



RAHMENPLAN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
verabschiedet vom Senat der JGU am
28. November 2025



RAHMENPLAN ZUR GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
verabschiedet vom Senat der JGU am
28. November 2025

Im „Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter“ sind Tabellen und Schaubilder enthalten, die vor dem Hintergrund ihres Umfangs nicht vollständig barrierefrei umgesetzt werden können. Die zentralen Inhalte der Tabellen werden im Haupttext des Rahmenplans aufgegriffen und beschrieben.

Impressum

Herausgegeben von der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU)

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

E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-mainz.de

WWW: <https://gleichstellung-und-diversitaet.uni-mainz.de>

Gestaltung

Tanja Labs, www.artefont.de

Auflage: 100

1. Auflage, März 2026

© Johannes Gutenberg-Universität Mainz, November 2025

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Allgemeine Bestimmungen	10
1.1.	Übergeordnete Ziele des Gleichstellungsrahmenplans und (intersektionales) Gleichstellungsverständnis	11
1.2.	Geltungsbereich	13
1.3.	Geltungsdauer	13
1.4.	Verantwortlichkeiten und Umsetzungsstrukturen	13
1.5.	Verantwortlichkeiten und Prozess der Fachbereichsgleichstellungspläne	14
1.6.	Veröffentlichung	14
1.7.	Evaluation und Kriterien zur Zielüberprüfung	15
1.8.	Bezug zu weiteren Richtlinien	16
2.	Datenanalyse 2018–2023	18
2.1.	Analyse Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht	20
2.2.	Analyse Studierendenstruktur nach Geschlecht	22
2.3.	Zukünftige Handlungsfelder	24

3.	Handlungsfeld administrativ-technisches Personal	26
3.1.	Ist-Analyse	27
3.1.1.	Frauenanteile beim administrativ-technischen Personal nach Laufbahngruppen	27
3.1.2.	Frauenanteile beim administrativ-technischen Personal nach Beschäftigungsumfang	30
3.1.3.	Frauenanteile beim administrativ-technischen Personal nach Vertragsdauer	33
3.1.4.	Frauenanteile beim administrativ-technischen Personal für Anwärter:innen und Beamt:innen	36
3.1.5.	Frauenanteile beim administrativ-technischen Personal bei den Auszubildenden	38
3.1.6.	Zusammenfassung	39
3.2.	Entwicklungsziele und Messgrößen administrativ-technisches Personal	39
3.2.1.	Rekrutierung und Personalentwicklung	40
3.2.2.	Gender- und diversitätssensible Führungs- und Arbeitskultur im Verwaltungsbereich	41
3.2.3.	Empowerment	43
4.	Handlungsfeld Studierende und Absolvent:innen	44
4.1.	Ist-Analyse	45
4.1.1.	Studierende	45
4.1.2.	Studienanfänger:innen	50
4.1.3.	Internationale Studierende und Mobilität von Studierenden	53
4.1.4.	Absolvent:innen	54
4.1.5.	Deutschlandstipendium	56
4.1.6.	Zusammenfassung	57
4.2.	Entwicklungsziele und Messgrößen Studierende und Absolvent:innen	58

5.	Handlungsfeld Wissenschaftliches Personal und Wissenschaftler:innen in der frühen Karrierephase	62
5.1.	Ist-Analyse	63
5.1.1.	Promovierende und Promotionen	64
5.1.2.	Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen	68
5.1.3.	Habilitationen und Neuberufungen	70
5.1.4.	Professuren	72
5.1.5.	Entwicklung im Karriereverlauf	76
5.1.6.	Zusammenfassung	78
5.2.	Entwicklungsziele und Messgrößen wissenschaftliches Personal und Wissenschaftler:innen in der frühen Karrierephase	80
5.2.1.	Rekrutierung und Personalentwicklung	80
5.2.2.	Gender- und diversitätssensible Führungs- und Arbeitskultur im Wissenschaftsbereich	82
5.2.3.	Empowerment	83
6.	Handlungsfeld Gremien	86
6.1.	Ist-Analyse	87
6.2.	Entwicklungsziele und Messgrößen Gremien	88
7.	Handlungsfeld Gender-Controlling	90
8.	Handlungsfeld Gendersensible und diskriminierungsarme Sprache	94
9.	Handlungsfeld Kommunikation von Gleichstellung bzw. Chancengleichheit	96
11.	Handlungsfeld Sexualisierte Belästigung,sexualisierte Gewalt und Diskriminierung	100
12.	Handlungsfeld Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben	103
13.	Handlungsfeld Kooperationen	106
14.	Qualitätssicherung und Organisationsentwicklung	108
	Abkürzungsverzeichnis	110

Präambel

„Nach wie vor dominieren Männer das deutsche Wissenschaftssystem, und Frauen sind in Führungspositionen eklatant unterrepräsentiert. [...] Das ist nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem. Es gefährdet auch die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wissenschaft.“¹

Dieser 2022 in der Stellungnahme zur Gleichstellung in der Wissenschaft der Leopoldina formulierten Einschätzung schließt sich die Johannes Gutenberg-Universität Mainz (JGU) an. Wissenschaft kann nur dort optimal gedeihen, wo mittelbare und unmittelbare Benachteiligungen abgebaut, Perspektivenvielfalt ermöglicht sowie Fähigkeiten, Erfahrungen und Talente in Forschung, Lehre, Studium und den administrativ-technischen Bereichen bestmöglich eingesetzt und gefördert werden. Als Bildungs- und Forschungseinrichtung sowie Arbeitgeberin trägt die JGU Verantwortung gegenüber ihren Mitgliedern und gegenüber der Gesellschaft. Als Institution möchte sie eine Vorbildfunktion einnehmen, gesellschaftliche und soziale Themen aufgreifen und allen Hochschulmitgliedern ein vertrauensvolles Zusammenarbeiten ermöglichen. Die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter ist integraler Bestandteil der siebzehn Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals – SDGs) der Vereinten Nationen, die einen Orientierungsrahmen für ein gerechteres, gesünderes, friedlicheres und soziales Miteinander der Weltgemeinschaft vorgeben. Vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen und politischen Situation, die durch ein Erstarken rechtspopulistischer Dynamiken, wie auch das zunehmende Infragestellen von Gleichstellungsaktivitäten gekennzeichnet ist, bezieht die JGU Position gegen antifeministische und vielfaltsfeindliche Strömungen und betont, dass das nachhaltige Engagement für eine tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter ihr gesetzlicher Auftrag und Selbstverpflichtung zugleich ist, die im Sinne einer Querschnittsaufgabe alle universitären Prozesse, Strukturen und Entscheidungen berührt.

Im Fokus der Gleichstellungsarbeit an der JGU steht nach wie vor der Abbau struktureller Faktoren, die einer gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter entgegenstehen, der Schutz ihrer Mitglieder vor sexualisierter Belästigung und Gewalt, die Erleichterung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Belangen für alle Mitglieder sowie die Durchführung von Maßnahmen, die die Teilhabe von Frauen spezifisch fördern.

1 Vgl. [2022_Leopoldina_Stellungnahme_Frauen_in_der_Wissenschaft_de.pdf](#), S. 4.

1. Allgemeine Bestimmungen

Das vorliegende Dokument basiert auf dem zuletzt im Jahr 2019 vom Senat der JGU verabschiedeten Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter und löst diesen ab.

1.1. Übergeordnete Ziele des Gleichstellungsrahmenplans und (intersektionales) Gleichstellungsverständnis

Aus den gesetzlichen Bestimmungen, die in Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, dem Hochschulgesetz des Landes Rheinland-Pfalz und dem Landesgleichstellungsgesetz formuliert sind sowie den im Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe der Europäischen Union formulierten Anforderungen ergeben sich grundlegende gleichstellungspolitische Ziele für die JGU:

- (1) die Beseitigung strukturell bedingter Benachteiligung aufgrund des Geschlechts,
- (2) die Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Forschungs-, Lehr-, Lern- und Arbeitskultur,
- (3) die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung,
- (4) die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienarbeit,
- (5) der Abbau der geschlechterunterschiedlichen Vergütung,
- (6) der Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie
- (7) die Integration von Genderaspekten in Forschung und Lehre.

Über die Vorgaben in den gesetzlichen Bestimmungen hinaus, die die Gleichstellung von Frauen und Männern fokussieren, erkennt die JGU an, dass sich nicht alle Personen im binären Geschlechtersystem wiederfinden und strebt deshalb im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine Gleichstellungsstrategie an, die alle Geschlechter einbezieht. Sie ist darüber hinaus davon überzeugt, dass die Gleichstellungsbemühungen der JGU im Sinne eines intersektionalen Ansatzes vor dem Hintergrund einer in sich sehr heterogenen Gruppe ansetzen müssen.

Für die Gleichstellungsstrategie der JGU ergeben sich für den Zeitraum 2025-2031 folgende strategische Schwerpunkte:

- (1) Die JGU wird das systematische Ineinandergreifen von gleichstellungsfördernden Maßnahmen auf der individuellen, institutionellen, strukturellen und Prozessebene weiter vorantreiben und angemessene Ressourcen bereitstellen.
- (2) Die JGU legt dabei einen besonderen Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung einer chancengerechten und vereinbarkeitsfreundlichen Universitätskultur und fördert ein Verständnis von Gleichstellung als Aufgabe aller Mitglieder der JGU, insbesondere von Personen, die Führungsverantwortung innehaben.
- (3) Die JGU wird ihre Bemühungen um verzerrungsfreie, transparente und systematisierte Beurteilungs-, Betreuungs- und Auswahlprozesse intensivieren.
- (4) Die JGU legt großen Wert auf den Schutz ihrer Mitglieder vor Machtmissbrauch, sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie Diskriminierung. Geschlechtsbezogene Diskriminierungsrisiken werden systematisch reflektiert und reduziert.
- (5) Die JGU verfolgt die Karriereförderung und Rekrutierung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, weiter.

Die JGU betont, dass die Genderforschung als Ort der wissenschaftlichen Reflexion der Zusammenhänge, die sich auf die Geschlechterverhältnisse in einer Gesellschaft auswirken, zu den unverzichtbaren Forschungsgebieten an einer Volluniversität gehört und gleichzeitig die wissenschaftliche Grundlage für die Konzeption adäquater Gleichstellungsmaßnahmen liefert.

Die hier formulierten Ziele werden für die Gesamtorganisation ab Kapitel 3.1. bzw. in den Fachbereichsgleichstellungsplänen durch Entwicklungsziele, Maßnahmen und spezifische Messgrößen konkretisiert.

1.2. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsrahmenplan gilt für alle Mitglieder der Hochschule. Er wird unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten des Senats vom Präsidium der JGU erstellt und vom Senat der JGU verabschiedet. Angelehnt an den Gleichstellungsrahmenplan erstellen die Fachbereiche und künstlerischen Hochschulen auf ihre spezifische Situation abgestimmte und den Rahmenplan konkretisierende Gleichstellungspläne.

1.3. Geltungsdauer

Der Rahmenplan zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter gilt für sechs Jahre. Er tritt mit Beschluss des Senats vom 28. November 2025 in Kraft und wird nach drei Jahren evaluiert.

1.4. Verantwortlichkeiten und Umsetzungsstrukturen

Die gleichstellungspolitischen Ziele der JGU sind nur durch die aktive Mitwirkung der einzelnen wissenschaftlichen und administrativ-technischen Arbeitsbereiche zu erreichen. Führungskräfte der JGU verpflichten sich, oben genannten Grundsätzen und damit der Umsetzung des Gleichstellungsrahmenplans in ihren Verantwortungsbereichen Rechnung zu tragen. Die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsaktivitäten der JGU wird durch das Präsidium verantwortet, das dabei von der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität unterstützt wird. Weiterhin ist die Gleichstellungsbeauftragte des Senats sowie ihre Stellvertreterinnen dafür verantwortlich, universitäre Prozesse und Strukturen in Hinblick auf die Umsetzung des Gleichstellungsgebots zu beurteilen, Änderungsbedarfe zu identifizieren und entsprechende Vorschläge mit dem Präsidium und anderen Leitungsgremien der Universität zu diskutieren. Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats erhält eine Kompensation zur Entlastung bei ihren Aufgaben in Studium und Lehre und zur Unterstützung in der Gleichstellungsarbeit. Weiterhin unterstützt der Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. In den Fachbereichen und künstlerischen Hochschulen nehmen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten analoge Aufgaben wahr.

1.5. Verantwortlichkeiten und Prozess der Fachbereichsgleichstellungspläne

Die Dekan:innen bzw. Rektor:innen der Fachbereiche, Fakultäten und künstlerischen Hochschulen sind für die fristgerechte Erstellung der Fachbereichsgleichstellungspläne verantwortlich. Dabei müssen die Fachbereichsgleichstellungspläne analog zum Gleichstellungsrahmenplan den gesetzlich geforderten Mindestinhalt enthalten. Diese Aufgabe kann nicht an die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten delegiert werden, die jedoch beratend hinzuzuziehen sind. Die Dekan:innen bzw. Rektor:innen stellen die Erstfassung eines Gleichstellungsrahmenplans in den Fachbereichsräten und anschließend im Senatsausschuss für Gleichstellungsfragen vor. Der Senatsausschuss leitet den Entwurf mit einer Empfehlung zur Annahme oder Überarbeitung an das Präsidium weiter.

Die Fachbereiche, Fakultäten und künstlerischen Hochschulen erstellen alle drei Jahre einen Bericht über den Stand der Umsetzung ihrer Gleichstellungspläne. Der Bericht wird von den Dekan:innen bzw. Rektor:innen und der jeweiligen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam verantwortet. Die Dekan:innen bzw. Rektor:innen stellen ihre Berichte im Senatsausschuss für Gleichstellung vor. Stellt der Bericht Defizite in der Umsetzung der Zielvereinbarung bzw. des Gleichstellungsrahmenplans fest, sind Vorschläge für die Anpassung von Verfahren und Maßnahmen zur Überwindung der Umsetzungshindernisse zu ergänzen. Der Senatsausschuss leitet den Bericht und die Vorschläge zur Fortschreibung der Zielvereinbarung bzw. des Gleichstellungsrahmenplans mit einer Stellungnahme des Ausschusses an das Präsidium weiter.

1.6. Veröffentlichung

Der Gleichstellungsrahmen wird den Mitgliedern der JGU in geeigneter Weise zugänglich gemacht. Die Fachbereichsgleichstellungspläne werden analog auf der Homepage der Fachbereiche, Fakultäten bzw. künstlerischen Hochschulen veröffentlicht. Studienanfänger:innen und Neueinsteiger:innen werden in geeigneter Weise über den Gleichstellungsrahmenplan bzw. die Fachbereichsgleichstellungspläne in Kenntnis gesetzt.

1.7. Evaluation und Kriterien zur Zielüberprüfung

Voraussetzung für eine fundierte Analyse der Gleichstellungssituation und periodische Evaluation des Gleichstellungsrahmenplans ist ein umfassendes Gender-Controlling (siehe dazu Kapitel 7.), das über die Laufzeit des Gleichstellungsrahmenplans Informationen über den Anteil von Frauen in den unterschiedlichen Bereichen zur Verfügung stellt. Bei der Nutzung von Daten der Hochschulstatistik für entsprechende Analysen müssen zwei grundlegende Herausforderungen benannt werden. Zum einen besteht in der Regel keine Möglichkeit, kausale Zusammenhänge bezüglich der Wirksamkeit der im Gleichstellungsrahmenplan festgelegten Maßnahmen aufzuzeigen. Es kann in diesem Kontext nur auf Zusammenhänge hingewiesen werden, die Kausalitäten nahelegen bzw. plausibel erscheinen lassen. Zugleich können bei einer differenzierten Betrachtung der Daten, insbesondere auf Ebenen der Fachbereiche und Fächer, Annahmen lediglich auf Basis (sehr) geringer Fallzahlen getroffen werden. Dies erschwert die Dateninterpretation erheblich, da teilweise bereits Veränderungen auf der Ebene von Einzelpersonen zu wesentlichen prozentualen Veränderungen des Frauenanteils führen. Die transparente Verwendung von methodischen Hinweisen zur Belastbarkeit der Daten und der auf ihrer Basis getroffenen Aussagen sind daher von zentraler Bedeutung.

Die im Rahmenplan enthaltenen Datenauswertungen (im Zeitverlauf) weisen das Berichtsjahr 2023 als aktuellstes Jahr aus. Hintergrund für diese Entscheidung war, dass für eine systematische und vergleichende Auswertung über unterschiedliche Datenbereiche hinweg eine möglichst einheitliche Datengrundlage genutzt werden sollte. Damit verbunden ist eine gewisse zeitliche Verzögerung, da erst im Spätsommer des Folgejahres ein zeitlich einheitlicher Datenstand für das Vorjahr erreicht ist. Vor diesem Hintergrund erscheint auch das in Form eines internen Links zugehörige Berichtsformat „Gleichstellung in Zahlen“ jeweils zum Ende eines jeden Jahres und stellt zu diesem Zeitpunkt die Daten des Vorjahres dar. „Gleichstellung in Zahlen“ wird über den gesamten Gültigkeitszeitraum des Rahmenplans jährlich aktualisiert und kontinuierlich weiterentwickelt.

Über die Bereitstellung gleichstellungsbezogener Daten hinaus sorgt das Präsidium in regelmäßigen Abständen für eine formative Zwischenevaluation des Gleichstellungsrahmenplans. Ziel ist es, Erkenntnisse über den Umsetzungsstand der ab Kapitel 3. formulierten Teilziele und

Maßnahmen zu erlangen. Hierbei werden die jeweils verantwortlichen Akteur:innen zu förderlichen Bedingungen und Hindernissen befragt. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die kontinuierliche Optimierung des Gleichstellungsrahmenplans der JGU ein.

Diverse Berichtspflichten (z.B. gegenüber der DFG) und die regelmäßige Teilnahme an wettbewerblichen Verfahren (z.B. Total E-Quality Prädikat, Diversity-Audit) verlangen zudem eine regelmäßige Reflexion der Gleichstellungsaktivitäten.

Weiterhin zu nennen ist die Evaluation der Karriereförderangebote für Frauen, die von der Bewertung einzelner Veranstaltungen bis zu einer Bewertung der strukturierten Karriereförderprogramme reicht.

1.8. Bezug zu weiteren Richtlinien

Der Gleichstellungsrahmenplan ist ein gesetzlich normiertes Dokument und fokussiert als solches ausschließlich auf die Geschlechtergleichstellung. Neben dem Gleichstellungsrahmenplan umfassen folgende Strategiepapiere bzw. Richtlinien vertiefende Hinweise in Bezug auf einen mehrdimensionalen Chancengerechtigkeitsansatz:

- I. die Antidiskriminierungsrichtlinie der JGU (in Planung),
- II. die Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt ([LINK](#)),
- III. die Diversitätsstrategie ([LINK](#)),
- IV. die Handreichung zu diskriminierungsarmer Sprache an der JGU ([LINK](#)) sowie
- V. die Inklusionsvereinbarung der JGU (in Planung).

Gleichstellungsaspekte werden weiterhin aufgegriffen in

- VI. der Berufsordnung ([LINK](#)),
- VII. dem Fahrplan Berufungen. Berufungsverfahren an der JGU – Grundsätze und Verfahrensschritte (JGU-interner [LINK](#)),
- VIII. den Leitlinien Guter Arbeit ([LINK](#)) sowie
- IX. der Compliance-Richtlinie (in Planung).

In den folgenden Kapiteln wird mit einer Analyse, die sich auf Daten aus unterschiedlichen Bereichen der Hochschulstatistik stützt, dargestellt, wie sich der Frauenanteil an der JGU im Zeitraum zwischen 2018 und 2023 für ausgewählte Kennzahlen entwickelt hat. Der betrachtete Zeitraum entspricht dem Veröffentlichungsturnus. Für die inhaltliche Schwerpunktsetzung der Datenanalyse sind einige methodische Vorbemerkungen notwendig.

Für die Analyse werden Daten aus der Hochschulpersonalstatistik, der Studierendenstatistik, der Prüfungsstatistik, aus den Statistiken zu Promotionen und Habilitationen, aus der Promovierendenstatistik und der Statistik zum Deutschlandstipendium herangezogen. Neben der erforderlichen Betrachtung auf gesamtuniversitärer Ebene ist vor dem Hintergrund der gerade bei einer Volluniversität vorhandenen Heterogenität eine differenziertere Sicht auf Ebene der einzelnen Fachbereiche sinnvoll und notwendig. Diese wird im Gleichstellungsrahmenplan skizziert und durch die Fachbereichsgleichstellungspläne konkretisiert. Bereits für die Fachbereichsebene ist bewusst die Formulierung „skizziert“ gewählt worden, um zu verdeutlichen, dass bereits hier zum einen die Herausforderung besteht, den Bericht nicht durch eine Vielzahl von Zahlen und Daten zu überfrachten. Zum anderen ist hervorzuheben, dass die Analyse aktuell zentral auf die Darstellung von Ergebnissen aus den einzelnen Statistikbereichen abzielt. Eine inhaltliche „Verschränkung“ der Analyse über die Statistikbereiche hinweg wird (in Kapitel 5.1.5.) nur für die JGU insgesamt vorgenommen

Wenn man mit Blick auf die Differenzierung noch einen Schritt weitergeht und die einzelnen Institute innerhalb der Fachbereiche in den Blick nimmt, gelten die beiden im vorigen Abschnitt genannten Einschränkungen umso mehr. Es kann zwar an einzelnen Stellen exemplarisch darauf hingewiesen und durch entsprechende Daten verdeutlicht werden, dass neben der großen Heterogenität zwischen den Fachbereichen auch eine große Heterogenität innerhalb einzelner Fachbereiche existiert. Eine systematische datengestützte Analyse der Situation auf Ebene der Institute ist aber im Rahmen der Analyse weder vorgesehen noch leistbar. Explizit zu betonen ist daher auch, dass die dargestellten Beispiele auf Institutebene nur auf Basis des Kriteriums einer Veranschaulichung der Heterogenität ausgewählt wurden.

2. Datenanalyse 2018–2023

In den nachfolgenden Unterkapiteln werden zunächst grundsätzliche Entwicklungen und Tendenzen im Zeitverlauf hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur sowie der Studierendenstruktur nach Geschlecht vorgestellt. Kapitel 3. bis 6. werfen einen differenzierteren Blick auf die Gruppen des administrativ-technischen Personals, der Studierenden, des wissenschaftlichen Personals und der Gremien. Hier liegt der Fokus auf einer Analyse der aktuellen Situation.

Die Auswahl der verwendeten Kennzahlen in den nachfolgenden Abschnitten orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben für die Erstellung eines Gleichstellungsrahmenplans.² Herangezogen werden dabei Stichtagsdaten aus dem Data Warehouse JGU, die qualitätsgesichert sind. Damit ist zugleich eine Anschlussfähigkeit der verwendeten Daten an andere Berichtsformate der JGU und die Möglichkeit einer Einordnung der Ergebnisse auf nationaler Ebene grundsätzlich gegeben. Entsprechende Definitionen und auf dieser Basis gebildete Kennzahlen sind in der nationalen und internationalen Bildungsberichterstattung seit Jahren etabliert, entsprechende Aussagen und Ergebnisse für die JGU können vor diesem Hintergrund perspektivisch auch außerhalb des vorliegenden Berichtskontexts vielfältig genutzt werden.

Kritisch hervorzuheben ist allerdings, dass bei der Heranziehung von Kennzahlen im Bereich Gleichstellung immer auch die Datenverfügbarkeit bzw. das Vorhandensein einer belastbaren Datengrundlage Kriterien sind. In Bezug auf die Gleichstellungsarbeit wäre es grundsätzlich wünschenswert, auch die Verschränkung von Geschlecht mit weiteren Diskriminierungsrisiken, wie beispielsweise dem sozialen Hintergrund datengestützt betrachten zu können. Weitere Daten, die bezüglich eines intersektionalen Ansatzes wichtig wären, liegen aber nur in sehr begrenztem Ausmaß vor und können hier nicht abgebildet werden. Dies trifft auch auf eine nichtbinäre Datenerhebung zu, die die Möglichkeit böte, exkludierende Faktoren in Bezug auf alle Geschlechter zu analysieren.

