

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

31.01.2013



# Abschlussbericht 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 vorliegende Abschlussbericht wurde vom Präsidium der Goethe-Universität verabschiedet. Er ist aus der Zusammenarbeit zwischen dem zuständigen Vizepräsidenten, der Präsidialabteilung, den Stabsstellen, der Abteilung Personal-Services, dem Gleichstellungsbüro sowie der Senatskommission „Frauenförderung, Gleichstellung, Diversität“ entstanden. Das Gremium der Fachbereichsfrauenbeauftragten hat die Erarbeitung des Berichtes ebenfalls zustimmend begleitet. Der Senat hat den Bericht am 30.01.2013 diskutiert und zustimmend zur Kenntnis genommen. Mit den Dekanaten der Fachbereiche sowie den Fachbereichsfrauenbeauftragten wurden während der Arbeit an dem Bericht vom Gleichstellungsbüro Gespräche über die weitere Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und über die Abfassung des zweiten Durchlaufs der Gender Equality & Diversity Action Plans (GEDAP) geführt. Diese Prozesse wurden bewusst zeitgleich mit der Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aufgesetzt.

## Einleitung

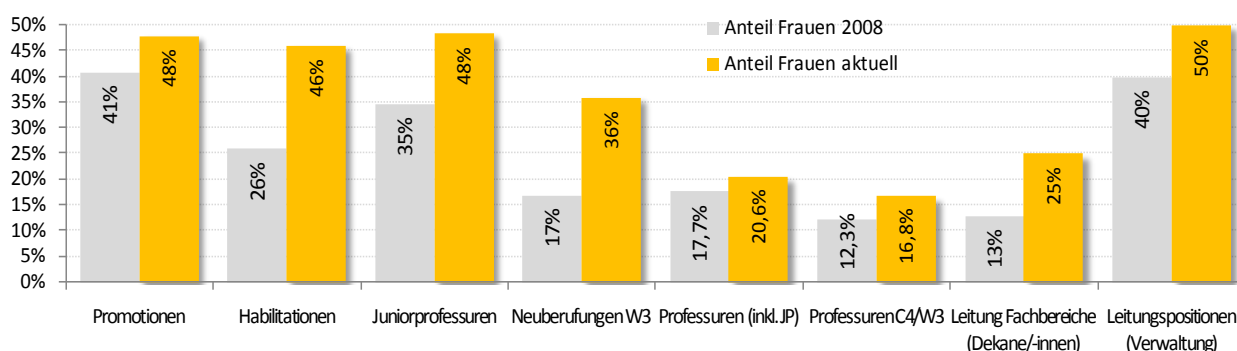
Die Goethe-Universität Frankfurt am Main (GU) ist seit 2008 eine Stiftungsuniversität mit hoher Autonomie. Mit 43.000 Studierenden (WS 2012/13) ist sie die drittgrößte **Volluniversität** Deutschlands. Verteilt auf vier Campus bietet sie 170 Studiengänge an. In 16 Fachbereichen lehrten und forschten 2012 insgesamt 586 ProfessorInnen und 2.162 wissenschaftliche MitarbeiterInnen.

Gender Mainstreaming und Diversity Policies sind für die GU unverzichtbare Merkmale der Exzellenzentwicklung, Qualitätssicherung und Internationalisierung und zählen zu den zentralen Steuerungsinstrumenten der Hochschulleitung. Davon ausgehend hat sich die GU in ihrem Selbstverständnis als „Universität der Chancengleichheit“ im **Hochschulentwicklungsplan 2011** weitreichende Gleichstellungsziele gesetzt (zu den dazu gehörigen Strategien vgl. Zwischenbericht 2011):

- 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 diversitätssensible Organisations- und Wissenschaftskultur herzustellen; und
- international konkurrenzfähige Geschlechterforschung zu fördern und in die Lehre zu integrieren.

Zur Umsetzung dieser Ziele nimmt die GU erfolgreich an bundesweiten Programmen und qualitätssichernden Verfahren teil. Seit 2005 beteiligt sie sich am „**audit familiengerechte hochschule**“ und wurde 2011 von der beruf und familie gGmbH **konsolidiert** (vgl. A. 3.). 2008 engagierte sie sich erfolgreich im Rahmen des **Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder** (Bewertung des Gleichstellungskonzeptes: „sehr positiv“); 2010 wurde sie als Mitglied in die „**Charta der Vielfalt**“ aufgenommen und 2011 Mitglied im Bündnis „**Erfolgsfaktor Familie**“. Ebenfalls 2011 wurde der Zwischenbericht im Rahmen der „**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**“ mit der Eingruppierung in „**Stadium vier**“ ausgezeichnet, 2012 erwarb sie das „**Total E-Quality-Prädikat**“. In der Geschlechterforschung genießt die GU 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 vielfältigen Gleichstellungsanstrengungen der vergangenen Jahre zeigen statistisch ablesbare Erfolge.



So stieg bei den Promotionen der Frauenanteil von 41% im Jahr 2008 auf 48% 2011, bei den Habilitationen von 26% auf 46%. Ein zwischenzeitlicher Einbruch des hohen Anteils von Frauen an wissenschaftlichen Angestellten, der insbesondere dem starken Stellenaufwuchs durch die Exzellenzinitiative und anderen Sonderprogrammen 2009 und 2010 geschuldet war, konnte aufgefangen werden. Seit 2011 steigt der Anteil, der trotz Rückgang weiterhin durchgängig über dem Bundesdurchschnitt lag, wieder kontinuierlich. Der Anteil von Frauen an den Juniorprofessuren stieg von 35% auf 48%, der Professorinnenanteil von 17,7% auf 20,6%. Besonders bei den Professuren mit der höchsten Wertigkeit ist eine sehr positive Entwicklung zu verzeichnen: waren 2008 nur 17% der Neuberufenen auf W3-Professuren Frauen, so waren es 2011 36%. Entsprechend deutlich war der Anstieg des Professorinnenanteils in dieser Gruppe: von 12,3% 2008 auf

16,8% 2012 (vgl. Datenanhang). Sichtbar stärker als 2008 sind Frauen auch in Leitungspositionen repräsentiert. Bei den DekanInnen stieg der Frauenanteil von 13% auf 25%. Von 40% auf nunmehr 50% zugenommen hat der Frauenanteil in den Leitungspositionen der zentralen Verwaltung und der Stabsstellen.

Um die geforderte Bestandsübersicht zu gewährleisten, sind im Folgenden hinter jedem Abschnitt die wichtigsten bereits **bis Januar 2011 implementierten und weiter fortlaufenden Gleichstellungsaktivitäten** der GU tabellarisch aufgeführt. In einer zweiten Tabelle wird sichtbar, welche Aktivitäten seit Januar 2011 **neu implementiert oder beschlossen wurden bzw. noch in Planung sind**. In den Tabellen sind keine Maßnahmen doppelt aufgeführt; eine Ausnahme bildet der Ausbau bereits bestehender Angebote. Angaben zur Mittelaufwendung werden nur summarisch am Ende des Textes aufgeführt. Die genauen Angaben zur Höhe der Finanzierung finden sich für die bis 2011 implementierten Maßnahmen im Zwischenbericht.

**Implementiert (Stand Dezember 2010):**

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Cornelia Goethe Centrum (CGC), Personalmittel 130.202 (1 E 13, 1 E 9, wiss. HiWis); Sachmittel 50.000	1997-fortl.
2	Einführung Diversity Policies	2010-fortl.
3	Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards	2009-fortl.

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
4	Teilnahme Professorinnenprogramm	2008-2013
5	Zertifizierung „audit familiengerechte hochschule“	2005-fortl.

**Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):**

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Konsolidierung „audit familiengerechte hochschule“	2011-fortl.
2	Charta der Vielfalt	2011-fortl.

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
3	Total E-Quality-Prädikat	2012-fortl.

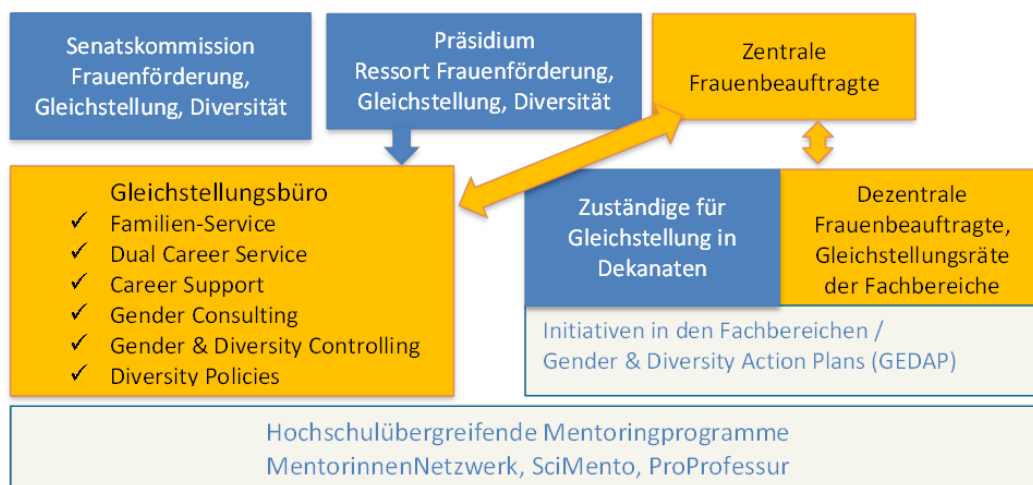
**A) Strukturelle Gleichstellungsstandards**

**A 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen**

Die GU hat in den vergangenen Jahren eine nachhaltige **Gleichstellungs-Governance** aufgebaut. Zwischen 2007 und 2010 errichtete die GU das **Gleichstellungsbüro (GB) als Kompetenzzentrum** und implementierte wichtige Instrumente und Maßnahmen vor allem auf zentraler Ebene. Der Arbeitsschwerpunkt 2011-2012 lag darin, Gleichstellung in die Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und die Verwaltung zu integrieren. Zudem entwickelte das GB neue Prozessabläufe im Gleichstellungsbereich und arbeitete an einer systematischen Qualitätssicherung von Gleichstellungsmaßnahmen. Inhaltlich stand die Veränderung der Wissenschaftskultur durch die Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen im Vordergrund. Diese Schwerpunkte werden in den kommenden Jahren weiter vertieft.

**A 1.1. Verankerung auf Leitungsebene**

Das Präsidium hat feste Zuständigkeiten für Gleichstellung und Diversity Policies in der Leitungsebene verankert und treibt die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen aktiv voran:



Das **Ressort Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität** ist einem **Vizepräsidenten** zugeordnet, der zweiwöchentlich und zusätzlich bei Bedarf Rücksprache mit der Frauenbeauftragten hält. Er sitzt auch der seit 2011 inhaltlich um Diversitäts-Aspekte erweiterten **Senatskommission „Frauenförderung,**

**Gleichstellung, Diversität“** vor. Das GB ist als Abteilung zur Steuerung der Gleichstellungs- und Diversity Policies der GU beim Präsidium angesiedelt und wird zur Zeit von der Frauenbeauftragten geleitet. In den Dekanaten gibt es seit 2011 **feste AnsprechpartnerInnen für „Gleichstellung“**.

