11.12.2020

FB 07 | GESCHICHTS- UND KULTURWISSENSCHAFTEN

JOHANNES GUTENBERG UNIVERSITÄT MAINZ

Gleichstellungs-Zielvereinbarung des Fachbereichs 07 – Geschichts- und Kulturwissenschaften der Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Einleitung

Der FB 07 orientiert sich in seinem Vorgehen und seinen Maßnahmen zur Gleichstellung an den Vorgaben des „Rahmenplans zur Gleichstellung der Geschlechter an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz“ vom Dezember 2019.[1]

Grundlage für quantitative Bestandsaufnahmen bilden die Zahlen des darin enthaltenen Gendercontrollings der JGU (Stand 2018). Zusätzlich zu diesen universitätsweiten Vorgaben stellt der FB 07 seine individuelle Situation innerhalb der JGU in dieser Zielvereinbarung dar und verpflichtet sich darüber hinaus zu folgenden fachbereichsspezifischen Maßnahmen:

Zielgruppenspezifische Handlungsfelder

Der Fachbereich unterstützt die Gleichstellung aller Geschlechter. Der Fachbereich hat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrem Team ein Augenmerk darauf, dass geschlechtergerechtes Verhalten nicht an das Geschlecht einer Person gebunden ist. Gleichstellungsaufgaben und Herausforderungen betreffen daher alle Mitglieder des Fachbereichs.

Bestandsaufnahme wissenschaftliches Personal

Der FB 07 verpflichtet sich, eine ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter auf den wissenschaftlichen Karrierestufen anzustreben. Der Weg, der dahin beschritten werden soll, orientiert sich am „Kaskadenmodell“[2], wobei der FB berücksichtigt, dass die vorliegenden kleinen Fallzahlen teils rasche Veränderungen herbeiführen können. Er stellt fest, dass derzeit in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und -lehrer das Geschlechterverhältnis im Sinne dieses Kaskadenmodells quantitativ ausgewogen ist. Lediglich die Verteilung der Wertigkeit der Professuren (W1 - W3) zeigt noch leichte Unwuchten. Handlungsbedarf erkennt der Fachbereich insbesondere auf der Stufe von der Promotion zur Befähigung für die Professur, auf denen das verstärkte Ausscheiden von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu beobachten ist. Einsetzen sollen Maßnahmen bereits in der Phase vom Studienabschluss zur Promotion, um geeignete Nachwuchswissenschaftlerinnen frühzeitig zu fördern. Ebenfalls unzulänglich erreicht ist eine angemessene Geschlechterverteilung bei der Besetzung von Dauerstellen im Bereich der Wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

---

[1] https://gleichstellung.uni-mainz.de/files/2020/02/202002_Rahmenplan-Gleichstellung.pdf

[2] https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf

Maßnahmen

- Der FB bemüht sich, die Quote der Hochschullehrerinnen zumindest beizubehalten und ggf. auf neue Zielzahlen im Sinne des Kaskadenmodells zu reagieren. Dabei strebt er auch im Bereich der unterschiedlichen Wertigkeit der Professuren eine Angleichung an. Die Gleichstellungsbeauftragte des FB beobachtet die fachbereichsinterne Entwicklung und informiert in Zusammenarbeit mit dem/der Vorsitzenden einer Berufungskommission über die jeweils aktuellen Zahlen und entsprechenden Handlungsbedarf unter Einbezug der „Handreichung für Gleichstellungsfragen in Berufungsverfahren im FB 07".
- Der FB fordert seine Professorinnen und Professoren dazu auf, geeignete Absolventinnen zur Promotion und geeignete weibliche Promovierte auf dem Weg zur Befähigung zur Professur ermutigend zu fördern. Zu diesem Zweck lädt der Fachbereichsrat einmal jährlich die Gleichstellungsbeauftragte des FB ein, um die aktuellen fachbereichsinternen Entwicklungen vorzustellen und auf Handlungsbedarfe aufmerksam zu machen.
- Der FB erkennt die noch ungleiche Geschlechterverteilung im Bereich der wissenschaftlichen Dauerstellen (neben den Professuren) an und verpflichtet sich, im Post-Doc-Bereich bei der Besetzung von Dauerstellen zu prüfen, ob geeignete Frauen im Bewerbungsprozess hinreichend berücksichtigt werden. Über die prozentuale Entwicklung im Bereich dieser Stellen berichtet die Gleichstellungsbeauftragte des FB einmal jährlich im Fachbereichsrat und macht auf Handlungsbedarfe aufmerksam.
- Der FB unterstützt die gesamtuniversitäre Initiative, bessere Rahmenbedingungen für Weiterqualifikationen zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Familie/Pflegeaufgaben und Studium/Beruf unterstützen (s. unten).
- Der FB berücksichtigt, dass es unterschiedliche Wege zur Promotion (individuell, strukturiert, mit oder ohne universitäre Finanzierung) geben kann und fördert die Akzeptanz dieser individuellen (Lebens-)Planungen durch die Empfehlung an die Betreuerinnen und Betreuer, dies bei der Betreuung zu berücksichtigen.
- Zudem sollen die wirtschaftliche Sicherung und Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern sowie deren Ausgestaltung reflektiert werden.[3] Der FB bemüht sich, hierzu tragfähige Daten zu erheben. Dazu fragt das Dekanat einmal jährlich in den Instituten des Fachbereichs anonymisierte Daten über die Finanzierung von laufenden Promotionen ab. Diese Daten werden dem Fachbereichsrat sowie der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs zur Verfügung gestellt.

