

Goethe-Universität
Chancen

ZENTRALER AKTIONSPLAN CHANCENGLEICHHEIT
DER GOETHE-UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN
 2019-2024

GENDER EQUALITY AND DIVERSITY ACTION PLAN

ENTHÄLT DEN FRAUENFÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN
NACH DEM HGLG VOM 01.01.2016

Der vorliegende Zentrale Aktionsplan Chancengleichheit wurde nach Verabschiedung durch das Präsidium vom Senat der Universität am 20.09.2017 einstimmig zustimmend zur Kenntnis genommen. Durch Zustimmung des Personalrats tritt er am 07.02.2019 in Kraft.

Zahlreiche der geplanten Maßnahmen (ab Seite 30) wurden bereits 2018 in Angriff genommen. Für die übrigen Maßnahmen, die bei Inkrafttreten des Aktionsplans Anfang 2019 noch nicht gestartet haben, kann der angegebene Zeitrahmen für die Umsetzung bis zu einem Jahr nach hinten rücken.

INHALT

I.1. EINLEITUNG	5
I.2. INHALTLICHE SCHWERPUNKTSETZUNGEN	8
II. ZIELE UND MAßNAHMEN	10
II.1. UNTERREPRÄSENTANZEN ANALYSIEREN UND ABBAUEN – NEUE ZIELVORGABEN FESTLEGEN (HGLG).....	10
II.1.1. Ist-Stand	12
II.1.1.1 Entwicklung der Frauen- und Männeranteile 2008 bis 2017	13
II.1.1.2 ‚Leaky Pipeline‘ – Die Abnahme des Frauenanteils im Qualifikations- und Karriereverlauf.....	15
II.1.1.3 Frauen in Führungspositionen und Gremien	15
II.1.1.4 Daten zu ausgewählten Diversitätsdimensionen – Studierende	16
II.1.1.5 Daten zu ausgewählten Diversitätsdimensionen – Beschäftigte.....	19
II.1.2. Zentrale Herausforderungen	20
II.1.3. Zielwerte definieren.....	21
II.1.3.1. Zielvorgaben: Frauenanteil bei Studierenden und bei wiss. Hilfskräften ohne Abschluss	22
II.1.3.2. Zielvorgaben: Frauenanteil bei Abschlüssen und Promotionen.....	22
II.1.3.3. Zielvorgaben: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen	24
II.1.3.4. Zielvorgaben: Frauenanteil bei Habilitationen und den Nachwuchspositionen in der Forschung....	24
II.1.3.5. Zielvorgaben: Frauenanteil bei Neuberufungen und Professorinnenanteil	24
II.1.3.6. Zielvorgaben: Frauenanteil an den administrativ-technischen Beschäftigten	25
II.2. GLEICHSTELLUNGS-GOVERNANCE UND GENDER- UND DIVERSITÄTSGERECHTE STRUKTUREN UND PROZESSE	25
II.2.1. Ist-Stand	26
II.2.2. Zentrale Herausforderungen	28
II.2.3. Teilziele und Maßnahmen	30
II.2.3.1. Teilziel: Eine nachhaltige Chancengleichheits-Governance implementieren.....	30
II.2.3.2. Teilziel: Verantwortlichkeiten und Instrumente zur Geschlechtergleichstellung und Diversity Policies auf Leitungsebene verankern	31
II.2.3.3. Teilziel: Gender- und diversitätssensible Abläufe in Einstellungsverfahren weiterentwickeln und festigen.....	32
II.2.3.4. Teilziel: Qualitätskriterien zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren weiterentwickeln und umsetzen	35
II.2.3.5. Teilziel: Verfahrensabläufe in Gremien gendergerecht gestalten	35
II.2.3.6. Teilziel: Strukturelle Rahmenbedingungen der Arbeitssituation für Wissenschaftler*innen in heterogenen Lebenssituationen verbessern	36
II.2.3.7. Teilziel: Strukturelle Rahmenbedingungen der Arbeitssituation insbesondere der administrativ- technischen Beschäftigten verbessern	37
II.2.3.8. Teilziel: Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen und familienbewusste Arbeitsorganisation erleichtern	38
II.2.3.9. Teilziel: Gesundheit der Beschäftigten fördern	39
II.2.3.10. Teilziel: Lehr- und Studienbedingungen gender- und diversitätssensibel gestalten	39

II.3. GENDER- UND DIVERSITÄTSENSIBLE ORGANISATIONS- UND WISSENSCHAFTSKULTUR.....	40
II.3.1. Ist-Stand	41
II.3.2. Zentrale Herausforderungen	42
II.3.3. Teilziele und Maßnahmen	43
II.3.3.1. Teilziel: Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung für Gender und den Umgang mit der Heterogenität ihrer Beschäftigten sensibilisieren	43
II.3.3.2. Teilziel: Alle Hochschulangehörigen für Gender und den Umgang mit der Heterogenität sensibilisieren	44
II.3.3.3. Teilziel: Familiengerechte Wissenschafts- und Organisationskultur weiter ausbauen	45
II.3.3.4. Teilziel: Internationalisierung, Partizipation und Wertschätzung fördern	46
II.3.3.5. Teilziel: Transparente Informationsangebote für Studierende ausbauen, die die Heterogenität von Studierenden fokussieren.....	47
II.4. POTENZIALE ENTFALTEN UND KARRIEREWEGE FÖRDERN	48
II.4.1. Ist-Stand	48
II.4.2. Zentrale Herausforderungen	51
II.4.3. Teilziele und Maßnahmen	52
II.4.3.1. Teilziel: Aktive Öffnung der Universität für Bildungsaufsteiger*innen, Schüler*innen mit Migrationshintergrund sowie Schülerinnen in MINT-Fächern	52
II.4.3.2. Teilziel: Potenziale von Studierenden fördern und heben	52
II.4.3.3. Teilziel: Student*innen und Wissenschaftler*innen in ihren Karrierewegen in und außerhalb der Hochschule fördern	53
II.4.3.4. Teilziel: Administrativ-technische Mitarbeiter*innen fördern und unterstützen	54
II.5. EMPOWERMENT UND ANTIDISKRIMINIERUNG.....	55
II.5.1. Ist-Stand	56
II.5.2. Zentrale Herausforderungen	57
II.5.3. Teilziele und Maßnahmen	58
II.5.3.1. Teilziel: Diskriminierungen entgegenwirken.....	58
II.5.3.2. Teilziel: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verhindern.....	60
II.5.3.3. Teilziel: Strategien für eine inklusive Universität – Teilhabe für Hochschulangehörige mit Beeinträchtigungen verbessern	61
II.6. GESCHLECHTER- UND DIVERSITÄTSBEZOGENE FORSCHUNG UND LEHRE FÖRDERN.....	62
II.6.1. Ist-Stand	62
II.6.2. Zentrale Herausforderungen	63
II.6.3. Teilziele und Maßnahmen	64
II.6.3.1. Teilziel: Geschlechter- und diversitätsbezogene Forschung und Lehre weiter verankern	64
II.6.3.2. Teilziel: Gender-und Diversitäts-Aspekte in die Lehre integrieren.....	64
II.7. QUALITÄTSMANAGEMENT DER GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSMABNAHMEN.....	65
II.7.1. Ist-Stand	65
II.7.2. Zentrale Herausforderungen	67
II.7.3. Teilziele und Maßnahmen	68
II.7.3.1. Teilziel: Gleichstellung im Qualitätsmanagementsystem verankern.....	68

II.7.3.2. Teilziel: Qualität der Gleichstellungsarbeit sichern.....	69
GLOSSAR	70
LITERATUR	74
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	76
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	76
ANHANG	77
A Ergänzende Daten zur Bestandsaufnahme nach HGLG (§6 (3)).....	77
B Zielvorgaben je Fachbereich	77

I. GRUNDLAGEN

I.1. EINLEITUNG

Auf der Basis ihrer bisherigen Erfolge startete die Goethe-Universität Frankfurt am Main 2017 eine neue Offensive zur Umsetzung von Chancengleichheit. Mit ihrem erstmaligen [Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit](#) (Gender Equality & Diversity Action Plan) stellt sie bis 2024 die Weichen für einen verstärkten Wandel der Universität, indem sie Gender Equality & Diversity Policies als Strategien zur Qualitätsentwicklung in Forschung, Lehre und Verwaltung fest etabliert. Die Goethe-Universität legt damit als eine der ersten Hochschulen bundesweit ein einheitliches Strategiekonzept Chancengleichheit vor.

Vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Herausforderungen, die Globalisierung und demografischer Wandel mit sich bringen, setzt die Goethe-Universität auf die Vielfalt ihrer Mitglieder und die mit dieser Vielfalt verbundenen Potenziale. Alle Angehörigen der Universität sollen Wertschätzung erfahren und erfolgreich studieren und arbeiten können, unabhängig von ihrem sozialen und ethno-kulturellen Hintergrund, ihrem Alter, ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, ihrer Religion oder Weltanschauung oder davon, ob sie eine physische oder psychische Einschränkung erfahren oder in die Betreuung anderer Menschen eingebunden sind. Die Goethe-Universität geht davon aus, dass ein diversitätssensibles Studien- und Arbeitsumfeld positive Effekte auf die Zufriedenheit aller Mitglieder der Universität und ihre Bindung an die Hochschule hat. Potenziale aller Hochschulmitglieder können so zur Geltung kommen und Kreativität und Problemlösungskompetenzen in allen Bereichen der Universität gestärkt werden. Die Gleichstellung der Geschlechter und ein fördernder Umgang mit Heterogenität, so ihre Überzeugung, werden die Chancengerechtigkeit steigern und die Qualität von Forschung und Lehre verbessern.

Als Forschungs- und Bildungseinrichtung in einer durch die Internationalität und Vielfalt ihrer Bürgerinnen und Bürger geprägten Region sieht sich die Goethe-Universität in der Verantwortung, Vorreiterin und Ideengeberin zu sein, indem sie neues Wissen über Prozesse und Mechanismen sozialer Differenzierung und Ungleichheit entlang der verschiedenen Diversitätskategorien generiert und dieses Wissen gesellschaftlich produktiv macht.

Ihren Studierenden und Beschäftigten will die Goethe-Universität Achtung vor der Würde anderer vermitteln sowie die Kompetenzen, Stereotype und Vorurteile zu hinterfragen, sich in der Auseinandersetzung damit gegenseitig zu stärken und anerkennend mit Heterogenität umzugehen.

[Der Zentrale Aktionsplan Chancengleichheit 2019-2024](#) ist ein Instrument, um Chancengerechtigkeit und eine Vielfalt anerkennende Campus- und Organisationskultur zu erreichen.

Zentraler Aktionsplan Chancengleichheit 2019-2024

Bereits seit Ende der 80er Jahre arbeitet die Goethe-Universität kontinuierlich für Frauenförderung und Gleichstellung. Mit der 3. Fortschreibung des „Frauenförderplans der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main 2008-2014“ führte sie das Prinzip des Gender Mainstreaming ein: Um eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, sollen in allen Handlungsfeldern und auf allen Ebenen der Universität die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden. Der Aufbau einer Gleichstellungs-Governance, die strukturelle Verankerung von Gleichstellung sowie die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für Geschlechtergerechtigkeit bildeten den Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit in den vergangenen Jahren. Heute hat die Goethe-Universität Geschlechtergleichstellung als ein strategisches Ziel in allen ihren Leitlinien verankert und Förder- und Unterstützungsangebote für Frauen sowie Serviceleistungen für Universitätsmitglieder mit Familienverantwortung und Dual Career-Partner aufgebaut. Seit 2005 wurde sie alle drei Jahre neu im „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert.

Die Auseinandersetzung mit Diversity als politischer Strategie ist dagegen ein relativ neues Aufgabenfeld der Hochschulen in Deutschland. Auch hier hat die Goethe-Universität vergleichsweise früh Stellung bezogen: 2010 beschloss das Präsidium, die bisherige Gleichstellungspolitik durch Diversity Policies¹ zu erweitern. 2011 hat die Universität als eine der ersten Hochschulen in Deutschland ihr „Diversity-Konzept 2011-2014“ erstellt. Neben dem Diversity-Konzept bilden die 2014 vom Senat verabschiedeten „Grundsätze zu Lehre und Studium“ eine weitere Grundlage für die Weiterentwicklung von Diversity Policies. In ihnen sind Empfehlungen zu Gender und Diversität in einem eigenen Abschnitt aufgenommen. Auch in ihrem 2014 verabschiedeten Leitbild hat sich die Goethe-Universität zu Chancengleichheit, Offenheit und Vielfalt² bekannt. Dabei wendet sie sich explizit auch gegen rassistische, nationalistische und antisemitische Diskriminierung. Indem sie hier eine klare Position bezieht, bleibt die Goethe-Universität weiterhin eine attraktive Hochschule auch für herausragende internationale Studierende und Wissenschaftler*innen.

Heute gehört die Goethe-Universität im Bereich der Gender Equality & Diversity Policies zu den erfolgreichsten Hochschulen in Deutschland. Auszeichnungen, Drittmittelwerbungen und die aktive Verankerung in Netzwerken belegen dies.³ Einige ihrer etablierten Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen haben national Modellcharakter. In der Geschlechterforschung genießt die Universität internationale Anerkennung vor allem durch das seit 1997 bestehende „Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse“ (CGC) und auch in der Migrationsforschung ist die Goethe-Universität stark.⁴

¹ Siehe Glossar.

² Siehe Glossar.

³ Höchste Eingruppierung in „Stadium vier“ bei den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG 2011 und 2013; Zertifikat der Beruf & Familie gGmbH alle drei Jahre seit 2005; erfolgreiches Engagement im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder I + II 2008 und 2013; „Total E-Quality-Prädikat“ 2012 und 2015; Mitglied u.a. in der „Charta der Vielfalt“, der „Charta des Willkommens“, dem „Bündnis für Familie“ sowie dem Best Practice Club „Familie in der Hochschule“; Sprecherschaft in vielen gleichstellungspolitischen Netzwerken wie z. B. Dual Career Netzwerk Deutschland, Netzwerk Gleichstellungscontrolling, Netzwerk Gender Consulting für Forschungsverbände.

⁴ Zudem gibt es verschiedene Professuren, deren Gegenstand unterschiedliche Dimensionen einer kritischen Diversitätsforschung sind, wie Inklusion oder Alter.

Gleichwohl besteht – wie an allen anderen Hochschulen auch – nach wie vor großer Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen. So steigt z. B. der Anteil von Frauen an Professuren und Führungspositionen in der Forschung noch immer nur sehr langsam an. Und ein tatsächlicher Wandel der Wissenschafts- und Hochschulstrukturen sowie -kultur hin zu gelebter Sensibilität für Fragen der Chancengleichheit, der besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und eines produktiven, diskriminierungsfreien Umgangs mit Heterogenität zeichnet sich erst in Ansätzen ab.

Mit dem neuen Instrument des [Zentralen Aktionsplans Chancengleichheit 2019-2024](#) will die Goethe-Universität sich den bestehenden Herausforderungen aktiv stellen. Der Aktionsplan führt alle bisherigen Konzepte⁵ und Initiativen zu Gender Equality & Diversity Policies in einer intersektionellen Perspektive⁶ zusammen. Die konkreten Maßnahmen sind sowohl inhaltlich als auch prozessual aufeinander abgestimmt und können so eine große Durchsetzungskraft, vielfältige Synergien und ein hohes Maß an Verbindlichkeit und Transparenz für alle Hochschulangehörigen erzeugen.

Den Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2019-2024 hat die Goethe-Universität unter Einbeziehung vieler Akteur*innen in einem partizipativen Prozess erarbeitet. Beschäftigte und Studierende führten drei thematisch zentrierte Strategie- und Sensibilisierungs-Workshops zu folgenden Arbeitsbereichen durch:

- Studium und Lehre
- wissenschaftlicher Nachwuchs
- administrativ-technische Mitarbeiter*innen

Ausgerichtet wurden die Workshops von den jeweils zuständigen Mitgliedern des Präsidiums gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro. Im Mittelpunkt stand die Frage, welche Inhalte, Instrumente und Maßnahmen von den verschiedenen Akteur*innen als notwendig erachtet werden, damit die Universität den Bedürfnissen einer diversen Studierendenschaft und Belegschaft besser Rechnung tragen kann. Ergänzend zu den Workshops wurden einzelne Fachgespräche in kleinen Arbeitsgruppen geführt, z. B. zum Thema Inklusion. Einbezogen wurden zudem die im Rahmen der Umsetzung des Diversity-Konzeptes 2011-2014 gesammelten Informationen über Bedarfe und bestehende Angebote und Initiativen.

Eng beteiligt an der Planung von Maßnahmen waren auch die Stabsstellen und Abteilungsleitungen der Verwaltung, denen eine maßgebliche Rolle bei der künftigen Umsetzung des Aktionsplans zukommt. Die Senatskommission hat die Erarbeitung des Aktionsplans kontinuierlich begleitet.

Der [Zentrale Aktionsplan Chancengleichheit 2019-2024](#) enthält die im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) vom 21.12.1993, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 01.01.2016, vorgesehenen Bestandteile eines Frauenförder- und Gleichstellungsplans und konkretisiert die im HGIG enthaltenen rechtlichen Vorgaben. Die Dimension „Geschlecht“ oder „Gender“ wird dabei um die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006

⁵ Frauenförderplan 2008-2014, Gleichstellungskonzepte im Rahmen des Professorinnenprogramms I + II sowie der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, Diversity-Konzept 2011-2014, die Zielvereinbarungen für eine familiengerechte Hochschule 2015-2018.

⁶ Siehe Glossar.

festgelegten Diversitätsdimensionen sowie die für eine Bildungseinrichtung so wichtige Dimension „Bildungshintergrund“ erweitert.

Der Aktionsplan gilt nach der Beschlussfassung durch das Präsidium und durch den Personalrat sowie der positiven Stellungnahme des Senats für sechs Jahre. Nach drei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation, in deren Rahmen Veränderungen und Ergänzungen vorgenommen werden können. 2024 wird eine weitere Evaluation durchgeführt, zu der auswärtige Expert*innen hinzugezogen werden. Ein Konzept dazu wird durch das Gleichstellungsbüro erarbeitet. Die zweijährlich erstellten Aktionspläne Chancengleichheit der Fachbereiche (Gender Equality & Diversity Action Plans – kurz GEDAPs)⁷ ergänzen [den Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2019-2024](#).

I.2. INHALTLICHE SCHWERPUNKTSETZUNGEN

Die Goethe-Universität hat 2017 eine neue Offensive: [Goethe-Universität CHANCEN=](#)⁸ gestartet. Sie strebt an, den bereits durch Gender Equality & Diversity Policies begonnenen Veränderungsprozess zu einer gender- und diversitätsgerechten Universität auf allen Ebenen zu verstärken und zu beschleunigen. Übergreifende Ziele sind dabei:

- **Unterrepräsentanzen abbauen:** Unterrepräsentanzen abbauen, dabei insbesondere den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Forschung weiter erhöhen.
- **Strukturen und Prozesse gerecht gestalten:** Die Strukturen und Prozesse an der Hochschule so verändern, dass Personen unabhängig von ihren sozialen und ihnen zugeschriebenen Merkmalen die gleichen Zugangs- und Erfolgchancen haben.
- **Wissenschaftskultur wandeln:** Eine familienbewusste, gender- und diversitätssensible Organisations- und Wissenschaftskultur gestalten.
- **Potenziale entfalten:** Studierende und Beschäftigte bei der Entfaltung ihrer vorhandenen Potenziale unterstützen, unabhängig von Geschlecht, sozialer Schicht, Ethnizität, Alter, Religion etc. und damit verbundener Zuschreibungen.
- **Diskriminierung entgegenwirken:** Allen Formen der Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder anderen Dimensionen von Diversität und damit in Verbindung stehenden Zuschreibungen entgegenwirken.
- **Geschlechter- und diversitätsbezogene Forschung fördern:** Geschlechter- und diversitätsbezogene Forschung fördern und in die Lehre integrieren.
- **Qualität sichern:** Eine durchgängig hohe Qualität ihrer Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken durch regelmäßige Evaluationen, wissenschaftliche Reflexion und Good-Practice-Austausch auf (inter)nationaler Ebene sichern und weiterentwickeln.

⁷ Die bisherigen in Anpassung an die EU-Sprachregelung nur englisch benannten „Gender Equality & Diversity Action Plans“ (GEDAPs) heißen zukünftig in Anpassung an den Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit „Aktionsplan Chancengleichheit des Fachbereichs“. Zur internationalen Verwendung bleibt die Bezeichnung „Gender Equality & Diversity Action Plan“ bestehen.

⁸ Lies: „Goethe-Universität Chancengleich“

Ausgehend von diesen Zielsetzungen will die Goethe-Universität mit dem [Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2019-2024](#) ihre Gender Equality & Diversity Policies ausbauen und ihre Anstrengungen zur Umsetzung intensivieren. Im Mittelpunkt steht der Struktur- und Kulturwandel der Universität. Dabei versucht sie verschiedene Dimensionen von Diversität gleichzeitig zu fokussieren und kontextbezogen deren Verknüpfungen, wechselseitigen Verstärkungen oder Relativierungen zu berücksichtigen. Angestrebt wird eine Sensibilisierung für Stereotypisierungen und Ungleichbehandlungen sowie die Anerkennung wechselnder, kontextabhängiger Zugehörigkeiten und selbstbestimmter Identitäten.

Die quer zu den Zielsetzungen liegenden neuen inhaltlichen Arbeitsschwerpunkte sind Ergebnisse des oben beschriebenen partizipativen Prozesses, aber auch hochschulübergreifender politischer Akzentsetzungen, die sich nicht zuletzt durch die wettbewerbliche Ausschreibung und Bewilligung von Fördermitteln ausdrücken. Beispielhaft ist hier das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder II zu nennen oder auch das Bund-Länder-Programm „Starker Start ins Studium“, das Mittel zur Verbesserung der Studiensituation in der Studieneingangsphase zur Verfügung stellt. Nicht alle Diversitätsdimensionen können daher derzeit gleich hohe Beachtung finden.

Schwerpunkte werden gesetzt bei den Themen Geschlechtergleichstellung, Inklusion von Personen mit physischen und psychischen Einschränkungen sowie interkulturelle Öffnung der Universität. Zur Geschlechtergleichstellung gehört auch der Blick auf die Arbeitssituation der überdurchschnittlich großen Gruppe von Frauen, die im Sekretariats- und Sachbearbeitungsbereich beschäftigt sind. Bezüglich der Dimension „Alter“ werden in den ersten drei Jahren des Aktionsplans Analysen und Maßnahmen entwickelt.

Ein großer Teil der Maßnahmen im Aktionsplan ist allerdings nicht auf einzelne Diversitätsdimensionen beschränkt, sondern soll übergreifend dazu beitragen, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitglieder der Goethe-Universität frei von diskriminierenden Zuschreibungen und behindernden Strukturen ihre Leistungsfähigkeit entfalten können. Hierfür steht besonders auch der Schwerpunkt „Diskriminierungsfreie Universität“.

II. ZIELE UND MAßNAHMEN

Die folgenden Kapitel sind entlang der übergreifenden Zielsetzungen der Goethe-Universität zu Chancengleichheit gebildet. Mit dieser Gliederung sollen Überschneidungen und Doppelungen in der Darstellung von Maßnahmen möglichst ausgeschlossen werden; sie ermöglicht zudem auch stärker als andere Gliederungslogiken, dem Ansatz der Intersektionalität zu folgen. Der Aufbau aller Kapitel ist gleich: Einer aufzählenden Darstellung des Ist-Stands – der die wichtigsten, aber natürlich nicht alle bisherigen Maßnahmen und Instrumente umfasst – folgt eine Beschreibung der zentralen Herausforderungen, denen sich die Goethe-Universität in den nächsten Jahren gegenübergestellt sieht. Um diesen Herausforderungen begegnen zu können, wurden Teilziele definiert, unter denen dann die konkreten Maßnahmen formuliert sowie verbindlich die Akteure der Umsetzung, die Zeithorizonte und Ressourcen aufgeführt werden.

II.1. UNTERREPRÄSENTANZEN ANALYSIEREN UND ABBAUEN – NEUE ZIELVORGABEN FESTLEGEN (HGLG)

Ziel 1: Die Goethe-Universität baut Unterrepräsentanzen ab und setzt Chancengleichheit nachhaltig um. Insbesondere soll der Anteil von Frauen in allen Bereichen weiter erhöht werden, in denen sie noch unterrepräsentiert sind, vor allem in Spitzenpositionen in der Forschung.

Unterrepräsentanz bedeutet, dass Personen, die entlang von Diversitätsmerkmalen unterschiedlichen Gruppen zugeordnet werden, in bestimmten Bereichen und Positionen in geringerer Zahl vertreten sind als es unter der Annahme einer zufälligen Verteilung bei gleichen strukturellen Rahmenbedingungen und gleichen Zugangschancen für alle zu erwarten ist. Zahlenmäßige Unterrepräsentanz ist nicht per se ein Problem, sondern dort, wo sie mit Chancenungleichheit, d.h. mit dem ungleichen Zugang zu Ressourcen, Gestaltungsspielräumen und Entscheidungsbefugnissen verbunden ist.

Wie dargestellt, steht die Geschlechtergleichstellung im Vordergrund, wenn es um den Abbau von Unterrepräsentanzen an der Goethe-Universität geht. Dies ist den ungleichen Ausgangspositionen für Chancengleichheitspolitiken entlang der unterschiedlichen Diversitätsmerkmale geschuldet: So haben die Frauenbewegungen in Deutschland in langjährigen politischen Auseinandersetzungen dazu geführt, dass es heute den gesetzlichen Auftrag der Gleichstellung der Geschlechter gibt. Viele Studien haben gezeigt, wie wichtig es ist, das bestehende Potenzial von hochqualifizierten Frauen für die Sicherung der Qualität der Forschung zu nutzen. Entsprechende Anforderungen tragen Politik und Wissenschaftsorganisationen an die Hochschulen heran. Zudem stehen durch die langjährige Gleichstellungsarbeit an Hochschulen heute in Bezug auf Geschlecht sehr differenzierte und periodisch vorrätige Daten zur Verfügung. Zur Unterrepräsentanz in Bezug auf andere

Diversitätskategorien haben die Hochschulen bislang wenige Daten und es fehlt damit oft an Wissen, an welcher Stelle welche Maßnahmen überhaupt wirksam werden könnten.

Unterrepräsentanz von Frauen

Als Operationalisierung dafür, wann eine jeweils angemessene Repräsentanz erreicht ist, hat sich im Wissenschaftsbereich das Kaskadenmodell⁹ durchgesetzt. Es besagt, dass in jeder Qualifikationsstufe ein Frauenanteil anzustreben ist, der dem tatsächlichen Frauenanteil auf der vorangehenden Stufe entspricht. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) gibt vor, dass Frauenförder- und Gleichstellungspläne Zielvorgaben für die Besetzung von Personalstellen zu enthalten haben, die sich am Kaskadenmodell orientieren (HGIG §6 (5, 6)). Auch Wissenschaftsrat und Deutsche Forschungsgemeinschaft sprechen sich für das Kaskadenmodell aus; die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sieht seine Anwendung zur Definition von Zielwerten für die Umsetzung von personellen Gleichstellungsstandards vor (vgl. Wissenschaftsrat 2012, 1998, S. 86f.; Deutsche Forschungsgemeinschaft 2008).

Unterrepräsentanz kann als Zurückbleiben hinter Werten, die sich aus der Anwendung des Kaskadenmodells ergeben, definiert werden. Diese gibt damit gleichzeitig den Orientierungsrahmen für die Festlegung von Zielwerten vor. Die Definition von quantitativen Zielwerten und das Monitoring ihrer Erreichung bilden die Basis, den Erfolg von Maßnahmen zu messen.

Eine Vielzahl von empirischen Studien haben die Gründe für die anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in Führungspositionen, untersucht. Stellvertretend seien die Forschungsergebnisse von Anita Engels et al. (2015) zu Wissenschaftlerinnen in der Exzellenzinitiative angeführt. Die Autorinnen konstatieren drei wesentliche strukturelle Problemlagen, die zur anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen der Wissenschaft beitragen:

- Erschwerte Bedingungen für Frauen, im Wissenschaftsfeld Anerkennung als vollwertige, aktive Spielerinnen (im Sinne Bourdieus¹⁰ zu finden, da die Spielregeln und Sozibilitätsformen des Wettbewerbs um Führungspositionen männlich geprägt sind, d.h. stärker dem Verhaltensspektrum entsprechen, das im Rahmen von männlicher Sozialisation ausgebildet wird (vgl. Engels et al. 2015, S.310f.).
- Statistisch nachweisbar schlechtere Voraussetzungen für Frauen hinsichtlich ihrer Beschäftigungsverhältnisse (Befristungen, Teilzeit, etc.) und der erlebten Unterstützung durch Vorgesetzte (vgl. Engels et al. 2015, S. 309).
- Die Normalität der privaten Lebensarrangements von Frauen, die für eine wissenschaftliche Karriere nachteilig sind, weil sie „Frauen kaum ermöglichen, in der erforderlichen Weise ihre ganze Person in das Feld der Wissenschaft zu investieren“ (vgl. Engels et al. 2015, S. 311).

⁹ Siehe Glossar.

¹⁰ Zum Begriff des Spiels zur Beschreibung der Strukturen sozialer Felder vgl. etwa Bourdieu 1993, S.107ff., Bourdieu/Wacquant 1996, S.127ff.

Die Aktivitäten und Maßnahmen, um diese Barrieren auf der strukturellen, kulturellen und personellen Ebene weiter aufzuweichen, finden sich in den folgenden Kapiteln. Das Kapitel „Unterrepräsentanz abbauen“ selbst enthält keine Maßnahmen, sondern beschränkt sich auf die Festlegung von quantitativen Zielen zum Abbau von Unterrepräsentanz. Sämtliche den weiteren Zielen zugeordneten Chancengleichheitsaktivitäten dienen letztlich dem Abbau von Unterrepräsentanz und Diskriminierung.