Wichtige Anliegen trägt die Frauenbeauftragte auf der Sitzung des Präsidiums vor. Sie nimmt zudem an den Sitzungen des Senats, den Senatskommissionen und der Sitzung der DekanInnen beratend teil und ist Mitglied der **Personalentwicklungskommission**. Als Abteilungsleiterin ist sie Mitglied der seit 2011 wöchentlich tagenden **Ressortleitungssitzung des Präsidiums und der Verwaltung**. Unter anderem diese enge Zusammenarbeit der Leitungen hat den in der **3. Fortschreibung des Frauenförderplans 2008-2014** gefassten **Beschluss der Umsetzung von Gender Mainstreaming** in den vergangenen zwei Jahren weiter befördert. In enger Kooperation mit dem GB setzten sich die Einrichtungen der zentralen Verwaltung vermehrt mit Themen der Chancengleichheit auseinander (vgl. Zwischenbericht, S. 3). Dabei zeigt sich, dass durch die Bündelung von Gleichstellungs-Expertise im GB die Stabsstellen und Abteilungen bei der Querschnittsaufgabe „Gleichstellung“ sehr effektiv unterstützt werden können: So haben u. a. die Stabsstellen Lehre und Qualitätssicherung (LuQ) sowie Forschung und Nachwuchsförderung (FuN) ihre Aktivitäten seit dem Zwischenbericht (vgl. S. 3) erweitert. In der von LuQ konzipierten **Studierendenbefragung**, die im Wintersemester 2012/13 erfolgt, wurden unter Zuarbeit durch das GB Diversity-Aspekte und genderbezogene Fragestellungen als zentrale Bestandteile aufgenommen. Das Projekt der Überarbeitung der Studien- und Prüfungsordnungen unter Vereinbarkeitsaspekten wird fortgeführt, Gender- & Diversity-Aspekte werden in die **Systemakkreditierung** und den **Ausbau des Qualitätsmanagementsystems** systematisch einbezogen (vgl. A 1.4.). Die FuN arbeitet eng zusammen mit der im November 2012 neu geschaffenen **Koordinationsstelle zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Verbundforschungsprojekten**, organisiert gemeinsame Trainings mit der Koordinatorin von „**Career Support – Training für WissenschaftlerInnen**“ und bezieht **Gleichstellungsaspekte in die Konzepte zur Nachwuchsförderung** mit ein. Das International Office (IO) kooperiert beim 2013 erfolgenden Aufbau des **Welcome Centers** mit dem Dual Career- und dem Familien-Service und unterstützt das Gleichstellungsbüro in seinen Internationalisierungsstrategien. Das Studien-Service-Center (SSC) hat seine bisherigen Kooperationen im Bereich des Familien-Service stark in den Bereich der Diversity Policies hinein erweitert. Noch nicht umgesetzt, aber weiter in der Planung sind **Gender- und Diversity-Trainings für Beratende** (vgl. B 3.). Mit Unterstützung der Abteilung Marketing und Kommunikation (MuK) baute das GB 2012 eine **zielgruppenorientierte Webseite** auf.<sup>1</sup> Die Abteilung Personalservices unterstützt die **familiengerechte Organisation von Arbeitszeit und -ort** (vgl. A 3.).

Bereits im **Hochschulentwicklungsplan (HEP) 2001** war „Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in allen Entscheidungsstrukturen und Verwaltungsprozessen“ verankert. 2011 wurden die Zielsetzungen erweitert und stärker in das Zentrum der Hochschulentwicklung gelegt. Anfang 2012 hat die GU zudem als eine der ersten Hochschulen in Deutschland ihr **Diversity-Konzept** verabschiedet. Es wird bis 2014 parallel zum Frauenförderplan bestehen und von 2014 an durch einen zentralen „**Gender Equality & Diversity Action Plan**“ (**GEDAP**) fortgeschrieben. Dieser ersetzt dann den Zentralen Frauenförderplan (vgl. A 1.2.).

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.

#### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Ressort bei dem/der Vizepräsidentin	2001-fortl.	16	Förderung von 3 Professorinnen im Rahmen des Professorinnenprogramms	2009-2014
2	Senatskommission Frauenförderung und Gleichstellung	2001-fortl.	17	• Vorzugsprofessur Wirtschaftswiss.	2008-fortl.
3	Frauenbeauftragte und GB	1987–fortl.	18	• Regelprofessur Biologie	2009 fortl.
4	• Personal Frauenbeauftragte/Sekretariat 1 E 14; 1 E 9, ½ E 8, ¼ E 6	1987–fortl.	19	• Regelprofessur Medizin	2009-fortl.
5	• Grundbudget Sachmittel GB (44.000 €)	1987–fortl.	20	Trainings für WissenschaftlerInnen: Drittmittel (FuN)	2009-fortl.
6	• Koordinatorin Familien-Service ¼ E 13	2008–fortl.	21	Merkblatt/ Instrumentenkasten Verbundforschung	2010-fortl.
7	• Sachmittel Familien-Service (100.000 €)	2008-fortl.	22	Beratung studierender Eltern (SSC + Familien-Service)	2002-fortl.
8	• Mittel Infrastruktur Kinderbetreuung/Familien-Service	2008-2016	23	Informationsveranst. für studierende Eltern (SSC)	2010-fortl.
9	• Koordinator Familien-Service Studierende ½ E 13, 4 J.	2010-2014	24	Schülerinnen-Marketing	2007-fortl.

<sup>1</sup> Weitere Arbeitsschwerpunkte in Kooperation mit Stabsstellen und Abteilungen der Verwaltung und Zentralen Einrichtungen finden sich vor allem unter A 1.3 sowie B 3.

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
10	• Koordinatorin Dual Career Service ¼ E 13, 4,5 J.	2009-2013
11	• Koordinatorin Gender & Diversity Controlling ¼ E13, 4 J.	2010-2013
12	• Koordinatorin Career Support und Gender Consulting (Verbundforschungsprojekte) ¼ E 13, 5 J.	2009-2013
13	• 6x 40 Std/Monat stud. HiWi, 5. J.	2009-2013
14	• Career Support: Trainings/ Workshops, 5 J.	2009-2013
15	• Zusätzliche Mittel Öffentlichkeitsarbeit	2010-2013

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
25	Gleichstellungsziele in ZV Land/ GU	2002-fortl.
26	Gleichstellungsziele im HEP	2001-fortl.
27	Gleichstellungsparameter in Mittelzuweisungen Land/GU	2002-fortl.
28	Zentraler Frauenförderplan/ Zielvorgaben	1994-2014
29	Einführung Gender Mainstreaming	2008-fortl.
30	Gleichstellungsaspekte in den Medien der GU	2008-fortl.

### Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Feste Zuständigkeit für Gleichstellung in den Dekanaten	2011-fortl.
2	Leitung GB Mitglied in Ressortleitungssitzung	2011-fortl.
3	Schwerpunkt Gleichstellung im HEP 2011	2011-fortl.
4	Gender Consulting Verbundforschungsprojekte, ½ E 13	2011-fortl.
5	Verstärkt Einbezug Gleichstellung in Entwicklung von Nachwuchsförderprogrammen / akademische Personalentwicklung	Beschluss

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
6	Chancengleichheit zentral in Studierendenbefragung	2012-2013
7	Gleichstellung in der Systemakkreditierung	2012-fortl.
8	Gleichstellung im Ausbau Qualitätsmanagementsystem	2012-fortl.
9	Zielgruppenorientierte Webseite Chancengleichheit	2012-fortl.
10	Leitfaden gendersensible Sprache	Beschluss

### A 1.2. Beteiligung der Fachbereiche

Die Integration von Gleichstellung in die Strukturen und Prozesse der Fachbereiche ist besonders herausforderungsvoll. Dies um so mehr, als die Universität in den vergangenen zwei Jahren umfangreiche Einsparungen vornehmen musste, die auch in den kommenden Jahren fortgeführt werden. An der GU hat die Autonomie der Fachbereiche traditionell einen hohen Stellenwert. Auf Basis der verschiedenen Fachkulturen haben sich so über viele Jahre sehr unterschiedliche Organisationsstrukturen an den Fachbereichen herausgebildet. Durchgängige Prozesse der Umsetzung von Gleichstellung zu entwickeln und zugleich bei der Wahl der Instrumente und Maßnahmen den Differenzen der Fachbereiche Rechnung zu tragen, stellt daher hohe Anforderungen an die Steuerung.

Seit 2002 ist Gleichstellung Teil der **Zielvereinbarungen zwischen Universität und Fachbereichen**; seit 2011 ist das GB **systematisch** in die Aushandlung der Zielvereinbarungen einbezogen. Dazu werden vom **Gender & Diversity Controlling** Feinalysen zu einzelnen Instituten/Studiengängen erstellt, so dass möglichst passgenaue Maßnahmen diskutiert werden können. Um der derzeitigen Dynamik von Chancengleichheitspolitiken Rechnung zu tragen, hat die GU 2011 beschlossen, das Instrument der Zielvereinbarung, die eine Laufzeit von ca. fünf Jahren haben, eng mit dem der zweijährlichen „**Gender Equality and Diversity Actions Plans**“ (**GEDAPs**) zu verbinden. Letztere haben die seit 2001 bestehenden Frauenförderpläne der Fachbereiche abgelöst. In der aktuellen zweiten Berichtsrunde wird der im Pilotdurchgang 2010/11 erstmals erprobte strukturierte Analyse-, Planungs- und Berichtsprozess weiter gefestigt und verbessert. Mit der Dokumentation und der Umsetzung von Maßnahmen der vorangegangenen Periode durch die Fachbereiche wird das Element der **Erfolgskontrolle** in den Prozess aufgenommen und damit der **Qualitätssicherungskreis** geschlossen. Zentral unterstützt werden die Fachbereiche dabei durch jährliche Beratungsgespräche im Rahmen des **Gender Consulting der Fachbereiche** und einen **Instrumentenkasten**. Eine Bewertung der GEDAPs hinsichtlich der Passgenauigkeit (Ziel-/ Zielgruppenorientierung) der geplanten Maßnahmen sowie hinsichtlich der Umsetzung der Qualitätskriterien der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards nimmt überdies das Gender & Diversity Controlling in Abstimmung mit der Senatskommission „Frauenförderung, Gleichstellung, Diversität“ vor. In einem **zweiten Qualitätskreis** meldet das GB die Ergebnisse dieser Bewertung sowie abgeleitete Handlungsempfehlungen an die Fachbereiche zurück.

Durch die Koppelung mit den Zielvereinbarungen, die neben wenigen Einzelmaßnahmen im Kern die Verpflichtung der Fortführung und vor allem Umsetzung der GEDAPs beinhalten, wird den GEDAPs der Fachbereiche zusätzliche Verbindlichkeit verliehen und die Zielvereinbarungen erfahren eine Aktualisierung. Gestützt wird dieser Prozess durch verschiedene finanzielle Anreize (vgl. B 1.2.). Der zentrale Gender Equality & Diversity Action Plan (vgl. A. 1.) wird künftig strukturell den Fachbereichs-GEDAPs angepasst und zeitlich synchronisiert. Mitte 2012 hat die GU einen übergreifenden Strategieentwicklungsprozess gestartet, der mittel- und langfristig die Optimierung und zum Teil die Neudefinition zentraler Steuerungsprozesse, darunter auch der Schnittstellen zwischen der zentralen Verwaltung und den Fachbereichsverwaltungen, zum Ziel hat. In die so neu entstehenden Abläufe und Instrumente werden dann auch die GEDAPs eingebunden.

Auch im Rahmen der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die Systemakkreditierung werden Fachbereichsmitglieder für das Thema sensibilisiert. Eine weitere Schnittstelle für strategische Kommunikationen mit Mitgliedern der Fachbereiche und für die Konzeptualisierung und Umsetzung neuer Maßnahmen bildet das **Gender Consulting zu Gleichstellungsmaßnahmen in den Verbundforschungsprojekten**.

Ein Teil der Gleichstellungsmittel der Fachbereiche wird zur Entlastung der **ca. 90 Fachbereichsfrauenbeauftragten bzw. -rätinnen** genutzt; eine Entlastung um 25% für eine der Frauenbeauftragten pro Fachbereich ist anvisiert. Das GB bietet zudem regelmäßig **Weiterqualifizierungen** für die Fachbereichsfrauenbeauftragten und -rätinnen an und unterstützt auf diese Weise Professionalisierungsprozesse. Die Fachbereichsfrauenbeauftragten und -rätinnen treffen sich ca. sechsmal jährlich auf Einladung der zentralen Frauenbeauftragten. Einen weiteren Informationsaustausch bieten die zweimonatlichen „**Gleichstellungs-News**“ sowie Mailverteiler und die Webseiten.

