

Zwischenbericht der
Goethe-Universität Frankfurt am Main
zur Umsetzung der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der DFG



Zwischenbericht der Goethe-Universität Frankfurt am Main zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Inhalt

Einleitung

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen
 - 1.1. Verankerung auf Leitungsebene
 - 1.2. Beteiligung der Fachbereiche und Abteilungen
 - 1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen
 - 1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit
 - 3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation
 - 3.2. Kinderbetreuungsangebote
 - 3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltung
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe
 - 4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilung
 - 4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeit

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen
 - 1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung
 - 1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Ausblick

Anhang

Der vom Präsidium beschlossene Zwischenbericht der Goethe-Universität ist aus der Zusammenarbeit zwischen der zuständigen Vizepräsidentin, der Präsidialabteilung, der Stabsstelle Berufungen und Forschung, dem Gleichstellungsbüro sowie der Senatskommission „Frauenförderung und Gleichstellung“ entstanden. Das Gremium der Fachbereichsfrauenbeauftragten hat die Erarbeitung des Berichtes ebenfalls zustimmend begleitet. Der Senat erhält den Bericht am 23. Februar, da der Datenanhang für 2010 in der Januarsitzung noch nicht zur Verfügung stand. Mit allen Dekanaten der Fachbereiche sowie den Fachbereichsfrauenbeauftragten sind zuvor vom Gleichstellungsbüro Gespräche über die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und über die Abfassung des Gender Equality & Diversity Action Plans (GEDAP) geführt worden.

Einleitung

Die 1914 als Stiftungsuniversität gegründete Goethe-Universität Frankfurt am Main (GU) ist heute mit 39.000 Studierenden eine der großen deutschen **Volluniversitäten**. Verteilt auf vier Campi bietet sie 170 Studiengänge an. Ungefähr 500 ProfessorInnen¹, 1.700 Post-Docs und 2.500 Promovierende lehren und forschen in 16 Fachbereichen. Der Haushalt betrug 2010 insgesamt 450 Mio. Euro, davon 137 Mio. Euro Drittmittel. Die Sparbeschlüsse der Landesregierung zwingen die Universität 2011 zu erheblichen Budgetkürzungen von 10 Mio. Euro bei gleichzeitig massiv ansteigenden Studierendenzahlen; weitere Einsparungen sind in den folgenden Jahren nicht auszuschließen.

Seit dem 1. Januar 2008 ist die GU wieder eine **Stiftung öffentlichen Rechts**. Einst von Bürgern für Bürger gegründet, knüpft sie damit auch formal an ihr Selbstverständnis einer Bürgeruniversität an, die in eine wirtschaftlich dynamische, international orientierte Metropolregion eingebettet ist. Die Umwandlung in eine Stiftungsuniversität erfordert den Aufbau neuer Strukturen und Prozesse insbesondere im Personalmanagement: Das Berufungsrecht liegt nun vollständig beim Präsidenten, ein eigener Tarifvertrag wurde abgeschlossen; zudem hat die GU die Freiheit zur eigenständigen Curricularentwicklung. Die GU will ihre besondere Autonomie nutzen, eine Spitzenstellung als Forschungsuniversität zu erlangen. Die Vielfalt der Fächer und ihre unterschiedlichen Kulturen betrachtet sie als großes Potential für Innovationen. In der ersten Runde der Exzellenzinitiative gelang es der GU, sich mit drei Exzellenzclustern sehr gut zu positionieren². Auch in der Geschlechterforschung genießt sie internationale Anerkennung, vor allem durch das seit 1997 bestehende **Cornelia Goethe-Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse** (CGC), ein interdisziplinäres Forschungszentrum mit 22 Direktorinnen und Direktoren aus 13 Fachrichtungen.

Die GU hat 2008/2009 am **Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder** teilgenommen (Bewertung des Gleichstellungskonzeptes mit „sehr positiv“). 2008 wurde sie von der **Hertie-Stiftung** re-auditiert (vgl. A 3.) und im Dezember 2010 als Mitglied in die **Charta der Vielfalt** aufgenommen. Für 2012 wird der **Total Equality Award** angestrebt. Seit ihrer Gründung sind zentrale Leitideen der GU neben der Autonomie die Modernität und die Diversität. Gender Mainstreaming und Diversity Policies knüpfen so gesehen an ihren historischen Auftrag an. Sie sind unverzichtbare Merkmale der Exzellenzentwicklung, Qualitätssicherung und Internationalisierung und zählen damit zu den zentralen Steuerungsinstrumenten der Hochschulleitung. Davon ausgehend hat sich die GU weitreichende **Gleichstellungsziele** gesetzt:

- den Anteil von Frauen in allen Bereichen, in denen sie noch unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und Chancengleichheit zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nachhaltig umzusetzen;
- Exzellenz durch die Förderung und Nutzung aller vorhandenen Talente und Potenziale unabhängig von Geschlecht, sozialer Schicht, Ethnizität, Alter, Religion etc. zu steigern;
- eine familienfreundliche, gender- und diversitysensible Organisations- und Wissenschaftskultur herzustellen; und
- international konkurrenzfähige Geschlechterforschung zu fördern und in die Lehre zu integrieren.

Zur Umsetzung dieser übergreifenden Ziele verfolgt die GU folgende **Gleichstellungsstrategien**, die 2010 durch die Einführung von **Diversity Policies**³ erweitert wurden:

- die Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an Exzellenzkriterien und dem internationalen Wettbewerb;
- die Qualitätsentwicklung und -sicherung durch ein Gender & Diversity Monitoring und Controlling sowie durch regelmäßige Evaluationen von Gleichstellungsmaßnahmen;

¹ Hinzu kommen ca. 50 Stiftungsprofessuren sowie eine große Zahl Lehrbeauftragter; Ingenieurwissenschaften sind nicht vertreten.

² Cluster of Excellence Frankfurt Macromolecular Complexes (CEF); Excellence Cluster Cardio-Pulmonary System (ECCPS) (zusammen mit der Universität Gießen); The Formation of Normative Orders.

³ Diversity Policies zielen auf die Herstellung struktureller Chancengleichheit sowie auf die bewusste Anerkennung bestehender Unterschiede und Gemeinsamkeiten aller Hochschulmitglieder. Maßnahmen im Rahmen von Diversity Policies werden im Zwischenbericht nur am Rand erwähnt.

- die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für Gender- und Diversity-Aspekte durch z.B. ein professionelles Gender Consulting, Kompetenz-Training für die unterschiedlichen Zielgruppen oder durch Öffentlichkeitsarbeit;
- die Bündelung von ExpertInnenwissen und die Nutzung von Synergien im Gleichstellungsbüro als „Kompetenzzentrum“ mit hoher Serviceorientierung und zunehmend internationaler Ausrichtung;
- eine erfolgreiche Drittmittelorientierung in der Gleichstellungsarbeit und die Suche nach Kooperationspartnern innerhalb und außerhalb der Universität für die Konzeptualisierung, Umsetzung und Finanzierung innovativer Gleichstellungsmaßnahmen; und
- die Vernetzung der Gleichstellungsarbeit hochschulintern, regional, landes- und bundesweit sowie der Ausbau internationaler Vernetzungen insb. im Bereich Dual Career Service und Diversity Policies.

Von den in der **Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** im April 2009 beschlossenen 28 Maßnahmen konnten bereits 26 umgesetzt werden oder werden zurzeit umgesetzt⁴ (in den nachfolgenden Übersichtstabellen **blau** hervorgehoben):

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.*	Nachhaltigkeit
Cornelia Goethe Centrum (CGC), Personalmittel 120.760 (1 E 13, 1 E 9, wiss. HiWis); Sachmittel 100.000	Implementiert	1997-fortl.	Zentr.	220.760	Ja
Einführung Diversity Policies	In Umsetzung	2010-fortl.	Zentr./FB	s.u.	Ja
Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	Implementiert	2009-fortl.	Zentr./FB	m.n.e.**	Ja
Teilnahme Professorinnenprogramm	Implementiert	2008-2013	Zentr.	m.n.e.	Ende 2013
Zertifizierung audit beruf und familie	Implementiert	2005-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Total Equality Award	Beschlossen Dez.2010	2012-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Offen
Charta der Vielfalt	Implementiert	2011-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja

* Nachgewiesen werden Kosten für ein volles Jahr; in der Regel wird die Finanzierung im Jahr 2010 zugrunde gelegt. In einzelnen Fällen, wenn im Jahr 2010 die Förderung noch nicht für volle 12 Monate stattfand, werden die Mittel 2011 dargestellt. Baukosten beziehen sich auf die Jahre 2009 bzw. 2011/2012, werden aber am Ende nicht in die Gesamtrechnung mit einbezogen.

** m.n.e.= monetär nicht erfassbar; dies gilt auch, wenn Mittel nicht transparent ausgewiesen werden können.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

A 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

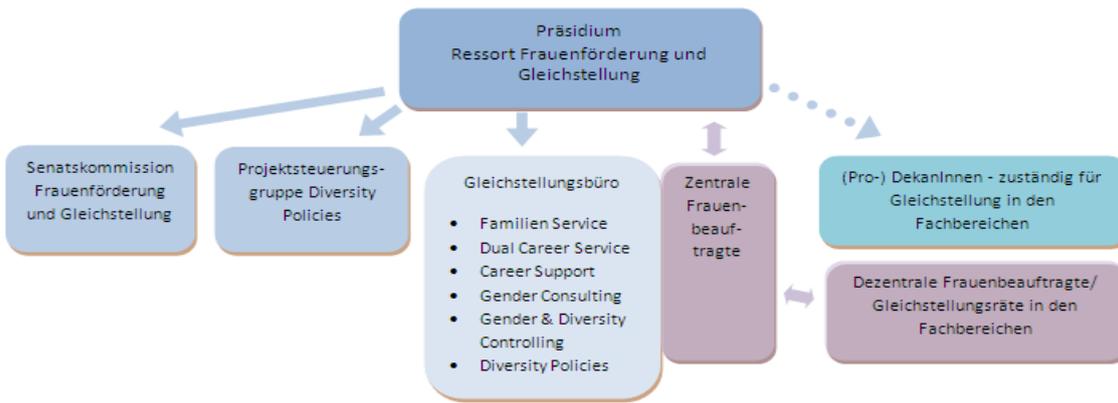
Die GU engagiert sich seit mehr als 25 Jahren in der Gleichstellungsarbeit. Seit geraumer Zeit hat sie sich zum Ziel gesetzt, Gleichstellung durchgängig in allen Bereichen der Universität herzustellen und Fach-, Hochschulstrukturen und -kulturen im Sinne einer gender- und diversitätssensiblen Organisationskultur und Personalentwicklung zu verändern. Sie konzentriert sich dabei auf innovative Konzepte insbesondere in der akademischen Personalentwicklung, beim Familien-Service und bei Diversity Policies.

A 1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Das **Ressort Frauenförderung und Gleichstellung** ist einem der **VizepräsidentInnen** zugeordnet, der/die wöchentlich Rücksprachen mit der Frauenbeauftragten hält, die auch das Gleichstellungsbüro leitet. Er/Sie sitzt zudem der **Senatskommission „Frauenförderung und Gleichstellung“** vor, die die Gleichstellungsarbeit entscheidend mitgestaltet, sowie der 2010 eingerichteten **Projektsteuerungsgruppe Diversity Policies**. Das **Gleichstellungsbüro** mit seinen vielfältigen Arbeitsschwerpunkten ist beim Präsidium angesiedelt. Wichtige Anliegen trägt die Frauenbeauftragte dem Präsidium vor; sie nimmt zudem an den Sitzungen des Senats, den Senatskommissionen und der Sitzung der DekanInnen beratend teil.

Die nachfolgende Grafik illustriert diese Zusammenhänge in Form eines Organigramms.

⁴ Der Benchmarkingprozess zwischen verschiedenen Universitäten national wurde aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks im Rahmen der Exzellenzinitiative zurück gestellt; die angekündigte Stelle Gender Mainstreaming wurde durch Zusammenwirken der Stellen für Gender & Diversity Controlling und Gender Consulting ersetzt.



