



Zwischenbericht

zur Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der DFG
an der Justus-Liebig-Universität Gießen
(Frühjahr 2009 bis Frühjahr 2011)

Gießen, Februar 2011

Inhalt

Vorbemerkung	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	2
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	2
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	2
1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen	3
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	4
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung.....	4
1.5 Integration der Gender Studies in Forschung und Lehre	5
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	6
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	7
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.....	7
3.2 Kinderbetreuungsangebote	8
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	9
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	10
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen.....	10
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	10
B) Personelle Gleichstellungsstandards	10
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	10
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	11
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	13
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	14
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte.....	14
Anlage: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben	

Vorbemerkung

Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist für die Justus-Liebig-Universität (JLU) nicht nur gesetzlicher Auftrag, sondern auch vitales Eigeninteresse, denn der Erfolg moderner Universitäten basiert maßgeblich auf deren Fähigkeit, wissenschaftlich exzellente Frauen und Männer gleichermaßen an sich zu binden. Die JLU gehört bundesweit zu den Universitäten mit dem höchsten Frauenanteil bei den Studierenden und ist sich der damit verbundenen besonderen Verantwortung zur Förderung der Potentiale ihres weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bewusst.

Es ist erklärtes Ziel der JLU, die Repräsentanz von Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere, in Führungspositionen sowie in Leitungs- und Entscheidungsgremien nachhaltig zu erhöhen und so eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems zu ermöglichen. Die JLU ist sich auch bewusst, dass die individuelle Förderung hoch begabter Frauen mit dem Abbau struktureller und fachkultureller Barrieren einhergehen muss und setzt sich für die Schaffung einer institutionellen Kultur ein, die der Ausbildung und Profilierung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie der Anerkennung aller Wissenschaftlerinnen verpflichtet ist.

Die Grundlagen der Gleichstellungspolitik der JLU sind im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG), im Frauenförderplan sowie im Gleichstellungskonzept der JLU festgelegt. Sie bilden den Rahmen für die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Die JLU nimmt nach erfolgreicher Evaluation ihres Gleichstellungskonzepts am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder teil. Durch die Förderung von zwei mit Frauen besetzten Regelprofessuren durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMBF) und das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) in Höhe von rund 1.000.000 Euro und die Bereitstellung von Eigenmitteln in gleicher Höhe, stehen an der JLU für fünf Jahre (Herbst 2009 bis Herbst 2014) insgesamt rund 2.000.000 Euro für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung.

Im Kontext ihrer gleichstellungspolitischen Initiativen setzt die JLU verstärkt auf die gezielte Verankerung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in den Fachbereichen und wissenschaftlichen Einrichtungen der Universität, um die Entwicklung von strukturellen und personellen Gleichstellungsmaßnahmen, die auf fachkulturelle Besonderheiten und fachbereichsspezifische Desiderate zugeschnitten sind, zu unterstützen, die Verbindlichkeit von Gleichstellungszielen zu erhöhen und die Nachhaltigkeit gleichstellungsfördernder Maßnahmen zu sichern.

Im Berichtszeitraum hat es mehrere personelle Wechsel im Präsidium der JLU gegeben: Die Entwicklung des im Juni 2008 erstellten Gleichstellungskonzepts wurde maßgeblich durch den damaligen Universitätspräsidenten Prof. Dr. Stefan Hormuth auf den Weg gebracht. Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wurde mit Blick auf die Implementierung der wenig später verabschiedeten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG von Prof. Dr. Joybrato Mukherjee, bis 2009 Erster Vizepräsident und seit Dezember 2009 neuer Präsident der JLU, konsequent vorangetrieben. Ebenfalls Ende 2009 haben Prof. Dr. Eva Burwitz-Melzer und Prof. Dr. Katja Becker ihre Ämter als neue Erste bzw. Zweite Vizepräsidentin angetreten. Damit sind nicht nur erstmals Frauen im Präsidium der JLU vertreten, sondern es konnte zugleich auch eine geschlechterparitätische Besetzung der Hochschulleitung realisiert werden.

Seit Frühjahr 2009 wurde eine Vielzahl der mit dem Gleichstellungskonzept beschlossenen Maßnahmen umgesetzt, weitere zum damaligen Zeitpunkt noch in Planung befindliche werden derzeit realisiert. Darüber hinaus wurden in den Fachbereichen und wissenschaftlichen Einrichtungen der JLU im Rahmen eines hochschulinternen Ideenwettbewerbs sowie im Kontext von Vereinbarungen zur Gleichstellung neue Maßnahmen entwickelt, die bereits seit Längerem bestehende sowie in jüngerer Zeit implementierte „gesamtuniversitäre“ Gleichstellungsmaßnahmen ergänzen, aber auch neue innovative Impulse setzen. Die folgende Übersicht über strukturelle und personelle Maßnahmen in unterschiedlichen Handlungsfeldern ist daher nach „zentralen“ Maßnahmen und ausgewählten „dezentralen“ Maßnahmen unter Berücksichtigung der kultur- und lebenswissenschaftlichen Schwerpunkte und Profildbereiche der JLU gegliedert.

Der vorliegende Zwischenbericht wurde am 11. Januar 2011 vom Präsidium und am 19. Januar 2011 vom Senat der JLU verabschiedet und am 2. Februar 2011 vom Erweiterten Präsidium, am 4. Februar 2011 vom Hochschulrat sowie von der Frauenbeauftragten und der Gleichstellungskommission der JLU zustimmend zur Kenntnis genommen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Um den angestrebten Wandel in Richtung einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur fortzuführen, hat die JLU ein Reihe von Maßnahmen eingeleitet, die darauf zielen, Gleichstellung und Frauenförderung expliziter als bisher als Leitungsaufgabe sichtbar zu machen und als Bestandteil der Organisationsentwicklung im Sinne einer Querschnittsaufgabe zu implementieren.

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

1.1.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsaufgabe

Gleichstellungspolitik ist an der JLU strukturell verankert durch die zentrale Frauenbeauftragte, die Frauenbeauftragten der Fachbereiche und die Gleichstellungskommission. Die Gleichstellungskommission wird vom Präsidenten der JLU geleitet, wodurch die Verortung des Themas als Aufgabe der Hochschulleitung unterstrichen wird.

Zentrale Frauenbeauftragte

Frauenförderung und Gleichstellungspolitik sind an der JLU seit 1989 im Amt der Frauenbeauftragten institutionalisiert. Die hauptamtlich beschäftigte zentrale Frauenbeauftragte, die dienstrechtlich dem Präsidenten der JLU zugeordnet ist, arbeitet auf der Grundlage des HGIG, des Frauenförderplans und des Gleichstellungskonzepts der JLU, der internen und externen Zielvereinbarungen sowie der im Zuge der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards abgeschlossenen Vereinbarungen zur Gleichstellung. Sie überwacht deren Durchführung, berät als Expertin das Präsidium in allen Gleichstellungsfragen, koordiniert Gleichstellungs- und Mentoringprogramme an der JLU und ist Geschäftsführerin des audit familiengerechte hochschule.

Büro der Frauenbeauftragten: personelle Ausstattung

• Zentrale Frauenbeauftragte (TV-H 14, Beschäftigungsumfang: 100%)	81.000 Euro
• Sekretariat (1 TV-H 9, Beschäftigungsumfang: 66,67%)	33.000 Euro
• Sachbearbeitung (1 TV-H 9, Beschäftigungsumfang: 50%)	28.000 Euro
• Programmkoordination/Gleichstellungskonzept (1 TV-H 13, Beschäftigungsumfang: 100%, befristet bis 12/2013)	62.000 Euro
• Wiss. Hilfskraft für die Programmkoordination/Gleichstellungskonzept (Beschäftigungsumfang: 46 Std. monatlich, befristet bis 12/2013)	9.500 Euro

Frauenbeauftragte der Fachbereiche

Etwa fünfzig dezentrale Frauenbeauftragte sind an der JLU in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen tätig. Sie überwachen in Zusammenarbeit mit der zentralen Frauenbeauftragten die Durchführung des HGIG und des Frauenförderplans und unterstützen die Fachbereichs- bzw. Zentrumsleitungen bei deren Umsetzung. Die dezentralen Frauenbeauftragten nehmen diese Aufgaben in ihrer Dienstzeit wahr.

Gleichstellungskommission unter Leitung des Präsidenten

Im März 2009 wurde an der JLU eine ständige Gleichstellungskommission unter Vorsitz des Präsidenten eingerichtet, die die Hochschulleitung bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts und dessen Weiterentwicklung berät. Mitglieder der Gleichstellungskommission sind die zentrale Frauenbeauftragte sowie Vertreterinnen und Vertreter der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen der JLU. Eine Arbeitsgruppe der Gleichstellungskommission war ebenfalls mit der Aktualisierung des qualitativen Teils des Frauenförderplans der JLU befasst, der derzeit von den zuständigen Abteilungen der Verwaltung geprüft wird.

Status: implementiert seit März 2009

1.1.2 Verankerung der Gleichstellungsaufgabe im Leitbild und Profil der JLU

Frauenförderung und Gleichstellung sind feste Bestandteile der Berichte des Präsidiums, die regelmäßig alle zwei Jahre veröffentlicht werden. Gleichstellungsaufgaben sind seit 2003 in die externen Zielvereinbarungen zwischen der JLU und dem HMWK, in die internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Dekanaten sowie in die Entwicklungsplanung der Gießener Universität integriert und werden in der aktuellen Neufassung des Zukunftskonzeptes und des Entwicklungsplanes der JLU in besonderer Weise berücksichtigt. Maßnahmen zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und entsprechende Zielformulierungen sind darüber hinaus in den Exzellenzbereichen der JLU (dem Exzellenzcluster Cardiopulmonary System (ECCPS) und dem International Graduate Centre for the Study of Culture (GCSC)) verankert. Das im November 2010 in der Deutschen Universitätszeitung erschienene befürwortende Statement des Präsidenten zum Thema „Frauenquote in der Wissenschaft“ und

die für Mai 2011 gemeinsam mit der zentralen Frauenbeauftragten geplante Vortragsveranstaltung mit dem Vizepräsidenten der DFG, Prof. Dr. Ferdi Schüth, zum Konzept der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, sind Teil einer offensiven Öffentlichkeitsarbeit der JLU zum Thema Gleichstellung, die dessen Stellenwert für die Hochschulentwicklung unterstreicht. Im Bereich Öffentlichkeitsarbeit sind des Weiteren folgende Maßnahmen und Initiativen hervorzuheben:

Jubiläum „100 Jahre Frauenstudium an der JLU, 1908 bis 2008“

Im Jahre 2008 hat die JLU das historische Ereignis „100 Jahre Frauenstudium“ unter Federführung der Frauenbeauftragten mit einer Reihe von Feierlichkeiten in Erinnerung gerufen und das Thema auf diese Weise zentral in der inner- und außeruniversitären Öffentlichkeit positioniert. Das Präsidium der JLU hat insgesamt 45.000 Euro für das Jubiläum zur Verfügung gestellt.

Frauenveranstaltungsverzeichnis HEDWIG

Seit zwanzig Jahren gibt die Frauenbeauftragte der JLU jeweils zu Semesterbeginn ein Verzeichnisse für Frauen heraus. Die Broschüre informiert über das Veranstaltungs- und Weiterbildungsprogramm der Frauenbeauftragten, über Forschungsprojekte im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung, über gleichstellungspolitische Maßnahmen der Universität sowie über genderbezogene Lehrveranstaltungen an der JLU.

Status: implementiert, Fördervolumen: 5.000 Euro, Nachhaltigkeit: gesichert

Gleichstellungsorientierung im Profil der JLU

Um die Gleichstellungsorientierung als Element des Profils der Universität in der Innen- und Außendarstellung stärker sichtbar zu machen, wurde auf der Homepage der JLU unter dem Punkt „Über uns – Profil“ eine Rubrik „Gleichstellung“ eingerichtet, in der – neben dem Gleichstellungskonzept und Informationen zur Gleichstellungskommission – auch die mit den Fachbereichen abgeschlossenen Vereinbarungen zur Gleichstellung abgerufen werden können. Diese Seite ist mit der Seite der zentralen Frauenbeauftragten, auf der alle Informationen zu Gleichstellungsprogrammen und -maßnahmen der JLU gebündelt sind, verlinkt.

