

Gleichstellungs-Monitor 2016

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



Impressum:

Frankfurt am Main, Juli 2017

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

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

Redaktion und Layout: Annemarie Eifler

Druck: HRZ Druckzentrum

Umschlagfoto: Jürgen Lecher, Goethe-Universität

Kontakt:

Dr. Anja Wolde
Leiterin Gleichstellungsbüro
Theodor-W.-Adorno-Platz 1
PA-Gebäude 3.P29
Tel. 069 798 18100
wolde@em.uni-frankfurt.de

Annemarie Eifler
Referentin Gender & Diversity Controlling
Theodor-W.-Adorno-Platz 1
PA-Gebäude 3.P13
Tel. 069 798 18123
annemarie.eifler@em.uni-frankfurt.de



Vorbemerkung

Ziel des Gleichstellungs-Monitors ist es, die aktuelle Situation der Gleichstellung an der Goethe-Universität transparent zu machen und Entwicklungen im Zeitverlauf zu zeigen.

Der Bericht wendet sich gleichermaßen an Führungskräfte wie an alle interessierten Angehörigen der Universität. Er beschränkt sich darauf, Entwicklungen zu beobachten und zu beschreiben. Strategien und Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit sind im zentralen Aktionsplan Chancengleichheit der Goethe-Universität, der voraussichtlich im 2. Halbjahr 2017 verabschiedet wird, zusammengefasst. Eckpunkte zum Aktionsplan wurden bereits 2016 verabschiedet, sie sind unter www.chancengleich.uni-frankfurt.de verfügbar.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	7
Zur Konzeption des Gleichstellungs-Monitorings an der Goethe-Universität.....	8
Das Wichtigste 2016 in Kürze	9
Zentrale Aussagen der Einzelkapitel.....	9
Einzeldarstellung.....	14
1 Studierende.....	15
Entwicklung der Studierendenzahlen nach Geschlecht	
Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden nach angestrebtem Abschluss	
Bachelor- und Masterstudierende nach Geschlecht im WS 2016/17	
Studierende nach Geschlecht je Fachbereich im WS 2016/17	
Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden (ohne Lehramtsstudierende) je Fachbereich	
2 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte.....	19
Entwicklung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte nach Geschlecht	
Frauenanteil an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften je Fachbereich	
3 Abschlüsse / Absolventinnen und Absolventen.....	20
Entwicklung der Abschlüsse/Absolvent*innenzahlen nach Geschlecht	
Entwicklung des Frauenanteils an den Absolvent*innen je Abschlussart	
Bachelor- und Masterabschlüsse nach Geschlecht und Fachbereich	
Veränderung der Frauenanteile an den Abschlüssen/Absolvent*innen je Fachbereich im 3-Jahres-Zeitraum	
4 Promotionen.....	24
Entwicklung der Promotionen nach Geschlecht	
Promotionen nach Geschlecht je Fachbereich im Studienjahr 2016	
Veränderung des Frauenanteils an den Promotionen je Fachbereich im 3-Jahres-Zeitraum und Vergleich zum Frauenanteil an den Abschlüssen	
5 Habilitationen.....	27
Entwicklung der Habilitationen nach Geschlecht	
Habilitationen nach Geschlecht je Fachbereich 2012 bis 2016	
Veränderung des Frauenanteils an den Habilitationen je Fachbereich im 5-Jahres-Zeitraum	
6 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	29
Entwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Geschlecht	
Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen je Mitarbeitergruppe	
Veränderung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen je Fachbereich 2013 bis 2016	
Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Bundesvergleich	
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	

Inhaltsverzeichnis

	Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen	
	Wissenschaftliche Netzwerke	
	DFG-Forschungsstipendien	
8	Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleiter*innen in der Forschung.....	36
9	Neuberufungen.....	37
	Entwicklung der Neuberufungen (Ernennungen) nach Geschlecht	
	Frauenanteil an den Neuberufungen nach Wertigkeit	
	Frauenanteil an den Neuberufungen 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	
10	Professor*innen und Juniorprofessor*innen.....	41
	Entwicklung der Professuren und Juniorprofessuren nach Geschlecht	
	Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren je Wertigkeit/Gruppe	
	Der Professorinnenanteil an der Goethe-Universität im Bundesvergleich	
	Professorinnenanteil nach Fachbereichen	
	Veränderung des Professorinnenanteils je Fachbereich 2013 bis 2016	
11	Genderprofile - Querschnitt über die Qualifikationsstufen.....	44
	Querschnitt über die Qualifikationsstufen 2013 und 2016	
	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 2013 bis 2016	
12	Administrativ-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	50
	Entwicklung der administrativ-technischen Beschäftigten 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	
13	Leitungspositionen und Gremien.....	53
	Präsidium und Fachbereichsleitung	
	Leitungspositionen zentrale Verwaltung	
	Hochschulrat Senat Forschungsrat	
	Fachbereichsräte	
	Methodische Anmerkungen und Datendefinitionen.....	57
	Quellen und Literatur.....	60
	Anhang.....	61
	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	
	Liste der Fachbereiche (mit im Text verwendeten Abkürzungen)	

Einleitung

Der vorliegende Gleichstellungs-Monitor 2016 ist die 4. Ausgabe der Reihe.

Aufgenommen sind die jeweils aktuellsten, bei Redaktionsschluss Ende April 2017 vorliegenden vollständigen Datensätze, die den Stand Ende 2016 abbilden.

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

- Studierende: Stand WS 2016/17
- Studentische und wiss. Hilfskräfte: Stand Ende 2016
- Abschlüsse und Promotionen: Studienjahr 2016
- Habilitationen: Studienjahr 2016
- Berufungen: Kalenderjahr 2016, Stand Ende 2016
- Drittmittelfinanzierte Nachwuchsförderung: Stand Ende 2016
- Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleitungen: Stand Ende 2016
- Wissenschaftliches und administrativ-technisches Personal: Stand Ende 2016
- Gremien und Leitungspositionen: Stand Ende 2016; Ausnahme sind die Daten zum Senat und den Fachbereichsräten, hier wird der Stand nach den Wahlen im Januar 2017 dargestellt. (Amtsperiode ab 1.4.2017)

Nach kurzen Erläuterungen zur Konzeption des Monitorings (S. 8) folgt eine komprimierte Darstellung der zentralen Ergebnisse (S. 9 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: a) eine Gesamtübersicht zur Entwicklung der Männer- und Frauenanteile als jährliche Zeitreihe; b) weitere Differenzierungen nach relevanten Unterkategorien; c) zuletzt 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.

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 ange stellt 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.
- **Die Zielerreichung zu beobachten**. Das meint den Vergleich von tatsächlichen Werten mit Zielwerten, die unter Zugrundelegung des Kaskadenmodells (vgl. S. 59) formuliert werden. Ziele für die kommenden Jahre werden im Rahmen des Aktionsplans Chancengleichheit 2017-2023 formuliert und künftig in das Monitoring integriert.

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 jeweiligen 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 ist für das WS 2017/18 geplant. Sie wird derzeit unter der Federführung der Abteilung Lehre und Qualitätssicherung vorbereitet.

Das Wichtigste 2016 in Kürze

- Bundesweit steigt sowohl der Professor*innenanteil als auch der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zuletzt deutlich stärker als in den vorangegangenen Jahren. Eine entsprechende Entwicklung an der Goethe-Universität zeigt sich bislang nicht; beide Werte zeigen mäßige Anstiege 2015 und 2016. ⇒ *Seiten 31, 42*
- An der Spitze der Fachbereiche sind mit acht Dekaninnen und acht Dekanen erstmals gleich viele Frauen wie Männer vertreten. ⇒ *Seite 53*
- Der Frauenanteil im Senat ist nach der Senatswahl im Januar 2017 mit 35% unverändert. ⇒ *Seite 54*
- Die Beschäftigungsvolumina von Männern und Frauen bei den Promotionsstellen haben sich zuletzt ‚nach unten‘ angenähert: 2016 hatten 25% der Männer eine Vollzeitstelle und 21% der Frauen. 2013 waren es noch 30% der Männer und 20% der Frauen. ⇒ *Seite 32*
- Bei den Post-Doc-Stellen haben Männer nach wie vor ein deutlich höheres Stellenvolumen als Frauen; im Zeitraum 2013 bis 2016 gab es hier kaum Änderungen: Während rund 85% der männlichen Post-Docs eine Vollzeitstelle haben, sind es von den Frauen nur rund 55%. ⇒ *Seite 32*
- Nach einigen ‚schwachen‘ Jahren ist der Frauenanteil bei den Habilitationen zuletzt wieder deutlich gestiegen. 2016 beträgt er 45%. Der 3-Jahres-Mittelwert 2014 bis 2016 beträgt 38%. Dieser Wert liegt 10 Prozentpunkte über dem bundesweiten Vergleichswert. ⇒ *Seiten 27, 45*

Zentrale Aussagen der Einzelkapitel

Studierende

- Im WS 2016/17 sind 43% männliche und 57% weibliche Studierende an der Goethe-Universität eingeschrieben; seit dem Höchststand 2012/13 mit 59% Studentinnen ist eine leicht sinkende Tendenz zu beobachten.
- Seit dem Wintersemester 2015/16 ist der Frauenanteil der Masterstudierenden gleich hoch wie jener der Bachelorstudierenden. Erwartungsgemäß hat sich der in den Vorjahren beobachtete *Gap* mit dem vollen Anlaufen der Masterstudiengänge aufgelöst.
- Einzig im Fachbereich 12 (Inf.Math.) zeigt sich eine deutliche Abnahme des Frauenanteils zwischen Bachelor- (34%) und Masterstudium (27%). Ungewöhnlich gering - verglichen mit den sonstigen Studierenden des Fachbereichs - ist auch der Frauenanteil von 28% in den Weiterbildungsmasterstudiengängen im Fachbereich Medizin. Abzuwarten bleibt, wie sich im FB 08 (Phil.GeschWi.) der Frauenanteil bei den erst kürzlich eingerichteten Masterstudiengängen entwickelt.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

- Von den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften sind Ende 2016 46% Männer und 54% Frauen.
- In den natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereichen sind Frauen bei den Hilfskräften angemessen vertreten, mit Ausnahme von FB 13 (Physik), wo der Frauenanteil in den letzten Jahren zurückgegangen ist (von 22% 2013 auf 17% 2016).
- Die Unterrepräsentanz von Frauen als HIWIs im FB 01 (ReWi.) ist durch den Anstieg von 47% (2013) auf 54% (2016) weitgehend aufgehoben.

Abschlüsse / Absolventinnen und Absolventen

- 2016 beträgt der Frauenanteil bei den Abschlüssen 62%, der Männeranteil 38%. Berücksichtigt man die Lehramtsabschlüsse nicht, ist die Verteilung 59% Frauen und 41% Männer.
- Der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen liegt seit ihrer Einführung um einige Prozentpunkte unter jenem der Bachelorabschlüsse, im Jahr 2016 beträgt die Differenz 5 Prozentpunkte.
- Die Differenzierung nach Fachbereichen zeigt für den FB 12 (Inf.Math.) einen niedrigeren Frauenanteil bei den Masterabschlüssen, hier spiegelt sich der oben beschriebene *Gap* beim Studentinnenanteil wider (BA 31%, MA 22%).
- Stark angestiegen ist der Frauenanteil an den 1. berufsqualifizierenden Abschlüssen im FB 08 (Phil.GeschWi.) von 41% 2011-2013 auf 54% 2014-2016.

Promotionen

- Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen beträgt 2016 49%, damit liegt der Wert erstmals seit 2012 unter der 50%-Grenze.
- Das Geschlechterverhältnis bei den eingeschriebenen Promotionsstudierenden im WS 2016/17 beträgt 48% Frauen und 52% Männer; von den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Promotionsstellen sind Ende 2016 49% Frauen und 51% Männer.
- In den meisten Fachbereichen steigt der Frauenanteil an den Promotionen im 3-Jahres-Periodenvergleich. Gesunken ist der Wert in den FB 08 (Ph.GeschWi.), 09 (Spr.KultWi.), 12 (Inf.Math.) und 13 (Physik).
- Mit Ausnahme des FB 12 (Inf.Math) findet in den natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereichen am Übergang zwischen erstem Abschluss und Promotion kein wesentlicher Rückgang des Frauenanteils statt.
- In den FB 01 (ReWi.) und 02 (WiWi.) ist zuletzt der Frauenanteil bei den Promotionen gestiegen, es besteht jedoch weiterhin ein beträchtlicher Abstand zum Frauenanteil bei den ersten berufsqualifizierenden Abschlüssen: FB 01 (54% Abschlüsse, 38% Promotionen); FB 02 (43% Abschlüsse, 31% Promotionen)

Habilitationen

- Im Jahr 2016 haben 22 Frauen und 26 Männer ihre Habilitation abgeschlossen, das entspricht einem Frauenanteil von 45%.