Mit der **3. Fortschreibung des Frauenförderplans 2008-2014** hat die Universität die **Umsetzung von Gender Mainstreaming** zu ihrer zentralen Steuerungsaufgabe gemacht. Damit sind neben dem Gleichstellungsbüro (GB) alle Organisationseinheiten aufgefordert, sowohl Chancengleichheit als auch eine familiengerechte Hochschule in ihren Arbeitsbereichen zu schaffen. Bei den Stabsstellen und zentralen Abteilungen lassen sich seither folgende Gleichstellungsaktivitäten wahrnehmen:

Stab des Präsidenten	Stabsstelle Berufungen und Forschung (BuF)	<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz der Rekrutierungs- und Berufungsverfahren • Trainings zur Antragsstellung für NachwuchswissenschaftlerInnen • Instrumentenkasten und Merkblatt zu Gleichstellung in den Verbundforschungsprojekten • Gendersensible Auswertung der Berufungsdaten • Aktive Suche nach Wissenschaftlerinnen für die Nominierung von Preisen
	Stabsstelle Lehre und Qualitätssicherung (LuQ)	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotprojekte zum Teilzeitstudium • Gender- und familiengerechte Studien- und Prüfungsordnungen • Integration von Gender- und Diversityaspekten in die Qualitätssicherung der Lehre
	Abteilung Marketing und Kommunikation (MuK)	<ul style="list-style-type: none"> • gezielte Öffentlichkeitsarbeit unter Gleichstellungsaspekten • Einrichtung eines Gender Portals auf der Homepage der GU
	International Office (IO)	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung im Rahmen der Welcome Services
Zentralverwaltung	Bereich Controlling	<ul style="list-style-type: none"> • Projekt Gender & Diversity Controlling in Kooperation mit dem GB
	Personal- und Organisationsentwicklung (PE-OE)	<ul style="list-style-type: none"> • Genderaspekte und differente Lebenssituationen im Leitfaden der Mitarbeitendenentwicklungsgespräche • Integration von Gender & Diversityaspekten in Führungskräfteentwicklung
	Studien-Service-Center (SSC)	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung für Studierende mit Familienverantwortung • Gezielte Ansprache von Schülerinnen
	Immobilienmanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Aktiver Ausbau familienfreundlicher Infrastruktur

Bereits im **Hochschulentwicklungsplan 2001 (HEP)** ist die „Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozessen“ verankert; im neuen **Hochschulentwicklungsplan 2011** wird die Gleichstellung einen noch höheren Stellenwert erhalten. Das Land Hessen unterstützt die Anstrengungen der Universität durch gezielte **Indikatoren der Frauenförderung bei der Leistungsorientierten Mittelzuweisung (LOMZ)**. Auch die **Zielvereinbarungen** zwischen **Land und GU** enthalten gesonderte Abschnitte zur Gleichstellung und Familienförderung. Bis zum Sommer 2011 will die GU ein neues **Gender Equality & Diversity-Konzept** erarbeiten. Es soll bis 2014 parallel zum Frauenförderplan bestehen; von 2014 an wird es dann durch einen zentralen „**Gender Equality & Diversity Action Plan**“ (**GEDAP**) fortgeschrieben, der den Zentralen Frauenförderplan ersetzen wird (vgl. A 1.2.). In der folgenden Tabelle sind die zentralen Maßnahmen und wichtigsten Instrumente zur ihrer Umsetzung zusammengefasst.

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
Ressort bei dem/der VizepräsidentIn	Implementiert	2001-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Senatskommission Frauenförderung und Gleichstellung	Implementiert	2001-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Projektsteuerungsgruppe "Diversity Policies"	Implementiert	2010-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbüro	Implementiert	1987-fortl.	Zentr.		
• Personalkosten Frauenbeauftragte/Sekretariat 1 E 14; 1 E 9, 1/2 E 8	Implementiert	1987-fortl.	Zentr.	168.336	Ja
• Grundbudget Sachmittel Gleichstellungsbüro	Implementiert	1987-fortl.	Zentr.	44.000	Ja
• Koordinatorin Familien-Service ¾ E 13	Implementiert	2008-fortl.	Zentr.	43.000	Ja
• Sachmittel Familien-Service	Implementiert	2008-fortl.	Zentr.	7.000	Ja
• Mittel Infrastruktur Kinderbetreuung/Familien-Service	Implementiert	2008-2016	Zentr.	100.000	bis 2016
• Koordinator Familien-Service Studierende ½ E 13, 3 Jahre	Implementiert	2010-2013	Zentr. (QSL)/ESF	27.000	Nein
• Verwaltungsstelle Familien-Service 1 E 8, 3 Jahre	Implementiert	2010-2013	Zentr. (QSL)/Mittel Infrastruktur Kinderbetreuung/ESF	42.000	½ Stelle 2013-2016
• Referentin Gleichstellungsbüro (Gender Consulting Fachbereiche) ½ E 13, 3,5 Jahre	Implementiert	2010-2013	PP***	25.000	Offen ab 2014
• Koordinatorin Dual Career Service ¾ E 13, 4,5 Jahre	Implementiert	2009-2013	PP	52.000	Ja, bei positiver Evaluation
• Koordinatorin Gender & Diversity Controlling ¾ E 13, 4 Jahre	Implementiert	2010-2013	PP	42.000	Ja, voraus. Einglied. in Controlling
• Koordinatorin Career Support und Gender Consulting (Verbundforschungsprojekte) ¾ E 13, 5 Jahre	Implementiert	2009-2013	PP	52.000	Ja, Gender Consulting; Career Support ab 2014 offen
• Koordinatorin Diversity Konzept ¾ E 13, 1 Jahr	Implementiert	2010-2011	PP	42.000	Evtl. Drittmittel
• Wiss. Mitarbeiter Evaluation Betreute Kinderzimmer ½ E 13, 1 Jahr	Implementiert	2011	Verein zur Förderung betriebsnaher Kindertagesstätten/ESF	27.000	Dez. 2011 abgeschlossen
• 6x 40 Std monat. stud. HiWi, 5 Jahre	Implementiert	2008-2013	PP	40.000	Teilweise
• Career Support: Trainings/ Workshops, 5 Jahre	Implementiert	2009-2013	PP	36.000	Teilweise
• Öffentlichkeitsarbeit, 4 Jahre	Implementiert	2010-2013	PP	13.000	Teilweise
Förderung von 3 Professorinnen im Rahmen des Professorinnenprogramms	Implementiert	2009-2014	PP		Ja
• Vorzugsprofessur Wirtschaftswiss.	Implementiert	2008-fortl.	Zentr./PP	195.089	Ja
• Regelprofessur Biologie	Implementiert	2009 fortl.	PP	64.614	Ja
• Regelprofessur Medizin	Implementiert	2009-fortl.	PP	75.000	Ja
Trainings für Wissenschaftlerinnen zur Antragstellung	Implementiert	2009-fortl.	Zentr. (BuF/GB)	1.000	Ja
Merkblatt/ Instrumentenkasten Verbundforschungsproj.	Implementiert	2010-fortl.	Zentr. (BuF/GB)	m.n.e.	Ja
Pilotprojekte Teilzeitstudium, 2 E 13, 2 Jahre	Implementiert	2009-2011	Zentr./HMWK	110.000	Anwendung in FB
Beratung studierender Eltern	Implementiert	2002-fortl.	Zentr. (SSC/GB)/Studentenwerk	m.n.e.	Ja
Informationsveranst. für studierende Eltern	Implementiert	2010-fortl.	Zentr. (SSC)	m.n.e.	Ja
Schülerinnen-Marketing	Implementiert	2007-fortl.	Zentr. (SSC)	m.n.e.	Ja
Gendersensible Öffentlichkeitsarbeit	Implementiert	2009-fortl.	Zentr. (MuK/ GB)	s. FB	Ja
Ergänzung Homepage GB durch Gender Portal	Beschlossen Dez. 2010	2011-fortl.	Zentr. (GB)	m.n.e.	Ja
Gleichstellungsziele in ZV Land/ GU	Implementiert	2002-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Gleichstellungsziele im HEP	Implementiert	2001-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja, wird ausgebaut
Anreiz Gleichstellungsparameter in Mittelzuweisungen Land/ GU	Implementiert	2002-fortl.	Land/ Zentr./FB	m.n.e.	Ja
Zentraler Frauenförderplan/Zielvorgaben nach dem Kaskadenmodell	Implementiert	1994-2014	Zentr.	m.n.e.	Ja, ab 2014 zentral. GEDAP
Gender Equality and Diversity Konzept	In Umsetzung	2011-2014	Zentr.	m.n.e.	Ja
Zentraler Gender Equality and Diversity Action Plan (GEDAP)	Geplant; Start ab 2014	2014-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Einführung Gender Mainstreaming	Implementiert	2008-fortl.	Zentr./FB	m.n.e.	Ja

*** PP = Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

A 1.2. Beteiligung der Fachbereiche

Die GU unterstützt durch Leistungs- und Zielvereinbarungen sowie durch finanzielle Anreize die Förderung von Chancengleichheit in den Fachbereichen. Seit 2002 ist die Gleichstellung zentraler Bestandteil der **Zielvereinbarungen zwischen Universität und Fachbereichen**. Zurzeit wird ein Verfahren entwickelt, um den Querschnittsbereichen Gleichstellung/Diversity und Internationales mehr Gewicht einzuräumen. In den Dekanaten soll es dafür künftig feste **Ansprechpartner** geben. Die GU gibt die über das Erfolgsbudget zugewiesenen Mittel (LOMZ) seit 2002 durch ein **internes Verteilungsmodell nach Gleichstellungsparametern** an die Fachbereiche weiter. Der **Ruth-Moufang-Fonds** eröffnet

zudem Fachbereichen die Möglichkeit, im Antragsverfahren für innovative Gleichstellungsmaßnahmen bis zu 50.000 Euro jährlich einzuwerben; Bedingung ist jedoch, dass sie 25% der Mittel selbst aufbringen. Ein weiterer Anreiz sind Mittel für die „**Kleinen Genderprojekte**“; durch sie können kleinere Projekte der Genderforschung oder vorbereitende Tätigkeiten für Anträge gefördert werden, wobei die Fachbereiche 50% der Mittel tragen.

Ein Teil der Gleichstellungsmittel der Fachbereiche wird zur Entlastung der **ca. 90 Fachbereichsfrauenbeauftragten bzw. -rätinnen** genutzt. Um ihre Arbeit weiter zu professionalisieren, wird zur Zeit eine **neue Satzung** zur Wahl/Bestellung der Fachbereichsfrauenbeauftragten eingeführt. Sie sieht ein Modell für Sprecherinnen vor, das die bisherigen Frauenbeauftragten in ihrer Arbeit nachhaltig (bis zu 25 %) entlastet –z. B., indem Stellen aufgestockt werden. Zwei- bis dreimal im Semester findet ein **Treffen** der Fachbereichsfrauenbeauftragten und -rätinnen statt. Einen weiteren Informationsaustausch bieten die „**Gleichstellungsnews**“, d.h. Mitteilungen des Gleichstellungsbüros, die alle zwei Monate erscheinen, sowie ein „**Stammtisch**“ aller im Gleichstellungsbereich Tätigen. Das Gleichstellungsbüro bietet zudem regelmäßig **Weiterqualifizierungen** für die Fachbereichsfrauenbeauftragten und -rätinnen an.

Ein neues Instrument zur strukturellen Verankerung der Gleichstellung in den Fachbereichen sind die **Gender Equality & Diversity Action Plans (GEDAP)**. Sie lösen die 2001 eingeführten, alle sechs Jahre neu erstellten Frauenförderpläne der Fachbereiche ab: Im zweijährigen Rhythmus berichten nunmehr die Fachbereiche über durchgeführte und geplante Gleichstellungsmaßnahmen; dazu steht den Fachbereichen ein **Instrumentenkasten** zur Verfügung. Das Gender Consulting unterstützt zudem die Fachbereiche durch jährliche Gespräche. Darüber hinaus wird in Abstimmung mit dem Gender & Diversity-Controlling (vgl. A 2.) sowie der Senatskommission „Frauenförderung und Gleichstellung“ eine **Bewertung** der Maßnahmen vorgenommen. Diese sollen dabei auf ihre Passgenauigkeit (Zielgruppenorientierung) und die Qualitätskriterien der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG hin überprüft werden; auch will man ein Auge darauf haben, ob die Zuweisung von Mitteln nach bestimmten Gleichstellungsparametern tatsächlich ein Anreiz ist. Die „Erfolgskontrolle“ soll alle zwei Jahre durchgeführt werden. Die GU errichtet damit einen stabilen **Qualitätssicherungskreislauf** von Planung, Durchführung und Erfolgssicherung. Der zentrale Gender Equality & Diversity Action Plan (s. A 1.) wird künftig strukturell den GEDAPs der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen angepasst und zeitlich synchronisiert.

