

Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Gleichstellungsplan

Fachbereich 03: Rechts- und Wirtschaftswissenschaften

§ 1. Präambel

Der vorliegende GLEICHSTELLUNGSPLAN DES FACHBEREICHS 03: RECHTS- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN, konkretisiert als Einzelplan für die fachbereichszugehörigen Frauen den RAHMENPLAN zur GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz (beschlossen vom Senat der Johannes Gutenberg-Universität am 13.12.2019). Der Fachbereich 03 setzt damit die sich aus § 4 Abs. 10 des Hochschulgesetzes des Landes Rheinland-Pfalz (HochSchG) i.V.m. § 14 des Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG) ergebende Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungsplans um. Weitere Grundlage des Gleichstellungsplans ist Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG), wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt.

Der Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften verpflichtet sich zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Hochschule gemäß § 2 Abs. 3 HochSchG, insbesondere zur Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung der Geschlechter an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz sowie dieses Fachbereichsgleichstellungsplans. Der Fachbereich strebt an, eine bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften im Rahmen des geltenden Rechts abzubauen und einen Frauenanteil von 50 % auf allen Ebenen zu etablieren; er wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin und fördert Frauen aktiv, insbesondere durch die Vergabe von Stipendien und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Darüber hinaus sieht der Fachbereich die Notwendigkeit von Förder- und Unterstützungsmaßnahmen nicht nur bzgl. Frauen, sondern auch im Hinblick auf Eltern und Familie. Entsprechend ist der Fachbereich bestrebt zu verhindern, dass sich eine Schwangerschaft auf weibliche und die Elternschaft auf weibliche sowie männliche Fachbereichsangehörige negativ auf Studium und Berufstätigkeit auswirken.

§ 2. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Angehörigen des Fachbereichs 03: Rechts- und Wirtschaftswissenschaften; er gilt für eingeschriebene Studierende, Professorinnen und Professoren, sonstige Lehrkräfte sowie wissenschaftliche wie nichtwissenschaftliche Mitarbeitende.

Andere gesetzliche (z.B. LPersVG, LBG, SchwbG) oder tarifvertragliche Vorschriften (TV-L) bleiben unberührt.

§ 3. Zeithorizont

Soweit nichts anderes geregelt ist, sollen die in diesem Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen und Ziele innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt werden. Nach Ablauf dieser drei Jahre wird der Stand der Umsetzung vom Fachbereich gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs evaluiert. Hierfür erstellen die Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit dem Fachbereich einen Bericht über die erreichten Ziele sowie über eine gegebenenfalls notwendige Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans.

§ 4. Gleichstellungsbeauftragte

Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten kann zwecks Arbeitsteilung und geringerer Belastung von mehreren Personen übernommen werden. Dabei ist eine oder mehrere hauptverantwortliche Gleichstellungsbeauftragte zu benennen, die übrigen Gleichstellungsbeauftragten führen die Bezeichnung der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten. Unterschiede hinsichtlich der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus der Stellung hauptverantwortlich oder stellvertretend nicht.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind insgesamt bis zu einem Umfang von einer Viertel Stelle von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Dabei sind die Anzahl der zu begleitenden Berufungskommissionen und die weiteren tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen. Eine Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten kann bei der Höhe der Lehrverpflichtung erfolgen. Einzelheiten bestimmt der Dekan im Benehmen mit den betroffenen Lehrstuhlinhaberinnen und -inhabern.

§ 5. Ist-Analyse

Im Folgenden findet sich eine Ist-Analyse der Repräsentanz von Frauen am Fachbereich 03 der Johannes Gutenberg-Universität. Dabei bedeutet Unterrepräsentation von Frauen einen Wert von unter 50%.

Studierendenzahlen nach Studienfächern (nur 1. Hauptfach in Bachelor- und Staatsexamensstudiengängen)

Studierende im Wintersemester 2020/2021

Anz. Studierende als Werte		Studierende				Studierende in Regelstudienzeit	
		alle Semester		Erstsemester		gesamt	weiblich in %
		gesamt	weiblich in %	gesamt	weiblich in %		
Abteilung Rechtswissenschaften	Deutsches und Französisches Recht	73	78%	14	71%	59	81%
	Rechtswissenschaft	2,863	61%	324	65%	1,918	62%
	Abteilung Rechtswissenschaften	2,936	61%	338	65%	1,977	62%
Abteilung Wirtschaftswissenschaften	Wirtschaftspädagogik	2	0%	0	-	0	-
	Wirtschaftswissenschaften	2,149	43%	487	41%	1,753	42%
	Abteilung Wirtschaftswissenschaften	2,151	42%	487	41%	1,753	42%
FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften		5,087	53%	825	51%	3,730	53%