- Damit steigt zuletzt der Frauenanteil nach einer Phase der Stagnation wieder deutlich an. Der 3-Jahres-Mittelwert 2014 bis 2016 beträgt 38%, der Vergleichswert 2012 bis 2014 lag bei 28%.
- Damit liegt die Goethe-Universität bei Habilitationen wieder deutlich über dem bundesweiten Durchschnittswert (ohne Ingenieurwissenschaften), der für 2015 bei 29% liegt.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Insgesamt sind Ende 2016 46,8% der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (ohne wiss. Mitarbeiter*innen des Klinikums) Frauen.
- Mit 43,5% erreicht der Frauenanteil bei den Post-Docs Ende 2016 seinen bisher höchsten Stand. Von den Mitarbeiter*innen auf Promotionsstellen sind 48,7% Frauen und bei den Dauerstellen beträgt der Frauenanteil 40,0%.
- Bundesweit steigt der durchschnittliche Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im letzten Jahr stark an: um 2 Prozentpunkt bzw. um 2,4 Prozentpunkte ohne Berücksichtigung der Medizin. An der Goethe-Universität steigt der Wert auch, allerdings weniger steil, so dass der ‚Vorsprung‘ nur mehr klein ist.
- In den Fachbereichen zeigt der Periodenvergleich (2016 gegenüber 2013) einen bedeutenden Anstieg des Frauenanteils im Fachbereich 12 (Inf.Math.). Nennenswerte Anstiege gibt es zudem u.a. in den FB 08 (Ph.GesWi.) und FB 10 (Neu.Phil.) sowie im FB 13 (Physik). Im FB 03 (GesWi.) hingegen sinkt der Frauenanteil im Zeitraum stark, ebenso in den FB 05 (Psy.Sp.) und FB 11 (GeoWi.Geogr.), des Weiteren im FB 07 (Kath.Th.).
- Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf befristeten Stellen an der Goethe-Universität ist mit 89% (Männer 87%, Frauen 90%) höher als im bundesweiten Durchschnitt (84% für 2014). 2016 sank der Wert an der Goethe-Universität leicht um 0,7 Prozentpunkte.
- Bei den Promotionsstellen haben sich die Beschäftigungsvolumina von Männern und Frauen zuletzt dahingehend angeglichen, dass sich bei den Männern der Anteil an Vollzeitstellen von 30% 2013 auf 25% 2016 verringert hat. Von den Frauen haben 21% eine Vollzeitstelle.
- Bei den Post-Doc-Stellen haben Männer ein deutlich höheres Stellenvolumen als Frauen, hier gab es im Zeitraum 2013 bis 2016 kaum Änderungen: Während rund 85% der männlichen Post-Docs eine Vollzeitstelle haben, sind es von den Frauen nur rund 55%.
- Bei den Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleitungen in der Forschung beträgt der Frauenanteil Ende 2016 33%, der Männeranteil 67%.

Neuberufungen

- Im Jahr 2016 ist der Frauenanteil an den Berufungen mit 29% eher niedrig. Im Durchschnitt der Jahre 2014 bis 2016 liegt der Wert mit 39% über dem Niveau des bundesweiten Vergleichswertes (35%, ohne Ingenieurwissenschaften).
- Für das bundesweite Berufungsgeschehen gilt: Je höher die Wertigkeit, desto geringer der Frauenanteil. An der Goethe-Universität trifft 2016 das Gegenteil zu: mit 0% Frauenanteil bei den Berufungen auf Juniorprofessuren, 22% bei Berufungen auf W2- und 38% bei Berufungen auf W3-Professuren.

- An den Berufungsverfahren an der Goethe-Universität, die in den Jahren 2014 bis 2016 abgeschlossen wurden, waren Frauen mit rund 31% aller Bewerbungen vertreten, bei den Neuberufungen lag ihr Anteil bei 39%. Betrachtet man nur die W3-Berufungsverfahren, lag der Frauenanteil bei den Neuberufungen mit 34% ebenso über jenem der Bewerbungen (27%). Ein ähnliches Bild zeigen bundesweite Vergleichsdaten: statistisch betrachtet sind Bewerbungen von Frauen erfolgreicher als die von Männern.

Professuren

- Der Professorinnenanteil insgesamt (das heißt inklusive Juniorprofessuren, Gast- und Vertretungsprofessuren) steigt weiter leicht auf 25,0% Ende 2016. Ohne Berücksichtigung der Juniorprofessuren und der Vertretungs- sowie Gastprofessuren beträgt er 24,1%.
- Bei den C4/W3-Professuren setzt sich der deutliche Anstieg der letzten Jahre nicht weiter fort. Ende 2016 liegt der Wert mit 20,9% auf dem gleichen Niveau wie Ende 2014. Bei den C3/W2-Professuren hingegen steigt der Professorinnenanteil 2016 von 29,2% auf 31,0%, der Frauenanteil an den Juniorprofessuren sinkt 2016 von 41,5% auf 38,6%.
- Der bundesweite Vergleichswert steigt rascher als der Professorinnenanteil an der Goethe-Universität.

Frauenanteil im Querschnitt über alle Qualifikationsstufen im Bundesvergleich

- Im Kennzahlenvergleich der durchschnittlichen Frauenanteile bundesweit gemäß Hochschulstatistiken mit den Frauenanteilen an der Goethe-Universität, über alle Qualifikationsstufen hinweg, liegt die Universität bei Studierenden, Abschlüssen und Promotionen um einige Prozentpunkte über dem Vergleichswert. Bei den Habilitationen liegt der Frauenanteil der Goethe-Universität sogar um 9 Prozentpunkte höher.
- Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist der in den Vorjahren bestehende ‚Vorsprung‘ von knapp 5 Prozentpunkten auf nur mehr zwei Prozentpunkt geschrumpft. Bei den Professuren (gesamt) liegt die Goethe-Universität unter, bei C4/W3-Professuren genau auf dem Niveau des Vergleichswerts.
- Der aktuelle Kennzahlenvergleich weist somit insbesondere auf Verbesserungspotential im Bereich der Professuren hin.

Administrativ-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Von den administrativ-technischen Beschäftigten sind Ende 2016 65% Frauen.
- Im Einfachen und Mittleren Dienst sind fast 70% Frauen, im Gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil rund 65%. Diese Werte sind in den letzten fünf Jahren relativ konstant.
- Im Höheren Dienst ist der Frauenanteil in den letzten Jahren deutlich gestiegen zuletzt deutlich gestiegen, Ende 2016 beträgt er 60%.
- 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 Mitarbeiter des Höheren Dienstes unbefristete Arbeitsverträge haben, sind von den Frauen nur 55% unbefristet beschäftigt.

- Im Zeitraum 2010 bis 2014 stieg der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse - sowohl bei Männern (von 18% auf 32%) als auch bei Frauen (von 35% auf 45%) - deutlich an.
- 2015 und 2016 setzt sich der Anstieg der Befristungen nicht weiter fort.

Leistungspositionen und Gremien

- Das Präsidium der Goethe-Universität ist mit drei Männern und drei Frauen ausgewogen besetzt. Mit jeweils acht Dekaninnen und Dekanen sind erstmals auch 50% Frauen an der Spitze der Fachbereiche.
- In den Fachbereichsleitungen gesamt (Dekan*innen, Prodekan*innen und Studiendekan*innen) beträgt der Frauenanteil 25%.
- Die Leistungspositionen der zentralen Hochschulverwaltung sind mit 50% Männern und 50% Frauen ausgeglichen besetzt. Auf der nächsten Ebene, den Abteilungen innerhalb der Bereiche des Kanzlerresorts, beträgt der Frauenanteil 54%.
- Mit drei Frauen im Hochschulrat beträgt der Frauenanteil Ende 2016 38%. Damit hat die Goethe-Universität zum bundesweit durchschnittlichen Wert aufgeschlossen.
- Im Senat ist der Frauenanteil nach den letzten Wahlen im Januar 2017 unverändert bei 35%. In der Wählergruppe Professor*innen sind wie bisher zwei Frauen vertreten, unter den Stellvertreter*innen sind nun drei Frauen und sechs Männer.
- Nach den letzten Wahlen im Januar 2017 sind in den Fachbereichsräten aller Fachbereiche insgesamt 55% der Studierenden, 47% der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, 22% der Professor*innen und 93% der admin.-technischen Mitarbeiter*innen Frauen.
In fünf Fachbereichsräten sind keine Professorinnen vertreten: Neben FB 07 (Kath.Th.), der keine Frauen unter den Professor*innen hat, sind das FB 02 (WiWi.), FB 08 (Ph.GeschWi.), FB 11 (Geogr.GeoWi.), FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) und FB 16 (Medizin). FB 04 (ErzWi.) und FB 10 (Neu.Phil.) sind die einzigen Fachbereiche mit einer deutlichen Mehrheit von Frauen in der Gruppe der Professor*innen.

Einzeldarstellung

1 Studierende

Entwicklung der Studierendenzahlen nach Geschlecht

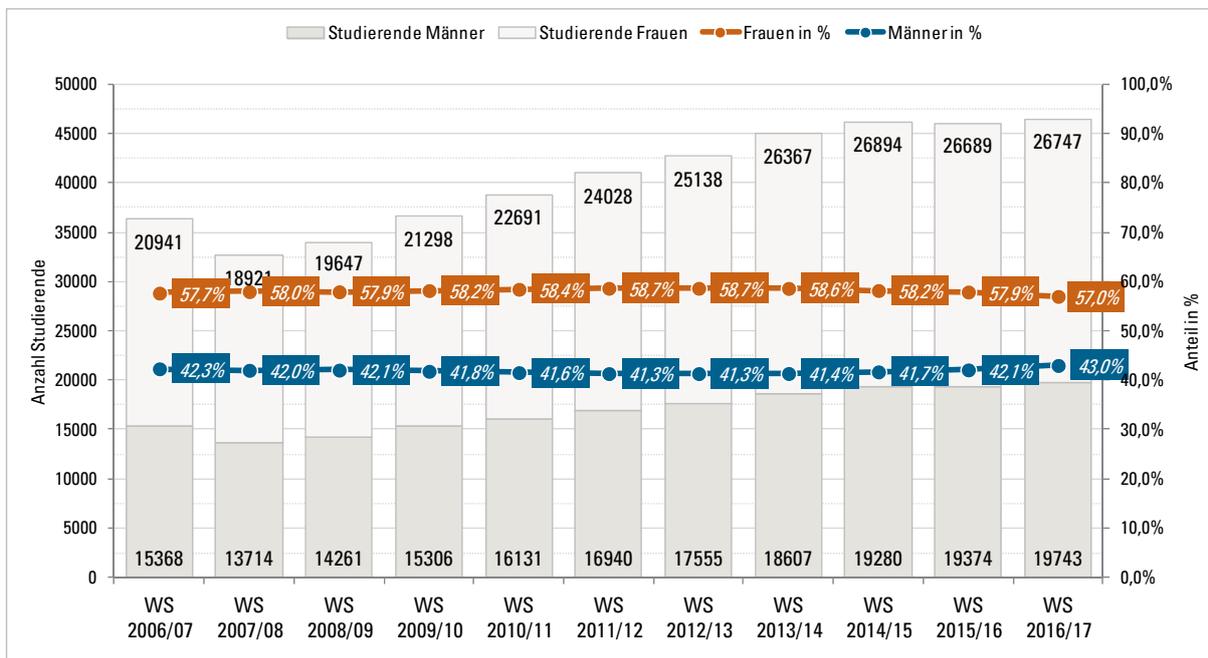


Abb.1: Zeitreihe Anzahl und Anteil Studierende nach Geschlecht

Die Zahl der Studierenden hat mit rund 46.500 immatrikulierten Studierenden im Wintersemester 2016/17 einen neuen Höchststand erreicht.

Von 57,7% im WS 2006/07 stieg der Frauenanteil innerhalb der letzten 10 Jahre zunächst bis auf 58,7% im WS 2011/12 an, dieser Wert blieb drei Jahre lang nahezu konstant. Ab dem WS 2014/15 ist wieder ein leichter Rückgang zu beobachten. Im WS 2016/17 liegt der Studentinnenanteil bei 57,0%.

Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden nach angestrebtem Abschluss

Der Umstieg auf das zweistufige System ist mittlerweile weitgehend abgeschlossen: Die Bachelorstudierenden bilden mit 45% die größte Gruppe, die Masterstudierenden machen 13% aller Studierenden aus. In Magisterstudiengängen sind derzeit nur noch 3%, in Diplomstudiengängen noch 1% der Studierenden eingeschrieben. 18% der Studierenden sind in einem Studiengang mit dem Abschluss Staatsexamen eingeschrieben, 14% streben einen Lehramtsabschluss an, 5% sind eingeschriebene Promotionsstudierende.

