



Rahmenplan zur Gleichstellung
der Geschlechter an der
Johannes Gutenberg-
Universität Mainz



Impressum

Herausgegeben von der
Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU)

erstellt vom Senatssausschuss für
Gleichstellungsfragen <https://organisation.uni-mainz.de/hochschulgremien/senat/ausschuesse-des-senats/senatsausschuss-fuer-gleichstellungsfragen/>
und der Gleichstellungsbeauftragten des Senats

Bezugsstelle und bei Informationsbedarf:

Stabsstelle Gleichstellung und Diversität
Dr. Maria Lau und Daniela Fahrnbach
Forum universitatis 3, Raum 00-404
55122 Mainz
Telefon +49 6131 39-229 88
Fax +49 6131 39-25747
E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-mainz.de
WWW: <https://gleichstellung.uni-mainz.de/>

Gestaltung: Tanja Labs, www.artefont.de

Druck: Hausdruckerei der JGU
Auflage: 500

Februar 2020

© Johannes Gutenberg-Universität Mainz,
Dezember 2019

RAHMENPLAN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER AN DER JGU	7
Präambel	7
Vorgaben und Ziele	9
Verantwortlichkeiten	10
Geltung	12
Anhänge	12

Anhang I

ZENTRALE GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE: MASSNAHMENKATALOG	15
---	-----------

Vorwort	16
1. Umsetzungsstrukturen	17
2. Zielgruppenspezifische Handlungsfelder	18
2.1 Nichtwissenschaftliches Personal	18
2.1.1 Ist-Analyse	18
2.1.2 Entwicklungsziele und Maßnahmen	18
2.2 Studierende	22
2.2.1 Ist-Analyse	22
2.2.2 Entwicklungsziele und Maßnahmen	22
2.3 Wissenschaftlicher und künstlerischer Nachwuchs	24
2.3.1 Ist-Analyse	24
2.3.2 Entwicklungsziele und Maßnahmen	24
2.4 Wissenschaftliches Personal	27
2.4.1 Ist-Analyse	27
2.4.2 Entwicklungsziele und Maßnahmen	27

3.	Übergeordnete Handlungsfelder	30
3.1	Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt	30
3.2	Besetzung universitärer Gremien	31
3.3	„Gender Controlling“ (künftig: „Gleichstellung in Zahlen“) – „Gender Monitoring“	32
3.4	„Gender Pay Gap“	32
3.5	Umsetzung des neuen Personenstandsrechts	33
3.6	Kommunikation von Gleichstellungs- und Chancengleichheitsbelangen	34
3.7	Kooperationen	34
3.8	Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben	35
Anhang II		
	GLEICHSTELLUNG IN ZAHLEN 2018	37

RAHMENPLAN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER AN DER JGU

Präambel

„Eine demokratische und offene Gesellschaft bietet allen Menschen die gleichen Chancen, Vorstellungen und Lebensentwürfe zu entwickeln und zu verwirklichen, die zu ihnen passen.“

Diesem gesellschaftlichen Ziel, formuliert im einleitenden Satz des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (2012), fühlt sich die Johannes Gutenberg-Universität (JGU) ohne Einschränkung verpflichtet. Wissenschaft kann nur dort optimal gedeihen, wo sachfremde Kriterien keine Rolle spielen, eine Vielfalt von Perspektiven Kreativität fördert und Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen und Talente in Forschung, Lehre und wissenschaftsstützenden Bereichen bestmöglich entwickelt und eingesetzt werden können. Direkte oder mittelbare Benachteiligungen von Perso-

nen aufgrund leistungsunabhängiger persönlicher Merkmale stehen dem entgegen.

Insbesondere die Gleichstellung der Geschlechter und der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen ist der JGU deswegen gesetzlicher Auftrag und Selbstverpflichtung zugleich. Darüber hinaus ist es im Wettbewerb um die besten Köpfe auch im Eigeninteresse der Universität, hervorragende Frauen nicht durch strukturelle Benachteiligung oder leistungsunabhängige Gründe zu verlieren.

Trotz langjähriger aktiver Bemühungen der JGU um die effektive Verwirklichung von Chancengleichheit unabhängig vom Geschlecht gibt es noch immer in vielen Bereichen der Universität eine starke Unterrepräsentanz von Frauen, die auf weiterhin vorhandene Gleichstellungsdefizite hindeutet. Diese muss und will die Universität abbauen, soweit es in ihrer Macht steht. Dafür sind

- **Verfahren der Bestenauslese** zu optimieren und transparent umzusetzen,
- die inneruniversitäre **Einhaltung des Benachteiligungsverbots** nach Art. 3 GG in Lehre, Forschung und Verwaltung flächendeckend sicherzustellen und
- die Folgen von Gleichstellungsdefiziten in Bildungsstufen, die der Universität vorgelagert sind, durch **geeignete Fördermaßnahmen** zu kompensieren, soweit dies mit Mitteln der Universität möglich ist.

Die JGU betont zugleich, dass die **Genderforschung** als Ort der wissenschaftlichen Reflexion der Zusammenhänge, die sich auf die Geschlechterverhältnisse in einer Gesellschaft auswirken, zu den unerlässlichen Forschungsgebieten an einer Volluniversität gehört, zumal sie Grundlagen für die Konzeption adäquater Gleichstellungsmaßnahmen liefert.

Im Fokus der aktiven Gleichstellungsarbeit an der JGU steht der Abbau struktureller Faktoren, die einer gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter entgegenstehen, die Erleichterung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Belangen für alle ihre Mitglieder sowie die Durchführung von Maßnahmen, die die Teilhabe von Frauen spezifisch fördern. Um die dafür nötige beratende Unterstützung, Maßnahmenentwicklung und Umsetzungskontrolle nachhaltig zu gewährleisten, hat die JGU institutionelle Strukturen geschaffen, deren weitere Konsolidierung erforderlich ist.

Die Gleichstellung der Geschlechter wird außerdem als eine bedeutende Querschnittsaufgabe verstanden, die bei allen zentralen und dezentralen Entscheidungen zu berücksichtigen ist (*Gender Mainstreaming* nach § 2 Abs. 1 HochSchG).

Um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der Hochschule so schnell und so umfassend wie möglich zu erreichen (HochSchG § 2 Abs. 2), verpflichtet sich die JGU zur Umsetzung des folgenden Rahmenplans (§ 76 Abs. 2 Nr. 16 HochSchG).

Vorgaben und Ziele

Aus den **übergeordneten Vorgaben**, die in gesetzlichen Bestimmungen formuliert sind, nämlich

- Beseitigung strukturell bedingter Benachteiligung aufgrund des Geschlechts (Art. 3 Abs. 2 GG; § 7 Abs. 1 AGG),
- Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 3 Abs. 8 LGG) in Leitungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung und
- Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt (§ 76 Abs. 2 Nr. 16 HochSchG),

ergeben sich die grundlegenden **gleichstellungspolitischen Ziele** der JGU:

Ziel 1 Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe institutionell verankert und wird als ein Aspekt von Qualitätssicherung verstanden (§ 5 Abs. 2 Satz 4 HochSchG).

Ziel 2 Auswahl- und Beurteilungsprozesse sind transparent, systematisch und verzerrungsfrei.

Ziel 3 Familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen sind umgesetzt und weisen die JGU nach innen und außen als attraktive Arbeitgeberin und Hochschule aus.

Ziel 4 Der Anteil von Frauen in höheren Karrierestufen entspricht, solange sie unterrepräsentiert sind, mindestens ihrem Anteil auf der nächstniedrigeren Karrierestufe, sofern Frauen auch auf dieser Stufe unterrepräsentiert sind.

Ziel 5 In Fächern, in denen der Anteil von Männern oder Frauen unter den Studierenden nicht mehr als ein Drittel ausmacht, sind Maßnahmen etabliert, die geeignet sind, Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts über die Attraktivität und Relevanz des Faches frühzeitig (insbes. im schulischen Bereich) zu informieren und geschlechtsspezifische Vorurteile auszuräumen.

Ziel 6 Die Auswahl und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt nach transparenten Kriterien im Rahmen institutioneller Strukturen, die individuelle Abhängigkeiten minimieren.

Ziel 7 Ein niedrigschwelliges, vertrauliches und geschlechtersensibles Informations- bzw. Erstberatungsangebot für Betroffene in Fällen sexueller Belästigung oder Gewalt ist etabliert; Informationen darüber sind für alle Mitglieder der Universität leicht auffindbar.

Abgeleitet davon erfolgt **Frauenförderung** indirekt oder direkt durch Maßnahmen

- zur Vermeidung expliziter oder impliziter Verzerrungen in Auswahl- und Beurteilungsprozessen,
- zur Erleichterung der Vereinbarkeit der Anforderungen von Studium bzw. Beruf und Familienleben,

- zur Karriereentwicklung von Nachwuchspersonal in Wissenschaft und Verwaltung,
- zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen der Unterrepräsentanz, insbesondere in Leitungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung sowie in den Gremien der Universität.

