



***Zwischenbericht zur
Umsetzung der
Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards***

15. Februar 2011



JOHANNES GUTENBERG
UNIVERSITÄT MAINZ

Einleitung

Der vorliegende Bericht wurde durch die vom Senat der Johannes Gutenberg-Universität Mainz eingesetzte Kommission für forschungsorientierte Gleichstellungsfragen gemeinsam mit den Fachbereichen und der Hochschulleitung erstellt.

Als einzige Volluniversität des Landes Rheinland-Pfalz verfügt die Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) über ein reiches Fächerspektrum, das nahezu alle akademischen Disziplinen sowie zwei künstlerische Hochschulen umfasst. Sie zählt mit knapp 36.000 Studierenden aus mehr als 120 Nationen zu den größten deutschen Universitäten. In der Forschung verfolgt die JGU eine Profildisziplinstrategie, die von einem dualen Ansatz geleitet ist: International konkurrenzfähige Forschungsleistungen bedarf der Konzentration auf wenige interdisziplinäre Schwerpunktbereiche einerseits und der gezielten Förderung individueller Exzellenz andererseits.

Das Anliegen der Gleichstellung und die gezielte Förderung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen werden als essentielle Querschnittsaufgabe wahrgenommen. Neben der Weiterentwicklung und Implementierung von **strategischen Gleichstellungszielen** ergeben sich aufgrund der Größe und Fächervielfalt der JGU jedoch einige besondere Herausforderungen, z.B.

- die Identifizierung von fach- und qualifikationsstufenspezifischen Defiziten und Potenzialen,
- die fachspezifische Differenzierung und Umsetzung entsprechender Fördermaßnahmen,
- die (Weiter-)Entwicklung von Geschlechtersensibilität und Integration von verantwortlichem Umgang mit geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekten in alle Bereiche der JGU,
- sowie die regelmäßige Überprüfung, Evaluation und Weiterentwicklung der Maßnahmen.

Obwohl die JGU im CEWS-Hochschulranking 2009 hinsichtlich der Frauenanteile bei den Studierenden und den Promotionen sowie aufgrund der Steigerung des Anteils von Professorinnen seit 2002 in der Spitzengruppe eingruppiert wurde, gibt es beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal wie auch bei den Professuren hinsichtlich des Gesamtanteils immer noch einen großen Handlungsbedarf.

Daher hatte sich die JGU im ersten Bericht an die DFG verpflichtet, den fachspezifischen Defiziten und Potenzialen angemessene Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen abzuschließen. Die dort vereinbarten quantitativen Ziele orientieren sich am Gender-Controlling, dem Kaskadenmodell und den angesichts der Altersstruktur des Personals der entsprechenden Bereiche in der näheren Zukunft entstehenden Möglichkeiten.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Frauenförderung und Gleichstellung werden an der JGU als Leitungsaufgabe und Querschnittsthema verstanden und sind somit fester Bestandteil der **Organisationsstruktur und -entwicklung**.

- Die Gleichstellungsthematik ist in der Arbeit der zentralen Selbstverwaltungsgremien der JGU verankert durch den **Ausschuss für Gleichstellungsfragen** des Senats (seit 1986) und die Besetzung des Amtes einer **Gleichstellungsbeauftragten des Senats**.
- Die Gleichstellungsthematik ist in der Arbeit der Hochschulleitung verankert durch das **Frauenbüro** als einer **Stabsstelle des Präsidenten** sowie die **Zuständigkeit für Gleichstellungsmaßnahmen und Frauenförderung** bei einem der Vizepräsidenten.
- Seit 2000 existiert ein vom Senat verabschiedeter Rahmenplan zur Förderung von Frauen an der JGU.
- Die JGU war 2002 eine der ersten Hochschulen bundesweit, die den Grundsatz des Gender Mainstreaming (GM) in das **Leitbild der Universität** aufgenommen hat. Seither sind Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung integraler Bestandteil von **Leitbild, Strategiekonzept** und **Grundordnung** der JGU¹. Eine konkrete Umsetzung des GM erfolgt an der JGU beispielsweise in der Festlegung von Zielvereinbarungen zur Frauenförderung **im Rahmen der Hochschulpakete I (2007) und II (2010)** und durch die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den Anträgen im **Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder**.
- Konkrete Umsetzung des GM an der JGU beispielsweise durch **verbindliche Richtlinien des Senats zur Durchführung von Berufungsverfahren (2011)**.

¹ So sind Führungskräfte dem Leitbild zur Berücksichtigung des Gender Mainstreaming-Aspekts verpflichtet und es wurde als Ziel definiert, den Anspruch von Frauen auf einen gleichberechtigten Zugang zu Führungs- und Leitungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung konkret umzusetzen. Ein Ziel des Strategiekonzeptes stellt daher die Steigerung des Anteils von Frauen in akademischen Spitzenpositionen dar. Auch in der Grundordnung finden Gleichstellungsaspekte ihren Niederschlag, beispielsweise im Rahmen der Anerkennung besonderer Leistungen im Bereich Forschung und Kunst, wo Förderung von Frauen- und Genderforschung Honorierung finden soll, ebenso wie die generelle Förderung von Gleichstellung.

- Eigene Förderlinie für Wissenschaftlerinnen in der **intramuralen Forschungsförderung** der JGU (2007); Vermittlung von Genderkompetenz an **Lehrende in der neuen Lehrstrategie der JGU** (2010).
- Im Frühjahr 2011 wird ein Workshop der Hochschulleitung gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Frauenreferentin zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie der JGU stattfinden.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die **Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche** werden seit 1998 durch zeitliche Entlastung bzw. finanzielle Mittel unterstützt und arbeiten im Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen mit. Zudem stehen ihnen Informationsmaterialien und die Möglichkeit zur Fortbildung und Beratung seitens der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung. Die Dekaninnen und Dekane werden zudem seitens der Hochschulleitung regelmäßig über Gleichstellungsthemen informiert, zudem erhalten sie über den Verteiler der zentralen Gleichstellungsbeauftragten alle Ausschreibungen, Publikationen etc..

Bei der Planung und Konzeption zentraler Gleichstellungsmaßnahmen werden die jeweiligen Fachspezifika berücksichtigt. Ein Beispiel dafür ist das neu konzipierte Mentoring-Projekt für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das in fachspezifischer Ausrichtung zunächst in der Medizin (2008) und dann in den Naturwissenschaften (2010) und in den der Geistes- und Sozialwissenschaften (2011) etabliert wurde².