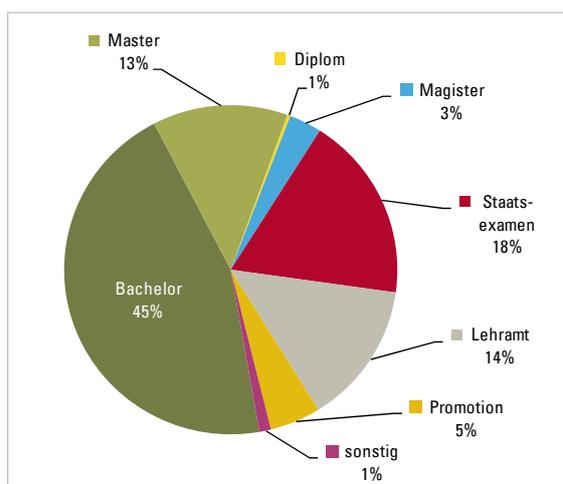


Abb.2: Anzahl Studierende im WS 2016/17 nach angestrebtem Abschluss

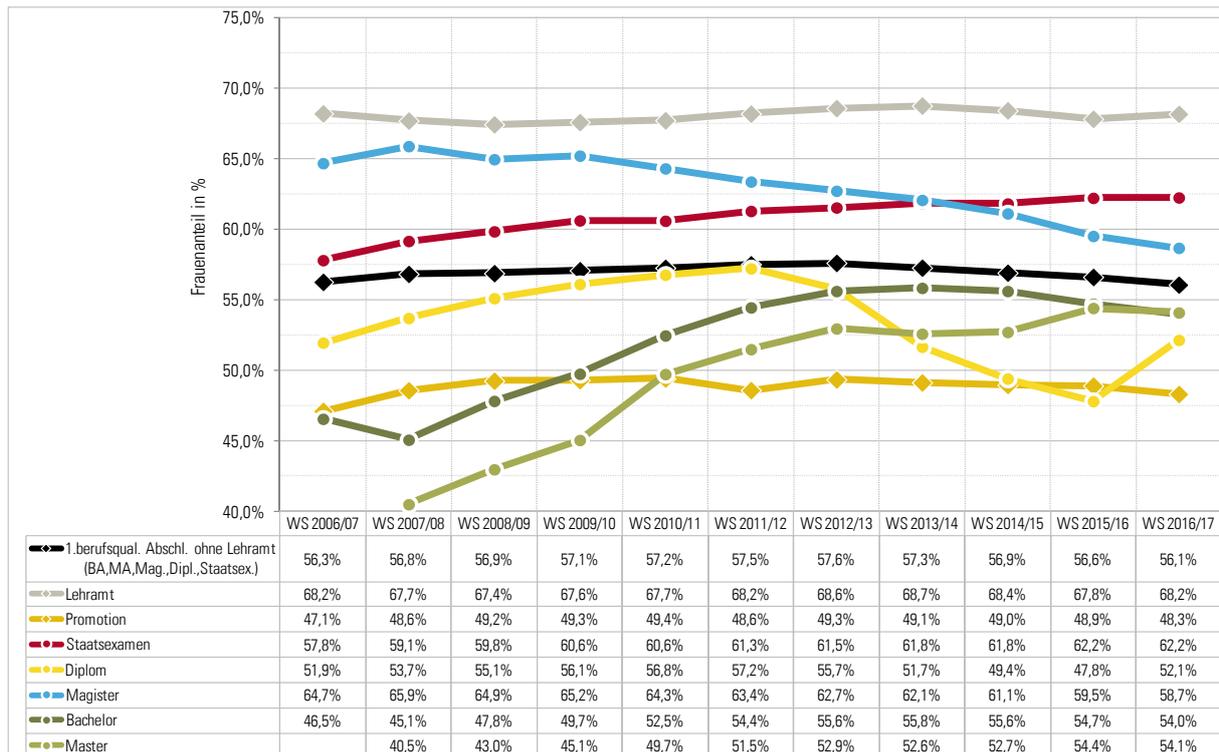


Abb.3: Zeitreihe Frauenanteil an den Studierenden nach Abschlussart

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.

Im 10-Jahres-Zeitraum ist ein markanter Anstieg des Studentinnenanteils bei den Studiengängen, die mit einem Staatsexamen abschließen, zu beobachten.



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 2016/17

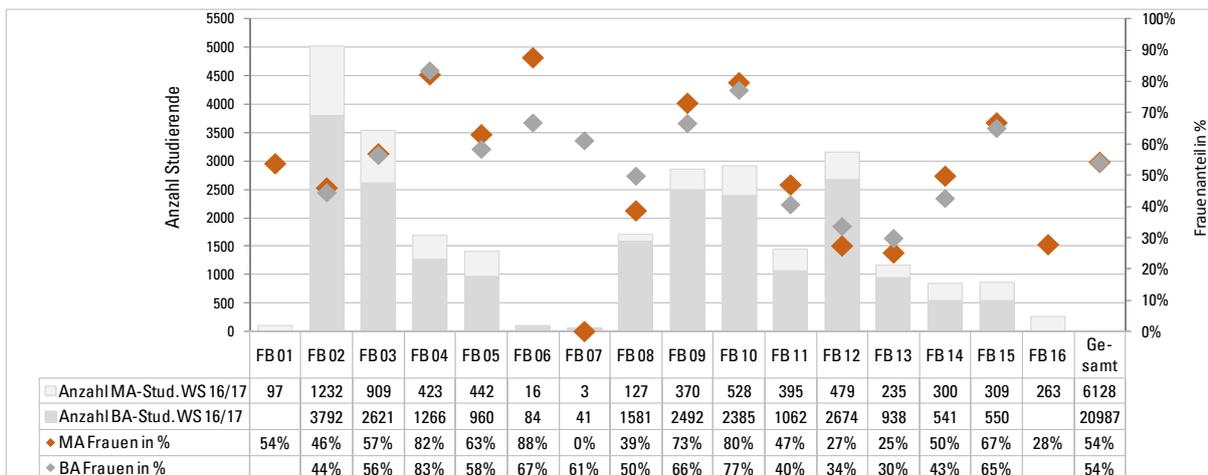


Abb.4: Anzahl und Frauenanteil Bachelor- und Masterstudierende nach Fachbereich im WS 2016/17

Überall dort, wo die Masterstudiengänge bereits voll angelaufen sind, ist der Frauenanteil gleich hoch oder sogar höher als in den Bachelorstudiengängen.

Einzig im Fachbereich 12 (Inf.Math.) zeigt sich eine deutliche Abnahme des Frauenanteils zwischen Bachelor- (34%) und Masterstudium (27%). Ungewöhnlich gering - verglichen mit den sonstigen Studierenden des Fachbereichs - ist auch der Frauenanteil von 28% in den Weiterbildungsmasterstudiengängen im Fachbereich Medizin. Abzuwarten bleibt, wie sich im FB 08 (Phil.GeschWi.) der Frauenanteil bei den erst kürzlich eingerichteten Masterstudiengängen entwickelt.

Studierende nach Geschlecht je Fachbereich im WS 2016/17

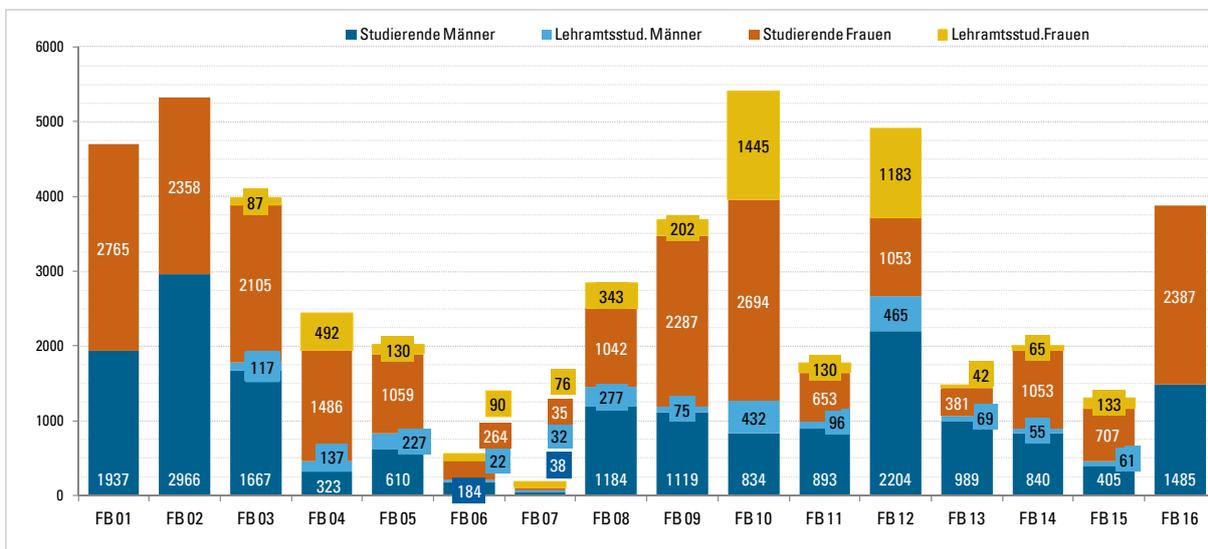


Abb.5: Verteilung der studierenden Männer und Frauen auf die Fachbereiche WS 2016/17

Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden (ohne Lehramtsstudierende) je Fachbereich

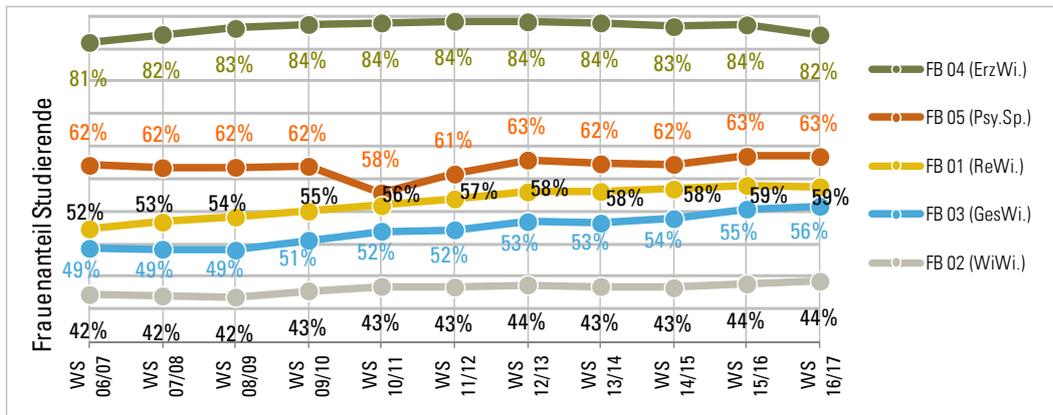


Abb.6: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 01 bis 05

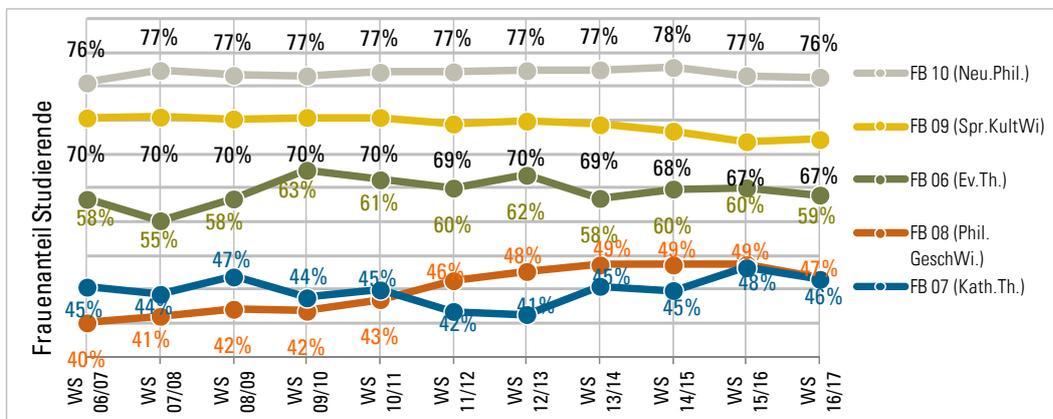


Abb.7: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 06 bis 10

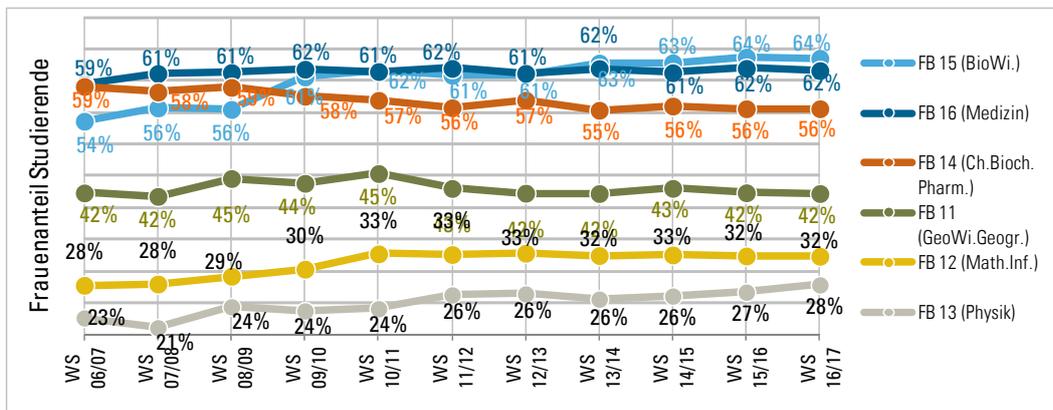


Abb.8: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 11 bis 16

In fast allen Fachbereichen ist der Studentinnenanteil in den letzten 10 Jahren angestiegen. Ausnahmen sind die FB 11 (GeoWi.Geogr.) und 14 (Bioch.Ch.Ph.). Besonders starke Anstiege zeigen sich in den FB 15 (BioWi.) und FB 08 (Phil.GeschWi.). Beträchtliche Zuwächse verzeichnen auch die FB 12 (Inf.Math), FB 01 (ReWi.) und FB 03 (GesWi.). Auf hohem Niveau rückläufig ist zuletzt der Studentinnenanteil im FB 09 (Spr.KultWi.) und im FB 06 (Ev.Th.)