Bei den von den Fachbereichen **beschlossenen Maßnahmen** zeichnen sich deutliche Schwerpunkte ab: strukturell sind das die Verbesserung des Gleichstellungsmonitorings, die gezielte Öffentlichkeitsarbeit sowie weitere Schritte hin zu einer familiengerechten Hochschule; personell sind das Mentoring für Schülerinnen, Studentinnen oder Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie fachbezogene Trainingsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu nennen. Beispielhaft für die rund 150 laufenden und beschlossenen Aktionen werden nachfolgend 20 Maßnahmen aufgeführt:

Bezeichnung der Maßnahme	Zielgruppe/n	Maßnamentyp	Laufzeit	Kosten pro Jahr (2011)	Fachbereich
Ausrichtung des feminist. Juristinnentags 2011	Alle	Strukturell	einmalig, Mai 2011	keine Angabe	Rechtswiss.
Working Lunch "Frauen in juristischen Berufen"	Studentinnen, Frauen am FB	strukturell & personell	fortlaufend	350 €	Rechtswiss.
Anreiz zur Förderung von Promovendinnen mit 3.000 € pro Promotion	Promovierende	strukturell & personell	2011-2013	45.000 €	Wirtschaftswiss.
Förderung von Forschungs- und Lehraufenthalten von Frauen im Ausland	Promovierende, Post-Docs	Personell	2011-2013	nicht erfassbar	Wirtschaftswiss.
Internat. Promotionsprogramm "Demokratie, Wissen und Geschlecht in einer transnatio. Welt"	Promovierende	Personell	2010-2013	98.679 €	Gesellschaftswiss.
Workshop Geschlechtersensibilisierung für TutorInnen	Studierende, TutorInnen	Strukturell	ab WS 2011/12	1.200 €	Gesellschaftswiss.
Informationsbroschüre zur Verbesserung familien-gerechter Strukturen am FB	Alle	Strukturell	2011	8.200 €	Gesellschaftswiss.
Gender-Monitoring des Bewerbungs- bzw. Auswahlverfahrens von MA-Studierenden und Promovierenden	Studierende, Promovierende	Strukturell	fortlaufend	500 €	Psychologie
Öff. Dokumentation der Leistungen von Wissenschaftlerinnen des FB	Alle	Strukturell	fortlaufend	4.000 €	Psychologie
Vertrauensdozentin für Post-Docs	PostDocs	Personell	fortlaufend	nicht erfassbar	Psychologie
Lehrauftrag feministische Theologie	Studierende	strukturell & personell	fortlaufend	1.000 €	Evg. Theologie/ Kath. Theol.
Verbleibsstudie Nachwuchswissenschaftlerinnen	Wiss. auf Quali-	Strukturell	länger als 2 Jahre	3.250 €	Geowiss.

Bezeichnung der Maßnahme	Zielgruppe/n	Maßnamen- typ	Laufzeit	Kosten pro Jahr (2011)	Fachbereich
	fikationsstellen				
Professorinnencafe (Eingeladene Prof.Innen sprechen nach Fachvortrag mit Promovendinnen über Karriereplanung - Role-Models)	Promovendinnen/PostDocs	Personell	fortlaufen	100 € pro Vortrag zusätz.	Physik
Einbau von Wickeltischen in allen Gebäuden der Physik	Alle Gruppen	Strukturell	fortlaufend	3.000 €	Physik
SprecherInnen von geplanten Verbundforschungsprojekten suchen aktiv nach Teilprojektleiterinnen und Mittragstellerinnen	Weibl. PostDocs und Professorinnen	Strukturell	Fortlaufen	nicht erfassbar	Chemie
Unterstützungsfonds für Wissenschaftlerinnen mit Erziehungsverantwortung	ab DoktorandInnen	strukturell & personell	fortlaufend	2.500 €	Chemie
Förderung weibl. Nachwuchsgruppenleitung	PostDocs	Personell	2011/12-2014/15	5.000 €	Chemie
Training "Gender- & Diversitykompetenz in der Beratung" als Bestandteil der Berufsvereinbarung sowie als Angebot für alle Beratenden	Alle	strukturell & personell	fortlaufend	nicht erfassbar	Biowiss.
Ausschreibung einer internationalen Gastprofessur für eine Professorin alle zwei Jahre	Alle	Strukturell & personell	2011-fortlaufend	Drittmittel	Biowiss.
Fonds zur Förderung von Frauen in Studium und Wissenschaft/ bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	Stedentinnen und Wissenschaftlerinnen	Personell	2011-2012	10.000 €	Biowiss.

Die Projektkosten der Fachbereiche liegen bei ca. 350.000 € insgesamt im Jahr 2011. Allerdings lassen sich viele Maßnahmen und Instrumente nicht monetär erfassen, so dass der reale Aufwand höher liegen dürfte.

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltig- keit
Gleichstellung in Zielvereinbarungen GU/ FB	Implementiert	2001-fortl.	FB	m.n.e.	Ja
Feste Zuständigkeit Gleichstellung im Dekanat	In Umsetzung	2010-fortl.	FB	m.n.e.	Ja
Mittelverteilungsmodell nach Gleichstellungsparametern	Implementiert	2010-fortl.	FB	m.n.e.	Ja
Ruth-Moufang-Fonds	Implementiert	2009-2013	PP**	50.000	Offen
Kleine Gender-Projekte	Implementiert	2005-fortl.	Zentr.	20.000	Ja
Fachbereichsfrauenbeauftragte/ -rätinnen	Implementiert	1994-fortl.	Zentr./ FB ca.	s. Ende	Ja
Neue Entlastungsregelung Fachbereichsfrauenbeauftragte	In Umsetzung	2010-fortl.	Zentr. / FB	s. Ende	Ja
Gremium Fachbereichsfrauenbeauftragte	Implementiert	1994-fortl.	Zentr./ FB	m.n.e.	Ja
Newsletter „GleichstellungsNews“	Implementiert	2010-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Weiterqualifizierung Fachbereichsfrauenbeauftragte	Implementiert	2007-fortl.	Zentr. (GB)	s.o.	Ja
Stammtisch Gleichstellung	Implementiert	2010-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
GEDAP Fachbereiche	Implementiert	2010-fortl.	Zentr./ FB	m.n.e.	Ja
Gendersensible Auswertung Berufsdaten	Implementiert	2002-fortl.	Zentr. (BuF)	m.n.e.	Ja
Instrumentenkasten Fachbereiche	Implementiert	2010-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Qualitätssicherungskreislauf im Gleichstellungsmonitoring	Implementiert	2010-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja

A 1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Kooperationen und Netzwerke innerhalb und außerhalb der Universität sind für die Gleichstellungsförderung unverzichtbar. Schwerpunkt der nächsten Jahre wird der Ausbau der Kooperationen mit den außeruniversitären Einrichtungen sein: Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen, Dual Career Service und Kinderbetreuung stehen im Mittelpunkt. Auch mit der Stadt und regionalen Unternehmen wird die Zusammenarbeit beim Dual Career und Familien-Service sowie bei Diversity Policies verstärkt. Im Zuge eines good practice-Austauschs sucht die GU zunehmend internationale Kooperationsbeziehungen in der Gleichstellungsarbeit. Die wichtigsten Zusammenarbeiten und Netzwerke sind nachfolgend aufgelistet:

Interne Kooperationen	Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> Abstimmung der Weiterqualifizierungsangebote Gemeinsame Veranstaltungen zu Gender & Diversity-Kompetenz Zusammenarbeit in der PE-Kommission
	GRADE	<ul style="list-style-type: none"> Trainings für Wissenschaftlerinnen in der Promotions- und Post-Doc-Phase Gender & Diversity-Kompetenztrainings für Promovierende
	Arbeitsstelle Hochschuldidaktik	<ul style="list-style-type: none"> Gender & Diversity-Kompetenztrainings für Lehrende
	Cornelia Goethe Centrum (CGC)	<ul style="list-style-type: none"> Ausrichtung gemeinsamer Veranstaltungen wechselseitige Bewerbung von Veranstaltungen

	WissenschaftlerInnen verschiedener Fachbereiche	<ul style="list-style-type: none"> Gemeinsame Drittmittelanträge Organisation von Tagungen, bspw. bundesweite Tagung „Neue Karrierewege für Frauen an Hochschulen?“ 2010
	SprecherInnen der Exzellenzcluster/Verbundforschungsprojekte	<ul style="list-style-type: none"> Kooperationen im Rahmen des Gender Consulting
	Personalrat/AStA	<ul style="list-style-type: none"> Angebote im Rahmen des Familien-Service

Hochschulnah

Externe Kooperationen	Studentenwerk	<ul style="list-style-type: none"> Gemeinsame Finanzierung Betreute Kinderzimmer Erweiterung der Randzeitenbetreuung Kita Riedberg Umbau- und Betriebskosten Krabbelgruppe Bockenheim Abstimmung der Beratung für studierende Eltern
	<i>Regional</i>	
	Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> Gestaltung gemeinsamer Gleichstellungs- und Familienunterstützungsangebote
	Stadt Frankfurt	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenarbeit mit FrauenReferat, Integrationsdezernat, Bündnis für Familie etc.
	Unternehmen der Region	<ul style="list-style-type: none"> Kooperation mit Personal-/Diversityabteilungen
	<i>National</i>	
	CEWS	<ul style="list-style-type: none"> Angefragtes Mitglied einer Projektsteuerungsgruppe
	CHE	<ul style="list-style-type: none"> Beratung zum Thema Diversity
	Hochschulen	<ul style="list-style-type: none"> good practice-Austausch, Frauenbeauftragte der GU ist Sprecherin der LaKof
	<i>International</i>	
University of Iowa	<ul style="list-style-type: none"> “Dual Career Network at the University of Iowa“ 	
University of Toronto	<ul style="list-style-type: none"> “Division of Human Resources and Equity“ und “Dual Career Connection“ an der University of Toronto 	

Netzwerke	LaKoF, BuKoF	Forum Mentoring
	Netzwerk „Gender Mainstreaming“	Netzwerk „Gleichstellungs-Controlling“ (initiiert durch GU)
	Dual Career Netzwerk Deutschland (GU Gründungsmitglied)	Dual Career Netzwerk Rhein-Main (initiiert durch GU und TU Darmstadt)

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
Trainings Gender & Diversity Kompetenz (PE-OE, GRADE, Arbeitsstelle Hochschuldidaktik, Gleichstellungsbüro)	Beschlossen Nov. 2010	2011-fortl.	Zentr.	4.500	Ja
Bundesweite Tagungen, Workshops zu Gleichstellung und Diversity etc.	Implementiert	2010-fortl.	Zentr. (GB)/CGC	m.n.e.	Ja
Kooperationen Studentenwerk, außeruniver. Forschungseinrichtungen, Stadt, Unternehmen, Hochschulen (inter)national	Implmentiert	2007 fortl.	Zentr. / GB	m.n.e.	Ja

A 1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Stabsstellen des Präsidiums, Abteilungen und Fachbereiche sind seit der Einführung von Gender Mainstreaming angehalten, dem Gleichstellungsgedanken umfassend Rechnung zu tragen (vgl. A 1.1. und 1.3.). Es ist eine ständige Aufgabe, die dazu erforderlichen Kompetenzen zu erwerben und Einstellungen zu verändern. Wichtig ist die Sensibilisierung der Führungskräfte; sie erfolgt vor allem durch die **Integration von Gender- und Diversityaspekten** in die Fort- und Weiterbildungsangebote der Personal und Organisationsentwicklung (vgl. A 1.2.). Zudem berät das **Gender Consulting** Fachbereiche, zentrale Einrichtungen, Forschungsverbünde und einzelne Forscherinnen und Forscher bei der Auswahl und Planung von Gleichstellungsmaßnahmen und begleitet ihre Umsetzung. Gender- und Diversityaspekte werden sukzessive in alle Verfahren der Qualitätssicherung integriert; beispielsweise in die neuen **Leis-**

tungskriterien der W-Besoldung, in die Gestaltung der **Studien- und Prüfungsordnungen** und in die **Qualitätssicherung der Lehre**.