Status: implementiert seit Herbst 2010

AG „Marketing von weiblichen Rollenvorbildern“

Das Präsidium der JLU hat eine Arbeitsgruppe zum Thema „Marketing weiblicher Rollenvorbilder“ eingerichtet. Ziel der AG, an der u.a. die zentrale Frauenbeauftragte, die Stabsabteilung Planung und Controlling (PuC), die Universitätsarchivarin und die Pressestelle der JLU beteiligt sind, ist die Erarbeitung von Maßnahmen zur verstärkten „Sichtbarmachung“ erfolgreicher Wissenschaftlerinnen im Rahmen eines übergreifenden Konzepts zur Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit der JLU im Bereich Gleichstellung.

Status: laufendes Projekt, eingerichtet im März 2010

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Um die Fachbereiche in den Prozess der Implementierung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards einzubinden und auf verbindliche Gleichstellungsziele zu verpflichten, nutzt die JLU das Instrument der internen Zielvereinbarungen, setzt finanzielle Anreize durch Ausschreibung eines hochschulinternen Wettbewerbs und führt Fortbildungsmaßnahmen für dezentrale Frauenbeauftragte durch.

Vereinbarungen zur Gleichstellung im Rahmen der internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Dekanaten

Das Präsidium der JLU hat im Zuge der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG mit allen Fachbereichen nach einem konstruktiven Diskussionsprozess Vereinbarungen zur Gleichstellung getroffen, die zum einen ambitionierte und zugleich realistische Ziele für die Erhöhung der Zahl von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen sowie in Leitungspositionen bis 2013 enthalten, zum anderen Instrumente und Maßnahmen benennen, mit denen diese erreicht werden sollen. Die im Frühjahr 2010 abgeschlossenen Vereinbarungen zur Gleichstellung werden in die neuen für den Zeitraum 2011 bis 2015 abzuschließenden internen Zielvereinbarungen integriert und fortgeschrieben.

Status: implementiert seit Frühjahr 2010, Nachhaltigkeit: gesichert

Ideen-Wettbewerb zur Frauenförderung

Um zusätzliche Anreize für Gleichstellungsaktivitäten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen zu schaffen, schreibt die JLU jährlich einen hochschulinternen Ideen-Wettbewerb aus, in dem die konzeptionelle Entwicklung und Erprobung innovativer Gleichstellungsprojekte und die Integration der Gender Studies in Forschung und Lehre prämiert und gefördert wird. Nach zwei Jahren erfolgt eine Prüfung der Übertragbarkeit der Pilotprojekte auf andere Zielgruppen und Fächer. Eine Verstetigung der Projekte nach erfolgreicher Evaluation ist angestrebt.

Status: implementiert seit Juli 2009, Fördervolumen: 75.000 Euro jährlich, 375.000 Euro insgesamt, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2014

Gender-Fortbildung für dezentrale Frauenbeauftragte

Die zentrale Frauenbeauftragte der JLU bietet im Januar 2011 erstmals eine ganztägige Gender-Fortbildung für die Frauenbeauftragten der Fachbereiche an, die über gleichstellungsrelevante Entwicklungen im Wissenschaftsbereich und damit verbundene neue Anforderungen an die Arbeit der Frauenbeauftragten informiert und die Zusammenarbeit zwischen der zentralen und den dezentralen Frauenbeauftragten – insbesondere mit Blick auf die aktuellen gleichstellungspolitischen Initiativen im Rahmen des Gleichstellungskonzepts und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG – unterstützt. Die Fortbildungsveranstaltung soll künftig regelmäßig einmal im Jahr durchgeführt werden.

Status: implementiert seit Januar 2011, Fördervolumen: 1.000 Euro jährlich, Nachhaltigkeit: gesichert

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Gemäß ihrem gesetzlich verankerten Beteiligungsrecht ist die zentrale Frauenbeauftragte in den Entscheidungsgremien der Universität (Senat, Fachbereichsräte, Erweitertes Präsidium) vertreten. Des Weiteren wurde im Zuge der im Gleichstellungskonzept vorgesehenen Optimierung gleichstellungspolitischer Instrumente die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den internen und externen Zielvereinbarungen festgeschrieben.

Bei der Umsetzung und Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen kooperiert die JLU ebenfalls mit Expertinnen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung. Zu den Mitgliedern der Gleichstellungskommission gehören – neben der zentralen Frauenbeauftragten – auch Wissenschaftlerinnen, die zu Genderthemen forschen. Deren Expertise ist bereits in die Entwicklung des Gleichstellungskonzepts, des Leitfadens zu gleichstellungsrelevanten Aspekten bei der Durchführung von Berufungsverfahren (s.u.) sowie in die Aktualisierung des qualitativen Teils des Frauenförderplans der JLU eingeflossen.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Justus-Liebig-Universität hat sich zur Aufgabe gemacht, die Förderung der Gleichstellung und entsprechender Maßnahmen zur Annäherung an eine geschlechtergerechte Verteilung der Beschäftigten auf alle Positionen und Funktionen in den Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fachbereichen zu verankern, um auf diese Weise die Verbindlichkeit gleichstellungspolitischer Zielsetzungen zu erhöhen. Dies wurde bereits im Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2008 festgehalten. Vor diesem Hintergrund und aus Anlass der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurden daher im Dialog mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 zur Förderung der Gleichstellung konkrete Zielmarken sowie Maßnahmen zu deren Umsetzung für die verschiedenen akademischen Stufen und Leitungsebenen bis 2013 vereinbart (s.o.). Für die kommende Zielvereinbarungsperiode 2011 – 2015 ist die Integration dieser Gleichstellungsvereinbarungen sowie deren Weiterentwicklung bis 2015 in die neu abzuschließenden internen Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen vorgesehen. Ebenso soll erstmals ein jährliches Controlling der internen Zielvereinbarungen installiert werden. Die dann integrierten gleichstellungsbezogenen Zielmarken und Maßnahmen werden im Rahmen dieses Controllings mit überwacht.

Derzeit wird der Entwicklungsplan der JLU aktualisiert und eine neue Zielvereinbarung zwischen dem Land Hessen und der Universität Gießen für die Jahre 2011 bis 2015 ausgehandelt. Alle Steuerungsinstrumente – vom Entwicklungsplan bis hin zu den internen Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen – sollen aufeinander abgestimmt werden. Daher werden die Aushandlungsprozesse über Rückkopplungsschleifen miteinander verbunden und federführend bei der Stabsabteilung Planung und Controlling angesiedelt. Die Berücksichtigung des Themas Gleichstellung erfolgt in enger Abstimmung mit der zentralen Frauenbeauftragten. Des Weiteren wurden Gleichstellungsaspekte in Berufungsverfahren integriert. So müssen etwa bereits beim Freigabeantrag Aussagen zur Marktlage und hier insbesondere mit Blick auf weibliche Bewerber getroffen und Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung qualifizierter Bewerberinnen dokumentiert werden. Die Überwachung dieser Prozesse obliegt dem Personaldezernat und wird in enger Abstimmung mit der zentralen Frauenbeauftragten realisiert.

Im Kontext der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts findet eine begleitende Evaluation des neuen Maßnahmenpaketes (Pilotprojekte im Ideenwettbewerb, Stipendienprogramme, Seminar- und Coachingangebote, s.u.) statt. Vor dem Ende der Laufzeit des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder im Herbst 2014 ist eine abschließende Programmevaluation vorgesehen, die die Grundlage für die Bewertung der Wirksamkeit der durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen und deren Weiterentwicklung bildet. Im Bereich der Förderung einer gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung sind folgende Maßnahmen hervorzuheben:

Studie zur Organisationskultur unter Gleichstellungsaspekten

Die JLU hat eine Studie in Auftrag gegeben, die die Organisationskultur der JLU unter Gleichstellungsaspekten untersucht und Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen formuliert. Im Rahmen der Untersuchung wurde im Mai und Juni 2010 eine Online-Befragung aller Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung zur Gleichstellungssituation an der JLU durchgeführt. Ergebnisse der Studie werden im Frühjahr 2011 vorliegen.

Status: laufendes Projekt, Laufzeit: Beginn im Dezember 2009, geplanter Abschluss im Frühjahr 2011, Fördervolumen: 40.000 Euro

„Feuerwehr-Fonds“ für gleichstellungspolitische Maßnahmen

Die JLU stellt Mittel für einen Fonds bereit, um gezielt auf mögliche neue gleichstellungspolitisch relevante Entwicklungen und Handlungsbedarfe reagieren zu können. Aus dem „Feuerwehr-Fonds“ werden vor allem strukturelle Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit (wie z.B. durch Bereitstellung von Personalmitteln als Anschubfinanzierung für die beim Studentenwerk Gießen angesiedelte Familienservicestelle, s.u.) unterstützt.

Status: implementiert, seit März 2009, Fördervolumen: 80.000 Euro insgesamt, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2014

1.5 Integration der Gender Studies in Forschung und Lehre

Die JLU betrachtet die Integration von Perspektiven und Fragestellungen der Gender Studies zum einen als ein wichtiges Qualitätskriterium von Forschung und Lehre. Zum anderen sind Wissenschaftlerinnen in diesem Forschungsfeld besonders präsent. Die Verankerung von kritischen und innovativen Themen- und Fragestellungen aus dem Spektrum der Frauen- und Geschlechterforschung trägt nicht zuletzt dazu bei, dass Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ‚ihren‘ Ort in der Wissenschaft finden und zu eigenen Forschungen angeregt werden. Die JLU fördert die Institutionalisierung der Gender Studies mit einer Reihe von Maßnahmen:

Arbeitsstelle „Gender Studies“

Im Jahr 2005 wurde die Arbeitsstelle „Gender Studies“ (AGS) als Forschungs- und Kooperationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung der JLU eingerichtet. Zu ihren wissenschaftlichen Schwerpunkten gehören die Bereiche Wissenschaftsforschung, Demokratietheorie und -politik, Arbeitsforschung, kulturelle Konstruktionen von Geschlecht, Biopolitik sowie der Bereich Bildung und Chancengleichheit. Im Anschluss an die Evaluation im Jahr 2010 hat das Präsidium der JLU beschlossen, die AGS zunächst bis 2013 weiter zu fördern. Die Entscheidung über eine Weiterfinanzierung bzw. einen Ausbau der Einrichtung nach 2013 erfolgt auf der Basis der Evaluation von Zielvereinbarungen, die zwischen Präsidium und Leitung der Arbeitsstelle abgeschlossen werden.

Status: implementiert seit 2005, Fördervolumen: 67.000 Euro jährlich, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2013

Professuren mit Gender-Teildenominationen

Die JLU hat 1995 im Fachbereich 03 – Sozial- und Kulturwissenschaften eine Professur für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Frauenforschung eingerichtet. Um die strukturelle und personelle Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung an der Gießener Universität zu stärken, strebt die JLU die Einrichtung weiterer Professuren mit Gender-Teildenominationen an. Im Rahmen des Freigabeverfahrens wird seit Frühjahr 2009 bei jeder neu ausgeschriebenen Professur durch die Frauenbeauftragte geprüft, ob eine Gender-Teildenomination bzw. eine Integration von Genderaspekten in Forschung und/oder Lehre möglich ist. Eine Evaluation dieses Instruments ist im Rahmen der Erstellung des Abschlussberichts vorgesehen.

Status: implementiert seit Frühjahr 2009, Nachhaltigkeit: gesichert

Förderfonds „Gender in Forschung und Lehre“

Für die Förderung von genderbezogenen Lehraufträgen und kleineren Forschungsprojekten stellt die JLU der Frauenbeauftragten jährlich ein Budget von insgesamt 33.000 Euro zur Verfügung, um die Integration der Gender Studies in allen Fachbereichen der JLU zu unterstützen und das Lehrangebot für Studierende in diesem Themenfeld zu erhöhen.

Status: implementiert seit 1990, jährliches Fördervolumen seit 2008: 13.000 Euro (zentrale Mittel), 20.000 Euro (Mittel aus dem Zentralen Budget zur Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre (QSL-Mittel)), Nachhaltigkeit: gesichert (zentrale Mittel) bzw. gesichert bis September 2011 (QSL-Mittel)

Gender-Kompetenz in der Lehre

Die JLU hat unter dem Dach des Hochschuldidaktischen Netzwerks Mittelhessen (HDM) ihr Aus- und Weiterbildungsangebot ausgebaut. Dabei wird im „Kompetenzfeld Chancengleichheit und Konfliktmanagement“ der Vermittlung von Genderkompetenz eine exponierte Rolle eingeräumt. Kurse zur Sensibilisierung der Lehrenden für Ungleichheitsformen, zur Erweiterung der Genderkompetenz und interkultureller Fähigkeiten sind regelmäßiger Bestandteil des Seminarangebots.