Unterrepräsentanz hinsichtlich weiterer Diversitätsmerkmale

Deutlich schwieriger als bei der Kategorie Geschlecht stellt sich unter den derzeitigen Rahmenbedingungen die datenbasierte Analyse von Unterrepräsentanz dar, wenn etwa auf die Gruppe der Bildungsaufsteiger*innen oder auf Studierende und Beschäftigte mit Migrationshintergrund geblickt wird. Denn nur zu wenigen relevanten Diversitätsmerkmalen – wie beispielsweise Alter und Nationalität – sind standardmäßig und regelmäßig differenzierte Daten verfügbar.

Die Schwierigkeit, Unterrepräsentanz zu anderen Diversitätskategorien datenbasiert zu analysieren, ist ein Ausdruck davon, dass Diversitätspolitik an deutschen Hochschulen noch vergleichsweise jung sind. Bislang gibt es im bundesweiten Diskurs zu Gleichstellung und Diversität an Hochschulen noch keine erkennbaren Ansätze, die Rahmenbedingungen zu schaffen, um Informationen wie z. B. soziale Herkunft, Bildungsherkunft oder Migrationshintergrund breiter erfassen zu können oder dafür, Zielwerte auch für andere Gruppen zu formulieren.

Gleichwohl ist es ein übergreifendes Ziel aller Chancengleichheitspolitiken, Unterrepräsentanz und Diskriminierung abzubauen. Die Orientierung am Kaskadenmodell, um die angemessene Repräsentation einer Gruppe abzuschätzen, ist auch bei anderen Diversitätskategorien sinnvoll.

II.1.1. Ist-Stand

Die folgenden Daten geben eine knappe Darstellung der Frauen- und Männeranteile in den wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen sowie für das administrativ-technische Personal in den Laufbahngruppen. Sie zeigen die Entwicklung zwischen 2008 und 2017¹¹ und deckt den Zeitraum seit Inkrafttreten des abgelaufenen Frauenförderplans ab.

Detaillierte Daten im Sinne der Bestandsaufnahme gemäß HGIG (§ 6 (3)) finden sich im Anhang. Weitere Informationen zum Stand der Geschlechtergleichstellung in den unterschiedlichen Bereichen enthält der Gleichstellungs-Monitor der Universität, der jährlich erscheint.

¹¹ Die Pfeile bei den Tabellen im Abschnitt II.1.1.1. zeigen den steigende, fallende oder gleichbleibende Frauenanteile zur jeweiligen Vorperiode sowie in der Spalte ganz rechts im Zeitraum insgesamt. Als gleichbleibend werden Werte angezeigt, deren prozentuale Veränderung 2 Prozentpunkte nicht unter- oder überschreitet.

II.1.1.1 Entwicklung der Frauen- und Männeranteile 2008 bis 2017

Frauen- und Männeranteile bei Studierenden und Abschlüssen

	Stand 2008		Stand 2011			Stand 2014			Stand 2016/2017*		08-17	
	Männer in %	Frauen in %	Männer in %	Frauen in %		Männer in %	Frauen in %		Männer in %	Frauen in %		
Studierende o. Lehramt	44%	56%	43%	57%	→	43%	57%	→	45%	55%	↓	→
Studierende inkl. Lehramt	42%	58%	41%	59%	→	42%	58%	→	43%	57%	→	→
Abschlüsse o. Lehramt	41%	59%	42%	58%	→	40%	60%	↑	41%	59%	→	→
Abschlüsse inkl. Lehramt	37%	63%	39%	61%	↓	37%	63%	↑	38%	62%	→	↓
Promotionen (3-Jahres-Mittelw.)	58%	42%	52%	48%	↑	48%	52%	↑	49%	51%	→	↑
Habilitationen (3-Jahres-Mittelw.)	73%	27%	64%	36%	↑	72%	28%	↓	62%	38%	↑	↑

*) Studierende sind mit dem Stand WS 2017/18 dargestellt, bei Abschlüssen, Promotionen und Habilitationen wird das Studienjahr 2016 ausgewiesen, das entspricht den zum Redaktionsschluss im Februar 2018 aktuellsten verfügbaren Daten.

Frauen- und Männeranteile beim wissenschaftlichen Personal im Karriereverlauf

		Stand 2008		Stand 2011			Stand 2014			Stand 2017		08-17	
		Männer in %	Frauen in %	Männer in %	Frauen in %		Männer in %	Frauen in %		Männer in %	Frauen in %		
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	Qualifizierungsstellen zur Promotion	51%	49%	53%	47%	↓	52%	48%	→	52%	48%	→	↓
	PostDocs	60%	40%	62%	38%	↓	58%	42%	↑	57%	43%	↑	↑
	Wiss. Dauerstellen	64%	36%	61%	39%	↑	62%	38%	↓	60%	40%	↑	↑
	Wiss. Mitarb. gesamt	55%	45%	56%	44%	↓	54%	45%	↑	54%	46%	↑	↑
Professuren	Juniorprofessuren	75%	35%	53%	47%	↑	62%	38%	↓	63%	37%	↓	↑
	Professuren ^{*)}	83%	17%	81%	19%	↑	77%	23%	↑	76%	24%	↑	↑
	Professuren - nur C4/W3	89%	12%	84%	16%	↑	79%	21%	↑	79%	21%	→	↑
	Professuren gesamt ^{**)}	80%	20%	78%	22%	↑	76%	24%	↑	74%	26%	↑	↑

*) Professuren C4/W3 und C3/W2 **) Professuren gesamt inklusive Juniorprofessuren, Gast- und Vertretungsprofessuren, exklusive Seniorprofessuren

Frauen- und Männeranteile bei Neuberufungen

		2008-2011		2012-2014			2015-2017			'08-'17
		Männer in %	Frauen in %	Männer in %	Frauen in %		Männer in %	Frauen in %		
Berufungen *)	W1-Berufungen	57%	43%	69%	31%	↓	53%	47%	↑	↑
	W2-Berufungen	71%	29%	65%	35%	↑	64%	36%	→	↑
	W3-Berufungen	73%	27%	72%	28%	→	67%	35%	↑	↑
	nur W2+W3	72%	28%	70%	30%	↑	65%	35%	↑	↑
	Berufungen gesamt	69%	31%	69%	31%	→	62%	38%	↑	↑

*) Ernennungen

Frauen- und Männeranteile bei den administrativ-technisch Beschäftigten

		Stand 2008		Stand 2011			Stand 2014			Stand 2017			'08-'17
		Männer in %	Frauen in %	Männer in %	Frauen in %		Männer in %	Frauen in %		Männer in %	Frauen in %		
Einfacher Dienst (Angestellte)		40%	60%	46%	54%	↓	52%	48%	↓	50%	50%	↑	↓
Mittlerer Dienst	Angestellte	31%	69%	29%	71%	↑	30%	70%	→	30%	70%	→	↑
	Beamte	50%	50%	40%	60%	↑	40%	60%	→	44%	56%	↓	↑
	Gesamt	31%	69%	30%	70%	↑	30%	70%	→	30%	70%	→	↑
Gehobener Dienst	Angestellte	44%	56%	39%	61%	↑	39%	61%	→	37%	63%	↑	↑
	Beamte	25%	75%	25%	75%	→	23%	77%	↑	21%	79%	↑	↑
	Gesamt	37%	63%	36%	64%	→	37%	63%	→	35%	65%	↑	↑
Höherer Dienst	Angestellte	53%	47%	44%	56%	↑	43%	57%	→	39%	61%	↑	↑
	Beamte	48%	52%	48%	52%	→	43%	57%	↑	33%	67%	↑	↑
	Gesamt	52%	48%	44%	56%	↑	43%	57%	↑	39%	61%	↑	↑

II.1.1.2 ‚Leaky Pipeline‘ – Die Abnahme des Frauenanteils im Qualifikations- und Karriereverlauf

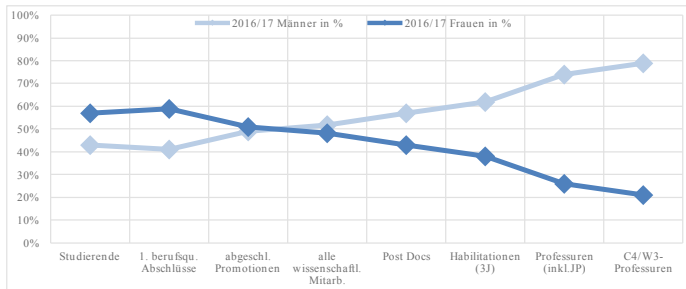


Abb. 1: Frauen- und Männeranteile in den Qualifikationsstufen – Querschnitt, Stand 2016/17

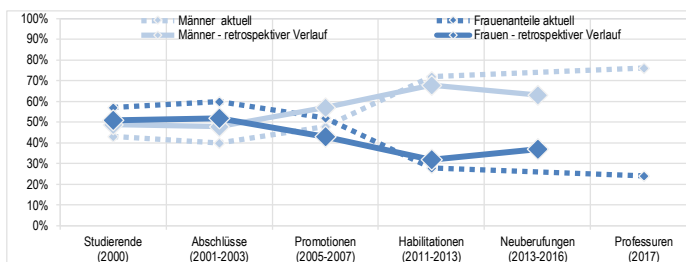


Abb. 2: Frauen- und Männeranteile in den Qualifikationsstufen – retrospektiver Verlauf

2001-2003. Beim Abschluss der Promotion war der Anteil auf rund 45 % gesunken und bei Habilitation und Neuberufung schließlich auf rund 35 %.

Das Scherendiagramm verdeutlicht die Abnahme des Frauenanteils und Zunahme des Männeranteils im Karriere- und Qualifikationsverlauf – auch als ‚Leaky Pipeline‘¹² bezeichnet. Abb. 1 bildet den aktuellen Zustand in den einzelnen Stufen ab. Die retrospektive Verlaufsanalyse (Abb. 2) stellt die Männer- und Frauenanteile an der Goethe-Universität über den Zeitraum eines idealtypischen wissenschaftlichen Karriereverlaufs vom Studium bis zur Berufung auf eine Professur dar. Gegenüber der Querschnittsdarstellung verläuft die retrospektive Verlaufskurve etwas flacher: 51 % betrug der Frauenanteil bei den Absolvent*innen der Jahre

II.1.1.3 Frauen in Führungspositionen und Gremien

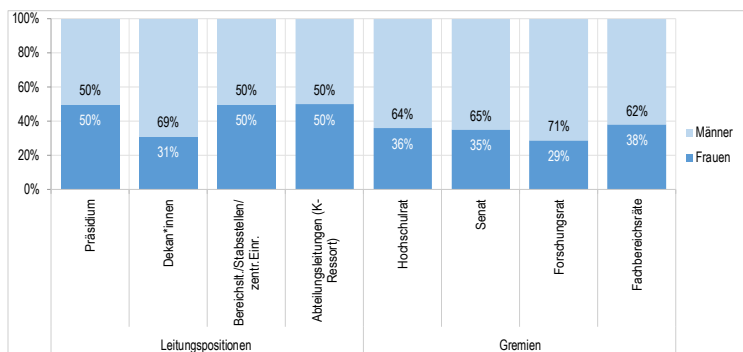


Abb. 3: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und Gremien, Stand Ende 2017

der Frauenanteil rund ein Drittel, ebenso bei den Dekanen und Dekaninnen und in den Fachbereichsräten.

In Führungspositionen sind Frauen an der Goethe-Universität vergleichsweise gut vertreten: 50 % beträgt der Anteil im Präsidium, 50 % in den Bereichsleitungen, Stabsstellen und Abteilungen des Präsidialbereichs und ebenso 50 % in den Abteilungen der Bereiche des Kanzlerressorts. Im Hochschulrat und Senat beträgt

¹² Siehe Glossar

II.1.1.4 Daten zu ausgewählten Diversitätsdimensionen – Studierende

Überwiegend sind die im Folgenden ausgewiesenen Daten Ergebnisse der ersten großen Studierendenbefragung an der Goethe-Universität im Wintersemester 2012/13¹³. Die Daten des Abschnittes Staatsangehörigkeit / (Inter-)Nationalität stammen aus der Studierendenstatistik der Universität.

Staatsangehörigkeit / (Inter-)Nationalität

Studierende aus 141 Staaten sind an der Goethe-Universität vertreten. 84 % haben die deutsche Staatsbürgerschaft, 5 % sind Staatsbürger*innen anderer EU-Länder, 3 % gehören europäischen Staaten außerhalb der EU an. 2 % sind Staatsbürger*innen von Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion, 3 % kommen aus asiatischen Ländern und weitere 3 % aus sonstigen Regionen (vgl. Abb. 4).

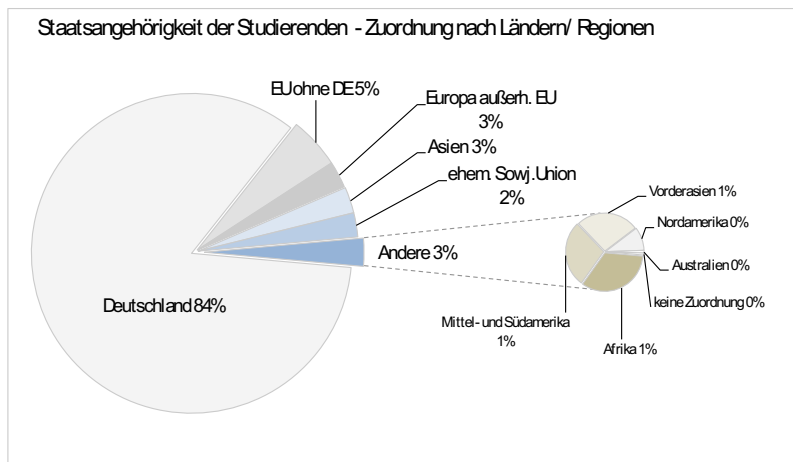


Abb. 4: Staatsangehörigkeit d. Studierenden – Zuordnung nach Ländern/Regionen, WS 2015/16

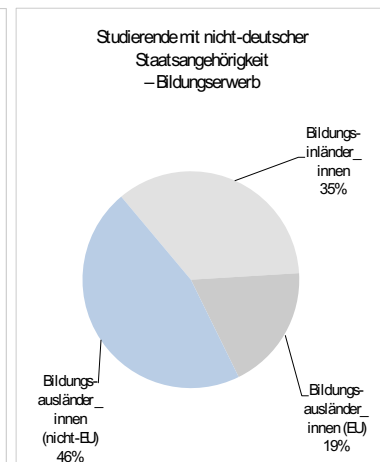


Abb. 5: Studierende mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit nach Bildungserwerb

Von den nicht-deutschen Staatsbürger*innen sind gut ein Drittel (35 %) Bildungsinländer*innen. 19 % sind Bildungsausländer*innen aus EU-Staaten, 46 % aus Staaten außerhalb der EU; somit insgesamt 65 % Bildungsausländer*innen (vgl. Abb. 5).

¹³ Zum Redaktionsschluss Februar 2018 liegen die Ergebnisse der 2. Studierendenbefragung vom WS 17/18 noch nicht vor.

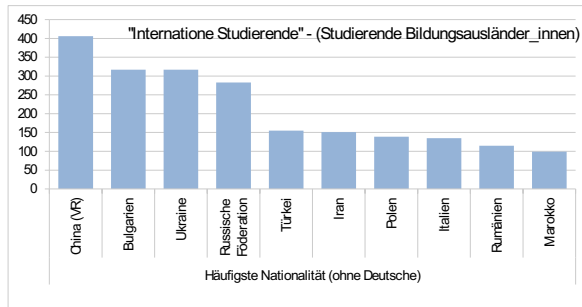


Abb. 6: Studierende Bildungsausländer*innen

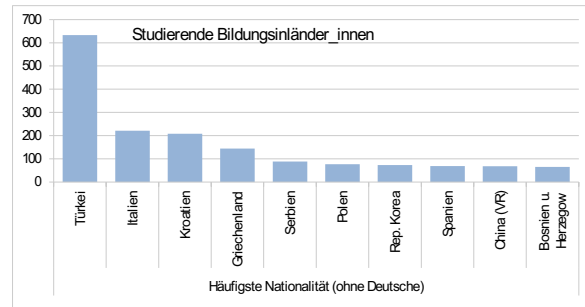


Abb. 7: Studierende Bildungsinländer*innen

Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Nationalität sind mehrheitlich ‚Internationale Studierende‘, d.h. Studierende, die zum Zweck des Studiums nach Deutschland bzw. an die Goethe Universität gekommen sind. Die häufigsten Herkunftsländer der internationalen Studierenden sind China, Bulgarien, die Ukraine, die Russische Föderation und die Türkei (vgl. Abb. 6). In der Gruppe der Bildungsinländer*innen ist die türkische Staatsangehörigkeit bei weitem am häufigsten vertreten (rund 600 Studierende). Danach folgen Italien, Kroatien, Griechenland und Serbien als häufigste Herkunftsländer (vgl. Abb. 7).

Migrationshintergrund / Bildungsherkunft / Geschlecht

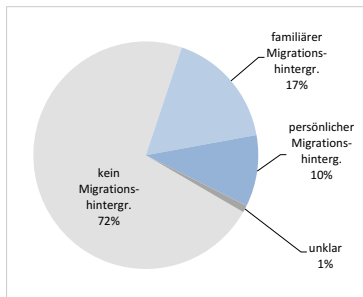


Abb. 8: Studierende nach Migrationsstatus

Laut der Studierendenbefragung, die im Wintersemester 2012/13 durchgeführt wurde, besteht bei 27 % der Studierenden an der Goethe-Universität ein Migrationshintergrund¹⁴. Rund ein Drittel von ihnen hat eine persönliche Migrationserfahrung, bei zwei Dritteln liegt ein familiärer Migrationshintergrund vor, d.h. die Migration fand in der Elterngeneration statt (vgl. Abb. 8).

Am höchsten ist der Anteil an Studierenden mit Migrationshintergrund in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften mit 31 %, am niedrigsten in der Medizin und in den naturwissenschaftlichen Fachbereichen mit 24 % (vgl. Abb. 10).

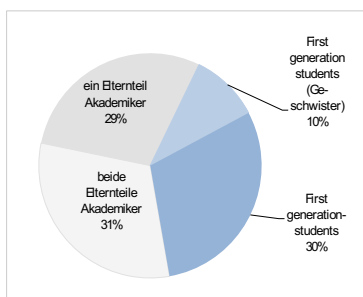


Abb. 9: Studierende nach Bildungsherkunft

Studierende mit Migrationshintergrund kommen etwas häufiger (43 %) als Studierende ohne Migrationshintergrund (38 %) aus bildungsfernen Elternhäusern.

Die Differenzierung nach Geschlecht zeigt, dass die männlichen Studierenden an der Goethe-Universität häufiger als weibliche Studierende aus Akademikerfamilien ohne Migrationshintergrund kommen (48 % Männer, 44 % Frauen) und seltener ‚first generation students‘ mit Migrationshintergrund sind (10 % Männer, 12 % Frauen) (vgl. Abb. 10).

¹⁴ Siehe Glossar; für die Studierendenbefragung im WS 2102/13 wurde die Definition des statistischen Bundesamts für den Mikrozensus (vgl. Statistisches Bundesamt 2010, S. 6) verwendet. Mit Bezug auf die Gruppierung der Studierendenstatistik können Studierende mit Migrationshintergrund sowohl aus der Gruppe der weiter oben als Internationale Studierende bezeichneten Bildungsausländer*innen mit nicht-deutscher Staatsbürgerschaft als auch - aus der Gruppe der ausländischen wie auch der deutschen Bildungsinländer*innen kommen.

30 % der Studierenden an der Goethe-Universität sind die ersten in ihren Familien, die einen Hochschulabschluss anstreben. Bei weiteren 10 % hat bereits ein Geschwister studiert. Mit

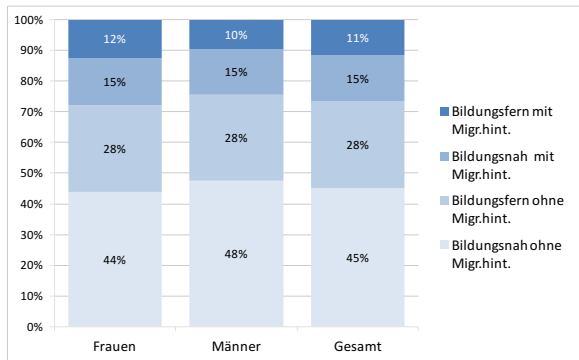


Abb. 10: Studierende nach Bildungsherkunft, Migrationsstatus und Geschlecht

insgesamt 40 % finden sich an der Goethe-Universität somit weniger ‚first generation students‘ als im Bundesdurchschnitt an Universitäten (45 %) ¹⁵. Entsprechend haben 60 % einen bildungsnahen Hintergrund, d.h. beide Eltern oder mindestens ein Elternteil haben einen akademischen Abschluss (Abb. 9).

Der größte Anteil von Studierenden mit bildungsnahem Hintergrund findet sich im Fachbereich Medizin. In den sozialwissenschaftlichen Fachbereichen 03, 04 und 05

sowie in den geisteswissenschaftlichen Fachbereichen 06 bis 10 ist der Anteil an Studierenden aus bildungsfernen Elternhäusern mit 43 % am größten (vgl. Abb. 11).

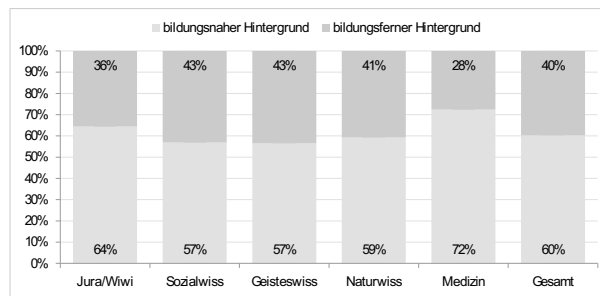


Abb. 11: Studierende nach Bildungsherkunft und Fächergruppe

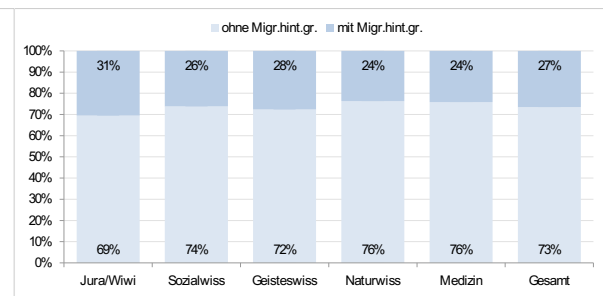


Abb. 12: Studierende nach Migrationsstatus und Fächergruppe

Gesundheitliche Beeinträchtigung

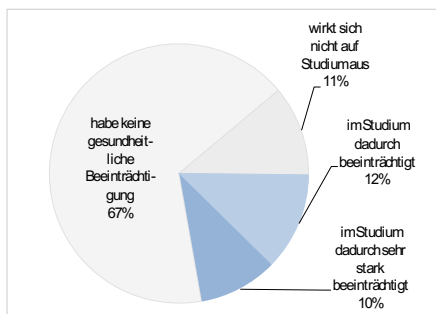


Abb. 13: Studierende nach gesundheitlicher Beeinträchtigung

Zwei Drittel der befragten Studierenden gibt an, keinerlei gesundheitliche Beeinträchtigung zu haben, insgesamt ein Drittel der befragten Studierenden gibt an, eine gesundheitliche Beeinträchtigung – physisch oder psychisch, temporär oder chronisch – zu haben.

12 % fühlen sich dadurch in ihrem Studium beeinträchtigt und 10 % geben an, sehr stark beeinträchtigt zu sein. Somit gibt insgesamt mehr als ein Fünftel der Studierenden an, dass eine gesundheitliche Beeinträchtigung negative Auswirkungen auf ihr Studium hat oder hatte (vgl. Abb. 13).

¹⁵ Quelle: 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerk/HIS, vgl. Middendorf et al. 2013, S. 99)

Erwerbstätigkeit neben dem Studium

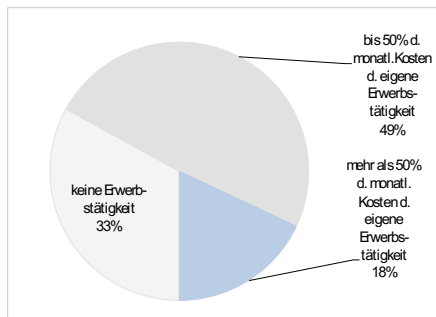


Abb. 14: Erwerbstätigkeit neben dem Studium.

Die Erwerbstätigkeit neben dem Studium stellt kein Diversitätsmerkmal im Sinne soziodemografischer Daten dar, ist aber ein wesentlicher Faktor für Lebens- und Studienbedingungen der Studierenden. Nur ein Drittel der Studierenden gibt an, keiner Erwerbstätigkeit neben dem Studium nachzugehen.

49 % gehen einer Erwerbstätigkeit nach, mit der sie bis maximal die Hälfte ihrer monatlichen Lebenshaltungskosten abdecken können. 18 % der Studierenden finanzieren mehr als die Hälfte ihrer monatlichen Kosten durch eigene Erwerbstätigkeit neben dem Studium (vgl. Abb. 14).

II.1.1.5 Daten zu ausgewählten Diversitätsdimensionen – Beschäftigte

Altersstruktur der administrativ-technischen Beschäftigte

Die Alterspyramide für das administrativ-technische Personal zeigt, dass insbesondere im mittleren und gehobenen Dienst ein großer Teil der Mitarbeiter*innen dem Alterssegment über 50 Jahren angehört. Im höheren Dienst dagegen zeigt sich eine gegenläufige Verteilung (vgl. Abb. 15). Hier sind zwei Drittel unter 50 Jahre alt, somit nur ein Drittel 50 Jahre und älter (Frauen 29%, Männer 38%).

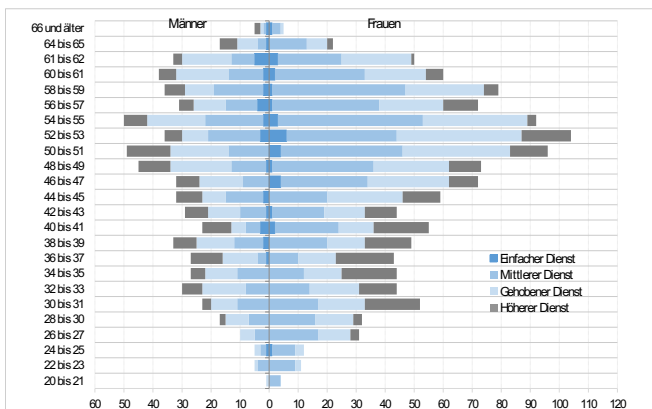


Abb. 15: Altersstruktur der administrativ-techn. Beschäftigten, Stand

Der überproportional große Anteil von Mitarbeiterinnen im oberen Alterssegment betrifft vor allem den Verwaltungsdienst und hier insbesondere die Fachbereiche. Hier sind 60% der Mitarbeiterinnen im mittleren und 68% aller Mitarbeiterinnen im gehobenen Dienst 50 Jahre oder älter. Diese für die Fachbereiche charakteristische Verteilung (viele ältere und wenig jüngere Mitarbeiter*innen) ist in der Zentralverwaltung nicht zu beobachten.

(Inter-)Nationalität der Beschäftigten

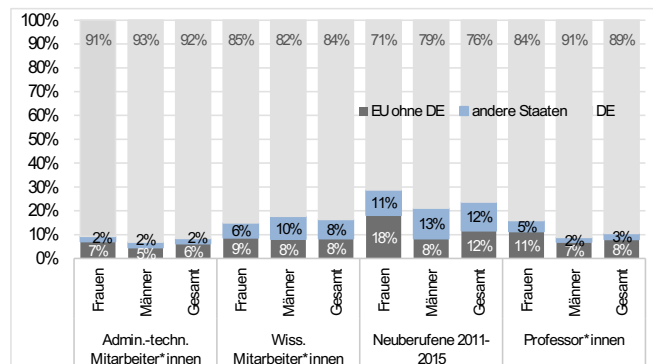


Abb. 16: Beschäftigtengruppen nach Nationalität und Geschlecht,

Insgesamt beträgt der Anteil der internationalen¹⁶ Professor*innen mit einer anderen als der deutschen Staatsbürgerschaft 11%. Frauen haben mit 16 % deutlich häufiger eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit als Männer mit 9%. Das gilt auch für die Neuberufenen der letzten fünf Jahre. Hier haben 29 % der Frauen und 21 % der Männer eine andere Staatsangehörigkeit. Unter den wissenschaftlichen

Mitarbeiter*innen sind 16 % internationale Wissenschaftler*innen. In dieser Gruppe haben mehr männliche Beschäftigte (18 %) als weibliche (15 %) eine andere als deutsche Staatsangehörigkeit. Am geringsten ist der Anteil von internationalen Beschäftigten unter den administrativ-technischen Beschäftigten (8 %).

II.1.2. Zentrale Herausforderungen

- Trotz zuletzt guter Frauenanteile an den Neuberufungen steigt der Professorinnenanteil an der Goethe-Universität nur sehr langsam an (von 19 % 2007 auf 26 % 2017). Vergleichbaren Universitäten (etwa unter den German U15) ist es dagegen innerhalb der letzten fünf Jahre gelungen, ihren Professorinnenanteil in beträchtlich höherem Ausmaß zu steigern¹⁷.
- Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren ist nach einem Höchststand im Jahr 2009 mit 52 % anhaltend gesunken, auf 33 % im Jahr 2013. Zuletzt stieg der Wert wieder auf 38 % 2017. Auch hier zeigt der Vergleich mit anderen Hochschulen¹⁸ erhebliches Verbesserungspotential an der Goethe-Universität.
- Am Übergang von der Promotion (rund 50 % Frauenanteil) in die PostDoc-Phase (seit einigen Jahren konstant 42 %) findet nach wie vor ein beträchtlicher Rückgang des Frauenanteils statt. Diesen Gap zu schließen ist eine zentrale Herausforderung für die Goethe-Universität ebenso wie für alle Universitäten. Bei den Postdoktorand*innen zeigen sich zudem – anders als bei den Promotionsstellen – deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Beschäftigungsvolumens: während Ende 2016 85 % der männlichen Postdoktoranden Vollzeit arbeiten, sind es bei den Postdoktorandinnen nur 55 %.