Einzelne Gleichstellungsmaßnahmen, wie z.B. die Mentoringprojekte (vgl. B 2.), werden durch Feedbackbögen sowie Fragebögen regelmäßig **intern evaluiert**. Das langjährige MentorinnenNetzwerk hat bereits eine erfolgreiche **externe Überprüfung** durchlaufen. Die Evaluationen führen dazu, dass die Angebote passgenauer auf ihre Zielgruppen ausgerichtet werden können. Auch die Weiterqualifizierungsangebote des Gleichstellungsbüros (vgl. B 2.) werden regelmäßig bewertet und anschließend verbessert. Nicht zuletzt verfassen die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros jährlich interne Berichte über ihre Arbeitsgebiete, die der Steuerung der weiteren Arbeit dienen (vgl. A 1.1.). Nachfolgend die wichtigsten Maßnahmen dazu:

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
Gender- + Diversitätsaspekte in Führungskräfteentwicklung	Beschlossen 11/2010	2011-fortl.	Zentr. (PE-OE)	m.n.e.	Ja
Gender Consulting	Implementiert	2009-fortl.	Zentr. (GB)	m.n.e.	Ja
Gender/Diversity in der Qualitätssicherung der Lehre	In Umsetzung	2011-fortl.	Zentr. (LuQ)	m.n.e.	Ja
Gender- und familiengerechte Studien- und Prüfungsordnungen	Implementiert	2007-fortl.	Zentr. (LuQ)	m.n.e.	Ja
Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen	Implementiert	2001-fortl.	Projekte/GB	m.n.e.	Ja

A 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Gleichstellungscontrolling und -monitoring ist ein wichtiges Instrument für die Umsetzung von Chancengleichheit und der Qualitätssicherung der Universität. Bereits seit einigen Jahren stellt die Universität gleichstellungsrelevante Daten für verschiedene Berichte zur Verfügung, auf deren Grundlage Zielvorgaben und Gleichstellungsziele in den Frauenförderplänen gebildet wurden. Dies geschah aber ohne Anbindung an ein **systematisches Qualitätsmanagement**.

Als gemeinsames Projekt von Gleichstellungsbüro und des Controllings wurde Anfang 2010 eine **Stelle Gender & Diversity Controlling** eingerichtet und das **Gleichstellungsmonitoring** ausgebaut. In einem ersten Schritt wurden für die Fachbereiche und die Zentralen Einrichtungen die Männer- und Frauenanteile in allen Phasen des wissenschaftlichen Qualifikationsverlaufes erfasst. Im Mehrjahresvergleich wurden IST-Werte den Zielwerten (Kaskadenmodell/bundesweite Vergleichswerte) gegenübergestellt. Die Personalangaben umfassen auch die Art der Finanzierung, Befristung, Tarifgruppe, den Beschäftigungsgrad sowie alle für das audit beruf und familie benötigten Daten. Innerhalb der Fachbereiche können die Daten bei Bedarf weiter nach Fächern bzw. Studiengängen differenziert werden. Für 2011 ist die Aufnahme weiterer Kennzahlen in das Monitoring vorgesehen (Stipendien, Lehraufträge u. a.).

Zentrale Gleichstellungskennzahlen fließen in den jährlichen internen **Managementbericht der Universität** ein; seit 2010 wird Gleichstellung als eigenes Berichtsthema behandelt. Zudem werden die Ergebnisse des Gleichstellungsmonitorings an die Dekanate, Fachbereichsfrauenbeauftragte und -rätinnen sowie die Leitungen der zentralen Einrichtungen weitergeleitet. Eine gekürzte Fassung geht an alle Stabsstellen und Abteilungen. Die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen erarbeiten basierend auf diesen Daten den GEDAP (vgl. A 1.2); darauf fußt auch der **jährliche Bericht des Präsidenten** im Senat. Parallel dazu finden laufend **(Re-)Analysen vorhandener Daten und Informationen unter Gleichstellungsgesichtspunkten** statt, um sukzessive weitere Themenfelder in ihrem **Gender-Impact** transparent zu machen (z.B. Ergebnisse von Lehrveranstaltungsevaluationen, Studierendenbefragungen einzelner Fachbereiche, Auslandsaufenthalte von Studierenden, Personaldaten hinsichtlich Alters- und Entgeltstrukturen, Drittmittelinwerbung). Zahlen und Daten zur Gleichstellungssituation werden der inneruniversitären Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt – etwa auf der Homepage des Gleichstellungsbüros sowie künftig auf dem Gender-Portal und in hochschuleigenen Medien. Die Publikationen machen deutlich, wo erhöhter Handlungsbedarf besteht.

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
Gender & Diversity Controlling / Monitoring	Implementiert	2010-fortl.	PP (Controll./ GB)	s.o.	Ja
Umfassender Datenreport (Managementbericht; GEDAP, Senatsbericht des Präsidenten)	Implementiert	2010-fortl.	Zentr.	m.n.e	Ja
Analyse Gender Impact	Implementiert	2010-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Veröffentlichung der Daten	Implementiert	2010-fortl.	Zentr. (GB)	m.n.e.	Ja

A 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Attraktivität einer Universität steht und fällt mit den Rahmenbedingungen, die sie jungen Paaren sowie Studierenden und Mitarbeitenden mit Kindern bieten kann. Um die „besten Köpfe“ zu gewinnen und besonders Wissenschaftlerinnen anzusprechen, baut die GU kontinuierlich ihren Service für Paare mit hohen Mobilitätsanforderungen und Familien aus. Bereits 2005 wurde sie durch das audit beruf und familie zertifiziert; 2011 steht sie vor der zweiten Re-auditierung. Anfang 2008 wurde ein **Familien-Service** im Gleichstellungsbüro eingerichtet, für den die GU neben der Koordinationsstelle und diversen Infrastrukturmaßnahmen **100.000 € p.a.** zur Verfügung stellt. Eine Verwaltungsstelle im Familien-Service sowie eine Koordinationsstelle für die **Unterstützung Studierender mit Familienaufgaben** und von Vätern wurden 2010 im Zuge des **ESF-Projektes „Family PLUS“** eingerichtet. Der Dual Career Service existiert seit 2009 (vgl. A 3.3.).

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.*	Nachhaltigkeit
Familien-Service	Implementiert	2008-fortl.	Zentr. (GB)	s.o.	Ja
Erweiterung Familienfreundliche Infrastruktur	Implementiert	2008-fortl.	Zentr. Mittel Kinderbetreuung	s.o.	Ja
Projekt „Family PLUS“	Implementiert	2010-2013	Zentr. (QSL)/ESF	s.o.	Teilweise
Dual Career Service	Implementiert	2010-2013	PP	s.o.	Ja, bei pos. Evaluation

A 3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Um eine familienfreundliche Arbeitssituation zu gewährleisten, hat die GU zahlreiche Maßnahmen für Studierende, das wissenschaftsunterstützende Personal sowie WissenschaftlerInnen eingeführt:

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
Flexible Arbeitszeitmodelle (Teleheimarbeit, alternierende Telearbeit, familienbedingte Teilzeit, abgestufte Teilzeit nach Erziehungsfreistellung, Teilzeit während der Erziehungsfreistellung etc.)	Implementiert	Different	Zentr.	m.n.e.	Ja
Beratung studierender Eltern ca. 1/2 E 13, verteilt auf 2 Personen	Implementiert	2003-fortl.	Zentr. (Studien-Service-Center)	27.000	Ja
Familienfreundliche Beratung durch FachstudienberaterInnen	Implementiert	2008-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Teilzeitstudium besteht; 2 Pilotprojekte zur Verbesserung des Teilzeitstudiums	Implementiert	2009-fortl.	Zentr.	s.o.	Ja
Informationsveranstaltung für studierende Eltern regelm. zu Semesterbeginn	Implementiert	2010-fortl.	Zentr. (Studien-Service-Center)	m.n.e.	Ja
Umfassende E-Learning-Angebote	Implementiert	2007-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja, wird ausgebaut
Freie Kindermitnahme auf Semesterticket	Implementiert	?-fortl.	AStA	m.n.e.	Ja
Jobticket (Kostengünstige Pendelfahrten)	Implementiert	2009-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Anerkennung der familienpolitischen Komponente des WissZeitAG	Implementiert	2008-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Leitfaden Elternzeit/ Wiedereinstieg/ Pflege im Mitarbeitendenentwicklungsgespräch	Implementiert	2008-fortl.	Zentr./ FB/PE-OE.	m.n.e.	Ja
Kontaktangebote u. Weiterqualifizierung während Elternzeit/ Freistellung	Implementiert	2008-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Abstimmung Vorlesungszeiten/ Gremienzeiten/ Weiterqualifizierung auf Öffnungszeiten von Kindertagesstätten	Implementiert	2005-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Berücksichtigung betreuungsbedingter Ausfallzeiten bei DoktorandInnenverträgen	Implementiert	?-fortl.	Zentr. (PS)	m.n.e.	Ja
Still- und Wickelräume/ Eltern-Kind-Zimmer vorhanden	Implementiert	2007-fortl.	Zentr./FB	m.n.e.	Ja

A 3.2. Kinderbetreuungsangebote

Die GU verfügt auf ihren Campus derzeit über 194 Plätze in Kindertagesstätten, davon sind 15 Plätze in Betreuten Kinderzimmern flexibel zu nutzen (siehe nachfolgende Tabelle). Sie werden von einem Träger der Kinder- und Jugendhilfe betrieben, der mit pädagogisch qualifiziertem Personal arbeitet. Auf dem Campus Riedberg wird bis Mitte 2012 in Kooperation mit der MPG eine Großkita mit 135 Plätzen entstehen; die Kita Westend wird um 30 Plätze durch einen Anbau erweitert.

Kitas Goethe-Universität	Öffnungszeiten	Plätze/ Alter
Campus Kita (Campus Westend)	7.45 – 17.15	48 P von 1-7 J (+ 30 P ab 2012)

Kita Zauberberg (Campus Riedberg)	7.30 – 18.00	30 P von 6 Mon.-7 J (+ 135 P ab 2012)
Uni-Strolche (Uniklinik Niederrad))	5.45 – 20.45	60 P von 6 Mon.-7 J
Krabbelstube UNiversum (Campus Bockenheim)	7.30 – 17.00	11 P von 6 Mon.-3 J (vorr. Studierende)
Betreute Kinderzimmer (West., Riedb., Bockenh.)	8.00 – 18.00	15 P von 3 Mon.-7 J
Uni-Kita Bockenheim (nicht betriebsnah)	7.30 – 17.00	45 P von 1-7 J

Weitere Maßnahmen sind im Anschluss aufgeführt:

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.*	Nachhaltigkeit
Betreute Kinderzimmer Bockenheim/ Westend Personal- und Sachkosten	Implementiert	2008/2009-fortl.	Studentenwerk/Zentr.	144.000	Ja, abhängig Mittelzuweisung HMWK**** an Studentenwerk
Betreutes Kinderzimmer Riedberg Personal- und Sachkosten	Implementiert	2010- fortl.	Studente- werk/ESF/Zentr.	72.000	Ja
Bau Interimskita Riedberg	Implementiert	2009	Zentr.	750.000	Abgeschlossen
Betriebs- und Infrastrukturkosten Kita Riedberg	Implementiert	2009-2012	Zentr. ca.	25.000	Ja, Neubau 2012
Betriebskosten Kita Westend	Implementiert	2002-fortl.	Zentr. ca.	30.000	Ja, Erweiterungsbau 2012
Betriebs-, Infrastrukturkosten Uni-Strolche, Niederrad	Implementiert	2005-fortl.	Uniklinikum ca.	30.000	Ja
Umbau Krabbelstube Bockenheim	Implementiert	2009-fortl.	Studentenwerk/ Zentr.	84.000 20.000	Ja, abhängig Mittelzuweisung HMWK an Stud.werk
Erweiterungsbau Kita Westend	Beschlossen 2009	2011-2012	HSM****/Bund/Zentr.	1,5 Mio. 2011/12	Ja
Bau Großkita Riedberg	Beschlossen 2007/2010	2011-2012	HSM/MPG/Bund/Zentr	4,4 Mio. 2011/12	Ja
Ferienbetreuung	Implementiert	2010-fortl.	Volksbank/ Mittel In- frastruktur Kinderbe- treuung	30.000	Ja
Flexible Betreuungsangebote: Notfallbetreuung, Tagungen	Implementiert	2009-fortl.	Projekte/ Mittel Infrast- ruktur	s.o.	Ja, wird ausgebaut
Qualitätssicherung Beratung d. Weiterqualifizierung	Implementiert	2008-fortl.	Zentr.Mittel Infrastruk- tur	s.o.	Ja
Evaluationsstudie Betreute Kinderzimmer	Implementiert	2011	Zentr./ ESF	s.o.	Abgeschlossen Dez. 2011

