



Abschlussbericht

zur Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der DFG
an der Justus-Liebig-Universität Gießen

Gießen, Januar 2013

Inhalt

Vorbemerkung	1
A) Strukturelle Gleichstellungsstandards	1
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	1
1.1 Verankerung auf Leitungsebene und im Leitbild / Profil	1
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche	3
1.3 Kooperation mit etablierten KompetenzträgerInnen	4
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung.....	4
1.5 Integration der Gender Studies in Forschung und Lehre	5
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	7
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit.....	7
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.....	8
3.2 Kinderbetreuungsangebote	10
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	10
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....	11
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen.....	11
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	11
B) Personelle Gleichstellungsstandards	12
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	12
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	12
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement.....	13
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	14
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte.....	15
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 insbesondere 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.

Mit ihrer auf dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz, dem gerade aktualisierten Frauenförderplan sowie dem Gleichstellungskonzept fußenden Gleichstellungspolitik verfolgt die JLU mehrere Ziele: Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnissen, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen der JLU, Weiterentwicklung von Forschung und Lehre unter geschlechterkategorialen Gesichtspunkten sowie die Stärkung einer Kultur der Geschlechtergerechtigkeit, die auf eine Verbesserung der Arbeits-, Weiterbildungs-, Ausbildungs- und Studienbedingungen zielt. Hierzu zählen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehungsweise Studium wie auch der Schutz der Würde am Arbeitsplatz.

Vor diesem Hintergrund kann die JLU auf sichtbare Erfolge erzielter und gelebter Gleichstellung verweisen: als jüngstes Beispiel aus dem medizinischen Bereich ist die Gießener Veterinärmedizin hervorzuheben. Als nur eine von bundesweit fünf Hochschulen mit veterinärmedizinischer Fakultät ist es der JLU gelungen, den Anteil der Professorinnen seit 2008 von drei Prozent auf immerhin knapp 30 Prozent in 2012 zu steigern. Insgesamt liegt die JLU laut DFG-Förderatlas mit einem Frauenanteil von 43,7 Prozent unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bundesweit auf Platz 5. Trotzdem sind Frauen in der Wissenschaft nach wie vor unterrepräsentiert; die Gleichstellung bleibt also auch künftig ganz oben auf der Agenda der JLU. Die Anstrengungen der kommenden Jahre werden sich insbesondere auch auf den Bereich der Medizin zu konzentrieren haben, in dem die Gießener Universität mit dem Exzellenzcluster ECCPS (Excellence Cluster "Cardio Pulmonary System") und dem gerade erfolgreich verlängerten LOEWE-Zentrum UGLMC (Universities of Giessen and Marburg Lung Center, mehreren Sonderforschungsbereichen und Graduiertenkollegs im Rahmen der Landes-Offensive zur Entwicklung Wissenschaftlich-ökonomischer Exzellenz) sehr gut aufgestellt ist.

Im überwiegenden Teil des Berichtszeitraumes (2009 bis 2012) war das Präsidium der JLU geschlechterparitätisch mit den Vizepräsidentinnen für Studium und Lehre (Prof. Dr. Eva Burwitz-Melzer) und Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Prof. Dr. Katja Becker) besetzt. Präsident und Senat der JLU streben gemeinsam an, bis zum Ende der laufenden Amtszeit des Präsidenten im Dezember 2015 erneut eine Besetzung der Hochschulleitung mit mindestens zwei Frauen zu ermöglichen. Die für 2013 anstehende Neubestellung der/s Kanzlerin und die 2014 neu zu wählende Position der/s VizepräsidentIn für wissenschaftliche Infrastruktur bieten dafür die entsprechenden ersten Gelegenheiten.

Die folgenden Übersichten über strukturelle und personelle Maßnahmen in unterschiedlichen Handlungsfeldern sind nach „zentralen“ Schwerpunkten und ausgewählten „dezentralen“ Maßnahmen unter Berücksichtigung der kultur- und lebenswissenschaftlichen Schwerpunkte und Profildomänen der JLU gegliedert.

Der vorliegende Abschlussbericht wurde am 15.01.2013 vom Präsidium und am 19.12.2012 vom Senat der JLU verabschiedet, am 18.01.2013 vom Hochschulrat sowie am 20.01.2013 von der Frauenbeauftragten und der Gleichstellungskommission der JLU zustimmend zur Kenntnis genommen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die JLU verfolgt Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als deutlich sichtbar verankerte Ziele mit dem Anspruch, diese durchgängig in allen Bereichen und Belangen der Universität herzustellen bzw. beizubehalten und zu verstärken. Zu diesem Zweck wird besonderes Augenmerk auf eine gendersensible institutionelle Kultur gelegt, die geeignet erscheint, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Stausebenen ebenso zu forcieren wie den Auf- und Ausbau einer egalitären Wissenschaftskultur.

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene und im Leitbild / Profil

Alle gleichstellungsrelevanten Belange sind direkt dem Präsidenten zugeordnet, welcher einen regelmäßigen Austausch mit der zentralen Frauenbeauftragten pflegt. Gleichzeitig leitet der Präsident die seit 2009 bestehende Ständige Gleichstellungskommission, die in regelmäßigem Turnus an den entscheidenden Weichenstellungen der Gleichstellungsarbeit beteiligt ist. Der auf Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG), des Frauenförderplans und des Gleichstellungskonzeptes der JLU arbeitenden zentralen Frauenbeauftragten ist

zudem das Büro der Frauenbeauftragten zugeordnet, welches unter ihrer Federführung als zentrale Schnittstelle und Ansprechpartnerin für alle gleichstellungsrelevanten Anliegen dient und sie bei der Durchführung und Überwachung der internen wie externen Zielvereinbarungen ebenso unterstützt wie bei der Koordination der Gleichstellungs- und Mentoringprogramme der JLU. Darüber hinaus steht die Zentrale Frauenbeauftragte dem Präsidium als Expertin in Fragen der Gleichstellung zur Verfügung und trägt als Geschäftsführerin des ‚audit familiengerechte hochschule‘ gemeinsam mit dem Kanzler, der hier als Projektleiter fungiert, dafür Sorge, die Potenziale aller Beschäftigten mit Familienaufgaben für die Hochschule zu erhalten und zu fördern. Die Frauenbeauftragte ist darüber hinaus in alle entscheidenden Gremien der JLU eingebunden und wird zudem durch eine Reihe dezentraler Frauenbeauftragte in den Fachbereichen unterstützt.

Mit der gerade verabschiedeten dritten Aktualisierung des Frauenförderplans und dem seit 2008 gültigen und vom BMBF positiv evaluierten Gleichstellungskonzept hat die JLU die Umsetzung von Gender Mainstreaming zu einer ihrer vorrangigen Steuerungsaufgaben erklärt und wirkt mit Nachdruck darauf hin, die das Leitbild prägenden zentralen Ziele der Gleichstellung wie auch der Familienfreundlichkeit durch den Beitrag aller Organisationseinheiten zu realisieren. Zu diesem Zweck und mit Blick auf eine erneute Beteiligung der JLU am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder befasst sich die Gleichstellungskommission unter Vorsitz des Präsidenten und unterstützt von der Stabsabteilung Planung und Controlling mit der Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes.

In einer Reihe weiterer strategischer Dokumente und insbesondere auch im Entwicklungsplan 2020 stellt sich die JLU ihrer langfristigen Querschnittsaufgabe der gezielten Forcierung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen. Im Schnittfeld dieser Positionierungen verfolgt die JLU einen qualitativen ‚Shift‘ ihres Engagements im Bereich Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. Der herausgehobene Stellenwert dieser Ziele bildet sich in den entsprechenden Abschnitten der Zielvereinbarungen mit dem Land Hessen und anhand der leistungsorientierten Mittelzuweisung (LOMZ) des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK) ebenso ab wie in den Maßnahmen zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

In diesem Zusammenhang ist insbesondere das ressourcielle Engagement der JLU hervorzuheben: Zahlreiche Stipendienprogramme und das erfolgreich evaluierte Gleichstellungskonzept (2008) belegen dies ebenso wie die zweite Re-Auditierung der JLU als familienfreundliche Hochschule und die erfolgreiche Teilnahme der JLU am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder mit zwei geförderten Regelprofessuren. Im Rahmen der laufenden Förderung aus dem Professorinnenprogramm stehen zusammen mit dem Landesanteil und einem beträchtlichen Eigenanteil der JLU (ca. 1 Mio. €) insgesamt mehr als 2 Mio. € für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. Die JLU nutzt diese Mittel intensiv zum weiteren Ausbau ihrer Organisationskultur unter Gleichstellungsaspekten.

Zur weiteren Sicherung der konsequent an Nachhaltigkeit orientierten Maßnahmenbündel hat das Präsidium Ende 2012 entschieden, sein Engagement im Bereich Gleichstellung nochmals deutlich auszuweiten und für eine erneute Beteiligung der JLU an der kommenden Runde des Professorinnenprogramms noch einmal beachtliche Eigenmittel in Höhe von ca. 1,6 Mio. € bereitzustellen, so dass zusätzlich zu den seit 2009 bereitgestellten 2,1 Mio. € zusammen mit der einzuwerbenden Förderung durch Bundes- und Landesmittel für drei angestrebte Regelprofessuren (2013-2017) weitere 3,15 Mio. € für gleichstellungsfördernde Maßnahmen in den kommenden Jahren zur Verfügung stehen.

