

Gleichstellungs-Monitor 2018/19

Zahlen, Daten und Fakten zur Chancengleichheit
an der Goethe-Universität



Impressum:

Frankfurt am Main, Juni 2019

V.i.S.d.P.: Goethe-Universität Frankfurt a.M.

Theodor-W.-Adorno-Platz 1, 60323 Frankfurt am Main

Berechnungen, Text, Redaktion und Layout: Annemarie Eifler, Olga Taaffe

Druck: HRZ Druckzentrum

Umschlagfoto: Uwe Dettmar, Goethe-Universität

Kontakt:

Dr. Anja Wolde

Gleichstellungsbeauftragte,

Leiterin Gleichstellungsbüro

Eschersheimer Landstraße 121-123

IKB-Gebäude 1.OG Raum 1330

Tel. 069 798 18100

wolde@em.uni-frankfurt.de

Annemarie Eifler

Stellvertr. Gleichstellungsbeauftragte

Eschersheimer Landstraße 121-123

IKB-Gebäude 1.OG Raum 1410

Tel. 069 798 18123

eifler@em.uni-frankfurt.de

Goethe-Universität
Chancen⁼

Vorwort



Liebe Leser*innen,

ich freue mich, Ihnen den Gleichstellungs-Monitor 2018/19 vorzulegen. Die aktuelle Situation der Gleichstellung an der Goethe-Universität transparent zu machen ist Ziel der Broschüre, die Sie als mittlerweile fünfte Ausgabe der Reihe „Gleichstellungs-Monitor“ in Händen halten. Erweitert wurde das Kapitel „Leitungspositionen und Gremien“ und neu aufgenommen sind Auswertungen zur Genderzusammensetzung von Berufungskommissionen.

Gleichstellungs-Monitoring ist unverzichtbar, um an der Universität informiert über Gleichstellung sprechen und datenbasiert Entscheidungen treffen zu können. Das gilt sowohl für die Planung als auch für die Evaluation von strukturellen Veränderungen und von Förderaktivitäten: Wo gibt es Fortschritte, wo Stagnation? Wie sieht der Vergleich zu Universitäten bundesweit aus? Wo können wir besser werden?

Daneben sind Information und Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit weitere wichtige Ziele des Monitorings. In diesem Sinne wendet sich der Bericht gleichermaßen an Führungskräfte wie an alle interessierten Angehörigen der Universität.

Während der Monitor sich darauf beschränkt, quantitative Entwicklungen zu beobachten, zu beschreiben bzw. aus Gleichstellungsperspektive zu bewerten, sind im Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit 2019 - 2024, der Anfang 2019 verabschiedet wurde, Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit dargelegt. Der Aktionsplan, der auch den Frauenförderplan der Universität enthält, ist ebenfalls als Broschüre erschienen und unter www.chancengleich.uni-frankfurt.de verfügbar.

Ihnen und uns viel Erfolg bei der Förderung von Chancengleichheit!

Ihr

Prof. Dr. Rolf van Dick

Vizepräsident für Internationalisierung, Nachwuchs, Gleichstellung und Diversity

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	6
Zur Konzeption des Gleichstellungs-Monitorings an der Goethe-Universität.....	7
Summary – Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze	8
Einzeldarstellung.....	14
1 Studierende.....	15
Studierende nach Geschlecht	
Studierendenzahlen und Studentinnenanteil nach angestrebtem Abschluss	
Bachelor- und Masterstudierende nach Geschlecht im WS 2018/19	
Studierende nach Geschlecht und Fachbereich im WS 2018/19	
Studentinnenanteil je Fachbereich (ohne Lehramtsstudierende)	
2 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.....	19
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nach Geschlecht	
Frauenanteil an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften je Fachbereich	
3 Abschlüsse / Absolvent*innen	20
Abschlüsse/Absolvent*innen nach Geschlecht	
Frauenanteil an den Absolvent*innen je Abschlussart	
Bachelor- und Masterabschlüsse nach Geschlecht und Fachbereich 2015-2017	
Veränderung der Frauenanteile an den Abschlüssen/Absolvent*innen je Fachbereich im 3-Jahres-Zeitraum	
4 Promotionen.....	24
Promotionen nach Geschlecht	
Promotionen nach Geschlecht und Fachbereich im Studienjahr 2017	
Veränderung des Frauenanteils an den Promotionen je Fachbereich im 3-Jahres-Zeitraum und Vergleich zum Frauenanteil an den Abschlüssen	
5 Habilitationen.....	27
Habilitationen nach Geschlecht	
Habilitationen nach Geschlecht und Fachbereich 2013 bis 2017	
Veränderung des Frauenanteils an den Habilitationen je Fachbereich im 5-Jahres-Zeitraum	
6 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	29
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Geschlecht	
Frauenanteil wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an der Goethe-Universität im Bundesvergleich	
Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen je Mitarbeitergruppe	
Veränderung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen je Fachbereich 2015 bis 2018	
Befristete wissenschaftliche Qualifikationsstellen nach Beschäftigungsvolumen und Geschlecht	
Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Geschlecht	
7 Nachwuchsförderlinien (Drittmittel)	34
ERC Starting Grant	
Heisenberg-Stipendium	
Heisenberg-Professur	
Lichtenberg-Professur	
Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen	
Wissenschaftliche Netzwerke	
DFG-Forschungstipendien	

Inhaltsverzeichnis

8	Neuberufungen	36
	Neuberufungen (Ernennungen) nach Geschlecht	
	Frauenanteil an den Neuberufungen (Ernennungen) nach Wertigkeit	
	Frauenanteil Neuberufungen an der Goethe-Universität im Bundesvergleich	
	Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen – Goethe-Universität und bundesweit	
	Neuberufungen nach Fachbereich und Geschlecht	
	Veränderung des Frauenanteils an den Neuberufungen je Fachbereich im 3-Jahres-Zeitraum	
9	Professor*innen	40
	Professuren nach Geschlecht	
	Professorinnenanteil nach Wertigkeit/Gruppe	
	Professorinnenanteil an der Goethe-Universität im Bundesvergleich	
	Professuren nach Fachbereich und Geschlecht	
	Veränderung des Professorinnenanteils je Fachbereich 2015 bis 2018	
10	Genderprofile – Querschnitt über die Qualifikationsstufen	43
	Querschnitt über die Qualifikationsstufen 2015 und 2018	
	Retrospektive Verlaufsanalyse	
	Frauenanteil in den Qualifikationsstufen im Bundesvergleich	
	Genderprofile der Fachbereiche	
	Glass-Ceiling Index (GCI)	
	Berechnung des GCI für die Fachbereiche	
	Kennzahl GCI je Fachbereich - Veränderung 2015 bis 2018	
11	Administrativ-technische Mitarbeiter*innen	49
	Administrativ-technische Beschäftigte nach Geschlecht	
	Frauenanteil an den administrativ-technischen Beschäftigten je Mitarbeitergruppe	
	Frauenanteil an den administrativ-technischen Beschäftigten je Laufbahngruppe	
	Beschäftigungsgrad der administrativ-technischen Beschäftigten nach Geschlecht je Laufbahngruppe	
	Administrativ-technische Beschäftigte mit befristeten/unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen	
12	Leitungspositionen und Gremien	52
	Präsidium und Fachbereichsleitung	
	Leitungspositionen zentrale Verwaltung	
	Hochschulrat	
	Senat	
	Forschungsrat	
	Akkreditierungskommission	
	ABL-Rat und -Council	
	Rat für Third Mission	
	Fachbereichsräte	
	Berufungskommissionen	
	Methodische Anmerkungen und Datendefinitionen	60
	Quellen und Literatur	63
	Anhang	64
	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	
	Liste der Fachbereiche (mit im Text verwendeten Abkürzungen)	

Einleitung

Der vorliegende Gleichstellungs-Monitor 2018/19 ist die 5. Ausgabe der Reihe.

Aufgenommen sind die jeweils aktuellsten, bei Redaktionsschluss Ende Mai 2019 vorliegenden vollständigen Datensätze, die den Stand Ende 2018/Anfang 2019 abbilden.

Für die einzelnen Datengruppen bedeutet dies unterschiedliche Stichtage bzw. Zeiträume:

- Studierende: Stand WS 2018/19
- Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte: Stand Ende 2018
- Abschlüsse und Promotionen: Studienjahr 2017 ¹⁾
- Habilitationen: Studienjahr 2017¹⁾
- Berufungen: Kalenderjahr 2018, Stand Ende 2018
- Drittmittelfinanzierte Nachwuchsförderung: Stand Ende 2018
- Wissenschaftliches und administrativ-technisches Personal: Stand Ende 2018
- Gremien und Leitungspositionen: Stand Ende 2018/Anfang 2019

Nach kurzen Erläuterungen zur Konzeption des Monitorings (S. 7) folgt eine komprimierte Darstellung der zentralen Ergebnisse (S. 8 bis 13).

Die daran anschließende Einzeldarstellung (ab S. 14) enthält ausführlichere Informationen zu den einzelnen Bereichen, überwiegend in Form von kommentierten Diagrammen und Tabellen. Dabei folgen die einzelnen Kapitel einer weitgehend einheitlichen Struktur:

- eine Gesamtübersicht zur Entwicklung der Männer- und Frauenanteile als jährliche Zeitreihe
- weitere Differenzierungen nach relevanten Unterkategorien
- eine Untergliederung nach Fachbereichen mit der Veränderung im Zeitraum der letzten drei bis fünf Jahre.

Methodische Anmerkungen und Definitionen zu den verwendeten Daten stehen am Ende des Berichts, ebenso Quellen- und Literaturangaben.

Hinweis: Kompakte, 3-seitige Zusammenstellungen von Genderdaten für die einzelnen Fachbereiche sind unter dem Titel „Genderzahlen auf einen Blick“ im Intranet im Bereich „Arbeitswelt A-Z“ unter „S – Statistiken“ verfügbar.

1) Abschluss-, Promotions- und Habilitationsdaten für 2018 lagen zum Redaktionsschluss 5/2019 noch nicht vor

Zur Konzeption des Gleichstellungs-Monitorings an der Goethe-Universität

Zielsetzungen sind:

- **Die geschlechterspezifische Zusammensetzung** der verschiedenen Gruppen von Angehörigen der Universität **zu erheben**, beispielsweise der Studierenden, der Absolvent*innen, der Professor*innen, in der Hochschulleitung, in den Gremien oder bei den administrativ-technischen Beschäftigten, sowie die Veränderungen dieser Daten im Zeitverlauf darzustellen.
- **Qualifikations- und Selektionsprozesse geschlechterdifferenziert zu beschreiben**, mit anderen Worten, darzustellen, wie sich der Frauen- und Männeranteil an den Übergängen zur jeweils nächsten Karriere- und Qualifikationsstufe verändert. Dafür werden Querschnittsbetrachtungen angestellt und die Männer- bzw. Frauenanteile verschiedener Stufen miteinander in Beziehung gesetzt (siehe bspw. Genderprofile und Glass-Ceiling-Index).
- Ausgewählte Ergebnisse an der Goethe-Universität im Sinne eines Benchmarking **mit bundesweiten Durchschnittswerten gemäß Hochschulstatistik zu vergleichen**. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die spezifische Fächerstruktur der Goethe-Universität einen Frauenanteil *über* dem bundesweiten Durchschnittswert erwarten lässt. Dieser ist daher nicht als Referenzwert im Sinne eines anzustrebenden Sollwerts anzusehen, sondern eher als Markierung einer Untergrenze.

Warum kein Diversity-Monitoring?

Bisher beschränkt sich das Gleichstellungs-Monitoring auf das Merkmal Gender. Eine Erweiterung um weitere, unter Chancengleichheitsgesichtspunkten relevante Dimensionen ist unter den derzeitigen Rahmenbedingungen nur sehr eingeschränkt möglich. Nur zu wenigen Merkmalen - etwa Alter und Nationalität - sind regelmäßig differenzierte Daten verfügbar. Dies gilt für die Studierenden wie für die Beschäftigten der Universität.

Andere soziale Merkmale von Heterogenität, wie beispielsweise Bildungsherkunft oder Migrationshintergrund, dürfen aus Datenschutzgründen nicht standardmäßig, sondern nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Einzelnen erhoben und gespeichert werden. Eigens konzipierte Befragungen sind dafür notwendig. Die Teilnahme daran ist freiwillig und die Aussagekraft der Ergebnisse hängt maßgeblich von der Rücklaufquote und dem Antwortverhalten der Teilnehmenden ab. Um Entwicklungen im Zeitverlauf nachzeichnen zu können, müssen Befragungen wiederholt werden.

Die größere Schwierigkeit, Unterrepräsentanzen zu anderen Diversitätskategorien datenbasiert zu analysieren, ist u. a. damit zu erklären, dass Geschlechtergleichstellung als gesetzlicher und als hochschulpolitischer Auftrag durch Gesetzgebung wie auch durch Instrumente zur Umsetzung seit Jahrzehnten verankert sind, während Diversitätspolitiken an deutschen Hochschulen noch vergleichsweise jung sind.

Dennoch nehmen universitätsweite Befragungen mehr und mehr auch die Heterogenität der Befragten in den Blick. Einige Aussagen zu Diversität und Chancengleichheit aus vergangenen Erhebungen stellt das Heft „Vielfalt in Zahlen. Daten und Fakten zu den Studierenden und Mitarbeitenden an der Goethe-Universität“ zusammen (verfügbar unter www.chancengleich.uni-frankfurt.de).

Die zweite universitätsweite Studierendenbefragung wurde im WS 2017/18 von der Abteilung Lehre und Qualitätssicherung durchgeführt und ausgewertet. Sie liefert aktuelle Informationen zur heterogenen Zusammensetzung der Studierendenschaft, zu Chancengleichheit und Antidiskriminierung an der Universität. Ergebnisberichte und weitere Informationen zur Befragung sind verfügbar unter: www.studierendenbefragung.uni-frankfurt.de.

Summary – die wichtigsten Ergebnisse in Kürze

Präsidium und zentrale Gremien

Im **Hochschulrat** sind erstmals 45 % Frauen vertreten.

Im **Präsidium** beträgt seit der Wahl der Vizepräsident*innen im Mai 2018 der Frauenanteil 33 %, in konkreten Zahlen zwei Frauen. 2015 bis 2018, den ersten drei Jahren der laufenden Amtszeit von Präsidentin Prof. Birgitta Wolff, waren Männer und Frauen paritätisch vertreten.

Im Anfang 2019 neu gewählten **Senat** sind in der Gruppe der Professuren erstmals 44 % Frauen. Noch in der Periode 2013/14 war unter den neun Professor*innen nur eine einzige Frau.

Der **Forschungsrat** hat einen Frauenanteil von 35 %. Unter den 12 Mitgliedern des 2018 neu eingerichteten „Early Career Researchers-Council“ des Forschungsrats sind sieben Frauen, das ist ein Frauenanteil von 58 %.

Die **Akkreditierungskommission**, die seit Erhalt der Systemakkreditierung im März 2016 intern über die Einrichtung und (Re-) Akkreditierung von Studiengängen entscheidet, hat seit ihrer Neukonstitution Anfang 2019 einen Frauenanteil von 46 %. Auch den Vorsitz hat mit Prof. Fleur Kemmers nun eine Frau inne. Zuvor betrug der Frauenanteil in der Kommission 38 %.

Vergleichsweise gering ist mit 23 % der Frauenanteil im Rat der Akademie für Bildungs- und Lehrerbildung, dem **ABL-Rat**. Der Council des ABL hat hingegen einen Frauenanteil von 60 %.

Der **Third Mission Rat** hat einen Frauenanteil von 33 %.

⇒ *Seiten 52 und 54 - 56*

Leitungspositionen Zentralverwaltung

Die **Leitungspositionen der zentralen Verwaltung** haben überwiegend Frauen inne: Die sieben **Bereiche** werden von fünf Frauen und zwei Männern geleitet, das ist ein Frauenanteil von 71 %.

Auf der nächsten Führungsebene, den **Abteilungen der Kanzlerbereiche und des Präsidialbereichs**, liegt der Frauenanteil Ende 2018 bei 45 %. Die weiteren **administrative Einheiten**, das sind die zentralen Einrichtungen sowie das Kanzlerbüro und die Stabsstellen im Kanzlerbereich, haben einen Frauenanteil von 60 % bei den Leitungspositionen.

⇒ *Seite 53*

Fachbereichsleitungen und Fachbereichsräte

Der Frauenanteil bei den **Dekan*innen** beträgt Ende 2018 31 %. Dieser Wert ist seit 2015, mit Ausnahme einer kurzen Zeitspanne im Jahr 2016, während der die Hälfte der 16 Dekan*innen Frauen waren, hatte, konstant.

Fasst man Dekan*innen, Prodekan*innen und Studiendekan*innen zusammen, beträgt der Frauenanteil in den **Fachbereichsleitungen** 25 %. Hier variiert der Wert in den letzten sieben Jahren um zwei Prozentpunkte nach unten oder oben, ohne erkennbar steigende Tendenz.

In den sechzehn **Fachbereichsräten** sind insgesamt 22 % der professoralen Mitglieder Frauen und 78 % Männer. Ebenfalls 22 % betrug der Wert in der ersten Ausgabe des Gleichstellungs-Monitors, der den Stand des Jahres 2012 abbildete. Ein klarer Aufwärtstrend ist auch hier nicht zu erkennen.

⇒ *Seiten 52 und 57*

Berufungskommissionen

Neu in den Monitor aufgenommen wurde die Gender-Zusammensetzung von Berufungskommissionen. Dazu wurden die im Zeitraum 2015-2018 neu eingerichteten oder geänderten Kommissionen mit ihrem jeweils letzten Stand ausgewertet.

Die Auswertung ergab, dass 29 % der **stimmberechtigten professoralen Mitglieder** in den Berufungskommissionen Frauen sind. Von den Mitgliedern aus der Gruppe der **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** sind 59 % Frauen, bei den **studentischen Mitgliedern** 52 % Frauen. Insgesamt sind 40 % der stimmberechtigten Mitglieder Frauen.

Die **beratenden Mitglieder** sind im Wesentlichen Professor*innen – davon 24 % Frauen – sowie die jeweiligen Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten.

Mit 29 % als stimmberechtigte und 24 % als beratende Mitglieder sind Professorinnen in den Berufungskommissionen etwa entsprechend ihres Anteils in der Grundgesamtheit (Professorinnenanteil Ende 2018: 27 %) vertreten. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind hingegen mit 59 % deutlich stärker repräsentiert als in der Grundgesamtheit (Frauenanteil Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Ende 2018: 47,5 %).

Die Berufungssatzung der Universität sieht **Parität** zwischen Männern und Frauen bei den stimmberechtigten Mitgliedern in Berufungskommissionen vor. Mindestens sollen zwei Wissenschaftlerinnen vertreten sein, von denen mindestens eine Professorin sein soll (§3 Abs. 3 der Berufungssatzung der Goethe-Universität vom 1.11.2016). Die Zusammensetzung der Berufungskommissionen spiegelt diese Bestimmung wieder: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden überproportional häufig für die Mitwirkung in einer Berufungskommission angefragt, um damit die geringe Zahl an Professorinnen in der Kommission zu kompensieren.

⇒ *Seite 58*

Fazit Gremienbeteiligung

Während der Frauenanteil in den **zentralen Leitungspositionen und Gremien** der Universität zuletzt stark angestiegen ist und vielfach einen Wert von 40 % und darüber aufweist, ist ein solcher Anstieg in den **dezentralen Leitungspositionen und Gremien** kaum erkennbar. Bei den Fachbereichsräten etwa und den Positionen der Pro- und Studiendekan*innen kann sogar von einer Stagnation gesprochen werden. Gleichwohl sind Professorinnen auch in den dezentralen Gremien zumeist entsprechend ihres Anteils an der Grundgesamtheit beteiligt.

Solange Professorinnen noch stark unterrepräsentiert sind, kann eine geschlechterausgewogene Beteiligung – definiert als eine Beteiligung für Männer und für Frauen, die sich innerhalb eines Korridors zwischen 40 % und 60 % bewegt¹⁾ – oder gar eine paritätische Beteiligung in Auswahl- und Entscheidungsgremien nur durch überproportional starkes Engagement von Professorinnen erreicht werden. Gleichstellungspolitisch werden derzeit, u.a. durch die DFG, Entlastungsregelungen für Frauen in Gremien gefordert, um die zusätzliche Belastung zu kompensieren.

Professuren und Neuberufungen

Beim **Professorinnenanteil** setzt sich der stetige, aber langsame Anstieg der Vorjahre auch 2018 fort: Er stieg von 25,7 % auf 27,3 %. Bei den **C4/W3-Professuren** stieg der Frauenanteil im Jahr 2018 von 21,3 % auf 21,8 %.

Die größten Bewegungen beim Professorinnenanteil (hier ohne Berücksichtigung der W1-, Vertretungs- und Gastprofessuren) **in den Fachbereichen** im Zeitraum Ende 2015 bis Ende 2018 sind:

- ein starker Anstieg im FB 09 (Spr.Kult.Wi.), von 30 % auf 41 %
- eine Steigerung auf 23 % im FB 08 (Ph.Gesch.Wi.), gegenüber dem zuvor äußerst geringen Professorinnenanteil von 15 %
- ein Anstieg im FB 04 (Erz.Wi.) von 45 % auf 55 %
- ein Anstieg im FB 11 (GeoWi.Geogr.) von äußerst geringen 10 % auf 16 %
- ein Anstieg im FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) von 7 % auf nach wie vor noch sehr geringe 10 %
- Rückgänge in den FB 06 (Ev.Th.), 10 (Neu.Ph.) und 12 (Inf.Math.)

Im **Bundesvergleich** ist die Goethe-Universität beim Professorinnenanteil unterdurchschnittlich – und das, obwohl sie in Hinblick auf ihre Fächerstruktur einen überdurchschnittlichen Wert erwarten ließe.

⇒ *Seiten 40 - 42*

¹⁾ In Anlehnung an die von CEWS (Center of Excellence Women in Science) vertretene Operationalisierung einer „gleichberechtigten Teilhabe“ (vgl. Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. (cews.publik.no19), hg. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln 2015, S. 37.)

2018 sind 11 der 26 **Neuberufenen** (bezogen auf die Ernennung) Frauen, das entspricht 42 %. Bei den **Berufungen auf W3**-Professuren lag der Wert bei 60 %. Die diesem Wert zugrundeliegende Anzahl ist allerdings mit nur fünf W3-Berufungen ungewöhnlich klein.

Im Mittelwert der Jahre 2016-2018 lag der Frauenanteil bei den Berufungen bei 35 %. **Im Bundesvergleich** ist das ein mäßiges Ergebnis, denn bundesweit waren zuletzt 38 % aller Neuberufenen Frauen.

Hinsichtlich der Beteiligung von Frauen in den unterschiedlichen Phasen des Berufungsgeschehens gilt wie in den Vorjahren, dass statistisch gesehen **Bewerbungen von Frauen** etwas erfolgreicher sind: Ihr Anteil an den eingegangenen Bewerbungen lag bei 30 %, schließlich ernannt wurden am Ende dieser Verfahren 35 % Frauen.

⇒ *Seiten 36 - 39*

Early Career Phase und ‚Mittelbau‘: Promotionen, Habilitationen, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Die Frauenanteile in der Early Career Phase (Promotionen, Habilitationen, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in der Qualifikationsphase) entwickeln sich in den Jahren 2017 und 2018 weiter leicht steigend:

Der Frauenanteil bei den **Promotionen** liegt im Studienjahr 2017 bei 52 %, der 3-Jahres-Mittelwert liegt bei 51 %. Für das Studienjahr 2018 liegen zum Redaktionsschluss im April 2019 noch keine Zahlen vor.

2017 haben sich 34 Personen **habilitiert** – das ist eine vergleichsweise geringe Anzahl. Davon waren 13 Frauen und 19 Männer, somit beträgt der Frauenanteil 38%. Im Durchschnitt der letzten 3 Jahre betrug er 40 %. Damit liegt die Goethe-Universität beim Frauenanteil an den Habilitationen weiterhin deutlich über dem **bundesweiten** Vergleichswert von 29 %. Auch bei den Habilitationen liegen die Zahlen für das Studienjahr 2018 noch nicht vor.

⇒ *Seiten 24 - 28*

Der Frauenanteil bei den **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen** (ohne wiss. Mitarbeiter*innen Medizin) ist im vergangenen Jahr leicht gestiegen, von 46,5 % Ende 2017 auf 47,5 % Ende 2018.

Der Frauenanteil bei den **Post-Docs** liegt Ende 2018 bei 46,8 % und ist nur mehr um rund ein Prozentpunkt niedriger als der Frauenanteil bei den Qualifikationsstellen zur Promotion.

Bei den Post-Doc-Stellen haben Männer nach wie vor ein deutlich höheres **Stellenvolumen** als Frauen: Während 83 % der männlichen Post-Docs eine Vollzeitstelle haben, sind es von den Frauen nur 60 %.

Der Frauenanteil der **wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Dauerstellen** stieg von 40,2 % im Jahr 2017 auf 41,5 % im Jahr 2018.

Auf **Fachbereichsebene** zeigen sich gegenüber 2015 die größten Bewegungen beim Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wie folgt:

- Im FB 02 (Wirtschaftswissenschaften) stieg der Frauenanteil von weit unterdurchschnittlichen 25 % Ende 2015 auf 35 % Ende 2018. Zum Vergleich: der bundesweite Frauenanteil Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in den Wirtschaftswissenschaften beträgt 38 % (Stand 2017).
- Im FB 12 (Informatik und Mathematik) ist der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen von 22 % auf 28 % beträchtlich gestiegen.

⇒ *Seiten 29 - 33*

Phase Studium und 1. Abschluss: Studierende, Abschlüsse, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Hinsichtlich der Männer- und Frauenanteile in der Phase des Studiums bis zum ersten wissenschaftlichen Abschluss setzen sich die Entwicklungen der vorangegangenen Jahre im Wesentlichen fort.

Der Frauenanteil der **Master-Abschlüsse** in den Studienjahren 2015 bis 2017 lag mit 53 % um 7 Prozentpunkte *unter* dem der **Bachelor-Abschlüsse** (60 %). Dieser *Gap* erklärt sich teilweise aus dem späteren Anlaufen der Masterstudiengänge in den sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern.

Seit dem WS 2017/78 liegt der Frauenanteil bei **den Masterstudierenden** um rund 3 Prozentpunkte *über* dem Frauenanteil bei den **Bachelorstudierenden**.

Ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils beim Übergang zwischen Bachelor- und Masterphase zeigt sich im **FB 12 (Inf.Math.)**. Hier liegen 5 Prozentpunkte zwischen Bachelor- (33 %) und Masterstudierenden (28 %). Bei den Abschlüssen ist der *Gap* zwischen BA-Abschlüssen (28 %) und den Master-Abschlüssen (21 %) mit 7 Prozentpunkten noch etwas größer.

Widersprüchlicher ist das Bild im **FB 13 (Physik)**: Hier liegt der Frauenanteil der Masterstudierenden (24 %) um 9 Prozentpunkte unter dem Wert der Bachelorstudierenden (33 %). Unterrepräsentiert sind Frauen im FB 13 (Physik) auch bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften.

Andererseits sind unter den Masterabsolvent*innen der Jahre 2015 bis 2017 mit 29 % mehr Frauen als unter den BA-Absolvent*innen mit 22 %.

Auch im **FB 03 (GesWi.)** ist der Frauenanteil bei den Bachelor-Abschlüssen (64 %) beträchtlich höher als bei den Master-Abschlüssen (57 %).

⇒ *Seiten 15 - 23*

Administrativ-technische Mitarbeiter*innen

Der Frauenanteil im **einfachen und mittleren Dienst** ist seit Jahren weitgehend konstant bei 69 %, im gehobenen Dienst und höheren Dienst stieg der Wert in den letzten zwei Jahren weiter leicht an. Er liegt nun bei 66 % im **gehobenen Dienst** und 61 % im **höheren Dienst**.

Der Anstieg des Frauenanteils im höheren Dienst zeigt sich insbesondere im **Bibliotheksdienst** (von 46 % 2016 auf 59 % 2018) und beim **Technischen Dienst** (11 % 2016 auf 19 % 2018).

Im Verwaltungsdienst wurden zuletzt deutlich mehr Männer als **Auszubildende** aufgenommen. In Folge ist der Frauenanteil bei den Auszubildenden zuletzt stark zurückgegangen (von rund 60 % im Durchschnitt der Vorjahre auf 47 % 2018).

Der Anteil der **befristeten** Arbeitsverhältnisse ist zuletzt weitgehend unverändert. Weiterhin zeigen sich hinsichtlich der Befristung beim einfachen, mittleren und gehobenen Dienst keine genderspezifischen Unterschiede. Anders im höheren Dienst: Während 71 % der männlichen Mitarbeiter im Höheren Dienst unbefristet beschäftigt sind, sind es von den Frauen im höheren Dienst nur 58 %.

⇒ *Seiten 49 - 51*

Einzeldarstellung

1 Studierende

Studierende nach Geschlecht

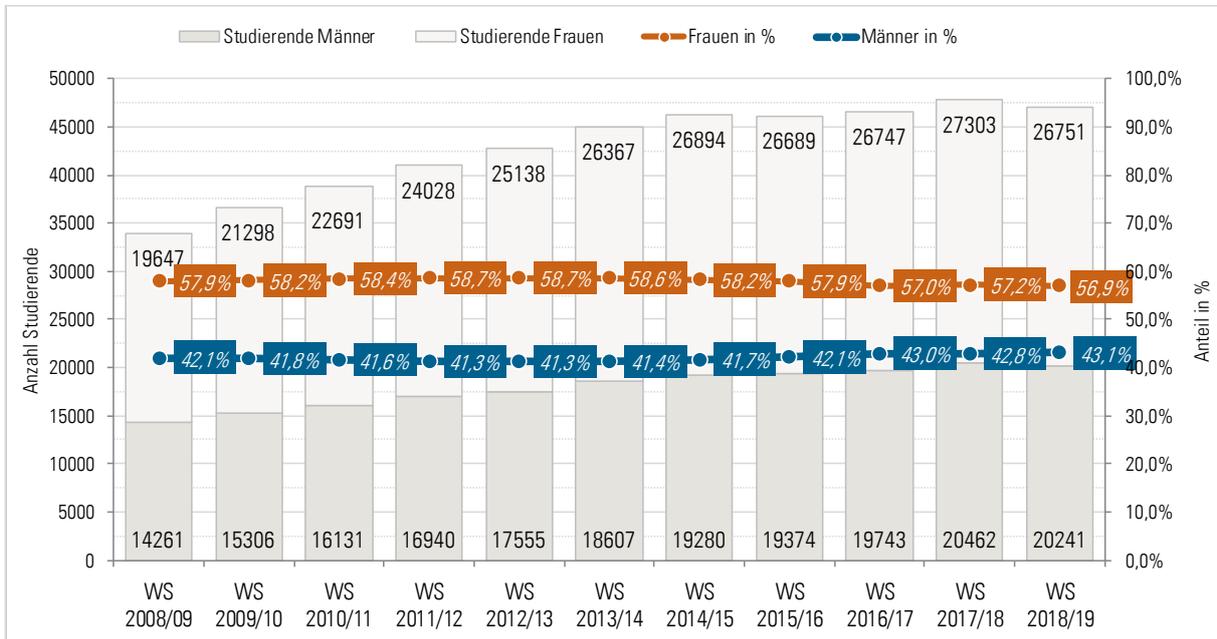


Abb. 1: Zeitreihe Anzahl und Anteil Studierende nach Geschlecht (ohne DSH/Feststellprüfung/Vorbereitungsstudium)

Im Wintersemester 2018/19 sind rund 47.000 Studierende an der Goethe-Universität immatrikuliert. Studierende im Vorbereitungsstudium zur Deutschen Sprachprüfung für den Hochschulzugang (DSH) bzw. zur Feststellungsprüfung sind hier nicht berücksichtigt. Gegenüber dem Wintersemester 2017/18 – mit dem bisherigen Höchststand an Studierenden – ist damit die Zahl etwas zurückgegangen.

