

JLU

NEUE WEGE. SEIT 1607.

JUSTUS-LIEBIG-  
 UNIVERSITÄT  
GIESSEN

# GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2.0

DER JUSTUS-LIEBIG-UNIVERSITÄT GIESSEN 2017 - 2023

ANTIDISKRIMINIERUNG & CHANCENGLEICHHEIT,  
FRAUENFÖRDERUNG & FAMILIENGERECHTIGKEIT

## Inhaltsverzeichnis

1.	<b>Einleitung</b>	7
2.	<b>Leitbild und Zielsetzungen</b>	9
3.	<b>Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement</b>	11
4.	<b>Bestandsaufnahme und Perspektivenentwicklung</b>	14
5.	<b>Handlungsfelder</b>	16
	5.1 Gender- und Diversitätskompetenz	17
	5.2 Gender Controlling und Consulting	18
	5.3 Antidiskriminierung	20
	5.4 Familiengerechtigkeit	21
	5.5 Frauenförderung	23
	5.6 Frauen- und Geschlechterforschung	25
	5.7 Gender in der Lehre	27
6.	<b>Ausblick</b>	28
7.	<b>Glossar</b>	29
8.	<b>Statistischer Anhang</b>	34

# **GLEICHSTELLUNGSKONZEPT 2.0**

der Justus-Liebig-Universität Gießen 2017-2023

---

**Antidiskriminierung & Chancengleichheit, Frauenförderung & Familiengerechtigkeit**

## 1. Einleitung

Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept schreibt die Justus-Liebig-Universität (JLU) eine Tradition der Frauenförder- und Gleichstellungspolitik fort, die an den Hochschulen in den 1980er Jahren durch die autonome Frauenbewegung initiiert und durch die Einrichtung des Amtes der Frauenbeauftragten im Zuge der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes 1985 institutionalisiert wurde. Seither sind die rechtlichen Grundlagen der Gleichstellungspolitik auf Bundes- und Landesebene und damit auch in den Hochschulen vielfältig ausdifferenziert und erweitert worden. Die Verankerung von Gleichstellungspolitik im Hessischen Hochschulgesetz (HHG) sowie im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) bildet für die JLU die maßgebliche rechtliche Grundlage ihrer Gleichstellungspolitik. Das Gleichstellungskonzept ist das Instrument der JLU, um den begonnenen gleichstellungsorientierten Kultur- und Strukturwandel fortzuführen und ihre langjährige Gleichstellungspraxis in eine handlungsfeldorientierte Gesamtstrategie zu überführen.

Bundesweit kommen seit Ende der 1990er Jahre verstärkt Impulse zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich von Seiten der Wissenschaftspolitik und auch aus dem Wissenschaftssystem selbst. Anreize für eine egalitäre Wissenschaftskultur haben neben dem Wissenschaftsrat (1998, 2005, 2006) und der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (1989, 1997, 2003, 2007, 2008, 2012), die Hochschulrektorenkonferenz (2006) und die Allianz der Wissenschaftsorganisationen (2006) gesetzt. Entscheidend zur Implementierung von personellen und strukturellen Gleichstellungsrichtlinien und -maßnahmen tragen zudem seit 2008 das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder sowie die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) bei. Die JLU war in beiden Ausschreibungsrunden des Professorinnenprogramms erfolgreich und hat dadurch eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten sowie Strukturveränderungen auf den Weg gebracht. Diese haben dazu beigetragen, dass die JLU die Weiterentwicklung und praktische Umsetzung ihrer Gleichstellungsaktivitäten vorantreiben konnte und 2013 in die Spitzengruppe beim Ranking der DFG zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eingestuft wurde.

Im Juni 2008 hat die JLU erstmals ein Gleichstellungskonzept vorgelegt und damit die Voraussetzung für die Teilnahme an der ersten Ausschreibungsrunde des Professorinnenprogramms geschaffen. Zielsetzungen dieses Gleichstellungskonzeptes waren die Förderung und Stärkung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und Maßnahmen zur Annäherung an eine geschlechtergerechte Verteilung der Beschäftigten auf alle Ämter, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Funktionen und Leitungspositionen sowie deren Integration in die Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen. Im Zuge der ersten Förderung durch das Professorinnenprogramm (2009-2013) wurde es möglich, an der JLU bestehende gleichstellungspolitische Handlungsfelder zur Überwindung von Karrierehemmnissen auszubauen und weiterzuentwickeln sowie neue Projekte zu initiieren. Diese Zielsetzun-

gen werden auch während der zweiten Phase des Professorinnenprogramms (2014-2018) konsequent weiterverfolgt und ausgebaut.

Darüber hinaus wurde 2013 die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes durch das Center of Excellence Women and Science (CEWS) formativ evaluiert. Die im 2014 vorgelegten Abschlussbericht formulierten Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Gleichstellungspraxis bilden die Grundlage für die weitere Professionalisierung der Gleichstellungspolitik und deren nachhaltige strukturelle Verankerung im Rahmen eines gleichstellungsstrategischen Gesamtkonzeptes der JLU. Damit hat die JLU auf die gleichstellungsorientierten Impulse innerhalb des Wissenschaftssystems reagiert, wie sie sich derzeit auch u.a. in den bundesweiten Initiativen zur Exzellenzstrategie sowie zur Nachwuchsförderung fortsetzen. Als Ergebnis dieser Entwicklung kann die JLU nun ein Gleichstellungskonzept vorlegen, das flankierend zu ihrem Personalentwicklungskonzept sowie ihrer Internationalisierungsstrategie „Fortschritt durch Internationalisierung. JLU International 2016-2026“ die Grundlage für die Weiterentwicklung von Chancengleichheit in Forschungs- und Wissenschaftskarriere liefert und zugleich einen Beitrag zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit leistet.

Mit dem Gleichstellungskonzept 2.0, das vom Präsidium in Kooperation mit der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, dem Büro für Chancengleichheit und der Gleichstellungskommission sowie der Arbeitsstelle Gender Studies entwickelt wurde, führt die JLU ihre gleichstellungspolitische Entwicklung konsequent und nachhaltig fort. Als Strategiepapier formuliert das Gleichstellungskonzept 2.0 das Vorhaben, Qualitätsstandards zur Sicherstellung von Chancengleichheit in der Organisationsstruktur der JLU und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, zur Frauenförderung und zum Schutz vor Diskriminierungen weiter umzusetzen. Vormalig getrennte Konzepte zur Gleichstellung und Frauenförderung werden erstmals in einem Dokument zusammengeführt. Das vorliegende Konzept integriert bereits an der JLU etablierte gleichstellungspolitische Handlungsfelder und formuliert weiterführende Zielsetzungen.

In seiner Anlage liegt dem Gleichstellungskonzept folgende Strukturlogik zugrunde. Zunächst erfolgt die Darstellung des geschlechter- und vielfaltsgerechten Leitbildes der JLU (ideelle Ebene) und der daraus resultierenden Zielsetzungen (Kapitel 2). Der Abschnitt zu Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement (Kapitel 3) verdeutlicht die Verankerung gleichstellungsorientierter Qualitätsstandards zur Sicherung von Chancengleichheit in der Organisationsstruktur (strukturelle Ebene). Ausgehend von einer Bestandsaufnahme und von Überlegungen zur künftigen Perspektivenentwicklung (Kapitel 4 – reflexive Ebene) werden im anwendungsbezogenen Teil (Kapitel 5) die gegenwärtigen gleichstellungspolitischen Handlungsfelder und Strategien erläutert und jeweils handlungsfeldspezifische Maßnahmenpakete zu deren Umsetzung formuliert (operative Ebene). Den Abschluss bilden ein Ausblick (Kapitel 6) und ein Glossar (Kapitel 7), gefolgt von einem Anhang mit statistischen Daten (Kapitel 8 - empirische Ebene), der sich an den Richtlinien für die Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen (vgl. HGIG §§5-7) orientiert.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept löst das bisher gültige Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2008 und den Frauenförderplan der JLU mit Laufzeit 2011-2017 ab und führt beide zentralen gleichstellungspolitischen Instrumente der JLU in einem Dokument zusammen.

## 2. Leitbild und Zielsetzungen

Die JLU versteht sich als eine geschlechtergerechte Hochschule und setzt sich daher konsequent für eine geschlechtersensible sowie geschlechterkritische egalitäre Wissenschafts- und Arbeitskultur ein. Ihre Gleichstellungsstrategie basiert auf ihrer langjährigen, etablierten gleichstellungspolitischen Praxis sowie auf dem Wissenstransfer zwischen Gleichstellungspolitik und der Frauen- und Geschlechterforschung. Sie verfolgt das Ziel allen Mitgliedern, Angehörigen und Gästen der JLU Chancengleichheit zu ermöglichen. Die Gesamtheit der Personen schließt im Selbstverständnis der JLU neben Männern und Frauen auch all diejenigen ein, die sich diesen Identitätskategorien nicht zuordnen. Die Anerkennung von individueller und kultureller Diversität umfasst den Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Sexualität, Alter, Religion, Behinderung und chronischer Krankheiten sowie die Förderung von lebensphasen- und familienorientierter Chancengleichheit. Die Verwirklichung von Gleichstellung ist für die JLU nicht nur gesetzliche Verpflichtung und ethisches Grundprinzip, sondern auch Auftrag zur Qualitätssicherung und Exzellenz von Forschung, Lehre und Wissenschaft.

Chancengleichheit ist integraler Bestandteil einer egalitären Hochschulkultur und ein steter Prozess, nicht allein ein etablierter Grundsatz. Sie benötigt zu ihrer Sicherung neben gleichstellungspolitischen Gesetzen und Richtlinien das Engagement und die Verantwortung aller Mitglieder, Angehöriger und Gäste der JLU sowie eine fortlaufende kritische Evaluierung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Infrastrukturen. Im Sinne des Gender Mainstreamings ist die Umsetzung von Chancengleichheit nicht nur Querschnittsaufgabe aller Handlungsebenen der Hochschule, sondern sie ist auch als Top-Down-Strategie Teil der genderkompetenten Führungsverantwortung aller Leitungspersonen. Dieses Selbstverständnis wird an der JLU ideell dadurch verkörpert, dass Gleichstellung im Ressort des Präsidenten und Familien- und Lebensphasengerechtigkeit in der Verantwortung der Kanzlerin liegen.

