Gleichstellungsplan – Zielvereinbarungen FB 02 Sozialwissenschaften, Medien und Sport

1. Einleitung

Aufgabe der Hochschulen ist laut Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz, die Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts zu beseitigen und zu vermeiden. Bis zur Erreichung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen steht der Abbau struktureller Faktoren, die einer gleichberechtigten Teilhabe der Geschlechter entgegenstehen, im Fokus der Gleichstellungsarbeit der JGU und damit auch des Fachbereichs 02 – Sozialwissenschaften Medien und Sport.

Grundlage für die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich 02 ist der *Rahmenplan zur Gleichstellung der Geschlechter an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (2023)*¹ sowie in Teilen das *Landesgleichstellungsgesetz*². An der Erstellung des Gleichstellungsplans war in erster Linie die Fachbereichsleitung, bestehend aus dem Dekan und der Geschäftsführung beteiligt; die anvisierten Maßnahmen wurden mit der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs abgestimmt. Die Dekanin bzw. der Dekan ist verantwortlich für die Umsetzung der im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen.

Ziel der Gleichstellungsmaßnahmen des Fachbereichs 02 ist es in den universitären Arbeitsfeldern Forschung, Lehre und Verwaltung strukturelle Hürden abzubauen, unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts zu beseitigen und zu vermeiden sowie schließlich die tatsächliche Gleichstellung aller Geschlechter zu verwirklichen. Der Fachbereich 02 folgt hierzu einem intersektionalen Verständnis von Gleichstellung ebenso wie einem Verständnis von Geschlecht, das u.a. nicht-binäre Menschen und trans Personen einschließt. Auch wenn sich die vorliegenden Kennzahlen ausschließlich auf das prozentuale Verhältnis von männlichen und weiblichen Personen in den unterschiedlichen Statusgruppen beziehen, ist es ein Anliegen des Fachbereichs 02, nicht-binäre Menschen und trans Personen im Rahmen der zu treffenden Maßnahmen dezidiert zu adressieren.

2. Zusammenfassung

In der Gesamtschau stellt sich das Geschlechterverhältnis am Fachbereich 02 wie folgt dar: Fachbereichsweit liegt der Anteil weiblicher Studierender sowohl im Prüfungsjahr 2022 als auch im Vergleichsjahr 2018 bei 65% und der Frauenanteil bezüglich der Studienabschlüsse bei 70%. Auch hinsichtlich Promotionen ist mit 63% ein leichter Überhang weiblicher Promovierender zu verzeichnen, bei Habilitationen halten sich männliche und weibliche Personen die Waage. Ebenfalls ist das Geschlechterverhältnis im Bereich des wissenschaftlichen Personals (ohne Professuren) mit 52% weiblichen Mitarbeitenden nahezu paritätisch, aufgeschlüsselt über die Institute zeigen sich jedoch leichte bis deutliche Unwuchten.

Auf den ersten Blick könnte auch der Frauenanteil unter den Professuren unproblematisch erscheinen. Fachbereichsweit sind ca. 45% der Vollzeitprofessuren von Frauen besetzt. Wird diese Kennzahl jedoch nach Wertigkeit der Professuren (W1, W2, W3) sowie nach Instituten

¹ https://gleichstellung.uni-mainz.de/files/2023/05/20230526_Rahmenplan-Gleichstellung.pdf

² [Landesrecht RLP Landesgleichstellungsgesetz \(LGG\) vom 22. Dezember 2015](#)

aufgebrochen, zeigt sich eine deutliche Ungleichheit. Auf W1- Professuren sind mit 83% deutlich mehr Frauen vertreten als auf W2-Professuren (43%). Eklatant zeigt sich die Abnahme weiblich besetzter Professuren auf den W3-Professuren mit nur 27%. Hierbei treten die geringsten Frauenanteile an den Instituten für Sportwissenschaft (W2 0%, W3 0%), Publizistik (W3 0%), Politikwissenschaft (W3 0%) und Erziehungswissenschaft (W3 20%) hervor.

Ziel des Fachbereichs 02 ist daher noch immer, in allen Instituten annähernde Geschlechterparität zu erreichen und entsprechend dem Kaskadenmodell Maßnahmen zu ergreifen, um in den jeweiligen Lehreinheiten gezielt Personen zu unterstützen, die in der nächsthöheren Karrierestufe unterrepräsentiert sind.

Im Anschluss an die folgende Darstellung des Ist-Zustandes (3.) werden die Ziele und entsprechende Maßnahmen (4.) benannt.

3. Darstellung des Ist-Zustands

Die folgende Darstellung des Ist-Zustands zeigt die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den unterschiedlichen Statusgruppen des Fachbereichs 02 der vergangenen fünf Jahren (Vergleich der Kennzahlen für WS 2017/18 und WS 2022/23). Erfasst sind nur die Geschlechter männlich und weiblich; zu non-binären Menschen und trans Personen liegen keine Zahlen vor. Dies gilt für die gesamte folgende Darstellung.