Aufgrund der Fächervielfalt werden mit den einzelnen Fachbereichen auf die Fachkulturen zugeschnittene Zielvereinbarungen abgeschlossen. Die Zielvereinbarungen orientieren sich am Gender-Controlling sowie dem Kaskadenmodell und den frei werdenden Stellen. Sie wurden von der internen Kommission zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards begutachtet und es fanden persönliche Rückmelde-Gespräche zwischen der Hochschulleitung und den Dekaninnen und Dekanen statt. Die Ergebnisse der Zielvereinbarungen finden sich als Darstellung der Maßnahmen unter Punkt 2.2 in Tabellenform.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

- Die **zentrale Gleichstellungsbeauftragte** wird neben der gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligung auch in strategische Prozesse (z.B. Leitbildentwicklung, Strategiekonzept, Grundordnung, Forschungsinitiative oder Exzellenzinitiative) sowie in Lenkungsausschüsse (z.B. Projekte „Gesundheitsförderung an der JGU“ oder „Leadership an der JGU gestalten“) und Arbeitsgruppen (z.B. zur Entwicklung von Beförderungskriterien) eingebunden. Ein monatlicher Jour fixe mit dem Präsidenten stellt darüber hinaus die enge Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in das operative Leitungsgeschehen der JGU sicher.
- An der JGU ist die **Frauen- und Geschlechterforschung** als wichtiger Bereich wissenschaftlicher Forschung und Lehre anerkannt und gehört in einer Reihe von Fächern zum selbstverständlichen Angebot in der Lehre. Die Interdisziplinäre und Internationale **Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung** Rheinland-Pfalz (auf Initiative der Frauenbeauftragten der JGU im Jahr 2000) rotiert semesterweise an den Fachbereichen der Universitäten von Rheinland-Pfalz. Die JGU konnte bislang sieben Wissenschaftlerinnen einladen (Etat jeweils 25.000 Euro).
- In 2007 wurde eine Kooperationsvereinbarung in der Frauenförderung mit der Europa Fachhochschule Fresenius abgeschlossen. Qualifizierten FH-Absolventinnen werden Möglichkeiten zur Promotion an der Mainzer Universität eröffnet, geeignete Akademikerinnen der JGU mit außeruniversitärer beruflicher Praxis werden zur Bewerbung auf Professuren an der Europa Fachhochschule Fresenius ermutigt. Mit dieser Kooperationsvereinbarung stellt bundesweit erstmalig eine Universität ihre institutionellen Angebote wie beispielsweise Mentoring-Programme zur Karriereplanung, wissenschaftliche Vernetzungen und den Erwerb von überfachlichen Qualifikationen hochschulübergreifend zur Verfügung.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz verfügt über ein umfangreiches, institutionell verankertes Qualitätssicherungssystem, das im Jahr 2008 vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und der Siemens Nixdorf Stiftung als Beispiel gebend für den deutschen Hochschulraum ausgezeichnet wurde. Die zentralen Projekte zur Gleichstellung werden vom Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung (ZQ) der JGU in unterschiedlichen Zyklen evaluiert. Darüber hinaus führte das ZQ im Vorfeld der Bewerbung beim Professorinnen-Programm des BMBF eine Befragung durch, die hohe bis sehr hohe Zufriedenheitswerte mit den einzelnen Programmen der Frauenförderung ergab. Es wurde deutlich, dass die Angebote in der Regel sowohl auf die wissenschaftliche als auch die persönliche Entwicklung einen spürbaren Einfluss haben.

² Die Leitungsebene der Universitätsmedizin (UM) der JGU hält im Ressort Forschung und Lehre zusätzlich eine eigene Infrastruktur für Gleichstellung mit einem Ausschuss für Chancengleichheit in der Medizin vor.

Auch innerhalb universitätsweiter Evaluationen findet die Gleichstellung als Querschnitt ihren Platz und die Gleichstellungsbeauftragte wurde beispielsweise mit einbezogen:

- bei der institutionellen Evaluation der JGU durch die European University Association (EUA) (2008/2009),
- bei der Vorbereitung des Antrags auf Systemakkreditierung,
- bei der Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat (2005, 2008). Die Bewerbung wird 2011 erneut vorgenommen.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Seit 1999 sind sämtliche Statistiken geschlechterspezifisch aufzuschlüsseln und gleichstellungspolitische Aspekte sind integraler Bestandteil der internen Qualitätssicherung. Seit 2009 gibt es ein erweitertes **Gender-Controlling**. Die Abteilung Controlling stellt jährlich für die Gesamtuniversität sowie jeden einzelnen Fachbereich und jedes Institut differenziert Daten zu Frauenanteilen in den verschiedenen Stadien ihrer wissenschaftlichen Qualifikation und Berufsgruppen mit Angaben zur Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung, Befristungen etc. zur Verfügung³. Die auf diese Weise verfügbaren Daten bilden die **Grundlage für weitergehende Vereinbarungen**, beispielsweise im Rahmen des Hochschulpakts, im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Forschungszentren und –schwerpunkten der JGU sowie im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen der JGU und dem zuständigen Fachministerium (Hochschulpakt, Forschungsinitiative Rheinland-Pfalz).

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

- **Alternierende Telearbeit.** Abgesichert durch eine Dienstvereinbarung sind derzeit (2011) 18 Beschäftigte (17 Mütter und 1 Vater), die bis zu einem Viertel ihrer wöchentlichen Arbeitszeit an einem Telearbeitsplatz von Zuhause aus arbeiten. Eine **flexible Arbeitszeitregelung** lässt individuelle Arbeitszeitgestaltungen im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen, sowie unter Berücksichtigung spezifischer Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes zu. Eine entsprechende Dienstvereinbarung ist zwischenzeitlich abgeschlossen.
- Multifunktionaler Eltern-Kind-Raum (seit 2010): Kindgerechte kurzfristige und flexible Aufenthalts- oder Rückzugsmöglichkeit für Eltern mit ihren Kindern.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Ein wichtiger Aspekt im Zuge der Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft ist nach wie vor die Vereinbarkeit mit der Familie. Neben einer wachsenden Zahl an Kinderbetreuungsmaßnahmen hat die JGU bereits vielseitige Möglichkeiten und Maßnahmen geschaffen, z. B.

- ein umfassendes Beratungsangebot für (werdende) studierende und beschäftigte Eltern und Bereitstellung von Informationen und Materialien
- die Broschüre "Studieren und Arbeiten mit Kind an der Universität Mainz" (neueste Auflage: 2010)
- ein „Kinderfreundlicher Campusplan“, der auf besondere Einrichtungen hinweist (Eltern-Kind-Raum, Wickelmöglichkeiten, Spielgeräte, etc.)