Studierende im Sommersemester 2021

Anz. Studierende als Werte		Studierende				Studierende in Regelstudienzeit	
		alle Semester		Erstsemester		gesamt	weiblich in %
		gesamt	weiblich in %	gesamt	weiblich in %		
Abteilung Rechtswissenschaften	Deutsches und Französisches Recht	68	81%	4	100%	55	85%
	Rechtswissenschaft	2,820	60%	152	57%	1,912	61%
	Abteilung Rechtswissenschaften	2,888	61%	156	58%	1,967	62%
Abteilung Wirtschaftswissenschaften	Wirtschaftspädagogik	1	0%	0	-	0	-
	Wirtschaftswissenschaften	1,995	42%	171	39%	1,646	42%
	Abteilung Wirtschaftswissenschaften	1,996	42%	171	39%	1,646	42%
FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften		4,884	53%	327	48%	3,613	53%

Studierende im Wintersemester 2021/2022

Anz. Studierende als Werte		Studierende				Studierende in Regelstudienzeit	
		alle Semester		Erstsemester		gesamt	weiblich in %
		gesamt	weiblich in %	gesamt	weiblich in %		
Abteilung Rechtswissenschaften	Deutsches und Französisches Recht	80	83%	19	79%	60	83%
	Rechtswissenschaft	2,862	61%	321	66%	1,862	63%
	Abteilung Rechtswissenschaften	2,942	62%	340	67%	1,922	64%
Abteilung Wirtschaftswissenschaften	Wirtschaftspädagogik	0	-	0	-	0	-
	Wirtschaftswissenschaften	2,038	41%	401	42%	1,666	41%
	Abteilung Wirtschaftswissenschaften	2,038	41%	401	42%	1,666	41%
FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften		4,980	53%	741	53%	3,588	53%

Hinweise: ¹ Es werden nur Studierende im 1. Hauptfach in Bachelor- und Staatsexamensstudiengängen aufgeführt.

² Die ausgegebene Regelstudienzeit berücksichtigt keine individuellen RSZ-Verlängerungen.

³ Die Studierenden im Studiengang Wirtschaftspädagogik studieren das Fach Wirtschaftspädagogik im C-Fach.

Datenquelle: JGU Berichtswesen - Data Warehouse JGU - Abzug von Stichtagsdaten aus CampusNet.

Entwicklung der Studierendenzahlen nach Studienfächern

Anz. Studierende als Werte		WiSe 2011/2012		WiSe 2015/2016		WiSe 2019/2020		WiSe 2020/2021		SoSe 2021		WiSe 2021/2022	
		gesamt	weiblich in %	gesamt	weiblich in %	gesamt	weiblich in %	gesamt	weiblich in %	gesamt	weiblich in %	gesamt	weiblich in %
Abteilung Rechtswissenschaften	Deutsches und Französisches Recht	0	-	18	72%	69	75%	73	78%	68	81%	80	83%
	Rechtswissenschaft	2,555	55%	2,831	56%	2,895	59%	2,863	61%	2,820	60%	2,862	61%
	Abteilung Rechtswissenschaften	2,555	55%	2,849	57%	2,964	59%	2,936	61%	2,888	61%	2,942	62%
Abteilung Wirtschaftswissenschaften	Betriebswirtschaftslehre	456	50%	4	50%	0	-	0	-	0	-	0	-
	Volkswirtschaftslehre	127	26%	2	0%	0	-	0	-	0	-	0	-
	Wirtschaftspädagogik	372	54%	223	60%	6	67%	2	0%	1	0%	0	-
	Wirtschaftswissenschaften	1,235	47%	1,546	45%	1,975	45%	2,149	43%	1,995	42%	2,038	41%
	Abteilung Wirtschaftswissenschaften	2,190	48%	1,775	47%	1,981	46%	2,151	42%	1,996	42%	2,038	41%
FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	4,745	52%	4,624	53%	4,945	54%	5,087	53%	4,884	53%	4,980	53%	

Hinweise: ¹ Es werden nur Studierende im 1. Hauptfach in Diplom-, Diplomhandelslehrer-, Bachelor- und Staatsexamensstudiengängen aufgeführt.

² Die ausgegebene Regelstudienzeit berücksichtigt keine individuellen RSZ-Verlängerungen.

³ Die Studierenden im Studiengang Wirtschaftspädagogik studieren das Fach Wirtschaftspädagogik im C-Fach.

Datenquelle: JGU Berichtswesen - Data Warehouse JGU Abzug von Stichtagsdaten aus CampusNet.