Unabhängig einer Unter- bzw. Überrepräsentanz von Frauen bzw. Männern wird zur besseren Vergleichbarkeit in den folgenden Tabellen zumeist der Frauenanteil (% w) angegeben. Genannt werden zunächst jeweils die Kennzahlen für den gesamten Fachbereich, dann für die einzelnen Institute und für die JGU gesamt.

Studierende und Studienabschlüsse

Anz. Studierende	WiSe 2017/2018			WiSe 2022/2023		
	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
FB 02 - Sozialwissenschaften, Medien und Sport	5.020	3.272	65%	5.098	3.299	65%
Institut für Politikwissenschaft	831	370	45%	859	360	42%
Institut für Publizistik	992	742	75%	935	692	74%
Institut für Soziologie	648	419	65%	588	426	72%
Institut für Sportwissenschaft	718	222	31%	775	208	27%
Institut für Erziehungswissenschaft	919	792	86%	781	651	83%
Psychologisches Institut	912	727	80%	1.160	962	83%
JGU Gesamt	32.385	19.226	59%	30.402	18.052	59%

Hinweis: Es werden alle immatrikulierten Studierenden im 1. Hauptfach in Bachelor-, Master-, Staatsexamens-, Promotions- und Altstudiengängen sowie Austauschstudierende aufgeführt.

Anzahl Abschlüsse	Prüfungsjahr 2017			Prüfungsjahr 2022		
	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
FB 02 - Sozialwissenschaften, Medien und Sport	1.126	784	69,63%	953	665	69,78%
Institut für Politikwissenschaft	190	85	44,74%	128	63	49,22%
Institut für Publizistik	207	164	79,23%	207	163	78,74%
Institut für Soziologie	121	92	76,03%	79	60	75,95%
Institut für Sportwissenschaft	150	49	32,67%	156	54	34,62%
Institut für Erziehungswissenschaft	267	235	88,01%	183	161	87,98%
Psychologisches Institut	191	159	83,25%	200	164	82,00%
JGU Gesamt	5.142	3.237	62,95%	4.171	2.583	61,93%

Ausgewertet werden Absolventinnen und Absolventen mit bestandener Prüfung. Ein Prüfungsjahr beginnt mit dem Wintersemester und endet im darauffolgenden Sommersemester. Staatsexamen werden nicht ausgewiesen.

Kommentar: Fachbereichsweit lag der Frauenanteil bei den Studierenden in den letzten fünf Jahren konstant bei 65%. Ebenfalls blieb der Frauenanteil der Studienabschlüsse in den Prüfungsjahren 2017 und 2022 nahezu konstant bei knapp 70%. Dabei zeigt sich, dass die Studienabbruchquote bei weiblichen Studierenden etwas geringer ist als bei männlichen Studierenden. Quantitative wie auch qualitative Studien weisen hierfür verschiedene Erklärungsmodelle aus. So wird das geringfügig höhere Studienabbruchrisiko für Männer unter anderem auf Leistungsdefizite zurückgeführt.³ Denkbar wäre jedoch auch eine Fortschreibung jener Passungsproblematik, die im Bereich der schulischen Bildung konstatiert wird.⁴ Auf Basis der vorliegenden Daten können hierzu keine belastbaren Aussagen getroffen werden.

Auf Ebene der Institute zeigt sich jedoch ein Ungleichgewicht der Geschlechterverteilung. So liegt der Anteil weiblicher Studierender im Institut für Sportwissenschaft mit 27 % deutlich unter dem Anteil weiblicher Studierender im gesamten Fachbereich 02; im Institut für Erziehungswissenschaft sowie im Psychologischen Institut ist der Anteil weiblicher Studierender mit 82% hingegen deutlich überdurchschnittlich. Die Eignungsprüfung zum sportwissenschaftlichen Studium erweist sich für Frauen als hochgradig-selektivere Übergangsschwelle als für Männer. Eine landesweite Änderung, die auch diversitätsorientierten Prüfungskonzepten entsprechen soll, ist bereits in Arbeit (s.a. Maßnahme Nr. 6).

Aufgrund der zahlreichen weiblichen Studierenden scheint eine Weiterführung des Frauenüberhangs in den weiteren Kaskadenstufen der Ausbildungsgänge des FB 02 durchaus wünschenswert. Allerdings sollte hier mitbedacht werden, dass es sich ausschließlich um zulassungsbeschränkte Studiengänge handelt. Aufgrund der teilweise harten NC-Noten ist nicht auszuschließen, dass die mehrheitliche Zulassung von Frauen auch wieder ein Selektionseffekt ist. Wir haben dazu Daten aus dem Studierendenbüro angefragt, um dies näher zu beleuchten. Erste Prüfungen der Bewerbungen und Zulassungen von Studienanfänger:innen in Psychologie und Publizistik in diesem Semester legen allerdings die Folgerung nahe, dass der Frauenüberschuss in diesen Fächern zumindest für das WS 2023/24 kein Produkt der NC-Zulassung ist. An diesem Erklärungsansatz bestehen damit zumindest berechtigte Zweifel.

