

**Frauenförderplan der
Johann Wolfgang Goethe-Universität
Frankfurt/ M.
2008-2014**

**Maßnahmen zur Gleichstellung
von Frauen und Männern**

**Frauenförderplan der
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt/M.
2008-2014
Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

Präambel

I. Grundsätze zur Frauenförderung und Gleichstellung

1. Grundlagen
2. Gender Mainstreaming
3. Qualitätssicherung, Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Anreizsysteme zur Frauenförderung und Gleichstellung
4. Frauenförderpläne und Frauenbeauftragte der Fachbereiche und Einrichtungen
5. Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung
6. Ausschreibungen von Stellen und Auswahlverfahren
7. Ausbildung
8. Professuren
9. Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Studium
10. Studium
11. Personalmanagement
 - 11.1. Verbesserung der Arbeitssituation
 - 11.2. Fort- und Weiterbildung
 - 11.3. Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen
12. Familiengerechte Hochschule
13. Schutz vor Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte
14. Öffentlichkeitsarbeit
15. Sprache

II. Bestandsanalyse und Zielvorgaben

1. Studierende
2. Absolvierende
3. Karriereförderung in der Promotionsphase
4. Stärkung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase und auf dem Weg zur Professur
5. Wissenschaftliche Dauerstellen
6. Erhöhung des Professorinnen-Anteils
7. Frauen in Naturwissenschaft und Technik
8. Personalentwicklung im administrativ-technischen Bereich (wissenschaftsunterstützendes Personal)
9. Schutz vor Eingriff in die Persönlichkeitsrechte
10. Frauenvertretungen

III. Maßnahmen und Projekte zur Umsetzung der Zielvorgaben und Ziele

1. Gender Mainstreaming
2. Studium
3. Karriereförderung in der Promotionsphase
4. Stärkung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase
5. Erhöhung des Professorinnen-Anteils
6. Frauen in Naturwissenschaft und Technik
7. Stärkung von Frauen- und Geschlechterforschung/ Gender Studies
8. Personalmanagement
9. Familiengerechte Hochschule
10. Schutz vor Eingriff in die Persönlichkeitsrechte
11. Frauenvertretungen

Anhang:

A Grafiken:

- Frauen in Prozent: 1. Fachsemester, Abschlüsse, wissenschaftliche Stellen
Universität und Fachbereiche

B Statistiken:

- Studierende 1. Fachsemester nach Fachbereichen
- Studierende insgesamt nach Fachbereichen
- AbsolventInnen nach 1. Abschluss, Lehramt, Promotion, Habilitation
- Wissenschaftliche Qualifikationsstellen, befristet, Landes- und Drittmittel
- Postdoc-Stellen, befristet (ohne BAT IIa)
- Wissenschaftliche Dauerstellen (BAT IIa bis BAT I und A13 bis A15)
- Juniorprofessuren
- Professuren
- Rufe nach Frankfurt
- Leitungsstellen Zentral-Verwaltung nach Tarifgruppen
- Administrativ-technische MitarbeiterInnen nach Tarifgruppen
- Administrativ-technische MitarbeiterInnen nach Mitarbeitergruppen

C Liste der Fachbereiche

Die vorliegende 3. Fortschreibung des Frauenförderplans tritt mit Beschluss des Präsidiums am 03.06.2008 in Kraft.

Präambel

Um die Qualität von Forschung und Lehre deutlich zu steigern und international wettbewerbsfähig zu halten, durchläuft das deutsche Wissenschaftssystem derzeit den Prozess einer zunehmenden Differenzierung und Profilbildung. Die Bedeutung von Flexibilität, Autonomie und Wettbewerb für die Hochschulen nimmt damit immer mehr zu. Im Zuge der Hochschulstrukturreform werden neue Steuerungsinstrumente eingeführt, das Anforderungsprofil an das wissenschaftliche Personal ändert sich und es ergeben sich neue Anforderungen für die Personal- und Organisationsentwicklung und für das Qualitätsmanagement der Hochschulen.

Diese tiefgreifenden Strukturveränderungen beinhalten notwendig eine forcierte Realisierung des Gleichstellungsauftrags. So betonen heute alle Wissenschaftseinrichtungen, dass es neben grundlegenden Vorstellungen von Gerechtigkeit in besonderem Maße auch darum geht, die sehr gut qualifizierten Talente in möglichst großer Zahl in der Wissenschaft und Forschung zu halten und besonders die Potenziale hochqualifizierter Frauen viel mehr zu nutzen. Gleichzeitig ist hochkarätige Forschung und Lehre ohne die engagierte Arbeit der administrativ-technischen MitarbeiterInnen nicht erreichbar. Die Förderung von Chancengleichheit und die Verbesserung der Arbeitssituation der an der Universität beschäftigten Frauen leistet auf diese Weise einen entscheidenden Beitrag zur Qualitätssicherung und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule.

Die Johann Wolfgang Goethe-Universität sieht es daher als eine ihrer zentralen Zukunftsaufgaben, die Qualifikationspotentiale von Frauen zu stärken und Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip in allen Bereichen und bei allen Maßnahmen der Hochschulentwicklung zu verwirklichen.

Für die Umsetzung dieses Ziels verbindet die Johann Wolfgang Goethe-Universität in der vorliegenden 3. Fortschreibung des Frauenförderplans stärker als bisher spezielle Maßnahmen der Frauenförderung zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen mit der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming.

Die speziellen Maßnahmen der Frauenförderung zielen nach wie vor auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in Studium, Forschung und Lehre sowie auf die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in allen Bereichen der Universität; dies umfasst auch die Gewährleistung und Förderung gleicher Aufstiegschancen (Karriereförderung) und die Sicherheit vor sexueller Belästigung und Gewalt.

Gender Mainstreaming dagegen hebt darauf ab, die Geschlechterperspektive in alle hochschulpolitische Maßnahmen einzubringen und damit langfristig auf Veränderungen der Strukturen und der Kultur der Hochschule. Gerade in Zeiten des Wandels der Hochschule müssen bei allen Konzepten, Maßnahmen und Entscheidungen unterschiedliche Lebensbedingungen von Frauen und Männern reflektiert werden, um die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern umzusetzen.

Die 3. Fortschreibung des Frauenförderplans teilt sich in drei große Abschnitte. Im ersten Abschnitt findet sich eine an die neuen Entwicklungen angepasste Überarbeitung der am 08.02.1995 vom Konvent der Universität Frankfurt verabschiedeten „Grundsätze zur Förderung von Frauen“, die nun „Grundsätze zur Frauenförderung und Gleichstellung“ heißen und den qualitativen Teil des Frauenförderplans bilden.

Der zweite Abschnitt umfasst den eher quantitativen Teil des Frauenförderplans, die Bestandsaufnahme und die Zielvorgaben und Ziele. Im dritten Teil finden sich ergänzend zum ersten Abschnitt konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben und Ziele in den folgenden sechs Jahren. Mit diesem Vorgehen hat sich die Universität dafür entschieden, beide durch das HGG vorgeschlagene Wege für die Umsetzung von Chancengleichheit einzuschlagen: der quantitative Teil des Frauenförderplans wird durch eine Darstellung konkreter Maßnahmen vervollständigt. Die Umsetzung der Zielvorgaben sowie der Maßnahmen wird alle zwei Jahre evaluiert.

Der vorliegende Frauenförderplan wurde auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 21.12.1993, zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.12.2006, erstellt und ergänzt bzw. konkretisiert die dort enthaltenen rechtlichen Vorgaben. Er schreibt den Frauenförderplan der Johann Wolfgang Goethe-Universität aus dem Jahr 2002 auf der Grundlage aktueller Daten und Erkenntnisse fort und ersetzt den vom Senat am 25.04.2007 verabschiedeten „Vorläufigen Frauenförderplan“. Der vorliegende 3. Frauenförderplan der Universität gilt mit Datum der Beschlussfassung für sechs Jahre. Er wird durch dezentrale Frauenförderpläne ergänzt.

I. Grundsätze zur Frauenförderung und Gleichstellung

1. Grundlagen

In ihren „Grundsätzen zur Förderung von Frauen“, verabschiedet vom Konvent der Universität Frankfurt am 08.02.1995, hat sich die Universität Richtlinien gegeben und Handlungsfelder benannt, die bis heute wesentliche Grundlage für die Umsetzung von Frauenförderung geblieben sind.

Die in den vergangenen zehn Jahren erfahrenen fundamentalen Veränderungen des Wissenschafts- und Hochschulsystems, lassen allerdings auch eine Neuausrichtung und weitere Professionalisierung von Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik notwendig werden.

So sind zwar nach wie vor insbesondere im Bereich der Personalrekrutierung und der Personalentwicklung für die administrativ-technischen Mitarbeitenden sowie für die Mitarbeitenden in Forschung und Lehre Maßnahmen und Instrumente wichtig, die Interessen von Frauen in den Blick nehmen und Frauen besonders unterstützen, um bestehende Ungleichheiten auszugleichen. Die Johann Wolfgang Goethe-Universität strebt als Stiftungsuniversität jedoch eine modernisierte Gleichstellungspolitik an, in der Maßnahmen der Frauenförderung immer stärker durch Konzepte und Instrumente der Gleichstellungsarbeit und des Gender Mainstreaming¹ ergänzt werden. Diese Orientierung impliziert einen Perspektivwechsel – nicht allein die Bezugskategorie „Frauen“ wird zum Ausgangspunkt von Maßnahmen und Programmen genommen, sondern die Bezugskategorie „Gender“ oder „Geschlecht“.

Mit diesem Perspektivwechsel soll die Wirksamkeit der Maßnahmen zur Schaffung von Chancengleichheit von Frauen und Männern weiter erhöht werden. Daher beschließt die Universität anknüpfend an die „Grundsätze zur Förderung von Frauen“ von 1995 die folgenden „Grundsätze zur Frauenförderung und Gleichstellung“. Diese stellen zugleich den qualitativen Teil des Frauenförderungs- und Gleichstellungsplans dar und ersetzen die „Grundsätze zur Frauenförderung“ vom 23.01.1995, verabschiedet im Konvent der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main am 08.02.1995.

2. Gender Mainstreaming

Ergänzend zu der aktiven Frauenförderung sollen gemäß dem Prinzip des Gender Mainstreaming geschlechtstypische Aspekte im allgemeinen Handeln Berücksichtigung finden. Gender Mainstreaming bedeutet, die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, die Geschlechterperspektive in alle politisch-administrativen Maßnahmen auf allen Ebenen durch alle am politischen Entscheidungsprozess beteiligten Akteure und Akteurinnen einzubringen. In jedem Handlungsfeld und auf allen Ebenen sollen die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Abteilungen und Gremien werden, die an Entscheidungsprozessen beteiligt sind.

¹ Das Leitprinzip Gender Mainstreaming hat das Ziel der strukturellen Chancengleichheit und bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen. Die Hessische Landesregierung legt dieses Leitprinzip der Europäischen Union zur Chancengleichheit von Frauen und Männern bei ihren Entscheidungen zu Grunde.

Insbesondere in der Einführungsphase ist Gender Mainstreaming ein Top-Down-Prozess: Gleichstellung ist eine Führungsaufgabe. Gleichzeitig benötigt die Umsetzung aber auch den Rekurs auf bereits vorhandene Erfahrungen mit Gleichstellungsprozessen. Hierfür ist die enge Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und den Frauenvertretungen unverzichtbar.

Gender Mainstreaming bedient sich folgender Maßnahmen:

Geschlechtersensible Erhebungen (Gleichstellungsstatistiken): Um realistische Zielsetzungen für eine mittelfristige Zeitspanne vereinbaren zu können, müssen in regelmäßigen Abständen Daten über den quantitativen und qualitativen Anteil von Frauen und Männern in der jeweiligen Organisation erhoben werden.

Folgeabschätzung von Entscheidungen: Das spezifische Instrument des Gender Mainstreaming ist die Folgeabschätzung, das heißt, für jede anvisierte Maßnahme sollen die möglichen Folgen mittels entsprechender Gleichstellungsstatistiken abgeschätzt werden.

