



## Abschlussbericht

zur Umsetzung der  
forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Januar 2013



Einleitung	1
<b>A Strukturelle Gleichstellungsstandards</b>	<b>2</b>
<b>1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen</b>	<b>2</b>
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	2
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche, künstlerischen Hochschulen und zentralen Einrichtungen	4
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen	5
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	6
<b>2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation</b>	<b>7</b>
<b>3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit</b>	<b>7</b>
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	7
3.2 Kinderbetreuungsangebote	8
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	8
<b>4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe</b>	<b>8</b>
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	9
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	9
<b>B Personelle Gleichstellungsstandards</b>	<b>10</b>
<b>1 Personal und die Verteilung von Ressourcen</b>	<b>11</b>
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	12
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	12
<b>2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs</b>	<b>13</b>
<b>3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte</b>	<b>15</b>
Ausblick	15
Anhang	16

## Einleitung

Die Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) ist dem Ziel der Umsetzung echter Chancengleichheit von Frauen und Männern in den zurück liegenden Jahren ein gutes Stück näher gekommen. Der Anteil von Frauen liegt mittlerweile in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen über den entsprechenden deutschen Durchschnittswerten. So steigerte sich der Anteil neu berufener Professorinnen signifikant auf über 30%. Die Erfolge der letzten Jahre lassen für die kommenden Jahre eine weitergehende positive Dynamik erwarten. Die bundesweit herausragende Positionierung der Frauenförderung an der JGU bestätigten im Juni 2012 insbesondere auch die Gutachterinnen und Gutachter des Wissenschaftsrats im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und Länder. So hebt die Beurteilung des Zukunftskonzepts der JGU die Erfolge und Konzepte zur Umsetzung der Gleichstellung ausdrücklich hervor. „Die Gleichstellungssituation an der Universität“, fasst der Wissenschaftsrat die Ergebnisse zusammen, „habe sich in der jüngsten Vergangenheit rapide verbessert. Die Johannes Gutenberg Universität sei hier vielen anderen Universitäten voraus. Die geplante Institutionalisierung der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen des Zukunftskonzeptes sei begrüßenswert und verdeutliche den hohen Stellenwert, den die Universität diesem Thema beimisst. Auch der dual-career-Ansatz sei sehr überzeugend umgesetzt worden.“

Damit werden die umfassenden und nachhaltigen Konzepte und Programme gewürdigt, die Hochschulleitung und Senat für die gesamte Universität implementiert haben und die in Folge von den dezentralen Einheiten (Fachbereiche, künstlerische Hochschulen, zentrale Einrichtungen) – angepasst an die jeweiligen spezifischen Rahmenbedingungen – umgesetzt und weiterentwickelt wurden. Als Beispiel für zentrale Maßnahmen steht der konstant hohe Ressourceneinsatz für Gleichstellungsprojekte, der mittlerweile deutlich über 2,5 Mio. € p.a. liegt. Hervorzuheben sind auch die Ausweitung des universitätsweiten Gendercontrolling, die erneute Anpassung der Senatsrichtlinie für die Erstellung von

Berufungslisten sowie die Maßnahmen gegen die Verzerrung des Wettbewerbs.

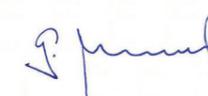
Besonders erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch das Projekt „Wandel gestalten – JGU-Leadership entwickeln“. Ausgezeichnet vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft hat das Projekt zum Ziel, eine für die gesamte Universität typische Führungskultur zu entwickeln. In diesem Rahmen ist das Teilprojekt „Frauen in Führung“ etabliert, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Universität zu erhöhen.

Zielvereinbarungen mit allen Fachbereichen und den künstlerischen Hochschulen ergänzen diese zentralen Maßnahmen. Sie legen unter Berücksichtigung der fachspezifischen Gegebenheiten konkrete Ziele und Schritte zur Frauenförderung fest, die wiederum in der Umsetzung durch zentrale Ressourcen unterstützt werden. Eindrucksvolles Beispiel aus der jüngeren Vergangenheit ist der Professorinnenanteil im Fachbereich 08 (Mathematik, Physik, Informatik), der durch die Bereitstellung zusätzlicher Juniorprofessorenstellen für Frauen sowie gezielte Berufungen binnen weniger Jahre von fünf auf zwölf Prozent gesteigert werden konnte.

Motiviert durch ihre jüngsten Erfolge begreift die JGU die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern auch in den kommenden Jahren als zentrale Querschnittsaufgabe. Der vorliegende Abschlussbericht im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards versteht sich daher universitätsintern als eine Momentaufnahme, die das bereits Erreichte dokumentiert und gleichzeitig die Zukunftsperspektive formuliert. Denn bis zum Erreichen tatsächlicher Gleichstellung auf allen Ebenen universitären Handelns ist eine konsequente Fortsetzung und Weiterentwicklung der implementierten Maßnahmen notwendig. Dieser Herausforderung stellt sich die Johannes Gutenberg-Universität Mainz aus Überzeugung und mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln.



Univ.-Prof. Dr. Eva Rentschler  
Gleichstellungsbeauftragte der JGU



Univ.-Prof. Dr. Georg Krausch  
Präsident der JGU

# A Strukturelle Gleichstellungsstandards

## Gleichstellungsorientierte Mitteleinsätze/Durchschnittswerte am Beispiel 2012

	Haushaltsmittel der JGU	Drittmittel und Sonderprogramme des Landes/ des Bundes
Büro für Frauenförderung und Gleichstellung (Personal, Sach- und Projektmittel)	199.000 €	230.000 €
Frauenförderstellen (Preise, Juniorprofessuren, Postdoc-Stellen)	203.000 €	456.500 €
Personalentwicklung (FiF)		50.000 €
Zentrale Maßnahmen Vereinbarkeit	16.000 €	64.000 €
Forschung und Technologietransfer (Linie Förderung Wissenschaftlerinnen)	200.000 €	
Fachbereichsspezifische Mitteleinsätze	206.000 €	32.000 €
Ada Lovelace-Projekt (MINT-Fächer)	39.000 €	160.000 €
DFG: SFB, Graduiertenschulen, Forschungsgruppen		198.000 €
Anreizmittel Hochschulpakt-Boni		106.000 €
Professorinnenprogramm	100.000 €	320.000 €
Exzellenzprogramme		95.000 €
<b>Gesamtsumme</b>	<b>963.000 €</b>	<b>1.711.500 €</b>

## A1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

### A1.1 Verankerung auf Leitungsebene

An der Johannes Gutenberg-Universität Mainz werden Gleichstellung und Frauenförderung als Leitungsaufgabe und Querschnittsthema verstanden: Gleichstellungsmaßnahmen, Frauenförderung und Gleichberechtigung von Männern und Frauen sind integraler Bestandteil des Leitbilds, des Strategiekonzeptes sowie der Grundordnung der JGU. Die Zuständigkeit für Frauenförderung und Gleichstellungsmaßnahmen liegt beim Präsidium der JGU, das Büro für Frauenförderung und Gleichstellung ist eine Stabsstelle des Präsidenten. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte des Senats ist in alle strategischen Prozesse einbezogen und als beratendes Mitglied in alle zentralen Leitungsgremien eingebunden.