2 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Entwicklung der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte nach Geschlecht

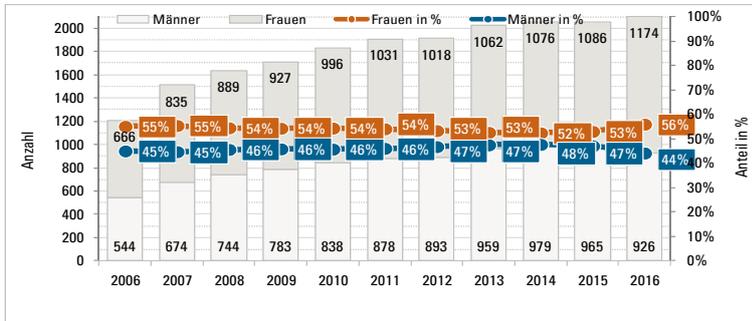


Abb.9.1 Zeitreihe studentische Hilfskräfte nach Geschlecht



Abb.9.2: Zeitreihe wissenschaftliche Hilfskräfte nach Geschlecht

Ende 2016 gab es an der Goethe-Universität (ohne FB Medizin) insgesamt 2.100 studentische Hilfskräfte, davon waren 926 (44%) Männer und 1.174 Frauen (56%). Die Frauen- und Männeranteile sind im ausgewiesenen Zeitraum von 10 Jahren weitgehend konstant. Von den 238 wissenschaftlichen Hilfskräften Ende 2016 waren 97 Männer und 141 Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 59%. Für beide Gruppen zusammen beträgt der Männeranteil 46%, der Frauenanteil 54%. 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

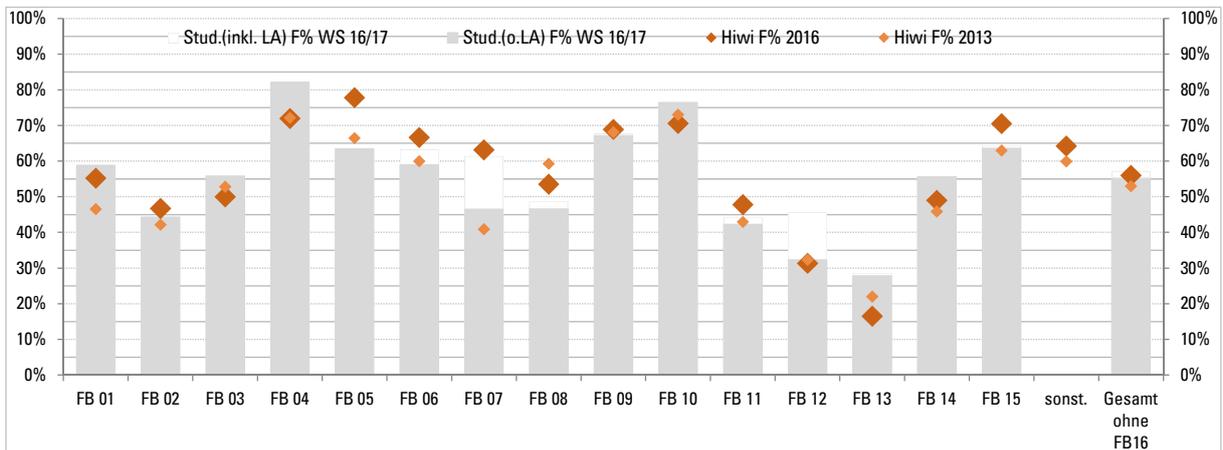


Abb.10: Frauenanteil stud. und wiss. Hilfskräfte im Vergleich zu ihrem Anteil an den Studierenden je FB mit Periodenvergleich

In den Fachbereichen 05 (Psy.Sp.), FB 08 (Phil.GeschWi.) und FB 15 (BioWi.) gibt es aktuell vergleichsweise viele Frauen unter den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften. Deutlich unterrepräsentiert sind Frauen dagegen in den FB 13 (Physik) und FB 14 (Bioch.Ch.Ph.). Im FB 01 (ReWi.) hat sich die Unterrepräsentanz zuletzt deutlich verringert. Auch in den ‚frauendominierten‘ Fachbereichen 04 (ErzWi.) und 10 (Neu.Phil.) sind männliche Studierende anteilmäßig stärker vertreten als in der Gesamtheit der Studierenden.

3 Abschlüsse / Absolventinnen und Absolventen

Entwicklung der Abschlüsse / Absolvent*innenzahlen nach Geschlecht

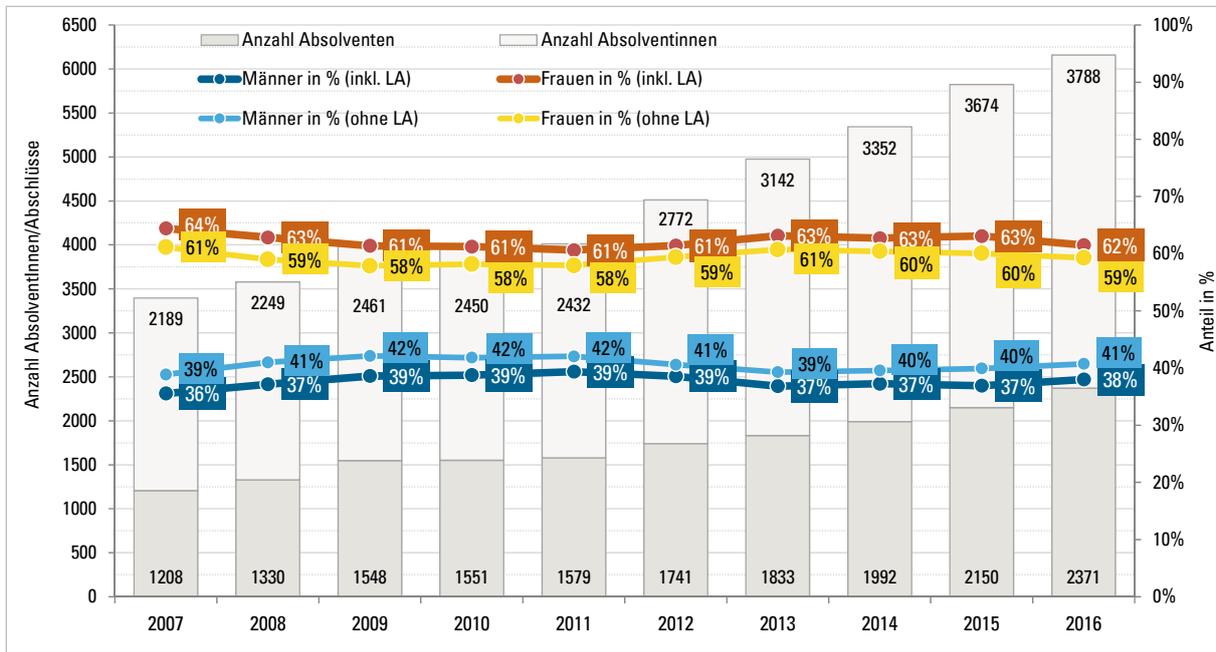


Abb.11: Zeitreihe Anzahl und Anteil Abschlüsse (Absolvent*innen) nach Geschlecht

Die Anzahl der Abschlussprüfungen, die jährlich an der Goethe-Universität abgelegt werden, stieg in den letzten 10 Jahren massiv an. Im Studienjahr 2007 wurden 3.397 Prüfungen abgelegt, im Jahr 2016 waren es mit 6.159 um rund 80% mehr. Gründe für den Anstieg sind der Umstieg auf das zweistufige Bachelor-Master-System sowie der starke Anstieg der Studierendenzahlen.

Der Frauenanteil lag 2007 bei 64%, das ist der höchste Wert im betrachteten Zeitraum. 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.

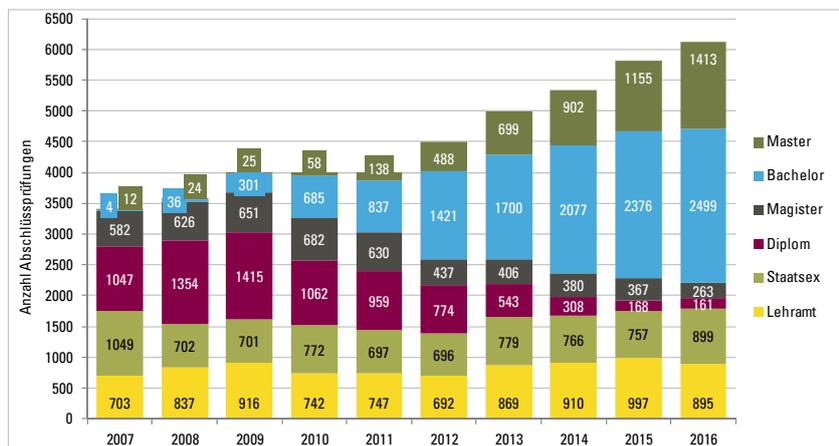


Abb.12: Zeitreihe Anzahl der Abschlüsse je Abschlussart an der Goethe-U

Entwicklung des Frauenanteils an den Absolvent*innen je Abschlussart

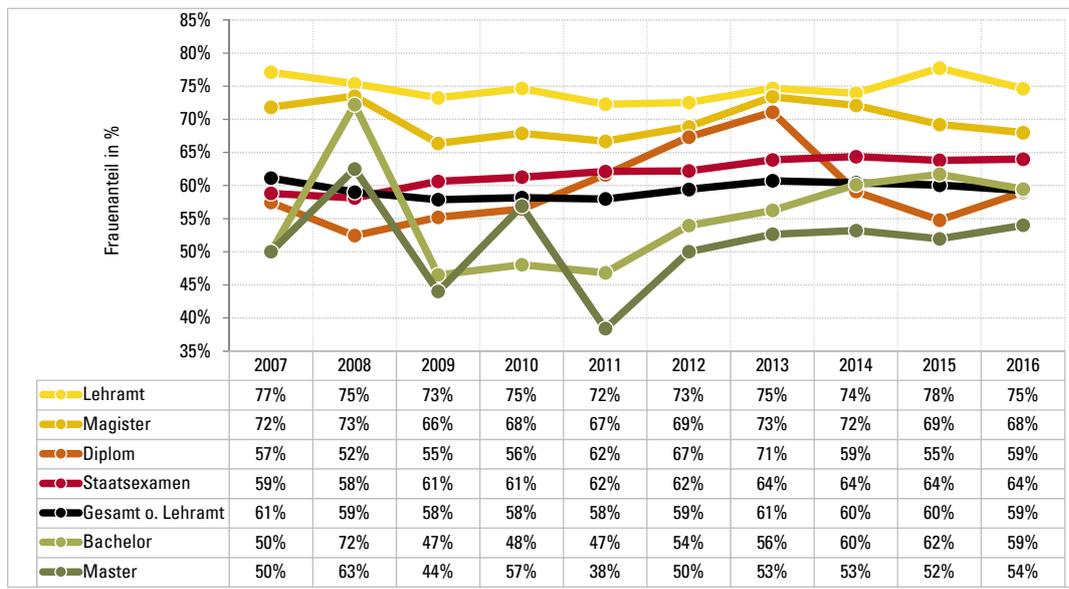


Abb.13: Zeitreihe Frauenanteil an den Abschlüssen nach Abschlussart

Bei den Staatsexamen steigt der Frauenanteil im Zeitraum von 10 Jahren stark an, von 55% 2006 auf 64% 2016. Der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen liegt beständig um einige Prozentpunkte unter jenem der Bachelorabschlüsse, im Jahr 2015 sogar um 10 Prozentpunkte, 2016 beträgt die Differenz 5 Prozentpunkte. Zur näheren Analyse dieses *Gap* dient die nachfolgende Differenzierung nach Fachbereichen.



Bei den Diplom- und Magisterabschlüssen ist die Entwicklung seit 2010 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. Auch die starken Schwankungen bei den Abschlüssen der auslaufenden Diplom- und Magisterstudiengänge seit etwa 2014 erklären sich durch die nunmehr geringen Anzahlen. Die erst niedrigen (2009 bis 2011) und rasch steigenden Frauenanteile bei den Bachelorabschlüssen hängen damit zusammen, dass die naturwissenschaftlichen Fachbereiche mit ihren niedrigeren Frauenanteilen früher umgestiegen sind als die sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachbereiche.