Konkrete Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sind in einer zentralen Gleichstellungsstrategie (Anhang 1) sowie in dezentralen Zielvereinbarungen bzw. Gleichstellungsplänen festzulegen.

Verantwortlichkeiten

Die gleichstellungspolitischen Ziele sind nur durch die aktive Mitwirkung der einzelnen wissenschaftlichen und administrativen Arbeitsbereiche der JGU zu erreichen. Die Umsetzung dezentraler Aufgaben ist dabei ggf. mit zentraler Unterstützung zu koordinieren, periodisch zu evaluieren und durch zentrale Maßnahmen zu ergänzen. Daraus ergeben sich unterschiedliche Verantwortlichkeiten für zentrale und dezentrale Organe und Einrichtungen der Universität:

Zu den **Aufgaben der zentralen Organe und Einrichtungen** gehören insbesondere

- die **Erstellung**, periodische **Evaluierung** und **Fortschreibung** des zentralen Rahmenplans für die Gleichstellung (§ 76 Abs. 2 Nr. 16 HochSchG);
- der Abschluss einer **Dienstvereinbarung** über Gleichstellungsbelange mit dem Personalrat (§ 131 Abs. 2 HochSchG);
- die Bestellung einer **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** und ihrer Stellvertreterin(nen) sowie eines **Ausschusses für Gleichstellungsfragen** durch den Senat (§ 72 Abs. 4 HochSchG; § 49 Abs. 2 GO JGU);
- die Bereitstellung ausreichender **Personal- und Sachmittel** für die zentrale Bearbeitung der Aufgaben im Bereich Gleichstellung sowie ausreichender **Zeit-, Personal- und Sachressourcen** für die Arbeit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin(nen), einschließlich ihrer operativen Unterstützung (§ 72 Abs. 4 S. 6 u. 7 HochSchG; § 49 Abs. 2 S. 4 u. 5 GO JGU);
- die Bereitstellung aussagekräftiger **Daten** zum Stand und zur Entwicklung der Beteiligung von Frauen in allen Beschäftigungs- und Tätigkeitsbereichen der JGU (*Gender Controlling* bzw. *Gender Monitoring*);
- die Erstellung und Fortschreibung von Richtlinien für **transparente und verzerrungsfreie Personalauswahlprozesse** (§ 43 Abs. 3 HochSchG; § 42 GO JGU; derzeit: Leitfaden für die Besetzung von Professuren an der JGU von 2014; Leitfaden für Führungskräfte: Professionelle Personalauswahl an der JGU von 2013);
- die Weiterentwicklung von Richtlinien und

Maßnahmen zur besseren **Vereinbarkeit der Anforderungen von Beruf bzw. Studium und Familie**;

- die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten – insbes. des Ziels der **Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen**, solange Unterrepräsentanz gegeben ist – bei der Personalentwicklung (§ 43 Abs. 3 HochSchG i. V. m. § 3 Abs. 8 LGG);
- die Bereitstellung eines zentralen Angebots bzw. die Unterstützung dezentraler Angebote zur **Förderung der Karriereentwicklung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses**;
- die Sicherstellung eines Informations- und Erstberatungsangebots für **Betroffene von sexueller Belästigung oder sexualisierter Gewalt** (§ 76 Abs. 2 Nr. 16 HochSchG; Senatsrichtlinie vom 1. 2. 2013 zum Schutz vor sexueller Belästigung);
- der Abschluss von **Zielvereinbarungen** (§ 43 Abs. 3 S. 1 HochSchG) zur effektiven und nachhaltigen Umsetzung der gleichstellungspolitischen Vorgaben mit den Fachbereichen/Fakultäten und künstlerischen Hochschulen sowie die **Kontrolle** und **Unterstützung** ihrer Umsetzung (§ 3 Abs. 8 LGG);
- die Information über die geltenden **Grundsätze für geschlechtergerechte Sprache** sowie die **Sensibilisierung** der Mitglieder der Universität für die Relevanz gendersensibler Sprache.

Zu den **Aufgaben der Fachbereiche, Fakultäten und künstlerischen Hochschulen** gehören insbesondere:

- die **Erarbeitung**, periodische **Überprüfung** und **Fortschreibung** von **Zielvereinbarungen** (§ 43 Abs. 3 S. 1 HochSchG) zur Gleichstellung der Geschlechter bzw. dezentralen **Gleichstellungsplänen** mit dem Ziel der bereichsspezifisch angepassten Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele der JGU unter **Berücksichtigung aller dazu erlassenen Richtlinien und zentral beschlossenen Maßnahmen**;
- die Bestellung von **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** und deren Ausstattung mit ausreichenden **zeitlichen und materiellen Ressourcen** für die effektive Wahrnehmung ihrer Aufgaben (§ 72 Abs. 5 HochSchG; § 50 Abs. 1 u. 2 GO JGU).

Die **Erstellung**, periodische **Überprüfung** und **Fortschreibung der Zielvereinbarungen** bzw. dezentralen **Gleichstellungspläne** unterliegt dem folgenden Verfahren:

- Die Fachbereiche, Fakultäten und künstlerischen Hochschulen stellen die **Erstfassung** einer Zielvereinbarung bzw. eines Gleichstellungsplans im **Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen** vor. Der Senatsausschuss leitet den Entwurf mit einer **Empfehlung zur Annahme**.

me oder Überarbeitung an die Hochschulleitung weiter.

- Die Fachbereiche, Fakultäten und künstlerischen Hochschulen erstellen **alle drei Jahre** einen Bericht über den Stand der Umsetzung ihrer Zielvereinbarung bzw. ihres Gleichstellungsplans. Der Bericht wird von der Dekanin oder dem Dekan bzw. dem Rektor oder der Rektorin und der jeweiligen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam verantwortet.
- Die Dekaninnen/Dekane bzw. Rektorinnen/Rektoren stellen ihre Berichte im **Senatsausschuss für Gleichstellung** vor.
- Stellt der Bericht **Defizite** in der Umsetzung der Zielvereinbarung bzw. des Gleichstellungsplans fest, ist er zu ergänzen um **Vorschläge für die Anpassung** von Verfahren und Maßnahmen zur Überwindung der Umsetzungshindernisse.
- Der **Senatsausschuss** leitet den Bericht und die Vorschläge zur Fortschreibung der Zielvereinbarung bzw. des Gleichstellungsplans mit einer **Stellungnahme** des Ausschusses an die Hochschulleitung weiter.

Geltung

Dieser Rahmenplan tritt am Tag nach seiner Verabschiedung im Senat in Kraft.

Anhänge

- I Zentrale Gleichstellungsstrategie: Maßnahmenkatalog
- II Aktuelle Daten zur Gleichstellungssituation: „Gender Controlling“

[Verabschiedet vom Senat der JGU am 13. 12. 2019]



Zentrale Gleichstellungsstrategie: Maßnahmenkatalog



Anhang I zum Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter
an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU)

Vorwort

Der vorliegende Maßnahmenkatalog leitet sich aus den im Gleichstellungsrahmenplan für die JGU formulierten übergeordneten Gleichstellungszielen ab:

Ziel 1 Gleichstellung ist als Querschnittsaufgabe institutionell verankert und wird als ein Aspekt von Qualitätssicherung verstanden.

Ziel 2 Auswahl- und Beurteilungsprozesse sind transparent, systematisch und verzerrungsfrei.

Ziel 3 Familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen werden weiterentwickelt und weisen die JGU nach innen und außen als attraktive Arbeitgeberin und Hochschule aus.

Ziel 4 Der Anteil von Frauen in höheren Karriere-stufen in allen Arbeitsbereichen der Universität entspricht, solange sie auf einer Karrierestufe unterrepräsentiert sind, mindestens ihrem Anteil auf der nächstniedrigeren Karrierestufe, sofern Frauen auch auf dieser Stufe unterrepräsentiert sind.

Ziel 5 In Fächern, in denen der Anteil von Männern oder Frauen unter den Studierenden nicht mehr als ein Drittel ausmacht, sind Maßnahmen etabliert, die geeignet sind, potentielle Studierende des unterrepräsentierten Geschlechts über die Attraktivität und Relevanz des Faches frühzeitig zu informieren und geschlechtsspezifische Vorurteile auszuräumen.

Ziel 6 Die Auswahl und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erfolgt nach transparenten Kriterien im Rahmen institutioneller Strukturen, die individuelle Abhängigkeiten minimieren.

Ziel 7 Ein niedrigschwelliges, vertrauliches und geschlechtersensibles Informations- bzw. Erstberatungsangebot für Betroffene in Fällen sexueller Belästigung oder Gewalt ist etabliert; Informationen darüber sind für alle Mitglieder der Universität leicht auffindbar.