Im Bereich Rechtswissenschaften ist bei den Studierenden ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil mit steigender Tendenz zu erkennen. Bei den Wirtschaftswissenschaften war der Geschlechteranteil noch bis zum Wintersemester 2019/2020 nahezu ausgeglichen. Ab dem Wintersemester 2020/2021 verzeichnet sich jedoch insgesamt ein sinkender Frauenanteil.

Berufsqualifizierende Abschlüsse 2017-2021

Anzahl Absolventen als Werte			WiSe 2017/2018			SoSe 2018			WiSe 2018/2019			SoSe 2019			WiSe 2019/2020			SoSe 2020			WiSe 2020/2021		
			gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
Abteilung Rechtswissenschaften	Deutsches und Französisches Recht	Bachelor (U)	3	3	100,00 %	2	1	50,00%	2	2	100,00%	3	2	66,67%	5	5	100,00%	3	2	66,67%	11	6	54,55%
		Deutsches und Französisches Recht	3	3	100,00 %	2	1	50,00%	2	2	100,00%	3	2	66,67%	5	5	100,00%	3	2	66,67%	11	6	54,55%
	Rechtswissenschaften	Magister	5	4	80,00%	6	5	83,33%	13	7	53,85%	9	6	66,67%	12	9	75,00%	5	2	40,00%	9	5	55,56%
		Rechtswissenschaften	5	4	80,00%	6	5	83,33%	13	7	53,85%	9	6	66,67%	12	9	75,00%	5	2	40,00%	9	5	55,56%
	Abteilung Rechtswissenschaften		8	7	87,50%	8	6	75,00%	15	9	60,00%	12	8	66,67%	17	14	82,35%	8	4	50,00%	20	11	55,00%
Abteilung Wirtschaftswissenschaften	Wirtschaftspädagogik	Bachelor (U) in Wirtschaftspädagogik	30	23	76,67%	20	13	65,00%	13	10	76,92%	9	6	66,67%	1	1	100,00%	0	0	/0	1	0	0,00%
		Wirtschaftspädagogik	30	23	76,67%	20	13	65,00%	13	10	76,92%	9	6	66,67%	1	1	100,00%	0	0	/0	1	0	0,00%
	Wirtschaftswissenschaften	Bachelor (U)	169	85	50,30%	214	96	44,86%	141	56	39,72%	162	60	37,04%	122	63	51,64%	209	87	41,63%	225	96	42,67%
		Bachelor (U) in Wirtschaftspädagogik	0	0	/0	2	2	100,00 %	6	5	83,33%	11	9	81,82%	13	8	61,54%	30	23	76,67%	18	12	66,67%
		Wirtschaftswissenschaften	169	85	50,30 %	216	98	45,37 %	147	61	41,50%	173	69	39,88%	135	71	52,59%	239	110	46,03%	243	108	44,44%
	Abteilung Wirtschaftswissenschaften		199	108	54,27 %	236	111	47,03 %	160	71	44,38%	182	75	41,21%	136	72	52,94%	239	110	46,03%	244	108	44,26%
FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften			207	115	55,56 %	244	117	47,95 %	175	80	45,71%	194	83	42,78%	153	86	56,21%	247	114	46,15%	264	119	45,08%

Ausgewertet werden Absolventinnen und Absolventen mit bestandener Prüfung.

Ein Prüfungsjahr beginnt mit dem Wintersemester und endet im darauffolgenden Sommersemester.

Staatsexamen werden nicht ausgewiesen.

Hinsichtlich der berufsqualifizierenden Abschlüsse liegt ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vor, wobei der Frauenanteil im Bereich Bachelor Wirtschaftswissenschaften mit 42 % am niedrigsten ist. Das erste juristische Staatsexamen wird in der Tabelle nicht ausgewiesen. Aus dem Jahresbericht des Landesprüfungsamt für Juristen geht jedoch hervor, dass sich im Jahr 2020 unter den geprüften Kandidatinnen und Kandidaten 59 % Frauen befanden. Diese Zahl gilt jedoch für ganz Rheinland-Pfalz, bezieht also auch die Kandidatinnen und Kandidaten der Universität Trier mit ein. Bei einer Durchfallquote von insgesamt 31,2 % (ohne Notenverbesserer) liegt die Misserfolgsquote bei Frauen mit 36,2 % hier höher.