Weitere Karrierestufen: Promotionen und Habilitationen

Anzahl Promotionen	Prüfungsjahr 2018			Prüfungsjahr 2022		
	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
FB 02 - Sozialwissenschaften, Medien und Sport	29	20	69%	30	19	63%
Institut für Politikwissenschaft	2	1	50%	1	0	0%
Institut für Publizistik	4	2	50%	5	3	60%
Institut für Soziologie	3	2	67%	2	2	100%
Institut für Sportwissenschaft	3	0	0%	3	0	0%
Institut für Erziehungswissenschaft	6	4	67%	4	3	75%
Psychologisches Institut	11	11	100%	15	11	73%
JGU Gesamt	630	330	52%	599	335	56%

³ Klein, Daniel/Müller, Lars: Soziale, ethnische und geschlechtsspezifische Ungleichheiten beim Studienabbruch. Welche Rolle spielen akademische Leistungen vor und während des Studiums?, Zeitschrift für empirische Hochschulforschung, 1-2020, S. 13-31. <https://doi.org/10.3224/zehf.v4i1.03>

⁴ Budde, Jürgen/Kansteiner, Katja/Bossen, Andrea (Hrsg.): Geschlechterkonstruktionen in schulischen Handlungsfeldern. Gender, 7 (1). Opladen: Budrich

Anzahl Habilitationen	2018-2022		
	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
FB 02 - Sozialwissenschaften, Medien und Sport	12	6	50%
Institut für Politikwissenschaft	0	0	-
Institut für Publizistik	1	0	0%
Institut für Soziologie	2	0	0%
Institut für Sportwissenschaft	5	2	40%
Institut für Erziehungswissenschaft	2	2	100%
Psychologisches Institut	2	2	100%
JGU Gesamt	202	72	36%

Kommentar: In Bezug auf Promotionen hat sich zwar nominell der Frauenanteil fachbereichsübergreifend von 69% auf 63% leicht verringert. Tatsächlich handelt es sich jedoch um eine Änderung in der Größenordnung von nur einem Fall. Damit liegt die Schwankung zwischen den Jahren 2018 und 2022 im absoluten Zufallsbereich. Für die Sportwissenschaft schreibt sich der Überhang an männlichen Abschlüssen auch in den Promotionen fort.

Bei den Habilitationen liegt der Frauenanteil fachbereichsübergreifend bei 50 %. Aufgrund der geringen Fallzahlen – fachbereichsübergreifend waren in den Prüfungsjahren 2018 bis 2022 nur 12 Habilitationen zu verzeichnen – sind die Zahlen für die einzelnen Institute aufgeschlüsselt nur wenig aussagekräftig. In der Gesamtschau zeigt sich jedoch, dass der Frauenanteil des Fachbereichs in Bezug auf Promotionen wie auch Habilitationen über dem jeweiligen Anteil entsprechender Abschlüsse in der gesamten JGU liegt.

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Das wissenschaftliche Personal wird zunächst zusammenfassend, dann nach Statusgruppen (wissenschaftliche Mitarbeitende; Professuren) und schließlich nach Beschäftigungsart (Be- und Entfristungen) differenziert betrachtet.

Kopffzahlen FB 02		2022
Professuren (inkl. Juniorprofessuren)	insgesamt	69
	dv. Frauen	31
	Anteil w in %	45%
Wissenschaftliche Mitarbeitende	insgesamt	257
	dv. Frauen	136
	in %	53%

Kommentar: Die fachbereichsübergreifenden Kopffzahlen zeichnen insgesamt ein relativ ausgewogenes Bild. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen unter allen Mitarbeitenden liegt bei 53%, der Anteil der Professorinnen bei 45%.

Bei der Analyse der Repräsentanz von Frauen und Männern muss auch berücksichtigt werden, dass insbesondere Frauen in Teilzeit arbeiten. Ausschlaggebend für die Repräsentanz ist daher nicht die Kopfzahl, sondern das Vollzeitäquivalent (VZÄ). Im Folgenden wird daher zur Analyse des Geschlechterverhältnisses das VZÄ herangezogen.