Aufklärung und Weiterqualifikation: Durch Maßnahmen der Weiterqualifikation soll bewirkt werden, dass geschlechterstereotype und geschlechtsspezifisch zugeordnete Verhaltensweisen hinterfragt und Informationen über die Lebenswirklichkeit von Männern und Frauen vermittelt werden. Dadurch sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Gender Mainstreaming sensibilisiert und für die anvisierten Veränderungen motiviert werden und andererseits die für die Festlegung und Einhaltung der Zielvorgaben grundlegenden Kompetenzen erhalten.

3. Qualitätssicherung, Ziel- und Leistungsvereinbarungen und Anreizsysteme zur Frauenförderung und Gleichstellung

Um langfristig ein Qualitätsmanagement unter Berücksichtigung des Gender Mainstreaming aufzubauen, ist ein regelmäßiges Controlling notwendig, das zur nachhaltigen Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung der Universität dient. Eine entsprechende Geschlechterstatistik legt das Präsidium dem Senat jährlich vor. Die Fachbereiche und Einrichtungen erstatten alle zwei Jahre Bericht über den Stand der Erfüllung der Zielvorgaben und Ziele sowie der Umsetzung der im Frauenförderplan festgehaltenen Maßnahmen. Die Senatskommission „Frauenförderung und Gleichstellung“ prüft und bewertet alle zwei Jahre die Berichterstattungen und schlägt unterstützende Maßnahmen für die Bereiche vor, in denen sich zeigt, dass eine Realisierung der gesetzten Ziele schwer erreichbar ist.

- (a) Auf allen Ebenen von Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Johann Wolfgang Goethe-Universität wird die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern angemessen berücksichtigt.
- (b) Im Rahmen der Implementierung neuer Steuerungsinstrumente an der Johann Wolfgang Goethe-Universität soll zur Realisierung von Chancengleichheit im Sinne des Gender Mainstreaming und zur Optimierung einer nachhaltigen Frauenförderung das bestehende hochschulinterne Anreizsystem weiterentwickelt werden. Das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern soll durch eine effektive Gestaltung der internen Mittelvergabe unterstützt werden. Zu den Indikatoren im Bereich der Mittelvergabe sollen unter anderem eine relevante Anteilssteigerung von Frauen im Bereich der Studierenden, der Absolventinnen, der Promovendinnen, der Nachwuchswissenschaftlerinnen, der Neubesetzung von Professuren, der Frauen- und

Geschlechterforschung gehören.

- (c) Bei der Ausgestaltung der W-Besoldung wird das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen beachtet. Um die Entwicklungen frühzeitig erkennen zu können, führt das Präsidium alle zwei Jahre ein Gespräch mit der Frauenbeauftragten, in dem anonymisiert bzw. pseudonymisiert die Daten über die Ergebnisse der Berufungsverhandlungen differenziert nach Geschlecht offen gelegt werden: a) über die Höhe des ruhestandanrechenbaren Gehalts, b) über die weiteren Leistungszulagen und c) über die der Professur zugeordnete Stellen und d) Sachmittel. Die zentralen Ergebnisse des Gespräches werden dem Senat mitgeteilt.

4. Frauenförderpläne und Frauenbeauftragte der Fachbereiche und Einrichtungen

- (a) Neben dem zentralen Frauenförderplan ist in allen Fachbereichen, im Zentrum für Lehrerbildung und Schul- und Unterrichtsforschung (ZLF) und in der Zentralverwaltung sowie bei Bedarf in weiteren Bereichen ein Frauenförderplan zu erstellen bzw. zu überarbeiten. Dieser Frauenförderplan beinhaltet eine Bestandsaufnahme auf der Grundlage einer Geschlechterstatistik sowie Maßnahmen zur Frauenförderung/Gleichstellung und zur Implementierung von Gender Mainstreaming. Die Laufzeit eines Frauenförderplans beträgt maximal 6 Jahre. Im Zweifelsfall gelten die Regelungen des Frauenförderplans der Universität. Das Dekanat erstellt den Frauenförderplan im Benehmen mit der Frauenvertretung des Fachbereichs. In Anlehnung an § 40 Abs. 2 Nr. 11 HHG ist der Frauenförderplan dem Fachbereichsrat zur Stellungnahme vorzulegen. Das Dekanat ist für die Umsetzung des Frauenförderplans verantwortlich. Die Erstellung von Frauenförderplänen in anderen Bereichen innerhalb der Universität erfolgt in analoger Anwendung des Verfahrens für die Erstellung von Fachbereichs-Frauenförderplänen.
- (b) Als Expertin in Gleichstellungsfragen besteht die Aufgabe der Frauenbeauftragten der Universität darin, die Hochschulleitung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags zu beraten und Genderaspekte in allen Bereichen der Hochschule sichtbar zu machen. Dazu ist sie bzw. sind ihre Vertreterinnen in den Fachbereichen an allen Gremiensitzungen und an der Erarbeitung aller Satzungen und Ordnungen beratend zu beteiligen. Die Frauenbeauftragte wirkt den strukturellen und individuellen Benachteiligungen von Frauen entgegen und unterstützt Frauen und Männer darin, neue Modelle der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leben. Sie ist Ansprechpartnerin für alle Mitglieder der Universität im Falle geschlechtstypischer Probleme und ist offen für Anregungen zur Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen von Frauen an der Universität.

In ihrer besonderen Kenntnis der jeweiligen Fachkultur wird ein Teil dieser Aufgaben von den Frauenbeauftragten und Frauenrätinnen in den einzelnen Fachbereichen wahrgenommen. Dies betrifft in besonderem Maße die Einbindung in Stellenbesetzungsverfahren. Wesentliche Instrumente zur Umsetzung des Frauenförderplans der Universität sind Frauenförderpläne für einzelne Bereiche (z.B. Fachbereiche, zentrale Einrichtungen), die mit detaillierten Maßnahmen auf die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Kulturen in den betreffenden Bereichen eingehen.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten/Frauenrätinnen der Fachbereiche ist zu unterstützen und ihre Kompetenzen sollen gestärkt werden. Ihre Beteiligung an Einstellungs-, Berufungs-, und Evaluationsverfahren sowie den Zielvereinbarungen der Fachbereiche ist nach Maßgabe des HGLG zu gewährleisten. In Anbetracht ihrer Bedeutung für die Umsetzung einer nachhaltigen Frauenförderung und des Umfangs ihrer Aufgaben ist für eine angemessene Ausstattung und Entlastung von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu sorgen. Das Nähere regelt die Satzung zu den Frauenvertretungen.

5. Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung

- (a) Die im Februar 2002 vom Senat der Universität Frankfurt eingesetzte Senatskommission Frauenförderung soll ihre Arbeit weiterführen. Sie setzt sich aus drei Mitgliedern der Gruppe der Professorinnen und Professoren sowie je einem Mitglied der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Studierenden und der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen. Mitglieder mit beratender Stimme sind die Frauenbeauftragte, eine Vertretung des Personalrats sowie drei Vertreterinnen der Fachbereichsfrauenvertretungen für unterschiedliche Fächercluster.
- (b) Aufgabe der Senatskommission ist es, die Umsetzung des Frauenförderplans zu begleiten und Maßnahmen zu Frauenförderung und Gender Mainstreaming zu initiieren.

6. Ausschreibungen von Stellen und Auswahlverfahren

- (a) Promotionsstellen aus Landesmitteln sowie Postdoc-Stellen, die keine ad persona beantragten Drittmittelstellen sind, sind mit angemessener Frist in der Regel öffentlich, über „Stellen aktuell“ und die Homepage der Universität hinaus, auszuschreiben. Falls mehrere Postdoc-Stellen in zeitlicher Nähe zu besetzen sind, sollen die Fachbereiche diese nach Möglichkeit en bloc ausschreiben. Grundsätzlich soll jede Person, die zum Zweck der Promotion bzw. zur Weiterqualifikation in der Postdoc-Phase eingestellt wird, ein ordentliches Auswahlverfahren unter Beteiligung der Frauenbeauftragten mit einer öffentlichen Ausschreibung erfolgreich durchlaufen haben. Wissenschaftliche Dauerstellen sind bundesweit auszuschreiben. Bei den Stellenausschreibungen ist die Frauenbeauftragte zu beteiligen.
- (b) Von der Ausschreibungspflicht ausgenommen sind Drittmittelstellen, die ad Personam beantragt und bewilligt wurden sowie Stellen, für die die Auswahl nicht allein durch die Universität erfolgt. Darüber hinausgehende Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht bedürfen der Zustimmung der Frauenbeauftragten.
- (c) Bei der Abfassung der Stellenausschreibungen sind Bewerberinnen durch einen Zusatz gezielt anzusprechen und ist auf die Möglichkeit von Teilzeitarbeit aufmerksam zu machen.
- (d) Bei Stellenausschreibungen sind die formalen Qualifikationsmerkmale und die fachliche Ausrichtung genau festzulegen. Sie dürfen während des Verfahrens nicht verändert werden.
- (e) Um die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten, ist für Trans-

parenz in den Auswahlverfahren zu sorgen. Bei der Bewertung der Qualifikation sind Erfahrungen und Kompetenzen, die die Bewerberinnen und Bewerber durch die Familienverantwortung erworben haben, angemessen zu würdigen. Insbesondere dürfen Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und bisherige Teilzeitarbeit als Unterbrechung der Berufstätigkeit nicht nachteilig gewertet werden. Im Vorstellungsgespräch sind Fragen nach der Regelung der Kinderbetreuung oder nach der Familienplanung und Schwangerschaft unzulässig. Familienstand oder Einkommen des Partners oder Partnerin dürfen bei Auswahlentscheidungen nicht berücksichtigt werden.

- (f) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die gesetzlich oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenen Amtes erfüllen. Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die gesetzlichen und die in der Ausschreibung definierten Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen, ist auf Verlangen der Frauenbeauftragten der Universität im Benehmen mit der Frauenbeauftragten/dem Frauenrat des Fachbereichs, bzw. der zentralen Einrichtung die Ausschreibung einmal zu wiederholen.
- (g) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden - sofern nicht besondere Gründe in der Person eines männlichen Mitbewerbers überwiegen - bei gleichwertiger Qualifikation Frauen bei der Besetzung höherwertiger Stellen solange bevorzugt, bis die Unterrepräsentation beendet ist.
- (h) Die Auswahl der Bewerberinnen bzw. der Bewerber ist schriftlich und vergleichend zu begründen. Dabei ist auszuführen, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um geeignete Bewerberinnen für die entsprechende Stelle zu finden.
- (i) Bei der Besetzung von höherwertigen administrativen Stellen sollen bei gleichwertiger Qualifikation Hausbewerbungen von Frauen, die sich durch besondere Leistung und/oder durch Fortbildung qualifiziert haben, vorrangig berücksichtigt werden – sofern nicht besondere Gründe für die Person des männlichen Mitbewerbers sprechen. Dabei ist ein transparentes Leistungsbewertungsverfahren zugrunde zu legen.
- (j) Die Frauenbeauftragte wird an der Leistungsbewertung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (bspw. Evaluation) beteiligt. Die Evaluation von Professorinnen und Professoren wird durch eine eigene Ordnung geregelt.
- (k) Über geplante Umstrukturierungsmaßnahmen sind die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend zu informieren und anzuhören. Die fachlichen Kompetenzen sowie die persönlichen Fähigkeiten und Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach Möglichkeit bei der Umstrukturierung berücksichtigt.
- (l) Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes der Universität innerhalb des Geltungsraums des Frauenförderplans nicht erfüllt, bedarf es bis zu ihrer Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Präsidentin/des Präsidenten.

7. Ausbildung

- (a) Ausbildungsplätze in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens entsprechend der Bewerberinnenquote in diesen Bereichen an Frauen zu vergeben.
- (b) Die an der Johann Wolfgang Goethe-Universität ausgebildeten Frauen werden bei gleicher Qualifikation bei der Übernahme vorrangig berücksichtigt, solange im jeweiligen Bereich Frauen unterrepräsentiert² sind.