Entwicklung der wissenschaftlichen Weiterqualifikationen

Promotionen

Anzahl Absolventen als Werte		SoSe 2018			WiSe 2018/2019			SoSe 2019			WiSe 2019/2020			SoSe 2020			WiSe 2020/2021		
		gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
Abteilung Rechtswissenschaften	Rechtswissenschaft	9	4	44.44%	13	4	30.77%	7	3	42.86%	10	4	40.00%	4	2	50.00%	13	6	46.15%
	Abt. Rechtswissenschaften	9	4	44.44%	13	4	30.77%	7	3	42.86%	10	4	40.00%	4	2	50.00%	13	6	46.15%
Abteilung Wirtschaftswissenschaften	Betriebswirtschaftslehre	7	3	42.86%	10	4	40.00%	13	4	30.77%	0	0	/0	1	0	0.00%	0	0	/0
	Volkswirtschaftslehre	0	0	/0	1	0	0.00%	4	1	25.00%	0	0	/0	0	0	/0	0	0	/0
	Wirtschaftspädagogik	0	0	/0	2	2	100.00%	0	0	/0	0	0	/0	0	0	/0	0	0	/0
	Wirtschaftswissenschaften	0	0	/0	0	0	/0	0	0	/0	3	1	33.33%	4	0	0.00%	11	6	54.55%
	Abt. Wirtschaftswissenschaften	7	3	42.86%	13	6	46.15%	17	5	29.41%	3	1	33.33%	5	0	0.00%	11	6	54.55%
FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften		16	7	43.75%	26	10	38.46%	24	8	33.33%	13	5	38.46%	9	2	22.22%	24	12	50.00%

Bei den abgeschlossenen Promotionen ist im Durchschnitt eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen; die Zahlen der Wirtschaftspädagogik sind auf Grund der geringen Gesamtzahl nicht aussagekräftig. Im Bereich der Rechtswissenschaft nähert sich die Frauenquote einem ausgeglichenen Geschlechteranteil an.

Habilitationen

Anzahl Habilitationen als Werte	Abteilung Rechtswissenschaften			Abteilung Wirtschaftswissenschaften			FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften		
	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %	gesamt	davon weiblich	Anteil weiblich in %
2008	2	0	0,00%	1	0	0,00%	3	0	0,00%
2009	2	0	0,00%	1	0	0,00%	3	0	0,00%
2010	2	0	0,00%	0	0	/0	2	0	0,00%
2011	1	0	0,00%	0	0	/0	1	0	0,00%
2012	1	1	100,00%	0	0	/0	1	1	100,00%
2013	1	0	0,00%	1	0	0,00%	2	0	0,00%
2014	0	0	/0	0	0	/0	0	0	/0
2015	0	0	/0	0	0	/0	0	0	/0
2016	2	1	50,00%	1	1	100,00%	3	2	66,67%
2017	0	0	/0	0	0	/0	0	0	/0
2018	1	1	100,00%	0	0	/0	1	1	100,00%
2019	1	0	0,00%	0	0	/0	1	0	0,00%
2020	0	0	/0	1	0	0,00%	1	0	0,00%
2021	1	1	100,00%	0	0	/0	1	1	100,00%

Im Bereich der Habilitationen ist im Vergleich zur letzten Erhebung aus den Jahren 2005-2008 eine Verbesserung zu erkennen. Lag in jenem Zeitraum der Anteil der Habilitandinnen im gesamten Fachbereich bei gerade einmal 14,29 %, ist dieser insgesamt auf 31,58 % gestiegen und liegt damit bei fast einem Drittel aller abgeschlossenen Habilitationen. Aufgrund einer insgesamt geringen Zahl von Habilitationen sind diese Zahlen jedoch nur bedingt aussagekräftig.

Stellen und Personal im Fachbereich 03

Gesamtpersonal und Professuren

2021	Gesamtpersonal			Professuren		
	Besetzte Stellen in VZÄ	Kopfzahlen nach amtlicher Statistik	w in %	Besetzte Stellen in VZÄ	Kopfzahlen nach amtlicher Statistik	w in %
Abteilung Rechtswissenschaften	72.5	113	48%	22.0	23	13%
Abteilung Wirtschaftswissenschaften	74.3	132	51%	23.0	25	24%
Dekanat FB 03	21.3	25	72%	0.0	0	-
FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	168.0	270	51%	45.0	48	19%

Hinweise:

Besetzte Stellen in VZÄ: Es werden besetzte Stellen des Stellenplans berücksichtigt. Bei der Kennzahl Vollzeitäquivalente handelt es sich um eine fiktive Personalzahl, die sich ergibt, in dem alle Mitarbeiter:innen mit dem Anteil ihrer Arbeitszeit multipliziert und aufsummiert werden. So werden Vollzeitbeschäftigte mit 1 gerechnet, Halbtagskräfte mit 0,5 usw.

Anzahl Mitarbeitende: In der amtlichen Statistik werden Mitarbeitende nur einmal gezählt unabhängig davon, ob sie in unterschiedlichen organisatorischen Einheiten oder auf Basis unterschiedlich finanzierter Stellen tätig sind.