Die folgende Tabelle summiert die bei der Zentralen Frauenbeauftragten und ihrem Büro zusammenlaufenden und koordinierten Maßnahmen und Projekte:

	Kosten/p.a.	Nachhaltigkeit
Personen		
Zentrale Frauenbeauftragte	100% TV-H 14 [81.000€]	fest verankert seit 1989
Büro der Frauenbeauftragten:		
- Sekretariat	66,7% TV-H 9 [33.000€]	
- Sachbearbeitung	50% TV-H 9 [28.000€]	
- Programmkoordination Gleichstellungskonzept	100% TV-H 13 [70.000€]	2009 - 2018
- wissenschaftliche Hilfskraft	46h/Monat [9.500€]	
- Dual Career Service	50% TV-H 13 [35.000€]	2012 – 2018
- Familienservice	50% TV-H 13 [35.000€]	2012 – 2018
- Service Gender in der Lehre	50% TV-H 13 [35.000€]	2013 – 2018
- Service Antrags-/Karriereberatung	50% TV-H 13 [35.000€]	2013 – 2018
Projekte		
- Hedwig / Frauenveranstaltungsverzeichnis	5.000€	fest verankert seit 1991
- audit familiengerechte hochschule	m.n.e. (monetär nicht erfassbar)	seit 2005 (2008 und 2011 erfolgreich reauditert)
- Weiterbildungsprogramm für dezentrale Frauenbeauftragte	1.000€	seit 2011
- Seminar- und Coachingprogramm	6.000€	seit 2010
- FörderFonds ‚Gender in FuL‘	33.000€	seit 1990
- MentorinnenNetzwerk	23.000€	seit 2001

- SciMento	23.660€	seit 2008
- ProProfessur	18.900€	seit 2008
- Professorinnenprogramm	525.000€	2009 - 2018
enthält u.a.:		
- Ideenwettbewerb	75.000€	2009 - 2018
- Stipendienprogramme zur Chancengleichheit	310.000€	seit 2009
- Studie: Organisationskultur unter Gleichstellungsaspekten	20.000€	2010 - 2011
- Feuerwehrfonds	16.000€	2009 - 2014
Dokumente		
- HGIG	m.n.e.	
- Frauenförderplan	m.n.e.	
- Gleichstellungskonzept	m.n.e.	
- Gleichstellungsvereinbarungen mit den Fachbereichen	m.n.e.	
- Zielvereinbarungen	m.n.e.	
- LOMZ	m.n.e.	
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards	m.n.e.	
- Leitfaden für gleichstellungsrelevante Aspekte in Berufungsverfahren	m.n.e.	

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche

Im Sinne einer nachhaltigen Implementierung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und getragen von einem Grundverständnis, dass Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe aufzufassen ist, ist es für die JLU selbstverständlich, die Fachbereiche und wissenschaftlichen Zentren ebenso wie die aus der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder geförderten ‚Leuchtturmprojekte‘ in der Medizin (ECCPS) und in den Kulturwissenschaften (GCSC - Graduate Centre for the Study of Culture) in den Prozess der Umsetzung der gemeinschaftlich verabredeten Gleichstellungsziele einzubinden. Hierfür werden interne Zielvereinbarungen zu Gleichstellung ebenso genutzt wie finanzielle Anreize durch den hochschulinternen Ideenwettbewerb und die jährlichen Weiterbildungen der dezentralen Frauenbeauftragten. Darüber hinaus sind die Fachbereiche durch VertreterInnen in der Gleichstellungskommission repräsentiert.

Vereinbarungen zur Gleichstellung im Rahmen der internen Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Dekanaten; Integration in den aktuellen Zielvereinbarungsprozess

Bereits seit Frühjahr 2010 bestehen zwischen dem Präsidium und allen Fachbereichen gesonderte Zielvereinbarungen zur Gleichstellung, die den zu dieser Zeit bereits laufenden Prozess der Festschreibung von Zielmarken ergänzt haben. Damit wurden ambitionierte wie gleichermaßen realistische Ziele zur Erhöhung der Zahl von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen sowie in Leitungspositionen festgeschrieben und darüber hinaus Maßnahmen und Instrumente konkretisiert, durch die die gesteckten Wegmarken erreicht werden konnten. Diese Gleichstellungsvereinbarungen sind inzwischen fester Bestandteil des internen Zielvereinbarungsprozesses, werden regelmäßig fortgeschrieben und haben zu einer nachhaltigen Diffusion eines gelebten Verständnisses von Gleichstellung in die Fachbereiche geführt. Im Zuge des gerade laufenden Zielvereinbarungsprozesses (2012 - 2016) werden diese zwischen Präsidium und Dekanaten gemeinschaftlich verabredeten Gleichstellungsziele in die regulären Zielvereinbarungen integriert und verstetigt.

Status: implementiert seit Frühjahr 2010; Nachhaltigkeit: gesichert.

Ideenwettbewerb zur Frauenförderung

Einen besonders nachdrücklichen Beitrag zur Forcierung der Gleichstellungsaktivitäten in den Fachbereichen leistet der bereits seit 2009 bestehende Ideenwettbewerb, dessen hohes Innovationspotenzial 2012 vom BMBF als ‚best-practice-Modell‘¹ prämiert wurde. Der hochschulinterne Wettbewerb fördert für den Zeitraum von zwei Jahren Projekte, in denen unter anderem die konzeptionelle Entwicklung und Erprobung innovativer Gleichstellungsprojekte zur Integration der Gender Studies in Forschung und Lehre fokussiert wird. Im Zuge der bereits erfolgten Zwischenevaluation zeigt sich, dass der überwiegende Teil dieser Projekte inzwischen durch die Fachbereiche verstetigt wurde und somit als fester Kern der Integration von Gender in Forschung und Lehre etabliert ist.

Status: implementiert seit 2009; Fördervolumen: 75.000€/p.a., 750.000€ insgesamt; Nachhaltigkeit: gesichert durch Verstetigung durch die Fachbereiche.

¹ BMBF 2012: Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder – Gleichstellungsfördernde Maßnahmen: Best Practice.

Gender-Fortbildung für dezentrale Frauenbeauftragte

Bereits seit 1990 bietet die zentrale Frauenbeauftragte der JLU Gender-Fortbildungen für die Frauenbeauftragten der Fachbereiche an. In diesen Seminaren werden aktuelle gleichstellungsrelevante Entwicklungen im Wissenschaftsbereich bearbeitet und die sich daraus ergebenden neuen Herausforderungen für die Arbeit der Frauenbeauftragten reflektiert. Die Seminare dienen der fachlichen und aufgabenbezogenen Weiterqualifizierung der dezentralen Frauenbeauftragten und ermöglichen im gegenseitigen Austausch weitere Impulse zur Förderung von Chancengleichheit wie sie sich etwa aus den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ergeben.

Status: implementiert seit 1990; Fördervolumen: 1.000€/p.a.; Nachhaltigkeit: gesichert.

1.3 Kooperation mit etablierten KompetensträgerInnen

Durch ihre Beteiligung an den zentralen Gremien und Kommissionen der JLU ist die zentrale Frauenbeauftragte systematisch in alle relevanten Entscheidungsprozesse der Hochschule eingebunden und darüber hinaus auf Landes- und Bundesebene sehr gut vernetzt (Bundes- und Landeskongress der Hochschulfrauenbeauftragten). Durch die hohe personale Kontinuität der seit fast 25 Jahren an der JLU wirkenden Frauenbeauftragten Marion Oberschelp ist zudem ein signifikanter Beitrag zur dauerhaften Auseinandersetzung der JLU mit frauen- und gleichstellungspolitischen Fragestellungen sichergestellt.

Innerhalb der Hochschule ist eine kohärente Verschränkung des Einsatzes aller Schlüsselakteure deutlich sichtbar; nach innen wie außen vertritt Präsident Prof. Dr. Joybrato Mukherjee einen konsequent gleichstellungsorientierten Kurs und wirbt nachdrücklich dafür, die Partizipation und Präsenz von Frauen auf allen Qualifikationsebenen als Selbstverständlichkeit anzuerkennen. Ob im Rahmen medialer Debatten (so etwa in der Deutschen Universitätszeitung DUZ (2010) und dem UniSpiegel (2011)) oder als Experte für den Bundestagsausschuss ‚Frauen in Wissenschaft und Forschung‘ (2012), die Leitung der JLU versteht Öffentlichkeitsarbeit als Teil ihres ausdrücklichen Bekenntnisses zu weiterhin forcierter Gleichstellungspolitik. Dem entspricht in gleichem Maße das Engagement des Kanzlers Dr. Michael Breitbach als Projektleiter und Gesamtverantwortlicher des ‚audit familiengerechte hochschule‘ wie auch sein Einsatz als Verwaltungsratsvorsitzender des Studentenwerkes.

Darüber hinaus werden vielfältige Kanäle genutzt, das an der JLU vorhandene Potenzial im Bereich Gleichstellung, Gender-Sensibilisierung und Familienfreundlichkeit mit externer Expertise zu verbinden und so die Aktivitäten der Gießener Universität in einem breiteren Kontext zu verorten. Auf das Engagement des Präsidenten in seiner Funktion als Vizepräsident des DAAD ist dabei ebenso zu verweisen wie auf die international sehr gute Vernetzung der ExpertInnen in der Gleichstellungskommission. Nicht zuletzt ist auf die vielfältigen Initiativen der zentralen Frauenbeauftragten zu verweisen, wie sie etwa bei der Vortragsveranstaltung mit dem Vizepräsidenten der DFG, Prof. Dr. Ferdi Schüth, zum Konzept der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zum Ausdruck kommen.