Zu Beginn des Jahres 2012 wurde die zentrale Gleichstellungsstruktur neu geordnet: Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats (Professorin) wird in ihrer Arbeit von zwei Stellvertreterinnen (wiss./ nicht-wiss.) und den beiden Frauenreferentinnen des Büros für Frauenförderung und Gleichstellung unterstützt. Somit haben sich die personellen Kapazitäten in der zentralen Gleichstellungsarbeit deutlich erhöht.

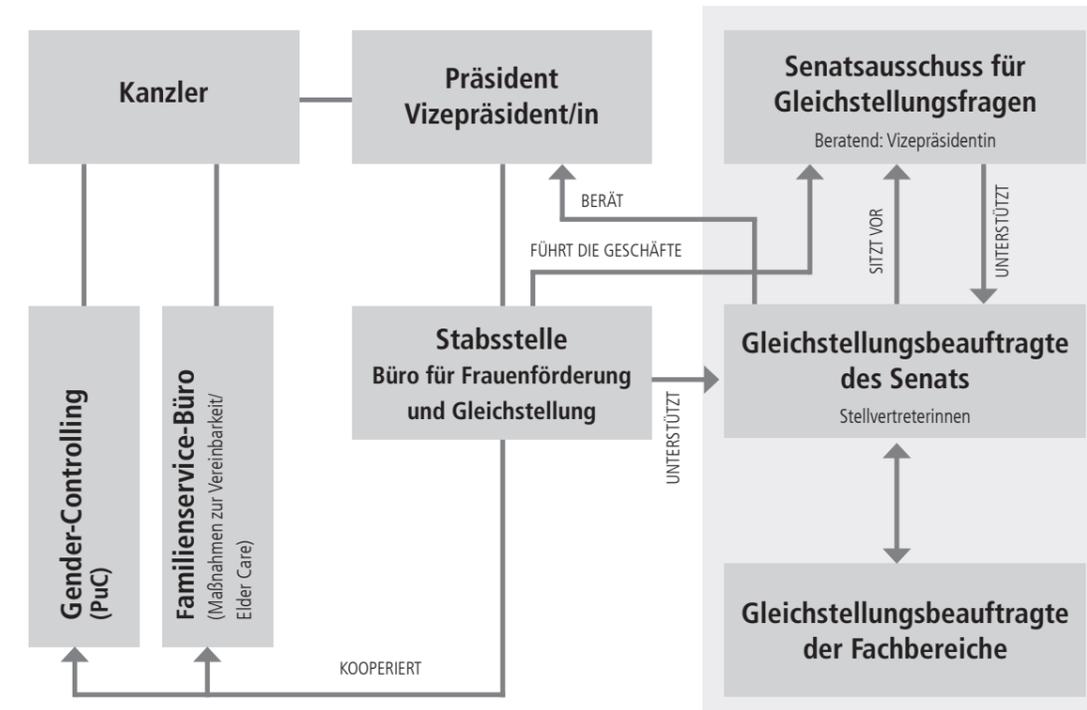
Im Rahmen des vom Deutschen Stifterverband geförderten Projekts „Leadership – Wandel gestalten“ wurde im Jahr 2011 durch den Präsidenten ein eigenes Teilprojekt „Frauen in Führungspositionen“ implementiert. Es kombiniert konkrete personelle und strukturelle Maßnahmen mit nachhaltig wirksamen strategischen Überlegungen. Langfristig sollen die strukturellen Rahmenbedingungen an der JGU so gestaltet werden, dass mehr Frauen Führungspositionen besetzen.

Bereits jetzt hat der Präsident für neu geschaffene zentrale Gremien (Gutenberg Forschungskolleg und Gutenberg Lehrkolleg) die geschlechterparitätische Besetzung veranlasst. Gleichstellungsaspekte wie z. B. Zielquoten sind integraler Bestandteil der Zielvereinbarungen, die die Hochschulleitung der JGU mit dem Land Rheinland-Pfalz abschließt.

Gleichstellungsaspekte wie z. B. Zielquoten sind integraler Bestandteil der Zielvereinbarungen, die die Hochschulleitung der JGU mit dem Land Rheinland-Pfalz abschließt.

Gleichstellungsaspekte wie z. B. Zielquoten sind integraler Bestandteil der Zielvereinbarungen, die die Hochschulleitung der JGU mit dem Land Rheinland-Pfalz abschließt.

## Gleichstellungsstrukturen an der JGU



## Zentrale Säulen der Gleichstellung und ihre Verankerung in der Leitungsebene

### IMPLEMENTIERT

- Leitbild, Strategiekonzept und Grundordnung der JGU
- Rahmenplan zur Förderung von Frauen an der JGU
- Verankerung Strategie des Gender Mainstreaming (GM) im Leitbild der Universität
- Zielvereinbarung Land – Hochschulleitung
- Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen
- Gleichstellungsbeauftragte des Senats mit zwei Stellvertreterinnen
- Büro für Frauenförderung und Gleichstellung ist Stabsstelle des Präsidenten
- Gendercontrolling in Verantwortung des Kanzlerbüros (Planung und Controlling)
- Geschlechterparitätische Besetzung zentraler Gremien durch den Präsidenten (u.a. Hochschulrat)

### NEU

- Gleichstellungsteam: Deutliche Verstärkung der personellen Kapazitäten der zentralen Gleichstellungsarbeit (2012)
- Einrichtung Teilprojekt „Frauen in Führungspositionen“ im Rahmen des Projekts „Leadership – Wandel gestalten“: Ist-Analyse, Implementierung von personellen (z.B. Fortbildungen, Netzwerktreffen) und strukturellen (z. B. Rekrutierungskonzept) Maßnahmen, Beratungsfunktion (2011)
- Überarbeitung des Leitfadens für Berufungsverfahren des Senats unter Gleichstellungsaspekten (u. a. aktive Rekrutierung, 2011)
- Dual Career-Service-Angebot im Verantwortungsbereich des Kanzlers (2012)

### GELPANT

- Regelmäßige Überprüfung der zentralen Gleichstellungsstrategie durch Hochschulleitung und zentrale Gleichstellungsbeauftragte (ab 2013)
- Gender-Monitoring als Steuerungsinstrument der Hochschulleitung (ab 2013)

## A 1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche, künstlerischen Hochschulen und zentralen Einrichtungen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten die Gleichstellungsbeauftragte der JGU in den jeweiligen Fachbereichen und künstlerischen Hochschulen. Es besteht eine intensive und verstärkte Zusammenarbeit zwischen den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten können auf umfangreiche Serviceangebote des Büros für Frauenförderung und Gleichstellung zurückgreifen, die auch regelmäßige Fortbildungsangebote umfassen.

Die Hochschulleitung informiert die Dekaninnen und Dekane bzw. die Rektorate sowie die Abteilungsleiterinnen und -leiter der zentralen Einrich-

tungen regelmäßig über Gleichstellungsthemen (Senat, Dekanale, Abteilungsleitungssitzungen). Diese Gruppen erhalten auch alle gleichstellungsrelevanten Ausschreibungen und Publikationen etc.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit sind jährliche Einzelgespräche zwischen der Hochschulleitung, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Vertretungen der Fachbereiche, künstlerischen Hochschulen und zentralen Einrichtungen geplant. Ergänzend werden die Dekaninnen und Dekane bzw. die Rektorate einmal jährlich im Senat über die dezentralen Gleichstellungsaktivitäten berichten.