In den Fachbereichen haben sich in den vergangenen Jahren – oftmals getragen oder initiiert durch die Fachbereichsfrauenbeauftragten und -rätinnen und unterstützt aus dem Ruth Moufang Fonds bzw. den Kleinen Gender-Projekten (vgl. B 1.1.) – zahlreiche Aktivitäten in der Gleichstellung und Genderforschung entwickelt. Dies reicht von größeren Mentoring-Programmen z. B. in den Geisteswissenschaften, über die Ausrichtung des Girls' Day, Trainings und Weiterqualifizierungsveranstaltungen, wie z. B. Brown Bag-Seminare in den Wirtschaftswissenschaften oder ein Gender Training für Studierende in den Sozialwissenschaften, bis hin zu Unterstützungsangebote für MitarbeiterInnen mit Kindern oder Vortragsreihen, Forschungsprojekten und Lehrveranstaltungen zur Geschlechterforschung (vgl. B 3.). Die Projektkosten der Fachbereiche sind aufgrund der Fluktuationen schwer zu eruieren; sie liegen schätzungsweise bei ca. 300.000 € insgesamt im Jahr 2012.

#### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Gleichstellung in Zielvereinbarungen GU/FB	2002-fortl.	5	Fachbereichsfrauenbeauftragte/-rätinnen	1994-fortl.
2	Instrumentenkasten Fachbereiche	2010-fortl.	6	Weiterqualifizierung Fachbereichsfrauenbeauftragte	2007-fortl.
3	Fachbereichsfrauenförderpläne	2001-2010	7	Gremium Fachbereichsfrauenbeauftragte	1994-fortl.
4	GEDAPs Fachbereiche	2010-fortl.	8	Newsletter „Gleichstellungs-News“	2010-fortl.

#### Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	GEDAP: 2. Qualitätskreislauf	2012-fortl.	4	Straffung des Verteilungsmodells Gleichstellung in LOMZ	Beschluss
2	Systematisierung der Integration von Gleichstellung in die ZV	2011-fortl.	5	Pilotprojekte Organisation/Entlastung Fachbereichs-FRB	2011-2012
3	Professionalisierung Gender Consulting Verbundprojekte	2011-fortl.	6	Anreiz: höhere Sachausstattung Professorinnen	2012-fortl.

#### A 1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. -trägern

Die Gleichstellungsarbeit an der GU wird durch Kooperationsnetzwerke innerhalb und außerhalb der Hochschule gestützt. Viele Kooperationen zwischen GU bzw. GB und anderen Einrichtungen konnten seit 2011 neu aufgebaut oder gefestigt werden. So hat das GB **Kooperationsverträge mit drei Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft** für die gemeinsame Ausrichtung des Weiterqualifizierungsprogramms „Career Support - Training für Wissenschaftlerinnen“ abgeschlossen. Des Weiteren wurden mit allen neu bewilligten **SFBs und Graduiertenkollegs Kooperationsvereinbarungen** getroffen, damit die Gleichstellungsmaßnahmen der Forschungsverbände professionell ausgerichtet und Synergien hergestellt werden können. Die damit verbundene Arbeit wird von einer neuen Koordinationsstelle geleistet. Der Dual Career Service der GU initiiert gerade mit der FH Frankfurt am Main sowie mit einem Leibniz-Institut einen erweiterten „**Dual Career Service Frankfurt**“. Die Zusammenarbeit mit den **Dezernaten und Referaten der Stadt** zu den Themen Gleichstellung und Integration wurde vertieft; für das Jahr 2014 sind gemeinsame Veranstaltungen im Rahmen des Universitätsjubiläums geplant. Das GB hat mehrere **bundesweite Tagungen und Workshops** zu Chancengleichheit an der Frankfurter Universität veranstaltet und deren Ergebnisse zum Teil publiziert: 2011 und 2012 hat das Netzwerk Gleichstellungscontrolling in Frankfurt getagt, 2011 fand ein Symposium zu Gleichstellung in Berufungsverfahren in Frankfurt statt sowie eine große international besetzte Tagung „Diversity (ent-)decken“, 2012 wurde unter Federführung des GB der GU eine bundesweite AG „Diversity“ gegründet. Auf **internationaler Ebene** hat sich durch **Besuche zu Fachgesprächen bzw. Tagungsteilnahmen** sowohl der Kontakt zu den Arbeitsbereichen „Equity“ und „Diversity“ an der University of Toronto, einer der Partner-Universitäten der GU, gefestigt, als auch die Zusammenarbeit mit dem amerikanischen Dual Career Netzwerk. Ein Projekt zum

Ausbau der internationalen Kooperationen zu Gleichstellung und Diversity – insbesondere mit den Partner-Universitäten – ist in Planung. Die Frauenbeauftragte der GU ist seit 2009 Sprecherin der Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten Hessen (LaKoF) und stellvertretende Sprecherin der BuKoF-Kommission „Gleichstellungsprogramme“.

Die derzeit wichtigsten Kooperationen und Netzwerke des Gleichstellungsbüros sind (Verwaltung s. A 1.1.):

<b>Interne Kooperationen</b>	Interdisziplinäres Kolleg Hochschuldidaktik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender- und Diversity-Kompetenztrainings für Lehrende</li> <li>• „Diversity“ als Querschnittsthema in allen Trainings</li> </ul>	
	Cornelia Goethe Centrum (CGC)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausrichtung gemeinsamer Veranstaltungen</li> <li>• wechselseitige Bewerbung von Veranstaltungen</li> </ul>	
	WissenschaftlerInnen div. Fachbereiche	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsame Drittmittelanträge</li> <li>• Organisation von Tagungen, bspw. bundesweite Tagung „Neue Karrierewege für Frauen an Hochschulen?“ (2010)</li> </ul>	
	Exzellenzcluster/ Verbundprojekte DFG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperationsverträge zu Gleichstellung</li> </ul>	
	Personalrat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsame Angebote im Rahmen des Familien-Service (Pflege; neue Gleitzeitverordnung)</li> </ul>	
	AStA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiativen im Rahmen Diversity Policies (u. a. zu Queer Politics, Intersexualität, sexuelle Diskriminierung)</li> </ul>	
	studiumdigitale FB Psychologie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender- und Diversity-Kompetenz- bzw. Anti-Bias-Trainings für TutorInnen</li> <li>• Pilot für den Aufbau eines Führungskräfte Trainings mit dem Schwerpunkt Gender- und Diversity-Kompetenz</li> </ul>	
<b>Externe Kooperationen</b>	Hochschul-	Studentenwerk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsame Finanzierung Betreute Kinderzimmer</li> <li>• Erweiterung der Randzeitenbetreuung Kita Riedberg</li> <li>• Umbau- und Betriebskosten Krabbelgruppe Bockenheim</li> </ul>
		Außeruniv. Forschungseinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperationsverträge Career Support mit Instituten der Leibniz-Gemeinschaft (DIPF, SGN, HSKF)</li> <li>• Beschluss Kooperationsvertrag DIPF Dual Career</li> </ul>
	Regional	Stadt Frankfurt und regionale Verbände	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenarbeit mit Bildungsdezernat, Integrationsdezernat, FrauenReferat, AmkA, Bündnis für Familie, Regionalverband etc.</li> </ul>
		Unternehmen der Region	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kooperation mit Personal-/Diversity-Abteilungen (Commerzbank, FRAPORT, Deutsche Bahn u. a.)</li> </ul>
	International	Center of Excellence Women and Science div. Hochschulen national	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitglied des Beirats „Hochschulische Gleichstellungsstrukturen im Wandel“</li> <li>• Good-Practice-Austausch, Frauenbeauftragte der GU ist Sprecherin der LaKoF</li> </ul>
		University of Iowa (USA)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Dual Career Network at the University of Iowa“</li> </ul>
		University of Toronto (Canada)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Division of Human Resources and Equity“ und „Dual Career Connection“ an der University of Toronto</li> </ul>
<b>Netzwerke</b>	LaKoF, BuKoF	Forum Mentoring (mit verschiedenen Mentoring-Projekten)	
	AG Diversity (initiiert durch GU)	Netzwerk „Gleichstellungs-Controlling“ (initiiert durch GU)	
	Dual Career Netzwerk Deutschland (GU Gründungsmitglied; derzeit Sprecherschaft)	Dual Career Netzwerk Metropolregion Rhein-Main (initiiert durch GU und TUD)	
	Netzwerk „Gender Mainstreaming“	Netzwerk GenderConsulting Forschungsverbände (GU Gründungsmitglied)	

#### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Trainings Gender & Diversity (GB)	2010-fortl.	3	Kooperationen Studentenwerk, außeruniver. Forschungseinrichtungen, Stadt, Unternehmen, Hochschulen (inter)national	2008-fortl.
2	Bundesweite Tagungen zu Gleichstellung/Diversity etc.	2008-fortl.	4	Veranstaltungen mit CGC	2009-fortl.

#### Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Erweiterung, Vertiefung und Formalisierung bestehender Kooperationsbeziehungen auf allen Ebenen, insbs. internationale Beziehungen	2011-fortl.

#### A 1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Das **Gender & Diversity Controlling** erstellt jährlich einen umfassenden Gleichstellungsbericht der Universität sowie weitere Schwerpunktanalysen (vgl. A 2.). Die Frauenbeauftragte und das **Gender Consulting** konzeptualisieren auf dieser Basis Maßnahmen zur Umsetzung von Chancengleichheit und beraten die Hochschulleitung, die Fachbereiche und die Verwaltungseinrichtungen. Die Mitarbeit der Frauenbeauftragten



bzw. MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros an allen für die Hochschulentwicklung relevanten Prozessen ist selbstverständlich geworden (z. B. HEP, Nachwuchsförderung, Studierendenbefragung, Projektsteuerung Personalentwicklung, Projektsteuerung Qualitätsmanagement). Gleichzeitig sind die Stabsstellen des Präsidiums, die Abteilungen und Fachbereiche seit der Einführung von Gender Mainstreaming verpflichtet, Gleichstellung systematisch in alle Prozesse und Projekte zu integrieren. Sie setzen dies zunehmend aktiv um (vgl. A 1.1. und 1.3.). Die Zusammenarbeit des GB mit anderen Abteilungen der GU und den Fachbereichen hat sich auf dieser Grundlage weiter **professionalisiert**.

Um die gleichstellungspolitischen Ziele zu erreichen, ist es unabdingbar, die Wirksamkeit der daraus abgeleiteten Maßnahmen kontinuierlich zu überprüfen und entsprechende Schritte der Weiterentwicklung umzusetzen. Die **Integration gleichstellungsbezogener Perspektiven in das System und die Elemente des Qualitätsmanagements** ist daher von besonderer Bedeutung für eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung. Bei dem derzeit begonnenen Ausbau der Qualitätssicherungssysteme zur Vorbereitung der Systemakkreditierung sind MitarbeiterInnen des Gleichstellungsbüros an der Projektsteuerung beteiligt. Damit wird sichergestellt, dass Gender- und Diversity-Aspekte von Beginn an einbezogen werden. Zugleich müssen aber auch **Instrumente zur Evaluation und Qualitätssicherung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen** geschaffen werden. Hier bestehen in einigen Bereichen schon ausreichende Ansätze: z. B. werden die **Mentoring-Projekte** (vgl. B 2.) durch Feedbackbögen der Teilnehmerinnen sowie durch Fragebögen regelmäßig **evaluiert**. Auch die Weiterqualifizierungsangebote des GB (vgl. B 2.) werden bewertet und anschließend verbessert. Für andere Arbeitsbereiche, wie z. B. die Angebote des Familien-Services, arbeitet das Gleichstellungsbüro derzeit an **Kennzahlen und Instrumenten**.