Neben diesen öffentlich sichtbaren Bausteinen erfolgreicher Gleichstellungspolitik pflegt die JLU über ihre Stabsabteilungen und das Büro der Frauenbeauftragten auf Arbeitsebene enge Kontakte mit dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (so etwa im Zuge der Evaluation der Maßnahmen des Professorinnenprogramms), mit der Arbeitsstelle Gender Studies und der dort vorhandenen Expertise in gleichstellungspolitischen und genderforschungsrelevanten Fragen und trägt durch eigene Forschungsarbeiten der MitarbeiterInnen des Büros der Frauenbeauftragten auch selbst zur Weiterentwicklung geschlechtersoziologischer Fragestellungen bei (vgl. Mehlmann 2012a, b; Häderle 2011 und Rebenack 2011²).

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die JLU bekennt sich zu einer egalitären Wissenschaftskultur und ist sich bewusst, dass ihre Realisierung der Flankierung durch ein geeignetes institutionelles Umfeldes bedarf. Im Licht der Ergebnisse einer eigens dafür in Auftrag gegebenen Studie (2010-2011; 35.000€) haben sich eine Reihe von Parametern ergeben, vermittels derer die JLU über die bisher erreichten Meilensteine hinaus – so etwa im Bereich der Veterinärmedizin, in der die Zahl der mit Frauen besetzten Professuren beträchtlich gesteigert werden konnte – weitere Bereiche mit Entwicklungspotenzial identifizieren konnte. Gerade der Bereich der Medizin, die durch das Universitätsklinikum Gießen-Marburg (UKGM) als drittgrößtes deutsches Universitätsklinikum auch Symbolcharakter mit bundesweiter Relevanz hat, wird einen der Schwerpunkte bilden, um weitere gewichtige Veränderungen mit Blick auf die Organisationskultur der JLU anzustoßen und dem selbst gesteckten Ziel einer „kritischen Masse“ von 30-40 Prozent Frauen auf allen Status- und Hierarchieebenen der Universität gerecht zu werden.

Bei den neuberufenen Professorinnen ist dieses Ziel in den vergangenen Jahren (2009 – 2012) bereits erreicht worden – unter den 98 Neuberufungen in den vergangenen drei Jahren befinden sich 39 Frauen, was einem Anteil von 40 Prozent entspricht. Zur weiteren Verfestigung dieses selbst gesteckten Anspruchs wird in einer mit der Aktualisierung des Gleichstellungskonzeptes befassten Arbeitsgruppe ein maßgeschneidertes Bündel von Instrumenten entwickelt, das unter Berücksichtigung der Fachspezifika der Medizin anschlussfähige Maßnahmen generiert, die den gleichstellungsrelevanten Entwicklungsoptionen in diesem Fachbereich gerecht werden.

² Mehlmann, Sabine / Riegraf, Birgit / Spreen, Dirk (2012a): Medien, Körper, Geschlecht. transcript Verlag; Mehlmann, Sabine (2012b): Genderkompetenz – (k)ein Thema in der universitären Lehramtsausbildung im Fach Mathematik, in: Heitzmann, Daniela / Klein, Uta (Hrsg.): Diversity konkret gemacht. Beltz Juventa Verlag; Häderle, Irene (2011): Projekt Chancengleichheit. Zur Geschichte der institutionalisierten Frauenförder- und Gleichstellungspolitik an der Justus-Liebig-Universität Gießen 1989-2010. Verlag PH. C. W. Schmidt; Rebenack, Marcel / Lallement, Michel (2011): Soziale Frage, Frauenfrage, Solidarisme. Soziale Codierungen diesseits und jenseits des Rheins an der Wende zum 20. Jahrhundert, in: Wobbe, Theresa / Berrebi-Hoffmann, Isabelle / Lallement, Michel (Hrsg.): Die gesellschaftliche Verortung des Geschlechts. Diskurse der Differenz in der Deutschen und Französischen Soziologie um 1900. Campus.

Daneben sind bereits eine ganze Reihe gleichstellungsförderlicher Strukturveränderungen implementiert worden; neben einem Leitfaden zu gleichstellungsrelevanten Aspekten in Berufungsverfahren (vgl. ausführlich unter A4.1), Evaluation und Controlling der Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept durch das Büro der Frauenbeauftragten, die Haushalts- und Personalabteilung ist hier insbesondere auf die forcierte Förderung dezentraler Initiativen aus den Fachbereichen im Rahmen des Ideenwettbewerbs zu verweisen, dessen Projekte fach- und fachbereichsadäquat Maßnahmen entwickeln, die nach einer Pilotphase (inkl. Anschubfinanzierung) in den Fachbereichen verstetigt werden und so dazu beitragen, Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe in und auf allen Ebenen der Gießener Universität nachhaltig zu verankern und als selbstverständliches und sich selbst tragendes Strukturprinzip weiter zu verfestigen.

Darüber hinaus ebenfalls fest implementiert sind folgende Bausteine einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur:

- Gleichstellung als fester Bestandteil des Entwicklungsplans der JLU: „Als eine Hochschule, an der zwei Drittel der Studierenden weiblich sind, sieht die JLU die Förderung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen und Leitungsebenen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, als eine langfristige Aufgabe an, um einerseits die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu befördern und andererseits – auch angesichts des demographischen Wandels – die Talente und Fähigkeiten von Frauen konsequent zu nutzen.“³
- gendergerechte Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Hessen wie darüber hinaus auch mit allen Fachbereichen und Zentren
- Überarbeitung und Aktualisierung des Frauenförderplans
- Zukunftskonzept mit umfangreichen, ambitionierten wie gleichermaßen realistischen Gleichstellungszielen
- Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als selbstverständliche Bestandteile der Grundordnung der JLU
- aktive und breit gefächerte Einbindung der Kompetenz der zentralen Frauenbeauftragten bei allen Fragen der Organisationsentwicklung durch die Leitung der JLU
- beständige Fortschreibung der Gleichstellungszielvereinbarungen, des Gleichstellungskonzeptes sowie des Frauenförderplans
- laufende interne Evaluationen der gleichstellungsfördernden Maßnahmen und ergänzende externe Evaluationen (CEWS)

In Planung sind daneben folgende weitere Aspekte der Organisationsentwicklung:

- Ausbau der Qualitätsmanagement- und Monitoringinstrumente
- weitere Vertiefung der Integration von Genderaspekten in die Lehre
- strukturierter Einbezug von Gleichstellungsförderung bei der Unterstützung von AntragstellerInnen im Rahmen der Forschungsförderung

1.5 Integration der Gender Studies in Forschung und Lehre

Die JLU betrachtet die Integration von Fragen und Perspektiven der Gender Studies als eines der zentralen Momente ihrer vielschichtigen Anstrengungen um Schaffung einer egalitären Wissenschaftskultur; nicht zuletzt sind Wissenschaftlerinnen in diesem Forschungsfeld besonders präsent. Der breit angelegte Einbezug dieser Fragestellungen trägt nachhaltig dazu bei, dass Studentinnen wie Wissenschaftlerinnen gleichermaßen ihren Ort in der Wissenschaft finden und zu eigener Forschungstätigkeit angeregt werden. Zu diesem Zweck fördert die JLU die Institutionalisierung der Gender Studies mit folgenden Maßnahmen:

Arbeitsstelle Gender Studies

Die Arbeitsstelle Gender Studies (AGS) ist eine interdisziplinäre Forschungs- und Kooperationseinrichtung für Frauen- und Geschlechterforschung an der JLU. Sie fördert seit ihrer Gründung 2005 feministische und gendersensible Perspektiven in Forschung und Lehre. „Demokratie“ und „Bildung“ haben sich dabei als zentrale Themenschwerpunkte etabliert. Im Forschungszusammenhang der AGS werden Fragen in den Bereichen feministischer politischer Theorie, Rechtsextremismus und wehrhafter Demokratie, Wohlfahrtspolitiken, Gewalt und Geschlecht, empirischer Sexismusforschung und demokratischen Transformationsprozessen im südlichen Mittelmeerraum vertieft. Diese thematischen Schwerpunkte sowie das Streben nach erhöhter institutioneller Sichtbarkeit bilden den Kern der 2011 zwischen dem Präsidium und der Arbeitsstelle Gender Studies abgeschlossenen Zielvereinbarungen.

Neben einem Fortbildungsangebot zum Themenschwerpunkt „Geschlecht“ im Rahmen der an der JLU jährlich stattfinden „Fach-Tage“ für LehrerInnen ist die AGS besonders in der Lehre aktiv. Sie bietet u.a. Seminare in den politikwissenschaftlichen Grundwissenschaften im Rahmen des Lehramtsstudiums an. Im WiSe 2011/12 und SoSe 2012 hat die AGS ihr Lehrangebot durch die interdisziplinäre Gastprofessur zum Thema „Gewalt – Geschlecht – Gesundheit“ erweitert, welche die renommierte Gewaltforscherin Dr. Monika Schröttle inne hatte. Daneben organisiert die AGS Vorträge und Tagungen zu genderrelevanten Themen. Seit Beginn des „Arabischen Frühlings“ lädt die AGS regelmäßig Expertinnen ein, um aktuelle Entwicklungen mit einem auch über die Universität hinausreichenden Publikum zu diskutieren. Jüngst wurde in Kooperation mit der Heinrich-Böll-Stiftung sehr erfolgreich ein Workshop zum Thema „Naturverhältnisse und Geschlechterverhältnisse – feministische Wiederentdeckungen“ in Frankfurt veranstaltet. Nicht zuletzt kooperiert die AGS mit anderen Einrichtungen der JLU, insbesondere der Frauenbeauftragten. Mit einem Work-in-Progress-Workshop bietet die AGS Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen an sowie für Frauen und Männer, die zum Themenbereich Frauen- und Geschlechterforschung arbeiten.