Vor dem Hintergrund dieses Selbstverständnisses und dieser Selbstverpflichtung verfolgt die JLU eine Reihe von übergreifenden Zielen mit einer Schwerpunktsetzung in den Bereichen Strukturveränderung und Qualitätssicherung der gleichstellungspolitischen Arbeit. Aus diesen Zielsetzungen leiten sich sowohl ihre gleichstellungsfördernden Handlungsfelder als auch entsprechende Maßnahmenpakete ab (vgl. Kapitel 5).

### STRUKTURVERÄNDERUNG

Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von allen Mitgliedern und Angehörigen der JLU auf sämtlichen Stufen der wissenschaftlichen Karriere, in der Verwaltung, in Führungspositionen sowie in Leitungs- und Entscheidungsgremien

Ausbau und Weiterentwicklung von gleichstellungsfördernden Unterstützungsangeboten für sämtliche Status- und ausgewählte Zielgruppen zur Verbesserung der Arbeits-, Weiterbildungs-, Ausbildungs- und Studienbedingungen

Aufbau und Stärkung von Organisationsstrukturen, die zur Professionalisierung im Umgang mit (mehrdimensionaler) Diskriminierung beitragen und Ausgrenzungen abbauen

#### QUALITÄTSSICHERUNG DER GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHEN ARBEIT

Stärkung des hochschulinternen Diskurses über gleichstellungspolitische Grundsätze und Ziele durch die strukturelle Verzahnung der relevanten Akteurinnen und Akteure sowie Förderung der Vermittlung des gleichstellungsorientierten Wissens

Langfristige Sicherstellung der Qualität des Gender-Mainstreaming-Prozesses sowie Entwicklung von Instrumenten für ein Diversity-Management als Leitungs- und Querschnittsaufgabe in zentralen wie dezentralen Bereichen

Integration von Gleichstellungsaspekten in sämtliche Qualitätsmanagementprozesse und darauf aufbauend Etablierung eines konsequenten gleichstellungsorientierten Datenmonitorings

#### SENSIBILISIERUNG

Förderung der Gender- und Diversitätskompetenzen aller Mitglieder und Angehöriger der JLU zur Stärkung einer institutionellen Kultur der Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit

#### VEREINBARKEIT

Stärkung und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie zur Weiterentwicklung einer familien- und lebensphasengerechten Arbeits- und Wissenskultur

#### FRAUENFÖRDERUNG

Abbau struktureller und fachkultureller Barrieren insbesondere in denjenigen Fächern und Bereichen, in denen die Unterrepräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen (Studium, Promotion, Postdoc-Phase, Professur) und in den diversen Entgeltgruppen ausgeprägt ist

#### FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

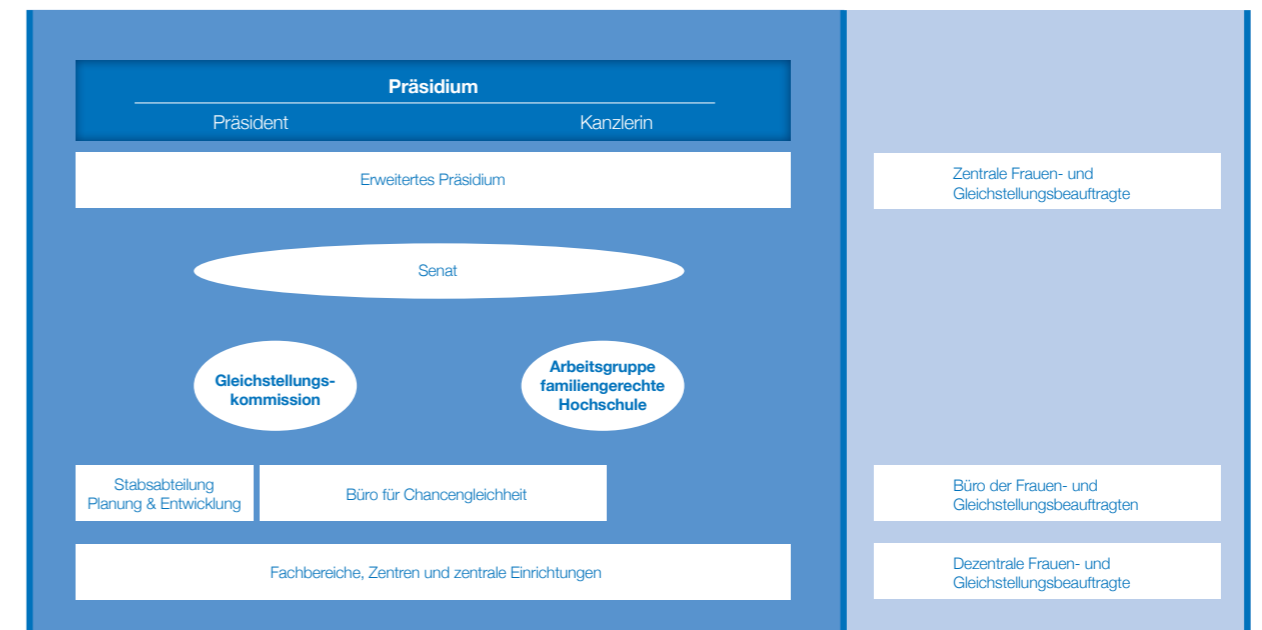
Steigerung der Qualität von Forschung und Lehre durch Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung sowie Stärkung des Wissenstransfers zwischen der Frauen- und Geschlechterforschung und der Gleichstellungspraxis der JLU

### 3. Hochschulsteuerung und Qualitätsmanagement

#### Akteurinnen und Akteure der gleichstellungspolitischen Hochschulsteuerung

Gleichstellung ist an der JLU als Leitungsaufgabe der Hochschule integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzeptes und die Sicherung von Chancengleichheit ist als Aufgabe der obersten Führungsebene verortet. Das Ressort Chancengleichheit ist beim Präsidenten und das der Familien- und Lebensphasengerechtigkeit bei der Kanzlerin angesiedelt. Sie werden in ihrer Arbeit unterstützt durch Organisationseinheiten, die die erforderliche Gleichstellungsexpertise bereitstellen.

#### Gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure der Hochschulsteuerung



Als präsidiale Kommission auf Dauer eingerichtet, berät und unterstützt die Gleichstellungskommission das Präsidium bei der Weiterentwicklung von Gleichstellungsstrategien und bei der Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Die Kommission unter Vorsitz des Präsidenten setzt sich zusammen aus Gleichstellungsexpertinnen und -experten sowie Vertreterinnen und Vertretern aus sämtlichen Statusgruppen der Fachbereiche. Sie zieht bei Bedarf externe fachliche Beratung hinzu.

Die Arbeitsgruppe audit familiengerechte hochschule unterstützt das Präsidium bei der gesamtuniversitären Weiterentwicklung einer familien- und lebensphasengerechten Infrastruktur. Die Arbeitsgruppe entwickelt und setzt Maßnahmen um, die darauf zielen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zu ermöglichen. Die Arbeitsgruppe unter Vorsitz der Kanzlerin umfasst Mitglieder aus den Stabsabteilungen, Dezernaten, Fachbereichen, Zentren und zentralen Einrichtungen sowie der Personalvertretung, dem Studentenwerk und Vertreterinnen und Vertretern der Studierenden.

Als Fachabteilung des Präsidiums für Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen und in direkter Abstimmung und Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung Planung und Entwicklung verantwortet das Büro für Chancengleichheit die hochschulinterne gleichstellungsfördernde Strategieentwicklung sowie die operative Umsetzung der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik in die Fachbereiche, Zentren und zentralen Einrichtungen. Das Büro für Chancengleichheit ist insbesondere zuständig für die Geschäftsführung der Gleichstellungskommission, die inhaltliche und administrative Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes, ein konsequentes Gender Controlling und Consulting zur Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Personalpolitik der JLU und die Etablierung eines gleichstellungsorientierten Berichtswesens.

Das Amt der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist dem Präsidium qua gesetzlichem Auftrag im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) als Beratungs- und Kontrollorgan zur Seite gestellt und unterstützt die Dienststelle bei der Umsetzung des Gesetzes. Das Präsidium und die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte arbeiten vertrauensvoll zusammen. In der Ausübung ihrer Funktionen ist die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte weisungsungebunden. Sie übt ihre gleichstellungspolitische Beratungs- und Kontrollfunktion als beratendes Mitglied im Erweiterten Präsidium sowie im Senat und als stimmberechtigtes Mitglied in der Gleichstellungskommission und der Arbeitsgruppe familiengerechte Hochschule aus. Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Umsetzung ihrer Aufgaben sowohl durch das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als auch durch das ehrenamtliche Engagement von etwa 70 dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in allen Fachbereichen, Zentren und zentralen Einrichtungen unterstützt. Die Zusammenarbeit der zentralen mit den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist durch eine hochschulinterne Satzung geregelt.

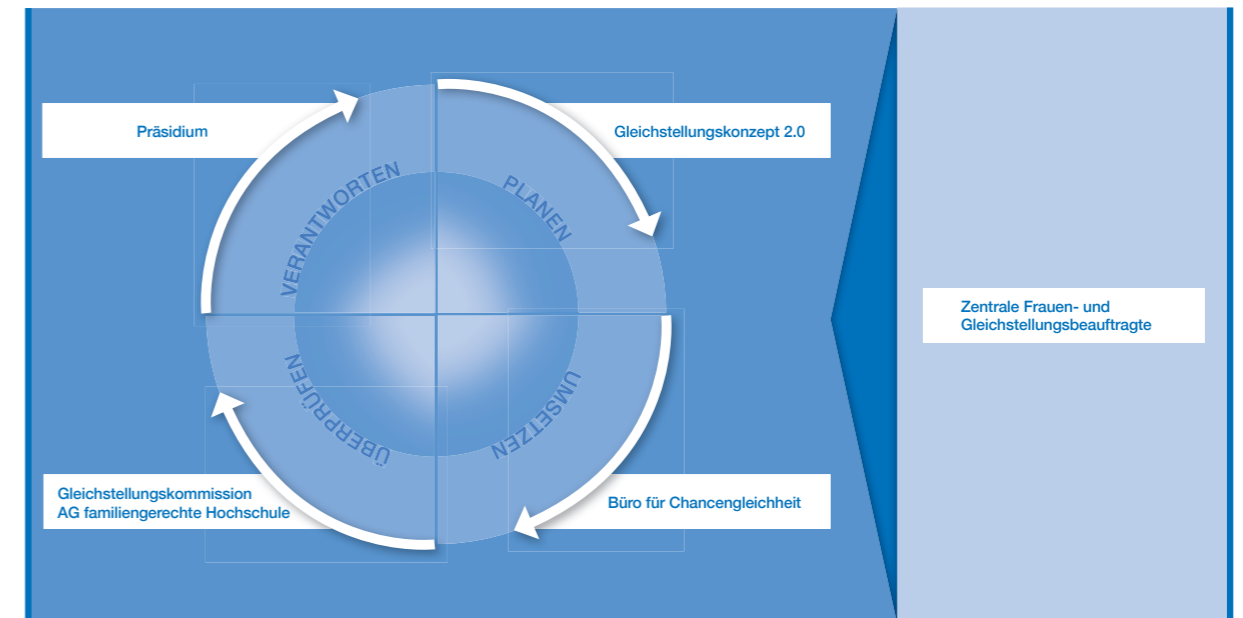
Darüber hinaus obliegt der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die Leitung für das Büro für Chancengleichheit sowie die Geschäftsführung für das audit familiengerechte hochschule. Das Büro für Chancengleichheit und das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten arbeiten eng zusammen. Des Weiteren unterstützt das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten das Präsidium bei der gesamtuniversitären Umsetzung von Maßnahmen insbesondere in den Bereichen Frauenförderung, Antidiskriminierung und Familiengerechtigkeit sowie bei der Geschäftsführung des audit familiengerechte hochschule.