Zentral für eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung ist zudem die Sensibilisierung der Führungskräfte, d. h. der Professuren und Abteilungsleitungen, für die damit verbundenen Problem- und Aufgabenstellungen. Auch die Lehrenden haben eine wichtige Multiplikatorfunktion. Die GU entwickelt und erprobt ein Set verschiedener Maßnahmen, die u. a. im Rahmen der anstehenden Neustrukturierung der Innerbetrieblichen Weiterbildung in eine aufeinander bezogene Angebotsstruktur münden sollen: a) Der im Rahmen des Bund-Länder-Programms für Lehre geschaffene **Kooperationsverband Di<sup>3</sup>** – dahinter stehen die Einrichtungen **studiumdigitale**, das Interdisziplinäre Kolleg Hochschuldidaktik (IKH) und die Koordinationsstelle „Diversity Policies“ im GB – bietet seit WS 2011/2012 systematisch jedes **Semester Trainings zu Gender- und/oder Diversity-Aspekten in der Hochschuldidaktik und der TutorInnenausbildung** an. Dazu wurde ein **TrainerInnenpool** aufgebaut und werden verschiedene Formate ausprobiert; das IKH hat zudem alle beschäftigten TrainerInnen aufgefordert, zukünftig **in allen Seminaren Gender- und Diversity-Aspekte** zu berücksichtigen. b) Die beschlossene **Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Veranstaltungen der PE-OE** konnte bislang nur singular umgesetzt werden, das GB und die Abteilung PE-OE arbeiten derzeit an einer Optimierung. c) Die Koordinationsstelle „Diversity Policies“ arbeitet gemeinsam mit dem FB Psychologie an einem Pilotprojekt für ein **Führungskräftetraining mit den Schwerpunkten Gender- und Diversity-Kompetenz**, das im WS 2012/2013 startet. d) Das Programm „Career Support - Training für Wissenschaftlerinnen“ bietet seit Anfang 2012 ein **Führungskräftetraining für Wissenschaftlerinnen an, das auch Gender- und Diversity-Awareness** vermitteln soll. e) Es wird ein Trainingsmodell erarbeitet, um gezielt **leitende Mitglieder in Forschungsverbänden zu sensibilisieren**. f) Eingeführt werden soll das Format „**Train the Trainer**“ zur **Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenz für TrainerInnen** verschiedener Einrichtungen der GU. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch Angebote auf Fachbereichsebene.

Nachfolgend die wichtigsten Maßnahmen:

#### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum
1	Gender Controlling und Consulting	2009-fortl.	3	Familiengerechte Studien- und Prüfungsordnungen	2010-fortl.
2	Gender/Diversity in der Qualitätssicherung der Lehre	2010-fortl.	4	Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen	2001-fortl.

#### Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):

	Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum
1	Systematisierung Einbezug Gender ins Qualitätsmanagement	2011-fortl.	5	Führungskräftetrainings mit Gender- + Diversity-Schwerpunkt	2012-2013
2	Gender-Diversity-Trainings Di <sup>3</sup>	2011-fortl.	6	Führungskräftetraining für Wissenschaftlerinnen	2011-2013
3	Systematisierung Gender- Diversity-Aspekte in Angeboten der PE-OE	Geplant	7	Konzept Gender-Diversity-Kompetenz-Training Verbundprojekte	geplant
4	Systematisierung Evaluation Gleichstellungsmaßnahmen	2011-fortl.	8	Konzept „Train the Trainer“	geplant

## A 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Um aktiv Chancengleichheit zu erhöhen, sind transparente Informationen über den jeweiligen Umsetzungsstand unverzichtbar. Der Aufbau eines Gleichstellungs-Monitorings sowie die systematische Einbindung von Daten zur Gleichstellungssituation in das Qualitätsmanagement sind die zentralen Aufgaben des Gender & Diversity Controlling.

Im ersten Schritt wurde ein Monitoring entwickelt, das den Anteil von Männern und Frauen in allen Phasen des wissenschaftlichen Qualifikationsverlaufs sowie in allen Fachbereichen erfasst und im Mehrjahresvergleich darstellt. Diese jährlich erhobenen Daten werden zudem den Zielwerten gemäß dem Kaskadenmodell sowie fallweise bundesweiten Vergleichsdaten gegenübergestellt und an die Dekanate sowie Fachbereichs-Frauenbeauftragten geleitet; eine gekürzte Fassung geht an alle Stabsstellen und Abteilungen. Alle zwei Jahre erarbeiten die Fachbereiche basierend auf den Daten den GEDAP (vgl. A 1.2).

Zentrale Gleichstellungskennzahlen fließen in den jährlichen internen **Managementbericht der Universität** ein; seit 2010 wird Gleichstellung als eigenes Berichtsthema behandelt. Zahlen und Daten zur Gleichstellungssituation werden im Intranet der GU sowie auf der Webseite des GB der inneruniversitären Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Im Dezember 2012 erschien mit dem „**Gleichstellungs-Monitor 2011/2012**“ erstmals ein umfassender Monitoring-Bericht, der über die Beobachtung der wissenschaftlichen Qualifikationswege hinaus auch die Gleichstellungssituation in Gremien und Leitungspositionen sowie im administrativ-technischen Bereich transparent macht. Der Bericht richtet sich an alle Angehörigen der Universität, wird künftig jährlich erscheinen und fortlaufend um neue Themenschwerpunkte erweitert. Auf ihm fußt auch der **Bericht des Präsidenten** im Senat. Ergänzt wird der Monitoring-Bericht durch **Schwerpunktanalysen**, deren Ergebnisse in universitätsinternen Gremien Wirkung entfalten. Dies trug beispielsweise dazu bei, dass der überraschende Rückgang des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Qualifikationsstellen rasch aufgefangen werden konnte. Die fortlaufende **Integration** der bereits entwickelten Gender-Berichte in die **Standardberichtssysteme** der Universität (Data-Warehouse) bildete 2012 einen wichtigen Bestandteil der Arbeit.

In einem Qualitätszirkel mit fünf anderen Universitäten wurden 2012 geeignete Indikatoren für ein **Monitoring** der Gleichstellungsorientierung in der **Nachwuchsförderung ab der Post-Doc-Phase** entwickelt. Diese Qualifizierungsphase ist aufgrund der heterogenen Qualifizierungswege und der kleinen Zielgruppe schwierig zu bewerten. Ebenfalls Ende 2012 begonnen wurde die **systematische Integration** von **genderdifferenzierten Kennzahlen in die Evaluationssysteme** der Universität, die derzeit optimiert werden.

### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Gender & Diversity Controlling bzw. Monitoring	2010-fortl.	3	Analyse Gender Impact	2010-fortl.
2	Umfassender Datenreport (Managementbericht; GEDAP, Senatsb.)	2010-fortl.	4	Veröffentlichung der Daten	2010-fortl.

### Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Gleichstellungs-Monitor	2012-ff.	4	Monitoring wiss. Nachwuchs ab Post-Doc-Phase	2012-ff.
2	Schwerpunktanalysen	2011-ff.	5	Qualitätszirkel AG Gleichstellungs-Controlling	2012-ff.
3	Abbildung der Genderberichte im Data Warehouse	2011-ff.	6	Integration Kennzahlen in die Qualitätssicherungssysteme	2011-ff.

## A 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Um die „besten Köpfe“ zu gewinnen und besonders Wissenschaftlerinnen anzusprechen, baut die GU kontinuierlich ihren Service für Paare mit hohen Mobilitätsanforderungen sowie für Studierende und Beschäftigte mit Care-Aufgaben aus und hatte hier bereits 2011 einen sehr hohen Standard erreicht: Seit 2008 besteht ein **Familien-Service** im GB, 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 und werden voraussichtlich zunächst noch bis 2014 weitergeführt. Der **Dual Career Service** existiert seit 2009 (vgl. A 3.3.), eine Weiterfinanzierung aus Mitteln der GU wird von der Hochschulleitung angestrebt. 2011 erfolgte die Konsolidierung der GU im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ (vgl. A.1).

### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Familien-Service	2008-fortl.	3	Projekt „Family PLUS“	2010-2014
2	Erweiterung Familienfreundliche Infrastruktur	2008-fortl.	4	Dual Career Service	2009-2013

### 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, die seit 2011 weiter ausgebaut werden konnten. Besondere Schwerpunkte lagen in der weiteren Verbesserung der Situation für studierende Eltern. Zudem erfolgte eine umfassende Evaluation der Betreuten Kinderzimmer, die als Buch publiziert wurde.

### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum
1	Flexible Arbeitszeitmodelle (Teleheimarbeit, alternierende Telearbeit, familienbedingte Teilzeit, abgestufte Teilzeit nach Erziehungsfreistellung, Teilzeit während der Erziehungsfreistellung etc.)	Different	8	MainCampus educator-Programm: Stipendien für naturwiss. Postdocs mit Erziehungsverantwortung zur Unterstützung im Haushalt	2008-fortl.
2	Beratung studierender Eltern ca. 1/2 E 13	2003-fortl.	9	Leitfaden Elternzeit/ Wiedereinstieg/ Pflege im Mitarbeitendenentwicklungsgespräch	2008-fortl.
3	Familienfreundliche Beratung durch FachstudienberaterInnen	2008-fortl.	10	Kontakthalteangebote u. Weiterqualifizierung während Elternzeit/ Freistellung	2008-fortl.
4	Informationsveranstaltung für studierende Eltern zu Semesterbeginn	2010-fortl.	11	Abstimmung Vorlesungszeiten/ Gremienzeiten/ Weiterqualifizierung auf Öffnungszeiten von Kindertagesstätten	2005-fortl.
5	Umfassende E-Learning-Angebote	2007-fortl.	12	Berücksichtigung betreuungsbedingter Ausfallzeiten bei DoktorandInnenverträgen	?-fortl.
6	Freie Kindermitnahme auf Semesterticket	?-fortl.	13	Still- und Wickelräume/ Eltern-Kind-Zimmer vorhanden	2007-fortl.
7	Jobticket (Kostengünstige Pendelfahrten)	2009-fortl.	14	Anerkennung der familienpolit. Komponente des WissZeitVG	2008-fortl.

### Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):

	Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum
1	Ausbau der Infrastruktur: Wickeltische, Eltern-Kind-Zimmer Unibibliothek	2011-fortl.	4	Studien- und Prüfungsordnungen überarbeiten	in Arbeit
2	Care-Card für Studierende	in Arbeit	5	Verbesserung der Umsetzung des WissZeitVG	in Arbeit
3	Evaluation Betreute Kinderzimmer	2011	6	Netzwerk der Familien-Services hess. Hochschulen	2012-fortl.

### A 3.2. Kinderbetreuungsangebote

Die GU verfügt auf ihrem Campus über 194 Plätze in Kindertagesstätten, davon sind 15 Plätze in Betreuten Kinderzimmern flexibel zu nutzen (siehe nachfolgende Tabelle); ein weiteres Betreutes Kinderzimmer soll 2013 auf dem Campus Niederrad eingerichtet werden. Sie werden von einem Träger der Kinder- und Jugendhilfe betrieben, der mit pädagogisch qualifiziertem Personal arbeitet. Auf dem Campus Riedberg entsteht bis 2014 in Kooperation mit der MPG eine Großkita mit 135 weiteren Plätzen. Die Kita Westend wird derzeit um 30 Plätze durch einen Anbau erweitert, die Kita „Uni Strolche“ des Klinikums um 20 Plätze. Der Ausbau der Kitaplätze bleibt trotz dieser Zuwächse eine Zukunftsaufgabe.

Kitas Goethe-Universität	Öffnungszeiten	Plätze/ Alter
Campus Kita (Campus Westend)	7.45 – 17.15	48 P von 1-7 J (+ 30 P ab 2013)
Kita Zauberberg (Campus Riedberg)	7.30 – 18.00	30 P von 6 Mon.-7 J (+ 135 P ab 2014)
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:

### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Ferienbetreuung	2010-fortl.	3	Qualitätssicherung der Beratung d. Weiterqualifizierung	2008-fortl.
2	Flexible Betreuungsangebote: Notfallbetreuung, Tagungen	2009-fortl.	4	Neubau Großkita Campus Riedberg (Planung)	2010-fortl.

### Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Bau Großkita Campus Riedberg	2013-2014	3	Ausbau Kita Westend (30 Plätze)	2012-2013
2	Ausbau der Kita Uniklinikum (20 Plätze)	2012-2013	4	Betreutes Kinderzimmer Campus Niederrad (Klinikum)	Geplant

### A 3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltung

Die GU hat in den vergangenen Jahren ihre Angebote zur Unterstützung individueller Lebenssituationen stark ausgebaut. Eine Schlüsselfunktion für die Studierenden übernahmen die „**Bologna-Werkstätten**“, in denen seit 2010 Studierende, Lehrende und Hochschulleitung gemeinsam die „Reform der Reformen“ vorantreiben. Dazu zählen u. a. eine bessere Studierbarkeit und Strukturierung der Curricula unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Studium und familiären Verpflichtungen und anderer „besonderer“ Lebenssituationen. Mit dem 2011 gestarteten Programm „**Starker Start ins Studium**“ arbeitet die GU daran, den Studieneingang systematisch zu erleichtern. So ermöglicht z. B. ein groß angelegtes **Mentoring- und Tutoring-Programm** Studierenden mit unterschiedlichen Bildungsbiographien und in unterschiedlichen Lebenssituationen, schneller an der Universität Fuß zu fassen. In diesem Rahmen kommt der **Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenzen an Lehrende und Studierende** eine besondere Bedeutung zu (vgl. A 1.4.). Dazu gehört es auch, Materialien bereit zu stellen, wie z. B. die Broschüre „**Barrierefreies Studium**“, die sich an Lehrende richtet. Generell erfährt mit der **Etablierung der Koordinationsstelle „Diversity Policies“** das Querschnittsthema „Diversität“ hohe Beachtung. In dem jetzt regelmäßig erscheinenden Wegweiser für Studierende „**Diversity kompakt**“ sind ungefähr 150 Maßnahmen und Instrumente zur Unterstützung Studierender dargestellt, davon viele Maßnahmen mit Gender-Bezug.

Der Familien-Service hat zudem die Beratung und **Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten, die ihre Angehörigen pflegen**, stark erweitert. Zudem wird jetzt **Vätern** eine gezielte Beratung zu Elternzeit und Work-Life-Balance angeboten. Weitere Angebote sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt.

#### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Netzwerk Goethe-Kids (studierende u. promovierende Eltern)	2009-fortl.	4	Bewusste Ansprache homosexueller Lebensgemeinschaften durch Familien-Service und Dual Career Service	2010-fortl.
2	Weiterqualifizierung für Beratende von studierenden Eltern	2008-fortl.	5	MIGMENTO-Mentoring (Gleichstellungsbezug) 1 E 13, 2 J	2010-2012
3	Workshops Work-Life-Balance/ Seminare zur Pflege von Angehörigen	2008-fortl.			

#### Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Gezielte Väterberatung	2012-fortl.	6	Stammtisch pflegender Angehöriger	2012-fortl.
2	Pflegeleitfaden (gemeinsam mit hess. Hochschulen)	in Arbeit	7	Ausbau Seminare für pflegende Angehörige	2009-fortl.
3	Bologna-Werkstätten	2010-fortl.	8	Mentoring und Tutoring im „Starker Start ins Studium“	2011-2017
4	Koordinationsstelle „Diversity Policies“, 1 E 13	2011-2017	9	Wegweiser „Diversity kompakt“	2012-fortl.
5	Broschüre „Barrierefreies Studium“	2012			

### A 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

In ihren ersten Jahren als Stiftungsuniversität hat die GU neue Regelungen eingeführt, die strukturierte Verfahren und Transparenz garantieren sollen. Diese haben gegenüber der Darstellung im Zwischenbericht 2011 nur wenige Änderungen erfahren.

#### A 4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilung

Die GU beruft als Stiftungsuniversität ihre Professorinnen und Professoren selbständig. Die **Berufungssatzung der Universität** und der **Frauenförderplan 2008-2014** bilden die Basis für transparente und zügige Verfahren (auch) unter Gleichstellungsaspekten. Die Präsidiabteilung unterstützt die Maßnahmen, die bereits zu einem kontinuierlichen Zuwachs an Frauen unter den Professoren geführt haben. Die Frauenbeauftragten der Fachbereiche sind in alle Schritte des Berufungsverfahrens einbezogen. Darüber hinaus gibt es zusätzliche formale 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 fachfremden **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**“ entwickelt. Schwerpunkte bilden die **Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen** und Fragen der **Leistungsbewertung**. Aktive Rekrutierung soll bei der geplanten Überarbeitung der Berufungssatzung in diese aufgenommen werden. Zeitgleich soll ein neuer **Leitfaden zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen** Anfang 2013 im Senat verabschiedet werden. Noch nicht umgesetzt, aber weiter in Vorbereitung ist ein **qualifizierendes Training für die Durchführung von Berufungsverfahren** für Neuberufene und andere Interessierte, in dem auch Gender- und Diversity-Aspekte 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. Qualitätssichernde Maßnahmen hierzu sind im Frauenförderplan 2008-2014 enthalten; an der durchgängigen Umsetzung wird kontinuierlich weitergearbeitet:

- **öffentliche Ausschreibung**;
- Ausrichtung des **Anteils einzuladender Frauen** an dem Anteil der Bewerberinnen;
- **Transparenz der Leistungskriterien**; und
- Berücksichtigung von **Soft Skills** und positive Gewichtung von Familienzeiten bei Leistungsbewertung.

Anfang 2010 hat das Präsidium einen Verfahrensablauf mit hoher Transparenz für den **Dual Career Service** beschlossen.

Die wichtigsten Maßnahmen sind nachfolgend aufgeführt:

#### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Verankerung Qualitätsstandards Gleichstellung in Berufungssatzung/Frauenförderplan	2008-fortl.
2	Transp. Verfahrensabläufe bei Promotions- und Postdoc-Stellen	2008-fortl.

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
3	Externe Gutachten + Ständiger Beirat im Tenure-Track-Verfahren	
4	Dual Career Verfahrensablauf	2010-fortl.

#### Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Neuer Leitfaden Aktive Rekrutierung	in Arbeit
2	Training Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	In Arbeit

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
3	Durchführung Symposium Berufungsverfahren	2011

#### A 4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeit

Die unter A 4.1. dargestellten Maßnahmen wirken auch 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. Die Aufnahme in GRADE erfolgt in einem strukturierten Verfahren durch ein **mehrköpfiges Auswahlgremium**. Auch 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 Promovie-

renden zur Verfügung steht und zur Schlichtung möglicher Konflikte zwischen Betreuungsperson und Promovierendem/r beiträgt.

#### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum
1	Transparente Verfahren: Ausschreibungsverfahren, GRADE etc.	2008- fortl.	2	Ombudsperson für Studierende und Promovierende	2000-fortl.

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### B 1. Personal und die Verteilung der Ressourcen

Bei der Rekrutierung ihrer WissenschaftlerInnen ist der GU die Wertschätzung und Förderung von Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen mit verschiedenen biographischen Hintergründen 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 Coaching-Angebote sowie die Sensibilisierung von Führungskräften und Lehrenden für Gender- und Diversity-Aspekte. Schwerpunkte wurden 2011/2012 bei der Konzeptualisierung und Umsetzung von unterstützenden Maßnahmen für WissenschaftlerInnen in Forschungsverbänden gesetzt (vgl. B 2.).

Gleichstellung wird jedoch schon bei der Auswahl der Studierenden relevant. Insbesondere in den MINT-Fächern macht die GU daher gezielt Angebote, um **Schülerinnen und Schüler** für die Wissenschaft zu gewinnen und auf dem Weg in die Universität zu unterstützen.<sup>2</sup> 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 2011 ein gemeinsames **Schülerinnen-Mentoring** durchgeführt; das Konzept wird derzeit weiterentwickelt. 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- und Diversity-Aspekte fließen in die **Mentoring- oder Tutoring-Angebote in den ersten Fachsemestern** ein; dazu wurden in die Qualifizierung von MentorInnen und TutorInnen Module zu Gender- und Diversity-Kompetenz aufgenommen (vgl. A 3.3.). Der **Übergang vom BA zum MA** wird von vielen Fachbereichen besonders unter Gender- und Diversity-Aspekten beobachtet; die GU will so rechtzeitig im MA-Studiengang unterrepräsentierte Gruppen mit gezielten Angeboten fördern.

#### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum
1	Angebote für SchülerInnen	?-fortl.	3	Girls' Day	2004-fortl.
2	Kinder-Uni	2003-fortl.	4	Monitoring Übergang BA/MA	2010-fortl.

#### Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):

	Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum
1	Pilot Schülerinnen-Mentoring MINT-Fächer	2011	2	Konzept für Arbeit mit Schülerinnen in den MINT-Fächern	in Arbeit

#### B 1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Das Präsidium ist sich des Problems geschlechterdifferenter Zuweisungen von Ressourcen wie Geld, Zeit, Räumlichkeiten, Personal, Geräte bewusst. Bereits im Frauenförderplan 2008-2014 wurde festgehalten, dass das Präsidium im Abstand von zwei Jahren die Frauenbeauftragte über geschlechtsdifferenzierte Daten

<sup>2</sup> 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, die einwöchige Kinder-Uni und vieles mehr.

bei **Professuren** unterrichtet, über die Höhe des ruhestandsfähigen Gehalts, weitere Leistungszulagen und zugeordnete Stellen und Sachmittel. Mit der Einführung der Vollkostenrechnung und dezentraler Globalhaushalte gewinnt die Beobachtung der Verteilung der Ressourcen unter Gender-Aspekten weiter an Relevanz: 2011 hat das Gender Controlling begonnen, Daten bezüglich der Gruppe der Promovierenden zu differenzieren.

Die GU hat verschiedene Anreizsysteme zur Steigerung der Gleichstellungsaktivitäten und Förderung der Geschlechterforschung an Fachbereichen eingeführt. So gibt sie die über das Erfolgsbudget zugewiesenen Mittel (LOMZ) durch **ein internes Verteilungsmodell u.a. nach Gleichstellungsparametern** an die Fachbereiche weiter. Derzeit wird diskutiert, die bestehenden Indikatoren zur besseren Steuerung auf ein oder max. zwei Indikatoren zu begrenzen und konkreter auf aktuelle Entwicklungen zu beziehen. Ein neuer **Anreiz für die Besetzung von Professuren mit Frauen** ist durch einen Präsidiumsbeschluss im Oktober 2012 geschaffen worden. Danach erhalten die Fachbereiche bei der Berufung einer Frau auf eine W2- bzw. W3-Professur 5.000 € bzw. 10.000 € mehr für die Sachausstattung. Einen anderen Anreiz stiftet der **Ruth-Moufang-Fonds**, der den Fachbereichen die Möglichkeit eröffnet, im Antragsverfahren für innovative Gleichstellungsmaßnahmen bis zu 50.000 Euro jährlich einzuwerben; Bedingung ist jedoch, dass sie 25% der Mittel selbst aufbringen. Auch die Mittel für die „**Kleinen Genderprojekte**“ sind als Anstoß gedacht. Durch sie können kleinere Projekte der Genderforschung oder vorbereitende Tätigkeiten für Anträge gefördert werden, wobei die Fachbereiche 50% der Mittel tragen. Die finanziellen Anreizsysteme sind für Fachbereiche ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der Gleichstellung; ihre Wirksamkeit muss jedoch immer wieder überprüft werden (vgl. A 1.2).