8. Professuren

- (a) Für das Verfahren zur Besetzung von Professuren gelten die in der Berufungssatzung der Universität festgelegten Grundsätze.
- (b) Der Dekan oder die Dekanin sorgt dafür, dass im Vorfeld des Berufungsverfahrens gezielt auch geeignete Wissenschaftlerinnen angesprochen werden.
- (c) Zur Vorbereitung der Ausschreibung einer Professur ist vom Fachbereich ein Nachweis darüber vorzulegen, ob und in welchem Umfang Wissenschaftlerinnen mit der geplanten Ausrichtung der Professur angesprochen werden können („Markt“-Übersicht).
- (d) Bei der Evaluation von Juniorprofessorinnen und -professoren ist darauf zu achten, dass bei Frauen und Männern dieselben Kriterien angelegt werden und die Wertung diskriminierungsfrei durchgeführt wird.

9. Frauen- und Geschlechterforschung in Lehre und Studium

- (a) Die Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt fördert die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung/ Gender Studies in einzelnen wissenschaftlichen Disziplinen. Gleichzeitig wird die Schaffung interdisziplinärer Arbeitszusammenhänge auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung vorangetrieben.
- (b) Die Universität sichert gemäß den Grundsätzen der Finanzierungsregelungen für interdisziplinäre Zentren eine Unterstützung des Cornelia Goethe Centrum (CGC) zu.
- (c) Die Fachbereiche sollen ihren Möglichkeiten entsprechend Lehrinhalte der Geschlechterforschung als integralen Bestandteil in Pflichtveranstaltungen aufnehmen und in die Studien- und Prüfungsordnungen integrieren. In Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen sollen Genderaspekte, soweit möglich, aufgenommen werden. Die Bibliotheken sind entsprechend auszustatten.
- (d) Die Fachbereiche sollen darüber hinaus im Rahmen ihrer Möglichkeiten Professuren mit Schwerpunkten in der Geschlechterforschung einrichten oder Teildenominationen vornehmen und diesem Bereich Mittelbaustellen widmen.

10. Studium

- (a) Findet eine Studierendenauswahl statt, werden bei der Festlegung und Gewichtung der Kriterien die Fachbereichsfrauenbeauftragte/ der Frauenrat/ die Institutsfrauen-

² Der Begriff der Unterrepräsentanz richtet sich im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses nach dem Kaskadenmodell und sonst an der 50% Quote aus (siehe Zielvorgaben).

beauftragte mit einbezogen. Die Studierendenauswahlverfahren sind so zu gestalten, dass keine Verschlechterung gegenüber bisherigen Frauenanteilen bei Studienanfängerinnen und Studienanfängern bewirkt wird, sondern vielmehr die durch strukturelle Benachteiligung bedingte Unterrepräsentanz von Frauen weiter abgebaut wird.

- (b) Studentinnen werden mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden bei den internationalen Austauschprogrammen der Universität und der Fachbereiche berücksichtigt und explizit zur Teilnahme aufgefordert.
- (c) Stipendienvergabekommissionen sollen mindestens zu 40% mit Frauen besetzt sein. Die Universität bietet eine Studienberatung für Studentinnen an, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung mit einbezieht.
- (d) Die Fachbereiche achten darauf, dass die vorhandenen Labor- und Computerplätze den Studentinnen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden des jeweiligen Faches zur Verfügung stehen.
- (e) Die Beratungs- und Weiterqualifizierungsangebote für Studierende, insbesondere Angebote zur Karriereförderung, sind besser zu koordinieren und auszubauen.

11. Personalmanagement

Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind eng verzahnt mit dem Personalmanagement der Universität. Eine zentrale Aufgabe der Personalentwicklung ist die Förderung der beruflichen und individuellen Entwicklung der Beschäftigten mit dem Ziel, Kenntnisse und Fähigkeiten, Initiative und Verantwortungsbereitschaft systematisch weiterzuentwickeln und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorausschauend auf Veränderungen am Arbeitsplatz vorzubereiten. Bei der Erarbeitung weiterer Konzepte zur beruflichen Qualifizierung von Mitarbeitenden soll Chancengleichheit im Sinne des Gender Mainstreaming besonders berücksichtigt werden. Diese Konzepte sollen als Bestandteil der strukturellen Personalplanung vor allem auch das Ziel berücksichtigen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

- (a) Bei der Fortschreibung des „Rahmenkonzepts Personalentwicklung“ wird die Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe weiter berücksichtigt. Maßnahmen des Personalmanagements zur Herstellung von Chancengleichheit sind u.a.: Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche, Mentoring, Coaching, Qualifizierungsangebote, die Erstellung von Kompetenzprofilen, Stellenpläne, Flexibilisierung der Arbeitszeit, Teilzeit, Telearbeit, Wiedereinstiegsprogramme.
- (b) Die Frauenbeauftragte wird beratend zu allen Arbeitsgruppen und Projekten der Universität geladen, die sich mit der weiteren Professionalisierung des Personalmanagements befassen.

11.1. Verbesserung der Arbeitssituation

Die Johann Wolfgang Goethe-Universität strebt generell eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen aller Mitarbeitenden an. Chancengleichheit im Sinne des Gender Mainstreaming findet hierbei besondere Berücksichtigung. Hierzu gehören u.a.:

- (a) Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen, Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung, Möglichkeit der Rückkehr von Teilzeit- auf Vollzeitbeschäftigung.

- (b) Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Familienphase.
- (c) Förderung der internen Bewerberinnen bei Stellenbesetzungsverfahren.
- (d) Entwicklung von Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeiten mit dem Ziel der beruflichen Weiterentwicklung.
- (e) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben und Teilzeitbeschäftigung schließen sich nicht aus.

11.2. Fort- und Weiterbildung

- (a) Die Johann Wolfgang Goethe-Universität bietet ein breit gefächertes, an den beruflichen und individuellen Bedarfen der Beschäftigten und den betrieblichen Erfordernissen orientiertes Weiterbildungs- und Weiterqualifizierungsangebot an. Dabei wird der Weiterbildungs- und Weiterqualifizierungsbedarf für Frauen sowohl in der Wissenschaft als auch im administrativ-technischen Bereich besonders berücksichtigt. Die Angebote sind so zu gestalten, dass Frauen zur Teilnahme motiviert werden. Die erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme ist zu bescheinigen. Alle Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, werden über die Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogramme informiert.
- (b) Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Weiterbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet.
- (c) Weiterbildungsveranstaltungen die dem Erhalt oder der Verbesserung der beruflichen Qualifikation dienen, sollen generell während der Arbeitszeit stattfinden. Ist dies nicht möglich, ist entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Weiterbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung, die dem Erhalt und der Verbesserung der beruflichen Qualifikation dienen, sind dienstliche Veranstaltungen. Kosten werden wie bei Beschäftigten im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen erstattet.
- (d) Bei der inhaltlichen Gestaltung von Weiterbildung werden auch Angebote zu geschlechtsbezogenen Themenstellungen aufgenommen sowie Angebote, die sich allein an Frauen bzw. an Männer wenden. Vorgesetzte und Personalführungskräfte sollen von der Hochschulleitung dazu ermuntert werden, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die geschlechtstypische Benachteiligungen in Beruf und Gesellschaft reflektieren und Lösungsansätze aufzeigen.
- (e) Es werden verstärkt Referentinnen und Referenten im Bereich der Weiterbildung eingesetzt, die gendersensible Konzepte vertreten.

11.3. Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen

- (a) Die Johann Wolfgang Goethe-Universität setzt sich dafür ein, den Frauenanteil des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhöhen und ist bestrebt, Frauen für eine wissenschaftliche Karriere besonders zu ermutigen und zu fördern. Sie verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an Promotionen und bei der Qualifizierung für eine Professur

zu erhöhen und fordert die Fachbereiche und Einrichtungen dazu auf, Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Hierzu gehört auch, die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Laufbahn zu ermöglichen bzw. zu verbessern.

- (b) Die bestehenden Angebote zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollen unter Genderaspekten analysiert und geeignete Maßnahmen zur besonderen Förderung von Frauen in bisher unterrepräsentierten Bereichen entwickelt werden. Vor allem in den Fächern, in denen anteilig weniger Frauen promovieren als das Studium abschließen, sind zur Erreichung der Zielvorgaben und Ziele des Frauenförderplans besondere Fördermaßnahmen vorzusehen. Dies können Maßnahmen wie Mentoring, Coaching, Module für ein Karriere- und Führungskräfte- sowie Softskills-Training sein.
- (c) Frauen sollen verstärkt forschungsschwerpunktnahe Hilfskraftstellen für Dissertationen erhalten.
- (d) Aufenthalte deutscher Wissenschaftlerinnen im Ausland und ausländischer Wissenschaftlerinnen an der Johann Wolfgang Goethe-Universität werden im Rahmen der gegebenen Fördermöglichkeiten besonders unterstützt.
- (e) Die Fachbereiche und Einrichtungen informieren insbesondere auch Studentinnen und Doktorandinnen über Möglichkeiten zur Qualifizierung und motivieren sie, diese wahrzunehmen.
- (f) Im wissenschaftlichen Bereich ist entsprechend dem Kaskaden-Modell (gemäß § 5, Abs. 7 HGLG) bei Unterrepräsentanz von Frauen darauf hinzuwirken, dass der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mindestens dem Anteil der Absolventinnen (1. Studienabschluss) und der Anteil der Frauen in der Postdoc-Phase mindestens dem Anteil von Frauen an den Promotionen entspricht.
- (g) Stipendien, auf deren Vergabe die Johann Wolfgang Goethe-Universität Einfluss hat, sind im Rahmen der gegebenen Kriterien der Förderung entsprechend dem Anteil der Absolventinnen an den Absolventen des jeweiligen Faches, zumindest jedoch zur Hälfte an Frauen zu vergeben, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Voraussetzungen für die Vergabe der Stipendien sind generell auf nachteilige Wirkungen von Altersgrenzen, die wegen Erfüllung familiärer und pflegerischer Aufgaben der Bewerber/Bewerberinnen überschritten werden, zu überprüfen und ggf. zu ändern.

12. Familiengerechte Hochschule

Die Universität Frankfurt verpflichtet sich im Rahmen ihrer Aufgaben gemäß § 3 Abs. 4 RHG entsprechend den Zielen des "Audit Familiengerechte Hochschule" zum Ausbau der universitären Infrastruktur und fördert spezifische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Dazu zählen u.a. die Einrichtung einer Kindertagesstätte auf dem Campus Riedberg sowie der weitere Ausbau der Kindertagesstätten, flexible Kinderbetreuungsangebote, die aktive Unterstützung von Eltern bei der Planung der Studienorganisation sowie ein umfassendes Informationsangebot über rechtliche Rahmenbedingungen und familienorientierte Angebote in- bzw. außerhalb der Universität. Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsort (zum Beispiel durch Teleheimarbeit) wird bei Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern mit Familienverantwortung besonders gefördert und unterstützt.

13. Schutz vor Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte

- (a) Alle Angehörigen der Universität, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben, haben in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexuelle Belästigung und Gewalt, sexuelle Diskriminierung sowie Mobbing unterbleiben oder abgestellt werden. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen. Zur Beratung und ggf. Abstimmung des weiteren Vorgehens ist frühzeitig die Frauenbeauftragte in Kenntnis zu setzen.

Als sexuelle Belästigung, Gewalt und Diskriminierung gelten unter anderem sexistische und geschlechtsbezogene entwürdigende bzw. beschämende Bemerkungen und Handlungen, unerwünschte körperliche Annäherung sowie Annäherungen in Verbindung mit Versprechen von Belohnungen und/oder Androhung von Repressalien. Unter Mobbing am Arbeitsplatz ist jede Verhaltensweise zu verstehen, die durch das bewusste Überschreiten von Grenzen in Benehmen, Handlungen, Gesten, mündlichen oder schriftlichen Äußerungen die Persönlichkeit, die Würde oder die physische bzw. psychische Unversehrtheit einer Person beeinträchtigen, deren Anstellung gefährden oder das Arbeitsklima verschlechtern kann. Mobbing ist eine konfliktbelastete Kommunikation unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. Die betroffene Person wird von einer oder mehreren anderen Personen systematisch und während längerer Zeit direkt oder indirekt angegriffen und es wird ihr die Möglichkeit genommen, sinnvoll zu kommunizieren. Ziel oder Effekt der Angriffe ist die Ausgrenzung der betroffenen Person.