² Der Gleichstellungsplan muss eine Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur der erfassten Dienststellen enthalten. Hierzu hat der Gleichstellungsplan die Beschäftigungssituation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Beschäftigungssituation der männlichen Beschäftigten in jeder erfassten Dienststelle zu beschreiben und darzustellen, ob Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind: 1. festlegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in den genannten Bereichen erhöht werden soll; 2. als Ziel angeben, welchen Anteil an der Beschäftigung Frauen am Ende des erfassten Zeitraums in den genannten Bereichen haben sollen; der Anteil ist entsprechend § 3 Abs. 8 Satz 2 zu berechnen; danach werden Teilzeitbeschäftigte anteilig nach ihrer individuellen Arbeitszeit gezählt (LGG §15 Absatz1/2).

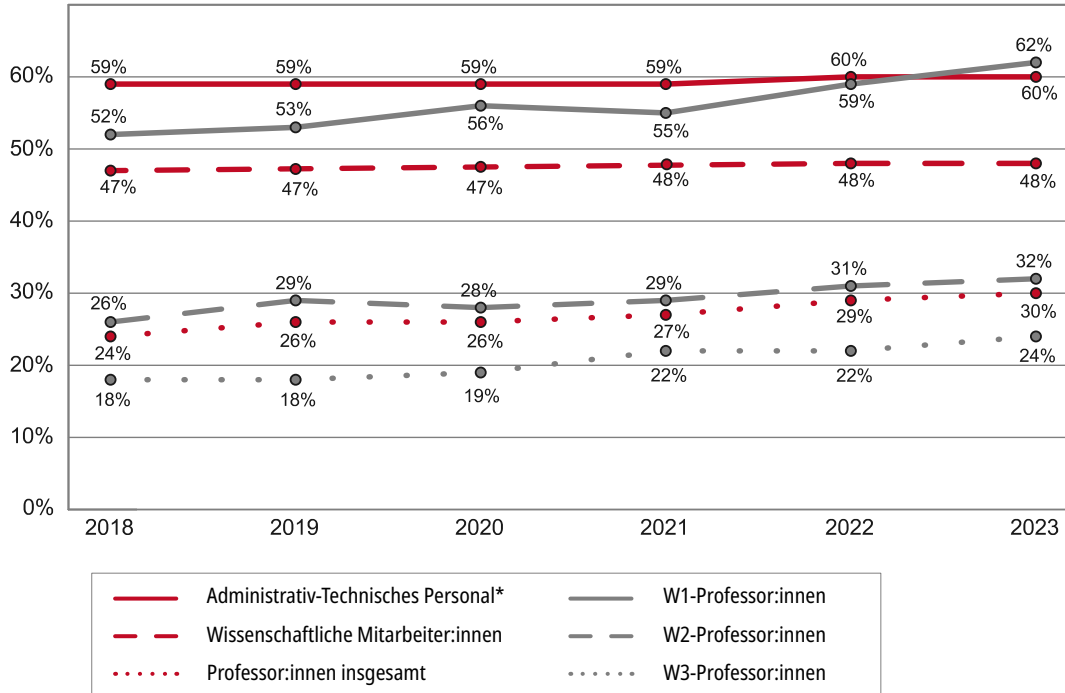
Die nachfolgenden Analyse-Kapitel stehen außerdem unter der Einschränkung, dass sich die Gleichstellungssituation an der JGU durch die nach dem Merkmal „männlich“ und „weiblich“ differenzierten statistischen Daten nur bedingt darstellen lässt. Dies ließe Lebensrealitäten; gleichstellungsbezogene, institutionelle Normen und Werthaltungen; die Ausprägung von Genderkompetenz und -wissen, von Stereotypen und Bias; den Ausprägungsgrad einer gleichstellungsorientierten Organisationskultur sowie individuelles Verhalten und Diskriminierungserfahrungen außen vor. Die gleichstellungsbezogenen Handlungsfelder und Maßnahmen leiten sich entsprechend nicht ausschließlich aus nachfolgenden Analysekapiteln ab, sondern beziehen interne Evaluationen und Erfahrungswerte aus der Gleichstellungsarbeit, wissenschaftliche Erkenntnisse zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen, vergleichende Betrachtung zum State of the Art universitärer Gleichstellungspolitiken sowie Schlussfolgerungen aus externen Qualitätssicherungsinstrumenten und Rankings mit ein.

2.1. Analyse Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht

Wir beginnen mit einem Überblick über die Beschäftigungsstruktur an der JGU nach Geschlecht. Für den Betrachtungszeitraum zwischen 2018 und 2023 werden das administrativ-technische Personal, die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen sowie die Professuren betrachtet.

Schaubild 1 zeigt, dass der Frauenanteil innerhalb des administrativ-technischen Personals nahezu konstant bei (knapp) 60% liegt, der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen liegt ebenfalls konstant zwischen 47 und 48%. Bei den Professuren fällt der Frauenanteil insgesamt betrachtet deutlich niedriger aus, steigt aber im Betrachtungszeitraum von 24% auf 30% an. Dabei werden deutliche Unterschiede zwischen Juniorprofessuren mit einem Frauenanteil von über 60% und W3-Professuren mit einem Frauenanteil von 24% sichtbar. Hervorzuheben ist, dass ein über den Betrachtungszeitraum festzustellender Anstieg des Frauenanteils für W1-, W2- und W3-Professuren zu beobachten ist.

Schaubild 1: Frauenanteil in ausgewählten Personalgruppen im Zeitverlauf



* ohne Universitätsmedizin, Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

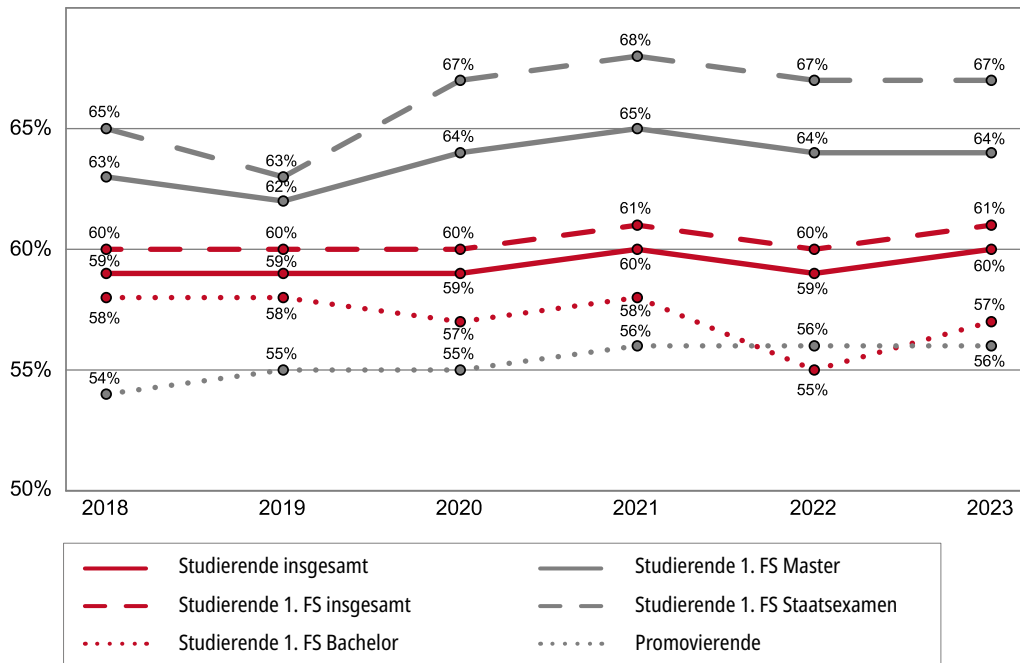
Neben dem inhaltlich hervorzuhebenden Ergebnis eines (kontinuierlich) steigenden Frauenanteils, lassen sich aus methodischer Sicht zwei weitere Aspekte hervorheben, die für die weitere Vorgehensweise von Bedeutung sind.

Die Konstanz des Frauenanteils im Zeitverlauf bei den großen Beschäftigtengruppen des administrativ-technischen Personals und der wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen legt nahe, dass eine vertiefende Betrachtung den Fokus stärker auf eine Ausdifferenzierung des Ist-Standes auf weitere Beschäftigtengruppen bzw. auf die Fachbereiche legen sollte. Entwicklungen im Zeitverlauf 2018-2023 werden nur punktuell beleuchtet (vgl. Kapitel 3. und 5.). Zugleich zeigt sich, dass die Problematik kleiner(er) Fallzahlen für die weiteren Analysen immer berücksichtigt werden muss.

2.2. Analyse Studierendenstruktur nach Geschlecht

Analog zu Kapitel 2.1. bietet dieses Kapitel einen knappen Überblick über die Studierendenstruktur nach Geschlecht im Zeitverlauf. Dabei werden zunächst die Gesamtstudierendenschaft, die Studierenden im 1. Fachsemester (FS) und die Promovierenden in den Blick genommen. Die Einbeziehung der Studierenden im 1. FS ist von besonderem Interesse, weil mögliche Veränderungen in der Studierendenstruktur dort tendenziell früher sichtbar werden als bei den Studierendenzahlen insgesamt. Vor diesem Hintergrund erfolgt eine Ausdifferenzierung zwischen Bachelor-, Master-, und Staatsexamenstudierenden im 1. FS. Mit Blick auf die Promovierenden wird die Begrifflichkeit „Studierende“ schließlich dahingehend erweitert, als dass nicht nur eingeschriebene Promotionsstudierende, sondern alle Promovierenden der JGU in den Blick genommen werden.

Schaubild 2: Frauenanteil bei Studierenden und Promovierenden im Zeitverlauf



* ohne Universitätsmedizin, Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Schaubild 2 zeigt zunächst allgemein, dass sich für die betrachteten Kennzahlen die Frauenanteile fast durchgehend relativ konstant zwischen knapp 55% und rund 65% bewegen. Deutlichere Unterschiede zwischen den Kennzahlen bzw. Entwicklungen innerhalb der Kennzahlen werden vor allem sichtbar, weil die Graphik mit einem entsprechenden Ausschnitt dargestellt ist. Der Frauenanteil der Studierenden liegt an der JGU insgesamt bei (knapp) 60%, bei den Studierenden im 1. FS teilweise minimal höher bei 61%. Hervorzuheben ist, dass bei einer differenzierten Sicht auf das 1. FS der Frauenanteil im Bachelorstudium auch im Zeitverlauf durchweg deutlich niedriger liegt als im Masterstudium. Für 2023 liegen die entsprechenden Werte bei 57% im Bachelorstudium und 64% im Masterstudium. Nochmals höher ist der Frauenanteil im Staatsexamen (2023: 67%), wobei hier zu berücksichtigen ist, dass sich hinter diesem Wert eine relativ kleine Anzahl an Fächern verbirgt.

Der Frauenanteil bei den Promovierenden lag 2018 mit 54% etwas niedriger als bei dem entsprechenden Anteilswert der Studierenden insgesamt, hier ist im Zeitverlauf eine leichte Steigerung erkennbar, mit 56% liegt der Anteil 2023 nur minimal unter dem Wert für die Studierenden im 1. FS Bachelor.

Hier ist allerdings eine differenzierte Betrachtung auf Ebene der Fachbereiche erforderlich, da deutliche Unterschiede zwischen den Anteilswerten innerhalb der JGU zu erwarten sind (vgl. hierzu im Detail Kapitel 4 sowie die jeweiligen Fachbereichsgleichstellungspläne).

2.3. Zukünftige Handlungsfelder

Der oben dargestellte positive Trend der Frauenanteile in einigen Bereichen, wie z.B. bei den Neuberufungen (siehe dazu Kapitel 5.1.3. Habilitationen und Neuberufungen), ist der JGU Ansporn, in ihrem Engagement zur Gleichstellung der Geschlechter nicht nachzulassen. Dabei fokussieren ihre gleichstellungsbezogenen Maßnahmen auf folgende Herausforderungen, die das Wissenschaftssystem insgesamt betreffen:

- (1) persistierende Exklusionsmechanismen auf dem Weg zu einer Professur,
- (2) persistierende Barrieren für Frauen in bzw. auf dem Weg hin zu Führungspositionen,
- (3) geschlechtergerechte Verteilung von Entscheidungsmacht und Ressourcen,
- (4) ungleiche Repräsentation von Frauen in MINT-Fächern bzw. -Berufen,
- (5) Ausbaufähigkeit der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Care-Aufgaben bei gleichzeitig fortbestehenden stereotypisierenden Rollenzuschreibungen für Care-Aufgaben sowie
- (6) ausbaufähige Handlungssicherheit im Umgang mit Machtmissbrauch.

Um diesen Herausforderungen nachhaltig zu begegnen ist ein ganzheitlicher und mehrdimensionaler Ansatz in der Gleichstellungsarbeit unumgänglich. Dabei gilt es auf der individuellen Ebene Maßnahmen umzusetzen, um gesellschaftlich bestehende Nachteile auszugleichen, Frauen differenziert nach den verschiedenen universitären Karrierephasen für die JGU zu gewinnen, an der JGU zu fördern und zu halten. Perspektivisch müssen diese Bemühungen stärker als bisher einbeziehen, dass die Mehrfachdiskriminierung von Frauen stärker in den Blick genommen werden muss. Weiterhin gilt es auf der institutionellen Ebene, die Optimierung einer gleichstellungs- und diversitätssensiblen Organisationskultur beispielsweise durch Erweiterung der Genderkompetenz aller Mitglieder, die Sichtbarmachung von Frauen und die Kommunikation von Gleichstellung als Core Value voranzutreiben. Auf der strukturellen und Prozessebene gilt es, bestehende Barrieren in Bezug auf Zu- und Übergänge sowie auf die Teilhabe an universitären Prozessen

und Ressourcen in den Blick zu nehmen und abzubauen. Zudem gilt es, die Reflexion von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsaspekten in allen Phasen der Vorbereitung, Planung, Entscheidung und Durchführung von der Studiengangkonzeption bis hin zur Personalgewinnung, -auswahl und -entwicklung zu berücksichtigen.

3. Handlungsfeld administrativ-technisches Personal

Über den Zeitraum von 2018 bis 2023 gesehen waren an der JGU rund 1750 Personen innerhalb der Gruppe des administrativ-technischen Personals beschäftigt. In 2023 liegt der Anteil der Beschäftigten im administrativen Bereich bei 990 Personen, im technischen Bereich bei 370 Personen und in den sonstigen Bereichen bei 392 Personen.

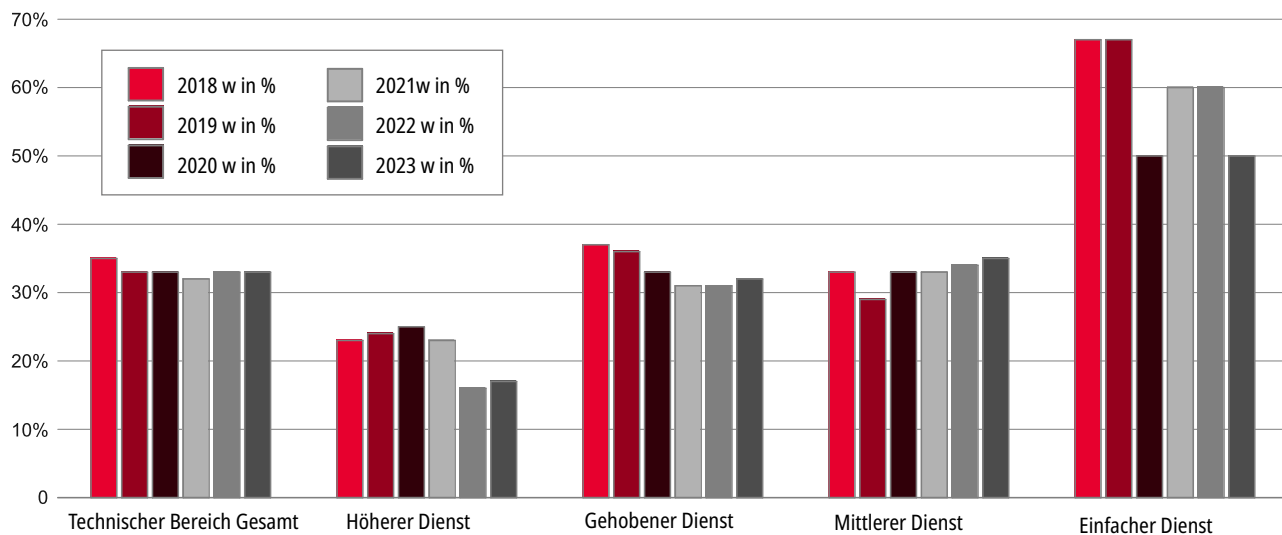
3.1. Ist-Analyse

Im nachfolgenden Abschnitt werden die Beschäftigten des administrativ-technischen Personals in den Blick genommen. Für das technische und das administrative Personal wird im Zeitverlauf jeweils gesondert der Frauenanteil in unterschiedlichen Laufbahngruppen (vgl. 3.1.1.), nach Beschäftigungsumfang (vgl. 3.1.2.) und nach Vertragsdauer (vgl. 3.1.3.) in den Blick genommen, darüber hinaus erfolgen gesonderte Auswertungen für Beamt:innen, Beamtenanwärter:innen (vgl. 3.1.4.) und Auszubildende (vgl. 3.1.5.). Die Auswahl der zu analysierenden Daten orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben auf Landesebene. Mit Blick auf die Datenverfügbarkeit sind Einschränkungen festzuhalten, so konnten auf Basis der vorliegenden Datenlage beispielsweise keine Auswertungen mit Blick auf Führungspositionen in der Verwaltung, auf die Nutzung von Telearbeit oder mit Blick auf Beförderungen und Höhergruppierungen vorgenommen werden.

3.1.1. Frauenanteile beim administrativ-technischen Personal nach Laufbahngruppen

Die folgenden Tabellen und Diagramme zeigen die Entwicklung der Frauenanteile in den entsprechenden Bereichen nach Laufbahngruppen unterteilt über einen Zeitraum von 6 Jahren (2018–2023).

Schaubild 3: Frauenanteil beim technischen Personal nach Laufbahngruppen im Zeitverlauf



Ausgewiesen sind die Prozentwerte für die JGU insgesamt (ohne UM). Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Tabelle 1: Frauenanteil beim administrativ-technischen Personal nach Laufbahngruppen im Zeitverlauf

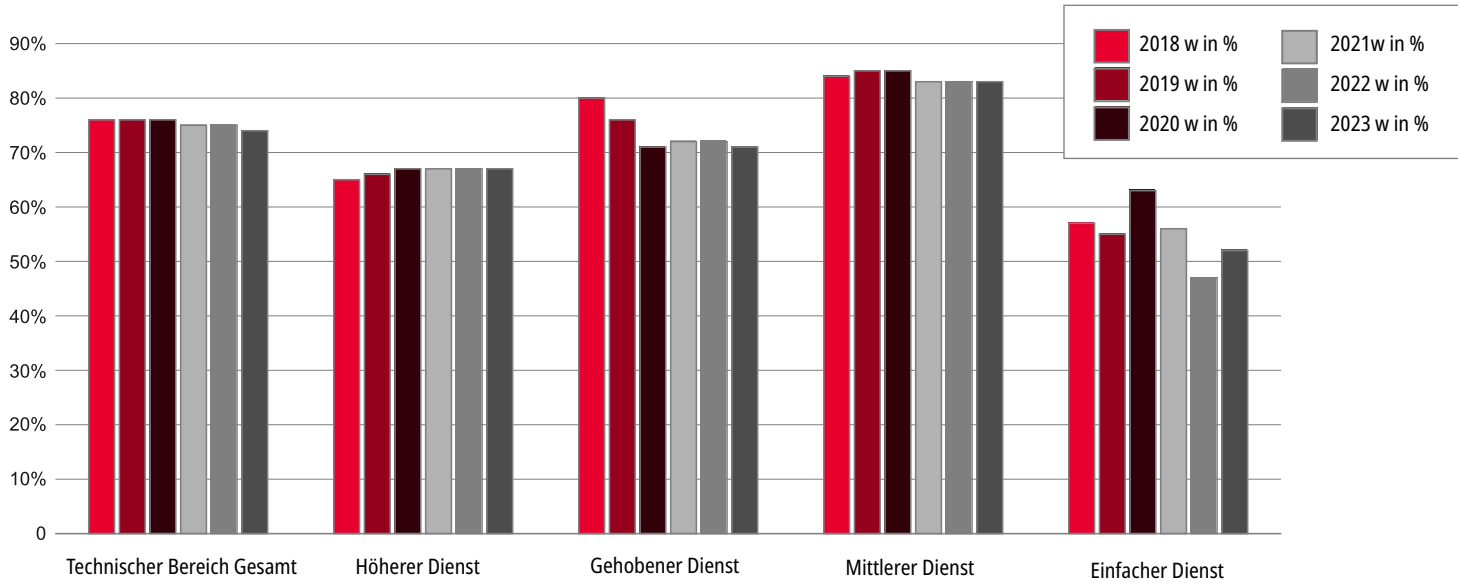
	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	gesamt	w in %	gesamt	w in %	gesamt	w in %	gesamt	w in %	gesamt	w in %	gesamt	w in %
Technischer Bereich	399	35%	396	33%	406	33%	391	32%	378	33%	370	33%
dv. Höherer Dienst	22	23%	25	24%	24	25%	22	23%	19	16%	18	17%
dv. Gehobener Dienst	230	37%	227	36%	157	33%	154	31%	150	31%	144	32%
dv. Mittlerer Dienst	144	33%	141	29%	221	33%	210	33%	204	34%	202	35%
dv. Einfacher Dienst	3	67%	3	67%	4	50%	5	60%	5	60%	6	50%
Administrativer Bereich	967	76%	991	76%	979	76%	972	75%	967	75%	990	74%
dv. Höherer Dienst	255	65%	266	66%	272	67%	279	67%	279	67%	295	67%
dv. Gehobener Dienst	337	80%	343	76%	218	71%	224	72%	240	72%	255	71%
dv. Mittlerer Dienst	328	84%	342	85%	457	85%	442	83%	429	83%	417	83%
dv. Einfacher Dienst	47	57%	40	55%	32	63%	27	56%	19	47%	23	52%
Andere (Bibliothekspersonal, nichtw. Hilfskräfte, usw.)	387	42%	357	42%	387	44%	387	47%	404	49%	392	47%
dv. Höherer Dienst	28	57%	25	56%	27	48%	28	43%	34	44%	37	41%
dv. Gehobener Dienst	89	61%	86	60%	71	75%	75	73%	80	76%	74	77%
dv. Mittlerer Dienst	165	30%	144	31%	169	32%	167	35%	175	34%	171	33%
dv. Einfacher Dienst	59	47%	56	46%	60	43%	56	48%	53	53%	45	47%
dv. Auszubildende	46	30%	46	28%	60	38%	61	49%	62	52%	65	52%
JGU Gesamt (ohne UM)	1.753	59%	1744	59%	1.772	59%	1.750	59%	1.749	60%	1.752	60%

Personalzahlen nach amtlicher Statistik: Ausgewiesen ist hauptberufliches Personal ohne UM (jeweils Einfachzählung, unabhängig davon, ob eine Person z.B. in unterschiedlichen organisatorischen Einheiten tätig ist).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Im technischen Bereich liegt aktuell ein vergleichsweise geringer Frauenanteil von 33% vor, welcher sich in den letzten Jahren kaum verändert hat. Betrachtet man die einzelnen Laufbahngruppen, so fällt auf, dass Frauen hier vor allem im höheren Dienst mit 17% stark unterrepräsentiert sind.