Flankierende Maßnahmen zur Vereinbarkeit an der JGU sind u. a.:

- **Familienkrippennetz (seit 2001):** Flexibles Kinderbetreuungsangebot in Notsituationen (z. B. Examens- und Drittmittelantragsphasen, Wechsel des Studiums) und befristet auf max. 2 Semester für Studierende und Beschäftigte. Studierende können einen 30%igen Zuschuss zu den Betreuungskosten erhalten. Die Finanzierung erfolgt über die JGU, das Studierendenwerk und aus Vermittlungspauschalen gut verdienender Eltern.
- **Notfall- und Ausnahmbetreuung (seit 2009):** Nutzung der Back-up-Einrichtungen der *pme Familienservice GmbH*. Kinder im Alter von 8 Wochen bis einschließlich 12 Jahren können auf 24/7-Basis kurzfristig stunden- oder tageweise betreut werden, auch abends und an Wochenenden. Dies umfasst auch Betreuungsangebote in anderen deutschen Großstädten, beispielsweise im Rahmen von Dienstreisen, Kongressen, etc.
- **Ferienfreizeiten (seit 2006):** Im Rahmen dieser Freizeiten werden für Kinder im schulpflichtigen Alter ein- bzw. zweiwöchige Freizeiten zu bestimmten Themen (Zeitreise usw.) im Bereich des Campus veranstaltet. Für die Eltern fallen Kosten in Höhe zwischen 0-90 Euro Woche für Studierende bzw. Beschäftigte an, den Rest trägt die JGU.

³ siehe: http://www.puc.verwaltung.uni-mainz.de/Dateien/2009_Bericht_des_Praesidenten_final.pdf

Einrichtungen	Campus Mainz	Germersheim ⁴	Universitätsmedizin ⁵
Anzahl	2 (plus 1 in Bau s.u.)	1	3
Krippenplätze	50	10	48
Altersgemischte Gruppen	45 (2 bis 4 Jahre)	15 (2 bis 6 Jahre)	-
Kindergartenplätze	98		115 plus 6 ab 2 Jahre
Hortplätze	20		60
In Bau (2011)	Krippe (50 Plätze) und Kindergarten (32 Plätze)		
Sonstiges	Elterninitiative <i>Sausewind</i> (KHG) für Studierende Eltern: 3 Gruppen, 6 Monate bis 3 Jahre		
Öffnungszeiten	Mo-Fr. Zwischen 6:45 und 8:00 Uhr bis 17:00 Uhr	Mo-Fr. 8.00 bis 16.30 Uhr	Mo-Fr. 6:15 bis 17:30 Uhr, z.T. Notzeiten/Samstags

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die JGU möchte die Situation von Doppelkarrierepartnerschaften berücksichtigen. Daher wird bei Einstellungen Hilfestellung zu **Dual Career Angeboten** gegeben. Die geschieht in Kooperation mit anderen Hochschulen im Rhein-Main-Gebiet sowie mit den einschlägigen Arbeitgebern in der Region.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Maßnahme	Verankerung	Bemerkung
Berufungsverfahren	Richtlinien des Senats für die Durchführung von Berufungsverfahren.	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wird schriftlich abgefragt
Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen	Integriert in obige Richtlinien	-
Geschlechtergerechte Sprache	Rahmenplan zur Frauenförderung; Grundordnung	-
Beförderung für Beamte/Beamtinnen	Richtlinien für die Beförderung von Beamtinnen / Beamten in der Wissenschaftsverwaltung sowie in den Fachbereichen	Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten; Berücksichtigung des Engagement als Gleichstellungsbeauftragte
Beratung und Unterstützung bei der Durchführung von Personalauswahlentscheidungen in allen Verfahrensschritten	HochSchG, Rahmenplan zur Frauenförderung, Personalfortbildung	-
Umsetzung des Rahmenplans im Bereich Stellenbesetzungen	Verfahrensanleitung der Gleichstellungsbeauftragten	Für Gleich der Fachbereiche

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Das **Verfahren zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur Untersuchung des Verdachts wissenschaftlichen Fehlverhaltens**, die Aufgaben des **Ombudsmanns** und seiner Stellvertretung sowie der zu dessen Unterstützung vom Senat bestellten **Kommission** regelt die Ordnung der Johannes Gutenberg-Universität Mainz zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur Untersuchung des Verdachts wissenschaftlichen Fehlverhaltens.

⁴ Der Fachbereich 06 der JGU ist nicht am Mainzer Campus, sondern in Germersheim angesiedelt.

⁵ Die klinischen und klinisch-theoretischen Teile der Universitätsmedizin sind ca. 10 min vom zentralen Campus der JGU entfernt angesiedelt.

Mit der Verabschiedung einer **Dienstvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“**, der daraus resultierenden Einrichtung einer **Konfliktberatungsstelle** und der Nutzung eines erweiterten **Beratungsnetzes** (bestehend aus: Personalabteilung, Personalrat, Betriebsärztliche Dienststelle, Psychotherapeutische Beratungsstelle, Gleichstellungsbeauftragte) werden frühzeitige Konfliktlösungsschritte unternommen. Dabei werden geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt. Die Dienstvereinbarung wurde in 2007 vom Zentrum für Qualitätssicherung an der Universität Mainz evaluiert und 2009 entsprechend überarbeitet.

Eine **Richtlinie zum Schutz vor sexueller Gewalt** wurde im Senat im Jahr 2006 beschlossen und Anfang 2007 veröffentlicht. Neben Begriffsdefinitionen enthält diese Handlungsleitlinien für den konkreten Belästigungsfall sowie Ansprechstellen an der JGU und der Stadt Mainz. Der Geltungsbereich umfasst alle Mitglieder der Universität.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Auf dem Gebiet der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung ist die JGU sowohl in den Segmenten „Schülerinnen und Studentinnen/Absolventinnen/Nachwuchswissenschaftlerinnen“ als auch bei (zukünftigen) Professorinnen tätig. So hat der Senat der JGU in seiner **Richtlinie zu Berufungsverfahren** auch Verfahrensregeln zur **aktiven Rekrutierung** integriert, um somit die planmäßige Erhöhung des Anteils weiblicher Professoren weiter voranzutreiben. Studentinnen/ Absolventinnen und (Nachwuchs) Wissenschaftlerinnen aber auch Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich werden zielgruppenspezifische Fort- und Weiterbildungsangebote gemacht, die je nach Maßnahme auf Berufsbefähigung bzw. Personalentwicklung unter Gender-Aspekten abzielen. Darüber hinaus wird durch eine ganze Reihe von Aktivitäten von Seiten der JGU die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den MINT Fächern vorangetrieben. Hier sind z.B. das **Ada Lovelace-Projekt** sowie das NaT-Lab zu nennen⁶.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Nach § 72 Abs. 4 des Hochschulgesetzes in Rheinland-Pfalz ist die Gleichstellungsbeauftragte mit den „zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten“. Die rheinland-pfälzischen Universitäten unterliegen auf Landesebene Modellen der Mittelverteilung, die zum einen die Sachmittelzuweisung (**Mittelbemessungsmodell**, MBM), zum anderen die Personalstellen regulieren (**Personalbemessungskonzept**, PBK). Die Johannes Gutenberg-Universität hat sich frühzeitig dazu entschieden, in den hiermit korrespondierenden Modellen der **internen Mittelverteilung** dem Aspekt der Gleichstellung ein angemessenes Gewicht zu verleihen. Die Förderung von Frauen kommt im MBM durch verschiedene Parameter zum Ausdruck (Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals, geschlechtsspezifischer Anteil von Promotionen, Anteil der Abschlussprüfungen von Studierenden). Auch im internen PBK der Uni Mainz ist eine Frauenförderkomponente enthalten (z.B. fachspezifischer Bonus für Promotionen von Frauen, Bonus für Habilitationen von Frauen).