- (b) Die Universität wirkt darauf hin, dass Nachrichten und Bilder mit sexistischem oder pornographischem Inhalt aus Datennetzwerken soweit wie möglich ausgefiltert werden.
- (c) Sexuelle Belästigung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- und Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen werden als besonders schwerwiegend bewertet.
- (d) Bei sexueller Belästigung hat die Universität die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung/Entlassung des Belästigers zu ergreifen und die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Universität darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.
- (e) Die Universität ergreift Maßnahmen, insbesondere in den neuen Bauvorhaben, um in ihren Anlagen und Gebäuden Gefahrenquellen in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt festzustellen, zu beseitigen bzw. zu reduzieren.

14. Öffentlichkeitsarbeit

- (a) Maßnahmen zur Gleichstellung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bilden inzwischen einen Wettbewerbsfaktor im Wettbewerb der Hochschulen um die

besten Studierenden und Beschäftigten. Die Frauenbeauftragte und das Gleichstellungsbüro sind in ihrer internen und externen Öffentlichkeitsarbeit durch die Hochschulleitung und die Abteilung für Marketing und Kommunikation zu unterstützen; gleichstellungsrelevante Themen sind als wesentliche Merkmale des Universitätsprofils angemessen zu präsentieren.

- (b) In den Dokumenten der Universität wird auf eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen geachtet, d.h. der Beitrag der Frauen am Universitätsleben und ihre Leistungen in Forschung, Lehre und Verwaltung werden in den Medien (UniReport, Goethe-Spektrum, Homepage, Webauftritt Berichte u.a.) der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt sichtbar gemacht. Gleiches gilt für Berichte und Mitteilungen aus dem Gleichstellungsbüro.

15. Sprache

- (a) Alle Mitglieder der Universität werden aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch und den ihrer Unterrichtsmaterialien auf Geschlechtergerechtigkeit hin zu überprüfen. Es gelten die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache vom 15.08.2000.
- (b) Akademische Grade aufgrund einer bestandenen Hochschulprüfung werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen. Gleiches gilt für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen, Prüfungsordnungen etc.

II. Bestandsanalyse³ und Zielvorgaben

Alle im Folgenden formulierten Zielvorgaben und Ziele gehen aus von der gesetzlichen Vorgabe der gleichen Qualifikation der männlichen und weiblichen Bewerber. Mit Zustimmung der Frauenbeauftragten gelten die Zielvorgaben bis 2014. Ihre Erfüllung wird durch die jährliche Berichterstattung im Senat und die alle zwei Jahre erfolgende Berichterstattung der Fachbereiche von der Universitätsleitung und der Frauenbeauftragten verfolgt.

I. Studierende

Der Frauen-Anteil bei den Studierenden insgesamt liegt über 50%, so dass hier keine Unterrepräsentanz von Frauen mehr gegeben ist. Eine Universität, die sich das Ziel gesetzt hat, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs besonders zu fördern, muss gleichwohl bereits für diese Ausbildungsphase attraktive Angebote entwickeln.

Schon bei der Studierendenauswahl ist darauf zu achten, dass die Chancengleichheit gewährleistet ist. Mit der Ausweitung der Auswahl von Studienanfängerinnen und Studienanfängern sind die eingeführten Auswahlverfahren auf ihre Auslesewirkungen bezüglich sozialer und ethnischer Herkunft sowie Geschlecht und Familienstand zu überprüfen. Dies gilt auch für den Übergang von einem Bachelor- zu einem Master-Studiengang.

Studienbegleitend soll es Beratungs- und Weiterqualifizierungsangebote für Studentinnen geben, mit denen sie auf Karriereplanung und Arbeitsmarktorientierung vorbereitet werden. Auch ihr Interesse am Berufsfeld Wissenschaft ist zu stärken. Hierzu gehören weibliche Vorbilder und MentorInnen, eine Lehre, die Themen und Konzepte der Genderforschung aufnimmt sowie der Ausbau der Universität zur familienfreundlichen Hochschule. Generell geht es darum, Rahmenbedingungen und Strukturen zu schaffen, die Studentinnen gleichermaßen motivieren, ermutigen und qualifizieren.

In den Fächern, in denen unter den Studierenden eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, sind Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils beim Studieneinstieg und zur Verringerung der Zahl von Studienabbrüchen von Frauen zu ergreifen, die so früh wie möglich ansetzen (z.B. Schnupperstudium, Schülerinnen-Mentoring, Girls Day).

Betrachtet man den Anteil von Studentinnen an der Johann Wolfgang Goethe-Universität genauer, liegen trotz der insgesamt positiven Entwicklung noch acht Fachbereiche unterhalb des Ziels von 50%. Wobei die Studentinnenanteile in sechs Fachbereichen zwischen 42% und 49% liegen und nur zwei Fachbereiche weniger als 40% Studentinnen aufweisen. Der Fachbereich 13 bildet mit insgesamt 22% Studentinnen im Wintersemester 2007/08 das Schlusslicht (-4% gegenüber dem WiSe 2005/06). Auf dem vorletzten Platz rangiert der Fachbereich 11 mit 39% Studentinnen (- 6% gegenüber WiSe 2005/06). Obwohl Frauen noch 49% aller Studierenden im Fachbereich 07 ausmachen, weist dieser die auffälligste Negativentwicklung bezüglich der Frauenquote auf, sie sank um 22 Prozentpunkte (von 71% im WiSe 2005/06 auf 49% im WiSe 2007/08). Da die Unterrepräsentanz von Frauen im Studium vollständig abgebaut werden soll, gilt für alle Fachbereiche eine Zielquote von 50%. Eine Debatte über Maßnahmen für den Abbau starker Überrepräsentanz von Frauen im Studium ist in der Zukunft noch zu führen.

³ Die der Bestandsanalyse zugrunde liegenden Zahlen stammen aus den Jahren 2001 bis 2008. Die aktuellsten Daten finden sich jeweils in der 3. Spalte der folgenden Tabellen und werden im statistischen Anhang ausführlich dargestellt. In Zukunft werden dem Senat jährlich die neuen Zahlen vorgelegt.

Frauenquote in Prozent an Studierenden insgesamt⁴:

Abweichung	Fachbereich	WiSe 2007/2008	WiSe 2005/2006	WiSe 2001/2002	Zielvorgabe bis 2014 50%
	FB 01	53%	↑50%	↑ 46%	
▼	FB 02	42%	42%	↑ 39%	50%
	FB 03	48%	48%	↑ 47%	50%
	FB 04	82%	↑77%	↑ 74%	
	FB 05	56%	↓58%	58%	
	FB 06	56%	↓65%	↓ 69%	
	FB 07	49%	↓71%	↓ 78%	50%
▼	FB 08	43%	↑41%	↑ 39%	50%
	FB 09	71%	71%	↑ 68%	
	FB 10	78%	78%	↑ 75%	
▼	FB 11	39%	↓45%	↑ 42%	50%
	FB 12	46%	↑39%	↓ 52%	50%
▼▼	FB 13	22%	↓26%	↑ 21%	50%
	FB 14	63%	↑58%	↑ 55%	
	FB 15	48%	↓55%	↑ 38%	50%
	FB 16	61%	↑59%	53%	
	FB 01 – 15	57%	57%	↑ 54%	

Zielvorgabe:

- Der Frauenanteil der Studierenden in den Fachbereichen soll nicht unter 50% fallen bzw. 50% erreichen.

2. Absolvierende

Im Bereich der Studienabschlüsse zeichnet sich an der Universität eine noch positivere Entwicklung ab: In 12 von 16 Fachbereichen sind – zum Teil weit – über die Hälfte der Absolvierenden Frauen und 15 Fachbereiche weisen gegenüber dem Vergleichszeitraum 2002 bis 2004 einen Anstieg der Absolventinnenquote auf. Aufgrund der starken Schwankungen

⁴ In den Tabellen aufgeführte Symbole und Bezeichnungen:

„Abweichung“ von der Zielquote: □ = schwach (5% bis unter 15%), □□ = stark (ab 15%), △ = besonders stark

Tendenz der Frauenquote: ↑ = aufsteigend, ↓ = absteigend

wurden zur Ermittlung der Frauenquote jeweils drei Jahre zusammengefasst. Am auffälligsten ist die Entwicklung im Fachbereich 07, hier stieg die Absolventinnenquote auf 85% (+ 35%), trotz stetig sinkender Studentinnenquote. Selbst in solchen Fachbereichen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, zeichnen sich positive Trends ab. So konnte der Fachbereich 13 die Zahl der Absolventinnen um 14% auf 35% steigern, obwohl diese Quote jedoch noch erheblich von der Gesamtentwicklung abweicht. Da der Anteil der Absolventinnen in der Regel dem Anteil der Studentinnen entspricht, gilt auch hier für alle Fachbereiche eine Zielquote von 50%.

Frauenquote in Prozent an AbsolventInnen insgesamt (erster Abschluss ohne Lehramt):

Abweichung	Fachbereich	2005 2007*	– 2002 2004*	– 1999 2001*	Zielvorgabe bis 2014 50%
	FB 01	52%	↑46%	↓ 47%	
▼	FB 02	42%	↑37%	↑ 35%	50%
	FB 03	57%	↑54%	↑ 52%	
	FB 04	84%	84%	↑ 77%	
	FB 05	68%	↑65%	↓66%	
	FB 06	69%	↑57%	↑ 50%	
	FB 07	85%	↑50%	50%	
	FB 08	48%	48%	↑ 44%	50%
	FB 09	82%	↑78%	↑ 74%	
	FB 10	84%	↑78%	↓80%	
	FB 11	54%	↑48%	↓ 51%	
	FB 12	49%	↑32%	↓ 34%	50%
▼▼	FB 13	35%	↑21%	↑ 11%	50%
	FB 14	66%	↑59%	↓ 63%	
	FB 15	56%	↑46%	↑ 38%	
	FB 16	54%	↑53%		
	FB 01 – 15	61%	↑53%	↑ 52%	

*die Daten fassen jeweils einen Zeitraum von 3 Jahren zusammen; für 2007 lag nur ein vorläufiges - noch kein amtliches - Endergebnis vor

Zielvorgabe:

- Der Anteil an Absolventinnen in den Fachbereichen soll nicht unter 50% fallen bzw. 50% erreichen.

- Frauen sollen in Master-Studiengängen mindestens zu gleichen Anteilen vertreten sein, wie in den Bachelor-Studiengängen.

3. Karriereförderung in der Promotionsphase

Die Erfahrung zeigt, dass die Absolventinnen der Universität sehr gut ausgebildet und leistungsorientiert sind. Dennoch gibt es bereits bei dem Übergang zur nächsten Qualifikationsphase für eine wissenschaftliche Karriere, der Promotion, Einbrüche zu verzeichnen. Die strukturellen Hindernisse bei der Karriere von jungen Frauen werden häufig unterschätzt. In den jeweiligen Statuspassagen wird ein Geflecht aus strukturellen und personellen Barrieren wirksam, das Wissenschaftlerinnen häufig als „Kumulation kleiner Entmutigungen“ entgegen tritt. Die Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft soll daher als kontinuierlicher Prozess verstanden werden, in dem Karriereplanung, die Balance zwischen Arbeit und Privatleben und das Arbeitsumfeld zu verknüpfen sind.