Wissenschaftliches Personal (Professuren und wiss. Mitarbeitende) (VZÄ)	Wissenschaftliches Personal							
	2017				2022			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
FB 02 – Sozialwissenschaften, Medien und Sport	237,3	129,9	107,4	45%	269,1	133,8	135,3	50%
Dekanat FB 02	1,8	0,3	1,5	86%	4,5	1,0	3,5	78%
Institut für Politikwissenschaft	30,0	19,8	10,3	34%	32,5	20,7	11,8	36%
Institut für Publizistik	45,3	27,0	18,3	40%	46,4	24,0	22,4	48%
Institut für Soziologie	31,8	19,3	12,6	39%	39,2	21,4	17,8	45%
Institut für Sportwissenschaft	33,7	25,7	7,9	24%	40,4	25,9	14,5	36%
Institut für Erziehungswissenschaft	46,1	16,5	29,6	64%	48,0	15,8	32,3	67%
Psychologisches Institut	48,8	21,5	27,3	56%	58,2	25,1	33,1	57%

Kommentar: Fachbereichsübergreifend wurde unter Betrachtung des VZÄ Geschlechterparität erreicht. Wird jedoch die Verteilung der Wissenschaftler:innen über die Institute aufgeschlüsselt, zeichnet sich ein differenzierteres Bild. Zwar sind die Geschlechteranteile innerhalb der Institute in 2022 insgesamt ausgewogener als in 2017, doch liegen das Institut für Politikwissenschaft sowie das Institut für Sportwissenschaft mit einem Frauenanteil von jeweils 36% immer noch knapp unter dem angestrebten Frauenanteil von mindestens 40%. Umgekehrt zeigt sich im Institut für Erziehungswissenschaft mit 67% ein Frauenüberhang.

Wissenschaftliche Mitarbeitende (VZÄ)	Wissenschaftliche Mitarbeitende							
	2017				2022			
	Ge-samt	Män-ner	Frauen	Frauenanteil in %	Ge-samt	Män-ner	Frauen	Frauenanteil in %
FB 02	176,8	89,9	86,9	49%	200,1	95,8	104,3	52%
Dekanat FB 02	1,3	0,3	1,0	80%	3,5	1,0	2,5	71%
Institut für Politikwissen-schaft	22,0	15,8	6,3	28%	25,5	16,7	8,8	35%
Institut für Publizistik	34,3	19,0	15,3	45%	32,4	15,0	17,4	54%
Institut für Soziologie	24,8	14,3	10,6	43%	31,2	17,4	13,8	44%
Institut für Sportwissen-schaft	27,7	19,7	7,9	29%	32,4	19,9	12,5	39%
Institut für Erziehungswis-senschaft	31,1	7,5	23,6	76%	32,0	8,8	23,3	73%
Psychologisches Institut	35,8	13,5	22,3	62%	43,2	17,1	26,1	60%

Kommentar: Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (also ohne Professuren) ist das Geschlechterverhältnis fachbereichsübergreifend mit 52% nahezu paritätisch. Aufgeschlüsselt über die Institute werden auch hier Unwuchten deutlich. Im Institut für Politikwissenschaft (36% weibliche Mitarbeitende) sowie im Institut für Sportwissenschaft (39% weibliche Mitarbeitende) liegt der Frauenanteil jenseits der angestrebten 40%.

Im Institut für Erziehungswissenschaft hingegen zeigt sich die Überrepräsentanz von Frauen mit 73% noch deutlicher.

Die Tabelle zeigt, dass Mitarbeitende und Professuren nicht nur gemeinsam betrachtet werden sollte, da sonst das Bild der Geschlechterrepräsentanz in den unterschiedlichen Karrierestufen verstellt wird. Daher ist im Folgenden die Betrachtung nach Karrierestufen aufgeschlüsselt.

Junior Professuren (VZÄ)	Juniorprofessuren (W1)							
	2017				2022			
	Ge-samt	Män-ner	Fraue-n	Frauenanteil in %	Ge-samt	Män-ner	Fraue-n	Frauenanteil in %
Gesamt	8,5	2,0	6,5	76%	12,0	2,0	10,0	83%
Dekanat FB 02	0,5	0,0	0,5	100%	0,0	0,0	0,0	-
Institut für Politikwissen-schaft	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-
Institut für Publizistik	1,0	0,0	1,0	100%	2,0	0,0	2,0	100%
Institut für Soziologie	1,0	1,0	0,0	0%	0,0	0,0	0,0	-
Institut für Sportwissen-schaft	0,0	0,0	0,0	-	2,0	0,0	2,0	100%
Institut für Erziehungswis-senschaft	3,0	1,0	2,0	67%	4,0	1,0	3,0	75%
Psychologisches Institut	3,0	0,0	3,0	100%	4,0	1,0	3,0	75%