### Internes Qualitätsmanagement

Sämtliche gleichstellungspolitische Akteurinnen und Akteure interagieren in strategischer Abstimmung miteinander, um die Sicherung einer gesamtuniversitären und transparenten Umsetzung von Chancengleichheit zu gewährleisten. Die Qualitätssicherung erfolgt über ein konsequentes internes Qualitätsmanagement. Dabei werden sämtliche zentralen und dezentralen Organisations-

einheiten der Universität systematisch gleichstellungsorientiert erfasst. Des Weiteren werden die Maßnahmen auf Basis eines Berichtswesens kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt. Über externe Anreizsysteme sowie Qualitätssicherungsinstrumente erhält die Gleichstellungspolitik der JLU auch von außen Impulse und wird überprüft.

### Internes Qualitätsmanagement der chancengerechten Hochschulsteuerung



Das Präsidium hat seine Gleichstellungsstrategie in das neue Gleichstellungskonzept überführt und gestaltet darüber die Realisierung des gleichstellungssensiblen und familiengerechten Leitbildes der JLU sowie die entsprechenden Entscheidungs- und Beschlussfindungen. Dieser gleichstellungsorientierte Innovationsprozess bedarf eines kontinuierlichen Qualitätsmanagements, das zum einen über die Umsetzung der Maßnahmen durch das Büro für Chancengleichheit gewährleistet und das zum anderen in der Gleichstellungskommission überprüft und weiterentwickelt wird. Darüber hinaus fordert das Präsidium im Rahmen der internen Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen dezentrale Gleichstellungsziele als Leistungsdimension ein. Auch das Präsidium ist verpflichtet im Rahmen der externen Zielvereinbarungen mit dem Land Hessen gleichstellungspolitische Leistungsvereinbarungen zu formulieren.

Das Gleichstellungskonzept ist die Grundlage des gleichstellungsstrategischen Entscheidungsprozesses der JLU und schreibt in seiner Funktion als gleichstellungsfokussiertes Planungsinstrument Entwicklungsziele, sich daraus ableitende Handlungsfelder sowie konkrete Maßnahmen zu deren Umsetzung fest. Darüber hinaus regelt es gleichstellungsrelevante Zuständigkeiten, Abläufe und Vorgehen und legt somit auch die Rahmenbedingungen für das gleichstellungsorientierte Qualitätsmanagement der JLU dar. Dazu liefert es außerdem eine gleichstellungsorientierte Datenerhebung gemäß eines Frauenförder- und Gleichstellungsplanes nach den Anforderungen des HGIG.

Die Gleichstellungskommission und die Arbeitsgruppe familiengerechte Hochschule übernehmen im hochschulinternen Qualitätsmanagementprozess die Funktion von Steuerungsgruppen zur Qualitätssicherung von Chancengleichheit. Sie stellen die Umsetzung aller gleichstellungsfördernden bzw. familiengerechten Verfahren und Maßnahmen sicher, überprüfen deren Wirksamkeit und entwickeln qualitätsverbessernde Handlungsempfehlungen für das Präsidium, die Fachbereiche, Zentren und zentralen Einrichtungen. Maßnahmen zur Lebensphasen- und Familiengerechtigkeit werden derzeit an der JLU zusätzlich durch die externe (Re-)Auditierung über das audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie Service GmbH begleitet und regelmäßig evaluiert.

Die Überführung von gleichstellungs- und vereinbarkeitsfördernden Beschlüssen in operative Handlungsinstrumente erfolgt durch das Büro für Chancengleichheit, das die gleichstellungsfördernden Maßnahmen umsetzt. Zur Sicherung einer langfristigen Implementierung unterstützt das Büro für Chancengleichheit als Fachabteilung sowohl das Präsidium und die Gleichstellungskommission als auch die zentralen Einrichtungen und Fachbereiche, beispielsweise durch ein regelmäßiges, systematisches Gender Monitoring, die Aufbereitung von Gleichstellungswissen und prozessbegleitende Beratung.

Im Sinne ihrer Beratungs- und Kontrollfunktion begleitet und unterstützt die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das gleichstellungsorientierte Qualitätsmanagement der JLU. Sie ist Ideen- und Impulsgeberin für die gleichstellungssensible und familiengerechte Strategieentwicklung. Ihre gleichstellungspolitische Expertise entwickelt und vertieft die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durch externe, landes- und bundesweite Kooperationen insbesondere im Rahmen der Landes- (LaKoF) und Bundeskonferenzen (BuKoF) der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und stellt sie der JLU zur Professionalisierung und Erweiterung des Gleichstellungswissen zur Verfügung. Zudem berichtet die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig im Senat und Erweiterten Präsidium zu den gleichstellungspolitischen Entwicklungen an der JLU.

#### 4. Bestandsaufnahme und Perspektivenentwicklung

Die JLU verfügt über eine lange Tradition institutionalisierter Gleichstellungspolitik. In den vergangenen acht Jahren hat die Hochschulleitung die Chance, die sich durch die Etablierung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder sowie die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eröffnet hat, genutzt, um ihre Gleichstellungspolitik strategisch weiterzuentwickeln.

Das erste Gleichstellungskonzept konzentrierte sich auf eine Situationsanalyse, auf deren Basis zielgruppenspezifische und strukturbildende Maßnahmen als Beitrag zur gleichstellungsorientierten Profilbildung der JLU entwickelt wurden. In der ersten Phase des Professorinnenprogramms lag der Fokus auf der Optimierung gleichstellungsfördernder Maßnahmen durch die Entwicklung

eines umfangreichen Maßnahmenpakets insbesondere zur Förderung von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen. Mit den entwickelten Maßnahmen ist es innerhalb von fünf Jahren gelungen, über die spezifische Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen einen nachhaltigen Beitrag zur Personalentwicklung an der JLU zu leisten. Darüber hinaus ist eine hochschulweite Sensibilisierung für gleichstellungsorientierte Fragestellungen und Strategien erzielt worden, die sich in diversen dezentralen Initiativen zur Implementierung von gleichstellungsfördernden Projekten zeigt. Das Maßnahmenpaket zielte auf die Verringerung von strukturellen, fachspezifischen Barrieren, die Förderung von Familien- und Lebensphasengerechtigkeit und auf die weitere Integration der Gender Studies in Forschung und Lehre.

Eine kritische Reflexion der gleichstellungspolitischen Fortschritte im Übergang zur zweiten Phase des Professorinnenprogramms sowie die externe Evaluation durch das Center of Excellence Women and Science (CEWS) bildeten die Basis für eine Nachjustierung des Maßnahmenpakets. Ein zentrales Ergebnis dieser Reflexion ist die Entscheidung, den gleichstellungssensiblen Kultur- und Organisationswandel stärker über zentrale strukturbildende Instrumente zur systematischen Implementierung von Gleichstellung zu fördern: Die dauerhafte Verankerung von gleichstellungspolitischen Organisationseinheiten in der Hochschulsteuerung und die Einführung eines systematischen Qualitätsmanagements sind das Resultat. Damit hat die JLU die Grundlage geschaffen, ihre gleichstellungsorientierte Programmatik im Sinne einer langfristigen Gleichstellungskonzeption weiterzuentwickeln; eine Programmatik, die auch über staatliche Förderlinien und Impulse aus den Wissenschaftsorganisationen hinaus Bestand hat.

Im Fokus der Gesamtstrategie des Gleichstellungskonzeptes 2.0 steht die weitere Professionalisierung sowie fach- und strukturspezifische Ausdifferenzierung der universitätsweiten Gleichstellungsarbeit. Mit den etablierten Instrumenten der gleichstellungspolitischen Hochschulsteuerung und des Qualitätsmanagements werden kohärente Kommunikationsstrukturen und Räume für den Austausch der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure bereitgestellt, in denen auf Grundlage eines systematischen Gleichstellungsmonitorings synergetische Handlungsstrategien entwickelt werden können. Auf dieser Basis steht die JLU nun vor drei zentralen Herausforderungen für die kommenden Jahre: 1) Konsequente Umsetzung der handlungsfeldorientierten Maßnahmen zur Stärkung der Chancengleichheit an der JLU, 2) Langfristige und systematische Verankerung von Gleichstellungsstrategien in den dezentralen Bereichen und 3) Erschließung neuer Finanzierungsmöglichkeiten für Best-Practice-Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit. Diese Anforderungen produktiv zu gestalten, wird zur Stärkung der exzellenten Forschung und Lehre der JLU beitragen.