Der Maßnahmenkatalog ist nach Handlungsfeldern strukturiert, die sich auf die Belange der verschiedenen Statusgruppen beziehen. Für jedes Handlungsfeld werden zunächst der gleichstellungsrelevante Ist-Zustand skizziert und die übergeordneten Handlungsziele benannt. Die Ist-Analyse stützt sich auf die jährlich von Abteilung Planung und Controlling zur Verfügung gestellten Daten zur Gleichstellungssituation an der JGU (aktuell: „Gender Controlling“). Es wird auf gesamtuniversitär beobachtbare gleichstellungsrelevante Tendenzen hingewiesen, die Anhaltspunkte für Gleichstellungspläne der Fachbereiche und künstlerischen Hochschulen, der zentralen

Verwaltung sowie der sonstigen wissenschaftlichen Einrichtungen der JGU geben können. Anschließend werden konkrete Teilziele formuliert, damit verbundene Chancen für die Universität aufgezeigt und sowohl schon in Umsetzung befindliche als auch zeitnah geplante Maßnahmen zu ihrer Erreichung mit Angabe der jeweils zentral Verantwortlichen gelistet.

Auf ggf. für die Umsetzung geplanter Maßnahmen benötigte zusätzliche Ressourcen wird hingewiesen (auf die Benennung von Zusatzbedarf an Zeitressourcen bei schon vorhandenem Personal wird jedoch verzichtet). Die Weiterführung oder gar der Ausbau eines erheblichen Teils der schon in Umsetzung befindlichen Maßnahmen steht unter Finanzierungsvorbehalt (Projekt- bzw. HSP-Finanzierung).

Die Fortschreibung des Katalogs findet nach den im Rahmenplan genannten Modalitäten statt.

1. Umsetzungsstrukturen

Die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter an der JGU liegt in der Verantwortung der Hochschulleitung. Sie wird von einer unmittelbar dem Präsidenten zugeordneten Stabsstelle „Gleichstellung und Diversität“ unterstützt. Des Weiteren sind auch die Gleichstellungsbeauftragte des Senats und ihre Stellvertreterinnen dafür verantwortlich, universitäre Prozesse und Struk-

turen hinsichtlich der Umsetzung des Gleichstellungsgebots zu beurteilen, Änderungsbedarf zu identifizieren und entsprechende Vorschläge mit der Hochschulleitung und anderen zentralen Gremien der Universität zu diskutieren. Die Gleichstellungsbeauftragte (ggf. vertreten durch eine der Stellvertreterinnen) ist zu diesem Zweck beratendes Mitglied in allen zentralen Gremien der Universität. Der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen unterstützt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. In den Fachbereichen und künstlerischen Hochschulen nehmen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten analoge Aufgaben wahr.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte partizipiert für die zur Wahrnehmung ihrer Funktion erforderlichen Mittel an den Sachmitteln der Stabsstelle GuD. Zur Kompensation der Kapazitäten, die ihrer eigentlichen Dienststelle durch die Übernahme der Position verloren gehen, bzw. zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit wird ihr für die Dauer der Amtszeit eine Mitarbeiterstelle (100 % EG 13) zugewiesen.

Zu den gleichstellungsfördernden Maßnahmen tragen auch weitere Einrichtungen bei: Als zentrale Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte berät und informiert das Familien-Servicebüro an der JGU rund um das Thema Vereinbarkeit

von Studium/Beruf und familiären Aufgaben und bündelt alle vorhandenen Angebote. Eine Dual-Career-Beratung unterstützt Partner und Partnerinnen von neu für die JGU rekrutiertem Leitungspersonal bei der beruflichen Neuorientierung in der Region.

2. Zielgruppenspezifische Handlungsfelder

2.1 Nichtwissenschaftliches Personal

2.1.1 Ist-Analyse

Beschäftigte

In Bezug auf das nichtwissenschaftliche Personal lassen sich verschiedene gleichstellungsrelevante Aspekte feststellen. Generell sind

- Frauen im technischen Bereich unterrepräsentiert,
- Frauen im administrativen Bereich häufiger befristet beschäftigt als Männer und
- Frauen im gesamten nichtwissenschaftlichen Bereich häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer.

Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter

In den technischen Ausbildungsverhältnissen sind Frauen unterrepräsentiert. Das Geschlechterverhältnis bei den Anwärterinnen und Anwärtern ist nahezu ausgeglichen.

Frauen in Führungspositionen

Der Hochschulleitung gehört mit der Kanzlerin aktuell eine Frau an (ein Anteil von 20 %).

Das derzeitige „Gender Controlling“ enthält (noch) keine Daten zu Stand und Entwicklung des Anteils von Frauen in anderen nichtwissenschaftlichen Führungspositionen.

2.1.2 Entwicklungsziele und Maßnahmen

Der Anteil von Frauen in den nichtwissenschaftlichen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (technische Berufe, Vollzeitstellen, unbefristete Stellen, Führungspositionen), soll erhöht werden.

Teilziel: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist erhöht.

Chancen: Erhöhung der Perspektivenvielfalt, Diversifizierung von Rollenmodellen, Erhöhung der Attraktivität der JGU in der Außendarstellung.

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Angebot von Coaching für Mitarbeiterinnen und Beratung mit dem Schwerpunkt „Gender und Führung“ für Leitungspersonal	PE; GuD	Z4
Erhöhung der Transparenz und Geschlechtersensibilität von Auswahlprozessen	PE; GleichB	Z2
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Personalauswahlverfahren	GleichB	Z1
Ausschreibungen formulieren ausdrücklich das Interesse an Bewerbungen von Frauen	PA	Z1

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Erweiterung des „Gender Controlling“ um den Aspekt „Frauen in Führungspositionen an der JGU“	PuC	Z1	ja
Aktive Bemühungen um die Rekrutierung von Bewerberinnen bei Besetzungsverfahren in allen Bereichen, in denen Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, werden Standard (Änderung Grundordnung?)	PA, Führungskräfte, GleichB	Z2	keine

Teilziel: Die Besetzung von Leitungspositionen in Teilzeit ist etabliert.

Chancen: Bessere Gewinnbarkeit auch von Frauen für Führungspositionen,
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Führungskräfte

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Ausschreibungen auch für Führungspositionen erfolgen mit Teilzeioption	PA; GleIB	Z4, Z3

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Die Möglichkeit der Besetzung von Leitungspositionen in Teilzeit wird als effektive, akzeptierte Option kommuniziert	Führungskräfte, PE	Z4, Z3	keine

Teilziel: Der Anteil von Frauen in den technischen Bereichen ist erhöht.

Chancen: Aufbrechen tradierter Rollenbilder, Leistungsgewinne durch Diversifizierung der Teamzusammensetzung, Erweiterung des potentiellen Bewerberfelds angesichts von Fachkräftemangel

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Erhöhung der Transparenz und Geschlechtersensibilität von Auswahlprozessen	PE; GleIB	Z2
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Personalauswahlverfahren	GleIB	Z1
Ausschreibungen formulieren ausdrücklich das Interesse an Bewerbungen von Frauen	PA;	Z1

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Aktive Bemühungen um die Rekrutierung von Bewerberinnen bei Besetzungsverfahren in allen technischen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Standard (Änderung Grundordnung?)	Technik, PA, GleitB	Z1, Z2, Z4	keine

Teilziel: Die Personalauswahl im nichtwissenschaftlichen Bereich wird nicht durch Geschlechterstereotype und versteckte Voreingenommenheiten beeinträchtigt.

Chancen: Professionalisierung der Personalauswahl und Leistungsbeurteilung, Abbau homosozialer Kooptation, Erhöhung der Perspektivenvielfalt, Einbeziehung aller Potenziale

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Umsetzung der „Leitlinien guter Arbeit“	Führungskräfte, PA	Z1, Z3
Angebot individueller Beratung zur Bewusstmachung und Vermeidung gruppenbezogener Voreingenommenheit	GuD	Z1, Z2, Z3
Sensibilisierung für versteckte Voreingenommenheiten im Rahmen der Führungskräfteentwicklung der JGU	PE	Z1, Z2, Z3

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Sensibilisierungsangebote im Rahmen der „Führungswerkstatt“	PE	Z1, Z2, Z3	Ja
Hinweis in der geplanten neuen Broschüre zur professionellen Personalauswahl	PE	Z1, Z2, Z3	keine

2.2 Studierende

2.2.1 Ist-Analyse

Studierende

- Insgesamt sind Frauen mit einem Anteil von aktuell ca. 60 % unter den Studierenden der JGU überrepräsentiert.
- In den Bildungs- und Erziehungswissenschaften, den Theologien sowie den Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaften ist die Überrepräsentanz der Frauen besonders ausgeprägt.
- In den Fächergruppen Sport und Mathematik/ Informatik/Naturwissenschaften sind weibliche Studierende dagegen unterrepräsentiert.