Im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 wurden seitens der JGU in den Jahren 2007 und 2010 Zielvereinbarungen mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur abgeschlossen. Hier wurden erhebliche Finanzmittel für Gleichstellungsmaßnahmen vorgesehen u.a. zur nachhaltigen Finanzierung von Projekten zur Berufswegeplanung (z.B. Studentinnen planen KARRIERE) und Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (z.B. Mentoring- und Coachingprogramme), für flankierende Maßnahmen zur Vereinbarkeit sowie finanzielle Anreize bei der Einstellung von Frauen auf Professuren und wissenschaftliche Mitarbeiterstellen, welche von der Stelleninhaberin frei zur Verbesserung der Lehrsituation verwendet werden können. Insgesamt wurden bzw. werden im Hochschulpakt I und Hochschulpakt II rund zwei Millionen Euro in Gleichstellungsmaßnahmen investiert.

Im Rahmen der inneruniversitären Forschungsförderung wird eine eigene Förderlinie für das Anliegen der Gleichstellung mit einem jährlichen Gesamtvolumen von 200.000 Euro vorgehalten. In der Linie „Förderung von Wissenschaftlerinnen/Chancengleichheit“ werden beispielsweise Mittel für Coaching- oder Mentoringmaßnahmen, Hilfskraftmittel für Habilitandinnen, Mittel für Kinderbetreuung bei Dienstreisen oder Boni für Vertretungsprofessuren durch Frauen oder eine adäquate Vertretung für Professorinnen während Mutterschutz und Elternzeit Vertretungsmittel bereitgestellt.

⁶ Vgl. u.a. mainz.ada-lovelace.com und www.nat-schuelerlabor.de

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

2.1 Zentrale Maßnahmen

Maßnahme	Kurzbeschreibung	Finanzierung	Ausstattung	Projektstatus
Stellen				
Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Förderung von jungen Wissenschaftlerinnen nach der Promotion (Postdoc-Phase), oder kurz vor oder nach der Habilitation	Universität	0,5 EG 13 Stelle für 1 Jahr	Laufend
Postdoc-Stellen zur Frauenförderung	Stellen zur Qualifizierung für jeweils 2 Jahre	„Wissen schafft Zukunft“ Programm des Landes RLP	2,75 EG 13 TV-L Stellen	Laufend
Juniorprofessuren	4 Stellen plus 3 Stellen	„Wissen schafft Zukunft“ Programm des Landes RLP	4 W1-Stellen à 6 Jahre	Laufend
Professorinnenprogramm des BMBF	Die JGU erhielt Mittel für drei Professorinnen und damit für die höchstmögliche Anzahl an Stellen.	Bund und Land RLP	2 W2-Professuren; Coaching-Maßnahmen; Fundraising-Stelle für GL-Maßnahmen	Seit 2008
Stipendien (speziell für Frauen/Eltern)				
Wiedereinstiegsstipendien	Stipendium für ein Jahr bei Unterbrechung der wissenschaftlichen Tätigkeit und Wiedereinstieg in die Arbeit an einem Forschungsprojekt mit dem Ziel der Promotion bzw. der Berufungsfähigkeit an einer Hochschule.	Land RLP	770 Euro bzw. 920 Euro sowie Kinderbetreuungszuschläge	Laufend, Ausschreibung zweimal/Jahr
Alleinerziehendenstipendien	Unterstützung von alleinstehenden studierenden Eltern/ alleinstehenden schwangeren Studierenden, die sich in einer finanziellen Notlage befinden, welche den Abschluss/Fortführung des Studiums gefährdet.	Stipendienstiftung Rheinland-Pfalz, Aufstockung durch interne Mittel	6 Monate je 1000 EUR pro Monat, 4-6 Stipendien/Jahr plus Aufstockung je nach Haushaltslage	In dieser Form seit 2008, Ausschreibung zweimal/Jahr
Forschungsförderung				
Inneruniversitäre Forschungsförderung Linie „Förderung von Wissenschaftlerinnen/ Chancengleichheit“	Zur Erhöhung des Anteils von Habilitandinnen und Hochschullehrerinnen, z.B. Mittel für Coaching-/Mentoring, Vertretungsmittel für Professuren, Hilfskraftmittel für Habilitandinnen oder auch Kinderbetreuung bei Dienstreisen	JGU	Je nach Antrag, Linie insgesamt 200.000 Euro/Jahr	Laufend, seit 2008
Beratungsangebot und Veranstaltungen zur Forschungsförderung	z.B. „Chancen in der EU-Forschung: Das 7. Forschungsrahmenprogramm der EU – ein Einstieg für Wissen-	Forschungsförderabt. der JGU in Kooperation		Laufend