Status: implementiert seit 2005; Fördervolumen: 68.000€/p.a. (Präsidium) + 34.987,84€ (QSL-Z-Mittel⁴) + 571.549€ (Drittmittel: BMBF, HMWK); Nachhaltigkeit: gesichert.

³ Präsident der Justus-Liebig-Universität Gießen (2012): JLU 2020 - Entwicklungsplan der Justus-Liebig-Universität Gießen, S. 5.

⁴ QSL-Z: zentrale Mittel zur Qualitätssicherung der Lehre.

Professuren mit Gender-Teildenominationen

Die JLU verfügt im Berichtszeitraum über drei Professuren mit einem klaren Schwerpunkt auf Genderaspekten – die bereits seit 1995 bestehende Professur für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Frauenforschung und die am gleichen Fachbereich (FB 03 Sozial- und Kulturwissenschaften) angesiedelte Mercator-Gastprofessur für die Kulturalisierung von Gender sowie daneben die von der Arbeitsstelle Gender Studies eingeworbene (und aus QSL-Mitteln kofinanzierte) interdisziplinäre Gastprofessur zum Thema „Gewalt – Geschlecht – Gesundheit“. Um die strukturelle und personelle Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung weiter zu forcieren, bemüht sich die JLU bereits seit 2009 nachdrücklich um die Einrichtung weiterer Professuren mit Gender-Teildenomination. In enger Kooperation mit den Fachbereichen und dem Präsidium stellt das Personaldezernat (hier speziell: Berufungen und Stellenmanagement) entsprechend den Vorgaben und Empfehlungen der zentralen Frauenbeauftragten zudem sicher, dass eine aktive Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung ausdrücklich von Bewerberinnen und Bewerbern erwünscht wird. Wie im Zuge der begleitenden Evaluation dieser Maßnahme deutlich wird, schlägt sich das merklich sichtbar in den Ausschreibungstexten nieder, da die Fachbereiche dies im späteren Auswahlverfahren auch entsprechend thematisieren und im Berufungsbericht auszuweisen haben; dessen ungeachtet ist es bisher leider nicht gelungen, eine weitere Professur mit Gender-Schwerpunkt dauerhaft zu etablieren.

Status: implementiert; Nachhaltigkeit: gesichert.

Förderfonds „Gender in Forschung und Lehre“ und Genderkompetenz in der Lehre

Unter Federführung der zentralen Frauenbeauftragten und getragen aus zentralen Mitteln der Hochschule werden Lehraufträge und kleinere Forschungsprojekte ermöglicht, die das Streben der JLU um Integration der Gender Studies in Forschung und Lehre sichtbar erhöhen und so ein anspruchsvolles Lehrangebot für die Studierenden in diesem Themenfeld ermöglichen. Daneben hat die JLU bereits seit 2008 unter dem Dach des Hochschuldidaktischen Netzwerkes Mittelhessen (HDM) eine zweite Säule ihrer Hinwendung zu Fragen der Vermittlung von Genderkompetenz etablieren können, so dass Kurse im Themenspektrum ‚Ungleichheitsformen, Erweiterung der Genderkompetenz und interkulturelle Fähigkeiten‘ zum regelmäßigen Bestandteil des Seminarangebotes gehören. Darüber hinaus ist die Einrichtung einer Servicestelle vorgesehen, die als zentrale Ansprechpartnerin für Fragen der Integration von Genderaspekten in die akademische Lehre fungieren wird, um gemeinsam mit den Fächern und Fachbereichen adäquate und fachkulturell anschlussfähige Instrumente zu entwickeln, die einer dem aktuellen Stand der Diskussion entsprechende Berücksichtigung von ‚Gender Knowhow‘ als selbstverständlichem Bestandteil des spezialisierten fachlichen Wissens entsprechen und den Anspruch ‚Integrativen Genderings‘ weiter befördern.

Status: implementiert seit 1990, jährliches Fördervolumen seit 2008: 13.000€ (zentrale Mittel), 20.000€ (QSL-Mittel), ab 2013 zusätzlich 35.000€/p.a. (Servicestelle) Nachhaltigkeit: gesichert (zentrale Mittel) bzw. bis 2018 (Servicestelle).

Integration der Gender Studies durch Projekte des Ideenwettbewerbs

Durch das Instrument des Ideenwettbewerbs (s.o. unter 1.2) hat die JLU einen probaten Weg gefunden, das innovative Potenzial der Fachbereiche zur Mobilisierung der fachimmanenten Kompetenzen im Bereich der Gender Studies zu aktivieren. Die Projekte leisten einen besonders nachhaltigen Beitrag zur systematischen Integration der Perspektiven der Gender Studies in Forschung und Lehre:

Gender in der Lehre	Gender in der Forschung
Anglistik, 29.588,-€	Germanistik, 14.099,97,-€
Didaktik der Physik, 13.500,-€	Virologie/Veterinärmedizin, 6.000,-€
Didaktik der Chemie, 3.960,-€	Giessen Graduate Center for the Life Sciences, 45.015,-€
Erziehungswissenschaft, 29.698,-€	Politikwissenschaft/AGS, 22.914,33,-€
Altertumswissenschaft, 30.000,-€	Fachbereich Sprache, Literatur, Kultur; 26.377,97,-€
Biologiedidaktik, 11.285,00,-€	Germanistik, 14.167,20,-€
Heil- und Sonderpädagogik, 28.262,12,-€	Betriebswirtschaftslehre, 25.530,11,-€
Organische Chemie, 15.000,-€	Schulpädagogik, 26.849,01,-€
Medizinische Psychologie, 30.000,-€	
Recht und Wirtschaft, 6.644,-€	

Zusammenfassend wird damit der bereits erreichte hohe Grad der Institutionalisierung gleichstellungsbefördernder Initiativen deutlich. Die konsequent auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Strategie der JLU, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit als sichtbar verankerte Ziele auszuweisen und sich für deren Verwirklichung ressourciell in besonderer Weise zu engagieren, belegen die seit mehreren Jahren in diesem Kontext angesiedelten Stipendienprogramme und das erfolgreich evaluierte Gleichstellungskonzept ebenso wie die Re-Auditierung der JLU als familienfreundliche Hochschule, die erfolgreiche Teilnahme am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (v.a. Förderung von zwei Regelprofessuren) und die im Rahmen der Umsetzung der ‚Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards‘ der DFG zwischen Präsidium und Fachbereichen getroffenen Vereinbarungen zur Gleichstellung als regulärer Bestandteil der Zielvereinbarungen.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Bereits 2008 hat die JLU deutlich gemacht, dass im Zuge der Restrukturierung ihres hochschulweiten Controllings Aspekte der Gleichstellung wichtig sind. Das noch in der Konzeptionsphase befindliche Controllingsystem orientiert sich an aktuellen Fragen und Entwicklungen aus dem Bereich Gender-Budgeting, um seiner Zielsetzung als valides Gleichstellungscontrolling auch vor dem Hintergrund der schwierigen Haushaltslage, die einer rascheren Implementierung entgegenwirkt, gerecht werden zu können.

Daneben besteht bereits ein breites Spektrum geschlechtsbezogener Daten die regelmäßig erhoben und aktualisiert werden:

Datenabfrage/Erhebung	Frequenz	Daten und Auswertungsebenen	Zielgruppen
Präsidiumsbericht	2-jährlich	Studierende (Fächergruppe, Lehreinheit, Lehramtsstudiengänge, Bachelor, Master), Promotionen (Fachbereiche), Habilitationen (Fachbereiche), Besetzte Stellen finanziert aus Landesmitteln (Personen, VZÄ, Mitarbeitergruppen bei Professur), Rufnahmen 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 (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), AbsolventInnen des Studiengangs (letzte 5 Jahre)	StudiengangsentwicklerInnen, Fachbereich, Präsidium, GutachterInnen
Studierendenbefragung der JLU	jährlich	Studienfachwahl, Studienfinanzierung, Studierenerfolg, 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

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Der Themenkreis ‚familienfreundliche Hochschule‘ ist neben den umfangreichen gleichstellungsbefördernden Initiativen der JLU der zweite Baustein mit dem sich die Gießener Universität um exzellente Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen bemüht. Schließlich berührt das Thema grundlegende Aspekte von Frauenförderung und Gleichstellung, da es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium geht und damit schwerpunktmäßig Frauen angesprochen werden, die auch heute noch die Hauptlast der Familienarbeit und bei der Betreuung von Kindern tragen und deshalb häufig berufliche Nachteile in Kauf nehmen müssen.

Bereits 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. Inzwischen hat die Universität zahlreiche Maß-

nahmen umgesetzt, die den Studierenden und den Beschäftigten mit Familie Arbeit und Studium an der JLU erleichtern. Als fester Bestandteil des Hochschulentwicklungsplans ist es erklärtes Ziel der JLU, die Attraktivität der wissenschaftlichen Laufbahn für Frauen zu erhöhen und Karrierehemmnisse für Studierende sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienaufgaben durch eine bessere und flexiblere Abstimmung von beruflichen und familiären Anforderungen abzubauen. Einer der besonderen Förderschwerpunkte liegt in der Zeit der Qualifikationsphase. Das GCSC wurde dementsprechend vom Hamburger Centrum für Globalisierung und Governance 2011 im Rahmen des Projektes „Frauen in der Spitzenforschung“ als eine von vier Einrichtungen mit „dem weitreichendsten Familienservice“ und als eine von nur drei Graduiertenschulen „die die Frauenanteile im Bewerbungsverfahren der Doktorand/innen am detailliertesten auswerten“⁵, hervorgehoben.

