

1. Gleichstellungspolitik an der Goethe-Universität

1.1. Die Goethe-Universität Frankfurt

Die im Jahre 1914 als Stiftungsuniversität gegründete Goethe-Universität ist heute mit ca. 33.000 Studierenden, davon 6.000 internationale Studierende, eine der großen deutschen Volluniversitäten. Verteilt auf vier Campi bietet sie 170 Studiengänge an. Ungefähr 500 ProfessorInnen und 1.500 wissenschaftliche MitarbeiterInnen¹ lehren und forschen in 16 Fachbereichen². Das Gesamtvolumen des Haushalts betrug 2007 270 Mio. Euro zuzüglich ca. 100 Mio. Euro Drittmittel und ca. 60 Mio. Euro Baumittel.

Zu den **Forschungsschwerpunkten** der Universität zählen unter anderem folgende Bereiche: Recht, Finanzen, Geld und Währung; Life Sciences; Hard Sciences; interdisziplinäre Afrikaforschung. Das Frankfurt Institute for Advanced Studies (FIAS) widmet sich der Grundlagenforschung im Bereich der theoretischen Naturwissenschaften. Die Forschungsaktivitäten in den Bereichen Recht, Finanzen, Geld und Währung werden im "House of Finance" gebündelt. Im Feld der Gender Studies ist die Goethe-Universität national und international durch das Cornelia-Goethe-Centrum (CGC) sehr gut vertreten. In der **Exzellenzinitiative** war die Universität mit drei Exzellenzclustern erfolgreich; **drei Graduiertenschulen** sorgen für eine strukturierte Promotionsförderung.³

Seit dem 1. Januar 2008 ist die Goethe-Universität wieder eine **Stiftung öffentlichen Rechts**. Durch ein Höchstmaß an Autonomie verfolgt sie das Ziel, eine Spitzenstellung als Forschungsuniversität zu erlangen. Das reformierte Hessische Hochschulgesetz (HHG) schafft die notwendigen Gestaltungsräume dafür.

Die Zunahme autonomer Gestaltungsräume für die Stiftungsuniversität Frankfurt erfordert verstärkt, auch für die Umsetzung von Gleichstellung eigenständige Konzepte zu entwickeln und umzusetzen. Dabei orientiert sie sich an den Empfehlungen des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006 „Frauen fördern“ sowie an den „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, die am 13. Juli 2007 vom Wissenschaftsrat herausgegeben wurden.

1.2. Die Entwicklung der Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik an der Goethe-Universität

Die Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik an der Goethe-Universität Frankfurt basiert wesentlich auf dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGLG), das seit dem 1.1.1994 in Kraft ist.⁴ Bereits 1987 hat der Senat die Relevanz des Problems der ungleichen Chancen von Frauen und Männern an der Universität erkannt und eine Frauenbeauftragte bestellt sowie ein Büro mit einer Verwaltungsangestellten und zwei Hilfskräften eingerichtet. Im Mai 1993 wurde der erste Frauenrat der Frankfurter Universität gewählt; im November 1994 wurde mit den „Grundsätzen zur Förderung von Frauen“ der erste Frauenförderplan der Universität verabschiedet.

Parallel dazu wurde 1987 mit der Professur „Soziologie mit dem Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften“ von Prof. Dr. Ute Gerhard erstmals Frauen- und Geschlechterforschung institutionell verankert. 1997 entstand mit dem Cornelia Goethe Centrum (CGC) das erste Frauen- und Geschlechterforschungszentrum an einer hessischen Universität.

¹ Hinzu kommen mehr als 30 Stiftungsprofessuren sowie eine große Zahl Lehrbeauftragter.

² FB 01 Rechtswissenschaft, FB 02 Wirtschaftswissenschaften, FB 03 Gesellschaftswissenschaften, FB 04 Erziehungswissenschaften, FB 05 Psychologie und Sportwissenschaften, FB 06 Evangelische Theologie, FB 07 Katholische Theologie, FB 08 Philosophie und Geschichtswissenschaften, FB 09 Sprach- und Kulturwissenschaften, FB 10 Neuere Philologien, FB 11 Geowissenschaften/Geographie, FB 12 Informatik und Mathematik, FB 13 Physik, FB 14 Biochemie, Chemie und Pharmazie, FB 15 Biowissenschaften, FB 16 Medizin.

³ Macromolecular Complexes - Cluster of Excellence Frankfurt; Excellence Cluster Cardio-Pulmonary System (ECCPS) (zusammen mit der Universität Gießen); Die Herausbildung normativer Ordnungen. Die Graduiertenschulen sind: Frankfurt Graduate School for the Humanities and Social Sciences (FGS), die auf die naturwissenschaftlichen Fachbereiche ausgerichtete Otto-Stern-School (OSS) sowie die auf die pharmazeutischen Fächer konzentrierte Graduiertenschule FIRST.

⁴ Neben dem geltenden HGLG ist das sog. "Beschleunigungsgesetz" am 1.8.1999 in Kraft getreten. Ziel dieses Gesetzes ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an allen Positionen des öffentlichen Dienstes. Auch im Hessischen Hochschulgesetz (HHG) ist die Förderung der Frauen und des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses fixiert.

Für die Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitik lassen sich von 1994 bis Anfang 2007 zwei Phasen beschreiben⁵. Diese sind sowohl an die Amtszeit der jeweiligen Frauenbeauftragten geknüpft als auch an allgemeine gleichstellungspolitische Entwicklungen.

1. Institutionalisierungsphase 1994 – 2000: Regelung der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten in Gremien und bei Einstellungsverfahren; Klärung der Aufgaben des Frauenbüros; Regelung des Einbezugs von Frauen in Gremien (Berufungen); Etablierung und Vernetzung Dezentraler Frauenbeauftragter und Frauenräte (vgl. Anlage 1); Fortschreibung des Frauenförderplans; Weiterqualifizierungsangebote; Vortragsreihen; Öffentlichkeitsarbeit durch Flyer und Broschüren; individuelle Beratung durch die Frauenbeauftragte (sexuelle Belästigung, Sicherheit, Vereinbarkeit Beruf und Familie, Karriereförderung).

Seit der Jahrtausendwende hat sich die Frauenförderungs- und Gleichstellungsarbeit an der Goethe-Universität ausdifferenziert und professionalisiert. Hierzu haben unter anderem die wachsenden Erkenntnisse über diskriminierende Faktoren an Hochschulen und die politischen Anreize des Bundes und der Länder durch die Bereitstellung von Mitteln zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen aus dem HSP II bzw. HWP⁶ beigetragen.

2. Professionalisierungsphase 2001 – 2007: Aufnahme des Schwerpunkts „Frauenförderung“ in den Hochschulentwicklungsplan (2001); Einführung Dezentraler Frauenförderpläne; Einbezug von Frauenförderindikatoren in die Leistungsbezogen Mittelvergabe zwischen Land und Universität bzw. Universität und Fachbereichen; Umsetzung des Wiedereinstiegsprogramms (HSP II), des Professorinnennachwuchsprogramm (HSP II, HWP) sowie des Programms Juniorprofessuren für Frauen (HWP); Einführung Girls Day; Erweiterung der Weiterqualifizierungsangebote für Frauen im wissenschaftlichen und administrativ-technischen Bereich; Einführung von Mentoringprogrammen/ Coaching für Wissenschaftlerinnen; Grundzertifizierung für das audit familiengerechte hochschule (2005); Einrichtung und Erweiterung der KiTa Campus Westend; Fond zur Förderung kleinerer Projekte zur Frauen- und Geschlechterforschung. Detailliert vgl. Anlagen 2/ 3.

Seit 2007 hat die Universitätsleitung durch die externe Ausschreibung des Amtes der Frauenbeauftragten sowie durch die Einrichtung einer Koordinierungsstelle „Familiengerechte Hochschule“ (2008) einen weiteren Professionalisierungsschub eingeleitet. Es sind vor allem die Anforderungen des Hochschulstrukturreformprozesses, welche die auch zukünftige Bedeutung von Gleichstellung sichtbar werden lassen. Unter dem Eindruck des sich inter- und intranational verschärfenden Wettbewerbs um hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird Frauenförderung und Gleichstellung von der Hochschulleitung als unverzichtbares Merkmal von Exzellenzentwicklung, Profilbildung, Qualitätsentwicklung und Internationalisierung erkannt. Neben der Verpflichtung zur demokratischen Gerechtigkeitsnorm geht es der Universität darum, aktiv die sehr gut qualifizierten weiblichen Talente in möglichst großer Zahl in der Wissenschaft und Forschung zu halten.⁷

Mit der Professionalisierung von Gleichstellungspolitiken wird immer mehr die Bezugskategorie „Gender“ zum Ausgangspunkt von Maßnahmen und Programmen genommen. Entsprechend wurde in der im März 2008 vom Senat verabschiedeten 3. Fortschreibung des Frauenförderplans „Gender Mainstreaming“ als zentrale Strategie zukünftiger Gleichstellungspolitik bestimmt, welche Maßnahmen und Instrumente der Frauenförderung ergänzen soll. Zugleich wurde das bisherige „Büro der Frauenbeauftragten“ in „Gleichstellungsbüro“ – in Hessen eine neue Entwicklung – umbenannt. Die Umsetzung der Einführung von Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitischen Steuerungselement wird eine große Aufgabe der nächsten fünf Jahre sein.