Bachelor- und Masterabschlüsse nach Geschlecht und Fachbereich

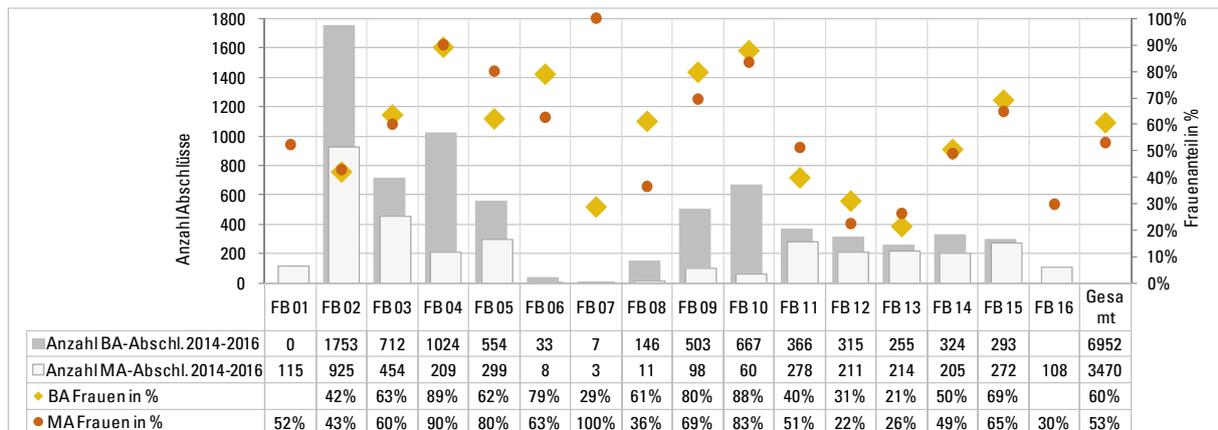


Abb.14: Anzahl und Frauenanteil Bachelor- und Masterabschlüsse nach Fachbereich in den Studienjahren 2014 bis 2016

Abb. 14 zeigt einen deutlich niedrigeren Frauenanteil bei den Masterabschlüssen (22%) als bei den Bachelorabschlüssen (31%) im FB 12 (Inf.Math.). Der auf Seite 19 beschriebene *Gap* zwischen Bachelor und Master bei den Studentinnen zeigt sich somit auch bei den Abschlüssen.

Auch im FB 15 (BioWi.) liegt der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen etwas unter jenem der Bachelorabschlüsse, umgekehrt ist er im FB 13 (Physik) höher.

Lässt man die Fachbereiche, die bisher nur wenige Masterabsolvent*innen haben, unberücksichtigt, zeigen sich sonst überwiegend gleich hohe oder sogar höhere Frauenanteile bei den Masterabschlüssen.



Aufgrund der 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 2014 bis 2016 einander gegenübergestellt, um erste Hinweise darauf zu erhalten, ob Frauen und Männer unterschiedlich häufig nach dem Bachelorstudium ein Masterstudium absolvieren.



Die vorliegenden Daten weisen in die gleiche Richtung wie die Ergebnisse einer Sonderauswertung des CEWS zu geschlechterspezifischen Unterschieden beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium. Danach zeigt sich bei Frauen bundesweit eine etwas niedrigere Übergangswahrscheinlichkeit zum Masterstudium in der Fächergruppe Naturwissenschaften und Mathematik insgesamt, nicht jedoch für die Fächer Physik und Informatik (Löther 2014,14).

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

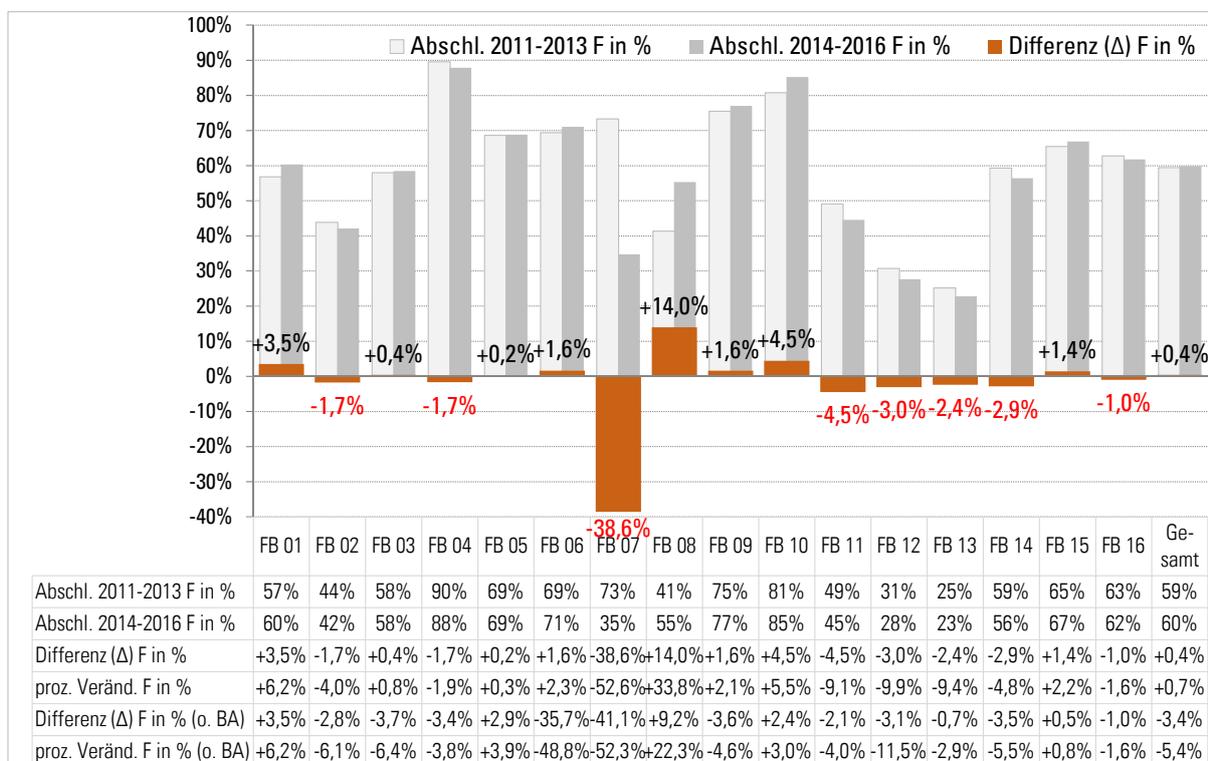


Abb.15: Veränderung des Frauenanteils an den Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse) im Vergleich 2011 bis 2013 und 2014 bis 2016 je FB

Ohne Berücksichtigung der theologischen Fachbereiche 06 und 07, mit ihren trotz der gewählten 3-Jahres-Zeiträume sehr geringen Abschlusszahlen, findet die stärkste Veränderung im FB 08 (Phil.GeschWi.) statt, mit einem Anstieg von 41% auf 55%.

Auch in den FB 01 (ReWi.) und FB 10 (Neu.Phil.) ist der Frauenanteil gestiegen. Die naturwissenschaftlichen Fachbereiche 11 (Geowi.Geogr.), 12 (Inf.Math.), FB 13 (Physik) und FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) weisen allesamt einen Rückgang gegenüber der Vergleichsperiode auf.



Die Datentabelle in Abb. 15 enthält zusätzlich Berechnungen ohne Berücksichtigung der Bachelorabschlüsse, die ein ähnliches Bild ergeben wie unter Einbezug der Bachelorabschlüsse. Damit lässt sich zeigen, dass die dargestellten Veränderungen nicht auf einen Verzerrungseffekt im Zusammenhang mit der Ablösung der bisherigen Diplom- und Magisterabschlüsse durch die Bachelor- und Masterabschlüsse zurückzuführen sind.

4 Promotionen

Entwicklung der Promotionen nach Geschlecht

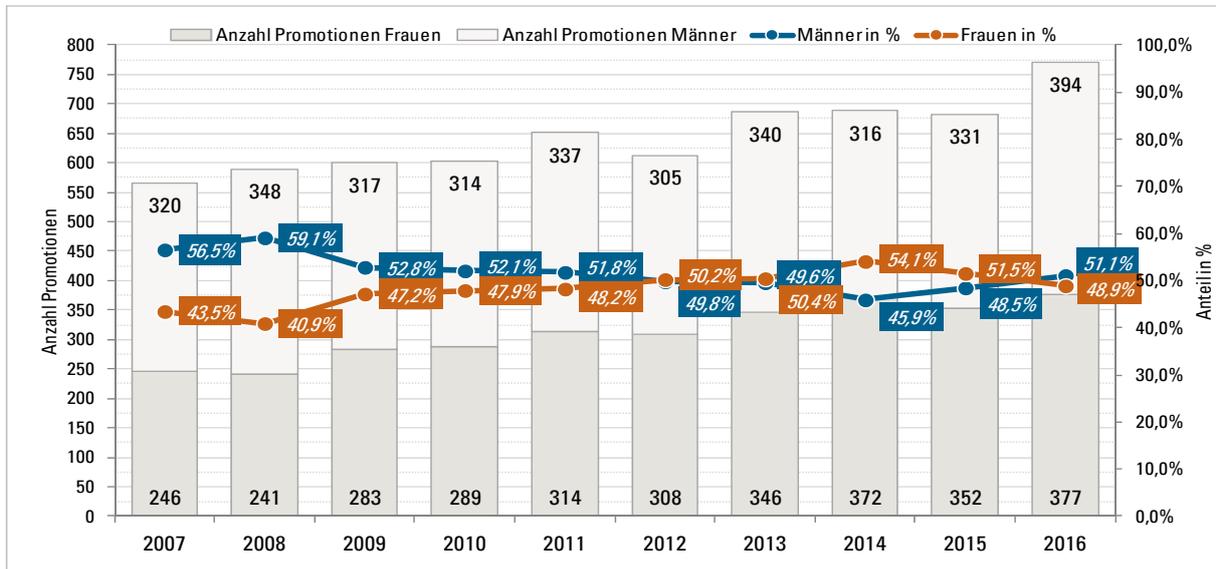


Abb.16: Zeitreihe Anzahl und Anteil der Promotionen nach Geschlecht

2007 lag der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen noch bei 44%, 2012 erreichte der Wert erstmals die 50-Prozent-Marke, mit 54% wurde 2017 der bisher höchste Wert erreicht. Im Studienjahr 2016 sind 49% der frisch Promovierten Frauen.

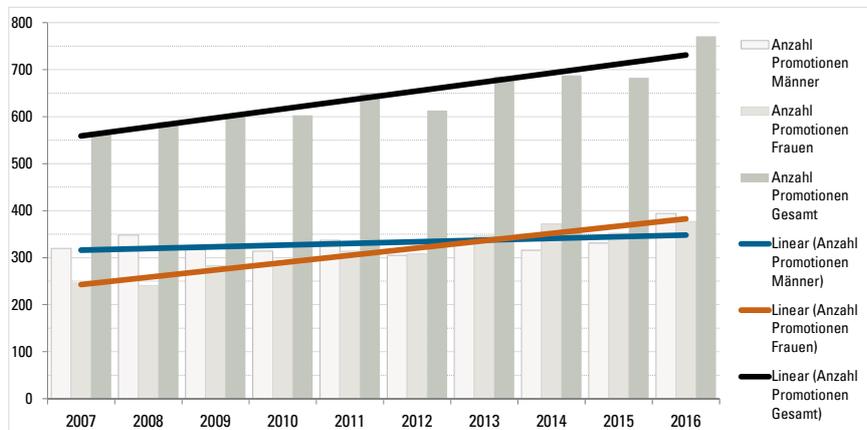


Abb.17: Anzahl der Promotionen nach Geschlecht - linearer Trend

Die Gesamtanzahl der Promotionen im Zeitraum 2007 bis 2016 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 geringfügig.

Promotionen nach Geschlecht je Fachbereich im Studienjahr 2016

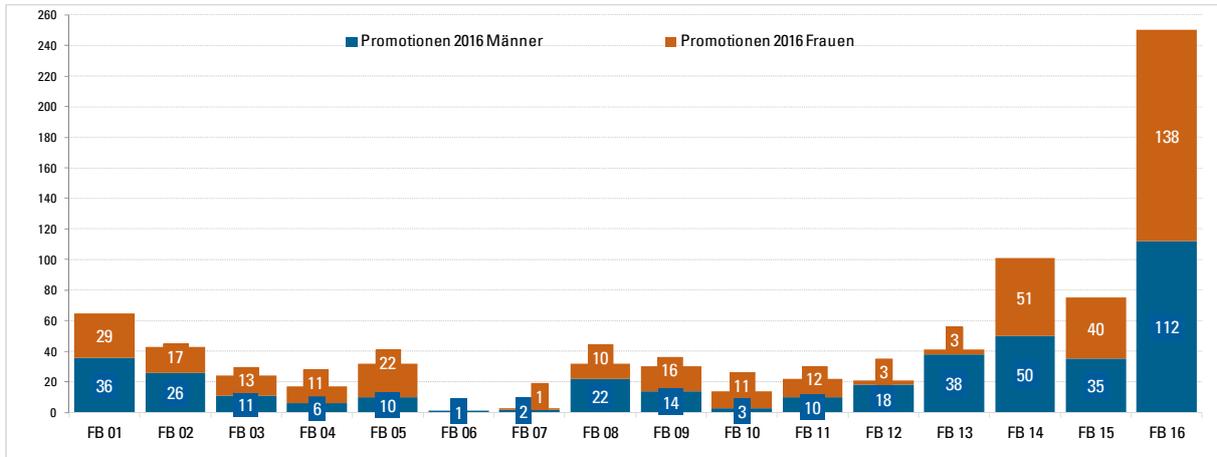


Abb.18: Anzahl der Promotionen 2016 nach Geschlecht in den Fachbereichen

Abb. 18 zeigt die Anzahl der Promotionen nach Geschlecht im Studienjahr 2016 (WS 2015/16 und SoSe 2016) in ihrer Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche. Die gleichen Daten sind in Abb. 19 (unten) dargestellt, mit Angabe der Prozentanteile von Männern und Frauen.