Im Zeitraum der letzten 10 Jahre stieg der Frauenanteil zunächst von 57,9% im WS 2008/09 auf 58,7% im WS 2011/12 an. Seit dem WS 2014/15 ist ein leichter Rückgang zu beobachten. Im WS 2018/19 liegt der Studentinnenanteil bei 56,9%.

Studierendenzahlen und Studentinnenanteil nach angestrebtem Abschluss

Der Umstieg auf das zweistufige System ist mittlerweile weitgehend abgeschlossen: Die Bachelorstudierenden bilden im WS 2018/19 mit 47% die größte Gruppe, die Masterstudierenden machen 15% aller Studierenden aus. In Magisterstudiengängen sind derzeit nur noch 2%, in Diplomstudiengängen noch 0,1% der Studierenden eingeschrieben.

18% der Studierenden sind in einem Studiengang mit dem Abschluss Staatsexamen eingeschrieben, 13% streben einen Lehramtsabschluss an, 4% sind eingeschriebene Promotionsstudierende. Abb. 3 auf der folgenden Seite zeigt die Entwicklung der Frauenanteile an den Studierenden nach angestrebtem Abschluss.



Abb. 2: Zeitreihe Anzahl der Studierenden nach angestrebtem Abschluss

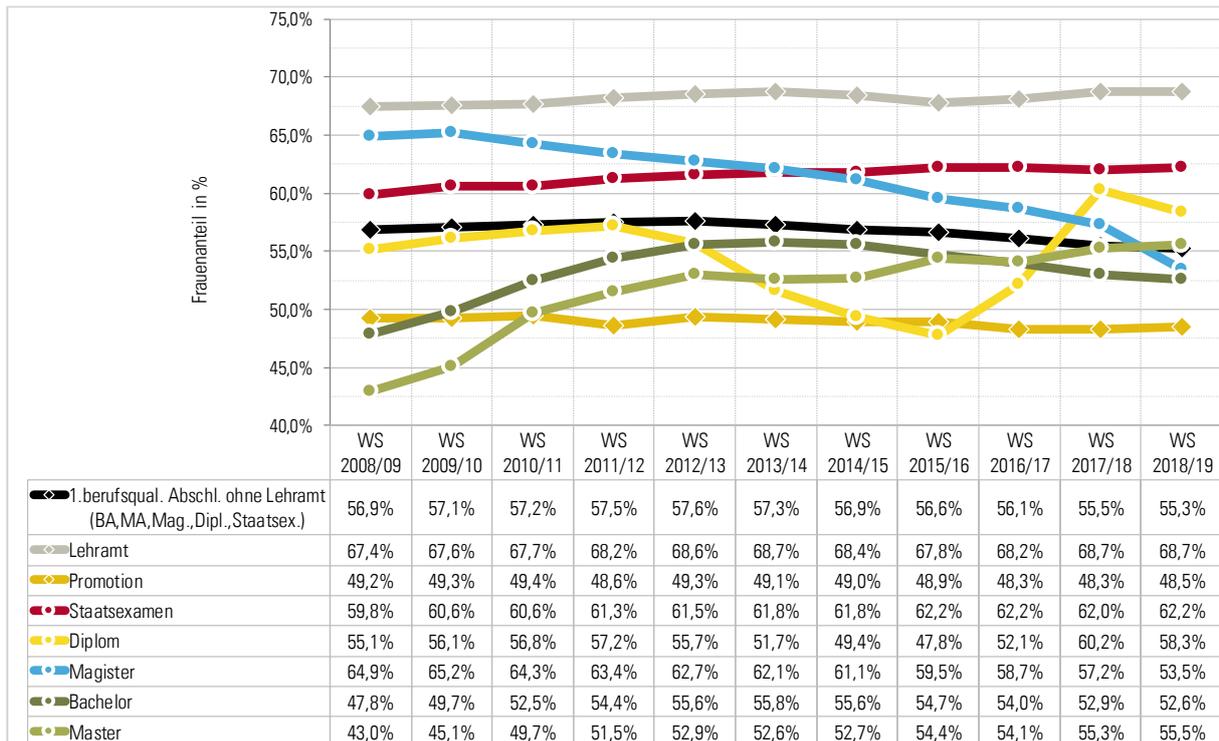


Abb. 3: Zeitreihe Frauenanteil an den Studierenden nach Art des angestrebten Abschlusses

In den ersten Jahren nach der Einführung war der Studentinnenanteil bei den Masterstudiengängen anhaltend niedriger als bei den Bachelorstudiengängen, zunächst um rund vier bis fünf Prozentpunkte, im Zeitraum zwischen 2010/11 bis 2014/15 noch um rund zwei Prozentpunkte. Seit dem Wintersemester 2015/16 sind beide Werte auf dem gleichem Niveau, seit dem WS 2017/18 liegt der Frauenanteil bei den Masterstudiengängen dagegen um rund 3 Prozentpunkte über dem Frauenanteil bei den Bachelorstudiengängen, der seit seinem höchsten Stand im WS 2013/14 mit 55,8% leicht rückläufig ist. Im WS 2018/19 liegt er bei 52,6%.



Die Verläufe der Frauenanteile bei den Diplom-, Magister-, Bachelor- und Masterstudierenden sind durch die Einführung des zweistufigen Bachelor-Master-Systems geprägt. Dieser Umstieg erfolgte an der Goethe-Universität zeitlich versetzt. Neben dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften waren es die natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereiche, die als erste umgestiegen sind; die anfangs niedrigen Frauenanteile bei den Bachelorstudierenden und bei den Masterstudierenden resultieren daraus.

Bachelor- und Masterstudierende nach Geschlecht im WS 2018/19

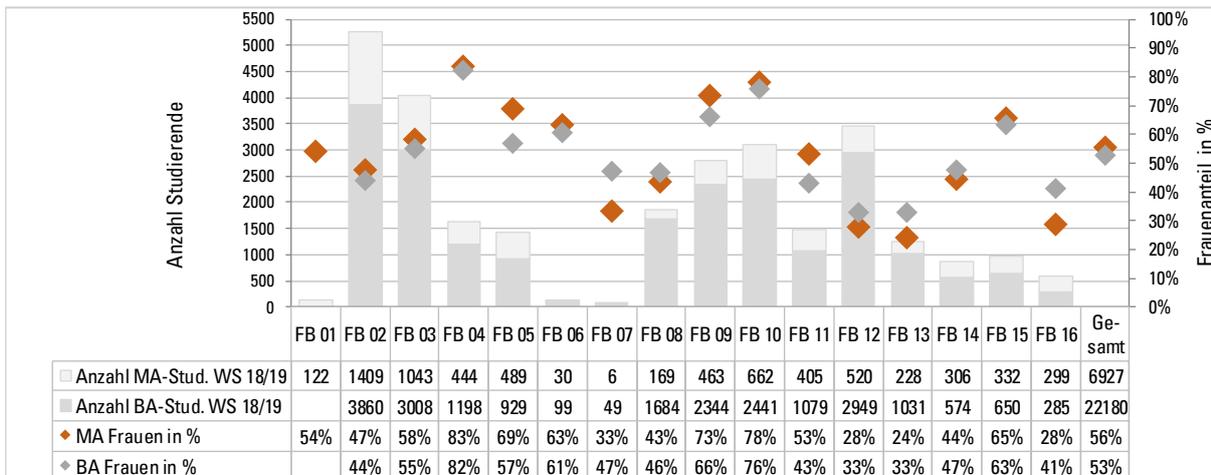


Abb. 4: Anzahl und Frauenanteil Bachelor- und Masterstudierende nach Fachbereich im WS 2018/19

Die meisten Fachbereiche zeigen einen höheren Frauenanteil in den Masterstudiengängen als in den Bachelorstudiengängen.

Als Ausnahmen sind Fachbereich 12 (Inf.Math.) und FB 13 (Physik) hervorzuheben: Im FB 12 liegen fünf Prozentpunkte zwischen Bachelor- (33%) und Masterstudium (28%). Weit größer ist der *Gap* im FB 13, hier liegt der Frauenanteil an den Masterstudierenden (24%) um neun Prozentpunkte niedriger als der Wert bei den Bachelorstudierenden (33%). Im FB 08 (Phil.GeschWi.) hat sich der Abstand zwischen BA- und MA-Studiengängen zuletzt verringert. Der Masterstudiengang im FB 07 (Kath.Th.) hat erst neu gestartet. Zwar liegen die BA- und MA-Studiengänge im FB 16 (Medizin) thematisch so weit auseinander, dass die BA-Studierenden nicht als Referenzgruppe für den MA-Studiengang gelten, dennoch erscheint der Frauenanteil von 28% im MA-Bereich auffällig gering.

Studierende nach Geschlecht und Fachbereich im WS 2018/19

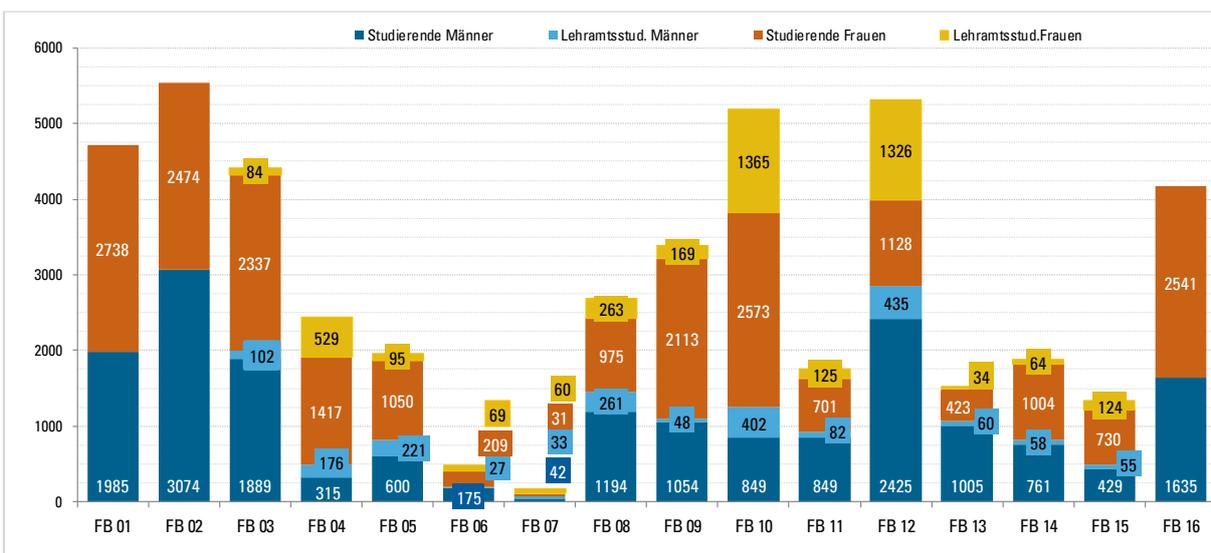


Abb. 5: Verteilung der studierenden Männer und Frauen auf die Fachbereiche WS 2018/19

Studentinnenanteil je Fachbereich (ohne Lehramtsstudierende)

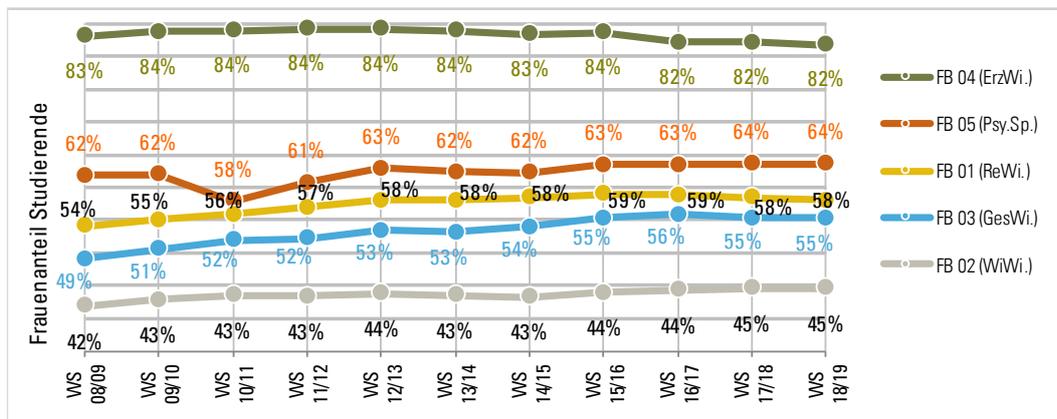


Abb. 6: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 01 bis 05

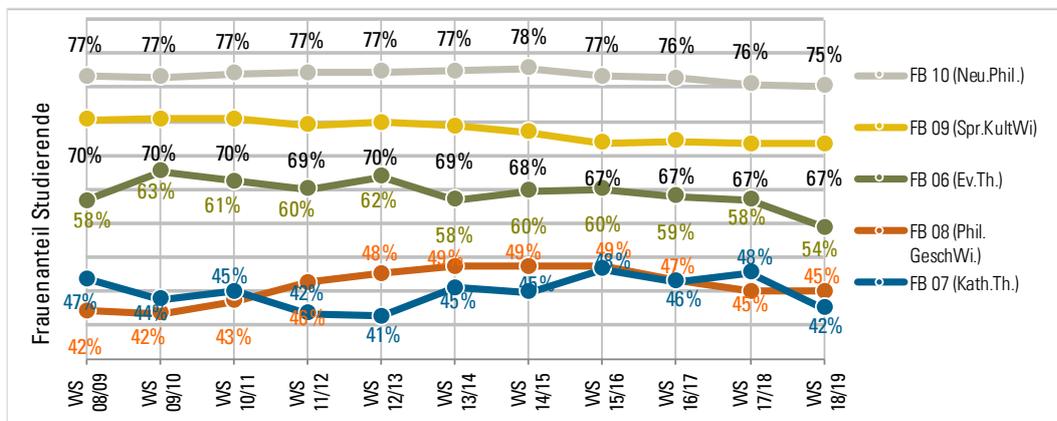


Abb. 7: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 06 bis 10

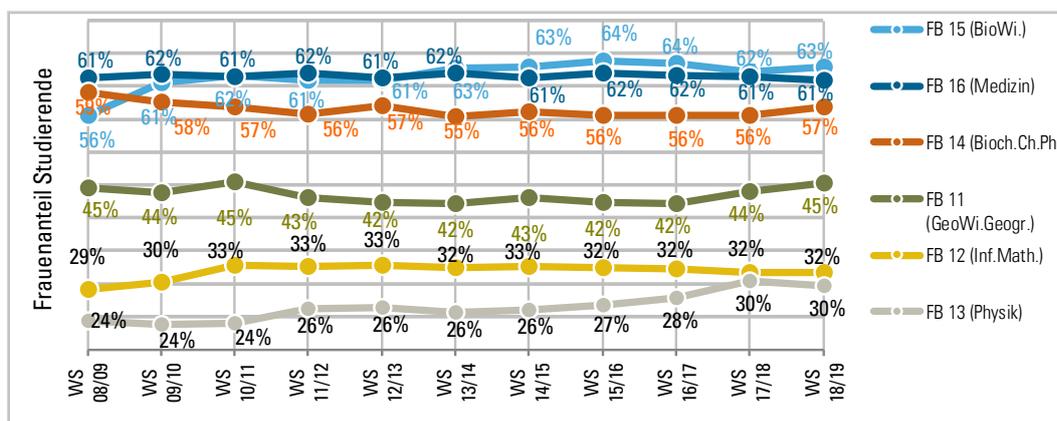


Abb. 8: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 11 bis 16

In den Fachbereichen 01 (ReWi.) und 03 (GesWi.) ist der Studentinnenanteil in den letzten 10 Jahren nachhaltig angestiegen (FB 01 von 54% auf 58%; FB 03 von 49% auf 55%). Einen beträchtlichen Anstieg verzeichnen auch FB 13 (Physik), von 24% auf 30%, und FB 15 (BioWi.), von 56% auf 63%. Nahezu unverändert ist der Frauenanteil etwa in den Fachbereichen 04 (ErzWi.) und 16 (Medizin). Auf hohem Niveau leicht rückläufig ist zuletzt der Studentinnenanteil im FB 09 (Spr.KultWi.) und im FB 10 (Neu.Phil.).

2 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte nach Geschlecht

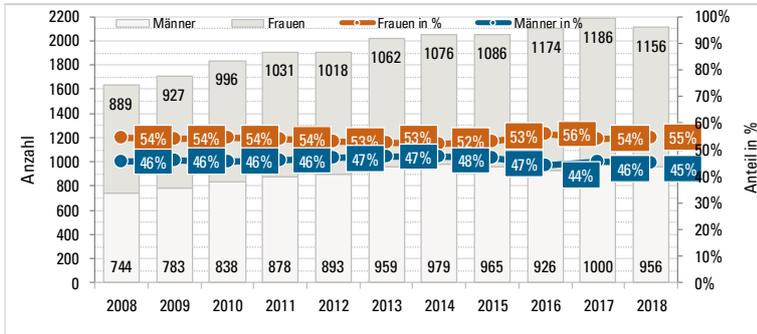


Abb. 9.1: Zeitreihe studentische Hilfskräfte nach Geschlecht

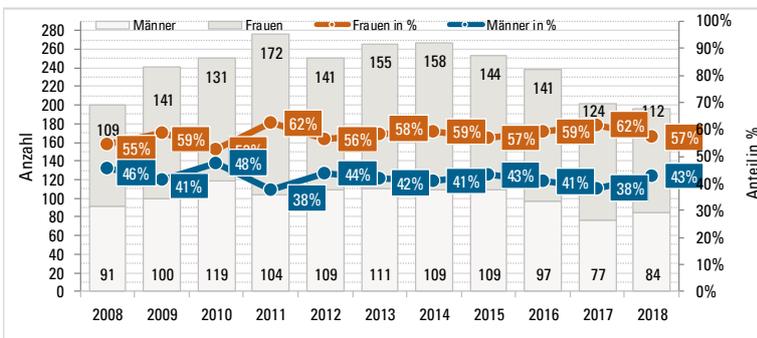


Abb. 9.2: Zeitreihe wissenschaftliche Hilfskräfte nach Geschlecht

Ende 2018 gab es an der Goethe-Universität (ohne FB Medizin) insgesamt 2.112 studentische Hilfskräfte, davon waren 956 (45%) Männer und 1.156 Frauen (55%). Die Frauen- und Männeranteile sind im ausgewiesenen Zeitraum von 10 Jahren weitgehend konstant. Von den 196 wissenschaftlichen Hilfskräften Ende 2018 waren 84 Männer und 112 Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 57%. Für beide Gruppen zusammen beträgt der Männeranteil 45%, der Frauenanteil 55%. Damit liegt der Frauenanteil der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte insgesamt leicht unter dem Frauenanteil an den Studierenden (ohne FB 16) mit 57%.

Frauenanteil an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften je Fachbereich

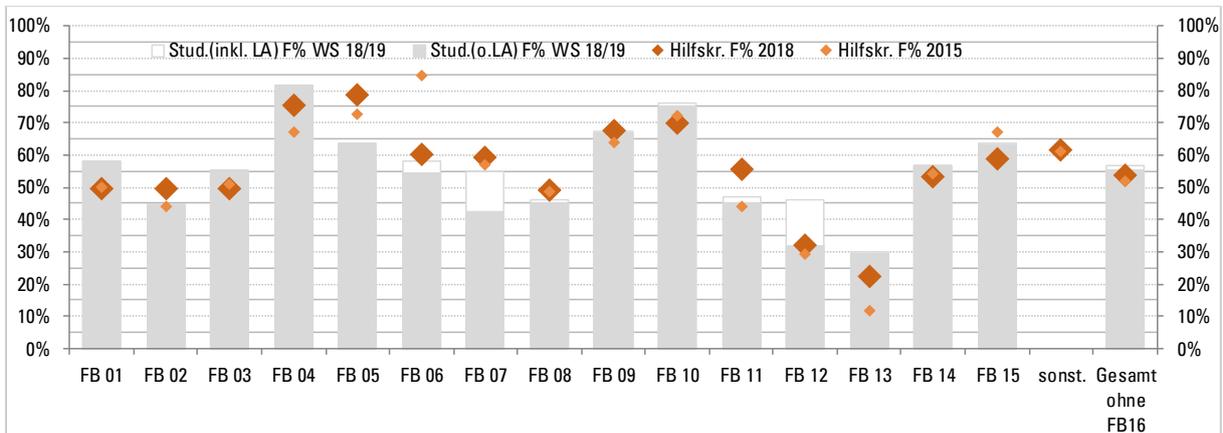


Abb. 10: Frauenanteil stud. und wiss. Hilfskräfte im Vergleich zu ihrem Anteil an den Studierenden je FB mit Periodenvergleich

In den Fachbereichen 05 (Psy.Sp.) und FB 11 (GeoWi.Geogr.) gibt es deutlich mehr Frauen unter den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften als insgesamt unter den Studierenden der jeweiligen Fachbereiche. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen dagegen im FB 13 (Physik) und FB 01 (ReWi.). Im FB 06 (Ev.Th.) hat sich der Frauenanteil bei den Hilfskräften von 85% 2015 auf 60 % Ende 2018 verringert. In den ‚frauendominierten‘ Fachbereichen 04 (ErzWi.) und 10 (Neu.Phil.) sind männliche Studierende anteilmäßig etwas stärker vertreten als in der Gesamtheit der Studierenden; das gleiche gilt auch für FB 15 (BioWi.) und FB 03 (GesWi.). Im FB 02 (WiWi.) sind Frauen bei den Hilfskräften noch leicht unterrepräsentiert.

3 Abschlüsse / Absolvent*innen

Abschlüsse / Absolvent*innen nach Geschlecht

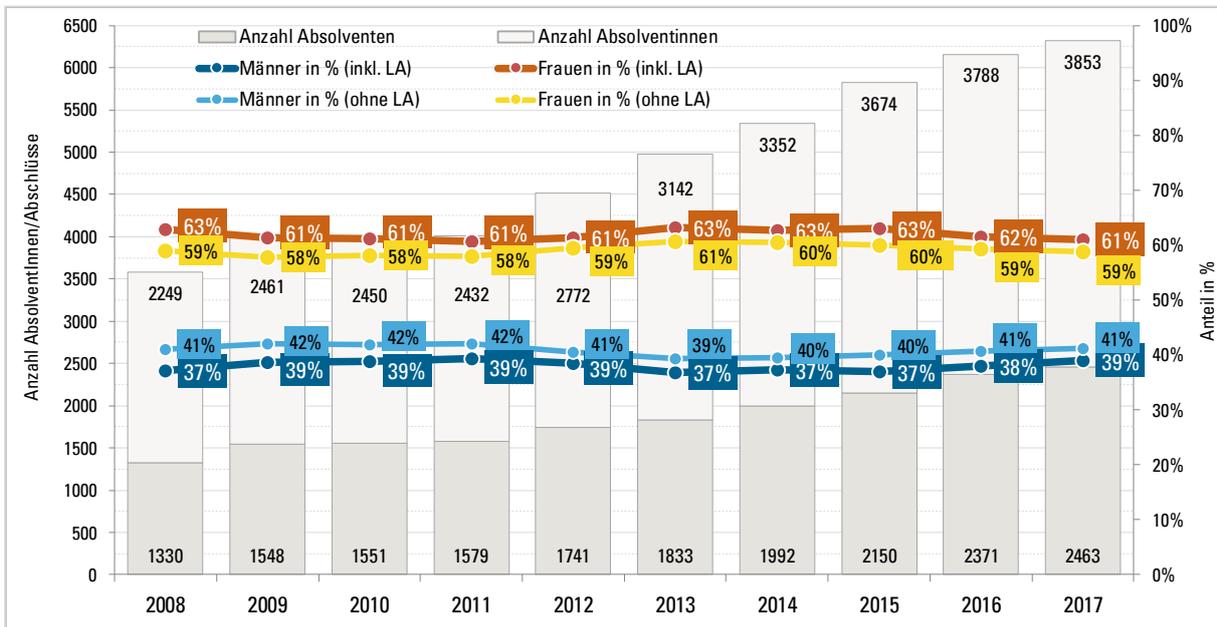


Abb. 11: Zeitreihe Anzahl und Anteil Abschlüsse / Absolvent*innen nach Geschlecht

Die Anzahl der Abschlussprüfungen, die jährlich an der Goethe-Universität abgelegt werden, stieg in den letzten 10 Jahren massiv an. Im Studienjahr 2008 wurden 3.579 Prüfungen abgelegt, im Jahr 2017 waren es mit 6.316 um 76% mehr. Gründe für die starke Zunahme sind der Umstieg auf das zweistufige Bachelor-Master-System sowie der starke Anstieg der Studierendenzahlen.

Der Frauenanteil lag 2008 bei 63%, in den Folgejahren schwankt der Wert zwischen 61% und 63%. Lässt man die Lehramtsabschlüsse mit ihrem besonders hohen Frauenanteil unberücksichtigt, ist der Männeranteil um rund 3 Prozentpunkte höher, der Frauenanteil entsprechend niedriger.

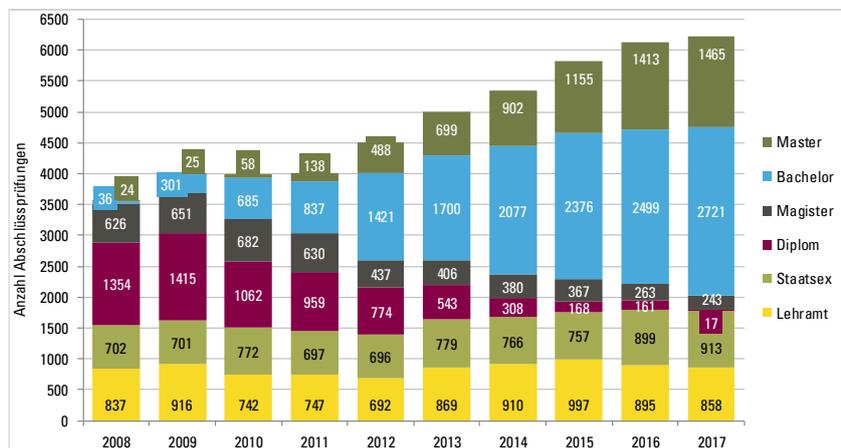


Abb. 12: Zeitreihe Anzahl der Abschlüsse je Abschlussart

Frauenanteil an den Absolvent*innen je Abschlussart

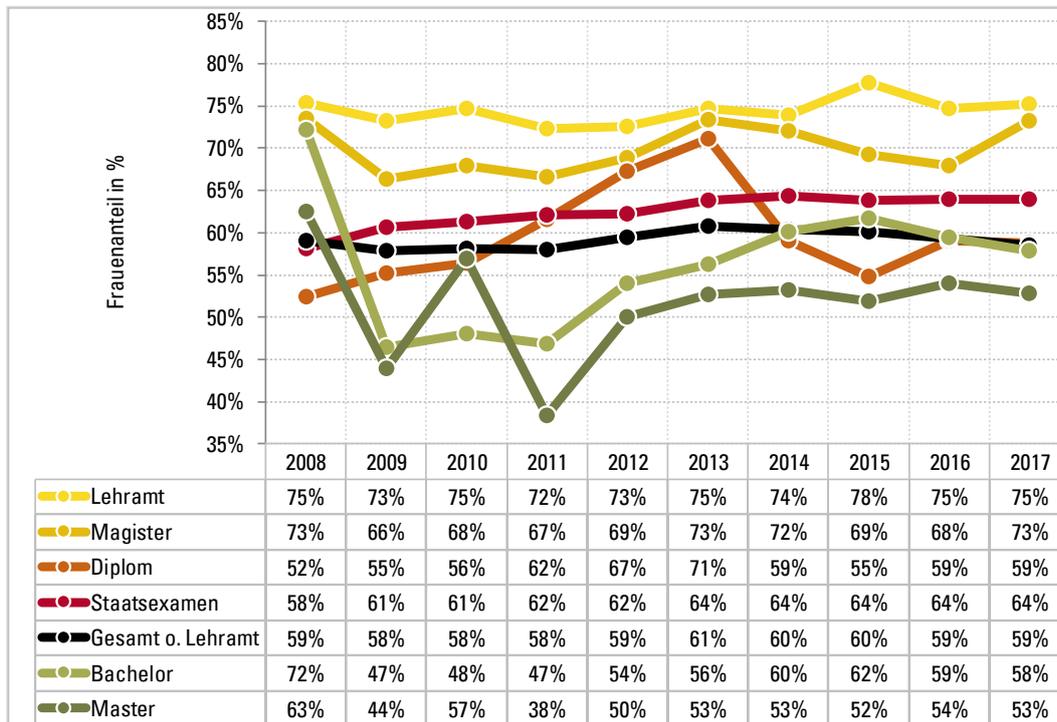


Abb.13: Zeitreihe Frauenanteil Absolvent*innen nach Art des Abschlusses

Bei den Staatsexamen steigt der Frauenanteil im Zeitraum von 10 Jahren deutlich an, von 58% 2008 auf 64% 2017. Der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen liegt seit 2011 beständig um einige Prozentpunkte unter jenem der Bachelorabschlüssen, im Jahr 2015 sogar um 10 Prozentpunkte, 2016 und 2017 beträgt die Differenz 5 Prozentpunkte. Zur näheren Analyse dieses *Gap* dient die Differenzierung nach Fachbereichen auf der nächsten Seite.



Die Entwicklung nach Abschlussarten ist durch den Umstieg auf das zweistufige Bachelor-Master-System geprägt: Die starken Schwankungen des Frauenanteils bei den Bachelor- und Masterstudiengängen in den ersten Jahren nach Einführung (2007 bis 2011) sind auf die geringen Fallzahlen zurückzuführen. 2011 bis 2015 steigen die Frauenanteile der Bachelorabschlüsse – und parallel dazu auch die der Masterabschlüsse – beträchtlich. In diesem Zeitraum sind nach und nach auch die sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachbereiche mit ihren höheren Frauenanteilen auf das zweistufige System umgestiegen. Auch die starken Schwankungen bei den Abschlüssen der auslaufenden Diplom- und Magisterstudiengänge seit etwa 2014 erklären sich durch die nunmehr geringen Anzahlen.

Bachelor- und Masterabschlüsse nach Geschlecht und Fachbereich 2015-2017

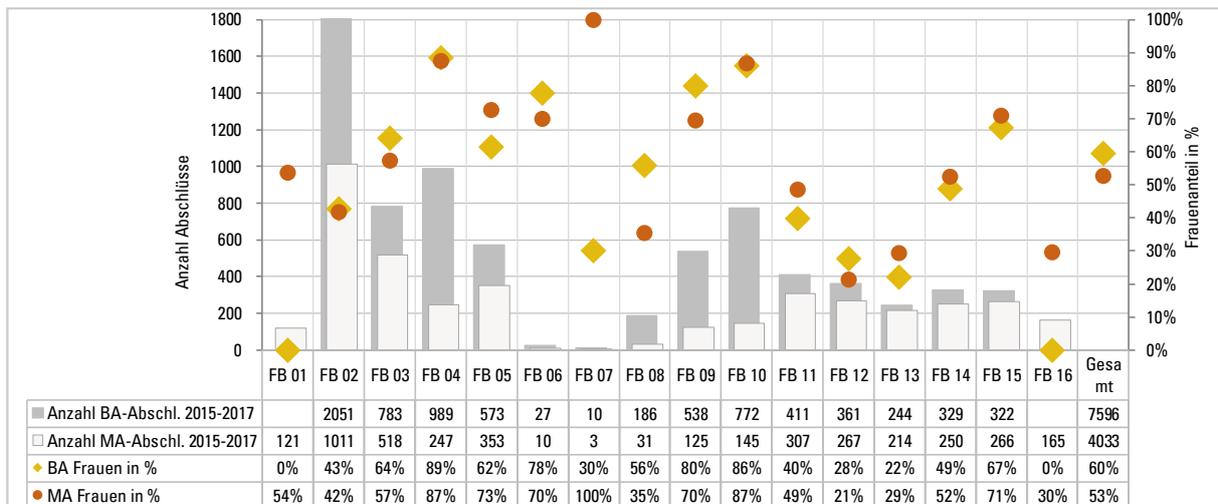


Abb. 14: Anzahl und Frauenanteil Bachelor- und Masterabschlüsse nach Fachbereich in den Studienjahren 2015 bis 2017

Mit sieben Prozentpunkten besteht ein beträchtlicher *Gap* zwischen den BA-Abschlüssen (60%) und MA-Abschlüssen (53%) für die Universität insgesamt im Mittelwert der Jahre 2015-2017. Die Einzelbetrachtung nach Fachbereichen zeigt jedoch für meisten Fachbereiche anteilmäßig gleich viele oder mehr Frauen unter den Masterabsolvent*innen wie unter den Bachelorabsolvent*innen. Das gilt mit Ausnahme des FB 12 (Inf.Math.), der einen deutlichen *Gap* zwischen BA- und MA-Abschlüssen aufweist, für alle natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereiche. Neben dem erwähnten FB 12 weisen drei weitere Fachbereiche, nämlich FB 03 (GesWi.), FB 08 (Phil.GeschWi.) und FB 09 (Spr.KultWi.), einen beträchtlich niedrigeren Frauenanteil bei den Masterabschlüssen als bei den Bachelorabschlüssen auf. Hierbei sind die theologischen Fachbereiche mit ihren kleinen Anzahlen nicht berücksichtigt.