¹⁶ Vereinfacht wird hier Internationalität mit einer anderen als der deutschen Staatsbürgerschaft gleichgesetzt.

¹⁷ Das ergibt eine eigene Auswertung von Daten, die im Rahmen des CEWS-Gleichstellungsranking 2015 veröffentlichten wurden. Vgl. Löther, Andrea 2015.

¹⁸ Das ergeben Auswertungen von Daten aus den Zwischen- und Abschlussberichten im Rahmen der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

- Die Erfassung und Speicherung der meisten unter Diversitätsgesichtspunkten relevanten Informationen bedarf derzeit aus Datenschutzgründen der ausdrücklichen Zustimmung der Einzelnen und darf nicht standardmäßig im Rahmen der Einschreibung der Studierenden oder der Einstellung von Mitarbeiter*innen erfolgen. Eigens konzipierte Befragungen sind daher notwendig, um Informationen hinsichtlich weiterer Merkmale der Heterogenität von Beschäftigten und Studierenden zu gewinnen. Die Teilnahme an Befragungen ist selbstverständlich freiwillig und die Aussagekraft der Ergebnisse hängt maßgeblich von der Rücklaufquote und dem Antwortverhalten der Teilnehmenden ab. Wiederholungen der Befragungen sind notwendig, um Entwicklungen im Zeitverlauf nachzeichnen zu können.
- Daten zur Heterogenität und Diversität der Studierenden und insbesondere der Beschäftigten liegen aus den genannten Gründen bislang nur in sehr begrenztem Umfang vor. Ihre Erhebung und Auswertung stellt eine besondere Herausforderung dar, nicht zuletzt aufgrund von Datenschutzregelungen. Die systematische Berücksichtigung von Diversität in hochschulweiten Befragungen ist erst in Teilen verwirklicht (vgl. dazu Kapitel II.7.2).

II.1.3. Zielwerte definieren

Zielwerte werden entsprechend der Vorgaben des HGIG (§6 (5,6)) nur für die Gruppe der Frauen gebildet. Dies entspricht dem Grundsatz der Gleichstellung, dass von einer grundlegenden Benachteiligung von Männern nicht auszugehen ist, auch wenn sie in einzelnen Bereichen zahlenmäßig unterrepräsentiert sein können. So sind z.B. in den Fächern mit hohem Frauenanteil bei den Studierenden die höheren Karrierestufen trotzdem überproportional mit Männern besetzt.

Neben dem Orientierungsrahmen des Kaskadenmodells rekurriert die Zielwertfestlegung auf einen idealen Anteil von 50% Frauen in der höchsten Qualifikationsstufe sowie auf einen Korridor zwischen 40 % und 60 % als ausgewogene Beteiligung beider Geschlechter¹⁹. Letzterer findet insbesondere bei Fächern mit besonders niedrigem oder besonders hohem Frauenanteil in den frühen Qualifikationsstufen Anwendung: bis 40 % Frauenanteil wird in jedem Fall ein Zielwert definiert; ab 60 % Frauenanteil werden keine Zielwerte definiert, selbst wenn dies das Kaskadenmodell rechnerisch vorsehen würde. Als Referenzwerte werden fallweise zusätzlich bundesweite Durchschnittswerte je Fach aus den Hochschulstatistiken des statistischen Bundesamtes herangezogen. Überall dort, wo die Ist-Situation zeigt, dass Frauen bereits angemessen repräsentiert sind, werden keine quantitativen Zielwerte definiert. Allgemeines Ziel ist hier, den erreichten Stand zu halten.

Die im Folgenden dargestellten Zielwerte für die Gesamtuniversität ergeben sich aus der Aggregation von Zielwerten, die auf Fachbereichsebene berechnet wurden. Die Zielvorgaben für die Fachbereiche sind im Anhang (B1 bis B5) detailliert dargestellt.

¹⁹ In Anlehnung an: Löther, Andrea (2015): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. (cews.publik.no19), hg. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln, S. 37.

II.1.3.1. Zielvorgaben: Frauenanteil bei Studierenden und bei wiss. Hilfskräften ohne Abschluss

Studierende

	Ist-Stand	Zielwert	Zielwert
	WS 2017/18	2021	2024
Studierende ohne Lehramtsstudierende	55%	56%	56%
Lehramtsstudierende	69%		
Studierende gesamt	57%	57%	58%

Die Zielwerte je Fachbereich und Studienbereich für den Frauenanteil bei den Studierenden sind im Anhang B.1 dargestellt. Als Unterrepräsentanz bei den Studierenden wird gewertet, wenn der Studentinnenanteil unter 40 % liegt oder, wenn, bei einem Studentinnenanteil zwischen 40 % und 50 %, der Wert an der Goethe-Universität unter dem bundesweit durchschnittlichen Studentinnenanteil im jeweiligen Fach/Fachbereich liegt. Nur in Fächern, auf die das zutrifft, wird ein Zielwert definiert.

Hilfskräfte ohne Abschluss

Gemäß HGIG (§ 6 (6)) ist von den Mitteln, die für die Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften eingesetzt werden, mindestens jener Anteil für die Beschäftigung von Frauen vorzusehen, der ihrem Anteil an den Studierenden entspricht.

	Ist-Stand	Zielwert	Zielwert
	Studierende WS 2017/18	2021	2024
Hilfskräfte ohne Abschluss	57%	57%	58%

Der Ist-Stand bei den Studierenden je Fachbereich bzw. Studienbereich (vgl. die entsprechende Spalte der Tabelle in B.1 im Anhang) ist zugleich Zielwert für die Verwendung von Mitteln für die Beschäftigung von weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss.

II.1.3.2. Zielvorgaben: Frauenanteil bei Abschlüssen und Promotionen

Abschlüsse

Ziel ist, dass der Frauenanteil an den Abschlüssen in allen Fachbereichen bzw. Fächern mindestens gleich hoch ist wie der Frauenanteil an den Studierenden.

Für alle Fächer mit Bachelor- und Masterstudiengängen ist zudem das Ziel, dass der Frauenanteil an den Master-Abschlüssen gleich hoch ist wie der Frauenanteil an den Bachelor-Abschlüssen.

		Referenzwert	Ist-Stand	Zielwert	Zielwert
		Studierende an der Goethe-U ¹⁾	2016 ^{**)}	2021	2024
Abschlüsse gesamt		58%	62%		
Lehramtsabschlüsse		69%	75%		
Abschlüsse ohne Lehramtsabschlüsse		55%	59%		
Darunter:	Bachelor-Abschlüsse	53%	59%		
	Master-Abschlüsse	55%	54%	57%	59%
	Staatsexamen	62%	64%		

**) Stand WS 2017/18 **) Für die Abschlüsse und Promotionen sind zum Redaktionsschluss Ende Februar 2018 Daten für das Studienjahr 2017 noch nicht verfügbar.*

Promotionen

Als Unterrepräsentanz bei den Promotionen wird ein Frauenanteil gewertet, der unter dem Frauenanteil an den Abschlüssen im gleichen Fachbereich liegt. Keine Zielwerte werden in jenen Fachbereichen formuliert, in denen der Ist-Wert bereits 60 % oder höher ist oder bei einem Ist-Wert von mindestens 55 % den bundesweiten Vergleichswert um mindestens 10 Prozentpunkte übertrifft. Dort wird für die Zielwertberechnung der Gesamtuniversität die Fortschreibung der aktuellen Frauenanteile angenommen.

		Referenzwert	Ist-Stand	Zielwert	Zielwert
		Abschlüsse 2007-2011 ^{*)}	2016 ^{**)}	2021	2024
Promotionen		59%	49% (51%) ^{***)}	52%	53%

) ohne Lehramts- und Bachelorabschlüsse **) Für die Promotionen sind zum Redaktionsschluss Ende Februar 2018 Daten für das Studienjahr 2017 noch nicht verfügbar. *) Der Wert für das Studienjahr 2016 beträgt 49%, für die Zielwertberechnung wird der 3-Jahresmittelwert 2014-2016 von 51% herangezogen.*

Die Zielwerte je Fachbereich für den Frauenanteil bei Promotionen sind im Anhang B.2 dargestellt.

II.1.3.3. Zielvorgaben: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

		Ist-Stand	Zielwert	Zielwert
		2017	2021	2024
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen *)		46%	48%	50%
Darunter:	Wiss. Mitarbeiter*innen auf Qualifizierungsstellen zur Promotion	48%	49%	51%
	Postdoktorand*innen	43%	45%	48%
	Wissenschaftliche Dauerstellen	40%	43%	46%

*) ohne wissenschaftliches Personal des Klinikums

Die Zielwerte je Fachbereich für die Frauenanteile bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen zur Promotion sowie bei den PostDocs- sind im Anhang B.3 und B.4 dargestellt.

II.1.3.4. Zielvorgaben: Frauenanteil bei Habilitationen und den Nachwuchspositionen in der Forschung

		Ist-Stand	Zielwert	Zielwert
		2016/2017 *)	2021	2024
Frauenanteil an:	Habilitationen (3-Jahres-Mittelwert)	38%	40%	40%
	Arbeitsgruppenleitungen	38%	40%	42%
	Junior-, Qualifikationsprofessuren *)	37%	50%	54%

*) Für die Habilitationen sind zum Redaktionsschluss im Februar 2018 Daten für das Studienjahr 2017 noch nicht verfügbar.

**) Qualifikationsprofessuren W1 mit Entwicklungszusage auf W2

II.1.3.5. Zielvorgaben: Frauenanteil bei Neuberufungen und Professorinnenanteil

Neuberufungen

		Ist-Stand	Zielwert	Zielwert
		Mittelwert 2015-2017	2021	2024
Frauenanteil Neuberufungen:	Junior-, Entwicklungsprofessuren *)	47%	50%	52%
	W2-Professuren **)	36%	45%	48%
	W3-Professuren	35%	40%	42%
	W2+W3-Professuren	35%	42%	44%

*) inklusive Besetzung von Tenure-Track-Positionen mit Entwicklungsoption W1 auf W2 **) inklusive befristete und Tenure-Track Positionen mit Entwicklungsoption W2 auf W3

Professuren

		Ist-Stand	Zielwert	Zielwert
		2017	2021	2024
Professorinnen- anteil:	C3/W2-Professuren	32%	35%	38%
	C4/W3-Professuren	21%	24,5%	27,5%
	C3/W2+C4/W3-Professuren	24,5%	28%	31%

Die Festsetzung von Zielwerten für den Professorinnenanteil erfolgt unter der Annahme der zeitnahen Neubesetzung von Professuren, deren Inhaber*innen wegen Emeritierung bzw. wegen Ablauf der Befristung im jeweiligen Zeitraum ausscheiden. Darüber hinausgehende Fluktuation wird mit hypothetischen Werten eingerechnet.

Die Zielwerte für den Professorinnenanteil je Fachbereich sind im Anhang B.5 dargestellt.

II.1.3.6. Zielvorgaben: Frauenanteil an den administrativ-technischen Beschäftigten

In allen Laufbahngruppen des administrativ-technischen Personals sind Frauen angemessen repräsentiert, daher erfolgt keine Festsetzung von Zielvorgaben. Es gilt, wie bereits in II.1.3 gesagt, das allgemeine Ziel, den erreichten, guten Stand zu halten.

		Ist-Stand	Zielwert	Zielwert
		2017	2021	2024
Laufbahngruppen*):	Einfacher Dienst	50%		
	Mittlerer Dienst	70%		
	Gehobener Dienst	65%		
	Höherer Dienst	61%		

**) Zuordnung der Tarifgruppen zu Laufbahngruppen: Einfacher Dienst (Tarifgr. E2 und E3), Mittlerer Dienst (Tarifgr. E4-E8 und A6MD-A9MD), Gehobener Dienst (Tarifgr. E9-E12 und A10-A13GD), Höherer Dienst (Tarifgr. 13 bis E15 und A14 bis A15).*

II.2. GLEICHSTELLUNGS-GOVERNANCE UND GENDER- UND DIVERSITÄTSGERECHTE STRUKTUREN UND PROZESSE

Ziel 2: Die Goethe-Universität setzt sich zum Ziel, die Strukturen und Prozesse an der Hochschule auf Mechanismen und Effekte insbesondere der institutionellen Diskriminierung hin zu untersuchen und so zu verändern, dass Personen unabhängig von ihren sozialen und ihnen zugeschriebenen Merkmalen die gleichen Zugangs- und Erfolgchancen haben. Die bestehende Gleichstellungs-Governance wird – auch unter Diversity-Aspekten – ausgebaut und nachhaltig verankert.

Aus einer Governance-Perspektive²⁰ lassen sich Gleichstellung und Diversity Policies als Steuerungsleistungen verstehen, durch die der Staat, die Wissenschaftsorganisationen sowie die Hochschulen Chancengleichheit umsetzen wollen. Während in den vergangenen Jahren Diversity Policies durch den Staat und die Wissenschaftseinrichtungen noch vorrangig die Gruppe der Studierenden fokussierten, wurden im Bereich der Gleichstellung viele Steuerungsinstrumente entwickelt, die darauf abzielen, vor allem Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und zu halten und Geschlechtergerechtigkeit in Forschungszusammenhängen herzustellen. Diese Steuerungsinstrumente sind fest verbunden mit den neuen Governance-Instrumenten der Hochschulen wie wettbewerbliche Steuerung, z. B. durch das Professorinnenprogramm I und II, verstärkte Steuerung durch externe Stakeholder, wie Audits, Awards und vor allem die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, oder durch die Verankerung von Gleichstellung in den Zielvereinbarungen mit den Ländern. Daneben sind weiterhin traditionelle Steuerungsinstrumente der Frauenförderung und Gleichstellung wie insbesondere gesetzliche Vorgaben wirksam.

Die Goethe-Universität hat in den vergangenen Jahren eine Gleichstellungs-Governance aufgebaut, die in den kommenden sechs Jahren nachhaltig gestellt und hinsichtlich anderer Diversitätskategorien erweitert werden soll. In diesem Zusammenhang geht es vor allem darum, Gleichstellung und Diversity Policies weiterhin in die bestehenden Strukturen und Prozesse zu integrieren – in Leitungs- und Entscheidungsstrukturen, Strukturen der Selbstverwaltung, Strukturen der Förderung von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase, in die strukturellen Rahmenbedingungen der Arbeits- und Studienorganisation, in die Einstellungs- und Berufungsverfahren und die Prozesse der Qualitätssicherung von Forschung und Lehre.

Die Vorgaben des HGIG für einen Frauenförder- und Gleichstellungsplan haben ihren Schwerpunkt in strukturellen Dimensionen und ermöglichen diverse Maßnahmen der Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung in Bezug auf das Ziel „gleichstellungs- und diversitätsgerechte Strukturen und Prozesse“. Dies ist eine große Errungenschaft, die in Bezug auf andere Diversitätskategorien so noch nicht gegeben ist. Dadurch erklärt sich, wieso sich die meisten Maßnahmen auf den Bereich Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung beziehen.

II.2.1. Ist-Stand

- Das Präsidium hat feste Zuständigkeiten für Gleichstellung und Diversity Policies auf der Leitungsebene verankert; das Ressort Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität ist einem Vizepräsidenten zugeordnet. Dieser sitzt auch der Senatskommission „Frauenförderung, Gleichstellung, Diversität“ vor.
- Das Gleichstellungsbüro ist als zentrale Einrichtung zur Steuerung der Gleichstellungs- und Diversity Policies der Goethe-Universität beim Präsidium angesiedelt und wird

²⁰ Siehe Glossar.

derzeit von der Gleichstellungsbeauftragten²¹ geleitet. Grundlegende Anliegen trägt die Gleichstellungsbeauftragte auf der Sitzung des Präsidiums vor. Sie nimmt zudem an den Sitzungen des Senats und der Senatskommissionen beratend teil. Als Abteilungsleiterin ist sie Mitglied der wöchentlich tagenden Ressortleitungssitzung des Präsidiums und der Verwaltung.

- Das Gender & Diversity Controlling erstellt regelmäßig einen umfassenden Gleichstellungsmonitor der Universität sowie weitere Schwerpunktanalysen. Die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro konzeptualisieren auf dieser Basis Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit und beraten die Hochschulleitung, die Fachbereiche, die Verwaltungseinrichtungen und die Forschungsverbände.
- Die Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Gleichstellungsbüros an allen für die Hochschulentwicklung relevanten Prozessen ist selbstverständlich geworden (z. B. Hochschulentwicklungsplan, Nachwuchsförderung, Studierendenbefragung, Personalentwicklung, Qualitätsmanagement).
- 2016 wurden Gleichstellung & Diversity Policies durchgängig in allen thematischen Schwerpunkten des HEP aufgegriffen. Auch in die 2016 abgeschlossenen Zielvereinbarungen zwischen dem Land Hessen und der Goethe-Universität konnten durchgängig Gleichstellung und Diversity Policies integriert werden. Zudem enthalten sie auch einen gesonderten Abschnitt zu Gleichstellung und Familienförderung.
- Seit 2011 ist das Gleichstellungsbüro systematisch in die Aushandlung der Ziel- bzw. Strategievereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fachbereichen einbezogen. Dazu werden vom Gender & Diversity Controlling Feinanalysen zu einzelnen Instituten/Studiengängen erstellt, so dass möglichst passgenaue Maßnahmen diskutiert werden können. Um der derzeitigen Dynamik von Chancengleichheitspolitiken Rechnung zu tragen, hat die Goethe-Universität 2011 beschlossen, das Instrument der Zielvereinbarungen, die eine Laufzeit von ca. fünf Jahren haben, eng mit dem Instrument der zweijährlichen „Gender Equality & Diversity Actions Plans“ (GEDAPs) der Fachbereiche zu verbinden.
- Seit 2011 werden zweijährlich „Gender Equality & Diversity Action Plans“ von den Fachbereichen erstellt. In den Dekanaten gibt es mehrheitlich feste Ansprechpartner*innen für das Thema „Gleichstellung“.
- Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -rätinnen treffen sich ca. sechsmal jährlich auf Einladung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Die Fachbereiche stellen in unterschiedlichem Ausmaß Mittel zur Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. -rätinnen bzw. für Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit zur Verfügung.

²¹ Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist die „Frauenbeauftragte“ nach dem HHG vom 1.12.2015; die Möglichkeit der Umbenennung von „Frauenbeauftragte“ in „Gleichstellungsbeauftragte“ ist nach dem HGLG von 01.01.2016 gegeben und erfolgte im März 2016 im Einvernehmen mit dem Präsidium der Goethe-Universität.

- Bereits im vorgängigen Frauenförderplan 2008-2014 der Goethe-Universität waren umfassende Regelungen zu Beteiligungsrechten der Gleichstellungsbeauftragten sowie transparenten, strukturierten und formalisierten Verfahrensabläufen für Einstellungs- und Berufungsverfahren festgehalten, die sich wesentlich auch aus dem HGIG ergeben.
- Die Goethe-Universität hat in den vergangenen Jahren daran gearbeitet, die Rahmenbedingungen der Arbeitssituation sowohl des wissenschaftlichen als auch des administrativ-technischen Personals sukzessive zu verbessern. Aus Gleichstellungsperspektive gehörten dazu insbesondere verstärkte Angebote für Beschäftigte und Studierende mit Familienverantwortung.
- Seit 2005 erfolgte alle drei Jahre die Auditierung der Goethe-Universität im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“. Seit 2008 besteht ein Familien-Service im Gleichstellungsbüro; der Dual Career Service existiert seit 2009. Um eine familienbewusste Arbeitssituation zu gewährleisten, hat die Goethe-Universität zahlreiche Maßnahmen für Studierende, das wissenschaftsunterstützende Personal sowie Wissenschaftler*innen eingeführt. Besondere Schwerpunkte lagen in dem Ausbau der regulären und flexiblen Kinderbetreuung: Heute finden sich auf den Campus der Goethe-Universität fünf Kitas mit 400 Plätzen; zudem können täglich 10 Kinder in Betreuten Kinderzimmern vorübergehend betreut werden. Der Familien-Service bietet Beratung und Unterstützung für Studierende und Beschäftigte, die ihre Angehörigen pflegen; Vätern wird eine gezielte Beratung zu Elternzeit und Work-Life-Balance angeboten.
- Unter anderem mit dem 2011 gestarteten Programm „Starker Start ins Studium“ arbeitet die Goethe-Universität an der Verbesserung der Studienbedingungen und hat vielfältige Maßnahmen entwickelt, um vor allem die Studieneingangsphase systematisch zu erleichtern. Dabei ist es ihr wichtig, den heterogenen Lebenssituationen von Studierenden gerecht zu werden. Die im Diversity-Konzept 2011-2014 dazu beschlossenen Instrumente und Maßnahmen wurden nahezu alle umgesetzt. Gender- und Diversity-Aspekte sind in der Systemakkreditierung fest verankert.
- 2016 wurde das Goethe-Welcome-Centre verstetigt.

II.2.2. Zentrale Herausforderungen

Die Goethe-Universität will im Wettbewerb der Hochschulen um besonders gute Wissenschaftler*innen und Studierende weiterhin bestehen können und sehr gute Rahmenbedingungen für erfolgreiches Arbeiten und Studieren herstellen. Um dies umzusetzen, stellen sich auf der Ebene der Strukturen und Prozesse folgende Herausforderungen:

- Bezüglich der Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren geht es im Wesentlichen darum, die vielen bereits bestehenden Bestimmungen und Maßnahmen zu Gleichstellung weiter mit Leben zu füllen. Dies betrifft besonders die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen sowie insgesamt die Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Hier müssen die vorhandenen Bestrebungen zur weiteren Verbesserung der

Qualitätsstandards von Berufungsverfahren auch unter Chancengleichheitsaspekten reflektiert werden.

- Bei der Umsetzung des 2016 novellierten Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) sowie der Instrumente und Personalkonzepte zur Verbesserung der Arbeitssituation muss die Heterogenität und damit verbunden unterschiedliche, konkrete Bedarfe von Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase durchgängig in den Blick genommen werden mit dem Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen – vor allem ab der PostDoc-Phase – durch geeignete Maßnahmen aufzuheben. In der PostDoc-Phase sind die zentralen Einbrüche des Anteils von Wissenschaftlerinnen zu verzeichnen. In einigen MINT-Fächern wie Mathematik, Informatik, Physik und Bereichen der Geographie ist der Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen noch niedrig. Hier muss entsprechend früher mit Maßnahmen angesetzt werden.
- Um an den Fachbereichen geeignete Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen und Gleichstellung in den Einstellungs- und Berufungsverfahren zu sichern, muss die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und –rätinnen stärker professionalisiert werden. Dazu gehören eine stärkere Entlastung sowie Weiterqualifizierungsangebote.
- Eine weitere Herausforderung liegt in der Verbesserung der Arbeitssituation der mehrheitlich weiblichen Beschäftigten in der Verwaltung, insbesondere im Sekretariats- und Sachbearbeitungsbereich. Ihr Engagement und ihre Zufriedenheit sind wichtig für eine leistungs- und wettbewerbsstarke Universität. Die Goethe-Universität arbeitet daher kontinuierlich daran, ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu erhöhen. Notwendige Verbesserungen der strukturellen Rahmenbedingungen für die Arbeit von administrativ-technischen Mitarbeitenden liegen wesentlich in den Bereichen flexible Arbeitszeit, Familienbewusstheit und dem Aufbau eines Gesundheits- wie auch eines Konfliktmanagements. Hier wurden bereits entsprechende Prozesse angestoßen, die fortgesetzt werden sollen.
- Die in den vergangenen Jahren aufgebaute heterogenitätsorientierte Lehr-/Lernkultur durch adaptive Formate und begleitende Angebote soll weiter ausgebaut werden. Dafür müssen neue Trainings- und Beratungsformate für die unterschiedlichen Zielgruppen wie Forschende, Lehrende, Tutor*innen, Studierende oder Beratende entwickelt und angeboten werden.

II.2.3. Teilziele und Maßnahmen

II.2.3.1. Teilziel: Eine nachhaltige Chancengleichheits-Governance implementieren

	<p>Integration von Gleichstellung & Diversity in alle Leitlinien und Konzepte Die Goethe-Universität verpflichtet sich weiterhin in allen ihren Leitlinien und Konzepten dem Ziel einer gender- und diversitätsgerechten Universität und wird entsprechende Instrumente und Maßnahmen entwickeln und umsetzen.</p>	<p>Verantwortung: Senat, Präsidium Umsetzung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Gleichstellung & Diversity in den Zielvereinbarungen mit dem Land In den Zielvereinbarungen zwischen Land und Universität werden von der Universität quer zu allen Arbeitsbereichen Ziele und Maßnahmen formuliert, welche die weitere Entwicklung der Goethe-Universität hin zu einer gender- und diversitätsgerechten Hochschule unterstützen.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium Umsetzung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
teilweise neu *)	<p>Gleichstellung & Diversity in den Ziel- und Strategievereinbarungen mit den Fachbereichen Die Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen enthalten regelmäßig Ziele zu den Bereichen Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität. Das Gleichstellungsbüro unterstützt auf der Basis von Datenanalysen und der vorangegangenen Runden der Fachbereichs-GEDAPs bei der Erarbeitung von Zielen. Im Rahmen der zweijährigen Aktionspläne Chancengleichheit der Fachbereiche (Gender Equality & Diversity Action Plans) wird die Umsetzung der Ziele gemeinsam vom Gleichstellungsbüro und der zuständigen Person für Gleichstellung im Dekanat evaluiert. In den Strategievereinbarungen werden Anreize und Maßnahmen festgehalten, um Frauen für Professuren zu gewinnen.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Dekan*innen Umsetzung: Dekan*innen, GB Zeit: fortlaufend, ab 2017 Zielgruppe: alle Angehörigen der Fachbereiche Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU **)	<p>Entwicklung neuer Gleichstellungsindikatoren im Rahmen der LOMZ Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern soll durch eine effektive Gestaltung der internen Mittelvergabe unterstützt werden: Die Indikatoren für Gleichstellung im Rahmen der Leistungsorientierten Mittelzuweisung (LOMZ) werden hochschulintern so gesetzt, dass sie wirkliche Anreize für die Fachbereiche bilden, den Anteil von Frauen dort, wo sie derzeit noch unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Hierzu wird ein Modell entwickelt.</p>	<p>Verantwortung: Senat, Präsidium, Kanzler, Dekan*innen Umsetzung: GB, Senatskommission Zeit: 2018/2019 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte der Fachbereiche und Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Weiterentwicklung des Internationalisierungskonzepts Das Internationalisierungskonzept der Goethe-Universität wird kontinuierlich weiterentwickelt.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Kanzler Umsetzung: IO Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>

*) teilweise neu – kennzeichnet laufende Maßnahmen, die eine Erweiterung/Änderung erfahren Die Änderungen sind kursiv gesetzt.

**) NEU – kennzeichnet Maßnahmen, deren Umsetzung nicht bereits in anderen Papieren und Beschlüssen (z. B. audit familiengerechte hochschule...) oder durch erfolgreiche Drittmittelanträge festgeschrieben ist.