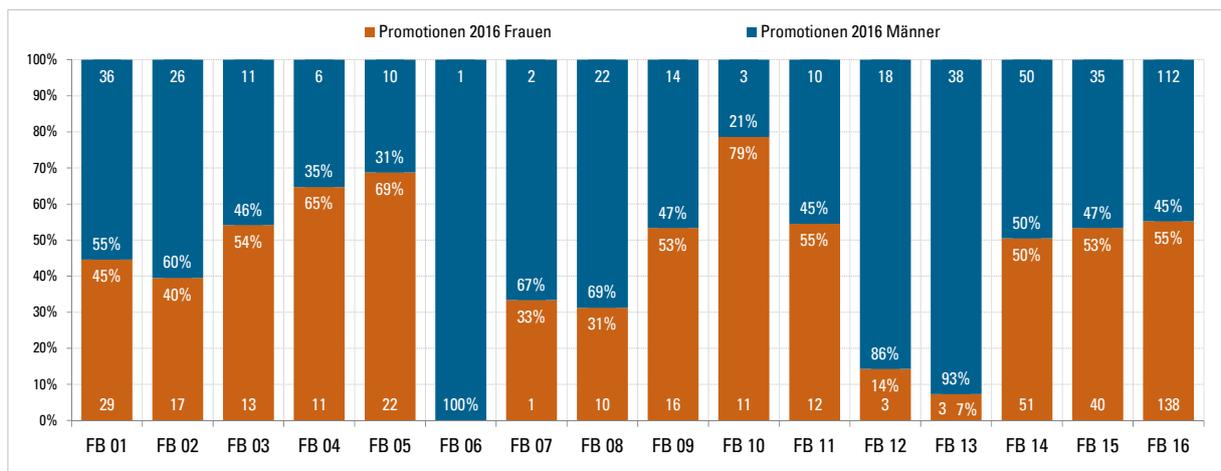


Abb.19: Anzahl und Prozentanteil der Promotionen 2016 nach Geschlecht je Fachbereich

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

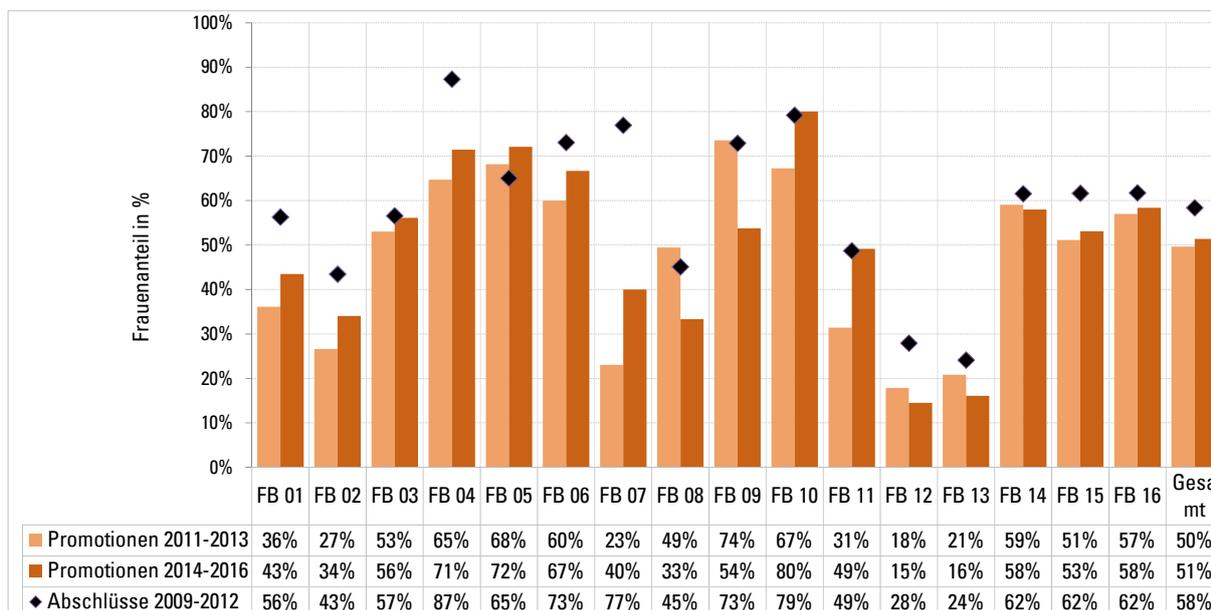


Abb.20: Veränderung des Frauenanteils an den Promotionen im Vergleich 2011 bis 2013 und 2014 bis 2016 je FB mit Referenzwert Abschlüsse (ohne Lehramts- und Bachelorabschlüsse)

Die Mehrzahl der Fachbereiche zeigt einen Anstieg des Frauenanteils an den Promotionen, gesunken ist der Wert in den FB 08 (Ph.GeschWi.), 09 (Spr.KultWi.), 12 (Inf.Math.) und 13 (Physik).

Mit Ausnahme des FB 12 (Inf.Math) liegen in den natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereichen die Frauenanteile bei den Promotionen nahe bei den Frauenanteilen an den Absolvent*innen. D.h. es findet am Übergang zwischen Abschluss und Promotion in diesen Fachbereichen kein wesentlicher Rückgang des Frauenanteils statt. Anders ist die Situation in den FB 01 (ReWi.) und 02 (WiWi.): in beiden Fachbereichen ist im Periodenvergleich ein Anstieg beim Frauenanteil an den Promotionen zu sehen, es besteht jedoch weiterhin ein beträchtlicher Abstand zu den ersten Abschlüssen - FB 01 (ReWi.) 38% Frauenanteil bei den Promotionen, 54% bei Abschlüssen, FB 02 (WiWi.) 31% Frauenanteil bei den Promotionen, 43% bei Abschlüssen.



Zusätzlich zu den Promotionen werden die Frauenanteile an den Studienabschlüssen (ohne Bachelor- und ohne Lehramtsabschlüsse) 2009 bis 2012 dargestellt. Unter der Annahme eines idealtypischen Qualifikationsverlaufs bilden die Absolventinnen und Absolventen dieser Periode die Referenzgruppe für die Promotionen 2014 bis 2016. 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

Entwicklung der Habilitationen nach Geschlecht

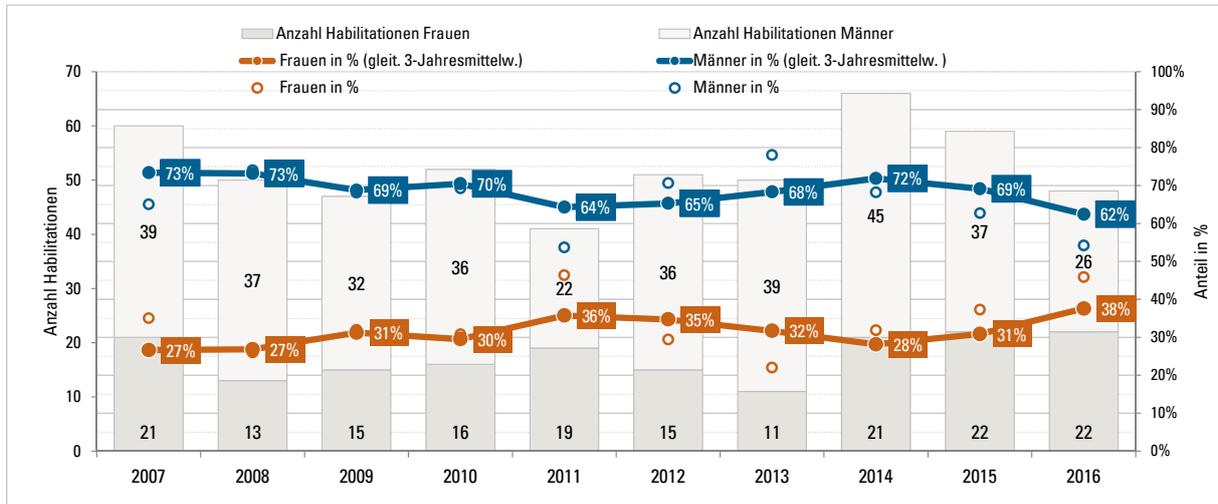


Abb.21: Zeitreihe Anzahl und Anteil an Habilitationen nach Geschlecht

Bis 2011 stieg der Frauenanteil an den Habilitationen an (27% 2007, 36% 2011), in den darauffolgenden Jahren stagnierte der Wert. Zuletzt ist wieder ein Anstieg zu beobachten. 2016 sind 22 von 54 abgeschlossenen Habilitationen von Frauen, das sind 45%, im 3-Jahresmittelwert sind es 38%.

Hinsichtlich der Anzahl der Habilitationen finden für Männer und Frauen entgegengesetzte Bewegungen statt: 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.

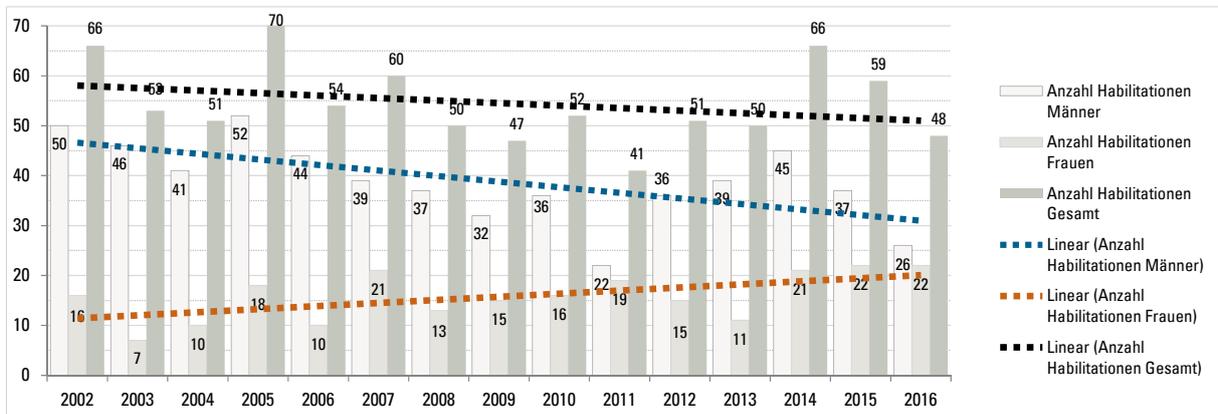


Abb.22: Verlängerte Zeitreihe Habilitationen nach Geschlecht mit linearen Trends



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 je Fachbereich 2012 bis 2016

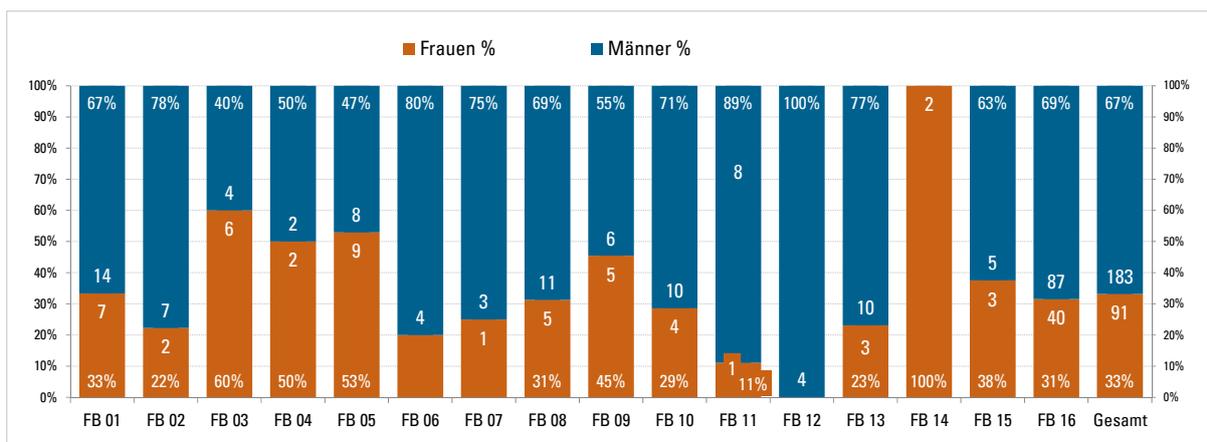


Abb.23: Habilitationen 2012 bis 2016 nach Fachbereich und Geschlecht

Abb. 23 zeigt die Anzahl der Habilitationen in den Studienjahren 2012 bis 2016 in ihrer Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche. Die gleichen Werte werden in der nachfolgenden Darstellung dem Vergleichszeitraum 2007-2011 gegenübergestellt.