Status: implementiert seit 2008, Fördervolumen/Anteil JLU: 2.000 Euro jährlich, Nachhaltigkeit: gesichert

Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in das Studium der anglistisch-amerikanistischen Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften (FB 05 – Sprache, Literatur, Kultur)

Das aus Mitteln des Ideenwettbewerbs geförderte Pilotprojekt umfasst die modellhafte Entwicklung und Erprobung eines Lehrangebots zur Frauen- und Geschlechterforschung für das Curriculum grundständiger Studiengänge der JLU vor dem Hintergrund bestehender Modulstrukturen. Auf der Grundlage eines dreistufigen Modells, das eine systematische Bedarfsanalyse, die Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen zu Themen der Frauen- und Geschlechterstudien im Modul ‚Cultural Studies/ Kulturwissenschaften‘ am Institut für Anglistik und deren Evaluation unter Beteiligung von Studierenden und Lehrenden vorsieht, werden theoretische, methodologische und praxisbezogene Vorschläge und Empfehlungen für den Transfer in andere

Institute und Fachbereiche entwickelt.

Status: laufendes Projekt, Laufzeit: März 2010 bis Februar 2012, Fördervolumen: 29.588 Euro (Ideenwettbewerb)

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die JLU hat bereits in ihrem Gleichstellungskonzept 2008 den Aufbau eines Gleichstellungsmonitorings vorgesehen. Parallel zu diesen Überlegungen wurde im Jahr 2010 eine Untersuchung zum hochschulweiten Controlling der Universität Gießen durchgeführt. Hierbei hat sich gezeigt, dass die JLU in diesem Bereich aus organisatorischer Perspektive noch Nachholbedarf hat, der in den kommenden Jahren und unter Berücksichtigung einer schwierigen Haushaltslage umzusetzen sein wird. Eine inhaltliche Konkretisierung eines hochschulweiten Controllings kann erst dann erfolgen, wenn die Grundpfeiler eines solchen Controlling-systems gesetzt sind. Die Aspekte der Gleichstellung werden in diesem Prozess an geeigneter Stelle Berücksichtigung finden.

Unabhängig von diesem neu aufzubauenden Controllingsystem werden regelmäßige Abfragen erstellt, in welchen auch geschlechtsbezogene Daten erfasst werden. Diese sind in der folgenden Übersicht dargestellt:

Datenabfrage/Erhebung	Frequenz	Daten und Auswertungsebenen	Zielgruppen
Präsidiumsbericht	2-jährlich	Studierende (Fächergruppe, Lehreinheit, Lehramtsstudiengänge, Bachelor, Master), Promotionen (Fachbereich), Habilitationen (Fachbereich), Besetzte Stellen finanziert aus Landesmitteln (Personen, VZÄ, Mitarbeitergruppen, Besoldungsgruppen bei Professuren), Rufannahmen und Preisverleihungen	Senat, interessierte Öffentlichkeit
Studierendenstatistik	jedes Semester	Studierende (Fach, Abschluss, Fachsemester)	Universitätsöffentlichkeit, interessierte Öffentlichkeit
Kennzahlen der internen Mittelverteilung	jährlich	nach dem Lehraufwand gewichtete AbsolventInnenzahlen (Lehreinheit), Promotionen (Lehreinheit), Habilitationen (Lehreinheit)	Erweitertes Präsidium
Leistungsorientierte Mittelvergabe des Landes Hessen (LOMZ)	jährlich	AbsolventInnen (LOMZ-Fächercluster), Promotionen (gesamt, Frauen zusätzlich nach Geisteswissenschaften bzw. MINT), Habilitationen (gesamt, Frauen zusätzlich nach Geisteswissenschaften bzw. MINT), Neuberufungen von Frauen (Geisteswissenschaften bzw. MINT)	Präsidium, HMWK
Datenmappe bei der Re-Akkreditierung von Studiengängen	für jede Re-Akkreditierung eines Studiengangs	Studierende des Studiengangs (letzte 5 Jahre, Fachsemester), Absolvent/innen des Studiengangs (letzte 5 Jahre)	StudiengangsentwicklerInnen, Fachbereich, Präsidium, GutachterInnen
Studierendenbefragung der JLU	jährlich	Studienfachwahl, Studienfinanzierung, Studienerfolg, Querschnitt- und Längsschnittanalysen (differenziert nach Geschlecht, sozialer und familiärer Situation)	Senatskommission Studiengänge, StudiendekanInnen, Fachbereiche
Gießener Absolventenbefragung	2-jährlich	Berufsverlauf, Berufserfolg, Panelerhebung, Sonderauswertungen (z.B. Absolventinnen in MINT-Fächern)	Senatskommission Studiengänge, StudiendekanInnen, Senat, Präsidium, Hochschulrat

Die im Rahmen der bestehenden Abfragen erhobenen Daten zur Repräsentanz von Frauen bildeten die Basis für die Ist-Analyse des Gleichstellungskonzeptes und werden für die abschließende Evaluation der in diesem Kontext entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen herangezogen. Aktuell wird die Entwicklung der Geschlechterquoten insbesondere im Bereich Promotionen bei der Ausschreibung der Stipendienprogramme des Gleichstellungskonzeptes (Doktorandinnenprogramm) berücksichtigt.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Seit Juni 2005 ist die JLU als familiengerechte Hochschule zertifiziert und hat sich im Rahmen des Auditierungsprozesses selbst verpflichtet, familienbewusste Zielsetzungen zu verfolgen und entsprechende Schritte einzuleiten. Ausdrücklich geht es dabei auch um die Förderung von Elternzeit für Väter und um ihre Einbindung in die Fürsorgeaufgaben für Kinder und unterstützungsbedürftige Familienangehörige. Inzwischen hat die Universität unter Leitung des Kanzlers und in Kooperation mit der zentralen Frauenbeauftragten zahlreiche Maßnahmen, die Studierenden und Beschäftigten mit Familie die Arbeit und das Studium an der JLU erleichtern, umgesetzt und im Zuge der erfolgreichen Re-Auditierung im Jahr 2008, im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes sowie im Kontext der mit den Fachbereichen geschlossenen Vereinbarungen zur Gleichstellung weiterentwickelt.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

In diesem Handlungsfeld werden an der JLU folgende Maßnahmen umgesetzt:

3.1.1 Zentrale Maßnahmen

Familienbewusste Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung für die Beschäftigten

Durch die Dienstvereinbarungen zur Gleitenden Arbeitszeit im Bibliothekssystem, im Hochschulrechenzentrum und in der Präsidialverwaltung wurden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Möglichkeiten zur Mitgestaltung der eigenen Arbeitszeit geschaffen, die der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung tragen sollen. In Bereichen, die nicht in das Gleitzeitmodell einbezogen sind, wird verstärkt auf informelle Regelungen (individuelle Absprachen mit den Vorgesetzten) gesetzt. Darüber hinaus wirkt die Hochschulleitung darauf hin, dass Arbeit von den Beschäftigten auch zeitweise von zu Hause aus erledigt werden kann. Es existiert ein breites Spektrum informeller Regelungen zur Schaffung eines kreativen und ergebnisorientierten Arbeitsumfeldes (unterhalb der formalen Schwelle „Telearbeit“).

Status: implementiert seit 1999/2005

Familienservicestelle

Die Servicestelle bietet für Beschäftigte und Studierende Beratung und Informationen zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie und berät über Möglichkeiten der Kinderbetreuung im Rahmen des Tagesmütternetzes (s.u). Die in der Abteilung Beratung & Service des Studentenwerks angesiedelte Servicestelle arbeitet eng mit der zentralen Frauenbeauftragten, den StudienberaterInnen, der Professur für Pädagogik der Kindheit am Fachbereich 03 der JLU sowie den Jugendämtern von Stadt und Kreis Gießen zusammen.

Status: implementiert seit Herbst 2009, Fördervolumen/Anteil JLU: Oktober 2009 bis März 2011: 40.875 Euro (Anschubfinanzierung aus dem Feuerwehr-Fonds); März bis September 2011: 15.275 Euro (QSL-Mittel), Nachhaltigkeit: gesichert bis September 2011

Familienbewusste Infrastruktur

Bei allen Neu- und Umbauten wird der Aspekt einer familienbewussten Infrastruktur durch Bereitstellung von Eltern-Kind-Räumen (im Philosophikum II, im Interdisziplinären Forschungszentrum (IFZ), auf dem Campus der Veterinärmedizin) und von Wickelmöglichkeiten besonders berücksichtigt.

Status: implementiert, seit 2005, Nachhaltigkeit: gesichert

Familienbewusste Berufungsverfahren, Familienbewusstheit als Führungskompetenz

Die Dimension „Familienkompetenz/soziale Kompetenz“ wird bei Stellenausschreibungen für Professuren als Führungskompetenz besonders hervorgehoben. Der Rahmentext für Stellenausschreibungen wurde um die Formulierung „Die Justus-Liebig-Universität verfolgt auch das Ziel einer verstärkten Gewinnung von Führungskräften mit Gender- und Familienkompetenz“ und „Die Justus-Liebig-Universität versteht sich als familiengerechte Hochschule. Bewerberinnen und Bewerber mit Kindern sind willkommen“ ergänzt.

Status: implementiert seit Februar 2010

Programm zur Promotionsabschlussförderung des Gleichstellungskonzeptes

Die JLU vergibt Stipendien zur Promotionsabschlussförderung als Ausgleich für durch Wahrnehmung von Familienaufgaben entstandene Verlustzeiten. Ziel des Programms ist es, besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler,

bei denen sich der Abschluss der Promotion aus familiären Gründen (z.B. Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit, Versorgung von Kindern und/oder anderen Angehörigen) verzögert hat, in der letzten Phase der Promotion zu unterstützen.

Status: implementiert seit Mai 2009, Fördervolumen: 60.000 Euro jährlich, 300.000 Euro insgesamt, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2014

Anpassung der Graduiertenförderung der JLU an die Förderrichtlinien der DFG

Der Senat der JLU hat im Dezember 2010 beschlossen, die Satzung der Graduiertenförderung an die Förderrichtlinien der DFG zur Unterstützung von Eltern bei der Vergabe von Stipendien anzupassen. Wesentliche Punkte der Anpassung sind die Verlängerungsmöglichkeit des Stipendiums aus familiären Gründen (Schwangerschaft, Geburt, Kinderbetreuungszeiten), die Erhöhung des Kinderbetreuungszuschusses sowie die Möglichkeit der Umwandlung der nicht in Anspruch genommenen Verlängerungsmonate in Mittel zur Finanzierung nachgewiesener Kinderbetreuungskosten.

Status: implementiert seit Dezember 2010, Nachhaltigkeit: gesichert

3.1.2 Dezentrale Maßnahmen

Familienplanung und chemische Praktika (FB 08 – Biologie und Chemie)

Das im Ideenwettbewerb prämierte Projekt entwickelt Ersatzleistungen für einzelne chemische Praktika, z.B. Experimente mit ungefährlichen Substanzen, Arbeiten im „virtuellen Labor“ und theoretische Ersatzleistungen für das Chemiestudium, um schwangeren und stillenden Studentinnen eine Weiterführung ihres Studiums ohne Zeitverlust zu ermöglichen. Das Studienangebot wird nach Ablauf der Förderung verstetigt.

Status: laufendes Projekt, Laufzeit: März 2010 bis Februar 2011, Fördervolumen: 15.000 Euro (Ideenwettbewerb), Nachhaltigkeit: gesichert

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen in Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung

In den Vereinbarungen zur Gleichstellung haben sich die Fachbereiche verpflichtet, den Wunsch weiblicher und männlicher Mitarbeiter, in der Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifikation eine Familie zu gründen, zu unterstützen. Dies schließt die Wahrnehmung der im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) verankerten Möglichkeiten der Verlängerung der Höchstbefristungsdauer von Arbeitsverträgen um zwei Jahre pro Kind ebenso mit ein, wie die Schaffung flexibler und betreuungsfreundlicher Arbeitszeiten.

Status: beschlossen, im Frühjahr 2010 im Rahmen der Vereinbarung Gleichstellung

Fonds zur Kompensation familienbedingter Fehlzeiten (FB 06 – Psychologie und Sportwissenschaft)

Um mögliche aufgrund von Schwangerschaften/Geburten/Kindererziehung entstehende Nachteile auszugleichen, legt der Fachbereich 06 einen Fonds auf, aus dem Arbeitsgruppen Mittel für stud./wiss. Hilfskräfte beantragen können, um Fehlzeiten erziehungsaktiver Mütter und Väter zu überbrücken. Im Falle einer Schwangerschaft/Geburt wird der jeweiligen Arbeitsgruppe ein zusätzliches Personalbudget von drei Monaten gemäß Tarifgruppe und Beschäftigungsumfang der werdenden Mutter zugewiesen.