II.2.3.2. Teilziel: Verantwortlichkeiten und Instrumente zur Geschlechtergleichstellung und Diversity Policies auf Leitungsebene verankern

<p>Verankerung von Gleichstellung & Diversity in der Hochschulleitung Das Ressort „Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität“ bleibt als ein Zuständigkeitsbereich bei einem Mitglied des Präsidiums angesiedelt.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
<p>Gleichstellungsbüro als Zentrale Einheit und Kompetenzzentrum Das Gleichstellungsbüro ist als Zentrale Einheit bei dem/der für „Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität“ zuständigen Vizepräsident*in angesiedelt. Dem Gleichstellungsbüro als Kompetenzzentrum obliegt in Absprache mit dem Präsidium die strategische Steuerung der Gleichstellungsarbeit und Diversity Policies der Goethe-Universität sowie statusgruppenübergreifender Serviceleistungen (u. a. Familien-Service, Dual Career Service, Beratungen der Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen).</p>	<p>Verantwortung: Präsidium Umsetzung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
<p>Weiterführung der Senatskommission „Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität“ Die Senatskommission „Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität“ wird fortgeführt. Sie setzt sich aus drei Mitgliedern der Gruppe der Professor*innen sowie je einem Mitglied der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, der Studierenden und der administrativ-technischen Mitarbeiter*innen zusammen. Mitglieder mit beratender Stimme sind die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, eine Vertretung des Personalrats sowie zwei Vertreterinnen der dezentralen Frauenvertretungen unterschiedlicher Fächercluster. Die Senatskommission wird durch den/die zuständige/n Vizepräsident*in geleitet. Aufgabe der Senatskommission ist es, die Erarbeitung und Umsetzung des Zentralen Aktionsplans Chancengleichheit, der Aktionspläne Chancengleichheit der Fachbereiche und ggf. weiterer zentraler Gleichstellungskonzepte zu begleiten.</p>	<p>Verantwortung: Senat Umsetzung: VP für Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
<p>Weiterführung der Aktionspläne Chancengleichheit der Fachbereiche (GEDAP) In Ergänzung zu dem Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit verabschieden alle zwei Jahre die Fachbereiche einen je eigenen Aktionsplan Chancengleichheit (Gender Equality & Diversity Action Plan). Im Zweifelsfall gelten die Regelungen des Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit. Fachbereiche analysieren dazu datenbasiert die aktuelle Gleichstellungssituation in ihrem Bereich und planen unter Berücksichtigung auch von Diversity-Aspekten nach Beratung durch das GB und im Einvernehmen mit ihren Frauenbeauftragten oder -rätinnen Maßnahmen für die kommende Periode. Das Gender & Diversity Controlling koordiniert den Prozess zeitlich und stellt Datenanalysen sowie Leitfäden für die Berichtserstellung/Dokumentation zur Verfügung. Der Aktionsplan Chancengleichheit der Fachbereiche ist dem Fachbereichsrat zur Stellungnahme vorzulegen.</p>	<p>Verantwortung: Dekan*innen, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und -rätinnen, Umsetzung: Dekanate, GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Fachbereiche Zusätzliche Ressource: keine</p>
<p>Zuständigkeit für Chancengleichheit in den Dekanaten In den Dekanaten wird eine feste Zuständigkeit als Ansprechpartner*in für Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität eingerichtet. Diese*r ist zuständig für die Erstellung des „Aktionsplans Chancengleichheit der Fachbereiche“, bezieht die Frauenvertretungen der Fachbereiche in den Prozess mit ein und ist Ansprechpartner*in für den themenbezogenen Informationsaustausch zwischen Fachbereich und zentraler Verwaltung.</p>	<p>Verantwortung: Dekan*innen Umsetzung: Dekan*innen Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Fachbereiche Zusätzliche Ressource: keine</p>

teilweise neu	<p>Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten Die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten der Universität besteht darin, die Durchführung des HGIG und – hinsichtlich des Verbots der sexuellen Belästigung – des AGG zu überwachen und die Hochschulleitung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags zu beraten (vgl. §§ 16 und 17 HGIG) sowie Gender-Aspekte in allen Bereichen der Hochschule sichtbar zu machen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie bzw. sind stellvertretend die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und –rätinnen berechtigt, an Sitzungen aller gewählten Organe und Gremien einschließlich der Unterausschüsse und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist (sind), beratend mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen und sich an allen Satzungen und Ordnungen beratend zu beteiligen. Ausgenommen davon ist das Präsidium, dort hat sie ein Vortragsrecht. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte nimmt in Rückkoppelung mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auch an der Entwicklung und Beratung der Ziel- und Strategievereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fachbereichen teil. Zudem wird die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu allen Steuerungs- und Arbeitsgruppen beratend hinzugezogen, die Fragen der Hochschulentwicklung und des Personalmanagements behandeln.</p> <p>Ebenfalls ist nach Maßgabe der §§ 17 und 18 HGIG die Beteiligung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. der dezentralen Frauenbeauftragten und -rätinnen an Einstellungs-, Berufungs-, und Evaluationsverfahren zu gewährleisten.</p>	<p>Verantwortung: Senat, Präsidium, Kanzler, Dekan*innen Zeit: fortlaufend, ab 2017 Zielgruppe: alle Angehörigen der Hochschule Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Angemessene Ausstattung und Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -rätinnen In Anbetracht der Bedeutung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und –rätinnen für die Umsetzung einer nachhaltigen Frauenförderung und des Umfangs ihrer Aufgaben, ist, abhängig von der Größe des Fachbereiches oder der Zentralen Einrichtung, für eine angemessene Ausstattung und Entlastung von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu sorgen. Das Nähere regelt die Satzung zu den Frauenvertretungen; sie wird 2017 überarbeitet.</p>	<p>Verantwortung: Senat, Präsidium, Dekan*innen Umsetzung: Fachbereiche, GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: offen</p>
	<p>Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -rätinnen durch Weiterqualifizierung Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -rätinnen werden regelmäßig durch Weiterqualifizierungsangebote bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt.</p>	<p>Verantwortung: GB, Fachbereiche Umsetzung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: 1.000 € p.a.</p>

II.2.3.3. Teilziel: Gender- und diversitätssensible Abläufe in Einstellungsverfahren weiterentwickeln und festigen

a) Stellenausschreibungen

<p>Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten oder -rätinnen sind an der Ausschreibung einer Stelle oder einer Professur zu beteiligen.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR, Einstellungsverantwortliche Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
---	---

teilweise neu	<p>Ausschreibung von Promotions-, PostDoc- und wiss. Dauerstellen Promotionsstellen sowie PostDoc-Stellen aus Landesmitteln sind mit angemessener Frist in der Regel öffentlich, über „Stellen aktuell“ und die Homepage der Universität hinaus, auszuschreiben. Grundsätzlich muss jede Person, die zum Zweck der Promotion bzw. zur Weiterqualifikation in der PostDoc-Phase eingestellt wird, ein ordentliches Auswahlverfahren unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durchlaufen haben. Wissenschaftliche Dauerstellen werden grundsätzlich bundesweit ausgeschrieben. Von der Ausschreibungspflicht ausgenommen sind Drittmittelstellen, die ad personam beantragt und bewilligt wurden sowie Stellen, für die die Auswahl nicht allein durch die Universität erfolgt. Darüber hinausgehende Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten (HGIG § 9 (3)).</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR, Einstellungsverantwortliche Zeit: fortlaufend, ab 2018 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Antidiskriminierungszusatz in Stellenausschreibungen Stellenausschreibungen werden mit einem Antidiskriminierungszusatz verfasst. Die Langfassung für die Website lautet: „Die Goethe-Universität möchte in ihrer Beschäftigtenstruktur möglichst vielfältige Lebenswelten und Erfahrungshintergründe repräsentieren und setzt sich aktiv für Chancengleichheit ein. Um die Diversität ihrer Mitarbeiter*innen weiter zu steigern, begrüßt die Goethe-Universität Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte sowie von Menschen unterschiedlichster Altersgruppen, Religionszugehörigkeiten und sexueller Orientierungen. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt. Dies gilt auch für Personen mit Behinderungen. Auf die familienfreundliche Gestaltung universitärer Arbeitszusammenhänge wird großen Wert gelegt; Stellen sind grundsätzlich teilbar, sofern die Aufgaben dem nicht entgegenstehen.“ Die Kurzfassung für Printmedien lautet: „Die Goethe-Universität setzt sich aktiv für Chancengleichheit ein und begrüßt besonders Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt; dies gilt auch für Personen mit Behinderungen. Auf die familienfreundliche Gestaltung universitärer Arbeitszusammenhänge wird großen Wert gelegt.“</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR Zeit: ab 2017 Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Gewährung von Nachholzeiten nach dem WissZeitVG (Familienpolitische Komponente) Die Familienpolitische Komponente des WissZeitVG wird bei Landesstellen in vollem Umfang grundsätzlich gewährt; ebenso Nachholzeiten bei einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR Zeit: fortlaufend Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Festlegung der formalen Qualifikationsmerkmale in Verfahren Bei Stellenausschreibungen sind die formalen Qualifikationsmerkmale und die fachliche Ausrichtung genau festzulegen. Sie dürfen während des Verfahrens nicht verändert werden.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, Einstellungsverantwortliche Umsetzung: HR Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>

b) Auswahl- und Einstellungsverfahren

<p>Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. die dezentrale Gleichstellungsfrauenbeauftragte/-rätinnen wird/werden an allen Auswahl- und Besetzungsverfahren beteiligt. Sie wird rechtzeitig (mindestens zwei Wochen vorher) informiert und eingeladen (vgl. HGIG § 17 (4)). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat ein Widerspruchsrecht (HGIG § 19).</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR, Einstellungsverantwortliche Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
--	--

	<p>Transparenz im Auswahlverfahren Um Chancengleichheit zu gewährleisten, ist für Transparenz in den Auswahlverfahren zu sorgen. Bei der Bewertung der Qualifikation sind Erfahrungen und Kompetenzen, die die Bewerberinnen und Bewerber durch Familienverantwortung erworben haben, angemessen zu würdigen. Insbesondere dürfen Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und bisherige Teilzeitarbeit als Unterbrechung der Berufstätigkeit nicht nachteilig gewertet werden (vgl. HGIG § 10 (3)). Im Vorstellungsgespräch sind Fragen nach der Regelung der Kinderbetreuung oder nach der Familienplanung und Schwangerschaft unzulässig (vgl. HGIG § 10 (2)). Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen bei Auswahlentscheidungen nicht berücksichtigt werden.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR, Einstellungsverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Einladung von Bewerberinnen zu Bewerbungsgesprächen In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch eingeladen, soweit ein solches durchgeführt wird, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen (vgl. HGIG § 10 (1)). Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die gesetzlichen und die in der Ausschreibung definierten Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen, ist auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten der Universität im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten/des Frauenrats des Fachbereichs die Ausschreibung einmal zu wiederholen.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR, Einstellungsverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Bevorzugung bei gleichwertiger Qualifikation im Falle der Unterrepräsentanz In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden – sofern nicht besondere Gründe in der Person eines männlichen Mitbewerbers überwiegen – bei gleichwertiger Qualifikation Frauen bei der Stellenbesetzung solange bevorzugt, bis die Unterrepräsentation beendet ist.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR, GB, Einstellungsverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte, Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Begründung der Auswahl der Bewerber*innen Die Auswahl der Bewerberinnen bzw. der Bewerber ist schriftlich und vergleichend zu begründen.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR, Einstellungsverantwortliche Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Einladung interner Bewerber*innen Interne Bewerber*innen, die über die geforderten Qualifikationen verfügen, werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR, Einstellungsverantwortliche Zeit: ab 2018 Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Besetzung Ausbildungsplätze Ausbildungsplätze in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei gleicher Qualifikation vorrangig mit Frauen besetzt.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR, Einstellungsverantwortliche Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.2.3.4. Teilziel: Qualitätskriterien zur Chancengleichheit in Berufungsverfahren weiterentwickeln und umsetzen

	<p>Leitfaden „Aktive Rekrutierung“ Für das Verfahren zur Besetzung von Professuren gelten die in der Berufungssatzung der Universität festgelegten Grundsätze. Zur Umsetzung der in der Berufungssatzung enthaltenen Regelungen zur Rekrutierung dient der 2017 überarbeitete „Leitfaden Aktive Rekrutierung: Mehr Wissenschaftlerinnen gewinnen – Diversität fördern – Qualität steigern“.</p>	<p>Verantwortung: Senat, Präsidium, Verantwortliche Berufungsverfahren Umsetzung Leitfaden: GB, HR-B Zeit: ab 2017 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte, Dekan*innen, Vorsitzende u. Mitglieder Berufungskomm. Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Anwendung „Hessenweite Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ Die Goethe-Universität setzt auch jene Aspekte der „Hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ (HQGB) vom 29. Januar 2015 um, die nicht explizit in der Berufungssatzung der Universität geregelt sind. Insbesondere soll bei der Leistungsbemessung in Auswahlverfahren die Potenzialanalyse größere Bedeutung erhalten.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Senat, Verantwortliche Berufungsverfahren Umsetzung: HR-B Zeit: fortlaufend Zielgruppe: wiss. Beschäftigte, Dekan*innen, Vorsitzende u. Mitglieder Berufungskomm. Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Qualitätssicherung in Berufungsverfahren Das Gleichstellungsbüro und die Abteilung Berufungen (HR) erarbeiten, unterstützt durch das Justitiariat, ein Konzept für ein regelmäßiges Trainingsangebot zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, das neben der Klärung von Abläufen und rechtlichen Aspekten auch Anregungen zum wertschätzenden Umgang unter Gender- und Diversitäts-Aspekten vermittelt und sich an Mitglieder/Vorsitzende von Berufungskommissionen wendet, insbesondere, wenn sie das erste Mal in einer Berufungskommission tätig werden.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Kanzler, GB, HR Umsetzung: HR-B, GB, JUS, HR-PE/OE Zeit: ab 2. Halbjahr 2018 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte, Vorsitzende u. Mitglieder Berufungskomm. Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.2.3.5. Teilziel: Verfahrensabläufe in Gremien gendergerecht gestalten

	<p>Besetzung von Gremien Bei Besetzungen von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht durch Wahlen erfolgen, sollen mindestens die Hälfte der Mitglieder Frauen sein (vgl. HGIG § 13). Um dieses Ziel zu erreichen, können Vertreterinnen fachlich verwandter oder benachbarter Bereiche beteiligt werden.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Senat, Dekan*innen, Instituts- und Abteilungsleitungen Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
teilweise neu	<p>Motivation von Frauen zur Gremienarbeit Frauen sind explizit zur Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen zu motivieren. Nehmen Frauen wegen der geforderten geschlechterparitätischen Zusammensetzung von Gremien besonders viele Aufgaben der Akademischen Selbstverwaltung wahr, sorgt der Fachbereich oder die Einrichtung auf Antrag nach Einzelprüfung für eine Unterstützung oder eine Entlastung von anderen Aufgaben.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Senat, Dekan*innen, Instituts- und Abteilungsleitungen, Vorsitzende Gremien Zeit: fortlaufend, ab 2018 Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: offen</p>

II.2.3.6. Teilziel: Strukturelle Rahmenbedingungen der Arbeitssituation für Wissenschaftler*innen in heterogenen Lebenssituationen verbessern

	<p>Besetzung von Tenure-Track-Professuren, PostDoc-Stellen und wiss. Dauerstellen mit Frauen</p> <p>Bei der Besetzung von Tenure-Track-Professuren, PostDoc-Stellen und wissenschaftlichen Dauerstellen orientiert sich die Goethe-Universität am Kaskadenmodell bzw. an den in diesem Aktionsplan festgelegten Zielvorgaben. Die Umsetzung wird jährlich geprüft.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Dekan*innen, Einstellungsverantwortliche Umsetzung Monitoring: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Reflektion von Heterogenität in den Nachwuchsförderstrukturen</p> <p>Die Förderstrukturen für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase sind aktiv so zu gestalten, dass sie die Heterogenität von PhDs und PostDocs reflektieren. Dies betrifft neben den zentralen Diversitätsdimensionen u.a. auch Aspekte wie Versorgungsverpflichtungen, Flexibilität und Mobilität, Fachkulturen, berufliche Orientierung.</p> <p>Teilzeitbeschäftigte sollen die gleichen Karrierechancen erhalten wie Vollzeitbeschäftigte.</p> <p>Die Förderstrukturen für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase werden jährlich hinsichtlich ihrer Wirksamkeit unter Gender- und – soweit Daten vorhanden – Diversity-Aspekten evaluiert.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Dekan*innen Umsetzung: FuN, GRADE, GB Zeit: fortlaufend ab 2018 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Reflektion von Gleichstellung und Heterogenität in den Personalkonzepten</p> <p>Bei der Aufstellung von Personalkonzepten sind Geschlechtergleichstellung und heterogene Lebenshintergründe zu reflektieren (siehe auch II.2.3.6.).</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Dekan*innen, Senat Umsetzung: Dekan*innen Zeit: fortlaufend seit 2017/Evaluation jährlich Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
teilweise neu	<p>Informationsportal für Promovierende und PostDocs</p> <p>Um den Anteil unterrepräsentierter Gruppen bei den Promovierenden und PostDocs zu steigern, verbessert die Goethe-Universität ihre Informationen über Fortbildungs- und Unterstützungsangebote für Promovierende und PostDocs auf ihrer Website in deutscher und englischer Sprache und informiert über verschiedene Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft.</p>	<p>Verantwortung: GRADE Umsetzung: GRADE; beratend: FuN, GB, PuK Zeit: fortlaufend, ab 2017 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte und Promovierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Dual Career Service für PostDocs</p> <p>Die Dual Career-Beratungsstruktur wird 2017 neu konzipiert und für internationale PostDocs und/oder PostDocs mit Familienverantwortung geöffnet. Das Beratungsangebot zur schnellen Orientierung am Arbeitsmarkt der Region wird durch den Zugang der Klient*innen zu weiteren Unterstützungsangeboten der Universität erweitert (Trainings, Coaching, Bewerbungstraining etc.).</p>	<p>Verantwortung: Präsidium Umsetzung: GB Zeit: ab 2017 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: 3.000 € p.a.</p>
NEU	<p>Erarbeitung einer Diversity-Strategie für den wiss. Nachwuchs</p> <p>Auf Basis der Ergebnisse der Promovierendenbefragung sowie weiterer Daten wird eine Diversity-Strategie für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase erarbeitet.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB, GRADE, FuN Zeit: 2018 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>

NEU	<p>Fachgespräch mit der Leitung der Klinik und des Fachbereichs sowie Expert*innen für Gleichstellung in der Medizin</p> <p>Es wird ein Fachgespräch mit der Leitung der Klinik und des Fachbereichs sowie Expert*innen für Gleichstellung in der Medizin geführt, um ein Konzept zur Förderung von Frauen in die Professur und in Leitungsfunktionen in der Medizin zu erarbeiten.</p>	<p>Verantwortung: Dekanat FB 16,GB</p> <p>Umsetzung: Dekanat FB 16, GB</p> <p>Zeit: 2018</p> <p>Zielgruppe: wiss. Beschäftigte</p> <p>Zusätzliche Ressource: keine</p>
-----	--	---

II.2.3.7. Teilziel: Strukturelle Rahmenbedingungen der Arbeitssituation insbesondere der administrativ-technischen Beschäftigten verbessern

	<p>Informationen über Folgen der Teilzeitbeschäftigung</p> <p>Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung beantragen, werden in allgemeiner Form auf die Folgen hingewiesen, insbesondere in Bezug auf arbeitslosenversicherungs-, renten- und versorgungsrechtliche Ansprüche (vgl. HGIG § 14 (6)).</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, Dekanate</p> <p>Umsetzung: HR, Führungskräfte</p> <p>Zeit: fortlaufend</p> <p>Zielgruppe: alle Beschäftigten</p> <p>Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Aufstiegsmöglichkeiten Teilzeitbeschäftigter</p> <p>Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben und Teilzeitbeschäftigung schließen sich nicht aus (vgl. HGIG § 14 (7)).</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, Dekanate, Führungskräfte</p> <p>Umsetzung: HR, Führungskräfte</p> <p>Zeit: fortlaufend</p> <p>Zielgruppe: alle Beschäftigten</p> <p>Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Prüfung der Tätigkeitsbeschreibungen</p> <p>Die Tätigkeitsbeschreibungen von Beschäftigten in der zentralen Verwaltung und in den Verwaltungsstellen der Fachbereiche werden im Einzelfall und anlassbezogen hinsichtlich ihrer Aktualität geprüft.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, HR, Führungskräfte</p> <p>Umsetzung: HR, Führungskräfte</p> <p>Zeit: fortlaufend</p> <p>Zielgruppe: alle admin.-tech. Beschäftigten</p> <p>Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Transparente Informationen über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen</p> <p>Über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen werden die betroffenen Mitarbeiter*innen rechtzeitig und umfassend informiert und angehört. Die fachlichen Kompetenzen sowie die persönlichen Fähigkeiten und Interessen der Mitarbeiter*innen werden nach Möglichkeit bei der Umstrukturierung berücksichtigt.</p>	<p>Verantwortung: Präsidentin, Kanzler, Dekanate</p> <p>Umsetzung: HR, Führungskräfte</p> <p>Zeit: fortlaufend</p> <p>Zielgruppe: alle Beschäftigten</p> <p>Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Wissenstransfer verbessern</p> <p>Das Wissensmanagement und der Wissenstransfer im Falle eines Stellenwechsels werden verbessert, indem ein geeignetes Informationsinstrument mit zentralen Formularen und Informationen zu Verwaltungsprozessen erstellt wird. Hierzu wird durch die „Interne Kommunikation“ eine Arbeitsgruppe mit Verwaltungsmitarbeitenden aus den Fachbereichen und der Verwaltung eingerichtet. Ansätze bestehen in FB 02 und FB 03 sowie im Intranet.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, Führungskräfte</p> <p>Umsetzung: PuK (Interne Kommunikation)</p> <p>Zeit: ab 2018</p> <p>Zielgruppe: alle admin.-tech. Beschäftigten</p> <p>Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.2.3.8. Teilziel: Flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen und familienbewusste Arbeitsorganisation erleichtern

	<p>Anträge zur Teilzeitarbeit, flexiblen Ausgestaltung von Arbeitszeit und Telearbeit Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung und auf Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist zu entsprechen, sofern nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen (vgl. HGIG § 14 (2)). Anträgen auf flexible Ausgestaltung von Arbeitszeit und Telearbeit zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Die Ablehnung von schriftlichen Anträgen muss im Einzelnen schriftlich begründet sein. (Vgl. HGIG § 14 (3)). Familienorientierte Urlaubszeiten werden vorrangig gewährt.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, Dekanate Umsetzung: HR, Führungskräfte Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Angebote kurzfristiger Beschäftigungsverhältnisse für aus familiären Gründen Beurlaubte Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten sind, sofern sie dies nicht selbst für eine bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse wie Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten (vgl. HGIG § 14 (5)).</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, Dekanate Umsetzung: HR, Führungskräfte Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
teilweise neu	<p>Wiedereinstieg nach längerer Beurlaubung Beschäftigte – die länger als ein Jahr beurlaubt waren, sollen auf den Wiedereinstieg in den Dienst vorbereitet werden. Mit zurückkehrenden Mitarbeiter*innen werden daher Beratungsgespräche über Themen wie Fortbildungsmaßnahmen, Einsatzmöglichkeiten, Arbeitszeit und individuelle Arbeitszeitmodelle sowie Kinderbetreuungsangebote (auch in den Ferien) geführt.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, Dekanate Umsetzung: HR, Führungskräfte Zeit: fortlaufend, ab 2017 Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Dienstvereinbarung zur Gleitzeitverordnung In der neuen Dienstvereinbarung zur Gleitzeitverordnung wird der hohe Bedarf nach flexiblen Arbeitszeiten von Beschäftigten reflektiert.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, PR Umsetzung: HR, Führungskräfte Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Zusätzliche Ferienspiele Zusätzlich zum Ferienspiel-Angebot des GB in der Vorlesungszeit führt der Hochschulsport als Piloten 2017 Ferienspiele in den Semesterferien ein.</p>	<p>Verantwortung: Hochschulsport, GB Zeit: 2017 Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Ausbau einer familienbezogenen Infrastruktur Die Goethe-Universität arbeitet weiterhin an einer familienbewussten Infrastruktur. Hierzu gehören neben den Kinderbetreuungseinrichtungen insbesondere Eltern-Kind-, Still- und Wickelräume sowie Wickelgelegenheiten in allen Campusteilen der Goethe-Universität.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Kanzler, Fachbereiche Umsetzung: GB, IMM Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Unterstützung für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung Die Goethe-Universität bietet weiterhin Beratung, Informationen, Stammtische und Workshops für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung an.</p>	<p>Verantwortung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.2.3.9. Teilziel: Gesundheit der Beschäftigten fördern

	<p>Aufbau eines Gesundheitsmanagements Die Goethe-Universität hat bereits erste Schritte zum Aufbau eines Gesundheitsmanagements unternommen. Diese Anstrengungen werden fortgesetzt.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, Umsetzung: HR (BEM) Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Informationen zu Gesundheitsangeboten Es wird eine Website mit einem Informationsportal eingerichtet, in dem alle Ansprechpartner*innen, Angebote und Maßnahmen zum Thema Gesundheit/ältere Beschäftigte der Goethe-Universität auf einem Blick erfasst werden können.</p>	<p>Verantwortlich: HR (BEM) Zeit: ab 2017 fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Beratung bei Erkrankungen von Beschäftigten, die Familienbezug haben Bei längerfristigen Erkrankungen von Beschäftigten, die auch einen Familienbezug haben, wird, wenn dies gewünscht ist, der Familien-Service in den Beratungsprozessen hinzugezogen.</p>	<p>Verantwortung: HR, BEM, GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.2.3.10. Teilziel: Lehr- und Studienbedingungen gender- und diversitätssensibel gestalten

	<p>Strategische Ausrichtung und Umsetzung von Diversity Policies in Studium und Lehre Die Koordinationsstelle „Diversity Policies“ wird fortgeführt. Neben der strategischen Ausrichtung übernimmt sie vor allem die Beratung der Fachbereiche, der Zentralverwaltung sowie von Lehrenden und Studienberater*innen zur Berücksichtigung von Diversity Policies in Studium und Lehre, den Aufbau eines Qualitätsmanagements für die diversitätssensiblen studienbegleitenden Angebote der Universität, die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in das Qualitätsmanagement der Goethe-Universität sowie den Aufbau und die Pflege von internen und externen Kooperationen.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Kanzler Umsetzung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende, Lehrende, Beratende Zusätzliche Ressource: BLP „Starker Start“ bis 10/2020</p>
	<p>Adaptive Lehrformate, Service Learning und Peer Teaching Der Ausbau einer heterogenitätsorientierten Lehr-/Lernkultur durch adaptive Formate und begleitende Angebote wird fortgesetzt. Das forschende Lernen soll insbesondere in Verbindung mit Service Learning weiter unterstützt und partizipatives Peer Teaching an der Goethe-Universität etabliert werden. Dabei wird darauf geachtet, diese Lehrformate selbst diversitätssensibel auszugestalten (Zeitintensität etc.).</p>	<p>Verantwortung: IKH Umsetzung: IKH Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende, Lehrende Zusätzliche Ressource: BLP „Starker Start“ bis 10/2020</p>
	<p>Stärkung interkultureller und Diversity-Kompetenzen von Lehramtsstudierenden Die ABL richtet eine Projektstelle „Diversity-Kompetenzen“ ein, die Lehramtsstudierende durch Trainings zu interkultureller und Diversity-Kompetenz auf die Bedeutsamkeit des Themas Heterogenität im Berufsfeld Schule vorbereitet und studienbegleitende Angebote, die Heterogenität fokussieren, für Lehramtsstudierende optimiert.</p>	<p>Verantwortung: ABL Umsetzung: GB, ABL Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: QSL bis 02/2019</p>
	<p>Diversitätssensible Beratung für Lehramtsstudierende Die ABL bietet eine diversitätssensible Beratung für Lehramtsstudierende an; das bisherige Beratungsangebot für Lehramtsstudierende mit Migrationshintergrund wird hierin integriert.</p>	<p>Verantwortung: ABL Umsetzung: ABL Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: BLP „Starker Start“ bis 10/2020</p>
NEU	<p>Thema „Inklusion“ in der Lehrer*innenbildung verstärken In der Lehrer*innenbildung wird das Thema „Inklusion“ verstärkt berücksichtigt, indem studienbegleitende Angebote zur Sensibilisierung von Lehramtsstudierenden für das Thema „Inklusion“ erarbeitet und durchgeführt werden. Langfristig wird ein Konzept zur Verankerung einer grundständigen Qualifizierung des pädagogischen Personals für inklusive Bildung erarbeitet.</p>	<p>Verantwortung: ABL Umsetzung: ABL, GB Zeit: ab 2017 fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>

Blended Learning

Im Rahmen der hessischen Digitalisierungsstrategie verstärkt die Goethe-Universität den Einsatz von Blended Learning. Die Hochschule beteiligt sich an der Einrichtung einer gemeinsamen landesweiten „Plattform digitalisierte Lehre“. Ziel ist es, für die Studierenden erweiterte Möglichkeiten bereitzustellen, auch außerhalb von Hörsälen und Bibliotheken zu studieren und ortsunabhängig und flexibel zu lernen.

Verantwortung: studium digitale/SSC

Umsetzung: studium digitale/SSC

Zeit: bis 10/2020

Zielgruppe: Studierende

Zusätzliche Ressource: offen

Regelung über den Zugang zu teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen oder zu Wahlpflichtmodulen mit begrenzten Teilnahmemöglichkeiten

Die Abteilung Studien- und Prüfungsrecht erarbeitet ein Konzept zum Umgang mit der Vergabe von Plätzen in teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen. In enger Absprache mit dem Gleichstellungsbüro werden hierbei Belange von Studierenden mit Familienaufgaben oder anderen besonderen Herausforderung Berücksichtigung finden.

Verantwortung: GB, Studienrecht

Umsetzung: GB, Studienrecht

Zeit: 2017

Zielgruppe: Studierende

Zusätzliche Ressource: keine

II.3. GENDER- UND DIVERSITÄTSSENSIBLE ORGANISATIONS- UND WISSENSCHAFTSKULTUR

Ziel 3: Die Goethe-Universität setzt sich zum Ziel, eine familienbewusste, gender- und diversitätssensible Organisations- und Wissenschaftskultur herzustellen; dies betrifft gleichermaßen Forschung, Lehre, Studium und die Verwaltung.

Bestehende Ungleichheitsstrukturen zeigen sich an Hochschulen auch deshalb so beharrlich, gerade weil universalistische und meritokratische Vorstellungen in der Wissenschaft normativ fest verankert sind (vgl. Engels/Beaufays/Kegen/Zuber, 2015). Der stetige Verweis auf objektivierbare, individuell vergleichbare Leistungen und Qualität ist zentral innerhalb des Wissenschaftssystems. Er verwischt aber oft den Blick auf die ungleichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, in denen die Leistung erbracht wird sowie auf die der Bewertung von Qualität immanenten nicht-wissenschaftlichen Kriterien wie z. B. geschlechtsstereotype Zuschreibungen von Leistung-, Leitungs- und Konkurrenzfähigkeit oder eurozentrische Standards der Wissensproduktion. Damit wird das eigentlich Intendierte aber verfehlt: viele Studierende und Wissenschaftler*innen mit großen Potenzialen und bereits erworbenen hohen Qualifikationen bleiben in ihren Fähigkeiten unerkant und verlassen die Hochschule.

Stereotype und vorurteilsbehaftetes Alltagsdenken über Geschlecht, ethnische, kulturelle oder religiöse Zugehörigkeiten und die damit verbundenen Zuschreibungen haben sich in vielerlei Hinsicht in die Strukturen des Wissenschaftsbetriebs eingeschrieben und werden in Forschung, Lehre und Verwaltung immer wieder reproduziert. Veränderungen hin zu einer gender- und diversitätssensiblen Organisations- und Wissenschaftskultur sind für die Goethe-Universität daher ein nur langfristig zu erreichendes Ziel. Die frühe Sensibilisierung von allen Hochschulangehörigen für stereotypes Denken und strukturelle Ungleichheiten bildet die Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung von Chancengleichheit. Auch transparente und wertschätzende Information und Kommunikation sind ein wichtiger Bestandteil des Wandels hin zu einer zukunftsorientierten, international offenen geschlechter- und diversitätssensiblen Universität.

