seiner Ziele sowie seine Fortschreibung liegen in der Verantwortung des Präsidiums sowie der darin benannten Personengruppen.

In der geltenden **Teilgrundordnung¹²** über die Vergabe von Leistungsbezügen sowie Forschungs- und Lehrzulagen an der Hochschule Trier vom 16. Oktober 2015 ist u. a. die Vergabe von Besonderen Leistungsbezügen geregelt. Dabei werden sowohl bei den Besonderen Leistungsbezügen mit Zielvereinbarungen als auch bei solchen mit retrospektiver Leistungsdarstellung „das besondere Engagement für die Gleichstellung der Mitglieder der Hochschule“ berücksichtigt. Somit können Frauenförderprojekte und Fortbildungen im Bereich Genderexpertise bei den Zielvereinbarungen im Rahmen der W-Besoldung eingebracht und honoriert werden. Sie stehen in der Verantwortung der an diesem Prozess beteiligten Personen.

Die Hochschule wurde 2010 zum ersten Mal als **familiengerechte Hochschule** zertifiziert und im März 2023 zum vierten Mal erfolgreich reauditert. An der Reauditierung wirkten

¹¹ Hochschulentwicklungsplan Hochschule Trier 2020-2025; abrufbar unter: https://www.hochschule-trier.de/fileadmin/Hochschule/Einrichtungen/Praesidialamt/Dateien/Hochschulentwicklungsplan_WEB_04.2020.pdf; zuletzt aufgerufen am: 24.04.2023

¹² Publicus. Amtliches Veröffentlichungsorgan der Hochschule Trier- Trier University of Applied Sciences; abrufbar unter: https://www.hochschule-trier.de/fileadmin/Hochschule/publicus/Publicus_2015/publicus-2015-12.pdf; zuletzt aufgerufen am: 24.04.2023

Vertreter*innen aller hochschulinternen Mitgliedergruppen mit. Im intensiven Austausch miteinander wurden Bedarfe ermittelt und Ziele vereinbart, die von der Berufungsfamilie Service GmbH genehmigt und überprüft wurden. Daraus entstanden u. a. Dienstvereinbarungen zur Telearbeit/flexiblen Arbeitszeit und damit die Grundlage für die seit 2022 geltende Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit. Seit 2015 ist die Hochschule Mitglied des **Vereins „Familie in der Hochschule“**. Die Hochschule erhöht mit der Mitgliedschaft die Sichtbarkeit ihrer Gleichstellungsaktivitäten und intensiviert den Austausch von Ideen und Erfahrungen mit anderen Institutionen. Für die beiden genannten Bereiche ist operativ die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte zuständig, die Verantwortlichkeit liegt beim Präsidium.

Der **Ausschuss für Gleichstellungsfragen** unter dem Vorsitz der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten umfasst aktuell (Stand: 24. April 2023) 14 Mitglieder, von denen fünf auch Gleichstellungsbeauftragte ihrer jeweiligen Fachbereiche sind. So wird zusätzlich die Einbringung von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen in die Fachbereiche – und damit eine Dezentralisierung der Gleichstellungsarbeit – sichergestellt. Neben Professor*innen sind sieben Mitarbeiterinnen und zwei Studierende Mitglieder im Ausschuss. Hierdurch soll die Berücksichtigung der Belange aller Gruppen von Hochschulmitgliedern im Ausschuss sichergestellt werden. **Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche, die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungs- und Sozialreferate in den Allgemeinen Studierendenausschüssen** sind zudem wichtige Stützen für die Gleichstellung innerhalb der Hochschule. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten treffen sich regelmäßig zu einem Austausch und zur Reflexion weiterer Unterstützungsmöglichkeiten.

8. KONTINUIERLICHE ÜBERPRÜFUNG DER MAßNAHMEN UND QUALITÄTSMANAGEMENT DER GLEICHSTELLUNGSAKTIVITÄTEN

Die kontinuierliche Überprüfung der Maßnahmen bzw. deren Qualitätsmanagement erfolgt zum einen durch regelmäßige Evaluationen, auf deren Basis bedarfsgerechte Änderungen vorgenommen und/oder weitere Themen angeboten werden. Neben dem Gleichstellungsbüro als verantwortliche Instanz für die meisten der oben genannten Maßnahmen, wird das Qualitätsmanagement durch externe Verantwortliche, darunter das Ministerium für Wissenschaft und Gesundheit Rheinland-Pfalz und das Zentrum für Qualitätssicherung in Mainz, sichergestellt. Zudem erfolgt eine hochschulinterne Qualitätskontrolle, insbesondere durch den Stabsbereich Qualitätsmanagement und teilweise durch den Hochschulrat. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte berichtet regelmäßig dem Präsidium, dem Senat, dem Personalrat und dem Ausschuss für Gleichstellungsfragen. Darüber hinaus führt sie im Rahmen des „audits familiengerechte hochschule“ in regelmäßigen Abständen den „Runden Tisch der Beratungseinheiten“ durch, um zusätzlich einen Austausch der entsprechenden Einheiten zu Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen zu ermöglichen. Aus diesem Runden Tisch gingen in der Vergangenheit verschiedene Neuerungen hervor, die von den zuständigen Abteilungen regelmäßig evaluiert werden.