Schaubild 4: Frauenanteil beim administrativen Personal nach Laufbahngruppen im Zeitverlauf



Ausgewiesen sind die Prozentwerte für die JGU insgesamt (ohne UM).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Im administrativen Bereich – welcher den Großteil des nichtwissenschaftlichen Personals ausmacht – sind Frauen an der JGU hingegen in allen Laufbahngruppen überrepräsentiert. Insbesondere im mittleren Dienst liegt ihr Anteil über die Jahre hinweg kontinuierlich über 80%.

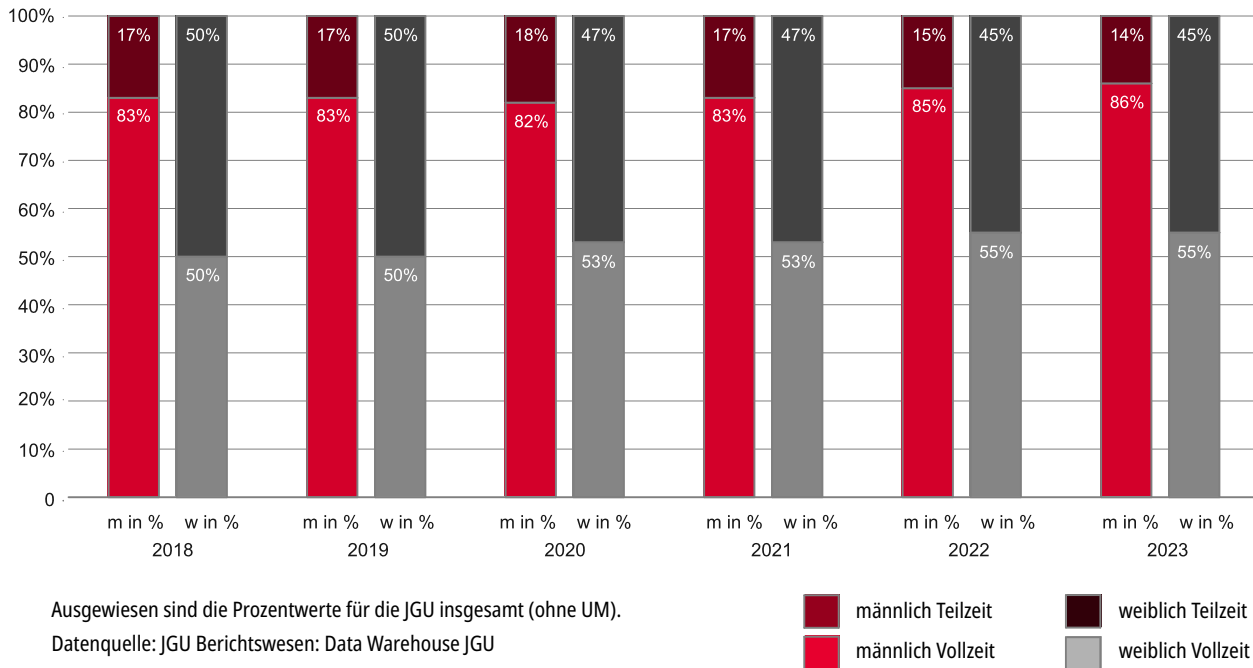
3.1.2. Frauenanteile beim administrativ-technischen Personal nach Beschäftigungsumfang

Vergleicht man den Beschäftigungsumfang nach Geschlecht, fällt auf, dass über alle Bereiche hinweg der Anteil an Frauen in Teilzeit signifikant höher ist als bei Männern. Dieser Effekt ist in den einzelnen betrachteten Bereichen unterschiedlich stark ausgeprägt. Während der Frauenanteil an dem Verwaltungspersonal insgesamt 76% beträgt (vgl. Tabelle 1), liegt dieser bei den Vollzeitbeschäftigten nur bei 66%, bei den Teilzeitbeschäftigten hingegen bei 86% (nicht ausgewiesen). Betrachtet man die Geschlechter wie in Tabelle 2 differenziert nach dem Beschäftigungsumfang im Zeitverlauf, wird deutlich, dass bei den Frauen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 56% liegt, während bei den Männern nur 28% der Beschäftigten in Teilzeit arbeiten.

Tabelle 2: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht beim administrativ-technischen Personal im Zeitverlauf

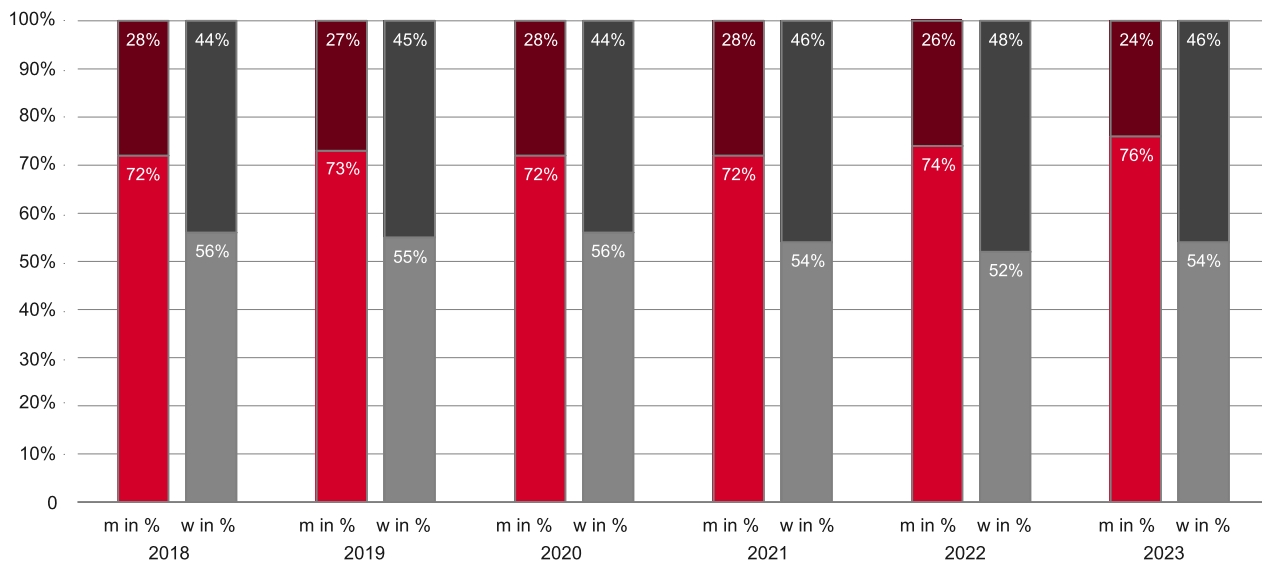
Legende: w = weiblich, m = männlich	2018			2019			2020			2021		
	gesamt	m in %	w in %	gesamt	m in %	w in %	gesamt	m in %	w in %	gesamt	m in %	w in %
Technischer Bereich	399			396			406			391		
dv. Teilzeit	114	17%	50%	111	17%	50%	111	18%	47%	103	17%	47%
dv. Vollzeit	285	83%	50%	285	83%	50%	295	82%	53%	288	83%	53%
Administrativer Bereich	967			991			979			972		
dv. Teilzeit	479	28%	56%	478	27%	55%	482	28%	56%	463	28%	54%
dv. Vollzeit	488	72%	44%	513	73%	45%	497	72%	44%	509	72%	46%
Andere (Bibliothekspersonal, nichtw. Hilfskräfte, usw.)	387			357	42%		387			387		
dv. Teilzeit	103	10%	50%	93	12%	46%	100	11%	45%	98	9%	43%
dv. Vollzeit	284	90%	50%	264	88%	54%	287	89%	55%	289	91%	57%
JGU Gesamt (ohne UM)	1.753			1.744			1.772			1.750		

Schaubild 5: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht beim technischen Personal im Zeitverlauf



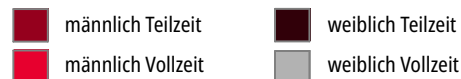
Im technischen Bereich ist bei der Analyse des Beschäftigungsumfangs ein großer Unterschied zwischen Frauen und Männern zu beobachten. Ungefähr die Hälfte der weiblichen Beschäftigten arbeitet in Teilzeit. Über die letzten 6 Jahre verringerte sich der Teilzeitanteil bei Frauen um 5%. Männer hingegen sind, mit einer ebenfalls leicht ansteigenden Entwicklung, überwiegend (83%-86%) in Vollzeit beschäftigt.

Schaubild 6: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht beim administrativen Personal im Zeitverlauf



Ausgewiesen sind die Prozentwerte für die JGU insgesamt (ohne UM).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

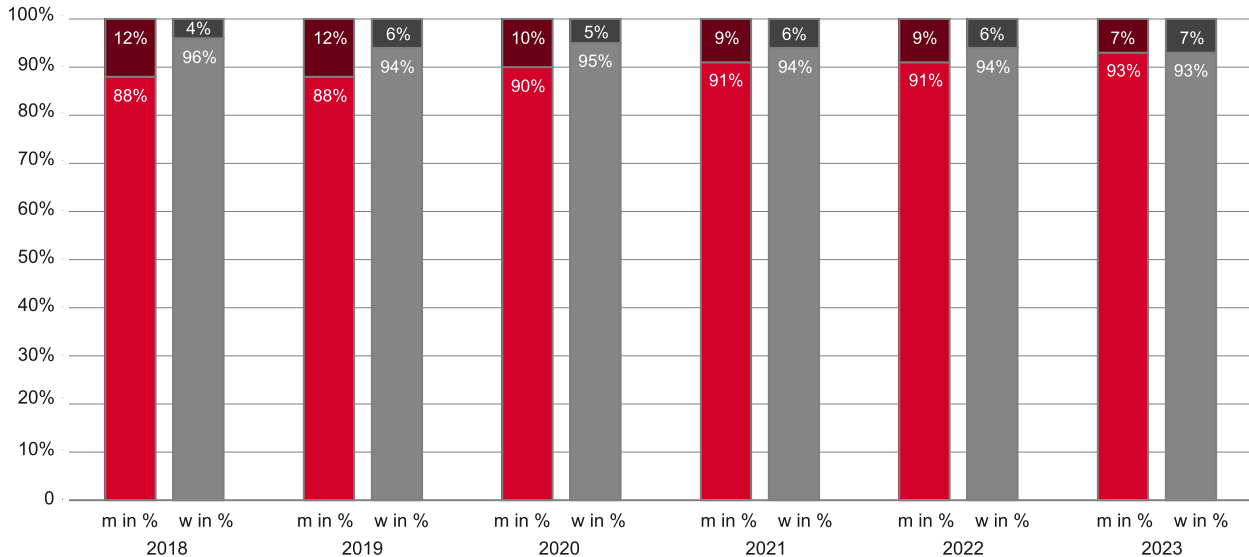


Im administrativen Bereich ist bezogen auf den Beschäftigungsumfang ebenfalls ein Geschlechterungleichgewicht deutlich, jedoch im Vergleich zum technischen Bereich in leicht abgeschwächter Form. Frauen arbeiten hier ohne erkennbare zeitliche Entwicklung zwischen 52% und 56% in Teilzeit, wohingegen sich der Teilzeitanteil bei Männern über den Betrachtungszeitraum hinweg auf 24% bis 28% beläuft. Ähnlich stark ausgeprägt ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern bei den übrigen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten. Während die weiblichen Beschäftigten zwischen 40% und 50% in Teilzeit angestellt sind, liegt dieser Anteil bei männlichen Beschäftigten nur bei 9% bis 12%. Auch hier ist jedoch im Zeitverlauf eine Entwicklung in Richtung Vollzeitbeschäftigung bei den Frauen zu beobachten.

3.1.3. Frauenanteile beim administrativ-technischen Personal nach Vertragsdauer

Vergleicht man die Geschlechter im administrativ-technischen Bereich nach Vertragsdauer, fällt auf, dass sich der Anteil an befristet beschäftigten Mitarbeiter:innen insgesamt nur unwesentlich unterscheidet, jedoch in den einzelnen Bereichen unterschiedlich stark ausgeprägt ist.

Schaubild 7: Vertragsdauer nach Geschlecht beim technischen Personal im Zeitverlauf



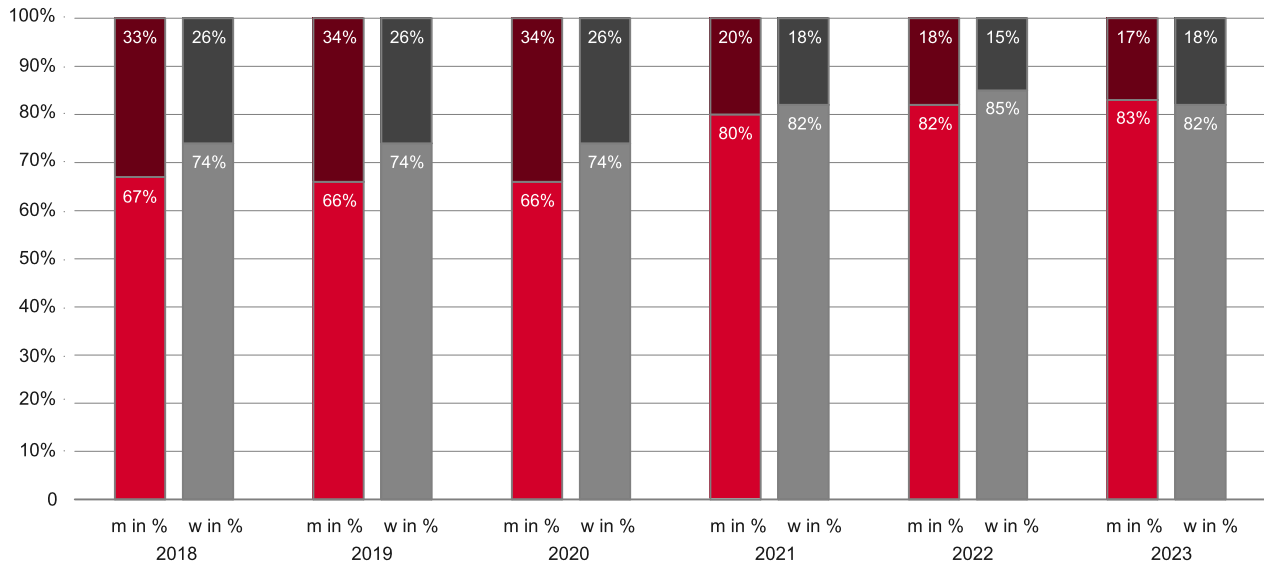
Ausgewiesen sind die Prozentwerte für die JGU insgesamt (ohne UM).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU



Im technischen Bereich sind an der JGU 7% der beschäftigten Frauen und Männer in einem befristeten und 93% in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis angestellt.

Schaubild 8: Vertragsdauer nach Geschlecht beim administrativen Personal im Zeitverlauf



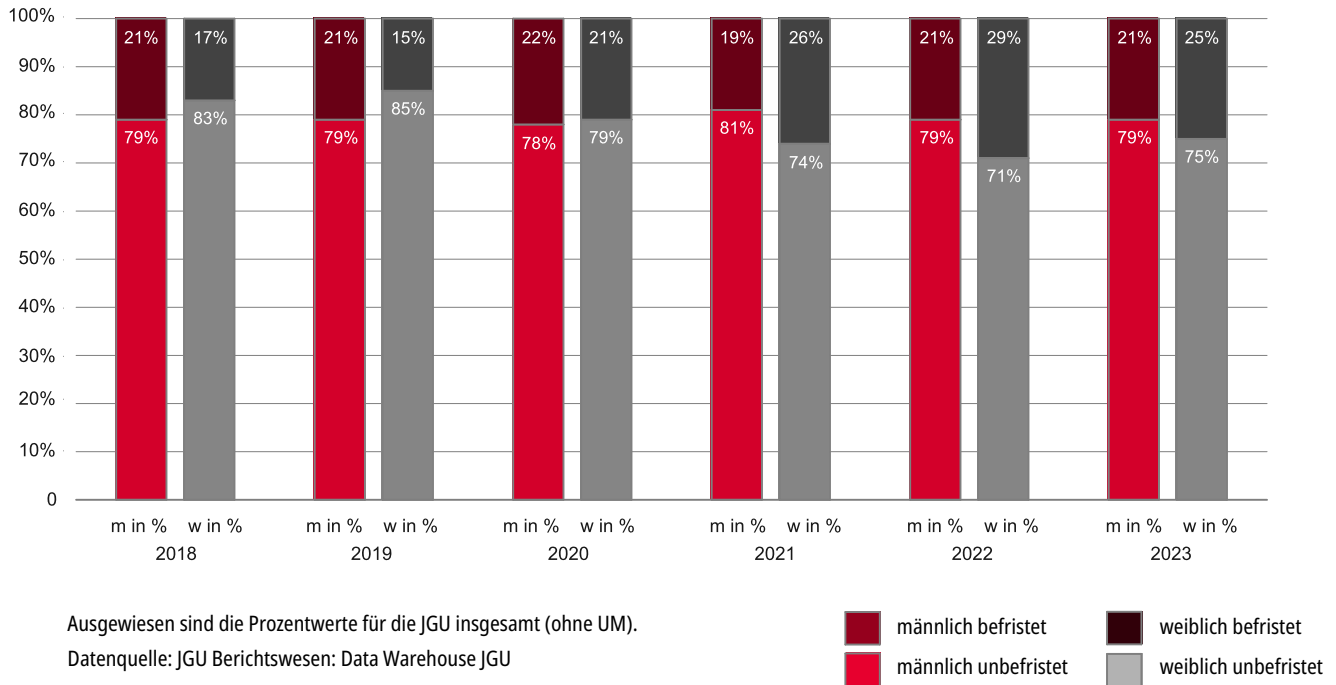
Ausgewiesen sind die Prozentwerte für die JGU insgesamt (ohne UM).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU



Im administrativen Bereich zeichnet sich ebenfalls ein annähernd ausgeglichenes Verhältnis beim Befristungsanteil zwischen Frauen und Männern ab. Auch hier konnte sich der Anteil der befristet Beschäftigten über die letzten Jahre auf 17% bis 18% deutlich verringern, liegt jedoch signifikant höher als im technischen Bereich.

Schaubild 9: Vertragsdauer nach Geschlecht beim übrigen administrativ-technischen Personal im Zeitverlauf

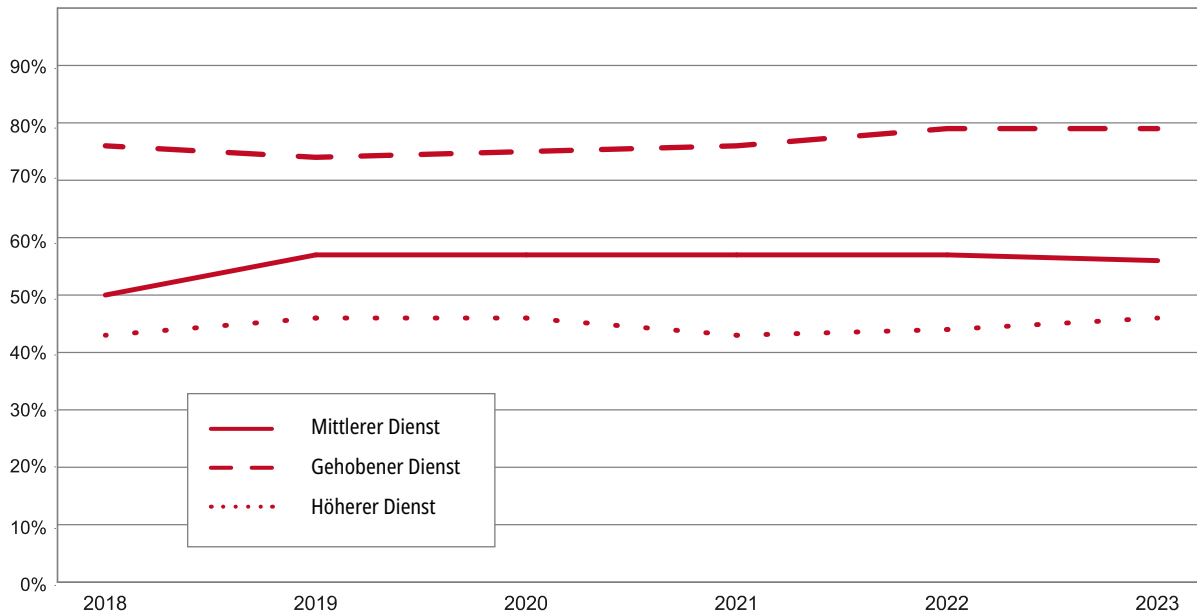


Der höchste Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen findet sich bei den übrigen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten. So sind hier 21% der Männer und 25% der Frauen befristet angestellt. Waren in den Jahren 2018–2020 anteilig mehr Männer als Frauen befristet beschäftigt, so hat sich dieses Verhältnis seit 2021 umgekehrt.

3.1.4. Frauenanteile beim administrativ-technischen Personal für Anwärter:innen und Beamt:innen

Insgesamt sind an der JGU 110 Beamt:innen im nichtwissenschaftlichen Bereich tätig. 76 davon sind weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 69%. Dieser Anteil war über die letzten 6 Jahre hinweg weitgehend konstant, bei Schwankungen zwischen 66% und 70%.

Schaubild 10: Frauenanteil bei Beamt:innen im administrativ-technischen Personal im Zeitverlauf



Ausgewiesen sind die Prozentwerte für die JGU insgesamt (ohne UM).

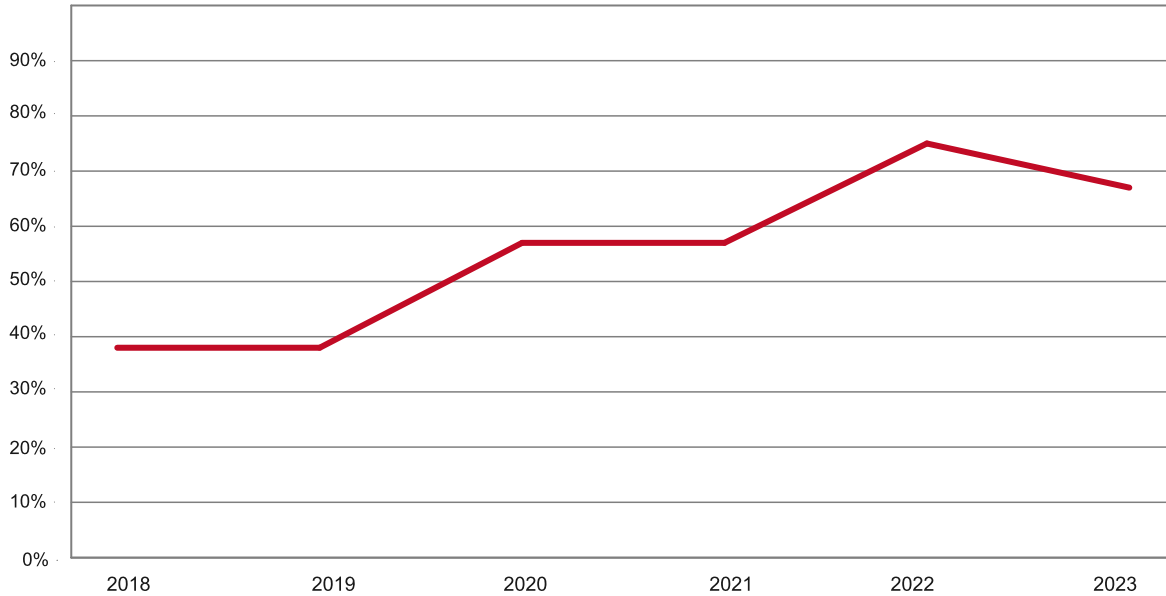
Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Betrachtet man die Frauenanteile in den einzelnen Laufbahngruppen, so sind Unterschiede ersichtlich. Im mittleren Dienst beträgt der Frauenanteil 56%.