Aufgrund der noch recht kurzen Zeitspanne seit Einführung der Bachelor- und noch mehr der Masterstudiengänge ist eine Kohortenbetrachtung zum derzeitigen Zeitpunkt noch nicht sinnvoll. Deshalb werden hier die Bachelor- und Masterabschlüsse je Fachbereich der Jahre 2015 bis 2017 einander gegenübergestellt, um erste Hinweise darauf zu erhalten, ob Frauen und Männer unterschiedlich häufig nach dem Bachelorstudium ein Masterstudium absolvieren.



Die große Differenz zwischen den Frauenanteilen bei den BA-Abschlüssen und den MA-Abschlüssen insgesamt erklärt sich weniger aus der Situation *in* den einzelnen Fachbereichen, sondern daraus, dass *zwischen* den Fachbereichen große Unterschiede in der Anzahl der MA-Abschlüsse in Relation zu den BA-Abschlüssen bestehen. So kommen bspw. im FB 04 und im FB 10 auf zehn BA-Abschlüsse nur zwei bis drei MA-Abschlüsse, während in den natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereichen zehn BA-Abschlüssen durchschnittlich acht MA-Abschlüsse gegenüberstehen.

Veränderung der Frauenanteile an den Abschlüssen / Absolvent*innen je Fachbereich im 3-Jahres-Zeitraum

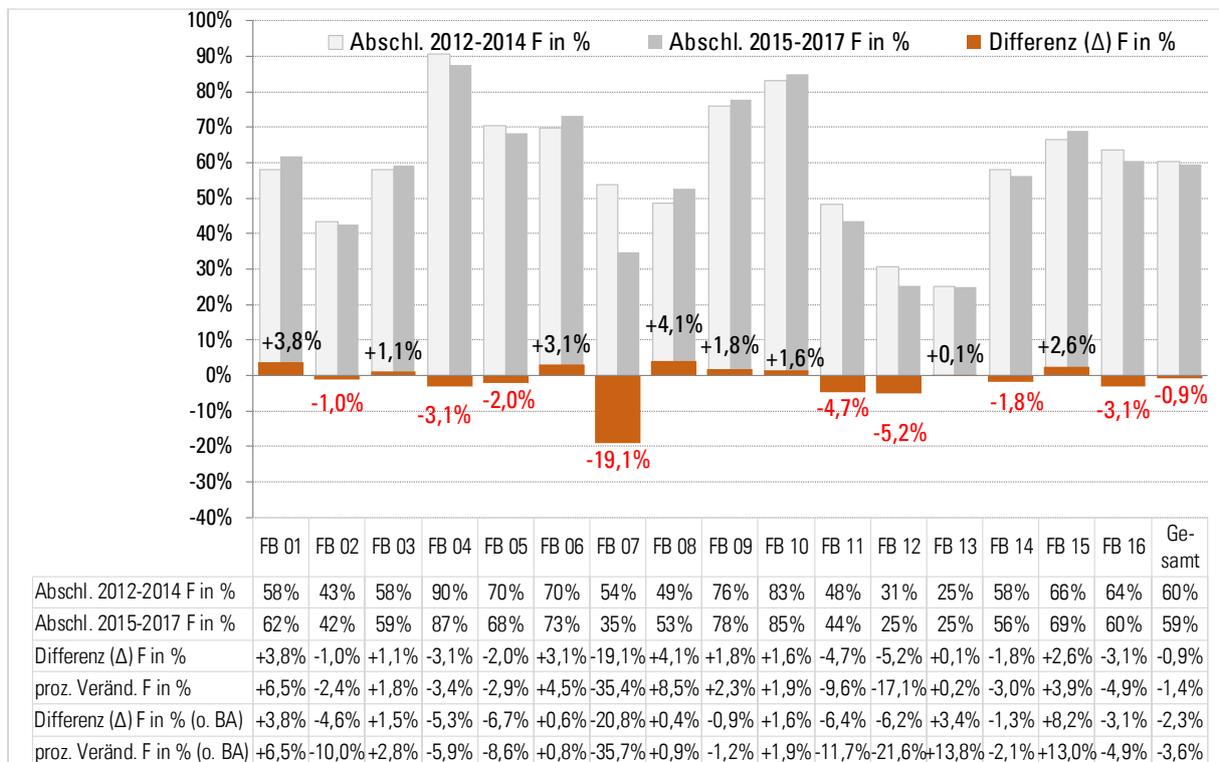


Abb.15: Veränderung des Frauenanteils an den Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse) im Vergleich 2012 bis 2014 und 2015 bis 2017 je FB

Ohne Berücksichtigung der theologischen Fachbereiche 06 und 07, mit ihren trotz der gewählten 3-Jahres-Zeiträume sehr geringen Abschlusszahlen, finden die stärksten prozentuellen Veränderungen nach oben im FB 08 (Phil.GeschWi.) und FB 01 (ReWi.) statt. Die stärksten Rückgänge gegenüber der Vergleichsperiode zeigen die FB 12 (Inf.Math.) und 11 (GeoWi.Geogr.). Auch im FB 16 (Medizin) sank der Frauenanteil (von 64% auf 60%) deutlich.



Die Datentabelle in Abb. 15 zeigt zusätzlich, wie sich die Frauenanteile ohne Berücksichtigung der Bachelorabschlüsse verändert haben. Damit soll sichtbar werden, ob und in welchem Ausmaß die dargestellte Veränderung der Frauenanteile durch die Umstellung von bisher Diplom- und Magisterabschlüssen zu den Bachelor- und Masterabschlüssen beeinflusst ist.

4 Promotionen

Promotionen nach Geschlecht

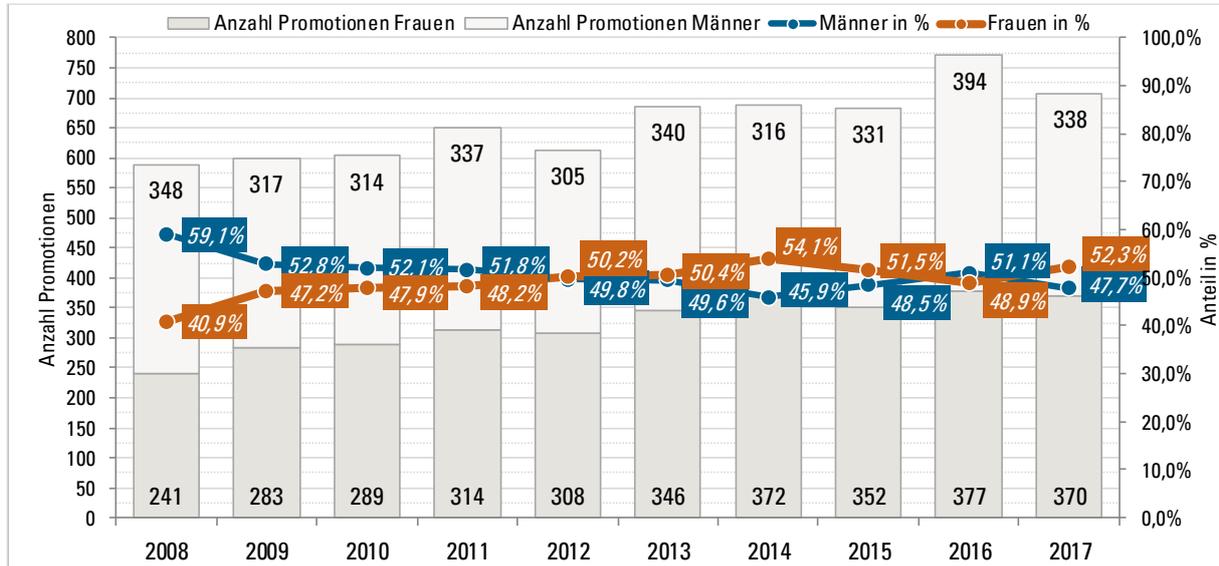


Abb. 16: Zeitreihe Anzahl und Anteil der Promotionen nach Geschlecht

Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen lag 2008 bei 41%, 2009 erfolgte ein deutlicher Sprung auf 47% und danach ein kontinuierlicher weiterer Anstieg. 2012 erreichte er erstmals 50% und 2014 den bisher höchsten Wert von 54%. Im Studienjahr 2017 sind 52% der neu Promovierten Frauen.

Die Gesamtanzahl der Promotionen im Zeitraum 2008 bis 2017 weist eine steigende Tendenz auf. Dieser Anstieg ist im Wesentlichen durch die größere Anzahl von Promotionen bei den Frauen verursacht, die Anzahl der Promotionen von Männern steigt über den Zeitraum nur gering.

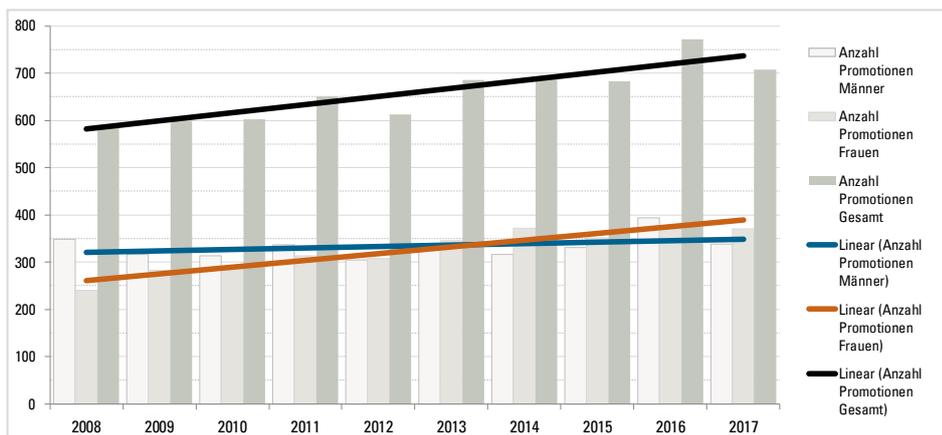


Abb. 17: Anzahl der Promotionen nach Geschlecht - linearer Trend

Promotionen nach Geschlecht und Fachbereich im Studienjahr 2017

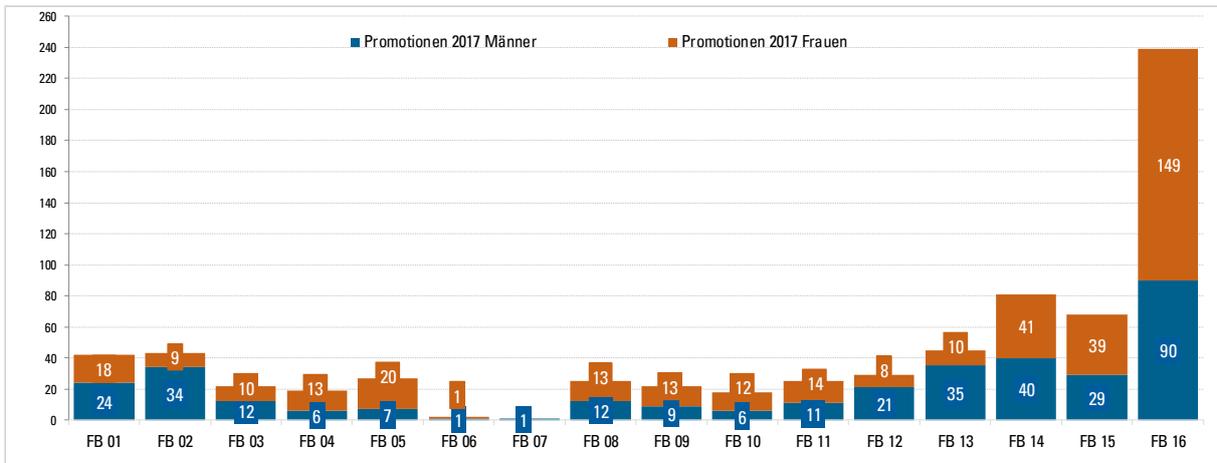


Abb. 18: Anzahl der Promotionen 2017 nach Geschlecht in den Fachbereichen

Abb. 18 zeigt die Anzahl der Promotionen nach Geschlecht im Studienjahr 2017 (WS 2016/17 und SoSe 2017) in ihrer Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche. Die gleichen Daten sind in Abb. 19 (unten) dargestellt, mit Angabe der Prozentanteile von Männern und Frauen. Sehr hoch, nämlich mehr als 70%, ist der Männeranteil in den FB 02 (WiWi.), 12 (Inf.Math.) und 13 (Physik). Sehr hohe Frauenanteile zeigen umgekehrt die FB 05 (Psy.Sp.), FB 04 (ErzWi.) und FB 10 (Neu.Phil.) mit Werten zwischen 67% und 74%. In der Medizin sind 62% der im Studienjahr 2017 promovierten Frauen. In den übrigen Fachbereichen bewegt sich die Verteilung im Korridor zwischen 40% und 60%.

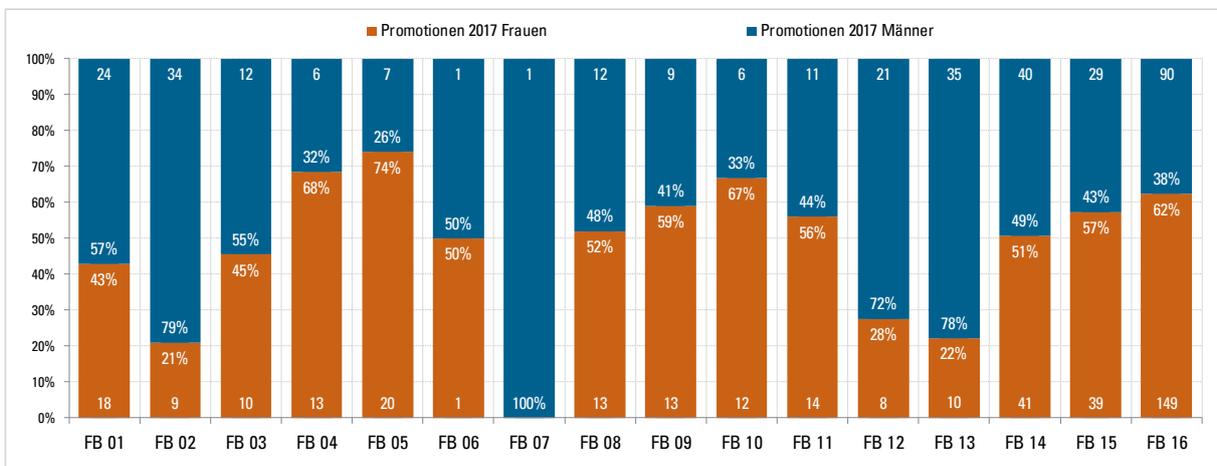


Abb. 19: Anzahl und Prozentanteil der Promotionen 2017 nach Geschlecht je Fachbereich

Veränderung des Frauenanteils an den Promotionen je Fachbereich im 3-Jahres-Zeitraum und Vergleich zum Frauenanteil an den Abschlüssen

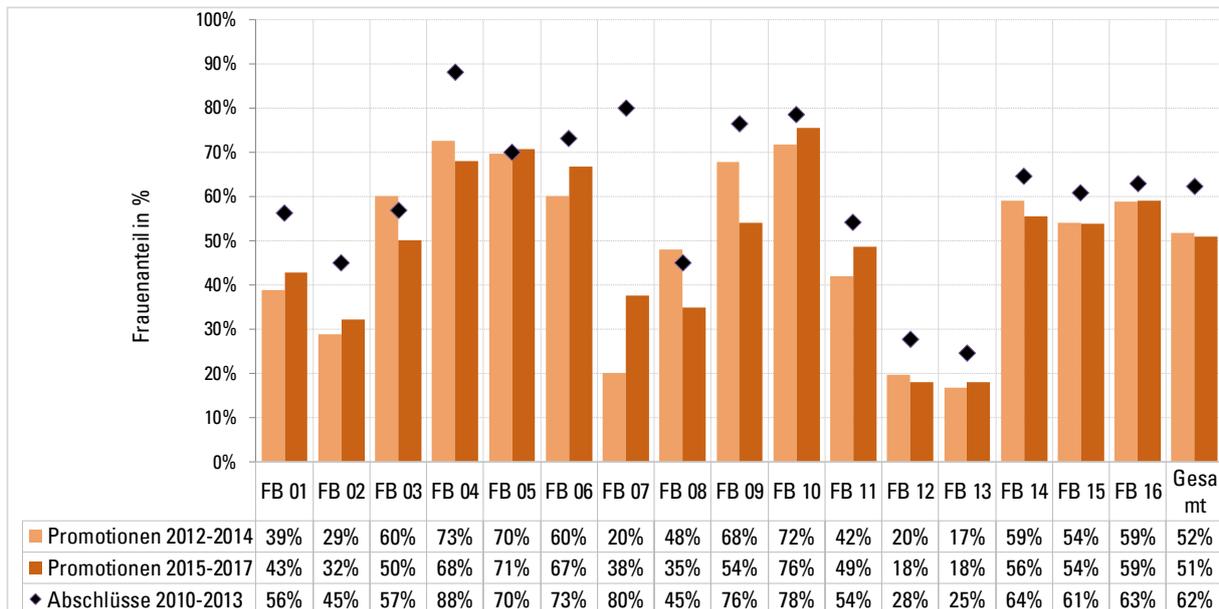


Abb. 20: Veränderung des Frauenanteils an den Promotionen im Vergleich 2012 bis 2014 und 2015 bis 2017 je FB mit Referenzwert Abschlüsse (ohne Lehramts- und Bachelorabschlüsse)

Die Mehrzahl der Fachbereiche zeigt kleinere Veränderungen des Frauenanteils an den Promotionen nach unten oder oben. Stärker gesunken ist der Wert in den FB 03 (GesWi.), 04 (ErzWi.), 08 (Phil.GeschWi.), 09 (Spr.KultWi.).

In den natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereichen beträgt der Abstand zwischen Abschlüssen und Promotionen zwischen 4 Prozentpunkten (FB 16 Medizin) und 10 Prozentpunkten (FB 12 Inf.Math.). Größere Rückgänge beim Übergang zwischen Abschluss und Promotion zeigen die FB 01 (ReWi.) und 02 (WiWi.): in beiden Fachbereichen zeigt der Periodenvergleich einen Anstieg beim Frauenanteil an den Promotionen, der Abstand zu den ersten Abschlüssen ist jedoch mit jeweils 13 Prozentpunkten weiterhin beträchtlich. Besonders groß ist der *Gap* im FB 04 (ErzWi.) mit 20 Prozentpunkten, allerdings bei einem recht hohen Frauenanteil.



Zusätzlich zu den Promotionen werden die Frauenanteile an den Studienabschlüssen (ohne Bachelor- und ohne Lehramtsabschlüsse) 2010 bis 2013 dargestellt. Unter der Annahme eines idealtypischen Qualifikationsverlaufs bilden die Absolventinnen und Absolventen dieser Periode die Referenzgruppe für die Promotionen 2015 bis 2017. Für die Darstellung der Mehrjahresentwicklung in den Fachbereichen werden, wie schon bei den Abschlüssen, 3-Jahres-Zeiträume gewählt, dennoch sind zufällige Schwankungen mit in Betracht zu ziehen.

5 Habilitationen

Habilitationen nach Geschlecht

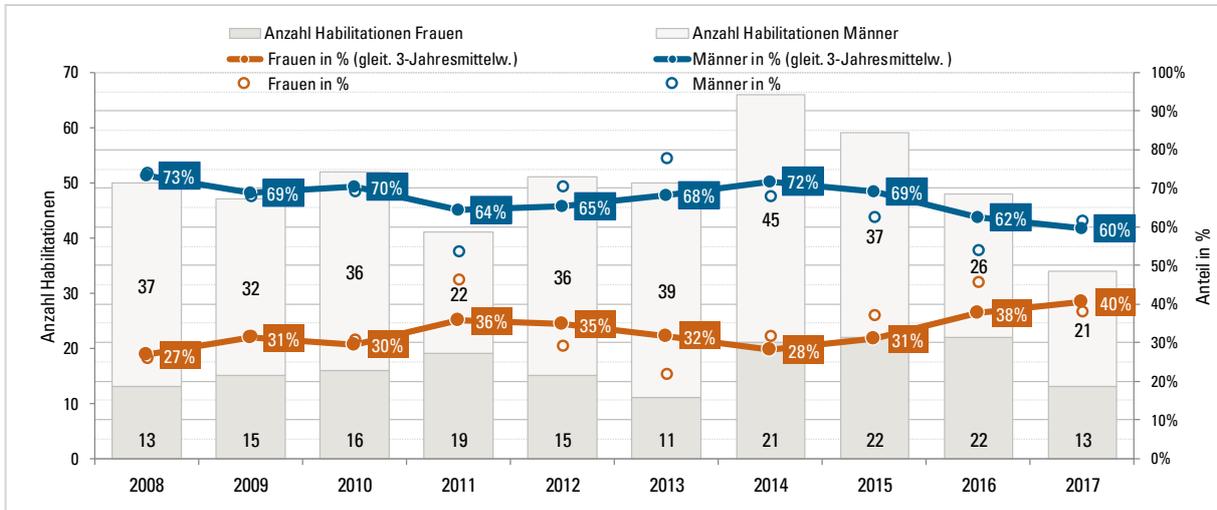


Abb. 21: Zeitreihe Anzahl und Anteil an Habilitationen nach Geschlecht

2008 bis 2011 stieg der Frauenanteil an den Habilitationen von 27% auf 36%, in den darauffolgenden Jahren stagnierte der Wert und sank 2014 auf 28%. Zuletzt ist wieder ein Anstieg zu beobachten. Im Jahr 2017 wurden nur 34 Habilitationen abgeschlossen, das ist die niedrigste Anzahl im Zeitraum der letzten 15 Jahre. Unter den 34 Personen, die sich 2017 habilitiert haben, waren 13 Frauen (38%); im 3-Jahresmittelwert beträgt der Frauenanteil 40%.

Während die Trendlinie für die Anzahl der Habilitationen von Männern deutlich nach unten weist, zeigt die Anzahl der Habilitationen von Frauen eine steigende Tendenz auf.

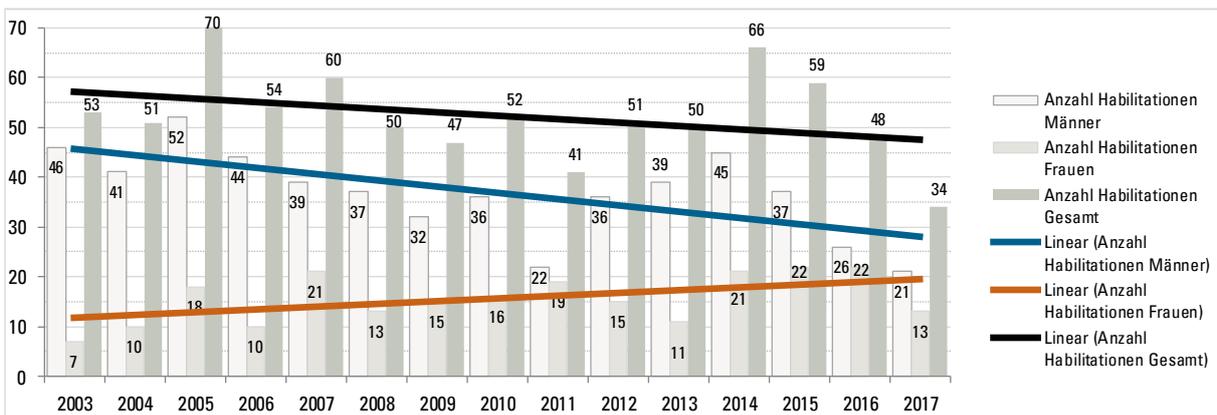


Abb. 22: Verlängerte Zeitreihe Habilitationen nach Geschlecht mit linearen Trends

i Bundesweit sank die Anzahl der Habilitationen zwischen 2002 und 2011 um rund 30%, was auf die zunehmende Diversifizierung von wissenschaftlichen Qualifikationswegen zurückgeführt wird, unter anderem durch die Einführung der Juniorprofessur. Seit 2012 ist der Rückgang gestoppt, die Zahl der bundesweiten Habilitationen ist seither weitgehend konstant.

Habilitationen nach Geschlecht und Fachbereich 2013 bis 2017

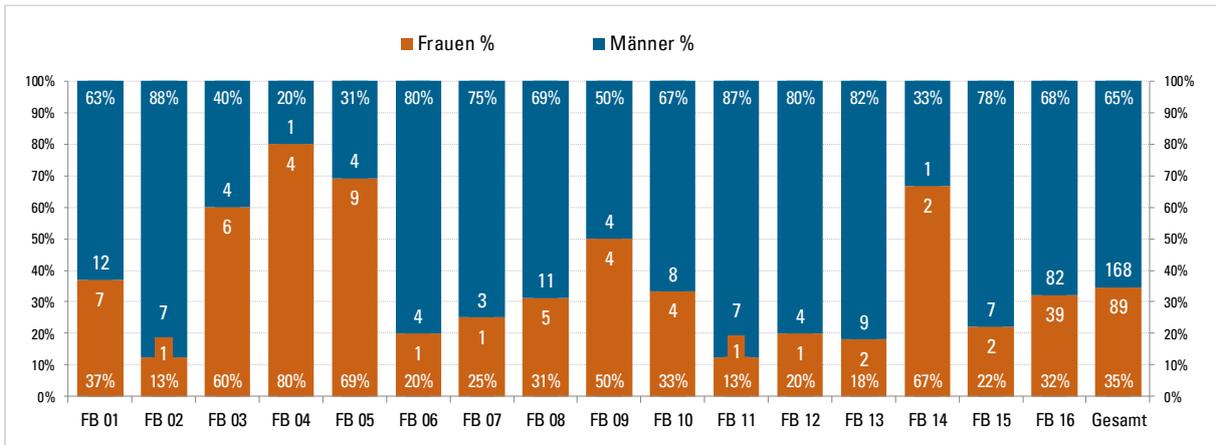


Abb.23: Habilitationen 2013 bis 2017 nach Fachbereich und Geschlecht

Abb. 23 zeigt die Anzahl der Habilitationen in den Studienjahren 2013 bis 2017 in ihrer Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche. Die gleichen Werte werden in der nachfolgenden Darstellung dem Vergleichszeitraum 2008-2012 gegenübergestellt.

Veränderung des Frauenanteils an den Habilitationen je Fachbereich im 5-Jahres-Zeitraum

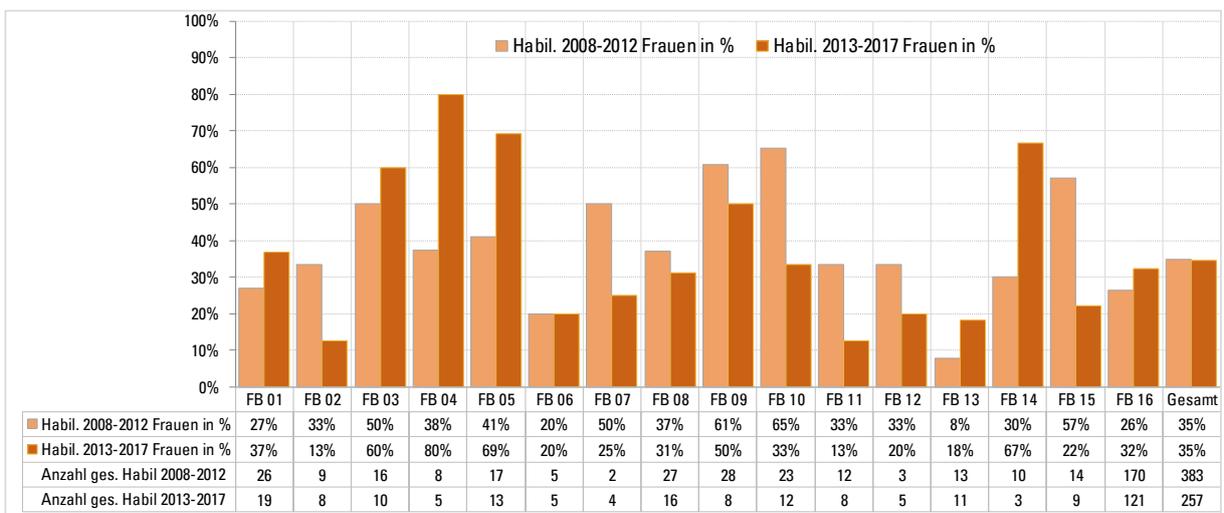


Abb.24: Veränderung des Frauenanteils an den Habilitationen je Fachbereich 2013-2017 gegenüber 2008-2012

FB 04 (ErzWi.), FB 05 (Psy.Sp.) und 14 (Bioch.Ch.Ph.) weisen einen deutlich höheren Frauenanteil als in der Vergleichsperiode auf. Anstiege sind auch in den Fachbereichen 01 (ReWi.) und 03 (GesWi.) zu sehen, in der Medizin (FB 16) stieg der Wert von 26% auf 32%.

Mit nur 33% hat sich der Frauenanteil im FB 10 (Neu.Phil.) gegenüber dem Vergleichszeitraum halbiert. Viel geringer als zuletzt ist der Frauenanteil auch in den FB 02 (WiWi.) und FB 15 (BioWi.).



Bei den Habilitationen auf Fachbereichsebene wird für den Periodenvergleich ein 5-Jahres-Zeitraum gewählt. Dennoch sind die Fallzahlen in vielen Fachbereichen klein und unterliegen daher zufälligen Schwankungen, die bei der Interpretation der Werte mitberücksichtigt werden müssen.