**Implementiert (Stand Dezember 2010):**

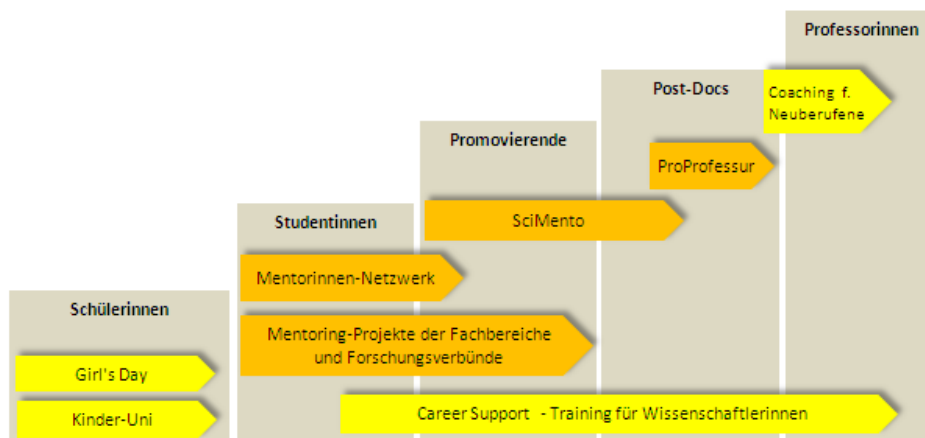
	Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum
1	Ruth-Moufang-Fonds (50.000 €)	2009-2013	3	Gleichstellungsparameter LOMZ (interne Mittelverteilung)	2002-fortl.
2	Kleine Gender-Projekte (20.000 €)	2005-fortl.			

**Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):**

	Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum
1	Erhöhte Sachausstattung für die Berufung von Professorinnen	2012-fortl.

**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. Der Antrag zur Weiterführung wurde gerade eingereicht. 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 Coaching-Programme** halten einzelne Fachbereiche, Exzellenzcluster und Verbundforschungsprojekte vor.



Das Programm „**Career Support - Training für Wissenschaftlerinnen**“ wurde 2012 durch Kooperationen mit Instituten der Leibniz-Gemeinschaft sowie einzelnen Forschungsverbänden weiter ausgebaut (vgl. A 1.3.). Damit konnte das Programm erweitert und auch englischsprachig angeboten werden. Es sieht jedes Semester fächerübergreifend bis zu zehn Trainingseinheiten für Wissenschaftlerinnen und weibliche Führungskräfte vor. 2012 wurde ein mehrmoduliges Führungskräfteentwicklungstraining eingeführt (vgl. A 1.4.). Gleichstellungsinstrumente sind ebenfalls das von der Personal- und Organisationsentwicklung angebotene **Coaching für ProfessorInnen** sowie die **Workshops für Neuberufene**, die von Professorinnen stark nachgefragt werden. GB und Personalentwicklung bauen zur Zeit einen **Coaching-Pool für Nachwuchswissenschaftlerinnen** insbesondere der Forschungsverbände mit den Schwerpunkten Karriereentwicklung, Zeit- und Selbstmanagement sowie Work-Life-Balance auf.

Liegt das Vorschlagsrecht zur **Nominierung für Preise** bei der Hochschulleitung, erfolgt eine gezielte Suche nach Kandidatinnen durch die Stabsstelle Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs. Auch 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.

#### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum
1	Mentoring-Programme MentorinnenNetzwerk, SciMento hessenweit, ProProfessur	2001, 2005, 2007-2014	4	Coaching für ProfessorInnen/ Trainings Neuberufene	2010-fortl.
2	Mentoring-/Coaching-Programme auf FB-Ebene, Exzellenzcluster	2005-fortl.	5	Wissenschaftspreis Geschlechterforschung	2001-fortl.
3	Career Support – Training für Wissenschaftlerinnen	2008-2013			

#### Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):

	Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum
1	Coaching-Pool Nachwuchswissenschaftlerinnen	2012-fortl.

### B 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Stereotypes Alltagsdenken über Geschlecht, Ethnizität und Religion etc. hat sich in die Strukturen des Wissenschaftsbetriebs eingeschrieben und wird in Forschung, Lehre und Verwaltung immer wieder reproduziert. Veränderungen hin zu einer gender- und diversity-sensiblen Wissenschaftskultur sind für die GU daher ein wichtiges, aber nur langfristig zu erreichendes Ziel. Wie deutlich wurde, wird beim 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 gezielte Förderung der Gender- und Diversity-Awareness von Jungen und Männern: Der Familien-Service hat deshalb beispielsweise seine Unterstützung für Väter weiter ausgebaut. Auch die Angebote zu Work-Life-Balance und Pflege wenden sich gezielt an Männer. Regelmäßig werden Themen der **Gleichstellung in den Universitätsmedien** aufgegriffen. Um auch die Sensibilität für eine geschlechtergerechte Schreibweise wieder zu erhöhen, arbeitet das Gleichstellungsbüro derzeit an einem **Leitfaden zur geschlechtersensiblen Sprache**.

Einen weiteren Schwerpunkt, nämlich Verzerrungseffekte in Wissenschaft und Forschung zu verhindern, setzt die GU in der **Förderung der Geschlechter- und auf andere Diversitätskategorien bezogene Forschungen**. Bereits 1987 wurde Frauen- und Geschlechterforschung durch eine Professur institutionell verankert. Das Cornelia Goethe Centrum (CGC) bietet seit WS 2000/2001 kontinuierlich das viersemestrige **"Studienprogramm Frauenstudien/Gender Studies"** für StudentInnen von sechs sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachbereichen an. Eine Ausweitung auf andere Fachbereiche ist geplant. Darüber hinaus wird seit dem SoSe 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. Das CGC gibt zudem eine eigene Buchreihe zur Geschlechterforschung beim Ulrike Helmer Verlag heraus und beteiligt sich regelmäßig mit erfolgreichen Anträgen an dem Forschungsprogramm des Landes Hessen „Focus Gender“.

Auf Landesebene haben die Hochschulen gemeinsam mit dem Wissenschaftsministerium beschlossen, im Jahr 2013 Instrumente zu entwickeln, um Genderaspekte stärker als bisher in die Lehre zu integrieren und



Genderkompetenz von Lehrenden und Studierenden zu fördern. Moderiert durch die Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW) werden dazu **thematische Workshops „GENDERkompetent“** durchgeführt. Die GU hat diesen Prozess stark vorangetrieben und nimmt vorbereitend dazu das Thema in die GEDAP-Gespräche vor allem mit den MINT-Fachbereichen hinein. Sie wird in den kommenden Jahren geeignete Maßnahmen und Instrumente implementieren.

#### Implementiert (Stand Dezember 2010):

	Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum
1	Studienprogramm Frauenstudien/Gender Studies	2000-fortl.

#### Neue Maßnahmen (ab Januar 2011):

	Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum		Zentrale Instrumente/ Maßnahmen	Zeitraum
1	Organisation Workshopreihe GENDERkompetent (Land)	2012-fortl.	3	Leitfaden gender-sensible Sprache	In Arbeit
2	Publikation: Blättel-Mink, Franzke, Wolde: Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen, Ulrike Helmer Verlag	2011	4	Publikation Bender, Schmidbauer, Wolde: Diversity ent-decken. Beltz Verlag	In Arbeit

#### Ausblick

Im Rahmen ihrer Gleichstellungs- und Diversity-Ziele wird die GU in den nächsten Jahren folgende Schwerpunkte setzen:

- Fortsetzung des Gender Mainstreaming Prozesses durch die Integration von Gleichstellung und Familienförderung in Arbeitsschwerpunkte der Fachbereiche (GEDAPs, Consulting der Fachbereiche, Anreizsysteme)
- Sensibilisierung aller Mitglieder der Hochschule für Gender- und Diversity-Aspekte
- Weiterentwicklung des Gender & Diversity Controlling; Einführung des Zentralen GEDAP
- Einbezug von Chancengleichheitskriterien in die Qualitätssicherung von Lehre und Studium
- Systematische Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen
- Ausbau von Kooperationen in der Gleichstellungsarbeit insbesondere mit außeruniversitären Einrichtungen, der Stadt und Unternehmen der Region sowie Förderung internationaler Beziehungen und Netzwerke

Nachfolgend sind die Mittelaufwendungen zur Gleichstellung an der GU dargestellt. Um die Transparenz nach innen und nach außen zu erhöhen, wird die Darstellung diesmal an der Haushaltsaufstellung der GU orientiert und werden nur die Mittel aufgeführt, die 2012 für Chancengleichheitsmaßnahmen im *engeren Sinne* zur Verfügung standen. Die Kosten z.B. für Professuren im Rahmen des Professorinnenprogrammes des Bundes und der Länder oder von Professuren mit der (Teil-)Denomination Geschlechterforschung sind nicht abgebildet. Ausgenommen sind auch die Bau- und Gebäudemanagementkosten für Kitas sowie Diversity-Maßnahmen der Fachbereiche und Einrichtungen.

Zentrale Instrumente/Maßnahmen	Zeitraum	€ p.a.	Nachhaltigkeit
<b>Summe Zentrale Mittel Gleichstellung (Personal- und Sachkosten)</b>	2012	714.090	Ja
davon Frauenbeauftragte/Gleichstellungsbüro		223.478	Ja
davon Familien-Service		150.000	
davon Projekte		137.410	
davon Cornelia Goethe Centrum		180.202	
davon Mittel zur Qualitätssicherung der Lehre (QSL-Mittel)		23.000	
<b>Summe Drittmittel – ohne Genderforschung – (Gleichstellungsmittel Professorinnenprogramm, ESF, Studentenwerk u.a.)</b>	2012	666.273	Ja, evtl. Professorinnenprogramm II/ESF bis Ende 2014, Studentenwerk ff.
<b>Dezentrale Maßnahmen</b>	<b>Zeitraum</b>	<b>€ p.a.</b>	<b>Nachhaltigkeit</b>
Maßnahmen Fachbereiche	2011-2012	Ca. 300.000	Ja
Entlastung Fachbereichsfrauenbeauftragte ca. 25%	2011-2012	Ca.200.000	nur teilweise umgesetzt; differiert je nach FB
<b>Summe Dezentrale Maßnahmen</b>		<b>Ca. 500.000</b>	
<b>Summe Insgesamt</b>		<b>1.880.363</b>	

# Anhang

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Auf fast allen Qualifikationsstufen konnte der Frauenanteil gegenüber 2008 erhöht werden, und die im Rahmen der Stellungnahme 2009 und des Zwischenberichts 2011 definierten Zielvorgaben wurden überwiegend erreicht.

Mit aktuell 48% Frauenanteil an den Promotionen konnte der Zielwert von 50% nicht ganz erreicht werden, gegenüber der Ausgangssituation (41% 2008) bedeutet der Wert dennoch eine beträchtliche Steigerung. Der bereits im Zwischenbericht konstatierte deutliche Anstieg in den natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereichen erweist sich auch zuletzt als stabil.

Zwar konnten wegen eines zwischenzeitlichen Rückgangs die ambitionierten Zielvorgaben von 50% Frauen auf befristeten Promotionsstellen und 45% bei Post-Doc-Stellen nicht ganz erreicht werden, jedoch steigt seit Mitte 2011 der Frauenanteil in diesen Gruppen wieder an, er liegt aktuell bei 47% Frauen auf Promotionsstellen und 41% auf Post-Doc-Stellen.

Sehr positiv entwickelte sich der Frauenanteil bei den Habilitationen: Mit 36% im Mittelwert der Jahre 2009 bis 2011 konnte der Zielwert von 37% Frauenanteil erreicht werden, im Jahr 2011 wurde er mit 46% sogar deutlich übertroffen. Auch bei den Juniorprofessuren konnte der Zielwert von 45% erreicht werden, der aktuelle Wert liegt bei 48%.

Für die Neuberufungen auf W2- und W3-Professuren war ein Zielwert von 33% festgelegt worden. Für den gesamten Zeitraum liegt der Wert bei den W3-Berufungen genau bei 33%, für beide Gruppen zusammen bei 30%. 2011 waren 36% der Neuberufenen auf W3-Professuren Frauen.