Im gehobenen Dienst sind Frauen an der JGU mit 79% deutlich überrepräsentiert, wohingegen sie im höheren Dienst mit 46% leicht unterrepräsentiert sind. Allerdings handelt es sich hierbei ebenfalls um niedrige absolute Zahlen. So gibt es im höheren Dienst 26 Beamt:innen insgesamt, wovon 12 weiblich sind.

Der Frauenanteil bei den Beamtenanwärter:innen ist überdurchschnittlich. Er liegt bei 67% (6 von 9 Anwärter:innen sind weiblich).

Schaubild 11: Frauenanteil bei Beamtenanwärter:innen im administrativ-technischen Personal im Zeitverlauf



Ausgewiesen sind die Prozentwerte für die JGU insgesamt (ohne UM).

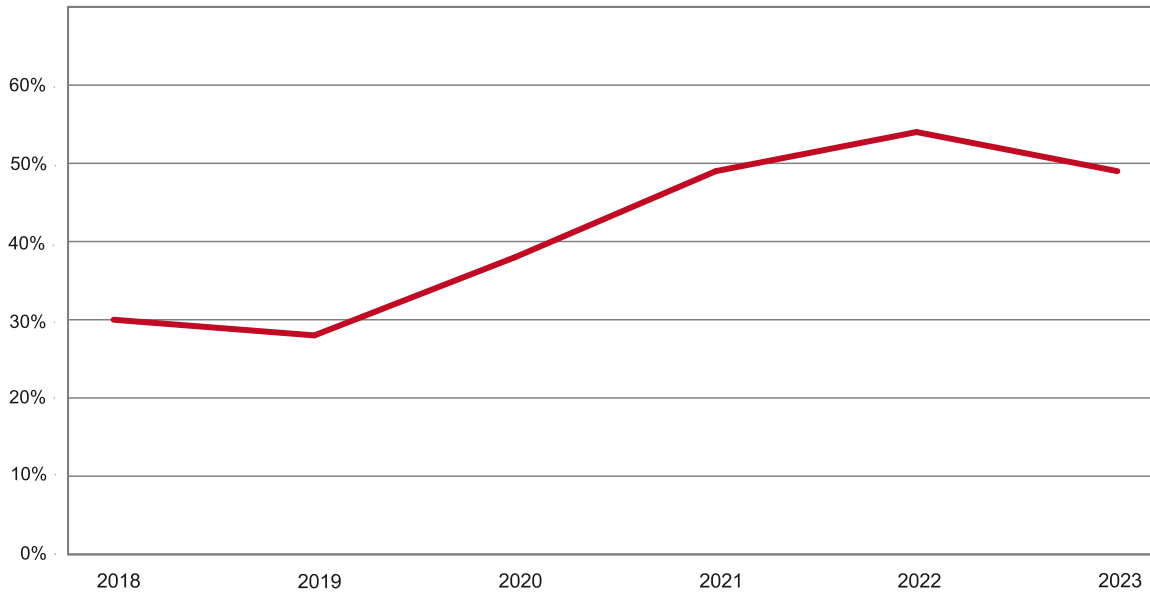
Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

3.1.5. Frauenanteile beim administrativ-technischen Personal bei den Auszubildenden

Auch bei den Auszubildenden ist das Geschlechterverhältnis an der JGU ausgeglichen. Von den 63 Auszubildenden im administrativ-technischen Bereich (ohne Universitätsmedizin Mainz) sind im Jahr 2024 30 weiblich. Dies entspricht einem Anteil von 48%.

In diesem Bereich konnte in den letzten 6 Jahren eine deutliche Entwicklung zu ausgeglichenen Verhältnissen erreicht werden.

Schaubild 12: Frauenanteil bei Auszubildenden im Zeitverlauf



Ausgewiesen sind die Prozentwerte für die JGU insgesamt (ohne UM).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

3.1.6. Zusammenfassung

In der Gesamtschau ist bezogen auf das administrativ-technische Personal keine Unterrepräsentanz von Frauen feststellbar. Der Frauenanteil liegt zwischen 2018 und 2022 bei 59%, 2023 bei 60%. Bei näherer Betrachtung deutlich wird jedoch eine große Heterogenität zwischen verschiedenen Gruppen des administrativ-technischen Personals. Während der Frauenanteil beispielsweise im administrativen Bereich (Verwaltungspersonal) bei etwa 75% liegt, ist er im technischen Bereich mit 33% deutlich niedriger.

Insgesamt zeigen sich bei differenzierter Betrachtung der Arbeitsbereiche, der Laufbahngruppen, der Vertragsdauer und des Beschäftigungsumfangs Ungleichgewichte. Unterrepräsentanzen von Frauen ergeben sich mit Ausnahme des einfachen Dienstes über alle Laufbahngruppen hinweg für den technischen Bereich. Weiterhin sind Frauen im höheren und mittleren Dienst innerhalb der Gruppe des Bibliothekspersonals/der nichtwissenschaftlichen Hilfskräfte sowie im einfachen Dienst innerhalb dieser Gruppe und der Gruppe des administrativen Personals unterrepräsentiert.

3.2. Entwicklungsziele und Messgrößen administrativ-technisches Personal

Im Rahmen ihrer gleichstellungsorientierten Personalpolitik wird die JGU bezogen auf das administrativ-technische Personal in den kommenden sechs Jahren folgende Ziele anstreben:

- (1) Die Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Gruppe des technischen Personals,
- (2) die Weiterentwicklung gender- und diversitätsgerechter Arbeitsbedingungen,
- (3) die Reflexion des Gendergaps zwischen den unterschiedlichen Laufbahngruppen sowie
- (4) der Gewinn aussagefähiger, gleichstellungsbezogener Daten zu Leistungsprämien und Höhergruppierungen.

Neben den übergeordneten Handlungsfeldern, die alle Mitglieder der JGU adressieren (siehe Kapitel 8.-13.) hat die JGU in Bezug auf das administrativ-technische Personal nachfolgend beschriebene Handlungsfelder identifiziert.

3.2.1. Rekrutierung und Personalentwicklung

Die Analyse über den Zeitraum der vergangenen sechs Jahre hinweg zeigt, in welchen Bereichen weibliche Beschäftigte unterrepräsentiert sind. Wenngleich die Gründe dafür sehr unterschiedlicher Natur sind und nur in Teilen im Einflussbereich der Universität liegen, erkennt die JGU die Handlungsfelder Rekrutierung und Personalentwicklung als zentrale Stellschrauben für die Reduktion einer Unterrepräsentanz von Frauen an. Neben der Umsetzung der gleichstellungsbezogenen gesetzlichen Vorgaben in Personalauswahlverfahren hat die JGU in den vergangenen Jahren eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, die auf eine gender- und diversitätsgerechte Personalauswahl einzahlen. Zu nennen sind hier beispielhaft:

- I. die Entwicklung und Umsetzung von Standards für eine professionelle, transparente und offene Personalgewinnung ([LINK](#)) und -auswahl sowie die Professionalisierung von Onboardingprozessen (JGU-interner [LINK](#)),
- II. die Beratung von Führungskräften hinsichtlich einer gender- und diversitätssensiblen Gestaltung von Personalauswahlprozessen ([LINK](#)) sowie
- III. das Angebot entsprechender Weiterbildungsangebote, wie z.B. das Anti-Bias-Selbstlerntool ([LINK](#)).

Auch im Bereich der Personalentwicklung ist Gleichstellung als ein strategischer Schwerpunkt etabliert. So hält die JGU z.B. karrierefördernde Angebote bereit, die von persönlicher Beratung über Coachings ([LINK](#)) bis hin zu finanzieller Förderung aufstiegsorientierter Weiterbildungsangebote ([LINK](#)) reichen. In den kommenden sechs Jahren wird sich die JGU vor dem Hintergrund der IST-Analyse im Rahmen ihrer Rekrutierungsprozesse und der Personalentwicklung auf die nachfolgend dargestellten Teilziele fokussieren.

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Unterstützung einer gender- und diversitätssensiblen Gestaltung von Rekrutierungsprozessen	PA, GuD	Stärkung der Kommunikation als Qualitätsstandards für professionelle Rekrutierungsprozesse	Fortlaufend	Nein
		Unterstützung von Führungskräften bei einer gender- und diversitätssensiblen Formulierung von Ausschreibungstexten sowie Gestaltung der Auswahlverfahren	Fortlaufend	Nein
		Überprüfung der Einhaltung entsprechender Qualitätsstandards bei Erhalt der Auswahlbegründungen durch PA	Fortlaufend	Nein
		Bereithalten entsprechender Fortbildungsangebote/ Instrumente	Fortlaufend	Nein
Aktive Bemühung um die Rekrutierung von Bewerberinnen für die technischen Berufe	Führungskräfte, PA	Stärkung einer gendersensiblen ÖA für Ausbildungsberufe	Ab 2027	Ja
		Headhunting für Leitungspositionen in den technischen Bereiche	Ab 2027	Ja
		Entwicklung einer Rekrutierungskampagne mit Fokus Diversität für BLM/TLM	Ab 2027	Ja
Unterstützung von Mitarbeiterinnen in den technischen Bereichen bei der Meisterqualifizierung	Führungskräfte, PA	Gezielte Thematisierung möglicher Ambitionen im Rahmen der Jahresgespräche	Fortlaufend	Nein
		Etablierung eines Fonds zur Bezuschussung von aufstiegsorientierten Anpassungsqualifizierungen für Frauen in den technischen Bereichen	Ab 2028	Ja

3.2.2. Gender- und diversitätssensible Führungs- und Arbeitskultur im Verwaltungsbereich

Eine tatsächliche Verwirklichung von Gleichstellung kann nicht allein durch die Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, erreicht werden, sondern setzt einen umfassenden Kulturwandel voraus. Die Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Führungskompetenz ist daher ebenso strategisches Ziel der JGU, wie eine gender- und diversitätsgerechte Gestaltung von Prozessen und Strukturen. Diesbezüglich setzt die JGU in den vergangenen Jahren bereits eine Reihe von Maßnahmen um. Dazu gehören z.B. eine Veranstaltungs-

reihe zu diskriminierungskritischer Führungskultur, verschiedene Sensibilisierungsangebote, ein niedrigschwelliges Anti-Bias-Selbstlerntool ([LINK](#)) sowie die Sensibilisierung von Führungskräften zum Umgang mit sexualisierter Belästigung ([LINK](#)). Im Geltungszeitraum des vorliegenden Gleichstellungsrahmenplans werden folgende Teilziele umgesetzt:

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Ausbau der Anti-Bias-Sensibilisierung	GuD, PE	Angebot von auf unterschiedliche Handlungsbzw. Arbeitsfelder zugeschnittenen Anti-Bias-Trainings	Ab 2026	Nein
		Kontinuierliche Weiterentwicklung und Bewerbung des Anti-Bias E-Learning-Tools	Fortlaufend	Nein
Ausbau einer gendersensiblen und diskriminierungskritischen Führungskultur	GuD, PE	Individuelle Beratung von Führungskräften durch die Stabsstelle GuD und die Abteilung Personalentwicklung	Fortlaufend	Nein
		Entwicklung eines niedrigschwelligen Austauschformats für Führungskräfte (z.B. Diversity-Lunch)	Ab 2027	Ja
		Angebot entsprechender Vorträge und Weiterbildungsveranstaltungen	Fortlaufend	Nein
		Integration der Thematik in EPF-Materialien	Fortlaufend	Nein
Förderung des Bewusstseins für einen intersektionalen Gleichstellungsansatz	GuD	Angebot entsprechender Vorträge und Weiterbildungsveranstaltungen	Fortlaufend	Nein
		Integration in das Gender- und Diversityconsulting	Fortlaufend	Nein
		Austausch mit fachspezifischen Gleichstellungsinitiativen zur Weiterentwicklung der intersektionalen Gestaltung von Karriereförderangeboten für Frauen	Ab 2026	Ja
Überprüfung der Gender- und Diversitätskompetenz von Führungskräften in Einstellungsverfahren	PA, Führungskräfte	Integration in den Leitfaden Personalauswahl	Ab 2027	Nein
		Entwicklung entsprechender Prüfkriterien für unterschiedliche Arbeitsbereiche	Ab 2027	Nein
Schaffung eines Anreizsystems für vorbildliches Gleichstellungsengagement von Führungskräften	PA, GuD	Diskussion von Indikatoren bzgl. der Berücksichtigung des Gleichstellungsengagements im Rahmen der Gewährung von Leistungsprämien	Ab 2026	Nein
		Etablierung eines Gleichstellungs-/Diversitätsawards	Ab 2027	Ja

3.2.3. Empowerment

Die individuelle Förderung von Frauen ist nach wie vor von großer Bedeutung für das Erreichen von Chancengleichheit und leistet einen wichtigen Beitrag zum Abbau systemischer Benachteiligungen. Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen sind an der JGU seit vielen Jahren erfolgreich implementiert. In der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsrahmenplans sollen die nachfolgend genannten Teilziele verfolgt werden.

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Stärkung des Netzwerks Starke Office Services	GuD, GBs	Unterstützung der Netzwerkveranstaltungen des SOS mit bis zu 500 € p.a.	Fortlaufend	Nein
		Regelmäßiger Austausch zwischen dem Netzwerk und den GBs des Senats	Start 2027 dann fortlaufend	Nein
		Planung gemeinsamer Aktionen zum 08. März	Start 2027	Nein
Unterstützung weiblicher Verwaltungsbeschäftigter und Frauen im technischen Bereich bei der (aufstiegsorientierten) Berufsentwicklung und Karriereplanung	GuD	Ausbau des individuellen Coachingangebots und Erhöhung der Kapazität auf 5 Coachingprozesse p.a.	Start 2026	Nein
		Zielgerichtete Kommunikation des Coaching-Angebots	Fortlaufend	Nein
		Bezuschussung selbstorganisierter und eigenfinanzierter Fortbildungen für Mitarbeiterinnen aus Technik, Verwaltung und Bibliothek in Höhe von insgesamt 2.000 Euro p.a.	Fortlaufend	Nein
		Niedrigschwellige Beantragung gewährleisten	Fortlaufend	Nein
Förderung der individuellen Vernetzung im Rahmen der RMU-Allianz	PE	RMU-Networking Hour	Fortlaufend	Nein
		RMU Hospitationen	Fortlaufend	Nein
Abbau von Barrieren für Frauen in Richtung Führungspositionen	PE	Karriereberatung im Rahmen der Personalentwicklung	Fortlaufend	Nein

4. Handlungsfeld Studierende und Absolvent:innen

Im Wintersemester 2025/2026 sind knapp 29.500 Studierende an der JGU eingeschrieben. Diese studieren in 10 Fachbereichen und 2 künstlerischen Hochschulen. Als Volluniversität bietet die JGU 75 Studienfächer und rund 300 Studiengänge aus den Geistes-, Natur-, Sozial-, Medien- und Wirtschaftswissenschaften sowie Medizin, Kunst, Musik und Sport. Im Prüfungsjahr 2024 haben 4.985 Absolvent:innen ein Studium an der JGU erfolgreich beendet.

4.1. Ist-Analyse

Im nachfolgenden Abschnitt werden Studierende und Absolvent:innen der JGU in den Blick genommen. Eine Analyse erfolgt für die Studierenden insgesamt (vgl. 4.1.1.), für die Studienanfänger:innen im 1. Fachsemester (vgl. 4.1.2.) und für internationale Studierende (vgl. 4.1.3.) im Zeitverlauf auf Ebene der JGU insgesamt und auf Ebene der einzelnen Fachbereiche. Für die Studierenden im 1. Fachsemester wird darüber hinaus eine differenzierte Betrachtung nach angestrebten Studienabschlüssen vorgenommen. Für den erreichten Studienabschluss erfolgt sowohl für die Universität insgesamt als auch für die einzelnen Fachbereiche ebenfalls eine Betrachtung nach Abschlussarten (vgl. 4.1.4.). Gesondert werden schließlich die Stipendiat:innen des Deutschlandstipendiums betrachtet (vgl. 4.1.5.).

4.1.1. Studierende

Die Betrachtung aller Studierenden der JGU über die letzten sechs Jahre zeigt einen konstanten Frauenanteil zwischen 59 und 60% und somit eine Überrepräsentanz von weiblichen Studierenden.

Tabelle 3: Entwicklung der Studierendenzahlen insgesamt

	JGU gesamt			
	gesamt	männlich	weiblich	w in %
Wintersemester 2018/2019	31.525	12.816	18.709	59%
Wintersemester 2019/2020	31.121	12.640	18.481	59%
Wintersemester 2020/2021	31.065	12.630	18.435	59%
Wintersemester 2021/2022	30.516	12.320	18.196	60%
Wintersemester 2022/2023	30.178	12.248	17.930	59%
Wintersemester 2023/2024	29.638	11.856	17.782	60%

Ausgewiesen sind: Studierende (jeweils im 1. Fach ihres 1. Studiengangs).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Für eine Volluniversität mit entsprechend breitem Fächerspektrum ist zu erwarten, dass der Frauenanteil bei einer vergleichenden Betrachtung auf Ebene der einzelnen Fachbereiche (FB) sehr heterogen ist. Dies zeigt sich in Tabelle 2. Geht man von den Gesamtanteilswerten der JGU aus, liegt der Frauenanteil in den FB 02, 04, 05, 06 und 10 sowie in der Kunsthochschule (deutlich) über dem JGU-Durchschnitt, im FB 06 beträgt der Frauenanteil bei den Studierenden 80%. (Deutlich) unter dem Durchschnittswert liegen die FB 01, 03, 07, 08 und 09 sowie die Hochschule für Musik. Den niedrigsten Frauenanteil bei den Studierenden weist der FB 08 mit 30% auf. In einzelnen Fachbereichen ist – anders als für die JGU insgesamt – im betrachteten Zeitraum ein Anstieg des Frauenanteils zu konstatieren. Dies gilt insbesondere für die FB 09 (von 49% auf 55%) und 10 (von 65% auf 70%). Für kleinere Fachbereiche wie die Kunsthochschule gilt bereits bei der Betrachtung der Studierenden, dass bei der Interpretation der (rückläufigen) Anteilswerte die relativ geringen Fallzahlen zu beachten sind. In anderen Fachbereichen bleibt der Frauenanteil konstant, dies gilt auch für den Fachbereich 08 mit den klassischen MINT-Fächern, in dem sich der Frauenanteil zwischen 30 und 31% bewegt.

Tabelle 4: Entwicklung der Studierendenzahlen nach Fachbereichen

Studierende (1. Studiengang, 1. Fach)

Legende: w = weiblich, m = männlich	FB 01				FB 02				FB 03			
	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %
Wintersemester 2018/2019	340	156	184	54%	5.076	1.810	3.266	64%	5.988	2.827	3.161	53%
Wintersemester 2019/2020	321	143	178	55%	5.103	1.819	3.284	64%	6.076	2.860	3.216	53%
Wintersemester 2020/2021	317	143	174	55%	5.163	1.817	3.346	65%	6.221	2.934	3.287	53%
Wintersemester 2021/2022	289	131	158	55%	5.041	1.784	3.257	65%	6.109	2.882	3.227	53%
Wintersemester 2022/2023	274	119	155	57%	5.098	1.799	3.299	65%	6.060	2.914	3.146	52%
Wintersemester 2023/2024	244	104	140	57%	5.035	1.736	3.299	66%	5.863	2.800	3.063	52%

Legende: w = weiblich, m = männlich	FB 04				FB 05				FB 06			
	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %
Wintersemester 2018/2019	3.868	1.428	2.440	63%	5.638	1.568	4.070	72%	1.379	280	1.099	80%
Wintersemester 2019/2020	3.862	1.402	2.460	64%	5.343	1.502	3.841	72%	1.270	254	1.016	80%
Wintersemester 2020/2021	3.859	1.418	2.441	63%	5.140	1.449	3.691	72%	1.161	224	937	81%
Wintersemester 2021/2022	3.901	1.404	2.497	64%	5.061	1.401	3.660	72%	1.081	202	879	81%
Wintersemester 2022/2023	3.938	1.403	2.535	64%	4.851	1.365	3.486	72%	960	188	772	80%
Wintersemester 2023/2024	3.953	1.370	2.583	65%	4.704	1.303	3.401	72%	926	183	743	80%

Legende: w = weiblich, m = männlich	FB 07				FB 08				FB 09			
	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %
Wintersemester 2018/2019	1.833	796	1.037	57%	2.367	1.664	703	30%	3.073	1.565	1.508	49%
Wintersemester 2019/2020	1.748	772	976	56%	2.463	1.703	760	31%	2.934	1.460	1.474	50%
Wintersemester 2020/2021	1.695	754	941	56%	2.551	1.758	793	31%	2.930	1.424	1.506	51%
Wintersemester 2021/2022	1.566	700	866	55%	2.546	1.757	789	31%	2.851	1.343	1.508	53%
Wintersemester 2022/2023	1.451	628	823	57%	2.482	1.733	749	30%	2.937	1.362	1.575	54%
Wintersemester 2023/2024	1.367	620	747	55%	2.495	1.743	752	30%	2.899	1.292	1.607	55%

Legende: w = weiblich, m = männlich	FB 10				HfM				KHM			
	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %
Wintersemester 2018/2019	1.488	524	964	65%	338	163	175	52%	137	35	102	74%
Wintersemester 2019/2020	1.518	516	1.002	66%	338	168	170	50%	145	41	104	72%
Wintersemester 2020/2021	1.556	506	1.050	67%	321	158	163	51%	151	45	106	70%
Wintersemester 2021/2022	1.571	509	1.062	68%	338	163	175	52%	162	44	118	73%
Wintersemester 2022/2023	1.636	527	1.109	68%	338	162	176	52%	153	48	105	69%
Wintersemester 2023/2024	1.670	501	1.169	70%	324	157	167	52%	158	47	111	70%

Ausgewiesen sind Studierende (jeweils im 1. Fach ihres 1. Studiengangs).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Der Blick auf die Absolutzahlen zeigt, dass an den größeren Fachbereichen der JGU jeweils mehrere Tausend Studierende eingeschrieben sind. Bei einer detaillierteren Analyse ist somit nicht nur zwischen den Fachbereichen, sondern auch innerhalb der Fachbereiche eine größere Heterogenität mit Blick auf die Frauenanteile bei den Studierendenzahlen zu erwarten. Dies zeigen exemplarisch vorgenommene Auswertungen: So steigt der Frauenanteil im Fachbereich 09 im betrachteten Zeitraum von 49% auf 55%. Weit höher liegen die Frauenanteile in der Pharmazie, die in diesem Zeitraum von 70% auf 74% steigen, während die Anteile am Institut für Geowissenschaften in 2023 44% erreichen.

Als weiteres Beispiel für die Heterogenität innerhalb eines Fachbereichs kann der Fachbereich 02 benannt werden, bei dem der Frauenanteil auf Fachbereichsebene mit etwa 65% bereits überdurchschnittlich hoch ist. In der Psychologie und der Erziehungswissenschaft liegen die entsprechenden Werte noch deutlich höher als auf Fachbereichsebene bei (über) 80%.

Der Frauenanteil von 52% auf Fachbereichsebene im FB 03 entsteht schließlich durch einen Anteil von 62% bei den Rechtswissenschaften und 42% bei den Wirtschaftswissenschaften.