II.3.1. Ist-Stand

- Ein Diversity Consulting der Fachbereiche & zentralen Einrichtungen zum produktiven Umgang mit Heterogenität bei der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellung und Diversity-Maßnahmen besteht.
- Bedarfsspezifische und praxisbezogene Informations- und Trainingsmodule zu Gender- und Diversity-Kompetenz können für Fachbereiche und zentrale Einrichtungen konzipiert und organisiert werden.
- Eine individuelle Beratung für Lehrende, Tutor*innen, Mentor*innen und Studien(fach)berater*innen zu gender- und diversitätsbezogenen Fragestellungen wird angeboten.
- Die Sensibilisierung für Gender und Diversity-Aspekte ist ein integraler Bestandteil der hochschuldidaktischen Workshops des IKH sowie aller Tutor*innen- und Mentor*innentrainings von studiumdigitale. Das IKH hat dazu eine Train-the-Trainer-Einheit für alle ihre Mitarbeitenden angeboten.
- In dem Online-Portal des Studierendenleitfadens „Diversity kompakt“ sind ungefähr 150 Maßnahmen und Instrumente zur Unterstützung Studierender und Promovierender dargestellt, davon auch viele Maßnahmen mit Gender-Bezug²².
- Eine für die Hochschulöffentlichkeit zugängliche Literaturdatenbank und ein Trainer*innen-Pool zur Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenz wurden angelegt und werden fortlaufend aktualisiert.
- Lehrenden stehen eine Lehrmaterialdatenbank zur Integration von Fragestellungen zu Diversität in die Lehrplanung und -gestaltung sowie ein Leitfaden „Barrierefreies Studium“ zur Verfügung.
- Die Akademie für Bildungsforschung und Lehrerbildung (ABL) hat 2016 die Empfehlungen „Vielfaltsbewusst lehren“ verabschiedet zur Stärkung von Gender- und Diversitäts-Kompetenz von Lehramtsstudierenden. Die Empfehlungen wurden im Rahmen eines vorangegangenen vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst und der ABL finanzierten Projekts zur Integration von Gender- und Diversitäts-Aspekten in die Lehramtsausbildung entwickelt.
- Die Goethe-Universität arbeitet kontinuierlich an einer familiensensiblen Wissenschaftskultur, durch Workshops, Broschüren, Beratung und Publikationen in den Universitätsmedien. Ein Pflegeleitfaden stellt Informationen bereit für pflegende Studierende und Beschäftigte der Goethe-Universität.
- Der Familien-Service hat seine Unterstützung für Väter ausgebaut und wirkt damit auch stereotypen Vorstellungen von Männlichkeit entgegen.
- Informationen über Angebote für Beschäftigte zu Vereinbarkeit, Geschlechtergleichstellung, Barrierefreiheit, Gesundheitsmanagement, Internationalität werden in den Informationstag für neue Mitarbeiter*innen integriert.

²² Siehe www.diversity-kompakt.uni-frankfurt.de.

- Die Goethe-Universität arbeitet daran, ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu erhöhen und ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit der Identifikation mit der Hochschule und mit ihren Aufgaben zu geben. Ein wichtiges Instrument sind die bereits seit einigen Jahren praktizierten Mitarbeitendenentwicklungsgespräche. Bei großen Jubiläen lädt der Kanzler die Jubilare der zentralen Verwaltung zum gemeinsamen Essen ein; dies findet zweimal jährlich statt.
- In dem Verwaltungsprojekt „MOVE“ wird entlang verschiedener Teilprozesse an der transparenteren Zusammenarbeit zwischen zentraler Verwaltung und Fachbereichsverwaltung gearbeitet.
- Teilnehmer*innen der „Führungskräfteentwicklung für Verwaltung und Wissenschaftsmanagement“ lernen ihren Weg als Führungskraft zu finden. Die modularisierten Trainings werden regelmäßig seit 2009 für verschiedene Führungsebenen durch die Personalentwicklung (PE/OE) angeboten und leiten unter anderem hin zu wertschätzender Kommunikation mit den Mitarbeitenden.
- Themen der Gleichstellung und Diversity Policies werden regelmäßig in den Universitätsmedien aufgegriffen.
- Geschlechter- und auf andere Diversitätskategorien bezogene Forschungen werden gefördert (s. II.6.). Das Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse (CGC) bietet seit dem WS 2000/2001 kontinuierlich das viersemestrige "Studienprogramm Frauenstudien/Gender Studies" für Studierende von sechs sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachbereichen an und hat 2015 das Angebot mit einem BA- Nebenfach ausgebaut.

II.3.2. Zentrale Herausforderungen

- Die Goethe-Universität will Studierende und Wissenschaftler*innen mit hoher Leistungsfähigkeit und großer (wissenschaftlicher) Kreativität gewinnen, fördern und halten. Zu den Rahmenbedingungen für gutes Studieren und Arbeiten gehört die Fähigkeit aller Hochschulangehörigen, in ihrem Denken und Handeln Gender-Aspekte und die Heterogenität der Studierenden und Beschäftigten reflektieren zu können, Diskriminierungen zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken. Die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen und insbesondere der Führungskräfte dafür bildet für die Goethe-Universität nach wie vor eine große Herausforderung.
- Das Bewusstsein vieler Angehöriger der Goethe-Universität für die hohe Bedeutung einer familiengerechten Wissenschafts- und Organisationskultur ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Es wurde deutlich, dass z. B. Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und Professuren mit Familienverantwortung nicht nur zeitlich geringere Ressourcen zur Verfügung haben, sondern auch durch die unreflektierte Organisation des Wissenschaftsbetriebs immer wieder aus wichtigen Diskussions- und Entscheidungsprozessen ausgeschlossen sind. Administrativ-technische Beschäftigte wiederum benötigen mehr zeitliche Flexibilität und familiensensible Führung. Trotz dieser Bewusstwerdungsprozesse kommt es im Alltagshandeln jedoch noch immer zu

vielen Situationen, die Personen mit Familienverantwortung die gleiche Teilhabe erschweren. Hier gilt es nach wie vor, Bewusstsein zu fördern und Studierenden sowie Beschäftigten mit Familienverantwortung möglichst konkrete Unterstützung anzubieten. Der Familien-Service leistet hier einen unverzichtbaren Beitrag.

- Die Goethe-Universität versteht sich als lernende Organisation. Dies impliziert, dass in allen Bereichen die Bereitschaft vorhanden ist, sich kritisch und lösungsorientiert auseinander zu setzen und neue Sicht- und Handlungsweisen zu entwickeln. Transparente Kommunikation und Informationswege und partizipative Entscheidungsprozesse und ein dazugehöriges Klima der wechselseitigen Wertschätzung und Offenheit sind dafür wesentlich. Den Führungskräften der Universität kommt hier eine besondere Verantwortung zu. Eine transparente, wertschätzende und lösungsorientierte Kommunikationskultur herzustellen und zu halten ist kontinuierliche Aufgabe einer so großen und komplexen Organisation wie der Goethe-Universität. Dies gilt auch besonders für die Kommunikation zwischen zentraler Verwaltung und den Fachbereichen.

II.3.3. Teilziele und Maßnahmen

II.3.3.1. Teilziel: Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung für Gender und den Umgang mit der Heterogenität ihrer Beschäftigten sensibilisieren

	<p>Integration von Gender und Diversity-Aspekten in die Führungskräfteentwicklung Die PE/OE entwickelt gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro ein Konzept, das Gender- und Diversity-Mainstreaming und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf inhaltlich in die Führungskräfteentwicklung integriert (vgl. HGIG § 12 (2)) und Führungskräfte für Stereotype und Vorurteile sowie für eine wertschätzende Kommunikation sensibilisiert.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: GB, HR (PE/OE) Zeit: 2017 Zielgruppe: Beschäftigte mit Führungsaufgaben Zusätzliche Ressource: 3.000 € p.a.</p>
	<p>Ratgeber „Gender- und Diversitätssensible Führung“ erstellen GB und PE/OE erarbeiten einen Ratgeber zum Thema „Gender- und Diversitätssensible Führung“. Dieser soll Vorgesetzten und Abteilungsleitungen als Orientierungsgrundlage für ihre Personalführung dienen. Der Ratgeber wird durch das Präsidium verabschiedet.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: GB, HR (PE/OE) Zeit: 2017 Zielgruppe: Beschäftigte mit Führungsaufgaben Zusätzliche Ressource: einmalig ca. 5.000 € Grafik/Layout/Druck</p>
NEU	<p>Sensibilisierung für Gleichstellung und Diversity Policies im Neuberufenen-Programm Unter Bezugnahme auf das Leitbild der Goethe-Universität wird die Sensibilisierung für Gleichstellung und Diversity Policies als ein Modul im Neuberufenen-Programm aufgenommen; der wertschätzende Umgang mit Mitarbeiter*innen in ihrer Heterogenität ist dabei ein wichtiger Bestandteil. PE/OE und GB entwickeln ein Konzept dazu.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: GB, HR (PE/OE) Zeit: 2018 Zielgruppe: Beschäftigte mit Führungsaufgaben Zusätzliche Ressource: 2.000 € p.a.</p>
NEU	<p>Fachgespräche an Fachbereichen und in Forschungsverbänden zu Chancengleichheit In den Fachbereichen oder fachbereichsübergreifend werden regelmäßig Fachgespräche oder kleine Symposien ausgerichtet, in denen Professor*innen, Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und hochrangige Expert*innen aus Wissenschaftseinrichtungen sowie aus dem Bereich der Chancengleichheit zu Karriereförderung und Karrierewegen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebensarrangements und ungleicher Chancen diskutieren.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Dekan*innen, GB Umsetzung: GB Zeit: ab 2018 fortlaufend Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: 1.000 € p.a.</p>

<p>Einrichtung eines Preises für familien- und lebensphasenbewusste Führung Es wird ein Preis eingerichtet für familien- und lebensphasenbewusste Führung. Beschäftigte können Vorgesetzte nominieren. Es wird ein Gremium eingerichtet, das einen Kriterienkatalog zur Entscheidung entwickelt.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: GB, HR (PE/OE) Zeit: 2018 Zielgruppe: Beschäftigte mit Führungsaufgaben Zusätzliche Ressource: 2.000 € aus Budget Familien-Service</p>
<p>Beratung von Führungskräften zu Diversität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie Führungskräfte werden durch Öffentlichkeitsarbeit darin ermutigt, den Familien-Service im Gleichstellungsbüro sowohl bei eigenen als auch bei Vereinbarkeitsfragen ihrer Mitarbeiter*innen als Beratungsstelle aufzusuchen sowie zu Fragen der Heterogenität die Beratung der Koordinationsstelle „Diversity Policies“ in Anspruch zu nehmen.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: ab 2017 fortlaufend Zielgruppe: Beschäftigte mit Führungsaufgaben Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.3.3.2. Teilziel: Alle Hochschulangehörigen für Gender und den Umgang mit der Heterogenität sensibilisieren

NEU	<p>Diskursiver Austausch mit Angehörigen der Goethe-Universität und der Stadtgesellschaft zu Gender und Diversität Angehörige der Goethe-Universität und Bürger*innen der Region werden sensibilisiert durch regelmäßige Symposien und Vorlesungsreihen zu Aspekten von Gender und Heterogenität.</p>	<p>Verantwortung: GB, CGC Umsetzung: GB, CGC Zeit: fortlaufend, ab 2017 Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität und Bürger*innen Zusätzliche Ressource: 10.000 € p.a.</p>
NEU	<p>Leitlinie „Gender- und Diversitätsgerechte Sprache“ Es wird eine Leitlinie zu „Gender- und diversitätsgerechter Sprache“ erstellt und im Senat verabschiedet.</p>	<p>Verantwortung: Senat, Präsidium, Kanzler Umsetzung: GB Zeit: 2019 Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Beratungs- und Trainingsangebote zu Gender- und Diversity-Kompetenz für Lehrende und Beratende Die fachspezifischen und fachübergreifenden hochschuldidaktischen Beratungs- und Trainingsangebote zur Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenz für Lehrende, Tutor*innen/Mentor*innen, Beschäftigte mit Beratungs- und Servicefunktionen sowie Dekanate und Abteilungsleitungen werden ausgebaut und noch stärker auf einzelne Zielgruppen zugeschnitten.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende, Lehrende, Beratende Zusätzliche Ressource: Mittel aus BLP „Starker Start“/ESF/ABL bis 10/2020</p>
NEU	<p>Gender- und Diversity-Kompetenztrainings für administrativ-technisches Personal Die Goethe-Universität bietet im Rahmen des Programms „Weiterqualifizierung und Gleichstellung“ regelmäßig Gender- und Diversity-Kompetenztrainings für administrativ-technisches Personal an.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR (PE/OE), GB Zeit: ab 2019 Zielgruppe: admin.-tech. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: 1.000 € p.a.</p>
	<p>International House Etabliert wird ein „International House“ der Goethe-Universität für Gastwissenschaftler*innen und ggf. internationale Studierende als Zentrum internationaler Kommunikation und als Angebot zusätzlichen Wohnraums.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Kanzler, IO Umsetzung: IO Zeit: bis 2020 Zielgruppe: Studierende, wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>

NEU	Fonds zur Unterstützung von Diversity-Aktivitäten Es wird ein regelmäßiger Fonds eingerichtet, um Aktivitäten von Studierenden zur Auseinandersetzung mit Heterogenität und Diskriminierung zu unterstützen. Dazu gehören z. B. Ringvorlesungen, Symposien, Öffentlichkeitsarbeit. Besonders gefördert werden sollen Formate zu Rassismuskritik und LGBTIQ ²³ .	Verantwortung: Präsidium, Kanzler Umsetzung: GB Zeit: ab 2018 fortlaufend Zielgruppe: Studierende, wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: 10.000 € p.a.
-----	--	---

II.3.3.3. Teilziel: Familiengerechte Wissenschafts- und Organisationskultur weiter ausbauen

	Familienbewusste Meeting Policy Für die jeweiligen Organisationseinheiten wichtige Meetings sollen innerhalb der Öffnungszeiten regulärer Betreuungseinrichtungen stattfinden, um Beschäftigte mit Kindern nicht zu benachteiligen. Die Goethe-Universität implementiert eine universitätsweite Meeting Policy.	Verantwortung: Präsidentin, Kanzler, Dekanate, GB Umsetzung: Beschäftigte mit Führungsaufgaben Zeit: ab 2018, fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine
NEU	Videokonferenzen und Superfast-Internet für flexiblere Arbeit Um Wissenschaftler*innen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, sollen Fachbereiche und Forschungsverbünde forciert Möglichkeiten schaffen, Superfast-Internet für den häuslichen Computer zur Verfügung zu stellen (sofern es die Forschung erleichtert) sowie zentrale Meetings per Videokonferenz durchzuführen.	Verantwortung: Dekan*innen, Forschungsverbundleitungen Umsetzung: Fachbereiche, HRZ Zeit: ab 2018 fortlaufend Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: offen
NEU	Informationsveranstaltungen für (werdende) Eltern in der Qualifikationsphase Aufgrund des hohen Beratungsbedarfs bietet das Gleichstellungsbüro regelmäßige Informationsveranstaltungen für (werdende) Eltern in der Qualifikationsphase an. Themenschwerpunkte sind beispielweise die Nachholzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten im Rahmen des WissZeitVG sowie die familienbezogenen Angebote der Goethe-Universität.	Verantwortung: GB Umsetzung: GB, HR Zeit: ab 2017 fortlaufend Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine
	Symposium zur Förderung von Wissenschaftskarrieren mit Familie Um weitere geeignete Lösungen für die Förderung von Wissenschaftskarrieren von Einzelpersonen oder Dual Career-Couples mit Kind/ern auszuloten, wird ein Symposium zu Möglichkeiten der Förderung von Wissenschaftskarrieren mit Familie ausgerichtet. Die Ergebnisse werden veröffentlicht.	Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: 2019 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine

²³ Siehe Glossar.

II.3.3.4. Teilziel: Internationalisierung, Partizipation und Wertschätzung fördern

	<p>Zweisprachige Dokumente und Sprachkompetenz Englisch ausbauen Zentrale Formulare und Dokumente werden sukzessive auch in englischer Sprache (oder mehrsprachig) zur Verfügung gestellt. Um die Sprachkompetenzen in Englisch in der Verwaltung zu erhöhen, werden mehr zielgerichtete Sprachkurse angeboten (s. a. Internationalisierungskonzept).</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: alle Bereiche Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Zweisprachige Website ausbauen Die Website der Goethe-Universität wird zweisprachig (deutsch/englisch) auf- und ausgebaut.</p>	<p>Verantwortung: PuK, IO Umsetzung: PuK, IO Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
teilweise neu	<p>Wertschätzung durch die aktive Gestaltung von Jubiläen Die bestehende Praxis, dass bei größeren Jubiläen der Kanzler Angestellte der zentralen Verwaltung zu einem gemeinsamen Essen einlädt, wird fortgesetzt. Sofern noch nicht vorhanden, entwickeln die Fachbereiche Konzepte für einen wertschätzenden Umgang mit Jubiläen und/oder den Eintritt in die Verrentung. Diese Maßnahme dient dem Ausdruck der Anerkennung durch die Goethe-Universität.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, Dekanate, Führungskräfte Umsetzung: Kanzler, Dekanate, Führungskräfte Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Jour Fixe in den Organisationseinheiten in den Fachbereichen anregen Die Dekan*innen wirken darauf hin, dass die verschiedenen Organisationseinheiten in den Fachbereichen regelmäßig einen Jour fixe mit ihren Mitarbeiter*innen durchführen, in dem Neuerungen, Änderungen bzw. Probleme besprochen werden.</p>	<p>Verantwortung: Dekan*innen Umsetzung: Führungskräfte Zeit: ab 2018 fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Fortführung des „Netzwerks AdAs“ (bisher „AK Sonstige“) Die Teilnahme an Treffen des Netzwerkes wird als Maßnahme der internen Weiterbildung weiterhin anerkannt.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR (PE/OE), GB Zeit: ab 2017 fortlaufend Zielgruppe: admin.-tech. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Nicht-diskriminierende Bezeichnung für administrativ-technisches Personal Die Bezeichnung „Sonstige“ für administrativ-technisches Personal wird aus der Homepage und aus Formularen entfernt und nicht mehr verwandt. Eine Alternative bietet die Bezeichnung „wissenschaftsunterstützendes Personal“ bzw. „administrativ-technisches Personal“.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR Zeit: ab 2017 Zielgruppe: admin.-tech. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Transparente Informationen zum Bildungsurlaub Die Beschäftigten werden im Intranet über Möglichkeiten und Modalitäten der Beantragung von Bildungsurlaub informiert.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR Zeit: ab 2018 Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.3.3.5. Teilziel: Transparente Informationsangebote für Studierende ausbauen, die die Heterogenität von Studierenden fokussieren

	<p>Weiterführung des Online-Portals „Diversity kompakt“ Das Online-Portal und der dazugehörige Leitfaden für Studierende und Promovierende „Diversity kompakt“ werden jährlich erneuert und auf der Website der Universität zur Verfügung gestellt.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende/ Promovierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Vernetzung studienbegleitender Angebote, die Heterogenität von Studierenden fokussieren und verbesserte Kommunikation der Angebote Studienbegleitende Angebote, die die Heterogenität von Studierenden fokussieren, werden besser miteinander vernetzt. Zudem wird die Kommunikation der anbietenden Abteilungen bzw. Projekte miteinander besser abgestimmt und die Informationen so veröffentlicht, dass sich Studierende schnell einen guten und umfassenden Überblick verschaffen können.</p>	<p>Verantwortung: GB, SSC, LuQ u.a. Umsetzung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
teilweise neu	<p>Unterstützung Studierender in besonderen Lebenssituationen Die Präsidentin appelliert schriftlich an alle Lehrenden und die Prüfungsämter, Studierende in besonderen Lebenssituationen (Berufstätigkeit, Betreuungsaufgaben, internationale Studierende, Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen) nach Möglichkeit zu unterstützen. Diese Information wird auch an Studierende weitergegeben. Bezüglich der Vereinbarung von Studium und Familie werden dabei konkrete Anknüpfungspunkte an die FamilyPlus-Card benannt. Artikel in den internen Medien der Universität flankieren diese Maßnahme.</p>	<p>Verantwortung: Präsidentin Umsetzung: Präsidentin, GB, PuK Zeit: 2018 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Informationen zur Studienorganisation für Studierende mit Familienaufgaben auf den Websites der Fachbereiche und Institute Das Gleichstellungsbüro unterstützt Fachbereiche und Institute darin, studiengangspezifische Regelungen zur Studienorganisation für Studierende mit Familienaufgaben auf den dezentralen Websites zugänglich zu machen. Das Gleichstellungsbüro kooperiert mit bestehenden Initiativen im SSC zur Konzeption und Umsetzung des jeweiligen Angebotes. Diese Maßnahme soll sukzessive auch auf andere Diversitätsdimensionen ausgeweitet werden.</p>	<p>Verantwortung: Dekanate, GB Umsetzung: Dekanate, GB, SSC Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Checkliste für studierende werdende Eltern entwickeln Das Gleichstellungsbüro entwickelt eine Checkliste, die studierenden werdenden Eltern die Zeit rund um die Geburt erleichtert, indem sie eine Übersicht der notwendigen (v.a. bürokratischen) Erledigungen vor und nach der Geburt eines Kindes bietet.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: ab 2018 fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.4. POTENZIALE ENTFALTEN UND KARRIEREWEGE FÖRDERN

Ziel 4: Die Goethe-Universität setzt sich zum Ziel, Studierende und Beschäftigte unabhängig von Geschlecht, sozialer Schicht, Ethnizität, Alter, Religion etc. und damit verbundenen Zuschreibungen bei der Entfaltung ihrer vorhandenen Potenziale zu fördern und ihnen bedarfsorientierte Weiterqualifizierungsangebote zu bieten. Wissenschaftlerinnen werden in den Bereichen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind, besonders auf ihren Karrierewegen unterstützt.

Neben der Veränderung der strukturellen Rahmenbedingungen und Förderung einer gender-, familien- und diversitätssensiblen Wissenschaftskultur ist die individuelle Qualifizierung und Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten je nach ihren spezifischen Lebenssituationen und unterschiedlichen Bedarfen von großer Bedeutung für die Umsetzung von Chancengleichheit. Zur Gleichstellungsarbeit der Goethe-Universität gehörten und gehören daher immer Projekte und Programme zur individuellen Förderung und Unterstützung von Studentinnen und weiblichen Beschäftigten, um sie in ihren beruflichen Plänen und auf ihren Karrierewegen in der Wissenschaft zu begleiten und bestehende gesellschaftliche Benachteiligungen auszugleichen. Auch viele Projekte im Rahmen der bisherigen Diversity Policies stellen auf die individuelle Förderung von Potenzialen und Talenten ab und fokussieren hier insbesondere die Gruppe der Studierenden. Alle diese Angebote sind Teil eines komplexen Weiterqualifizierungs- und Personalentwicklungsangebot für Studierende, administrativ-technisch Beschäftigte, Lehrende, Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase und Neuberufene. Dieses wird den sich immer wieder ändernden Anforderungen und Strukturen im Wissenschaftssystem angepasst. Die Arbeit mit gezielten, auf die heterogenen Bedarfe auch innerhalb einzelner Zielgruppen abgestellten Förderungs- und Unterstützungsangeboten, soll in Zukunft fortgesetzt und intensiviert werden; Angeboten, die dazu beitragen, der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken, kommt dabei nach wie vor eine besondere Bedeutung zu. Hier werden auch Kooperationen im Rahmen der RMU angestrebt.

II.4.1. Ist-Stand

- In den MINT-Fächern macht die Goethe-Universität gezielt Angebote, um Schülerinnen und Schüler für die Wissenschaft zu gewinnen und auf dem Weg in die Universität zu unterstützen. Mädchen nehmen daran in hoher Zahl und mit großem Engagement teil. Die naturwissenschaftlichen Fachbereiche beteiligen sich seit 2005 jährlich am Girls' Day.
- Gender- und Diversity-Aspekte fließen in die Mentoring- oder Tutoring-Angebote in den ersten Fachsemestern ein.
- Das Mentoringprojekt „Arbeiterkind.de“ ist an der Goethe-Universität angesiedelt und wird an hessischen Hochschulen weiter auf- und ausgebaut.
- Das Studien-Service-Center (SSC) berät und unterstützt Studierende mit physischen und psychischen Einschränkungen.

- Der Career Service der Goethe-Universität hilft Studierenden durch Beratung, Workshops und Individualcoaching dabei, sich frühzeitig mit Fragen der Karriereentwicklung und Berufswahl auseinanderzusetzen und unterstützt bei dem Übergang in das Berufsleben. Es bestehen erste Ansätze für Veranstaltungsformate und -inhalte, die die unterschiedlichen Lebenssituationen von Studierenden reflektieren, z. B. von Studierenden der ersten Generation oder physisch und psychisch beeinträchtigten Studierenden.
- Im Rahmen des HMWK-Verbundprojekts „Offene Hochschulen – Potenziale nutzen, Übergänge gut vorbereiten“ (ESF) wurde 2016 pilotweise ein neues studienbegleitendes Förderprogramm „Aequitas – ein Programm für internationale Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund“ zur Stärkung des Studien- und Berufserfolgs der Zielgruppe aufgebaut. Das Programm besteht aus einem Zertifikatsprogramm „KOMPASS“³ sowie einem Buddy-Programm für internationale Studierende. Zudem wird ein International Career-Center im SSC aufgebaut, das internationalen Studierenden und Studierenden mit Migrationshintergrund bei dem Übergang vom Studium in den Beruf unterstützt. Die Vermittlung von interkultureller sowie Gender- und Diversity-Kompetenz ist fester Bestandteil des Programms. Die Öffentlichkeitsarbeit zu studienbegleitenden Angeboten wird verbessert.
- Das Internationale Studienzentrum (ISZ) bereitet internationale Studierende durch Sprachkurse in Deutsch als (fremder) Wissenschaftssprache und interkulturell sensibilisierte Angebote auf ein Studium an der Goethe-Universität vor und begleitet sie während ihres Studiums.
- Der Internationale Studierendentreff (IST) bietet internationalen Studierenden eine Sprechstunde an, organisiert einen regelmäßigen internationalen Stammtisch, sowie studienbegleitende Exkursionen und Abendveranstaltungen, um internationale und deutsche Studierende besser zu vernetzen.
- Das Schreibzentrum fördert die Kompetenzentwicklung von Studierenden und Promovierenden im Bereich des akademischen und professionellen Schreibens und Lesens. Ziel ist es einerseits, Studierende beim Erlernen des akademischen Schreibens und Denkens zu unterstützen und andererseits, Lehrenden Materialien und Methoden zur Verfügung zu stellen, die sie in ihrer eigenen Lehre nutzen können. Dabei werden die unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen der Studierenden – z. B. bezüglich der Muttersprache oder Lernstrategien – reflektiert.
- Das Programm „Zwischen den Sprachen“ wendet sich in enger Kooperation mit dem Schreibzentrum schwerpunktmäßig an Lehramtsstudierende, die mehrsprachig aufgewachsen sind oder Deutsch als zweite Sprache gelernt und ihr Abitur in Deutschland abgelegt haben. Es werden aber auch Veranstaltungen für alle Lehramtsstudierenden angeboten.
- Ende 2015 wurde ein „Academic Welcome Program for highly qualified refugees“ eingerichtet und 2016/2017 weiter ausgebaut. Das Programm stellt einen kostenlosen

Zugang zu Lehrveranstaltungen (analog zum Gasthörerstudium) und zur Infrastruktur für hochqualifizierte Geflüchtete bereit.

- Das „Frankfurter Akademische Schlüsselkompetenz-Training“ bietet ein umfangreiches Workshopangebot, in dem Studierende die Möglichkeit haben, Wissen und Kompetenzen zu grundlegenden Studiertechniken zu erwerben und das eigene Studierverhalten in der Gruppe zu reflektieren und produktiv weiterzuentwickeln. Auch hier werden die unterschiedlichen Voraussetzungen der Studierenden bewusst reflektiert. Gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro wird an Pilot-Veranstaltungsformaten zum Empowerment von Studierenden mit Diskriminierungserfahrungen gearbeitet.
- Die Graduiertenakademie GRADE bietet ein umfangreiches Trainingsprogramm für Promovierende und frühe PostDocs an. Auch individuelle Beratung und Individualcoaching gehören zu dem Angebot. Gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro werden Trainings überlegt, die insbesondere auf die Übergangsphase zwischen den Qualifikationsstufen fokussieren, um dem Gender-Gap entgegenzuwirken. Zudem werden auch einzelne Trainings z. B. zur Work-Life-Balance gemeinsam organisiert.
- 2010 hat die Personalentwicklung einen Coachingpool und 2012 ein umfangreiches Seminarangebot für neuberufene Professor*innen aufgebaut. Im Fokus stehen Leitungs- und Steuerungsthemen sowie der Austausch untereinander. Gender- und Diversity-Aspekte werden bislang noch nicht systematisch aufgenommen. Da die Trainings stark von Frauen in Anspruch genommen werden, unterstützen sie diese Gruppe aber besonders.
- Gezielt an Wissenschaftlerinnen richtet sich das insbesondere auf PostDocs zugeschnittene Trainingsprogramm „Career Support – Training für Wissenschaftlerinnen“, das von der Goethe-Universität gemeinsam mit drei Leibniz-Instituten²⁴ ausgerichtet wird. Pro Semester werden ca. acht Trainings angeboten.
- Die drei großen an der Goethe-Universität angesiedelten hessischen Mentoring-Programme MentorinnenNetzwerk, SciMento und ProProfessur unterstützen Karrierewege von Frauen in allen Qualifikationsstufen. Die Programme wurden mit 1.1.2017 in ein neues Gesamtprogramm „Mentoring Hessen – Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“ überführt.
- Durch den Ruth-Moufang-Fonds werden karrierefördernde Angebote für Frauen auf Fachbereichsebene unterstützt.