### IMPLEMENTIERT

- Verstetigte Zusammenarbeit der zentralen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
- AlleFrauenReferat des Allgemeinen Studierenden-Ausschusses (AStA)

### NEU

- Online-Handreichung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (2011)
- Spezifische Fortbildungsangebote für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (2012)
- Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen
  - basieren auf dem Gender-Controlling, angelehnt an das Kaskadenmodell, und beziehen Maßnahmen der Fachbereiche ein
  - beziehen Gender Mainstreaming, Frauenförderung und Frauen- und Geschlechterforschung integral ein
- Ausgeweitetes Gender-Controlling ermöglicht Evaluation und Fortschreibung der Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen
- Möglichkeit der Entlastung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter, z. B. durch Deputatsreduktion oder Hilfskraftstunden
- Eigenes Frauen- und Gleichstellungsbüro sowie Ausschuss für Chancengleichheit des Fachbereichs 04 (Medizin)

### GELPANT

- Jährliche Einzelgespräche zwischen der Hochschulleitung, der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den jeweiligen Vertretungen der Fachbereiche, künstlerischen Hochschulen und zentralen Einrichtungen (ab 2013)
- Fortschreibung der Zielvereinbarungen der Fachbereiche mit regelmäßiger Evaluation (2013)
- Jährlicher Bericht der Dekaninnen und Dekane bzw. der Rektoren im Senat über die dezentralen Gleichstellungsaktivitäten (ab 2013)
- Institutionalisierte thematische Netzwerktreffen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (ab 2013)
- Konzept für die Koordination der Gleichstellungsaktivitäten von Sonderforschungsbereichen, Graduiertenschulen und Nachwuchsforschungsgruppen (ab 2014)
- Ermittlung des Workloads von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch das Zentrum für Qualitätssicherung (2014)

## A 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist in alle strategischen Prozesse (z. B. Leitbildentwicklung, Strategiekonzept, Grundordnung, Forschungsinitiative oder Exzellenzinitiative), Lenkungsausschüsse (z. B. „Leadership an der JGU gestalten“) und Arbeitsgruppen (z. B. zur Entwicklung von Beförderungskriterien) einbezogen. Ein monatlicher Jour fixe mit dem Präsidenten stellt die enge Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in das operative Leitungsgeschehen der JGU sicher. In Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement ist sie darüber hinaus durch Teilnahme an zentralen Gremiensitzungen eingebunden.

Neben der engen Zusammenarbeit aller internen Einrichtungen der Gleichstellung oder der Vereinbarkeit legt die JGU auf Kooperation mit externen Partnern großen Wert. Im Dialog mit anderen Hochschulen, Frauennetzwerken und/oder privatwirtschaftlichen Unternehmen können die eigenen

Gleichstellungsbemühungen verglichen und bewertet, ggf. gebündelt und weiter entwickelt werden. Aktive Partnerschaften pflegt die JGU u. a. mit der Landeskonferenz der Hochschulfrauen (LaKoF RLP), der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF), dem Frauenbündnis Rheinland-Pfalz, verschiedenen Frauennetzwerken, dem Forum Mentoring, mit Arbeitgebern der Region im Hinblick auf Dual Career sowie einschlägigen städtischen Einrichtungen (Familienservice Mainz, Familienbündnis Mainz). Aktuell beschlossen wurden zwei „Round Tables“ zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ – zum einen landesweit seitens der Landeshochschulpräsidentenkonferenz (LHPK) Rheinland-Pfalz in Kooperation mit der LaKoF RLP (Schwerpunkt Universitäten), zum anderen seitens der JGU selbst zum Austausch mit Wirtschaftsunternehmen der Region (z. B. BASF SE).

### IMPLEMENTIERT

- Entwicklung und Implementierung einer neuen Führungskultur an der JGU (Projekt Leadership): zentrale Gleichstellungsbeauftragte im Lenkungsausschuss mit Kanzler und Vizepräsidentin
- Anbindung der Gleichstellungsprojekte an die Hochschulleitung (z. B. Vizepräsidentin als Sprecherin des Mentoring-Projektes in den Geistes- und Sozialwissenschaften)
- Stellvertreter des Kanzlers als erste Anlaufstelle bei Fällen sexueller Belästigung/Gewalt (Senatsrichtlinie)

### NEU

- Round Table der Hochschulleitung mit Wirtschaftseinrichtungen (u. a. BASF SE) zum Thema „Frauen in Führungspositionen – Best Practice und neue Ideen“ (2012)
- Runder Tisch Gleichstellung Rheinland-Pfalz: Kooperation zwischen LaKoF RLP und Landeshochschulpräsidentenkonferenz (LHPK); Teilnahme Präsident JGU (2012)

### GELPANT

- Workshop „Gleichstellung“ mit dem Präsidenten zur Bündelung der bestehenden und der Entwicklung neuer Maßnahmen (2013)
- Gleichstellungsaspekte als Faktor der Qualitätssicherung an der JGU – Workshop mit dem Zentrum für Qualitätssicherung, dem Ombudsman und der Abteilung Studium und Lehre (2013)
- Projekt Female Researchers Program (2013)
- Entwicklung eines Kontaktstudiums „Genderkompetenz an Hochschulen“ (Arbeitstitel) in Kooperation mit dem Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung der JGU (2014)

## A 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die JGU versteht sich als lernende Organisation: Auf der Grundlage von gemeinsamen Zielvorstellungen, Werten und Haltungen werden Strukturen der Organisation und die damit verbundenen Prozesse unter größtmöglicher Partizipation der Beschäftigten

stetig weiterentwickelt. Ziel ist es, das Arbeitsleben aller zu verbessern und gleichzeitig die Arbeitsfähigkeit der Organisation zu erhöhen. Dabei geht die JGU in allen Feldern der Organisationsentwicklung gleichstellungsorientiert vor.

### Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung: Die JGU als lernende Organisation



#### GELPANT

- Kontinuierliche Evaluation der zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen (ab 2013)

## A 2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Bereits seit 1999 werden die einschlägigen statistischen Daten der JGU geschlechterspezifisch aufgeschlüsselt. Seit 2009 gibt es ein erweitertes Gender-Controlling: Die Stabsstelle Planung und Controlling der JGU ermittelt jährlich für die Gesamtuniversität sowie jeden einzelnen Fachbereich und jedes Institut differenziert Daten zu Frauenanteilen in den verschiedenen Stadien ihrer wissenschaftlichen Qualifikation und den jeweiligen Berufsgruppen einschließlich Angaben zu Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung, Befristungen etc.

Die Daten des Gender-Controlling bilden die Grundlage für weitergehende Vereinbarungen, beispielsweise im Rahmen des Hochschulpakts, im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen zu den forschungsorientierten

Gleichstellungsstandards, im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Forschungszentren und -schwerpunkten der JGU sowie im Rahmen der Zielvereinbarungen zwischen der JGU und dem zuständigen Fachministerium (Hochschulpakt I und II, Forschungsinitiative Rheinland-Pfalz, Übertragung des Berufsrechts auf den Präsidenten). Sie finden zudem Berücksichtigung im Zusammenhang mit der Akkreditierung und Reakkreditierung von Studiengängen.

Das Gender-Controlling wird künftig für alle Nutzerinnen und Nutzer im Rahmen des „Datawarehouse“ der JGU als Standardbericht zur Verfügung gestellt (dieses Projekt befindet sich in der Umsetzung).

## A 3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

2011 wurde der JGU zum dritten Mal in Folge das Total Equality Prädikat verliehen – ein Beleg für den hohen Stellenwert, den die JGU der Bindung von Beschäftigten und der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beimisst.