W2 Professuren (VZÄ)	Professuren W2							
	2017				2022			
	Ge-samt	Män-ner	Fraue-n	Frauenanteil in %	Ge-samt	Män-ner	Fraue-n	Frauenanteil in %
Gesamt	34,0	23,0	11,0	32%	35,0	20,0	15,0	43%
Dekanat FB 02	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0	0,0	-
Institut für Politikwissen-schaft	6,0	3,0	3,0	50%	5,0	2,0	3,0	60%
Institut für Publizistik	6,0	4,0	2,0	33%	7,0	4,0	3,0	43%
Institut für Soziologie	2,0	1,0	1,0	50%	4,0	2,0	2,0	50%
Institut für Sportwissenschaft	5,0	5,0	0,0	0%	5,0	5,0	0,0	0%
Institut für Erziehungswissen-schaft	8,0	4,0	4,0	50%	7,0	2,0	5,0	71%
Psychologisches Institut	7,0	6,0	1,0	14%	7,0	5,0	2,0	29%

W3 Professuren (VZÄ)	Professuren W3							
	2017				2022			
	Ge-samt	Män-ner	Fraue-n	Frauenanteil in %	Ge-samt	Män-ner	Fraue-n	Frauenanteil in %
Gesamt	18,0	15,0	3,0	17%	22,0	16,0	6,0	27%
Dekanat FB 02	0,0	0,0	0,0	-	1,0	0,0	1,0	100%
Institut für Politikwissen-schaft	2,0	1,0	1,0	50%	2,0	2,0	0,0	0%
Institut für Publizistik	4,0	4,0	0,0	0%	5,0	5,0	0,0	0%
Institut für Soziologie	4,0	3,0	1,0	25%	4,0	2,0	2,0	50%
Institut für Sportwissenschaft	1,0	1,0	0,0	0%	1,0	1,0	0,0	0%
Institut für Erziehungswissen-schaft	4,0	4,0	0,0	0%	5,0	4,0	1,0	20%
Psychologisches Institut	3,0	2,0	1,0	33%	4,0	2,0	2,0	50%

Kommentar: Auf den ersten Blick erscheint der Frauenanteil unter den Professuren im Fachbereich 02 unproblematisch: Ca. 45% der Vollzeitprofessuren sind von Frauen besetzt. Unterteilt man die Betrachtung allerdings nach Professuren unterschiedlicher Wertigkeit, stellt sich ein systematischer Gender-Effekt ein. Auf den W1 Professuren sind deutlich mehr Frauen als Männer angestellt (83% w zu 17% m). Auf den W2-Professuren ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgewogen (43% w zu 57% m), während es auf den exponierten W3-Professuren deutlich zu wenig weibliche Beschäftigte sind (27% w zu 73% m).

Hierfür kann es mehrere Erklärungsansätze geben:

Erstens ist es denkbar, dass sich von vorneherein mehr Männer als Frauen auf Professuren bewerben. Dies ist in manchen Fächern wie z.B. der Sportwissenschaft der Fall, ebenso wie es andere Fächer gibt – Erziehungswissenschaft zum Beispiel – in denen sich häufig mehr Frauen als Männer bewerben. Selbst wenn dies als Erklärung zuträfe, würde dies nicht bedeuten, dass dies als gegeben hinzunehmen ist. Selbst wenn sich weniger Frauen bewerben, muss die Frage nach strukturellen Hürden und Begünstigungen gestellt werden.

Ein zweiter Erklärungsansatz könnte natürlich sein, dass es einen Auswahleffekt gibt, nach dem Männer bevorzugt werden, je höher die Hierarchiestufe einer ausgeschriebenen Stelle ist. In einem gemeinsamen Projekt mit der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität prüft der-

zeit der Fachbereich bezogen auf die letzten 50 Berufungsverfahren, ob eine solche Auswahlverzerrung in den Besetzungsverfahren des Fachbereiches identifiziert werden kann (s.a. Maßnahme Nr. 1).

Ein dritter Erklärungsansatz könnte lauten, dass sich hier die frühere Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft als Kohorteneffekt widerspiegelt. Das bedeutet, dass mittlerweile ungefähr gleichviel Frauen wie Männer berufen werden, dass es jedoch Dekaden dauert, bis das ganze Tableau der Professuren ausgewechselt ist. Bis dahin zeigt sich statistisch der Männerüberhang in den Professuren. Als Beispiel: In den nächsten zehn Jahren sind planmäßig lediglich 3 W3-Professuren neu zu besetzen. Alle drei sind derzeit von Männern besetzt. Selbst wenn auf alle drei Professuren Frauen berufen würden, würde der Anteil der W3-Professorinnen nur auf rund 40% steigen. Dies verdeutlicht, wie zähflüssig dieser Wandlungsprozess ist. Dies hat aber zur Konsequenz, dass es umso wichtiger ist, eine Verzerrung der Verfahren unbedingt zu vermeiden.

Vermutlich ist das derzeitige Bild ein Zusammenspiel dieser drei Faktoren.