Dazu sind spezifische Karriere-Service-Angebote bereits zum Studienende geeignet, mit denen Frauen ihre Potenziale besser ausschöpfen und ihre Stärken weiter ausbauen können und auf den offensiven Umgang mit noch überwiegend männlich geprägten Strukturen in Wissenschaft und Wirtschaft vorbereitet werden. Workshopangebote, die bei der Entscheidung zu einer Promotion helfen, können insbesondere in den Sozial- und Geisteswissenschaften den Prozess der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere und die ersten Schritte der Promotion beschleunigen. Wichtig ist dabei auch die Einführung in professionelle Netzwerke und die Vermittlung der Fähigkeit zum Aufbau persönlicher Netzwerke. Generell erweisen sich die formalisierten Angebote einer strukturierten Promotionsförderung für Frauen als förderlicher, da sie nicht mehr allein auf persönliche Ansprache und Unterstützung angewiesen sind.

Bereits bei den Promotionsstellen sind Frauen unterrepräsentiert. Für die Universität insgesamt (FB 1-15) liegt der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Qualifikationsstellen bei 45% und damit deutlich unter der Absolventinnenquote, die 61% beträgt. Obwohl sich die Anzahl dieser Qualifikationsstellen seit 2002 fast verdoppelt hat (von 589 auf 1.171 in 2008), stieg die Frauenquote nur um 9% (von 36% auf 45% in 2008). Die Zielquote (s. folgende Tabelle) richtet sich nach der Absolventinnenquote. Die stärkste Abweichung von der Zielvorgabe zeigt der Fachbereich 12 mit einer Frauenquote von lediglich 15%, der eine Absolventinnenquote von 49% gegenübersteht. Ihm folgt Fachbereich 13, dessen Frauenanteil von 21% noch deutlich unter der Absolventinnenquote (35%) liegt. Auch die Fachbereiche , 02, 06, 08, 11 und 14 liegen unterhalb der Zielvorgabe. Dagegen liegt nur der Fachbereich 03 um zwei Prozentpunkte über der Absolventinnenquote. Insgesamt weisen, neben dem Fachbereich 12 mit der niedrigsten Frauenquote, die Fachbereiche 13 mit 21% und 02 wie auch 08 mit jeweils 33% den geringsten Frauenanteil an wissenschaftlichen Qualifikationsstellen auf.

Unabhängig davon fällt auf, dass der Frauenanteil auf Projektstellen unterhalb des Frauenanteils an wissenschaftlichen Qualifikationsstellen insgesamt liegt (siehe Anhang B, 2.1.1). Nur in den Fachbereichen 04, 07, und 08 sind Frauen stärker auf Projektstellen vertreten. Einen ausgeglichenen Frauenanteil gibt es im Fachbereich 11. Angesichts der zunehmenden Bedeutung, die der Einwerbung von Drittmitteln für die Förderung des

akademischen Nachwuchses zukommt, sind die strukturellen Gründe für die Abweichungen zu prüfen.

Frauenquote in Prozent an wissenschaftlichen Qualifikationsstellen (BAT IIa):

Abweichung	Fachbereich	2008*	2006**	2001***	Zielvorgabe bis 2014****
	FB 01	51%	↑38%	↑ 37%	52%
▼	FB 02	33%	↑26%	↑ 24%	42%
	FB 03	59%	↑44%	↓ 49%	57%
	FB 04	49%	↓52%	↓ 54%	84%
	FB 05	64%	↓75%	↑ 53%	68%
▼	FB 06	42%	↓52%	↓ 70%	69%
	FB 07	50%	↑33%	↑ 32%	85%
▼▼	FB 08	33%	↓37%	↓ 41%	48%
	FB 09	60%	↓61%	↓ 66%	82%
	FB 10	68%	↑55%	↓ 58%	84%
▼	FB 11	40%	40%	↑ 21%	54%
▼▼	FB 12	15%	↑10%	↑ 9%	49%
▼	FB 13	21%	↓23%	↑ 2%	35%
▼	FB 14	46%	↑41%	↑ 29%	66%
	FB 15	54%	↑49%	↑ 24%	56%
▼	FB 1 – 15	45%	↑40%	↑ 34%	61%

*Stand 01.01.2008; ** Landes- und Projektstellen in Vollzeitäquivalenten am 02.01.2006; *** nur Landesstellen in Vollzeitäquivalenten am 01.10.2001; **** Frauenquote entsprechend dem Anteil an Absolventinnen 2005 – 2007

Analog zu den Qualifikationsstellen zur Promotion sind Frauen auch bei den Promotionen insgesamt unterrepräsentiert. Zusammengenommen finden sich in den Fachbereichen 01 bis 15 nur 42% Frauen unter den Promotionen, obwohl die Absolventinnenquote 61% beträgt. Nur in den Fachbereichen 04, 05, 06, 09, 10 und 14 liegt die Frauenquote an Promotionen zwischen 50 % bis 66%. Die niedrigste Frauenquote an Promotionen weist der Fachbereich 12 mit 6% auf gegenüber einer Absolventinnenquote von 49%. Der Fachbereich 13 konnte eine leichte Verbesserung erreichen, liegt mit 13% aber noch weit hinter der Absolventinnenquote von 35%. In allen 15 Fachbereichen rangieren die Frauenanteile an Promovierten unter den jeweiligen Absolventinnenquoten.

Frauenquote in Prozent an Promotionen:

Abweichung	Fachbereich	2005 – 2007*	2002 – 2004*	1999 - 2001*	Absolventinnen**	Zielvorgabe*** bis 2014
▼▼	FB 01	33%	↑31%	↑ 30%	52%	
▼▼	FB 02	27%	↓29%	↑ 24%	42%	42%
▼	FB 03	45%	↓46%	46%	57%	
	FB 04	61%	↓74%	↑ 48%	84%	
	FB 05	59%	↑39%	↓ 40%	68%	
	FB 06	50%	↓60%	↑ 43%	69%	
▼	FB 07	40%	↓43%	↑ 20%	85%	
▼▼	FB 08	33%	↓35%	↓ 48%	48%	48%
	FB 09	59%	↑51%	↓ 61%	82%	
	FB 10	66%	↓71%	↑ 53%	84%	
▼▼	FB 11	30%	↓36%	↓ 41%	54%	
△▼▼	FB 12	6%	↑0%	↓ 20%	49%	49%
▼▼	FB 13	13%	↑11%	↑ 8%	35%	35%
▼	FB 14	56%	↑42%	↑35%	66%	
▼	FB 15	42%	↓44%	↑ 38%	56%	
	FB 16	47%	47%		54%	
▼	FB 01 - 15	42%	↓39%	↑ 37%	61%	

△= eine Promotion einer Frau 2005 – 2007; * die Daten fassen jeweils einen Zeitraum von 3 Jahren zusammen, für 2007 lag nur ein vorläufiges – noch kein amtliches – Endergebnis vor; ** Absolventinnenquote 2005 – 2007; *** Absolventinnenquote 2005 - 2007, wenn diese ≤ 50%

Zielvorgaben:

- Der Anteil von Promovendinnen bzw. Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Qualifikations- und Projektstellen richtet sich nach dem Anteil der Absolventinnen in den jeweiligen Fachbereichen.

4. Stärkung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase und auf dem Weg zur Professur

Der Anteil von Frauen in der Wissenschaft nimmt nach wie vor mit steigender Hierarchiestufe deutlich ab. Besonders eklatant ist dieser Schwund von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion beim Übergang in die Postdoc-Phase. Da in den letzten Jahren neben der Habilitation weitere Qualifizierungswege zur Professur etabliert wurden, können die Qualifizierungsbiografien zukünftig nur dann angemessen begleitet werden, wenn die Phase des Übergangs von der Promotion bis zur Professur umfassend betrachtet wird.

Damit mehr Frauen in der Wissenschaft verbleiben, sind weitgreifende Veränderungen erforderlich, die alle Ebenen des Wissenschaftsbetriebes umfassen. Hierfür sind Maßnahmen zu entwickeln, durch die der ‚Arbeitsplatz‘ Universität für Wissenschaftlerinnen attraktiver und die Motivation hochqualifizierter Frauen für eine wissenschaftliche Karriere gefördert wird. Dazu bedarf es weiterhin spezifischer Personalentwicklungsangebote für Wissenschaftlerinnen, sowohl für den weiteren Einstieg in den Wissenschaftsbetrieb (Kongressteilnahmen, Gastdozenturen, internationale Kooperationen) als auch für ihre strategische Karriereplanung (z.B. Trainingsangebote zu Publikationsstrategien, Tagungs- und Kongressteilnahme, Vorbereitung von Berufungsverfahren und –verhandlungen, Führungskompetenzen, Hochschulmanagement). Darüber hinaus sollen Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefunden werden. Das von der Johann Wolfgang Goethe-Universität gemeinsam mit der TU Darmstadt und dem HMWK finanzierte Pilotprojekt „ProProfessur – Mentoring für Wissenschaftlerinnen“ ist ein großer Schritt in dieser Richtung.

Der Frauenanteil an Postdoc-Stellen ist seit 2006 um zehn Prozentpunkte auf insgesamt 23% gesunken. Frauen sind in diesem Bereich - mit Ausnahme der Fachbereiche 09 und 10 - noch stark unterrepräsentiert. So ist in den Fachbereichen 01, 04, 05, 11, 12 und 14 keine solche Stelle mit einer Frau besetzt (allerdings gibt es insgesamt in den FB 01, 04, 05 und 12 nur jeweils eine und im FB 11 nur vier solcher Stellen). Daher soll die Zielvorgabe mindestens der Promotionsquote entsprechen. Im Fachbereich 12 vollzieht sich der Schwund von Frauen bereits bei den Promotionen, so dass als Zielquote die Absolventinnenquote angesetzt wurde.

Frauenquote in Prozent an Postdoc-Stellen (ohne BAT IIa):

Abweichung	Fachbereich	2008*	2006**	2001***	Zielvorgabe **** bis 2014
▼▼	FB 01	0%	↓ 25%	↓ 67%	33%
	FB 02	33%	↑ 23%	↑ 0%	27%
▼▼	FB 03	25%	↓ 53%	↓ 57%	45%
▼▼	FB 04	0%	↓ 33%	↓ 100%	61%
▼▼	FB 05	0%	↓ 50%	↑ 30%	59%
	FB 06				50%
	FB 07				40%
▼	FB 08	25%	↑ 21%	↓ 25%	33%
	FB 09	50%	↓ 52%	↑ 47%	59%
	FB 10	100%	↑ 48%	↓ 60%	66%
▼▼	FB 11	0%	↓ 12%	↑ 0%	30%
▼▼	FB 12	0%	↓ 18%	↓ 33%	49%

	FB 13	11%	↓ 17%	↓ 20%	13%
▼▼	FB 14	0%	↓ 25%	↑ 11%	56%
▼▼	FB 15	25%	25%	↑ 10%	42%
▼▼	FB 01 – 15	23%	↓ 33%	↑ 30%	42%

*Stand 01.01.2008 (C1, IB, W1); ** Stand 02.01.2006; *** Frauenquote an befristeten Postdoc-Stellen im Jahre 2001, gem. Rechenschaftsbericht des Präsidiums 2000 – 2001; **** entsprechend der Frauenquote an Promotionen 2005 – 2007; FB 12 entsprechend der Absolventinnenquote

Zielvorgaben und Ziele:

- Die Zielvorgabe für den Anteil von Wissenschaftlerinnen auf Post-Doc-Stellen richtet sich nach dem Anteil von Wissenschaftlerinnen an den Promovierenden.
- Bei der Vergabe von Gastdozenturen ist eine Frauenquote von 50% anzustreben.
- Bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren ist, unabhängig von der Fachbereichsquote auf Professuren, eine Frauenquote von 50% anzustreben.

5. Wissenschaftliche Dauerstellen

Im Bereich der wissenschaftlichen Dauerstellen liegt eine sehr starke Unterrepräsentanz von Frauen in den Tarifgruppen A14, A15 und BAT Ib vor. Die Zielquote ist so angesetzt, dass das langfristige Ziel einer vollständigen Gleichstellung von Frauen in erreichbaren Schritten vollzogen wird.