Die Zuständigkeit für das Thema „Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf“ wurde 2011 aus dem Büro für Frauenförderung und Gleichstellung und somit dem Bereich der Frauenförderung in die Personalabteilung verlagert. Der Bereich wurde mit eigenem Personal ausgestattet und um den Aspekt der Pflege von Angehörigen erweitert.

Für Studierende und Beschäftigte der JGU stehen in acht Kinderbetreuungseinrichtungen 259 Plätze, für die Universitätsmedizin weitere 229 Plätze zur Verfügung. Flankierende Betreuungsmaßnahmen sind die Notfallbetreuung und das Tagesmutternetz sowie ein Angebot von Kinderfreizeiten in den Schulferien. Während des Berichtszeitraums wurden zwei neue Kindertagesstätten auf dem Campus der Universität und auf dem Campus der Universitätsmedizin eröffnet, eine weitere ist in Planung.

### A 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

#### IMPLEMENTIERT

- Flexible Arbeitszeitregelung
- Alternierende Telearbeit (Dienstvereinbarung)
- Familienfreundliche Sitzungszeiten
- Multifunktionaler Eltern-Kind-Raum

#### NEU

- Erweiterung der Öffnungszeiten der städtischen KiTa auf dem Campus bis 19 Uhr; Finanzierung durch zwei Sonderforschungsbereiche (seit 2010)

#### BESCHLOSSEN

- Elektronisches Zeiterfassungssystem zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit in der Verwaltung (Pilotphase seit 2012)

### A 3.2 Kinderbetreuungsangebote

IMPLEMENTIERT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familienservice-Büro: Umfassende Beratung aller Statusgruppen</li> <li>• Vier Kinderbetreuungseinrichtungen auf dem Uni-Campus, eine auf dem Campus Germersheim, drei an der Universitätsmedizin</li> <li>• Familienkrippennetz: Flexibles Kinderbetreuungsangebot durch Tagesmütter/-väter</li> <li>• Notfall- und Ausnahmegbetreuung für alle Studierenden und Beschäftigten der JGU</li> <li>• Ferienfreizeiten in den Sommer- und Herbstferien</li> <li>• Broschüre „Studieren und Arbeiten mit Kind an der Universität Mainz“ (neueste Auflage: Wintersemester 2012/13 – in Druckvorbereitung)</li> <li>• Multifunktionaler Eltern-Kind-Raum</li> </ul>
NEU
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweiterung der Öffnungszeiten der städtischen KiTa auf dem Campus bis 19 Uhr; Finanzierung durch zwei Sonderforschungsbereiche (seit 2010)</li> <li>• Zwei weitere Kinderbetreuungseinrichtungen 2011 (Campus und Universitätsmedizin)</li> <li>• Erweitertes Angebot an Ferienfreizeiten des Familienservice durch Unterstützung der MAINZ Graduierten-Schule (seit 2011)</li> <li>• Ferienfreizeiten der Grünen Schule des Botanischen Gartens (2011)</li> </ul>
GEPLANT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweiterung der Betreuungsplätze der KiTas auf dem Campus (2013 f.)</li> </ul>

### A 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

IMPLEMENTIERT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dual Career-Angebote im Kontext von Berufungsverfahren als Aufgabe des Kanzlers</li> <li>• Anbindung beschäftigter Eltern während der Elternzeit an die JGU (z. B. Fortbildungsangebote)</li> <li>• Lebensphasenorientierte Personalentwicklung (Fort- und Weiterbildung/ Coachingangebote)</li> </ul>
NEU
<ul style="list-style-type: none"> <li>• AStA Elternreferat für alle studierenden Eltern (2012)</li> <li>• Familien-Servicebüro als zentrale Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte in der Personalabteilung (2011)</li> <li>• Ausführliches Informationsportal für (werdende) Eltern und Pflegenden (2012)</li> <li>• Erweiterung der Angebote des Familien-Service auch auf pflegende Angehörige (2012)</li> </ul>

## A 4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Die Verfahrensabläufe bei Berufs- und Stellenbesetzungsverfahren wurden in den letzten beiden Jahren weiterentwickelt und konkretisiert.

Der Leitfaden für Berufungsverfahren wurde unter Gleichstellungsaspekten überarbeitet und insbesondere um die Verpflichtung zur aktiven Rekrutierung

von Frauen sowie die geschlechterparitätische Besetzung von Berufungskommissionen erweitert. Zeitliche Verzögerungen in der Qualifikation bzw. das Überschreiten von Altersgrenzen sind ggf. zu berücksichtigen und auch bei Gutachten entsprechend zu würdigen.

Aktuell wird ein erweitertes Konzept zur Rekrutierung von Frauen diskutiert: Neben dem verstärkten Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit bereits bei den Stellenausschreibungen sollen alle Personalauswahlverfahren weiter strukturiert und Ablaufverfahren mit entsprechenden Tools und Fortbildungen zur Unterstützung der an den Verfahren beteiligten Personen (weiter)entwickelt werden. Dies soll durch ein Rekrutierungsbüro und ein Online-Portal unterstützt werden.

Die JGU ist bemüht, allen Mitgliedern ein angenehmes und konstruktives Miteinander zu ermöglichen – sei es im beruflichen wie studentischen Kontext.

Ihre Studierenden (die nicht durch das AGG oder die Dienstvereinbarung zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz geschützt sind) hat sie in den Geltungsbereich der Richtlinie gegen sexuelle Belästigung aufgenommen. Es gibt ein umfassendes Verfahren zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zielgruppenspezifische Ansprechstellen wie z. B. eine Konfliktberatung oder einen regelmäßigen Runden Tisch zum Thema Sicherheit. Zur Vermeidung von Abhängigkeiten im Zusammenhang mit Promotionsverfahren sind Betreuungsleitlinien in Planung.

### A 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

IMPLEMENTIERT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei Ausschreibungen obligatorisch: ausdrücklicher Hinweis auf Frauenförderung</li> <li>• Leitfaden zu Berufungsverfahren inkl. Dokumentation des Verfahrens für dezentrale die Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>• Beratung und Unterstützung bei der Durchführung von Personalauswahlentscheidungen in allen Verfahrensschritten</li> <li>• Richtlinien für die Beförderung von Beamtinnen / Beamten in der Wissenschaftsverwaltung sowie in den Fachbereichen</li> <li>• Verwendung geschlechtergerechter Sprache</li> </ul>
NEU
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überarbeitung des Leitfadens für Berufungsverfahren des Senats unter Gleichstellungsaspekten (2011)</li> <li>• Regelmäßige Fortbildungsangebote für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Berufungsverfahren (2012)</li> <li>• Teilprojekt „Auswahlprozesse“ im Rahmen des Projekts „Leadership – Wandel gestalten“ in Zusammenarbeit mit dem Teilprojekt „Frauen in Führungspositionen“ (2011)</li> </ul>

### A 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

IMPLEMENTIERT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verfahren zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur Untersuchung des Verdachts wissenschaftlichen Fehlverhaltens inkl. Ombudsman und einschlägiger Kommission</li> <li>• Dienstvereinbarungen zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz</li> <li>• Breites Beratungsangebot, u. a. auch Beratungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten bei Konfliktfällen</li> <li>• Runder Tisch zum Thema Sicherheit auf dem Campus</li> <li>• Richtlinie gegen sexuelle Belästigung (für Studierende und Beschäftigte) und Nennung von Ansprechstellen</li> </ul>
BESCHLOSSEN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handreichung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) (2013)</li> </ul>
GEPLANT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gendersensible Leitlinien für gute Betreuung von Promovierenden (2014)</li> </ul>