Wissenschaftliche und administrativ-technische Mitarbeitenden nach Beschäftigungsart

Kopfzahlen	administrativ-technisches Personal					
	2022					
	TZ			VZ		
	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
Gesamt FB 02	32	27	84%	46	23	84%
Dekanat FB 02	3	2	67%	6	4	67%
Institut für Politikwissenschaft	0	0	0%	3	3	100%
Institut für Publizistik	3	2	67%	5	4	80%
Institut für Soziologie	5	5	100%	2	2	100%
Institut für Sportwissenschaft	9	7	78%	23	6	26%
Institut für Erziehungswissenschaft	10	10	100%	2	1	50%
Psychologisches Institut	2	1	50%	5	3	60%

Kommentar: Ein weiteres Zusammenspiel von Gender und Beschäftigungsarten zeigt sich im Vergleich von wissenschaftlichen und administrativ-technischen Mitarbeitenden. Der Fachbereich verfügte 2022 über insgesamt ca. 80 nicht-wissenschaftliche Stellen, zwei Drittel dieser Stellen sind von Frauen besetzt (in großer Mehrzahl Sekretariate und Sachbearbeitung). Dies hat sich über die letzten fünf Kalenderjahre nur unerheblich verändert.

VZÄ	Wissenschaftliche Mitarbeitende							
	Befristet							
	2017				2022			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Gesamt FB 02	141,8	67,0	74,9	53%	147,7	68,3	79,3	54%
Dekanat FB 02	1,3	0,3	1,0	80%	2,5	1,0	1,5	60%
Institut für Politikwissen- schaft	17,0	11,8	5,3	31%	18,0	12,9	5,1	28%
Institut für Publizistik	30,3	16,0	14,3	47%	24,4	12,0	12,4	51%
Institut für Soziologie	22,8	12,3	10,6	46%	28,2	14,4	13,8	49%
Institut für Sportwissen- schaft	15,2	10,8	4,4	29%	18,9	11,4	7,5	40%
Institut für Erziehungswis- senschaft	24,1	4,5	19,6	81%	24,8	5,5	19,3	78%
Psychologisches Institut	31,3	11,5	19,8	63%	31,0	11,1	19,9	64%

VZÄ	Wissenschaftliche Mitarbeitende							
	unbefristet							
	2017				2022			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Gesamt FB 02	35,0	23,0	12,0	34%	52,5	27,5	25,0	48%
Dekanat FB 02	0,0	0,0	0,0	-	1,0	0,0	1,0	100%
Institut für Politikwissen- schaft	5,0	4,0	1,0	20%	7,5	3,8	3,8	50%
Institut für Publizistik	4,0	3,0	1,0	25%	8,0	3,0	5,0	63%
Institut für Soziologie	2,0	2,0	0,0	0%	3,0	3,0	0,0	0%
Institut für Sportwissen- schaft	12,5	9,0	3,5	28%	13,5	8,5	5,0	37%
Institut für Erziehungswis- senschaft	7,0	3,0	4,0	57%	7,3	3,3	4,0	55%
Psychologisches Institut	4,5	2,0	2,5	56%	12,2	6,0	6,2	51%

Kommentar: Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist insgesamt eine erfreuliche Entwicklung des Frauenanteils vor allem in Bezug auf dauerhaft Beschäftigte festzustellen. Drei-viertel der Mitarbeitendenstellen sind befristet, die Mehrzahl der Stellen ist von Frauen besetzt, dieses Bild hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Ganz anders die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse: Hier ist die Zahl der Stellen in den letzten fünf Jahren um ca. ein Drittel gestiegen (17 von 53 Stellen) und 14 dieser 17 neuen Stellen wurden von Frauen besetzt, sodass insgesamt die Quote der weiblichen Beschäftigten in diesen Arbeitsverhältnissen von 34% auf 48% gestiegen ist.

4. Ziele und Maßnahmen

Der FB02 setzt sich die nachfolgend genannten Ziele und ergreift entsprechende Maßnahmen.

1. Der Anteil von Professorinnen (insb. W3) mittelfristig von mindestens 40 % in allen Instituten bleibt weiterhin ein zentrales Ziel des Fachbereichs 02. Dieses Ziel soll bei allen Berufungsverfahren mitbedacht werden, es darf jedoch die Bestenauslese nicht konterkarieren.

Maßnahmen:

Der Fachbereich 02 strebt in allen Statusgruppen einen Frauenanteil von mindestens 40 % an. Insbesondere wird die Erhöhung des Anteils weiblich besetzter W3-Professuren (27% w zu 73% m) auf Ebene des Fachbereichs forciert. Hierbei treten die geringen Anteile weiblich besetzter Professuren an den Instituten für Sportwissenschaft (W2 0%, W3 0%), für Publizistik (W3 0%), für Politikwissenschaft (W3 0%) und für Erziehungswissenschaften (W3 20%) hervor.