Status: beschlossen im Frühjahr 2010 im Rahmen der Vereinbarung Gleichstellung, Fördervolumen: 5.000 Euro jährlich

Programm „Promovieren mit Kind“ im Rahmen des GGG/GCSC

Das Gießener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (GGK) mit seinem im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten GCSC setzt sich mit Nachdruck für Gleichstellungsmaßnahmen ein. Dazu gehören u.a. die Schaffung einer eigenen Infrastruktur zur Unterstützung Promovierender mit Kind (inkl. Einrichtung einer halben Stelle sowie einer Hilfskraft), die Einrichtung eines Mutter-Kind-Raumes/Spielzimmers, erhöhte Stipendien und verlängerte Promotionszeiten für Promovierende mit Kind (entsprechend der DFG-Regularien). Der weitere Ausbau des Programms „Promovieren mit Kind“ ist fester Bestandteil des Fortsetzungsantrags des GCSC in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative.

Status: implementiert seit 2007, bisheriges Fördervolumen (2007 bis 2010): a) Personalmittel (MA-Stelle, Hilfskraft): 137.000 Euro, b) Aufstockung Stipendien, verlängerte Promotionszeiten: 125.000 Euro, Nachhaltigkeit: gesichert

3.2 Kinderbetreuungsangebote

3.2.1 Zentrale Maßnahmen

KiTa KIWIS des Studentenwerks

Das Betreuungsangebot der KiTa KIWIS richtet sich an Kinder von Studierenden der Justus-Liebig-Universität (und der Fachhochschule). Die KiTa bietet Platz für 20 Kinder studentischer Eltern im Alter von zehn Monaten bis zum vollendeten dritten Lebensjahr, die dort von drei pädagogischen Fachkräften betreut werden.

Status: implementiert seit Herbst 2009, Fördervolumen/Anteil JLU: 180.000 Euro als einmaliger Investitionszuschuss, Nachhaltigkeit: gesichert

„Ankauf“ von 15 KiTa-Plätzen für unter Dreijährige (Kinder- und Familienzentrum Schlangenzahl)

Die KiTa befindet sich im Bau, die Fertigstellung ist für Januar 2011 geplant. Die JLU beteiligt sich mit 200.000 Euro an den Baukosten der Kita. Im Gegenzug kann die Universität zehn Jahre lang fünf Plätze an Studierende und zehn Plätze an Beschäftigte vergeben.

Status: beschlossen, geplante Eröffnung im Februar 2011, Fördervolumen/Anteil JLU: 200.000 Euro als einmaliger Investitionszuschuss

Geplanter Neubau einer KiTa an der JLU für Kinder von Beschäftigten und Studierenden

Es ist geplant, auf dem Campus der Naturwissenschaften eine KiTa mit 30 Plätzen – 15 für Kinder von Studierenden und 15 für Kinder von Beschäftigten – sowohl für unter als auch für über Dreijährige zu errichten. Hierfür sollen Mittel aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) beantragt werden.

Status: geplant, kann aufgrund der Kürzung der Grundfinanzierung der JLU bis auf Weiteres nicht realisiert werden.

Ferienbetreuung JustusKids für Kinder von Beschäftigten und Studierenden

Das Ganztagsbetreuungsangebot für Kinder von sechs bis zwölf Jahren wurde eingerichtet, um Betreuungslücken, die sich durch Überschneidungszeiten von Schulferien und Vorlesungszeiten ergeben, auszugleichen. Es ist ein Kooperationsprojekt der zentralen Frauenbeauftragten der JLU, der Fachhochschule Gießen-Friedberg und des Studentenwerks.

Status: implementiert seit Sommer 2009, bisheriges Fördervolumen/Anteil JLU: 20.100 Euro (2009 bis 2010), Nachhaltigkeit: gesichert

Tagesmütternetz

Das Tagesmütternetz wurde auf Initiative des Modellprojekts „Studieren und Forschen mit Kind“ an der JLU eingerichtet. Die Idee des Tagesmütternetzes basiert darauf, studierenden Eltern eine Kinderbetreuung zu vermitteln, die an die jeweiligen Anforderungen des Semesterplans angepasst ist. Das Studentenwerk hat 2008 das Tagesmütternetz übernommen und im Rahmen des Angebots der Familienservicestelle (s.o.) weiter ausgebaut.

Status: implementiert seit 2008, Fördervolumen/Anteil JLU: 32.215 Euro jährlich (QSL-Mittel), Nachhaltigkeit: gesichert bis September 2011

Babysitterzuschuss

Studierende, die eine Lehrveranstaltung besuchen, arbeiten gehen oder an ihrer Examensarbeit schreiben und außerhalb der Regelbetreuungszeiten einen Babysitter für ihr Kind benötigen, können bei der Familienservicestelle des Studentenwerks einen Zuschuss zu den dabei entstehenden Kosten beantragen.

Status: implementiert seit Wintersemester 2010/2011, Fördervolumen/Anteil JLU: 32.215 Euro jährlich (QSL-Mittel), Nachhaltigkeit: gesichert bis September 2011

3.2.2 Dezentrale Maßnahmen

Entwicklung bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote (FB 06)

Der Fachbereich 06 strebt an, künftig eine Kinderbetreuung in Randzeiten – insbesondere nach 16 Uhr – anzubieten. In diesem Zusammenhang wird eine Bedarfsanalyse erstellt, auf deren Grundlage konkrete Umsetzungsmöglichkeiten ausgelotet werden sollen. Beauftragt wird hiermit die Studienkoordinatorin, der für diese Aufgabe zunächst für den Zeitraum von sechs Monaten eine studentische Hilfskraft zur Verfügung gestellt wird.

Status: beschlossen im Frühjahr 2010

Kinderbetreuungsangebote für Promovierende (GGK/GCSC und GGL)

Zur Unterstützung promovierender Eltern werden im Rahmen des GGK/GCSC und des Gießener Graduiertenzentrum Lebenswissenschaften (GGL) Kinderbetreuungsangebote bei Großveranstaltungen bereitgestellt.

Status: implementiert, Nachhaltigkeit: gesichert

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Unterstützung von Dual Career Couples

Die JLU unterstützt die Initiative der Phillips-Universität Marburg für ein gemeinsames Angebot der mittelhessischen Hochschulen im Bereich der Beratung und Förderung von Dual Career Couples und wird sich an der geplanten Kooperation im Rahmen eines mittelhessischen Netzwerks beteiligen. In diesem Zusammenhang sollen bereits praktizierte ‚informelle‘ Formen der Zusammenarbeit bei der Vermittlung von Stellenangeboten für Dual Career Couples in eine Kooperationsvereinbarung mit der Phillips-Universität Marburg und der FH Gießen-Friedberg aufgenommen und damit auf eine verbindliche Grundlage gestellt werden. Darüber hinaus plant die JLU den Aufbau eines eigenen Dual Career Service. Für die konzeptionelle Entwicklung und modellhafte Erprobung eines solchen Angebots ist eine Anschubfinanzierung aus umgewidmeten Mitteln des Gleichstellungskonzepts für eine halbe MitarbeiterInnenstelle für die Dauer von zunächst zwei Jahren vorgesehen.

Status: geplant ab Frühjahr 2012, Fördervolumen/Anschubfinanzierung: 70.000 Euro, Nachhaltigkeit gesichert bis 2014

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse der wissenschaftssoziologischen Forschung zum Einfluss struktureller Faktoren auf die Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen entwickelt die JLU Maßnahmen, die auf eine verstärkte Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Ausgestaltung von Rekrutierungsverfahren und bei der Bewertung wissenschaftlicher Qualifikationen zielen.

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Leitfaden zu gleichstellungsrelevanten Aspekten in Berufungsverfahren

Im Zuge der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wurde ein Leitfaden zu gleichstellungsrelevanten Aspekten in Berufungsverfahren erstellt. Der im Rahmen einer Arbeitsgruppe der Gleichstellungskommission konzipierte Leitfaden enthält – neben den gesetzlichen Grundlagen zum Beteiligungs- und Widerspruchsrecht der Frauenbeauftragten – Verfahrensregeln für die aktive Rekrutierung von hochqualifizierten Bewerberinnen für die Besetzung von Professuren (s.u.), Leitlinien zur Berücksichtigung struktureller Bedingungen und individueller Lebensumstände bei der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen, differenzierte Informationen zum Problem des „gender bias“ bei der Zuschreibung fachlicher Qualifikation sowie eine Vielzahl von Handlungsempfehlungen, die auf eine hohe Verfahrenstransparenz und -formalisierung sowie eine konsequente Orientierung an Qualitätskriterien zielen. Nach Prüfung durch die zuständigen Fachabteilungen wird der im Juni 2010 von der Gleichstellungskommission verabschiedete Leitfaden dem Präsidium der JLU zur Beschlussfassung vorgelegt.

Status: in Bearbeitung

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Bei der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses setzt die JLU entsprechend ihres Forschungsprofils gezielt Akzente im Bereich strukturierter DoktorandInnenprogramme in den Kultur- und in den Lebenswissenschaften, u.a. mit dem GGK/GCSC und dem GGL¹, die durch Anwendung des Prinzips eines transparenten und hochschulübergreifenden Wettbewerbs bei der Auswahl der BewerberInnen und durch Sicherstellung einer intensiven Promotionsbetreuung zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft beitragen. Gleichstellung wird in der Satzung des GGK/GCSC durchgängig berücksichtigt. In den Code of Practice, der derzeit im GGL erarbeitet wird, werden Genderaspekte systematisch integriert.

Für Promovierende, die nicht in die strukturierte Graduiertenausbildung eingebunden sind, sieht die aktualisierte Neufassung des Frauenförderplans der JLU die Entwicklung gesamtuniversitärer Betreuungsstandards vor, die die spezifische Situation weiblicher Promovierender besonders berücksichtigen. Es ist geplant, Workshops für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer anzubieten, in denen die Inhalte dieser Betreuungsstandards vermittelt werden.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Ausgehend von einer differenzierten Datenanalyse zur Entwicklung der Geschlechterquoten im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifikation auf gesamtuniversitärer Ebene und auf Fachbereichsebene verstärkt die JLU ihre Anstrengungen zum Abbau der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen. Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren hat sich die JLU das ehrgeizige Ziel gesetzt, bei künftigen Berufungen eine Quote von 50 Prozent zu erreichen und damit zugleich einen nachhaltigen Beitrag zur Steigerung der Frauenanteils in Leitungs- und Entscheidungsgremien zu leisten. Im Bereich der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, der einen zentralen Bestandteil des Gleichstellungskonzepts der JLU bildet, setzt die Gießener Universität Schwerpunkte am Übergang vom Studienabschluss zur Promotion in jenen Fächern, in denen sich die Geschlechterquote bereits zu diesem Zeitpunkt zu Ungunsten von Frauen entwickelt. In der Post-Doc-Phase wird die erfolgreiche Vorbereitung auf Habilitationen und auf Bewerbungen um Juniorprofessuren und Professuren sowohl fachbereichsübergreifend als auch fächerbezogen unterstützt. Im Bereich der MINT-Fächer werden zusätzlich Maßnahmen zur Gewinnung weiblicher Studierender durchgeführt.

1) Darüber hinaus wurden an der JLU in den letzten Jahren weitere Einrichtungen der strukturierten Graduiertenausbildung gegründet: Hierzu gehören der Internationale Promotionsstudiengang „Literatur- und Kulturwissenschaft“, der vom DAAD im Rahmen des Programms „Promovieren an Hochschulen in Deutschland“ (PhD) gefördert wird, das von GGK gemeinsam mit der Finnish Graduate School for Literary Studies in Helsinki und den literaturwissenschaftlichen Promotionsprogrammen der Universitäten Stockholm, Bergamo und Lissabon gegründete und ebenfalls von DAAD geförderte europäische PhD-Netzwerk „Literary and Cultural Studies“ sowie das gemeinsame PhD-Programm der Fachbereiche Veterinärmedizin und Medizin.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Entsprechend der skizzierten Schwerpunktsetzungen werden in diesem Handlungsfeld folgende Maßnahmen umgesetzt:

1.1.1 Zentrale Maßnahmen

Aktive Rekrutierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen für die Bewerbung auf Professuren

Als Maßnahme zur Erhöhung des Professorinnenanteils intensiviert die JLU die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen für die Besetzung von Professuren. Die gezielte Recherche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen (z.B. über einschlägige Datenbanken) wurde als Element der Markterkundung in die Freigabeanträge für alle neu zu besetzenden Professuren integriert (s.o.). Wenn die Marktanalyse erwarten lässt, dass es nicht genügend Bewerberinnen gibt, greift ein aufschiebendes Veto des Präsidenten, um zu prüfen, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Bewerberinnenlage ergriffen werden können.