**** HSM: Hessisches Sozialministerium; HMWK: Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur

A 3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltung

Die Gleichstellungspolitik der GU zielt in den nächsten Jahren darauf, ihre Angebote zur Unterstützung individueller Lebenssituationen weiter ausbauen. Insbesondere im Bereich Diversity Policies bestehen schon viele Projekte in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen, die künftig gebündelt und erweitert werden sollen. Weitere Angebote sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
Netzwerk Goethe-Kids (studierende und promovierende Eltern)	Implementiert	2009-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Train the Trainer: Weiterqualifizierung für die Beratungspersonen von Studierenden mit Familienverantwortung	Implementiert	2008-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Workshops Work-Life-Balance/ Sensibilisierungsveranstaltungen/ Symposien zur Pflege von Angehörigen	Implementiert	2008-fortl.	Zentr. (Sachmittel Familien-Service)	s.o.	Ja
Vernetzung pflegender Angehöriger	Beschlossen Nov. 2010	2011-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Ausbau Homepage Familien-Service zum Bereich „Pflege von Angehörigen“	Beschlossen Nov. 2010	2011-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Ausbau Beratung/ Unterstützung aktiver Väter	In Umsetzung	2011-fortl.	Zentr./ ESF	s.o.	Ja, in Familien-S integriert
Bewusste Ansprache homosexueller Lebensgemeinschaften durch Familien-Service und Dual Career Service	Implementiert	2010-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Fonds Reisekosten für Eltern/ Kinder etc.	Implementiert	2010-fortl.	Projekte/ FB/	m.n.e.	Ja, wird ausgebaut
MainCampus educator-Programm: Stipendien für naturwiss. PostDocs mit Erziehungsverantwortung zur Unterstützung im Haushalt	Implementiert	2008-fortl.	Stiftung Polytech. Gesellschaft	25.000	Ja, Stiftung
Dual Career Service	Implementiert	2009-2013	PP**	s.o.	Ja, nach positiver Evaluation
MIGMENTO-Mentoring (hat Gleichstellungsbezug) 1 E 13, 2 Jahre	Implementiert	2010-2013	Zentr. (QSL)/ ESF	110.000	Offen, abhängig von Evaluation und Drittmittel

A 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Die GU will ihre institutionelle Autonomie nutzen, um in Forschung, Nachwuchsförderung und Lehre ihre Wettbewerbsfähigkeit auszubauen; ein zentrales Anliegen ist dabei die Umsetzung ihrer Gleichstellungsziele.

A 4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilung

Die GU beruft als Stiftungsuniversität ihre Professoren und Professorinnen selbständig; Gleichstellung ist dabei ein wichtiges Qualitätskriterium. Die **Berufungssatzung der Universität** und der **Frauenförderplan 2008-2014** bilden die Basis für transparente und zügige Verfahren (auch) unter Gleichstellungsaspekten. Die Stabsstelle Berufungen und Forschung unterstützt die Maßnahmen, die bereits zu einem kontinuierlichen Anstieg der Frauen unter den Professoren geführt haben (vgl. Anhang). Die Frauenbeauftragten der Fachbereiche sind in alle Schritte des Berufungsverfahrens einbezogen; darüber hinaus gibt es zusätzliche Regelungen:

- die aktive Suche nach hervorragenden Wissenschaftlerinnen international;
- mindestens **zwei Wissenschaftlerinnen, davon eine Professorin**, sollen in einer Berufungskommission vertreten sein;
- in Fachbereichen, in denen der Anteil an Professorinnen unter den Zielvorgaben liegt, können auf Wunsch der Frauenbeauftragten **alle Bewerberinnen**, die formal qualifiziert sind, zum Gespräch eingeladen werden;
- bei der **Leistungsbewertung** werden Familienzeiten positiv bewertet;
- der Senat bestellt eine/n **SenatsberichterstatteIn**, der/die alle Unterlagen erhält und möglichst an allen Sitzungen teilnimmt; und
- nach Eingang der Bewerbungen wird die **Befangenheit von Kommissionsmitgliedern** nach den Regeln der DFG streng geprüft; übliche Praxis ist es, dass an den Gutachten für die Listenplatzierung nach Möglichkeit mindestens eine Gutachterin mitwirkt.

Die hessischen Hochschulen haben mit Unterstützung des Hessischen Wissenschaftsministeriums „**Qualitätskriterien von Gleichstellung in Berufungsverfahren**“ entwickelt⁵. Schwerpunkte bilden die **Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen** und Fragen der **Leistungsbewertung**. Die GU war an der Verabschiedung der Qualitätskriterien durch die Konferenz Hessischer Universitätspräsidenten federführend beteiligt; sie will diese bei der Überarbeitung ihrer Berufungssatzung verankern. Das Gleichstellungsbüro der GU wird zudem im Mai 2011 ein landesweites **Symposium zur Gleichstellung in Berufungsverfahren** durchführen. Vom Frühjahr 2011 an wird das Gleichstellungsbüro eine **Handreichung zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen** ins Intranet stellen. Darüber hinaus ist ein **qualifizierendes Training für die Durchführung von Berufungsverfahren** für Neuberufene und andere Interessierte geplant, in dem auch Gender- und Diversityaspekte thematisiert werden.

Mit der Einführung eines eigenen **Tenure-Track-Verfahrens** Ende 2010 zählt die GU zu den bundesweiten Vorreitern. Es eröffnet jungen WissenschaftlerInnen die Chance, sich zunächst auf einer befristeten Position als ProfessorIn zu bewähren und nach der Qualifizierungsphase sowie einer positiven Evaluation ihrer Arbeit auf eine unbefristete Professur berufen zu werden. Hohe Objektivität und Qualitätsstandards bei der Evaluation werden durch sechs externe Gutachten und einen externen Ständigen Beirat gewährleistet. Der Ständige Beirat hat für die KandidatInnen auch eine Beratungsrolle; sie können ihn während des Verfahrens anrufen.

Die GU hat transparente und strukturierte Verfahrensabläufe für eine vorurteilsfreie Begutachtung zur Besetzung von **Promotionsstellen und -stipendien** sowie von **PostDoc-Stellen** eingeführt. Umfangreiche qualitätssichernde Maßnahmen hierzu sind im Frauenförderplan 2008-2014 enthalten:

- **öffentliche Ausschreibung;**
- Ausrichtung des **Anteils einzuladender Frauen** an dem Anteil der Bewerberinnen;

⁵ Die in der Stellungnahme 2009 angestrebte Einrichtung einer Senatskommission wurde durch die ministerielle AG ersetzt.

- **Transparenz der Leistungskriterien;** und
- Berücksichtigung von **soft skills** und positive Gewichtung von Familienzeiten bei Leistungsbewertung.

Die Exzellenzcluster und Verbundforschungsprojekte gehen teils über die Regelungen hinaus, indem sie Nachwuchsstellen **international ausschreiben** und in Fächern, in denen Frauen noch stark unterrepräsentiert sind, die Suche nach **Nachwuchswissenschaftlerinnen aktiv betreiben**. Anfang 2010 hat das Präsidium ein Verfahren mit hoher Transparenz für den **Dual Career Service** beschlossen. Die wichtigsten Maßnahmen sind nachfolgend aufgeführt:

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
Verankerung Qualitätsstandards Gleichstellung in Berufungsverfahren (Berufungssatzung/Frauenförderplan)	Implementiert	2008-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja, wird optimiert
Transparente Verfahrensabläufe bei Promotions- und PostDoc-Stellen (Frauenförderplan 2008-2014)	Implementiert	2008-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Handreichung zur aktiven Rekrutierung	Beschlossen	2011-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Qualifizierende Trainings zur Durchführung von Berufungsverf.	Geplant	2011-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Externe Gutachten und externer Ständiger Beirat im Tenure-Track-Verfahren	Implementiert	2010-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Dual Career Verfahrensablauf	Implementiert	2010-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja

A 4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeit

Die unter A 4.1. dargestellten Maßnahmen wirken persönlichen Abhängigkeiten entgegen. Weiteren Schutz bieten **strukturierte Promotionsprogramme**. Insbesondere Promovendinnen profitieren von standardisierten, transparenten Auswahlverfahren. Die GU bietet mit der universitätsweiten **Graduiertenakademie GRADE** eine systematische Förderung an, die neben Promovierenden in Verbundforschungsprojekten auch Individualpromovierenden offen steht; zurzeit hat sie 900 Promovierende. Die Aufnahme in GRADE erfolgt in einem strukturierten Verfahren durch ein **mehrköpfiges Auswahlgremium**. Auch bestehende Mentoringprogramme (vgl. B 2.) unterstützen Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Unabhängigkeit. Zusätzlich zu den üblichen Vertrauenspersonen und Beratungsstellen verfügt die GU über eine **Ombudsperson**, die neben Studierenden auch Promovierenden zur Verfügung steht und zur Schlichtung möglicher Konflikte zwischen Betreuungsperson und Promovierendem/r beiträgt.

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
Transparente und strukturierte Verfahrensabläufe: Ausschreibungsverfahren, GRADE etc.	Implementiert	2008- fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja, wird optimiert
Ombudsperson für Studierende und Promovierende	Implementiert	2000-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja

B) Personelle Gleichstellungsstandards

B 1. Personal und die Verteilung der Ressourcen

Die Wertschätzung und Förderung unterschiedlicher Menschen (hinsichtlich ihres Geschlechts, ihrer Religion sowie ihrer sozialen Herkunft) ist für die GU bei der Rekrutierung ihrer WissenschaftlerInnen wichtig. Gleichstellung und Vielfalt sind deshalb in Auswahlverfahren auf allen Qualifikationsstufen zu berücksichtigen.

B 1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Gleichstellung gehört bei der Rekrutierung, Förderung und Weiterqualifizierung des Personals an der GU zu den zentralen Aufgaben des professionellen Managements (vgl. A 1.2., A 1.3., A 3., A 4., B 2.). Instrumente sind dafür insbesondere die aktive Rekrutierung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen, die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch gezielte Mentoring-, Trainings- und Coachingangebote sowie die Sensibilisierung von Führungskräften und Lehrenden für Gender- und Diversitätsaspekte.

Gleichstellung wird jedoch schon bei der Auswahl der Studierenden relevant. Dies gilt vor allem für die MINT-Fächer; also Branchen, in denen sich auf dem Arbeitsmarkt bereits jetzt ein Fachkräftemangel ab-

zeichnet. Die GU macht deshalb gezielt Angebote, um **Schülerinnen und Schüler** für die Wissenschaft zu gewinnen und auf dem Weg in die Universität zu unterstützen.⁶ Mädchen nehmen daran in hoher Zahl und mit großem Engagement teil.