Die in den nächsten Jahren anstehenden planmäßigen Berufungsverfahren zur Neubesetzung von drei W3-Professuren bergen allerdings nur ein geringes Potential für den Fachbereich, die Repräsentanz von Frauen in diesem Bereich zu erhöhen. Umso wichtiger obliegt den Vorsitzenden von Berufungskommissionen in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe, darauf zu achten, dass Auswahl- und Beurteilungsprozesse transparent und insbesondere hinsichtlich der Kategorie Gender verzerrungsfrei gestaltet werden. Der Fachbereich 02 prüft derzeit in einem gemeinsamen Projekt mit der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität anhand der Daten zu den 50 letzten Berufungsverfahren, ob es einen Auswahleffekt gibt, nach dem Männer auf höheren Hierarchiestufen bevorzugt werden.

Um Beurteilungsprozesse in allen Berufungsverfahren verzerrungsfrei zu gestalten, wird zudem die geschlechterparitätische Aufstellung der Kommission sowie der jeweiligen Gutachtenden nachdrücklich angestrebt. Das Dekanat verpflichtet sich, den Fachbereichsrat bei Abstimmungen über die Zusammensetzungen von Berufungskommissionen dezidiert auf eventuelle Unterrepräsentationen von Frauen hinzuweisen.

Bei unzureichender Bewerbungslage sollen Nachrekrutierungen erfolgen. Die aktive Ansprache qualifizierter Wissenschaftlerinnen bereits vor der Ausschreibung einer Professur stellt hierbei ein wichtiges Instrument dar. Dies gilt umso mehr für Berufungsverfahren in Instituten, bei denen Frauen auf Professuren unterrepräsentiert sind.

Zudem soll das *akademische Alter* der Bewerberinnen und Bewerber anstelle des tatsächlichen Lebensalters in Berufungsverfahren maßgeblich sein. Das bedeutet, dass die Zeit der bisherigen wissenschaftlichen Karriere abzüglich etwaiger Erziehungszeiten relevant ist. Die Umsetzung in Hinblick auf maßgebliche Kriterien hierzu sollen in Zusammenarbeit mit der Stabstelle Gleichstellung und Diversität sowie des Familienservicebüros reflektiert werden.

2. Teilhabe aller Geschlechter in der wissenschaftlichen Selbstverwaltung

Maßnahmen:

Der Fachbereich 02 verpflichtet sich dazu, bei der Besetzung aller Gremien auf Geschlechterparität zu achten. Das Dekanat wird bei entsprechenden Wahlen bzw. Nachwahlen auf eine geschlechterparitätische Besetzung in den jeweiligen Statusgruppen achten und den Fachbereichsrat bei entsprechenden Abstimmungen auf eventuelle Unterrepräsentationen hinweisen.

Der Fachbereich 02 achtet aber auch darauf, dass Frauen, soweit sie in ihrer Statusgruppe unterrepräsentiert sind, nicht überproportional für Selbstverwaltungstätigkeiten herangezogen werden bzw. sie entsprechend von Tätigkeiten in anderen Bereichen entlastet werden.

3. Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses entsprechend der Geschlechterverteilung auf der höchsten Karrierestufe (W2/W3-Professuren) des jeweiligen Instituts

Maßnahmen:

Der Fachbereich 02 stellt entsprechend eines Beschlusses des Fachbereichsrates auf zentraler Ebene einen Betrag von 8.000 € per annum für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zur Verfügung (Gleichstellungsförderfonds).

Bezuschusst werden können Hilfsmittel im Rahmen der Dissertation oder Habilitation (Förderbereich I); Reisekosten in Zusammenhang mit der Teilnahme an Konferenzen (mit angenommenem Vortrag) (Förderbereich II), die Akquise von Drittmitteln (Förderbereich III) sowie Zusatzkosten für die Betreuung von Kindern und zu pflegenden Personen bei der Organisation von Kolloquien und Tagungen an der JGU Mainz oder an anderen Tagungsorten (Förderbereich IV).

Antragsberechtigt sind alle an der JGU angestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden (Frauen, Männer, non-binäre Menschen und trans Personen) sowie Studierende. Der Kreis zu priorisierender Personen wird pro Kalenderjahr entsprechend der Ungleichheit im Geschlechterverhältnis auf professoraler Ebene (W2/W3-Professuren) neu definiert. Anträge auf Reisekosten sind mit dem Nachweis über den angenommenen Vortrag bei der Gleichstellungsbeauftragten einzureichen. Die Entscheidung über die Anträge obliegt dem Dekanat sowie der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen. Über die Modalitäten der Antragsstellung wird auf der Website des Fachbereichs informiert.

Den Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs 02 werden zudem 2.000€ für die Teilnahme an Fortbildungen zu Gleichstellung und Diversität sowie für die Durchführung eigener Veranstaltungen bereitgestellt.