Eine kontinuierliche Überprüfung der dargestellten Maßnahmen ist zudem durch die regelmäßige Beratung über die im Hochschulentwicklungsplan festgehaltenen Ziele und deren Umsetzung sowie durch die möglichen Zielvereinbarungen bzgl. eines besonderen

Engagements für die Gleichstellung der Hochschulmitglieder innerhalb der W-Besoldung in den zuständigen Gremien (Präsidium, Senat und/oder Hochschulrat) sichergestellt.

Zusätzlich ist die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied in der Qualitätskommission der Hochschule. Die Qualitätskommission evaluiert neben Aspekten, die Studium und Lehre betreffen, auch die Dienstleistungen der Serviceeinheiten. Neben Erstsemester- und Absolventenbefragungen fand 2019 zudem auch eine Befragung von Mitarbeitenden statt, in der unter anderem Vereinbarkeitsthemen berücksichtigt wurden. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Referentin für Gleichstellung waren Mitglieder im, sich an die Befragung anschließenden, Lenkungsausschuss, aus dem verschiedene Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit hervorgingen.

Das gesamte Kennzahlensystem ist durch die Einführung einer neuen Campus-Management-Software im Aufbau und wird von der Qualitätskommission und der Stabsstelle Qualitätsmanagement unter Einbeziehung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorangetrieben. Innerhalb des Qualitätsmanagements der Hochschule können Genderaspekte somit einen großen Stellenwert einnehmen.

9. LITERATUR

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2021). Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. (Heft 82)

Löther, A. (2023). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023. (cews.publik, 28). Köln: GESIS - Leibniz- Institut für Sozialwissenschaften. Abrufbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3>; zuletzt aufgerufen am: 09.08.2023

Löther, A. (2022). Datenreport: Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsgremien von Hochschulen (2020 / 2021). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Abrufbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-79603-5>; zuletzt aufgerufen am: [09.08.2023](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-79603-5)

Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina (2022): Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen. Halle (Saale).

Anlage I: „Beschäftigte, Studierende und Gremien im Zeitverlauf: 2008/2012/2018/2022“¹

Tabelle 1: Frauenanteile Präsidium der Hochschule Trier 2008/2012/2018/2022

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	4	0	0,00%	4	100,00%
2012	4	0	0,00%	4	100,00%
2018	4	2	50,00%	2	50,00%
2022	4	3	75,00%	1	25,00%

Quelle: Website der Hochschule Trier

Tabelle 2: Professor*innen der Hochschule Trier 2008/2012/2018/2022

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	156,25	17,00	10,88%	139,25	89,12%
2012	171,70	20,70	12,06%	151,00	87,94%
2018	168,00	25,00	14,88%	143,00	85,12%
2022	174,00	27,50	15,80%	146,50	84,20%

Quelle: Personalverwaltung und Verwaltungs-DV der Hochschule Trier

Tabelle 3: Wissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule Trier 2008/2012/2018/2022

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	28,60	12,66	44,27%	15,94	55,73%
2012	70,70	25,90	36,63%	44,80	63,37%
2018	82,20	34,88	42,43%	47,32	57,57%
2022	101,63	35,28	34,71%	66,35	65,29%

Quelle: Personalverwaltung und Verwaltungs-DV der Hochschule Trier

Tabelle 4: Studienanfänger*innen der Hochschule Trier 2008/2012/2018/2022

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	1.795	565	31,48%	1.230	68,52%
2012	2.461	768	31,21%	1.693	68,79%
2018	2.152	832	38,66%	1.320	61,34%
2022	1.844	715	38,77%	1.129	61,23%

Quelle: Stat. Landesamt und HIS-SOS/POS der Hochschule Trier

¹ Vorjahre der Antragstellungen im Rahmen der Professorinnenprogramme I, II, III und 2030

Tabelle 5: Studierende der Hochschule Trier nach Fachbereichen
2008/2012/2018/2022