6 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Geschlecht

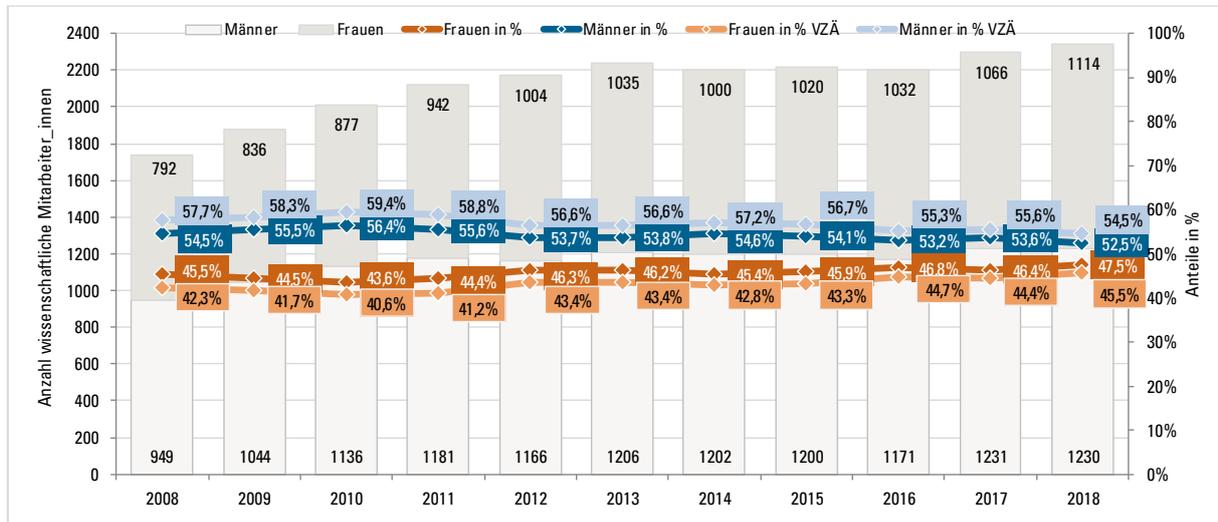


Abb.25: Zeitreihe Anzahl und Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Geschlecht (ohne wiss. MA des Klinikums)

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an der Goethe-Universität stieg von Ende 2008 bis Ende 2013 deutlich an, von 1.741 auf 2.241, das entspricht einem Zuwachs von 29%. Danach blieb die Anzahl bis 2017 nahezu unverändert, zuletzt steigt sie wieder an. Der Männeranteil sank seit 2008 von 54,5 % auf 52,5% Ende 2018. Der Frauenanteil veränderte sich entsprechend von 45,5% 2008 auf 47,5%. In Vollzeitäquivalenten ausgedrückt ist der Männeranteil um genau zwei Prozentpunkte höher, der Frauenanteil entsprechend niedriger (vgl. dazu auch die Auswertung nach Beschäftigungsvolumen, S. 32).



Die Informationen in diesem Kapitel beschränken sich aus Gründen der Datenverfügbarkeit überwiegend auf die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Goethe-Universität. Die am Klinikum angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen des FB Medizin sind nur in einzelnen Auswertungen berücksichtigt. Siehe dazu auch die methodischen Anmerkungen und Datendefinitionen ab S.60.

Frauenanteil wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an der Goethe-Universität im Bundesvergleich

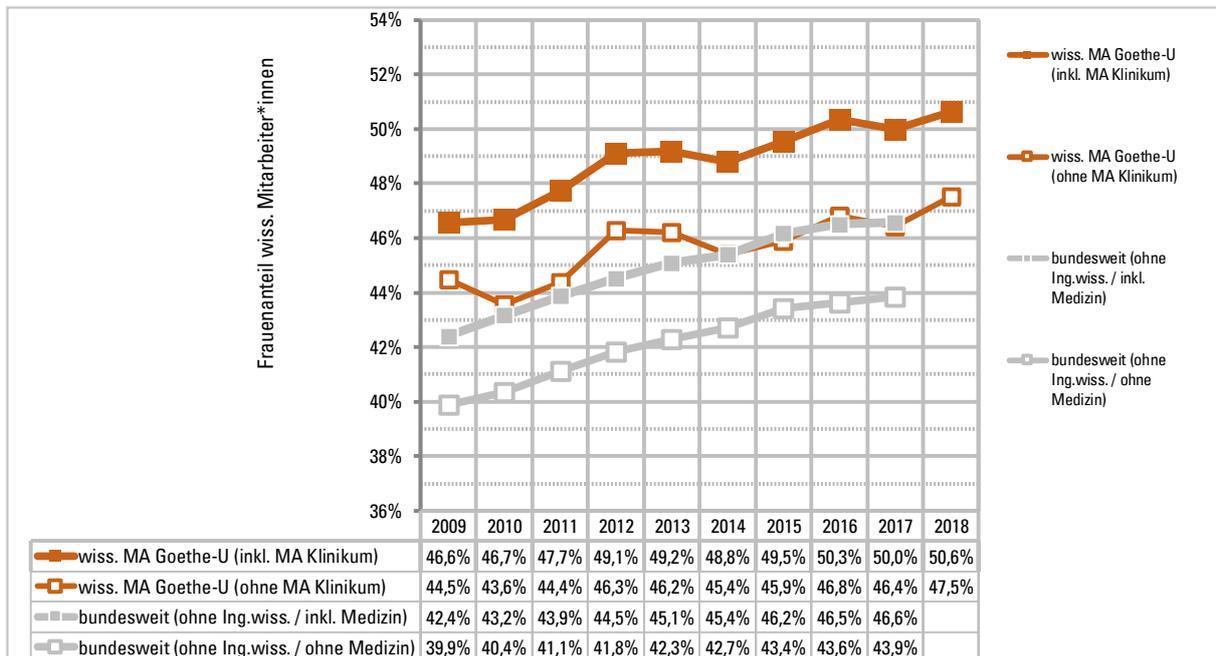


Abb.26: Frauenanteil wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Goethe-U und bundesweit - mit und ohne wiss. MA des Klinikums

Abbildung 28 stellt den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an der Goethe-Universität dem bundesweiten Durchschnittswert gegenüber. Beide Kennzahlen werden jeweils inklusive bzw. exklusive Medizin angezeigt. Die Werte an der Goethe-Universität liegen in den letzten Jahren rund 3 bzw. 3,5 Prozentpunkte über dem bundesweiten Vergleichsniveau.

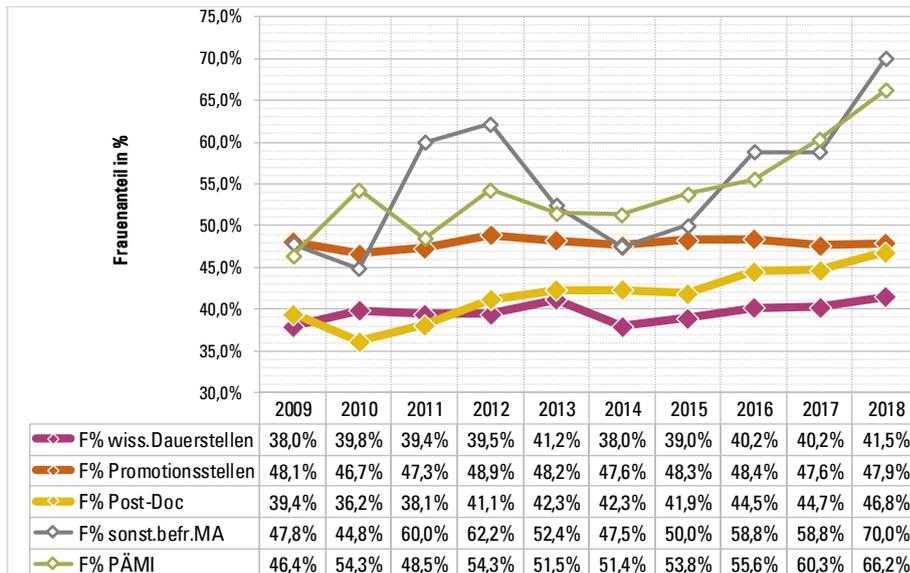


Die spezifische Fächerstruktur der Goethe-Universität lässt einen – im Vergleich zum Bundesdurchschnitt – höheren Frauenanteil erwarten, da beispielweise die Sprach- und Kulturwissenschaften einen größeren Anteil als im bundesweiten Durchschnitt (siehe methodische Anmerkungen und Datendefinitionen S. 60ff.) haben.



Seit 2015 ist die Informatik in den bundesweiten Hochschulstatistiken nicht länger der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*, sondern der Fächergruppe *Ingenieurwissenschaften* zugeordnet. Aus Gründen der Vergleichbarkeit und Kontinuität wird die Informatik hier in eigener Berechnung wieder in den bundesweiten Vergleichswert hineingerechnet.

Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen je Mitarbeiter*innengruppe



Bei den Promotionsstellen stieg der Frauenanteil 2018 leicht von 47,6% auf 47,9%, bei den Post-Docs gab es gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg von fast 2 Prozentpunkten, auf 46,8%. Bei den Dauerstellen stieg der Wert im letzten Jahr auf 41,5%.

Abb.27: Zeitreihe Frauenanteil wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Mitarbeiter*innengruppe

Veränderung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen je Fachbereich 2015 bis 2018

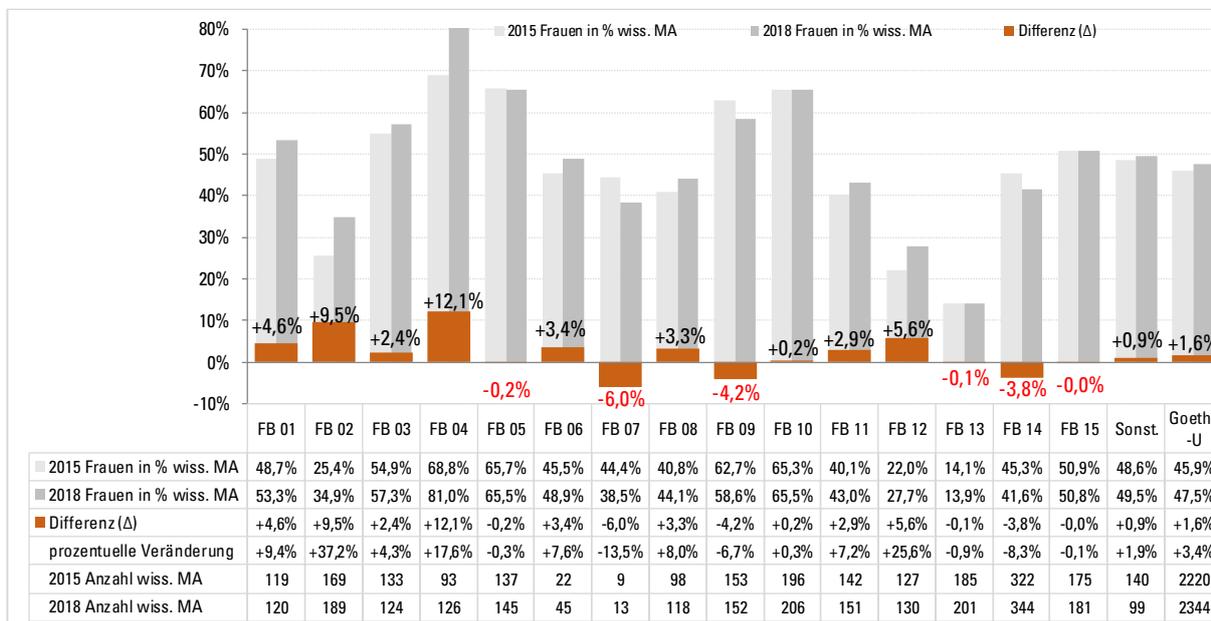


Abb.28: Veränderung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen je Fachbereich (ohne Klinikum)

Der Periodenvergleich zeigt einen bedeutenden Anstieg des Frauenanteils im Fachbereich 04 (ErzWi.) von 69% auf 81%. Nennenswerte Anstiege gibt es zudem u.a. in den FB 02 (WiWi.) und FB 01 (ReWi.) sowie in den FB 12 (Inf.Math.) und FB 06 (Ev.Th.). Im FB 07 (Kath.Th.) hingegen sinkt der Frauenanteil im Zeitraum, ebenso in den FBen 09 (Spr.KultWi.) und 14 (GeoWi.Geogr.).

Befristete wissenschaftliche Qualifikationsstellen nach Beschäftigungsvolumen und Geschlecht

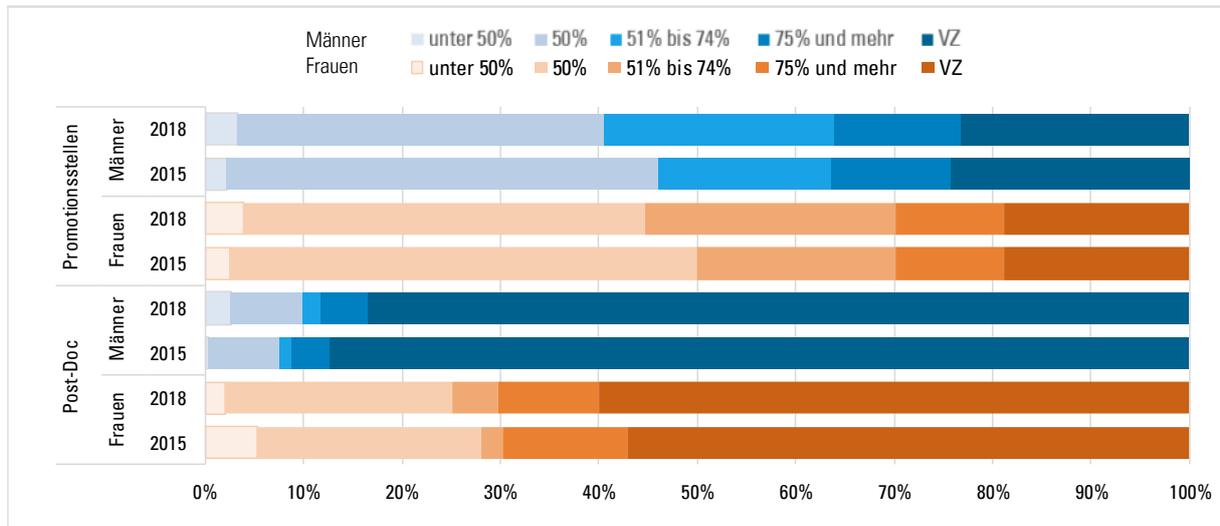


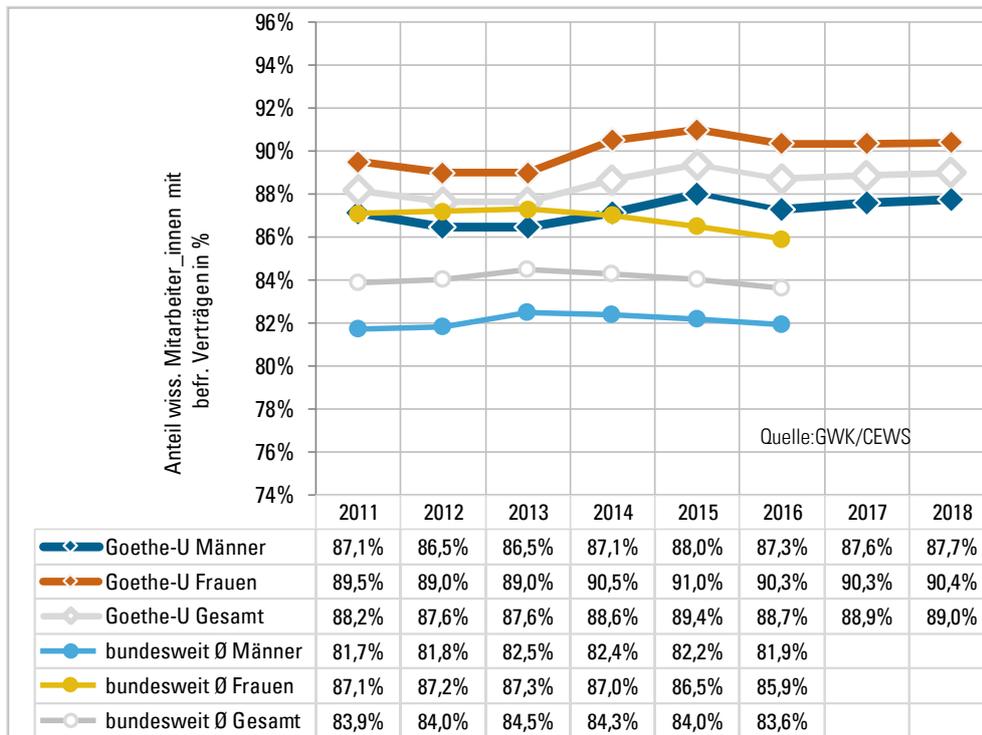
Abb.29 Befristete wiss. Qualifikationsstellen nach Geschlecht und Beschäftigungsvolumen

Bei den Promotionsstellen haben sich die Beschäftigungsvolumina von Männern und Frauen zuletzt angeglichen. Bei den Post-Doc-Stellen haben Männer nach wie vor ein deutlich höheres Stellenvolumen als Frauen: Während 83% der männlichen Post-Docs eine Vollzeitstelle haben, sind es von den Frauen nur 60%. In der Vergleichsperiode 2015 war der Abstand noch größer: 87% der Männer, aber nur 57% der Frauen auf Post-Doc-Stellen waren vollzeitbeschäftigt.



Eine pauschale Interpretation des Zusammenhangs zwischen Geschlecht und Beschäftigungsvolumen ist nicht möglich. Das geringere Stellenvolumen von Frauen kann Ausdruck der gleichzeitigen Wahrnehmung von Sorge- und Pflegeaufgaben sein, die nach wie vor häufiger und in größerem Umfang von Frauen als von Männern geleistet werden (BMF 2011, 173f.). Zugleich kann sich darin eine geschlechtsspezifisch ungleiche Ressourcenverteilung zeigen, wenn etwa Vollzeitstellen eher mit Männern und Halbzzeitstellen eher mit Frauen besetzt werden.

Anteil der befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Geschlecht



Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf befristeten Stellen liegt bei 89% (Frauen 90,4%, Männer 87,7%). Die Werte sind im Vergleich zu 2017 nahezu unverändert. Bundesweit beträgt der Anteil der Befristungen im Jahr 2016 81,9% für die männlichen und 85,9% für die weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Damit sind an der Goethe-Universität, wie für

Abb.30: Anteil befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Geschlecht an der Goethe-U mit Bundesvergleich

eine forschungs- und drittmittelstarke Universität zu erwarten, anteilmäßig mehr wissenschaftliche Mitarbeiter*innen befristet beschäftigt als im bundesweiten Durchschnitt. Der Abstand zwischen Männern und Frauen ist an der Goethe-Universität etwas geringer als bundesweit.

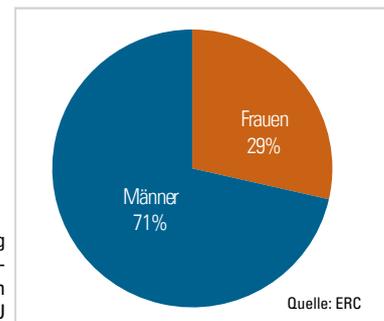
7 Nachwuchsförderlinien (Drittmittel)

Im Folgenden werden Drittmittelprogramme, die sich – personenbezogen – an Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen wenden, unter Genderaspekten betrachtet. Vorwiegend handelt es sich dabei um DFG-Programme der Einzelförderung, daneben den Starting Grant des European Research Council sowie die Lichtenberg-Professur der Volkswagen-Stiftung.

ERC Starting Grant

Vier Wissenschaftlerinnen und zehn Wissenschaftler der Goethe-Universität haben seit der ersten Ausschreibung 2007 den Starting Grant des European Research Council (ERC) erhalten.

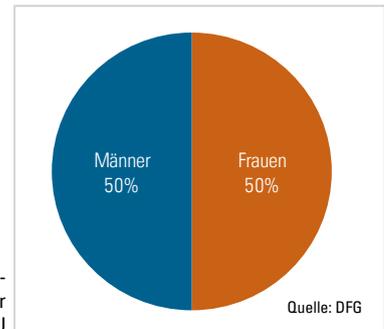
Abb. 31: Mit ERC-Starting Grants geförderte Wissenschaftler*innen an der Goethe-U



Heisenberg-Stipendium

Mit Stand Ende 2018 gibt es unter den Forschenden der Goethe-Universität vier Männer und vier Frauen, die ein laufendes Heisenberg-Stipendium innehaben. Insgesamt konnten seit 1995 43 Wissenschaftler*innen der Goethe-Universität dieses Stipendium in Anspruch nehmen. Darunter waren 18 Frauen und 25 Männer.

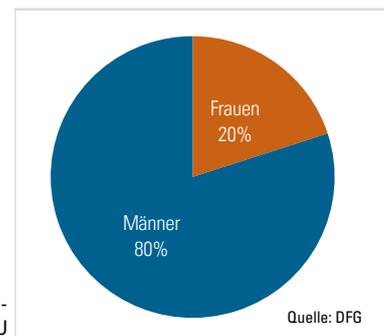
Abb. 32: Laufende Heisenberg-Stipendiat*innen an der Goethe-U



Heisenberg-Professur

Vier Männer und eine Frau haben mit Stand Ende 2018 eine Heisenberg-Professur an der Goethe-Universität inne. Seit Beginn des Programms 2005 erhielten insgesamt sieben Männer und zwei Frauen eine solche Professur.

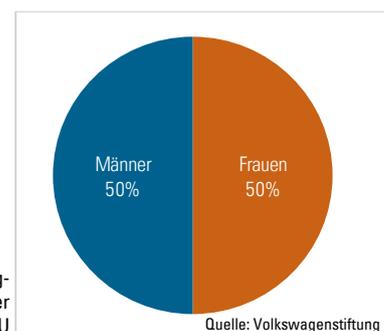
Abb. 33: Laufende Heisenberg-Professuren an der Goethe-U



Lichtenberg-Professur

Seit 2002 vergibt die Volkswagenstiftung die Lichtenberg-Stiftungsprofessur. Ende 2018 haben zwei Wissenschaftler*innen an der Goethe-Universität solche Positionen inne: Davon ein Mann und eine Frau.

Abb. 34: Lichtenberg-Professuren an der Goethe-U



Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen

Eine Förderung im Rahmen der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen erhalten zurzeit (Stand Ende 2018) vier Wissenschaftlerinnen und sechs Wissenschaftler. Neun der zehn Nachwuchsgruppen sind den Lebens- und Naturwissenschaften, eine ist den Sozial- und Geisteswissenschaften zuzurechnen.

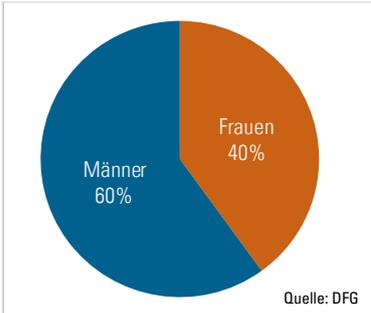


Abb. 35: Laufende Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen 2018

Wissenschaftliche Netzwerke

Eine Förderung im Rahmen des DFG-Programms Wissenschaftliche Netzwerke, die sich vor allem an geisteswissenschaftliche Forschungen richtet, erhalten unter den Forschenden der Goethe-Universität Ende 2018 eine Frau und einen Mann.

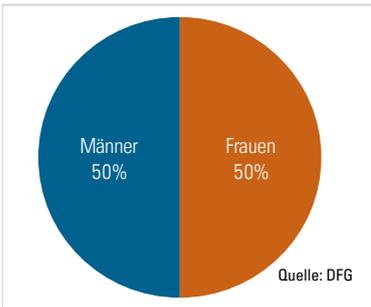


Abb. 36: Laufende DFG-Förderung 'Wissenschaftliche Netzwerke' an der Goethe-U 2018

DFG-Forschungsstipendien

Fächergruppe	Förderbeginn 2009 - 2013			Förderbeginn 2014-2018			2009 -2013	2014 - 2018
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt		
Geistes-, Sozialwiss.	3	5	8	2	2	4		
Lebenswiss.	8	3	11	3	2	5		
Naturwiss.	1	1	2	2	1	3	Quelle: DFG	
Gesamt	12	9	21	7	5	12		

Abb. 37: DFG-Forschungsstipendien an der Goethe-U nach Geschlecht und Fächergruppe

Von 2009 bis 2013 erhielten insgesamt 21 Wissenschaftler*innen der Goethe-Universität ein DFG-Forschungsstipendium. Darunter waren 12 Männer und 9 Frauen. Im Zeitraum 2014 bis 2018 wurde das Stipendium an sieben Männern und fünf Frauen vergeben.

8 Neuberufungen

Neuberufungen (Ernennungen) nach Geschlecht

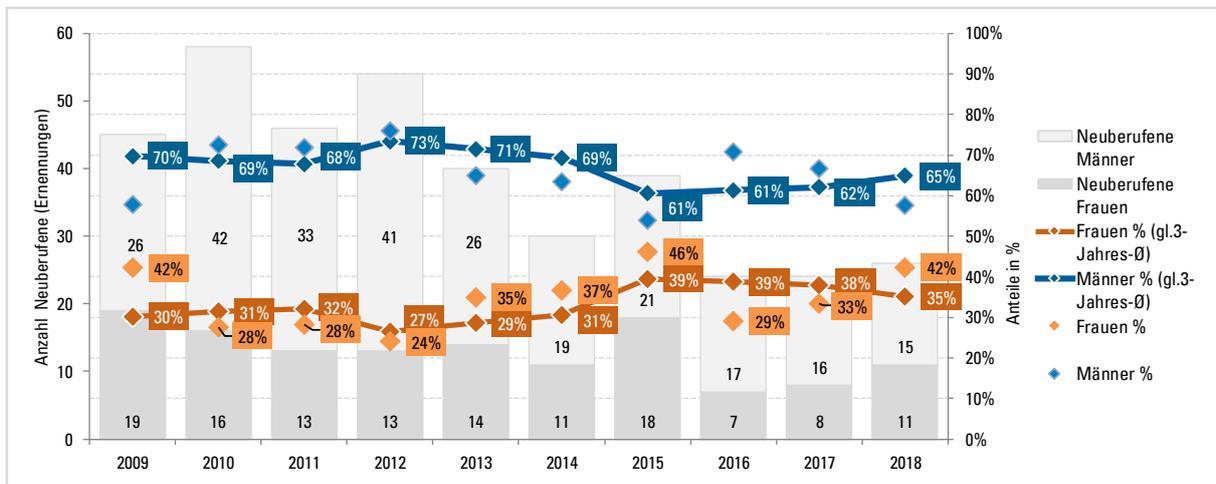


Abb.39: Zeitreihe Anzahl und Anteil der Neuberufungen (Ernennungen) nach Geschlecht

In den Jahren 2009 bis 2014 liegt der Frauenanteil bei den Neuberufungen (hier: Ernennungen im Zeitraum) bei rund 30%. Ab 2015 liegt der Wert auf einem deutlich höheren Niveau: 2015 und 2016 bei 39%, 2017 bei 38% und 2018 bei 35% (jeweils 3-Jahres-Mittelwerte). Im Jahr 2018 war, wie schon 2016 und 2017, die Anzahl der Neuberufungen vergleichsweise gering; 11 der 26 Neuberufenen sind Frauen, das sind 42 %.

Frauenanteil an den Neuberufungen (Ernennungen) nach Wertigkeit

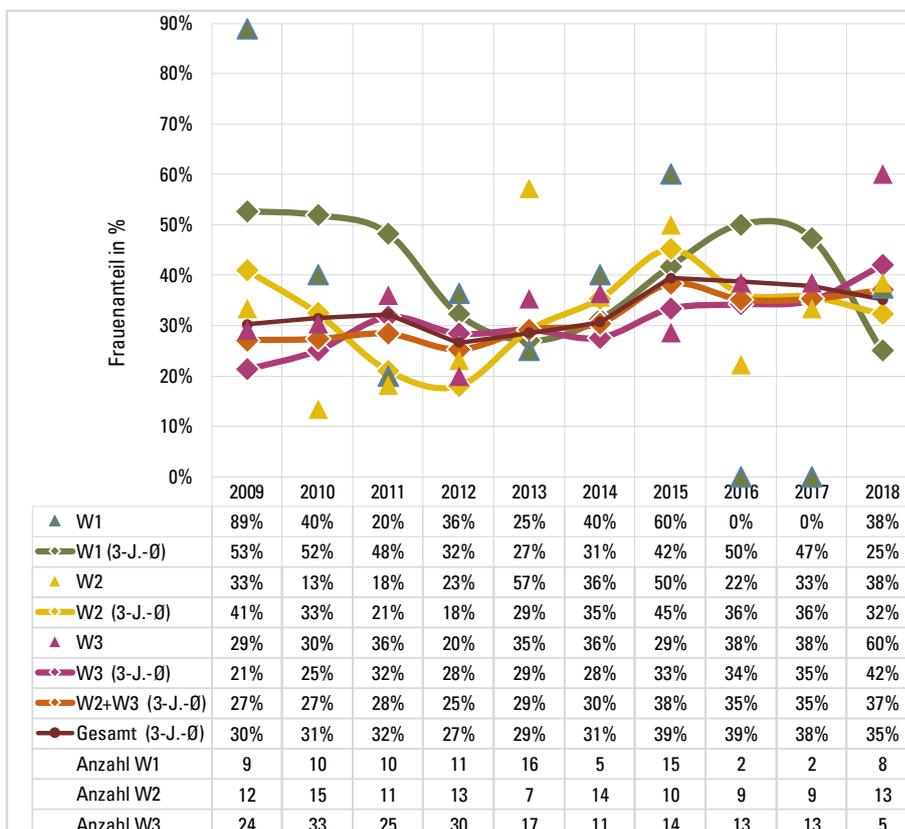


Abb.40: Zeitreihe Anzahl und Frauenanteil (Gleitender 3-Jahre-Mittelw.) Neuberufungen nach Wertigkeit

Bei den Berufungen auf W1- und W2-Professuren variieren die Werte im Zeitraum sehr stark.

Bei den W3-Berufungen zeigt der rollierende 3-Jahres-Mittelwert in der Zeitreihe eine klar steigende Tendenz: beginnend mit 21% 2009 auf 42% 2018.

Werden die W2- und W3-Berufungen aggregiert, zeigt sich insgesamt ebenfalls eine klar steigende Tendenz: von 27% 2009 auf 37% 2018.

Frauenanteil Neuberufungen an der Goethe-Universität im Bundesvergleich

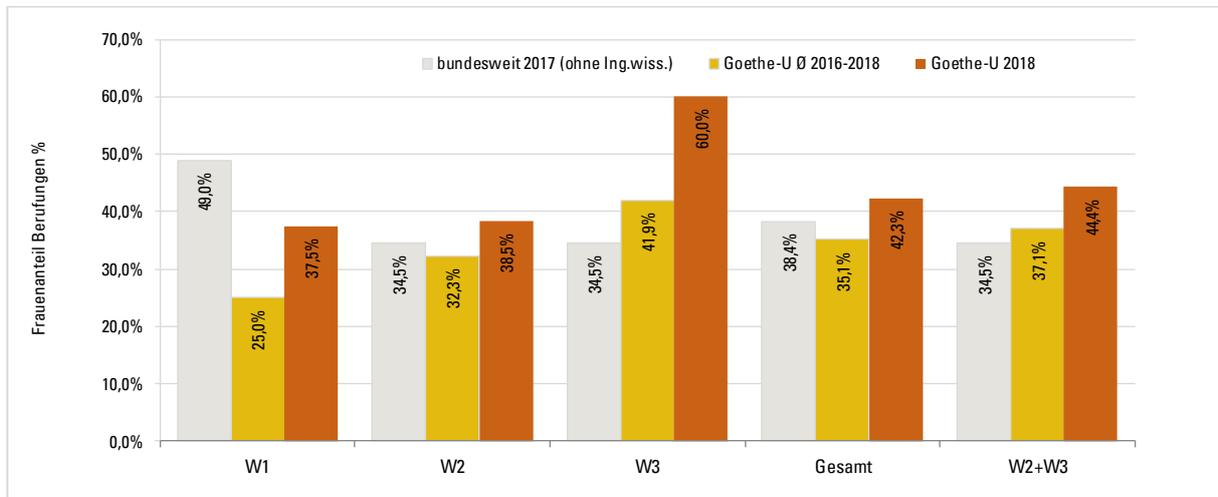


Abb.41: Frauenanteil an den Neuberufungen 2016-2018 nach Wertigkeit - Goethe-U mit bundesweiten Vergleichsdaten 2017

Der Vergleich mit den bundesweiten Werten zeigt für die Goethe-Universität einen unterdurchschnittlichen Frauenanteil bei den W1-Berufungen. Bei den W3-Berufungen erreicht die Goethe-Universität dagegen deutlich überdurchschnittliche Frauenanteile, insbesondere im Jahr 2018, allerdings bei einer ungewöhnlich geringen Anzahl von nur fünf W3-Berufungen.