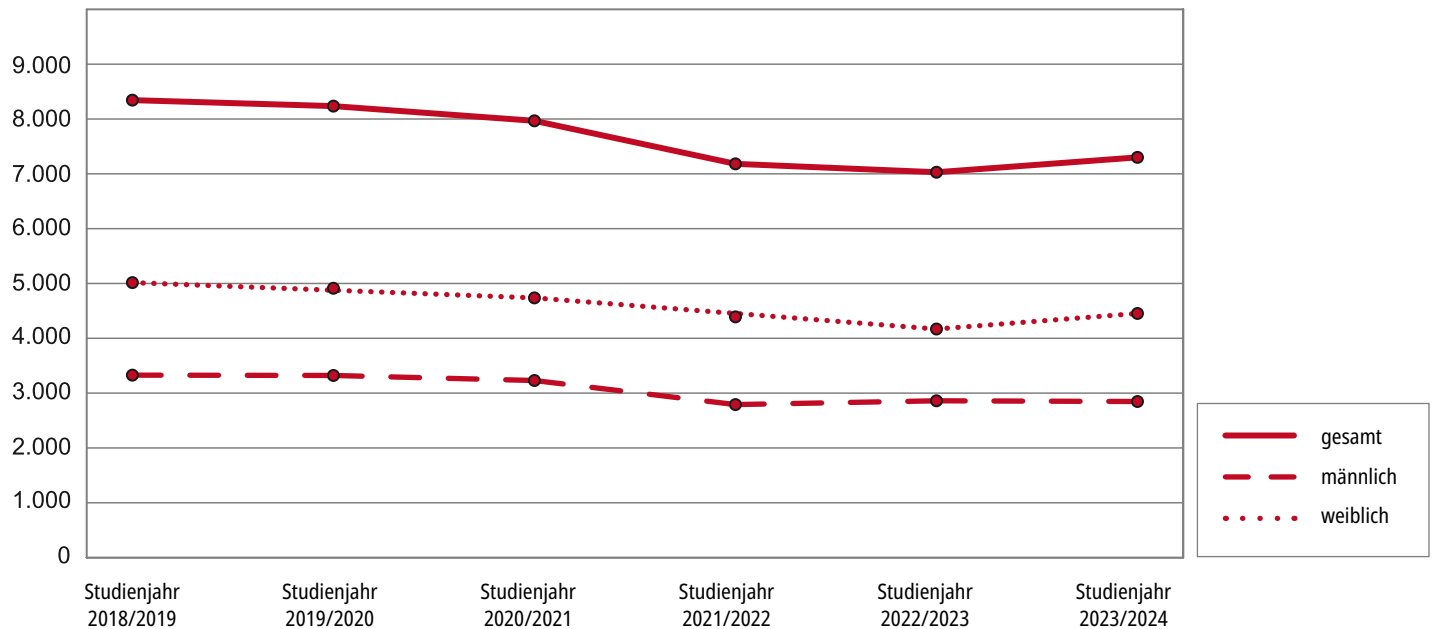
Zusammenfassend ist nochmals die Heterogenität der Situation an der JGU hervorzuheben, die je nach Betrachtungsperspektive deutlich differenziertere Analysen erforderlich machen würde.

In den bisherigen Übersichten wurden, die im jeweiligen Semester eingeschriebenen Studierenden betrachtet, die bei einer „klassischen“ Analyse von Studierendenzahlen in der Regel im Mittelpunkt der Betrachtung stehen. Auch die beurlaubten Studierenden werden statistisch erfasst, wenn auch die Fallzahlen relativ gering sind und nur auf JGU-Ebene sinnvoll betrachtet werden können. Hier ist hervorzuheben, dass der Frauenanteil bei den Beurlaubten weit überdurchschnittlich ist. Nimmt man alle Beurlaubungen im Zeitraum 2018/2019 bis 2023/2024 in den Blick, so liegt der Frauenanteil bei knapp 73%. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass weitaus mehr Frauen als Männer eine Beurlaubung in der – statistisch zusammengefassten – Kategorie Mutterschutz/Elternzeit/Familiäre Pflege aufweisen.

4.1.2. Studienanfänger:innen

Die Einbeziehung der Studierenden im 1. FS ist deswegen von besonderem Interesse, weil mögliche Veränderungen in der Studierendenstruktur dort tendenziell früher sichtbar werden, als bei den Studierendenzahlen insgesamt. Betrachtet man zunächst die Gesamtwerte, gab es an der JGU im Studienjahr 2023/2024 7.300 Studienanfänger:innen im 1. FS. Der Frauenanteil von 61% ist geringfügig höher als der entsprechende Anteilswert für die Studierenden insgesamt, dieser Anteil ist über die letzten sechs Jahre recht konstant geblieben.

Schaubild 13: Entwicklung der Studierendenzahlen (1. Fachsemester)



Ausgewiesen sind Studierende (jeweils im 1. Fach ihres 1. Studiengangs).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Tabelle 5: Entwicklung der Studierendenzahlen (1. Fachsemester)

	JGU gesamt			
	gesamt	männlich	weiblich	w in %
Studienjahr 2018/2019	8.344	3.328	5.016	60%
Studienjahr 2019/2020	8.235	3.322	4.913	60%
Studienjahr 2020/2021	7.967	3.230	4.737	59%
Studienjahr 2021/2022	7.182	2.791	4.391	61%
Studienjahr 2022/2023	7.029	2.860	4.169	59%
Studienjahr 2023/2024	7.300	2.847	4.453	61%

Ausgewiesen sind Studierende (jeweils im 1. Fach ihres 1. Studiengangs).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

In einer differenzierten Betrachtung wird nun einerseits die Ebene der einzelnen Fachbereiche und andererseits der angestrebte Studienabschluss in den Blick genommen. Die Fachbereiche, für die in Kapitel 4.1. besonders hohe Frauenanteile zu verzeichnen waren, weisen auch für die Studierenden im 1. FS hohe Anteilswerte aus, in den Fachbereichen 02 und 04 liegen sie bei nahezu 70%, im Fachbereich 05 bei 73%, in den Fachbereichen 06 und 10 sowie in der Kunsthochschule bei nahezu 80%. Einen Anteilswert von deutlich unter 50% verzeichnet lediglich der FB 08 mit klassischen MINT-Fächern (Frauenanteil 33%). Der Frauenanteil liegt dort für die Studierenden im 1. FS damit aber etwas höher als für die Studierenden insgesamt (30%).

Bei einer Differenzierung nach Abschlussarten war in Kapitel 2.3. als bemerkenswertes Ergebnis festgehalten worden, dass für die JGU insgesamt der Frauenanteil im 1. FS des Bachelorstudiums deutlich niedriger liegt als im 1. FS eines Masterstudiums. Klammert man einzelne Fachbereiche mit sehr kleinen Fallzahlen aus, zeigt sich dies für die FB 02, 03, 05, 07, 08, 09 und 10. Besonders ausgeprägt ist die Differenz im FB 03, bei dem der Frauenanteil im Bachelor bei 38%, im Master aber bei 51% liegt. Lediglich im Fachbereich 06 ist der Frauenanteil im Masterstudium (auf insgesamt sehr hohem Niveau) etwas niedriger als im Bachelorstudium. Für die Staatsexamensabschlüsse ist der Frauenanteil durchweg überdurchschnittlich und liegt bei mindestens 65%.

Tabelle 6: Studierende (1. FS) im Studienjahr 2023/2024 nach Fachbereichen

Legende: w = weiblich, m = männlich	FB 01				FB 02				FB 03			
	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %
Studierende im 1. FS	35	18	17	49%	1413	447	966	68%	1515	756	759	50%
dv. Bachelor	7	1	6	86%	841	278	563	67%	624	389	235	38%
dv. Master	15	9	6	40%	536	163	373	70%	385	190	195	51%
dv. Staatsexamen	-	-	-	-	36	6	30	83%	500	175	325	65%

Legende: w = weiblich, m = männlich	FB 04				FB 05				FB 06			
	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %
Studierende im 1. FS	603	194	409	68%	1408	375	1033	73%	235	51	184	78%
dv. Bachelor	19	-	19	100%	898	258	640	71%	102	20	82	80%
dv. Master	35	8	27	77%	510	117	393	77%	133	31	102	77%
dv. Staatsexamen	549	186	363	66%	-	-	-	-	-	-	-	-

Legende: w = weiblich, m = männlich	FB 07				FB 08				FB 09			
	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %
Studierende im 1. FS	460	210	250	54%	816	549	267	33%	922	387	535	58%
dv. Bachelor	341	167	174	51%	550	381	169	31%	568	255	313	55%
dv. Master	119	43	76	64%	266	168	98	37%	254	108	146	57%
dv. Staatsexamen	-	-	-	-	-	-	-	-	100	24	76	76%

Legende: w = weiblich, m = männlich	FB 10				HfM				KHM			
	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %	gesamt	m	w	w in %
Studierende im 1. FS	480	102	378	79%	82	29	53	65%	51	11	40	78%
dv. Bachelor	310	68	242	78%	25	11	14	56%	11	-	11	100%
dv. Master	170	34	136	80%	42	11	31	74%	21	4	17	81%
dv. Staatsexamen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

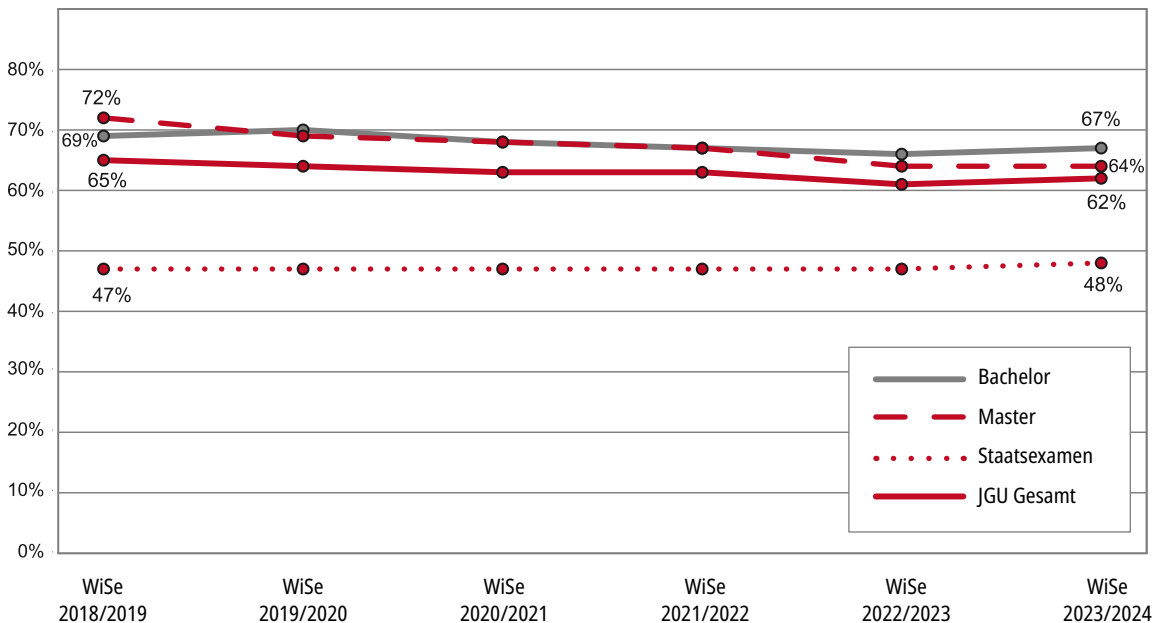
Ausgewiesen sind Studierende (jeweils im 1. Fach in jedem von ihnen belegten Studiengang (Mehrfachzählungen möglich)).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

4.1.3. Internationale Studierende und Mobilität von Studierenden

Im folgenden Abschnitt wird betrachtet, ob mit Blick auf internationale Studierende ein Geschlechterungleichgewicht zu beobachten ist. Herangezogen wird dabei das Konzept der von der amtlichen Statistik verwendeten Begrifflichkeit der Bildungsausländer:innen. Einbezogen werden somit Studierende mit ausländischer Nationalität, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland oder an einem deutschen Studienkolleg erworben haben. Bei dieser Betrachtungsweise ergeben sich für die JGU insgesamt Frauenanteile von 62%, der Anteilswert liegt damit minimal höher als der Frauenanteil für alle Studierenden (60%). Bei einer differenzierten Betrachtung nach angestrebtem Studienabschluss liegt der Frauenanteil bei den internationalen Studierenden im Bachelorstudium für das Wintersemester 2023/2024 mit 67% etwas höher als im Masterstudium (64%). Auffallend ist der im Zeitverlauf deutliche und kontinuierlich rückläufige Frauenanteil im Masterbereich. Im Wintersemester 2018/2019 lag der Frauenanteil dort noch bei 72%.

Schaubild 14: Frauenanteil bei internationalen Studierenden im Zeitverlauf



Ausgewiesen sind die Prozentwerte für die JGU insgesamt.

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Hervorzuheben ist weiterhin der deutlich niedrigere Frauenanteil im Staatsexamen mit 48% – dies unterscheidet sich nicht nur mit Blick auf die übrigen Studienabschlüsse, sondern liegt auch deutlich unter den Anteilswerten für die Studierenden insgesamt. Eine differenzierte Betrachtung auf Ebene der Fachbereiche ist angesichts der skizzierten Unterschiede, die bei der Betrachtung der internationalen Studierenden sichtbar werden, grundsätzlich wünschenswert. Zu beachten sind hier allerdings bereits auf Ebene der Studierenden insgesamt die teilweise sehr geringen Fallzahlen (vgl. Grunddaten der Tabellen, die im JGU-internen Bereich zum Download bereitgestellt werden).

4.1.4. Absolvent:innen

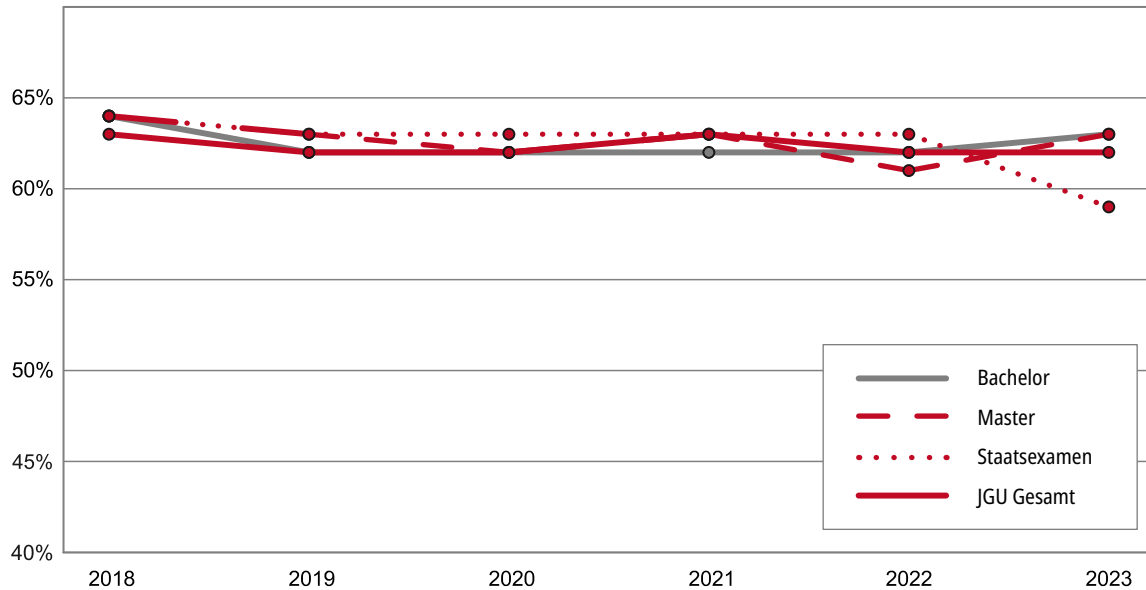
Für den Studienbeginn (Studierende im 1. FS) waren in Kapitel 2. für die JGU insgesamt Frauenanteile von 61% konstatiert worden. Als hervorzuhebender Befund war weiterhin ein niedrigerer Frauenanteil im Bachelor von 57-58% gegenüber einem Frauenanteil von (knapp) 65% im Master und über 65% im Staatsexamen ausgewiesen worden. Betrachtet man im Vergleich dazu die Frauenanteile bei den Absolvent:innen, zeigt sich, dass mit wenigen Ausnahmen kaum Differenzen zwischen den angestrebten Abschlussarten bestehen. Der Frauenanteil liegt für die JGU insgesamt, wie auch für die einzelnen Abschlussarten, nahezu durchgehend im Bereich zwischen 62 und 64%. Methodisch ist darauf hinzuweisen, dass bei der hier vorgenommenen Gegenüberstellung von Daten aus unterschiedlichen Statistiken auf aggregierter Ebene gewisse Unschärfen in Kauf genommen werden.

Im Zeitverlauf stabil zeigt sich jedoch der Befund, dass der Frauenanteil im Bachelor bei den 1. FS niedriger ist als bei den Absolvent:innen. Umgekehrt liegt im Master der Anteil bei den Absolvent:innen dagegen (leicht) niedriger als bei den 1. FS. Die Daten deuten damit darauf hin, dass Frauen ein Bachelorstudium überdurchschnittlich häufig abschließen, im Master ist ein entsprechender Effekt nicht sichtbar.

Für das Staatsexamen waren die Frauenanteile in den Jahren 2018-2022 konstant bei 63 oder 64%. Im Jahr 2023 ist ein deutlicher Rückgang auf 59% festzuhalten. Zurückzuführen ist dies insbesondere auf die Staatsexamen in der Medizin, die Entwicklung in den folgenden Jahren soll hier genauer betrachtet werden.

Insgesamt sind auf Ebene der Fachbereiche (vgl. Grunddaten der Tabellen, die im JGU-internen Bereich zum Download bereitgestellt werden) relativ starke Schwankungen zwischen einzelnen Jahren zu verzeichnen. Eine detaillierte Analyse ist auch in diesem Zusammenhang sinnvoll, dabei ist allerdings zu beachten, dass die Aussagekraft der Ergebnisse durch teilweise (sehr) kleine Fallzahlen deutlich eingeschränkt wird.

Schaubild 15: Frauenanteil bei den Absolvent:innen im Zeitverlauf



Ausgewiesen sind die Prozentwerte für die JGU insgesamt.

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

4.1.5. Deutschlandstipendium

Jährlich werden an Studierende der JGU Deutschlandstipendien vergeben. Die Bundesstatistik betrachtet dabei als Jahresstatistik den Zeitraum zwischen dem 1. Oktober und dem 30. September des Folgejahres, es erfolgt eine Zuordnung zu dem Jahr, in dem das Stipendium beginnt. Im Folgenden sind die Bewerbungen für ein Deutschlandstipendium für die Jahre 2018-2023 aufgelistet. Die Zahl der Bewerbungen steigt jährlich an, der Anteil weiblicher Bewerbungen liegt relativ konstant bei ca. 61-66%. Bei den Bewerbungen für ein Deutschlandstipendium sind entsprechend Frauen überrepräsentiert.

Tabelle 7: Bewerbungen für Deutschlandstipendien im Zeitverlauf

Jahrgang	Bewerbungen	männlich	weiblich	w in %
2018	585	228	357	61%
2019	600	235	365	61%
2020	648	238	410	63%
2021	616	211	405	66%
2022	705	238	465	66%
2023	730	256	470	64%

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Datenmeldung Deutschlandstipendium

Wird die letztendliche Vergabe der Stipendien für die einzelnen Jahrgänge betrachtet, ist eine parallele Entwicklung wie zuvor bei den Bewerbungen zu beobachten. Von der jährlich wachsenden Anzahl an vergebenen Deutschlandstipendien entfällt (insbesondere ab 2020) ein ähnlicher Prozentsatz auf weibliche Studierende.

Tabelle 8: Stipendiat:innen des Deutschlandstipendiums im Zeitverlauf

Jahrgang	Stipendiat:innen	männlich	weiblich	w in %
2018	183	80	103	56%
2019	195	86	109	56%
2020	229	91	138	60%
2021	268	93	175	65%
2022	290	106	184	63%
2023	304	104	200	66%

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Datenmeldung Deutschlandstipendium

4.1.6. Zusammenfassung

Sowohl für die Studierenden insgesamt als auch für die Studienanfänger:innen im 1. FS zeigt sich ein im Zeitverlauf konstanter Frauenanteil von etwa 60% und somit eine Überrepräsentanz von weiblichen Studierenden. Vor dem Hintergrund des breiten Fächerspektrums wird dabei eine große Heterogenität hinsichtlich des Frauenanteils sowohl zwischen den Fachbereichen als auch innerhalb der Fachbereiche sichtbar. Die entsprechenden Anteilswerte bewegen sich zwischen etwa 30% und über 80%. In vielen Fachbereichen bleiben die Anteilswerte im Zeitverlauf relativ stabil.

Ein Frauenanteil von etwa 60% ist auch für die Bildungsausländer:innen festzuhalten, wobei sich die Anteilswerte je nach angestrebtem Studienabschluss deutlich unterscheiden. Minimal höher liegt der Frauenanteil bei den Stipendiat:innen des Deutschlandstipendiums, im aktuellsten betrachteten Jahr beträgt er bei den Bewerbungen 64% und bei den Stipendien 66%.

Bei einer Differenzierung der Studierenden nach Abschlussarten war bereits in Kapitel 2.3. hervorgehoben worden, dass für die JGU insgesamt der Frauenanteil im 1. FS des Bachelorstudiums niedriger liegt als im 1. FS eines Masterstudiums. Dieses Ergebnis zeigt sich auch für zahlreiche Fachbereiche der Johannes Gutenberg-Universität. Für die Staatsexamensabschlüsse ist der Frauenanteil durchweg überdurchschnittlich und liegt bei mindestens 65%.

Betrachtet man im Vergleich dazu die Frauenanteile bei den Absolvent:innen, zeigt sich, dass mit wenigen Ausnahmen kaum Differenzen zwischen den angestrebten Abschlussarten bestehen. Der Frauenanteil liegt für die JGU insgesamt, wie auch für die einzelnen Abschlussarten, nahezu durchgehend im Bereich zwischen 62 und 64%.

Im Zeitverlauf stabil ist damit zumindest auf der aggregierten Ebene der Gesamtuniversität der Befund, dass der Frauenanteil im Bachelor bei den 1. FS niedriger ist als bei den Absolvent:innen. Die Daten deuten damit darauf hin, dass Frauen ein Bachelorstudium überdurchschnittlich häufig abschließen, im Master ist ein entsprechender Effekt nicht sichtbar.

4.2. Entwicklungsziele und Messgrößen Studierende und Absolvent:innen

Die Ist-Analyse hat gezeigt, dass gesamtuniversitär betrachtet über alle Studienabschnitte hinweg der Anteil weiblicher Studierender sogar über dem Bundesdurchschnitt liegt. Allein in den MINT-Fächern besteht nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz weiblicher Studierender. Entsprechend gilt es in den kommenden sechs Jahren weiterhin weibliche Studierende für die MINT-Fächer zu gewinnen, während ihres Studiums zu fördern und bereits in der frühen Studienphase die Förderung weiblicher Wissenschaftskarrieren mitzudenken. Gleichwohl der Frauenanteil an den Studierenden und Absolventinnen relativ hoch ist, geben unter anderem die seit 2014 in regelmäßigen Abständen durchgeführte Diversitätsstudierendenbefragung (VERWEIS), wie auch die durch das ZQ durchgeführten Lehrveranstaltungsbefragungen Hinweise darauf, dass die Weiterentwicklung einer gender- und diversitätssensiblen Lehr- und Lernkultur weiterhin zu verfolgen ist.

Neben den übergeordneten Handlungsfeldern, die alle Mitglieder der JGU adressieren (siehe Kapitel 8.-11.) wird die JGU zentralseitig in den kommenden sechs Jahren nachfolgend genannte Teilziele anstreben, die sich auf die Studierendengewinnung und Karriereförderung sowie das Empowerment weiblicher Studierender und die Förderung einer gendersensiblen Lehre beziehen.