Status: implementiert seit Frühjahr 2009, Nachhaltigkeit: gesichert

Doktorandinnenprogramm des Gleichstellungskonzepts

Mit dem Doktorandinnenprogramm werden besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in jenen Fachbereichen gefördert, in denen sich die Geschlechterquote bereits vor der Promotion als ungünstig für Frauen darstellt. Ausgehend von den aktuellen Daten zur Repräsentanz von Frauen im Qualifikationsverlauf vergibt die JLU Promotionsstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen derzeit in den Fachbereichen 01 und 02² sowie den Fachbereichen 06, 07 und 11. Um die Integration der Stipendiatinnen in Forschung und Lehre zu gewährleisten, ist die Vergabe der Stipendien an die Verpflichtung der jeweiligen Fachbereiche gebunden, einen Arbeitsplatz, Sachmittel und Infrastruktur zu Verfügung zu stellen sowie Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterqualifikation in der Lehre zu eröffnen.

Status: implementiert im Mai 2009, Fördervolumen: 100.000 Euro jährlich, 500.000 Euro insgesamt, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2014

Margarete-Bieber-Programm für Postdoktorandinnen des Gleichstellungskonzepts

Das Margarete-Bieber-Programm richtet sich an Postdoktorandinnen aller Fachbereiche, die eine exzellente Promotion (mindestens mit ‚magna cum laude‘) abgeschlossen haben und sich für eine Professur qualifizieren möchten. Gefördert wird die Antragstellung von Forschungsprojekten, die Nachwuchswissenschaftlerinnen die Möglichkeit eröffnen, bereits zu einem frühen Zeitpunkt wissenschaftlich unabhängig Forschungsvorhaben durchzuführen und ihre Habilitation an der JLU bzw. ihre Bewerbung auf eine Juniorprofessur vorzubereiten.

Status: implementiert im Mai 2009, Fördervolumen: 150.000 Euro jährlich, 750.000 Euro insgesamt, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2014

Beteiligung am Girls' Day

Die JLU beteiligt sich an der bundesweiten Kampagne Girls' Day, an dem Mädchen motiviert und ermutigt werden sollen, sich auch für eine qualifizierte Ausbildung oder ein Studium in technikhafte Berufen oder in den Ingenieur- und Naturwissenschaften zu entscheiden. An der JLU nehmen das Hochschulrechenzentrum, die Bereiche Physik und Chemie, die Lehr- und Versuchstation Oberer Hardthof und die Veterinärmedizin an der Aktion teil.

Status: implementiert, regelmäßige Beteiligung seit 2000, Nachhaltigkeit: gesichert

1.1.2 Dezentrale Maßnahmen

Berufswunschentwicklung von Studentinnen der Tiermedizin im Verlauf des Studiums: Wieso ist die Tätigkeit in akademischer Forschung und Lehre für Tierärztinnen unattraktiv? (FB 10 – Veterinärmedizin)

Vor dem Hintergrund des deutlichen Rückgangs des Frauenanteils im Qualifikationsverlauf wird eine mit Mitteln des Ideenwettbewerbs geförderte Stuserhebung zu grundlegenden Fragestellungen der Berufsplanung von Studentinnen der Tiermedizin verschiedener Ausbildungsabschnitte – insbesondere im Hinblick auf die Bereitschaft zu einer Tätigkeit in Forschung und Lehre – durchgeführt. Die gewonnenen Ergebnisse sollen die Grundlage für Maßnahmen des Fachbereichs bilden, die akademische Laufbahn für Frauen in der Tiermedizin zukünftig attraktiver zu gestalten und so zum Abbau der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen beizutragen.

Status: laufendes Projekt, Laufzeit: April 2010 bis März 2011, Fördervolumen: 6.000 Euro (Ideenwettbewerb)

2) Rechtswissenschaft (FB 01), Wirtschaftswissenschaften (FB 02).

Erhaltung und Aufbau physikbezogener Interessen bei Schülerinnen der Sekundarstufe I (FB 07 – Mathematik und Informatik, Physik, Geographie)

Das ebenfalls im Ideenwettbewerb prämierte Pilotprojekt beinhaltet die Entwicklung von physikbezogenen Lernangeboten im schulischen Unterricht, die auf die spezifischen Bedürfnisse von Mädchen abgestimmt sind und auf den Erhalt bzw. den Aufbau fachspezifischer Interessen und eines fachspezifischen Selbstkonzeptes von Mädchen zielen. Die Ergebnisse des Projekts sollen darüber hinaus dazu genutzt werden, Genderkompetenzen in der Hochschullehre – insbesondere in der Lehramtsaus- und -fortbildung in der Physik (bzw. in den MINT-Fächern) zu etablieren.

Status: abgeschlossenes Projekt, Laufzeit: März bis Juli 2010, Fördervolumen: 13.500 Euro (Ideenwettbewerb)

„Chemiehexen“. Experimentell-praktischer Chemieunterricht an der JLU zu Themen, die besonders Schülerinnen ansprechen (FB 08 – Biologie und Chemie)

Im Fokus eines weiteren Pilotprojekts des Ideenwettbewerbs steht die Interessenbildung und Interessenförderung speziell bei Schülerinnen für naturwissenschaftliche Themen und Berufe. Die Durchführung experimentell-praktischer Veranstaltungen zielt dabei insbesondere auf den Abbau von Vorurteilen und Ängsten hinsichtlich naturwissenschaftlicher Inhalte und technischer Berufe und damit auf den Abbau von geschlechtsbezogenen Barrieren für junge Frauen hinsichtlich ihrer Zukunfts- und Berufsplanung in diesem Bereich.

Status: laufendes Projekt, Laufzeit: März 2010 bis Februar 2012, Fördervolumen: 3.960 Euro (Ideenwettbewerb)

Leitfaden für die aktive Rekrutierung von qualifizierten Bewerberinnen bei der Besetzung von Professuren (FB 09 – Agrarwissenschaften, Ökotoxikologie und Umweltmanagement)

Zur aktiven Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen wird der Fachbereich 09 eine gezielte Recherche (Fachgesellschaften, einschlägige wissenschaftliche Einrichtungen und Datenbankbetreiber) nach potentiellen Bewerberinnen für eine Professur (W1, W2, W3) und die Kontaktaufnahme zu ihnen im Rahmen eines geregelten Verfahrens durchführen. Für das geregelte Verfahren wird ein fachspezifischer Leitfaden erstellt. Dieser ist im Rahmen des Berufungsverfahrens abzuarbeiten und zu dokumentieren.

Status: beschlossen im Frühjahr 2010 im Rahmen der Vereinbarung Gleichstellung

Einrichtung von Juniorprofessuren mit tenure-track (FB 08)

Als Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren wird der Fachbereich 08 Juniorprofessuren mit tenure-track einrichten, die ggf. eine besondere Ausstattung für Frauen mit Kinderbetreuungsbedarf erhalten.

Status: beschlossen im Frühjahr 2010 im Rahmen der Vereinbarung Gleichstellung

Analyse der fachkulturellen Barrieren in der wissenschaftlichen Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen (FB 05 und FB 09)

Die Frauenbeauftragten des Fachbereichs 05 haben im Frühjahr 2010 eine Umfrage unter Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen über Hindernisse und Probleme in ihrer wissenschaftlichen Karriere durchgeführt. Eine Auswertung der Umfrage liegt bereits vor. Der Fachbereich 09 plant eine Fallstudie, die der Frage nachgeht, warum Frauen in so geringem Maß für eine akademische Karriere zu begeistern sind. Am Beispiel aktuell am Fachbereich tätiger promovierter Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen Einflussgrößen analysiert werden, die zu einer verminderten Motivation führen, sich für eine Professur zu qualifizieren. Auf der Grundlage der Befragungen sollen jeweils fachbereichsspezifische Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt und erprobt werden.

Status: abgeschlossenes Projekt / geplantes Projekt, beschlossen im Frühjahr 2010 im Rahmen der Vereinbarung Gleichstellung

Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für die akademische Forschung und Lehre (FB 10)

Parallel zu der im Rahmen des Ideenwettbewerbs geförderten Studie (s.o.) führt der Fachbereich 10 eine Reihe von Maßnahmen durch, um angehende Tierärztinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen. Hierzu gehören u.a. vermehrte Laborkontakte für Studentinnen (Praktika in den prä- und paraklinischen Forschungsinstituten des Fachbereichs, Praktika in forschenden Gruppen in den klinischen Einrichtungen), Angebote im Bereich Zusatzqualifikationen für Doktorandinnen (Teilnahme an Weiterbildungskursen bei Partnerunternehmen zur Aneignung von Schlüsselqualifikationen), die gezielte Vermittlung von Rollenbildern (Vortragsreihe „Berufsbilder in der Tiermedizin“, Workshops mit Professorinnen, Informationsveranstaltung Vets-Up, Gastaufenthalte von forschenden Tierärztinnen aus der Industrie mit Mitarbeitsmöglichkeit und Beratung für Studentinnen) und die Verbesserung der Forschungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen durch Unterstützung von DFG-Anträgen auf Mittel für sog. Rotationsstellen (GEROK-Stellen), um überwiegend in der Patientenversorgung tätige Tierärztinnen von ihren klinischen Verpflichtungen freizustellen.

Status: beschlossen im Frühjahr 2010 im Rahmen der Vereinbarung Gleichstellung

Einrichtung eines Förderfonds für Postdoktorandinnen (FB 09)

Der Fachbereich 09 stellt ab 2011 Haushaltsmittel für einen Förderfonds zur Verfügung, aus dem qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt werden. Ziel der Maßnahme ist die Unterstützung von habilitierten und sich habilitierenden Wissenschaftlerinnen durch wissenschaftliche Hilfskräfte, u.a. zur Entlastung von Labor- und Geländearbeiten. Weiterhin können Tagungsbeiträge, Teilnahmegebühren, Reise- und Übernachtungskosten bis maximal 1.000 Euro pro Einzelveranstaltung, für die keine Alternativfinanzierung besteht, gefördert werden.

Status: beschlossen im Frühjahr 2010 im Rahmen der Vereinbarung Gleichstellung, Fördervolumen: 5.000 Euro

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Seit 2001 verteilt die JLU die Sachmittel für die Fachbereiche über ein indikatorgestütztes Modell. Bei der Zahl der Habilitationen sowie der Promotionen werden Gleichstellungsaspekte berücksichtigt und zwar in Form einer Gewichtung beider Indikatoren. Diese ist bei der Zahl der Promotionen abhängig von der Relation des Frauenanteils bei den Promotionen zum Frauenanteil bei den AbsolventInnen, bei der Zahl der Habilitationen von der Relation des Frauenanteils an den Habilitationen zum Frauenanteil bei den Promotionen: Je höher die Frauenquote im Vergleich zur nächst geringeren Qualifikationsstufe ausfällt, desto höher die Gewichtung.

Im Landesfinanzierungsmodell (LOMZ) werden die Habilitationen von Frauen und die Berufung von Frauen auf Juniorprofessuren, die Berufung von Frauen auf W3/W2-Professuren mit höheren Punktwerten gewichtet. Fachspezifisch werden die Absolventinnen und die Promotionen von Frauen in den MINT-Fächern sowie die männlichen Absolventen im Grundschullehramt und im Sozialwesen mit höheren Punktzahlen honoriert.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die JLU nimmt an den Mentoringprogrammen der hessischen Hochschulen teil und führt darüber hinaus eigene Veranstaltungsangebote zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft durch, die – parallel zu den skizzierten Maßnahmen im Bereich der Personalentwicklung – sowohl fächerübergreifend als auch fächerbezogen (mit einem Schwerpunkt in den MINT-Fächern bzw. den Lebenswissenschaften) angelegt sind.

2.1 Zentrale Maßnahmen

MentorinnenNetzwerk

Das MentorinnenNetzwerk bietet ein einjähriges Mentoring durch berufserfahrene Frauen aus Wirtschaft und Wissenschaft sowie Training und Networking an. Ziel des Programms ist es, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studienfächer der hessischen Hochschulen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen.