Teilziel: **Fächer/Fachgruppen, in denen eine ausgeprägte Unterrepräsentanz eines Geschlechts besteht, werden bei Ursachenanalyse und Gegenmaßnahmen unterstützt.**

Chancen: Beitrag zum Abbau von Geschlechterstereotypen, Schaffung von „Role-Models“, Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Veranstaltungen zur Heranführung von Schülerinnen an und zur Rekrutierung von Studentinnen für MINT-Fächer („Girls Day“ ...)	Ada-Lovelace-Programmverantwortliche	Z1, Z5
Überprüfung der Ausgestaltung von Auswahlverfahren und Studieneignungstests in Fächern mit erheblicher Unterrepräsentanz weiblicher Studierender	Gleib, SL	Z1, Z5

Absolventinnen und Absolventen

- Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen in allen Fachbereichen und künstlerischen Hochschulen mit Ausnahme des FB 08 liegt (z. T. deutlich) über 50 %.

2.2.2 Entwicklungsziele und Maßnahmen

Die JGU könnte durch den Abbau der geschilderten gegebenen Unterrepräsentanz von Männern bzw. Frauen in verschiedenen Fächern einen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter leisten. Die Studienfachwahl ist durch Maßnahmen der Universität allerdings nur sehr begrenzt beeinflussbar.

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Geschlechtersensibles Studierendenmarketing (national und international)	SL, INT, KOM, GuD	Z1, Z5	keine

Teilziel: Studierende haben niedrigschwelligen Zugang zu Beratung bei wahrgenommener Verletzung des Gleichstellungsgebots durch JGU-Mitglieder.

Chancen: Offene Diskriminierung wird unterbunden, Sensibilisierungsbedarf gegen versteckte Vorurteile wird erkannt; Professionalisierung der Beratung; Effizienzgewinne durch Bündelung von Ressourcen und Kompetenzen für die Beratung zu verschiedenen Diskriminierungsdimensionen.

Maßnahmen:

(a) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Einrichtung einer Beratungsstelle als Pilotprojekt; Evaluierung nach erster Laufzeit	GuD	Z1, Z7	Ja
Kommunikation der Beratungsmöglichkeiten; aktive Ermutigung, Diskriminierungswahrnehmungen anzuzeigen	SL, GuD, FSB	Z1, Z3, Z7	keine

2.3 Wissenschaftlicher und künstlerischer Nachwuchs

2.3.1 Ist-Analyse

- Der Frauenanteil an den **Promotionen** liegt aktuell bei ca. 52 %. Trotz jährlicher Schwankungen ist über die Jahre hinweg ein stetiger Aufwärtstrend beobachtbar. Dennoch ist im Vergleich zum Anteil von Frauen unter den Absolventen (63 %) erkennbar, dass bereits an der Schwelle zur Promotion qualifizierte Frauen der Wissenschaft verlorengehen. Allerdings ist die Situation je nach Fachbereich und Qualifikationsstufe sehr unterschiedlich. Auffallend ist bspw. der niedrige Frauenanteil bei den Promotionen in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (FB 03), der nicht wie im FB 08 einem vergleichsweise niedrigen Absolventinnenanteil entspricht. Ähnliches gilt für die Theologien (FB 01) und die Chemie/Pharmazie/Geowissenschaften (FB 09): Zwar ist der Frauenanteil bei den Promotionen in diesen Fachbereichen höher, entspricht aber nicht annähernd dem vergleichsweise hohen Absolventinnenanteil.
- Der Frauenanteil bei den **Habilitationen** liegt aktuell bei knapp 30 %. Auch diesbzgl. ist ein

positiver Trend erkennbar, und auch bei den Habilitationen variieren die Zahlen im fächer-spezifischen Vergleich. Aber selbst in Fächern, in denen Frauen mit mehr als 50 % an den Promotionen beteiligt sind (z. B. in den Philologien), sinkt ihr Anteil auf der nächsten Qualifikationsstufe drastisch. (Aufgrund der kleinen Fallzahlen sind allerdings die Schwankungen groß und die Aussagekraft der Zahlen entsprechend gering.)

2.3.2 Entwicklungsziele und Maßnahmen

Um die Entwicklung und Karriereoptionen von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu stärken und der sogenannten „leaky pipeline“ entgegenzuwirken, sind nach wie vor gezielte und fachspezifische Maßnahmen erforderlich. Das zentrale Maßnahmenangebot muss v. a. in den Fächern mit besonders ausgeprägter Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs ergänzt werden durch fachspezifisch angepasste dezentrale Maßnahmen.

Teilziel: **Personalentwicklungsinstrumente für Wissenschaftlerinnen und wissenschaftlich arbeitende Künstlerinnen in der mittleren Karrierephase sind implementiert**

Chancen: Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Programm „Weiblicher Wissenschaftsnachwuchs“ (ProWeWin) zur Unterstützung der strategischen Karriereplanung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	GuD	Z4, Z6
Fächerspezifische Mentoring-Angebote (CDP, MeMentUm, Ada Lovelace)	verschiedene Träger, FBe	Z4, Z6
Qualifikationsstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Ministerium und JGU)	GuD	Z4, Z6
Angebot individueller Coachings	GuD	Z4, Z6
Programm „Karrierperspektiven für Post-Docs“	PE, GNK	Z4, Z6
Evaluation der Frauenförderinstrumente	ZQ	Z4, Z6

Teilziel: Strukturelle Hürden für Nachwuchswissenschaftlerinnen sind abgebaut

Chancen: Umsetzung des Gleichstellungsgebots; Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen; Nutzung des gesamten wissenschaftlichen Potenzials; Reputationsgewinn für die JGU

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Sensibilisierung für versteckte Voreingenommenheiten im Rahmen der Führungskräfteentwicklung der JGU	PE	Z1, Z2, Z3
Erhöhung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Weiterqualifizierung und Familienaufgaben	FSB	Z3
Erhöhung der Transparenz und Geschlechtersensibilität von Auswahlprozessen	PE; GleIB	Z2
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen Personalauswahlverfahren	GleIB	Z1
Ausschreibungen formulieren ausdrücklich das Interesse an Bewerbungen von Frauen	PA	Z1

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Entwicklung von Sensibilisierungsangeboten in Bezug auf „unorthodoxe“ Karriereverläufe	PE, GuD	Z2, Z6	keine
Evaluation der Umsetzung der in den Leitlinien guter Arbeit ¹ gegen prekäre Beschäftigungsverhältnisse beschlossenen Maßnahmen	ZQ	Z1	keine
Thematisierung von Fragen der „work-life balance“ in der Wissenschaft in GFK und GNK (Einrichtung Arbeitskreis?)	GleiB, GNK, GFK, GuD	Z1, Z3	keine

Teilziel: Individuelle Abhängigkeitsverhältnisse des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sind minimiert

Chancen: Vorbeugung gegen Machtmissbrauch; Schutz gegen Übergriffe am Arbeitsplatz; Verbesserung der Qualifikation durch frühe wissenschaftliche Selbstständigkeit

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Umsetzung der Leitlinien guter Arbeit sowie der Leitlinien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	Führungskräfte	Z1, Z6

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Informationsmaterial zu Ansprechstellen in Konfliktsituationen sowie zu Rechten und Pflichten von Promovierenden, auch in englischer Sprache	GNK, GuD	Z7	keine
Thematisierung der Abhängigkeitsproblematik im GNK (Einrichtung Arbeitskreis?)	GleiB, GNK	Z1, Z6, Z7	keine

¹ Johannes Gutenberg-Universität Mainz (Hrsg.) (2016): Leitlinien guter Arbeit, https://www.uni-mainz.de/downloads/JGU_leitlinien_guter_arbeit.pdf.

2.4 Wissenschaftliches Personal

2.4.1 Ist-Analyse

- Der Frauenanteil bei den Professuren (W1-W3) liegt an der JGU derzeit bei 23,3 % (ohne UM: 25,5 %). Während der größte Zuwachs innerhalb der letzten zehn Jahre bei den Juniorprofessuren erzielt werden konnte – mehr als die Hälfte aller W1-Professuren waren 2017 von Frauen besetzt –, ist der Trend zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bei den W2- und W3-Professuren zwar generell positiv, aber sehr schwach. Der Frauenanteil bei den W3-Professuren stagniert seit Jahren bei ca. 20 % (UM: nur gut 10 %). Der Frauenanteil bei den W2-Professuren liegt bei knapp 25 %.
- Bei den Neuberufungen stieg der Frauenanteil (ohne UM) auf 37,9 % im Jahr 2017, womit die JGU leicht über dem Bundesdurchschnitt und deutlich über dem aktuellen Frauenanteil bei den Professuren insgesamt liegt; dies ist aber – bei insgesamt geringen Fallzahlen – überwiegend dem hohen Frauenanteil (60 %) bei den W1-Stellen geschuldet.