²⁴ Kooperationen bestehen mit dem Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF), der Hessischen Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK) und der Senckenberg Gesellschaft für Naturforschung (SGN)

- Die „Interne Weiterbildung“ (PE/OE) bietet ein umfangreiches Seminarprogramm vor allem für administrativ-technische Beschäftigte, in dem u.a. durch das Gleichstellungsbüro auch Seminare und Trainings zu Work-Life-Balance, Gesundheit, Genderkompetenz oder zur Verbesserung der Arbeitssituation in den Sekretariaten angeboten werden.
- Durch die PE/OE werden regelmäßig Module für ein Führungskräfte-Training angeboten. Gender- und Diversitäts-Aspekte konnten hier noch nicht fest integriert werden.

II.4.2. Zentrale Herausforderungen

- Studierende der ersten Generation sowie Studierende mit Migrationshintergrund sind an deutschen Hochschulen unterrepräsentiert; eine aktive Öffnung der Hochschulen ist hier besonders wichtig, um Chancengerechtigkeit herzustellen und die Vielfalt an der Universität zu stärken. Wünschenswert ist eine enge Zusammenarbeit mit den Schulen, um gute Schüler*innen für ein Universitätsstudium zu interessieren und sie auf dem Weg in die Universität zu begleiten.
- Noch immer sind spezifische Angebote für Schülerinnen wichtig, um sie für die Fächer zu begeistern, in denen Frauen bereits im Studium stark unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere Mathematik, Physik und Informatik.
- Die Anzahl der Studierenden, die ihr Studium abbrechen, ist nach wie vor hoch. Eine Herausforderung besteht deshalb darin, alle Studierenden in ihren Potenzialen zu fördern und dabei zu unterstützen, ihr Studium erfolgreich zu beenden. Wichtig sind auch gezielte bedarfsorientierte Angebote für Studierende, um ihnen den Übergang in den Beruf zu erleichtern.
- Internationale Studierende erleben aufgrund aufenthaltsrechtlicher Bestimmungen sowie ihrer Sozialisation in vom deutschen Modell differierenden Bildungs- und Wissenschaftssystemen nicht selten Benachteiligung und Unverständnis ihrer Situation. Im Studienalltag kommt es daher zu vielen Situationen, die ihnen die gleiche Teilhabe erschweren. Hier gilt es, das Bewusstsein zu fördern, Nachteile zu erkennen und auszugleichen sowie möglichst konkrete Unterstützung anzubieten.
- Um sehr gute Wissenschaftler*innen zu gewinnen und zu halten, bieten sich Mentoring, Trainings und Coaching als weiterhin geeignete Maßnahmen für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase an. Dies gilt vor allem für die Gruppe der weiblichen PostDocs. Zwischen dem Abschluss der Promotion und der Bewerbung auf eine Professur lässt sich in allen Fächern die größte Schwundquote von Frauen verzeichnen.
- Der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Forschung wächst sehr langsam. Um den Prozess zu beschleunigen, sollen Wissenschaftlerinnen in ihren Führungskompetenzen und ihrem Selbstbewusstsein als Führungskraft gestärkt werden.

II.4.3. Teilziele und Maßnahmen

II.4.3.1. Teilziel: Aktive Öffnung der Universität für Bildungsaufsteiger*innen, Schüler*innen mit Migrationshintergrund sowie Schülerinnen in MINT-Fächern

	<p>Gender- und Diversitäts-Konzepte in Schüler*innenprojekten Die Goethe-Universität will den Anteil von guten Studierenden aus bisher unterrepräsentierten Gruppen erhöhen. Das Gleichstellungsbüro berät das Studien-Service-Center in seiner Schüler*innen-Arbeit, um dort Gleichstellungs- und Diversity-Aspekte zu integrieren.</p>	<p>Verantwortung: SSC, GB Umsetzung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Schüler*innen, Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Schülerinnen und Studentinnen in MINT-Fächern Gemeinsam mit den betroffenen Fachbereichen erarbeitet das Gleichstellungsbüro ein Konzept zur verstärkten Förderung von Schülerinnen und Studentinnen dort, wo sie noch unterrepräsentiert sind. Dies sind insbesondere FB 11, 12 und 13. Im Rahmen der Aktionspläne der Fachbereiche werden Maßnahmen zur Umsetzung des Konzeptes entwickelt.</p>	<p>Verantwortung: GB, Dekanate Umsetzung: Dekanate Zeit: ab 2018 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Aufbau eines Buddy-Programms für studierende Eltern Das Gleichstellungsbüro sucht die Kooperation mit dem AstA für den Aufbau eines Buddy-Programms, in dem Studierende, die schon über Erfahrungen mit Kind im Studium verfügen, junge Eltern oder neue Studierendenfamilien in Frankfurt dabei unterstützen, sich in der neuen Situation zurecht zu finden.</p>	<p>Verantwortung: GB in Kooperation mit Studierenden Umsetzung: AstA, GB Zeit: 2018 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.4.3.2. Teilziel: Potenziale von Studierenden fördern und heben

	<p>Studierende mit heterogenen Bildungs- und Spracherwerbsbiografien fördern Die Förderung von Studierenden mit heterogenen Bildungs- und Spracherwerbsbiografien wird ausgeweitet.</p>	<p>Verantwortung: LuQ, Schreibzentrum Umsetzung: Schreibzentrum Zeit: bis 10/2020 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: BLP „Starker Start“</p>
NEU	<p>Alumni als Role Models für Karrierewege insbesondere von Studierenden der ersten Generation gewinnen Der Career Service wird mit Mitarbeiter*innen der Goethe-Universität und ihren Alumni als Role-Models eine Vortragsreihe zum Thema Berufs- und Karrierewege durchführen, die insbesondere auch Studierende der ersten Generation ansprechen soll.</p>	<p>Verantwortung: GB, SSC Umsetzung: Career Service (SSC) Zeit: 2018/2019 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Informationen über Stipendienprogramme für Studierende und Promovierende verbessern Die Goethe-Universität wird Studierende und Promovierende noch besser über Stipendienprogramme informieren. Dafür entwickelt das Studien-Service-Center in Kooperation mit anderen Einrichtungen ein Format.</p>	<p>Verantwortung: SSC Umsetzung: SSC; GRADE, GB Zeit: 2018/2019 Zielgruppe: Studierende, Promovierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Integration von Gender- und Diversity-Sensibilität in die Peer- und Tutor*innenprogramme Die Peer- und Tutor*innenprogramme, die sich an alle Studierenden in der Studieneingangsphase wenden, werden ausgebaut. Vom Gleichstellungsbüro wird gemeinsam mit den anderen Akteur*innen des „Starken Start“ ein Format entwickelt, wie Sensibilität für unterschiedliche Studienvoraussetzungen und Potenziale sowie für den kritischen Umgang mit Vorurteilen und Stereotypen stärker als bisher als Querschnitt in die Peer- und Tutor*innen-Konzept integriert werden kann.</p>	<p>Verantwortung: GB, LuQ Umsetzung: GB, Starker Start Zeit: 2018 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Ausbau der Leistungen der FamilyPlus-Card Um die Attraktivität der FamilyPlus-Card zu erhöhen, werden weitere Features geprüft, die den Leistungsumfang erweitern könnten.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB, SSC Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>

	<p>Beratung internationaler Studierender zu Fragen des Aufenthaltsrechts und der Arbeitserlaubnis Internationale Studierende werden in Angeboten des IO und des International Career Service am Studierenden Service Centrum zu Fragen und Problemen des Aufenthaltsrechts und der Arbeitserlaubnis sowie zum Studienabschluss beraten.</p>	<p>Verantwortung: IO, SSC Umsetzung: IO, ICS Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: ESF-Projekt „Kompass3“ bis 12/2018</p>
	<p>Berücksichtigung besonderer Schwierigkeiten beim sprachlichen Handeln in Deutsch als (fremder) Wissenschaftssprache Studierende, die Deutsch als Fremdsprache erworben haben, erhalten besondere Formen der Unterstützung. Dies kann beinhalten: Verweis auf institutionelle Unterstützung, Kursangebote, Beratung, Rückmeldungsgespräche, Nachteilsausgleich beim Abfassen schriftlicher Texte, Überarbeitungsmöglichkeiten von Hausarbeiten.</p>	<p>Verantwortung: Schreibzentrum, ISZ, IO Umsetzung: Schreibzentrum, ISZ, IO Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Berücksichtigung von Anforderungen von Studierenden mit Familienaufgaben im Campus Management-System Um eine familienbewusste Umsetzung zu gewährleisten, berücksichtigt das in der Entwicklung befindliche Campus Management-System der Goethe-Universität besondere Anforderungen von Studierenden mit Familienaufgaben. Das Gleichstellungsbüro unterstützt den Prozess beratend.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: GINKO, GB Zeit: ab 2018 fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.4.3.3. Teilziel: Student*innen und Wissenschaftler*innen in ihren Karrierewegen in und außerhalb der Hochschule fördern

teilweise neu	<p>Bessere Informationen über Karrierewege Es werden Formate entwickelt, um Masterstudent*innen und Promovend*innen verstärkt über Karrieremöglichkeiten in <u>und</u> außerhalb der Wissenschaft nach der Promotion zu informieren.</p>	<p>Verantwortung: GRADE Umsetzung: GB, GRADE, FuN, PE/OE Zeit: 2017 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
teilweise neu	<p>„Mentoring Hessen – Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft“ In dem neuen hessenweiten Programm „Mentoring Hessen“ werden aufbauend auf den drei bisherigen hessischen Mentoringlinien „MentorinnenNetzwerk, SciMento und ProProfessur Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in ihren Karrierewegen in und außerhalb der Wissenschaft unterstützt. Eine Zwischenevaluation erfolgt 2018.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, GB Umsetzung: Mentoring-Programm, GB Zeit: ab 2017 Zielgruppe: Studierende, wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Erarbeitung eines Konzepts zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen Im Rahmen der Entwicklung neuer Personalkonzepte und Unterstützungsstrukturen für Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase wird ein Konzept zur weiteren Förderung von Frauen in Spitzenpositionen erarbeitet. Zur Identifizierung von Bedarfen werden die Promovierendenbefragung sowie weitere Daten differenziert ausgewertet.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, GB Umsetzung: GB, GRADE, FuN Zeit: 2018 Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Informationsveranstaltung zur Anwendung der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG Der Familien-Service der Goethe-Universität führt regelmäßig gemeinsam mit HR auf den verschiedenen Campus Informationsveranstaltungen zur Anwendung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) durch.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: GB, HR Zeit: fortlaufend Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Konzept für ein „Dual-Mentoring“ für neuberufene Professorinnen Das Gleichstellungsbüro erstellt ein Konzept für ein „Dual-Mentoring“ für neuberufene Professorinnen. Eine Professorin sowie eine Verwaltungsangestellte des Fachbereichs oder eines benachbarten Fachbereichs stellen sich für die erste Zeit aktiv für Fragen und Kontakte zur Verfügung.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Dekanate, GB Umsetzung: Dekanate, GB Zeit: 2019 Zielgruppe: Professorinnen Zusätzliche Ressource: keine</p>

NEU	<p>Gender- und Diversitäts-Sensibilität bei dem Vorschlag von Personen für eine Honorarprofessur bzw. eine Professur ehrenhalber</p> <p>Das Präsidium und die Fachbereiche achten unter einer gender- und diversitätssensiblen Perspektive verstärkt darauf, welche Personen für eine Honorarprofessur gewonnen bzw. für eine Professur ehrenhalber vorgeschlagen werden.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Dekanate Umsetzung: Dekanate Zeit: ab 2017 fortlaufend Zielgruppe: Professorinnen Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Netzwerk für fortgeschrittene PostDocs und Professorinnen</p> <p>Das Gleichstellungsbüro ruft ein Netzwerk für neuberufene Professorinnen ins Leben und macht diesem mehrmals im Jahr bedarfsbezogene Netzwerkangebote.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: ab 2019 fortlaufend Zielgruppe: Professorinnen Zusätzliche Ressource: 2.000 € p.a.</p>

II.4.3.4. Teilziel: Administrativ-technische Mitarbeiter*innen fördern und unterstützen

teilweise neu	<p>Weiterqualifizierung für den beruflichen Aufstieg insbesondere von Frauen</p> <p>Die Weiterqualifizierungsangebote sollten über eine arbeitsplatzbezogene Weiterbildung hinaus so gestaltet sein, dass ein beruflicher Aufstieg oder eine Qualifizierung für einen anderen Arbeitsplatz insbesondere von Frauen (vgl. HGIG § 12 (3)), aber auch anderen unterrepräsentierten Gruppen durch Weiterbildung gefördert wird. Dazu werden durch die PE/OE ab 2018/2019 zertifizierte Qualifizierungsmodule für die admin.-tech. Mitarbeitenden entwickelt. Zudem soll das Weiterbildungsangebot für das Personal Kenntnisse vermitteln und Fähigkeiten verleihen, die der Entwicklung der technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfordernisse entsprechen und zur persönlichen Entfaltung des/der Einzelnen beitragen. Durch diese Verbindung von allgemeiner beruflicher und politischer Bildung soll das Angebot sowohl der Bildungsinteressen des Personals als auch den Erfordernissen der Universität gerecht werden.</p> <p>Insbesondere Frauen sind von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme zu motivieren und über die Möglichkeiten der fachlichen oder wissenschaftlichen Qualifizierung, bezogen auf ihre individuelle Situation, zu informieren. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Anträge von Frauen auf geeignete dienstliche Fortbildungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: HR Zeit: fortlaufend, ab 2018/2019 Zielgruppe: admin.- tech. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: 10.000 € p.a.</p>
	<p>Teilnahme von beurlaubten Beschäftigten an Fort- und Weiterqualifizierungsangeboten</p> <p>Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, an Fort- und Weiterqualifizierungsveranstaltungen teilzunehmen, um einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Sie werden über das bestehende Fortbildungsangebot unterrichtet.</p>	<p>Verantwortung: HR Umsetzung: HR Zeit: fortlaufend Zielgruppe: admin.- tech. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Besondere Unterstützung der Teilnahme von Frauen mit physischen und psychischen Einschränkungen an Weiterqualifizierungsveranstaltungen</p> <p>Die Teilnahme von Frauen mit physischen oder psychischen Einschränkungen an Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsveranstaltungen wird, sofern eine Information darüber vorliegt, besonders unterstützt.</p>	<p>Verantwortung: HR Umsetzung: PE/OE, GRADE, GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Teilzeitbeschäftigten Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen ermöglichen</p> <p>Die Termingestaltung von internen Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsangeboten soll den Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigten Rechnung tragen.</p>	<p>Verantwortung: HR Umsetzung: PE/OE, Zeit: fortlaufend Zielgruppe: admin.- tech. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Neue Formate der Weiterbildung unter einer diversitäts- und lebensphasensensiblen Perspektive</p> <p>Das Gleichstellungsbüro entwickelt in Absprache mit HR (PE/OE, BEM) ein Konzept dazu, welche neuen Weiterbildungen und Trainings unter der Perspektive einer diversitäts- und lebensphasensensiblen Personalpolitik notwendig sind.</p>	<p>Verantwortung: HR, GB Umsetzung: PE/OE, GB Zeit: ab 2018 Zielgruppe: admin.- tech. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>

	<p>Mitarbeitendenentwicklungsgespräche (MAEG) Die MAEG werden verstärkt durch die PE/OE beworben. Die Planung der beruflichen (Weiter-) Entwicklung von Mitarbeiter*innen soll ein zentraler Gegenstand in den MAEG sein. Mitarbeiter*innen sind in der Regel ausdrücklich nach ihren Vorstellungen für eine berufliche Weiterqualifizierung zu befragen und ggf. zu motivieren. Sie sind über die Stellenentwicklung und Qualifizierungsmöglichkeiten, soweit diese der oder dem Vorgesetzten bekannt sind, im Einzelnen zu informieren. Im Protokoll der MAEG werden diese Aspekte dokumentiert.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: PE/OE Führungskräfte Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Verwaltungsnetzwerk Die Kommunikation und der Informationsfluss zwischen allen administrativ-technischen Mitarbeiter*innen soll durch eine aktiv geförderte Netzwerkarbeit unterstützt werden. Der Aufbau des Verwaltungs-Netzwerks erfolgt mit Unterstützung der PE/OE. Die Wahrnehmung der Netzwerktreffen soll von den direkten Vorgesetzten – ähnlich wie bei Veranstaltungen der internen Weiterbildung – unterstützt werden. Ein entsprechendes Konzept wird gemeinsam von PE/OE, PuK und AK Sonstige erarbeitet.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: PE/OE, PuK (Interne Kommunikation) Zeit: 2018 fortlaufend Zielgruppe: alle admin.-tech. Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.5. EMPOWERMENT UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Ziel 5: Die Goethe-Universität wirkt allen Formen der Benachteiligung und Diskriminierung auf Grund von Geschlecht oder anderen Dimensionen von Diversität entgegen und stärkt die Mitglieder der Universität in ihren Selbstkompetenzen.

Die wachsende Heterogenität der Studierendenschaft und Beschäftigten birgt zahlreiche Chancen, aber auch Herausforderungen, denen sich die Universität aktiv stellen muss und will. So zeigt sich auch die Goethe-Universität als ein sozialer Raum, der nicht frei ist von strukturellen und individuellen Benachteiligungen entlang der unterschiedlichen Diversitätsdimensionen. Studierende erleben diskriminierende Äußerungen und diskriminierendes Verhalten seitens Kommiliton*innen, Dozierenden und Verwaltungsmitarbeitenden. Auch im alltäglichen Leben außerhalb des Campus können Studierende Diskriminierung erfahren: sei es bei der Wohnungs- und Jobsuche, im Umgang mit Behörden und staatlichen Institutionen, im Übergang vom Studium zum Beruf oder in der Freizeit. Beschäftigte sind ebenfalls Diskriminierungen ausgesetzt: sei es bei Einstellungsverfahren, durch ihre Vorgesetzten, andere Mitarbeitende oder durch Studierende z. B. in den sozialen Medien. Neben sexualisierter Diskriminierung wird derzeit insbesondere von Studierenden vermehrt auch auf Probleme rassistischer Diskriminierung hingewiesen. Auch das Thema Inklusion von Studierenden und Beschäftigten mit physischen und psychischen Einschränkungen bildet eine Herausforderung. Nach wie vor muss die Universität viel tun, um Barrierefreiheit im weitesten Sinnen zu gewährleisten. Für die Beschäftigten gewinnt zudem die Problematik der Altersdiskriminierung an Bedeutung. Dazu gehören Themen wie bestehende Altersbegrenzungen bei der Stipendien- und Forschungsförderung ebenso wie Fragen des Gesundheitsmanagements oder des Wissenstransfers.

Diskriminierungserfahrungen sind oft äußerst belastend für Studierende wie für Beschäftigte. Nur wenn Schutz vor Diskriminierungen besteht und Unterstützung erfahren wird, sich gegen

Diskriminierungen zur Wehr zu setzen, kann sich die Vielfalt menschlicher Lebensentwürfe und -umstände mit ihren positiven Potenzialen für die persönliche und gesellschaftliche Entwicklung auch entfalten. Um Beschäftigte, aber besonders auch Studierende, die anders als Mitarbeitende der Universität nicht durch das AGG geschützt sind, im Fall von Benachteiligung zu unterstützen und sie zu stärken, engagiert sich die Goethe-Universität in den kommenden Jahren gezielter als zuvor gegen Diskriminierung.

II.5.1. Ist-Stand

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist Ansprechperson im Falle sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt. Bestehende Maßnahmen, um sexualisierte Übergriffe zu verhindern, sind ein abendlicher Begleitschutz auf dem Campus Riedberg, die sukzessive Verbesserung der Beleuchtungssituation auf allen Campus der Universität, ein Faltpfad für die Campus Riedberg und Westend, der Wege mit guter Beleuchtung sowie Notrufnummern der einzelnen Gebäude aufweist, sowie eine 2016 erstellte Broschüre zu Anlaufstellen und Maßnahmen im Falle sexualisierter Diskriminierung.
- Psychologische Beratung wird sowohl für die Studierenden (Studien-Service-Center, Studentenwerk) als auch im Rahmen des Konfliktmanagements für Beschäftigte angeboten.
- Die Vertrauensperson für Schwerbehinderte berät Beschäftigte mit physischen oder psychischen Einschränkungen in allen Angelegenheiten, die sie als Einzelperson oder als Gruppe betreffen. Dazu gehört die Beratung bei Problemen mit Vorgesetzten oder Kolleg*innen; zur behindertengerechten Arbeitsplatzausstattung, zur Antragstellung eines Grads der Behinderung, bei Wiedereingliederungsmaßnahmen und bei Einstellungsvorgängen.
- Zudem gibt es Beauftragte der Universität für die Belange behinderter Menschen: eine*n Ansprechpartner*in für Studierende und Beschäftigte sowie eine Ansprechpartner*in insbesondere für bauliche Belange.
- Eine Ombudsperson steht für die Beratung von Studierenden und Promovierenden zur Verfügung, die sich in Konfliktsituation mit Lehrenden oder Prüfungspersonen befinden und/oder sich von diesen ungerecht behandelt fühlen.
- 2016 wurde eine „Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung und einem partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz“ erarbeitet.
- Die Bild-Sprache des Webauftritts der Goethe-Universität und das Bild-Text-Verhältnis wurden 2016 unter Gender- und Diversitäts-Aspekten analysiert und Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible (Bild-)Sprache entwickelt.
- Seit 2010 besteht das Haus der Stille, ein interreligiöser und interkultureller Besinnungs-Meditations- und Gebetsort, der Studierende und Universitätsangehörige zum Dialog der Religionen und Kulturen einlädt.

- Die in Abschnitt II.3. dargestellten sensibilisierenden Maßnahmen unterstützen auch einen kritisch-reflektierten Blick aller Angehörigen der Goethe-Universität auf Diskriminierung.

II.5.2. Zentrale Herausforderungen

- Die Goethe-Universität hat Fragen und Problemen von Diskriminierung in den vergangenen Jahren relativ geringe Aufmerksamkeit zugewandt. Insbesondere für die große und immer heterogener werdende Gruppe der Studierenden gab es im Falle von Diskriminierung nur unzureichende Anlaufstellen bzw. sind die bestehenden Beratungsstellen zu wenig bekannt und untereinander koordiniert.
- Das Thema Sicherheit und Barrierefreiheit auf dem Campus wurde bislang vor allem als notwendige Erfüllung rechtlicher Vorgaben behandelt und weniger konkret bedarfsbezogen diskutiert und umgesetzt. Hier ist eine Bedarfserhebung für Beschäftigte und Studierende zentral, die sich nicht auf bauliche Gegebenheiten beschränkt. Gedacht ist unter anderem an gut zugängliche Informationen für Personen mit Behinderungen, barrierefreie Dokumente, bedarfsbezogene Büroausstattung oder gut zugängliche Hilfsmittel für Studierende.
- Der demographische Wandel und die Veränderungen im Wissenschaftssystem lassen „Alter“ in verschiedener Hinsicht ein wichtiges Thema an der Goethe-Universität werden. Eine Herausforderung für die Organisation und für die einzelnen Beschäftigten liegt z. B. in dem hohen Altersdurchschnitt der Beschäftigten im administrativ-technischen Bereich. Die Wertschätzung vorhandener Erfahrungen und Reflektion altersbezogener Stereotype durch Führungskräfte, der Aufbau eines aktiven Wissenstransfers und gezielte Weiterqualifizierungsangebote für Beschäftigte in unterschiedlichen Lebens- und Berufsphasen können Instrumente sein, dieser Herausforderung zu begegnen und die Kompetenzen aller weiter zu entwickeln. Auch für Wissenschaftler*innen ist „Alter“ eine relevante Dimension. Themen sind hier u.a. die Aufhebung bestehender Altersbegrenzungen in der Stipendien- und Forschungsförderung, Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung für Professuren über das Pensionsalter hinaus, eine möglichst frühe Förderung von insbesondere weiblichen Postdocs in Führungspositionen in der Wissenschaft. Für alle Beschäftigten gilt es, dass die aktive Förderung der Potentiale eines altersheterogenen Teams gestärkt werden soll.
- Insbesondere im Fall rassistischer Diskriminierung sowie Diskriminierungen bezogen auf LGBTIQ stehen bislang keine Anlaufstellen an der Universität zur Verfügung.
- Mitglieder der Goethe-Universität benötigen mehr Angebote zur Reflektion und Entwicklung von Handlungsstrategien gegen Diskriminierung und Rechtspopulismus.

II.5.3. Teilziele und Maßnahmen

II.5.3.1. Teilziel: Diskriminierungen entgegenwirken

NEU	<p>Diskriminierungsfreies Arbeits- und Studienklima Alle Angehörigen der Goethe-Universität, insbesondere diejenigen mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung, tragen durch ihr Verhalten zu einem Arbeits- und Studienklima bei, in dem die persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Beschäftigten und Studierenden respektiert werden. Sie haben aufgrund ihrer Fürsorgepflicht die Verantwortung dafür, dass Benachteiligung, Diskriminierung, sexualisierte Gewalt und Mobbing, insbesondere die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium sowie am Ausbildungs- und Arbeitsplatz, nicht stattfinden und nicht geduldet, sondern als Rechtsverletzung betrachtet und behandelt werden.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Kanzler, Dekan*innen, Leitungen der Verwaltung, Zentren und Gremien Umsetzung: Präsidium, Kanzler, GB Zeit: ab 2018 fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Pilot Antidiskriminierungsstelle Die Goethe-Universität richtet als Piloten für drei Jahre eine Antidiskriminierungsstelle als Anlauf- und Clearingstelle im Gleichstellungsbüro ein, die von Diskriminierung, Benachteiligung, Mobbing und Stalking betroffene Studierende sowie Handlungsverantwortliche berät. Neben der Beratung und der Vernetzung der Beratenden arbeitet die Antidiskriminierungsstelle mit an einer universitätsweiten Antidiskriminierungsrichtlinie und entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Studien-Service-Center Verfahren für die Erst- und Verweisberatung bei Diskriminierungsbeschwerden. Darüber hinaus gestaltet sie die Öffentlichkeitsarbeit in diesem Arbeitsbereich. Die so gesammelten Erfahrungen werden kontinuierlich systematisiert, analysiert und in einem jährlichen Bericht an den Senat zusammengeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist weiterhin Ansprechpartnerin in Fällen von Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund von Geschlecht sowie sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Sie arbeitet in diesen Fällen eng mit der Antidiskriminierungsstelle zusammen. Die Arbeit der/des Schwerbehindertenbeauftragten bleibt unberührt von dieser Maßnahme.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Kanzler, Umsetzung: GB, SSC Zeit: ab 2017 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: 1 E 13 QSL und HMWK (bewilligt)</p>
NEU	<p>Antidiskriminierungsrichtlinie Die Goethe-Universität erlässt, ggf. auf Basis einer Musterrichtlinie der hessischen Hochschulen, eine Antidiskriminierungsrichtlinie für Studierende und Beschäftigte. Dabei wird der Umgang mit Abhängigkeitsverhältnissen im Diskriminierungsfall besonders reflektiert.</p>	<p>Verantwortung: Senat, Präsidium, Kanzler Umsetzung: GB Zeit: 2017/2018 Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Code of Conduct Das Gleichstellungsbüro regt ASTA und Fachschaften dazu an, parallel zur Antidiskriminierungsrichtlinie ein Code of Conduct für faire Kommunikation, Zusammenarbeit, Wertschätzung von Verschiedenheit unter Studierenden zu entwickeln und zu verabschieden.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: ASTA, Fachschaften Zeit: 2018/2019 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Trainings zur Sensibilisierung für Diversity und Antidiskriminierung Das Gleichstellungsbüro bietet als Piloten gemeinsam mit dem „Frankfurter Akademischen Schlüsselkompetenz-Training“ Trainings für Studierende an für den sensiblen Umgang mit Diversität und Diskriminierung (Stichworte: Wertschätzung von Vielfalt in Lern- und Arbeitsgruppen, Internationalization@home).</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB, Frankfurter Zentrum für Schlüsselkompetenzen Zeit: 2017 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: ca. 2.000 € p.a.</p>
NEU	<p>Handlungsstrategien gegen Rechtspopulismus: Trainings für Lehrende und Studierende Trainings für Lehrende und Studierende zur Reflektion und Stärkung von Handlungsstrategien gegen rechtspopulistische Diskriminierung.</p>	<p>Verantwortung: GB, IKH Umsetzung: GB, IKH Zeit: 2017 Zielgruppe: Studierende, Lehrende Zusätzliche Ressource: keine</p>