⁵ Im Folgenden werden die auf den administrativ-technischen Bereich ausgerichteten Aktivitäten nicht aufgeführt.

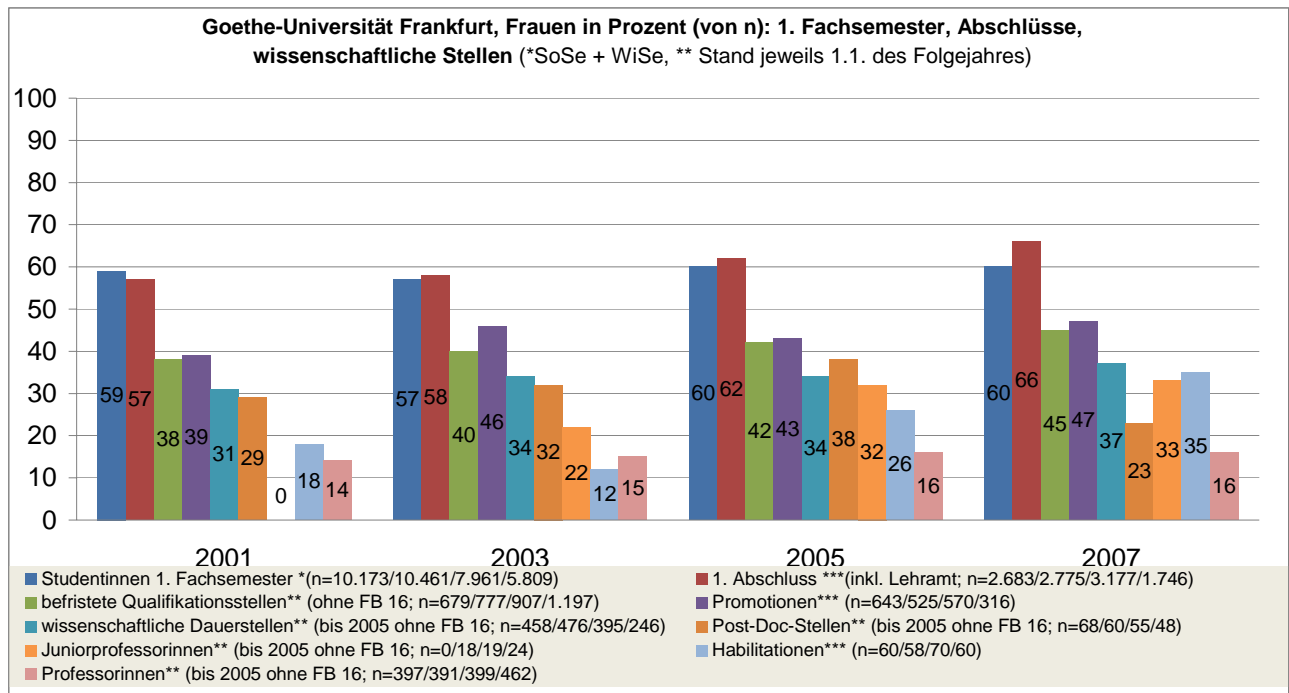
⁶ 1999-2000: Wiedereinstiegsstipendien (Habilitation); 1999-2003: Professorinnennachwuchsprogramm; 2004-2006: Förderung von Juniorprofessuren für Nachwuchswissenschaftlerinnen für drei Jahre mittels Anschubfinanzierung durch das HMWK unterstützt und ab 2007 für weitere drei Jahre durch die Universitäten weiterfinanziert. Die Einrichtung von Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen sowie das Mentorinnen-Netzwerk wurden bis 2006 aus HWP-Mitteln degressiv mit zunehmender finanzieller Beteiligung der Hochschulen unterstützt. Darüber hinaus steht gegenwärtig ein Förderbudget des HMWK in Höhe von jährlich 378.000 € für den Frauenforschungsschwerpunkt an Universitäten "Fokus Geschlechterdifferenzen: Theoretische Neuorientierungen, soziokulturelle Differenzierungsprozesse und internationale Entwicklungen" und für den Frauenforschungsschwerpunkt an Fachhochschulen "Genderforschung und Gleichstellung der Geschlechter" zur Verfügung.

⁷ Eine Übersicht über die Strukturen der Gleichstellungspolitik an der Goethe-Universität findet sich in Anlage 11.

1.3. Gleichstellungspolitik Aktuell: Situations- und Defizitanalyse

1.3.1. Quantitative Analyse

Ein Blick auf die quantitativen Daten⁸ belegt, dass an der Goethe-Universität von 2001-2007 in nahezu allen Bereichen der prozentuale Anteil von Frauen zugenommen hat:



Wie bei anderen Hochschulen in der Bundesrepublik zeigt sich auch an der Goethe-Universität – mit Ausnahme bei den Absolvierenden - das typische Bild der Abnahme des Frauenanteils von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe.

Während sich der Anteil von **Studentinnen im 1. Fachsemester** seit 2001 kontinuierlich bei ca. 60% bewegt, konnte sich der Anteil der **Absolventinnen** von 57% auf 66% steigern. Immer mehr Frauen als Männer schließen also an der Goethe-Universität ihr Studium erfolgreich ab. Ausgenommen von dieser Tendenz sind der FB Rechtswissenschaften, der FB Medizin und zum Teil der FB Biowissenschaften. In diesen Fachbereichen bleibt der prozentuale Anteil der Absolventinnen knapp hinter dem der 1. Fachsemester zurück. Erfreulich ist, dass der Frauenanteil in den 1. Fachsemestern 2007 nur im FB Physik mit 22% und in der Geowissenschaft mit 39% weit unter 50% liegt. In allen anderen naturwissenschaftlichen Fachbereichen und auch in der Mathematik, liegt der Anteil an Studierenden im 1. Fachsemester inzwischen nahe der 50%-Marke bzw. darüber. Um statistische Verzerrungen durch die Lehramtsstudiengänge zu vermeiden, müssen in Zukunft für die Akquise von Schülerinnen bzw. die Förderung von Studentinnen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern die Studiengänge einzeln betrachtet werden.

Deutlich gesteigert hat sich im zeitlichen Verlauf der Anteil der **Promovendinnen** sowie der Anteil der Frauen, die **befristete Dauerstellen** inne haben. So positiv es ist, dass sich der Anteil promovierter Frauen insgesamt der 50% Marke annähert: Gemessen an dem Anteil von Frauen an dem jeweiligen Anteil von Absolvierenden sind Frauen in der Gruppe der Promovierenden nach wie vor stark unterrepräsentiert. Hier zeigen sich in dem FB Erziehungswissenschaften sowie im FB Sprach- und Kulturwissenschaften die größten Einbrüche. Besonders niedrig ist der Anteil von Frauen bei den Promotionen im FB Mathematik und Informatik⁹ sowie in der Physik. Für die Universität insgesamt lässt sich eine Tendenz feststellen, dass mehr Frauen als Männer ohne Qualifikationsstelle promovieren. Ein differenzierter Blick auf die Fachbereiche und Jahresverläufe zeigt hier allerdings ein sehr wechselhaftes und uneindeutiges Bild, was zum Teil durch die relativ ge-

⁸ Eine ausführliche graphische Darstellung des prozentualen Anteils von Frauen (1. Fachsemester, Abschlüsse, wissenschaftliche Stellen) 2001-2007 für die Universität und die einzelnen Fachbereiche sowie die zugehörigen absoluten Zahlen findet sich in der Anlage 4. In Anlage 5 können die Daten der Neuberufungen eingesehen werden.

⁹ Die absolute Anzahl an Promotionen ist hier generell sehr niedrig.

ringen Fallzahlen bedingt ist sowie dadurch, dass sich unter den befristeten BAT IIA-Stellen auch viele Postdoc-Stellen befinden¹⁰.

Auch der Anteil von Frauen an den **Habilitationen** hat sich in den vergangenen Jahren stark erhöht: er ist von 18% im Jahr 2001 auf 35% im Jahr 2007 gestiegen. Dieser Anstieg muss aufgrund der geringen Fallzahl in den einzelnen Fachbereichen und für die Universität insgesamt weiter genau beobachtet werden. Es zeigt sich jedoch eine deutliche Richtung der Veränderung, die mit dem wachsenden Anteil von Frauen bei Juniorprofessuren und bei Postdoc-Stellen korrespondiert. Aber auch hier gilt nach dem Kaskadenmodell, dass gemessen an dem Anteil von Frauen an den Promovierenden Frauen in der Gruppe der Habilitierenden noch immer unterrepräsentiert sind.