Übergeordnete Handlungsfelder

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienangelegenheiten

Der FB strebt eine weitere Verbesserung der Situation im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienangelegenheiten an.

Maßnahmen

- Der FB unterstützt im Sinne der Prüfungsordnungen die Möglichkeit eines Nachteilsausgleichs für schwangere Studentinnen, Studierende mit Kindern, Studierende mit Care-Aufgaben sowie Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten.
- Der FB hat beschlossen, seine Sitzungen ab dem Wintersemester 2020/21 auf den familienfreundlicheren Beginn um 14:15 Uhr zu verlegen. Er empfiehlt, dass auch andere Gremien wie kollegiale Leitungsgremien diesem Beispiel folgen, sofern sie dies nicht schon getan haben.

---

[3] Laut Angaben der DFG ist die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung von Frauen in frühen Karrierestadien häufig unzureichend, da sie über Stipendien oder in Teilzeit beschäftigt sind, vgl. S. 9 des DFG-Berichts zu Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards 2020: https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf [24.11.2020].

- Der FB setzt sich für eine Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote für Kinder bis zu sechs Jahren (Kinderkrippen- und Kindergartenplätze) sowie die Umsetzung der bereits angekündigten Ferienbetreuungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe ein.
- Das vom FB 05 eingerichtete Eltern-Kind-Arbeitszimmer wird auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Studierenden des FB 07 nachweislich frequentiert. Der FB strebt eine Unterstützung in Bezug auf weitere Ausstattungen an.
- Der FB hat innerhalb des Gleichstellungsteams eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner für Fragen zur Familienförderung.
- Der FB erkennt den durch die Corona-Pandemie 2020 deutlichen Digitalisierungsschub als Chance an, durch digitale Möglichkeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie generell die Berücksichtigung von unterschiedlichen Lebenssituationen der Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern. Hierunter sind bspw. die Förderung digitaler und hybrider Lehrformate und das Ermöglichen von Homeoffice zu nennen.

Wissensstandsicherung Gleichstellung

Die Sicherung des jeweils aktuellen Wissens- und Informationsstandes in Gleichstellungsangelegenheiten ist ein Anliegen des FB 07.

Maßnahmen

- Da sich der FB der teils schnellen personellen Fluktuation im akademischen Bereich bewusst ist, verpflichtet sich der Fachbereich zur Aufbewahrung und Sicherung dieser Daten in schriftlicher und/oder digitaler Form unter Wahrung der Verschwiegenheits-/Geheimhaltungspflicht. Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die Mitglieder des Gleichstellungsteams unterstützen bei dieser Aufgabe durch Übermittlung der zur Speicherung relevanten Daten bzw. durch Speicherung der relevanten Daten im bereits eingerichteten Intranet des Gleichstellungsteams des FB 07.
- Der FB hat innerhalb des Gleichstellungsteams eine Ansprechpartnerin bzw. einen Ansprechpartner für Fragen zur Wissensstandsicherung. Das Dekanat benennt eine zuständige Person, die Zugriff auf das Intranet und die dort gespeicherten Informationen erhält.

Besetzung des Postens der Gleichstellungsbeauftragten/des Gleichstellungsteams

Der FB setzt sich weiterhin dafür ein, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen im Gleichstellungsteam auch von Personen nicht-weiblichen Geschlechts ausgeübt werden darf.

Zeitrahmen der Maßnahmen und Qualitätskontrolle

Die vorliegende Zielvereinbarung tritt ab dem 01.01.2021 in Kraft und ist auf sechs Jahre angelegt. Nach drei Jahren erfolgt ein Zwischenstand mit Evaluation zur Qualitätskontrolle der anvisierten Maßnahmen. Der Zwischenstand wird durch die Dekanin bzw. den Dekan dem Ausschuss für Gleichstellungsfragen des Senats vorgestellt.[4]

[4] Entsprechend den Vorgaben des „Rahmenplans zur Gleichstellung der Geschlechter an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz“, 2019, S. 11-12.