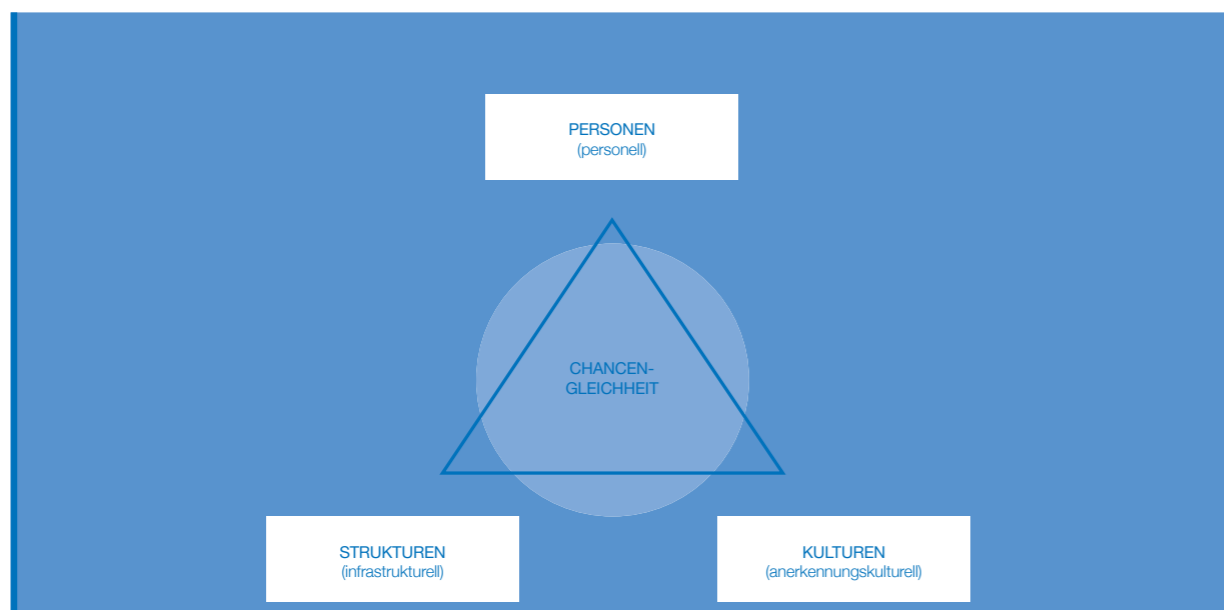


## 5. Handlungsfelder

Grundlage des Verständnisses von Chancengleichheit an der JLU ist die Anerkennung der korrelativen Bedingtheit personeller, struktureller und kultureller Handlungsdimensionen, die in ihrem wechselseitigen Zusammenspiel berücksichtigt werden müssen, um eine egalitäre Wissenschafts- und Arbeitsorganisation entwickeln zu können. Der personellen Vielfalt der Mitglieder, Angehörigen und Gäste der JLU wird einerseits durch infrastrukturelle und andererseits durch anerkennungskulturelle Maßnahmen Rechnung getragen, die Chancengleichheit sowie Schutz vor Diskriminierungen ermöglichen, fördern und stärken. Dieser komplexen Interrelation zwischen Personen, Strukturen und Kulturen wird auf der operativen Ebene in Form von konkreten Handlungsfeldern begegnet. Für diese werden handlungsfeldspezifische Maßnahmen entwickelt, die in ihrer Summe zur weiteren Entwicklung von Chancengleichheit und somit zur Qualitätssteigerung an der JLU beitragen.

### Korrelative Handlungsdimensionen

der egalitären Wissenschafts- und Arbeitsorganisation an der JLU



Derzeit differenzieren sich die Förderung von Chancengleichheit und der Schutz vor Diskriminierungen an der JLU in sieben Handlungsfelder aus, die sich ergänzen und komplementieren: Gender- und Diversitätskompetenz (5.1), Gender Controlling und Consulting (5.2), Antidiskriminierung (5.3), Familiengechtigkeit (5.4), Frauenförderung (5.5), Frauen- und Geschlechterforschung (5.6) sowie Gender in der Lehre (5.7).

Die jeweiligen Handlungsfelder erfordern unterschiedliche Strategien, um handlungsfeldspezifisch auf die drei Handlungsdimensionen (Personen, Strukturen, Kulturen) reagieren und chancengleichheitsfördernd sowie diskriminierungsfrei agieren zu können. Dementsprechend werden unterschiedliche Schwerpunkt-

setzungen in den jeweiligen Maßnahmenpaketen fokussiert. Zum einen werden Maßnahmen entwickelt, die zur Sensibilisierung und Qualifizierung beitragen, um bei allen Mitgliedern und Angehörigen über Faktenwissen und Kompetenzentwicklung die gleichstellungsfördernde Handlungsfähigkeit zu stärken. Zum anderen werden bedarfsgerechte Maßnahmen entwickelt, die sich auf zielgruppenspezifische und zielgruppenübergreifende Förderung und Unterstützung konzentrieren, um Chancengleichheit zu verwirklichen. Darüber hinaus gibt es Maßnahmen, die zur Qualitätssicherung beitragen.

### 5.1 Gender- und Diversitätskompetenz

Gender- und Diversitätskompetenz umfassen zum einen das Wissen über Mechanismen und Auswirkungen stereotyper Zuschreibungen im jeweiligen beruflichen Handlungsfeld und zum anderen die Fähigkeit, diese Mechanismen im beruflichen Alltag zu erkennen, sowie die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln und potentiellen Diskriminierungen entgegenzuwirken. Gender- und Diversitätskompetenz stellen somit Schlüsselqualifikationen auf dem Weg zu einer egalitären Wissenschafts- und Arbeitsorganisation dar.

Basierend auf ihrem gleichstellungsorientierten Leitbild setzt die JLU auf Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, um ihren Mitgliedern und Angehörigen ein fundiertes Wissen über Ungleichheitskategorien sowie deren intersektionale Verschränkung zu vermitteln. Maßnahmen zur Entwicklung, Förderung und Stärkung der Gender- und Diversitätskompetenz bedürfen einer systematischen strukturellen Verankerung in Forschung, Lehre und Verwaltung, um alle Mitglieder und Angehörige der JLU gender- und diversitätskompetent zu qualifizieren, damit ein entsprechendes Bewusstsein nachhaltig in die Organisationsstruktur und -kultur integriert werden kann.

#### Maßnahmenpakete:

#### STÄRKUNG DES GENDER- UND DIVERSITÄTSENSIBLEN KULTURWANDELS DURCH SYSTEMATISCHE ENTWICKLUNG VON INFORMATIONS- UND BERATUNGSANGEBOTEN ZU GENDER- UND DIVERSITÄTSKOMPETENZ

In einem ersten Schritt wird das Büro für Chancengleichheit erheben, welche Informations- und Beratungsangebote die JLU in ihren zentralen und dezentralen Bereichen bereits initiiert oder temporär projektfinanziert hat. Auf Basis dieser Evaluation wird ein Umsetzungsvorschlag für ein Informations- und Beratungsangebot entwickelt, das die bestehenden Ansätze weiterführt und systematisch integriert.

Anschließend wird die Gleichstellungskommission in ihrer Funktion als Steuerungsgruppe eine Arbeitsgruppe einrichten, die auf Basis der Erhebung Handlungsempfehlungen für das Präsidium erarbeiten wird.

Abschließend sollen innovative Formate entwickelt werden, die zum einen bewusstseinsbildend zur Sensibilisierung für soziale Ungleichheiten und Normierungen im Arbeitsalltag beitragen und zum anderen den Erwerb konkreter Gender- und Diversitätskenntnisse fokussieren.

## INTEGRATION VON GENDER- UND DIVERSITÄTSKOMPETENZ ALS SCHLÜSSELQUALIFIKATION IN LEHRE, FORSCHUNG UND VERWALTUNG SOWIE QUALIFIZIERUNG VON STUDIERENDEN, MITGLIEDERN UND ANGEHÖRIGEN DER JLU

Die Erkenntnisse aus der vorhergehenden Maßnahme bilden einen Ausgangspunkt für die Integration von Gender- und Diversitätskompetenz als Schlüsselqualifikation. Darüber hinaus ist es erforderlich, neben den etablierten Informations- und Beratungsangeboten auch zu erheben, welche Formate bereits in Lehr- und Forschungskontexten sowie in Weiterbildungsangeboten verankert sind, um auf dieser Basis neue und weitere Konzepte entwickeln zu können.

Die Gleichstellungskommission übernimmt in diesem Prozess die Funktion mit fachlicher Expertise ein Diskussionsforum bereitzustellen. Das Büro für Chancengleichheit ist für die operative Umsetzung verantwortlich. Zielgruppenspezifisch und bedarfsorientiert wird jeweils mit den Stabsabteilungen Lehre und Forschung, der Personalentwicklung und der Hochschuldidaktik zusammengearbeitet, um Konzepte auszuarbeiten und diese, wenn als zielführend erachtet, systematisch zu integrieren.

Zu den Formaten zählen beispielsweise die Entwicklung von spezifischen Trainings für Führungskräfte und Entscheidungsträgerinnen bzw. Entscheidungsträger; Fortbildungsangebote für Mitarbeitende und Lehrende, die gleichstellungssensible und diversitätsrelevante Themen als Querschnittskompetenz integrieren, und gegebenenfalls die Verankerung von Gender- und Diversitätswissen in Modulen einzelner Studiengänge.

Einen besonderen Schwerpunkt im Kontext von Gender- und Diversitätskompetenz bildet die Frage, ob und wie Empfehlungen für eine diskriminierungsfreie Sprache und Bildsprache als Ausdrucks- und Vermittlungsmedium entwickelt werden können. Einheitliche Standards stehen an der JLU derzeit noch aus.

### 5.2 Gender Controlling und Consulting

Für die Verwirklichung von Chancengleichheit an der JLU ist ein konsequentes Gender Controlling erforderlich, das zielgruppen- und fachbereichsspezifisch geschlechterbezogene Daten erhebt und auswertet, um auf dieser Basis ein bedarfsgerechtes Gender Consulting für die Organisationsentwicklung sowie die koordinierten Forschungsprogramme der JLU anbieten zu können. Gender Controlling generiert gleichstellungsrelevante Zahlen, Daten und Fakten, die systematisch aufbereitet und analysiert zur Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Personalpolitik der JLU beitragen. Gender Consulting kommuniziert das durch Gender Controlling entwickelte Wissen sowohl hochschulintern wie auch -extern. Damit sind Gender Controlling und Gender Consulting integrale Bestandteile der Personalentwicklung, der Förderung von Chancengleichheit sowie des Qualitätsmanagements der JLU.

Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Gender Controllings und Consultings konzentrieren sich auf die Verankerung genderorientierter Datenerhebung und Analysedimensionen in sämtlichen Personal- und Strukturkategorien auf zentraler wie dezentraler Ebene. Durch eine systematische Verknüpfung von Faktenwissen und praktischer Umsetzungskompetenz ist die langfristige Stärkung einer egalitären Wissenschafts- und Arbeitskultur zu sichern.