## B Personelle Gleichstellungsstandards

### Personelle Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit an der JGU 2012

Stellenbezeichnung	Stellenumfang	Nachhaltigkeit
<b>BÜRO FÜR FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG (STABSSTELLE)</b>		
Frauenreferentin	100%	gewährleistet
Frauenreferentin	100%	gewährleistet
Sekretariat	50%	gewährleistet
Projektkoordinatorin „Studentinnen planen KARRIERE“	50%	mind. 2015
Projektkoordinatorin „Christine de Pizan-Mentoring“	50%	mind. 2015
Projektkoordinatorin „Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen“	50%	mind. 2015
4 (Projekt-)Assistenzen (stud. Hilfskräfte)	42 Std./W.	mind. 2015
Sachbearbeitung ESF-Projekte	50%	mind. 2013
<b>GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE</b>		
Gleichstellungsbeauftragte des Senats (Kompensation)	100%	gewährleistet
Stellv. Gleichstellungsbeauftragte des Senats		gewährleistet
Stellv. Gleichstellungsbeauftragte des Senats		gewährleistet
Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	z.T. Lehrdeputatsreduktion	gewährleistet
<b>STABSSTELLE PLANUNG UND CONTROLLING</b>		
Mitarbeiterin Gender-Controlling	25%	gewährleistet
<b>PERSONALABTEILUNG</b>		
Leitung Familien-Servicebüro	50%	mind. 2017
Hilfskraft Familien-Servicebüro	12 Std./W.	mind. 2013
Projektmitarbeiterin „Frauen in Führungspositionen“	50%	03/2013
Ada Lovelace-Projekt (Frauen in MINT-Fächern)		
3 Projektleitungen	50%	mind. 2013
1 Projektleitung	50%	Ende 2012
Verwaltung	50%	mind. 2013
Mentorinnen und Mentoren	stdw.	gewährleistet
<b>GRADUIERTENSCHULE DER EXZELLENZ „MAINZ“</b>		
Projektleitung Mentoringprogramm für Doktorandinnen	50%	bis 2017
<b>UNIVERSITÄTSMEDIZIN</b>		
Gleichstellungsbeauftragte für wissenschaftlich Beschäftigte	18%	gewährleistet
Sekretariat	50%	gewährleistet
Projektstelle BMBF Professorinnenprogramm	100%	zunächst bis 2014
Fundraisingstelle Gleichstellungsbüro	100%	zunächst bis 2014
Projektstelle Mentoring-Programm	50%	zunächst bis 2013
Studentische Hilfskraft Mentoring (10 Stunden)		zunächst bis 2013
Koordination Chancengleichheit im CTH	50%	mind. bis 2015

## B 1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

Die berufliche Karriereentwicklung von Frauen wird auf allen Qualifizierungsstufen und im Hinblick auf unterschiedliche Laufbahntscheidungen gefördert. An der Schnittstelle Schule – Hochschule bestehen breite Aktivitäten zur Rekrutierung von Schülerinnen für die MINT-Fächer (Ada Lovelace-Projekt). An angehende Nachwuchswissenschaftlerinnen richten sich fachspezifische Mentoring-Programme, die flächendeckend eingerichtet sind (Medizin, Naturwissenschaften, Geistes- und Sozialwissenschaften). Das Coaching-Center bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen seit 2002 professionelle und überfachliche Begleitung auf ihrem Karriereweg. Seit 2011 ist die aktive Ansprache qualifizierter Frauen in Zusammenhang mit Berufungsverfahren im „Leitfaden für die Besetzung von Professuren“ des Senats verbindlich verankert.

Gleichstellungsorientierte Anreize sind in den zentralen Mittelverteilungsmodellen, dem Mittelbemessungskonzept und dem Personalbemessungskonzept der JGU, verankert. Diese indikatorbasierten

Frauenförderkomponenten sehen u. a. fachspezifische Boni für Promotionen und Habilitationen von Frauen vor. Aus Mitteln des Hochschulpakts I und II stehen rund zwei Mio. Euro für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung, aus denen Mentoring- und Coaching-Programme finanziert werden. Im Rahmen des Programms zur inneruniversitären Forschungsförderung der JGU besteht eine eigene Förderlinie für Anliegen der Gleichstellung, die mit einem Gesamtvolumen von 200.000 € p.a. ausgestattet ist.

Für die Gleichstellungsarbeit werden an der JGU zurzeit Personalressourcen im Umfang von mindestens 14 Vollzeitäquivalenzen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus trägt die JGU die Deputatsreduktion der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie das nebenamtliche Engagement ihrer beiden Stellvertreterinnen sowie der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

### Teilprojekt „Frauen in Führungspositionen“ im Rahmen des Projekts „Wandel gestalten – JGU-Leadership entwickeln“

Ziele des Projekts sind die Identifikation und der Abbau struktureller Barrieren, die Implementierung chancengerechter Berufs- und Auswahlverfahren sowie die Entwicklung und Einführung von Anreizen speziell für Frauen, Führungsverantwortung zu übernehmen.

Konkrete personelle und strukturelle Maßnahmen sowie wirksame strategische Überlegungen zu strukturellen Rahmenbedingungen sollen dazu führen, dass mehr Frauen Führungspositionen besetzen. Hierbei setzt das Teilprojekt auch auf einen Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft, um wechselseitig von gemachten Erfahrungen und strategischen Überlegungen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen zu profitieren.

## B 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

IMPLEMENTIERT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den MINT-Fächern durch Angebote an der Schnittstelle Schule – Hochschule (Ada Lovelace-Projekt, Girl's Day, Schulprojekte)</li> <li>• Flächendeckende Mentoring-Projekte nach Fächer- und Zielgruppen</li> <li>• Projekt „Studentinnen planen KARRIERE“ zur Berufsbefähigung (Soft Skills, Bewerbungstraining etc.)</li> <li>• Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen</li> <li>• Finanzierung externer Einzelcoachings für Doktorandinnen</li> <li>• Fortbildungsangebote für (potenzielle) weibliche Führungskräfte</li> <li>• Karriere-Coaching für Frauen (Studentinnen, wiss. Nachwuchs, wissenschaftsstützender Bereich)</li> </ul>
NEU
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung Teilprojekt „Frauen in Führungspositionen“ im Rahmen des Projekts „Leadership - Wandel gestalten“ (2011)</li> <li>• Überarbeitung des Leitfadens für Berufungsverfahren des Senats unter Gleichstellungsaspekten (u.a. aktive Rekrutierung/2011)</li> </ul>
GEPLANT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutierungskonzept aus dem Teilprojekt „Frauen in Führungspositionen“ (ab 2013)</li> </ul>

## B 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

IMPLEMENTIERT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indikatorbasierte Anreize zur Förderung von Frauen im internen Mittelbemessungsmodell</li> <li>• Indikatorbasierte Frauenförderkomponente im internen Personalbemessungskonzept, z. B. fachspezifischer Bonus für Promotionen von Frauen, Bonus für Habilitationen von Frauen</li> <li>• Hochschulpakt I und II: rund zwei Mio. Euro für Gleichstellungsmaßnahmen (z. B. Boni bei der Einstellung von Wissenschaftlerinnen, Mentoring- und Coaching-Programme)</li> <li>• Eigene Förderlinie für das Anliegen der Gleichstellung im Rahmen der inneruniversitären Forschungsförderung</li> <li>• Besondere Leistungsbezüge für die Förderung von Frauen- und Genderforschung möglich</li> <li>• Engagement in der akademischen Selbstverwaltung (inkl. Zeiten als GB) ist Beförderungskriterium (Beamtinnen/ Beamte)</li> </ul>
NEU
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigene Frauen-/Gleichstellungsförderbudgets in verschiedenen Fachbereichen (2011)</li> </ul>
GEPLANT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensation für Frauen, die sich aus Gründen der Geschlechterparität in Gremien engagieren (noch nicht terminiert)</li> </ul>

## B 2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs

Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs umfassen für die JGU sowohl Personalrekrutierungs- als auch Personalentwicklungsaspekte.