Der Frauenanteil an den Berufungen insgesamt (inklusive Berufungen auf W1-Professuren) ist 2018 mit 42% überdurchschnittlich. Der Mittelwert der letzten drei Jahre liegt mit 35% etwas unter dem Vergleichswert.



Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen, werden bundesweite Vergleichswerte um die Fächergruppe *Ingenieurwissenschaften*, die an der Goethe-Universität nicht vertreten ist, bereinigt.

Seit 2015 ist die Informatik in den bundesweiten Hochschulstatistiken nicht länger der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*, sondern der Fächergruppe *Ingenieurwissenschaften* zugeordnet. Aus Gründen der Vergleichbarkeit und Kontinuität wird die Informatik hier in eigener Berechnung wieder in den bundesweiten Vergleichswert hineingerechnet.



Neuberufungen werden im Gleichstellungs-Monitor generell als Ernennungen dargestellt. Gegenüber den Senats-Berufungslisten, die auf „Angenommene Rufe“ abstellen, können stichtagsbezogene Überschneidungen und in Einzelfällen inhaltliche Abweichungen vorkommen.

Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen – Goethe-Universität und bundesweit

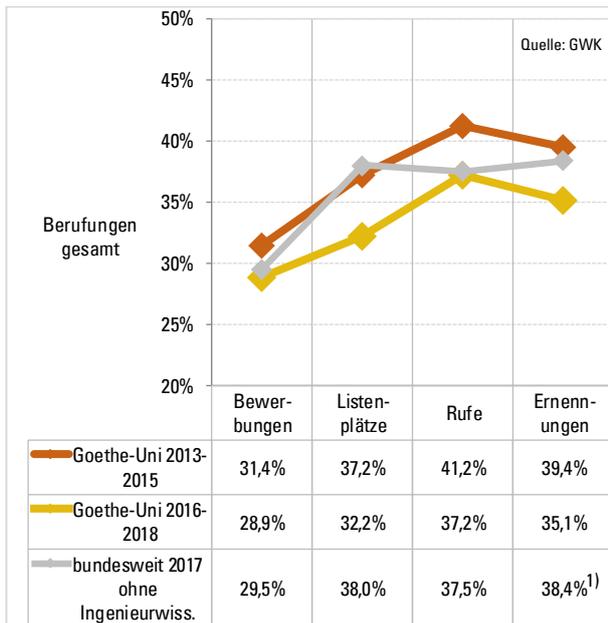


Abb. 42.1: Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen – Goethe-U und bundesweit (alle Wertigkeiten)

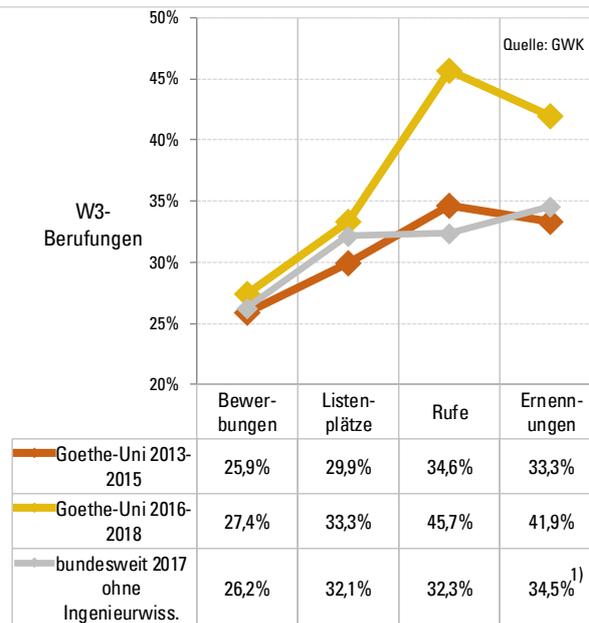


Abb. 42.2: Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen – Goethe-U und bundesweit (W3-Berufungen)

Bei den in den Jahren 2016 bis 2018 an der Goethe-Universität abgeschlossenen Berufungsverfahren waren Frauen mit 30% an den eingegangenen Bewerbungen vertreten. Auf den Listenplätzen lag der Frauenanteil bei 32%, bei den erteilten Rufen bei 37%. Von den schließlich ernannten Professor*innen waren 35% Frauen. Statistisch sind damit Bewerbungen von Frauen erfolgreicher als die von Männern. Das gilt auch, wenn man nur die W3-Berufungen betrachtet.



Bundesweit ist der Frauenanteil bei den Berufungen höher als es ihrem Anteil an den Bewerbungen entspricht. Laut der jährlichen Datenfortschreibung der GWK zu Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung sind „Frauen [...] bei den Bewerbungen zwar unterrepräsentiert, ihre Erfolgsquote ist aber höher als die von Männern“ (GWK 2013, 19).

Dieses Muster deutet auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bewerbungsstrategien hin. Möglicherweise drückt sich darin zudem eine (zunehmend aktive) Rekrutierungs- und Berufungspolitik der Hochschulen zur Gewinnung hochqualifizierter Frauen aus.

1 Bei den bundesweiten Daten (Quelle: GWK) beziehen sich die Ernennungen nur auf die im gleichen Jahr erfolgten Berufungen bzw. Ruferteilungen. Ernennungen dieses Jahres, für die der Ruf bereits im Vorjahr erteilt wurde, sind hier nicht enthalten.

Neuberufungen nach Fachbereich und Geschlecht

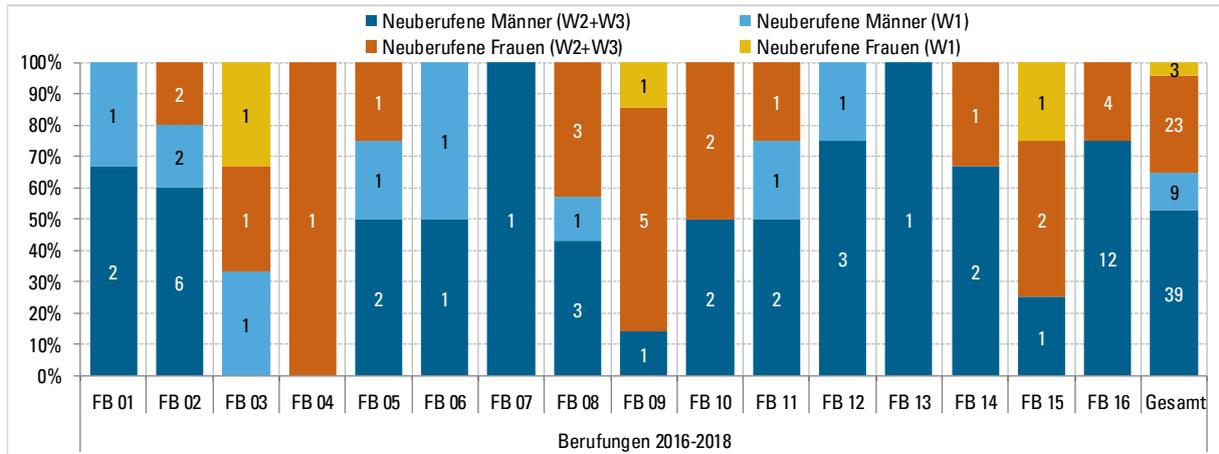


Abb. 43: Anzahl der Neuberufenen nach Geschlecht in den Fachbereichen

Abbildung 43 zeigt die Anzahl der Neuberufungen nach Geschlecht 2016 bis 2018 in der Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche. Die gleichen Werte werden in der nachfolgenden Darstellung dem Vergleichszeitraum 2013 bis 2015 gegenübergestellt.

Veränderung des Frauenanteils an den Neuberufungen je Fachbereich im 3-Jahres-Zeitraum

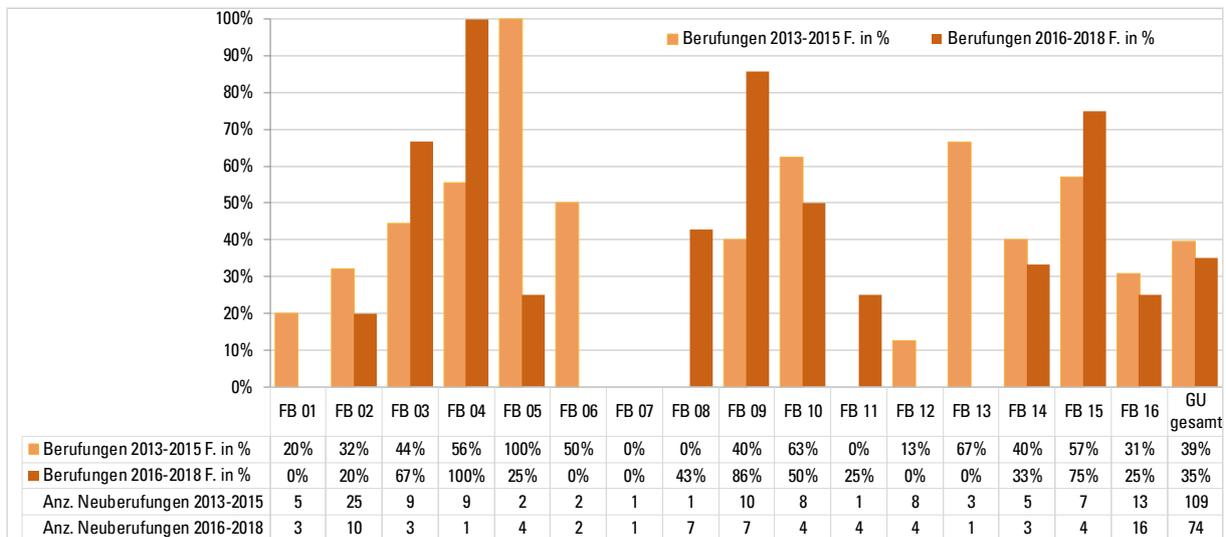


Abb. 44: Frauenanteil bei den Berufungen je Fachbereich: 2016-2018 im Vergleich zu 2013-2015

Abbildung 44 zeigt den Frauenanteil an den Neuberufungen im 3-Jahres-Zeitraum im Periodenvergleich. In der Bewertung zu berücksichtigen sind die teilweise sehr unterschiedlichen Anzahlen an Berufungen, auf die sich die Prozentwerte beziehen.

Einen starken Anstieg zeigt FB 09 (Spr.KultWi.) von 40 % auf 86%. Auch im FB 15 (BioWi.) ist der Frauenanteil stark gestiegen, im Zeitraum waren 75% (3 von 4) der Neuberufenen Frauen. Auch FB 08 (Phil.GeschWi.) weist mit 43% (3 von 7 Berufungen) einen guten Frauenanteil auf. Im FB 05 (Psy.Sp.) war unter vier Neuberufenen nur eine Frau, ebenso im FB 11 (Geowi.Geogr.).

Im FB 16 (Medizin) lag mit 25% der Frauenanteil deutlich niedriger als in der Vergleichsperiode (31%). Auch im FB 02 (WiWi.) zeigt sich ein Rückgang: unter 10 Neuberufenen waren nur 2 Frauen.

9 Professor*innen

Professuren nach Geschlecht

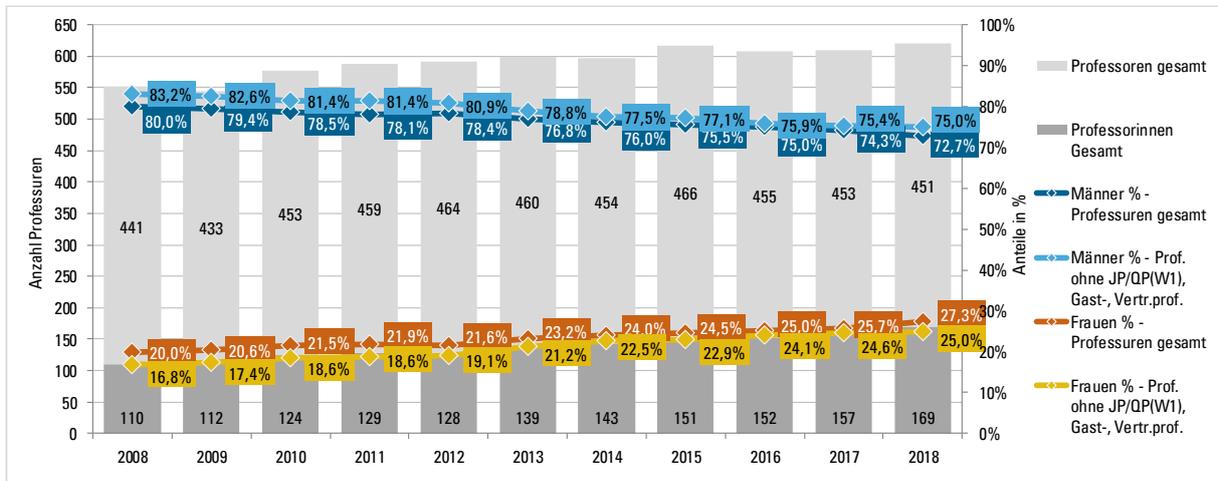


Abb. 45: Zeitreihe Anteil und Anzahl der Professuren nach Geschlecht

Ende 2008 waren 83,2% der Professuren (ohne Berücksichtigung der Junior-/ Qualifikationsprofessuren (W1), der Gast- und Vertretungsprofessuren) an der Goethe-Universität mit Männern und 16,8% mit Frauen besetzt. Bis Ende 2018 stieg der Frauenanteil um rund acht Prozentpunkte auf 25,0% an. Rechnet man die Junior-/ Qualifikationsprofessuren (W1), Gast- und Vertretungsprofessuren mit ein, lag der Professorinnenanteil Ende 2008 bei 20,0%, zehn Jahre später, Ende 2018, bei 27,3%.

Professorinnenanteil nach Wertigkeit/Gruppe

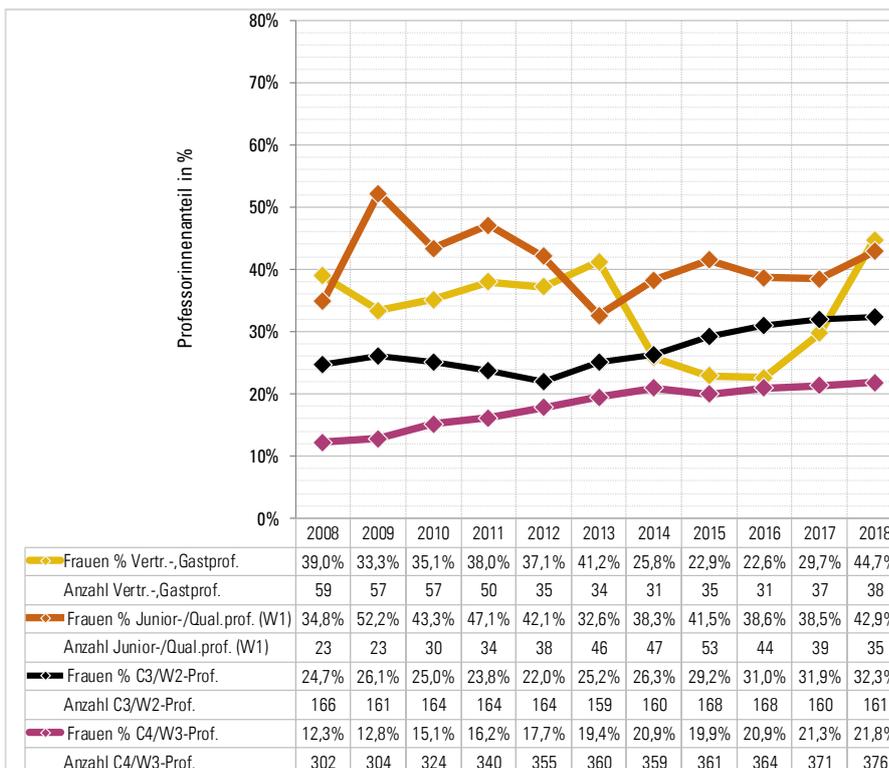


Abb. 46: Zeitreihe Professorinnenanteil je Wertigkeit/Gruppe

Der Frauenanteil an den C4/W3-Professuren hat sich im ausgewiesenen Zeitraum von 12,3% 2008 auf 21,8% Ende 2018 erhöht.

Der Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren war 2008 bei rund 25%, Ende 2018 liegt er bei rund 32%. Starke Schwankungen bei den Vertretungs- und Gastprofessuren sind durch die starke Fluktuation dieser Stellen bedingt, die meist nur für einzelne oder wenige Semester besetzt werden. Auch bei den Junior- und Qualifikationsprofessuren (W1) schwankt der Wert beträchtlich.

Professorinnenanteil an der Goethe-Universität im Bundesvergleich

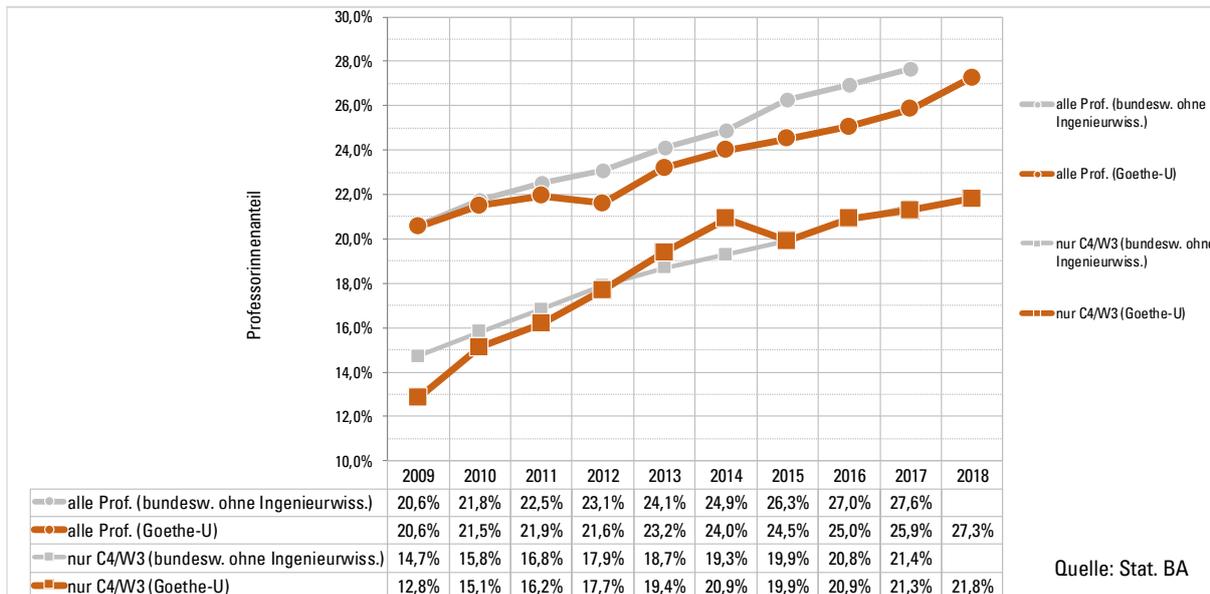


Abb. 47: Professorinnenanteil an der Goethe-U im Bundesvergleich

Der Professorinnenanteil gesamt (inklusive W1-Professuren, Gast- und Vertretungsprofessuren) an der Goethe-Universität lag bis 2010 etwa auf dem Niveau des bundesweiten Vergleichswertes (ohne Ingenieurwissenschaften). Seither ist der bundesweite Wert höher als der Wert für die Goethe-Universität, 2017 um 1,7 Prozentpunkte.

Bei den C4/W3-Professuren lag die Goethe-Universität 2009 noch deutlich unter dem bundesweiten Wert. In den Folgejahren (bis 2014) stieg der Wert an der Goethe-Universität steiler an und lag 2013 und 2014 über dem Vergleichswert. Seit 2015 sind beide Werte auf dem gleichen Niveau.

i Die spezifische Fächerstruktur der Goethe-Universität lässt einen – im Vergleich zum Bundesdurchschnitt – höheren Frauenanteil erwarten, da beispielweise die Sprach- und Kulturwissenschaften einen größeren Anteil als im bundesweiten Durchschnitt (siehe methodische Anmerkungen und Datendefinitionen S. 60ff.) haben.

i Das Statistische Bundesamt hat ab dem Berichtsjahr 2015 die Fächersystematik geändert. Der Lehr – und Forschungsbereich „Informatik“ ist seither statt der Fächergruppe „Mathematik, Naturwissenschaften“ der Fächergruppe „Ingenieurwissenschaften“ zugeordnet. Um die Kontinuität des Kennzahlenvergleiches zwischen Hochschulstatistik und Goethe-Universität zu gewährleisten, wird die Informatik in eigener Berechnung umgliedert.

Professuren nach Fachbereich und Geschlecht

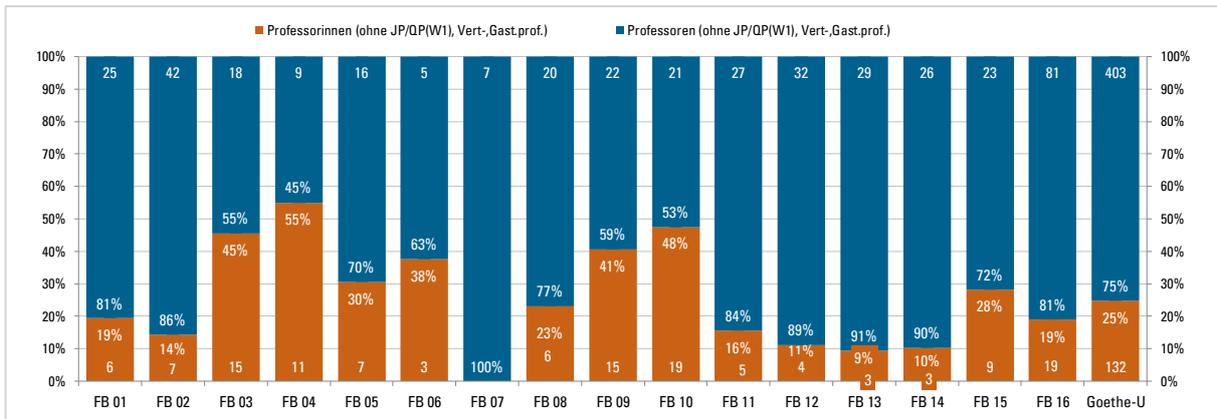


Abb. 48: Professorinnen und Professoren in den Fachbereichen Ende 2018 (ohne JP/QP(W1), Vertretungs- und Gastprofessuren)

FB 04 (ErzWi.) hat mit 55% den höchsten Professorinnenanteil, danach kommt FB 10 (Neu.Phil.) mit 48%. Die FBe 03 (GesWi.) und FB 09 (Spr.KultWi.) haben Werte über 40%. Am anderen Ende der Skala stehen neben dem FB 07 (Kath.Th.) mit derzeit keiner Professorin, die naturwissenschaftlichen Fachbereiche 14 (Bioch.Ch.Ph.) mit sehr geringen 10%, der FB 13 (Physik) mit fachtypisch geringen 9% und der FB 12 (Inf.Math.) mit nur 11%. Danach folgen FB 02 (WiWi.) und FB 11 (GeoWi.Geogr.) mit 14% und 16% Professorinnenanteil.

Veränderung des Professorinnenanteils je Fachbereich 2015 bis 2018

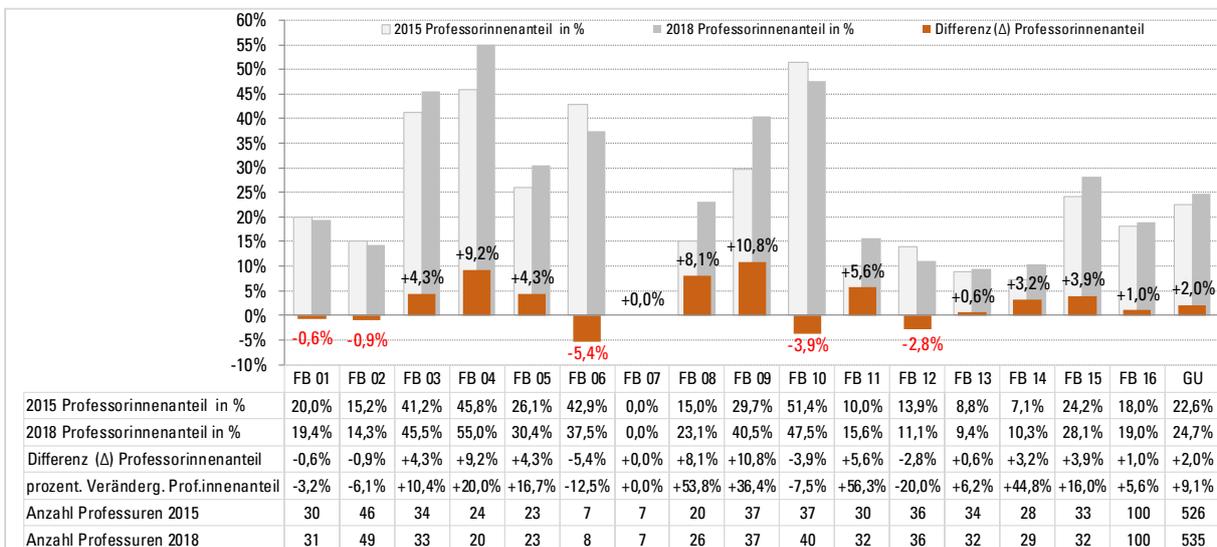


Abb. 49: Veränderung des Professorinnenanteils 2015 bis 2018 je Fachbereich (ohne JP/QP(W1), Vertretungs- und Gastprofessuren)

Große Anstiege beim Professorinnenanteil zeigen die Fachbereiche 04 (ErzWi.), 08 (Phil.GeschWi.) und 09 (Spr.KultWi.). FB 11 (GeoWi.Geogr.) steigert seinen Professorinnenanteil von sehr niedrigen 10% auf 16%. Auch in den Fachbereichen 03 (GesWi.) und 05 (Psy.Sp.) steigt der Wert deutlich an. Gesunken ist der Professorinnenanteil in den Fachbereichen 06 (Ev.Th.), 10 (Neu.Ph.) und 12 (Inf.Math.).

10 Genderprofile – Querschnitt über die Qualifikationsstufen

Querschnitt über die Qualifikationsstufen 2015 und 2018

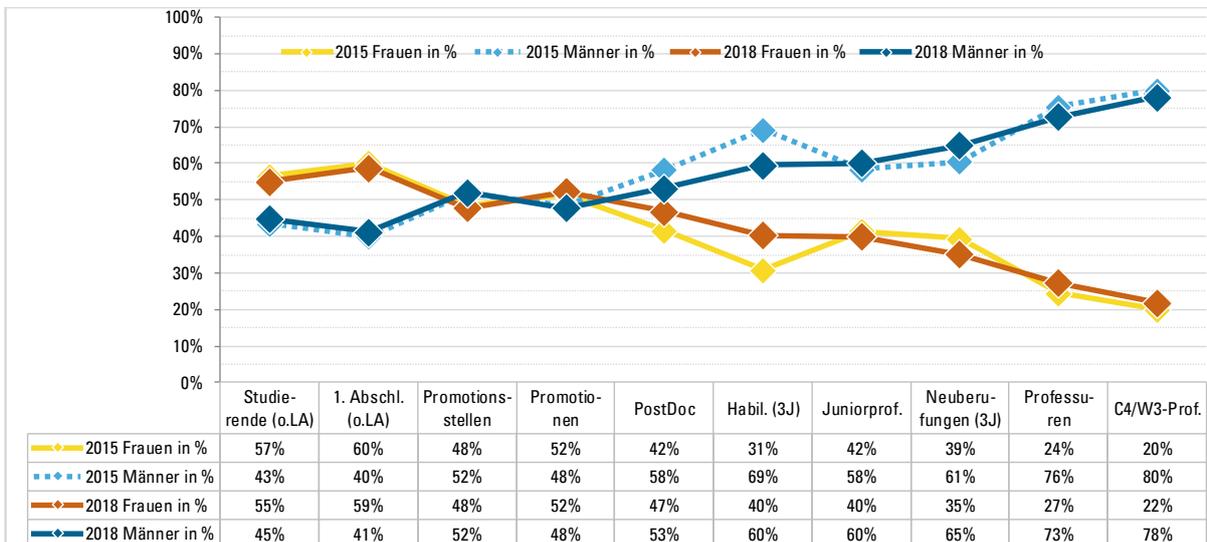
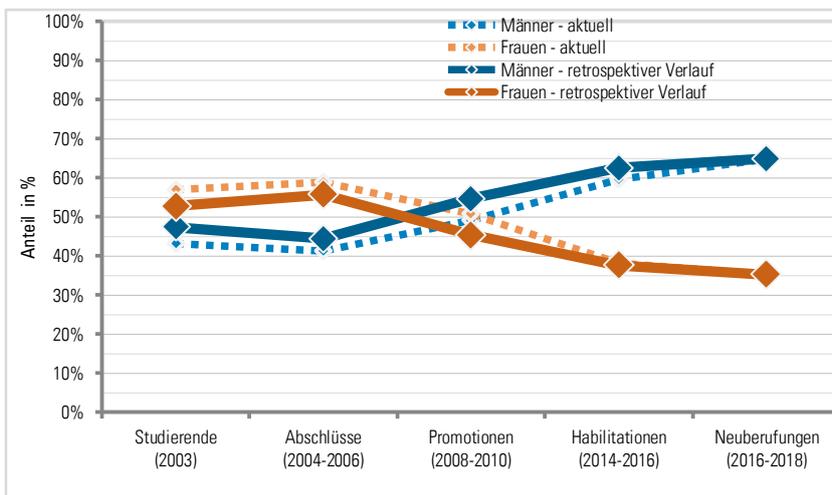


Abb. 50: Querschnittsdarstellung: Männer- und Frauenanteile in den Qualifikations- und Karrierestufen 2015 und 2018

Der Querschnitt über die Qualifikationsstufen zeigt die Schere zwischen Männer- und Frauenanteilen. Zwischen Studium (rund 60 % Frauen), Promotionsphase (rund 50% Frauen) und PostDoc-/Nachwuchsphase (43% weibliche PostDocs, 40% Habilitationen von Frauen, 38% Juniorprofessorinnen) geht der Frauenanteil um jeweils rund 10 Prozentpunkte zurück und der Männeranteil steigt entsprechend.

Retrospektive Verlaufsanalyse



Die retrospektive Verlaufskurve (hypothetische Kohortenanalyse) verläuft nur noch geringfügig flacher als die Querschnittsdarstellung, die die aktuellen Werte in den jeweiligen Stufen zeigt. Noch vor fünf Jahren verlief die Querschnittsdarstellung deutlich steiler (vgl. Gleichstellungs-Monitor 2012).

Abb. 51: Querschnitt und retrospektiver Verlauf: Männer- und Frauenanteile in den Qualifikationsstufen



Die retrospektive Verlaufsanalyse, auch als hypothetische Kohortenanalyse bezeichnet, stellt die Männer- und Frauenanteile über den Zeitraum eines idealtypischen wissenschaftlichen Karriereverlaufs vom Studium bis zur Berufung auf eine Professur dar (Studierende 2003 – Neuberufungen 2016 bis 2018). Endpunkt der Verlaufsanalyse sind die Neuberufungen, nicht die Professuren, da in der Gruppe der Professuren sämtliche berufstätigen Alterskohorten zusammenkommen.