- Trotz der positiven Tendenz besteht folglich noch immer ein signifikantes Missverhältnis zwischen dem Anteil an Nachwuchswissenschaftlerinnen in der mittleren Karrierephase und ihrem beruflichen Aufstieg in akademische Spitzenpositionen. Die metaphorische „gläserne Decke“, die der Glass-Ceiling Index (GCI)² abbildet, besteht fort. Im Jahr 2017 verzeichnete die JGU einen Gesamt-GCI von 2 (die Werte variieren allerdings stark nach Fachbereichen).
- Beim übrigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal liegt der Frauenanteil seit Jahren relativ konstant über 40 %, was angesichts gut 60 % Absolventinnen und gut 50 % Doktorandinnen ebenfalls steigerungsbedürftig ist.

2.4.2 Entwicklungsziele und Maßnahmen

Wegen der großen Unterschiede in den Fachbereichen bzw. Fächern besteht ein erhöhter Bedarf an fachspezifischen Analysen und Maßnahmen, die aber durch zentrale Maßnahmen unterstützt werden.

² Der GCI setzt den Frauenanteil bei den Professuren (ohne W1) in Relation zum Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal. Ein Wert von 1 bedeutet, dass es in Bezug auf Karrierechancen keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern gibt. Ein Wert größer als 1 bedeutet, dass Frauen im Vergleich zur Grundgesamtheit prozentual weniger häufig in wissenschaftlichen Spitzenpositionen vertreten sind.

Teilziel: Gendersensible Stellenausschreibungen und aktive Rekrutierung von Frauen für alle wissenschaftlichen Stellen bei gegebener Unterrepräsentanz sind etabliert

Chancen: Umsetzung des Gleichstellungsgebots; Reduzierung von Exklusionsmechanismen; Gewinne durch Erhöhung der Perspektivenvielfalt; Etablierung von „role models“

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Richtlinien des Berufungsleitfadens werden umgesetzt	Führungskräfte, PB	Z2
Richtlinien für gendersensible Stellenausschreibungen werden umgesetzt	PA; GleIB	Z2
Die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen in Berufungsverfahren ist institutionalisiert	Vorsitzende BK	Z1, Z2

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Systematische Erfassung des Umsetzungsstandes der Berufsrichtlinien durch die Berufsreferenten	Führungskräfte, PB	Z2	keine
Nach Bedarf: Beratung und Unterstützung bei der Umsetzung	PB, GleIB, GuD	Z2	keine

Teilziel: Berufungsverfahren sind geschlechtersensibel gestaltet

Chancen: Umsetzung des Gleichstellungsgebots; Reduzierung von Exklusionsmechanismen

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Die Relevanz von Gleichstellungsrichtlinien in Besetzungsverfahren wird kommuniziert und vermittelt	PB, Führungskräfte	Z1, Z2

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Professionalisierungsangebote für Gleichstellungsbeauftragte; Evaluation ihrer Tätigkeit sowie der Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit	ZQ, GuD, PE	Z2	ja

Teilziel: Tenure-Verfahren berücksichtigen Kriterien der Chancengleichheit

Chancen: Verbesserte Vereinbarkeit von Karriere und Familienbelangen; Transparenz der Stellenbesetzungsverfahren für eine Lebenszeitprofessur

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Die Evaluationskriterien für Tenure-Entscheidungen berücksichtigen besondere Belange, insbes. die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen	PB, GuD, GleIB	Z2
Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats informiert die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten über Aspekte der Evaluierung von Tenure-Track-Professuren und berät diese ggf. in konkreten Einzelfällen	GleIB	Z1

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Ein Konzept für Tenure-Track-Professuren in Teilzeit wird erarbeitet	PB, PE, GleIB, GuD	Z3	keine

3. Übergeordnete Handlungsfelder

3.1 Sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt

Hochschulgesetz und LGG verorten sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewalt im Rahmen der Gleichstellungsthematik. Auch wenn der sachliche Bezug nicht ganz plausibel ist, ist der Themenkomplex folglich hier zu berücksichtigen.

Die Maßnahmen zielen auf Prävention, Information, Beratung und die Unterstützung von Opfern. Der Professionalisierungsgrad in diesem Bereich ist bisher niedrig; der Ausbau hängt von der Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen ab.

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung (z. T.)

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Prävention durch Informations- und Professionalisierungsangebote (z. B. Führungskräfte-Training, E-Learning-Angebote, „Leadership-Toolbox“, Workshops)	PE, GuD	Z7	ja
Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt (überarbeitete Fassung in Vorb.)	Leitungsebene; Gleib, GuD	Z7	keine
Informationsflyer (dt., engl.) zur Senatsrichtlinie sowie zu rechtsmedizinischer Hilfe für Betroffene	GuD; UM (Rechtsmedizin)	Z7	keine

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Schaffung einer niedrigschwelligen professionellen Ansprechstelle für betroffene Personen jeden Geschlechts	HL; Gleib; GuD; AGG-Beschwerdestelle	Z7	ja

3.2 Besetzung universitärer Gremien

Die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an der universitären Selbstverwaltung wird erst durch eine nahezu paritätische Besetzung der universitären Gremien mit Männern und Frauen erreicht. Solange Frauen in vielen Bereichen der Universität unterrepräsentiert sind, würde eine

solche Besetzung jedoch eine weit überproportionale Belastung von Frauen durch Gremienarbeit bedeuten, weswegen eine differenziertere Vorgehensweise opportun ist: Die JGU etabliert Maßnahmen, um eine mindestens proportionale Beteiligung von Frauen in Gremien zu gewährleisten.

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Bei Gremienbesetzung durch Ernennung (Hochschulrat, Leitungsgremien GFK, GNK, GLK, ...) werden möglichst ebenso viele Frauen wie Männer ernannt.	Präsident	Z1
Bei Wahlgremien und Berufungskommissionen wird aktiv für die Notwendigkeit einer angemessenen Berücksichtigung von Frauen bei den Vorschlägen der Gruppen sensibilisiert.	Leitungsebene; Dekaninnen/ Dekane; GleichB (zentral und dezentral)	Z1
Berücksichtigung von Familienbelangen bei der Sitzungsterminierung	Gremienleitungen	Z3

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Aufnahme einer Regelung für die angemessene Berücksichtigung von Frauen in Gremien in die Grundordnung und die Leitlinien für Berufungsverfahren	Leitungsebene, GleichB	Z1	keine

3.3 „Gender Controlling“ (künftig: „Gleichstellung in Zahlen“) – „Gender Monitoring“

Voraussetzung für die fundierte Analyse der Gleichstellungssituation ist die fortlaufende Bereitstellung systematisch aufbereiteter Daten (an der JGU bisher unter dem Titel „Gender Controlling“, künftig unter „Gleichstellung in Zahlen“). Neben der bloßen Deskription geschlechterbezogener Daten, die in verschiedenen Hinsichten noch ausbaufähig ist, ist auch deren regelmäßige Analyse sowohl im Zeitverlauf als auch im Bundesvergleich wünschenswert. Darüber hinaus

sind gleichstellungsbezogene Instrumente und Maßnahmen periodisch auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Das bestehende „Gender Controlling“ der JGU, wie es aktuell jährlich von PuC bereitgestellt wird, soll deswegen sukzessive zu einem umfassenderen „Gender Monitoring“ erweitert werden. Dies bedeutet einerseits eine noch umfangreichere und differenziertere Datenzusammenstellung durch PuC, andererseits eine regelmäßige systematische Analyse der Daten durch GuD und die Gleichstellungsbeauftragten (zentral und dezentral).

Geplante Maßnahme

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Ausbau des vorhandenen „Gender Controlling“ zu umfassenderem „Gender Monitoring“.	PuC, GuD, Gleib	Z1	ja

3.4 „Gender Pay Gap“

Das Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Dienst liegt in Deutschland insgesamt bei rund 6 %³ (für die Universität liegen bisher keine eigenen Daten zum Verdienstgefälle vor). Die Ursachen für den sog. „Gender Pay Gap“ sind vermutlich vielfältig. Aufgrund der im öffentlichen Dienst vorgegebenen Besoldungs- und Einstufungsstrukturen ist direkte Diskriminierung

aufgrund des Geschlechts weitestgehend ausgeschlossen. Stattdessen scheinen indirekt wirkende strukturelle Ursachen vorzuliegen.

- Das wichtigste allgemeine Mittel gegen *strukturelle* Ursachen des Verdienstgefälles ist die Transparenz und die gendersensible Durchführung aller Stellenbesetzungsverfahren, um der Unterrepräsentanz von Frauen in den höheren Besoldungsstufen entgegenzuwirken; die ent-

³ Boll, Christina/Lagemann, Andreas (2018): Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft – Höhe, Entwicklung 2010-2014 und Haupteinflussfaktoren, Hamburgisches Weltwirtschaftsinstitut, HWWI Policy Paper 107 (online).

sprechenden Maßnahmen der JGU sind unter den verschiedenen spezifischen Handlungsfeldern weiter oben erläutert.