Im Bereich der Professorinnen und Professoren /Dozentinnen und Dozenten ist eine Unterrepräsentanz der Frauen gegeben. Besonders gravierend unterrepräsentiert sind Frauen im Bereich der Rechtswissenschaften mit einem Anteil von lediglich 13 % der Professuren.

Wissenschaftliche Mitarbeitende und administrativ-technisches Personal

2021	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen			Administrativ-technisches Personal		
	Besetzte Stellen in VZÄ	Kopfzahlen nach amtlicher Statistik	w in %	Besetzte Stellen in VZÄ	Kopfzahlen nach amtlicher Statistik	w in %
Abteilung Rechtswissenschaften	37.0	75	49%	13.5	15	93%
Abteilung Wirtschaftswissenschaften	43.5	92	50%	7.8	15	100%
Dekanat FB 03	0.0	0	-	21.3	25	72%
FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	80.5	167	50%	42.5	55	85%

Besetzte Stellen in VZÄ: Es werden besetzte Stellen des Stellenplans berücksichtigt. Bei der Kennzahl Vollzeitäquivalente handelt es sich um eine fiktive Personalzahl, die sich ergibt, in dem alle Mitarbeitenden mit dem Anteil ihrer Arbeitszeit multipliziert und aufsummiert werden. So werden Vollzeitbeschäftigte mit 1 gerechnet, Halbtagskräfte mit 0,5 usw.

Anzahl Mitarbeitende: In der amtlichen Statistik werden Mitarbeitende nur einmal gezählt unabhängig davon, ob sie in unterschiedlichen organisatorischen Einheiten oder auf Basis unterschiedlich finanzierter Stellen tätig sind.

Sowohl bei den Rechts- als auch bei den Wirtschaftswissenschaften ist im Bereich des wissenschaftlichen Personals ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis festzustellen. Im Bereich der Wirtschaftswissenschaften ist dies besonders erfreulich, da im Jahr 2008 der Anteil der weiblichen Mitarbeiterinnen bei rund 30 % lag. Beim administrativ-technischen Personal liegt die Quote weiblicher Mitarbeiterinnen mit 85 % besonders hoch, wobei in den Rechtswissenschaften alle Stellen von weiblichem Personal besetzt sind.

Wissenschaftliche Mitarbeiterbeitende mit Promotions-/Habitationsvorhaben

2021	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen						
	Besetzte Stellen in VZÄ	Kopfzahlen nach amtlicher Statistik	w in %	dv. in Promotionsverfahren	dr. w in %	dv. in Habitationsverfahren	dr. w in %
Abteilung Rechtswissenschaften	37.0	75	49%	56	52%	3	33%
Abteilung Wirtschaftswissenschaften	43.5	92	50%	61	46%	2	100%
Dekanat FB 03	0.0	0	-	0	-	0	-
FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	80.5	167	50%	117	49%	5	60%

Das Geschlechterverhältnis von wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotions-/Habitationsvorhaben ist ausgeglichen. Im Jahr 2008 bestand bei den Frauen mit Promotionsvorhaben, insbesondere in den Wirtschaftswissenschaften (33,3 %) und fächerübergreifend bei den Frauen mit Habitationsvorhaben (14,28 %) noch eine deutliche Unterrepräsentanz. Jedoch liegt auch 2021 in der Abteilung Rechtswissenschaften der Anteil der Frauen in Habitationsverfahren bei lediglich 33 %.

Glass Ceiling Index

Der Glass Ceiling Index ist eine Kennzahl, die zur Untersuchung der Geschlechtergleichheit in der Wissenschaft durch die Europäische Kommission eingeführt wurde. Dabei wird der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal (inklusive Professuren) im Verhältnis zum Frauenanteil an den Professuren gesetzt. Die Kennziffer kann das Vorhandensein einer sog. „gläsernen Decke“ für Frauen indizieren.

Ein Wert von 1 bedeutet ausgeglichene Aufstiegschancen von Frauen und Männern. Ein Wert kleiner als 1 bedeutet, dass Frauen auf der Ebene der Professuren überproportional vertreten sind und somit bessere Aufstiegschancen als Männer haben. Ein Wert größer als 1 bedeutet, dass Männer auf höherer Ebene überproportional vertreten sind und Frauen in ihren Aufstiegschancen benachteiligt sind. Je höher der Wert, desto unausgeglichener sind die Aufstiegschancen von Frauen.

	Glass Ceiling Index in Bezug auf Frauen		
	Abteilung Rechtswissenschaften	Abteilung Wirtschaftswissenschaften	FB03 Gesamt (inkl. Dekanat)
2012	2,59	1,55	2,07
2013	2,26	1,44	1,79
2014	2,10	1,44	1,75
2015	2,04	1,72	1,92
2016	1,75	2,59	2,13
2017	1,94	3,63	2,54
2018	1,96	4,25	2,75
2019	2,19	7,93	3,34
2020	2,51	4,17	3,04

Datenquelle: JGU Berichtswesen.