NEU	<p>Kollegiale Beratung zum Umgang mit diskriminierenden Äußerungen in Lehrveranstaltungen und in der Beratung</p> <p>Gleichstellungsbüro und IKH bieten Einführungen in die Methode der kollegialen Beratung und unterstützen die Bildung von kollegialen Beratungsgruppen zum Umgang mit Diskriminierung in Lehrveranstaltungen und in der Beratung.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB, IKH Zeit: ab 2017 Zielgruppe: Studierende, Lehrende Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Unterstützung für rassismuskritische Veranstaltungen an der Universität</p> <p>Das Gleichstellungsbüro leistet verstärkte Öffentlichkeitsarbeit insbesondere zum Thema rassistischer Diskriminierung und organisiert und unterstützt rassismuskritische Veranstaltungen (Vorträge, Vorlesungen, Workshops etc.) an der Goethe-Universität.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: ab 2017 Zielgruppe: alle Angehörigen der Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Entwicklung eines Konzepts um Altersdiskriminierung zu begegnen</p> <p>Um ein Konzept zu „Alters-Diversität und Diskriminierung“ zu erarbeiten, wird unter Leitung der Präsidentin eine Arbeitsgruppe eingerichtet, an der u.a. auch die Personalentwicklung und der Personalrat beteiligt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potenziale einer altersheterogenen Belegschaft erschließen und deren Kompetenzen ausbauen durch z.B. gezielte Weiterqualifizierung oder bewusste Age-Diversity in Teams in Forschung und Administration • Maßnahmen der Personalentwicklung zur Arbeit in altersdiversen Teams (Führungskräftetrainings, Schulungen für Mitarbeiter*innen) • Entwicklung von Instrumenten zur Förderung des Wissenstransfers • Aufhebung bestehender Altersbegrenzungen in der Stipendien- und Forschungsförderung • frühe Förderung von insbesondere weiblichen PostDocs in Führungspositionen in der Wissenschaft • Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung für Professuren über das Pensionsalter hinaus (im Bereich der Lehre ist mit dem Senior-Professor*innenprogramm bereits ein Anfang gesetzt). 	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: 2018/2019 Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Empowermenttrainings für Studierende</p> <p>Das Gleichstellungsbüro bietet pilotweise Empowermenttrainings für Studierende mit Diskriminierungserfahrungen mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen an.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: jährlich Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: Trainings 2.000 € p.a.</p>
NEU	<p>Merkblatt Antidiskriminierung</p> <p>Das Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität erstellt ein Merkblatt Antidiskriminierung nach dem AGG und organisiert eine Schulung für die Beauftragten der Goethe-Universität zu diesem Thema.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: 2018 Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Medien-Kampagne Diversity & Antidiskriminierung</p> <p>Die Goethe-Universität will die Sensibilität für Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Antidiskriminierung in der Hochschulöffentlichkeit erhöhen. Dazu entwickelt das Gleichstellungsbüro zusammen mit der Stabsstelle Marketing und Kommunikation eine Kampagne (Poster, Facebook, Postkarten/Flyer, Homepage, Bildschirme); dies kann auch im Rahmen eines Wettbewerbs sein.</p>	<p>Verantwortung: GB/PuK Umsetzung: GB/PuK Zeit: 2019 Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: 15.000 € einmalig für Grafik, Druck, Werkvertrag</p>

NEU	Angst- und barrierefreie Anlagen und Gebäude Die universitären Anlagen und Gebäude werden in Zusammenarbeit mit dem Immobilienmanagement, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung sukzessive so gestaltet, dass sie keine Gefahrenquellen, Einschränkungen und Angsträume in Bezug auf Benachteiligung, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt darstellen. Hierzu gehört unter anderem eine ausreichende Beleuchtung der Zuwege, Möglichkeiten einer sofortigen Alarmierung auf Parkplätzen und in den Gebäuden sowie die Beachtung barrierefreier Zuwege auf dem Gelände und in den Gebäuden der Universität. Auf dem Campus Westend soll in Anlehnung an den Campus Riedberg ein abendlicher Begleitedienst für Personen mit Schutzbedürfnis eingerichtet werden.	Verantwortung: Kanzler Umsetzung: IMM, GB Zeit: ab 2017 fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: offen
	Leicht zugängliche Notrufnummern Das Gleichstellungsbüro trägt dafür Sorge, dass wichtige Notrufnummern im Intranet sowie auf Faltblättern und Aufklebern für Studierende zugänglich sind.	Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine

II.5.3.2. Teilziel: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verhindern

Sexuelle Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen verhindern Sexuelle Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend bewertet.	Verantwortung: Präsidium, Kanzler Umsetzung: HR, Dekanate, Abteilungsleitungen Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine
Arbeitsrechtliche Maßnahmen bei sexueller Belästigung Bei sexueller Belästigung ergreift die Universität die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung/Entlassung der belästigenden Person und trifft die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen. Die Universität trägt dafür Sorge, dass die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligt werden, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben. Näheres regelt auch die Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung. Es werden für alle Beteiligten Beratungen angeboten.	Verantwortung: Kanzler, Dekan*innen, HR Umsetzung: HR, GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine
Sexistische Inhalte werden aus dem Datennetzwerk gefiltert Nachrichten und Bilder mit sexistischem oder pornographischem Inhalt werden weiterhin aus den Datennetzwerken soweit wie möglich ausgefiltert.	Verantwortung: HRZ, GB Umsetzung: HRZ Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine
Sprechen über sexualisierte Übergriffe enttabuisieren Es wird verstärkt durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit an einer Kultur gearbeitet, die das Sprechen über sexualisierte Übergriffe enttabuisiert.	Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine

II.5.3.3. Teilziel: Strategien für eine inklusive Universität – Teilhabe für Hochschulangehörige mit Beeinträchtigungen verbessern

NEU	<p>Aktionsplan Inklusion erarbeiten Zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention erstellt die Goethe-Universität einen Aktionsplan Inklusion, der dann in den Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit integriert und mit ihm fortgeschrieben wird. Der Aktionsplan Inklusion wird auf der Ebene der Maßnahmen sowohl die Gruppe der Studierenden als auch der Beschäftigten fokussieren. Voran geht eine Bestandsanalyse von inkludierenden Angeboten der Universität. Während der Arbeit am Aktionsplan werden bereits einzelne Maßnahmen umgesetzt.</p>	<p>Verantwortung: Senat, Präsidium, Kanzler Umsetzung: AK Inklusion, GB, SSC Zeit: 2017/2018 Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: 50% E 13 für drei Jahre (SSP oder ESF)</p>
	<p>Barrierefreie Bauplanung Die Goethe-Universität wird noch stärker als bisher bei der Bauplanung und Campusgestaltung möglichst frühzeitig Aspekte der Barrierefreiheit und Familienfreundlichkeit miteinbeziehen. Hierzu wird die Expertise des AK Inklusion und des Gleichstellungsbüros eingeholt. Der AK Inklusion entwickelt Kriterien und Empfehlungen zur Förderung und Optimierung von Barrierefreiheit an allen Campusstandorten der Goethe-Universität. Dazu will er transparente Standards festlegen, an denen er ihren Ist-Zustand und die Zielerreichung messen kann. Das Konzept wird fortlaufend umgesetzt.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: IMM, AK Inklusion, GB Zeit: 2017 fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Barrierefreier Lageplan Informationen über die barrierefreie Zugänglichkeit von Gebäuden der Goethe-Universität werden in einem „Barrierefreien Lageplan“ zusammengetragen.</p>	<p>Verantwortung: IMM, AK Inklusion, GB Zeit: 2017 Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Konzept für eine zentrale Onlineplattform über Anlaufstellen und Barrierefreiheit auf dem Campus für Angehörige der Goethe-Universität mit physischen und/oder psychischen Einschränkungen Der AK Inklusion erstellt gemeinsam mit entsprechenden Expert*innen ein Konzept, das Informationsmanagement an der Goethe-Universität so auszubauen, dass alle Angehörigen der Universität erreicht werden können; z. B. die Einrichtung einer zentralen Onlineplattform über Anlaufstellen und Barrierefreiheit auf dem Campus.</p>	<p>Verantwortung: IMM, AK Inklusion, GB Zeit: 2018 Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Konzept zur IT-Unterstützung von Studierenden bei verschiedenen Formen der Beeinträchtigung Im Rahmen des hessischen Projekts „Inklusive Hochschulen“ arbeitet die Goethe-Universität mit an einem Konzept zur IT-Unterstützung von Studierenden bei verschiedenen Formen der Beeinträchtigung.</p>	<p>Verantwortung: IMM, HRZ, AK Inklusion, GB Zeit: bis 2020 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: 20.000 €</p>
	<p>Ausweisung familienbezogener und barrierefreier Infrastruktur Um die Sichtbarkeit familienbezogener und barrierefreier Infrastruktur im universitätsöffentlichen Raum zu erhöhen und die Orientierung zu erleichtern, erarbeitet die Goethe-Universität ein einheitliches Konzept für deren Ausweisung auf Übersichtstafeln und Wegweisern. So kann allgemein das Bewusstsein für die Diversität sowie die Sensibilität für die Belange der Zielgruppen gestärkt werden.</p>	<p>Verantwortung: GB, IMM Umsetzung: GB, IMM Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Studienführer für beeinträchtigte Studierende Das SSC überarbeitet den Studienführer für beeinträchtigte Studierende und prüft Möglichkeiten, die Beratung für diese Studierenden insbesondere auf dem Campus Riedberg auszubauen.</p>	<p>Verantwortung: SSC Umsetzung: SSC Zeit: 2017 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.6. GESCHLECHTER- UND DIVERSITÄTSBEZOGENE FORSCHUNG UND LEHRE FÖRDERN

Ziel 6: Die Goethe-Universität setzt sich zum Ziel, ihre bestehenden Geschlechter- und diversitätsbezogenen Forschungen (z. B. Intersektionalitätsforschung, Postcolonial Studies, Migrationsforschung, Altersforschung) weiter zu fördern und in die Lehre zu integrieren sowie ein international konkurrenzfähiges Forschungsprofil z. B. über das „Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und Geschlechterforschung“ weiter auszubauen.

Ihrer Gründungsgeschichte verpflichtet sieht die Goethe-Universität einen besonderen Auftrag darin, das gesellschaftswissenschaftliche Forschungsprofil der Goethe-Universität einer kritischen, auf Fragen der Gerechtigkeit, sozialer Ungleichheit und Diskriminierung bezogenen Forschung fortzusetzen, für die insbesondere die Kritische Theorie der „Frankfurter Schule“ steht. Gesellschaftskritische Geschlechter- und Migrationsforschung, aber auch auf andere Diversitätsdimensionen bezogene Forschungen sind daher fest verankert im gesellschafts- und auch geisteswissenschaftlichen Forschungsprofil der Goethe-Universität.

II.6.1. Ist-Stand

- Bereits 1987 wurde Frauen- und Geschlechterforschung durch eine Professur für dieses Forschungsgebiet institutionalisiert. Heute genießt die Goethe-Universität in der Geschlechterforschung vor allem durch das seit 1997 bestehende interdisziplinäre „Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse“ (CGC) internationale Anerkennung. In Forschung und Lehre ist das CGC international vernetzt durch das Austauschprogramm Gender Studies „InterGender“ sowie in einem weltweiten Netzwerk von Gender Studies Zentren „RINGS“, zu dessen Gründungsmitgliedern das Zentrum zählt.
- In dem seit 2001 durchgeführten viersemestrigen „Studienprogramm Frauenstudien/Gender Studies“ für Student*innen verschiedener sozial- und geisteswissenschaftlicher Fachbereiche sowie dem seit 2010 angebotenen ebenfalls auf vier Semester ausgerichteten Studienprogramm für BA- sowie für MA-Studierende übersteigt die Anzahl der Bewerber*innen die der Plätze regelmäßig in großer Zahl.
- Neu eingerichtet wurde 2015 der BA-Nebenfachstudiengang „Gender Studies“. Seminarangebote in der Geschlechter- und Migrationsforschung erfolgen vielfach in englischer Sprache, so dass auch international sehr gute Studierende und erfolgreiche Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase gewonnen werden.
- Über die aus Spenden finanzierte Angela Davis Gastprofessur für Gender & Diversity Studies werden regelmäßig international herausragende Wissenschaftler*innen nach Frankfurt geholt.
- Die öffentlichen Vorträge der Gastprofessur sowie die öffentlichen Kolloquien des CGC, die jedes Semester ausgerichtet werden, tragen mit zur Öffnung der Goethe-Universität

hin zur Stadtgesellschaft bei. Dies wird durch viele Kooperationen mit städtischen Einrichtungen und anderen Forschungszentren unterstützt.

- Auf Landesebene haben die hessischen Hochschulen, unterstützt vom Wissenschaftsministerium, in einer thematischen Workshopreihe „GENDERkompetent“ Maßnahmen und Instrumente entwickelt, um Gender-Aspekte stärker als bisher in die Lehre zu integrieren und Gender-Kompetenzen von Lehrenden und Studierenden zu fördern. Die Goethe-Universität hat aus diesem Prozess heraus Anstrengungen unternommen, um Gender-Aspekte – und auch diversitätsbezogene Forschungen – insbesondere in den Fachdidaktiken und der Bildungsforschung zu integrieren. Ziel ist es, vor allem Studierenden die Kompetenzen zu vermitteln, in ihrem Studium und in ihrer späteren beruflichen Tätigkeit über Gender und andere Diversitätsdimensionen als soziale Kategorien zu reflektieren.

II.6.2. Zentrale Herausforderungen

- Die bestehenden gender- und diversitätsbezogenen Forschungen an der Goethe-Universität sind in ihren jeweiligen fachlichen Communities sehr erfolgreich, was in einigen Fällen auch auf den hohen Grad der internationalen Vernetzung zurückzuführen ist. Um Forschung und Lehre in dem Forschungszusammenhang weiter so erfolgreich gestalten zu können und eine Attraktion für internationale Forschende und Studierende der Gender-Studies zu bleiben, bedarf es auch weiterhin einer Unterstützung durch die Universität. Der neu gegründete BA-Nebenfachstudiengang Gender Studies verzeichnet bereits jetzt eine sehr hohe Nachfrage, so dass der Studiengang etabliert werden sollte.
- Ergebnisse der Geschlechterforschung und diversitätsbezogener Forschungen sollten in die Lehre auch in den MINT-Fächern miteinbezogen werden, um Studierende zu befähigen, Geschlecht oder ethnische Zuschreibung und andere Diversitätsdimensionen als scheinbar unveränderbare und eindeutige Gegebenheiten zu hinterfragen und ihnen Gender- und Diversitätskompetenzen zu vermitteln, die sie für ihre zukünftigen Tätigkeiten sowie für ihr soziales Leben benötigen.

II.6.3. Teilziele und Maßnahmen

II.6.3.1. Teilziel: Geschlechter- und diversitätsbezogene Forschung und Lehre weiter verankern

	<p>Ausbau des internationalen Austauschs in der Geschlechter- und diversitätsbezogenen Forschung Der internationale Austausch in den Gender Studies soll – nicht zuletzt auch durch die Weiterführung der „Angela Davis Gastprofessur“ – ausgebaut und intersektionelle Forschung dabei gestärkt werden.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Kanzler Umsetzung: CGC Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: 9.000 € p.a.</p>
	<p>Weiterführung des CGC Die bisherige Unterstützung des CGC bleibt aufrecht erhalten.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Kanzler Umsetzung: CGC Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Gendersensitive Forschung fördern Forscherinnen und Forscher sollen dafür sensibilisiert werden, dass Forschung durch die Aufnahme von Gender in das Forschungsdesign immer dann an Qualität gewinnt, wenn sie Personen als Beforschte, Betroffene oder Nutzer*innen zum Gegenstand hat. Durch Verbreitung des Toolkits „Gender in EU-funded research“ zur Integration von Gender in alle Phasen eines Forschungsvorhabens wird ein Hilfsmittel dafür an die Hand gegeben.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: ab 2018 fortlaufend Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>

II.6.3.2. Teilziel: Gender- und Diversitäts-Aspekte in die Lehre integrieren

	<p>Verankerung von Gender- und Diversitäts-Aspekten in der Lehrer*innenbildung Die von der Akademie für Bildungsforschung und Lehrerbildung erstellten Empfehlungen zur Verankerung von Gender- und Diversitäts-Aspekten in der Lehre werden umgesetzt. Ein Ziel ist es, einen regelmäßigen Lehrauftrag einzurichten, der abwechselnd semesterweise in den Fachdidaktiken der verschiedenen MINT-Fächer gehalten wird.</p>	<p>Verantwortung: GB, ABL Umsetzung: GB, ABL, Fachbereiche 11-16 Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: 2.000 € p.a.</p>
	<p>Gender- und Diversitäts-Aspekte in der Lehre als Reflexionsgegenstand bei den Aktionsplänen der Fachbereiche Bei den Aktionsplänen Chancengleichheit der Fachbereiche sollte die Verankerung von Gender- und Diversitäts-Aspekten in der Lehre immer reflektiert werden.</p>	<p>Verantwortung: Fachbereiche, GB Umsetzung: Fachbereiche Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Symposien in den MINT-Fächern Es werden Symposien oder Gastvorträge zu Gender- und Diversitäts-Aspekten in den MINT-Fächern angeboten. Hierzu können Mittel aus dem Ruth-Moufang-Fonds beantragt werden.</p>	<p>Verantwortung: Fachbereiche, GB Umsetzung: Fachbereiche, GB Zeit: ab 2017 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Prüfung der Modulbeschreibungen einzelner Studiengänge in den MINT-Fächern hinsichtlich der Integration von Gender- und Diversitäts-Aspekten Die Modulbeschreibungen einzelner Studiengänge in den MINT-Fächern werden im Rahmen eines Projektes der LaKof hinsichtlich der Integration von Gender- und Diversitäts-Aspekten geprüft und es werden den Studiengangsverantwortlichen konkrete Vorschläge zur Diskussion gegeben.</p>	<p>Verantwortung: Fachbereiche, GB Umsetzung: Fachbereiche, GB Zeit: 01/2016-12/2017 Zielgruppe: Studierende Zusätzliche Ressource: HMWK</p>

II.7. QUALITÄTSMANAGEMENT DER GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSMÄßNAHMEN

Ziel 7: Die Goethe-Universität setzt sich zum Ziel, eine durchgängig hohe Qualität ihrer Gleichstellungs- und Diversitätspolitik durch regelmäßige Evaluationen, wissenschaftliche Reflexion und Good Practice-Austausch auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene zu sichern und weiterzuentwickeln.

Gleichstellung und Diversitätsgerechtigkeit versteht die Goethe-Universität als Kriterium für die Qualität ihres Handelns in allen Bereichen der Hochschule. Damit gewinnt die Integration von Gleichstellung in alle Qualitätssicherungsinstrumente und der Blick auf die Heterogenität der Hochschulangehörigen Bedeutung für ein erfolgreiches Qualitätsmanagement.

Die Universität stellt sich regelmäßig der externen Bewertung ihrer Gleichstellungsstrategien und -aktivitäten und nimmt daraus neue Impulse zur Qualitätsentwicklung und -verbesserung auf.

II.7.1. Ist-Stand

- Höchste Eingruppierung in „Stadium vier“ bei den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG 2011 und 2013; Zertifikat der Beruf & Familie gGmbH alle drei Jahre seit 2005; erfolgreiches Engagement im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder I + II 2008 und 2013; „Total E-Quality-Prädikat“ 2012 und 2015.
- Hinsichtlich ihrer Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien und -maßnahmen steht die Goethe-Universität in engem Good-Practice-Austausch mit anderen Wissenschaftseinrichtungen – national und international:
 - Sie ist Mitglied in zahlreichen bundesweiten Bündnissen und Netzwerken, u.a. der „Charta der Vielfalt“, dem „Bündnis für Familie“ sowie dem Best Practice Club „Familie in der Hochschule“; sie übernimmt Sprecher*innenschaft in vielen gleichstellungspolitischen Netzwerken wie z. B. Dual Career Netzwerk Deutschland, Netzwerk Gleichstellungscontrolling, Netzwerk Gender Consulting für Forschungsverbände.
 - Arbeitsbesuche bei ihren strategischen Partneruniversitäten im Zeitraum 2012 bis 2014 – University of Toronto, University of Birmingham, University of Pennsylvania sowie der Columbia University New York – brachten einen wertvollen Erfahrungsaustausch, insbesondere im Hinblick auf Diversity Policies.
 - Aktive Mitarbeit in EU-Projekten bzw. bei Anträgen zur Gleichstellung im Wissenschaftsbereich.

- Der Gleichstellungs-Monitor stellt Führungskräften, aber auch der gesamten Hochschulöffentlichkeit, regelmäßig differenzierte Daten zur Repräsentanz von Männern und Frauen in den verschiedenen Bereichen und Ebenen der Hochschule zur Verfügung. Verfügbare Daten anderer Hochschulen (insbesondere der anderen German U15-Universitäten) werden in Form eines ‚Ranking‘ aufbereitet, das eine kritische Einschätzung der Gleichstellungserfolge der Universität erlaubt.
- Im Rahmen der Erlangung der Systemakkreditierung²⁵ hat die Goethe-Universität ein integriertes Qualitätsmanagement hinsichtlich Studium und Lehre aufgebaut. Die dabei definierten Prozessabläufe, die verzahnten quantitativen und qualitativen Evaluationsinstrumente und die Follow-Up-Verfahren zur Umsetzung von Qualitätsverbesserungen sehen die Berücksichtigung von Aspekten der Chancengleichheit verbindlich vor.
- Bei der ersten großen Studierendenbefragung der Goethe-Universität im WS 2012/13 wurden Gender und andere Dimensionen von Diversität stark berücksichtigt. Bis heute werden immer wieder Einzelanalysen auf Basis dieser Daten durchgeführt, die neben der Heterogenität der Studierenden auch die Bewertung der Studienbedingungen und erlebte Belastungserfahrungen durch unterschiedliche Studierendengruppen in den Blick nehmen.
- Alle seither durchgeführten universitätsweiten Befragungen wie beispielsweise die Befragung der Promovierenden 2012, haben Fragen zur Heterogenität der Zielgruppe aufgenommen.
- Alle Service-Bereiche im Gleichstellungsbüro erheben Daten hinsichtlich der Nutzung und Bewertung ihrer Angebote und werten diese regelmäßig aus. Das Workshop-Angebot von „Career Support – Training für Wissenschaftlerinnen“ wird auf Basis einer Bedarfsabfrage geplant und nach Durchführung jeder Veranstaltung durch die Teilnehmenden evaluiert. Die Auswertung erfolgt semesterweise und fließt in die Gestaltung der Folgeveranstaltungen ein. Auch die Veranstaltungen des Familien-Service werden standardmäßig durch die Teilnehmenden evaluiert.
- Angebot und Inanspruchnahme von Beratungsleistungen dokumentieren und analysieren die einzelnen Bereiche (Familien-Service, Dual Career Service, Gender & Diversity Consulting, Gender & Diversity Monitoring) zudem seit 2015 im Rahmen jährlicher interner Tätigkeitsberichte. Davor waren entsprechende Auswertungen in größeren Zeiträumen erfolgt.

²⁵ Die Systemakkreditierung wurde im April 2016 ohne Auflagen erteilt.

II.7.2. Zentrale Herausforderungen

- Im Rahmen der Systemakkreditierung wurde die Berücksichtigung von Gender- und Diversitäts-Aspekten in den quantitativen und qualitativen Evaluationsinstrumenten festgeschrieben, ebenso die Zuständigkeit von Entscheidungsgremien für die Umsetzung von gender- und diversitätsbezogenen Ergebnissen in Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung. Diese Prozessabläufe konkret mit Leben und Bedeutung zu füllen, muss in den nächsten Jahren unterstützt und begleitet werden. Es gilt sicherzustellen, dass bei der konkreten Ausgestaltung der Evaluationsinstrumente Gender- und Diversitätsexpertise einfließt. Zugleich müssen sich die Akteure, die Evaluationen durchführen und Evaluationsergebnisse umsetzen, Sensibilität und Kompetenz für die Thematik aneignen bzw. entsprechende Expertise hinzuziehen.
- Die Datenqualität und –verfügbarkeit im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses ist an der Goethe-Universität – wie auch bundesweit – stark verbesserungswürdig. Ein differenziertes Monitoring, nicht nur hinsichtlich der Anzahl von Männern und Frauen in den Qualifikationsstufen, sondern auch hinsichtlich der Chancengleichheit, was die Ausgestaltung von Stellen (Befristungen, Laufzeiten, Teilzeit) betrifft, ist notwendig, um Aussagen über die Umsetzung von Chancengleichheit treffen zu können und datenbasiert Entscheidungen zu weiteren Maßnahmen treffen zu können.
- Um die Stellenbesetzungsverfahren im Bereich des wissenschaftlichen Personals transparenter und damit chancengleicher gestalten zu können, ist ein Monitoring dieser Verfahren wünschenswert. Derzeit stellen sie sich als ‚Blackbox‘ dar. Analysen darüber, in welcher Phase des Einstellungsprozesses die Beteiligung von Frauen deutlich abnimmt (Bewerbung, Einladung, Einstellung), sind bislang nicht durchführbar.
- Wie schon im Kapitel II.1. „Unterrepräsentanzen analysieren und abbauen“ beschrieben, stellt die Erhebung und Auswertung von Daten zur Heterogenität von Studierenden wie Beschäftigten eine besondere Herausforderung dar, da diese aus Datenschutzgründen nicht im Rahmen der Einstellung oder Einschreibung erhoben und gespeichert werden dürfen. Ein Diversity-Monitoring, das regelmäßig in gut vergleichbarer Form Studierende und/oder Beschäftigte befragt und dabei Heterogenität und Chancengleichheit in den Blick nimmt, ist in den nächsten Jahren aus Ressourcengründen nicht umsetzbar. Es gilt daher, Befragungen und Erhebungen, die an der Hochschule beauftragt und durchgeführt werden, etwa im Zusammenhang mit der Evaluierung des „Starker Start ins Studium“, systematischer und weitgehender als bisher durch Fragen zu ergänzen, die die Heterogenität der Befragten abbilden und die Verwirklichung einer diversitätssensiblen und wertschätzenden Hochschulkultur erfragen.
- Die bestehenden Formen der Qualitätssicherung und Evaluation der Trainings- und Beratungsangebote im Gleichstellungsbüro (Dual Career Service, Career Support für Wissenschaftlerinnen, Familien-Service, Diversity-Consulting etc.) stehen bislang unverbunden nebeneinander. Eine Gesamteinschätzung der Qualität und Wirksamkeit der Angebote fehlt bislang.

II.7.3. Teilziele und Maßnahmen

II.7.3.1. Teilziel: Gleichstellung im Qualitätsmanagementsystem verankern

	<p>Gender und Diversität systematisch und umfassend im QM/ Systemakkreditierung verankern Im Rahmen der Systemakkreditierung werden Gender- und Diversitäts-Aspekte fest in alle quantitativen und qualitativen Evaluationen sowie in die Verfahren integriert, die die Verwendung und Umsetzung der Evaluationen regeln.</p>	<p>Verantwortung: LuQ, GB Umsetzung: LuQ, GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende, Lehrende Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Studie zur Wirksamkeit studienbegleitender diversitätssensibler Angebote Um die Bedarfe von unterschiedlichen Gruppen von Studierenden sowie die Wirksamkeit von (diversitätssensiblen) studienbegleitenden Angeboten der Goethe-Universität zu ermitteln und hinsichtlich ihrer Synergiepotentiale zu prüfen, wird eine Studie durchgeführt und ein Konzept für ein diversitätssensibles Qualitätsmanagement von studienbegleitenden Angeboten für Studierende entwickelt.</p>	<p>Verantwortung: GB, LuQ Umsetzung: GB, LuQ Zeit: ab 2017-12/2019 Zielgruppe: Studierende, wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: 50% E 13 BLP „Starker Start“</p>
	<p>Erhebung von Diversitätsmerkmalen in Studierenden- und Promovierendenbefragungen Studierenden- und Promovierendenbefragungen nehmen regelmäßig Fragen hinsichtlich einer wertschätzenden, diversitätssensiblen Lehr-, Lern- und Arbeitskultur und nach möglichen Diskriminierungserfahrungen an der Universität auf. Zudem werden – unter Berücksichtigung von Anonymität und Datenschutzbestimmungen – regelmäßig Diversitätsmerkmale erhoben, die die Heterogenität der Studierenden widerspiegeln (z. B. Migrationshintergrund, Bildungshintergrund, soziale Herkunft).</p>	<p>Verantwortung: LuQ Umsetzung: LuQ, GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende, wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Diversitätsbezogene Analyse aller erhobenen Daten Auswertungen von Datenerhebungen der Universität (Befragungen, Analysen der vorgehaltenen Daten) werden systematisch genderdifferenziert, sowie nach Möglichkeit nach weiteren Diversitätsmerkmalen differenziert durchgeführt und ausgewertet. Dabei wird insbesondere gefragt, ob die Ergebnisse Hinweise auf Chancenungleichheit geben.</p>	<p>Verantwortung: Präsidium, Kanzler Umsetzung: LuQ, GB, HR Zeit: fortlaufend Zielgruppe: Studierende, alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Gender-Monitoring ausbauen Das Gender-Monitoring wird fortgeführt und durch einzelne Schwerpunktanalysen ergänzt. Insbesondere sollen die Themen Studienerfolg (bspw. Erfolgs- und Abbruchquoten) und Nachwuchsförderung stärker in den Blick genommen werden, u.a. durch die Aufnahme der Promotionsstipendien und die Nachwuchs- und Arbeitsgruppenleitungen.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB, SSC, LuQ, HR, CO, Dekanate Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Die Datenqualität im Bereich Nachwuchsförderung verbessern Prozesse in der Personaldatenerhebung und -haltung sollen so gestaltet werden, dass innerhalb der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen die PostDoktorand*innen und Promovierenden eindeutig gekennzeichnet sind. Darüber hinaus sollen alle Promovierenden erfasst werden.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, HR Umsetzung: HR Zeit: 2017 fortlaufend Zielgruppe: wiss. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Analysen zu Work-Life-Balance und Weiterbildung der Mitarbeiter*innen Das Gender & Diversity-Monitoring erarbeitet gemeinsam mit der Abteilung Human Resources Datenanalysen zu den Themenbereichen Work-Life-Balance und Weiterbildung.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler, HR Umsetzung: GB, HR (PE/OE) Zeit: 2019 Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>
NEU	<p>Monitoring der Stellenbesetzungsverfahren unter Chancengleichheitsaspekten Ein Monitoring der Phasen von Stellenbesetzungsverfahren (Bewerbungen, Einladungen, Einstellung) unter Chancengleichheitsaspekten wird eingerichtet; bei den Qualifikationsstellen (besonders im PostDoc-Bereich) werden zudem Laufzeit und Stellenvolumen der besetzten Stellen genderdifferenziert beobachtet.</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: GB, HR Zeit: ab 2018 fortlaufend Zielgruppe: alle Beschäftigten Zusätzliche Ressource: keine</p>

NEU	<p>Gender Pay Gap sichtbar machen Das Controlling und die Finanzabteilung prüfen Wege, wie ein möglicher Gender Pay Gap identifiziert werden kann. Im Anschluss werden erste Verfahrensschritte für ein Genderbudgeting entwickelt (HGIG §6).</p>	<p>Verantwortung: Kanzler Umsetzung: GB, HR, HH/Fin. Zeit: ab 2019 Zielgruppe: admin.-tech. Beschäftigte Zusätzliche Ressource: keine</p>
-----	---	--

II.7.3.2. Teilziel: Qualität der Gleichstellungsarbeit sichern

NEU	<p>Evaluation / Qualitätssicherung der Angebote des Gleichstellungsbüros Bestehende Evaluationsformen der Trainings- und Beratungsangebote im Gleichstellungsbüro (Dual Career Service, Career Support für Wissenschaftlerinnen, Familien-Service, Diversity Policies) werden bis 2019 in ein Gesamtkonzept integriert.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: ab 2018/2019 Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>
	<p>Vernetzung und Good Practice-Austausch auf EU-Ebene Das Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität orientiert sich aktiv an internationalen Diskussionen zu Chancengleichheit in der höheren Bildung. Der Good Practice Austausch mit anderen Universitäten international – insbesondere auf EU-Ebene – wird intensiviert.</p>	<p>Verantwortung: GB Umsetzung: GB Zeit: fortlaufend Zielgruppe: alle Angehörigen der Goethe-Universität Zusätzliche Ressource: keine</p>

GLOSSAR

Diskriminierung

Mit Diskriminierung wird die Ungleichbehandlung aufgrund sozialer und/oder zugeschriebener (siehe Zuschreibung) Merkmale einer Person bezeichnet. So bezieht sich die Benachteiligung etwa auf Menschen, die aus rassistischen Gründen sowie wegen der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung benachteiligt werden. Für den universitären Kontext spielt darüber hinaus auch der Bildungshintergrund eine große Rolle. Je nach Merkmal wird zwischen verschiedenen Diskriminierungsformen unterschieden (etwa Rassismus, Sexismus, Homophobie etc.). Diskriminierungen können auf verschiedenen Ebenen stattfinden: auf individueller Ebene; auf institutioneller/struktureller Ebene; auf der Repräsentationsebene, z. B. in medialen Erzeugnissen. Diskriminierung tangiert nicht nur diejenigen, die negativ von ihr betroffenen sind: Jeder Mensch ist in ein System von Über- und Unterordnungen eingebunden und kann von diesem System profitieren oder Benachteiligungen erfahren. Auch wenn die eigene Rolle dabei situations- und kontextabhängig variieren kann, gilt es anzuerkennen, dass tendenziell manche Individuen stärker benachteiligt werden bzw. andere stärker privilegiert werden.