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Gewinnung mehr weiblicher Studierender in den MINT-Fächern	Ada Lovelace, JCM	Übergeordnete Koordination des Girls' Day für die JGU	Fortlaufend	Ja
		MINT-Angebote für Schülerinnen (z.B. Ferienprogramme, Schul-AGs sowie Schulprojekttage)	Fortlaufend	Ja
		Messeauftritte sowie Aktionstage	Fortlaufend	Ja
Stärkung weiblicher Studierender in den MINT-Fächern	Ada-Lovelace-Projekt	Soft-Skill-Angebote	Fortlaufend	Ja
		Mentoringangebote für MINT-Studienanfängerinnen	Fortlaufend	Ja
Stärkung der studentischen Ada-Lovelace-MINT-Mentorinnen	Ada-Lovelace-Projekt	Schulungen/ Fortbildungen	Fortlaufend	Ja
		Begleitung, Beratung Vernetzung	Fortlaufend	Ja
Weiterentwicklung eines gender- und diversitätssensiblen Studierendenmarketings	HE, Projekt StuGewinn	Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsexpertise in das Netzwerk Studierendengewinnung	Semesterweise	Nein
		Regelmäßige Inputs zu gender- und diversitätssensibler (Bild)Sprache mit Bezug auf das Studierendenmarketing in z.B. den sozialen Medien	Fortlaufend	Nein
		Diversity-Kampagnen im Rahmen der JGU Fanartikel	Anlassbezogen	Ja
Erhöhung der Sichtbarkeit von gender- und diversitätsspezifischer Forschung für Studierende	GuD	Weiterentwicklung von Kommunikations- und Veranstaltungsformaten, die Gender- und Diversitätsthemen für Hochschulangehörige und die Öffentlichkeit zugänglich machen in Kooperation mit Studierendeninitiativen	Fortlaufend	Ja
Steigerung der Bekanntheit der Antidiskriminierungsberatung und weiterer Aktivitäten auf dem Gebiet von Gleichstellung und Diversität	GuD	Entwicklung einer Marketingstrategie	In 2026	Nein
		Erstellung von Informationsmaterialien für die Begrüßung der Erstsemester in den Fachbereichen	In 2026	Nein
		Vorstellung des Angebots im Rahmen der Erstsemesterbegrüßung	Fortlaufend	Nein
		Regelmäßige Hinweise auf das Angebot zu Gleichstellung/Diversität auf den Campus-Infobildschirmen	Fortlaufend	Nein

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Bekämpfung von Periodenarmut	GuD	Begleitung und finanzielle Unterstützung eines Pilotprojekts des AStA Alle FLINTA*-Referats, in dessen Rahmen kostenlose Menstruationsprodukte zur Verfügung gestellt werden	Pilotprojekt 2026	Ja
Stärkung gender- und diversitätssensibler Lehre	ZQ, Lehre 2030, GuD	Angebot entsprechender Vorträge und Weiterbildungsveranstaltungen an der JGU und im Rahmen der FOR-THEM-Allianz	Fortlaufend	Nein
		Diskussion fachspezifischer Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf Grundlage der fachbereichsspezifischen Factsheets der 4. Diversitätsstudierendenbefragung	Ab 2026	Nein
		Entwicklung fachspezifischer Angebote	Ab 2026	Ja

5. Handlungsfeld Wissenschaftliches Personal und Wissenschaftler:innen in der frühen Karrierephase

Im Jahr 2024 sind an der JGU 591 Professor:innen und 4.152 Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen beschäftigt und es wurden 563 Promotionen und 39 Habilitationen abgeschlossen.

5.1. Ist-Analyse

In Kapitel 2. wurde bereits darauf verwiesen, dass gerade bei großen Beschäftigtengruppen der Frauenanteil im Zeitverlauf relativ konstant ist. Dies legt für eine vertiefende Betrachtung eine stärkere Ausdifferenzierung des Ist-Standes auf weitere Beschäftigtengruppen bzw. auf die Ebene der Fachbereiche nahe. Daher werden Entwicklungen im Zeitverlauf 2018-2023 nur punktuell näher beleuchtet, sie bilden aber in der Regel den Ausgangspunkt der Analyse in den folgenden Unterkapiteln. Beginnend mit der frühen Karrierephase vor der Promotion werden zunächst Promovierende und Promotionen in den Blick genommen (vgl. 5.1.1.). Anschließend folgt eine Betrachtung des wissenschaftlichen Personals insgesamt (vgl. 5.1.2.). Nach einer Analyse der Habilitationen und Neuberufungen (vgl. 5.1.3.) wird der Frauenanteil bei den Professuren näher untersucht (vgl. 5.1.4.). Abschließend werden die Stufen des akademischen Karriereverlaufs hinsichtlich des jeweiligen Frauenanteils aus der Perspektive eines Kaskadenmodells dargestellt (vgl. 5.1.5.).

Die Auswahl der zu analysierenden Daten orientiert sich auch hier an den gesetzlichen Vorgaben auf Landesebene. Mit Blick auf die Datenverfügbarkeit sind ähnlich wie beim administrativ-technischen Personal Einschränkungen festzuhalten, so konnten auf Basis der vorliegenden Datenlage beispielsweise keine Auswertungen mit Blick auf Führungspositionen, auf die Nutzung von Telearbeit oder mit Blick auf Beförderungen und Höhergruppierungen vorgenommen werden.

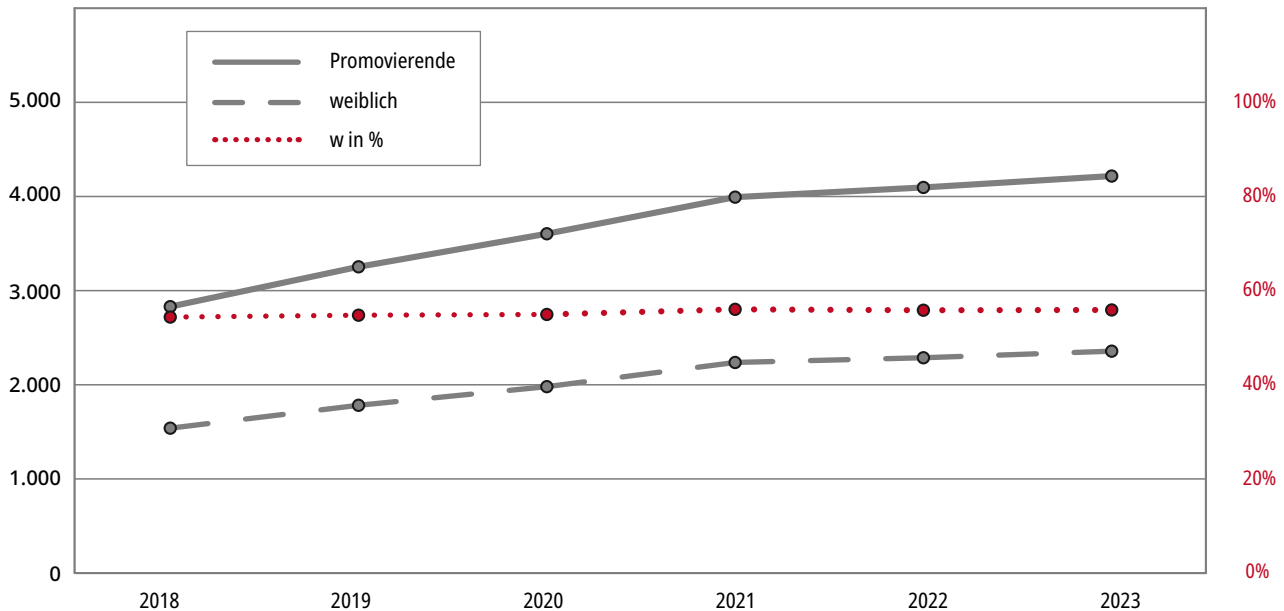
5.1.1. Promovierende und Promotionen

Die folgende Tabelle und die entsprechende Grafik veranschaulichen die Entwicklung aller Promovierendenzahlen an der JGU über die letzten sechs Jahre hinweg.

Tabelle 9: Promovierende im Zeitverlauf

Jahr	Promovierende	weiblich	w in %
2018	2.830	1.539	54%
2019	3.253	1.782	55%
2020	3.604	1.980	55%
2021	3.993	2.237	56%
2022	4.096	2.287	56%
2023	4.217	2.357	56%

Schaubild 16: Promovierende im Zeitverlauf

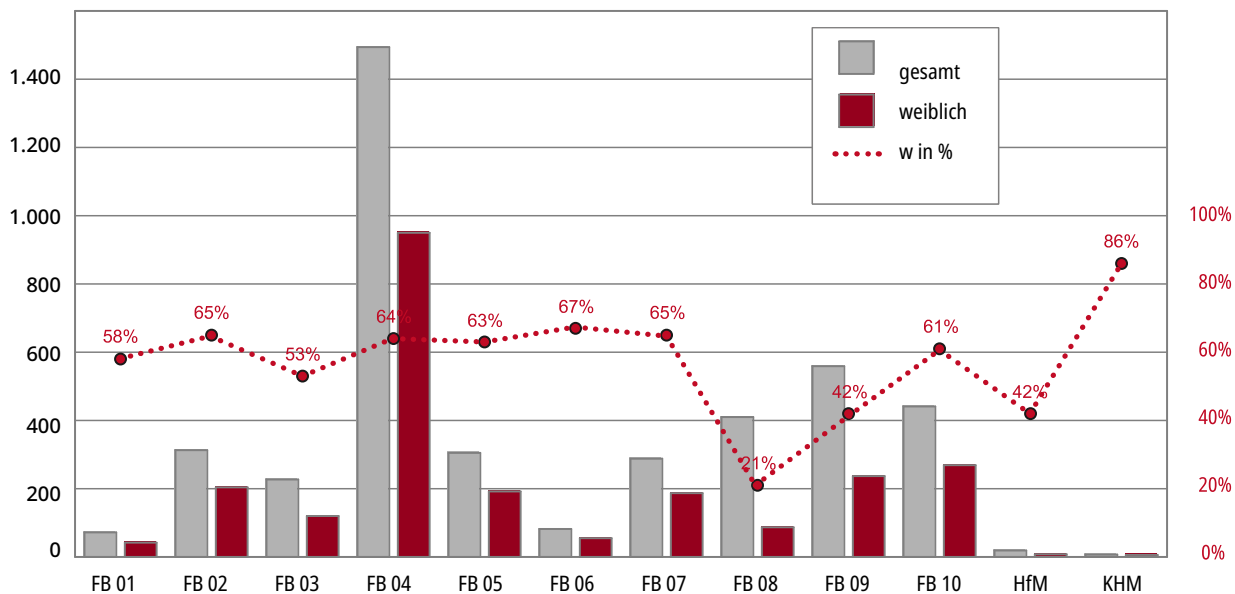


Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Der starke Anstieg der Promovierendenzahlen zwischen 2018 und 2020 ist teilweise methodisch bedingt, da eine umfassende Promovierendenstatistik an der JGU erst nach der Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes ab 2017 aufgebaut wurde. Der Frauenanteil bewegt sich auf einem relativ konstanten Niveau zwischen 54% zu Beginn und 56% in den letzten drei Jahren. In dieser Karrierestufe sind Frauen auf Universitätsebene entsprechend leicht überrepräsentiert.

Für eine differenziertere Betrachtung empfiehlt sich der Blick auf die Frauenanteile an Promovierenden in den einzelnen Fachbereichen (Vgl. hierzu auch die jeweiligen Fachbereich-Gleichstellungspläne).

Schaubild 17: Anzahl und Frauenanteil bei den Promovierenden 2023 nach Fachbereichen



Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

In der Mehrheit der Fachbereiche promovieren aktuell mehr Frauen als Männer an der JGU. Besonders hohe Frauenanteile lassen sich in den Fachbereichen 02, 04, 05, 06, 07 und 10 sowie (bei insgesamt sehr geringen Fallzahlen) an der Kunsthochschule beobachten. In den MINT-Fächern – und hier insbesondere im Fachbereich 08 – liegt der Männeranteil hingegen deutlich höher.

Insgesamt ist anzumerken, dass sich die Heterogenität innerhalb der Fachbereiche, wie sie bereits bei den Studierenden beschrieben wurde, ebenso bei den Promovierenden beobachten lässt. Schaut man sich die Frauenanteile auf Institutsebene an, so sind teilweise große Differenzen zwischen den einzelnen Instituten eines Fachbereichs zu beobachten. Sind Frauen im Fachbereich 09 bei den Promovierenden beispielsweise insgesamt mit 42% unterrepräsentiert, so trifft dies nicht auf das zugehörige Institut für Pharmazie mit einem Frauenanteil von 64% zu. Insgesamt schwanken in diesem Fachbereich die Frauenanteile bei den Instituten zwischen 37% und 64%. Ein weiteres Beispiel sei für Fachbereich 02 aufgezeigt. Hat der Fachbereich insgesamt eine recht hohe Frauenquote von 65%, so gibt es auch in diesem Fachbereich Institute, in denen Frauen bei den Promovierenden unterrepräsentiert sind. Dies betrifft die Institute für Politikwissenschaft (41%) und Sport (43%).

Tabelle 10: Promotionen im Zeitverlauf

Jahr	Promotionen	weiblich	w in %
2018	630	330	52%
2019	700	366	52%
2020	693	379	55%
2021	635	334	53%
2022	599	335	56%
2023	579	323	56%

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Tabelle 10 gibt einen Überblick über die an der JGU abgeschlossenen Promotionen innerhalb der letzten sechs Jahre. Diese bewegen sich im Betrachtungszeitraum zwischen knapp 600 und 700 Promotionen pro Jahr. Der Frauenanteil bleibt auch auf dieser nächsten Karrierestufe konstant bzw. steigt leicht an und bewegt sich stets über 50%. Im Betrachtungsjahr liegt sowohl der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen als auch der Frauenanteil bei den Promovierenden bei 56%.

Bei Betrachtung der Promotionen im Jahr 2023 auf Fachbereichsebene zeichnet sich ein leicht differenziertes Bild ab. Hier weichen die Werte des Frauenanteils zum Teil deutlich von den entsprechenden Werten bei den Promovierenden ab. Dies lässt sich größtenteils mit den geringen Fallzahlen (z.B. Fachbereich 01) erklären. Dennoch sollten entsprechende Differenzen gerade mit einer wachsenden Zahl zur Verfügung stehender Betrachtungsjahre systematisch in den Blick genommen werden. Betrachtet man beispielsweise anhand dieser Fragestellung die zeitliche Entwicklung in Fachbereich 03, so fällt auf, dass der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen in nahezu jedem Jahr niedriger ausfällt, als bei den Promovierenden und somit zumindest Hinweise dafür vorliegen, dass Frauen seltener ihre Promotion abschließen als Männer.

Tabelle 11: Promotionen 2023 nach Fachbereichen

Fachbereich	Promotionen 2023		
	gesamt	weiblich	w in %
01	8	3	38%
02	38	23	61%
03	20	8	40%
04	268	168	63%
05	15	11	73%
06	7	5	71%
07	14	11	79%
08	50	12	24%
09	92	44	48%
10	67	38	57%
HfM	0	0	-
KHM	0	0	-

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

5.1.2. Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen

Die Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeiter:innen an der JGU blieb über die letzten sechs Jahre hinweg weitestgehend konstant bei ca. 4.000. Knapp die Hälfte davon sind Frauen. Ihr Anteil beträgt Stand 2023 48%.

Tabelle 12: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen im Zeitverlauf

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen		
	gesamt	weiblich	w in %
2018	3.968	1.874	47%
2019	4.015	1.892	47%
2020	3.961	1.852	47%
2021	4.043	1.940	48%
2022	4.070	1.944	48%
2023	3.979	1.906	48%

Personalzahlen nach amtlicher Statistik: Ausgewiesen ist hauptberufliches Personal (jeweils Einfachzählung, unabhängig davon, ob eine Person z.B. in unterschiedlichen organisatorischen Einheiten tätig ist).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Eine differenzierte Betrachtung nimmt für das Jahr 2023 die einzelnen Fachbereiche in den Blick und unterscheidet zwischen promovierten und nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Es lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil bei den nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen um fünf Prozentpunkte höher ist als bei den promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Zwischen diesen beiden Karrierestufen wird somit eine gewisse Verringerung des Frauenanteils sichtbar.

Dieser Effekt zeigt sich ebenfalls bei der Betrachtung der einzelnen Fachbereiche. In nahezu allen Fachbereichen gibt es aktuell anteilig deutlich mehr nicht promovierte als promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Besonders stark ausgeprägt ist diese Diskrepanz mit 10 oder mehr Prozentpunkten in den Fachbereichen 04, 05, 07 und 10. Lediglich in Fachbereich 08 gibt es anteilig geringfügig mehr promovierte als nicht-promovierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Aufgrund der sehr geringen Anzahl an wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen werden die Hochschule

für Musik und die Kunsthochschule an dieser Stelle nicht berücksichtigt.

Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen ist auf die Heterogenität der Fachbereiche hinzuweisen. So schwanken die Frauenanteile beispielsweise in Fachbereich 02 in den einzelnen Instituten zwischen 36% (Politikwissenschaft) und 69% (Pädagogik/Erziehungswissenschaft), in Fachbereich 08 zwischen 15% (Mathematik) und 48% (Meteorologie) sowie in Fachbereich 09 zwischen 30% (Chemie) und 48% (Geografisches Institut).

Größere Änderungen im Zeitverlauf von 6 Jahren lassen sich in Fachbereich 03 beobachten. Hier gab es eine Erhöhung des Frauenanteils von 41% im Jahr 2018 auf 48% im Jahr 2023.

Tabelle 13: Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen 2023 an der JGU insgesamt und nach Fachbereichen

Fachbereich	Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen			Wiss. MA nicht promoviert			Wiss. MA promoviert		
	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %
01	37	18	49%	20	10	50%	17	8	47%
02	283	154	54%	179	103	58%	104	51	49%
03	155	74	48%	140	67	48%	15	7	47%
04	1.940	1.046	54%	1.097	642	59%	843	404	48%
05	210	132	63%	97	66	68%	113	66	58%
06	109	74	68%	61	44	72%	48	30	63%
07	128	69	54%	52	33	63%	76	36	47%
08	501	106	21%	331	69	21%	170	37	22%
09	397	137	35%	294	107	36%	103	30	29%
10	197	87	44%	130	64	49%	67	23	34%
HfM	19	7	37%	18	6	33%	1	1	100%
KHM	3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%
Gesamt	3.979	1.906	48%	2.421	1.212	50%	1.558	694	45%

Personalzahlen nach amtlicher Statistik: Ausgewiesen ist hauptberufliches Personal (jeweils Einfachzählung, unabhängig davon, ob eine Person z.B. in unterschiedlichen organisatorischen Einheiten tätig ist).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

5.1.3. Habilitationen und Neuberufungen

Bei den Habilitationen der letzten sechs Jahre schwankt der Frauenanteil deutlich. Bildet man eine Summe über den betrachteten Zeitraum, ergibt sich ein Frauenanteil von 37%. Bedingt durch die niedrigen Fallzahlen wird auf eine Betrachtung der einzelnen Fachbereiche an dieser Stelle verzichtet und auf die entsprechenden Daten im Anhang verwiesen.

Tabelle 14: Habilitationen im Zeitverlauf

Jahr	Habilitationen	weiblich	w in %
2018	27	14	52%
2019	34	7	21%
2020	34	15	44%
2021	42	14	33%
2022	36	15	42%
2023	23	7	30%
Gesamt	196	72	37%

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Ebenso schwankend wie bei den Habilitationen verhält sich der Frauenanteil an den Neuberufungen in den einzelnen Jahren. Auch hier liegt dies in den niedrigen jährlichen Fallzahlen begründet. Auffallend ist jedoch, dass in nahezu allen Jahren der Frauenanteil bei den Neuberufungen der Juniorprofessuren (W1) (deutlich) höher ist als bei den W2- und besonders den W3-Professuren. Auch hier ist bei höheren Karrierestufen ein geringerer Frauenanteil festzustellen.

Tabelle 15: Neuberufungen im Zeitverlauf

Jahr	Neuberufungen gesamt			W1		
	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %
2018	27	10	37%	5	2	40%
2019	34	14	41%	9	5	56%
2020	34	20	59%	12	9	75%
2021	35	16	46%	9	6	67%
2022	30	16	53%	10	7	70%
2023	35	19	54%	15	8	53%
Gesamt	195	95	49%	60	37	62%

Jahr	W2			W3		
	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %
2018	12	5	42%	10	3	30%
2019	17	7	41%	8	2	25%
2020	13	6	46%	9	5	56%
2021	13	4	31%	13	6	46%
2022	8	5	63%	12	4	33%
2023	12	6	50%	8	4	50%
Gesamt	75	33	44%	60	24	40%

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Meldung der Abteilung Personalangelegenheiten und Meldung der Universitätsmedizin Mainz

Ein präziseres Bild möglicher Geschlechterungleichheiten in Bezug auf Neuberufungs- und Ernennungsprozesse ermöglicht eine Analyse der Bewerbungen, Platzierten und Ernennungen nach Geschlecht. In allen Jahren sind Frauen bei den Bewerbungen unterrepräsentiert. Besonders niedrig war der Frauenanteil in den Jahren 2019 (28%) und 2020 (29%). Deutlich häufiger erreichten Frauen hingegen einen Platz unter den Platzierten. Hier war der Frauenanteil stets deutlich höher als bei den Bewerbungen und schwankt zwischen 38% und 59%. Außer im Jahr 2018 stieg

der Frauenanteil bei den Ernennungen weiter an. Gerade in der jüngeren Vergangenheit wurden jeweils mehr Frauen als Männer ernannt (55% – 63%). Die perspektivisch angestrebte Parität auf Ebene der Professuren findet immer also vor dem Hintergrund einer herausfordernden Ausgangssituation statt.

Tabelle 16: Bewerbungen, Platzierte und Ernennungen im Zeitverlauf

Jahr	Bewerbungen			Platzierte			Ernennungen		
	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %
2018	681	272	40%	47	22	47%	19	8	42%
2019	543	153	28%	64	24	38%	26	12	46%
2020	1.157	334	29%	69	33	48%	27	17	63%
2021	864	315	36%	67	32	48%	28	16	57%
2022	569	195	34%	56	29	52%	22	12	55%
2023	841	323	38%	73	43	59%	29	18	62%

Ausgewiesen sind die Daten für die JGU insgesamt (ohne UM).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Meldung der Abteilung Personalangelegenheiten

5.1.4. Professuren

Insgesamt hat sich der Frauenanteil seit 2018 stetig erhöht. Waren 2018 lediglich 24% aller Professor:innen weiblich, so sind es 2023 bereits 30%. Bei näherer Betrachtung ist jedoch festzustellen, dass insbesondere in den niedriger dotierten W1-Stellen der Frauenanteil hoch und gegenüber dem Männeranteil stets überrepräsentiert ist. Dagegen liegt der Frauenanteil bei den W2-Professuren 2023 bei nur 32% und bei den W3-Professuren bei 24%. In allen Stufen zeichnet sich – auf jeweils unterschiedlichem Niveau – über die Jahre hinweg ein Anstieg des Frauenanteils ab.

Tabelle 17: Professor:innen im Zeitverlauf

	2018			2019			2020		
	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %
Professor:innen	568	137	24%	569	146	26%	566	146	26%
dv. Juniorprofessor: innen W1	44	23	52%	43	23	53%	39	22	56%
dv. Professor:innen W 2	261	67	26%	263	76	29%	264	73	28%
dv. Professor:innen W 3	263	47	18%	263	47	18%	263	51	19%

	2021			2022			2023		
	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %
Professor:innen	581	159	27%	581	170	29%	578	176	30%
dv. Juniorprofessor: innen W1	40	22	55%	46	27	59%	45	28	62%
dv. Professor:innen W 2	278	80	29%	266	83	31%	261	84	32%
dv. Professor:innen W 3	263	57	22%	269	60	22%	272	64	24%

Personalzahlen nach amtlicher Statistik: Ausgewiesen ist hauptberufliches Personal (jeweils Einfachzählung, unabhängig davon, ob eine Person z.B. in unterschiedlichen organisatorischen Einheiten tätig ist).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über den Frauenanteil an den Professorinnen nach Fachbereich für das Jahr 2023. Bei der Betrachtung aller Professuren sind 2023 nur im Fachbereich 06 (67%) und in der Kunsthochschule (64%) Frauen überrepräsentiert. Besonders niedrige Frauenanteile von unter 20% finden sich in den Fachbereichen 01, 03 und 08. Die Daten für die einzelnen Karrierestufen sind ebenfalls abgebildet, aufgrund der geringen Fallzahl jedoch nur eingeschränkt interpretierbar.