Frauenanteil in den Qualifikationsstufen im Bundesvergleich

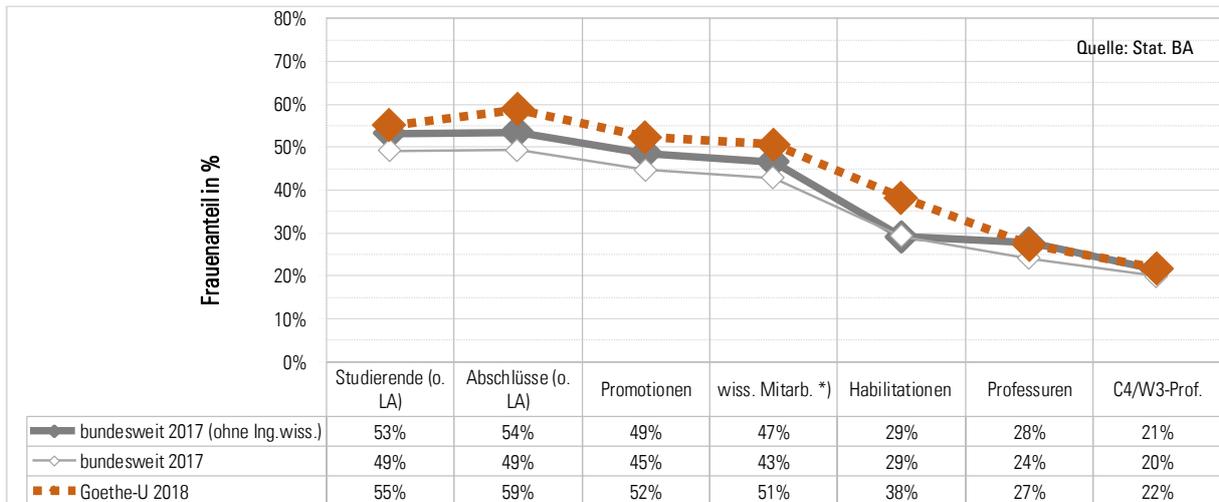


Abb. 52: Kennzahlenvergleich Frauenanteil in den Qualifikationsstufen Goethe-U und bundesweit

*) hier inklusive der wissenschaftl. MA des Klinikums

Über alle Qualifikationsstufen hinweg zeigt der Vergleich der Goethe-Universität mit bundesweiten Werten (ohne die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften) nur bei den Habilitationen einen deutlich überdurchschnittlichen Wert. Nur mehr leicht über dem Vergleichswert liegt der Frauenanteil an den Studierenden, den Abschlüssen, den Promotionen und den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (siehe auch S. 30), bei den Professuren liegt die GU mit 27% sogar leicht unter dem bundesweiten Wert (siehe auch S. 41).



Die spezifische Fächerstruktur der Goethe-Universität lässt einen – im Vergleich zum Bundesdurchschnitt – höheren Frauenanteil erwarten, da beispielweise die Geistes- und Sozialwissenschaften einen größeren Anteil als im bundesweiten Durchschnitt (siehe methodische Anmerkungen und Datendefinitionen S. 60ff.) haben.

Genderprofile der Fachbereiche

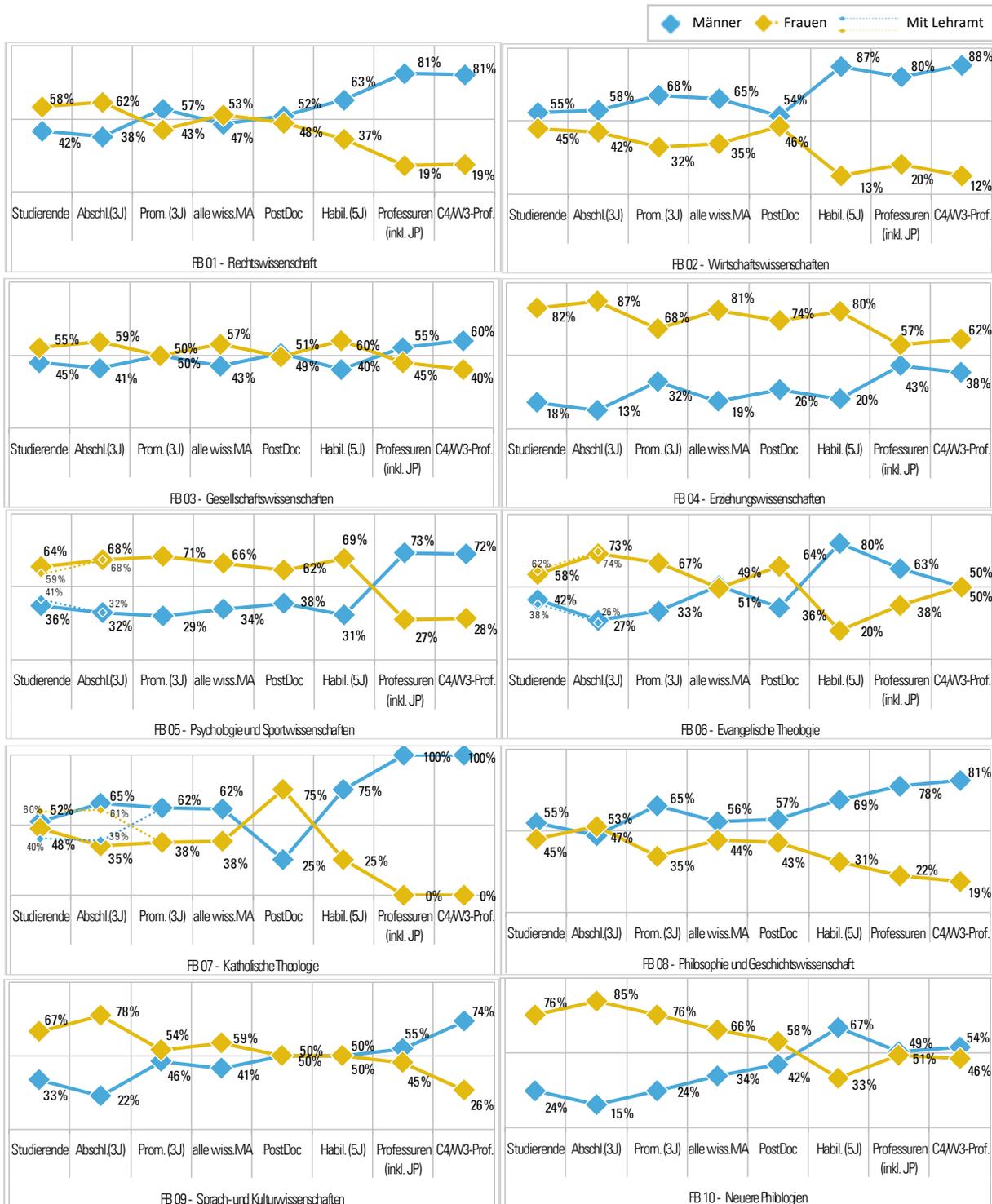


Abb. 53.1 bis 53.10: Genderprofile der Fachbereiche 01 bis 10

Die Gegenüberstellung der Genderprofile der einzelnen Fachbereiche an der Universität zeigt beträchtliche Unterschiede nicht nur zwischen den Fächergruppen (Geisteswissenschaften, Naturwissenschaften), sondern auch zwischen Fachbereichen innerhalb einer Fächergruppe. Das gilt sowohl hinsichtlich der Ausgangsniveaus, also der Männer- und Frauenanteile bei den Studierenden, als auch hinsichtlich des jeweils besonders kritischen Übergangs, an dem der Frauenanteil von einer Stufe zur nächsten deutlich sinkt. Auch, wie groß insgesamt die Spanne zwischen Frauen- (oder Männer-)anteil auf der ersten Stufe (Studierende) und dem entsprechenden

Wert auf der höchsten Stufe (Professuren) ist, variiert stark. Zu beachten ist, dass es sich bei den Genderprofilen um Querschnitte, nicht um Verlaufsanalysen handelt.

Fachbereich 03 (GesWi.) weist mit 45% männlichen und 55% weiblichen Studierenden, 55% Professoren und 45% Professorinnen (jeweils inklusive Juniorprofessuren) die ausgewogenste Repräsentation von Männern und Frauen über alle Qualifikations- und Karrierestufen hinweg auf. 10 Prozentpunkte beträgt hier die Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den Professuren (inkl. JP) und den Studierenden. Das Verhältnis von Studentinnenanteil zu Professorinnenanteil ist 100 : 82. Danach folgen die Fachbereiche 04 (ErzWi.) und 09 (Spr.KultWi.) mit 100 : 71 bzw. 100 : 67 Verhältnis zwischen Studentinnen- und Professorinnenanteil.

Am anderen Ende des Spektrums stehen die Fachbereiche 13 (Physik), 14 (Bioch.Ch.Ph.) und 12 (Info.Math.). In diesen Fachbereichen ist die ungleiche Repräsentanz von Männern und Frauen in Hinblick auf Anfang und Ende des Stufenverlaufes am stärksten ausgeprägt. Das Verhältnis von Studentinnenanteil zu Professorinnenanteil beträgt im FB 13 (Physik) 100 : 30, im FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) 100 : 28 und im FB 12 (Info.Math.) 100 : 22.

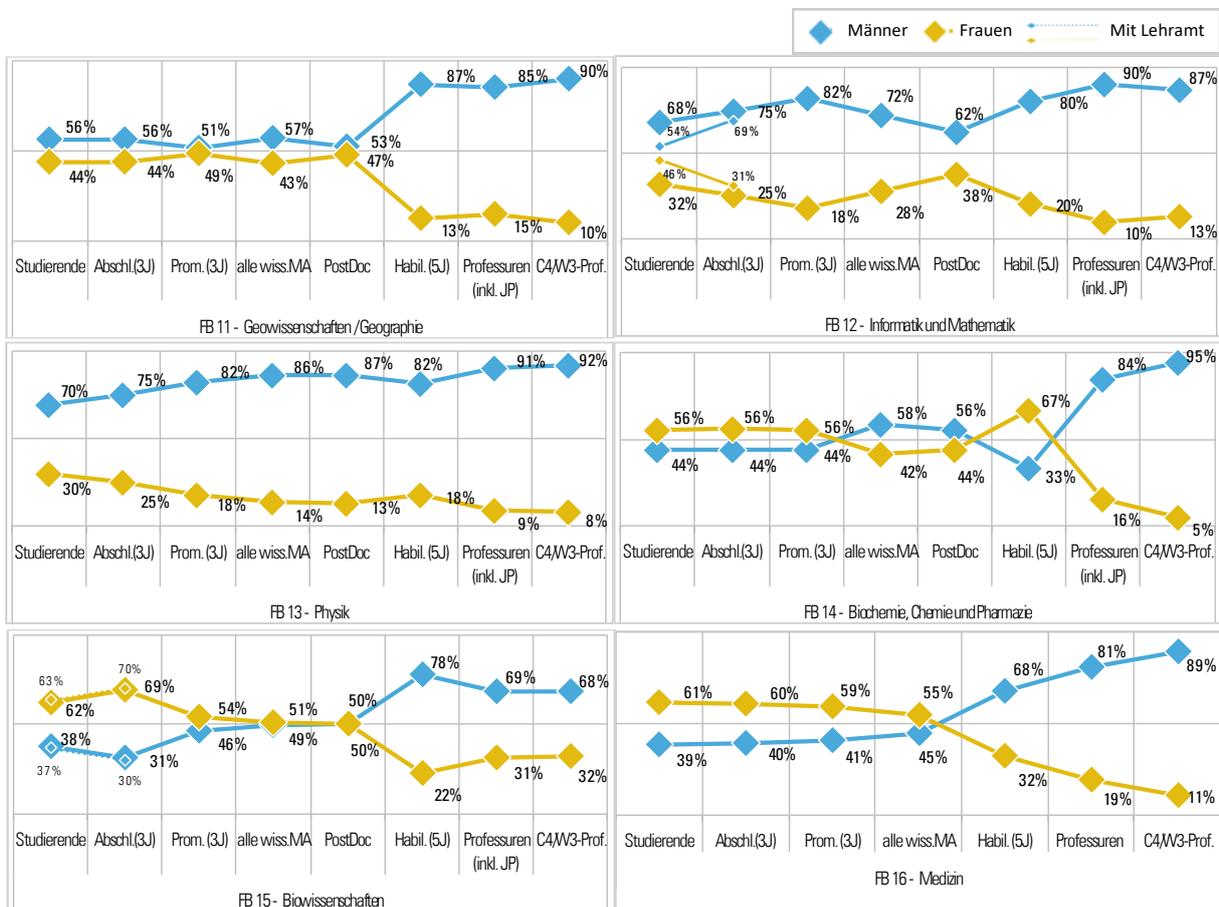


Abb. 53.11 bis 53.16: Genderprofile der Fachbereiche 11 bis 16



Kompakte, 3-seitige Zusammenstellungen von Genderdaten für die einzelnen Fachbereiche sind unter dem Titel „Genderzahlen auf einen Blick“ im Intranet im Bereich „Arbeitswelt A-Z“ unter „S - Statistiken“ verfügbar.

Glass-Ceiling Index (GCI)

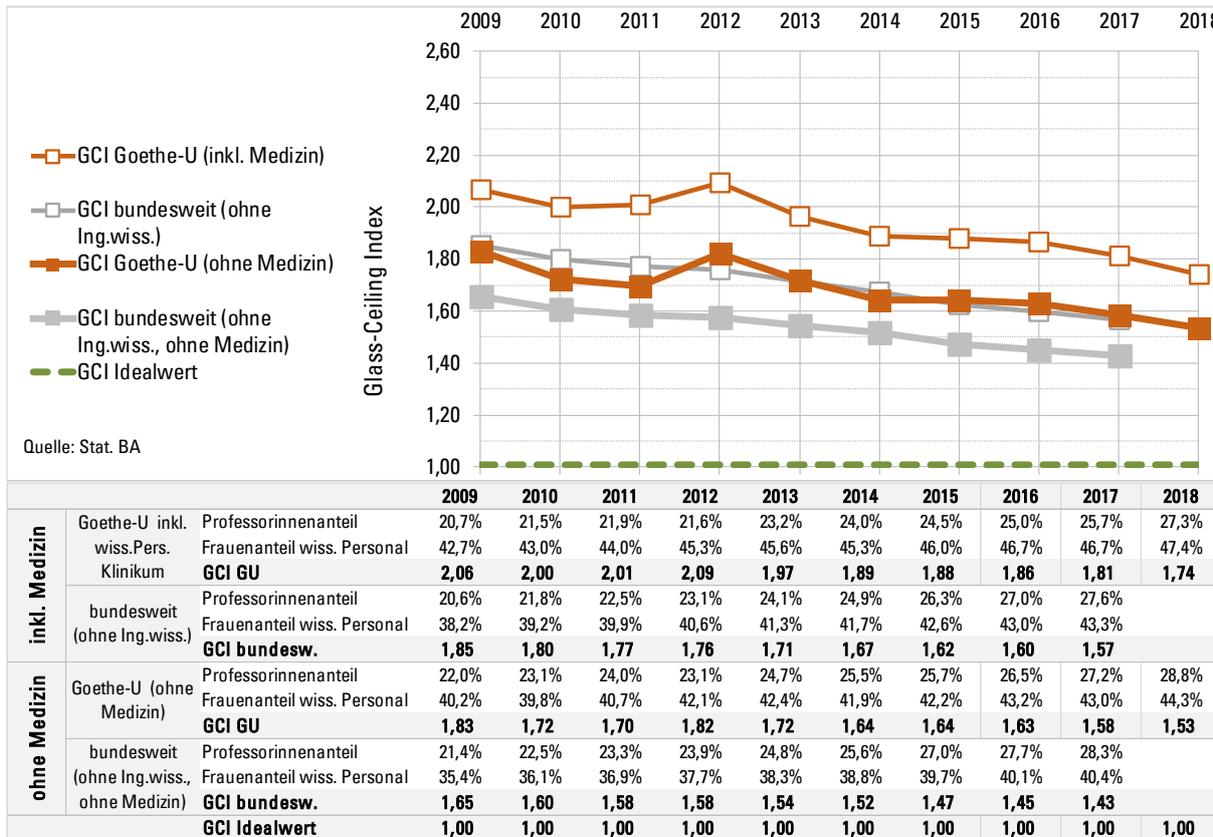


Abb. 54: Tabelle und Diagramm Glass-Ceiling-Index Goethe-U und bundesweit

2009 bis 2018 sinkt der GCI von 2,06 auf 1,74 (inklusive Medizin), ohne Berücksichtigung der Medizin von 1,83 auf 1,53. Die Entwicklung an der Goethe-Universität verläuft weitgehend parallel zum bundesweiten Verlauf, allerdings ist der bundesweite Vergleichswert niedriger. Das bedeutet, dass die Spanne zwischen dem Frauenanteil an den Professuren und dem Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal an der Goethe-Universität größer ist als im Bundesdurchschnitt: einem etwas überdurchschnittlichen Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen steht ein Professorinnenanteil gegenüber, der etwas unter dem bundesweiten Mittelwert liegt.



Die Kennzahl GCI (Glas-Ceiling Index) wurde 2006 durch die „She-Figures“, der regelmäßigen Statistik der EU-Kommission zu Geschlechtergleichheit in der Wissenschaft, eingeführt (European Commission 2006, 52).

Die Kennzahl setzt den Frauenanteil bei den Professuren zum Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal (inklusive Professuren) in Beziehung: Ein idealer Wert 1 zeigt an, dass der Frauenanteil bei den Professuren gleich hoch ist wie in der gesamten Gruppe des wissenschaftlichen Personals. Je größer der Wert, desto geringer ist der Frauenanteil bei den Professuren verglichen mit ihrem Anteil am wissenschaftlichen Personal. Ein Wert kleiner als 1 würde anzeigen, dass Männer in der Gruppe der Professor*innen unterrepräsentiert sind, verglichen mit der Gruppe des gesamten wissenschaftlichen Personals.



Seit 2015 ist die Informatik in den bundesweiten Hochschulstatistiken nicht länger der Fächergruppe *Mathematik, Naturwissenschaften*, sondern der Fächergruppe *Ingenieurwissenschaften* zugeordnet. Aus Gründen der Vergleichbarkeit und Kontinuität wird die Informatik hier in eigener Berechnung wieder in den bundesweiten Vergleichswert hineingerechnet.

Berechnung des GCI für die Fachbereiche



Da Professorinnen und Professoren überwiegend nicht aus der eigenen Hochschule rekrutiert werden, kann die Kennzahl weniger die Aufstiegschancen im eigentlichen Sinne abbilden, sondern eher die genderspezifische vertikale Personalstruktur im jeweiligen Bereich beschreiben. Zu diesem Zweck ist auch eine Berechnung auf der Ebene der Fachbereiche interessant. Bei der Interpretation muss berücksichtigt werden, dass in den kleineren Fachbereichen allein das Hinzukommen oder Wegfallen einer einzelnen Professur größere Schwankungen ergeben kann. Neben dem Indexwert selbst müssen deshalb jeweils zusätzlich die beiden Basiswerte (Frauenanteil Professuren und Frauenanteil wissenschaftliches Personal) im Blick bleiben.

Kennzahl GCI je Fachbereich – Veränderung 2015 bis 2018

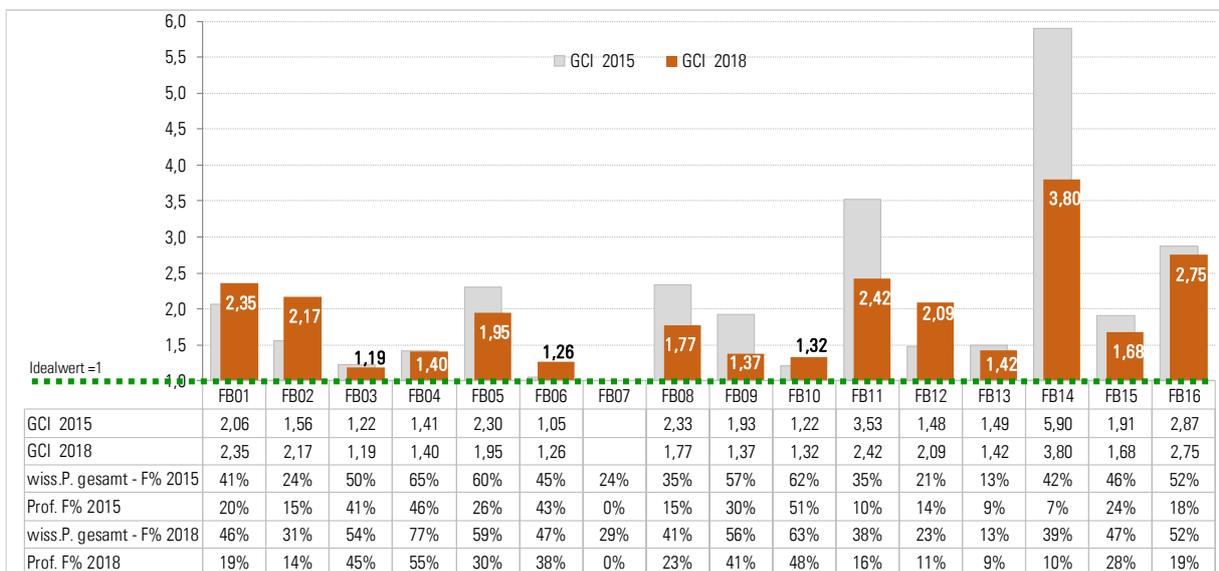


Abb. 55: Kennzahl GCI je Fachbereich – 2015 und 2018

Die geringsten GCI-Werte aktuell haben FB 03 (GesWi.) und FB 06 (Ev.Th.). Danach folgen FB 10 (Neu.Phil.), FB 09 (Spr.KultWi.) und FB 04 (ErzWi.). Den höchsten Indexwert weist – trotz deutlicher Verbesserung – mit 3,80 immer noch FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) auf, gefolgt von FB 16 (Medizin) mit 2,75 und FB 11 (GeoWi.Geogr.) mit 2,42.

Deutlich verbessert haben sich die Werte zwischen 2015 und 2018 in den Fachbereichen 05 (Psy.Sp.), 09 (Spr.KultWi.), 11 (GeoWi.Geogr.) und 15 (BioWi.), jeweils durch einen Anstieg des Professorinnanteils. Im FB 08 (Phil.GeschWi.) haben sich die Werte durch einen Anstieg des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und einen noch stärkeren Anstieg beim Professorinnanteils verbessert.

Im FB 09 (Spr.KultWi.) und sinkt der Indexwert durch einen Anstieg des Professorinnenanteils bei Personal. Die GCI-Werte sind in den FBen 01 (ReWi.) und 02 (WiWi.) dadurch gestiegen, dass sich bei gleichbleibendem Professorinnenanteil der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen erhöht hat.



Ein Wert nahe 1 bedeutet, dass Frauen bei den Professuren ähnlich stark vertreten sind wie in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Ein hoher Wert bedeutet, dass anteilsmäßig viel weniger Frauen Professorinnen sind als es ihrem Anteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten entspricht.

11 Administrativ-technische Mitarbeiter*innen

Administrativ-technische Beschäftigte nach Geschlecht

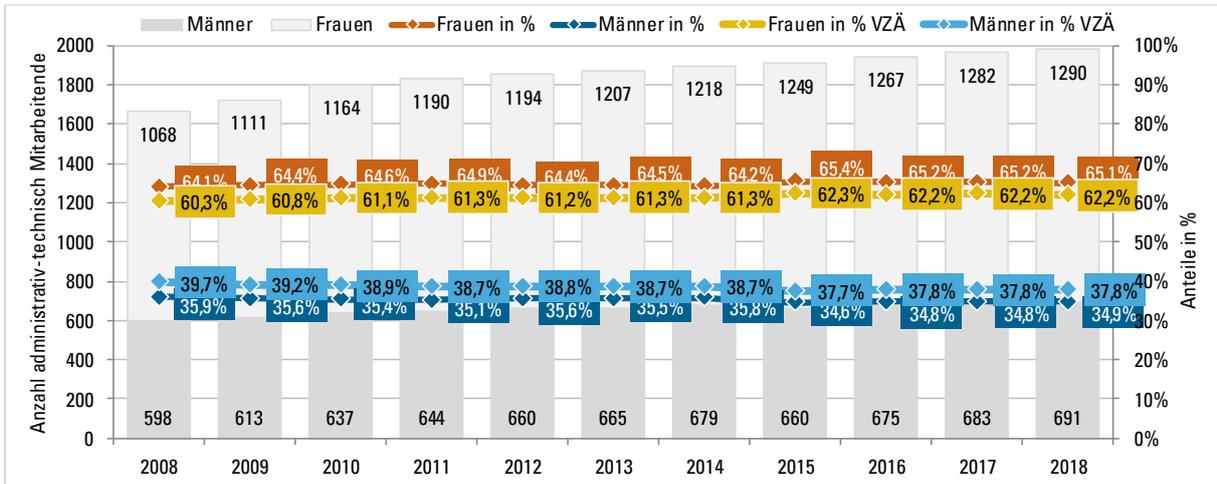
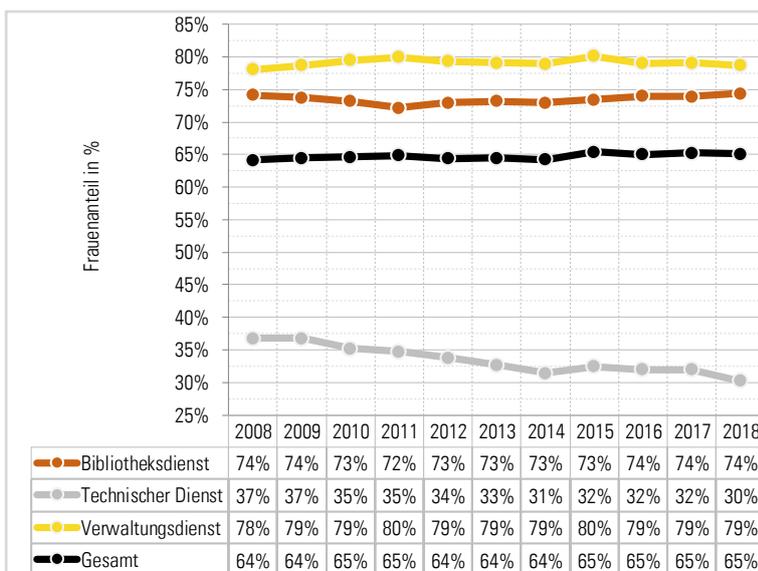


Abb. 56: Zeitreihe Anzahl /Anteil administrativ-technische Beschäftigte nach Geschlecht – Personen und Vollzeitäquivalente

Die Anzahl der administrativ-technischen Beschäftigten ist seit 2008 um 19% angestiegen. Zum Vergleich: Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stieg die Anzahl im gleichen Zeitraum um 35%. Der Stellenzuwachs fand in der Mitarbeitergruppe ‚Verwaltungsdienst‘ statt (+ 41%), die Anzahl der Beschäftigten im Bibliotheksdienst ging um 8%, der Beschäftigten im technischen Dienst um 3% zurück. Nur gut ein Drittel der administrativ-technischen Beschäftigten sind Männer, im Jahr 2018 sind es 35%.

Frauen sind häufiger teilzeitbeschäftigt, in Vollzeitäquivalenten ist der Frauenanteil um rund 3 Prozentpunkte geringer bzw. der Männeranteil entsprechend höher.

Frauenanteil an den administrativ-technischen Beschäftigten je Mitarbeitergruppe

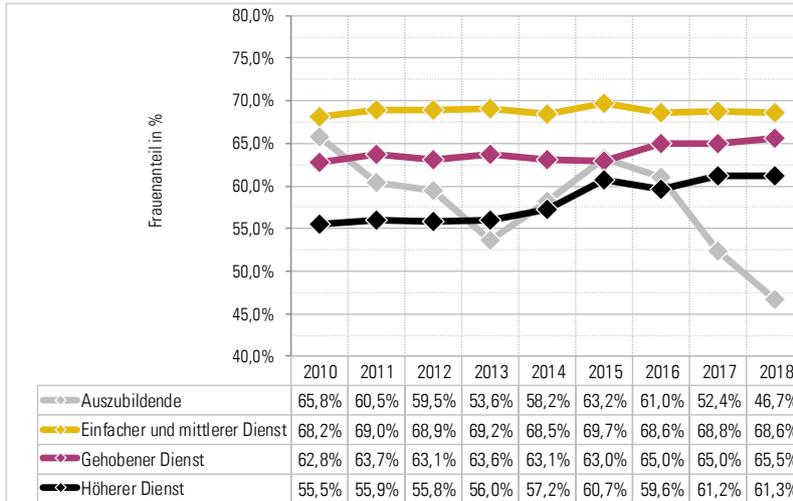


Mehr als die Hälfte aller administrativ-technischen Mitarbeiter*innen gehören der Mitarbeitergruppe

‚Verwaltungsdienst‘ an, mit einem Frauenanteil von rund 80%. Auch im ‚Bibliotheksdienst‘ sind mehrheitlich Frauen beschäftigt, der Frauenanteil liegt hier bei rund 74%. Die Mitarbeitergruppe ‚Technischer Dienst‘ dagegen besteht mehrheitlich aus männlichen Beschäftigten, der Frauenanteil sank zudem in den letzten Jahren um rund 7 Prozentpunkte, von 37% (2008) auf 30% (2018).

Abb. 57: Zeitreihe Frauenanteil administrativ-technische Beschäftigte nach Mitarbeitergruppe

Frauenanteil an den administrativ-technischen Beschäftigten je Laufbahngruppe



Je höher die Laufbahngruppe, desto geringer ist der Frauenanteil, allerdings auf hohem Niveau. Im einfachen und mittleren Dienst sind fast 70% Frauen, der Wert ist im Zeitverlauf relativ konstant. Im gehobenen Dienst sind zwei Drittel Frauen, hier gab es zuletzt einen leichten Anstieg. Im höheren Dienst zeigt die Zeitreihe 2010 bis 2018 einen deutlichen Anstieg des Frauenanteils: von 56% 2010 auf 61% 2018. Bei den Auszubildenden ist der Frauenanteil zuletzt stark gesunken (von 63% 2015 auf 47% 2018), weil im Verwaltungsdienst zuletzt mehr Männer als Auszubildende aufgenommen wurden.

Abb. 58: Frauenanteil der administrativ-technischen Beschäftigten nach Laufbahngruppe

Bei den Beschäftigten im ‚Bibliotheksdienst‘ ist der Frauenanteil im gehobenen Dienst höher als im einfachen und mittleren Dienst, allerdings ist auch hier der Frauenanteil in der höchsten Laufbahngruppe am niedrigsten. Im höheren Dienst stieg der Frauenanteil in allen Mitarbeitergruppen in den letzten Jahren leicht an.