Fachbereich BLV bzw. B+L

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	786	216	27,48%	570	72,52%
2012	805	225	27,95%	580	72,05%
2018	819	246	30,04%	573	69,96%
2022	672	182	27,08%	490	72,92%

Fachbereich Gestaltung

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	812	536	66,01%	276	33,99%
2012	1.036	688	66,41%	348	33,59%
2018	1.083	714	65,93%	369	34,07%
2022	1.220	809	66,31%	411	33,69%

Fachbereich Informatik

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	569	75	13,18%	494	86,82%
2012	897	115	12,82%	782	87,18%
2018	1.307	350	26,78%	957	73,22%
2022	1.183	383	32,38%	800	67,62%

Fachbereich Technik

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	1.005	79	7,86%	926	92,14%
2012	1.263	103	8,16%	1.160	91,84%
2018	939	149	15,87%	790	84,13%
2022	750	149	19,87%	601	80,13%

Fachbereich Umweltplanung/Umwelttechnik

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	1.178	247	20,97%	931	79,03%
2012	1.521	275	18,08%	1.246	81,92%
2018	1.215	287	23,62%	928	76,38%
2022	1.049	278	26,50%	771	73,50%

Fachbereich Umwirtschafft/Umweltrecht

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	1.093	517	47,30%	576	52,70%
2012	1.077	517	48,00%	560	52,00%
2018	988	488	49,39%	500	50,61%
2022	903	436	48,28%	467	51,72%

Fachbereich Wirtschaft

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	775	312	40,26%	463	59,74%
2012	850	356	41,88%	494	58,12%
2018	1.008	428	42,46%	580	57,54%
2022	913	380	41,62%	533	58,38%

Gesamt Studierende

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	6.218	1.982	31,88%	4.236	68,12%
2012	7.449	2.279	30,59%	5.170	69,41%
2018	7.359	2.662	36,17%	4.697	63,83%
2022	6.690	2.617	39,12%	4.073	60,88%

Gesamt Studierende MINT-FB (B+L, Informatik, Technik, UP/UT)

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	3.504	617	17,61%	2.887	82,39%
2012	4.486	718	16,01%	3.768	83,99%
2018	4.280	1.032	24,11%	3.248	75,89%
2022	3.654	992	27,15%	2.662	72,85%

Quelle: Jahresbericht des Präsidenten/der Präsidentin und HIS-SOS/POS der Hochschule Trier

Tabelle 6: Wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal in den Fachbereichen 2022

	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
Fachbereich BLV bzw. B+L					
Professuren	21,50	2,50	11,63%	19,00	88,37%
Wiss. MA/Assistent*innen	0,33	0,00	0,00%	0,33	100,00%
Nichtwiss. MA	13,09	6,59	50,34%	6,50	49,66%
Lehrkräfte f. besondere Aufg.	2,00	1,00	50,00%	1,00	50,00%
Fachbereich Gestaltung					
Professuren	36,25	11,25	31,03%	25,00	68,97%
Wiss. MA/Assistent*innen	7,78	5,55	71,34%	2,23	28,66%
Nichtwiss. MA	14,00	6,25	44,64%	7,75	55,36%
Lehrkräfte f. besondere Aufg.	9,00	5,50	61,11%	3,50	38,89%
Fachbereich Informatik					
Professuren	18,50	0,50	2,70%	18,00	97,30%
Wiss. MA/Assistent*innen	12,10	3,49	28,84%	8,61	71,16%
Nichtwiss. MA	8,58	6,58	76,69%	2,00	23,31%
Lehrkräfte f. besondere Aufg.	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Fachbereich Technik					
Professuren	26,00	0,00	0,00%	26,00	100,00%
Wiss. MA/Assistent*innen	6,07	1,25	20,59%	4,82	79,41%
Nichtwiss. MA	12,00	3,75	31,25%	8,25	68,75%
Lehrkräfte f. besondere Aufg.	1,00	0,00	0,00%	1,00	100,00%
Fachbereich UP/UT					
Professuren	33,00	6,00	18,18%	27,00	81,82%
Wiss. MA/Assistent*innen	9,91	2,78	28,05%	7,13	71,95%
Nichtwiss. MA	17,98	8,96	49,83%	9,02	50,17%
Lehrkräfte f. besondere Aufg.	2,75	1,25	45,45%	1,50	54,55%

Fachbereich UW/UR

Professuren	20,00	3,00	15,00%	17,00	85,00%
Wiss. MA/Assistent*innen	5,72	3,70	64,69%	2,02	35,31%
Nichtwiss. MA	11,59	9,79	84,47%	1,80	15,53%
Lehrkräfte f. besondere Aufg.	5,00	3,75	75,00%	1,25	25,00%