Die sich abzeichnende Entwicklung, dass wissenschaftliche Laufbahnen an der Universität auf die Erlangung einer Professur reduziert werden, während gleichzeitig wissenschaftlichen Dauerstellen im Bereich des Mittelbaus weiter abgebaut werden bzw. zu Stellen mit sehr hohem Lehrdebutat umgewandelt werden, wirkt sich insbesondere auf die Karrieremöglichkeiten von Nachwuchsakademikerinnen aus. Deren Berufsbiographien verlaufen in der Regel nicht so geradlinig wie die von Männern, zumal die Entscheidung für Kinder in der Regel in diese Lebensphase fällt.

Frauenanteil an Wissenschaftlichen Dauerstellen nach Tarifgruppen:

Abweichung	Tarifgruppe	2006**	Ziele bis 2014
▼	BAT IIa	41%	50%
▼	BAT Ib	10%	20%
▼▼	A15	0%	20%
▼	A14	17%	30%
▼	A13	44%	50%
▼	A13 – BAT IIa	26%	39%

**Stand 02.01.2006

Ziel:

- Bei Neueinstellungen auf wissenschaftlichen Dauerstellen ist eine Frauenquote von 50% anzustreben.

6. Erhöhung des Professorinnen-Anteils

Die Berufung von Professorinnen ist eine Investition in die Entwicklung der Universität, die als Beurteilungskriterium für eine attraktive und moderne Personalpolitik an Bedeutung gewinnt und ihren Auftritt in der Öffentlichkeit langfristig prägt. Im Rahmen der Mittelverteilung durch das Land wird entsprechend die Berufung von Frauen boniert.

Die Zahl der Juniorprofessuren betrug 2003 9 und ist bis 2008 auf 24 gestiegen. Der Frauenanteil ist im Zuge dieser Entwicklung allerdings schwankend: Er betrug 2003 noch 44%, 2004 22%, 2005 32%, 2006 42% und 2007 33%. Damit ist hier die Zielvorgabe von 40% derzeit wieder unterschritten.

Insgesamt sind Professorinnen besonders stark unterrepräsentiert. Seit 2001 hat sich der Frauenanteil an Professuren an der Universität insgesamt nur um drei Prozentpunkte erhöht. Der Frauenanteil der Fachbereiche 02, 13 und 14 liegt noch unterhalb der Mindestquote von 7%. Da der Anteil von Frauen in der Postdoc-Phase noch nicht hinreichend genau erfasst werden kann, ist es das Ziel, dass der Anteil von Frauen an Professuren bis 2014 sich in allen Fachbereichen, in denen er heute bereits mehr als 10% beträgt, auf 33,3% steigert. In allen Fächern, in denen der Frauenanteil unter 10% liegt, soll er auf mindestens 10% erhöht werden, in allen Fachbereichen, in denen er heute bereits über 30% liegt, soll er auf mindestens 40% gesteigert werden.. Dabei wurde die Promotionsquote für jeweils drei Jahre zusammengefasst, um Schwankungen auszugleichen. In den Fachbereichen 06, 08, 12 und 14 ist seit dem WS 1999/2000 keine Frau berufen worden. Damit sich langfristig der Anteil von Frauen auf Professuren erhöht, sollte in allen Fachbereichen eine positive Differenz zwischen der Frauenquote an den Neuberufungen und der Frauenquoten an den Professuren erreicht werden. Die Fachbereiche 04, 08 und 10 weisen hingegen einen sinkenden Anteil an Professorinnen auf.

Frauenquote in Prozent an Professuren (W3/C4, W2/C3):

Abweichung	Fachbereich	2008*	2006**	2001***	Ziele**** bis 2014
▼	FB 01	19%	↑17%	↑10%	33%
△▼▼	FB 02	5%	↑0%	↓3%	10%
▼	FB 03	35%	↑32%	↑26%	50%
▼▼	FB 04	29%	29%	↓37%	50%
▼▼	FB 05	24%	↑19%	↑17%	33%
▼▼	FB 06	17%	↑0%	0%	33%
▼▼	FB 07	13%	13%	↑0%	33%
▼▼	FB 08	13%	↓16%	↓19%	33%

▼▼	FB 09	28%	↑25%	25%	50%
▼▼	FB 10	32%	↓39%	↓44%	50%
▼▼	FB 11	10%	↑8%	8%	33%
▼▼	FB 12	11%	↑0%	0%	33%
△▼	FB 13	4%	4%	↑0%	10%
△▼▼	FB 14	6%	↑3%	↓4%	10%
▼▼	FB 15	20%	↑13%	↑3%	33%
▼▼	FB 16	10%			33%
▼▼	FB 01 – 15 bzw.16	17%+	↑15%	↑14%	30%

*Stand 01.01.2008; ** Stand 02.01.2006; *** Stand 01.10.2001; **** unter 10% Ziel= 10%, 10 bis unter 25% Ziel = 33,3%, 26 bis unter 50% Ziel = 50%; △ Mindestquote an Professorinnen von 7% unterschritten; + Der Wert von 17% entsteht durch Aufrundungen in den FB; der konkrete Wert beträgt 16,02%.

Zielvorgaben und Ziele:

- Der Anteil von Juniorprofessorinnen soll 40% nicht unterschreiten. Sobald die Zahl der Juniorprofessuren insgesamt angestiegen ist, richtet sich die Zielvorgabe für die Fachbereiche nach den Promotionsquoten der Fachbereiche.
- Der Anteil von Professorinnen unter den Neuberufungen soll, entsprechend dem Frauenanteil bei den Postdocs, mindestens 33% erreichen.
- Bis 2014 sollen in allen Fachbereichen mindestens 10% an Professorinnen auf W-2- und W-3-Professuren berufen sein. Zur Erreichung dieses Ziels ist nötigenfalls die Hälfte der an den betreffenden Fachbereichen neu zu besetzenden Professuren für die Besetzung mit Frauen vorzusehen.

7. Frauen in Naturwissenschaften und Technik

Berufe mit naturwissenschaftlicher und technischer Ausrichtung gelten nach wie vor in weiten Teilen der Gesellschaft als ‚Männerberufe‘. Diese Wahrnehmung ändert sich nur langsam und beeinflusst weiterhin die Studien- und Berufswahlentscheidungen von Mädchen und Frauen. Dabei bieten sich gerade im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich eine Vielzahl von Berufsmöglichkeiten für qualifizierte Kräfte.

Die Attraktivität naturwissenschaftlicher und technischer Studiengänge für Frauen kann durch eine interdisziplinäre Ausrichtung deutlich erhöht werden. Daneben ist auf eine Sensibilisierung für Geschlechterfragen in Forschung und Lehre hinzuwirken. Besonders wichtig, um Naturwissenschaften und Technik für Frauen zu öffnen und ihre Integration zu verbessern, ist zudem die Initiierung und Förderung von Frauennetzwerken.

An der Universität sind Frauen bei der Besetzung von Stellen im gewerblich technischen Bereich deutlich unterrepräsentiert. Hier besteht dringender Aufholbedarf in der Frauenförderung.

8. Personalentwicklung im administrativ-technischen Bereich (wissenschaftsunterstützendes Personal)

Ohne die Unterstützung und das Engagement der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Exzellenz in Forschung und Lehre nicht möglich. In diesem wissenschaftsunterstützenden Bereich haben sich in den letzten 15 Jahren – mit der Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien, der steigenden Internationalisierung, der Zunahme der Drittmittelforschung, der Einführung der Budgetierung und nicht zuletzt der gestiegenen Serviceorientierung – die Berufsbilder wesentlich verändert. Dabei sind zugleich die Anforderungen an Flexibilität, Selbstständigkeit und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten erheblich gestiegen. Personalentwicklung im technisch-administrativen Bereich ist daher von hoher Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit der Universität.

Die Universität wird daher im Rahmen eines Personalentwicklungskonzepts Maßnahmen ergreifen, die zu einer Verbesserung und Aufwertung von Arbeitsplätzen beitragen, welche überwiegend mit Frauen besetzt sind. Angebote zur beruflichen Weiterqualifizierung sollen gezielt die individuelle und fachliche Qualifizierung, sowohl für die tatsächlichen Anforderungen der Arbeitsfelder, als auch für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten und die berufliche Weiterentwicklung ermöglichen. Es sollen zudem Kompetenzprofile erstellt und ein interner Stellenmarkt aufgebaut werden.

Im mittleren Dienst zeigt sich eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen, ausgenommen die Tarifgruppe BAT VIII. Im Bereich Wirtschaft und Versorgung hingegen ist keine Frau beschäftigt. Die Zielquote ist so angesetzt, dass das langfristige Ziel einer vollständigen Gleichstellung von Frauen in erreichbaren Schritten vollzogen wird. Abweichend von der Situation in höher bewerteten Stellen besteht im technischen Dienst keine Unterrepräsentanz von Frauen.

Prozentualer Anteil von Frauen im mittleren Dienst:

Abweichung	Tarifgruppe	2008*	2006**	2001***	Ziel bis 2014
	BAT Vb MD	66%			
	BAT Vc	82%	↑78%	78%	
	BAT VIb	84%	↑79%	↓81%	
	BAT VII	71%	↑62%	↓70%	
▼▼	BAT VIII MD	33%	↓56%	↓60%	50%
	A06 – A09 MD	54%	↑46%	—	

*Stand 01.01.2008; ** Stand 02.01.2006; *** Stand 01.10.2001

Prozentualer Anteil von Frauen im mittleren Dienst nach Vergütungs- und Besoldungsgruppen zusammengefasst:

Abweichung	MitarbeiterInnengruppe	2008*	2006**	Ziel bis 2014
	Bibliotheks- dienst	62%	↑58%	
	technischer Dienst	56%	56%	
	Verwaltungs- dienst	90%	↑89%	
▼▼	Wirtsch.- u. Versorgungsd.	0%	0%	20%

*Stand 01.01.2008; ** Stand 02.01.2006

Im gehobenen Dienst sind Frauen bis zur Tarifgruppe BAT IVb ebenfalls überrepräsentiert. In den Tarifgruppen BAT IVa und BAT III und im Bereich technischer Dienst dagegen stark unterrepräsentiert. Das Ziel liegt grundsätzlich bei 50% und wird nur dort herabgesetzt, wo ein Erreichen dieses Ziels nicht realisierbar erscheint.

Prozentualer Anteil von Frauen im gehobenen Dienst:

Abweichung	Tarifgruppe	2008*	2006**	2001***	Ziel bis 2014
▼▼	BAT III	21%	↓27%	↑16%	50%
▼▼	BAT IVa	28%	↑22%	↓24%	40%
	BAT IVb	62%	↑52%	↓57%	
	BAT Vb GD	73%	↑57%	↓58%	
	A12	75%	↑70%	↑40%	
	A11	69%	↑56%	↓61%	
	A10	81%	↑76%	↓79%	
	A09 GD	83%	↑78%	↑65%	

*Stand 01.01.2008; ** Stand 02.1.2006; *** Stand 01.10.2001

Prozentualer Anteil von Frauen im gehobenen Dienst nach Vergütungs- und Besoldungsgruppen zusammengefasst:

Abweichung	MitarbeiterInnengruppe	2008*	2006**	Ziel bis 2014
	Bibliotheks-	84%	↑80%	

	dienst			
▼▼	technischer Dienst	19%	↓31%	50%
	Verwaltungs- dienst	59%	↓67%	

*Stand 01.01.2008; ** Stand 02.01.2006

Im höheren Dienst sind Frauen wiederum unterrepräsentiert. Lediglich in den Tarifgruppen A14 und BAT Ib sind Frauen zu 50% bzw. 54% vertreten. Die Tarifgruppe BAT Ia liegt weit unter dem Ziel von 50%. Im Bereich technischer Dienst findet sich ebenfalls keine Frau und der Frauenanteil im Verwaltungsdienst und im Bibliotheksdienst liegt noch unter 50%.