Die naturwissenschaftlichen Fachbereiche beteiligen sich seit 2005 jährlich am **Girls' Day**. Die Fachbereiche mit einem Studentinnenanteil unter 50% – Physik, Mathematik/Informatik und Geowissenschaften – haben ein Konzept für ein gemeinsames **Schülerinnen-Mentoring** entwickelt, das 2011 starten wird. Zwei der drei großen Mentoringprogramme (vgl. B 2.) richten sich zudem an Absolventinnen und Promovendinnen der Natur- und Technikwissenschaften. In den geistes- und erziehungswissenschaftlichen Fachbereichen wird außerdem die Einführung eines **Boys' Day** erwogen. Gender & Diversityaspekte sollen in alle **Mentoring- oder Tutoringangebote in den ersten Fachsemestern** einfließen; dazu werden in die Qualifizierung von MentorInnen und TutorInnen Module zu Gender & Diversity-Kompetenz aufgenommen. Der **Übergang vom BA zum MA** wird von vielen Fachbereichen besonders unter Gender- und Diversityaspekten beobachtet; die GU will so rechtzeitig im MA-Studiengang unterrepräsentierte Gruppen mit gezielten Angeboten fördern.

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
Angebote für SchülerInnen	Implementiert	?-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Kinder-Uni	Implementiert	2003-fortl.	Zentr.	m.n.e.	Ja
Girls' Day	Implementiert	2004-fortl.	Zentr./ PP	3.000	Ja
Schülerinnen-Mentoring	Beschlossen seit Dez. 2010	2011-2012	FB/ Ruth-Moufang-Fond	s. B 1.1.	Offen
Boys' Day	Geplant	2011/2012	FB	m.n.e.	Offen
Monitoring Übergang BA/MA	In Umsetzung	2010-fortl.	FB	m.n.e.	Ja

B 1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

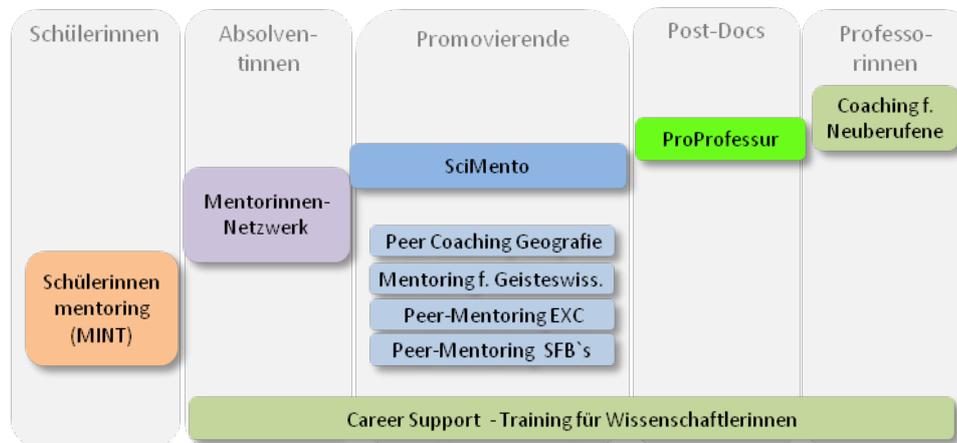
Finanzielle Anreizsysteme sind für Fachbereiche ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der Gleichstellung; deren Wirksamkeit muss jedoch immer wieder überprüft werden (vgl. A 1.2). Das Präsidium ist sich des Problems geschlechterdifferenter Zuweisungen von Ressourcen wie Geld, Zeit, Räume, Personal und Geräte bewusst. Daher soll mit Einführung der Vollkostenrechnung ein **Gender Budgeting** erfolgen. Die GU will bereits 2011 mit der Gruppe der **Promovierenden** starten. Indikatoren sind hier die verschiedenen Finanzierungsformen, (Stipendium, Drittmittelstelle, Landesstelle), die Laufzeit der Stelle/des Stipendiums, Teilzeit/Vollzeit, Arbeitsraum oder Teilnahme an Förderprogrammen. Bei der Bewertung werden unterschiedliche Fachkulturen berücksichtigt. Im Frauenförderplan 2008-2014 wurde festgehalten, dass das Präsidium im Abstand von zwei Jahren die Frauenbeauftragte über geschlechtsdifferenzierte Daten bei **Professuren** unterrichtet über die Höhe des ruhestandsfähigen Gehalts, weitere Leistungszulagen und zugeordnete Stellen und Sachmittel. Im Zuge des Gender Controllings soll das interne Gender Budgeting systematisiert und ausgebaut werden.

B 2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs

Als Forschungsuniversität engagiert sich die GU besonders in der Nachwuchsförderung. Drei große, aufeinander aufbauende, hochschulübergreifende hessische Mentoringprogramme, **„ProProfessur“**, **„SciMento hessenweit“**, **„MentorinnenNetzwerk“** sind an der GU beheimatet und bieten Förderung auf allen Qualifikationsstufen. Das MentorinnenNetzwerk richtet sich an Studentinnen und Absolventinnen der naturwissenschaftlichen Fächer an der Schnittstelle von Studium, Beruf und Promotion und ist mit 1.200 Mitgliedern das größte Mentoringprojekt in der europäischen Hochschulszene. „SciMento hessenweit“ und „ProProfessur“ sind als Pilotprojekte der GU gestartet und wenden sich an Promovendinnen und junge PostDocs in den Naturwissenschaften bzw. fächerübergreifend an hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Weitere **Mentoring- und Coachingprogramme** halten einzelne Fachbereiche, Exzellenzcluster und Verbundforschungsprojekte vor (siehe nachfolgende Grafik). Die Medizin hat sich für das Modellprojekt des Hessischen Sozialministeriums zu **„Perspektiven junger Ärztinnen“** an hessischen Krankenhäusern und

⁶ Die vom Studien-Service-Center ausgerichteten Schnuppertage an der Uni, in denen SchülerInnen insgesamt mehr als 200 Veranstaltungen besuchen können sowie Angebote der Fachbereiche; die Infotage der Frankfurter Hochschulen; die Night of Science; der Tag der Naturwissenschaften; das SchülerInnenstudium für Hochbegabte – mit ca 50 Teilnehmer/innen insgesamt, von denen bisher die Hälfte weiblich waren –, die einwöchige Kinder-Uni und vieles mehr.

Kliniken beworben. Von 2011-2017 sollen Instrumente der Karriere- und der Familienförderung entwickelt und umgesetzt werden, die dann auch im Alltag des Uniklinikums Berücksichtigung finden werden.



2009 wurden die Weiterqualifizierungsangebote des Gleichstellungsbüros zum Programm „**Career Support - Training für Wissenschaftlerinnen**“ ausgebaut. Es sieht jedes Semester fächerübergreifend bis zu zehn Trainingseinheiten für Wissenschaftlerinnen und weibliche Führungskräfte zum Selbst- und Wissenschaftsmanagement, zur Drittmittelwerbung und Führungskräfteentwicklung vor. Zudem werden größere Workshops und Symposien durchgeführt. Ein Gleichstellungsinstrument sind ebenfalls das von der Personal- und Organisationsentwicklung angebotene **Coaching für ProfessorInnen** sowie die **Workshops für Neuberufene**, die von Professorinnen stark nachgefragt werden. Liegt das Vorschlagsrecht zur **Nominierung für Preise** bei der Hochschulleitung, erfolgt eine gezielte Suche nach Kandidatinnen durch die Stabsstelle Berufungen und Forschung. Nicht zuletzt vergibt der Förderkreis des Cornelia Goethe Centrums jährlich einen mit 2.000 € dotierten **Wissenschaftspreis** für herausragende wissenschaftliche Leistungen auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung. Eine Übersicht der Maßnahmen folgt:

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
Mentoringprogramme MentorinnenNetzwerk, SciMento hessenweit, ProProfessur	Implementiert	2001, 2005, 2007-2014	Zentr./Kooperation mit hess. Hochsch.	100.000	Offen ab 2014
Mentoring-/Coachingprogramme auf FB-Ebene, Exzellenzcluster	Implementiert	2005-fortl.	FB/Exzellenzcluster	m.n.e.	Ja, wird ausgebaut
Projekt „Perspektiven junger Ärztinnen“	Geplant	2011-2013	HSM	72.500	Offen
Career Support – Training für Wissenschaftlerinnen	Implementiert	2008-2013	Zentr./PP	s.o.	Ja, teilweise
Coaching für ProfessorInnen/ Trainings Neuberufene	Implementiert	2010-fortl.	Zentr. (PE-OE)	30.000	Ja
Wissenschaftspreis Geschlechterforschung	Implementiert	2001-fortl.	Zentr. (CGC)	2.000	Ja

B 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Stereotypes Alltagswissen über Geschlecht, Ethnizität und Religion etc. wird auch in Wissenschaft und Forschung ständig reproduziert und hat sich in die Strukturen des Wissenschaftsbetriebs eingeschrieben. Veränderungen hin zu einer gender- und diversitysensiblen Wissenschaftskultur sind für die GU daher ein wichtiges, aber nur langfristig zu erreichendes Ziel. Wie deutlich wurde, wird beim Führungskräfte-training und akademischen Personalmanagement besonders darauf Wert gelegt, Geschlechterstereotypen entgegen zu wirken. Die frühe Sensibilisierung von WissenschaftlerInnen und Führungskräften der Verwaltung für stereotypes Denken und strukturelle Ungleichheit bildet die Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellung (vgl. A 1.2, A 1.3, A 4.). Wichtig ist auch die Förderung von Jungen und Männern: Der Familien-Service baut deshalb beispielsweise seine Unterstützung für Väter weiter aus. Auch die Angebote zu Work-Life-Balance und Pflege wenden sich gezielt an Männer.

Einen weiteren Schwerpunkt, Verzerrungseffekte in Wissenschaft und Forschung verhindern, setzt sie in der aktiven **Förderung der Geschlechter-, Migrations- und Diversityforschung**; aktuelle For-

schungsergebnisse sollen auch in die Lehre einfließen.⁷ So arbeitet das Cornelia Goethe Centrum (CGC) kontinuierliche an einem an Genderfragen orientierten Curriculum. Seit dem WS 2000/2001 wird das viersemestrige "**Studienprogramm Frauenstudien/Gender Studies**" für StudentInnen von sechs sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachbereichen angeboten; eine Ausweitung auf andere Fachbereiche ist geplant. Darüber hinaus wird seit dem SS 2010 ein ebenfalls auf vier Semester ausgerichtetes Studienprogramm für BA- sowie für MA-Studierende durchgeführt. Die vielen Studierenden, die daran teilnehmen, wirken als MultiplikatorInnen für Genderkompetenz in anderen Seminaren und tragen zur Sensibilisierung der Studierenden bei.

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
Studienprogramm Frauenstudien/Gender Studies des CGC	Implementiert	1997-fortl.	Zentr. (CGC)/FB	m.n.e.	Ja

Ausblick

Unter Berücksichtigung ihrer bisherigen Gleichstellungsziele sowie bereits erfolgter Bestandsanalysen wird die GU in den nächsten Jahren folgende Schwerpunkte setzen und sie in ihrem Gender & Diversity-Konzept mit entsprechenden Maßnahmen und Instrumenten unterfüttern:

- Angebote zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen insbesondere für den Übergang von der Promotion in die PostDoc-Phase und in die Professur sowie für neuberufene Professorinnen;
- Ausbau des Gender & Diversity Controllings durch eine Optimierung der Qualitätskreisläufe im Monitoring, fortlaufende Analysen der Gender Impact Faktoren und die Einführung eines Gender Budgetings;
- Fortsetzung des Gender Mainstreaming Prozesses durch die Integration von Gleichstellung und Familienförderung in Arbeitsschwerpunkte der Präsidial-Stabstellen, der Abteilungen und der Fachbereiche sowie die Sensibilisierung von Führungskräften für Gender- und Diversityaspekte im Rahmen der akademischen Personalentwicklung;
- Ausbau von Kooperationen in der Gleichstellungsarbeit insbesondere mit außeruniversitären Einrichtungen, der Stadt und Unternehmen der Region sowie Förderung internationaler Beziehungen und Netzwerke; und
- Weitere Entwicklung innovativer Konzepte im Rahmen des Familien-Service zur Pflege von Angehörigen und zur Beratung von Vätern.