4. Steigerung der Attraktivität des Arbeitsplatzes FB02 im Sinne der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Maßnahmen:

Der Fachbereich 02 unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass Sorgearbeit und Dienstaufgaben besser miteinander vereinbart werden können. Die Beschäftigung von Fachbereichsmitgliedern wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass Sorgearbeit und Beruf vereinbart werden können, ohne dass daraus berufliche Nachteile entstehen. Das schließt auch das Bemühen aller Beteiligten ein, familienverträgliche Arbeitszeitregelungen zu finden. Hierzu gehören auch flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Lösungen und Double-Career-Lösungen.

Wissenschaftliche Mitarbeitende können aus dem Gleichstellungsförderfonds die Bezuschussung von zusätzlichen Betreuungskosten für Care-Aufgaben beantragen (siehe Ziel 3). Für schwangere Studierende und Studierende mit Kind erwägt der Fachbereich 02 über die gesetzlichen Regelungen hinaus passende Einzellösungen.

Zudem strebt der Fachbereich 02 die Prüfung möglicher Vor- und Nachteile von Teilzeitstellen in Führungspositionen (Professuren) an.

5. Schärfen des Bewusstseins aller Fachbereichsmitglieder für potenzielle Benachteiligungen aufgrund sozialer Ungleichheitskategorien

Maßnahmen:

Am Fachbereich 02 besteht ein Bewusstsein darüber, dass Sprache nicht nur als Mittel fungiert, um ein Phänomen oder die Wirklichkeit zu beschreiben, sie hat auch das Potential, Denken und Handeln zu beeinflussen. Dies gilt auch für Geschlechtskonstruktionen. Die Achtung und der Gebrauch gendersensibler Sprache machen neben weiblich sozialisierten Personen auch solche sichtbar, die sich nicht innerhalb der binärer Geschlechterordnung verorten. Eine Beschränkung auf die Verwendung des generischen Maskulinums wird dem nicht gerecht. Der Fachbereich 02 orientiert sich daher bei der Herausgabe von Mitteilungen etc. an der Handreichung diskriminierungsarme Sprache der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.⁵

Zudem unterstützt der Fachbereich 02 die Sensibilisierung aller Mitglieder für Fragen potenzieller Benachteiligung aufgrund von sozialen Ungleichheitskategorien wie Gender, Alter, Herkunft, Ethnizität, Behinderung, sexuelle Orientierung und Religion.

In diesem Sinne verpflichtet sich der Fachbereich 02 auch zu einer diversitätsorientierten Lehre sowie *diversitätssensiblen Prüfungskonzepten* (s.a. Ziel 6). Lehrveranstaltungen, Tagungen und Vorträge zu Themen der Diversität- und Geschlechterforschung gehören im Fachbereich 02 (insbesondere am Institut für Erziehungswissenschaft, dem Institut für Soziologie und dem Institut für Politikwissenschaft) zum curricularen Angebot.

Zudem setzt sich der Fachbereich 02 aktiv für die Vernetzung mit zentralen Ansprechstellen im Themenbereich der Gleichstellung und Chancengleichheit ein.

6. Unterstützung von non-binären Menschen und trans Personen

Maßnahmen:

Der Fachbereich 02 setzt sich für die Gleichstellung aller Geschlechter ein. Non-binäre Menschen und trans Personen sollen im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Karriere (siehe Ziel 3) gleichberechtigt gefördert werden. Gerne führt der Fachbereich hierzu Gespräche mit dem Büro für Gleichstellung und Diversität.

Die Sensibilisierung für geschlechtliche Vielfalt jenseits einer binären Geschlechterordnung aufseiten aller Mitglieder des Fachbereichs 02 wird durch die unter Ziel 5 genannten Maßnahmen unterstützt.

Zudem regt der Fachbereich 02 eine Ansprechperson auf Hochschulebene für die Belange von non-binären Menschen und trans Personen an. Hierzu ist der Fachbereich in ersten Gesprächen mit Expert:innen und Fachkolleg:innen, wie eine solche Repräsentanz gleichsam wirksam und sensibel geschaffen werden kann.

Weiterhin setzt der Fachbereich 02 seine Bemühungen um eine angemessene sprachliche Adressierung dieses Personenkreises durch einen konsequenten Einsatz genderneutraler Personenbezeichnungen (*Mitarbeitende, Gutachtende, Anwesende, Prüfende* etc.) fort und um die Erarbeitung genderneutraler bzw. diskriminierungsarmer Prüfungskonzepte. Die Eig-

⁵ https://gleichstellung.uni-mainz.de/files/2022/03/Handreichung-Diskriminierungsarme-Sprache_JGU_DIGITAL.pdf

nungsprüfung zum sportwissenschaftlichen Studium erweist sich nicht nur als hochgradig-selektivere Übergangsschwelle für Frauen als für Männer, sie operiert zudem ausschließlich mit dem binären Geschlechtssystem, das außer den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“ bislang keine weiteren Optionen zulässt. Eine landesweite Änderung, die auch diversitätsorientierten und diskriminierungsarmen Prüfungskonzepten entsprechen soll, ist bereits in Arbeit.