Die geringste Steigerung des Anteils von Wissenschaftlerinnen lässt sich in der Goethe-Universität bei der Gruppe der **Professorinnen** registrieren. Am 01.01.2002 waren hier 397 ProfessorInnen beschäftigt, davon 55 Frauen (13,85%). Am 01.01.2008 waren an der Universität 462 ProfessorInnen beschäftigt, davon 74 Frauen (16,02%). Damit liegt der Anteil der Professorinnen an der Goethe-Universität nur knapp über dem Bundesdurchschnitt von 15%.¹¹ Diese Zahl ist bei einem Absolventinnenanteil von 66% bei weitem zu niedrig. Fachbereiche, in denen Frauen bei den Professuren besonders unterrepräsentiert sind: Wirtschaftswissenschaften, Philosophie und Geschichtswissenschaften, Katholische Theologie, Geowissenschaften, Mathematik und Informatik, Physik, der FB Biowissenschaften, Chemie und Pharmazie, Medizin. In diesen Fachbereichen bleibt der Anteil der Professorinnen zum Teil weit unter 15%. Im FB Erziehungswissenschaften hingegen ist der Anteil von Professorinnen höher, aber rückläufig: hier ist der Anteil von 42% 2001 auf 29% 2007 gesunken.

Betrachtet man die **Neuberufungsstatistik** der Universität der letzten Jahre (vgl. Anlage 5), so liegt der Anteil der an Frauen ergangenen Ruferteilungen zwischen 2003 und 2007 bei 24%, bei den Ernennungen liegt er zwischen 2004 und 2007 mit 27,6% sogar höher. Die Universität ist bemüht, den Anteil der Professorinnen in den nächsten Jahren noch zu vergrößern. Die größte Einbruchsstelle für Bewerberinnen auf eine Professur liegt auf dem Weg zu einem Listenplatz.¹²

Ebenso sieht die Goethe-Universität deutlichen Handlungsbedarf hinsichtlich der **Erhöhung des Anteils von Frauen in den Gremien**, hier insbesondere von Wissenschaftlerinnen. So sind im neu gebildeten Hochschulrat nur 20% (2) Frauen vertreten, im Präsidium keine, im Senat sind 17% Frauen vertreten - von diesen drei Frauen ist aber nur eine Wissenschaftlerin. Es gibt nur zwei Dekaninnen (FB Gesellschaftswissenschaften und FB Erziehungswissenschaften) (12,5%) und in den Fachbereichsräten sehr starke Schwankungen zwischen einem Frauenanteil von 0 bis 50%.

1.3.2. Instrumente und Maßnahmen der Gleichstellungspolitik der Goethe-Universität

1.3.2.1. Gleichstellung in der Leitungsstruktur der Universität und strukturelle Maßnahmen

Das **Ressort Frauenförderung und Gleichstellung** obliegt einem der **Vizepräsidenten**. Er bespricht in wöchentlichen Rücksprachen alle unter Gleichstellungsaspekten wichtigen Anliegen mit der Frauenbeauftragten der Universität und leitet diese ggf. an das Präsidium weiter. Er begleitet insbesondere die Fortschreibung des Frauenförderplans und leitet die **Senatskommission „Frauenförderung und Gleichstellung“**, die ein- bis zweimal im Semester tagt. Die Frauenbeauftragte hat auf Anfrage die Möglichkeit, Anliegen von zentraler Bedeutung bzw. Entscheidungsnotwendigkeit dem Präsidium vorzutragen. Einmal im Semester hält sie **Rücksprache mit dem Präsidenten**. Für einen besseren Informationsfluss in die/ aus den Fachbereiche/n ist aus Sicht der Frauenbeauftragten ihre regelmäßige Teilnahme an der Dekanerunde wünschenswert.

In dem **Hochschulentwicklungsplan 2001** (HEP, vgl. Anlage 6) und dem dort formulierten Leitbild der Universität wurde die Integration von „Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in alle Entscheidungsstruktu-

¹⁰ Die Statistik der Universität erfasst bislang nicht, ob die InhaberInnen einer befristeten BAT IIA einen Dokortitel erworben haben. Entsprechend gering ist daher auch der Teil der ausgewiesenen Post-Doc-Stellen.

¹¹ Vor allem diese geringe Steigerung hat dazu beigetragen, dass die Universität im CEWS-Ranking von der Spitzengruppe (2005) in die Mittelgruppe abgeglitten ist.

¹² Während in den Jahren 2004-2007 durchschnittlich ca. 22% der männlichen Bewerber auch einen Listenplatz erhalten, sind es von den Bewerberinnen nur ca. 13%. Erst 2007 findet hier ein prozentualer Angleich statt, wobei offen ist, ob sich damit ein Trend abzeichnet.

ren und Verwaltungsprozesse“ verankert. Entsprechend sind Gleichstellungsmaßnahmen obligatorisch Teil aller Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fachbereichen. Eine Neufassung des Leitbilds der Universität wurde erst kürzlich im Senat beschlossen.

In der gerade vom Senat verabschiedeten **3. Fortschreibung des Frauenförderplans 2008-2014** hat die Universität die gleichstellungspolitischen Ziele für die nächsten Jahre niedergelegt (vgl. Anlage 7). In dieser Neufassung wird erstmals der quantitative Teil des Frauenförderplans durch eine Darstellung konkreter Maßnahmen zur Umsetzung vervollständigt.

Die im HEP 2001 beschlossene Maßnahme der Erstellung **Dezentraler Frauenförderpläne** wurde bislang erst in acht Fachbereichen umgesetzt; viele Fachbereiche arbeiten derzeit daran. Für die Verwaltung sieht der Zentrale Frauenförderplan die Erstellung eines eigenen Frauenförderplans bis zum Jahr 2010 vor.

Schwierig ist, dass in den Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen und in vielen der Dezentralen Frauenförderpläne keine Vorgaben für die **Berichterstattung über die Umsetzung** enthalten sind. Hier wurde durch eine neue Regelung in der 3. Fortschreibung des Frauenförderplans erste Abhilfe geschaffen. Danach werden die Dekanate alle zwei Jahre zu einer Berichterstattung über die Umsetzung der Maßnahmen aufgefordert. Diese Berichte sollen dann von der Senatskommission diskutiert werden, um ggf. neue Maßnahmenvorschläge unterbreiten zu können (vgl. Frauenförderplan 2008-2014, I.3.). Ein konkretes Verfahren für eine der Fachbereiche (Berichtsleitfaden, vereinheitlichte Datenerhebung und Evaluationsverfahren etc.) sowie der zentralen Einrichtungen und der Hochschulleitung ist allerdings noch nicht entwickelt: Ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring im Rahmen der hochschulinternen Qualitätsentwicklung wurde noch nicht eingeführt.

Ein vom Land Hessen eingeführtes **Anreizinstrument** für Gleichstellung sind **Frauenförderindikatoren im Rahmen der Leistungsorientierten Mittelzuweisung (LOMZ)** zwischen Land und Goethe-Universität.¹³ Die Goethe-Universität vergibt darüber hinaus einen Teil der über das Erfolgsbudget durch die Frauenförderparameter zugewiesenen Mittel durch **ein internes Mittelverteilungsmodell nach Frauenförderindikatoren** an die Fachbereiche weiter (zur Internen Mittelverteilung vgl. Anlage 8). Inwieweit diese Mittelzuweisung wirklich als Anreiz für die Fachbereiche wirkt, ist bislang nicht evaluiert worden. Einige Fachbereiche stellen zumindest einen Teil der über die Frauenförderparameter zugewiesenen Mittel wieder für Aufgaben der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung.¹⁴ Überlegt werden müsste trotz des sich herausbildenden Angebots, inwieweit dieses noch verbindlicher und das Verständnis zur Durchführung gleichstellungspolitischer Maßnahmen vergrößert werden könnte.

1.3.2.2. Frauenbeauftragte und Gleichstellungsbüro

2007 hat die Goethe-Universität erstmalig das Amt der Frauenbeauftragten extern ausgeschrieben und dafür eine neue unbefristete BAT IIa/ Ib-Stelle geschaffen. Die **Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin** sind nach den Vorgaben des HGLG und des HHG für sechs Jahre bestellt. Sie leitet das Gleichstellungsbüro, das 2008 mit einer Sachbearbeiterin (BAT Vb) sowie einer Sekretariatsstelle (2/3 BAT VIc) sowie einem Budget von 38.000 Euro für Sachmittel, HiWi-Mittel und Mittel für Vorträge und Weiterqualifizierungsmaßnahmen ausgestattet ist. Dem Gleichstellungsbüro angegliedert ist zudem eine volle BAT IIa-Stelle für die Koordination des Mentoringprojektes „ProProfessur“ (s.u.) sowie die im Februar 2008 zunächst für zwei Jahre eingerichtete Koordinationsstelle „Familiengerechte Hochschule“ (3/4 BAT IIa) (s.u.).