### Maßnahmenpakete:

#### WEITERENTWICKLUNG DER ERHEBUNG UND AUFBEREITUNG GENDERSENSIBLER DATEN UND SYSTEMATISCHE ETABLIERUNG EINES BERICHTSWESENS SOWIE STRATEGISCHE ORGANISATIONSENTWICKLUNG ZUR STÄRKUNG DER CHANCENGLEICHHEIT AUF BASIS DES DATENMATERIALS

Derzeit existiert ein gleichstellungsorientiertes Monitoring und Controlling in Ansätzen. Die Weiterentwicklung ist nicht nur ein zentrales Qualitätssicherungsziel, sondern zugleich ein substanzielles Werkzeug zur Sicherung und Optimierung der Gleichstellungsziele der JLU und zur Evaluierung sämtlicher gleichstellungspolitischer Handlungsfelder.

Das Büro für Chancengleichheit wird in enger Abstimmung mit dem Personaldezernat sowie dem Büro der Kanzlerin und in strategischer Abstimmung mit der Abteilung Personalentwicklung überprüfbare Kennzahlen zur Erreichung einer chancengerechten Wissenschafts- und Arbeitskultur festlegen und über diesen Prozess Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele sowie Bereiche, in denen Handlungsbedarfe bestehen, identifizieren. Für die Fach- und Stabsabteilungen werden Indikatoren bereitgestellt, um die in den regulären Geschäftsprozessen generierte Datenerhebung unter gleichstellungsorientierten Gesichtspunkten zu verbessern.

Das Büro für Chancengleichheit entwickelt ein Berichtsformat für die regelmäßige Veröffentlichung des ausgewerteten Datenmaterials und verantwortet die weitere Prozessadministration, insbesondere die Bereitstellung und Aufbereitung der Daten für die Gleichstellungskommission.

#### GENDER CONSULTING FÜR KOORDINIERT FÖRDERUNGSPROGRAMME

Um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für Antragsstellungen bei Drittmittelförderinstitutionen bestmöglich zu unterstützen, bietet das Büro für Chancengleichheit eine gleichstellungsorientierte Antragsberatung an. Ein professionelles Gender Consulting stärkt die Drittmittelerfolge und erfolgreich eingeworbene Drittmittel wiederum leisten signifikante Beiträge zur Förderung von Chancengleichheit, denn in der Regel sehen sie Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen vor.

Das Büro für Chancengleichheit berät Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in enger Abstimmung mit der Stabsabteilung Forschung bei der Konzepterstellung in Hinblick auf Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsfragen, wirkt vor diesem Hin-

tergrund bei der Vorbereitung und Durchführung der Begutachtungs- und Begegnungsphase mit und unterstützt die Forschungsgruppen bei der Entwicklung und Umsetzung von bedarfsorientierten gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

### 5.3 Antidiskriminierung

Als international ausgerichtete Volluniversität vereint die JLU eine Vielzahl von heterogenen Fachdisziplinen und -kulturen und ist somit ein komplexes System sozialer Beziehungen ihrer Mitglieder, Angehörigen und Gäste. Anerkennung der individuellen und kulturellen Diversität einer jeden und eines jeden Einzelnen setzt die Fähigkeit und Bereitschaft aller Mitglieder und Angehörigen der JLU voraus, sensibel und offen für die bildungssoziale, ethnische, geschlechtliche, körperliche sowie religiöse Vielfalt aller Personen zu sein. Grundlage dafür ist das Wissen über die intersektionalen Wirkmechanismen der sozialen Kategorien Geschlecht, familiärer Kontext, ethnische und kulturelle Zugehörigkeit, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter und Religion.

Vor diesem Hintergrund stärkt die JLU den Auf- und Ausbau von Infrastrukturen, die zur Professionalisierung im Umgang mit Diversität beitragen und den Schutz vor (mehrdimensionaler) Diskriminierung sicherstellen, indem Ausgrenzungen entgegengewirkt und Barrieren abgebaut werden. Maßnahmen konzentrieren sich auf Präventions-, Beratungs- und Sensibilisierungsinstrumente.

#### Maßnahmenpakete:

#### BESTANDSAUFNAHME SOWIE VERNETZUNG SÄMTLICHER ZENTRALER UND DEZENTRALER AKTEURINNEN UND AKTEURE IM HANDLUNGSFELD ANTIDISKRIMINIERUNG ZUM AUFBAU EINER SYSTEMATISCHEN PROZESS- UND BERATUNGSABSTIMMUNG

An der JLU gibt es bereits auf zentraler wie dezentraler Ebene eine Vielzahl von engagierten Akteurinnen und Akteuren sowie zielgruppen- und anliegenspezifische Anlauf- und Beratungsstellen.

Eine systematische Vernetzung dieser Stellen und die Entwicklung eines aufeinander abgestimmten Beratungsangebots ist allerdings noch nicht erfolgt; es fehlt auch an Informationsangeboten, die Unterstützungssuchenden und Interessierten einen Überblick ermöglichen. Ferner gibt es bisher kaum offizielle Handlungsempfehlungen zu Antidiskriminierung oder Anschlussstellen zu bundes- und landesweiten Initiativen.

In 2015 hat das Hessische Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet, um die seit 2006 auf Bundesebene etablierten Antidiskriminierungsinitiativen auch in Hessen zu verankern. Die Erarbeitung von Musterrichtlinien zur Anwendung der Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) für alle Mitglieder und Angehörigen der

Hochschulen, insbesondere für Studierende, bilden derzeit einen Schwerpunkt der Arbeit im Ministerium. Dazu hat das HMSI in 2016 eine Bestandsaufnahme an den hessischen Hochschulen vorgenommen.

Die Gleichstellungskommission wird sich das Thema Antidiskriminierung zu eigen machen und eine Arbeitsgruppe einrichten, die auf der Grundlage der hochschulinternen und hessenweiten Bestandsaufnahmen einen Vorschlag für ein systematisches Prozess- und Beratungsangebot entwickelt. Die operative Umsetzung wird im Büro für Chancengleichheit und in kooperativer Zusammenarbeit mit dem Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verantwortet.

#### ABBAU VON DISKRIMINIERENDEN BARRIEREN DURCH DIE ENTWICKLUNG VON RICHTLINIEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN SOWIE ETABLIERUNG VON INNOVATIVEN INFORMATIONSFORMATEN ZUR STÄRKUNG EINER KULTUR DER ANERKENNUNG

Diese Maßnahme schließt unmittelbar an die vorherige Maßnahme an. Die oben genannte Arbeitsgruppe wird nach der Phase der Bestandsaufnahme und Konzeptentwicklung, die Umsetzung der Ziele und Anliegen in konkrete Maßnahmen begleiten; dazu zählen insbesondere die Entwicklung von Richtlinien und Handlungsempfehlungen sowie Öffentlichkeitsarbeit und die Erstellung von Informationsmaterialien.

Das Büro für Chancengleichheit koordiniert die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteurinnen und Akteure und anderer Personen, die Verantwortung in diesem Handlungsfeld übernehmen und Wissen generieren (u.a. Schwerbehindertenvertretungen, AGG-Verantwortliche, AStA-Referate, Arbeiterkind.de, Akademisches Auslandsamt, Personalvertretung, zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalentwicklung, Dezernat Liegenschaft, Bau und Technik).

Einen besonderen Schwerpunkt im Zuge der systematischen Aneignung des Handlungsfeldes Antidiskriminierung bildet die kritische Auseinandersetzung mit der Frage, ob langfristig eine hochschuleigene Antidiskriminierungsstelle erforderlich erscheint, um der Komplexität der Beratungsanliegen gerecht zu werden und professionalisiert präventiv zu wirken.

### 5.4 Familiengerechtigkeit

Die JLU versteht Familie in einem weitgefassten Sinne als Lebensgemeinschaften, in denen die Mitglieder und Angehörigen der Universität in ihrem privaten und gesellschaftlichen Umfeld langfristige soziale Verantwortung für sich und andere wahrnehmen. Basis einer familiengerechten Hochschule ist die Kompetenz aller Mitglieder und Angehörigen der JLU, sensibel für die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu sein. Dafür erforderlich sind das Wissen um die Möglichkeiten einer familienfreundlichen Gestaltung von Arbeitsbedingungen sowie die Bereitschaft, diese bestmöglich im eigenen

Arbeitsbereich umzusetzen, um auf diese Weise die Arbeitsfähigkeit und -möglichkeit zu erhalten sowie Karrierehemmnissen und Studienabbrüchen entgegenzuwirken.

Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie betrifft alle Personengruppen der JLU gleichermaßen. Für die Förderung der Familiengerechtigkeit konzentriert sich die JLU auf die Weiterentwicklung von lebensphasenbezogenen Maßnahmen mit einem besonderen Schwerpunkt im Bereich von Erziehung und Pflege. Maßnahmen fokussieren sich sowohl auf Infrastrukturen, die eine Balance zwischen Arbeit, Studium und privatem Leben unterstützen, als auch auf Informationsvermittlung und Sensibilisierung für dieses Handlungsfeld.

### Maßnahmenpakete:

#### WEITERENTWICKLUNG UND AUSBAU DER FAMILIENGERECHTEN INFRASTRUKTUR UND BERATUNG ZUR KOORDINATION UND VERMITTLUNG VON UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTEN

Familiengerechte Infrastruktur ist an der JLU bereits gut entwickelt. Die Verbesserung und Weiterentwicklung bilden einen kontinuierlichen Schwerpunkt des gleichstellungspolitischen Engagements auf zentraler und dezentraler Ebene. Die Arbeitsgruppe familiengerechte Hochschule unterstützt den gesamtuniversitären Prozess, indem sie Maßnahmen entwickelt und umsetzt. Bisher konzentriert sich die Arbeitsgruppe auf die Zielvorgaben, die im Rahmen der externen (Re-)Auditierung über das audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie Service GmbH vereinbart wurden. Die Geschäftsführung verantwortet die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

Durch die Verortung des Handlungsfeldes Familiengerechtigkeit im Büro für Chancengleichheit eröffnet sich die Möglichkeit, die Arbeitsgruppe dauerhaft operativ zu unterstützen. Diese Strukturentscheidung bietet die Chance, das Profil der Arbeitsgruppe weiterzuentwickeln. Insbesondere wird das bisherige familiengerechte Auditierungsverfahren systematisch geprüft und ggf. werden weitere oder andere Zertifikate eingeworben, um damit einhergehend die familien- und chancengerechte Infrastruktur kontinuierlich bedarfsgerecht weiterzuentwickeln sowie ein zielgruppenspezifisches Beratungs- und Informationsangebot bereitzustellen.