Die konzeptionelle Ausrichtung der Maßnahmen und Instrumente erfolgt im Rahmen einer Projektsteuergruppe, deren Vorsitz sich Kanzler Dr. Michael Breitbach als Projektleiter und Frauenbeauftragte Marion Oberschelp als Geschäftsführerin teilen. Unterstützt werden sie dabei von einer im Büro der Frauenbeauftragten angesiedelten Servicestelle ‚Familiengerechte Hochschule‘ (s.u.). In den beiden erfolgreich absolvierten Reauditierungsrunden (2008 und 2011) sind diese Maßnahmen dem jeweils erreichten Stand angepasst und punktuell um neue Instrumente ergänzt worden. Dazu gehören flexible Lösungen zur familienbewussten Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung ebenso wie Verbesserungen der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, die Einrichtung eines Dual Career Service und verstärkte Fokussierung auf einen Familienservice für die Beschäftigten der Hochschule. Darüber hinaus wird das Thema ‚Familiengerechte Führung‘ als Ziel benannt.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Nach inzwischen sieben Jahren erfolgreichen Einsatzes für Familienfreundlichkeit konsolidiert die Justus-Liebig-Universität die vorhandenen vielfältigen Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie unterstützen und fördern. Die stärkere Überführung des vorhandenen Rahmens in den ge- und erlebten Hochschulalltag, die nachhaltige Absicherung des Erreichten sowie die punktuelle, bedarfsorientierte Weiterentwicklung vorhandener Angebote und Möglichkeiten stehen dabei im Fokus. Zudem besteht nach wie vor der Anspruch, für Beschäftigte und Studierende, die Familienaufgaben wahrnehmen, Chancengerechtigkeit sicherzustellen und zu verhindern, dass daraus Karrierehemmnisse oder Studienabbrüche resultieren.

3.1.1 Zentrale Maßnahmen

Service Familiengerechte Hochschule

Der Aufbau des Service Familiengerechte Hochschule stellt einen weiteren Schritt der Verbesserung familienbewusster Infrastruktur an der JLU dar und bietet für alle Beschäftigten Informationen und Unterstützung in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Fundament der Arbeit bilden die Zielvereinbarungen des ‚audit familiengerechte hochschule‘ und dementsprechend arbeitet die Servicestelle in enger Abstimmung mit der Projektgruppe des Audits, die bereits seit 2005 mit Entwicklung und Gestaltung der Eckpfeiler einer familienbewussten Hochschule befasst ist.

Status: implementiert seit Frühjahr 2012, Fördervolumen: 175.000 Euro, Nachhaltigkeit gesichert bis 2017.

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 von Regelungen zur Schaffung eines kreativen und ergebnisorientierten Arbeitsumfeldes (unterhalb der formalen Schwelle „Telearbeit“).

Status: implementiert seit 1999/2005; Nachhaltigkeit: gesichert.

Familienservicestelle des Studentenwerkes

Die Servicestelle bietet für Studierende Beratung und Informationen zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie und berät über Möglichkeiten der Kinderbetreuung zum Beispiel 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); seit März 2011: 15.275€/p.a. (QSL-Mittel); Nachhaltigkeit: gesichert für die Laufzeit der QSL-Mittel.

Programm zur Promotionsabschlussförderung des Gleichstellungskonzepts

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. Mehr als die Hälfte der bisher aus allen Fachbereichen eingegangenen Bewerbungen konnte zur Förderung angenommen werden, so dass allein in den vergangenen drei Jahren

⁵ Engels, Anita / Beaufaÿs, Sandra / Ruschenburg, Tina / Zuber, Stephanie (2011): Feedback-Bericht des Projekts „Frauen in der Spitzenforschung“ für die teilnehmenden Exzellenzcluster und Graduiertenschulen (diese Berichte wurden individuell für jede teilnehmende Einrichtung erstellt und ausschließlich diesen zur Verfügung gestellt), S. 13.

160 Stipendienmonate zur Unterstützung der parallelen Wahrnehmung von Familienaufgaben und wissenschaftlicher Qualifikation vergeben werden konnten.

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

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. Darüber hinaus wird durch umfangreiche Vorbefragungen und Beteiligungsmöglichkeiten für Beschäftigte und Studierende dafür Sorge getragen, dass Gelegenheit besteht, familienfreundliche Akzente bei den Baumaßnahmen anzuregen. Daneben wird beständig dafür Sorge getragen, dem subjektiven Sicherheitsempfinden vor allem der weiblichen Studierenden und Mitarbeiterinnen durch den Abbau sog. Angsträume gerecht zu werden.

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; Nachhaltigkeit gesichert.

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

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

Das Gießener Graduiertenzentrum Kulturwissenschaften (GKG) mit seinem erneut 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 mit Hilfskraft), die Einrichtung eines Mutter-Kind-Raumes/Spielzimmers, Stipendien mit einer Kinderzulage als Pauschalbetrag und verlängerte Promotionszeiten für Promovierende mit Kind (entsprechend der DFG-Regularien). Der weitere Ausbau des Programms „Promovieren mit Kind“ wurde im Rahmen der erneuten Förderung des GCSC in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative (DFG) bewilligt.

Status: implementiert seit 2007, Fördervolumen: a) Personalmittel (65% TV-H13, Hilfskraft): 145.000 Euro, b) Aufstockung Stipendien, verlängerte Promotionszeiten: 125.000 Euro, Nachhaltigkeit: gesichert.

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 wurde nach Ablauf der Förderung aus Mitteln des Fachbereichs verstetigt.

Status: verstetigte Maßnahme aus dem Ideenwettbewerb, Fördervolumen: 15.000€, 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: implementiert seit Frühjahr 2010 im Rahmen der Vereinbarung Gleichstellung; Nachhaltigkeit: gesichert.

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

Um mögliche, aufgrund von Schwangerschaften/Geburten/Kindererziehung entstehende Nachteile auszugleichen, besitzt der Fachbereich 06 bereits seit 2010 einen Fonds, 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 Personallbudget von drei Monaten gemäß Tarifgruppe und Beschäftigungsumfang der werdenden Mutter zugewiesen.

Status: implementiert seit Frühjahr 2010 im Rahmen der Vereinbarung Gleichstellung, Fördervolumen: 5.000€/p.a.; 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 40 KiTa-Plätzen (Kinder- und Familienzentrum Schlangenzahl sowie Ludwigstr. 28)

Um auch seitens der Universität mehr Service für Familien zu bieten und zur Förderung der Chancengleichheit im Rahmen des Gleichstellungskonzepts hat sich die Universität an den Investitionskosten für die KiTa Schlangenzahl in Gießen beteiligt und erhält seit dem Jahr 2011 für die Dauer von 10 Jahren Belegrechte für 15 Plätze für Kinder von Mitgliedern der Universität im Alter von 3 Monaten bis zum Schuleintritt. Darüber hinaus wurde 2012 das Belegrecht für weitere 20 Plätze erworben, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Bereitstellung weiterer Betreuungsplätze für Kleinkinder noch einmal deutlich zu erhöhen. Daneben stehen zusätzliche Plätze in der Kita ‚Villa Wunderland‘ für die Beschäftigten des Fachbereiches Medizin zur Verfügung, um auch in diesem Bereich Familienfreundlichkeit und wissenschaftliche Karriere als vereinbare Ziele zu befördern.

Status: implementiert, Fördervolumen/Anteil JLU: 470.000€; Nachhaltigkeit: gesichert.

Netzwerk Studieren mit Kind

Im Rahmen der Familienservicestelle des Studentenwerks Gießen gibt es darüber hinaus vielfältige Angebote zur Vernetzung studierender Eltern und Studierender mit Kinderwunsch. Die monatlichen stattfindenden Treffen setzen thematische Schwerpunkte, die sich mit den verschiedenen Facetten der Vereinbarkeit von Kind und Studium auseinandersetzen und ermöglichen darüber hinaus einen regen und produktiven Austausch studierender Eltern.

Status: implementiert seit 2009; Nachhaltigkeit: gesichert.

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€, 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€/p.a. (QSL-Mittel), Nachhaltigkeit: gesichert für die Laufzeit der QSL-Mittel.

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€/p.a. (QSL-Mittel), Nachhaltigkeit: gesichert für die Laufzeit der QSL-Mittel.

3.2.2 Dezentrale Maßnahmen

Kinderbetreuungsangebote für Promovierende von GGK/GCSC und GGL sowie bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote am FB 06

Zur Unterstützung promovierender Eltern werden im Rahmen des GGK/GCSC und des Gießener Graduiertenzentrum Lebenswissenschaften (GGL) Kinderbetreuungsangebote bei Großveranstaltungen bereitgestellt. Daneben bietet der Fachbereich 06 im Rahmen einer Initiative der Diversitybeauftragten die Möglichkeit der Kinderbetreuung in Randzeiten (v.a. nach 16 Uhr) an.

Status: implementiert, Nachhaltigkeit: gesichert.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Unterstützung von Dual Career Couples

Seit April 2012 wird an der JLU ein Dual Career Service (DCS) aufgebaut. Hierzu wurde eine neue Stelle (50 Prozent TV-H13) bei der Frauenbeauftragten der JLU eingerichtet. Der Service hat die Aufgabe, die Partnerinnen bzw. die Partner neu berufener ProfessorInnen sowie neu einzustellender Personen in leitenden Positionen im Hochschulmanagement bei der beruflichen Neuorientierung in Gießen und Umgebung zu unterstützen, so dass sie ihre berufliche Karriere am neuen Standort fortsetzen können. Auch die Hilfe bei der Suche nach Kindertagesstätten und Schulen für die Kinder der neu nach Gießen ziehenden Doppelkarrierepaare gehört zu den Aufgaben des Dual Career Service, der hier mit

dem Service Familiengerechte Hochschule der JLU zusammenarbeitet. Wie sich schon in den ersten Monaten zeigte, besteht deutlicher Bedarf an den Leistungen dieser Einrichtung. Von den insgesamt 15 WissenschaftlerInnen, die von April bis Mitte August einen Ruf der JLU erhielten bzw. Bleibebehandlungen durchführten, war fast die Hälfte an einer Unterstützung durch den Dual Career Service der JLU interessiert.