- Um das Wissen über spezifische Ursachen (etwa Asymmetrien bei der Beschäftigung des wissenschaftlichen Nachwuchses auf sozialversicherungspflichtigen Stellen und über Stipendien, auf befristeten und unbefristeten, auf Vollzeit- und Teilzeitstellen, usw.) zu verbessern, ist die gezielte Ausweitung des „Gender

Controlling“ eine unverzichtbare Maßnahme (s. dort).

3.5 Umsetzung des neuen Personenstandsrechts

Aus der rechtlichen Anerkennung „diverser“ Geschlechter ergibt sich auch für die Universität Handlungsbedarf. Die Umsetzung ist bisher noch in den Anfängen.

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Prüfung von Formularen auf die Möglichkeit einer gendersensiblen (An-)Sprache und Reduzierung der Erhebung geschlechtsbezogener Angaben	GuD, PA, Stud.-Sek.	Z1

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Flächendeckende Einrichtung/Ausweisung von Toiletten ohne Geschlechtsbeschränkung sowie ggf. entsprechenden Wasch- und Umkleieräumen (insbes. in den Sportanlagen)	Leitungsebene, Immobilienabt.	Z1	ja
Erarbeitung von Empfehlungen für inklusive Sprache (Einrichtung AG)	GuD; wiss. Personal mit einschlägiger Expertise	Z1	keine

3.6 Kommunikation von Gleichstellungs- und Chancengleichheitsbelangen

Die Sichtbarkeit der vielfältigen Bemühungen der JGU um die effektive Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter, die Information über entsprechende Anlaufstellen und Angebote sowie die Kommunikation über Entwicklungen und laufende Diskussionen dazu ist noch nicht zufriedenstellend.

Mit dem bevorstehenden Relaunch des Webauftritts der JGU soll ein erheblicher Schritt zur Verbesserung dieser Situation getan werden.

3.7 Kooperationen

Zu den Maßnahmen der JGU zur Förderung der Gleichstellung gehört auch die Vernetzung und Kooperation über die Grenzen der Universität hinaus. Folgenden Kooperationen und Verbänden gehören die JGU bzw. im Gleichstellungsbereich tätige Mitglieder (Referentinnen der Stabsstel-

le GuD, Gleichstellungsbeauftragte) zu diesem Zweck aktuell an:

- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (BuKoF)
- Landeskonferenz der Hochschulfrauen in Rheinland-Pfalz (LaKoF RLP)
- Arbeitskreis Chancengleichheit der Allianz der Rhein-Main-Universitäten
- Focus Frauen – Arbeitskreis Fachhochschulen
- Forum Mentoring in der Wissenschaft
- Frauenbündnis Rheinland-Pfalz
- Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre
- Netzwerk Diversity an Hochschulen

3.8 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben

Die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie (in ihren vielfältigen Formen) hat einen hohen Stellenwert an der Universität Mainz. Mit dem Beitritt im Jahr 2016 in das Netzwerk *Familie in der Hochschule* und der Unterzeichnung der Charta

Familie in der Hochschule hat sich die JGU zur Einhaltung entsprechender Standards ausdrücklich verpflichtet. Alle Institutionen der Universität, besonders aber die Hochschulleitung und das Familien-Servicebüro sind für die Weiterentwicklung und Umsetzung zielführender Maßnahmen verantwortlich.

Maßnahmen:

(a) in Umsetzung

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan
Für Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben steht das Informations- und Beratungsangebot des Familien-Servicebüros zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie und zum Thema Pflege von Angehörigen zur Verfügung.	FSB	Z3
Kooperationen mit Kindertagesstätten für Studierende und Beschäftigte;		
Angebot weiterer Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Notfall-, Übergangs-, Ferienbetreuung etc.) für Studierende und Beschäftigte.	HL	Z3
Die Möglichkeit von Telearbeit ist durch eine Dienstvereinbarung geregelt.	PA	Z3
Eltern-Kind-Räume und an einigen Standorten Ruhe-, Wickel- und Stillräume sind eingerichtet, werden regelmäßig überprüft und ggf. den Anforderungen angepasst.	HL; Dekaninnen/Dekane; FSB	Z3

(b) geplant

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Bezug Ziele Rahmenplan	Zusätzliche Ressourcen
Weiterentwicklung von familienorientierten Arbeitsbedingungen durch die Einführung von Langzeit-Arbeitskonten.	HL	Z3	keine
Die Dual-Career Beratung wird fortgesetzt und verstetigt.	HL	Z1, Z3	keine



Gleichstellung in Zahlen 2018



Februar 2020

Anhang II zum Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter
an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU)

JGU Gesamtübersicht – Wissenschaftliche Karrierestufen

2018	GESAMT ohne Universitätsmedizin			
	gesamt	m	w	w in %
Anzahl der Absolvent/-innen im Jahr	5.152	1.885	3.267	63,4%
Anzahl der Promotionen im Jahr	365	194	171	46,8%
Promovierende, die als Studierende eingeschrieben sind	1.476	723	753	51,0%
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal	1.391	764	627	45,1%
dv. landesmittelfinanziert	822	416	406	49,4%
dv. drittmittelfinanziert	569	348	221	38,8%
Promoviertes wissenschaftliches Personal	700	431	269	38,4%
dv. landesmittelfinanziert	526	313	213	40,5%
dv. drittmittelfinanziert	174	118	56	32,2%
Habilitationen	14	8	6	42,9%
Professuren	434	318	116	26,7%
dv. Juniorprofessuren W 1	39	16	23	59,0%
dv. Professuren W 2	188	138	50	26,6%
dv. Professuren W 3	207	164	43	20,8%
Neuberufungen Professuren im Jahr²⁾	20	12	8	40,0%
dv. Juniorprofessuren W 1	5	3	2	40,0%
dv. Professuren W 2	9	6	3	33,3%
dv. Professuren W 3	6	3	3	50,0%
Leitungspositionen: Höchste Ebene (Hochschulleitung)	-	-	-	-
Dekaninnen und Dekane: Prodekaninnen und Prodekane²⁾	29	21	8	27,6%
Senat der Universität	-	-	-	-
Hochschulrat der Universität	-	-	-	-

1) Die Daten für die Universitätsmedizin basieren auf einem korrigierten Datenstand vom Januar 2020. Daher kommt es zu Abweichungen gegenüber früheren Veröffentlichungen.

2) Korrigierte Werte.

Anzahl der Mitarbeiter/-innen: Mehrfachzählung von Personen, die gleichzeitig eine landes- und eine drittmittelfinanzierte Stelle oder mehrere drittmittelfinanzierte Stellen oder Arbeitsverträge in mehreren organisatorischen Einheiten der JGU innehaben.

Universitätsmedizin ¹⁾				GESAMT inkl. Universitätsmedizin			
gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %
402	148	254	63,2%	5.554	2.033	3.521	63,4%
265	106	159	60,0%	630	300	330	52,4%
245	73	172	70,2%	1.721	796	925	53,7%
720	310	410	56,9%	2.111	1.074	1.037	49,1%
452	214	238	52,7%	1.274	630	644	50,5%
268	96	172	64,2%	837	444	393	47,0%
1.157	589	568	49,1%	1.857	1.020	837	45,1%
974	511	463	47,5%	1.500	824	676	45,1%
183	78	105	57,4%	357	196	161	45,1%
13	5	8	61,5%	27	13	14	51,9%
134	113	21	15,7%	568	431	137	24,1%
5	5	0	0,0%	44	21	23	52,3%
73	56	17	23,3%	261	194	67	25,7%
56	52	4	7,1%	263	216	47	17,9%
7	5	2	28,6%	27	17	10	37,0%
0	0	0	-	5	3	2	40,0%
3	1	2	66,7%	12	7	5	41,7%
4	4	0	0,0%	10	7	3	30,0%
-	-	-	-	4	3	1	25,0%
3	3	0	0,0%	32	24	8	25,0%
-	-	-	-	44	32	12	27,3%
-	-	-	-	10	5	5	50,0%

Quelle: Planung und Controlling, JGU DataWarehouse.

Stichtag der Personalzahlen: 01. Dezember. Prüfungen & Promotionen: Prüfungsjahr. Promovierende: Meldedatum an das Statistische Landesamt. Habilitationen: Kalenderjahr.

Personaldaten ohne die Kostenstellen der Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und IAK sowie anderer „wissenschaftlicher Sonderbereiche“.