Tabelle 18: Professor:innen 2023 nach Fachbereichen

Fachbereich	Professor:innen gesamt			Professor:innen W1		
	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %
01	24	4	17%	0	0	-
02	70	31	44%	13	11	85%
03	49	8	16%	1	1	100%
04	134	28	21%	4	0	0%
05	53	22	42%	7	2	29%
06	15	10	67%	1	1	100%
07	37	18	49%	5	4	80%
08	74	11	15%	5	3	60%
09	53	15	28%	8	5	63%
10	27	12	44%	1	1	100%
HfM	28	8	29%	0	0	-
KHM	14	9	64%	0	0	-

Fachbereich	Professor:innen W2			Professor:innen W3		
	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %
01	2	1	50%	22	3	14%
02	32	13	41%	25	7	28%
03	6	1	17%	42	6	14%
04	71	18	25%	59	10	17%
05	23	12	52%	23	8	35%
06	8	4	50%	6	5	83%
07	15	7	47%	17	7	41%
08	37	5	14%	32	3	9%
09	18	5	28%	27	5	19%
10	13	6	46%	13	5	38%
HfM	25	6	24%	3	2	67%
KHM	11	6	55%	3	3	100%

Personalzahlen nach amtlicher Statistik: Ausgewiesen ist hauptberufliches Personal (jeweils Einfachzählung, unabhängig davon, ob eine Person z.B. in unterschiedlichen organisatorischen Einheiten tätig ist).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Um die Entwicklung der Frauenanteile bei den höher dotierten Professuren W2 und W3 analysieren zu können, werden in der folgenden Tabelle die Jahre 2018 und 2023 für alle Fachbereiche nebeneinandergestellt. In allen Fachbereichen hat sich der Frauenanteil bei den W2 und W3 Professuren zwischen den Jahren 2018 und 2023 vergrößert. Besonders starke Veränderungen konnten hierbei die Fachbereiche 01, 06 und 10 verzeichnen. Für die JGU insgesamt steigt die Zahl der Frauen im Bereich W2/W3 von 114 auf 148, die Zahl der Männer sinkt im gleichen Zeitraum leicht.

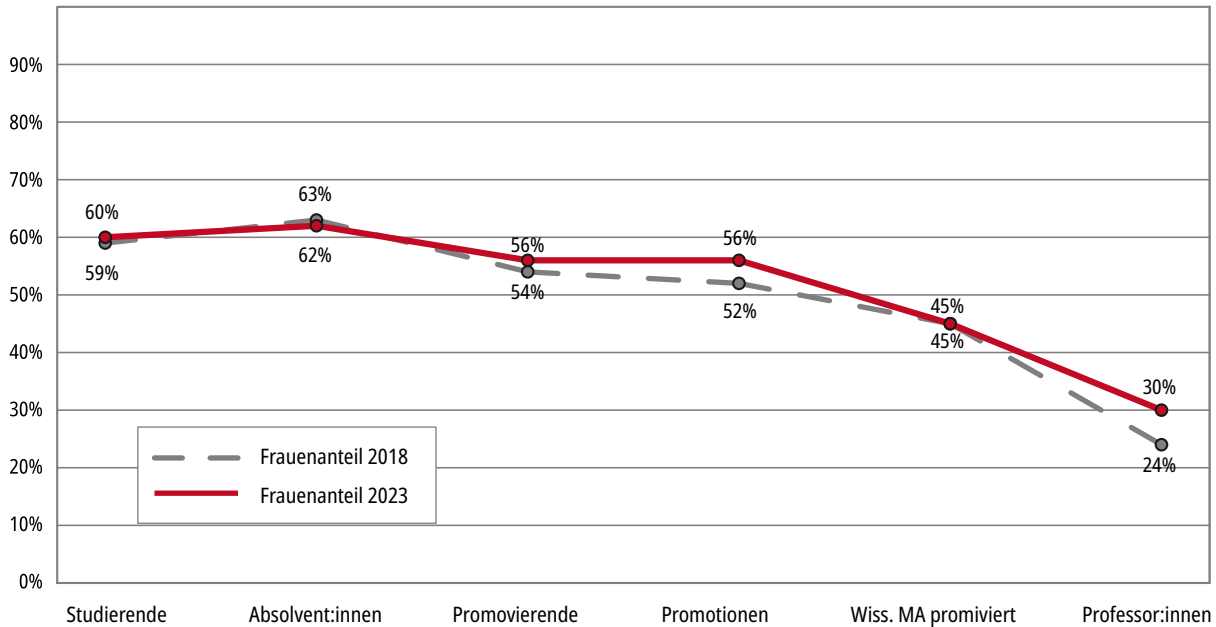
Tabelle 19: Professor:innen W2 und W3 nach Fachbereichen 2018 und 2023

Fachbereich	Professor:innen W2+W3 2018			Professor:innen W2+W3 2023		
	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %
01	25	1	4%	24	4	17%
02	52	16	31%	57	20	35%
03	47	6	13%	48	7	15%
04	129	21	16%	130	28	22%
05	50	20	40%	46	20	43%
06	13	6	46%	14	9	64%
07	31	12	39%	32	14	44%
08	63	6	10%	69	8	12%
09	42	7	17%	45	10	22%
10	22	4	18%	26	11	42%
HfM	29	7	24%	28	8	29%
KHM	13	8	62%	14	9	64%
Fachbereiche Gesamt	516	114	22%	533	148	28%

Personalzahlen nach amtlicher Statistik: Ausgewiesen ist hauptberufliches Personal (jeweils Einfachzählung, unabhängig davon, ob eine Person z.B. in unterschiedlichen organisatorischen Einheiten tätig ist).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

Schaubild 18: Frauenanteil im akademischen Karriereverlauf 2018 und 2023



Ausgewiesen sind die Prozentwerte für die JGU insgesamt.

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU

5.1.5. Entwicklung im Karriereverlauf

Um beobachten zu können, wie sich der Frauenanteil über den gesamten akademischen Karriereverlauf entwickelt, wird international und auch im Rahmen der nationalen Gleichstellungspläne oftmals das sogenannte Kaskadenmodell herangezogen. Das folgende Schaubild zeigt entsprechend den Anteil von Frauen auf ausgewählten Qualifizierungs- bzw. Karrierestufen im Wissenschaftssystem an der JGU in den Jahren 2018 und 2023. Wie bereits in den vorigen Abschnitten deutlich wurde, lässt sich der national und international häufig festzustellende Effekt sinkender Frauenanteile bei steigender akademischer Karrierestufe auch für die JGU beobachten. Die Kurven der einzelnen Jahre verlaufen dabei annähernd parallel, wobei sich zwischen 2018 und 2023 kaum Änderungen abzeichnen. Beträgt der Anteil weiblicher Absolventinnen 2023 noch 65%, so

sinkt dieser Anteil kontinuierlich bis auf 30% bei den Professorinnen. Besonders groß fällt der „Karriereknick“ zwischen Promotion und den folgenden wissenschaftlichen Karrierestufen aus.

Aufgrund der geringen Fallzahlen in einigen der Karrierestufen lässt sich das Kaskadenmodell qualitativ aussagefähig nur für die Gesamtuniversität abbilden. Um dennoch eine vertiefende Betrachtungsweise für die einzelnen Fachbereiche darstellen zu können, wird an dieser Stelle der Glass-Ceiling Index herangezogen. Beim Glass-Ceiling Index wird der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal ins Verhältnis zum Frauenanteil bei den höher dotierten (W2 und W3) Professuren gesetzt. Somit wird, ebenso wie bei dem Kaskadenmodell, untersucht, ob es für Frauen einen Karriereknick – also eine sogenannte „gläserne Decke“ – im Verlauf der akademischen Laufbahn gibt, ohne den genauen Zeitpunkt zu bestimmen. Folgende Tabelle enthält den, für den jeweiligen Fachbereich, aber auch die JGU insgesamt, berechneten Glass-Ceiling Index und alle zur Berechnung relevanten Parameter im Jahr 2023.

Ein Wert größer 1 zeigt auf, dass Frauen bei den Professuren (W2 und W3) im Verhältnis zum gesamten wissenschaftlichen Personal unterrepräsentiert sind und somit vergleichsweise seltener die höchsten beiden akademischen Stufen erreichen. An der JGU liegen im Jahr 2023 alle Werte über 1, jedoch ist das errechnete Verhältnis in den Fachbereichen 06 und 10 sowie der Kunsthochschule Mainz mit Werten zwischen 1,01 und 1,05 nahezu ausgeglichen. In diesen Fachbereichen kann somit keine gläserne Decke für Frauen beobachtet werden. Werte über 2, und somit eine deutlich niedrigere Frauenquote bei den höheren wissenschaftlichen Karrierestufen, weisen die Fachbereiche 01, 03 und 04 auf.

Tabelle 20: Glass-Ceiling Index 2023 an der JGU insgesamt und in den Fachbereichen

Fachbereich/Einrichtung	Anzahl Professor:innen (ohne Juniorprofessor:innen)			Anzahl wissenschaftl. / künstl. Personal (inkl. Prof.)			Glass Ceiling Index
	gesamt	weiblich	w in %	gesamt	weiblich	w in %	
FB 01 – Kath. Theologie u. Ev. Theologie	24	4	17%	61	22	36%	2,16
FB 02 – Sozialwiss., Medien u. Sport	57	20	35%	353	185	52%	1,49
FB 03 – Rechts- u. Wirtschaftswissenschaften	48	7	15%	204	82	40%	2,76
FB 04 – Universitätsmedizin	130	28	22%	2.074	1.074	52%	2,40
FB 05 – Philosophie u. Philologie	46	20	43%	263	154	59%	1,35
FB 06 – Transl.-, Sprach- u. Kulturwissenschaft	14	9	64%	124	84	68%	1,05
FB 07 – Geschichts- u. Kulturwissenschaften	32	14	44%	165	87	53%	1,21
FB 08 – Physik, Mathematik u. Informatik	69	8	12%	575	117	20%	1,76
FB 09 – Chemie, Pharmazie, Geographie u. Geowiss.	45	10	22%	450	152	34%	1,52
FB 10 – Biologie	26	11	42%	224	99	44%	1,04
HfM – Hochschule für Musik Mainz	28	8	29%	47	15	32%	1,12
KHM – Kunsthochschule Mainz	14	9	64%	17	11	65%	1,01
JGU Gesamt	533	148	28%	4.557	2.082	46%	1,65

Personalzahlen nach amtlicher Statistik: Ausgewiesen ist hauptberufliches Personal (jeweils Einfachzählung, unabhängig davon, ob eine Person z.B. in unterschiedlichen organisatorischen Einheiten tätig ist).

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Data Warehouse JGU, Eigene Berechnungen

5.1.6. Zusammenfassung

Der Frauenanteil bei den Promovierenden bewegt sich im betrachteten Zeitraum auf einem relativ konstanten Niveau zwischen 54% zu Beginn und 56% in den letzten drei Jahren, auch bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil in diesem Bereich, 2023 ebenfalls bei 56%. In dieser Karrierestufe sind Frauen auf Universitätsebene entsprechend leicht überrepräsentiert. Dabei ist anzumerken, dass sich die Heterogenität zwischen den Fachbereichen und innerhalb der Fachbereiche, wie sie hinsichtlich des Frauenanteils bereits bei den Studierenden beschrie-

ben wurde, ebenso bei den Promovierenden und bei den übrigen Personalgruppen beobachten lässt. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen an der JGU beträgt der Frauenanteil 2023 48%, Frauen sind somit leicht unterrepräsentiert. Dabei liegt der Frauenanteil bei den nicht promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen mit 50% um fünf Prozentpunkte höher ist als bei den promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen (45%). Zwischen diesen beiden Karrierestufen wird somit eine Verringerung des Frauenanteils sichtbar. Dieser Effekt zeigt sich ebenfalls bei der Betrachtung nahezu aller Fachbereiche.

Nochmals niedriger ist der Frauenanteil bei den Habilitationen, bildet man hier eine Summe über den betrachteten Zeitraum, ergibt sich ein Frauenanteil von 37%.

Bei den Neuberufungen ist auffallend, dass in nahezu allen Jahren der Frauenanteil bei den Neuberufungen der Juniorprofessuren (W1) (deutlich) höher ist als bei den W2- und besonders den W3-Professuren. Auch hier ist bei höheren Karrierestufen ein geringerer Frauenanteil festzustellen.

Betrachtet man den Ernennungsprozess bei den Professuren detailliert, ist auffallend, dass für die JGU (ohne UM) in allen Jahren Frauen bei den Bewerbungen unterrepräsentiert sind, die Anteilswerte erreichen maximal 40%. Deutlich höher (zwischen 38% und 59%) liegen die Anteilswerte von Frauen unter den Platzierten. Bei den Ernennungen bewegen sich die Anteilswerte seit 2020 im Bereich zwischen 55% und 63%.

Vor diesem Hintergrund ergibt sich ein im Betrachtungszeitraum stetig wachsender Frauenanteil bei den Professor:innen von 24% auf 30%. Ähnlich wie bei den Berufungen ist der Frauenanteil bei den W1-Stellen überdurchschnittlich hoch, es ist jedoch – auf jeweils unterschiedlichem Niveau – bei W1-, W2- und W3-Stellen über die Jahre hinweg ein Anstieg des Frauenanteils zu beobachten.

Das für eine Einordnung der Entwicklung des Frauenanteils über den gesamten akademischen Karriereverlauf auf internationaler und nationaler Ebene häufig herangezogene Kaskadenmodell zeigt, dass der Effekt sinkender Frauenanteile bei steigender akademischer Karrierestufe auch für die JGU zu beobachten ist.

5.2. Entwicklungsziele und Messgrößen wissenschaftliches Personal und Wissenschaftler:innen in der frühen Karrierephase

Um perspektivisch eine angemessene Repräsentation von Frauen auf W2-/W3-Professuren zu erreichen, gilt es die Entwicklung und Karriereoptionen von Wissenschaftlerinnen in der frühen Karrierephase zu stärken und die bestehenden Karriereförderangebote stärker an den Bedürfnissen der Wissenschaftlerinnen sowie an den aktuellen Herausforderungen (z.B. Digital Gender Gap) zu orientieren. Neben dem Empowerment von Wissenschaftlerinnen ist vor allem die Weiterentwicklung von Maßnahmen, die auf der institutionellen bzw. strukturellen Ebene ansetzen, voranzutreiben. Neben den übergeordneten Handlungsfeldern, die alle Mitglieder der JGU adressieren (siehe Kapitel 8. bis 11.), wird die JGU zentralseitig in den kommenden sechs Jahren nachfolgend genannte Teilziele anstreben.

5.2.1. Rekrutierung und Personalentwicklung

Die Analysen über den Zeitraum der vergangenen sechs Jahre hinweg legen nahe, dass trotz positiver Tendenzen, wie etwa bei der Steigerung des Frauenanteils bei den Neuberufungen insbesondere mit Blick auf die W2-/W3-Professuren, Gleichstellungsdefizite bestehen. Die Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenz von Auswahlgremien und Verantwortungsträger:innen ist daher ein wichtiges Handlungsfeld für die Gleichstellungsarbeit der kommenden Jahre. Ziel ist es, die Qualitätskriterien für gender- und diversitätssensible Auswahl- und Beurteilungsprozesse systematisch zu verbessern.

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Unterzeichnung und Umsetzung der HRK-Selbstverpflichtung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungsverfahren“	Präsidium, GuD	Einrichtung einer Projektstelle zur Umsetzung der Selbstverpflichtung	2025	Ja
		Begleitung einzelner Pilotbereiche und Unterstützung bei der Weiterentwicklung gender- und diversitätssensibler Berufungsverfahren	Ab 2026	Ja
Unterstützung einer gender- und diversitätssensiblen Gestaltung von Rekrutierungsprozessen	PA, GuD	Stärkung der Kommunikation als Qualitätsstandard für professionelle Rekrutierungsprozesse	Fortlaufend	Nein
		Unterstützung von Führungskräften bei einer gender- und diversitätssensiblen Formulierung von Ausschreibungstexten sowie Gestaltung der Auswahlverfahren	Fortlaufend	Nein
		Überprüfung der Einhaltung entsprechender Qualitätsstandards bei Erhalt der Auswahlbegründungen durch die PA	Fortlaufend	Nein
		Bereithalten entsprechender Fortbildungsangebote/Instrumente	Fortlaufend	Nein
Implementierung von Gleichstellung und Diversität als Querschnittsthemen im Rahmen der Gutenberg Academy	GuD, Gutenberg Academy	Weiterentwicklung einer diversitätssensiblen Veranstaltungsplanung	Fortlaufend	Nein
		Einschlägige Workshopangebote für ECRs	Fortlaufend	Nein
Unterstützung der Planbarkeit und Transparenz wissenschaftlicher Karrierewege durch eine Erhöhung/Beibehaltung der Ausschreibungen freierwerdender Lebenszeitprofessuren als Tenure-Track-Stellen	Präsidium, Fachbereiche	Begleitung und Beratung der Tenure-Track-Professor:innen an der JGU Mainz	Fortlaufend	Nein
		Begleitung der Fachbereiche in der (gender- und diversitätssensiblen) Umsetzung	Fortlaufend	Nein

5.2.2. Gender- und diversitätssensible Führungs- und Arbeitskultur im Wissenschaftsbe- reich

Neben der Gewinnung von mehr Frauen für Professuren ist die Gewährleistung guter Arbeitsbedingungen ein entscheidender Faktor, um Frauen in der Wissenschaft zu halten. Wie auch in Bezug auf das administrativ-technische Personal ist deshalb die Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Führungskompetenz ebenso strategisches Ziel der JGU, wie eine gender- und diversitätsgerechte Gestaltung von Prozessen und Strukturen. Neben den in Kapitel 3. aufgeführten Maßnahmen werden folgende Teilziele fokussiert:

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Konsolidierung Gender- und Diversity Consulting für Verbundprojekte	Präsidium/ GuD	Weiterführung des Gender- und Diversity Consultings nach dem 31.12.2025	Fortlaufend	Ja
Ausbau der Anti-Bias-Sensibilisierung	GuD	Angebot entsprechender Vorträge und Weiterbildungsveranstaltungen	Ab 2026	Ja
		Ergänzung des E-Learning-Tools, um weitere Handlungsfelder	Ab 2026	Nein
Ausbau einer gendersensiblen und diskriminierungskritischen Führungskultur in der Wissenschaft	Präsidium/ GuD	Systematisierung des Umgangs mit Machtmissbrauch durch Entwicklung von Qualitätsstandards	Fortlaufend	Nein
		Umsetzung einer Sensibilisierungs- und Informationskampagne für Führungskräfte und potenziell betroffene Personen	Ab 2026	Nein
		Individuelle Beratung von Führungskräften durch die Stabsstelle GuD und die Abteilung Personalentwicklung	Fortlaufend	Nein
		Entwicklung eines niedrigschwiligen Austauschformats für Führungskräfte (z.B. Diversity-Lunch)	Ab 2026	Nein
		Angebot entsprechender Vorträge und Weiterbildungsveranstaltungen	Fortlaufend	Nein
		Integration der Thematik in EPF-Materialien	Fortlaufend	Nein

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Förderung des Bewusstseins für einen intersektionalen Gleichstellungsansatz	GuD	Angebot entsprechender Vorträge und Weiterbildungsveranstaltungen	Fortlaufend	Nein
		Integration in das Gender- und Diversityconsulting	Fortlaufend	Nein
		Austausch mit fachspezifischen Gleichstellungsinitiativen zur Weiterentwicklung der intersektionalen Gestaltung von Karriereförderangeboten für Frauen	Ab 2026	Nein
Überprüfung der Gender- und Diversitätskompetenz von Führungskräften in Einstellungsverfahren	PA, Führungskräfte	Integration in den Leitfaden Personalauswahl	Ab 2027	Nein
		Entwicklung entsprechender Prüfkriterien für unterschiedliche Arbeitsbereiche	Ab 2027	Nein
Schaffung eines Anreizsystems für vorbildliches Gleichstellungsengagement von Führungskräften	PA, GuD	Diskussion von Indikatoren bzgl. der Berücksichtigung des Gleichstellungsengagements im Rahmen der Gewährung von Leistungsprämien	Ab 2026	Nein
		Etablierung eines Gleichstellungssawards	Ab 2027	Ja

5.2.3. Empowerment

Neben einer geschlechtergerechten Organisationsentwicklung, die eine gender- und diversitätssensible Führungs- und Arbeitskultur vorantreibt, spielt die individuelle Förderung und Selbstermächtigung von Frauen eine zentrale Rolle, um strukturellen Barrieren im Hochschul- und Wissenschaftssystem zu begegnen. An der JGU werden Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen seit langem erfolgreich umgesetzt. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, den Frauenanteil auf allen Stufen des wissenschaftlichen Karrierewegs zu erhöhen und strukturelle Nachteile auszugleichen. Dabei rücken gegenwärtig neue Bedarfe und Fragestellungen in den Fokus, beispielsweise für Wissenschaftlerinnen der sogenannten ersten Generation oder mit Sorgeverantwortung. Um diesen spezifischen Herausforderungen von Wissenschaftlerinnen in Qualifikationsphasen gerecht zu werden und ihren Verbleib im Wissenschaftssystem zu fördern, werden ergänzend adressat:innengerechte Teilziele verfolgt:

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Minimierung intersektionaler Barrieren beim Zugang zu einer Wissenschaftskarriere für First Generation Absolventinnen	GuD, GA, Career Service	Infoveranstaltung: Promovieren Ja/Nein	Ab 2028	Ja
		Markt der Promotionsmöglichkeiten und -stellen durch Sichtbarmachung/Vernetzung	Ab 2028	Ja
		Begleitprogramm Austausch und Vernetzungstreffen	Ab 2028	Ja
		Vorträge/Workshops	Ab 2028	Ja
Förderung der Karriere weiblicher ECRs abgestimmt auf Karrierephasen und Fachspezifika	GuD, Fachbereiche	Weiterführung und -Entwicklung bestehender Karriereförderinstrumente, z.B. ProWeWin, z.B. Spezifizierung für Post-Docs;CDP;Ada Talent; MeMentUM; Habilitationsförderprogramm UM	Fortlaufend	Ja
Unterstützung der Vernetzung von Wissenschaftlerinnen	GuD, Fachbereiche, GA, INT, FSB	Inputs zu Networking	Ab 2028	Ja
		Vernetzungsaktivitäten: „Build your network“ – Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, die Vernetzungsformate initiieren möchten	Ab 2028	Ja
		Aufbau eines JGU Fellowships für Wissenschaftlerinnen (Kurzbesuch/Kurzstipendium mit Gastaufenthalt an der JGU) mit dem Fokus auf Karriereförderung von Frauen unter Berücksichtigung intersektionaler Aspekte	Ab 2027	Ja
Intersektionale Weiterentwicklung bestehender Karriereförderinstrumente für Wissenschaftlerinnen	GuD	Überarbeitung aller Ausschreibungen zur Förderung/für finanzielle Maßnahmen	In 2026	Nein
		Briefing der Referent:innen	In 2026	Nein
		Erweiterung der inhaltlichen Themen	In 2026	Nein
		Diskussion der Standards mit dezentralen Gleichstellungsakteur:innen	In 2026	Nein

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Beitrag zur Reduktion des Mental Load Gaps/Stärkung der Resilienz	GuD, PBS, Resilienzforschung	Förderung und Sensibilisierung zum Thema mentale Gesundheit (im Kontext Wissenschaft, unsichere Arbeitsbedingungen, Machtmissbrauch)	In 2028	Ja
		Initiierung von Maßnahmen zum Bsp. Mental Health First Aid (MHFA)	In 2028	Ja
		Weiterführung von Informationsveranstaltungen	Fortlaufend	Nein

6. Handlungsfeld Gremien

6.1. Ist-Analyse

In diesem Kapitel werden die Frauenanteile der Hochschulleitung und unterschiedlicher Gremien zum Stichtag 01.12.2023 betrachtet. Auf Analysen unterhalb der Ebene der Gesamtuniversität wird aufgrund niedriger Fallzahlen verzichtet. Zunächst sind in der folgenden Tabelle die Frauenanteile in der Hochschulleitung, bei den stimmberechtigten Senatsmitgliedern, im Hochschulrat und bei den Dekan:innen/Prodekan:innen aufgelistet.