Diversität, Heterogenität, Vielfalt

„Diversität“ beschreibt die Verschiedenheit von Menschen hinsichtlich der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Dimensionen, die in Bezug auf Bildungseinrichtungen noch um die soziale Herkunft bzw. den Bildungshintergrund ergänzt werden müssen. „Diversität“ versteht sich dabei nicht nur als individuelle Verschiedenartigkeit und Vielfalt; ebenso ist Diversität mit unterschiedlichen Möglichkeiten der Einflussnahme und der Verfügung von Ressourcen verbunden. Wichtig ist es daher, Gemeinsamkeiten von Menschen in verschiedenen sozialen Dimensionen zu beschreiben, um so die strukturellen Rahmenbedingungen sozialer Ungleichheit sichtbar zu machen und sie letztlich zu verändern.

Diversity

Da die politische Diskussion um „Diversity“ stark aus dem angloamerikanischen Raum nach Deutschland gekommen ist, wird „Diversity“ im Diskurs oft synonym zu „Diversität“ verwandt. Die Goethe-Universität focussiert allerdings mit dem Begriff „Diversity“ eher auf die Politiken, um Chancengleichheit entlang der verschiedenen Diversitätskategorien umzusetzen.

Diversity Policies

Die Goethe-Universität als Bildungsinstitution greift bewusst auf den Begriff der „Diversity Policies“ zurück und distanziert sich von dem mit eher ökonomischen Konzepten verbundenen Begriff des „Diversity Managements“. Sie unterstreicht damit ihr zentrales Motiv,

Chancengleichheit herzustellen. „Diversity Policies“ beschreiben die damit verbundenen politischen Strategien und Maßnahmen.

Dual Career

Mit den gesellschaftlich gestellten Mobilitätsanforderungen nimmt die Zahl sogenannter Doppelkarrierepaare stetig zu. In Berufungs- und Bleibeverhandlungen verschaffen sich Hochschulen Vorteile, wenn sie den Paaren helfen, Berufsleben und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Ein Dual Career Service unterstützt die Partner*innen der neu ankommenden Wissenschaftler*innen, ebenfalls eine Arbeit in der Umgebung zu finden, die ihrer meist sehr hohen Qualifikation entspricht. Zudem leistet er oftmals auch Hilfestellung bei zahlreichen Fragen rund um die Wohnungssuche, zum Kinderbetreuungsangebot und Schulen sowie zu Behördengängen oder allgemein zum Leben und zur sozialen Integration am neuen Wohnort. (vgl. <http://www.dcmd.org/>, Zugriff: 09.08.2016)

Empowerment

Der Begriff „Empowerment“ wurde durch die Schwarze US-amerikanische Bürgerrechtsbewegung geprägt und lässt sich als „Selbstermächtigung“ übersetzen. Mit dem Begriff wird ein Prozess beschrieben, in dem Personen, die gesellschaftliche Benachteiligung erfahren, sich ihrer Fähigkeiten und Ressourcen bewusst werden. Dazu zählen auch Strategien, die die Personen in die Lage versetzen, ihre Interessen selbstbestimmt vertreten zu können.

Gender- und Diversitätskompetenz

Gender- und Diversitätskompetenz beschreibt die Fähigkeit und die Motivation, das eigene Denken, Fühlen und Handeln in Bezug auf soziale Ungleichheiten, Zuschreibungen und Ausgrenzungen kritisch zu reflektieren und zu verändern bzw. die Grenzen des eigenen Handlungsvermögens zu erkennen. Hiermit verbunden ist weniger die Anhäufung von Wissen über andere und eine dadurch erworbene vermeintliche Handlungssicherheit. Gender- und Diversitätskompetenz bedeutet vielmehr, Unsicherheiten aushalten zu können sowie für Diskriminierungen, Privilegierungen und Prozesse der Differenzierung zwischen Menschen sensibilisiert zu sein. Hierbei gilt es, die kontext- und situationsabhängige Relevanz der Differenzen und Ungleichheiten zu reflektieren und Menschen gleichzeitig nicht auf diese festzulegen oder zu reduzieren. Das Wahrnehmen und Benennen von Differenz ist einerseits wichtig, um Ungleichheiten aufdecken und ihnen entgegenwirken zu können. Gleichzeitig geht damit immer auch die Gefahr einher, die Differenzen dadurch festzuschreiben und Menschen auf sie zu festzulegen. Dieses Spannungsverhältnis immer wieder neu zu reflektieren, ist ein wichtiger Aspekt von Gender- und Diversitykompetenz.

Intersektionalität

Der Ansatz „Intersektionalität“ wurde von der Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw entwickelt. Dieses interdisziplinär zwischen den Rechts- und Gesellschaftswissenschaften zu

verortende Konzept hat seinen Ursprung im Black Feminism bzw. der Critical Race Theory der USA der 80er und 90er Jahre. Die Perspektive von Intersektionalität fokussiert auf das gemeinsame Vorhandensein von sozialen Merkmalen einer Person und auf die Verschränkungen und Überschneidungen sozialer Ungleichheiten. Damit verbunden ist oftmals das Problem von Mehrfachdiskriminierungen. Grundlegend für das Diversity-Konzept der Goethe-Universität wird Intersektionalität als Denkansatz verstanden, die strikte Einteilung von Individuen aufgrund von statischen Identitätskategorien zu vermeiden.

Hochschul-Governance

Mit dem aus der Organisationswissenschaft stammenden Governance-Begriff kann in den Blick genommen werden, „mittels welcher Mechanismen das Handeln vieler einzelner Akteure so koordiniert werden kann, dass die Organisation insgesamt mehr erreicht als wenn jeder nur für sich selbst handelt“ (Zechlin, 2014, S. 1). Zu den Governance-Mechanismen zählen hierarchische Steuerung, Wettbewerb, Netzwerke sowie Steuerung durch Verhandlungen. Bezüglich der Hochschulen im Strukturreformprozess werden folgende Veränderungen der zentralen Governance-Mechanismen diskutiert: a) die Abnahme staatlicher Regulierung durch den Rückzug der Wissenschaftsministerien aus der Detailsteuerung und vermehrte Steuerung durch Zielvereinbarungen und Rahmensetzungen; b) eine – wenn auch relativ geringe – Zunahme der Steuerung durch externe Stakeholder wie z. B. Hochschulräte, Akkreditierungs- und Evaluierungsagenturen; c) eine Zunahme der wettbewerblichen Steuerung (Exzellenzinitiative, Schwerpunktprogramme der DFG u.a., BMBF) und damit des Konkurrenzdrucks innerhalb und zwischen den Hochschulen; d) die Zunahme von hierarchischer Selbststeuerung durch die Stärkung der Hochschulleitungen und der Dekanate; e) die Schwächung des Einflusses der akademischen Selbstorganisation. (Schimank, 2009; Schacherl u.a., 2015; Löther/Vollmer, 2014)

Kaskadenmodell

Das Kaskadenmodell ist ein Modell zur Festsetzung von gleichzeitig ambitionierten und realistischen Zielwerten, das ermöglicht, den einzelnen Fächern und Fächergruppen mit ihren sehr unterschiedlichen Niveaus und Verläufen hinsichtlich der Frauen- und Männeranteile gerecht zu werden.

Es besagt, dass der tatsächliche Frauenanteil auf einer Qualifikationsstufe als Zielwert für den Frauenanteil auf der nächst höheren Qualifikationsstufe dient. Wissenschaftsrat und DFG sprechen sich für dieses Modell aus.

Leaky Pipeline

Leaky Pipeline lässt sich übersetzen als ‚undichte Leitung‘ oder ‚Leck in der Leitung‘. Mit dem Bild der ‚Leaky Pipeline‘ wird der ‚Schwund‘ von Frauen im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifizierung und dem Aufstieg in der Karriereleiter bezeichnet. Er weist auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen hin, die dazu führt, dass Frauen trotz formal guter Abschlüsse überproportional häufig das Wissenschaftssystem verlassen.

LGBTIQA*

LGBTIQA ist eine Abkürzung, die für Lesbian-Lesben, Gay-Schwule, Bisexual-Bisexuelle, Transgender-Trans*, Intersexual-Intersexuelle, Queer-Queere und Asexual-Asexuelle Personen steht. Die Abkürzung ist im englischen Sprachraum entstanden, wird aber auch in Deutschland verwandt. Manchmal werden auch Buchstaben weggelassen – wenn nur die jeweilige Gruppe angesprochen werden oder für die Personen ein Sternchen* ergänzt, die sich selbst mit den einzelnen Kategorien nicht identifizieren können/wollen.

Migrationshintergrund

Der Begriff Migrationshintergrund ist nicht einheitlich definiert. Abweichungen gibt es beispielsweise hinsichtlich der Berücksichtigung der deutschen oder einer anderen Erstsprache als Kriterium. Die Definition des Mikrozensus berücksichtigt ausschließlich die Merkmale Staatsangehörigkeit und Land der Geburt, wobei diese Merkmale für die jeweilige Person selbst, wie auch für deren Eltern abgefragt werden. Danach werden „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der BRD Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ als Personen mit Migrationshintergrund gezählt (Statistisches Bundesamt 2010, S. 6).

LITERATUR

Bourdieu, Pierre (1993): Über einige Eigenschaften von Feldern. In: ders.: Soziologische Fragen. Frankfurt am Main, S.107-114.

Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loïc J.C. (1996): Reflexive Anthropologie. Frankfurt am Main.

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf (Zugriff: 14.4.2016).

Engels, Anita/Beaufays, Sandra/Kegen, Nadine V./Zuber, Stefanie (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Frankfurt/New York.

Goethe-Universität (2016): Gleichstellungs-Monitor 2014 und 2015. Zahlen, Daten und Fakten zur Chancengleichheit an der Goethe-Universität. Frankfurt.

Hessisches Gesetz zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGIG) vom 20.12.2015.

Löther, Andrea (2015): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. (cews.publik.no19), Hg. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Köln.

Löther, Andrea/Vollmer, Lina (2014): Erfolge durch Strukturen? Hochschulische Gleichstellungsarbeit im Wandel. In: dies. (Hg): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen – Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Berlin/Toronto.

Middendorff, Elke et al. (2013): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung. Berlin.

Schacherl, Ingrid/Roski, Melanie/Feldmann, Mares/Erbe, Birgit (2015): Hochschule verändern. Gleichstellungspolitische Innovationen im Hochschulreformprozess. Berlin/Toronto.

Schimank, Uwe (2009): Governance-Reformen nationaler Hochschulsysteme. Deutschland in internationaler Perspektive. In: Bogumil, Jörg/ Heinze, Rolf. G. (Hg): Neue Steuerung von Hochschulen. Berlin.

Statistisches Bundesamt (2010): Fachserie 1, Reihe 2.2. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Wiesbaden.

Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Köln.

Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Bremen, <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf> (Zugriff: 14.4.2016).

Zechlin, Lothar (2014): Was ist gute Hochschulgovernance? Eröffnungsstatement für die Fachtagung „Zukunft der Hochschulen – Hochschulen der Zukunft“ der Hans Böckler Stiftung und der Friedrich Ebert Stiftung am 21. Mai 2014 in Düsseldorf.
http://www.boeckler.de/pdf/v_2014_05_21_zechlin.pdf (Zugriff: 30.03.2016).

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Frauen- und Männeranteile an den Qualifikationsstufen. Stand 2016/17	13
Abb. 2: Frauen- und Männeranteile in den Qualifikationsstufen – retrospektiver Verlauf	13
Abb. 3: Frauen- und Männeranteile in Führungspositionen und Gremien, Stand 2017	14
Abb. 4: Staatsangehörigkeit d. Studierenden – Zuordnung nach Ländern/Regionen, WS 2015/16	14
Abb. 5: Studierende mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit nach Bildungserwerb	14
Abb. 6: Studierende Bildungsausländer*innen	15
Abb. 7: Studierende Bildungsinländer*innen	15
Abb. 8: Studierende nach Migrationsstatus	15
Abb. 9: Studierende nach Bildungsherkunft	15
Abb. 10: Studierende nach Bildungsherkunft, Migrationsstatus und Geschlecht	16
Abb. 11: Studierende nach Bildungsherkunft und Fächergruppe	16
Abb. 12: Studierende nach Migrationsstatus und Fächergruppe	16
Abb. 13: Studierende nach gesundheitlicher Beeinträchtigung	16
Abb. 14: Erwerbstätigkeit neben dem Studium	17
Abb. 15: Altersstruktur der administrativ-techn. Beschäftigten, Stand 2015	17
Abb. 16: Beschäftigtengruppen nach Nationalität und Geschlecht, Stand 2015	17

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abkür-zung	Bezeichnung	Abkür-zung	Bezeichnung
ABL	Akademie für Bildngsforschung und Lehrerbildung	HR-B	Abteilung Berufungsmanagement
BLP	Bund-Länder-Programm	HR-PE/OE	Abteilung Personalentwicklung/ Organisationsentwicklung
CGC	Cornelia-Goethe-Centrum	HRZ	Hochschulrechenzentrum
CO	Abteilung Controlling	IKH	Interdisziplinäres Kolleg Hochschuldidaktik
ESF	Europäischer Sozialfonds	IMM	Bereich Immobilienmanagement
FB	Fachbereich	IO	International Office
FuN	Abteilung Forschung und Nachwuchs	ISZ	Internationales Studienzentrum
GB	Gleichstellungsbüro	IUS	Bereich Iustitiariat
GINKO	Goethe Uni Informations- und Kommunikationssystem - Projekt für das Campus-/Studienmanagement	PR	Personalrat
GRADE	Goethe Graduate Academy	PuK	Abteilung PR und Kommunikation
HH/Fin.	Abteilung Finanzen	SSC	Bereich Studien-Service-Center
HR	Bereich Human Resources	VP	Vizepräsident*in
HR- BEM	Betriebliches Eingliederungs-Management		

ANHANG

A ergänzende Daten zur Bestandsaufnahme HGIG (§ 6(3))

- A.1 Die Zahl der befristet und unbefristet in Vollzeit Beschäftigten getrennt nach Entgelt- und Besoldungsgruppen
- A.2 Die Zahl der befristet und unbefristet in Teilzeit Beschäftigten getrennt nach Männern und Frauen und nach Entgelt- und Besoldungsgruppen
- A.3 Die Zahl der Auszubildenden und Anwärter*innen getrennt nach Frauen und Männern und nach Berufsgruppen
- A.4 Die Zahl der Führungskräfte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben getrennt nach Frauen und Männern
- A.5 Die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze voraussichtlich ausscheidenden Beschäftigten

Anmerkung: Anhang A ist zur internen Verwendung bestimmt und nicht Teil der Broschüre.

B Zielvorgaben je Fachbereich

- B.1 Zielvorgaben: Frauenanteil bei den Studierenden - je Fachbereich / Fach
- B.2 Zielvorgaben: Frauenanteil bei Promotionen – je Fachbereich
- B.3 Zielvorgaben: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Qualifizierungsstellen zur Promotion – je Fachbereich
- B.4 Zielvorgaben: Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf PostDoc-Stellen – je Fachbereich
- B.5 Zielvorgaben: Professorinnenanteil – je Fachbereich

ANHANG B ZIELVORGABEN JE FACHBEREICH

B.1 ZIELVORGABEN: FRAUENANTEIL BEI DEN STUDIERENDEN – JE FACHBEREICH / FACH

Als Unterrepräsentanz bei den Studierenden wird gewertet, wenn a) der Studentinnenanteil unter 40 % liegt oder, wenn b) bei einem Studentinnenanteil zwischen 40 % und 50 %, der Wert an der Goethe-Universität unter dem bundesweit durchschnittlichen Studentinnenanteil im jeweiligen Fach/Fachbereich liegt.

Fachbereich	Fach / Studienbereich	Referenzwert	Ist-Stand **)	Zielwert	Zielwert
		bundesweit WS 2016/17 *)	Studierende WS 2017/18	2021	2024
FB 01	Rechtswissenschaft	55%	58%		
FB 02	Wirtschaftswissenschaften	45%	45%	45%	45%
FB 03	Gesellschaftswissenschaften		55%		
	- Politikwissenschaft	43%	46%		
	- Soziologie	60%	63%		
FB 04	Erziehungswissenschaften	79%	81%		
FB 05	Psychologie u. Sportwissenschaften		59%		
	- Psychologie	77%	81%		
	- Sportwissenschaft	38%	36%	38%	40%
FB 06	Evangelische Theologie	59%	62%		
FB 07	Katholische Theologie	54%	60%		
FB 08	Philosophie u. Geschichtswissenschaften		47%		
	- Geschichte	46%	41%	43%	46%
	- Philosophie	47%	42%	44%	45%
	- Ethnologie	66%	63%		
FB 09	Sprach- u. Kulturwissenschaften	nicht berechnet	67%		
FB 10	Neuere Philologien	nicht berechnet	76%		
FB 11	Geowissenschaften u. Geographie		46%		
	- Geographie	49%	49%		
	- Geowissenschaften	42%	40%	41%	42%
FB 12	Informatik und Mathematik		46%		
	- Mathematik (ohne . Lehramt)		40%	42%	43%
	- Mathematik Lehramt ***)	46%	76%		
	- Informatik	21%	28%	29%	30%
FB 13	Physik	28%	31%	32%	33%
FB 14	Biochemie, Chemie und Pharmazie		56%		
	- Biochemie		55%		
	- Chemie	43%	41%	42%	43%
	- Pharmazie	69%	70%		
FB 15	Biowissenschaften	63%	63%		
FB 16	Medizin	61%	61%		

*) gemäß Hochschulstatistik des stat. Bundesamtes **) Studierende inklusive Lehramtsstudierende; die Werte sind zugleich die Zielvorgaben für die anteilige Verwendung von Mitteln für wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Abschluss für weibliche Studierende, siehe II.1.3.1 ***) Lehramt Mathematik wird als eigene Zeile angeführt, weil hier als einziges Fach der Frauenanteil inklusive Lehramtsstudierenden stark von jenem ohne Berücksichtigung der Lehramtsstudierenden abweicht.

B.2 ZIELVORGABEN: FRAUENANTEIL BEI PROMOTIONEN – JE FACHBEREICH

Als Unterrepräsentanz bei den Promotionen wird ein Frauenanteil gewertet, der unter dem Frauenanteil an den Abschlüssen im gleichen Fachbereich liegt. Keine Zielwerte werden formuliert, wenn der Ist-Wert bereits 60 % oder höher ist oder der Ist-Wert bei mindestens 55% liegt und um mindestens 10 Prozentpunkte über dem bundesweiten Vergleichswert liegt.

Fachbereich		Referenzwerte		Ist-Stand	Zielwert	Zielwert
		Promotionen bundesweit 2014-2016 *)	Studien- abschlüsse 2007-2011 **)	2014-2016***)	2021	2024
FB 01	Rechtswissenschaft	39%	54%	43%	44%	45%
FB 02	Wirtschaftswissenschaften	32%	44%	34%	35%	37%
FB 03	Gesellschaftswissenschaften	47%	57%	56%	57%	57%
FB 04	Erziehungswissenschaften	68%	86%	71%		
FB 05	Psychologie u. Sportwissenschaften	65%	66%	72%		
FB 06	Evangelische Theologie	44%	73%	67%		
FB 07	Katholische Theologie	27%	87%	29%	31%	33%
FB 08	Philosophie u. Geschichtswissenschaften	43%	46%	40%	42%	43%
FB 09	Sprach- u. Kulturwissenschaften	nicht berechnet	77%	54%	56%	58%
FB 10	Neuere Philologien	63%	80%	80%		
FB 11	Geowissenschaften u. Geographie	40%	47%	43%	44%	45%
FB 12	Informatik und Mathematik	17%	26%	16%	19%	22%
FB 13	Physik	19%	22%	16%	19%	21%
FB 14	Biochemie, Chemie und Pharmazie	48%	69%	58%		
FB 15	Biowissenschaften	60%	56%	53%	54%	56%
FB 16	Medizin	60%	62%	58%	59%	60%

*) gemäß Hochschulstatistiken des stat. Bundesamts; bei Fachbereichen mit mehreren Studienbereichen (Fächern) wurde der Wert durch eine Gewichtung der Studienbereiche entsprechend den Zahlenverhältnissen im jeweiligen Fachbereich errechnet **) ohne Lehramtsabschlüsse, ohne Bachelorabschlüsse ***) Zum Redaktionsschluss Ende Februar 2018 ist das Studienjahr 2016 der aktuellste, verfügbare Stand; die Verwendung eines 3-Jahres-Mittelwert dient der Verringerung von Zufallsschwankungen aufgrund kleiner Fallzahlen, im FB 07, 08, 11 und 12 wird ein 5-Jahres-Mittelwert genommen.

B.3 ZIELVORGABEN: FRAUENANTEIL BEI DEN WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITER*INNEN AUF QUALIFIZIERUNGSSTELLEN ZUR PROMOTION – JE FACHBEREICH

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ^{*)} auf Promotionsstellen ^{**)}		Referenzwerte		Ist-Stand	Zielwerte	Zielwerte
		Studienabschlüsse 2014-2016 ^{***)}	abgeschl. Promotionen 2014-2016 ^{****)}	2017	2021	2024
FB 01	Rechtswissenschaft	60%	43%	57%		
FB 02	Wirtschaftswissenschaften	43%	34%	25%	29%	34%
FB 03	Gesellschaftswissenschaften	54%	56%	64%		
FB 04	Erziehungswissenschaften	85%	71%	77%		
FB 05	Psychologie u. Sportwissenschaften	78%	72%	71%		
FB 06	Evangelische Theologie	65%	67%	56%		
FB 07	Katholische Theologie	38%	29%	56%		
FB 08	Philosophie u. Geschichtswissenschaften	51%	40%	42%	44%	46%
FB 09	Sprach- u. Kulturwissenschaften	73%	54%	57%		
FB 10	Neuere Philologien	82%	80%	70%		
FB 11	Geowissenschaften u. Geographie	51%	43%	43%	45%	48%
FB 12	Informatik und Mathematik	24%	16%	22%	24%	26%
FB 13	Physik	25%	16%	18%	20%	21%
FB 14	Biochemie, Chemie und Pharmazie	60%	58%	45%	48%	52%
FB 15	Biowissenschaften	65%	53%	52%	54%	56%

*) wissenschaftliche Mitarbeiter*innen des FB 16 Medizin sind als Beschäftigte des Klinikums hier nicht enthalten ***) nicht-promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen; promovierte wiss. Mitarbeiter*innen der Tarifgruppe E13 sind in der Gruppe der PostDocs enthalten. ****) Abschlüsse an der Goethe-U. 2014-2016 ohne Lehramtsabschlüsse, ohne Bachelorabschlüsse *****) abgeschlossene Promotionen an der Goethe-U. 2014-2016; in einzelnen FB ist abweichend ein 5-Jahresmittelwert angegeben, siehe B.2

B.4 ZIELVORGABEN: FRAUENANTEIL BEI DEN WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITER*INNEN AUF POSTDOC-STELLEN – JE FACHBEREICH

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf PostDoc Stellen ^{*)}		Referenzwerte		Ist-Stand	Zielwerte	Zielwerte
		abgeschl. Promotionen ^{**)}	wiss. MA auf Promotionsstellen ^{***)}	2017	2021	2024
FB 01	Rechtswissenschaft	43%	57%	42%	42%	45%
FB 02	Wirtschaftswissenschaften	34%	25%	43%	43%	45%
FB 03	Gesellschaftswissenschaften	56%	64%	49%	52%	56%
FB 04	Erziehungswissenschaften	71%	77%	73%		
FB 05	Psychologie u. Sportwissenschaften	72%	71%	61%		
FB 06	Evangelische Theologie	67%	56%	50%	52%	55%
FB 07	Katholische Theologie	29%	56%	100% (n=1)	50%	50%
FB 08	Philosophie u. Geschichtswissenschaften	40%	42%	44%	44%	45%
FB 09	Sprach- u. Kulturwissenschaften	54%	57%	50%	53%	56%
FB 10	Neuere Philologien	80%	70%	53%	55%	57%
FB 11	Geowissenschaften u. Geographie	43%	43%	44%	44%	45%
FB 12	Informatik und Mathematik	16%	22%	29%	30%	32%
FB 13	Physik	16%	18%	13%	16%	21%
FB 14	Biochemie, Chemie und Pharmazie	58%	45%	39%	43%	47%
FB 15	Biowissenschaften	53%	52%	50%	52%	55%

*) promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf befristeten Qualifikationsstellen, inkl. E13-Stellen

***) abgeschlossene Promotionen an der Goethe-U. 2014-2016 ***) Stand 2017

B.5 ZIELVORGABEN: PROFESSORINNENANTEIL – JE FACHBEREICH

Die Festsetzung von Zielwerten für den Professorinnenanteil je Fachbereich bzw. je Fach erfolgt auf der Annahme der zeitnahen Neubesetzung von Professuren, deren Inhaber*innen wegen Emeritierung ausscheiden. Darüber hinaus gehende Veränderungen wurden mit hypothetischen Werten eingerechnet.

Fachbereich		Referenzwerte *)		Ist-Stand	Zielwert	Zielwert
		Habil. bundesweit **) 2014-2016	Professorinnenanteil bundesweit **) 2016	2017	2021	2024
FB 01	Rechtswissenschaft	25%	18%	19%	23%	26%
FB 02	Wirtschaftswissenschaften	22%	19%	13%	17%	23%
FB 03	Gesellschaftswissenschaften	35%	34%	47%	49%	52%
FB 04	Erziehungswissenschaften	48%	48%	52%	53%	55%
FB 05	Psychologie u. Sportwissenschaften	52%	34%	27%	31%	35%
FB 06	Evangelische Theologie	42%	24%	43%	45%	48%
FB 07	Katholische Theologie	24%	19%	0%	20%	25%
FB 08	Philosophie u. Geschichtswissenschaften	29%	33%	23%	25%	28%
FB 09	Sprach- u. Kulturwissenschaften	nicht berechnet	nicht berechnet	43%	45%	48%
FB 10	Neuere Philologien	49%	48%	51%	53%	55%
FB 11	Geowissenschaften u. Geographie	28%	22%	12%	17%	23%
FB 12	Informatik und Mathematik	11%	14%	14%	17%	21%
FB 13	Physik	8%	11%	9%	12%	16%
FB 14	Biochemie, Chemie und Pharmazie	36%	18%	10%	14%	19%
FB 15	Biowissenschaften	38%	24%	28%	30%	34%
FB 16	Medizin	26%	17%	18%	22%	26%

*) Als weiterer Referenzwert dient der Frauenanteil an den Postdocs (siehe B.4)

**) Zur Vergleichbarkeit der Werte wurde in den Fachbereichen, die mehrere Fächer umfassen, eine Gewichtung der beteiligten Fächer vorgenommen, die den Größenverhältnissen an der Goethe-Universität entspricht: FB 03,05, 08,12,14; ausgenommen ist FB 09 wg. der großen Anzahl an beteiligten Fächern, hier wurde auf die Bildung eines Vergleichswertes verzichtet. Z. Bsp.:FB 05 19 Psychologie-Professuren und 4 Sportprofessuren, entspricht 83% (Psychologie) und 17% (Sport). Entsprechend wurden für den bundesweiten Vergleichswert (Habilitationen und Professuren) die Fächer Psychologie und Sport mit 83% und 17% gewichtet.