Maßnahme	Kurzbeschreibung	Finanzierung	Ausstattung	Projektstatus
	schaftlerinnen“ oder auch fachspezifisch „Drittmitteleinwerbung in den Geisteswissenschaften“	mit dem Frauenbüro		
Förderung der Lehre				
Hochschulpakt-Boni	Professorinnen, Dozentinnen und wiss. Mitarbeiterinnen, die im Kontext HP eingestellt werden, erhalten Mittel zur Verbesserung der Lehre.	JGU	20.000 €, 15.000 € und 10.000 € je nach Status	Seit 2007
Qualifizierung und Vernetzung				
Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Fächerübergreifende Qualifizierung; Modularisiertes Angebot („Soft Skills“, „Karriereplanung und Prüfungsvorbereitung“ „Ausbildung, Lehrbefähigung und Führungsprofilbildung“); Einzelberatungen; rd. 17 Veranstaltungen/Jahr	Eigenmittel der JGU und Co-Finanzierung des ESF, ab 2011 Mittel aus dem Hochschulpakt II	Projektkoordination 0,5 EG 13 TV-L, Hilfskraft EG 3 TV-L, Honorarkräfte für Veranstaltungen; Kosten rund 60.000 Euro/Jahr	Seit 2002 laufend
Studentinnen planen KARRIERE	Berufsbefähigung und Soft-Skills für Studentinnen und Absolventinnen: Modularisiertes Angebot („Stärkung der Persönlichkeitskompetenz“, „Stärkung der Sozialkompetenz“, „Karriereplanung“ und „Allgemeine Professionalisierung“) rd. 12 Veranstaltungen/Jahr	Hochschulpakt II	Projektkoordination 0,5 EG 13 TV-L, Hilfskraft EG 3 TV-L, Honorarkräfte für Veranstaltungen; Kosten rund 60.000 Euro/Jahr	seit 2008 – laufend
Mentoring				
Ada Lovelace-Projekt	Mentoring für Studienanfängerinnen in Naturwissenschaft und Technik; Mentoring für Absolventinnen in den Naturwissenschaften des FB 08 und 09	Fachbereiche 08 und 09 der JGU	Co-Finanzierung ESF	Ada Lovelace-Projekt
Mentoring in der Medizin Edith-Heischkel-Programm	One to One Mentoring, Durchführung eines Seminarprogramms und Netzwerkbildung im Rahmen von thematischen Netzwerkveranstaltungen für promovierte Ärztinnen, promovierende/promovierte Natur-, Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen, die im medizinischen Bereich tätig sind	ESF, Eigenmittel Kooperation zwischen Universitätsmedizin und der zentralen Gleiß; 2008-2010	Projektkoordination 0,5 EG 13 TV-L, Hilfskraft EG 3 TV-L; Kosten rund 60.000 Euro/Jahr	Seit 2008 laufend
Christine de Pizan-Programm, Mentoring in den Geistes- und Sozialwissenschaften	One to One Mentoring, Durchführung eines Seminarprogramms: und Netzwerkbildung im Rahmen von thematischen Netzwerkveranstaltungen für Docs, Postdocs und habilitierende Frauen in den Geistes- und Sozialwissenschaften	ESF, Eigenmittel, Hochschulpakt II	Projektkoordination 0,5 EG 13 TV-L, 10 Stunden Hilfskraft EG 3 TV-L; Kosten rund 55.000 Euro/Jahr	Ab 2011 Umsetzung

Maßnahme	Kurzbeschreibung	Finanzierung	Ausstattung	Projektstatus
Weitere Maßnahmen				
Einzelcoachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Nachwuchswissenschaftlerinnen können sich innerhalb eines Jahres durch eine/n externe/n Coach zur Unterstützung der Karriereplanung beraten lassen	Promotionsstudien in Koop. mit dem Frauenbüro	8 Coachings à 1000 €/Jahr	Seit 2007 laufend
Handbuch für Nachwuchswissenschaftlerinnen „Auf in die Wissenschaft“		Universität, Frauenbüro		2. Neuauflage 2010

2.2 Fachbereichsspezifische Maßnahmen:

Im Rahmen der oben erwähnten Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen haben sich diese zur Erreichung der Zielzahlen (siehe Anhang) zu folgenden Maßnahmen verpflichtet.

Fachbereich	Studierende	Promovierende	Postdocs/Habil	Sonstiges
Fachbereich 01 – Kath. Theologie				
		<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Ansprache, Information und Förderung geeigneter Kandidatinnen sowie gezielte Rekrutierung externer Doktorandinnen/Wissenschaftlerinnen • Beteiligung an Mentoring-Programmen (Christine de Pizan) • Geeignete Schwerpunktsetzung zur Erweiterung des BewerberInnenfeldes bei Professuren • Einrichtung von Teilzeitprofessuren • Fördermittel: 3000 EUR p.a. für Frauenförderung (max. 1000/Einzel): <ul style="list-style-type: none"> ○ Reisekostenzuschüsse ○ Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten in Notfällen ○ Bezuschussung der Anschaffung von Arbeitsgeräten und Büchern • Beschäftigung wissenschaftlicher Hilfskräfte zur Entlastung der/s Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs 		<ul style="list-style-type: none"> • Familienfreundliche Terminierung (Gremien, Lehrveranstaltungen..) • Vertretung von Frauen in den Kommissionen des Fachbereichs • Information/ Öffentlichkeitsarbeit
Fachbereich 01 – Ev. Theologie				
		<ul style="list-style-type: none"> • Frauenförderfonds (derzeit 7000 Euro/Jahr) für z.B. Internationale Forschungsaufenthalte (Konferenzen) und Druckkosten für Dissertationen/ Habilitationen: 500 €; Nationale Forschungsaufenthalte/Workshops: 250 €, Sonstiges (z.B. Bücher, Software): 100 € sowie Subjektbezogene Höchstgrenzen: 750 € p.a. 		<ul style="list-style-type: none"> • Aktive Rekrutierung von geeigneten Kandidatinnen für Professuren bemühen.

Fachbereich	Studierende	Promovierende	Postdocs/Habil	Sonstiges
Fachbereich 02 Sozialwissenschaften, Medien und Sport				
Der Fachbereich stellt auf zentraler Ebene insgesamt 10.000.- € p.a. zur Verfügung. Den Gleichstellungsbeauftragten werden hieraus 2.000.- € zur eigenen Bewirtschaftung bereitgestellt. Darüber hinaus Einrichtung eines Gleichstellungsförderfonds, der mit zunächst 8.000.- € p.a. ausgestattet wird.				
		<ul style="list-style-type: none"> • Erhebung und Auswertung der Gründe exzellenter Studentinnen, sich gegen eine Promotion zu entscheiden oder ein Promotionsvorhaben abzubrechen. • Entwicklung von Maßnahmen, die gezielte Lösungsansätze für die gefundenen Problemstellungen enthalten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von 2 Doktorandenstipendien für Frauen (i.d.R. befristet ½ Jahr zum Anlauf oder Abschluss einer Promotion) • Durchführung eines Mentoringprogramms für besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen 	
Fachbereich 03 – Rechts- und Wirtschaftswissenschaften				
		<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines Mentoring-Netzwerkes mit der Fachbereichs-Gleichstellungs-beauftragten („Karriereabend FB 03“, Zusammenarbeit mit „Studentinnen planen KARRIERE“) • Einrichtung eines Frauenförderfonds mit Ex-ante-Förderung für Fortbildungsmaßnahmen • Eigenes Budget der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs 		<p>Förderung der Vereinbarkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung eines Wickel- und Stillraumes • besondere Ausleihberechtigung für Eltern in der Fachbereichsbibliothek
Fachbereich 04 – Universitätsmedizin				
		<ul style="list-style-type: none"> • Seminarreihe für Wissenschaftlerinnen (8.200 € p.a.) • Förderpreis Nachwuchswissenschaftlerinnen (3.000 € p.a.) • Zuschüsse Finanzierung Kongressreisen (90.000 € p.a.) • Edith-Heischkel-Mentoring-Programm (21.000 p.a./ab 2011 erhöht) • Förderung i.R. des Lehrförderprogrammes MAICUM: Bonus für Wissenschaftlerinnen gegenüber männlichen Mitbewerbern 		<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau eines genderspezifischen Fundraisings
Fachbereich 05 - Philosophie und Philologie				
	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung besonders begabter Studentinnen in der Abschlussphase • Teilnahme am Projekt „Studentinnen planen KARRIERE“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen • Finanzielle Bezuschussung von Kongressteilnahmen <ul style="list-style-type: none"> - max. 200 € bei aktiver Teilnahme im Inland - max. 300 € bei aktiver Teilnahme im Ausland 		<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Vereinbarkeit durch familienfreundliche Gremienzeiten • Finanzielle Unterstützung von Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen von Wissenschaftsmanagerinnen und