Nachfolgend sind die Mittelaufwendungen zur Gleichstellung* an der GU aufgeführt:

Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
<i>Summe Kitabau (Zentral)</i>	<i>Implementiert</i>	<i>2009</i>	<i>Zentr.</i>	<i>750.000</i>	<i>Ja</i>
<i>Summe Kitabau (Landesmittel)</i>	<i>Beschlossen</i>	<i>2011/2012</i>	<i>Land</i>	<i>5.900.000</i>	<i>Ja</i>
Summe Zentrale Mittel (ohne Bau)		2010		895.926	
davon Personalmittel				644.433	
Summe Drittmittel (ohne Bau)	(ohne Drittmittel Geschlechterforschung)	2010		1.088.696	
davon Personalmittel				556.696	
Dezentrale Maßnahmen	Status	Zeitraum	Finanzierung/ Träger d. Maßn.	€ p.a.	Nachhaltigkeit
Maßnahmen Fachbereiche	Implementiert/Beschlossen	2011-2012	FB ca.	350.000	Ja
Entlastung Fachbereichsfrauenbeauftragte 25%	Geplant/In Umsetzung (unterschiedlicher Umsetzungsgrad)	2011-2012	FB ca.	320.000	Ja, im Fall positiven Senatsbeschlusses
Summe Dezentrale Maßnahmen				670.000	
Summe Insgesamt (ohne Bau)				2.654.622	

* ohne Diversity Maßnahmen/ohne Drittmittel Geschlechterforschung

⁷ Vor allem in der Geschlechterforschung verfügt die GU über eine lange Tradition: bereits 1987 wurde Frauen- und Geschlechterforschung institutionell verankert.

Anhang

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Die zahlenmäßige Entwicklung der Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und in den verschiedenen Fächern und Fachbereichen der GU zeigt den Erfolg ihres Engagements für eine geschlechtergerechte Hochschule: in nahezu allen Bereichen konnte der Frauenanteil gegenüber 2008 erhöht werden.

In der Qualifikationsphase sind zwei gegenläufige Entwicklungen zu sehen. Einerseits ist gegenüber 2008 ein leichter Rückgang des Anteils von Frauen an den Qualifikationsstellen zur Promotion und bei den Post-Doc-Stellen zu konstatieren. Dieser Entwicklung gilt es gegenzusteuern, um die Zielvorgaben von 50% Frauen auf befristeten Promotionsstellen bzw. 45% bei Post-Doc-Stellen bis 2013 erreichen zu können. Bei den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen hingegen zeigt sich ein positiver Trend. So stieg der Frauenanteil bei den Habilitationen von 28% im Jahr 2008 auf 32% im Jahr 2009¹. Bei den Promotionen bildet sich insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern ein starker Anstieg der von Frauen abgeschlossenen Promotionen ab: in den Geowissenschaften von 33% auf 43%, im Fachbereich Mathematik und Informatik von 16% auf 20%, in Physik von 13% auf 38%, in Chemie von 42% auf 46% und in den Biowissenschaften von 43% auf 53%. Auch in den Wirtschaftswissenschaften erhöhte sich der Anteil von 13% auf 21%.

Ein deutlicher Anstieg der Frauenanteile ist in der Gruppe der Professuren zu verzeichnen: Bei den Juniorprofessuren konnte der Frauenanteil von 35% Anfang 2009 auf 43% Anfang 2011 erhöht werden, das Ziel von 45% Juniorprofessorinnen ist somit bereits jetzt annähernd erreicht. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich der Frauenanteil bei den Professuren von 16,8% auf 18,8%, wobei dieser Anstieg überwiegend auf Neuberufungen von Frauen auf W3-Professuren zurück geht. So konnte in der Gruppe der C4/W3-Professuren der Anteil von Frauen von 12,3% auf 15,1% erhöht werden. Bis 2013 soll der Frauenanteil bei den Neuberufungen auf W2- und W3-Professuren von 29% (in den Jahren 2009 und 2010) weiter auf 33% steigen.

¹ Für Promotionen und Habilitationen sind die Werte für 2010 derzeit noch nicht verfügbar

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
Goethe-Universität Frankfurt a.M. - Gesamtübersicht

	Ausgangslage am 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	12592	16068	44%	56%	13367	17247	44%	56%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴⁾	294	239	55%	45%	317	283	53%	47%	50%	50%	37%	63% ¹⁰⁾
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	535	524	51%	49%	675	593	53%	47%	50%	50%	37%	63% ¹⁰⁾
Anzahl der Habilitationen im Jahr ⁶⁾	36	14	72%	28%	32	15	68%	32%	63%	37%	55%	45%
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	213	140	60%	40%	260	151	63%	37%	55%	45%		
Juniorprofessuren	15	8	65%	35%	17	13	57%	43%	55%	45%		
Professuren C3/W2 ⁸⁾	125	42	74,9%	25,1%	124	42	74,7%	25,3%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					23	8	74%	26%	67%	33%		
Professuren C4/W3 ⁸⁾	265	37	87,7%	12,3%	275	49	84,9%	15,1%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					44	20	69%	31%	67%	33%		
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	390	79	83,2%	16,8%	399	91	81,4%	18,6%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					67	28	71%	29%	67%	33%		
Leitungspositionen: Dekane und Dekaninnen	14	2	88%	13%	13	3	81%	19%	75%	25%		
Leitungspositionen: Präsidium	5	1	83%	17%	5	1	83%	17%	83%	17%		

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

¹⁰⁾ Als Zielvorgaben für die Promotionsphase gilt der tatsächliche Frauenanteil bei den 1. Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse). In der ersten Stellungnahme waren dazu auch die Lehramtsabschlüsse herangezogen worden, was zu überhöhten Zielvorgaben geführt hatte.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 01 - Rechtswissenschaft

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ³⁾	1607	1863	46%	54%	1652	2000	45%	55%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴⁾	45	28	62%	38%	38	26	59%	41%	51%	49%		
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	31	34	48%	52%	42	38	53%	48%	48%	52%	51%	49%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	14	7	67%	33%	13	5	72%	28%	62%	38%		
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	13	7	65%	35%	14	4	78%	22%	62%	38%		
Juniorprofessuren	2	0	100%	0%	2	0	100%	0%	62%	38%		
Professuren C3/W2 ⁸⁾	0	0			0	0						
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					0	0			75%	25%	79%	21%
Professuren C4/W3 ⁸⁾	22	6	78,6%	21,4%	22	5	81,5%	18,5%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					3	1	75%	25%	75%	25%	79%	21%
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	22	6	78,6%	21,4%	22	5	81,5%	18,5%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					3	1	75%	25%	75%	25%	79%	21%
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 02 - Wirtschaftswissenschaften

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ³⁾	2294	1650	58%	42%	2361	1755	57%	43%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴⁾	40	6	87%	13%	26	7	79%	21%	70%	30%	57%	43%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	93	52	64%	36%	108	54	67%	33%	57%	43%		
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	15	3	83%	17%	15	3	83%	17%	77%	23%		
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	10	3	77%	23%	13	5	72%	28%	70%	30%	77%	23%
Juniorprofessuren	5	0	100%	0%	8	1	89%	11%	77%	23%		
Professuren C3/W2 ⁸⁾	4	4	50%	50,0%	2	3	40,0%	60,0%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					1	0	100%	0%	75%	25%	82%	18%
Professuren C4/W3 ⁸⁾	38	1	97,4%	2,6%	36	2	94,7%	5,3%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					2	1	67%	33%	75%	25%	82%	18%
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	42	5	89,4%	10,6%	38	5	88,4%	11,6%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					3	1	75%	25%	75%	25%	82%	18%
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 03 - Gesellschaftswissenschaften

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	1199	1131	51%	49%	1232	1238	50%	50%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴⁾	14	12	54%	46%	4	14	22%	78%	42%	58%		
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	23	47	33%	67%	38	60	39%	61%	42%	58%		
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	11	3	79%	21%	10	5	67%	33%	60%	40%	54%	46%
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	11	12	48%	52%	16	13	55%	45%	54%	46%		
Juniorprofessuren	0	1	0%	100%	0	1	0%	100%	54%	46%		
Professuren C3/W2 ⁸⁾	7	6	54%	46,2%	5	6	45,5%	54,5%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					0	1	0%	100%	50%	50%	61%	39%
Professuren C4/W3 ⁸⁾	9	4	69,2%	30,8%	12	6	66,7%	33,3%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					5	4	56%	44%	50%	50%	61%	39%
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	16	10	61,5%	38,5%	17	12	58,6%	41,4%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					5	5	50%	50%	50%	50%	61%	39%
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	1	2	33%	67%	1	2	33%	67%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 04 - Erziehungswissenschaften

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	329	1597	17%	83%	342	1721	17%	83%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) ⁴⁾	17	24	41%	59%	20	20	50%	50%	40%	60%	17%	83%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	14	25	36%	64%	20	36	36%	64%	35%	65%	17%	83%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	2	0	100%	0%	2	0	100%	0%	50%	50%		
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	6	4	60%	40%	8	10	44%	56%	50%	50%		
Juniorprofessuren	0	1	0%	100%	0	2	0%	100%	50%	50%		
Professuren C3/W2 ⁸⁾	7	3	70%	30,0%	6	3	66,7%	33,3%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					0	0			40%	60%	54%	46%
Professuren C4/W3 ⁸⁾	5	2	71,4%	28,6%	6	3	66,7%	33,3%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					2	3	40%	60%	40%	60%	54%	46%
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	12	5	70,6%	29,4%	12	6	66,7%	33,3%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					2	3	40%	60%	40%	60%	54%	46%
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

¹⁰⁾ Als Zielvorgaben für die Promotionsphase gilt der tatsächliche Frauenanteil bei den 1. Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse). In der ersten Stellungnahme waren dazu auch die Lehramtsabschlüsse herangezogen worden, was zu überhöhten Zielvorgaben geführt hatte.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 05 - Psychologie und Sportwissenschaften

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	495	784	39%	61%	494	781	39%	61%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) ⁴⁾	13	18	42%	58%	17	28	38%	62%	36%	64%		
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	11	31	26%	74%	17	47	27%	73%	36%	64%		
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	7	1	88%	13%	7	1	88%	13%	50%	50%		
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	9	12	43%	57%	10	15	40%	60%	40%	60%	50%	50%
Juniorprofessuren	0	0			0	1	0%	100%	50%	50%		
Professuren C3/W2 ⁸⁾	4	4	50%	50,0%	6	2	75,0%	25,0%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					4	0	100%	0%	68%	32%		
Professuren C4/W3 ⁸⁾	10	1	90,9%	9,1%	10	3	76,9%	23,1%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					1	2	33%	67%	68%	32%		
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	14	5	73,7%	26,3%	16	5	76,2%	23,8%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					5	2	71%	29%	68%	32%		
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 06 - Evangelische Theologie

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	135	192	41%	59%	150	250	38%	63%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) ⁴⁾	6	3	67%	33%	10	3	77%	23%	65%	35%	17%	83% ¹⁰⁾
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	7	2	78%	22%	7	2	78%	22%	65%	35%	17%	83% ¹⁰⁾
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	5	3	63%	38%	4	2	67%	33%	58%	42%		
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	0	6	0%	100%	3	3	50%	50%	58%	42%		
Juniorprofessuren	0	0			0	0			58%	42%		
Professuren C3/W2 ⁸⁾	1	0	100%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					0	0			67%	33%	75%	25%
Professuren C4/W3 ⁸⁾	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					2	1	67%	33%	67%	33%	75%	25%
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	5	1	83,3%	16,7%	5	1	83,3%	16,7%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					2	1	67%	33%	67%	33%	75%	25%
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

¹⁰⁾ Als Zielvorgaben für die Promotionsphase gilt der tatsächliche Frauenanteil bei den 1. Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse). In der ersten Stellungnahme waren dazu auch die Lehramtsabschlüsse herangezogen worden, was zu überhöhten Zielvorgaben geführt hatte.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 07 - Katholische Theologie

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	42	37	53%	47%	56	42	57%	43%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) ⁴⁾	15	4	79%	21%	21	4	84%	16%	67%	33%	7%	93% ¹⁰⁾
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	4	4	50%	50%	5	6	45%	55%	40%	60%	7%	93% ¹⁰⁾
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	0	0			0	0			57%	43%		
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	0	1	0%	100%	0	0			67%	33%	57%	43%
Juniorprofessuren	0	0			0	0			57%	43%		
Professuren C3/W2 ⁸⁾	3	0	100%	0,0%	3	0	100,0%	0,0%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					0	0	<i>keine Neuberufungen bis 2016</i>				80%	20%
Professuren C4/W3 ⁸⁾	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					0	0	<i>keine Neuberufungen bis 2016</i>				80%	20%
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	7	1	87,5%	12,5%	7	1	87,5%	12,5%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					0	0	<i>keine Neuberufungen bis 2016</i>				80%	20%
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgabe für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