Die Frauenbeauftragte wird in den Fachbereichen durch ca. 90 Dezentrale Frauenbeauftragte bzw. Frauenrätinnen vertreten; nur der FB Chemie ist derzeit ohne Vertretung. Für die **Entlastung der Dezentralen Frauenbeauftragten** sind 1998 Empfehlungen ausgesprochen worden, die in den einzelnen

¹³ Gleichstellung und Familiengerechte Hochschule sind als Ziele in den zwischen dem HMWK und der Goethe-Universität abgeschlossenen Zielvereinbarungen benannt (vgl. Anlage 17, S. 19/20).

¹⁴ Um nur einige der vielfältigen Maßnahmen zu nennen: der FB Wirtschaftswissenschaften stellt jährlich 10.000 Euro für die Arbeit des Frauenrates zur Verfügung, die vor allem für Weiterbildungsmaßnahmen verwendet werden, sowie jährlich 50.000 Euro für ein Förderprogramm zur Qualifikation von Wissenschaftlerinnen durch Auslandsaufenthalte. Der FB Gesellschaftswissenschaften hat einen Eltern-Kind-Raum eingerichtet und finanziert Lehraufträge im Bereich Geschlechterforschung. Der FB Erziehungswissenschaften stellt jährlich 12.000 Euro zur Verfügung, um Frauen bei der Beantragung von Stipendien zu unterstützen. Der FB Geowissenschaften finanziert seit 2006 ein Peer-Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen, richtet einen Eltern-Kind-Raum ein, der demnächst eingeweiht wird, und hat einen „Hilfsfond für Härtefälle“ gestellt, aus dem z.B. HiWi-Mittel zur Durchführung von Laborarbeiten während einer Schwangerschaft finanziert werden. Einige naturwissenschaftliche Fachbereiche wenden Mittel zur Finanzierung des Girls Days auf.

Fachbereichen aber eher uneinheitlich angewandt werden. Relativ gut funktioniert die Regelung, dass wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf Antrag ihre Qualifikationsstelle um vier Monate verlängern können. Die zeitliche Entlastung der Professorinnen und der Mitarbeiterinnen der Verwaltung sollte hingegen größer ausfallen bzw. klarer strukturiert werden. In einigen Fachbereichen werden den Frauenbeauftragten bzw. Rätinnen HiWi-Mittel zur Verfügung gestellt.

1.3.2.3. Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Personalmanagement

Als Forschungsuniversität, die sehr gut qualifizierte Wissenschaftlerinnen gewinnen und fördern will, hat sich die Goethe-Universität in den vergangenen Jahren besonders für die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen engagiert und ist hier mit der Beteiligung an bzw. der Einrichtung neuer Mentoring- und Coaching-Programme gut aufgestellt:

Bereits seit 2001 ist die Goethe-Universität Mitglied im **„Mentorinnennetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik“**. Das MentorinnenNetzwerk ist heute ein Gemeinschaftsprojekt aller zehn hessischen Universitäten und Fachhochschulen und mit aktuell 1200 Mitgliedern das größte Mentoringprojekt in der europäischen Hochschullandschaft. Das Programm bietet eine nachhaltige Karriereförderung für Frauen an der Schnittstelle zwischen Studium, Promotion und Beruf (Mentoring, Training und Networking) und kooperiert dabei eng mit Wirtschaftsunternehmen und Forschungseinrichtungen. Nach einer Anschubfinanzierung durch das HMWK erfolgt die Finanzierung heute auf Basis einer Public-Private-Partnership zwischen Hochschulen, Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die Goethe-Universität beteiligte sich in den Jahren 2006 und 2007 mit jährlich 40.000 Euro an dem Programm. Für 2008 und 2009 ist die Fortführung zugesagt. Seit 2001 haben sich 128 Mentees der Goethe-Universität an den Programmen beteiligt; 33 weitere an einzelnen Bausteinen.

„SciMento“ (Mentoring in Science), war zunächst ein vorrangig aus Mitteln des HMWK und der Goethe-Universität finanziertes Pilot-Mentoringprogramm (2005-2007) für Promovendinnen und junge PostDocs in den Naturwissenschaften. Die Mentees waren ca. 20 Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den naturwissenschaftlichen FB 13 bis 16 (vgl. Projektbericht im Anhang). Mit **„SciMento hessenweit“** wurde das Programm jetzt mit Mitteln des HMWK auf alle fünf hessischen Universitäten ausgeweitet und startet demnächst.

„ProProfessur“ ist ein neues Pilotprojekt der Goethe-Universität und der TU Darmstadt, das hälftig finanziert durch Mittel des HMWK und der Universitäten Ende 2007 die Arbeit aufgenommen hat und im April 2008 mit 42 Mentees, davon 18 der Goethe-Universität gestartet ist. Das Programm richtet sich mit den typischen Bausteinen an hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen aller Fächer auf dem Weg zur Professur. Die Universitäten Gießen, Kassel und Marburg beteiligen sich mit einzelnen Plätzen am Programm.

Die **Frankfurter Stiftung Polytechnische Gesellschaft** richtet sich mit dem **„MainCampus educator“-Programm** an junge Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler in Erziehungsverantwortung, die bereits eine überdurchschnittliche Promotion absolviert haben und sich im Habilitationsverfahren oder auf einem vergleichbaren Qualifikationsweg befinden. Jährlich werden 5 Stipendien vergeben. Das Stipendium stellt einen Betrag von monatlich 400 € für zusätzliche Kinderbetreuung und Unterstützung im Haushalt zur Verfügung und bietet ein Qualifizierungsprogramm für Führungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft an. Es bestehen Kooperationsbeziehungen zu dem Projekt **„ProProfessur“**.

Das **Mentoring-Programm am FB Philosophie und Geschichtswissenschaften** hat das Ziel, den weiblichen Anteil unter den Promovendinnen und vor allem Habilitandinnen am Fachbereich zu erhöhen. Zur Zeit wird eine wissenschaftliche Hilfskraftstelle mit 40 Stunden im Monat finanziert. Ab September 2008 wird eine Bat II a 50% -Stelle geschaffen werden, die für die Koordination des Programms zuständig sein soll. Das Programm richtet sich an qualifizierte Absolventinnen und qualifizierte Doktorandinnen des Fachbereichs, die eine akademische Karriere anstreben. Der Start ist für das WS 2008/09 vorgesehen.

Der FB Geowissenschaften bietet seit 2006 ein **Peer Group Coaching** für Nachwuchswissenschaftlerinnen an.

Das Gleichstellungsbüro bietet seit 2006 jedes Semester ein **Gruppencoaching für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Elternverantwortung** an.

Die Universitätsleitung hat im Rahmen der Berufungsverhandlungen von Prof. Dr. Helma Lutz Mittel für ein **Mentoring-Programm für Studentinnen mit Migrationshintergrund am FB Gesellschaftswissenschaften** zur Verfügung gestellt.

Der starke Zulauf zu diesen Programmen zeigt, wie wichtig für viele junge Wissenschaftlerinnen Angebote zur Weiterqualifizierung und Unterstützung ihrer Karriere sind. Vor diesem Hintergrund ist das bisherige **Angebot von Weiterqualifikationen und Trainings**, die sich explizit an Wissenschaftlerinnen wenden bzw. auf gendersensiblen Konzepten basieren, zu gering. Die Seminare des Gleichstellungsbüros in diesem Bereich müssten weiter aufgestockt werden. Gleichzeitig fehlt derzeit noch ein Konzept, wie allgemeine Maßnahmen für Führungskräfte und Nachwuchswissenschaftlerinnen so gestaltet werden können, dass Gender als Reflektionskategorie in Ausführung und Inhalt eingebunden ist.

Neben den explizit auf Wissenschaftlerinnen ausgerichteten Maßnahmen erweist sich auch an der Goethe-Universität der allgemeine Ausbau von Angeboten im Bereich von **Schlüsselqualifikationen** für Studierende sowie an den **Graduiertenschulen und Graduiertenkollegs** als sehr produktiv für Studentinnen und Doktorandinnen. So waren von den 1.256 Anmeldungen zu Seminaren mit Schlüsselqualifikationen des Zentrums für Weiterbildung der Universität 951 von Studentinnen; erfolgreich teilgenommen an bisher 30 Workshops dieses Semesters haben 194 Frauen von 256 TeilnehmerInnen. Auch von den Angeboten der Graduiertenschulen bzw. strukturierter Promotionsprogramme profitieren mehr Frauen, als bei der individuellen Weiterqualifikation mit an Einzelpersonen gebundenen Kooptationsverfahren. So promovieren an der Frankfurt Graduate School for the Humanities and Social Sciences (FGS) 224 Doktorandinnen und 199 Doktoranden. Bei den Postdoc-Mitgliedern der FGS gibt es 18 Frauen und 22 Männer. An der Otto-Stern-School (OSS) promovieren derzeit 18 Frauen und 32 Männer. Die Zahl der Promovierenden soll sich aber in den nächsten zwei Jahren auf 400 erhöhen, wobei von der OSS ein Frauenanteil von 50% angestrebt wird. Auch an der Graduiertenschule FIRST werden prozentual mehr Promovendinnen verzeichnet, als in Einzelverfahren. Die Graduiertenschulen setzen sich bereits aktiv für eine gute Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie ein. Bei der Vergabe der Stipendien der Graduiertenschulen zahlt die Goethe-Universität den bundesweit gängigen Satz für Promovierende mit Familie. Bei Tagungen/ Workshops etc. wird für Kinderbetreuung Sorge getragen. Die weitere Unterstützung und Absicherung solcher strukturierter Angebote sieht die Universität daher als ein Teil gleichstellungspolitischen Handelns. Zudem leistet nach Auffassung der Hochschule auch die allgemeine Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen in den Disziplinen, die vorwiegend von Frauen studiert werden, einen gleichstellungspolitischen Beitrag.