Tabelle 21: Frauenanteil in der Hochschulleitung und in Hochschulgremien 2023

	gesamt	m	w	w in %
Hochschulleitung	4	3	1	25%
Senat der Universität (stimmberechtigt)	34	23	11	32%
Hochschulrat der Universität	10	4	6	60%
Dekan:innen und Prodekan:innen	33	24	9	27%
Leitungsgremien der Exzellenzkollegs	31	13	18	58%

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Zusammenführung von Meldungen der Fachbereiche;
eigene Zusammenstellung JGU Berichtswesen

In Tabelle 21 werden die Frauenanteile der Fachbereichsräte der Universität betrachtet. Die Tabelle zeigt die Besetzung für die einzelnen Gruppen an der JGU zum Stichtag 01.12.2023 an. Der Frauenanteil für die JGU gesamt beträgt 43%. Auf einen Vergleich auf Fachbereichsebene und über den Zeitverlauf auf Gruppenebene wird an dieser Stelle verzichtet, da sich die Daten aufgrund zum Teil niedriger Fallzahlen sowie häufiger Umbesetzungen besonders volatil verhalten und sich inhaltliche belastbare Schlussfolgerungen kaum treffen lassen.

Tabelle 22: Frauenanteile in Fachbereichsgremien 2023

Fachbereichsräte	gesamt	weiblich	w in %
Gruppe 1 (Professor:innen)	145	47	32%
Gruppe 2 (Studierende)	47	27	57%
Gruppe 3 (Wissenschaftl. Mitarbeiter:innen)	36	17	47%
Gruppe 4 (Nichtwissenschaftl. Mitarbeiter:innen)	23	16	70%
JGU gesamt	251	107	43%

Datenquelle: JGU Berichtswesen: Zusammenführung von Meldungen der Fachbereiche

6.2. Entwicklungsziele und Messgrößen Gremien

Die gleiche Teilhabe an der universitären Selbstverwaltung wird erst durch eine nahezu paritätische Besetzung der universitären Gremien erreicht. Solange Frauen jedoch in vielen Bereichen der Universität unterrepräsentiert sind, kann eine solche Besetzung eine weit überproportionale Belastung von Frauen durch Gremienarbeit darstellen. Die JGU etabliert Maßnahmen, um eine mindestens proportionale Beteiligung von Frauen in Gremien zu gewährleisten. Bis 2031 wird die JGU zentralseitig dabei folgende Teilziele verfolgen:

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Paritätische Besetzung von Gremien, deren Mitglieder ernannt werden	Präsidium	Paritätische Besetzung GFK, GKK, GLK	Fortlaufend	Nein
Sensibilisierung für Berücksichtigung von Frauen bei Vorschlägen für Wahlgremien und Berufungskommissionen	Präsidium, Dekan:innen, GBs	Beratung durch GuD	Fortlaufend	Nein
Prüfung von Entlastungsmöglichkeiten für Frauen, die überproportional viele Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung wahrnehmen	Führungskräfte; Dekan:innen; Präsidium	Berücksichtigung bei der Gewährleistung von Leistungsprämie	Fortlaufend	Nein
Förderung einer gendersensiblen und diskriminierungskritischen Diskussionskultur auf Augenhöhe in Gremien	Präsidium, Dekan:innen, Führungskräfte	Berücksichtigung der Hinweise in der Handreichung diskriminierungsarme Sprache	Fortlaufend	Nein
		Prüfung der Möglichkeit anonymer Feedbackmöglichkeiten innerhalb der Gremien (z.B. Awareness-team)	Fortlaufend	Nein

7. Handlungsfeld Gender-Controlling

Voraussetzung für eine fundierte Analyse der Gleichstellungssituation und daran orientierten bedarfsspezifischen Maßnahmen ist die fortlaufende Bereitstellung systematisch aufbereiteter Daten sowie einer datengestützten Stärken- und Schwächen-Analyse der Gleichstellungsmerkmale. Die JGU berichtet aktuell in mehreren Formaten in unterschiedlicher Differenzierung und auf verschiedenen Ebenen (Gesamtuniversität/Fachbereiche/Institute und Departments) über die Situation der Gleichstellung. Alle Formate beschreiben und beleuchten auf Basis quantitativer Kennzahlen aus unterschiedlichen Blickwinkeln die Situation der Gleichstellung an der JGU.

Die klare Definition und permanente Weiterentwicklung von spezifisch für den Bereich Gleichstellung betrachteten Kennzahlen, die im Rahmen eines eigenen Kennzahlensets Gleichstellung auch mit Blick auf Abgrenzungen und methodisches Vorgehen systematisch zusammengeführt werden, stellt eine zentrale Aufgabe des Berichtswesens dar. So erfolgte in den letzten Jahren eine kontinuierliche Erweiterung der aufbereiteten und veröffentlichten Kennzahlen. Als Teil dieser Erweiterung erfolgt, im Sinne einer Best-Practice-Analyse, ein Abgleich mit Berichten anderer Universitäten sowie mit Kennzahlen zentraler Veröffentlichungen der nationalen und internationalen Bildungsberichtserstattung. Grundsätzlich ist das Kennzahlenset als dynamisches Produkt angelegt, um auch zukünftig beispielsweise auf aktuelle Fragestellungen mit der Entwicklung neuer Kennzahlen reagieren zu können.

Zentraler Bestandteil des Gender-Controllings ist der jährlich veröffentlichte, auf standardisierten Reports basierende, Bericht „Gleichstellung in Zahlen“. Dieser wurde in den letzten Jahren stetig weiterentwickelt. So wurden die Darstellungstiefe (bis auf Institutsebene), die Darstellung von Zeitreihen, Anzahl und Differenzierung der dargestellten Kennzahlen und nationale Vergleichsmöglichkeiten hinzugefügt, ein weiterer kontinuierlicher Ausbau ist vorgesehen. Aktuell stehen Erweiterungen bei der Darstellung nationaler Vergleiche an, bei denen nicht nur Einordnungen im Vergleich zu Durchschnittswerten auf nationaler Ebene, sondern auch im Vergleich zu anderen Universitäten erfolgen. Ebenso werden Möglichkeiten geprüft, Frauen in Führungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich besser abbilden zu können. Flankierend ist geplant, den bislang fast ausschließlich in Tabellenform gehaltenen Bericht zunehmend auch um ausführliche Erläuterungen und Grafiken zu ergänzen. Dadurch soll nicht zuletzt eine bessere Einordnung der

Ergebnisse bei ihrer Nutzung für Planungs- und Steuerungszwecke erreicht werden.

Für eine solche Nutzung ist nicht nur die Standardisierung der Datenbereitstellung und eine präzise und transparente Beschreibung der abgebildeten Daten eine notwendige Voraussetzung. Darüber hinaus ist ebenso die Visualisierung von Daten wichtig, um Sachverhalte anschaulicher und an moderne Medien angepasst zu transportieren. In diesem Zusammenhang wurde in einem ersten Schritt ein umfangreicher standardisierter Prozess entwickelt, um zu zentralen Themen und Fragestellungen für die gesamte Universität und für die einzelnen Fachbereiche und Fächer einheitliche Schaubilder bereitzuhalten. Diese werden sukzessive in der Berichterstattung der Gleichstellungsdaten eingefügt.

Im Folgenden werden die einzelnen Maßnahmen für das Berichtswesen noch einmal tabellarisch zusammengefasst:

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Weiterentwicklung des Kennzahlensets Gleichstellung	HE 5 – BW	Kennzahlenset Gleichstellung liegt vor und ist mit klaren Definitionen systematisch zusammengeführt und permanent weiterentwickelt.	Fortlaufend	Nein
		Best-Practice-Analyse: Abgleich mit Berichten anderer Universitäten sowie mit Kennzahlen zentraler Veröffentlichungen der nationalen und internationalen Bildungsberichtserstattung.	Fortlaufend	Nein
Weiterentwicklung Gleichstellung in Zahlen	HE 5 – BW	Bericht ist nicht statisch, es erfolgen stetig Erweiterungen in der Anzahl und Differenzierung der dargestellten Kennzahlen sowie durch die Einbeziehung von Grafiken und durch textliche Erläuterungen.	Fortlaufend	Nein
		Darstellung von Zeitreihen und nationalen Vergleichsmöglichkeiten wird fortgeführt.	Fortlaufend	Nein
Standardisierung der Datenbereitstellung und -visualisierung	HE 5 – BW	Zu zentralen Themen und Fragestellungen stehen (für die gesamte Universität und für die einzelnen Fachbereiche und Fächer) einheitliche Schaubilder bereit und werden sukzessive in die Berichterstattung zu Gleichstellungsdaten eingefügt.	Fortlaufend	Nein
Datengestützte Stärken- und Schwächen-Analyse der Gleichstellungsmerkmale	HE 5 – BW	Eine umfangreiche und fundierte inhaltliche Einordnung aller Kennzahlen und Daten insbesondere mit dem Fokus auf Belastbarkeit und Interpretationsmöglichkeiten von Datenbereichen mit kleinen Fallzahlen liegt mindestens zu internen Zwecken vor.	Ende 2030	Ja
Erhebung von Daten zur Karriereberatung	PE/GuD	Übersicht der verschiedenen Karriereberatungen an der JGU liegt vor.	Ende 2030	Ja

8. Handlungsfeld Gendersensible und diskriminierungsarme Sprache

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist im Hochschulgesetz §4 verbindlich geregelt. Darüber hinaus ist es der JGU ein Anliegen, die sprachliche Diskriminierung von Personen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen, zu vermeiden. Aus diesem Grund hat die JGU 2022 eine Empfehlung zur Umsetzung einer diskriminierungsarmen Sprache ([LINK](#)) verabschiedet, die einen Orientierungsrahmen für eine reflektierte Sprachpraxis darstellt und praktische Umsetzungsmöglichkeiten vorschlägt.

9. Handlungsfeld Kommunikation von Gleichstellung bzw. Chancengleichheit

Ein Erfolgsfaktor von Gleichstellungsarbeit ist die zielgerichtete Kommunikation von Gleichstellung und Chancengleichheit als Bestandteil der Core Values der JGU. Diesbezüglich wurde ein Kommunikationskonzept entwickelt, das die Zielsetzungen verfolgt:

- I. den Gleichstellungs- und Chancengleichheitsauftrag der JGU als Querschnittsaufgabe für alle Mitglieder der JGU sichtbar zu machen, und
- II. die Bekanntheit der Unterstützungs- und Empowermentangebote zu stärken und einen niedrigschwelligen sowie adressat:innengerechten Zugang zu entsprechenden Informationen zu gewährleisten, und
- III. die Gleichstellungsstrukturen und das Gleichstellungsengagement der JGU nachvollziehbar und öffentlichkeitswirksam aufzubereiten sowie
- IV. sowohl die wissenschaftliche Reflexion der Zusammenhänge, die sich auf die Geschlechterverhältnisse in einer Gesellschaft auswirken, als auch die wissenschaftliche Leistung von Frauen stärker in die Wissenschaftskommunikation zu integrieren.

Das Kommunikationskonzept wird fortlaufend umgesetzt und ergänzt. In der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsrahmenplans werden zentralseitig bis 2031 folgende Teilziele zusätzlich verfolgt:

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Weiterentwicklung einer gendersensiblen Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der Neugestaltung des Webauftritts der JGU	Contentmanager:innen der einzelnen Webprojekte; GuD	Verwendung von genderinklusive Sprache	Fortlaufend	Nein
		Verwendung einer gender- und diversitätssensiblen Bildsprache	Fortlaufend	Nein
		Vermeidung geschlechter-stereotyper Formulierungen	Fortlaufend	Nein
		Beratungs- und Informationsangebot zur Umsetzung oben genannter Kriterien	Fortlaufend	Nein
Proaktive Information neuer Mitarbeiter:innen über die unter 1.8 aufgeführten Richtlinien	Dezernat Personal	Informationsvermittlung zu Gleichstellungsstrukturen, Gleichstellungsauftrag und Gleichstellungsengagement im Rahmen des Portals für neue Mitarbeitende;	Fortlaufend	Nein
		Einschlägige Richtlinien werden im Rahmen des On-Boarding-Prozesses systematisch vermittelt	Fortlaufend	Nein

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Proaktive Information der Erstsemester über die unter 1.8 aufgeführten Richtlinien	PReF	Informationsvermittlung zu Gleichstellungsstrukturen, Gleichstellungsauftrag und Gleichstellungseingagement ist Bestandteil des Einschreibeprozesses durch Integration in die Erstsemesterbegrüßung	Fortlaufend	Nein
Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen im Rahmen der Weiterentwicklung der internen Kommunikation	Präsidium, GuD	Regelmäßige Berichte zu Gleichstellungsthemen im Senat durch das Präsidium und die GB des Senats	Fortlaufend	Nein
		Beteiligung der JGU am internationalen Tag der Frauen; Orange Day, etc. durch Aktionen und Beiträge auf Social Media	Fortlaufend	Nein
		Regelmäßige Information zu den Themenbereichen auf den Infobildschirmen auf dem Campus	Fortlaufend	Nein
Erhebung von Daten zur Karriereberatung	GuD	Entwicklung von Kommunikations- und Veranstaltungsformaten, die Gender- und Diversitätsforschung für Hochschulangehörige und die Öffentlichkeit zugänglich machen und die JGU in diesem Themenfeld profilieren	2025-2030	Ja
		Aufbau und Ausbau von Netzwerken und Kooperationen im Forschungsfeld Gleichstellung und Diversität	2025-2030	Ja
Integration von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in Vereinbarungen/die Gestaltung (internationaler) Kooperationen	Präsidium, INT, GuD	Weiterführung der RMU-Wochen der Chancengleichheit bzw. gemeinsamer öffentlichkeitwirksamer Maßnahmen	Fortlaufend	Nein
		FORTHEM	Fortlaufend	Nein
		Arbeitsgemeinschaft der kanadischen und deutschen U15	Fortlaufend	Nein
		Integration eines entsprechenden Passus in künftige Kooperationsverträge	Fortlaufend	Nein

**11. Handlungsfeld
Sexualisierte Belästigung,
sexualisierte Gewalt und
Diskriminierung**

Die JGU duldet in ihrem Bereich keine sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt oder Diskriminierung. Über die Vorgaben von § 3 IV AGG hinaus, die für alle Beschäftigten gelten, sieht sich die JGU in der Verantwortung, alle ihre Mitglieder vor solchen Handlungen und Verhaltensweisen zu schützen. Vor diesem Hintergrund hat der Senat in seiner Sitzung vom 29.04.2022 die Richtlinie des Senats zum Schutz vor sexueller Belästigung ([LINK](#)) beschlossen, die Ansprechstellen, Verantwortlichkeiten und Verfahrenswege verbindlich benennt. Die JGU misst zudem der Prävention von sexualisierter Belästigung/Gewalt eine hohe Bedeutung bei und wird in der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsrahmenplans bis 2030 folgende Teilziele umsetzen:

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Systematisierung des Umgangs mit Machtmissbrauch	Arbeitsgruppe Machtmissbrauch	Vernetzungs-/Weiterbildungs- und Informationsangebote für Erstberatungsstellen	Fortlaufend	Nein
		Regelmäßige Prozessreflexion	Fortlaufend	Nein
Bereithalten nachhaltiger Professionalisierungsangebote zum Umgang mit sexualisierter Belästigung für Führungskräfte	GuD	Weiterführung des Informations-Podcasts für Führungskräfte (LINK)	Fortlaufend	Nein
		Integration von Fragestellung/Feedback der Hörenden, Produktion mind. einer Folge p.a.	Fortlaufend	Nein
		Anlassbezogene Beratung von Führungskräften	Fortlaufend	Nein
Förderung einer Speak-up Kultur, insbesondere bei Studierenden und ECRs	GuD; Gutenberg Academy	Erstellung eines Konzepts für eine Awarenesskampagne für Studierende zusammen mit Studierenden und Promovierenden	2027	Nein
		Regelmäßige Informationen im Rahmen der Erstsemesterbegrüßung, im Rahmen der GA	2027	Nein
Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte erhalten regelmäßige Sensibilisierungs- und Professionalisierungsangebote, die sie in der Beratung von betroffenen Personen unterstützen	GuD	Fortführung des Round Table sexualisierte Belästigung an Hochschulen in Kooperation mit dem Frauennotruf Mainz e.V.	Fortlaufend	Nein

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Mögliche Gefahrenräume auf dem Campus werden identifiziert und im Rahmen der Möglichkeiten beseitigt bzw. reduziert	ILM	Jährliche Campusbegehungen zu Identifikation von Handlungsbedarfen zur Verbesserung des Schutzes auf dem Campus	Fortlaufend	Nein
Ausbau fächerspezifischer Schutzkonzepte (z.B. Zahnmedizin, Sport, Musik, für Exkursionen...)	Fächer, GuD	Beratung und Begleitung der Fächer bei der Entwicklung fachspezifischer Schutzkonzepte durch die Antidiskriminierungsberatungsstelle	Fortlaufend	Nein

12. Handlungsfeld

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben

Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben – in ihren vielfältigen Formen – hat einen hohen Stellenwert an der JGU. Mit Unterzeichnung der „Charta Familie in der Hochschule“ 2016 und Engagement in dem gleichnamigen Verein, verpflichtet sich die JGU zur Einhaltung entsprechender Standards:

- Eine Weiterentwicklung der Maßnahmen, um Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben bestmöglich zu unterstützen.
- Eine Informationskultur und Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen zum Thema Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.
- Ausbau der Kinderbetreuung entsprechend den spezifischen Bedürfnissen des Universitätsalltags.

Die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienaufgaben steigert nicht nur die Attraktivität der JGU, sondern ist unter Berücksichtigung eines Aufbrechens traditioneller Rollenzuschreibungen ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter.

Um Familiengerechtigkeit als Querschnittsthema weiter voranzutreiben, wird die JGU in der Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsrahmenplans bis 2031 folgende Teilziele umsetzen:

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Gewährleistung familienfreundlicher Sitzungsge- staltung	PE	Erstellung und Evaluierung einer Toolbox mit Maßnahmen die zu einer familien- freundlichen Sitzungskultur beitragen	Juni 2027	Assistenz im Umfang von 6h
Ausbau der Kinderbetreu- ungsmöglichkeiten auf dem Campus	BLM, PE	Neubau einer Kindertagesstätte auf dem Campus	Dezember 2031	Finanzierung des Neubaus über die Stadt Mainz
		Bereitstellung einer RMU-weiten universitä- ren Babysitterbörse	Ab Juli 2026	Nein

Teilziel	Verantwortlich	Zielüberprüfung	Zeitpunkt	Zusätzliche Ressourcen
Bündelung, Ausbau der vorhandenen und Zentralisierung der vereinbarkeitsrelevanten Angebote	PE	Aufsetzen eines Förderfonds, mit dem Mitgliedern der JGU die Kosten für Kinderbetreuung, die wegen dienstlicher Verpflichtungen entstehen, werden müssen, bezuschusst werden können	September 2026	Finanzielle Bezuschussung durch Forschungsverbände oder Overheadmittel
Flexibilisierung der Arbeitszeit	PE, PA	Prüfung der Möglichkeiten zur Einführung von Langzeitarbeitskonten	Ab 2026	Personal- und Sachmittel für die technische Umsetzung
		Konzepterstellung zu deren Einführung	Dezember 2031	
Gewährleistung von Kinderbetreuung auf Tagungen/Veranstaltungen	PE	Veranstaltungsorganisator:innen an der JGU können eine zusätzliche Kinderbetreuung auf ihrer Veranstaltung beantragen, die durch die JGU mitfinanziert wird	Juni 2025	Zusätzliche finanzielle Mittel

13. Handlungsfeld Kooperationen

Zu den Maßnahmen der JGU zur Förderung der Gleichstellung gehört auch die Vernetzung und Kooperation über die Grenzen der Universität hinaus. Folgende Kooperationen und Verbänden gehören die JGU bzw. im Gleichstellungsbereich tätige Mitglieder (Referent:innen der Stabsstelle GuD, Gleichstellungsbeauftragte des Senats) zu diesem Zweck aktuell an:

- I. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e. V. (bukof),
- II. Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Rheinland-Pfalz (LaKoG RLP),
- III. Arbeitskreis Chancengleichheit der Allianz der Rhein-Main-Universitäten,
- IV. Round Table sexualisierte Belästigung an Hochschulen,
- V. Forum Mentoring in der Wissenschaft,
- VI. Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre,
- VII. Netzwerk Diversity an Hochschulen,
- VIII. Diversity & Inclusion Unit FORTHEM Alliance,
- IX. EDI-Working Group CanU15-GermU15.

14. Qualitätssicherung und Organisationsentwicklung

In der Gewährleistung eines diskriminierungsfreien und diversitätssensiblen Lehr-, Lern-, Forschungs- und Arbeitsumfelds sieht die JGU ein wesentliches Qualitätskriterium. Die konkrete Ausgestaltung der Erfüllung dieses Kriteriums ist im Qualitätssicherungssystem niederzulegen.

Bis 2031 wird die JGU folgende Teilziele verfolgen:

- Integration von Gender Mainstreaming in Prozesse der Qualitätssicherung von Forschung und Lehre
- Integration von Gender Mainstreaming in Prozesse der Qualitätssicherung der Betreuung von Wissenschaftler:innen in der frühen Karrierephase
- Integration von Gender Mainstreaming in die Infrastrukturelle Planung (BLM: Planung genderneutraler Sanitäreinrichtungen in Neu- und Bestandsgebäuden)

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BLM	Dezernat Bau- und Liegenschaftsmanagement
bukof	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
CDP	Christine de Pizan-Mentoring Programm
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
ECR	Early Career Researcher
EDI-Working Group CanU15-GermU15	Working Group "Equity, Diversity, and Inclusion in Science and Society" from U15 Canada and German U15
EPF	Entwicklungsprogramm für Führungskräfte
FB	Fachbereich
FLINTA*	Frauen, Lesben, intergeschlechtliche, nichtbinäre, transgeschlechtliche und agender Personen
FORTHEM (Alliance)	Fostering Outreach within European Regions, Transnational Higher Education and Mobility
FS	Fachsemester
FSB	Familien-Servicebüro
GA	Gutenberg Academy
GB	Gleichstellungsbeauftragte
GFK	Gutenberg Forschungskolleg
GLK	Gutenberg Lehrkolleg
GKK	Gutenberg Kolleg für wissenschaftliche Karrierewege
GuD	Stabsstelle Gleichstellung und Diversität
HE	Dezernat Hochschulentwicklung
HE 5 – BW	JGU Berichtswesen

HfM	Hochschule für Musik Mainz
ILM	Infrastrukturelles Liegenschaftsmanagement
INT	Abteilung Internationales
JCM	Junior Campus Mainz
JGU	Johannes Gutenberg-Universität Mainz
KHM	Kunsthochschule Mainz
LaKoG RLP	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Rheinland-Pfalz
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
ÖA	Öffentlichkeitsarbeit
PA	Personalabteilung
PBS	Psychotherapeutische Beratungsstelle
PE	Personalentwicklung
ProWeWin	Projekt Weiblicher Wissenschaftsnachwuchs
RMU(-Allianz)	Rhein-Main Universitäten
SDGs	Sustainable Development Goals
StuGewinn	Studierendengewinnung
TLM	Technisches Liegenschaftsmanagement
UM	Universitätsmedizin
ZQ	Zentrum für Qualitätssicherung und -entwicklung

Johannes Gutenberg-Universität Mainz
55099 Mainz

www.uni-mainz.de