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

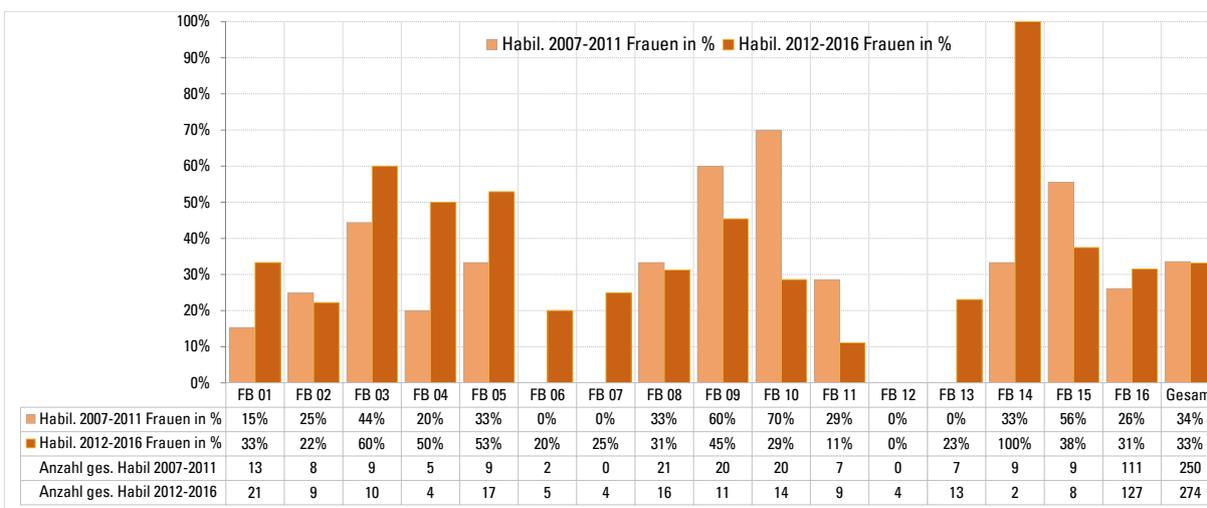


Abb.24: Veränderung des Frauenanteils an den Habilitationen je Fachbereich 2012-2016 gegenüber 2007-2011

FB 01 (ReWi.) weist mit 33% einen deutlichen höheren Frauenanteil als in der Vergleichsperiode (15%) auf. Auch im FB 05 (Psy.Sp.) ist der Frauenanteil mit 53% deutlich angestiegen, bei beiden genannten Fachbereiche ist zudem die Anzahl der Habilitationen stark gestiegen. Viel geringer als zuletzt ist der Frauenanteil mit 29% im FB 10 (Neu.Phil.). In der Physik (FB 13) sind 3 von 13 abgeschlossenen Habilitationen von Frauen, das sind 23%. In der Medizin steigt der Frauenanteil weiter, auf 31%, in der Vergleichsperiode lag der Wert bei 26%.



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

6 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Entwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Geschlecht

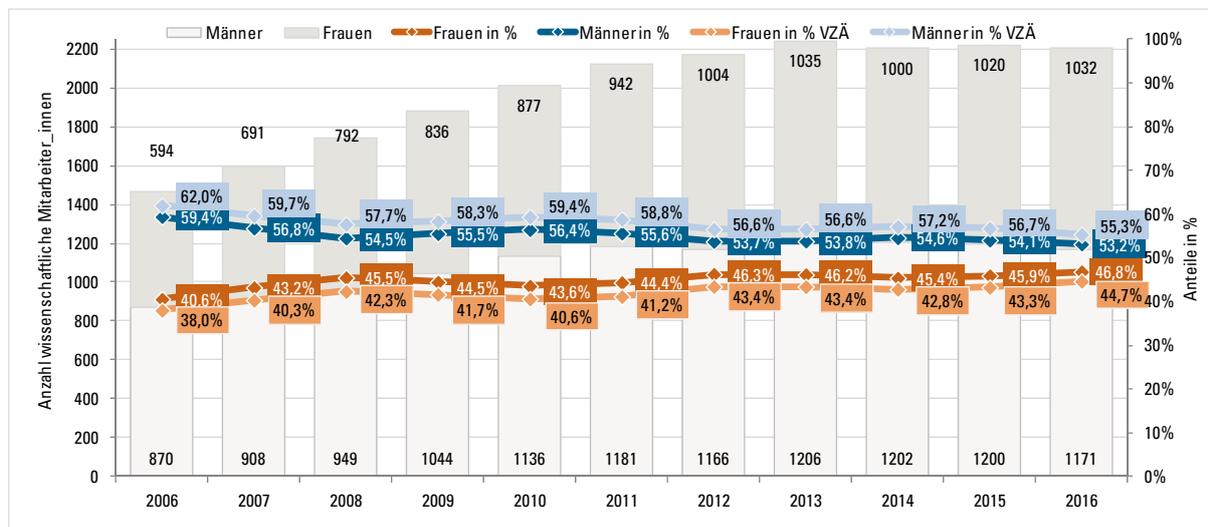


Abb.25: Zeitreihe Anzahl und Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Geschlecht (ohne wiss. MA des Klinikums)

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an der Goethe-Universität stieg in den vergangenen zehn Jahren deutlich an, von 1.464 Ende 2006 auf 2.203 Ende 2016, das entspricht einem Zuwachs von 50%. Ende 2006 waren Männer mit 59,4% noch deutlich in der Mehrzahl. Zwischen 2006 und 2008 wuchs der Frauenanteil beträchtlich an, von 40,6% auf 45,5%. In den Jahren 2009 und 2010 fand ein besonders starker Aufwuchs an Stellen statt, der mit einem zwischenzeitigen Rückgang des Frauenanteils um rund 2 Prozentpunkte einherging. Ende 2016 beträgt der Frauenanteil 46,8%.

In Vollzeitäquivalenten ausgedrückt ist der Männeranteil um rund 2 Prozentpunkte höher, der Frauenanteil entsprechend niedriger (vgl. dazu auch die Auswertung nach Beschäftigungsvolumen, S. 34).



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.57.

Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Bundesvergleich

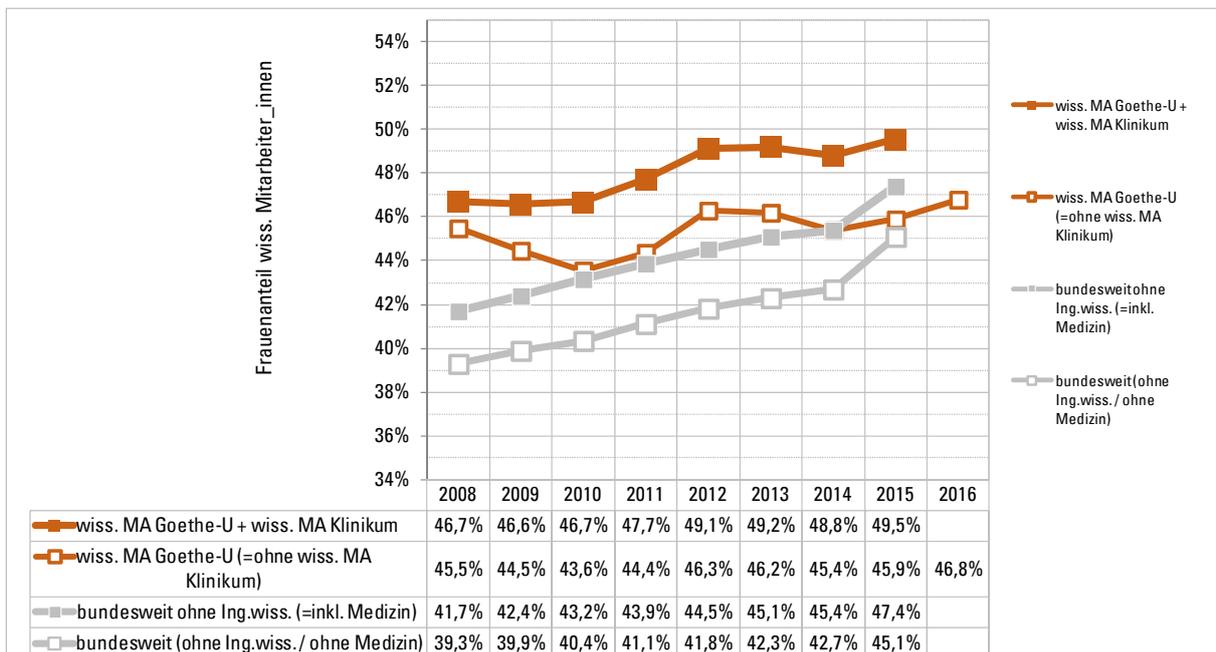


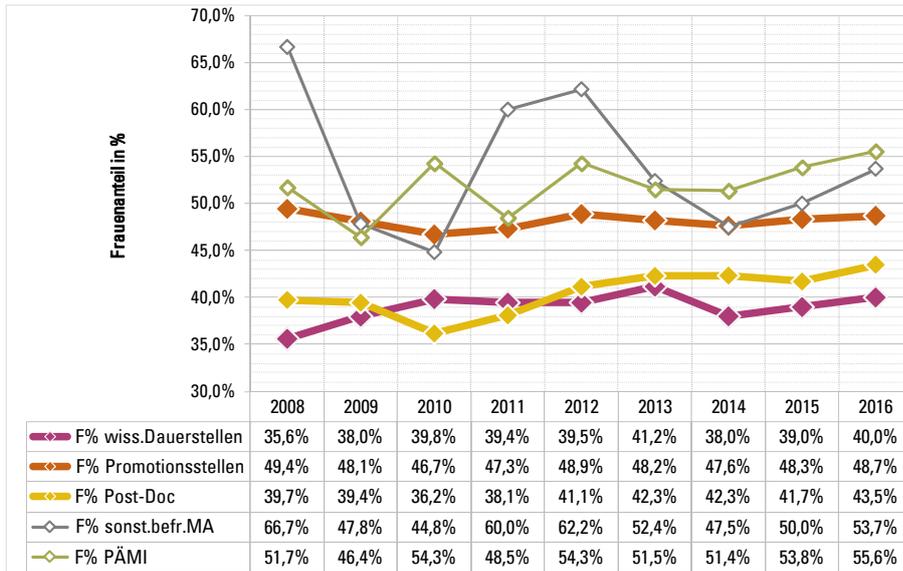
Abb.28: Frauenanteil wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Goethe-U und bundesweit - mit und ohne wiss. MA des Klinikums

Bundesweit steigt der durchschnittliche Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im letzten Jahr stark an: um 2 Prozentpunkt bzw. um 2,4 Prozentpunkte ohne Berücksichtigung der Medizin. An der Goethe-Universität steigt der Wert auch, allerdings weniger steil, so dass der ‚Vorsprung‘ nur mehr klein ist.



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. 57ff.) haben.

Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen je Mitarbeitergruppe



Bei allen Mitarbeitergruppen stieg der Frauenanteil im letzten Jahr an. Mit 43,5% erreicht der Frauenanteil bei den Post-Docs Ende 2016 seinen bisher höchsten Stand. Von den Mitarbeiter*innen auf Promotionsstellen sind 48,7% Frauen und bei den Dauerstellen beträgt der Frauenanteil 40,0%.