Auch die in den **Exzellenzclustern** beschlossenen Maßnahmen zur Gleichstellung und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie befördern die Gleichstellungsaktivitäten. Hier wurden zusätzlich zu den bestehenden Maßnahmen insbesondere auch einzelne Unterstützungsleistungen für WissenschaftlerInnen mit Kindern wie Betreuung von Kindern während Tagungen etc. entwickelt. Von der Koordinationsstelle Familiengerechte Hochschule und der Frauenbeauftragten wurden erste Konzepte formuliert, wie durch Matching-Fonds möglichst hohe Synergieeffekte z.B. im Bezug auf die Einrichtung flexibler Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu erhalten sind. Zudem verpflichtete sich z.B. das Exzellenzcluster „Macromolecular Complexes - Cluster of Excellence Frankfurt“ zwei der zu vergebenden Professuren mit Wissenschaftlerinnen zu besetzen, was auch erfolgt ist. In dem Exzellenzcluster „Herausbildung normativer Ordnungen“ ist eine Juniorprofessur mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung vorgesehen (vgl. Anlage 9). Auch bei dem sich im Antragsverfahren befindenen Loewe-Zentrum Helmholtz international Center HiC for FAIR sowie bei der gerade bewilligten großen Helmholtz Graduate School HIRe (zusammen mit anderen Universitäten und Forschungseinrichtungen) hat die Goethe-Universität ein starkes Gender Equality Programm vorgestellt (vgl. Anlage 10).

In ihrem **Personalmanagement** sieht es die Universität in Anlehnung an die Empfehlungen des WR und der HRK und der DFG als eine große Aufgabe, bereits nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluss des Studiums das Prinzip eines transparenten und hochschulübergreifenden Wettbewerbs zur Anwendung zu bringen. Die **überregionale Rekrutierung von Bewerberinnen und Bewerbern für Qualifikationsstellen** durch bundesweite Stellen- und Stipendienausschreibungen ist dafür eine wichtige Voraussetzung. Hier zeigen sich an der Goethe-Universität vor allem bei der öffentlichen Ausschreibung und Vergabepaxis von Promotionsstellen noch Probleme. Neben dezidierten Vorgaben für die Ausschreibungspraxis sieht die Goethe-Universität Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der **Personalentwicklung**, die zur Zeit systematisch aufgebaut wird. Hier wird die Entwicklung von Konzepten diskutiert, welche die Sensibilität aller an

Rekrutierungs- und Kooptationsverfahren sowie weiteren Personalentscheidungen beteiligten WissenschaftlerInnen und Führungskräfte in der Verwaltung für Fragen und Probleme der Durchsetzung von Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie erhöhen.

Ein gerade überarbeitetes **Merkblatt für Einstellungen** soll zudem helfen, noch stärker als bisher die Zentralen Frauenbeauftragten zu beteiligen, und damit die Weiterentwicklung von Qualitätsstandards zu sichern.

1.3.2.4. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Über die in der **Berufungssatzung** festgelegte Beteiligung von mindestens zwei Wissenschaftlerinnen in einer Berufungskommission sowie den Beteiligungs- und Widerspruchsrechten der Frauenbeauftragten hinaus sind bislang keine besonderen Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen an wissenschaftlichen Spitzenpositionen getroffen worden. Eine erste Öffnung in diese Richtung ist das Projekt „ProProfessur“ (s.o.) sowie der Ausbau von Weiterbildungsangeboten für Wissenschaftlerinnen durch das Gleichstellungsbüro, wie z.B. ein Seminar zum 7. EU-Rahmenprogramm.

1.3.2.5. Akquirierung von Studentinnen/ Absolventinnen in naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen

Die Goethe-Universität hält vielfältige Angebote bereit, um **Schülerinnen und Schüler** für die Wissenschaft zu interessieren, sie über Studienmöglichkeiten zu informieren und sie auf dem Weg in die Universität zu unterstützen (vgl. Anlage 11).¹⁵ Zudem veranstaltet die Universität seit 2003 in jedem Jahr eine einwöchige **Kinder-Uni**.

Die gezielte Ansprache von Schülerinnen erfolgt bei den meisten dieser Veranstaltungen allerdings noch nicht im ausreichendem Maße. Als eigenes Negativbeispiel lässt sich die aktuelle Werbung für die „Night of Science“ betrachten, in der durchgängig nur die männliche Sprache verwandt wird. Generell lässt sich aber beobachten, dass an diesen Angeboten auch im Bereich der Naturwissenschaften Mädchen in hoher Zahl und mit großem Engagement teilnehmen, so dass diese Veranstaltungen auch als ein gleichstellungspolitisches Instrument gewertet werden können.

Die naturwissenschaftlichen Fachbereiche beteiligen sich seit 2005 jährlich am **Girls Day**. Da sich in nahezu allen Fachbereichen, außer der Physik und den Geowissenschaften, der Studentinnenanteil um 50% bewegt, werden hier zur Zeit nur ca. 60 Plätze bereit gehalten.

1.3.2.6. Familiengerechte Hochschule (Work-Life-Balance)

Die Goethe-Universität sieht in der Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie einen entscheidenden Beitrag zur Durchsetzung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern. Seit 2005 beteiligt sich die Universität am **audit familiengerechte hochschule**. Die wichtigsten Ergebnisse zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie sind neben der Öffentlichkeitsarbeit und Verstärkung von Beratungsaktivitäten seither die **Neueröffnung einer KiTa auf dem Campus Westend** (48 Plätze, 1-7), die Einrichtung von **Eltern-Kind-Räumen** (FB Gesellschaftswissenschaften; FB Geowissenschaften) sowie die Einrichtung einer zunächst auf zwei Jahre befristeten **Koordinationsstelle Familiengerechte Hochschule**, die im Februar 2008 ihre Arbeit aufnahm. Schon zuvor existierten mit den **Uni-Strolchen auf dem Campus Niederrad** (60 Plätze, 1-7) sowie der **Uni-KiTa Bockenheim** (45 Plätze, 1-7) weitere KiTa-Einrichtungen.

¹⁵ Die von der zentralen Studienberatung ausgerichteten Schnuppertage an der Uni, in denen SchülerInnen insgesamt mehr als 200 Veranstaltungen besuchen können sowie Angebote der Fachbereiche; die Infotage der Frankfurter Hochschulen; die Night of Science; der Tag der Naturwissenschaften; das Schülerstudium für Hochbegabte – mit ca 50 TeilnehmerInnen insgesamt, von denen die Hälfte weiblich waren, wobei sich viele Mädchen für Mathematik und Physik interessieren; NaT-Working; Wettbewerbe für Schulklassen; Aktionstage; SchülerInnenkongresse; Sommer der Biologie; die Mathematik-AG für Schülerinnen und Schüler; Beteiligung an Berufsorientierungswochen der Schulen; Projekte an Schulen; Angebot von Schülerpraktika in verschiedenen Fächern (z.B. Physik, Geowissenschaften); Science-Camps in der Chemie, in denen bereits seit drei Jahren Schülerinnen und Schüler während der Schulferien eine Woche Uniluft schnupern und dabei selbst im Labor experimentieren dürfen.

Zur Vorbereitung der **Re-Auditierung** fanden am 10. und 21. April 2008 vier halbtägige Workshops zu folgenden Themen statt: Studieren mit Kind, Familienfreundliche Infrastruktur, Familienbewusstes Personalmanagement, wissenschaftliche Karriere mit Familie. Mehr als 40 Personen – darunter viele Führungskräfte – waren in die Workshops eingebunden. Diese intensive Arbeit ist in den von der Hertie-Stiftung vorgenommenen Zertifizierungsverfahren bislang einmalig. Im Re-Auditierungsworkshop am 15. Mai 2008 wurden die bisherigen Aktivitäten zur familiengerechten Hochschule evaluiert und neue Zielvereinbarungen zu den Handlungsfeldern erarbeitet. Am 9. Juni werden die mit dem Präsidium abgestimmte Zielvereinbarung sowie Berichte mit Informationen zur Hochschule und einer Dokumentation der umgesetzten Maßnahmen im Hinblick auf Familiengerechtigkeit an die berufundfamilie gGmbH gesandt. Die von der Hochschulleitung verabschiedete neue Zielvereinbarung muss als Teil des Konzeptes betrachtet werden (vgl. Anlage 12). Über die Rezertifizierung wird erst am 25. August entschieden.