Die JGU setzt gemäß Senatsbeschluss vom Januar 2011 die aktive Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren um. Die jeweilige Umsetzung ist von den Fachbereichen zu dokumentieren (unabhängig von den regulären Stellungnahmen zur Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten). Die Gleichstellungsbeauftragte berät sowohl die Vorsitzenden von Berufungskommissionen als auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Seit der Einführung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurden flächendeckend

zielgruppenspezifische und fachspezifische Maßnahmen entwickelt und ausgebaut. Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt auf dem Wissenschaftsbetrieb. Hier sind alle Qualifizierungsstufen berücksichtigt, beginnend bei Angeboten zur Gewinnung und Unterstützung von Studentinnen in den MINT-Fächern über die Förderung der Berufsbefähigung von Studentinnen und Absolventinnen bis hin zu einem flächendeckenden Angebot an Mentoring-Programmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Zahl der Frauenförderstellen an der JGU wurde erhöht, u. a. im Bereich der Juniorprofessuren. Neu entwickelt wurde der Bereich Frauen in Führungspositionen.

### Zielgruppe (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

IMPLEMENTIERT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachspezifische Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Medizin; Naturwissenschaften FB 08 und 09)</li> </ul>
NEU
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoring-Gruppe für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Biologie (seit 2012)</li> <li>• Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften (seit 2011)</li> <li>• Coaching-Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Workshops, Vorträge, Netzwerkveranstaltungen, Beratungsangebot und Einzelcoaching)</li> <li>• Frauenförderstellen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preis für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen (0,5 EG 13 Stelle für 1 Jahr)</li> <li>- 2,75 Postdoc-Stellen zur Frauenförderung (jeweils 2 Jahre)</li> <li>- 7 Juniorprofessuren zur Frauenförderung</li> <li>- Förderung von 3 Professuren im Professorinnenprogramm des BMBF: dadurch u. a. Schaffung zweier weiterer Juniorprofessuren für Frauen, zweier wissenschaftlicher Mitarbeiterinnenstellen und zweier neuer W2-Positionen für Frauen</li> </ul> </li> <li>• Wiedereinstiegsstipendien des Landes Rheinland-Pfalz</li> <li>• Hochschulpakt-Boni für Wissenschaftlerinnen</li> <li>• Handbuch für Nachwuchswissenschaftlerinnen</li> <li>• gezielte - auch fachspezifische - Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen zum Thema Drittmittelwerbung (2011)</li> </ul>
BESCHLOSSEN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handreichung zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (2013)</li> </ul>
GEPLANT
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online-Beratungsangebot der Abteilung Forschung und Technologietransfer zur Antragstellung für Forschungsanträge bezüglich Gleichstellungsmaßnahmen (2013/14)</li> </ul>

## Zielgruppe Frauen in Führungspositionen

<b>NEU</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtung Teilprojekt „Frauen in Führungspositionen“ im Rahmen des Projekts „Leadership – Wandel gestalten“</li> <li>• Netzwerktreffen für weibliche Führungskräfte in Verwaltung, Wissenschaftsmanagement und Fachbereichen (2012)</li> <li>• Einzelcoaching für weibliche Führungskräfte (2012)</li> <li>• Fortbildungsangebote für weibliche Führungskräfte (2012)</li> <li>• Broschüre „Frauen in Führung an der JGU“ mit Portraits weiblicher Führungskräfte (2012)</li> </ul>
<b>GEPLANT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Netzwerktreffen Professorinnen (Frühjahr 2013)</li> </ul>

## Zielgruppe Studentinnen

<b>IMPLEMENTIERT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot „Studentinnen planen KARRIERE“: Berufswegeplanung für Studentinnen (Workshops, Vorträge, Gesprächsrunden mit Expertinnen, Tagung für Wissenschaftsinteressierte, Präsentation von Role Models, Beratungsangebot und Einzelcoaching)</li> <li>• Mentoring-Angebote in den MINT-Fächern für Studienanfängerinnen</li> </ul>

## Zielgruppe Schülerinnen

<b>IMPLEMENTIERT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoring-Angebote in den MINT-Fächern für Schülerinnen (Ada Lovelace-Programm)</li> </ul>
<b>NEU</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoringprogramm „Diversity“ für Schülerinnen mit Migrationshintergrund und für Schülerinnen aus nicht-akademischen Familien (2011)</li> <li>• Beteiligung der JGU am bundesweiten Assessment-Verfahren für Schülerinnen (taste MINT/2012)</li> </ul>

## Zielgruppenübergreifend

<b>IMPLEMENTIERT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seit 2000 turnusmäßig: Interdisziplinäre und Internationale Gastprofessur Frauen- und Geschlechterforschung Rheinland-Pfalz (Klara Marie Faßbinder-Professur)</li> <li>• Kooperationsvereinbarung in der Frauenförderung mit der Europa Fachhochschule Fresenius</li> </ul>
<b>NEU</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online-Vorlesungsverzeichnis zu Frauen- und Geschlechterforschung, Gender-Studies und verwandten Themen (zentral und dezentral/2012)</li> </ul>

## B 3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Neben den landesweiten Regelungen im Hochschulgesetz und den entsprechenden universitären Leitlinien und Satzungen hat die JGU in ihrem erweiterten Berufungsleitfaden die aktive Rekrutierung und die Berücksichtigung von Verzögerungen in der Qualifikation sowie weitere Verzerrungseffekte bei Beurteilungen geregelt (siehe strukturelle Standards unter Kapitel 4.1).

Ein erweitertes Konzept zur Rekrutierung von Frauen sowie zur Gestaltung von Auswahlprozessen

wird im Rahmen des Projekts „Leadership – Wandel gestalten“ erarbeitet. Schulungen und Tools sollen künftig helfen, Beurteilungsverzerrungen zu vermeiden und Verfahren geschlechtergerecht umzusetzen.

Die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in die Stellen- und Berufungsverfahren ist obligatorisch, seit 2012 gibt es hierzu auch spezifische Fortbildungsveranstaltungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte.