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, ist die „gläserne Decke“ am FB 03 sowohl in der Abteilung Rechtswissenschaften als auch in der Abteilung Wirtschaftswissenschaften undurchlässig. Frauen kommen nicht gemäß ihrem Anteil am wissenschaftlichen Nachwuchs in die höchsten Positionen, sondern bleiben bei den Professuren deutlich hinter ihren männlichen Kollegen zurück.

§ 6. Zielvereinbarungen

Studierende

Hinsichtlich des ausgeglichenen Geschlechteranteils im Fachbereich der Rechtswissenschaften, im Bachelor Studiengang Wirtschaftswissenschaften und in der Wirtschaftspädagogik sind aufgrund des ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses keine gezielten Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote erforderlich. Dies sollte bei den Wirtschaftswissenschaften weiter beobachtet werden, um gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen, um ein ausgeglichenes Verhältnis bei den Studierenden wiederherzustellen.

Wissenschaftliche Mitarbeitende, Promotionen, Habilitationen

In allen Weiterqualifizierungsstufen wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt, soweit dies noch nicht erreicht ist.

Professorinnen

Im Bereich der Professuren wird sowohl in der Rechts- als auch in den Wirtschaftswissenschaften eine Erhöhung der Frauenquote angestrebt.

Frauenanteil Professorinnen 2021

2021	Frauenanteil Professorinnen 2021		
	Besetzte Stellen in VZÄ	Kopfzahlen nach amtlicher Statistik	w in %
Abteilung Rechtswissenschaften	22,0	23	13%
Abteilung Wirtschaftswissenschaften	23,0	25	24%
FB 03 - Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	45,0	48	19%

§ 7. Stand der Umsetzung

Im Frauenförderplan aus dem Jahr 2009 hat der Fachbereich verschiedene Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter beschlossen. Ein Teil dieser Maßnahmen wurde seitdem umgesetzt.

Im Einzelnen:

Aufbau eines Mentoring-Netzwerks

Der Fachbereich hatte sich bereiterklärt, die Fachbereichs-Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bei der Einrichtung eines Mentoring-Netzwerks für Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen zu unterstützen. Ziel dieses Netzwerkes war es, dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in Fragen zum Studium oder zur Karriere Hilfe, Informationen und Beratung zukommen zu lassen. Zudem sollte ein Karriereabend speziell für Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des FB 03 etabliert werden.

Die Einführung eines solchen Mentoring-Netzwerks wurde bisher von den Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs nicht umgesetzt und es haben bislang auch keine Karriereabende stattgefunden.

Einrichtung eines Frauenförderfonds

Der Fachbereich hat einen Fonds zur Frauenförderung eingerichtet. Ziel dieses Fonds ist die finanzielle Förderung von Fortbildungsmaßnahmen für wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen des Fachbereichs. Die Berechtigten können sich über die Förderrichtlinien auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs 03 informieren. Das jährliche Budget für die Förderung beträgt 7.000 €.

Die Vergabekriterien lauten:

- Antragsberechtigt sind alle Doktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen des Fachbereichs 03.
- Ausgeschlossen sind Stipendiatinnen, wenn Mittel für den beantragten Fördergegenstand über Stipendienleistungen abgedeckt werden.
- Es können Förderung für vergangene oder künftige Maßnahmen beantragt werden.

- Gefördert werden: (inter-)nationale Forschungsreisen/-aufenthalte, Kongresse und Workshops, Druckkosten für Dissertationen/Habilitationen und Kosten für Bücher sowie Software (siehe Link).
- Begründung der Anschaffung bzw. Bedeutung für die eigene wissenschaftliche Qualifikation, Weiterbildung/Forschung muss gegeben sein.

Zunächst wird versucht allen Antragstellerinnen die beantragte Fördersumme zuzusprechen. Wenn dies nicht möglich ist, wird die Förderungssumme anteilig in einem drei Schritt-System berechnet. Sollten bis zum Jahresende nicht alle Mittel vergeben sein, erfolgt am Anfang des Folgejahres eine Sonderausschüttung. Alle restlichen Gelder fließen in diesem Fall zurück an den Fachbereich.

Der Fonds wurde in der Vergangenheit rege von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen am Fachbereich 03 genutzt. Hauptsächlich wurden (inter-) nationale Workshops und Kongress reisen gefördert.