1.3.2.7. Geschlechterforschung

1997 entstand mit dem **Cornelia Goethe Centrum (CGC)** das erste Frauen- und Geschlechterforschungszentrum an einer hessischen Universität. Von nur vier Professorinnen gegründet, legte der Forschungsverbund von Beginn an besonderen Wert auf Interdisziplinarität. Daraus entwickelte sich bis heute eines der leistungsstärksten Forschungszentren der Goethe-Universität, mit dreizehn Professorinnen im Direktorium aus elf verschiedenen Fachrichtungen. Das CGC wurde 2006 erfolgreich evaluiert (vgl. Anlage 13). Die Personalausstattung besteht heute aus einer unbefristet besetzten Koordinationsstelle (BAT IIA), einer BAT IIA-Stelle zur Entwicklung eines SFB-Antrags zum Thema „Die transnationale Neuformierung der Geschlechterordnung“, einer halben weiteren Koordinationsstelle (Akad. Rätin), einer Sekretariatsstelle, die zur Hälfte aus zentralen Mitteln der Universität, zur Hälfte aus Drittmitteln finanziert wird, sowie einigen HiWi-Stellen, die aus eigenen Mitteln getragen werden. Von den vielen inhaltlichen Aktivitäten (mehr als 30 Drittmittelanträge, internationale Kooperationen, eigene Publikationsreihe, Studienprogramm Gender Studies, interdisziplinäres Kolloquium etc.) ist als eine wichtige Maßnahme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses das von der DFG geförderte Graduiertenkolleg „Öffentlichkeiten und Geschlechterverhältnisse“ hervorzuheben, das 1999 in Kooperation mit der IAG Kassel eingerichtet wurde und sich jetzt in der 3. Förderphase befindet.

Geschlechterforschung wird an der Goethe-Universität zudem durch Haushaltsmittel in Höhe von 20.000 Euro jährlich für sog. „**Kleine Genderprojekte**“ gefördert. Diese Mittel, die mit 50% der beantragten Summe durch die Fachbereiche gegen zu finanzieren sind, sind insbesondere zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Geschlechterforschung gedacht und sollen insbesondere zum Anschlag von größeren Projekten bzw. zur Unterstützung von Forschungsvorhaben dienen.

Bisheriges Mittelvolumen für Gleichstellungsmaßnahmen der Goethe-Universität 2008¹⁶:

Maßnahmen	Kosten
Frauenbeauftragte/ Gleichstellungsbüro	Personalmittel: 145.000 Euro Budget: 38.000
CGC	Personalmittel: 104.700 Euro
Kleine Genderprojekte	Haushaltsansatz: 20.000 Euro
MentorinnenNetzwerk	Beteiligung: 40.000 Euro
ProProfessur	Anteilig: 47.000 Euro
Koordinationsstelle Familiengerechte Hochschule	Personalmittel: 50.000 Euro
Juniorprofessorinnen HMWK-Programm	584.100 Euro
Maßnahmen in Fachbereichen	Zusammen: ca. 140.000 Euro
Gesamt:	Euro 1.168.800

¹⁶ In Bezug auf die Fachbereiche sind nur Schätzungen möglich. Hinsichtlich der Personalmittel wurden Durchschnittszahlen verwendet. Die von der Universität zur Verfügung gestellte Infrastruktur z.B. auch der KiTas, des Gleichstellungsbüros und des CGC, der Projekte ProProfessur und SciMento wurde nicht beziffert.

2. Handlungsfelder und zukünftige Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit

Die bisherige Darstellung der Stärken und Schwächen der gleichstellungspolitischen Anstrengungen der Goethe-Universität zeigt, dass bislang nur mittlere Erfolge bei der Durchsetzung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen vorzuweisen sind¹⁷. Dabei sind Unterschiede in den verschiedenen Handlungsfeldern erkennbar. So ist die Universität im Bereich der Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits gut aufgestellt; hier besteht die Aufgabe nunmehr in der Implementierung bisher einzelner Projekte. Im Bereich Familiengerechte Hochschule hat die Goethe-Universität den dringenden Handlungsbedarf erkannt und mit den Zielvereinbarungen im Zuge der Re-Auditierung grundlegende weitere Vorhaben formuliert. In anderen Bereichen, wie z.B. bei der Erhöhung des Anteils von Frauen in den Spitzenpositionen sowie des Frauenanteils in den Gremien, besteht deutlicher Nachholbedarf. Auch bei der Durchsetzung struktureller Maßnahmen im Rahmen der Einführung des Gender Mainstreaming bleibt die Universität hinter den Empfehlungen von WR, HRK und auch den in der Vorlage für die Mitgliederversammlung am 2. Juli 2008 der DFG formulierten Empfehlungen für ein Konzept „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ zurück. Einen Schwerpunkt der weiteren Arbeit bildet zudem die Umsetzung und Evaluation gleichstellungspolitischer Maßnahmen in den Fachbereichen.

Auf der Basis dieser Erkenntnis lassen sich Ziele und Maßnahmen für die Gleichstellungspolitik in den nächsten fünf Jahren formulieren. Sie ergänzen bzw. präzisieren die in der 3. Fortschreibung des Frauenförderplans festgelegten Grundsätze und Maßnahmen (vg. Anlage 7) sowie die in den Zielvereinbarungen mit der Hertie-Stiftung vom Präsidium im Juni 2008 beschlossenen Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Anlage 12).

Ziel	1. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungspolitik
Kosten: /	<p>1.1. Einbindung von Gleichstellungspolitik in die Leitbildentwicklung</p> <p>➤ Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Umsetzung von Gender Mainstreaming wird in der Hochschulentwicklungsplanung fortentwickelt und weiterhin als ein wichtiges Ziel der Universität definiert werden.</p>
Kosten: noch offen	<p>1.2. Zentrale Steuerung durch Zielvereinbarungen und Anreizsysteme für die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen</p> <p>➤ Die in den Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen enthaltenen Maßnahmen zur Frauenförderung und Gleichstellung werden künftig konkretisiert und operationalisiert. Die Fachbereiche sollen festlegen, wie viel der über die Frauenförderindikatoren zugewiesenen Mittel sie für Gleichstellungsmaßnahmen einsetzen wollen. Die Frauenbeauftragte bekommt zukünftig den Entwurf der Zielvereinbarungen vor der Unterzeichnung zugesandt.</p>
	<p>1.3. Projekt: Umsetzung Gender Mainstreaming</p> <p>Die Umsetzung von Gender Mainstreaming soll projektförmig unterstützt und gewährleistet werden durch:</p> <p>1.3.1. Gleichstellungspolitisches Monitoring und Qualitätsmanagement</p> <p>Die Goethe-Universität will alle Möglichkeiten ausschöpfen, ihre Qualität in Forschung und Lehre zu optimieren sowie ihre Serviceorientierung zu verbessern und damit ihre inter- und intranationale Kooperations- und Wettbewerbsfähigkeit auszubauen. Dies soll unter anderem durch den Auf- und Ausbau eines umfassenden Systems der Qualitätssicherung erreicht werden, in welches auch Gleichstellung als ein wichtiges Kriterium integriert werden soll.</p> <p>➤ Es wird ein Konzept für ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring und Qualitätsmanagement an der Goethe Universität erarbeitet und implementiert, das insbesondere auch die Fachbereiche berücksichtigt.</p> <p>➤ In diesem Rahmen strebt die Goethe-Universität an, in einen Benchmarking-Prozess mit anderen großen Forschungsuniversitäten zu treten (FU Berlin, TU</p>

¹⁷ Vgl. hierzu auch die Platzierung im CEWS-Ranking.