Fachbereich Wirtschaft

Professuren	14,00	1,00	7,14%	13,00	92,86%
Wiss. MA/Assistent*innen	2,00	1,00	50,00%	1,00	50,00%
Nichtwiss. MA	4,75	3,75	78,95%	1,00	21,05%
Lehrkräfte f. besondere Aufg.	2,00	1,00	50,00%	1,00	50,00%

Rechenzentrum/Bibliothek/Auslandsamt/Studienberatung

Professuren	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Wiss. MA/Assistent*innen	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Nichtwiss. MA	27,12	11,19	41,26%	15,93	58,74%
Lehrkräfte f. besondere Aufg.	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%

Verwaltung/Hochschulleitung/Technik/Zentrale Werkstätten

Professuren	1,00	1,00	0,00%	0,00	0,00%
Wiss. MA/Assistent*innen	2,00	1,00	50,00%	1,00	50,00%
Nichtwiss. MA	105,05	53,07	50,52%	51,98	49,48%
Lehrkräfte f. besondere Aufg.	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%

Aus Drittmitteln/Sonstige

Professuren	3,75	2,25	60,00%	1,50	40,00%
Wiss. MA/Assistent*innen	55,72	16,51	29,63%	39,21	70,37%
Nichtwiss. MA	114,84	49,46	43,07%	65,38	56,93%
Lehrkräfte f. besondere Aufg.	2,00	0,50	25,00%	1,50	75,00%

Auszubildende

Professuren	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Wiss. MA/Assistent*innen	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
Nichtwiss. MA	4,75	1,75	36,84%	3,00	63,16%
Lehrkräfte f. besondere Aufg.	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%

Gesamt

Professuren	174,00	27,50	15,80%	146,50	84,20%
Wiss. MA/Assistent*innen	101,63	35,28	34,71%	66,35	65,29%
Nichtwiss. MA	333,75	161,14	48,28%	172,61	51,72%
Lehrkräfte f. besondere Aufg.	23,75	13,00	54,74%	10,75	45,26%

Gesamt Beschäftigte HS TR	633,13	236,92	37,42%	396,21	62,58%
----------------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Quelle: Personalverwaltung und Verwaltungs-DV der Hochschule Trier

Tabelle 7: Absolvent*innen der Hochschule Trier 2008/2012/2018/2022

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	967	358	37,02%	609	62,98%
2012	994	384	38,63%	610	61,37%
2018	1.260	454	36,03%	806	63,97%
2022	975	420	43,08%	555	56,92%

Quelle: Jahresbericht des Präsidenten 2008 und HIS-SOS/POS der Hochschule Trier

Tabelle 8: Senat der Hochschule Trier 2008/2012/2018/2022

	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
Vorsitz					
2008	1,00	0,00	0,00%	1,00	100,00%
2012	1,00	0,00	0,00%	1,00	100,00%
2018	1,00	0,00	0,00%	1,00	100,00%
2022	1,00	1,00	100,00%	0,00	0,00%
Professor*innen					
2008	6,00	0,00	0,00%	6,00	100,00%
2012	7,00	1,00	14,29%	6,00	85,71%
2018	7,00	0,00	0,00%	7,00	100,00%
2022	7,00	1,00	14,29%	6,00	85,71%
Mitarbeitende					
2008	2,00	1,00	50,00%	1,00	50,00%
2012	2,00	1,00	50,00%	1,00	50,00%
2018	3,00	3,00	100,00%	0,00	0,00%
2022	2,00	2,00	100,00%	0,00	0,00%
Studierende					
2008	3,00	1,00	33,33%	2,00	66,67%
2012	3,00	2,00	66,67%	1,00	33,33%
2018	3,00	2,00	66,67%	1,00	33,33%
2022	3,00	2,00	66,67%	1,00	33,33%
Gesamt					
2008	12,00	2,00	16,67%	10,00	83,33%
2012	13,00	4,00	30,77%	9,00	69,23%
2018	14,00	5,00	35,71%	9,00	64,29%
2022	13,00	6,00	46,15%	7,00	53,85%

Quelle: Präsidialbüro der Hochschule Trier

Tabelle 9: Hochschulrat der Hochschule Trier 2008/2012/2018/2022

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	13	0	0,00%	13	100,00%
2012	10	1	10,00%	9	90,00%
2018	10	5	50,00%	5	50,00%
2022	12	5	41,67%	7	58,33%