Status: implementiert seit 2001, Fördervolumen/Anteil JLU: 23.000 Euro jährlich, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2013

SciMento

Das Gruppenmentoring-Programm SciMento-hessenweit fördert Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften der hessischen Universitäten, mit dem Ziel, diese auf eine wissenschaftliche oder wissenschaftsnahe Laufbahn vorzubereiten.

Status: implementiert seit 2008, Fördervolumen/Anteil JLU: 23.660 Euro jährlich, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2013

ProProfessur

Das Mentoringprogramm ProProfessur richtet sich an hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen, die sich für eine Professur oder eine Führungsposition in der Wissenschaft qualifizieren wollen.

Status: implementiert seit 2008, Fördervolumen/Anteil JLU: 18.900 Euro jährlich, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2013

Seminar- und Coachingprogramm im Rahmen des Gleichstellungskonzepts

Im Zuge der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts wurde zum Wintersemester 2010/11 ein Seminar- und Coachingprogramm mit Veranstaltungen zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen eingerichtet, das die Stipendienprogramme für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen im Sinne einer ideellen Förderung flankiert, aber auch für „Nicht-Stipendiatinnen“ geöffnet ist.

Status: implementiert seit Wintersemester 2010/2011, Fördervolumen: 6.000 Euro jährlich, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2013

Veranstaltungs- und Weiterbildungsprogramm für Frauen

In jedem Semester bietet die Frauenbeauftragte der JLU ein Veranstaltungs- und Weiterbildungsprogramm mit Workshops, Seminaren, Vortragsreihen oder Lesungen zu frauen- bzw. genderspezifischen Themen an. Die Veranstaltungen richten sich an ein breites öffentliches Publikum, das Weiterbildungsprogramm schwerpunktmäßig an die weiblichen Angehörigen der Universität, wobei das Angebot auf verschiedene Zielgruppen – administrativ-technische Mitarbeiterinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen – ausgerichtet ist.

Status: implementiert seit 1990, Fördervolumen: 4.000 Euro jährlich, Nachhaltigkeit: gesichert

„Gender Studies Award“

Die JLU plant die Ausschreibung eines fachbereichsübergreifenden „Gender Studies Award“, mit dem alle zwei Jahre herausragende Abschlussarbeiten ausgezeichnet werden sollen.

Status: geplant ab Sommersemester 2011, Dotierung des Preises: 5.000 Euro, Gesamtkosten: 10.000 Euro, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2014

2.2. Dezentrale Maßnahmen

Förderung der internationalen Vernetzung von Wissenschaftlerinnen des FB 11 – Medizin

Pro Studienjahr erhalten fünf Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase in der Medizinischen Fakultät ein Stipendium und eine Arbeitsfreistellung für einen maximal einmonatigen Vernetzungsbesuch mit einer ausländischen Gruppe. Mit diesem Förderinstrument, dessen Erprobung für zwei Jahre aus Mitteln des Ideenwettbewerbs finanziert wird, soll gerade Frauen mit Familienverpflichtungen ein „niederschwelliger“ Einstieg in eine internationale Vernetzung ermöglicht werden. Vergleichbare Angebote anderer Stipendiengeber setzen meist längere Auslandsaufenthalte voraus und lassen sich nur schwer mit Familienaufgaben vereinbaren.

Status: laufendes Projekt, Laufzeit: August 2010 bis Juli 2012, Fördervolumen: 30.000 Euro (Ideenwettbewerb)

Women in the Life Sciences (GGL)

Das GGL legt ein Seminar- und Trainingsprogramm für Frauen in den Lebenswissenschaften auf, das eine Vortragsreihe zum Thema „Women in the Life Sciences“, Workshops zu Zeitplanung und Selbstmanagement, Kommunikationsstrategien zur Durchsetzung in Teams, Karriereplanung und Familie sowie ein Mentorinnenprogramm für Lebenswissenschaftlerinnen umfasst. Das für eine Pilotphase von zwei Jahren aus Mitteln des Ideenwettbewerbs geförderte Projekt schließt ein bedarfsorientiertes Kinderbetreuungsangebot als Teil des Programms mit ein.

Status: Laufendes Projekt, Laufzeit: März 2010 bis Februar 2012, Fördervolumen: 15.015 Euro (Ideenwettbewerb)

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

3.1. Zentrale Maßnahmen

Gender-Training für Führungskräfte

Im Dezember 2009 wurde im Rahmen des inneruniversitären Weiterbildungsprogramms der JLU erstmals eine Veranstaltung zum Thema „Gender-Kompetenz für Führungskräfte“ angeboten, die jedoch aufgrund einer zu geringen TeilnehmerInnenzahl nicht durchgeführt werden konnte. In der aktualisierten Fassung des qualitativen Teils des Frauenförderplans ist vorgesehen, Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung zur Teilnahme an Gender-Trainings zu verpflichten.

Status: umgesetzt (als freiwilliges Angebot) bzw. geplant (als Pflichtveranstaltung im Rahmen der Dienstaufgaben)

Mit den Gender-Fortbildungen für dezentrale Frauenbeauftragte (s.o.) ist ein entsprechendes Angebot für Akteurinnen im Bereich der institutionalisierten Frauenförderung bereits implementiert. Darüber hinaus werden im Rahmen des Veranstaltungs- und Weiterbildungsprogramms der zentralen Frauenbeauftragten (s.o.) Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen durchgeführt, in denen geschlechterstereotype Zuschreibungen in der Institution Wissenschaft und der wissenschaftlichen Erkenntnisproduktion kritisch hinterfragt werden.

3.2. Dezentrale Maßnahmen

Instrumente und Maßnahmen zur Sensibilisierung für Genderaspekte im Wissenschaftssystem und in der Forschung (GGK/GCSC, ECCPS und GGL)

Das Thema Gleichstellung ist regelmäßig Thema von internen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen des GGK/GCSC. Hierzu gehören u.a. ein Karrierekongress und mehrerer Gender-Workshops sowohl für Promovierende als auch für Post-DoktorandInnen und ProfessorInnen. Die Einhaltung der Standards zur Gleichstellung und die kontinuierliche Verbesserung der Unterstützung insbesondere von Promovierenden mit Kind wird fortlaufend durch das gewählte Committee for Gender Equality überwacht. Das ECCPS hat ebenfalls ein Gender Equality-Komitee eingerichtet, das Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützt und bei der Bewerbung auf Leitungspositionen begleitet und fördert. Die Sensibilisierung für Genderaspekte in der Forschung und im Bereich „Leadership“ ist Gegenstand des Seminar- und Coachingprogramms für Frauen in den Lebenswissenschaften des GGL (s.o.). Entsprechende Veranstaltungen sollen künftig auch für gemischte Gruppen angeboten und aus Globalmitteln finanziert werden.

Anlage: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Personelle Gleichstellungsstandards /

Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Zielvorgaben // Fachbereich 01: Rechtswissenschaften

Zielvorgaben // Fachbereich 02: Wirtschaftswissenschaften

Zielvorgaben // Fachbereich 03: Sozial- und Kulturwissenschaften

Zielvorgaben // Fachbereich 04: Geschichts- und Kulturwissenschaften

Zielvorgaben // Fachbereich 05: Sprache, Literatur, Kultur

Zielvorgaben // Fachbereich 06: Psychologie und Sportwissenschaft

Zielvorgaben // Fachbereich 07: Mathematik und Informatik, Physik, Geographie

Zielvorgaben // Fachbereich 08: Biologie und Chemie

Zielvorgaben // Fachbereich 09: Agrarwissenschaften, Ökotoxologie und Umweltmanagement

Zielvorgaben // Fachbereich 10: Veterinärmedizin

Zielvorgaben // Fachbereich 11: Medizin

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [im Juni 2008]				Aktuelle Situation [im Dezember 2010]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	6681	12690	34	66	8058	14404	36	64		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	596	623	49	51	648	718	47	53		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	132	41	76	24	157	33	83	17	55	45
Juniorprofessuren [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	3	0	100	0	8	3	73	27	61	39
Professuren ² [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	265	46	85	15	256	57	82	18	76	24
Professuren C4/W3	160	27	86	14	162	36	82	18	50	50
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	26	7	79	21	27	6	82	18	70	30
Leitungspositionen - höchste Ebene: Präsidium ⁵	4	0	100	0	2	2	50	50	75	25

1) Liegt die Frauenquote aktuell über 50% werden keine Zielvorgaben gemacht.

2) An dieser Stelle wurde die alte Kategorie mit allen Professuren (C4/W3 und C3/W2) beibehalten, da mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 Zielvorgaben für diese Gruppe vereinbart wurden, nicht aber für die Gruppe der C3/W2-Professuren. Die Zahlen aus 2008 sowie 2010 beziehen sich auf die zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren. Bei der Berechnung der Zielvorgaben wurde angenommen, dass mindestens 50% der bis 2013 planmäßig zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden können.

3) Die in der Spalte Zielvorgabe für 2013 aufgeführten Zielmarken wurden im Frühjahr 2010 im engen Dialog mit den Fachbereichen auf der Grundlage der zu dieser Zeit planbaren Daten – wie bspw. das altersbedingte Freiwerden von Professuren – verbindlich festgelegt. Sind Zielzahlen angegeben, die den für 2012 ermittelten Frauenanteil unterschreiten oder unverändert fortschreiben, sind diese nicht im Sinne angestrebter bzw. anzustrebender Zielvorgaben zu verstehen, sondern als realistischer Weise zu erwartende Geschlechterquoten, die sich aus den derzeit verfügbaren Planungsdaten (wie bspw. in Bezug auf die Anzahl der bis 2013 planmäßig neu zu besetzenden Professuren) ergeben. Die Zielzahlen für die Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate wurden unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen festgelegt.

4) Die hier aufgeführten "alten" Zielvorgaben ergeben sich rechnerisch aus dem im Gleichstellungskonzept der JLU entwickelten Kaskadenmodell und sind der DFG im Rahmen der ersten Stellungnahme im Frühjahr 2009 - vor Beginn des Aushandlungsprozesses mit den Fachbereichen - übermittelt worden.

5) Bis 2013 findet ein Wechsel von drei Positionen im Präsidium statt. Die angestrebte Zielmarke von 75% männlichen und 25% Prozent weiblichen Präsidiumsmitgliedern wurde in Relation zu der für 2010 ermittelten Geschlechterquote bei den Professuren festgelegt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich 01: Rechtswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [im Juni 2008]				Aktuelle Situation [im Dezember 2010]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	474	670	41	59	567	838	40	60		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	50	35	59	41	53	33	62	38	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	6	0	100	0	6	1	86	14	75	25
Juniorprofessuren [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	0	0	0	0	1	1	50	50	50	50
Professuren ² [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	15	4	79	21	13	4	76	24	76	24
Professuren C4/W3	15	2	88	12	13	3	81	19	59	41
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate ⁵	3	0	100	0	3	0	100	0	100	0
									50	50

1) Liegt die Frauenquote aktuell über 50% werden keine Zielvorgaben gemacht.

2) An dieser Stelle wurde die alte Kategorie mit allen Professuren (C4/W3 und C3/W2) beibehalten, da mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 Zielvorgaben für diese Gruppe vereinbart wurden, nicht aber für die Gruppe der C3/W2-Professuren. Die Zahlen aus 2008 sowie 2010 beziehen sich auf die zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren. Bei der Berechnung der Zielvorgaben wurde angenommen, dass mindestens 50% der bis 2013 planmäßig zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden können.

3) Die in der Spalte Zielvorgabe für 2013 aufgeführten Zielmarken wurden im Frühjahr 2010 im engen Dialog mit den Fachbereichen auf der Grundlage der zu dieser Zeit planbaren Daten – wie bspw. das altersbedingte Freiwerden von Professuren – verbindlich festgelegt. Sind Zielzahlen angegeben, die den für 2012 ermittelten Frauenanteil unterschreiten oder unverändert fortschreiben, sind diese nicht im Sinne angestrebter bzw. anzustrebender Zielvorgaben zu verstehen, sondern als realistischere Weise zu erwartende Geschlechterquoten, die sich aus den derzeit verfügbaren Planungsdaten (wie bspw. in Bezug auf die Anzahl der bis 2013 planmäßig neu zu besetzenden Professuren) ergeben. Die Zielzahlen für die Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate wurden unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen festgelegt.