<b>NEU</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überarbeitung des Leitfadens für Berufungsverfahren des Senats unter Gleichstellungsaspekten (2011)</li> <li>• regelmäßige Fortbildungsangebote für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zum Thema Berufungsverfahren (2012)</li> <li>• Online-Vorlesungsverzeichnis zu Frauen- und Geschlechterforschung, Gender-Studies und verwandten Themen (zentral und dezentral/2012)</li> </ul>
<b>GEPLANT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stärkere Integration von Gender- und Diversity-Kompetenz in die Entwicklungsprogramme für Führungskräfte (ab 2013) und für neuberufene Professorinnen und Professoren</li> <li>• Konzept zur geschlechtergerechten Rekrutierung inkl. Ablaufverfahren, Tools und Fortbildungen (ab 2013)</li> </ul>

## Ausblick

Der vorliegende Abschlussbericht im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wird an der JGU als eine Momentaufnahme verstanden, in der der das bereits Erreichte zusammenfasst wird und die gleichzeitig den Weg zu zukünftigen Anstrengungen weist.

So werden im folgenden Zahlenteil weiterhin Zielzahlen formuliert, denn das Instrument der Gleichstellungsstandards wird hochschulintern weitergeführt. Die Nachhaltigkeit der Gleichstellungsstandards wird durch ein erweitertes Gender-Controlling unterstützt.

Zentrale Aufgabe und Herausforderung der kommenden Jahre ist, dass alle Mitglieder der JGU Gender- und Diversity-Bewusstsein erreichen. Damit findet Gleichstellung selbstverständlich Eingang in alle strukturellen und Handlungs-Bereiche sowie multiplikativ Eingang in die Gesellschaft.

Die JGU versteht die Weiterführung der Gleichstellungsstandards daher als Selbstverpflichtung wie auch als Chance und Voraussetzung für eine hervorragende Positionierung der JGU innerhalb der deutschen Forschungsinfrastruktur und Hochschul-landschaft.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karriereestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Studierende					14.382	19.861	42	58	15.072	21.133	42	58		
Anzahl der Promotionen im Jahr					345	319	52	48	327	342	49	51		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									1.785	1.785	50	50		
Anzahl der Habilitationen im Jahr					23	7	70	30	27	8	77	23		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									106	55	66	34		
Juniorprofessuren									21	24	47	53		
Professuren C3W2									126	36	78	22		
Professuren C4W3					330	89	81	19	163	36	82	18		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidenten)					3	1	75	25	3	1	75	25		

Offene Felder: Zahlen waren in vorherigen Berichten nicht formuliert.

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

(Vgl. B.2 und B.3 der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Während dem ersten Bericht der JGU im Jahr 2009 noch keine Zahlen zu personellen Gleichstellungsstandards beigefügt waren, werden mittlerweile sowohl von allen Fachbereichen und auch von der Stabsstelle Planung und Controlling entsprechende Daten erhoben. Beide Zahlenwerke ergänzen sich.

Systembedingt konnte die Stabsstelle Planung und Controlling für den vorliegenden Abschlussbericht bisher nur die Zahlen für Mitte 2012 bereitstellen, was begründet, dass die Veränderungen gegenüber den im Bericht 2011 dargelegten Zahlen gering sind.

Hervorzuheben ist, dass auch künftig Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen als Instrument der Gleichstellungssteuerung verwendet werden sollen. Ein umfassendes Gendercontrolling ermöglicht auch künftig eine Feinsteuerung der Ziele. Die

Ernsthaftigkeit des Vorhabens, das Instrument der Gleichstellungsstandards weiter zu nutzen, spiegelt sich in den Zielzahlen, die nachfolgend auch für die kommenden drei Jahre formuliert werden.

Die im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards abgeschlossenen Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fachbereichen haben die gewünschte Sensibilisierung bewirkt und die Dynamik der gleichstellungsrelevanten Aktivitäten positiv beeinflusst. Für den vorliegenden Abschlussbericht wurden die Zielvereinbarungen auf Plausibilität und Zielerreichung hin überprüft. Innovative Maßnahmen in den Fachbereichen wurden auf die Möglichkeit einer zentralen Übernahme geprüft.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // **Fachbereich 01 – Katholische Theologie**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [nur falls abweichend]		
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w			
Studierende (zusammen mit ev. Theologie)															
Anzahl der Promotionen im Jahr* (zusammen mit ev. Theologie)					350	451	43,7	56,3	289	289	50	50	50	50	
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					2	1	66	33	1	0	100	0	50	50	
Anzahl der Habilitationen pro Jahr*					16	4	80	20	24	22	52	48			
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									1	1	50	50			
Juniorprofessuren									4	5	44	56			
Professuren C3M2									0	0					
Professuren C4M3					9	1	90	10	11	1	92	8	60	40	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidenten) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen					1	0	100	0	2	0	100	0			

\* Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen unterliegen aufgrund der unterschiedlichen Anmelde- und Abgabeterminen starken Schwankungen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // **Gesamtübersicht**

Zielvereinbarung Professuren nach frei werdenden Stellen bis 2015	Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2015 Auf der Basis der freiwerdenden Stellen*	
	Anzahl		%		Anzahl	
	m	w	m	w	m	w
Professuren FB 01 - Evangelische und katholische Theologie (1 frei werdende Stelle, kath. Theologie)	21	3	87,5	12,5	21	3
Professuren FB 02 - Sozialwissenschaften, Medien und Sport (6 frei werdende Stellen; eine Nachbesetzung einer Frau)	30	18	62,5	37,5	28	21
Professuren FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (2 frei werdende Stellen)	39	9	81,3	18,8	38	10
Professuren FB 04 - Universitätsmedizin (21 frei werdende Stellen)	100	20	83,3	16,7	95	25
Professuren FB 05 - Philosophie und Philologie (7 frei werdende Stellen)	43	15	74,1	25,9	39	19
Professuren FB 06 - Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaft (keine frei werdenden Stellen)	6	9	40,0	60,0	6	9
Professuren FB 07 - Geschichts- und Kulturwissenschaften (keine frei werdenden Stellen)	21	15	58,3	41,7	21	15
Professuren FB 08 - Physik, Mathematik und Informatik (4 frei werdende Stellen; bereits besetzt)	65	9	87,8	12,2	65	9
Professuren FB 09 - Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften (3 frei werdende Stellen)	42	6	87,5	12,5	40	8
Professuren FB 10 - Biologie (5 frei werdende Stellen)	20	3	87,0	13,0	17	6
Professuren Hochschule für Musik (3 frei werdende Stellen, eine Nachbesetzung einer Frau)	18	5	78,3	21,7	16	6
Professuren Kunsthochschule (1 frei werdende Stelle)	7	7	50,0	50,0	7	7

\* eingerechnete Stellen von Juniorprofessorinnen ohne Tenure können nur für 6 Jahre Berücksichtigung finden

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 02 – Sozialwissenschaften, Medien und Sport**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende							41	59	2394	3493	41	59		
Anzahl der Promotionen im Jahr*					52	48	52	58	10	16	38	62		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					72	105	41	59	195	273	42	58	50	50
Anzahl der Habilitationen pro Jahr*					2	0	100	0	2	0	100	0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren					2	6	25	75	2	5	29	71		
Professuren C3/W2					14	6	70	30	16	9	64	36	50	50
Professuren C4/W3					12	4	75	25	12	4	75	25	50	50
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen					1	0	100	0	3	0	100	0		

\* Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen unterliegen aufgrund der unterschiedlichen Anmeldungs- und Abgabebereiten starken Schwankungen.