Weitere Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium/Beruf

- Zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf wurde entsprechend des Maßnahmenkatalogs im Frauenförderplan ein **Still- und Wickelraum** im Haus Recht und Wirtschaft I eingerichtet. Hierzu wurde der Erste-Hilfe Raum im Erdgeschoss des Gebäudes umgestaltet. Der Raum ist durch eine entsprechende Beschilderung zu erkennen und abgeschlossen, wobei der Schlüssel bei der Pedell-Loge oder der Bibliotheksaufsicht ausgeliehen werden kann. Der Raum wird nach Auskunft der Pedelle gelegentlich bis regelmäßig genutzt.
- Weiterhin wurde die Einführung einer Ausleihmöglichkeit für Bücher aus dem Präsenzbestand der **Fachbereichsbibliothek** für studierende Eltern und Alleinerziehende beschlossen. Demnach sollten studierende Eltern und Alleinerziehende mit Kindern unter 6 Jahren die Möglichkeit erhalten, in der **Fachbereichsbibliothek** kurzfristig (3 Tage) Bücher zu entleihen. Diese Möglichkeit wurde durch die Bereichsbibliothek geschaffen und wird von einer kleineren Anzahl Studierender regelmäßig genutzt.

§ 8. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Da sich eine starke Unterrepräsentanz von Frauen erst in der akademischen Laufbahn nach Beendigung des Studiums abzeichnet, strebt der Fachbereich insbesondere an, die Weiterqualifikation von Frauen im wissenschaftlichen Bereich zu fördern. Hierzu soll das wissenschaftliche Personal, insbesondere Professorinnen und Professoren, gezielt qualifizierte weibliche Absolventinnen ansprechen und zur Promotion ermuntern. Ebenso sollen gezielt qualifizierte, promovierte Frauen angesprochen und zur Habilitation motiviert sowie ebenfalls bei der Vergabe von habilitationsbegleitenden Stellen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt werden.

Im Einzelnen setzt der Fachbereich folgende Fördermaßnahmen um:

Mentoring-Netzwerk

Anstelle der Etablierung eines eigenen Mentoring-Programms wird auf das bereits an der Universität existierende Christine de Pizan-Mentoring-Programm zurückgegriffen. Die Gleichstellungsbeauftragten des FB 03 reflektieren gemeinsam mit dem Christine de Pizan-Mentoringprogramm die jeweilige Bewerberinnen- und Bedarfslage und überlegen gegebenenfalls ergänzende Maßnahmen, um eine optimale Förderung interessierter Frauen sicherzustellen.

Weiterführung des Frauenförderfonds

Der Frauenförderfond wird auch weiterhin mit einem Budget von jährlich mindestens 7.000 € weitergeführt. Hierbei werden die Kriterien der Vergabe (siehe II.) regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Es hat sich gezeigt, dass nicht allen Berechtigten die Möglichkeit der Förderung durch den Frauenförderfonds bekannt ist. Daher sollen berechnigte Frauen gezielt auf den Frauenförderfonds aufmerksam gemacht werden. Dies kann beispielsweise durch einen Hinweis in einem Newsletter oder einen Aushang im Glaskasten des Hauses Recht und Wirtschaft I umgesetzt werden. Zudem soll ein Flyer erstellt werden, der Hinweise zu den Vergaberichtlinien und dem Kreis der Berechtigten enthält. Dieser soll bei geeigneten Gelegenheiten gezielt an möglichen Berechtigten zugänglich gemacht werden.

Geschlechtergerechte Sprache

Der Fachbereich fördert die Verwendung geschlechtergerechter Sprache in allen Bereichen und orientiert sich bei der Herausgabe von Mitteilungen etc. an der Handreichung diskriminierungsarme Sprache der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Zudem sollen auch die Lehrenden an den Lehrstühlen in diesem Bereich sensibilisiert werden. Zudem soll Lehrmaterial, das von Lehrstühlen gemeinsam als Grundlage für Arbeitsgemeinschaften und Seminaren genutzt wird, geschlechtergerecht umgestaltet werden. Hierbei soll zum einen auf diskriminierungsarme Sprache geachtet werden. Zum anderen sollen in den Materialien aber auch antiquierte Rollenbilder, insbesondere in beruflichen Kontexten (z.B. der Arzt und die Krankenschwester, der Anwalt und die Sekretärin) vermieden und das Material insofern auf die gesellschaftliche Wirklichkeit angepasst werden. Die Handreichung ist auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten des FB online abrufbar.

Beteiligung an Personalauswahlprozessen

Die Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs sind an Personalauswahlprozessen zu beteiligen. Insbesondere in Berufungsverfahren ist eine Gleichstellungsbeauftragte gem. §50 Abs. 2 HochSchG von Beginn an zu beteiligen. Ihre Rechte finden sich im Einzelnen auf dem Flyer zu Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsverfahren auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Mainz.