4) Die hier aufgeführten "alten" Zielvorgaben ergeben sich rechnerisch aus dem im Gleichstellungskonzept der JLU entwickelten Kaskadenmodell und sind der DFG im Rahmen der ersten Stellungnahme im Frühjahr 2009 - vor Beginn des Aushandlungsprozesses mit den Fachbereichen - übermittelt worden.

5) Seit dem Wintersemester 2004/2005 war mit Ausnahme von drei Semestern kontinuierlich mindestens eine Frau Dekanatsmitglied, drei Semester lang waren zwei Frauen im Dekanat vertreten. Aufgrund der bisherigen Überrepräsentation von Frauen – gemessen am Frauenanteil bei den Professuren – kann bis 2013 nach Ende der Amtszeit der letzten Dekanin im Jahr 2010 voraussichtlich kein Dekanatsamt mit einer Frau besetzt werden. Hinzu kommt, dass die Dekanatsämter aus Sicht der Professorinnen des Fachbereichs nicht ohne Einschränkung als Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen gelten können, da die Stärkung von Frauen durch Innehabung einer Leitungsposition im Fachbereich negativ überkompensiert wird durch die damit einhergehende Schwächung des Forschungsoutputs.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich 02: Wirtschaftswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [im Juni 2008]				Aktuelle Situation [im Dezember 2010]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	892	573	61	39	977	709	58	42	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	29	4	88	12	22	9	71	29	75	25
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	1	80	20	6	0	100	0	50	50
Juniorprofessuren [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren ² [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	15	1	94	6	14	1	93	7	88	12
Professuren C4/W3	14	1	93	7	13	1	93	7	86	14
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate ⁵	3	0	100	0	3	0	100	0	100	0

1) Liegt die Frauenquote aktuell über 50% werden keine Zielvorgaben gemacht.

2) An dieser Stelle wurde die alte Kategorie mit allen Professuren (C4/W3 und C3/W2) beibehalten, da mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 Zielvorgaben für diese Gruppe vereinbart wurden, nicht aber für die Gruppe der C3/W2-Professuren. Die Zahlen aus 2008 sowie 2010 beziehen sich auf die zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren. Bei der Berechnung der Zielvorgaben wurde angenommen, dass mindestens 50% der bis 2013 planmäßig zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden können.

3) Die in der Spalte Zielvorgabe für 2013 aufgeführten Zielmarken wurden im Frühjahr 2010 im engen Dialog mit den Fachbereichen auf der Grundlage der zu dieser Zeit planbaren Daten – wie bspw. das altersbedingte Freiwerden von Professuren – verbindlich festgelegt. Sind Zielzahlen angegeben, die den für 2012 ermittelten Frauenanteil unterschreiten oder unverändert fortschreiben, sind diese nicht im Sinne angestrebter bzw. anzustrebender Zielvorgaben zu verstehen, sondern als realistischer Weise zu erwartende Geschlechterquoten, die sich aus den derzeit verfügbaren Planungsdaten (wie bspw. in Bezug auf die Anzahl der bis 2013 planmäßig neu zu besetzenden Professuren) ergeben. Die Zielzahlen für die Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate wurden unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen festgelegt.

4) Die hier aufgeführten "alten" Zielvorgaben ergeben sich rechnerisch aus dem im Gleichstellungskonzept der JLU entwickelten Kaskadenmodell und sind der DFG im Rahmen der ersten Stellungnahme im Frühjahr 2009 - vor Beginn des Aushandlungsprozesses mit den Fachbereichen - übermittelt worden.

5) Da zurzeit nur eine Professorin am Fachbereich vertreten ist, wird die Besetzung mindestens einer Position im Dekanat mit einer Frau erst für den darauf folgenden Wechsel angestrebt unter der Voraussetzung, dass die Zahl der Professorinnen bis dahin bereits erhöht werden konnte.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich 03: Sozial- und Kulturwissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [im Juni 2008]				Aktuelle Situation [im Dezember 2010]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	1026	2362	30	70	1006	1982	34	66		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	22	25	47	53	24	22	52	48	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	1	67	33	4	0	100	0	50	50
Juniorprofessuren [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren ² [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	16	10	62	38	17	10	63	37	59	41
Professuren C4/W3	7	4	64	36	10	6	62,5	37,5	50	50
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate ⁵	1	2	33	67	2	1	67	33	61	39
									88	12
									33	67
									50	50

1) Liegt die Frauenquote aktuell über 50% werden keine Zielvorgaben gemacht.

2) An dieser Stelle wurde die alte Kategorie mit allen Professuren (C4/W3 und C3/W2) beibehalten, da mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 Zielvorgaben für diese Gruppe vereinbart wurden, nicht aber für die Gruppe der C3/W2-Professuren. Die Zahlen aus 2008 sowie 2010 beziehen sich auf die zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren. Bei der Berechnung der Zielvorgaben wurde angenommen, dass mindestens 50% der bis 2013 planmäßig zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden können.

3) Die in der Spalte Zielvorgabe für 2013 aufgeführten Zielmarken wurden im Frühjahr 2010 im engen Dialog mit den Fachbereichen auf der Grundlage der zu dieser Zeit planbaren Daten – wie bspw. das altersbedingte Freiwerden von Professuren – verbindlich festgelegt. Sind Zielzahlen angegeben, die den für 2012 ermittelten Frauenanteil unterschreiten oder unverändert fortschreiben, sind diese nicht im Sinne angestrebter bzw. anzustrebender Zielvorgaben zu verstehen, sondern als realistischer Weise zu erwartende Geschlechterquoten, die sich aus den derzeit verfügbaren Planungsdaten (wie bspw. in Bezug auf die Anzahl der bis 2013 planmäßig neu zu besetzenden Professuren) ergeben. Die Zielzahlen für die Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate wurden unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen festgelegt.

4) Die hier aufgeführten "alten" Zielvorgaben ergeben sich rechnerisch aus dem im Gleichstellungskonzept der JLU entwickelten Kaskadenmodell und sind der DFG im Rahmen der ersten Stellungnahme im Frühjahr 2009 - vor Beginn des Aushandlungsprozesses mit den Fachbereichen - übermittelt worden.

5) Die Positionen im Dekanat werden bis 2013 ein- bis zweimal neu besetzt. Es wird angestrebt, im turnusmäßigen Wechsel jeweils eine Position bzw. zwei Positionen im Dekanat mit Frauen zu besetzen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich 04: Geschichts- und Kulturwissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [im Juni 2008]				Aktuelle Situation [im Dezember 2010]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	337	531	39	61	602	882	41	59		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	8	12	40	60	10	10	50	50		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	7	8	47	53	8	7	53	47		
Juniorprofessuren [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	1	0	100	0	1	0	100	0	100	0
Professuren ² [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	16	6	73	27	14	5	74	26	72	28
Professuren C4/W3	11	2	85	15	11	2	85	15	88	12
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	1	2	33	67	3	0	100	0	67	33

1) Liegt die Frauenquote aktuell über 50% werden keine Zielvorgaben gemacht.

2) An dieser Stelle wurde die alte Kategorie mit allen Professuren (C4/W3 und C3/W2) beibehalten, da mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 Zielvorgaben für diese Gruppe vereinbart wurden, nicht aber für die Gruppe der C3/W2-Professuren. Die Zahlen aus 2008 sowie 2010 beziehen sich auf die zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren. Bei der Berechnung der Zielvorgaben wurde angenommen, dass mindestens 50% der bis 2013 planmäßig zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden können.

3) Die in der Spalte Zielvorgabe für 2013 aufgeführten Zielmarken wurden im Frühjahr 2010 im engen Dialog mit den Fachbereichen auf der Grundlage der zu dieser Zeit planbaren Daten – wie bspw. das altersbedingte Freiwerden von Professuren – verbindlich festgelegt. Sind Zielzahlen angegeben, die den für 2012 ermittelten Frauenanteil unterschreiten oder unverändert fortschreiben, sind diese nicht im Sinne angestrebter bzw. anzustrebender Zielvorgaben zu verstehen, sondern als realistischer Weise zu erwartende Geschlechterquoten, die sich aus den derzeit verfügbaren Planungsdaten (wie bspw. in Bezug auf die Anzahl der bis 2013 planmäßig neu zu besetzenden Professuren) ergeben. Die Zielzahlen für die Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate wurden unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen festgelegt.

4) Die hier aufgeführten "alten" Zielvorgaben ergeben sich rechnerisch aus dem im Gleichstellungskonzept der JLU entwickelten Kaskadenmodell und sind der DFG im Rahmen der ersten Stellungnahme im Frühjahr 2009 - vor Beginn des Aushandlungsprozesses mit den Fachbereichen - übermittelt worden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich 05: Sprache, Literatur, Kultur

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [im Juni 2008]				Aktuelle Situation [im Dezember 2010]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	590	2438	21	79	805	3011	21	79		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	14	31	31	69	18	35	34	66		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	11	4	73	27	9	7	56	44	60	40
Juniorprofessuren [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren ² [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	25	7	78	22	20	11	65	35	69	31
Professuren C4/W3	16	5	76	24	12	8	60	40	70	30
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	0	3	100	0	1	2	33	67	67	33

1) Liegt die Frauenquote aktuell über 50% werden keine Zielvorgaben gemacht.

2) An dieser Stelle wurde die alte Kategorie mit allen Professuren (C4/W3 und C3/W2) beibehalten, da mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 Zielvorgaben für diese Gruppe vereinbart wurden, nicht aber für die Gruppe der C3/W2-Professuren. Die Zahlen aus 2008 sowie 2010 beziehen sich auf die zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren. Bei der Berechnung der Zielvorgaben wurde angenommen, dass mindestens 50% der bis 2013 planmäßig zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden können.

3) Die in der Spalte Zielvorgabe für 2013 aufgeführten Zielmarken wurden im Frühjahr 2010 im engen Dialog mit den Fachbereichen auf der Grundlage der zu dieser Zeit planbaren Daten – wie bspw. das altersbedingte Freiwerden von Professuren – verbindlich festgelegt. Sind Zielzahlen angegeben, die den für 2012 ermittelten Frauenanteil unterschreiten oder unverändert fortschreiben, sind diese nicht im Sinne angestrebter bzw. anzustrebender Zielvorgaben zu verstehen, sondern als realistischerweise zu erwartende Geschlechterquoten, die sich aus den derzeit verfügbaren Planungsdaten (wie bspw. in Bezug auf die Anzahl der bis 2013 planmäßig neu zu besetzenden Professuren) ergeben. Die Zielzahlen für die Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate wurden unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen festgelegt.

4) Die hier aufgeführten "alten" Zielvorgaben ergeben sich rechnerisch aus dem im Gleichstellungskonzept der JLU entwickelten Kaskadenmodell und sind der DFG im Rahmen der ersten Stellungnahme im Frühjahr 2009 - vor Beginn des Aushandlungsprozesses mit den Fachbereichen - übermittelt worden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich 06: Psychologie und Sportwissenschaft										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [im Juni 2008]				Aktuelle Situation [im Dezember 2010]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	514	828	38	62	534	905	37	63		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	19	14	58	42	20	21	49	51	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	8	2	80	20	5	2	71	29	50	50
Juniorprofessuren [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	1	0	100	0	2	2	50	50	50	50
Professuren ² [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	16	2	89	11	14	3	82	18	71	29
Professuren C4/W3	10	1	91	9	11	2	85	15	58	42
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	2	1	67	33	67	33
									50	50

1) Liegt die Frauenquote aktuell über 50% werden keine Zielvorgaben gemacht.

2) An dieser Stelle wurde die alte Kategorie mit allen Professuren (C4/W3 und C3/W2) beibehalten, da mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 Zielvorgaben für diese Gruppe vereinbart wurden, nicht aber für die Gruppe der C3/W2-Professuren. Die Zahlen aus 2008 sowie 2010 beziehen sich auf die zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren. Bei der Berechnung der Zielvorgaben wurde angenommen, dass mindestens 50% der bis 2013 planmäßig zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden können.

3) Die in der Spalte Zielvorgabe für 2013 aufgeführten Zielmarken wurden im Frühjahr 2010 im engen Dialog mit den Fachbereichen auf der Grundlage der zu dieser Zeit planbaren Daten – wie bspw. das altersbedingte Freiwerden von Professuren – verbindlich festgelegt. Sind Zielzahlen angegeben, die den für 2012 ermittelten Frauenanteil unterschreiten oder unverändert fortschreiben, sind diese nicht im Sinne angestrebter bzw. anzustrebender Zielvorgaben zu verstehen, sondern als realistischer Weise zu erwartende Geschlechterquoten, die sich aus den derzeit verfügbaren Planungsdaten (wie bspw. in Bezug auf die Anzahl der bis 2013 planmäßig neu zu besetzenden Professuren) ergeben. Die Zielzahlen für die Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate wurden unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen festgelegt.