Prozentualer Anteil von Frauen im höheren Dienst:

Abweichung	Tarifgruppe	2008*	2006**	2001***	Ziel bis 2014
	BAT I	0%			
▼▼	BAT Ia	8%	↑0%	0%	20%
	BAT Ib	54%	↑45%	↑ 20%	
	BAT IIa	46%	↑39%	↓ 48%	50%
▼▼	A15	33%	↑29%	↑ 14%	50%
	A14	50%	↑39%	↑ 21%	
	A13 HD	57%	↑50%	↓ 53%	

*Stand 01.01.2008; ** Stand 02.01.2006; *** Stand 01.10.2001

Prozentualer Anteil von Frauen im höheren Dienst nach Vergütungs- und Besoldungsgruppen zusammengefasst:

Abweichung	MitarbeiterInn- engruppe	2008*	2006**	Ziel bis 2014
▼	Bibliotheksdienst	45%	45%	50%
▼▼	technischer Dienst	0%	0%	20%
	Verwaltungs- dienst	47%	↑42%	50%

*Stand 01.01.2008; ** Stand 02.01.2006

Ziel:

- In den Arbeitsbereichen und Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll bis 2014 eine Frauenquote von 50% erreicht werden.

9. Schutz vor Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte

Die Johann Wolfgang Goethe Universität legt besonderen Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden sowie auf eine gute und von wechselseitigem Respekt geprägte Arbeitsatmosphäre. Die Universität duldet keinerlei Verhalten, durch das die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studentinnen und Studenten eingeschränkt werden. Dazu zählen insbesondere sexuelle Belästigung und Gewalt, sexuelle Diskriminierung sowie Mobbing. Sie wirkt daraufhin, dass individuelle Persönlichkeitsgrenzen anerkannt und Diskriminierungen jeder Art missbilligt werden.

Laut einer vom Gleichstellungsbüro der Universität durchgeführten Umfrage existieren für einen Großteil der befragten Frauen und Männer Situationen, Wege, Plätze oder Gebäude an der Universität, in denen sie sich unwohl oder bedroht fühlen. Als Plätze und Orte mit Sicherheitsdefiziten wurden der Campus Bockenheim, insbesondere der AFE-Turm, die Tiefgarage und der Parkplatz der Universitätsbibliothek das Hauptgebäude auf dem Campus Westend sowie der Weg zwischen Campus und U-Bahn bzw. den Bushaltestellen Haltestelle am Campus Riedberg benannt. Vor allem die Mitarbeiterinnen der Universität hatten nicht das Gefühl, dass sie in einer Notsituation mit schneller Hilfe rechnen könnten. Die Universität wird alles tun, um die Sicherheitssituation der Mitglieder der Universität zu verbessern. Bei den Neubauten werden Sicherheitsinteressen insbesondere von Frauen von vornherein berücksichtigt.

III. Maßnahmen und Projekte zur Umsetzung der Zielvorgaben und Ziele

I. Gender Mainstreaming

Ziel	Verankerung von Frauenförderung und Gleichstellung in den Instrumenten der Hochschulsteuerung
Maßnahmen	<p>Gender Mainstreaming bzw. Gleichstellung und Frauenförderung sind Gegenstand der Zielvereinbarungen des Präsidiums mit den Fachbereichen.</p> <p>Dazu gehören unter anderem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anreize für Frauenförderung in Forschung und Lehre (Bonierung, Innovationsmittel, negative Sanktionen etc.), insbesondere zur Erhöhung des Anteils von Frauen an Post Doc-Stellen und an den Professuren. • Bei deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen im Studium Maßnahmen und Zielquoten für die Erhöhung der Studentinnenzahl <p>Die Beteiligung der Frauenbeauftragten wird gewährleistet.</p>
Verantwortlich	Präsidium
Zielgruppe	Fachbereiche

Ziel	Implementierung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe
Schwerpunkt-bereiche	<ul style="list-style-type: none"> • Studienberatung • Studierendenauswahl • Controlling/Qualitätsmanagement
Maßnahmen	<p>Von den Verantwortlichen sowie den MitarbeiterInnen der Schwerpunktbereiche werden Programme für die Implementierung von Gender Mainstreaming entwickelt, und es wird ein Maßnahmenplan vorgelegt.</p> <p>Für die Schwerpunktbereiche werden entsprechende Weiterqualifikationen angeboten.</p>
Verantwortlich	Präsidium, Personalentwicklung, Innerbetriebliche Weiterbildung, Frauenbeauftragte
Zielgruppe	Führungskräfte und EntscheidungsträgerInnen, MitarbeiterInnen der Schwerpunktbereiche, MitarbeiterInnen und Studierende.
Meilenstein	Vorlage der Projektpläne für die Implementierung von Gender Mainstreaming in den Schwerpunktbereichen bis zum WS 2009/2010

Ziel	Verbesserung der Geschlechterstatistiken, Gendercontrolling
Maßnahmen	<p>Die Geschlechterstatistik zum Frauenförderplan soll um weitere Statistiken ergänzt und gemeinsam mit den anderen Statistiken jährlich dem Senat vorgelegt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altersstruktur auf wissenschaftlichen und administrativ-technischen Dauerstellen • Bereich der Lehramtsausbildung und LehrerInnenbildung (Frauenförderplan LehrerInnenbildung) <p>Auf Fachbereichsebene soll</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Studierendenauswahl (Ansprache, Bewerbungen, Auswahl, Einschreibung) sowie die Aufnahme in die Masterstudiengänge jährlich dokumentiert werden. • ein einheitliches Erhebungsverfahren für die Geschlechterstatistiken einge-

	<p>führt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • alle zwei Jahre ein Bericht über die Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung gegeben werden. <p>Die Geschlechterstatistik soll in das Gesamtkonzept der universitären Statistik integriert werden.</p>
Verantwortlich	Präsidium, Dekanate
Zielgruppe	EntscheidungsträgerInnen, Öffentlichkeit
Meilensteine	Implementierung bis WS 2009/2010

2. Studium

Ziel	Stärkere Einbeziehung der Kategorie Geschlecht in der Lehre
Maßnahmen	<p>Einbindung von Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre, insbesondere durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung in den Überblicks- und Einführungsveranstaltungen der Fächer • Vergabe von Lehraufträgen/Gastdozenturen für Frauen- und Geschlechterforschung in den Fachbereichen • Fächerübergreifend wird ein Modul Genderkompetenz angeboten, das die Fachbereiche im Rahmen ihrer Wahlpflichtangebote in die BA/MA-Studiengänge einbinden können. Dabei werden die unterschiedlichen Standorte berücksichtigt. • Berücksichtigung/Aufnahme von Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation im Rahmen der BA/MA-Studienordnungen.
Verantwortlich	Dekanate, Präsidium
Zielgruppe	DozentInnen, Studierende

Ziel	Entwicklung der Qualifikation von Studentinnen
Maßnahmen	Es werden genderspezifische Angebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen im Rahmen von BA/MA bereitgestellt. Die Fragestellungen von Frauen hinsichtlich eines Karriere-Service werden besonders berücksichtigt.
Verantwortlich	ZSB, CampusService, StudiendekanInnen
Zielgruppe	Studentinnen

Ziel	Sicherung des Frauenanteils in den Master-Studiengängen und im Übergang zur Promotion
Maßnahmen	<p>Sehr gut und gut qualifizierte Studentinnen sind nach dem Abschluss eines Bachelor Studiengangs gezielt zur Aufnahme eines Master Studiengangs zu ermutigen. Dies kann z. B. durch eine Brief des Dekans / der Dekanin geschehen. Für die Aufnahme in einen Masterstudiengang sind Kriterien zu entwickeln, die dafür Sorge tragen, dass Frauen in Masterstudiengängen mindestens zu gleichen Anteilen wie beim Bachelor-Abschluss vertreten sind. Um zu sehen, ob sich der Übergang von Bachelor zum Master zu einem „Leck“ für den Anteil von Frauen entwickelt, ist die Entwicklung in den ersten Jahren jährlich zu überprüfen.</p> <p>Sehr gut und gut qualifizierten Absolvierende sind anlässlich der Verleihung eines akademischen Grades über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere an der Universität zu informieren und zur Promotion zu ermutigen.</p>

Verantwortlich	DekanInnen, StudiendekanInnen
Zielgruppe	Studentinnen

Ziel	Gleichstellung in der Lehramtsausbildung und LehrerInnenbildung
Maßnahmen	<p>Es wird beobachtet und analysiert, welche Auswirkungen die zugelassenen Fächerkombinationen und die Studierbarkeitskonzepte auf die Gleichstellung haben.</p> <p>Das Zentrum für Lehrerbildung und Schul- und Unterrichtsforschung (ZLF) entwickelt Angebote und Maßnahmen, die dem Problem der geschlechtsspezifischen Fächerwahl entgegenwirken (bspw. durch Fortbildungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer).</p>
Verantwortlich	Direktorium ZLF, ZSB
Zielgruppe	Lehramtsstudierende sowie Lehrer und Lehrerinnen

3. Karriereförderung in der Promotionsphase

Ziel	Gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Beratung und Karriereförderung (Mentoring/ Coaching/ Training)
Maßnahmen	<p>Es erfolgt eine Bestandsaufnahme bisheriger Weiterqualifizierungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs und eine entsprechende Weiterentwicklung unter Berücksichtigung von Gender-Kriterien. Es wird geprüft, ob und welche spezifischen Mentoring- und Coaching-Angebote in welcher Phase notwendig sind.</p> <p>Bei den zu erarbeitenden Nachwuchsförderprogrammen sind Gender-Aspekte zu berücksichtigen.</p> <p>Nachwuchswissenschaftlerinnen werden bei den Statuspassagen durch spezifische Karriere-Service-Angebote gefördert und unterstützt: Insbesondere werden Mentoringprogramme ausgebaut und die Bildung von Netzwerken gefördert, welche zur Förderung in der wissenschaftlichen und beruflichen Qualifizierung beitragen. Insbesondere sind verstärkt Mentoring-Angebote und Trainings für Promovendinnen in den Rechts-, Wirtschaft- und Sozialwissenschaften sowie den Geisteswissenschaften zu entwickeln und zu unterstützen.</p> <p>Es werden Möglichkeiten zur Förderung der internationalen Mobilität von Nachwuchswissenschaftlerinnen geprüft und ggf. eröffnet.</p>
Verantwortlich	Präsidium, CampusService, Senatskommission Frauenförderung, Zentrum für Weiterbildung
Zielgruppe	Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen

4. Stärkung von Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase

Ziel	Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich
Maßnahmen	<p>In Fächern und Themengebieten, in denen Frauen an der Universität unterrepräsentiert sind, werden verstärkt Frauen als Dozentinnen, Gastwissenschaftlerinnen, Vortragende u.ä. eingebunden, um die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.</p> <p>Für die Ausschreibung von Qualifikationsstellen werden fachwissenschaftliche (Wissenschaftlerinnen)datenbanken und -netzwerke genutzt und für die Weiterleitung von Ausschreibungen an Absolventinnen bzw. promovierte Frauen des Fachbereiches Verteiler aufgebaut.</p>

Verantwortlich	Dekanate
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen

Ziel	Unterstützung bei der wissenschaftlichen Profilbildung
Maßnahmen	<p>Die Universität führt gemeinsam mit der TU Darmstadt ein Pilot-Mentoringprojekt zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur durch, das sich an sehr gut qualifizierte promovierte Wissenschaftlerinnen aller Disziplinen wendet. Sie setzt sich dafür ein, dass das Projekt bei erfolgreicher Evaluation – analog zum MentorinnenNetzwerk (Absolventinnen) und SciMento (Promovendinnen) hochschulübergreifend implementiert wird.</p> <p>Darüber hinaus werden Supervisions- und Coachingmaßnahmen für Promovendinnen und weibliche Postdocs angeboten. Im Rahmen der Weiterqualifikationsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden spezifische Angebote aufgenommen, die Wissenschaftlerinnen bei ihrer wissenschaftlichen Profilbildung und der Karrieregestaltung unterstützen. Mit diesen Maßnahmen werden auch neue Instrumente für die Personalentwicklung im akademischen Bereich eingeführt.</p>
Verantwortlich	Präsidium, Dekanate, Leitungen, Graduiertenschulen
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen

5. Erhöhung des Professorinnen-Anteils

Ziel	Berufungen von Professorinnen
Maßnahmen	Es werden Empfehlungen für eine bessere Ansprache und die Gleichstellung von Frauen in Berufungsverfahren ausgearbeitet und in die Satzung zu Berufungsverfahren aufgenommen. Im Rahmen der Strukturplanung der Fachbereiche wird geprüft, in welchen Instituten Frauen- und Geschlechterforschung / Gender Studies verankert werden können.
Verantwortlich	Senat, Dekanate
Zielgruppe	Postdocs, ProfessorInnen, DozentInnen, Studierende

6. Frauen in Naturwissenschaft und Technik

Ziel	Erhöhung des Anteils von Frauen in Naturwissenschaft und Technik
Maßnahmen	<p>Die einzelnen Fachbereiche führen Mädchen durch Schnupperangebote bzw. Schülerinnenkontaktarbeit (z.B. Girls' Day, Schülerinnen-Mentoring) an naturwissenschaftliche und technische Fächer heran.</p> <p>Gebündeltes Informationsangebot für Schülerinnen, die sich für naturwissenschaftliche Fächer interessieren (Homepage, Infobroschüre, etc.).</p> <p>Intensivierung der Einbindung der Angebote des MentorinnenNetzwerks an der Universität, insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei positiver Evaluation wird die Beteiligung der Universität am hessischen MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik über 2009 hinaus fortgesetzt. Langfristig sollte eine Verstärkung erfolgen. • Die Universität Frankfurt bietet weiterhin Räume für das Hessische Koordinierungsbüro des MentorinnenNetzwerks und aller assoziierten Mentoringprogramme an.