Neben der konkreten Beratung und Unterstützung einzelner PartnerInnen stand die Verständigung über die Vorgehensweise und Verortung des DCS innerhalb der Universitätsverwaltung im Mittelpunkt, außerdem die Kommunikation des Themas innerhalb der JLU und die Öffentlichkeitsarbeit - bislang wurden Beiträge in den Universitätszeitungen *uniform* und *HEDWIG* veröffentlicht, Anschreiben an Dekanate, Einrichtungen und ProfessorInnen verschickt, das Projekt in der AG Fachbereichsmanagement vorgestellt und ein Internetauftritt konzipiert und umgesetzt (<http://www.uni-giessen.de/cms/org/beauftragte/frb/dcs>). Ein Flyer ist zurzeit in Arbeit.

Ein weiterer Schwerpunkt ist der Aufbau bzw. die Fortführung von Netzwerken. So besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem Dual Career Netzwerk Metropolregion Rhein-Main mit insgesamt 18 Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf der Grundlage eines von allen Mitgliedern unterschriebenen Memorandum of Understanding. In diesem Rahmen arbeitet die JLU in der hessischen Projektsteuerungsgruppe „Dual Career Services (DCS) am Wissenschaftsstandort Hessen“ mit, die im September 2012 beim HMWK finanzielle Mittel für die Entwicklung einer eigens konzipierten Datenbank, die das professionelle Beratungsmanagement im Dual Career Service unterstützt, und den Kauf von Verzeichnissen potenzieller Arbeitgeber für Dual Career-Klienten beantragt hat. Verhandlungen zur Zusammenarbeit mit der Marburger Philipps Universität und der Technischen Hochschule Mittelhessen sind zurzeit im Gange. Die Kontaktaufnahme mit Einrichtungen der Stadt und mit Wirtschaftsunternehmen in Stadt und Region wurde begonnen und wird eine der Kernaufgaben für die kommenden einhalb Jahre sein.

Status: implementiert seit Frühjahr 2012, Fördervolumen: 175.000€, Nachhaltigkeit gesichert bis 2017.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse wissenschaftssoziologischer Forschungen zum Einfluss struktureller/institutioneller Hemmnisse im Karriereverlauf von WissenschaftlerInnen sowie darüber hinaus eingedenk der Ergebnisse aus Ungleichheitsforschung und Sozialstrukturanalyse hat sich die JLU mit einem Maßnahmenbündel darauf eingerichtet, potentiellen Verzerrungseffekten bei Rekrutierungsverfahren und der Bewertung wissenschaftlicher Qualifikation entgegenzutreten.

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

In ihrem Gesamtkorpus strategischer und gleichstellungsrelevanter Dokumente verfolgt die JLU stringent die Zielsetzung einer ausschließlich an formalen Kriterien orientierten Personalentwicklung und setzt daher in allen Berufungs- und Rekrutierungsverfahren auf ausschließlich meritokratische Prinzipien:

Leitfaden zu gleichstellungsrelevanten Aspekten in Berufungsverfahren

Im Zuge der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes und gleichsam der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG haben das Präsidium, die Zentrale Frauenbeauftragte und die Gleichstellungskommission einen Leitfaden zur Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte in Berufungsverfahren entwickelt. Dieser stellt neben der Berücksichtigung der gesetzlich verankerten Beteiligungs- und Widerspruchsrechte der Frauenbeauftragten vor allem auf Verfahrensregeln zur aktiven Rekrutierung hochqualifizierter Bewerberinnen ab und spezifiziert zu diesem Zweck 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.

Status: implementiert; Nachhaltigkeit: gesichert.

Leitfäden zur Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte in Studien- und Prüfungsordnungen

In den „Allgemeinen Bestimmungen der JLU für Prüfungsordnungen zur Herstellung der Chancengleichheit“ sind Regelungen zur Familienfreundlichkeit der Prüfungsordnungen festgelegt. Diese werden auf die Bedürfnisse studierender Eltern abgestimmt.

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 GGL, 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, gleiches trifft auf den Code of Practice des GGL zu.

Darüber hinaus ist eine Ausweitung dieser Standards auf die übrigen Einrichtungen der strukturierten Graduiertenausbildung an der JLU vorgesehen: neben dem gemeinsamen PhD-Programm der Medizin und Veterinärmedizin sind dies der Internationale Promotionsstudiengang „Literatur- und Kulturwissenschaft“, der vom DAAD im Rahmen des Programms „Promovieren an Hochschulen in Deutschland“ (PhD) gefördert wird sowie 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“

Für Promovierende, die nicht in die strukturierte Graduiertenausbildung eingebunden sind, sind durch die aktualisierte Neufassung des Frau-

enförderplans der JLU gesamtuniversitäre Betreuungsstandards etabliert worden, die die spezifische Situation weiblicher Promovierender besonders berücksichtigen.

Status: implementiert; Nachhaltigkeit: gesichert.

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 Unterrepräsentanzen von Frauen. Als Meilenstein dieser Entwicklung kann verzeichnet werden, dass seit 2012 der Frauenanteil unter den Neuberufenen bei über 50 Prozent liegt und damit eine der entscheidenden Wegmarken in der Entwicklung der JLU hin zu einer kritischen Masse von 30-40 Prozent Frauen auf allen Hierarchie- und Stausebenen erreicht ist. Mit vierzehn Professorinnen bei insgesamt 26 Neuberufungen sind damit beste Voraussetzungen geschaffen, um einen nachhaltigen Beitrag zur Steigerung des Frauenanteils in Leitungs- und Führungspositionen zu schaffen und dies als Selbstverständlichkeit in der gelebten institutionellen Kultur der JLU zu etablieren.

Im Bereich der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, der einen zentralen Bestandteil des Gleichstellungskonzeptes der JLU bildet, setzt die Gießener Universität auf einen differenzierten Zugang und zielt mit ihren Maßnahmen auf jene Fachbereiche und Schwerpunkte, in denen offensichtliche Diskrepanzen zu den erklärten Zielmarken zu Tage treten. Zu diesem Zweck werden gezielt einzelne Fachbereiche fokussiert und vermittelt konzentrierter Aktionen von Präsidium, Frauenbeauftragter und Fachbereichsverantwortlichen in ihrem Entwicklungspotenzial unterstützt. Der aktuelle Schwerpunkt liegt auf der Personalentwicklung im Bereich der Medizin, die durch die Einrichtung zusätzlicher Juniorprofessuren im vorklinischen Bereich für aussichtsreiche und exzellente Kandidatinnen ebenso wie durch einen entsprechend ausgerichteten Berufungsfonds in ihren bereits deutlich erkennbaren Kontur zur Erreichung der in den Zielvereinbarungen gesteckten Ziele unterstützt wird.

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die JLU bietet für die Förderung von Frauen auf allen Karrierestufen maßgeschneiderte Angebote an. Diese reichen von Workshops für Doktorandinnen über einheitliche Betreuungsstandards an den Graduiertenschulen der JLU bis hin zu gezielter Planung des Qualifizierungsschrittes zwischen Promotion und Berufungsfähigkeit, die durch Stipendien und Mentoring flankiert wird. Ein Programm zur gendersensiblen Schulung aller Führungskräfte rundet die Bemühungen ab. Die im landes- wie auch bundesweiten Vergleich sehr guten (Promotionen) und guten Frauenquoten der JLU belegen den Erfolg der in diesem Bereich implementierten Maßnahmen und dienen der Gießener Universität zugleich als Ansporn, diesen Weg mit allem Nachdruck weiter zu verfolgen und das noch nicht ausgeschöpfte Potenzial bspw. im Bereich der Medizin nun zu realisieren.

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.). Dies und die weiteren im Gleichstellungskonzept der JLU spezifizierten Maßnahmen wurden bereits in mehreren Verfahren erfolgreich genutzt. Flankiert wird dieses Maßnahmenbündel zudem durch die Instrumente des kürzlich aktualisierten Frauenförderplans.

Status: implementiert seit Frühjahr 2009, Nachhaltigkeit: gesichert.

Doktorandinnenprogramm des Gleichstellungskonzeptes

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. 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 zur Verfügung zu stellen sowie Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterqualifikation in der Lehre zu eröffnen. Von den bisher bewilligten weit über 500 Stipendienmonaten entfallen allein auf den Bereich der Medizin über 20 Prozent; die Fachbereiche Rechtswissenschaften und Wirtschaftswissenschaften sind ebenfalls mit jeweils knapp 20 Prozent Hauptadressaten dieser Maßnahme. Aufgrund der im Rahmen der begleitenden Evaluation dieses Instruments vorliegenden Ergebnisse und aufgrund des hohen Erfolgs dieser Förderlinie hat sich die JLU entschieden, das Stipendienprogramm in den regulären Kanon der Forschungsförderstruktur der Hochschule zu integrieren und auf diese Weise zu verstetigen. Zu diesem Zweck werden die Ausschreibungsmodalitäten des bisherigen Promotionsförderprogramms entsprechend modifiziert und dem Ziel der weiteren nachdrücklichen Frauenförderung angepasst.

Status: implementiert im Mai 2009, Fördervolumen: 100.000€ jährlich, 500.000€ insgesamt, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2014 dann Verstetigung im Rahmen der regulären Stipendienstruktur der JLU.