Fachbereich	Studierende	Promovierende	Postdocs/Habil	Sonstiges
				Mitarbeiterinnen in Sekretariaten • Mentoring für neu berufene Professorinnen
Fachbereich 06 - Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaft				
		<ul style="list-style-type: none"> • Einführung von Seminaren zur Entscheidung für eine Promotion bzw. Habilitation • Netzwerkbildung von Doktorandinnen und Habilitandinnen • Verstärkte Zusammenarbeit mit dem Projekt des Frauenbüros "Studentinnen planen Karriere" und dem Coaching Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen • Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen: Verankerung der gerade anlaufenden Mentoringprogramme der Universität am Fachbereich 		<ul style="list-style-type: none"> • Bevorzugung von studierenden Eltern bei der Wahl von Lehrveranstaltungen in Zeitfenstern, in denen Kinderbetreuung angeboten wird. • Öffnung der Kindertagesstätte auf dem Campus ab Frühjahr 2011 auch für Kinder von Beschäftigten. • Dual Career: U.a. bei Berufungsverhandlungen wird vermehrt der Wunsch nach Unterstützung von Ehegatten und Partnern bei der Suche nach einem Arbeitsplatz laut. Der Fachbereich das Angebot der Metropolregion Rhein-Neckar – Arbeitskreis Vereinbarkeit von Beruf und Familie – zum Aufbau einer Datenbank und Vermittlung von Kontakten zu Industrie und anderen Lehr- und Forschungseinrichtungen nutzen.
Fachbereich 07 - Geschichts- und Kulturwissenschaften				
		<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von Mitteln zur Teilnahme von Doktorandinnen an Tagungen und Kongressen sowie zur Publikation. • Unterstützung durch Mentorinnen und Mentoren sowie durch die Ge- 	<ul style="list-style-type: none"> • Nichtausstiegsoptionen“ für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familie d. h. es soll in einem den Betroffenen möglichen Umfang auch in Ausstiegszeiten wei- 	<ul style="list-style-type: none"> • Zusätzlichen Mittel des Fachbereichs für Kinderbetreuung während Tagungsreisen. • Studierende Eltern sollen bei der Wahl von Terminen für Lehrveranstaltungen bevor-

Fachbereich	Studierende	Promovierende	Postdocs/Habil	Sonstiges
		<p>legenheit der Netzworkebildung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Einbindung des Coaching Centers für Nachwuchswissenschaftlerinnen • Verstärkte Einladung international renommierter Forscherinnen zu Kolloquien und Gastaufenthalten • Nutzung der Möglichkeiten der Zentren und Schwerpunkte zur Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen • Unterstützung der Teilnahme von Doktorandinnen an Tagungen und Kongressen sowie zur Publikation. 	<p>terhin die Möglichkeit geboten werden, an Lehre und Forschung zu partizipieren. Neben Lehraufträgen und gezielter Information über Veranstaltungen an der Universität usw., Reisekostenerstattung beim Besuch von Fachkonferenzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Mentorinnenprogramms für besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in Zusammenarbeit mit dem Mentorinnenprogramm der Universität 	<p>zugt berücksichtigt werden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Bedarf Kinderbetreuung während wichtiger Kolloquien und Vorträgen • Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um die Zeit des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit/ Verlängerung von Teilzeit in Elternzeit.
Fachbereich 08 - Physik, Mathematik und Informatik				
<ul style="list-style-type: none"> • Ada-Lovelace-Programm (dauerhafte Finanzierung durch den Fachbereich in Höhe von 5.000 € p.a.) • Schülertage, Beteiligung am Girls' Day, Werbung in Schulen • gezieltes Eingehen auf Interessentinnen bei Veranstaltungen zur Berufsinformation • Prämierung von besonders gelungenen und durch Schulen vorgeschlagenen Facharbeiten von Schülerinnen • Internet-Forum für mathematisch/ naturwissenschaftlich interessierte Schülerin- 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorinnen-Programm für Studienanfängerinnen (mit FB 09 im Ada-Lovelace-Projekt) • Mentoring/ Betreuungsprogramm für Studentinnen mit Professorinnen, ggf. wiss. MA plus Gruppentreffen • Benennung einer Professorin oder einer ak. MA als Studienberaterin/ Vertrauensdozentin • Erweiterung der Studieneingangsbefragungen um Informationen zu Studienabbruch oder -wechsel • Darauf aufbauend: Pro- 	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Aktivierung sowie Karriereberatung und Laufbahngespräche vor, während und nach dem Promotionsvorhaben • Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit FB 09 • gezielte Suche nach externen Doktorandinnen • Unterstützung von Netzworkebildung • gezielte Werbung für fachspezifische Angebote des Frauenbüros und des Zentrum für Qualitätssicherung (z.B. Coaching-Center), Aufnahme von Elementen dieser Kurse in Veranstaltungen am Fachbereich/ Graduiertenschulen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit FB 09 • Beteiligung an Netzwerken wie den „Webgirls“ (Informatik) • Sensibilisierung und Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeitsgruppen bei der vermehrten Anstellung von Postdoktorandinnen / Nachwuchswissenschaftlerinnen • Prüfung einer möglichen Beteiligung des Fachbereichs bei bestehenden Netzwerken wie Femtec oder CEWS • Netzwerkaufbau, z.B. im Rahmen des Ausbaus von 	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Ansprache aller Wissenschaftlerinnen des FBs zur Mitarbeit in Berufungsverfahren • Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder (Schreiben) • Dual Career Optionen • Aufforderung der Forschungszentren, vorgezogene Neuberufungen mit ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen zu besetzen (Zielvereinbarung) • mindestens eine stimmberechtigte Frau in jeder Berufungskommission • Ausschreibung eines breiten wiss. Themenspektrums in den Stellenausschreibungen