	<ul style="list-style-type: none"> • An der Universität Frankfurt wird eine Kontaktperson bzw. eine Kontaktgruppe für das MentorinnenNetzwerk benannt mit dem Ziel, die Anbindung des MentorinnenNetzwerks an die naturwissenschaftlichen Fachbereiche zu intensivieren. • Die vom HMWK geförderte Fortsetzung und hessenweite Ausweitung des Pilotprojektes SciMento (Mentoring für Doktorandinnen) wird in Kooperation mit dem MentorinnenNetzwerk realisiert.
Verantwortlich	Präsidium, naturwissenschaftliche FBe, CMP, ZSB
Zielgruppe	Schülerinnen, Studentinnen, Wissenschaftlerinnen

7. Stärkung von Frauen- und Geschlechterforschung / Gender Studies

Ziel	Stärkung von Frauen- und Geschlechterforschung / Gender Studies
Maßnahmen	<p>Förderung von Projekten, die:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zur Einführung der Geschlechterperspektive in die Kernbereiche der jeweiligen Disziplin beitragen • interdisziplinäre Kooperationen zwischen naturwissenschaftlich-technischen sowie sozial- und geisteswissenschaftlichen Disziplinen fördern • international und interkulturell vergleichende Frauen- und Geschlechterforschung / Gender Studies unterstützen • die Karrierewege von Frauen an der Universität analysieren sowie zur Identifizierung und zum Abbau von Karrierehindernissen beitragen. <p>Weiterhin jährliche Bereitstellung von Mitteln für „Kleinere Projekte der Frauen- und Geschlechterforschung/ Post-Doc-Stipendium“ mindestens im bisherigen Umfang von 30.000 €.</p>
Verantwortlich	Präsidium, Dekanate, Graduiertenkollegs
Zielgruppe	ProfessorInnen, DoktorandInnen, PostDoktorandInnen

8. Personalmanagement

Ziel	Erhöhung der Transparenz und Chancengleichheit in Personalauswahlverfahren
Maßnahmen	Ausgestaltung und Unterstützung der öffentlichen Ausschreibung von Stellen, insbesondere von Qualifikations- und wissenschaftlichen Dauerstellen. Aufbau eines eigenen Internet-Portals mit vorausgewählten fachspezifischen Web-Stellen-Börsen.
Verantwortlich	Personalabteilung
Zielgruppe	(Wissenschaftlicher) Stellenmarkt außerhalb und innerhalb der Universität

Ziel	Erhöhung des Anteils von weiblichen Beschäftigten im technischen Bereich
Maßnahmen	<p>Es werden besondere Marketingmaßnahmen ergriffen, um junge Frauen an technische Arbeitsplätze an der Universität heranzuführen und um weibliche Auszubildende zu gewinnen (Girls' Day, Schnupperpraktika u.a.).</p> <p>Im Frauenförderplan für die Zentralverwaltung werden spezifische Maßnahmen für einzelne Abteilungen entwickelt (insbesondere HRZ, Liegenschaften und Technik).</p>
Verantwortlich	KanzlerIn
Zielgruppe	Schülerinnen, Azubis, Frauen mit gewerblich-technischer Ausbildung

Meilenstein	Frauenförderplan für die Zentralverwaltung bis SoSe 2010
--------------------	---

Ziel	Verbesserung und Aufwertung der überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätze
Maßnahmen	<p>In Kooperation zwischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und den zuständigen Fachvorgesetzten werden aktuelle Tätigkeitsbeschreibungen der jeweiligen Arbeitsplätze erstellt.</p> <p>Bei Neuausschreibungen werden die tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsplatzes mit fachlicher Beratung überprüft und entsprechend aktualisierte Tätigkeitsbeschreibungen für die Zuschreibung der Stellenwertigkeit zu Grunde gelegt.</p> <p>Es werden MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gespräche angeboten, bei denen Zielvereinbarungen zur Arbeitsorganisation, Arbeitsanforderungen und zur Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter getroffen werden.</p> <p>In den Modulen des Projektes „Zukunft der Verwaltung“ bzw. in der Diskussion der Kommission Personalentwicklung wird das Problem der Aufwertung der überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätze – bspw. durch die Übertragung attraktiver Arbeitsfelder, eine angemessene Eingruppierung und eine Verbesserung der Angebote und Möglichkeiten zur beruflichen Weiterqualifikation – berücksichtigt.</p>

Ziel	Förderung der innerbetrieblichen Mobilität
Maßnahmen	<p>Administrativ-technische Mitarbeiterinnen, die einen innerbetrieblichen Stellenwechsel wünschen, sollen darin durch geeignete Vermittlungsmaßnahmen unterstützt werden.</p> <p>Dies wird im Rahmen des Vorhabens eines internen Stellenmarktes umgesetzt (siehe Rahmenkonzept Personalentwicklung).</p>
Verantwortlich	Personalabteilung
Zielgruppe	Administrativ-technische Mitarbeiterinnen (Wissenschaftsunterstützendes Personal)

Ziel	Förderung der persönlichen und fachlichen Qualifizierung der administrativ-technischen Mitarbeiterinnen
Maßnahmen	<p>Administrativ-technische Mitarbeiterinnen werden bei der Entwicklung der persönlichen und beruflichen Fähigkeiten unterstützt und gefördert. Mit Angeboten zur beruflichen Weiterbildung werden Perspektiven auf die Übernahme neuer Tätigkeitsbereiche und den beruflichen Aufstieg erschlossen.</p> <p>Dazu gehören insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Rahmen von regelmäßigen Workshops (bspw. Zukunftswerkstatt Personalentwicklung) werden Erfahrungsaustausch, Vernetzung und Beteiligung an Personalentwicklungsprozessen ermöglicht. • Im Rahmen der Innerbetrieblichen Weiterbildung werden Maßnahmen zu einer planbaren Entwicklung der beruflichen und persönlichen Fähigkeiten angeboten und die erfolgreiche Teilnahme durch Zertifikate für die berufliche Entwicklung nutzbar gemacht. • Die Inanspruchnahme überbetrieblicher Weiterbildungsangebote wird gefördert.

Verantwortlich	Personalabteilung, Innerbetriebliche Weiterbildung, Frauenbeauftragte
Zielgruppe	Administrativ-technische Mitarbeiterinnen

9. Familiengerechte Hochschule

Ziel	Verbesserung der universitären Infrastruktur und Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie
Maßnahmen	<p>Die Universität setzt die mit der Hertie-Stiftung geschlossenen Zielvereinbarungen zum „Audit Familiengerechte Hochschule“ um und strebt aktiv die Reauditierung an.</p> <p>Zur Konzeptualisierung und Umsetzung von Maßnahmen zum „Audit Familiengerechte Hochschule“ wird zunächst für zwei Jahre eine ¾ BAT IIa Koordinationsstelle eingerichtet und werden jährlich Mittel bereit gestellt.</p> <p>Die in dem Wissenschaftszeitarbeitsgesetz enthaltenen familienfreundlichen Komponenten werden umgehend umgesetzt.</p> <p>Die Universität setzt sich weiterhin für die Einrichtung dienststellennaher Kindertagesstätten und den Ausbau ganztägiger Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten ein. Die Kita Riedberg wird spätestens Anfang 2010 in Betrieb genommen.</p> <p>Die Universität berücksichtigt in ihrer Raumplanung Kinderbetreuungsmöglichkeiten und richtet Eltern-Kind-Räume sowie Zimmer für stillende Mütter und Wickeltische ein.</p> <p>Für flexible Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Studierenden und Beschäftigten in Randzeiten oder in den Schulferien werden Konzepte entwickelt und umgesetzt.</p> <p>Es wird die Möglichkeit geschaffen, bei der Teilnahme an Veranstaltungen von dienstlichem Interesse in einem noch festzulegenden Rahmen die Kosten der Kinderbetreuung zu übernehmen.</p> <p>Es werden Coaching-Gruppen für Erziehende angeboten.</p> <p>Es wird ein Vertrag mit anderen Hochschulen und Betrieben des Rhein-Main-Gebiets zur Umsetzung der Unterstützung von Dual-Career-Couples angestrebt.</p>
Verantwortlich	Präsidium
Zielgruppe	Alle Mitglieder und Angehörigen der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt
Meilenstein	Audit-Zertifikat 2008

10. Schutz vor Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte

Ziel	Aufklärung und Prävention
Maßnahmen	<p>Es wird eine Richtlinie zum Schutz vor Eingriffen in die Persönlichkeitsrechte erstellt und Maßnahmen insbesondere zum Schutz von Studentinnen und Studenten vor sexueller Gewalt und Diskriminierung entwickelt</p> <p>Es werden Informations- und Fortbildungsveranstaltungen für Mitglieder aller Gruppen zum Thema „Sexuelle Belästigung“, „Gewalt und deren Prävention“ sowie zu „Mobbing“ angeboten, die bei Bedarf geschlechtshomogen durchgeführt werden.</p> <p>Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten zu tun haben und Führungskräfte werden für den Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Gewalt, Diskriminierung sowie Mobbing durch spezifische Coaching- und Schulungsangebote sensibilisiert.</p> <p>In den neuen Bauvorhaben werden alle architektonischen Mittel zur Verbesserung der Sicherheit und des Sicherheitsgefühls ausgenutzt.</p> <p>Die Anlagen und Gebäude der Universität werden in Bezug auf Gefahrenquellen untersucht und Empfehlungen sowie Maßnahmen zur Verbesserung erstellt bzw. ergriffen.</p> <p>Die Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt stellt auf jedem Campus eine Anlaufstelle für Sicherheitsfragen zur Verfügung, die in den Medien der Universität angezeigt wird.</p>
Verantwortlich	Präsidium, Innerbetriebliche Weiterbildung, Frauenbeauftragte
Zielgruppe	Alle Mitglieder und Angehörigen der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt

11. Frauenvertretungen

Ziel	Stärkung der Frauenvertretungen in den Fachbereichen und Erstellen der Frauenförderpläne
Maßnahmen	<p>Die Regelungen zur Entlastung der Frauenvertretungen werden hinsichtlich aller Statusgruppen überarbeitet.</p> <p>Für alle Fachbereiche werden zum WS 2009/2010 Frauenförderplänen erstellt.</p>
Verantwortlich	Fachbereiche, Personalabteilung
Zielgruppe	Frauenbeauftragte/Frauenrätinnen
Meilenstein	Überarbeitung der Satzung zu den Frauenvertretungen der Fachbereiche bis WS 2009/2010