Quelle: Präsidialbüro der Hochschule Trier

Tabelle 10: Fachbereichsräte der Hochschule Trier 2008/2012/2018/2022

	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
Professor*innen					
2008	63,00	5,00	7,94%	58,00	92,06%
2012	64,00	4,00	6,25%	60,00	93,75%
2018	61,00	9,00	14,75%	52,00	85,25%
2022	65,00	5,00	7,69%	60,00	92,31%
Wiss. Mitarbeitende					
2008	6,00	4,00	66,67%	2,00	33,33%
2012	6,00	3,00	50,00%	3,00	50,00%
2018	7,00	1,00	14,29%	6,00	85,71%
2022	7,00	3,00	42,86%	4,00	57,14%
Nichtwiss. Mitarbeitende					
2008	12,00	2,00	16,67%	10,00	83,33%
2012	7,00	2,00	28,57%	5,00	71,43%
2018	7,00	2,00	28,57%	5,00	71,43%
2022	7,00	4,00	57,14%	3,00	42,86%
Studierende					
2008	37,00	14,00	37,84%	23,00	62,16%
2012	42,00	18,00	42,86%	24,00	57,14%
2018	41,00	17,00	41,46%	24,00	58,54%
2022	41,00	22,00	53,66%	19,00	46,34%
Gesamt					
2008	118,00	25,00	21,19%	93,00	78,81%
2012	119,00	27,00	22,69%	92,00	77,31%
2018	116,00	29,00	25,00%	87,00	75,00%
2022	120,00	34,00	28,33%	86,00	71,67%

Quelle: Fachbereichssekretariate der Hochschule Trier

Tabelle 11: Promovendinnen der Hochschule Trier 2012/2018/2022

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2012	36	6	16,67%	30	83,33%
2018	65	29	44,61%	36	55,38%
2022	88	30	34,10%	58	65,91%

Quelle: Promotionsberatungsstelle/Promotionskoordination der Hochschule Trier.

Hinweis: Für das Jahr 2008 liegen keine Zahlen vor, da eine Promotionsberatung erst seit dem Jahr 2011 angeboten wird. Die Erhebung der statistischen Daten zu den Promovierenden erfolgt seit 2012.

Tabelle 12: MINT-Studienanfänger*innen der Hochschule Trier 2008/2012/2018/2022

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
2008	1.091	207	18,97%	884	81,03%
2012	1.538	310	20,16%	1.228	79,84%
2018	1.239	329	26,55%	910	73,45%
2022	976	278	28,48%	698	71,52%

Quelle: Stat. Landesamt und HIS-SOS/POS der Hochschule Trier

Tabelle 13: MINT-Absolvent*innen der Hochschule Trier 2022

	Gesamt	Frauen	Frauen - %	Männer	Männer - %
Bauen + Leben	113	48	42,48 %	65	57,52 %
Informatik	157	60	38,22 %	97	61,78 %
Technik	88	10	11,36 %	78	88,64 %
UP/UT	107	26	24,30 %	81	75,70 %

Quelle: Stat. Landesamt und HIS-SOS/POS der Hochschule Trier

Anlage II: Übersicht Maßnahmen und finanzielle Ausstattung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen PPIII

FKZ 01FP20001J

Gleichstellungsfördernde Maßnahme	Mittel/Jahr	Mittel/Laufzeit	Mittelherkunft
Koordination der Kinderbetreuung und des Audits familiengerechte Hochschule	44.900 €	224.500 €	Projektmittel
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3.000 €	15.000 €	Projektmittel
Maßnahmen zum Heranführen von Schülerinnen an technische Studiengänge (Ada-Lovelace)	29.000 €	145.000 €	Eigenmittel
Unterstützung von Frauen auf ihrem Karriereweg	10.000 €	50.000 €	Projekt- und Eigenmittel

FKZ 01FP20001K

Gleichstellungsfördernde Maßnahme	Mittel/Jahr	Mittel/Laufzeit	Mittelherkunft
Familienservice & Beratungsstelle Familienthemen, sexuelle Diskriminierung	33.000 €	165.000 €	Eigenmittel
Angebote zur Kinderbetreuung und zu weiteren Familienthemen	55.900 €	279.500 €	Landesmittel, Projektmittel

FKZ 01FP20001M

Gleichstellungsfördernde Maßnahme	Mittel/Jahr	Mittel/Laufzeit	Mittelherkunft
Verwaltung des Professorinnenprogramms: Abrechnung der Projekte und der gleichstellungsfördernden Maßnahmen	21.000 €	105.000 €	Eigenmittel
Stipendien zur Verhinderung von Studienabbrüchen	14.400 €	72.000 €	Landesmittel, Projektmittel
Unterstützung von Frauen auf ihrem Karriereweg (Coaching)	10.000 €	50.000 €	Projektmittel
Kinderbetreuung	5.900 €	29.500 €	Projektmittel