Fachbereich	Studierende	Promovierende	Postdocs/Habil	Sonstiges
nen	gramm für Studentinnen zur weiteren Vermeidung von Abbrüchen/Wechsel	<ul style="list-style-type: none"> • Einladung Gastforscherinnen • Schaffung eines „Frauenstipendiums“ als Vor- oder Abschlussfinanzierung (2 p.a.) • Nutzung der Ressourcen der Forschungszentren und -schwerpunkte zur Erhöhung des Frauenanteils • Mittel für Tagungs- Kongressreisen, zur Finanzierung von Publikationen etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alumni-programmen • Erstellung von Infomaterialien zur Unterstützung von Anträgen für Nachwuchswissenschaftlerprogramme • Anlaufstelle für Frauen, bei der Forschungsanträge inhaltlich und formal geprüft werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Findungsaktivitäten (Dokumentation) • Berücksichtigung von Verzögerungen in der Qualifikation • Schaffung von „Teilzeit--Professuren“
<ul style="list-style-type: none"> • Akademische Dauerstellen: Gewährung von „Wiedereinstiegsstipendien“ am Ende der Elternzeit • Technikerstellen: verstärkte Förderung von Frauen durch Weiterbildung und entsprechende finanzielle Unterstützung sowie besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe höherwertigerer Tätigkeiten <p>Maßnahmen zur Vereinbarkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktive Unterstützung bei der Einwerbung von „Wiedereinstiegsstipendien“ am Ende der Elternzeit • Einrichtung eines Familienservicebüros bzw. Benennung eines/einer Beauftragten für die Suche nach Kinderbetreuungseinrichtungen • Unterstützung von Frauen bei administrativen oder Labor-Tätigkeiten während Schwangerschaft/Mutterschutz (zeitbefristete 0,5-Stelle oder Hiwi-Mittel) • Elternadäquate Terminfindung bei Lehrveranstaltungen • Kinderbetreuung bei Kolloquien - Anteilige Unterstützung von Reisen mit Kindern zu Tagungen/ Angebot Kinderbetreuung bei Tagungen • Verlängerung befristeter Verträge bei Mutterschutz/Elternzeit wenn möglich • Flexibilisierung von Arbeitszeiten nach Möglichkeiten • Elternadäquate Sitzungszeiten und Befreiung von Gremienarbeit • Förderung von Doppelkarrierenpaaren <p>Einrichtung und Ausstattung „Eltern-Kind-Arbeitsplätze“</p>				
Fachbereich 09 - Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften				
	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorinnen-Programm für Studienanfängerinnen (mit FB 08 organisiert durch das Ada-Lovelace-Projekt) und Verstetigung des Programms im Erfolgsfall. • Erweiterung der Studiengangsbefragungen um entsprechende Informationen; 	<ul style="list-style-type: none"> • Gezielte Aktivierung sowie Karriereberatung und Laufbahngespräche vor, während und nach einem Promotionsvorhaben • Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit FB09 • gezielte Suche nach externen Doktorandinnen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoringprogramm Nachwuchswissenschaftlerinnen mit FB08 • Sensibilisierung und Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeitsgruppen bei der vermehrten Anstellung von Postdoktorandinnen und Nachwuchswissenschaftle- 	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Ansprache aller Wissenschaftlerinnen des FBs zur Mitarbeit • Sensibilisierung der Kommissionsmitglieder • Berücksichtigung von Dual Career Optionen • Aufforderung der aktiven Zentren, im Rahmen vorgezogener

Fachbereich	Studierende	Promovierende	Postdocs/Habil	Sonstiges
	systematische Erfassung der Gründe für Studienabbrüche	<ul style="list-style-type: none"> • gezielte Werbung insbesondere für fachspezifische Angebote des Frauenbüros und des Zentrum für Qualitätssicherung (z.B. Coaching-Center), • Einladung international renommierter Forscherinnen zu Kolloquien und Gastaufenthalten • Schaffung eines Gleichstellungsstipendiums • Anschub- oder Abschlussfinanzierung zur Einstellung einer Doktorandin als wissenschaftliche Hilfskraft (18 WS auf ein Jahr max. 18 Monate) • Nutzung der Möglichkeiten der Zentren und Schwerpunkte zur Erhöhung des Frauenanteils • jährlich 3.000 € zur Unterstützung der von Doktorandinnen an (z.B. Tagungs-/ Kongresszuschüsse, Publikations-Zuschüsse) maximal 500 € pro Person 	<p>rinnen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Netzwerkaufbau, z.B. im Rahmen des Ausbaus von Alumni-Programmen • Hinweis auf und Unterstützung von Anträgen für NachwuchswissenschaftlerInnenprogramme (Erstellung eines Merkblattes); • Schaffung einer Beratungsstelle zur Prüfung von Forschungsanträgen mit dem Ziel der Erhöhung der Erfolgsquote dieser Anträge. Bei Unterrepräsentanz von Anträgen von Wissenschaftlerinnen - gezielte Anfrage 	<p>Neubesetzungen, Professuren durch ausgewiesene Wissenschaftlerinnen zu besetzen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • mindestens eine stimmberechtigte Frau in jeder Berufungskommission • Angemessene Berücksichtigung unvermeidbarer Verzögerungen bei der Qualifikation und entsprechender Vermerk in den Bewerbungsübersichten • Aktive Rekrutierung/ Dokumentation gezielter Findungsaktivitäten • Der FBR behält sich vor, eine Berufungsliste nicht zu verabschieden/eine Stellenbesetzung nicht durchzuführen, wenn die Vorgaben nicht eingehalten werden.
Maßnahmen zur Vereinbarkeit: siehe auch Fachbereich 08				
Fachbereich 10 – Biologie				
		<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von bis zu 10 Doktorandinnen pro Jahr mit max. 600€, um ihre wissenschaftlichen Ergebnisse auf Kongressen oder in anderen Arbeitsgruppen vorzutragen. • Einrichtung eines Mentoringprogrammes 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von 10 Reiseburschenschaften pro Jahr, maximal 1000€ pro Antrag. • Anwerbung von exzellenten jungen Wissenschaftlerinnen nach Mainz, durch Bereitstellung der benötigten Infrastruktur. Als räumliche Ausstattung werden 2 Büros und 2 Labore und ein Sockelbe- 	<ul style="list-style-type: none"> • Erstellung und Pflege eines Webauftrittes der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs

Fachbereich	Studierende	Promovierende	Postdocs/Habil	Sonstiges
			trag von 3500 € zur Verfügung gestellt.	
Maßnahmen zur Vereinbarkeit: siehe auch Fachbereich 09 Bereitstellung von 5000 € pro Jahr für Familienförderung; u.a. Eltern-Kind-Arbeitsplätze: Einrichtung und Ausstattung eines Gästeraums als multifunktionaler Eltern-Kind-Raum mit Arbeitsplätzen, Spielsachen und eventuell Still- und Wickelmöglichkeit				
Hochschule für Kunst				
	Kooperation mit Mentoring-Projekt für bildende Künstlerinnen in Mainz	50 Prozent EG 13 TV-L Projektstelle (1 Jahr) zur Professionalisierung von Künstlerinnen und Künstlern für eine akad. Karriere; muss alle zwei Jahre mit einer Künstlerin besetzt werden.	Schaffung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses innerhalb der Professorenschaft	