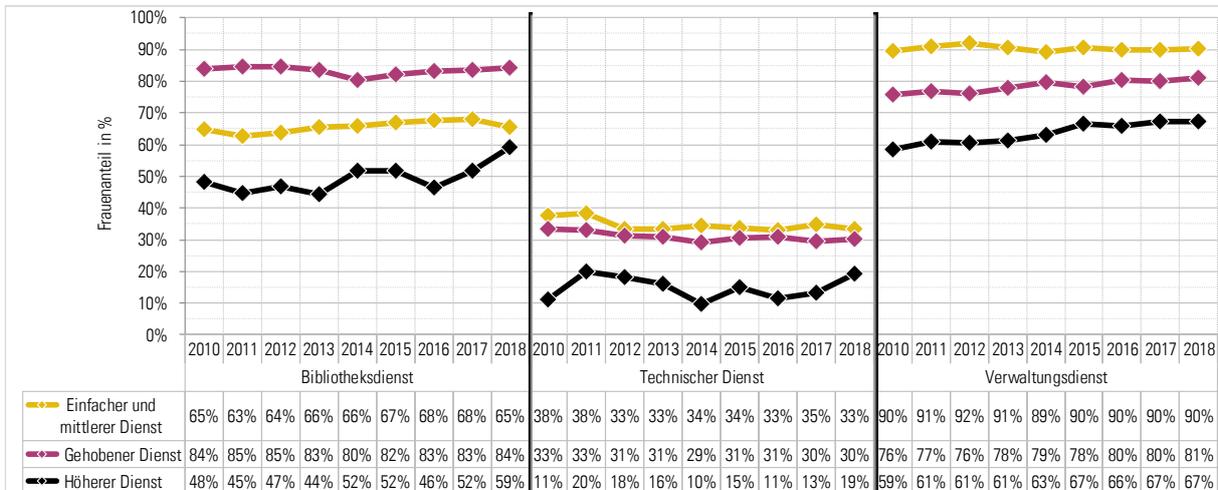


Abb. 59: Frauenanteil der administrativ-technischen Beschäftigten nach Mitarbeitergruppe und Laufbahngruppe

Beschäftigungsgrad der admin.-techn. Beschäftigten nach Geschlecht je Laufbahngruppe

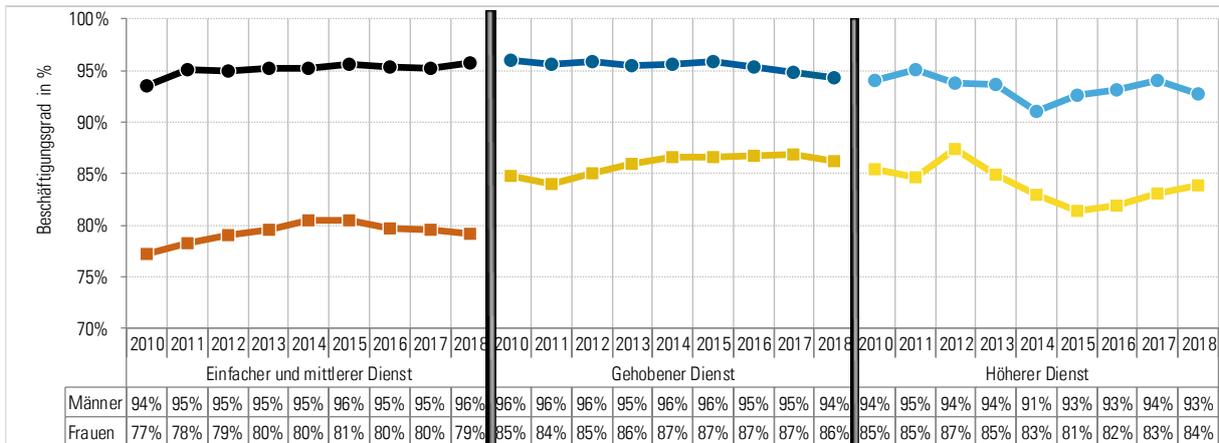


Abb. 60: Beschäftigungsgrad der administrativ-technischen Beschäftigten nach Laufbahngruppe und Geschlecht

Abb. 60 stellt den durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der männlichen und weiblichen administrativ-technischen Beschäftigten dar. Im einfachen und mittleren Dienst sowie im gehobenen Dienst zeigt die Kennzahl, dass die Verhältnisse bei Männern und Frauen für den dargestellten Zeitverlauf relativ konstant sind. Dagegen zeigt der Beschäftigungsgrad im höheren Dienst mehr Varianz. Nach einem Rückgang zwischen 2012 und 2015 steigt er bei Frauen seither wieder an. Bei den Männern zeigen sich ähnliche, jedoch weniger ausgeprägte Schwankungen.

Administrativ-technische Beschäftigte mit befristeten/unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

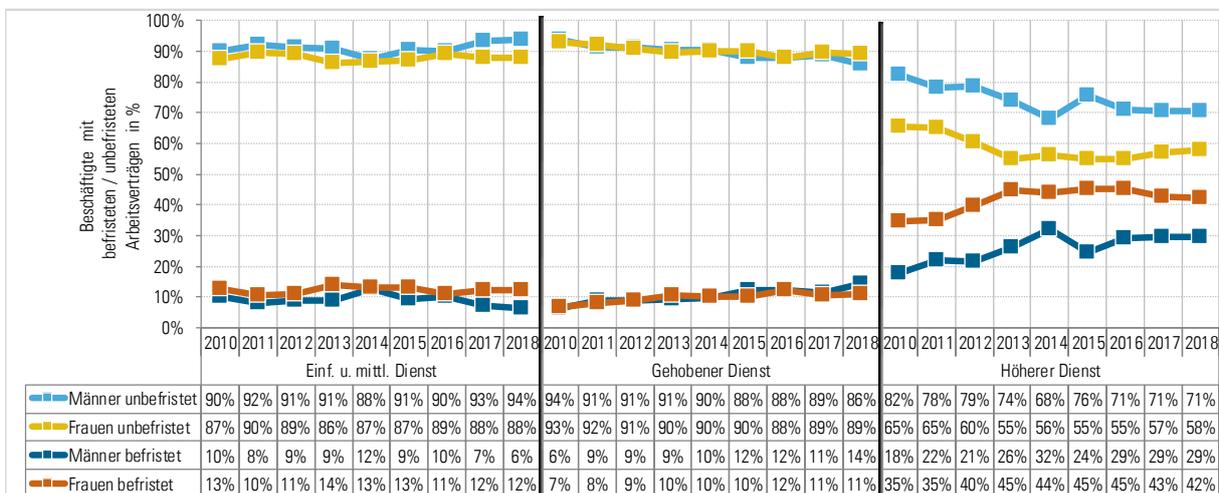


Abb. 61: Befristet und unbefristet beschäftigte administrativ-technische Beschäftigte nach Laufbahngruppe und Geschlecht

Insgesamt 15% der männlichen und 18% der weiblichen administrativ-technischen Beschäftigten sind befristet beschäftigt. Im einfachen und mittleren sowie im gehobenen Dienst zeigen sich eher geringe geschlechtsspezifische Unterschiede. Anders im höheren Dienst: Während 71% der männlichen Beschäftigten des höheren Dienstes unbefristete Arbeitsverträge haben und 29% befristete, sind bei Frauen im höheren Dienst nur 58% unbefristet und entsprechend 42% befristet.

12 Leitungspositionen und Gremien

Präsidium und Fachbereichsleitung

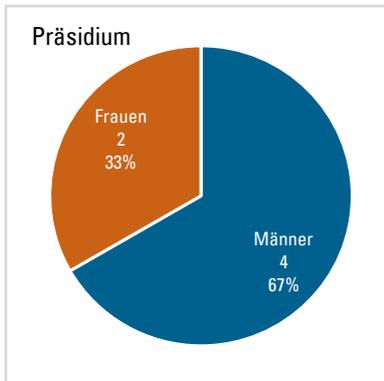


Abb. 62.1: Präsidium und Fachbereichsleitungen nach Geschlecht - Stand Ende 2018

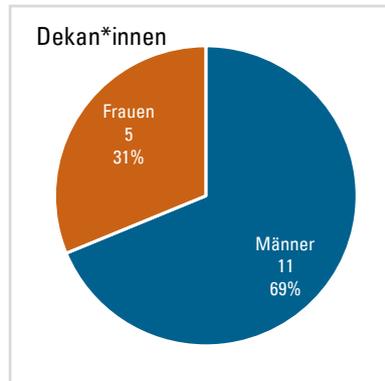


Abb. 62.2: Dekan*innen nach Geschlecht - Stand Ende 2018

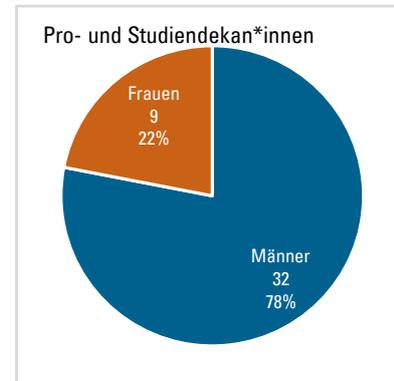


Abb. 62.3: Pro- und Studiendekan*innen nach Geschlecht - Stand Ende 2018

Seit der Wahl der Vizepräsident*innen im Mai 2018, bei der eine Frau und drei Männer gewählt wurden, sank der Frauenanteil im Präsidium auf 33%. Ende 2017 war das Präsidium mit drei Männern und drei Frauen ausgegogen besetzt. Diese Verteilung bestand seit 2015.

An der Spitze der Fachbereiche waren Ende 2018 mit fünf Dekaninnen und elf Dekanen 31% Frauen vertreten. Von den Pro- und Studiendekan*innen sind 22% Frauen, bei den Dekan*innenteams der Fachbereiche insgesamt (d.h. Dekan*innen, Prodekan*innen und Studiendekan*innen) 26%.

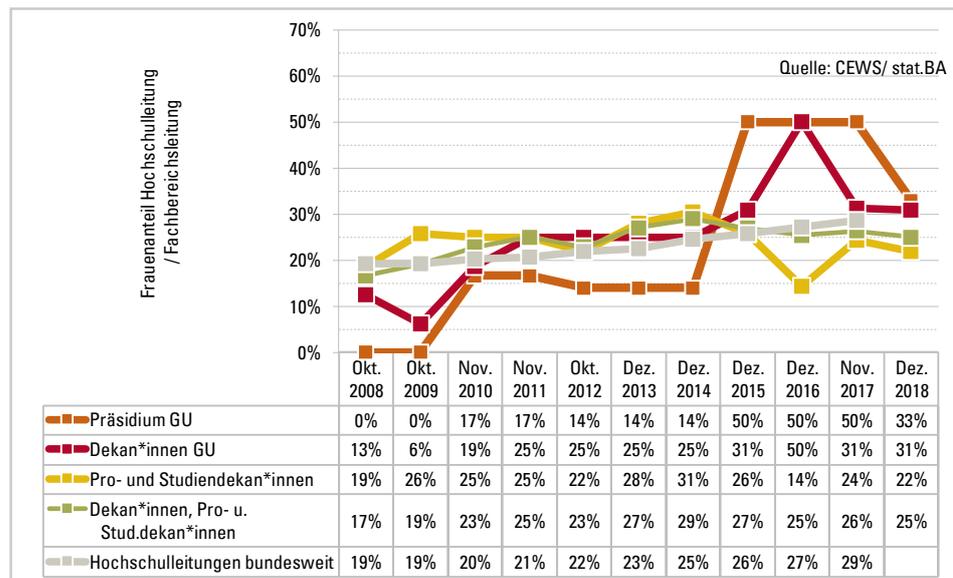


Abb. 63: Zeitreihe Frauenanteil an der Hochschulleitung und den Fachbereichsleitungen

Professorinnen sind somit in den Fachbereichsleitungen entsprechend ihrem Anteil an den Professuren vertreten, zugleich zeigt die Zeitreihe (vgl. Abb. 63), dass die Werte bei den Pro- und Studiendekan*innen zuletzt stagnieren.

Leitungspositionen zentrale Verwaltung

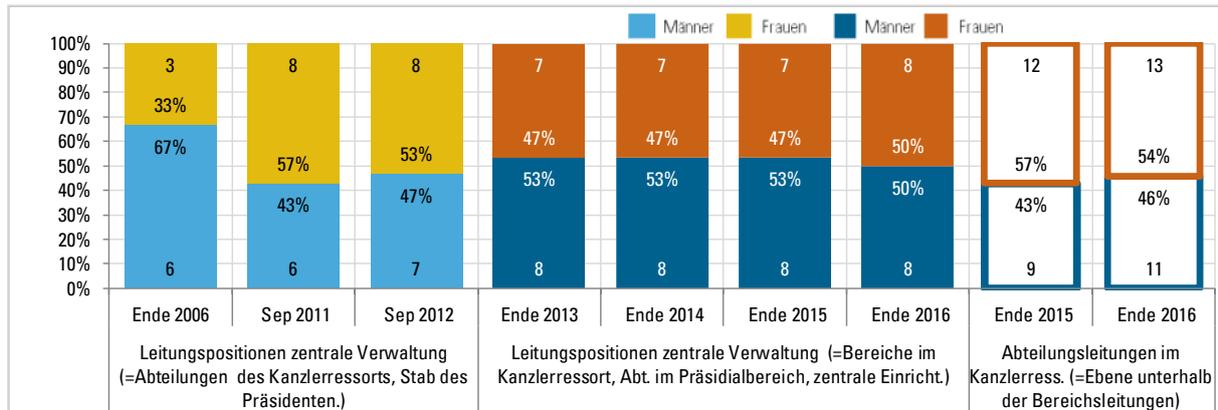


Abb. 64.1: Leitungspositionen Zentralverwaltung 2006-2016

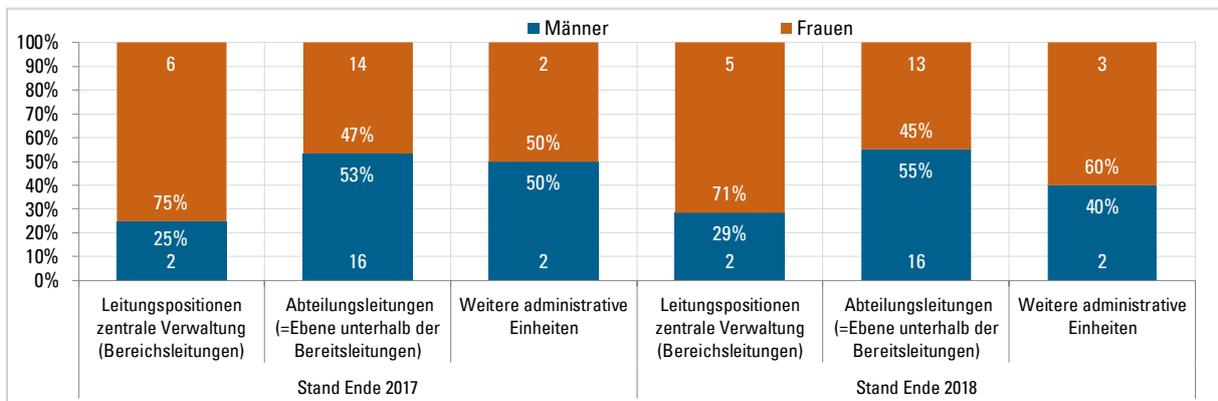


Abb. 64.2: Leitungspositionen Zentralverwaltung 2017 und 2018

Die Positionen der Bereichsleitungen der zentralen Verwaltung – die Verwaltungsebene unterhalb des Präsidiums – sind Ende 2018 mit 71% Frauen und 29% Männern besetzt. Auf der nächsten Führungsebene – den Abteilungen in den Bereichen des Kanzlerressorts und im Präsidialbereich – beträgt der Frauenanteil 45%. Als weitere administrative Einheiten sind in Abb. 64.2 die zentralen Einrichtungen sowie Kanzlerbüro und Stabsstelle Interne Revision enthalten. Hier werden drei der fünf Einheiten von Frauen geleitet, das sind 60%.

i Der vergleichsweise hohe Frauenanteil in Leitungspositionen der Verwaltung ist kein Spezifikum der Goethe-Universität, er entspricht dem „Trend der Besetzung mittlerer Führungspositionen in der universitären (Selbst-) Verwaltung mit Frauen“ (Blättel-Mink 2011, S. 56).

i Abbildungen 64.1 und 64.2. spiegeln die sich im Zeitverlauf verändernden Organisationsstrukturen der Zentralverwaltung wieder. Die Werte der unterschiedlichen Perioden sind daher nur begrenzt vergleichbar.

Hochschulrat

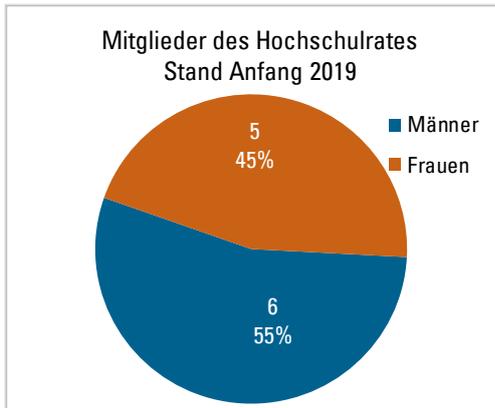


Abb. 65: Mitglieder des Hochschulrates nach Geschlecht - Stand Anfang 2019

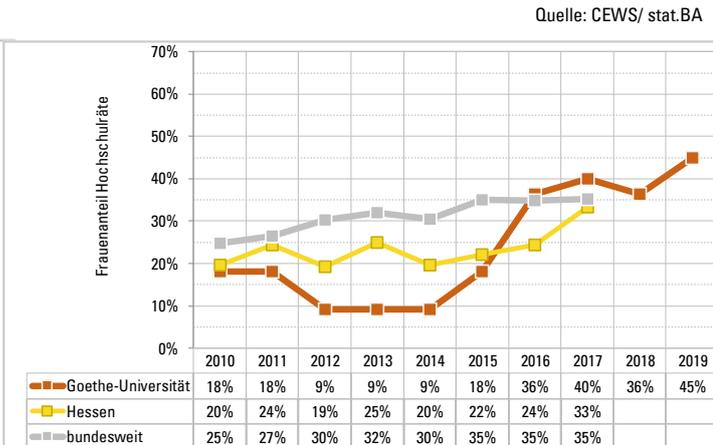


Abb. 66: Zeitreihe Frauenanteil Hochschulrat im Vergleich mit Hessen und Bund

In den Jahre 2012 bis 2014 war nur eine Frau unter den insgesamt elf Mitgliedern des Hochschulrates. Seither ist ein beträchtlicher Anstieg erfolgt: Ende 2018 betrug der Frauenanteil im Hochschulrat der Goethe-Universität 36% und mit Staatssekretärin Ayse Asar als Vertreterin des HMWK sind seit Anfang 2019 erstmals fünf Frauen im Hochschulrat vertreten. Das ist ein Frauenanteil von 45%.

Senat

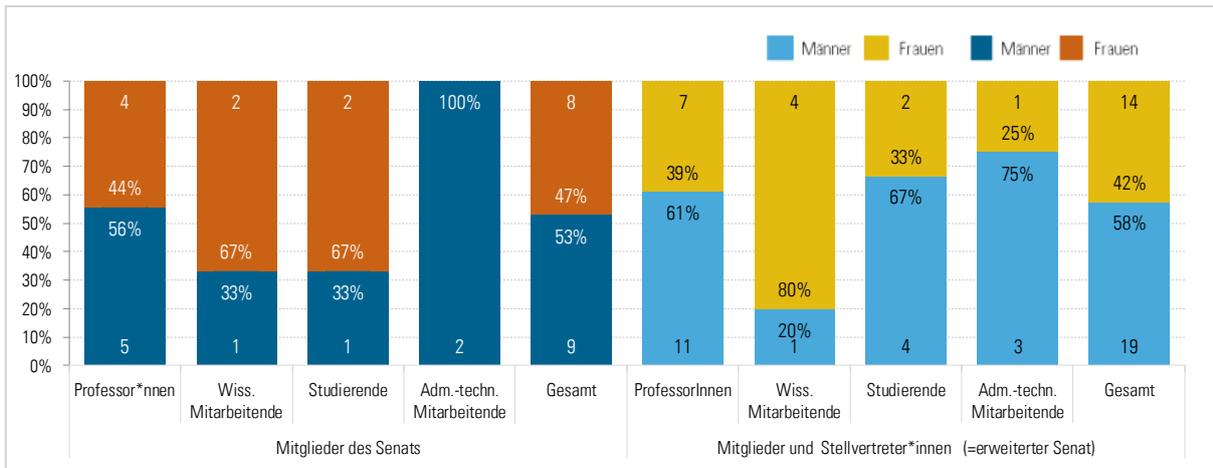


Abb. 67.1: Mitglieder des Senats der Goethe-Universität nach Geschlecht – Stand 4/2019 (Wahl 1/2019)

Nach den Senatswahlen im Januar 2019 sind zehn Männer (53%) und sieben Frauen (47%) stimmberechtigte Mitglieder des Senats der Goethe-Universität. In der Wählergruppe Professor*innen sind vier Frauen vertreten, das entspricht einem Anteil von 44%. Im erweiterten Senat, der zusätzlich die Stellvertreter*innen umfasst, sind 58% Männer und 42% Frauen vertreten.

Die Zeitreihe zeigt einen deutlichen Anstieg bei den professoralen Mitgliedern von 11% Frauenanteil in der Wahlperiode 2013/14 auf 24% für 2019/2020.

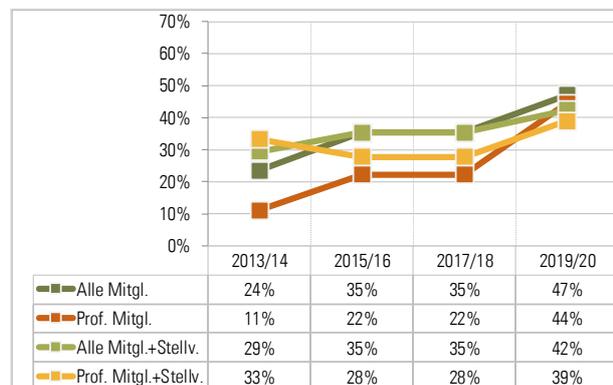
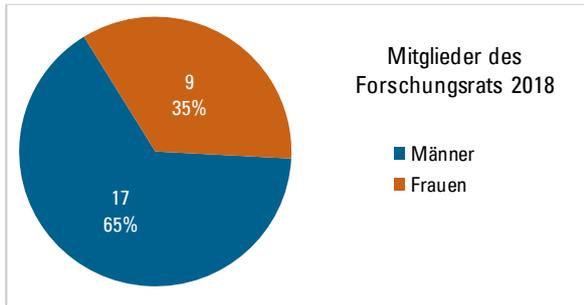


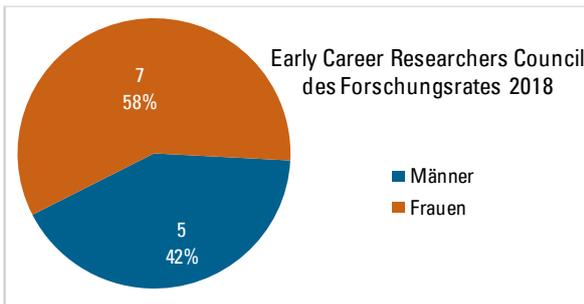
Abb. 67.2: Zeitreihe Frauenanteil im Senat

Forschungsrat



Mit siebzehn Männern und neun Frauen liegt der Frauenanteil im Forschungsrat Ende 2018 bei 35%.

Abb. 68.1: Mitglieder des Forschungsrates nach Geschlecht



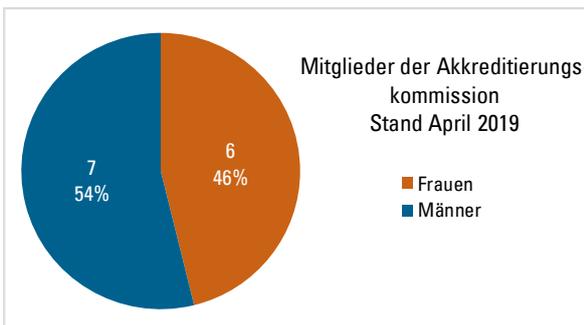
Mit fünf Männern und sieben Frauen liegt der Frauenteil im Early Career Researchers Council des Forschungsrates Ende 2018 bei 58%.

Abb. 68.2: Mitglieder des Early Career Researchers Council des Forschungsrates nach Geschlecht



Seit März 2015 berät der Forschungsrat das Präsidium und die Gremien der Goethe-Universität. Das Gremium befasst sich in beratender Funktion mit Grundsatz- und Strukturfragen der Forschung und des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Forschungsrat umfasst 26 Mitglieder aus der Goethe-Universität und außeruniversitären Forschungseinrichtungen; seit 2018 wird der Forschungsrat durch ein „Early Career Researchers Council“ ergänzt.

Akkreditierungskommission



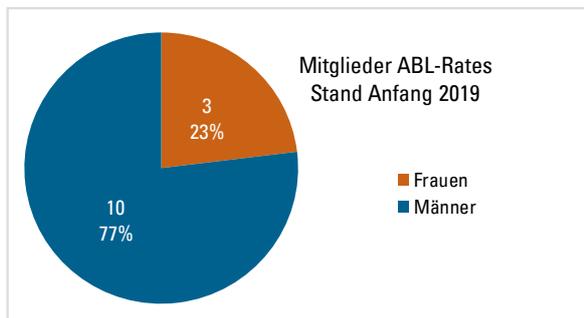
Die Akkreditierungskommission setzt sich aus sieben Professor*innen, zwei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, einem*r technisch-administrative*n Mitarbeiter*in und drei Studierenden zusammen. Ende 2018 betrug der Frauenanteil 38%. Im April 2019 konstituierte sich der Rat neu, mit einem Frauenanteil von 46%.

Abb. 68.3: Mitglieder der Akkreditierungskommission nach Geschlecht



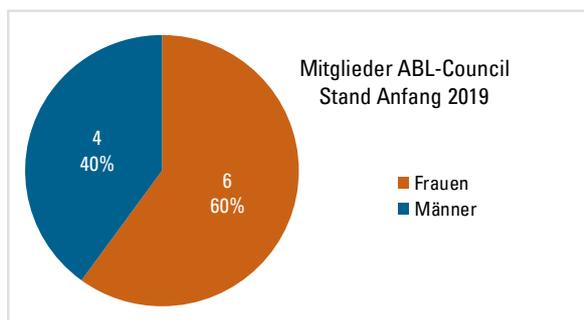
Seit Erlangung der Systemakkreditierung im Jahr 2015 verfügt die Goethe-Universität hinsichtlich der Einführung von Studiengängen und deren (Re-)Akkreditierung über ein hohes Maß an Autonomie und Selbstverantwortung hinsichtlich der Qualitätssicherung im Bereich Studium und Lehre. Das zentrale Entscheidungsgremium ist die interne Akkreditierungskommission.

ABL-Rat und -Council



Vergleichsweise gering ist der Frauenanteil im ABL-Rat mit 23%. Unter den sieben professoralen Mitgliedern sind fünf Männer und zwei Frauen, das ist ein Frauenanteil von 28%. Von den insgesamt sechs weiteren Mitgliedern aus den anderen Statusgruppen sind nur 17% Frauen.

Abb. 68.4: Mitglieder des ABL-Rats nach Geschlecht



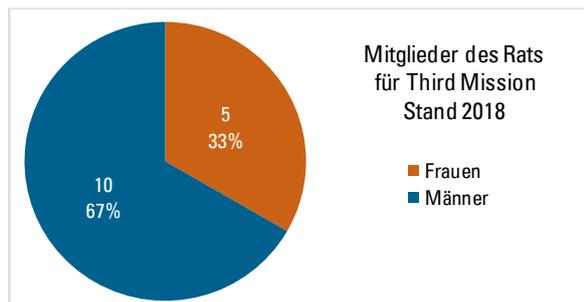
Das 10-köpfige Council der ABL setzt sich aus fünf internen und fünf externen Professor*innen zusammen. Der Frauenanteil beträgt hier 60%.

Abb. 68.5: Mitglieder des ABL-Councils nach Geschlecht



Die ABL- (Akademie für Bildungsforschung und Lehrerbildung) ist die zentrale interdisziplinäre Einrichtung für Bildungsforschung und Lehrerbildung an der Goethe-Universität. Der ABL-Rat berät und entscheidet in Grundsatzangelegenheiten. Als weiteres Gremium begleitet und kontrolliert der Council die Arbeit der ABL.

Rat für Third Mission



Ende 2018 liegt der Frauenanteil im Rat für Third Mission, der sich aus internen und externen Mitgliedern zusammensetzt, mit zehn Männern und fünf Frauen bei 33%.

Abb. 68.6: Mitglieder des Rates für Third Mission nach Geschlecht



Seit 2018 berät der Rat für Third Mission das Präsidium. Third Mission meint den Transfer zwischen Hochschule und Gesellschaft auf unterschiedlichsten Ebenen - etwa Technologietransfer und Innovation sowie soziales Engagement. Der Rat stellt seine Expertise unter anderem bei Fragen der strategischen Weiterentwicklung der Third Mission sowie bei einzelnen Transfer-Projekten zur Verfügung.

Fachbereichsräte

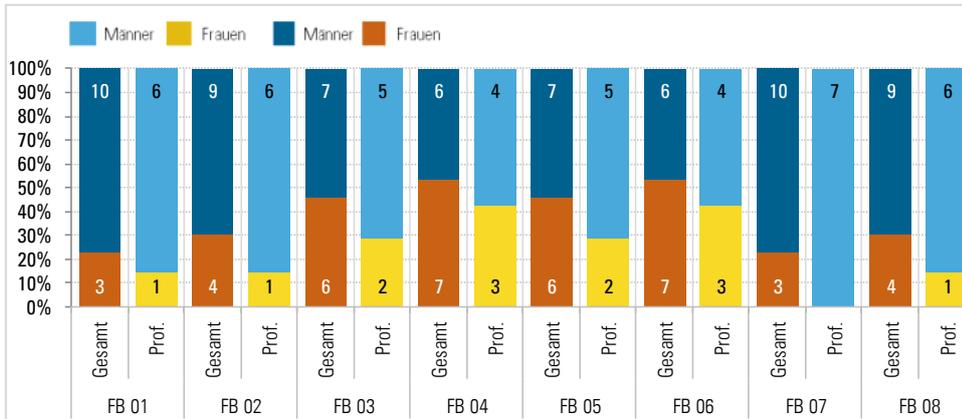


Abb. 69.1: Männer und Frauen in den Fachbereichsräten FB01-08 - Stand nach Wahl 1/2019

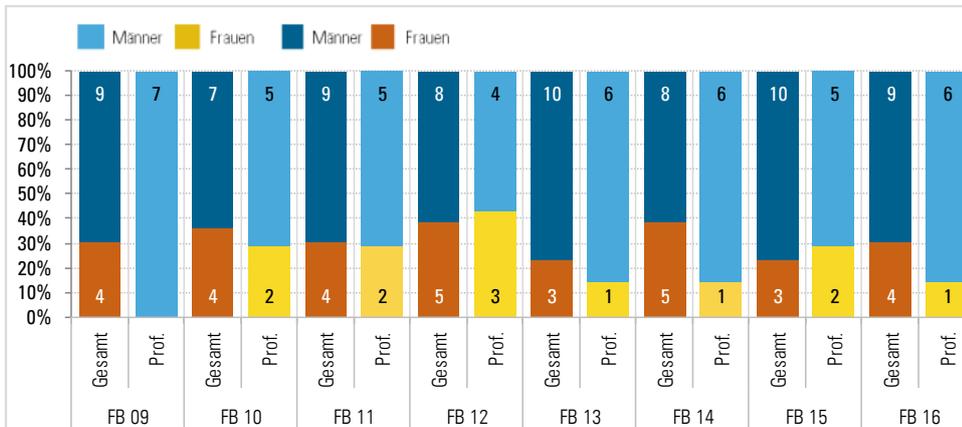


Abb. 69.2: Männer und Frauen in den Fachbereichsräten FB09-16 - Stand nach Wahl 1/2019

Nach den letzten Wahlen im Januar 2019 sind insgesamt 43% der Studierenden, 44% der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, 22% der Professor*innen und 81% der adm.-technischen Mitarbeiter*innen in den Fachbereichsräten aller Fachbereiche Frauen.

In zwei Fachbereichen sind keine Professorinnen vertreten: Neben FB 07 (Kath.Th.), der insgesamt keine weiblichen Professor*innen hat, ist das FB 09 (Spr.KultWi.). Mit drei Professorinnen und vier Professoren sind FB 06 (Ev.Th.) und FB 12 (Inf.Math.) die einzigen Fachbereichsräte mit mehr Frauen als Männern in der Gruppe der Professor*innen.

Deutlich erhöht hat sich der Frauenanteil nach den Wahlen 1/2019 im FB 11 (GeoWi.Geogr): Während zuletzt 11 Männer und zwei Frauen – darunter keine Professorin – im Fachbereichsrat saßen, sind es nun vier weibliche – darunter zwei Professorinnen – und neun männliche Mitglieder.

Abbildung 70 zeigt, dass seit dem ersten Gleichstellungs-Monitor 2012 kein Anstieg, sondern sogar ein leichter Rückgang des Professorinnenanteils in den Fachbereichsräten erfolgt ist.