JGU Gesamt – Frauenanteile in den wissenschaftlichen Karrierestufen – die Fachbereiche der JGU im Vergleich als Prozentwerte

2018	Frauenanteile in den Fachbereichen			
	FB 01	FB 02	FB 03	FB 04 ¹⁾
Anzahl der Absolvent/-innen im Jahr	65,7%	69,4%	53,1%	63,2%
Anzahl der Promotionen im Jahr	57,1%	69,0%	41,9%	60,0%
Promovierende, die als Studierende eingeschrieben sind	57,7%	62,3%	43,5%	70,2%
Nicht promoviertes wissenschaftliches Personal	65,0%	51,4%	42,5%	56,9%
dv. landesmittelfinanziert	58,8%	55,0%	40,7%	52,7%
dv. drittmittelfinanziert	100,0%	39,5%	51,9%	64,2%
Promoviertes wissenschaftliches Personal	38,5%	45,5%	44,0%	49,1%
dv. landesmittelfinanziert	36,4%	45,1%	47,6%	47,5%
dv. drittmittelfinanziert	50,0%	50,0%	25,0%	57,4%
Habilitationen	50,0%	100,0%	100,0%	61,5%
Professuren	4,0%	36,5%	12,5%	15,7%
dv. Juniorprofessuren W 1	-	63,6%	0,0%	0,0%
dv. Professuren W 2	0,0%	36,4%	0,0%	23,3%
dv. Professuren W 3	4,2%	21,1%	14,3%	7,1%
Neuberufungen Professuren im Jahr²⁾	-	60,0%	0,0%	28,6%
dv. Juniorprofessuren W 1	-	50,0%	-	-
dv. Professuren W 2	-	-	0,0%	66,7%
dv. Professuren W 3	-	100,0%	0,0%	0,0%
Leitungspositionen: mittlere und höchste Ebene (Dekaninnen und Dekane, Prodekaninnen und Prodekane)	20,0%	33,3%	0,0%	0,0%

1) Die Daten für die Universitätsmedizin basieren auf einem korrigierten Datenstand vom Januar 2020. Daher kommt es zu Abweichungen gegenüber früheren Veröffentlichungen.

2) Korrigierte Werte.

Anzahl der Mitarbeiter/-innen: Mehrfachzählung von Personen, die gleichzeitig eine landes- und eine drittmittelfinanzierte Stelle oder mehrere drittmittelfinanzierte Stellen oder Arbeitsverträge in mehreren organisatorischen Einheiten der JGU innehaben.

Frauenanteile in den Fachbereichen

FB 05	FB 06	FB 07	FB 08	FB 09	FB 10	HfMM	KHM
77,6%	83,7%	65,4%	31,4%	47,3%	70,0%	55,6%	93,1%
59,3%	75,0%	50,0%	14,8%	46,6%	56,1%	0,0%	0,0%
68,6%	75,0%	67,8%	24,4%	42,0%	60,8%	50,0%	100,0%
69,2%	69,7%	60,0%	20,0%	36,8%	53,0%	42,9%	75,0%
69,2%	67,1%	63,6%	15,2%	40,0%	52,9%	38,5%	75,0%
69,2%	100,0%	56,3%	22,4%	31,5%	53,1%	100,0%	-
62,6%	59,6%	41,9%	20,0%	16,7%	36,7%	50,0%	100,0%
62,5%	58,8%	42,6%	15,4%	15,5%	38,0%	50,0%	100,0%
63,6%	100,0%	40,0%	26,9%	21,4%	30,0%	-	-
-	-	20,0%	-	33,3%	-	-	-
47,5%	46,2%	43,2%	8,8%	18,2%	25,0%	24,1%	61,5%
81,8%	-	66,7%	0,0%	50,0%	100,0%	-	-
45,8%	33,3%	42,9%	8,6%	16,7%	30,0%	19,2%	50,0%
34,6%	57,1%	35,3%	10,7%	16,7%	8,3%	66,7%	100,0%
-	100,0%	100,0%	20,0%	-	25,0%	100,0%	-
-	-	-	0,0%	-	-	-	-
-	-	-	25,0%	-	50,0%	100,0%	-
-	100,0%	100,0%	-	-	0,0%	-	-
50,0%	50,0%	0,0%	50,0%	50,0%	50,0%	0,0%	33,3%

Quelle: Planung und Controlling, JGU DataWarehouse.

Stichtag der Personalzahlen: 01. Dezember. Prüfungen & Promotionen: Prüfungsjahr. Promovierende: Meldedatum an das Statistische Landesamt. Habilitationen: Kalenderjahr.

Personaldaten ohne die Kostenstellen der Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und IAK sowie anderer „wissenschaftlicher Sonderbereiche“.

Glass Ceiling Index in Bezug auf Frauen – Professorinnenanteil in Relation zum Frauenanteil des wissenschaftlichen / künstlerischen Personals

Fachbereiche der JGU, UM und künstlerische Hochschulen 2018	Anzahl Professuren (ohne Juniorprofessuren)		
	gesamt	w	w in %
FB 01 – Katholische Theologie und Evangelische Theologie	25	1	4,0%
FB 02 – Sozialwissenschaften, Medien und Sport	52	16	30,8%
FB 03 – Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	47	6	12,8%
FB 05 – Philosophie und Philologie	50	20	40,0%
FB 06 – Fachbereich Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaft (FTSK)	13	6	46,2%
FB 07 – Geschichts- und Kulturwissenschaften	31	12	38,7%
FB 08 – Physik, Mathematik und Informatik	63	6	9,5%
FB 09 – Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften	42	7	16,7%
FB 10 – Biologie	22	4	18,2%
Hochschule für Musik Mainz	29	7	24,1%
Kunsthochschule Mainz	13	8	61,5%
Universitätsmedizin ²⁾	129	21	16,3%
Alle Fachbereiche, künstlerische Hochschulen und Universitätsmedizin. Ohne zentrale Verwaltung, zentrale Einrichtungen, sonstige Einrichtungen, wissenschaftliche Sonderbereiche (u.a. SFB)	516	114	22,1%

1) Berechnung gemäß Definition der Europäischen Kommission: The Glass Ceiling Index (GCI) is a relative index comparing the proportion of women in academia (grades A, B, and C) with the proportion of women in top academic positions (grade A positions; equivalent to full professors in most countries) in a given year. The GCI can range from 0 to infinity. A GCI of 1 indicates that there is no difference between women and men in terms of their chances of being promoted. A score of less than 1 means that women are more represented at the grade A level than in academia generally (grades A, B, and C) and a GCI score of more than 1 indicates the presence of a glass ceiling effect, meaning that women are less represented in grade A positions than in academia generally (grades A, B, and C). In other words, the interpretation of the GCI is that the higher the value, the stronger the glass ceiling effect and the more difficult it is for women to move into a higher position. (http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf, Seite 137, Download am 21.11.2016).

Anzahl wissenschaftl./ künstl. Personal landes- und drittmittel-finanziert (inkl. Prof.)			Glass Ceiling Index, Quotient Frauenanteil wiss. Personal / Frauenanteil Professuren ¹⁾
gesamt	w	w in %	
58	19	32,8%	8,19
323	152	47,1%	1,53
240	88	36,7%	2,87
251	154	61,4%	1,53
141	90	63,8%	1,38
176	86	48,9%	1,26
398	72	18,1%	1,90
355	108	30,4%	1,83
184	81	44,0%	2,42
47	15	31,9%	1,32
18	12	66,7%	1,08
2011	999	49,7%	3,05
4202	1876	44,6%	2,02

2) Die Daten für die Universitätsmedizin basieren auf einem korrigierten Datenstand vom Januar 2020. Daher kommt es zu Abweichungen gegenüber früheren Veröffentlichungen.

Der Class Ceiling Index kann Rundungsdifferenzen aufweisen.

Personaldaten ohne die Kostenstellen der Sonderforschungsbereiche, Wissenschaftlichen Sonderbereiche (bspw. Prisma) Graduiertenkollegs und IAK.

Quelle: Planung und Controlling, JGU Datawarehouse; Stichtag der Personalzahlen: 01.Dezember.

Glass Ceiling Index in Bezug auf Männer – Professorenanteil in Relation zum Männeranteil des wissenschaftlichen / künstlerischen Personals

Fachbereiche der JGU, UM und künstlerische Hochschulen 2018	Anzahl Professuren (ohne Juniorprofessuren)		
	gesamt	w	m in %
FB 01 – Katholische Theologie und Evangelische Theologie	25	24	96,0%
FB 02 – Sozialwissenschaften, Medien und Sport	52	36	69,2%
FB 03 – Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	47	41	87,2%
FB 05 – Philosophie und Philologie	50	30	60,0%
FB 06 – Fachbereich Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaft (FTSK)	13	7	53,8%
FB 07 – Geschichts- und Kulturwissenschaften	31	19	61,3%
FB 08 – Physik, Mathematik und Informatik	63	57	90,5%
FB 09 – Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften	42	35	83,3%
FB 10 – Biologie	22	18	81,8%
Hochschule für Musik Mainz	29	22	75,9%
Kunsthochschule Mainz	13	5	38,5%
Universitätsmedizin ²⁾	129	108	83,7%
Alle Fachbereiche, künstlerische Hochschulen und Universitätsmedizin. Ohne zentrale Verwaltung, zentrale Einrichtungen, sonstige Einrichtungen, wissenschaftliche Sonderbereiche (u.a. SFB)	516	402	77,9%

1) Berechnung gemäß Definition der Europäischen Kommission abgeändert auf die Männeranteile. Definition der Europ. Komm.: The Glass Ceiling Index (GCI) is a relative index comparing the proportion of women in academia (grades A, B, and C) with the proportion of women in top academic positions (grade A positions; equivalent to full professors in most countries) in a given year. The GCI can range from 0 to infinity. A GCI of 1 indicates that there is no difference between women and men in terms of their chances of being promoted. A score of less than 1 means that women are more represented at the grade A level than in academia generally (grades A, B, and C) and a GCI score of more than 1 indicates the presence of a glass ceiling effect, meaning that women are less represented in grade A positions than in academia generally (grades A, B, and C). In other words, the interpretation of the GCI is that the higher the value, the stronger the glass ceiling effect and the more difficult it is for women to move into a higher position. (http://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf, Seite 137, Download am 21.11.2016).