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

- Neben den entsprechenden Regelungen im Hochschulgesetz des Landes RLP sowie in der Grundordnung der JGU und im Rahmenplan zur Frauenförderung wird in der Senatsrichtlinie für Berufungsverfahren auf die Berücksichtigung von Verzögerungen in der Qualifikation, z.B. durch Familienphasen sowie Verzerrungseffekte bei Beurteilungen (z.B. im Altersvergleich der Bewerber/innen) hingewiesen. Dies ist zugleich Arbeits- und Diskussionsgrundlage in den Auswahlverfahren und in der Aussprache im Senat.
- Des Weiteren werden die Gleichstellungsbeauftragten in die Stellen- und Berufungsverfahren mit einbezogen, dies muss vom Fachbereich schriftlich bestätigt werden, ebenso wie dessen Aktivitäten hinsichtlich Gleichstellung in Berufungsverfahren.
- In den Zielvereinbarungen zwischen den Fachbereichen und der Hochschulleitung zu den Gleichstellungsstandards haben sich die Fachbereiche das Thema „Vorurteilsfreie Beurteilung“ ebenfalls noch einmal explizit auf die Agenda geschrieben (.).
- Im Rahmen der Personalentwicklung sowie den Angeboten des Frauenbüros werden Führungskräfte entsprechend sensibilisiert – derzeit gibt es an der JGU ein Projekt zum Thema „Wandel gestalten – Leadership-Kultur entwickeln“, in welchem Gender-Aspekte Berücksichtigung finden sollen und in dessen Lenkungsausschuss die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mitarbeitet.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					14382	19861	42	58		
Anzahl der Promotionen im Jahr					345	319	52	48		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr					23	7	70	30		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren										
Professuren C3/W2										
Professuren C4/W3					330*	89	81	19		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					3	1	75	25		

* Angaben für Universitätsprofessoren, Juniorprofessuren, Hochschuldozenten auf Lebenszeit und Hochschuldozenten auf Zeit.

ANMERKUNGEN:

Für den ersten Bericht wurden von Seiten der JGU keine Zahlen gemeldet, diese Felder sind daher standardmäßig unausgefüllt. Aufgrund der fach- bzw. fachbereichsspezifischen Unterschiede wird für die JGU in ihrer Gesamtheit auf die Festlegung von Zielzahlen verzichtet.

Im Bereich der Zielzahlen wird auf die Vorlage von Zielquoten verzichtet, soweit ein zumindest 50% Frauenanteil bereits vorliegt. Bereiche, in denen aufgrund der Personalstruktur kein bzw. kaum Veränderungspotential vorliegt (Bsp. Keine freiwerdenden Planstellen bis 2013) sind mit einem * gekennzeichnet,

Da es sich bei den Leistungspositionen um Wahlämter handelt, wurden ebenfalls keine Zielzahlen genannt

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich 01 - Katholische Theologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					350	451	43,7	56,3		
Anzahl der Promotionen im Jahr					2	1	66	33	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					16	4	80	20	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr										
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									60	40
Juniorprofessuren										
Professuren C3/W2					9	1	90	10	60	40
Professuren C4/W3									60	40
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					1	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 01 - Evangelische Theologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					256	441	36,73	63,27		
Anzahl der Promotionen im Jahr					4	2	66,66	33,33	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					15	9	62,5	37,5	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr					0	0	0	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen					8	0	100	0	72	28
Juniorprofessuren					0	0	0	0		
Professuren C3/W2					1	0	100	0	*	*
Professuren C4/W3					10	2	83,3	16,6	*	*
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					1	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 02 - Sozialwissenschaften, Medien und Sport

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende							41	59		
Anzahl der Promotionen im Jahr					52	48	52	58		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					72	105	41	59		
Anzahl der Habilitationen im Jahr									50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen					2	0	100	0		
Juniorprofessuren					2	6	25	75		
Professuren C3/W2					14	6	70	30	50	50
Professuren C4/W3					12	4	75	25	50	50
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					1	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					2651	2447	52	48		
Anzahl der Promotionen im Jahr					9	6	60	40	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					77	63	55	45	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr					2	0	100	0	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen					5	4	54	46	50	50
Juniorprofessuren					1	1	50	50		
Professuren C3/W2					36	6	88	12	75	25
Professuren C4/W3										
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					1	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 05 - Philosophie und Philologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					4174	10190	29,06	70,94		
Anzahl der Promotionen im Jahr					18	8	69,23	30,77	34	66
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen							0,00	0,00		
Anzahl der Habilitationen im Jahr					1	1	50,00	50,00		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen							0,00	0,00		
Juniorprofessuren					2	3	40,00	60,00		
Professuren C3/W2					12	5	70,59	29,41	62	38
Professuren C4/W3					19	5	79,17	20,83	68	32
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					0	3	0	100		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fb 06 - Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaft

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					387	1611	19	81		
Anzahl der Promotionen im Jahr					18	32	36	64		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr					0	3	0	100		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren					0	3	0	100		
Professuren C3/W2									50	50
Professuren C4/W3					8	6	57	43		
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					1	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 07 - Geschichts- und Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende							41	59		
Anzahl der Promotionen im Jahr					11	14	44	56		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr					1	1	50	50		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren					2	3	40	60		
Professuren C3/W2					6	7	46,16	53,84		
Professuren C4/W3					12	5	70,6	29,4	*	*
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					0	1	0	100		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 08 - Physik, Mathematik und Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					1913	1765	52	48	52	48
Anzahl der Promotionen im Jahr					106	36	66	34	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr					9	2	80	20	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren					3	2	60	40		
Professuren C3/W2					16	2	89	11	50	50
Professuren C4/W3					15	3	83	17	50	50
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					1	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 09 - Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					1912	1766	52	48		
Anzahl der Promotionen im Jahr					70	36	66	34	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr					7	2	78	22	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren					3	2	60	40	50	50
Professuren C3/W2					16	2	89	11	50	50
Professuren C4/W3					15	3	83	17	50	50
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					1	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 10 - Biologie

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					639	1138	36	64		
Anzahl der Promotionen im Jahr					32	38	46	54		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr					15	9	63	37	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren										
Professuren C3/W2					8	3	73	27	55	45
Professuren C4/W3					11	1	92	8	75	25
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					1	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Kunsthochschule

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					67	127	35	65		
Anzahl der Promotionen im Jahr					1	1	50	50		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr										
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren										
Professuren C3/W2					11	4	74	26	55	45
Professuren C4/W3										
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)					1	0	100	0		