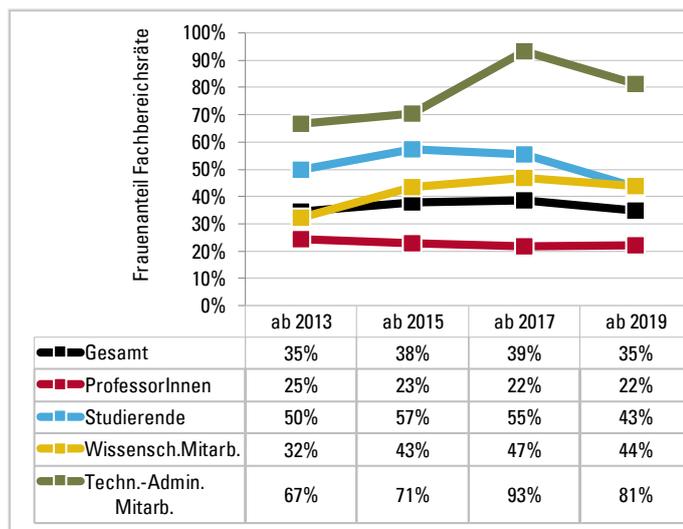


Abb. 70: Zeitreihe Frauenanteil in den Fachbereichsräten nach Statusgruppen

Berufungskommissionen

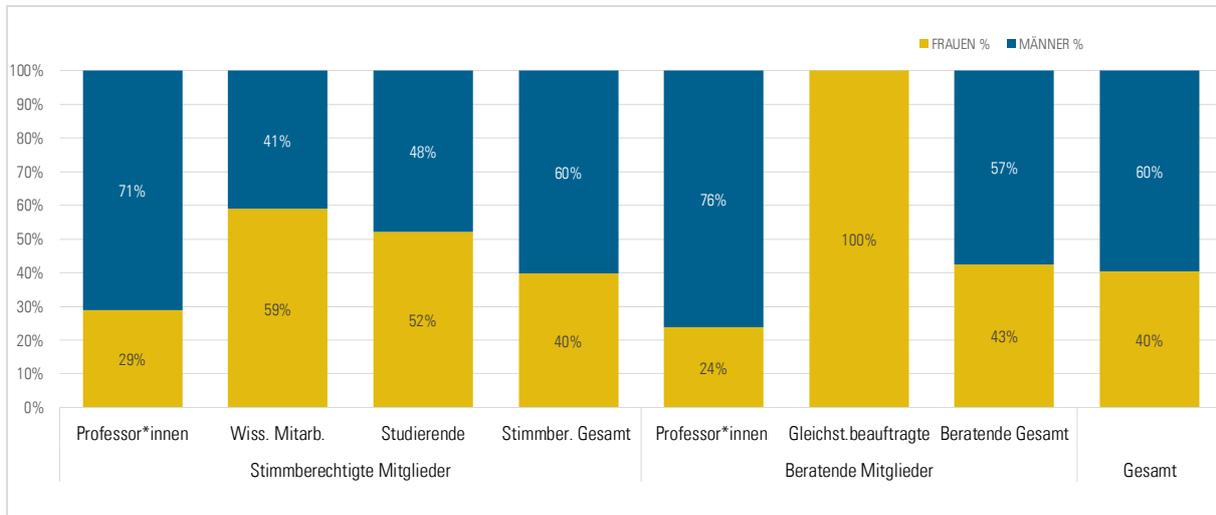


Abb. 71.1: Zusammensetzung Berufungskommissionen nach Geschlecht 2015-2018 (n=134)

Im Zeitraum 2015 bis 2018 wurden insgesamt 134 Berufungskommissionen dem Senat zur Zustimmung vorgelegt – sei es hinsichtlich ihrer Einrichtung oder einer Änderung. Abbildung 71.1 zeigt die Zusammensetzung nach Geschlecht bei den stimmberechtigten und den beratenden Mitgliedern der Kommissionen.

Insgesamt sind 40% der stimmberechtigten Mitglieder und 43% der beratenden Mitglieder von Berufungskommissionen Frauen. Zur letzteren Gruppe gehören neben Professor*innen in beratender Funktion vor allem die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die verpflichtend an den Kommissionen zu beteiligen sind. Bei den stimmberechtigten Mitgliedern liegt der Professor*innenanteil bei 29%. Auffallend hoch ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit 59%. Sie werden überproportional häufig für die Mitarbeit in Berufungskommissionen angefragt, um einen ‚Mangel‘ an Professorinnen in den Kommissionen wenigstens teilweise zu kompensieren.

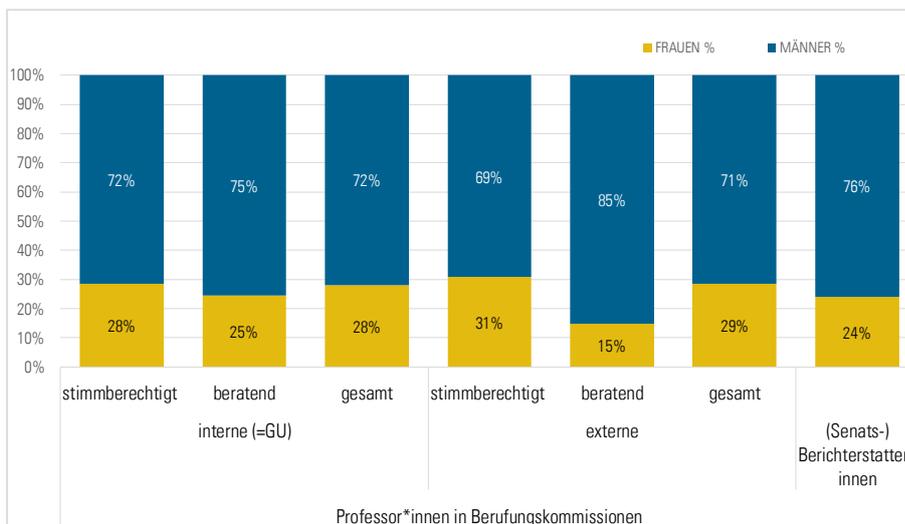


Abb. 71.2: Professor*innen in Berufungskommissionen nach Geschlecht 2015-2018 (n=134)

Unter den studentischen Mitgliedern in Berufungskommissionen sind 52% Frauen.

Bei den externen Professor*innen, die an Berufungskommissionen beteiligt sind, liegt der Frauenanteil bei 29%, bei den Professor*innen der Goethe-Universität liegt er bei 28%. Professorinnen sind somit in Berufungskommissionen etwa entsprechend ihrem Anteil in der Grundgesamtheit vertreten (vgl. S. 40).



Die Berufungssatzung der Goethe-Universität sieht Parität zwischen Männern und Frauen bei den stimmberechtigten Mitgliedern in Berufungskommissionen vor; es sollen mindestens zwei Wissenschaftlerinnen vertreten sein, von denen mindestens eine Professorin sein soll.

Vgl. Satzung zur Durchführung von Berufsverfahren an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main i.d.F. vom 1.11.2016, § 3 Absatz 3.

Methodische Anmerkungen und Datendefinitionen

Allgemeines:

Die Zeitreihen umfassen in der Regel einen Zeitraum von zehn Jahren. Anderenfalls richtet sich die Länge der Zeitreihen nach der Verfügbarkeit der Daten in der jeweils benötigten Differenzierung.

In den Bericht fließen die jeweils aktuellsten, bei Redaktionsschluss Mai 2019 verfügbaren Daten zum Stand Ende 2018/Anfang 2019 ein. Für die einzelnen Datengruppen bedeutet dies unterschiedliche Stich-tage bzw. Zeiträume:

- Studierende: Stand WS 2018/19
- Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte: Stand Ende 2018
- Abschlüsse und Promotionen: Studienjahr 2017 ¹⁾
- Habilitationen: Studienjahr 2017 ¹⁾
- Berufungen: Kalenderjahr 2018, Stand Ende 2018
- Drittmittelfinanzierte Nachwuchsförderung: Stand Ende 2018
- Wissenschaftliches und administrativ-technisches Personal: Stand Ende 2018
- Gremien und Leitungspositionen: Stand Ende 2018/Anfang 2019

Studierende:

Studierendendaten gemäß Studierendenstatistik des Studien-Service-Centers (SSC); Datenhaltung SSC/BAM (Datawarehouse); Studierende DSH-Feststellprüfung werden nicht aufgenommen; Stand jeweils zum Wintersemester; Studierende werden als ‚Köpfe‘ dargestellt, d.h. gemäß ihrem 1. Hauptfach einem Fachbereich zugeordnet.

Abschlüsse / Absolvent*innen:

Abgeschlossene Hauptfach-Prüfungen an der Goethe-Universität im jeweiligen Studienjahr (beispielsweise WS 2016/17 und SoSe 2017) für das Studienjahr 2017; gemäß Datenmeldung des Hessischen Statistischen Landesamtes; Datenhaltung durch SSC/BAM; sofern nicht explizit anders angegeben, umfasst die Gruppe ‚Abschlüsse/ Absolvent*innen‘ alle Abschlüsse vor der Promotion, d.h. auch die Bachelorabschlüsse.

Einzelne Auswertungen stellen die Bachelor- und Masterabschlüsse gesondert dar.

Personaldaten:

Personaldaten der Personalabteilung (SAP-Auswertung); Stichtag ist jeweils der letzte Tag der Periode oder der 1. Tag der Folgeperiode (Bsp. 1.1.2018 für 2017). Sofern nicht anders angegeben, werden Personen (‚Köpfe‘), nicht Vollzeitäquivalente, ausgewiesen. Berücksichtigt sind nur hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ohne wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte, ohne Emeriti, ohne Seniorprofessor*innen; Kürzungen in Hinblick auf die (Personal-)Budgetrelevanz der jeweiligen Stellen, die die Mitarbeiter*innen innehaben, wie sie beispielsweise in den „Universitätsbericht Forschung-Lehre-Financen“ einfließen, werden für die vorliegende Auswertung nicht vorgenommen; auch Mitarbeitende auf Vertretungsstellen werden mit aufgenommen.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Klinikums sind im Hinblick auf die Verfügbarkeit der Daten in der gewünschten Differenzierung nur in den Auswertungen, die einen Kennzahlenvergleich mit bundesweiten Vergleichsdaten zeigen, berücksichtigt.

Wissenschaftliche Dauerstellen:

Beschäftigte der Mitarbeitergruppe ‚sonst.wiss./künstl.Personal‘ mit unbefristeten Verträgen.

Promotionsstellen:

Befristet beschäftigte, nicht-promovierte Beschäftigte der Mitarbeitergruppe ‚sonst.wiss./künstl.Personal‘ der Tarifgruppen E13, E13UE und A13HD.

¹ Abschluss-, Promotions- und Habilitationsdaten für 2018 lagen zum Redaktionsschluss 5/2019 noch nicht vor

Post-Doc-Stellen:

Befristet beschäftigte, promovierte Beschäftigte der Mitarbeitergruppe ‚sonst.wiss./künstl.Personal‘ mit den Tarifgruppen E13, E14 und E15 und den Tarifgruppen A13, A14

Die Abgrenzung zwischen Promotionsstellen und Post-Doc-Stellen enthielt aufgrund der bis 2016 gegebenen Datenlage Unschärfen. Die Zuordnung zu einer der beiden Gruppen orientierte sich bis dahin vor allem am Eintrag des Titels (Dr.,PhD) in das SAP-System, der nicht stichtagsbezogen erfolgt.

Seit der Novellierung des Hochschulstatistikgesetzes im Dezember 2016, muss die Gruppe der Post-Docs in den Meldungen an das statistische Landesamt gesondert ausgewiesen werden. Die Datengrundlage wurde, durch Abfrage des jeweils höchsten Abschlusses und der laufenden Qualifikationsphase bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, entsprechend angepasst.

Juniorprofessuren/ Qualifikationsprofessuren (W1):

Beschäftigte der Mitarbeitergruppe ‚Juniorprofessor‘ mit Besoldungsgruppe W1 sowie – ab 2016 – Qualifikationsprofessuren mit der Besoldungsgruppe W1 (mit und ohne Entwicklungszusage).

Professuren:

Beschäftigte der Mitarbeitergruppe ‚Professor‘ ohne die Qualifikationsprofessuren mit Besoldungsgruppe W1. Nicht berücksichtigt sind außerplanmäßige Professorinnen und Professoren und Emeriti. Auch Seniorprofessor*innen sind nicht berücksichtigt.

Administrativ-technische Beschäftigte:

Beschäftigte der Mitarbeitergruppen ‚Verwaltungsdienst‘, ‚technischer Dienst‘ sowie ‚Bibliotheksdienst‘. Die seit 2012 aus der Mitarbeitergruppe ‚technischer Dienst‘ ausgegliederte Mitarbeitergruppe ‚Wirtsch.- u. Versorg.‘ wird für diesen Bericht dem ‚technischen Dienst‘ zugerechnet. Zuordnung zu Laufbahngruppen: Einfacher Dienst (Tarifgr. E2 und E3), Mittlerer Dienst (Tarifgr. E4-E8 und A6MD-A9MD), Gehobener Dienst (Tarifgr. E9 bis E12 und A10 bis A13GD), Höherer Dienst (Tarifgr. 13 bis E15 und A13HD bis A15).

Berufungsdaten:

Daten der jährlichen Berufungsstatistik für das HMWK, erstellt von der Abteilung HR-Berufungen. Als Neuberufungen werden die Ernennungen im jeweiligen Jahr dargestellt. Aufgenommen werden neben W2- und W3-Berufungen auch die W1-Berufungen. Als Neuberufungen werden generell die Ernennungen dargestellt. Gegenüber den Senats-Berufungslisten, die auf „Angenommene Rufe“ abstellen, sind stichtagsbezogene Überschneidungen und in Einzelfällen inhaltliche Abweichungen möglich.

Nachwuchsförderlinien:

Die Daten der DFG-Förderungen wurden von der gepris-Online-Förderdatenbank der DFG abgefragt (<http://gepris.dfg.de/gepris/OCTOPUS>).

Leitungspositionen und Gremien:

Daten zu Leitungspositionen und Gremienmitgliedern werden von der Website/dem Intranet der Goethe-Universität und ergänzend bei den jeweiligen Abteilungen/Fachbereichen/Gremienreferent*innen abgefragt.

Die Daten zu Leitungspositionen in der Zentralverwaltung orientieren sich ab 2013 an der Bereichsleitungsstruktur und beinhalten auch das HRZ, das Gleichstellungsbüro und die Bibliotheken als zentrale Einrichtungen (siehe Organigramm online unter <http://www.uni-frankfurt.de/39290924/organisation>). Personen, die (dauerhaft oder kommissarisch) mehr als eine Leitungsposition innehaben, werden nur einmal gezählt. Nehmen hingegen mehrere Personen gemeinsam (dauerhaft oder kommissarisch) die Leitung eines Bereiches wahr, wird jede dieser Personen gezählt.

Berufungskommissionen:

Daten zur Zusammensetzung von Berufungskommissionen sind den Senatsvorlagen für die Einrichtung oder Änderung von Berufungskommissionen, die von der Abteilung HR-Berufungen eingereicht werden, entnommen. Ausgewertet wurden alle Listen, die in den Senatssitzungen der Jahre 2015 bis 2018 behandelt wurden. Jede Berufungskommission ist mit der jeweils letzten, im Auswertungszeitraum zur Zustimmung vorgelegten Zusammensetzung in die Auswertung aufgenommen. Insgesamt sind 134 Berufungskommissionen berücksichtigt.

Bundesweite Vergleichsdaten:

Bundesweite Vergleichsdaten wurden der jährlichen Datenfortschreibung der GWK zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung sowie den Hochschulstatistiken des Statistischen Bundesamtes entnommen.

- ➔ *In eigener Berechnung werden die Werte um die an der Universität nicht vertretenen Fächergruppen bereinigt. Das betrifft vor allem die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften, die von allen Fächergruppen den niedrigsten Frauenanteil hat. Trotz dieser Bereinigung ergibt der Vergleich der Kennzahlen ein zugunsten der Goethe-Universität leicht verzerrtes Bild. Grund dafür ist die spezifische Fächerstruktur: So nimmt etwa die Fächergruppe ‚Sprach- und Kulturwissenschaften‘ mit ihrem relativ hohen Frauenanteil einen größeren Anteil ein als im Bundesdurchschnitt, während die Fächergruppe ‚Mathematik und Naturwissenschaften‘ mit ihrem niedrigeren Frauenanteil anteilmäßig ‚kleiner‘ ist. Und innerhalb der Fächergruppe ‚Mathematik und Naturwissenschaften‘ wiederum sind an der Goethe-Universität Fächer mit besonders geringem Frauenanteil, wie Informatik, anteilmäßig ‚kleiner‘ als bundesweit in der Fächergruppe.*
- ➔ *Seit 2015 ist die Informatik in den bundesweiten Hochschulstatistiken nicht länger der Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, sondern der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften zugeordnet. Aus Gründen der Vergleichbarkeit und Kontinuität wird die Informatik hier in eigener Berechnung wieder in den bundesweiten Vergleichswert hineingerechnet.*

Die Vergleichswerte für die Hochschulräte und Hochschulleitungen entstammen bis 2016 dem Statistikportal des CEWS (Center of Excellence Women and Science) und ab 2017 der Hochschulstatistik „Personal an Hochschulen“.

Genauere Angabe der Quellen siehe S.60 (Quellen/Literatur)

Berechnung der Kennzahl GCI (Glass-Ceiling-Index):

$$\text{➔ GCI} = \frac{\text{Frauenanteil wissenschaftliches Personal}^1}{\text{Frauenanteil Professuren}^2}$$

vgl. EU: She-Figures 2006, 52

¹ Wissenschaftliches Personal: alle Mitarbeiter*innen der Gruppen ‚wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter‘, ‚Juniorprofessor*innen‘ und ‚Professor*innen‘.

² Professor*innen: Für die Berechnung des GCI nach Fachbereichen werden die Professuren ohne Juniorprofessuren, W1-Qualifikationsprofessuren, Gast- und Vertretungsprofessuren genommen.

Quellen und Literatur

- Blättel-Mink, Birgit: Wissenschaftsmanagement: Neue Karrierewege für Frauen?, in: dies. et al.: Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen: Neue Karrierewege für Frauen?, Sulzbach am Taunus 2011, S. 37-59.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht (Deutscher Bundestag, Drucksache 17/6240, 16.06.2011), Berlin 2011.
- Center of Excellence Women and Science (CEWS): Frauenanteile an den Hochschulleitungen 1996-2016, Statistikportal. Unter: <http://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-hochschulleitungen-1996-2015> (zuletzt abgerufen am 1.7.2018).
- CEWS: Frauenanteile an den Hochschulräten nach Bundesländern 2003-2016, Statistikportal. Unter: <http://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-hochschulraeten-nach-bundeslaendern-2003-2015> (zuletzt abgerufen am 26.3.2017).
- European Commission (Hg.): She Figures 2006. Women and Science. Statistics and Indicators. Brüssel, 2006.
- European Research Council (ERC): Preisträger ERC-Starting Grants. Unter <http://erc.europa.eu/starting-grants> (zuletzt abgerufen am 5.3.2019)
- Goethe-Universität: Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main i.d.F. vom 1.11.2016, § 3 Absatz 3. Unter: <http://www.uni-frankfurt.de/63813794/Berufungssatzung-final-2016-11-01.pdf> (zuletzt abgerufen am 4.7.2019).
- Goethe-Universität: Gleichstellungs-Monitor 2012. Unter: <http://www.goethe-university-frankfurt.de/50827476/Gleichstellungsmonitor.pdf> (zuletzt abgerufen am 21.6.2019).
- GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 22. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK, Heft 60. Bonn, 2018.
- Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. (cews.publik.no19), hg. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln, 2015.
- Löther, Andrea: Geschlechtsspezifische Unterschiede beim Übergang vom Bachelor- zum Master-studium. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK, Heft 40 Bonn, 2014. Anhang S. 1-16.
- Statistisches Bundesamt (DeStatis): Studierende an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.1 - WS 2017-18. Wiesbaden, 2018.
- DeStatis: Prüfungen an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.2 - 2017. Wiesbaden, 2018.
- DeStatis: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2017. Wiesbaden, 2018.
- DeStatis: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2016. Wiesbaden, 2017.
- DeStatis: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2015. Wiesbaden, 2016.
- DeStatis: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2014. Wiesbaden, 2015.
- DeStatis: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2013. Wiesbaden, 2014.
- DeStatis: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2012. Wiesbaden, 2013.
- DeStatis: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2011. Wiesbaden, 2012.
- DeStatis: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2010. Wiesbaden, 2011.
- DeStatis: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2009. Wiesbaden, 2010.
- DeStatis: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2008. Wiesbaden, 2009.
- Volkswagenstiftung: Bewilligungen Lichtenberg-Stiftungsprofessuren. Unter <https://www.volkswagenstiftung.de/unsere-foerderung/unser-foerderangebot-im-ueberblick/lichtenberg-stiftungsprofessuren> (zuletzt abgerufen am 6.3.2019)

Anhang

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

<i>Studierende</i>	
Abb. 1: Zeitreihe Anzahl und Anteil Studierende nach Geschlecht (ohne DSH/Feststellprüfung/Vorbereitungsstudium).....	15
Abb. 2: Zeitreihe Anteil der Studierenden nach angestrebten Abschluss	15
Abb. 3: Zeitreihe Frauenanteil an den Studierenden nach Abschlussart.....	16
Abb. 4: Anzahl und Frauenanteil Bachelor- und Masterstudierende nach Fachbereich im WS 2018/19.....	17
Abb. 5: Verteilung der studierenden Männer und Frauen auf die Fachbereiche WS 2018/19.....	17
Abb. 6: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 01 bis 05.....	18
Abb. 7: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 06 bis 10.....	18
Abb. 8: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 11 bis 16.....	18
<i>Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte</i>	
Abb. 9.1: Zeitreihe studentische Hilfskräfte nach Geschlecht.....	19
Abb. 9.2: Zeitreihe wissenschaftliche Hilfskräfte nach Geschlecht.....	19
Abb. 10: Frauenanteil stud. und wiss. Hilfskräfte im Vergleich zu ihrem Anteil an den Studierenden je FB mit Periodenvergleich.....	19
<i>Abschlüsse / Absolvent*innen</i>	
Abb. 11: Zeitreihe Anzahl und Anteil Abschlüsse / Absolvent*innen nach Geschlecht.....	20
Abb. 12: Zeitreihe Anzahl der Abschlüsse je Abschlussart.....	20
Abb. 13: Zeitreihe Frauenanteil Absolvent*innen nach Art des Abschlusses.....	21
Abb. 14: Anzahl und Frauenanteil Bachelor- und Masterabschlüsse nach Fachbereich in den Studienjahren 2015 bis 2017.....	22
Abb. 15: Veränderung des Frauenanteils an den Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse) im Vergleich 2012 bis 2014 und 2015 bis 2017 je FB.....	23
<i>Promotionen</i>	
Abb. 16: Zeitreihe Anzahl und Anteil der Promotionen nach Geschlecht.....	24
Abb. 17: Anzahl Promotionen nach Geschlecht - linearer Trend.....	24
Abb. 18: Anzahl der Promotionen 2017 nach Geschlecht in den Fachbereichen.....	25
Abb. 19: Anzahl und Prozentanteil der Promotionen 2017 nach Geschlecht je Fachbereich.....	25
Abb. 20: Veränderung des Frauenanteils an den Promotionen im Vergleich 2012 bis 2014 und 2015 bis 2017 je FB mit Referenzwert Abschlüsse (ohne Lehramts- und Bachelorabschlüsse).....	26
<i>Habilitationen</i>	
Abb. 21: Zeitreihe Anzahl und Anteil an Habilitationen nach Geschlecht.....	27
Abb. 22: Verlängerte Zeitreihe Habilitationen nach Geschlecht mit linearen Trends.....	27
Abb. 23: Habilitationen 2013 bis 2017 nach Fachbereich und Geschlecht.....	28
Abb. 24: Veränderung des Frauenanteils an den Habilitationen je Fachbereich 2013-2017 gegenüber 2008-2012.....	28
<i>Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen</i>	
Abb. 25: Zeitreihe Anzahl und Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Geschlecht (ohne wiss. MA des Klinikums).....	29
Abb. 26: Frauenanteil wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Goethe-U und bundesweit - mit und ohne wiss. MA des Klinikums	30
Abb. 27: Zeitreihe Frauenanteil wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Mitarbeitergruppe	31
Abb. 28: Veränderung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen je Fachbereich (ohne Klinikum).....	31
Abb. 29: Befristete wiss. Qualifikationsstellen nach Geschlecht und Beschäftigungsvolumen.....	32
Abb.3 0: Anteil befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Geschlecht an der Goethe-U mit Bundesvergleich.....	33
<i>Nachwuchsförderlinien (Drittmittel)</i>	
Abb. 31: mit ERC-Starting Grants geförderte Wissenschaftler*innen an der Goethe-U.....	34
Abb. 32: laufende Heisenberg-Stipendiat*innen an der Goethe-U.....	34
Abb. 33: laufende Heisenberg-Professuren an der Goethe-U.....	34
Abb. 34: Lichtenberg-Professuren an der Goethe-U.....	34
Abb. 35: laufende Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen an der Goethe-U 2018.....	35
Abb. 36: laufende DFG-Förd. ‚Wissenschaftliche Netzwerke‘ an der Goethe-U 2018.....	35
Abb. 37: DFG-Forschungsstipendien an der Goethe-U nach Geschlecht und Fächergruppe.....	35
<i>Neuberufungen</i>	
Abb. 39: Zeitreihe Anzahl und Anteil der Neuberufungen (Ernennungen) nach Geschlecht.....	36
Abb. 40: Zeitreihe Anzahl und Frauenanteil (Gleitender 3-Jahre-Mittelw.) Neuberufungen nach Wertigkeit.....	36

Abb. 41: Frauenanteil an den Neuberufungen 2016-2018 nach Wertigkeit – Goethe-U mit bundesweiten Vergleichsdaten 2017.....	37
Abb. 42.1: Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen – Goethe-U und bundesweit (alle Wertigkeiten).....	38
Abb. 42.2: Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen – Goethe-U und bundesweit (W3-Berufungen).....	38
Abb. 43: Anzahl der Neuberufungen nach Geschlecht in den Fachbereichen.....	39
Abb. 44: Frauenanteil bei den Neuberufungen je Fachbereich: 2016-2018 im Vergleich zu 2013-2015.....	39

Professor*innen und Juniorprofessor*innen

Abb. 45: Zeitreihe Anteil und Anzahl der Professuren nach Geschlecht.....	40
Abb. 46: Zeitreihe Professorinnenanteil je Wertigkeit/Gruppe.....	40
Abb. 47: Professorinnenanteil an der Goethe-U im Bundesvergleich.....	41
Abb. 48: Professorinnen und Professoren in den Fachbereichen Ende 2018 (ohne JP/QP(W1), Vertretungs- und Gastprofessuren).....	42
Abb. 49: Veränderung des Professorinnenanteils 2015 bis 2018 je Fachbereich (ohne JP/QP(W1), Vertretungs- und Gastprofessuren).....	42

Genderprofile – Querschnitt über die Qualifikationsstufen

Abb. 50: Querschnittsdarstellung: Männer- und Frauenanteile in den Qualifikations- und Karrierestufen 2015 und 2018.....	43
Abb. 51: Querschnitt und retrospektiver Verlauf: Männer- und Frauenanteile in den Qualifikationsstufen.....	43
Abb. 52: Kennzahlenvergleich Frauenanteil in den Qualifikationsstufen Goethe-U und bundesweit 2017.....	44
Abb. 53.1 bis 53.10: Genderprofile der Fachbereiche 01 bis 10.....	45
Abb. 53.11 bis 53.16: Genderprofile der Fachbereiche 11 bis 16.....	46
Abb. 54: Tabelle und Diagramm Class-Ceiling Index Goethe-U und bundesweit.....	47
Abb. 55: Kennzahl GCI je Fachbereich - 2015 bis 2018.....	48

Administrativ-technische Mitarbeiter*innen

Abb. 56: Zeitreihe Anzahl/Anteil administrativ-technische Beschäftigte nach Geschlecht – Personen und Vollzeitäquivalente.....	49
Abb. 57: Zeitreihe Frauenanteil administrativ-technische Beschäftigte nach Mitarbeitergruppe.....	49
Abb. 58: Frauenanteil der administrativ-technischen Beschäftigten nach Laufbahngruppe.....	50
Abb. 59: Frauenanteil der administrativ-technischen Beschäftigten nach Mitarbeitergruppe und Laufbahngruppe.....	50
Abb. 60: Beschäftigungsgrad der administrativ-technischen Beschäftigten nach Laufbahngruppe und Geschlecht.....	51
Abb. 61: Befristet und unbefristet administrativ-technische Beschäftigte nach Laufbahngruppe und Geschlecht.....	51

Leitungspositionen und Gremien

Abb. 62.1: Präsidium nach Geschlecht Stand Ende 2018.....	52
Abb. 62.2: Dekan*innen nach Geschlecht Stand Ende 2018.....	52
Abb. 62.3: Pro- und Studiendekan*innen nach Geschlecht Stand Ende 2018.....	52
Abb. 63: Zeitreihe Frauenanteil an der Hochschulleitung und der Fachbereichsleitung.....	52
Abb. 64.1: Leitungspositionen Zentralverwaltung 2006 - 2016.....	53
Abb. 64.2: Leitungspositionen Zentralverwaltung 2017 und 2018.....	53
Abb. 65: Mitglieder des Hochschulrats nach Geschlecht Anfang 2019.....	54
Abb. 66: Zeitreihe Frauenanteil Hochschulrat im Vergleich mit Hessen und Bund.....	54
Abb. 67.1: Mitglieder des Senats der Goethe-Universität nach Geschlecht - Stand 4/2019 (Wahl 1/2019).....	54
Abb. 67.2: Zeitreihe Frauenanteil im Senat.....	54
Abb. 68.1: Mitglieder des Forschungsrates nach Geschlecht.....	55
Abb. 68.2: Mitglieder des Early Career Researchers Council des Forschungsrates nach Geschlecht.....	55
Abb. 68.3: Mitglieder der Akkreditierungskommission nach Geschlecht.....	55
Abb. 68.4: Mitglieder des ABL-Rats nach Geschlecht.....	55
Abb. 68.5: Mitglieder des ABL-Councils nach Geschlecht.....	55
Abb. 68.6: Mitglieder des Rates für Third Mission nach Geschlecht.....	55
Abb. 69.1: Männer und Frauen in den Fachbereichsräten FB01-FB08 – Stand nach Wahl 1/2019.....	56
Abb. 69.2: Männer und Frauen in den Fachbereichsräten FB09-FB16 – Stand nach Wahl 1/2019.....	56
Abb. 70: Zeitreihe Frauenanteil in den Fachbereichsräten nach Statusgruppe.....	56
Abb. 71.1: Zusammensetzung von Berufungskommissionen nach Geschlecht 2015 - 2018.....	57
Abb. 71.2: Professor*innen in Berufungskommissionen nach Geschlecht 2015-2018.....	57

Liste der Fachbereiche (mit den im Text verwendeten Abkürzungen)

FB 01 - Rechtswissenschaft	(ReWi.)
FB 02 - Wirtschaftswissenschaften	(WiWi.)
FB 03 - Gesellschaftswissenschaften	(GesWi.)
FB 04 - Erziehungswissenschaften	(ErzWi.)
FB 05 - Psychologie und Sport	(Psy.Sp.)
FB 06 - Evangelische Theologie	(Ev.Th.)
FB 07 - Katholische Theologie	(Kath.Th.)
FB 08 - Philosophie und Geschichtswissenschaft	(Phil.GeschWi.)
FB 09 - Sprach- und Kulturwissenschaften	(Spr.KultWi.)
FB 10 - Neuere Philologien	(Neu.Phil.)
FB 11 - Geowissenschaften/Geographie	(GeoWi.Geogr.)
FB 12 - Informatik und Mathematik	(Inf.Math.)
FB 13 - Physik	(Physik)
FB 14 - Biochemie, Chemie und Pharmazie	(Bioch.Ch.Ph.)
FB 15 - Biowissenschaften	(BioWi.)
FB 16 - Medizin	(Medizin)