Schwerpunkte bilden darüber hinaus 1) Entwicklung einer Informationsplattform zu familiengerechten Maßnahmen, 2) Evaluierung des Vergabesystems der KITA-Plätze, auf deren Basis die JLU ihre Kooperationsverträge mit der Stadt Gießen ausbauen wird, 3) Förderung weiterer Angebote familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle, 4) Entwicklung von Maßnahmen für die speziellen Bedürfnisse von Personen in der Postdoc-Phase sowie auf Professuren, 5) Regelungen für den Umgang mit Verlustzeiten aufgrund von Familienverantwortlichkeiten bei drittmittelfinanzierten Projektstellen oder Stipendien, 6) Bedarfsanalyse zum Thema Pflege und Betreuung und 7) Ausbau von Angeboten für die Beratung zum Thema Pflege.

#### UNTERSTÜTZUNG DER VEREINBARKEIT VON WISSENSCHAFT UND FAMILIENAUFGABEN DURCH VERGABE VON ABSCHLUSSFÖRDERSTIPENDIEN FÜR QUALIFIKATIONSSCHRIFTEN

Seit 2009 vergibt die JLU Promotionsabschlussförderstipendien, die von der DFG als beispielhaftes Pilotprojekt 2016 in den Instrumentenkasten aufgenommen wurden.

Das Programm fördert Doktorandinnen, indem Stipendienmonate als Ausgleich für Verlustzeiten, die durch die Wahrnehmung von Familienaufgaben entstanden sind, finanziert werden. Ziel ist es, besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, bei denen sich der Abschluss der Promotion aus familiären Gründen (z.B. Schwangerschaft, Mutterschutz oder Elternzeit, Versorgung von Kindern und/oder anderen Angehörigen) verzögert hat, in der letzten Phase der Promotion zu unterstützen.

Das Programm wird finanziert aus Mitteln des Professorinnenprogramms, weshalb es aufgrund der Förderformalitäten ausschließlich Frauen adressiert und eine begrenzte Laufzeit hat. Das Büro für Chancengleichheit wird das Programm nach Ablauf des Professorinnenprogramms evaluieren und neue Finanzierungsmöglichkeiten eruieren, um das Programm ggf. fortzuführen und möglicherweise die Zielgruppe zu erweitern.

### 5.5 Frauenförderung

Die JLU gehört als klassische Volluniversität bundesweit zu den Hochschulen mit dem höchsten Anteil von Studentinnen (rd. 61%) und Wissenschaftlerinnen (rd. 47%) und beschäftigt als eine der größten Arbeitgeberinnen Mittelhessens im Bereich Hochschulverwaltung und Hochschulmanagement rund 65% technisch-administrative Mitarbeiterinnen. Vor diesem Hintergrund fokussiert sich Frauenförderung an der JLU darauf, zielgruppen- und (fach)bereichsspezifisch Frauen für sämtliche Qualifikationsstufen und Entgeltgruppen – und verstärkt für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind – zu gewinnen sowie zu binden und im Karriereverlauf bestmöglich zu qualifizieren. Damit ist Frauenförderung integraler Bestandteil der Personalentwicklung.

Die statistische Datenauswertung (siehe Anhang) zeigt, dass der Anteil von Frauen in den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsphasen fachspezifisch variiert und dass in den Bereichen Hochschulverwaltung und Hochschulmanagement ein Großteil der weiblichen Beschäftigten im Segment der niedrigen Entgeltgruppen verortet ist. Maßnahmen zur Frauenförderung müssen diese fach- und arbeitskulturellen Spezifika berücksichtigen und Instrumente entwickeln, die zum Abbau von strukturellen Barrieren beitragen und somit qualifizierten Frauen Zugang zu allen Hierarchieebenen ermöglichen.

## Maßnahmenpakete:

### WEITERENTWICKLUNG VON HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN UND AUSBAU VON QUALIFIZIERUNGSANGEBOTEN ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT IN PERSONALEINSTELLUNGS- UND BERUFUNGSVERFAHREN SOWIE SYSTEMATISCHER EINSATZ VON AKTIVEN REKRUTIERUNGSSTRATEGIEN

Die JLU hat ihre Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren in einem verbindlichen Leitfadens formuliert, der die Empfehlungen der Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten (KHU) in den Hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren erweitert und vertieft; dazu zählen auch Hinweise zu aktiven Rekrutierungsstrategien, die im Zuge des Freigabeverfahrens nachgewiesen werden müssen. Damit hat die JLU im Bereich Berufungen die Förderung von Chancengleichheit nachhaltig verankert und mit dem Leitfaden ein Instrument entwickelt, das die Vorsitzenden der Berufungskommissionen in ihren genderkompetenten Leitungsverantwortungen stärkt. Die Qualitätssicherung erfolgt über die beratende Funktion der zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungsverfahren.

Eine solch konsequente Implementierung von Gleichstellungsstandards gibt es bisher für andere Personaleinstellungsverfahren noch nicht. Die Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen wird die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit dem Personaldezernat entwickeln.

Besondere Schwerpunkte bilden dabei 1) Entwicklung einer Informationsplattform zu Maßnahmen der Frauenförderung, 2) Personaleinstellungsverfahren des Fachbereichs 11, da das Universitätsklinikum sich in privater Trägerschaft befindet und damit die gesetzlichen, chancengleichheitsfördernden Regelungen des öffentlichen Dienstes nicht durchgängig greifen, 3) Personalentwicklungsmaßnahmen für die Postdoc-Phase und 4) eine Erhebung zur Teilzeitbeschäftigung an der JLU.

Um die Professionalisierung einer chancengerechten Qualitätssicherung in Berufungs- und Personaleinstellungsverfahren zu stärken, entwickelt und finanziert die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein Weiterbildungsangebot für dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und veranstaltet regelmäßige Strategietreffen. Chancengleichheit in Einstellungsverfahren wird auch durch eine systematische Zusammenarbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit den Dekanaten gefördert.

### FÖRDERUNG VON ZIELGRUPPENSPEZIFISCHEN MENTORINGANGEBOTEN UND BEREITSTELLUNG VON INSTRUMENTEN ZUR SCHAFFUNG VON ANREIZEN ZUR FRAUENFÖRDERUNG

Derzeit haben sich an der JLU zwei Mentoringprogramme etabliert, die erfolgreiche Frauenförderinstrumente darstellen und die Zielgruppen Wissenschaftlerinnen und technisch-administrative Mitarbeiterinnen adressieren: „Mentoring Hessen. Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“, ein Programm, das Studentinnen der MINT-

Fächer und Doktorandinnen sowie Postdoktorandinnen aller Fachkulturen fördert und in ihrer Karriereentwicklung in der Wissenschaft, dem Wissensmanagement und der Wirtschaft unterstützt; sowie „SekMento“, ein Programm für Hochschulsekretärinnen, das zur Professionalisierung der Tätigkeiten und kollegialen Vernetzung sowie zur Anerkennungskultur dieser Beschäftigtengruppe beiträgt. Darüber hinaus gibt es insbesondere in den Graduiertenzentren und auf Fachbereichsebene weitere Mentoringinitiativen, die zielgruppenspezifische Formate für unterschiedliche Personengruppen anbieten.

Das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verantwortet die hochschulinternen Abläufe und die externe Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung von „Mentoring Hessen“; eine Initiative, die vom Präsidium finanziert wird. „SekMento“ wird gefördert durch den Ideenwettbewerb zur Frauenförderung, einer Maßnahme im Rahmen des Professorinnenprogramms.

Derzeit existieren Anreize zur Frauenförderung wie beispielsweise Fördermittel der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und der im Rahmen des Professorinnenprogramms finanzierte Ideenwettbewerb zur Frauenförderung. Der hochschulinterne Wettbewerb fördert Pilotprojekte für den Zeitraum von zwei Jahren, in denen die konzeptionelle Entwicklung und Erprobung innovativer Gleichstellungsmaßnahmen zum Abbau struktureller Barrieren für Frauen im Qualifikationsverlauf oder zur Integration der Gender Studies in Forschung und Lehre fokussiert werden. Durch sein hohes Innovationspotenzial wurde der Ideenwettbewerb 2012 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als Best-Practice-Modell prämiert und von der DFG in den Instrumentenkasten aufgenommen.

Der Ideenwettbewerb wird finanziert aus Mitteln des Professorinnenprogramms und hat somit eine begrenzte Laufzeit. Das Büro für Chancengleichheit wird nach Ablauf des Professorinnenprogramms die Maßnahme evaluieren und neue Finanzierungsmöglichkeiten eruieren, um diese Maßnahme ggf. fortzuführen. Sämtliche Mentoring-Programme sollen zukünftig noch stärker bedarfs- und zielgruppenorientiert aufeinander abgestimmt werden.

Langfristig – insbesondere mit Blick auf die im HGIG geforderten Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils – sollen Anreiz- und Förderinstrumente entwickelt werden, die auf dezentraler Ebene auf monetäre Impulse setzen.

## 5.6 Frauen- und Geschlechterforschung

Frauen- und Geschlechterforschung ist an der JLU in Form der Arbeitsstelle Gender Studies sowie in Forschungseinrichtungen und Arbeitsgruppen in den Fachbereichen und Graduiertenzentren institutionalisiert und wird darüber von einer Vielzahl von einzelnen Forscherinnen und Forschern gesamtuniversitär vorangetrieben. Für die JLU bedeutet die Förderung und Stärkung der Frauen- und Geschlechterforschung eine Erweiterung und Steigerung der inter- und transdisziplinären Forschungsperspektiven und der Wissenschaftsqualität. Darüber hinaus bilden die kritische Auseinandersetzung mit den Ergebnis-

sen und die Anerkennung der Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung die Basis der nachhaltigen Professionalisierung der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit an der JLU.