Margarete-Bieber-Programm

Das Margarete-Bieber-Programm⁶ richtet sich an Postdoktorandinnen aller Fachbereiche, die eine exzellente Promotion 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 (s.o.) vorzubereiten. Auch dieses Programm kann in seiner bisherigen Laufzeit auf einen deutlichen Schwerpunkt in der Medizin verweisen – 1/3 aller Stipendiatinnen stammen aus diesem Bereich; zusammen mit dem Bereich der Veterinärmedizin steigt der Anteil auf 50 Prozent. Vor dem Hintergrund des Wissens um das Phänomen der ‚leaky pipeline‘ und die nach wie vor unterdurchschnittlichen Anteile berufungsfähiger Frauen setzt die JLU hier einen ihrer ressourciellen Schwerpunkte, um im Bereich der Habilitationsförderung aussichtsreicher und exzellenter Wissenschaftlerinnen ein deutliches Zeichen zu setzen.

Status: implementiert im Mai 2009, Fördervolumen: 150.000€ jährlich, 1.500.000€ insgesamt, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2018.

Beteiligung am Girls' Day

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

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

1.1.2 Dezentrale Maßnahmen

Einrichtung von Juniorprofessuren mit tenuretrack

Mit Blick auf die weitere Verankerung der Grundzüge einer egalitären Wissenschaftskultur legt die JLU besonderes Augenmerk auf die Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren. Im Berichtszeitraum konnten insgesamt fünf Frauen auf Juniorprofessuren berufen werden. Als darüber hinausgehende Bekräftigung ihres Engagements plant die JLU zudem, diese Zahl in den kommenden Jahren noch einmal deutlich zu steigern, indem insbesondere im vorklinischen Bereich der Medizin weitere Juniorprofessuren eingerichtet werden, die darüber hinaus ggf. eine besondere Ausstattung für Frauen mit Kinderbetreuungsbedarf erhalten.

Status: beschlossen und implementiert im Frühjahr 2010 im Rahmen der Vereinbarung Gleichstellung.

Einrichtung eines Förderfonds für Postdoktorandinnen (FB 09 - Agrarwissenschaften, Ökotoxikologie und Umweltmanagement)

Der Fachbereich 09 stellt bereits seit 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€ pro Einzelveranstaltung, für die keine Alternativfinanzierung besteht, gefördert werden. Aufgrund des großen Zuspruchs und der erkennbaren Erfolge der Maßnahme hat sich der Fachbereich bereit erklärt, im Rahmen der Zielvereinbarungsverhandlungen das finanzielle Volumen dieses Instruments zu verdoppeln.

Status: implementiert seit 2010, Fördervolumen: 5.000€, ab 2013 10.000€; Nachhaltigkeit: gesichert.

Women in the Life Sciences (WLS) / Perspektiven – Geschlechterbewusstsein und Karrierechancen für Frauen in den Lebenswissenschaften (GGL)

Das Graduiertenzentrum für Lebenswissenschaften realisiert mit dem Programm ‚Perspektiven‘ eine innovative Verknüpfung von Genderperspektiven und Interdisziplinarität. Das Angebot dieser Maßnahme fokussiert neben Workshops für Doktorandinnen und Alumni vor allem auf die Vertiefung der bereits etablierten Schnittstelle zu den breiter angelegten hessischen Mentoringprogrammen ‚SciMento‘ und ‚MentorinnenNetzwerk‘ (s.u.) und ergänzt diese hessenweite Initiative um Angebote in englischer Sprache, um dem sehr hohen Anteil internationaler Doktorandinnen gerecht zu werden. Auf diesem Weg werden Doktorandinnen der Lebenswissenschaften bereits an einem sehr frühen Punkt ihrer wissenschaftlichen Karriere in die relevanten fachspezifischen Netzwerke eingebunden und können die damit verbundenen Ressourcen dann über alle weiteren Qualifikationsstufen produktiv für sich einsetzen. Eine Verstärkung der mehrere Fachbereiche einschließenden Maßnahme ist bereits durch das GGL zugesagt worden.

Status: implementiert; Fördervolumen: 2010-2013 30.000€ aus Mitteln des Ideenwettbewerbs, ab 2014 aus Mitteln des GGL; Nachhaltigkeit: gesichert.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Bereits 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. Damit ist unmittelbare Anschlussfähigkeit an das Kaskadenmodell gegeben. 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. Darüber hinaus ist die Einrichtung eines Anreizsystems zur Gewinnung von Professorinnen in Planung. Dieses Instrument beinhaltet neben einem Berufungsfonds zur Steigerung der Attraktivität der JLU für aussichtsreiche und exzellente Wissenschaftlerinnen einen weiteren Fonds, aus dem den Fakultäten nach Ruferteilung an eine Professorin zusätzliche Mittel für eine gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bereitgestellt werden können.

⁶ Die Archäologin und Kunsthistorikerin Margarete Bieber habilitierte sich 1919 an der Gießener Universität und war damit eine der ersten Frauen in Deutschland, die zur Habilitation zugelassen wurden. Sie war zugleich die erste Privatdozentin und Professorin in Gießen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die JLU nimmt an den Mentoringprogrammen der hessischen Hochschulen teil und bietet darüber hinaus ein breites Spektrum eigener Veranstaltungsangebote zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft an, 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€/p.a., Nachhaltigkeit: gesichert bis 2019.

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€/p.a., Nachhaltigkeit: gesichert bis 2019.

ProProfessur

Das Mentoringprogramm ProProfessur richtet sich an hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen aller Fachrichtungen, die sich für eine Professur oder eine Führungsposition in der Wissenschaft qualifizieren wollen. Im Zuge der Verlängerung dieses Programms in Kooperation mit den hessischen Hochschulen und Fachhochschulen konnte das Volumen für die Beteiligung von Kandidatinnen der JLU von sieben auf neun Plätze ausgebaut werden.

Status: implementiert seit 2008, Fördervolumen/Anteil JLU: 18.900€/p.a., Nachhaltigkeit: gesichert bis 2019.

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. Aufgrund der überaus positiven Erfahrungen mit dieser Maßnahme wird der Umfang des Seminar- und Coachingprogramms ab dem Jahr 2013 verdoppelt.

Status: implementiert seit Wintersemester 2010/2011, Fördervolumen: 6.000€/p.a., ab 2013 12.000€ jährlich, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2018.

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€/p.a., Nachhaltigkeit: gesichert.

Helge-Agnes-Pross-Förderpreis

Mit der Ausschreibung des Helge-Agnes-Pross-Förderpreises strebt die JLU neben einer Erhöhung der Sichtbarkeit der Frauen- und Geschlechterforschung und der damit einhergehenden nachdrücklichen Verankerung in Forschung und Lehre aller Fachbereiche vor allem einen Beitrag zur Nachwuchsförderung in diesem innovativen Forschungsfeld an. Der Preis wird in den Kategorien ‚Abschlussarbeit‘ und ‚Dissertationsprojekt‘ vergeben und ist mit 500€ bzw. 4.500€ dotiert, die der Unterstützung der weiteren wissenschaftlichen Arbeit der Preisträgerinnen (Beihilfe zu Druckkosten, Tagungskosten, Finanzierung von Hilfskräften) zugutekommen.

Status: implementiert seit 2011; Dotierung des Preises: 500€ / 4.500€, Gesamtkosten: 30.000€, Nachhaltigkeit: gesichert bis 2018.

Antrags- und Karriereberatung

Als neue Maßnahme zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an den Förderverfahren von Forschungsförderorganisationen (bspw. DFG, EU) richtet die JLU im Büro der Frauenbeauftragten ab dem kommenden Jahr zusätzlich eine zentrale Servicestelle ein, die interessierten und engagierten Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen eine Anlaufstelle bieten wird, die helfen soll, aus dem umfassenden Pool von Förderungsmaßnahmen das für das jeweilige Förderverfahren und die bereits erreichte Karrierestufe passende Instrument herauszufiltern und abzustimmen. Vor dem Hintergrund des Wissens um den Mehrwert der erfolgreichen Gleichstellungsstrategie der JLU können so Synergieeffekte mit Blick auf die Qualität der Forschung einerseits und die Vielfalt von Forschungsperspektiven andererseits realisiert werden. Darüber hinaus zielt diese Maßnahme auf die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils bei den Projektleitungen und in den Forschungsverbänden der Gießener Universität.

Status: Planung abgeschlossen; Fördervolumen: ab 2013 35.000€/p.a.; Nachhaltigkeit: gesichert bis 2018.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die JLU bemüht sich mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln darum, im Zuge der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und in einem breiteren Rahmen im Zuge der Umsetzung der querschnittsorientierten Standards des Gender Mainstreamings bestehende Rollenstereotypen und damit einhergehende inadäquate Zuschreibungen sowie in Verfahren, Strukturen und Beurteilungsprozessen mögliche Verzerrungseffekte (gender bias) zu identifizieren und deren Verfestigung systematisch auszuschließen und setzt zu diesem Zweck sowohl auf Weiterbildungsangebote für Führungskräfte wie darüber hinaus auf Genderfortbildungen für die dezentralen Frauenbeauftragten.