Der Frauenanteil bei den Professuren insgesamt (inklusive Juniorprofessuren) stieg im Gesamtzeitraum von 17,7% auf 20,6%. Besonders deutlich war der Anstieg in der Gruppe der C4/W3-Professuren: der Anteil von Frauen erhöhte sich von 12,3% 2008 auf 15,1% zum Zeitpunkt des Zwischenberichts und stieg danach weiter auf aktuell 16,8% an .

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

	Ausgangslage am 1.1. 2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	12592	16068	44%	56%	13367	17247	44%	56%	15608	20892	43%	57%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr <sup>5)</sup>	347	241	59%	41% <sup>10)</sup>	317	283	53%	47%	337	314	52%	48%	50%	50%	37%	63%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	535	524	51%	49%	675	593	53%	47%	691	625	53%	47%	50%	50%	37%	63%
Anzahl der Habilitationen im Jahr <sup>7)</sup>	37	13	74%	26%	32	15	68%	32%	22	19	54%	46%	63%	37%	55%	45%
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	213	140	60%	40%	260	151	63%	37%	268	183	59%	41%	55%	45%		
Juniorprofessuren	15	8	65%	35%	17	13	57%	43%	17	16	52%	48%	55%	45%		
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	265	37	87,7%	12,3%	275	49	84,9%	15,1%	282	57	83,2%	16,8%				
<i>Neuberufungen W3</i>					44	20	69%	31%	16	9	64%	36%	67%	33%		
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	390	79	83,2%	16,8%	399	91	81,4%	18,6%	412	95	81,3%	18,7%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					67	28	71%	29%	25	11	69%	31%	67%	33%		
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	405	87	82,3%	17,7%	416	104	80,0%	20,0%	429	111	79,4%	20,6%				
Leitungspositionen: Dekane und Dekaninnen	14	2	88%	13%	13	3	81%	19%	12	4	75%	25%	75%	25%		
Leitungspositionen: Präsidium	5	1	83%	17%	5	1	83%	17%	6	1	86%	14%	83%	17%		

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

<sup>10)</sup> Zum Zeitpunkt der Erstellung der ursprünglichen Stellungnahme war für 2008 ein vorläufiger Wert von 45% angegeben worden, und auch für den Zwischenbericht übernommen worden. Tatsächlich lag der Frauenanteil an den Promotionen 2008 bei 41%.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

**FB 01 - Rechtswissenschaft**

	Ausgangslage am 1.1. 2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende <sup>4)</sup>	1607	1863	46%	54%	1652	2000	45%	55%	1814	2506	42%	58%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr <sup>5)</sup>	45	28	62%	38%	38	26	59%	41%	34	19	64%	36%	51%	49%		
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	31	34	48%	52%	42	38	53%	48%	42	38	53%	48%	48%	52%	51%	49%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	14	7	67%	33%	13	5	72%	28%	11	2	85%	15%	62%	38%		
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	13	7	65%	35%	14	4	78%	22%	9	7	56%	44%	62%	38%		
Juniorprofessuren	2	0	100%	0%	2	0	100%	0%	0	1	0%	100%	62%	38%		
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	22	6	78,6%	21,4%	22	5	81,5%	18,5%	23	5	82,1%	17,9%				
<i>Neuberufungen W3</i>					3	1	75%	25%	2	0	100%	0%	75%	25%	79%	21%
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	22	6	78,6%	21,4%	22	5	81,5%	18,5%	23	5	82,1%	17,9%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					3	1	75%	25%	2	0	100%	0%	75%	25%	79%	21%
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	24	6	80,0%	20,0%	24	5	82,8%	17,2%	23	6	79,3%	20,7%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

**FB 02 - Wirtschaftswissenschaften**

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende <sup>4)</sup>	2294	1650	58%	42%	2361	1755	57%	43%	2230	1733	56%	44%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr <sup>5)</sup>	40	6	87%	13%	26	7	79%	21%	39	11	78%	22%	70%	30%	57%	43%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	93	52	64%	36%	108	54	67%	33%	92	51	64%	36%	57%	43%		
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	15	3	83%	17%	15	3	83%	17%	6	2	75%	25%	77%	23%		
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	10	3	77%	23%	13	5	72%	28%	17	8	68%	32%	70%	30%	77%	23%
Juniorprofessuren	5	0	100%	0%	8	1	89%	11%	6	1	86%	14%	77%	23%		
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	38	1	97,4%	2,6%	36	2	94,7%	5,3%	35	3	92,1%	7,9%				
<i>Neuberufungen W3</i>					2	1	67%	33%	1	1	50%	50%	75%	25%	82%	18%
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	42	5	89,4%	10,6%	38	5	88,4%	11,6%	37	6	86,0%	14,0%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					3	1	75%	25%	2	1	67%	33%	75%	25%	82%	18%
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	47	5	90,4%	9,6%	46	6	88,5%	11,5%	43	7	86,0%	14,0%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

**FB 03 - Gesellschaftswissenschaften**

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	1199	1131	51%	49%	1232	1238	50%	50%	1569	1801	47%	53%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr <sup>5)</sup>	14	12	54%	46%	4	14	22%	78%	10	7	59%	41%	42%	58%		
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	23	47	33%	67%	38	60	39%	61%	42	66	39%	61%	42%	58%		
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	11	3	79%	21%	10	5	67%	33%	5	4	56%	44%	60%	40%	54%	46%
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	11	12	48%	52%	16	13	55%	45%	10	10	50%	50%	54%	46%		
Juniorprofessuren	0	1	0%	100%	0	1	0%	100%	0	2	0%	100%	54%	46%		
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	9	4	69,2%	30,8%	12	6	66,7%	33,3%	15	7	68,2%	31,8%				
<i>Neuberufungen W3</i>					5	4	56%	44%	2	2	50%	50%	50%	50%	61%	39%
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	16	10	61,5%	38,5%	17	12	58,6%	41,4%	20	12	62,5%	37,5%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					5	5	50%	50%	2	2	50%	50%	50%	50%	61%	39%
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	16	11	59,3%	40,7%	17	13	56,7%	43,3%	20	14	58,8%	41,2%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	1	2	33%	67%	1	2	33%	67%	2	1	67%	33%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

**FB 04 - Erziehungswissenschaften**

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	329	1597	17%	83%	342	1721	17%	83%	376	1998	16%	84%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) <sup>5)</sup>	17	24	41%	59%	20	20	50%	50%	17	12	59%	41%	40%	60%	17%	83%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	14	25	36%	64%	20	36	36%	64%	20	52	28%	72%	35%	65%	17%	83%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	2	0	100%	0%	2	0	100%	0%	4	1	80%	20%	50%	50%		
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	6	4	60%	40%	8	10	44%	56%	8	11	42%	58%	50%	50%		
Juniorprofessuren	0	1	0%	100%	0	2	0%	100%	1	2	33%	67%	50%	50%		
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	5	2	71,4%	28,6%	6	3	66,7%	33,3%	6	5	54,5%	45,5%				
<i>Neuberufungen W3</i>					2	3	40%	60%	1	2	33%	67%	40%	60%	54%	46%
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	12	5	70,6%	29,4%	12	6	66,7%	33,3%	11	8	57,9%	42,1%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					2	3	40%	60%	1	2	33%	67%	40%	60%	54%	46%
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	12	6	66,7%	33,3%	12	8	60,0%	40,0%	12	10	54,5%	45,5%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	1	2	33%	67%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 05 - Psychologie und Sportwissenschaften

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	495	784	39%	61%	494	781	39%	61%	626	1060	37%	63%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) <sup>5)</sup>	13	18	42%	58%	17	28	38%	62%	12	29	29%	71%	36%	64%		
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	11	31	26%	74%	17	47	27%	73%	25	50	33%	67%	36%	64%		
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	7	1	88%	13%	7	1	88%	13%					50%	50%		
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	9	12	43%	57%	10	15	40%	60%	9	18	33%	67%	40%	60%	50%	50%
Juniorprofessuren	0	0			0	1	0%	100%	0	1	0%	100%	50%	50%		
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	10	1	90,9%	9,1%	10	3	76,9%	23,1%	13	3	81,3%	18,8%				
<i>Neuberufungen W3</i>					1	2	33%	67%	1	0	100%	0%	68%	32%		
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	14	5	73,7%	26,3%	16	5	76,2%	23,8%	17	5	77,3%	22,7%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					5	2	71%	29%	1	0	100%	0%	68%	32%		
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	14	5	73,7%	26,3%	16	6	72,7%	27,3%	17	6	73,9%	26,1%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 06 - Evangelische Theologie

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	135	192	41%	59%	150	250	38%	63%	198	321	38%	62%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) <sup>5)</sup>	6	3	67%	33%	10	3	77%	23%	8	2	80%	20%	65%	35%	17%	83%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	7	2	78%	22%	7	2	78%	22%	5	5	50%	50%	65%	35%	17%	83%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	5	3	63%	38%	4	2	67%	33%	2	0	100%	0%	58%	42%		
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	0	6	0%	100%	3	3	50%	50%	4	3	57%	43%	58%	42%		
Juniorprofessuren	0	0			0	0							58%	42%		
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%	3	2	60,0%	40,0%				
<i>Neuberufungen W3</i>					2	1	67%	33%					67%	33%	75%	25%
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	5	1	83,3%	16,7%	5	1	83,3%	16,7%	4	2	66,7%	33,3%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					2	1	67%	33%	0	0			67%	33%	75%	25%
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	5	1	83,3%	16,7%	5	1	83,3%	16,7%	4	2	66,7%	33,3%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 07 - Katholische Theologie

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	42	37	53%	47%	56	42	57%	43%	66	47	58%	42%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) <sup>5)</sup>	15	4	79%	21%	21	4	84%	16%	14	4	78%	22%	67%	33%	7%	93%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	4	4	50%	50%	5	6	45%	55%	4	4	50%	50%	40%	60%	7%	93%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	0	0			0	0			0	0			57%	43%		
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	0	1	0%	100%	0	0			1	2	33%	67%	67%	33%	57%	43%
Juniorprofessuren	0	0			0	0			0	0			57%	43%		
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%	4	1	80,0%	20,0%				
<i>Neuberufungen W3</i>					0	0			<i>keine Neuberufungen bis 2016</i>				80%	20%		
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	7	1	87,5%	12,5%	7	1	87,5%	12,5%	7	1	87,5%	12,5%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					0	0			<i>keine Neuberufungen bis 2016</i>				80%	20%		
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	7	1	87,5%	12,5%	7	1	87,5%	12,5%	7	1	87,5%	12,5%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben  
**FB 08 - Philosophie und Geschichtswissenschaft**

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	709	517	58%	42%	793	586	58%	42%	1060	989	52%	48%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) <sup>5)</sup>	35	15	70%	30%	42	19	69%	31%	45	21	68%	32%	60%	40%	55%	45%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	21	23	48%	52%	33	24	58%	42%	29	15	66%	34%	50%	50%	55%	45%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	12	4	75%	25%	12	5	71%	29%	14	7	67%	33%	65%	35%	60%	40%
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	13	9	59%	41%	14	7	67%	33%	14	9	61%	39%	60%	40%		
Juniorprofessuren	0	0			0	0							60%	40%		
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	17	3	85,0%	15,0%	16	3	84,2%	15,8%	18	2	90,0%	10,0%				
<i>Neuberufungen W3</i>					1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	72%	28%		
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	21	5	80,8%	19,2%	19	5	79,2%	20,8%	20	5	80,0%	20,0%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					2	0	100%	0%	1	0	100%	0%	72%	28%		
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	21	5	80,8%	19,2%	19	5	79,2%	20,8%	20	5	80,0%	20,0%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben  
**FB 09 - Sprach- und Kulturwissenschaften**