Die JLU stärkt die fachbereichsübergreifende Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung und fördert die (inter)nationale sowie regionale Verbundbildung. Maßnahmen konzentrieren sich auf die Implementierung von Infrastrukturen sowie die Stärkung der Anerkennungskultur für dieses international etablierte Forschungsfeld und unterstützen den wechselseitigen Wissenstransfer zwischen der Frauen- und Geschlechterforschung und der Gleichstellungspolitik der Hochschule.

#### **Maßnahmenpakete:**

#### **FÖRDERUNG DER FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG DURCH GENDERTEILDENOMINATIONEN UND DURCH INTEGRATION VON GENDER IN DIE FORSCHUNG SOWIE DIE ETABLIERUNG EINES INTERDISZIPLINÄREN GENDERZERTIFIKATS**

Im Rahmen des Freigabeverfahrens von Professuren hat es sich etabliert, dass sämtliche Fachbereiche prüfen, ob eine Genderteildenumination für die auszusprechende Professur inhaltlich sinnvoll erscheinen könnte. Darüber hinaus muss im Freigabeverfahren die Integration von Gender als Querschnittsthema und Kompetenz in Forschung und Lehre erläutert werden und, wenn inhaltlich zielführend, auch im Ausschreibungstext dezidiert als Teilaspekt des Anforderungsprofils formuliert werden.

Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte prüft und begleitet den Freigabeprozess beratend.

Geschlechterforscherinnen und -forscher entwickeln in Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung Lehre ein hochschulweites, interdisziplinäres Gender-Zertifikat, das Studierende in genderorientierten Forschungs- und Lehrinhalten qualifiziert und die erworbenen Kompetenzen dokumentiert.

Gefördert wird die Zertifikatsentwicklung durch den Ideenwettbewerb zur Frauenförderung, einer Maßnahme im Rahmen des Professorinnenprogramms.

#### **VERGABE DES HELGE-AGNES-PROSS FÖRDERPREISES FÜR QUALIFIKATIONSARBEITEN SOWIE FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG VON GENDERFORSCHUNGSPROJEKTEN**

Mit dem fachbereichsübergreifenden Helge-Agnes-Pross-Förderpreis werden hervorragende Qualifikationsarbeiten ausgezeichnet und gefördert, die ein für die Frauen- und Geschlechterforschung relevantes Thema bearbeiten und durch die systematische Integration der Gender-Perspektive einen besonderen Erkennt-

nisgewinn für das jeweilige Fach liefern. Das Präsidium vergibt den Preis in einer akademischen Feierstunde.

Fördermittel für Projekte aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung sind fester Bestandteil des Budgets der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

#### **5.7 Gender in der Lehre**

Die Berücksichtigung von Gender in der Lehre bezieht sich an der JLU einerseits auf die Etablierung von genderbezogenen Lehr- und Forschungsinhalten in sämtlichen Fachdisziplinen und andererseits auf die Fähigkeit aller Lehrenden, ihre Veranstaltungen genderkompetent zu gestalten. Eine solche Lehre fördert gendersensible und genderkritische Auseinandersetzungen mit Forschungsfragen und -inhalten sowie eine reflexive Hinterfragung von Rollenklischees und geschlechterbezogenen Zuschreibungen. Sie trägt somit zur Schaffung einer Lehr-Lern-Kultur bei, die die Heterogenität von Studierenden und Lehrenden anerkennt. Die Verankerung von Genderwissen und Genderkompetenz in der universitären Lehre ist für die JLU ein Indikator ihres Anspruchs an exzellente und an internationalen Standards orientierte Hochschullehre.

Um die Anzahl gendersensibler und genderbezogener Lehrveranstaltungen langfristig quantitativ zu erhöhen, zu integrieren und fächerübergreifend in das Lehrportfolio zu verankern, nutzt die JLU Maßnahmen zur Information, Beratung, Vernetzung und Qualifizierung ihrer Mitglieder und Angehörigen. Auf diese Weise befördert die JLU den kontinuierlichen, produktiven und wechselseitigen Dialog zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in diesem Forschungsfeld, im Bereich der Hochschuldidaktik, der Fachbereiche und der Verwaltung.

#### **Maßnahmenpakete:**

#### **ERHÖHUNG DER ANZAHL GENDERSENSIBLER UND GENDERKRITISCHER LEHRVERANSTALTUNGEN ZUR QUALITÄTSSTEIGERUNG DER LEHRE IN ALLEN FACHBEREICHEN DURCH BEREITSTELLUNG VON FÖRDERGELDERN SOWIE STÄRKUNG DER SICHTBARKEIT GENDERORIENTIERTER LEHRE DURCH SYSTEMATISCHE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT**

In Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung Lehre sowie in Kooperation mit Geschlechterforscherinnen und -forschern wird das Büro für Chancengleichheit etablierte Konzepte zur Erhöhung der Anzahl an Gender-Lehrveranstaltungen fortführen und die Förderformate weiterentwickeln, insbesondere um sie stärker an fachspezifische Strukturen und Anforderung anzupassen. Dabei bilden die Lehramtsausbildung, die MINT-Fachbereiche sowie die Medizin einen Schwerpunkt.

Derzeit stellt die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Fördergelder für Gender-Lehrveranstaltungen zur Verfügung, die sie im Rahmen der zentralen QSL-Mittelvergabe einwirbt.

Zur Stärkung der Sichtbarkeit wird neben dem bereits etablierten Format „Gender in der Lehre im eVV“ eine Internetseite entwickelt, die nach Fachbereichen sortiert Genderlehrinhalte präsentiert, um allen Lehrenden Best-Practice-Modelle zur Verfügung zu stellen.

**ETABLIERUNG EINES FORUMS FÜR DEN HOCHSCHULÜBERGREIFENDEN, INTERDISZIPLINÄREN AUSTAUSCH UND KOLLEGIALE BERATUNG SOWIE ENTWICKLUNG GEMEINSAMER INITIATIVEN ZUR LANGFRISTIGEN STÄRKUNG UND PROFESSIONALISIERUNG VON GENDER IN DER LEHRE**

Seit Februar 2016 hat sich in Hessen auf Initiative der JLU ein Netzwerk Gender in der Lehre konstituiert. Zielgruppe des Netzwerks sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung und Lehre, in der hochschuldidaktischen Weiterbildung, in der Verwaltung und aus den Frauen- und Gleichstellungsbüros, die an wechselseitigem Austausch, kollegialer Beratung, gegenseitiger Unterstützung, gemeinsamen Initiativen und Erkenntniszugewinn interessiert sind. Einen Schwerpunkt bildet die Entwicklung von Qualitätsstandards, die in den Hochschulen implementiert werden sollen.

Das Netzwerk setzt sich zum Ziel, ein Forum zur Stärkung des Tätigkeitsbereiches Gender in der Lehre zu sein. Es fördert den hochschulinternen sowie hochschulübergreifenden und interdisziplinären Austausch von Erfahrungen und Informationen und trägt so zur Entstehung von Synergieeffekten bei.

Die Geschäftsführung für das Netzwerk wird vom Büro für Chancengleichheit verantwortet.

**6. Ausblick**

Das vorliegende Gleichstellungskonzept schreibt signifikante strukturelle Veränderungen der gleichstellungsstrategischen Hochschulsteuerung der JLU, die sich insbesondere in den letzten acht Jahren sukzessive entwickelt haben, fest und formuliert eine strategische gleichstellungspolitische Gesamtkonzeption für die kommenden sechs Jahre. Damit ist auf zentraler Organisationsebene eine Implementierung von gleichstellungsorientierten Prozessabläufen gelungen, die nachhaltig zur Chancengleichheit an der JLU beiträgt, da strategische Konzeptionen und deren praktische Umsetzungen in einem stetigen produktiven Wechselspiel generiert werden.

Die Etablierung eines internen Qualitätsmanagements als Element der gleichstellungsorientierten Hochschulsteuerung bildet die Grundlage für die Umsetzung erprobter und neuer Handlungsfelder. Neben dem Ausbau und

der Weiterentwicklung von bewährten Tätigkeitsbereichen, erfordern die neu identifizierten Handlungsfelder den Aufbau und die Erarbeitung grundlegender Strategien und neuer Maßnahmen. In diesem Umsetzungsprozess wird es darauf ankommen, ein besonderes Augenmerk auf die Synergieeffekte zwischen den verschiedenen Handlungsfeldern zu legen.

Gemeinsam ist allen Handlungsfeldern der Fokus auf die Professionalisierung von primär zentralen Strukturen und die Stärkung eines gesamtuniversitären gender- und diversitätssensiblen Kulturwandels. Wenn es in den nächsten sechs Jahren gelingt, die formulierten Zielsetzungen und Maßnahmen engagiert auf den Weg zu bringen, dann ist damit nicht nur inneruniversitär die Voraussetzung geschaffen, fachkulturelle Spezifika zukünftig noch planvoller in den Blick zu nehmen, sondern die JLU übernimmt damit auch gesellschaftliche Verantwortung für die globale Herausforderung einer chancengerechten Zukunft.

**7. Glossar**

BEGRIFF	ERKLÄRUNG
<b>Antidiskriminierung</b>	hat das Ziel, die Rechte aller Personen auf Gleichbehandlung durchzusetzen und dafür Sorge zu tragen, dass mit Unterschiedlichkeiten keine ungerechtfertigten Nachteile verbunden sind. Der Schutz vor Diskriminierung kann sowohl das Verbot von Benachteiligung beinhalten als auch die gezielte Förderung von benachteiligten Personen.
<b>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</b>	im August 2006 in Kraft getretenes deutsches Bundesgesetz mit dem Ziel, Benachteiligungen im Arbeitsleben und im allgemeinen Geschäftsleben aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Das Gesetz formuliert somit ein Benachteiligungsverbot.
<b>Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)</b>	ein Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. In der BuKoF wirken die Mitglieder zur Erfüllung ihrer Aufgaben im Bereich der Frauenförderung und Gleichstellung an Hochschulen zusammen. Die BuKoF vertritt insbesondere die Interessen der Frauen an Hochschulen für alle Hochschultypen und Mitgliedergruppen (siehe: <a href="https://bukof.de">https://bukof.de</a> ).