<p>Kosten: 16.800 jährlich</p> <p>Kosten: ca. 56.000 Euro jährlich Personalkosten; ca. 20.000 Euro jährlich für neue Trainingsangebote</p>	<p>München, LMU München, Universität Göttingen, RWTH Aachen, Universität Heidelberg, Universität Freiburg, Universität Stuttgart, TU Karlsruhe, Universität Konstanz).</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Das sechsmonatigen Postdoc-Stipendium in Höhe von 1.400 Euro soll zum Anschub von Forschungen an der Schnittstelle von „Hochschulforschung – Gender – Diversity“ dienen, die auch neue differenzierte Daten über die Goethe-Universität mit sich bringen. Das Stipendium wird von Direktorinnen des CGC betreut (vgl. Anlage 14). ➤ Konzepte für die Einführung weiterer Anreiz- und Gratifikationssysteme werden entwickelt und umgesetzt. <p>1.3.2. Gender-Kompetenz</p> <p>Die Hochschulleitung geht davon aus, dass Gleichstellung als Aufgabe von den Leitungspersonen aller Einrichtungen in Wissenschaft und Verwaltung aktiv thematisiert werden und Genderaspekte in allen Planungen berücksichtigt werden sollten.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Zur Vermittlung von Gender Kompetenz bzw. zur Sensibilisierung hinsichtlich gleichstellungspolitischer Fragen und Problemstellungen im Rahmen von Trainings insbes. von Führungskräften und auch Sachbearbeitungsstellen an der Goethe-Universität wird in enger Abstimmung mit PA-PE ein Konzept erarbeitet und werden entsprechende Trainings durchgeführt. <p><i>Für die Arbeit an beiden Projekten wird für fünf Jahre eine volle BAT Iia am Büro der Frauenbeauftragten eingerichtet. Die Stelle wird am Gleichstellungsbüro angesiedelt. Im Bezug auf die Konzeptualisierung von Führungskräfte Trainings, Coaching-Angebote für Professuren etc. kooperiert sie eng mit der Leitung der Personalentwicklung. Die entwickelten Konzepte müssen in die von der Leitung der PE zusammen mit anderen Beteiligten der Hochschule entwickelten Maßnahmen integriert werden.</i></p>
<p>Kosten: /</p>	<p>1.4. Einbezug von Wissenschaftlerinnen in größere Forschungsvorhaben</p> <p>Die Hochschulleitung engagiert sich durch gezielte Ansprache aktiv für die Einbeziehung von Wissenschaftlerinnen in die Planungsphasen größerer Forschungsvorhaben, Schwerpunktbildungen, Zentren und Clustern.</p>
<p>Kosten: /</p>	<p>1.5. Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien</p> <p>Es soll eine Mindestquote von Frauen je Statusgruppe in Kommissionen und Gremien festgelegt werden.</p>
<p>Kosten: /</p>	<p>1.6. Entlastung Dezentraler Frauenbeauftragter</p> <p>Die Satzung zur Entlastung Dezentraler Frauenbeauftragter wird so überarbeitet, dass die zeitliche Entlastung für die verschiedenen Statusgruppen klar definiert wird. Professorinnen werden in der Zeit, in der sie das Amt inne haben, von weiteren Aufgaben in der Selbstverwaltung befreit.</p>

<p>Ziel</p>	<p>2. Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen</p>
<p>Kosten: /</p>	<p>2.1. Berufungsverfahren</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Das Präsidium setzt sich dafür ein, dass die durch neue Instrumente gewonnene Flexibilität der Berufungssatzung explizit für die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen eingesetzt werden (insb. Head Hunting) (vgl. Anlage 15). Näheres wird künftig in den Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen festgelegt. ➤ Die Beteiligung von Frauen auch an Begutachtungsverfahren soll beständig gesteigert werden.
<p>Kosten: siehe GM</p>	<p>2.2. Coaching und Führungskräfte Training für neuberufene ProfessorInnen</p> <p>Um die notwendigen Voraussetzungen für ein professionelles Management mit Gendersensibilität zu schaffen, wird die Goethe-Universität adäquate Fortbildungen (Coaching; Führungskräfte Training) – insbesondere für neuberufene ProfessorInnen – anbieten (vgl. Umsetzung Gender Mainstreaming).</p>

<p>Kosten: ca. 15.000 Euro + Büroausstattung ab Oktober 2009</p>	<p>2.3. Dual Career</p> <p>Die Frauenbeauftragte erarbeitet ein Konzept für ein Dual Career Netzwerk in der Rhein-Main-Region (Hochschulen und Unternehmen) und stellt die Kooperationsbeziehungen her. Das Projekt soll spätestens im Oktober 2009 starten.</p> <p>Das Konzept wird drei Komponenten enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Universität bietet einen eigenen Service an, um die Partnerinnen und Partner neu ankommender Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen zu beraten und sie in Fragen der eigenen beruflichen Karriere und des Familienumzugs zu unterstützen (vgl. Familiengerechte HS/Familienservice-Büro). ➤ Die Universität schließt sich gemeinsam mit anderen Hochschulen und Unternehmen der Region zu einem Dual Career Netzwerk zusammen. ➤ Die Universität kooperiert eng mit den Hochschulen der Region, mit dem Ziel, gezielt Fördermöglichkeiten für duale Karrieren zu erarbeiten. <p><i>Gemeinsam mit den anderen Kooperationspartnern wird mit Abschluss eine Vertrag eine ½ oder ¾ BAT Ila –Stelle zur Koordination und Weiterentwicklung des Projektes geschaffen.</i></p>
<p>Kosten: /</p>	<p>2.4. Ermöglichung von Teilzeitprofessuren</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Goethe-Universität setzt sich aktiv für die Möglichkeit ein, Professuren für den Zeitraum verstärkter Familienaufgaben (Pflege von Kinder/ Eltern) zu teilen.

Ziel	3. Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
<p>Kosten ab Januar 2010 Integration ProProfessur, ab 2011 Integration SciMento – zusätzliche Kosten ab 2010: ca. 40.000, ab 2011 weitere ca. 40.000 jährlich (Kosten noch nicht wirklich rechenbar, da ein Konzept noch erstellt werden und ein Proporz der HS errechnet werden muss.)</p>	<p>3.1. Hess. Kooperationsprojekt Mentoring</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Goethe-Universität möchte die bisher in Gang gesetzten Mentoring Programme dauerhaft etablieren und bei der professionellen Koordination der Programme Synergieeffekte mit anderen hessischen Hochschulen nutzen. Sie beteiligt sich daher weiterhin am MentorinnenNetzwerk. Nach erfolgreicher Evaluation wird sich die Goethe-Universität auch an der hessenweiten Institutionalisierung des derzeitigen Pilotprojektes „ProProfessur“ sowie an des Projektes „SciMento hessenweit“ beteiligen: Nach der Anschubfinanzierung durch das HMWK (ab 2010) sollen „SciMento hessenweit“ und „ProProfessur „zusammen mit dem MentorinnenNetzwerk unter einer gemeinsame Dachstruktur zusammengefasst werden. Die Bündelung von Aktivitäten (Öffentlichkeitsarbeit, Fundraising, Kooperationsaufbau zur Wirtschaft und Forschung, Qualitätsmanagement sowie Wirkungs-Monitoring) führt zu einer Kosteneinsparung bei gleichzeitiger Qualitätssteigerung. Damit soll eine in der europäischen Hochschullandschaft einmalige hochschulübergreifende Förderstruktur für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen von der Studentin bis zur Professorin geschaffen werden.
<p>Kosten: ab Oktober 2008 jährlich 40.000 Euro</p>	<p>3.2. Pool: Mentoring und Coaching auf Fachbereichsebene</p> <p>Die Fachbereiche der Universität bieten verstärkt Mentoring und Coaching für Studentinnen, Absolventinnen und Doktorantinnen an – je nachdem, wo die größten Einbrüche und Hindernisse für eine erfolgreiche berufliche/ wissenschaftliche Karriere zu verorten sind. Zur Finanzierung solcher Projekte greifen die Fachbereiche auf die über die Frauenförderparameter zugewiesenen Mittel zurück. Gleichzeitig stellt die Universität aus zentralen Mitteln einen Fond für Gleichstellungsmaßnahmen in Höhe von jährlich 40.000 Euro zur Verfügung, aus dem auf Antrag (Konzept) zusätzliche Mittel für Projekte vergeben werden können. Zuständig für die Vergabe der Mittel und die Evaluation der erfolgten Maßnahmen ist die Senatskommission „Frauenförderung und Gleichstellung“.</p>
<p>Kosten: ab Januar 2009 jährlich drei – vier zusätzliche Seminarangebote pro Semester 10.000 Euro</p>	<p>3.3. Weiterqualifikation</p> <p>Aufgrund des hohen Bedarfes wird das Gleichstellungsbüro der Universität die Weiterqualifizierungsangebote für Wissenschaftlerinnen – insbesondere für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur - weiter ausbauen.</p>

Kosten: /	3.4. Personalrekrutierung Die Goethe-Universität wird ein Verfahren entwickeln, um Bewerberinnen und Bewerber bereits für die Doktorandenausbildung überregional zu rekrutieren, ohne dass es zu nicht vertretbaren Zeiteinbußen und Mitteleinsätzen für die Fachbereiche kommt. Die Frauenbeauftragte legt dem Präsidium hierzu ein Konzept vor, das vor allem auf die Verbreitung der Ausschreibung in der entsprechenden Scientific Community abstellt.
Kosten: /	3.5. Graduiertenschulen ➤ Ausgehend davon, dass strukturierte Angebote promovierende Frauen stärker fördern als individuelle Promotionsbetreuungen, wird die Universität die bestehenden Graduiertenschulen absichern und unterstützen und weiterhin verstärkt strukturierte Doktorandenprogramme anbieten. Die Frauenbeauftragte wird Konzepte in die AG Nachwuchsförderung einbringen, wie die Graduiertenschulen insbesondere Frauen ansprechen können. ➤ Die Graduiertenschulen nehmen Angebote in ihr Programm auf, die zu einer Gender Sensibilisierung beitragen. Für die Konzeptualisierung von Angeboten explizit für Nachwuchswissenschaftlerinnen arbeiten sie eng mit der Frauenbeauftragten und dem Gleichstellungsbüro zusammen.
Kosten: /	3.6. Umsetzung des Wissenschaftszeitarbeitsgesetzes Die Goethe-Universität tritt für die Vereinbarung von Familie und Beruf ein. Daher wird für den Bereich der wiss. Angestellten die Regelung von § 2 Abs. 1 Satz 3 WissZeitVG so angewandt (Familienpolitische Komponente), dass alle MitarbeiterInnen die Möglichkeit erhalten, die Verlängerung ihrer bisherigen Beschäftigung um 2 Jahre für eine Kindererziehung zu beantragen.