Anzahl wissenschaftl./ künstl. Personal landes- und drittmittel-finanziert (inkl. Prof.)			Glass Ceiling Index Reversed: Quotient Männeranteil wiss. Personal / Männeranteil Professuren ¹⁾
gesamt	w	m in %	
58	39	67,2%	0,70
323	171	52,9%	0,76
240	152	63,3%	0,73
251	97	38,6%	0,64
141	51	36,2%	0,67
176	90	51,1%	0,83
398	326	81,9%	0,91
355	247	69,6%	0,83
184	103	56,0%	0,68
47	32	68,1%	0,90
18	6	33,3%	0,87
2011	1012	50,3%	0,60
4202	2326	55,4%	0,71

2) Die Daten für die Universitätsmedizin basieren auf einem korrigierten Datenstand vom Januar 2020. Daher kommt es zu Abweichungen gegenüber früheren Veröffentlichungen.

Der Class Ceiling Index kann Rundungsdifferenzen aufweisen.

Personaldaten ohne die Kostenstellen der Sonderforschungsbereiche, Wissenschaftlichen Sonderbereiche (bspw. Prisma) Graduiertenkollegs und IAK.

Quelle: Planung und Controlling, JGU Datawarehouse; Stichtag der Personalzahlen: 01.Dezember.

Drittmittel-Ausgaben

2018	Drittmittel-Ausgaben 2018			
	gesamt	m	w	w in %
FB 01 – Katholische Theologie und Evangelische Theologie	680.027	601.337	78.691	11,6%
FB 02 – Sozialwissenschaften, Medien und Sport	4.485.182	3.225.900	1.259.281	28,1%
FB 03 – Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	1.854.385	1.014.285	840.100	45,3%
FB 05 – Philosophie und Philologie	2.149.918	1.029.895	1.120.022	52,1%
FB 06 – Fachbereich Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaft (FTSK)	599.166	285.999	313.167	52,3%
FB 07 – Geschichts- und Kulturwissenschaften	4.558.970	2.851.605	1.707.366	37,5%
FB 08 – Physik, Mathematik und Informatik	26.058.019	24.181.292	1.876.727	7,2%
FB 09 – Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften	10.326.052	9.154.576	1.171.476	11,3%
FB 10 – Biologie	4.796.796	3.474.794	1.322.001	27,6%
Hochschule für Musik Mainz	206.407	75.579	130.828	63,4%
Kunsthochschule Mainz	11.693	11.693	0	0,0%
Universitätsmedizin ²⁾	55.397.068	42.432.828	12.964.240	23,4%
Verwaltung	20.604.528	2.194.590	18.409.937	89,3%
Zentrale Einrichtungen	3.966.467	3.360.826	605.641	15,3%
Sonst.	4.242.481	1.508.025	2.734.455	64,5%
JGU Gesamt (inkl. UM)	139.937.157	95.403.225	44.533.933	31,8%

Quelle: Planung und Controlling, JGU DataWarehouse.

Hinweise: Geschäftsjahr. Die Drittmittelausgaben der GRK werden auf die beteiligten Fachbereiche verteilt.

Neuberufungen Professuren im Jahr 2018

2018	Anzahl Berufungen				dv. Juniorprofessuren			
	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %
FB 01 – Katholische Theologie und Evangelische Theologie	0	0	0	-	0	0	0	-
FB 02 – Sozialwissenschaften, Medien und Sport	5	2	3	60,0%	4	2	2	50,0%
FB 03 – Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	2	2	0	0,0%	0	0	0	-
FB 05 – Philosophie und Philologie	0	0	0	-	0	0	0	-
FB 06 – Fachbereich Translations-, Sprach- und Kulturwissenschaft (FTSK)	1	0	1	100,0%	0	0	0	-
FB 07 – Geschichts- und Kulturwissenschaften	1	0	1	100,0%	0	0	0	-
FB 08 – Physik, Mathematik und Informatik	5	4	1	20,0%	1	1	0	0,0%
FB 09 – Chemie, Pharmazie und Geowissenschaften	0	0	0	-	0	0	0	-
FB 10 – Biologie	4	3	1	25,0%	0	0	0	-
Hochschule für Musik Mainz	1	0	1	100,0%	0	0	0	-
Kunsthochschule Mainz	0	0	0	-	0	0	0	-
Zentrale Einrichtungen	1	1	0	0,0%	-	-	-	-
Universitätsmedizin	7	5	2	28,6%	0	0	0	-
JGU Gesamt (inkl. UM)	27	17	10	37,0%	5	3	2	40,0%

Hinweis: Korrigierte Werte.

Quelle: Planung und Controlling; Datenbasis: Meldung aus der Personalabteilung und Meldung der UM. Campus: Kalenderjahr: Abgestellt wird auf das urkundliche Datum, an dem die Ernennung wirksam wird. Ohne Entfristungen/Aufstockungen/Wechsel vom Angestellten- ins Beamtenverhältnis. Inklusive Berufungen ohne Ausschreibungsverfahren.

Nichtwissenschaftliches Personal in Vollzeitäquivalenten ohne Universitätsmedizin (Landes- und Drittmittelfinanziert)

2018	gesamt	m	w	w in %
GESAMT in VZÄ	1.453,12	657,66	795,46	54,7%
dv. Technischer Bereich	350,81	240,74	110,07	31,4%
Höherer Dienst	19,03	14,71	4,31	22,7%
Gehobener Dienst	200,94	135,00	65,94	32,8%
Mittlerer Dienst	127,84	90,02	37,82	29,6%
Einfacher Dienst	3,00	1,00	2,00	66,7%
dv. Administrativer Bereich	757,28	201,24	556,03	73,4%
Höherer Dienst	219,43	83,05	136,38	62,2%
Gehobener Dienst	275,88	63,76	212,11	76,9%
Mittlerer Dienst	232,90	39,37	193,53	83,1%
Einfacher Dienst	29,07	15,06	14,01	48,2%
dv. andere (Bibliothekspersonal, nichtw. Hilfskräfte, usw.)	345,04	215,69	129,35	37,5%
Höherer Dienst	22,33	10,58	11,75	52,6%
Gehobener Dienst	75,53	33,00	42,53	56,3%
Mittlerer Dienst	150,48	111,80	38,68	25,7%
Einfacher Dienst	50,92	28,30	22,62	44,4%
Auszubildende	45,77	32,00	13,77	30,1%

Quelle: Planung und Controlling.

VZÄ können Rundungsdifferenzen aufweisen.

Stichtag 1. Dezember

2018	gesamt	m	w	w in %
GESAMT in VZÄ	1.453,12	657,66	795,46	54,7%
dv. Technischer Bereich	350,81	240,74	110,07	31,4%
TZ	65,81	25,74	40,07	60,9%
VZ	285,00	215,00	70,00	24,6%
dv. Administrativer Bereich	757,28	201,24	556,03	73,4%
TZ	269,24	34,14	235,09	87,3%
VZ	488,04	167,10	320,94	65,8%
dv. andere (Bibliothekspersonal, nichtw. Hilfskräfte, usw.)	345,04	215,69	129,35	37,5%
TZ	60,54	12,19	48,35	79,9%
VZ	284,50	203,50	81,00	28,5%

2018	gesamt	m	w	w in %
GESAMT in VZÄ	1.453,12	657,66	795,46	54,7%
dv. Technischer Bereich	350,81	240,74	110,07	31,4%
befristet	27,05	23,20	3,85	14,2%
unbefristet	323,76	217,54	106,22	32,8%
dv. Administrativer Bereich	757,28	201,24	556,03	73,4%
befristet	180,69	55,33	125,36	69,4%
unbefristet	576,59	145,91	430,68	74,7%
dv. andere (Bibliothekspersonal, nichtw. Hilfskräfte, usw.)	345,04	215,69	129,35	37,5%
befristet	64,90	43,74	21,16	32,6%
unbefristet	280,13	171,94	108,19	38,6%

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
55099 Mainz
www.uni-mainz.de