<b>Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung/ Center of Excellence Women and Science (CEWS)</b>	eine wissens- und forschungsbasierte Dienstleistungseinrichtung des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften zur Förderung und Stärkung von Chancengleichheit in Wissenschaft, Forschung und Politik (siehe: <a href="http://www.gesis.org/cews">http://www.gesis.org/cews</a> ).
<b>Chancengleichheit</b>	das Recht aller Menschen auf gerechte Verteilung von Zugangschancen zu gesellschaftlichen Gütern und Werten. Im Fokus stehen der Abbau von rechtlichen Zugangshindernissen und die Sicherstellung von fairen (Verfahrens-)Regeln für alle. Die Europäische Kommission verwendet den Begriff Chancengleichheit als Oberbegriff, in der politischen Debatte in der Bundesrepublik ist hingegen Gleichstellung der zentrale Begriff.
<b>Diversität</b>	individuelle und kulturelle Vielfalt der Menschen in einer Organisation in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Sexualität, Alter, Religion, Behinderung und chronische Krankheiten, sowie Lebenslagen, Lebensweisen, Identitäten, Berufserfahrungen, Sichtweisen und Werte.
<b>Diversitätskompetenz</b>	das Wissen über Mechanismen und Auswirkungen stereotyper Zuschreibungen im jeweiligen beruflichen Handlungsfeld und die Fähigkeit, diese Mechanismen im beruflichen Alltag zu erkennen, sowie die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln und potentiellen Diskriminierungen entgegenzuwirken.
<b>Diversity Management</b>	eine Unternehmensstrategie, die durch die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den (wirtschaftlichen) Erfolg des Unternehmens oder der Institution stärken möchte. Ziel ist es, Personalprozesse und Personalpolitik von Organisationen so auszurichten, dass einerseits die Belegschaft die demographische Vielfalt des Geschäftsumfeldes widerspiegelt sowie andererseits alle Mitarbeitenden Wertschätzung erfahren und motiviert sind, ihr Potential zum Nutzen der Organisation einzubringen.
<b>Egalitäre Wissenschaftskultur</b>	eine Hochschulkultur, in der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe umgesetzt und Chancengleichheit personell, (infra)strukturell und (anerkenntnis)kulturell verwirklicht ist.
<b>Familien- und Lebensphasengerechtigkeit</b>	die Ermöglichung einer Balance zwischen Studium/Beruf und Privatleben unter Berücksichtigung möglicher Barrieren, damit Menschen in ihrem privaten und gesellschaftlichen Umfeld langfristig soziale Verantwortung für sich und andere wahrnehmen können.

<b>Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG (FOGS)</b>	Initiative der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) aus dem Jahr 2008 mit dem Ziel, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich zu erhöhen. Hierfür wurde ein qualitatives wie quantitatives Berichtswesen eingeführt und eine Bewertung der Gleichstellungsbemühungen der Hochschulen über ein Ranking zum Umsetzungsstand der Gleichstellungspolitik (Stadium 1-4) vorgenommen.
<b>Frauenförderung</b>	die gezielte und personenbezogene Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie benachteiligt, diskriminiert bzw. unterrepräsentiert sind.
<b>Gender</b>	Konzept, das die kulturelle und soziale Dimension der Strukturkategorie Geschlecht bezeichnet und darauf verweist, dass Geschlechtsidentität nicht angeboren, sondern durch Zuschreibung erworben wird.
<b>Gender Consulting</b>	Beratungsangebot für koordinierte Forschungsprogramme (Beratung bei Konzepterstellung, Begleitung beim Prozess der Antragsstellung, Mitwirkung bei der Vorbereitung der Begutachtungs- und Begehungsphase sowie Beratung bei der Entwicklung sowie Umsetzung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen), sowie zur Organisationsentwicklung, indem Gleichstellungswissen sowohl hochschulintern wie auch -extern kommuniziert wird.
<b>Gender Controlling</b>	das Generieren gleichstellungsrelevanter Zahlen, Daten und Fakten, die systematisch aufbereitet und analysiert zur Weiterentwicklung der Gleichstellungs- und Personalpolitik beitragen, indem sie ein permanentes Abgleichen von definierten Zielen und laufenden Maßnahmen ermöglichen.
<b>Genderkompetenz</b>	das Wissen über Mechanismen und Auswirkungen stereotyper, geschlechtsbezogener Zuschreibungen im jeweiligen beruflichen Handlungsfeld und die Fähigkeit, diese Mechanismen im beruflichen Alltag zu erkennen, sowie die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln und potentiellen Diskriminierungen entgegenzuwirken.
<b>Gender Mainstreaming</b>	das auf Gleichstellung ausgerichtete Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation im Sinne einer Strategie, die die Berücksichtigung von Gleichstellung als Ziel auf allen Ebenen von Entscheidungsprozessen integriert und Gleichstellung damit als Querschnittsaufgabe begreift.



<b>geschlechterkritisch</b>	das Vermögen, auf Grundlage eines umfangreichen Geschlechterwissens eine kritisch-hinterfragende (reflexive) Haltung gegenüber der Kategorie Geschlecht einnehmen zu können.
<b>Geschlechterrollen</b>	Begriff aus der soziologischen Rollentheorie zur Bezeichnung der Summe der von einem Individuum erwarteten Verhaltensweisen als Frau bzw. als Mann.
<b>geschlechtersensibel</b>	das Wissen und das Bewusstsein darum, dass die Kategorie Geschlecht eine kulturelle und soziale Strukturkategorie darstellt.
<b>Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleIG)</b>	im Dezember 2001 in Kraft getretenes Bundesgesetz für die Dienststellen und Unternehmen des Bundes. Es hat zum Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen, zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie die Familienfreundlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.
<b>Gleichstellung</b>	übergeordnetes Ziel der Gleichstellungspolitik und Verfassungsauftrag. Gleichstellung umfasst nach dem Grundgesetz (Art. 3), die gleichberechtigte Teilhabe aller an allen gesellschaftlichen Bereichen und Ressourcen sowie das Verbot jeglicher Art von Diskriminierung und das Recht auf freie, selbstgewählte Lebensweise.
<b>Das Hessische Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG)</b>	Landesgleichstellungsgesetz mit dem Ziel, Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verwirklichen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern sowie bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen im öffentlichen Dienst zu beseitigen. Das Gesetz verpflichtet Dienststellen und Unternehmen des Landes zur Einsetzung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie zur Aufstellung von Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplänen.
<b>Intersektionalität</b>	interdisziplinäres, zwischen Rechts- und Gesellschaftswissenschaften zu verortendes Konzept zur Verdeutlichung der Verschränkungen und Überschneidungen unterschiedlicher Formen und Dimensionen von sozialer Ungleichheit und Differenz. Personen, die verschiedene Differenzkriterien vereinen, bedürfen dem Schutz vor einer möglichen mehrdimensionalen Diskriminierung.

<b>Landeskonzferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten (LaKoF)</b>	ein Zusammenschluss aller zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der hessischen Universitäten, Fachhochschulen, Kunsthochschulen, der kirchlichen Hochschulen und der Klinika. Die in der LaKoF organisierten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten treffen sich regelmäßig, um gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Instrumente an hessischen Hochschulen weiter zu entwickeln und in den politischen Aushandlungsprozess einzubringen (siehe: <a href="http://www.lakof-hessen.de/">http://www.lakof-hessen.de/</a> ).
<b>Professorinnenprogramm des Bundes- und der Länder</b>	2008 eingeführte und 2013 um eine zweite Förderperiode verlängerte Maßnahmen des Bundes und der Länder, um mehr Frauen auch nach der Promotion im Wissenschaftssystem zu halten. Das Programm, für das insgesamt 300 Millionen Euro (150 Millionen Euro je Phase) zur Verfügung gestellt wurde, wirkt auf zwei Ebenen: Es erhöht die Anzahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen und stärkt durch spezifische Maßnahmen hochschulinterne Gleichstellungsstrukturen. Hochschulen qualifizierten sich für eine Teilnahme am Programm durch Gleichstellungskonzepte, die extern begutachtet wurden. Diese Konzepte umfassten unter anderem speziell auf die jeweilige Hochschule ausgerichtete gleichstellungsfördernde Maßnahmen. Hochschulen, die ein überzeugendes Gleichstellungskonzept vorlegen konnten, bekamen bis zu drei Stellen für weiblich besetzte Professuren als Anschubfinanzierung für fünf Jahre gefördert (siehe: <a href="https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html">https://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html</a> ).

## 8. Statistischer Anhang

Der statistische Anhang enthält gemäß den gesetzlichen Anforderungen an einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan im Sinne des HGIG eine evaluative Bestandsaufnahme der Geschlechterverteilung in sämtlichen Entgelt- und Besoldungsgruppen beim administrativ-technischen und wissenschaftlichen Personal, eine Abschätzung der voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen sowie verbindliche Zielvorgaben für Stellenneubesetzungen. Grundlage für diese Analyse sind die landes- und drittmittelfinanzierten Stellen, die entsprechend der etablierten Praxis an der JLU und, um die Geschlechterverhältnisse realistisch abbilden zu können, nach Vollzeitäquivalenten ausgewertet worden sind.

Das HGIG gibt vor, dass im Falle einer Unterrepräsentanz von Frauen bei Stellenneubesetzungen im technisch-administrativen Bereich und bei unbefristeten Stellenneubesetzungen im wissenschaftlichen Bereich mehr als die Hälfte der freiwerdenden Stellen mit der Besetzung durch Frauen vorzusehen sind. Bei nach § 64 Abs. 4 und § 65 Abs. 2 des Hessischen Hochschulgesetzes befristeten Stellen des wissenschaftlichen Dienstes sowie bei den Hilfskraftstellen ohne Abschluss wird nach dem Kaskadenmodell vorgegangen. Über die Erreichung dieser Zielvorgaben wird dem Land in einem dreijährigen Turnus berichtet. Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und das Büro für Chancengleichheit werden die einzelnen Bereiche bei der Umsetzung dieser Zielvorgaben unterstützend begleiten und den Prozess über das Datenmonitoring evaluieren.

Das vorliegende Datenmaterial dient somit als Grundlage für das systematische Gender Controlling. Die Bestandsanalyse wird regelmäßig fortgeführt und weiter ausgebaut, indem sie zukünftig um weitere gleichstellungsrelevante Kennzahlen zielführend ergänzt wird.

Der statistische Anhang enthält sensible Personaldaten und ist daher aus Gründen des Datenschutzes nicht öffentlich zugänglich. Die Daten dienen der universitätsinternen Strategieplanung. Bei diesem Datensatz handelt sich um ein JLU-eigenes Instrument zur Frauenförderung, das für Mitglieder und Angehörige der JLU auf den Webseiten des Büros für Chancengleichheit und des Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einsehbar ist.