¹⁰⁾ Als Zielvorgaben für die Promotionsphase gilt der tatsächliche Frauenanteil bei den 1. Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse). In der ersten Stellungnahme waren dazu auch die Lehramtsabschlüsse

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 08 - Philosophie und Geschichtswissenschaft

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	709	517	58%	42%	793	586	58%	42%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) ⁴⁾	35	15	70%	30%	42	19	69%	31%	60%	40%	55%	45%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	21	23	48%	52%	33	24	58%	42%	50%	50%	55%	45%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	12	4	75%	25%	12	5	71%	29%	65%	35%	60%	40%
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	13	9	59%	41%	14	7	67%	33%	60%	40%		
Juniorprofessuren	0	0			0	0			60%	40%		
Professuren C3/W2 ⁸⁾	4	2	67%	33,3%	3	2	60,0%	40,0%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					1	0	100%	0%	72%	28%		
Professuren C4/W3 ⁸⁾	17	3	85,0%	15,0%	16	3	84,2%	15,8%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					1	0	100%	0%	72%	28%		
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	21	5	80,8%	19,2%	19	5	79,2%	20,8%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					2	0	100%	0%	72%	28%		
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 09 - Sprach- und Kulturwissenschaften

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	619	1458	30%	70%	655	1567	29%	71%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) ⁴⁾	23	32	42%	58%	23	40	37%	63%	35%	65%	16%	84% ¹⁰⁾
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	20	41	33%	67%	21	36	37%	63%	35%	65%	16%	84% ¹⁰⁾
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	7	12	37%	63%	7	15	32%	68%	35%	65%	47%	53%
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	17	18	49%	51%	12	17	41%	59%	47%	53%		
Juniorprofessuren	0	2	0%	100%	0	2	0%	100%	47%	53%		
Professuren C3/W2 ⁸⁾	8	2	80%	20,0%	7	3	70,0%	30,0%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					0	0			60%	40%		
Professuren C4/W3 ⁸⁾	14	5	73,7%	26,3%	14	4	77,8%	22,2%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					2	0	100%	0%	60%	40%		
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	22	7	75,9%	24,1%	21	7	75,0%	25,0%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					2	0	100%	0%	60%	40%		
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

¹⁰⁾ Als Zielvorgaben für die Promotionsphase gilt der tatsächliche Frauenanteil bei den 1. Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse). In der ersten Stellungnahme waren dazu auch die Lehramtsabschlüsse herangezogen worden, was zu überhöhten Zielvorgaben geführt hatte.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 10 - Neuere Philologien

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	628	2028	24%	76%	700	2246	24%	76%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) ⁴⁾	15	35	30%	70%	14	39	26%	74%	35%	65%	13%	87% ¹⁰⁾
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	15	50	23%	77%	28	58	33%	67%	35%	65%	13%	87% ¹⁰⁾
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	5	5	50%	50%	5	7	42%	58%	38%	62%		
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	10	22	31%	69%	16	21	43%	57%	38%	62%		
Juniorprofessuren	0	0			1	1	50%	50%	38%	62%		
Professuren C3/W2 ⁸⁾	7	5	58%	41,7%	7	6	53,8%	46,2%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					1	3	25%	75%	45%	55%	51%	49%
Professuren C4/W3 ⁸⁾	13	6	68,4%	31,6%	14	7	66,7%	33,3%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					2	2	50%	50%	45%	55%	51%	49%
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	20	11	64,5%	35,5%	21	13	61,8%	38,2%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					3	5	38%	63%	45%	55%	51%	49%
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

¹⁰⁾ Als Zielvorgaben für die Promotionsphase gilt der tatsächliche Frauenanteil bei den 1. Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse). In der ersten Stellungnahme waren dazu auch die Lehramtsabschlüsse herangezogen worden, was zu überhöhten Zielvorgaben geführt hatte.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 11 - Geowissenschaften / Geographie

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	464	382	55%	45%	660	508	57%	43%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) ⁴⁾	18	9	67%	33%	20	15	57%	43%	54%	46%		
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	34	21	62%	38%	39	33	54%	46%	54%	46%		
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	9	4	69%	31%	5	3	63%	38%	60%	40%	50%	50%
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	18	8	69%	31%	21	8	72%	28%	60%	40%	50%	50%
Juniorprofessuren	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	50%	50%		
Professuren C3/W2 ⁸⁾	13	2	87%	13,3%	12	2	85,7%	14,3%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					0	0			70%	30%	82%	18%
Professuren C4/W3 ⁸⁾	13	0	100,0%	0,0%	16	1	94,1%	5,9%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					3	1	75%	25%	70%	30%	82%	18%
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	26	2	92,9%	7,1%	28	3	90,3%	9,7%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					3	1	75%	25%	70%	30%	82%	18%
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 12 - Informatik und Mathematik

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	794	340	70%	30%	896	390	70%	30%	65%	35%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) ⁴⁾	21	4	84%	16%	28	7	80%	20%	75%	25%	51%	49% ¹⁰⁾
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	52	14	79%	21%	75	19	80%	20%	75%	25%	51%	49% ¹⁰⁾
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	5	0	100%	0%	3	0	100%	0%	90%	10%	96%	4%
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	14	1	93%	7%	17	0	100%	0%	90%	10%	96%	4%
Juniorprofessuren	0	2	0%	100%	2	2	50%	50%	50%	50%	96%	4%
Professuren C3/W2 ⁸⁾	10	0	100%	0,0%	11	0	100,0%	0,0%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					3	0	100%	0%	85%	15%	88%	13%
Professuren C4/W3 ⁸⁾	18	3	85,7%	14,3%	17	4	81,0%	19,0%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					5	1	83%	17%	85%	15%	88%	13%
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	28	3	90,3%	9,7%	28	4	87,5%	12,5%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					8	1	89%	11%	85%	15%	87%	13%
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

¹⁰⁾ Als Zielvorgaben für die Promotionsphase gilt der tatsächliche Frauenanteil bei den 1. Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse). In der ersten Stellungnahme waren dazu auch die Lehramtsabschlüsse herangezogen worden, was zu überhöhten Zielvorgaben geführt hatte.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 13 - Physik

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	647	215	75%	25%	693	212	77%	23%	70%	30%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴⁾	28	4	88%	13%	16	10	62%	38%	70%	30%	79%	21%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	74	26	74%	26%	85	18	83%	17%	70%	30%	79%	21%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	7	1	88%	13%	7	0	100%	0%	85%	15%	88%	13%
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	41	5	89%	11%	58	12	83%	17%	80%	20%	88%	13%
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	80%	20%	88%	13%
Professuren C3/W2 ⁸⁾	6	1	86%	14,3%	7	0	100,0%	0,0%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					3	0	100%	0%	90%	10%	89%	11%
Professuren C4/W3 ⁸⁾	18	0	100,0%	0,0%	21	1	95,5%	4,5%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					5	0	100%	0%	90%	10%	89%	11%
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	24	1	96,0%	4,0%	28	1	96,6%	3,4%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					8	0	100%	0%	90%	10%	89%	11%
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgabe für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 14 - Biochemie, Chemie und Pharmazie

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	768	1093	41%	59%	797	1071	43%	57%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴⁾	45	32	58%	42%	53	46	54%	46%	45%	55%	31%	69% ¹⁰⁾
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	94	93	50%	50%	88	87	50%	50%	45%	55%	31%	69% ¹⁰⁾
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	6	2	75%	25%	5	2	71%	29%	65%	35%	58%	42%
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	29	18	62%	38%	36	20	64%	36%	58%	42%	58%	42%
Juniorprofessuren	3	0	100%	0%	1	0	100%	0%	keine Ausschreibung einer Juniorprof bis 2013		58%	42%
Professuren C3/W2 ⁸⁾	9	2	82%	18,2%	10	2	83,3%	16,7%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					2	0	100%	0%	82%	18%		
Professuren C4/W3 ⁸⁾	24	0	100,0%	0,0%	21	0	100,0%	0,0%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					0	0			82%	18%		
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	33	2	94,3%	5,7%	31	2	93,9%	6,1%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					2	0	100%	0%	82%	18%		
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

¹⁰⁾ Als Zielvorgaben für die Promotionsphase gilt der tatsächliche Frauenanteil bei den 1. Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse). In der ersten Stellungnahme waren dazu auch die Lehramtsabschlüsse herangezogen worden, was zu überhöhten Zielvorgaben geführt hatte.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 15 - Biowissenschaften

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) ³⁾	531	669	44%	56%	536	700	43%	57%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴⁾	31	23	57%	43%	26	29	47%	53%	45%	55%	43%	57%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ⁵⁾	35	47	43%	57%	51	50	50%	50%	43%	57%		
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) ⁶⁾	8	4	67%	33%	6	4	60%	40%	57%	43%		
Post-Doc-Stellen ⁷⁾	18	12	60%	40%	19	11	63%	37%	57%	43%		
Juniorprofessuren	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	67%	33%	57%	43%
Professuren C3/W2 ⁸⁾	10	4	71%	28,6%	13	5	72,2%	27,8%				
<i>Neuberufungen W2 ⁹⁾</i>					3	1	75%	25%	67%	33%	72%	28%
Professuren C4/W3 ⁸⁾	11	1	91,7%	8,3%	11	3	78,6%	21,4%				
<i>Neuberufungen W3 ⁹⁾</i>					3	2	60%	40%	67%	33%	72%	28%
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁸⁾	21	5	80,8%	19,2%	24	8	75,0%	25,0%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁹⁾</i>					6	3	67%	33%	67%	33%	72%	28%
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	1	2	33%	67%	0	3	0%	100%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

⁶⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁷⁾ promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

⁸⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁹⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
FB 16 - Medizin

	Ausgangslage 1.1.2009 ¹⁾				aktuelle Situation ²⁾				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende ³⁾	1331	2112	39%	61%	1350	2180	38%	62%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr ⁴⁾	30	90	25%	75%	82	90	48%	52%	40%	60%	39%	61%
Anzahl der Habilitationen (3 Jahre) ⁵⁾	60	17	78%	22%	53	18	75%	25%	70%	30%	25%	75%
Professuren C3/W2 ⁶⁾	32	7	82%	17,9%	31	8	79,5%	20,5%				
<i>Neuberufungen W2 ⁷⁾</i>					5	3	63%	38%	70%	30%	82%	18%
Professuren C4/W3 ⁶⁾	45	3	93,8%	6,3%	51	5	91,1%	8,9%				
<i>Neuberufungen W3 ⁷⁾</i>					8	2	80%	20%	70%	30%	82%	18%
Professuren gesamt (C3/W2 und C4/W3) ⁶⁾	77	10	88,5%	11,5%	82	13	86,3%	13,7%				
<i>Neuberufungen W2+W3 ⁷⁾</i>					13	5	72%	28%	70%	30%	82%	18%
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

¹⁾ Stellen: Stand am 1.1.2009; Promotionen und Habilitationen: Zeitraum 2008 (WS 07/08 + SS 08), Studierende: Stand WS 08/09

²⁾ Stellen: Stand am 1.1.2011; Neuberufungen: 2009 + 2010; Abschlüsse und Studierende: Daten für 2010 derzeit nicht verfügbar, daher wird bei den Promotionen und Habilitationen der Zeitraum 2009 (WS 08/09 + SS 09) ausgewiesen, bei den Studierendenzahlen der Stand WS 09/10;

³⁾ Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

⁴⁾ In der Gesamtübersicht und in Fachbereichen mit ausreichend großen Fallzahlen sind die Promotionen eines Jahres dargestellt in Fachbereichen mit geringer Fallzahl werden bei den Promotionen gleitende 3-Jahressummen dargestellt.

⁵⁾ In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den einzelnen Fachbereichen werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt (im FB 16-Medizin 3-Jahressummen).

⁶⁾ Professuren ohne Vertretungs- und Gastprofessuren

⁷⁾ Neuberufungen 2009 und 2010: Ernennungen gemäß Berufungsstatistik HMWK 2009 und Ernennungen sowie angenommene Rufe gemäß vorläufiger Berufungsstatistik HMWK 2010