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	619	1458	30%	70%	655	1567	29%	71%	953	2208	30%	70%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) <sup>5)</sup>	23	32	42%	58%	22	41	35%	65%	17	31	35%	65%	35%	65%	16%	84%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	20	41	33%	67%	21	36	37%	63%	32	47	41%	59%	35%	65%	16%	84%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	7	12	37%	63%	7	15	32%	68%	8	12	40%	60%	35%	65%	47%	53%
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	17	18	49%	51%	12	17	41%	59%	13	24	35%	65%	47%	53%		
Juniorprofessuren	0	2	0%	100%	0	2	0%	100%	0	5	0%	100%	47%	53%		
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	14	5	73,7%	26,3%	14	4	77,8%	22,2%	15	5	75,0%	25,0%				
<i>Neuberufungen W3</i>					2	0	100%	0%	0	1	0%	100%	60%	40%		
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	22	7	75,9%	24,1%	21	7	75,0%	25,0%	23	7	76,7%	23,3%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					2	0	100%	0%	1	1	50%	50%	60%	40%		
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	22	9	71,0%	29,0%	21	9	70,0%	30,0%	23	12	65,7%	34,3%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	2	1	67%	33%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben  
**FB 10 - Neuere Philologien**

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	628	2028	24%	76%	700	2246	24%	76%	693	2378	23%	77%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) <sup>5)</sup>	15	35	30%	70%	14	39	26%	74%	19	30	39%	61%	35%	65%	13%	87%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	15	50	23%	77%	28	58	33%	67%	24	68	26%	74%	35%	65%	13%	87%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	5	5	50%	50%	5	7	42%	58%	6	14	30%	70%	38%	62%		
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	10	22	31%	69%	16	21	43%	57%	19	17	53%	47%	38%	62%		
Juniorprofessuren	0	0			1	1	50%	50%	2	1	67%	33%	38%	62%		
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	13	6	68,4%	31,6%	14	7	66,7%	33,3%	14	8	63,6%	36,4%				
<i>Neuberufungen W3</i>					2	2	50%	50%	3	2	60%	40%	45%	55%	51%	49%
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	20	11	64,5%	35,5%	21	13	61,8%	38,2%	22	15	59,5%	40,5%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					3	5	38%	63%	4	3	57%	43%	45%	55%	51%	49%
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	20	11	64,5%	35,5%	22	14	61,1%	38,9%	24	16	60,0%	40,0%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 11 - Geowissenschaften / Geographie

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	464	382	55%	45%	660	508	57%	43%	962	705	58%	42%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) <sup>5)</sup>	18	9	67%	33%	20	15	57%	43%	26	19	58%	42%	54%	46%		
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	34	21	62%	38%	39	33	54%	46%	44	43	51%	49%	54%	46%		
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	9	4	69%	31%	5	3	63%	38%	5	2	71%	29%	60%	40%	50%	50%
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	18	8	69%	31%	21	8	72%	28%	24	12	67%	33%	60%	40%	50%	50%
Juniorprofessuren	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	1	1	50%	50%	50%	50%		
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	13	0	100,0%	0,0%	16	1	94,1%	5,9%	16	1	94,1%	5,9%				
<i>Neuberufungen W3</i>					3	1	75%	25%	1	0	100%	0%	70%	30%	82%	18%
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	26	2	92,9%	7,1%	28	3	90,3%	9,7%	29	3	90,6%	9,4%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					3	1	75%	25%	1	0	100%	0%	70%	30%	82%	18%
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	28	3	90,3%	9,7%	30	4	88,2%	11,8%	30	4	88,2%	11,8%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

**FB 12 - Informatik und Mathematik**

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	794	340	70%	30%	896	390	70%	30%	1386	677	67%	33%	65%	35%		
Anzahl der Promotionen (3 Jahre) <sup>5)</sup>	21	4	84%	16%	28	7	80%	20%	37	11	77%	23%	75%	25%	51%	49%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	52	14	79%	21%	75	19	80%	20%	94	18	84%	16%	75%	25%	51%	49%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	5	0	100%	0%	3	0	100%	0%	0	0			90%	10%	96%	4%
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	14	1	93%	7%	17	0	100%	0%	16	2	89%	11%	90%	10%	96%	4%
Juniorprofessuren	0	2	0%	100%	2	2	50%	50%	2	2	50%	50%	50%	50%	96%	4%
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	18	3	85,7%	14,3%	17	4	81,0%	19,0%	18	4	81,8%	18,2%				
<i>Neuberufungen W3</i>					5	1	83%	17%	2	0	100%	0%	85%	15%	88%	13%
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	28	3	90,3%	9,7%	28	4	87,5%	12,5%	31	4	88,6%	11,4%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					8	1	89%	11%	5	0	100%	0%	85%	15%	87%	13%
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	28	5	84,8%	15,2%	30	6	83,3%	16,7%	33	6	84,6%	15,4%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 13 - Physik

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	647	215	75%	25%	693	212	77%	23%	907	325	74%	26%	70%	30%		
Anzahl der Promotionen im Jahr <sup>5)</sup>	28	4	88%	13%	16	10	62%	38%	29	12	71%	29%	70%	30%	79%	21%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	74	26	74%	26%	85	18	83%	17%	76	11	87%	13%	70%	30%	79%	21%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	7	1	88%	13%	7	0	100%	0%	7	0	100%	0%	85%	15%	88%	13%
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	41	5	89%	11%	58	12	83%	17%	62	13	83%	17%	80%	20%	88%	13%
Juniorprofessuren	1	0	100%	0%	1	0	100%	0%	2	0	100%	0%	80%	20%	88%	13%
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	18	0	100%	0,0%	21	1	95,5%	4,5%	21	1	95,5%	4,5%				
<i>Neuberufungen W3</i>					5	0	100%	0%					90%	10%	89%	11%
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	24	1	96,0%	4,0%	28	1	96,6%	3,4%	30	1	96,8%	3,2%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					8	0	100%	0%	0	0			90%	10%	89%	11%
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	25	1	96,2%	3,8%	29	1	96,7%	3,3%	32	1	97,0%	3,0%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 14 - Biochemie, Chemie und Pharmazie

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	768	1093	41%	59%	797	1071	43%	57%	854	1131	43%	57%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr <sup>5)</sup>	45	32	58%	42%	53	46	54%	46%	37	54	41%	59%	45%	55%	31%	69%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	94	93	50%	50%	88	87	50%	50%	96	85	53%	47%	45%	55%	31%	69%
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	6	2	75%	25%	5	2	71%	29%	6	3	67%	33%	65%	35%	58%	42%
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	29	18	62%	38%	36	20	64%	36%	38	19	67%	33%	58%	42%	58%	42%
Juniorprofessuren	3	0	100%	0%	1	0	100%	0%	2	0	100%	0%	keine Ausschreibung einer Juniorprof bis 2013		58%	42%
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	24	0	100%	0,0%	21	0	100%	0,0%	18	1	94,7%	5,3%				
<i>Neuberufungen W3</i>					0	0			0	1	0%	100%	82%	18%		
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	33	2	94,3%	5,7%	31	2	93,9%	6,1%	28	3	90,3%	9,7%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					2	0	100%	0%	0	1	0%	100%	82%	18%		
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	36	2	94,7%	5,3%	32	2	94,1%	5,9%	30	3	90,9%	9,1%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

**FB 15 - Biowissenschaften**

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (ohne Lehramtsstudierende) <sup>4)</sup>	531	669	44%	56%	536	700	43%	57%	436	681	39%	61%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr <sup>5)</sup>	31	23	57%	43%	26	29	47%	53%	30	26	54%	46%	45%	55%	43%	57%
wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen zur Promotion <sup>6)</sup>	35	47	43%	57%	51	50	50%	50%	57	52	52%	48%	43%	57%		
Anzahl der Habilitationen (5 Jahre) <sup>7)</sup>	8	4	67%	33%	6	4	60%	40%					57%	43%		
Post-Doc-Stellen <sup>8)</sup>	18	12	60%	40%	19	11	63%	37%	21	23	48%	52%	57%	43%		
Juniorprofessuren	2	1	67%	33%	2	1	67%	33%	1	0	100%	0%	67%	33%	57%	43%
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	11	1	91,7%	8,3%	11	3	78,6%	21,4%	15	4	78,9%	21,1%				
<i>Neuberufungen W3</i>					3	2	60%	40%	1	0	100%	0%	67%	33%	72%	28%
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	21	5	80,8%	19,2%	24	8	75,0%	25,0%	27	7	79,4%	20,6%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					6	3	67%	33%	1	0	100%	0%	67%	33%	72%	28%
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	23	6	79,3%	20,7%	26	9	74,3%	25,7%	28	7	80,0%	20,0%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	1	2	33%	67%	0	3	0%	100%	0	3	0%	100%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

FB 16 - Medizin

	Ausgangslage 1.1.2009 <sup>1)</sup>				Situation am 1.1. 2011 <sup>2)</sup>				aktuelle Situation <sup>3)</sup>				Zielvorgabe für 2013		alte Zielvorgabe (falls abweichend)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende <sup>4)</sup>	1331	2112	39%	61%	1350	2180	38%	62%	1478	2332	39%	61%	50%	50%		
Anzahl der Promotionen im Jahr <sup>5)</sup>	84	90	48%	52% <sup>10)</sup>	82	90	48%	52%	101	126	44%	56%	40%	60%	39%	61%
Anzahl der Habilitationen (3 Jahre) <sup>7)</sup>	60	17	78%	22%	53	18	75%	25%	46	16	74%	26%	70%	30%	25%	75%
Professuren C4/W3 <sup>9)</sup>	45	3	93,8%	6,3%	51	5	91,1%	8,9%	48	5	90,6%	9,4%				
<i>Neuberufungen W3</i>					8	2	80%	20%	1	0	100%	0%	70%	30%	82%	18%
Professuren (C3/W2 und C4/W3) <sup>9)</sup>	77	10	88,5%	11,5%	82	13	86,3%	13,7%	83	11	88,3%	11,7%				
<i>Neuberufungen W2+W3</i>					13	5	72%	28%	4	1	80%	20%	70%	30%	82%	18%
Professuren (inkl. Juniorprof.) <sup>9)</sup>	77	10	88,5%	11,5%	82	13	86,3%	13,7%	83	11	88,3%	11,7%				
Leitungspositionen (Dekan/in, Pro- und Studiendekan/in)	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%				

<sup>1)</sup> Studierende: Stand WS 08/09; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2008; Wiss. Personal: Stand 1.1.2009;

<sup>2)</sup> Studierende: Stand WS 09/10; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2009; Neuberufungen (Ernennungen) 2009+2010; Wiss. Personal: Stand 1.1.2011;

<sup>3)</sup> Studierende: Stand WS 12/13; Promotionen und Habilitationen: Studienjahr 2011; Neuberufungen (Ernennungen) 2011; Wiss. Personal: Stand 30.6.2012;

<sup>4)</sup> Studierende in Lehramtsstudiengängen werden hier nicht angeführt, da sie auch bei der Berechnung der Zielvorgaben für den Frauenanteil in der Promotionsphase nicht berücksichtigt werden.

<sup>5)</sup> 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.

<sup>6)</sup> Wissenschaftliche Qualifikationsstellen bis zur Promotion

<sup>7)</sup> In der Gesamtübersicht sind die Habilitationen eines Jahres dargestellt, in den Fachbereichen 1 bis 15 werden bei den Habilitationen gleitende 5-Jahressummen dargestellt, im FB 16-Medizin 3-Jahressummen

<sup>8)</sup> promovierte wissenschaftliche MitarbeiterInnen auf befristeten Qualifikationsstellen

<sup>9)</sup> Professuren sind ohne Vertretungs- und Gastprofessuren dargestellt.

<sup>10)</sup> Zum Zeitpunkt der Erstellung der ursprünglichen Stellungnahme war für 2008 ein vorläufiger Wert angegeben worden und auch für den Zwischenbericht übernommen worden. Der tatsächliche Frauenanteil an den Promotinen im FB 16 - Medizin betrug 2008 52%.