Ziel	4. Erhöhung des Anteils von Frauen in natur- und technikwissenschaftlichen Studiengängen
Kosten: 10.000 Euro jährlich	4.1. Ausbau Girls Day ➤ Die naturwissenschaftlichen Fachbereiche, insbesondere die Fachbereiche 12 und 13, werden die Teilnahme am Girls Day durch vermehrte Angebote (Workshops für Schülerinnen) intensivieren und dabei verstärkt die Verteilungen von Studentinnen und Studenten in den einzelnen Studienfächern zum Ausgangspunkt nehmen. Zur Unterstützung der Aktivitäten werden aus zentralen Mittel Tutorinnen und Workshops finanziert. Die Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung wird verbessert, indem für drei Monate eine wissenschaftliche Hilfskraft mit 20 Stunden pro Woche die Koordinationsarbeit betreut. Sie wird aus zentralen Mitteln finanziert und dem Gleichstellungsbüro zugeordnet.
	4.2. Ausbau der Angebote für Schülerinnen und Schüler ➤ Die naturwissenschaftlichen Fachbereiche, insbesondere die Fachbereiche 12 und 13, bauen ihre Öffentlichkeitsarbeit und ihre bisherigen Angebote für SchülerInnen so aus, dass sie vor allem auch Schülerinnen erreichen. Dabei sollten die Aktivitäten insbesondere in den Studiengängen verstärkt werden, in denen der Anteil von Studentinnen noch unter 50% liegt. Die Frauenbeauftragte und die Dezentralern Frauenbeauftragten entwickeln gemeinsam mit Verantwortlichen der Fachbereiche Konzepte für Angebote und Verfahren für die Öffentlichkeitsarbeit.
	4.3. Ausbau Peer-Mentoring/ Schülerinnen-Mentoring ➤ Die naturwissenschaftlichen Fachbereiche, insbesondere die Fachbereiche 12 und 13, etablieren Angebote des Peer-Mentoring für Studentinnen bzw. des Schülerinnen-Mentoring (Mittel siehe Mentoring/ Coaching; Konzepte s. 4.2.).

Ziel	5. Familiengerechte Hochschule (Work-Life-balance)
	5.1. Zielvereinbarungen Audit (siehe Zielvereinbarungen)
Kosten: ab März 2010 ¼ BAT IIa: 42.000 Euro Budget für Öffentlichkeitsarbeit, HiWi 20.000 Euro Budget für die Umsetzung von Maßnahmen: 100.000 Euro jährlich	5.2. Einrichtung eines Familienservice-Büros <ul style="list-style-type: none"> ➤ Konzeptualisierung und Umsetzung von Maßnahmen ➤ Betreuung des Audits ➤ Serviceangebote und Beratung für alle Hochschulmitglieder Die Universität stellt 100.000 Euro jährlich insbesondere für Kinderbetreuungsmaßnahmen zur Verfügung. Für welche Projekte diese verwandt werden (vgl. Zielvereinbarungen Audit) ist abhängig von bestehenden Finanzierungszusagen von Land, Kommune, Studentenwerk oder der Bereitstellung anderer Fördermittel.

Alle bisherigen Mentoring- und Coaching-Projekte werden bereits bisher intern und zum Teil auch extern evaluiert. Für ein systematische Monitoring und eine Qualitätssicherung der Umsetzung der im Frauenförderplan, in den Zielvereinbarungen des Audit sowie im Gleichstellungskonzept der Universität enthaltenen Maßnahmen, wird im Rahmen der Umsetzung von Gender Mainstreaming möglichst bald ein Konzept entwickelt werden (s.o.).

3. Angabe der Professuren und Kostenübersicht

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung schafft Anreize für die Umsetzung von Chancengleichheit in der Goethe-Universität in zweierlei Richtung. Zum einen kann es durch das Instrument der vorgezogenen Berufung gelingen, für Fachbereiche relevante Professuren mit hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Zum anderen können die zusätzlichen Mittel für Gleichstellung zur Unterstützung der Umsetzung der dargestellten neu geplanten Maßnahmen verwendet werden.

Die Goethe-Universität hat sich entschieden, Schwerpunkte in den Fachbereichen zu setzen, in denen Frauen in der Gruppe der Professuren besonders stark unterrepräsentiert sind. Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften gehört bundesweit zu den größten wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichen, hat aber unter den vielen Professuren nur einen Frauenanteil von 5% bei einer Absolventinnenquote von 42%. Aus diesem Grund haben das Präsidium und der Fachbereich beschlossen, eine **W 2-Professur für Volkswirtschaftslehre in der Abteilung „Geld und Währung“ mit einer fachlichen Ausrichtung im Bereich der Geld- und Fiskalpolitik** auszuschreiben. Mit dieser Professur könnte vorgezogen die Nachfolge von Prof. Bauer besetzt werden, dessen Professur bisher die Denomination „Sozialistische Volkswirtschaft“ hatte. Es erfolgt also eine inhaltlich Neuorientierung, bleibt aber weiterhin eine Professur mit volkswirtschaftlichen Schwerpunkt. Die Professur soll möglichst über „Head Hunting“ besetzt werden, so dass ein schnelles Verfahren gewährleistet sein kann.

Auch eine der Regelprofessuren, die die Goethe-Universität gerne für das Programm angeben würde, soll aus dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaften kommen. Der Fachbereich hat sich bereit erklärt, eine **W2-Professur für Betriebswirtschaftslehre in der Abteilung „Marketing“ mit einer fachlichen Ausrichtung im Bereich Modellieren und Messung von Marketingentscheidungen** neu auszuschreiben. Da sich hier ein guter Bewerberinnenmarkt abzeichnet, soll die Professur jetzt mit Hinweis auf das Programm ausgeschrieben werden. Es handelt sich hier zwar um keine vorgezogene Berufung, aber auf diesem Weg würde gezielt eine Regelprofessur – bei entsprechender BewerberInnenlage – mit einer Frau besetzt werden.¹⁸

Die dritte Professur, die die Goethe-Universität gerne im Programm angeben würde, ist eine Tenure-Track-Professur im Fachbereich Biowissenschaften: Es handelt sich um die Besetzung der **W2-Professur Phylogenie und Systematik der Tiere**.¹⁹ Die Förderdauer ist bei allen Professuren auf fünf Jahre ausgelegt.

¹⁸ Beide Ausschreibungen wurden im Fachbereich beschlossen.

¹⁹ Da nicht absehbar ist, wie die Verfahren laufen und die Goethe-Universität in verschiedenen Verfahren mit der Rufannahme von Frauen rechnet, würde sie gerne die Option für einen Wechsel der als Regelprofessur benannten Professuren erhalten. Die beteiligten Fachbereiche sollen einen Bonus für Gleichstellung in ihrem Fachbereich erhalten.

Die in dem Programm für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung gestellten Mittel sollen ausschließlich für die oben entwickelten neuen Maßnahmen verwandt werden. Die folgende Zusammenstellung macht die Kosten für diese Maßnahmen deutlich:

Neue Gleichstellungsmaßnahmen	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Postdoc-Stipendium	4.200	16.800	16.800	16.800	16.800	16.800
Projekt Umsetzung Gender-Mainstreaming (BAT IIa + Trainings)	30.000	76.000	76.000	76.000	76.000	46.000
Dual Career		5.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Mentoring hessenweit neu (ca. – genaue Berechnung steht noch aus)			40.000	80.000	80.000	80.000
Mentoring/ Coaching Fachbereiche	20.000	40.000	40.000	40.000	40.000	40.000
Weiterqualifizierung	5.000	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Familienservicebüro			62.000	62.000	62.000	62.000
Girls Day etc.		10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Familiengerechte Hochschule (Kinderbetreuung)	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000	100.000
Kosten <u>neuer</u> Maßnahmen insgesamt	159.200	257.800	364.800	404.800	404.800	374.800