4) Die hier aufgeführten "alten" Zielvorgaben ergeben sich rechnerisch aus dem im Gleichstellungskonzept der JLU entwickelten Kaskadenmodell und sind der DFG im Rahmen der ersten Stellungnahme im Frühjahr 2009 - vor Beginn des Aushandlungsprozesses mit den Fachbereichen - übermittelt worden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich 07: Mathematik und Informatik, Physik, Geographie										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [im Juni 2008]				Aktuelle Situation [im Dezember 2010]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	742	689	52	48	1108	957	54	46	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	43	5	90	10	48	11	81	19	67	33
Anzahl der Habilitationen im Jahr	9	3	75	25	7	2	78	22	50	50
Juniorprofessuren [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	0	0	0	0	1	0	100	0	100	0
Professuren ² [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	31	1	97	3	33	1	97	3	87	13
Professuren C4/W3	16	1	94	6	18	1	95	5	90	10
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	67	33

1) Liegt die Frauenquote aktuell über 50% werden keine Zielvorgaben gemacht.

2) An dieser Stelle wurde die alte Kategorie mit allen Professuren (C4/W3 und C3/W2) beibehalten, da mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 Zielvorgaben für diese Gruppe vereinbart wurden, nicht aber für die Gruppe der C3/W2-Professuren. Die Zahlen aus 2008 sowie 2010 beziehen sich auf die zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren. Bei der Berechnung der Zielvorgaben wurde angenommen, dass mindestens 50% der bis 2013 planmäßig zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden können.

3) Die in der Spalte Zielvorgabe für 2013 aufgeführten Zielmarken wurden im Frühjahr 2010 im engen Dialog mit den Fachbereichen auf der Grundlage der zu dieser Zeit planbaren Daten – wie bspw. das altersbedingte Freiwerden von Professuren – verbindlich festgelegt. Sind Zielzahlen angegeben, die den für 2012 ermittelten Frauenanteil unterschreiten oder unverändert fortschreiben, sind diese nicht im Sinne angestrebter bzw. anzustrebender Zielvorgaben zu verstehen, sondern als realistischer Weise zu erwartende Geschlechterquoten, die sich aus den derzeit verfügbaren Planungsdaten (wie bspw. in Bezug auf die Anzahl der bis 2013 planmäßig neu zu besetzenden Professuren) ergeben. Die Zielzahlen für die Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate wurden unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen festgelegt.

4) Die hier aufgeführten "alten" Zielvorgaben ergeben sich rechnerisch aus dem im Gleichstellungskonzept der JLU entwickelten Kaskadenmodell und sind der DFG im Rahmen der ersten Stellungnahme im Frühjahr 2009 - vor Beginn des Aushandlungsprozesses mit den Fachbereichen - übermittelt worden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich 08: Biologie und Chemie										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [im Juni 2008]				Aktuelle Situation [im Dezember 2010]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	488	721	40	60	635	879	42	58		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	41	46	47	53	56	73	43	57		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	7	3	70	30	8	2	80	20	50	50
Juniorprofessuren [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	0	0	0	0	1	0	100	0	50	50
Professuren ² [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	24	2	92	8	24	4	86	14	81	19
Professuren C4/W3	12	1	94	6	13	2	87	13	50	50
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	67	33
									50	50

1) Liegt die Frauenquote aktuell über 50% werden keine Zielvorgaben gemacht.

2) An dieser Stelle wurde die alte Kategorie mit allen Professuren (C4/W3 und C3/W2) beibehalten, da mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 Zielvorgaben für diese Gruppe vereinbart wurden, nicht aber für die Gruppe der C3/W2-Professuren. Die Zahlen aus 2008 sowie 2010 beziehen sich auf die zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren. Bei der Berechnung der Zielvorgaben wurde angenommen, dass mindestens 50% der bis 2013 planmäßig zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden können.

3) Die in der Spalte Zielvorgabe für 2013 aufgeführten Zielmarken wurden im Frühjahr 2010 im engen Dialog mit den Fachbereichen auf der Grundlage der zu dieser Zeit planbaren Daten – wie bspw. das altersbedingte Freiwerden von Professuren – verbindlich festgelegt. Sind Zielzahlen angegeben, die den für 2012 ermittelten Frauenanteil unterschreiten oder unverändert fortschreiben, sind diese nicht im Sinne angestrebter bzw. anzustrebender Zielvorgaben zu verstehen, sondern als realistischer Weise zu erwartende Geschlechterquoten, die sich aus den derzeit verfügbaren Planungsdaten (wie bspw. in Bezug auf die Anzahl der bis 2013 planmäßig neu zu besetzenden Professuren) ergeben. Die Zielzahlen für die Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate wurden unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen festgelegt.

4) Die hier aufgeführten "alten" Zielvorgaben ergeben sich rechnerisch aus dem im Gleichstellungskonzept der JLU entwickelten Kaskadenmodell und sind der DFG im Rahmen der ersten Stellungnahme im Frühjahr 2009 - vor Beginn des Aushandlungsprozesses mit den Fachbereichen - übermittelt worden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich 09: Agrarwissenschaften, Ökotropologie und Umweltmanagement

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [im Juni 2008]				Aktuelle Situation [im Dezember 2010]				Zielvorgabe für 2013 ³	
									Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	357	1513	19	81	510	1652	24	76		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	55	63	47	53	84	73	54	46	54	46
Anzahl der Habilitationen im Jahr	17	3	85	15	17	0	100	0	75	25
Juniorprofessuren [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	0	0	0	0	0	0	0	0	50	50
Professuren ² [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	26	7	79	21	27	6	82	18	77	23
Professuren C4/W3	13	5	72	28	13	5	72	28	63	37
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	2	1	67	33	67	33

1) Liegt die Frauenquote aktuell über 50% werden keine Zielvorgaben gemacht.

2) An dieser Stelle wurde die alte Kategorie mit allen Professuren (C4/W3 und C3/W2) beibehalten, da mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 Zielvorgaben für diese Gruppe vereinbart wurden, nicht aber für die Gruppe der C3/W2-Professuren. Die Zahlen aus 2008 sowie 2010 beziehen sich auf die zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren. Bei der Berechnung der Zielvorgaben wurde angenommen, dass mindestens 50% der bis 2013 planmäßig zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden können.

3) Die in der Spalte Zielvorgabe für 2013 aufgeführten Zielmarken wurden im Frühjahr 2010 im engen Dialog mit den Fachbereichen auf der Grundlage der zu dieser Zeit planbaren Daten – wie bspw. das altersbedingte Freiwerden von Professuren – verbindlich festgelegt. Sind Zielzahlen angegeben, die den für 2012 ermittelten Frauenanteil unterschreiten oder unverändert fortschreiben, sind diese nicht im Sinne angestrebter bzw. anzustrebender Zielvorgaben zu verstehen, sondern als realistischer Weise zu erwartende Geschlechterquoten, die sich aus den derzeit verfügbaren Planungsdaten (wie bspw. in Bezug auf die Anzahl der bis 2013 planmäßig neu zu besetzenden Professuren) ergeben. Die Zielzahlen für die Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate wurden unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen festgelegt.

4) Die hier aufgeführten "alten" Zielvorgaben ergeben sich rechnerisch aus dem im Gleichstellungskonzept der JLU entwickelten Kaskadenmodell und sind der DFG im Rahmen der ersten Stellungnahme im Frühjahr 2009 - vor Beginn des Aushandlungsprozesses mit den Fachbereichen - übermittelt worden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich 10: Veterinärmedizin										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [im Juni 2008]				Aktuelle Situation [im Dezember 2010]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	154	991	13	87	189	1132	14	86		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	67	183	27	73	55	206	21	79		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	7	4	64	36	4	0	100	0	50	50
Juniorprofessuren [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	1	0	100	0	2	0	100	0	0	0
Professuren ² [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	23	1	96	4	23	2	88	12	82	17
Professuren C4/W3	15	0	100	0	15	0	100	0	50	50
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	2	1	67	33	89	11
									50	50

1) Liegt die Frauenquote aktuell über 50% werden keine Zielvorgaben gemacht.

2) An dieser Stelle wurde die alte Kategorie mit allen Professuren (C4/W3 und C3/W2) beibehalten, da mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 Zielvorgaben für diese Gruppe vereinbart wurden, nicht aber für die Gruppe der C3/W2-Professuren. Die Zahlen aus 2008 sowie 2010 beziehen sich auf die zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren. Bei der Berechnung der Zielvorgaben wurde angenommen, dass mindestens 50% der bis 2013 planmäßig zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden können.

3) Die in der Spalte Zielvorgabe für 2013 aufgeführten Zielmarken wurden im Frühjahr 2010 im engen Dialog mit den Fachbereichen auf der Grundlage der zu dieser Zeit planbaren Daten – wie bspw. das altersbedingte Freiwerden von Professuren – verbindlich festgelegt. Sind Zielzahlen angegeben, die den für 2012 ermittelten Frauenanteil unterschreiten oder unverändert fortschreiben, sind diese nicht im Sinne angestrebter bzw. anzustrebender Zielvorgaben zu verstehen, sondern als realistischerweise zu erwartende Geschlechterquoten, die sich aus den derzeit verfügbaren Planungsdaten (wie bspw. in Bezug auf die Anzahl der bis 2013 planmäßig neu zu besetzenden Professuren) ergeben. Die Zielzahlen für die Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate wurden unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen festgelegt.

4) Die hier aufgeführten "alten" Zielvorgaben ergeben sich rechnerisch aus dem im Gleichstellungskonzept der JLU entwickelten Kaskadenmodell und sind der DFG im Rahmen der ersten Stellungnahme im Frühjahr 2009 - vor Beginn des Aushandlungsprozesses mit den Fachbereichen - übermittelt worden.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fachbereich 11: Medizin										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage [im Juni 2008]				Aktuelle Situation [im Dezember 2010]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ¹	1053	1374	43	57	1125	1457	44	56		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	248	205	55	45	258	225	53	47	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	54	12	82	18	83	12	87	13	50	50
Juniorprofessuren [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren ² [Stichtag: 01.02.2008 / 01.10.2010]	58	6	91	9	57	9	86	14	75	25
Professuren C4/W3	31	5	86	14	33	6	85	15	75	25
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	67	33
									50	50

1) Liegt die Frauenquote aktuell über 50% werden keine Zielvorgaben gemacht.

2) An dieser Stelle wurde die alte Kategorie mit allen Professuren (C4/W3 und C3/W2) beibehalten, da mit allen Fachbereichen im Frühjahr 2010 Zielvorgaben für diese Gruppe vereinbart wurden, nicht aber für die Gruppe der C3/W2-Professuren. Die Zahlen aus 2008 sowie 2010 beziehen sich auf die zu diesem Zeitpunkt besetzten Professuren. Bei der Berechnung der Zielvorgaben wurde angenommen, dass mindestens 50% der bis 2013 planmäßig zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden können.

3) Die in der Spalte Zielvorgabe für 2013 aufgeführten Zielmarken wurden im Frühjahr 2010 im engen Dialog mit den Fachbereichen auf der Grundlage der zu dieser Zeit planbaren Daten – wie bspw. das altersbedingte Freiwerden von Professuren – verbindlich festgelegt. Sind Zielzahlen angegeben, die den für 2012 ermittelten Frauenanteil unterschreiten oder unverändert fortschreiben, sind diese nicht im Sinne angestrebter bzw. anzustrebender Zielvorgaben zu verstehen, sondern als realistischer Weise zu erwartende Geschlechterquoten, die sich aus den derzeit verfügbaren Planungsdaten (wie bspw. in Bezug auf die Anzahl der bis 2013 planmäßig neu zu besetzenden Professuren) ergeben. Die Zielzahlen für die Besetzung von Leitungspositionen auf der Ebene der Dekanate wurden unter Berücksichtigung des Frauenanteils bei den Professuren in den jeweiligen Fachbereichen festgelegt.

4) Die hier aufgeführten "alten" Zielvorgaben ergeben sich rechnerisch aus dem im Gleichstellungskonzept der JLU entwickelten Kaskadenmodell und sind der DFG im Rahmen der ersten Stellungnahme im Frühjahr 2009 - vor Beginn des Aushandlungsprozesses mit den Fachbereichen - übermittelt worden.