Neben dieser gesetzlich vorgeschriebenen Beteiligung soll der geschlechtergerechte Auswahlprozess auch durch Sensibilisierung der Mitglieder der Berufungskommission und der Auswertung bereits abgeschlossener Berufungsverfahren unterstützt werden. Hierfür können den Mitgliedern der Berufungskommissionen die Teilnahme an Sensibilisierungstrainings für eine geschlechtergerechte Auswahl angeboten werden. Zudem sollen die abgeschlossenen Berufungsverfahren dahingehend ausgewertet werden, ob alle vorgeschriebenen Schritte beachtet wurden und ob aus Sicht der Gleichstellung eine faire Auswahl stattgefunden hat. Hierbei soll auch geprüft werden, ob die vorgeschriebene aktive Ansprache qualifizierter Frauen in ausreichendem Maße stattgefunden hat.

Bei den Berufungskommissionen soll das „wissenschaftliche Alter“ der Bewerberinnen und Bewerber anstelle des tatsächlichen Lebensalters 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.

Strukturelle und institutionelle chancengleichheitsfördernde Fachbereichskultur

Wenn und soweit es möglich ist, soll im Fachbereich eine strukturell und institutionell, chancengleichheitsfördernde Kultur etabliert werden. Hierbei sollen für alle Mitarbeitenden Sensibilisierungstrainings angeboten werden, um auf Missstände struktureller und institutioneller Natur hinzuweisen. Zudem soll bei Gremiensitzungen auf familienfreundliche Sitzungszeiten sowie auf diskriminierungsfreie Sprache und ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis geachtet werden.

Förderung der Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium/Beruf

Die Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium/Beruf ist dem Fachbereich auch zukünftig wichtig. Daher sollen die bereits umgesetzten Maßnahmen weiter beibehalten werden. Im Einzelnen werden folgende Maßnahmen fortgeführt:

- Der **Still- und Wickelraum** im Haus Recht und Wirtschaft I steht auch zukünftig denjenigen zur Verfügung, die ihn benötigen.
- Die Möglichkeit zur Ausleihe von Büchern aus dem Präsenzbestand der **Fachbereichsbibliothek** wird erweitert. Die Fachbereichsbibliothek hat sich bereit erklärt, studierenden Eltern sowie Alleinerziehenden mit Kindern unter 7 Jahren die Möglichkeit zu geben, bis zu 5 Bücher für einen Zeitraum von maximal 14 Tagen auszuleihen. Die Ausleihberechtigung wird wie bisher nur studierenden Eltern des Fachbereichs 03 ausgestellt. Die Berechtigung muss mit einem Formular bei der Fachbereichsbibliothek unter Vorlage eines amtlichen Nachweises beantragt werden.

Auf diese Ausleihmöglichkeit für Eltern und Alleinerziehende mit Kindern unter 7 Jahren ist in geeigneter Form, z.B. durch einen Hinweis in einem Newsletter der Bibliothek oder durch einen Aushang, hinzuweisen.

Informationsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten

Zu Sicherstellung der **Informationsmöglichkeiten** für Studentinnen und sonstige berechnigte Gruppen, wird den Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs auch weiterhin der Glaskasten neben den Türen des RW 1 zur Verfügung gestellt. Hier können Informationen eingestellt, auf Veranstaltungen hingewiesen werden etc.. Zusätzlich sollen die Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit bekommen, in Newslettern des Fachbereichs auf ihre Angebote, wie z.B. Veranstaltungen, aufmerksam zu machen.

Gleichstellungsfördernde Projektmaßnahmen

Der Fachbereich setzt sich für die Einwerbung von Mitteln in Zusammenarbeit mit zentralen Stellen der Gleichstellung – wie die Stabsstelle Gleichstellung und Diversität – ein, welche der Konzeption und Durchführung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Informationsveranstaltungen im Fachbereich dienen. Außerdem setzt sich der Fachbereich aktiv für die Vernetzung mit zentralen Ansprechstellen im Themenbereich der Gleichstellung und Chancengleichheit ein.

§ 9. Budget der Gleichstellungsbeauftragten

Für die Umsetzung der oben genannten Maßnahmen mit Ausnahme des Frauenförderfonds, stellt der Fachbereich 03 den Gleichstellungsbeauftragten pro Jahr 2.000,- € zur eigenen Bewirtschaftung zur Verfügung. Wird diese Summe nicht verbraucht, fließen die noch zur Verfügung stehenden Mittel an den Fachbereich zurück.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, dem Dekan jährlich zum Ende eines Jahres über die Bewirtschaftung der Mittel Rechnung zu legen.