3.1 Zentrale Maßnahmen

Gender-Training für Führungskräfte

Im Rahmen dieser Trainingsmaßnahmen werden Führungskräfte in der Universitätsverwaltung und im Wissenschaftsbereich über die Gleichstellungsziele und -aktivitäten der JLU informiert und für geschlechtsbezogene Benachteiligungen und die Vereinbarkeitsproblematik sensibilisiert. Im Kern zielen diese Maßnahmen darauf, sich mit den Eckpfeilern des Konzepts ‚doing gender‘ vertraut zu machen und den Führungskräften Instrumente und Sichtweisen zu vermitteln, die sie in die Lage versetzen, auch subtile und indirekte Formen von Benachteiligung und reaktivierten Rollenstereotypen zu erkennen und diesen entgegenzuwirken. In die bereits im Entwicklungsplan der JLU vorgesehenen Qualifizierungsmaßnahmen für WissenschaftlerInnen ist daher die Vermittlung von Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation für Führungsaufgaben, Teamfähigkeit und die akademische Lehre integriert, um die Sensibilität für geschlechtsbezogene Selektionsmechanismen und -prozesse zu erhöhen.

Status: implementiert; Nachhaltigkeit: gesichert.

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 mehrere 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 für den Bereich der Medizin 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, Ökotoxikologie und Umweltmanagement

Zielvorgaben // Fachbereich 10: Veterinärmedizin

Zielvorgaben // Fachbereich 11: Medizin

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, Juni 2008]				Situation am [Stand Zwischenbericht, Dezember 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 ³ Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	6681	12690	34	66	8058	14404	36	64	9265	15099	38	62		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	596	623	49	51	648	718	47	53	620	744	45	55		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹	132	41	76	24	157	33	83	17	119	28	81	19	55	45
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habiltierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen													50	50
Juniorprofessuren	3	0	100	0	8	3	73	27	10	4	71	29	61	39
Professuren ²	265	46	85	15	256	57	82	18	253	65	80	20	76	24
Professuren C4/W3	160	27	86	14	162	36	82	18	166	41	80	20	77	23
Leistungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	26	7	79	21	27	6	82	18	30	3	91	9	70	30
Leistungspositionen - höchste Ebene: Präsidium	4	0	100	0	2	2	50	50	3	2	60	40	75	25
													50	50

1) hierbei handelt es sich um kumulierte Zahlen (siehe Definitionen)

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 Leistungspositionen 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 01: Rechtswissenschaften														
Wissenschaftliche Karriereestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, Juni 2008]				Situation am [Stand Zwischenbericht, Dezember 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	474	670	41	59	567	838	40	60	608	941	39	61		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	50	35	59	41	53	33	62	38	49	24	67	33	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹	6	0	100	0	6	1	86	14	4	1	80	20	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen													50	50
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	1	50	50	1	1	50	50	50	50
Professuren ²	15	4	79	21	13	4	76	24	12	2	86	14	76	24
Professuren C4/W3	15	2	88	12	13	3	81	19	12	2	86	14	81	19
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	100	0
													50	50

1) hierbei handelt es sich um kumulierte Zahlen (siehe Definitionen)

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 02: Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, Juni 2008]				Situation am [Stand Zwischenbericht, Dezember 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	892	573	61	39	977	709	58	42	1122	840	57	43	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	29	4	88	12	22	9	71	29	30	10	75	25	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen													50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹	4	1	80	20	6	0	100	0	6	0	100	0	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen													50	50
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren ²	15	1	94	6	14	1	93	7	14	1	93	7	88	12
Professuren C4/W3	14	1	93	7	13	1	93	7	13	1	93	7	86	14
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	88	12
													100	0
													50	50

1) hierbei handelt es sich um kumulierte Zahlen (siehe Definitionen)

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 03: Sozial- und Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, Juni 2008]				Situation am [Stand Zwischenbericht, Dezember 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1026	2362	30	70	1006	1982	34	66	989	1889	34	66		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	22	25	47	53	24	22	52	48	15	16	48	52	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹	2	1	67	33	4	0	100	0	2	4	33	67	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	50	50	0	0
Professuren ²	16	10	62	38	17	10	63	37	15	11	58	42	59	41
Professuren C4/W3	7	4	64	36	10	6	62,5	37,5	8	5	62	38	50	50
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	1	2	33	67	2	1	67	33	2	1	67	33	61	39
													88	12
													33	67
													50	50

1) hierbei handelt es sich um kumulierte Zahlen (siehe Definitionen)

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 04: Geschichts- und Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, Juni 2008]				Situation am [Stand Zwischenbericht, Dezember 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	337	531	39	61	602	882	41	59	727	923	44	56		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	8	12	40	60	10	10	50	50	6	12	33	67		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹	7	8	47	53	8	7	53	47	8	3	73	27		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	0	100	0	1	0	100	0	0	0	0	0	100	0
													50	50
Professuren ²	16	6	73	27	14	5	74	26	16	6	73	27	72	28
													50	50
Professuren C4/W3	11	2	85	15	11	2	85	15	12	2	86	14	88	12
													50	50
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	1	2	33	67	3	0	100	0	3	0	100	0	67	33
													50	50

1) hierbei handelt es sich um kumulierte Zahlen (siehe Definitionen)

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 05: Sprache, Literatur, Kultur

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, Juni 2008]				Situation am [Stand Zwischenbericht, Dezember 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	590	2438	21	79	805	3011	21	79	927	3093	23	77		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	14	31	31	69	18	35	34	66	10	28	26	74		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹	11	4	73	27	9	7	56	44	4	1	80	20	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Professuren ²	25	7	78	22	20	11	65	35	21	12	64	36	69	31
Professuren C4/W3	16	5	76	24	12	8	60	40	14	9	61	39	70	30
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	0	3	100	0	1	2	33	67	2	1	67	33	67	33

1) hierbei handelt es sich um kumulierte Zahlen (siehe Definitionen)

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 06: Psychologie und Sportwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, Juni 2008]				Situation am [Stand Zwischenbericht, Dezember 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	514	828	38	62	534	905	37	63	638	957	40	60		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	19	14	58	42	20	21	49	51	22	22	50	50	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹	8	2	80	20	5	2	71	29	4	1	80	20	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	0	100	0	2	2	50	50	2	1	67	33	50	50
Professuren ²	16	2	89	11	14	3	82	18	15	4	79	21	71	29
Professuren C4/W3	10	1	91	9	11	2	85	15	12	3	80	20	80	20
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	2	1	67	33	3	0	100	0	67	33
													50	50

1) hierbei handelt es sich um kumulierte Zahlen (siehe Definitionen)

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 am [Stand erster Bericht, Juni 2008]				Situation am [Stand Zwischenbericht, Dezember 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	742	689	52	48	1108	957	54	46	1316	1078	55	45	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	43	5	90	10	48	11	81	19	46	18	72	28	67	33
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen													50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹	9	3	75	25	7	2	78	22	3	0	100	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100	0	2	0	100	0	100	0
Professuren ²	31	1	97	3	33	1	97	3	29	2	94	6	87	13
Professuren C4/W3	16	1	94	6	18	1	95	5	15	2	88	12	90	10
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	80	20
													90	10
													67	33
													50	50

1) hierbei handelt es sich um kumulierte Zahlen (siehe Definitionen)

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 am [Stand erster Bericht, Juni 2008]				Situation am [Stand Zwischenbericht, Dezember 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	488	721	40	60	635	879	42	58	739	1003	42	58	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	41	46	47	53	56	73	43	57	62	72	46	54		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹	7	3	70	30	8	2	80	20	5	1	83	17	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	1	0	100	0	2	1	67	33	50	50
Professuren ²	24	2	92	8	24	4	86	14	24	4	86	14	81	19
Professuren C4/W3	12	1	194	6	13	2	87	13	14	2	88	13	50	50
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	67	33
													50	50

1) hierbei handelt es sich um kumulierte Zahlen (siehe Definitionen)

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 am [Stand erster Bericht, Juni 2008]				Situation am [Stand Zwischenbericht, Dezember 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	357	1513	19	81	510	1652	24	76	705	1720	29	71		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	55	63	47	53	84	73	54	46	82	78	51	49	54	46
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹	17	3	85	15	17	0	100	0	15	0	100	0	75	25
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen													50	50
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100	0	50	50
Professuren ²	26	7	79	21	27	6	82	18	26	8	76	24	77	23
Professuren C4/W3	13	5	72	28	13	5	72	28	14	6	70	30	63	37
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	2	1	67	33	3	0	100	0	67	33
													50	50

1) hierbei handelt es sich um kumulierte Zahlen (siehe Definitionen)

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 10: Veterinärmedizin														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, Juni 2008]				Situation am [Stand Zwischenbericht, Dezember 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	154	991	13	87	189	1132	14	86	201	1062	16	84		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	67	183	27	73	55	206	21	79	54	206	21	79		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹	7	4	64	36	4	0	100	0	2	1	67	33	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	1	0	100	0	2	0	100	0	1	0	100	0	0	0
Professuren ²	23	1	96	4	23	2	88	12	22	7	76	24	82	18
Professuren C4/W3	15	0	100	0	15	0	100	0	14	4	78	22	50	50
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	2	1	67	33	2	1	67	33	67	33
													50	50

1) hierbei handelt es sich um kumulierte Zahlen (siehe Definitionen)

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 11: Humanmedizin

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, Juni 2008]				Situation am [Stand Zwischenbericht, Dezember 2010]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 ³	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe ⁴ (nur falls abweichend)	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1053	1374	43	57	1125	1457	44	56	1143	1449	44	56		
Anzahl der Promotionen im Jahr ¹	248	205	55	45	258	225	53	47	243	256	49	51	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen im Jahr ¹	54	12	82	18	83	12	87	13	68	11	86	14	50	50
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50	50
Professuren ²	58	6	91	9	57	9	86	14	59	8	88	12	75	25
Professuren C4/W3	31	5	86	14	33	6	85	15	38	5	88	12	75	25
Leitungspositionen - mittlere Ebene: Dekanate	3	0	100	0	3	0	100	0	3	0	100	0	67	33
													50	50

1) hierbei handelt es sich um kumulierte Zahlen (siehe Definitionen)

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.