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 01 – Evangelische Theologie**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (zusammen mit ev. Theologie)					256	441	36,73	63,27	289	289	50	50		
Anzahl der Promotionen im Jahr* (zusammen mit ev. Theologie)					4	2	66,66	33,33	1	0	100	0	50	50
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					15	9	62,5	37,5	28	27	51	49	50	50
Anzahl der Habilitationen pro Jahr*					0	0	0	0	1	1	50	50		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen					8	0	100	0	5	3	62,5	37,5	72	28
Juniorprofessuren					0	0	0	0	0	1	0	100		
Professuren C3/W2					1	0	100	0	1	0	100	0	*	*
Professuren C4/W3					10	2	83,3	16,6	9	2	82	18		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen					1	0	100	0	2	0	100	0		

\* Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen unterliegen aufgrund der unterschiedlichen Anmeldungs- und Abgabebereiten starken Schwankungen..

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 04 – Universitätsmedizin**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					1345	2037	40	60	1317	2148	38	62		
Anzahl der Promotionen im Jahr*							45	55	348	209	62	38		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									178	102	64	36	50	50
Anzahl der Habilitationen pro Jahr*							70	30	14	6	70	30		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									17	2	89	11		
Juniorprofessuren					1	2	33	66	1	3	25	75		
Professuren C3/W2					49	9	84,5	15,5	58	13	82	18	75	25
Professuren C4/W3					43	3	93,5	6,5	41	4	91	9	85	15
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen										4	1	80	20	

\* Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen unterliegen aufgrund der unterschiedlichen Anmeldungs- und Abgabebereiten starken Schwankungen.

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

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					2651	2447	52	48	2690	2833	49	51		
Anzahl der Promotionen im Jahr*					9	6	60	40	36	16	69	31	50	50
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					77	63	55	45	117	55	68	32	50	50
Anzahl der Habilitationen pro Jahr*					2	0	100	0	1	0	100	0	50	50
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen					5	4	54	46	5	4	56	44	50	50
Juniorprofessuren					1	1	50	50	1	2	33	67		
Professuren C3/W2									4	0	100	0		
Professuren C4/W3					36	6	88	12	34	7	83	17	75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen					1	0	100	0	2	0	100	0		

\* Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen unterliegen aufgrund der unterschiedlichen Anmeldungs- und Abgabebereiten starken Schwankungen.

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 06 – Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaft**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					387	1611	19	81	361	1440	20	80		
Anzahl der Promotionen im Jahr*					18	32	36	64	5	3	62,5	37,5		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									23	87	21	79		
Anzahl der Habilitationen pro Jahr*					0	3	0	100	0	0	0	0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									1	0	100	0		
Juniorprofessuren					0	3	0	100	0	2	0	100		
Professuren C3/W2									2	4	33	67	50	50
Professuren C4/W3					8	6	57	43	4	3	57	43		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen					1	0	100	0	1	1	50	50		

\* Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen unterliegen aufgrund der unterschiedlichen Anmeldungs- und Abgabebereiten starken Schwankungen.

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 05 – Philosophie und Philologie**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					4174	10190	29,06	70,94	2004	5113	28	72		
Anzahl der Promotionen im Jahr*					18	8	69,23	30,77	9	10	47	53	34	66
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen							0,00	0,00	239	500	32	68		
Anzahl der Habilitationen pro Jahr*					1	1	50,00	50,00	0	0	0	0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen							0,00	0,00	32	18	64	36		
Juniorprofessuren					2	3	40,00	60,00	6	6	50	50	62	38
Professuren C3/W2					12	5	70,59	29,41	16	3	84	16	68	32
Professuren C4/W3									21	6	78	22		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen					0	3	0	100	2	1	67	33		

\* Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen unterliegen aufgrund der unterschiedlichen Anmeldungs- und Abgabebereiten starken Schwankungen.

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // FB 08 – Physik, Mathematik und Informatik**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					1505	591	72	28	1723	806	68	32	52	48
Anzahl der Promotionen im Jahr*					29	10	74	26	51	12	81	19	50	50
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									265	57	82	18	60	40
Anzahl der Habilitationen pro Jahr*					2	0	100	0	2	0	100	0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									12	1	92	8		
Juniorprofessuren					4	1	80	20	10	5	67	33		
Professuren C3/W2					25	0	100	0	29	1	97	3	50	50
Professuren C4/W3					27	2	93	7	26	3	90	10	50	50
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen					1	0	100	0	3	0	100	0		

\* Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen unterliegen aufgrund der unterschiedlichen Anmeldungs- und Abgabebereiten starken Schwankungen.

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

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					41	59	41	59	1297	1645	44	56		
Anzahl der Promotionen im Jahr*					11	14	44	56	51	12	81	19		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									219	238	48	52		
Anzahl der Habilitationen pro Jahr*					1	1	50	50	1	1	50	50		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									19	14	58	42		
Juniorprofessuren					2	3	40	60	1	3	25	75		
Professuren C3/W2					6	7	46,16	53,84	8	7	53	47		
Professuren C4/W3					12	5	70,6	29,4	12	5	71	29	*	*
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen					0	1	0	100	1	2	33	67		

\* Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen unterliegen aufgrund der unterschiedlichen Anmeldungs- und Abgabebereiten starken Schwankungen.

### Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // **FB 10 – Biologie**

Wissenschaftliche Karriere­stufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					639	1138	36	64	699	1171	37	63		
Anzahl der Promotionen im Jahr*					32	38	46	54	24	42	36	64		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									180	260	41	59	50	50
Anzahl der Habilitationen pro Jahr*					15	9	63	37	2	0	100	0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									3	3	50	50		
Juniorprofessuren									0	0	0	0		
Professuren C3/W2					8	3	73	27	9	2	82	18	55	45
Professuren C4/W3					11	1	92	8	11	1	92	8	75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen					1	0	100	0	3	0	100	0		

\* Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen unterliegen aufgrund der unterschiedlichen Anmeldungs- und Abgabebereiten starken Schwankungen.

### Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // **FB 09 – Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften**

Wissenschaftliche Karriere­stufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					1912	1766	52	48	2016	1777	53	47		50
Anzahl der Promotionen im Jahr*					70	36	66	34	57	40	59	41		50
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									313	162	66	34		
Anzahl der Habilitationen pro Jahr*					7	2	78	22	4	0	100	0	50	50
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									8	4	67	33		
Juniorprofessuren					3	2	60	40	4	0	100	0	50	50
Professuren C3/W2					16	2	89	11	16	2	89	11	50	50
Professuren C4/W3					15	3	83	17	22	4	85	15		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen					1	0	100	0	2	0	100	0		

\* Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen unterliegen aufgrund der unterschiedlichen Anmeldungs- und Abgabebereiten starken Schwankungen.

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Hochschule für Musik**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende									177	202	47	53		
Anzahl der Promotionen im Jahr									0	0	0	0		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									4	1	80	20		
Anzahl der Habilitationen pro Jahr									0	0	0	0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									0	0	0	0		
Juniorprofessuren									0	0	0	0		
Professuren C3/W2									16	4	80	20		
Professuren C4/W3									2	1	67	33		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen									2	0	100	0		

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Kunsthochschule**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 [Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende					67	127	35	65	40	111	26	74		
Anzahl der Promotionen im Jahr					1	1	50	50	0	0	0	0		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									0	1	0	100		
Anzahl der Habilitationen pro Jahr									0	0	0	0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen									0	1	0	100		
Juniorprofessuren									0	0	0	0		
Professuren C3/W2									7	4			55	45
Professuren C4/W3					11	4	74	26	0	3	50	50		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane/Dekaninnen/Prodekanen/Prodekaninnen					1	0	100	0	0	1	1	100		