Abb.26: Zeitreihe Frauenanteil wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Mitarbeitergruppe

Veränderung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen je Fachbereich 2013 bis 2016

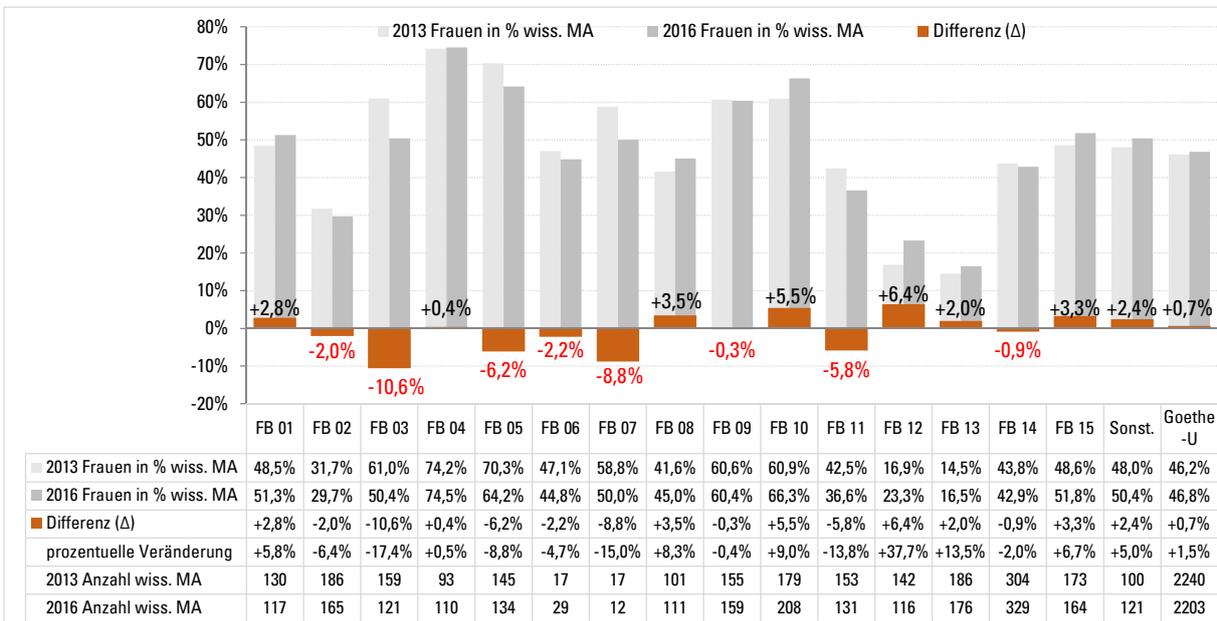


Abb.27: Veränderung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen je Fachbereich (ohne Klinikum)

Der Periodenvergleich zeigt einen bedeutenden Anstieg des Frauenanteils im Fachbereich 12 (Inf.Math.). Nennenswerte Anstiege gibt es zudem u.a. in den FB 08 (Ph.GesWi.) und FB 10 (Neu.Phil.) sowie im FB 13 (Physik). Im FB 03 (GesWi.) hingegen sinkt der Frauenanteil im Zeitraum stark, ebenso in den FB 05 (Psy.Sp.) und FB 11 (GeoWi.Geogr.), des Weiteren im FB 07 (Kath.Th.).

Befristete wissenschaftliche Qualifikationsstellen nach Beschäftigungsvolumen und Geschlecht

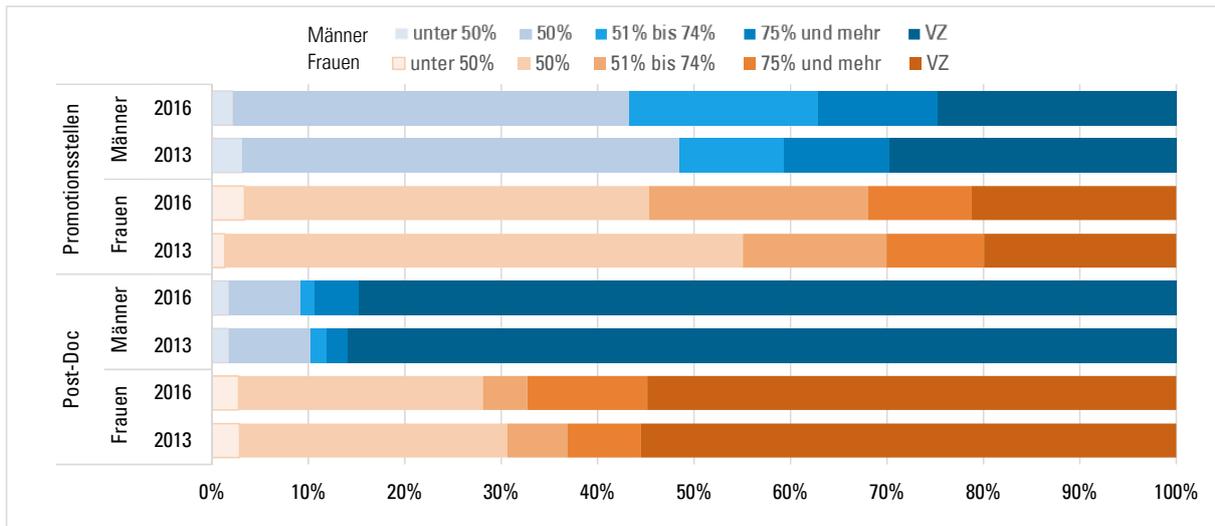


Abb.29 Befristete wiss. Qualifikationsstellen nach Geschlecht und Beschäftigungsvolumen

Bei den Promotionsstellen haben sich die Beschäftigungsvolumina von Männern und Frauen zuletzt dahingehend angeglichen, dass sich bei den Männern der Anteil an Vollzeitstellen von 30% 2013 auf 25% 2016 verringert hat. Von den Frauen haben 21% eine Vollzeitstelle.

Bei den Post-Doc-Stellen haben Männer ein deutlich höheres Stellenvolumen als Frauen, hier gab es im Zeitraum 2013 bis 2016 kaum Änderungen: Während rund 85% der männlichen Post-Docs eine Vollzeitstelle haben, sind es von den Frauen nur rund 55%.



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.). Andererseits 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

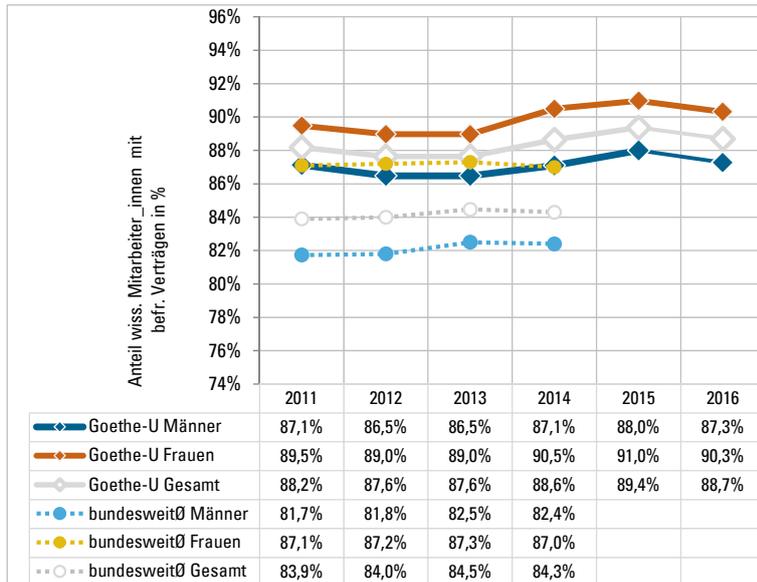


Abb.30: Anteil befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Geschlecht an der Goethe-U mit Bundesvergleich

90,3% der Frauen und 87,3% der Männer haben eine befristete Stelle. Der Wert ist im letzten Jahr um 0,7 Prozentpunkte gesunken. Bundesweit beträgt der Anteil der Befristungen im Jahr 2014 82,4% für die männlichen und 87,0% für die weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Damit sind an der Goethe-Universität, wie für 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.

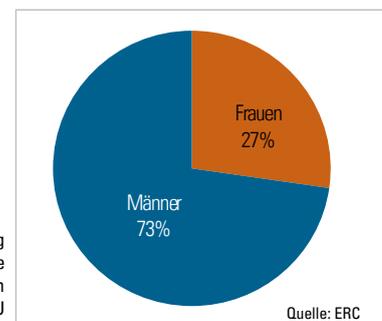
7 Nachwuchsförderlinien (Drittmittel)

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

Unverändert zum Monitor 2014/2015 gibt es drei Wissenschaftlerinnen und acht Wissenschaftler der Goethe-Universität, die seit der ersten Ausschreibung 2007 den Starting Grand des European Research Council (ERC) erhalten haben.

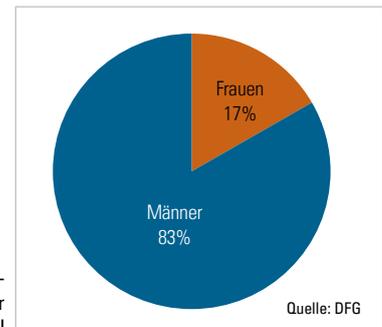
Abb.31: mit ERC-Starting Grants geförderte Wissenschaftler*innen an der Goethe-U



Heisenberg-Stipendium

Mit Stand Ende 2016 gibt es unter den Forschenden der Goethe-Universität fünf Männer und eine Frau, die ein laufendes Heisenberg-Stipendium innehaben. Insgesamt konnten seit 1995 35 Wissenschaftler*innen der Goethe-Universität dieses Stipendium in Anspruch nehmen. Darunter waren 15 Frauen und 20 Männer.

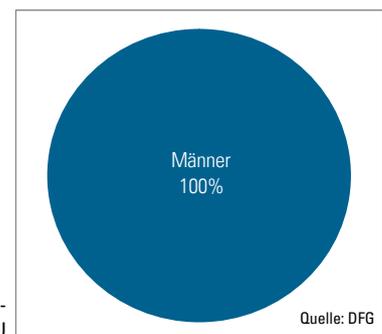
Abb.32: laufende Heisenberg-Stipendiat*innen an der Goethe-U



Heisenberg-Professur

Zwei Männer haben mit Stand Ende 2016 eine Heisenberg-Professur an der Goethe-Universität inne. Seit Beginn des Programms 2005 erhielten insgesamt vier Männer und eine Frau eine solche Professur.

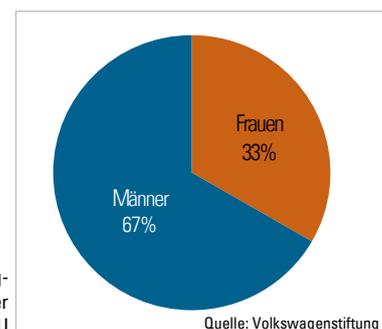
Abb.33: laufende Heisenberg-Professuren an der Goethe-U



Lichtenberg-Professur

Die Lichtenberg-Professur, die zur Volkswagenstiftung zählt und seit 2002 vergeben wird, wird von einer Frau und zwei Männern besetzt. Damit hat sich zum Monitor 2014/2015 die Situation nicht verändert.

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



Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen

Eine Förderung im Rahmen der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen erhalten zurzeit (Stand Ende 2016) drei Wissenschaftlerinnen und fünf Wissenschaftler. Sieben Nachwuchsgruppen sind den Lebens- und Naturwissenschaften, eine den Sozial- und Geisteswissenschaften zuzurechnen.

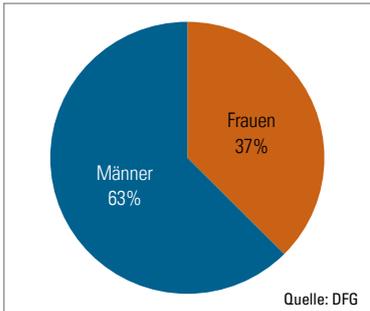


Abb.35: laufende Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen 2016

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 2016 eine Frau und drei Männer.

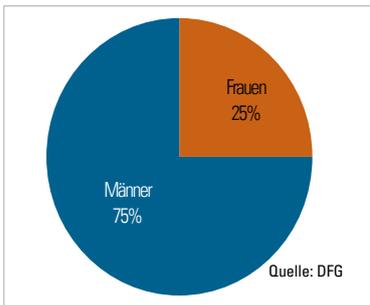


Abb.36: laufende DFG-Förderung 'Wissenschaftliche Netzwerke' an der Goethe-U 2016

DFG-Forschungsstipendien

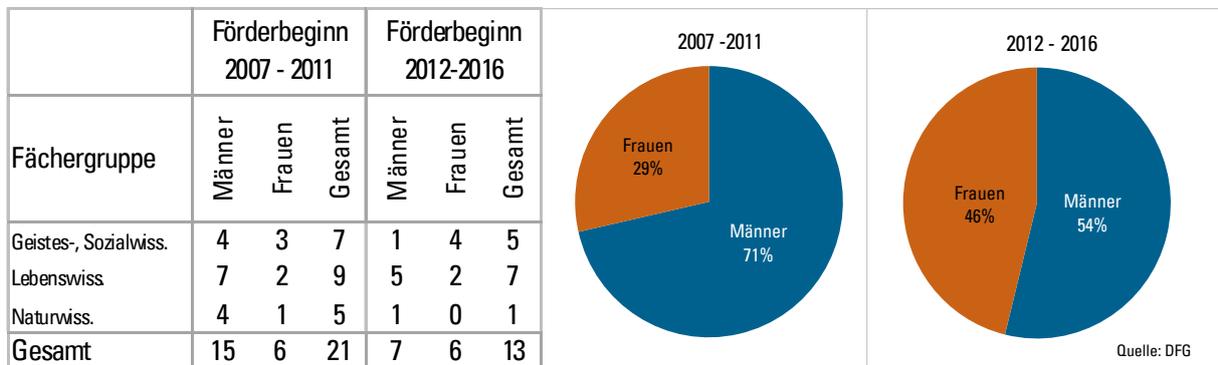


Abb.37: DFG-Forschungsstipendien an der Goethe-U nach Geschlecht und Fächergruppe

Von 2007 bis 2011 erhielten insgesamt 21 Wissenschaftler*innen der Goethe-Universität ein DFG-Forschungsstipendium. Darunter waren 15 Männer und sechs Frauen. Im Zeitraum 2012 bis 2016 wurde das Stipendium an sieben Männer und sechs Frauen vergeben.

8 Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleiter*innen in der Forschung

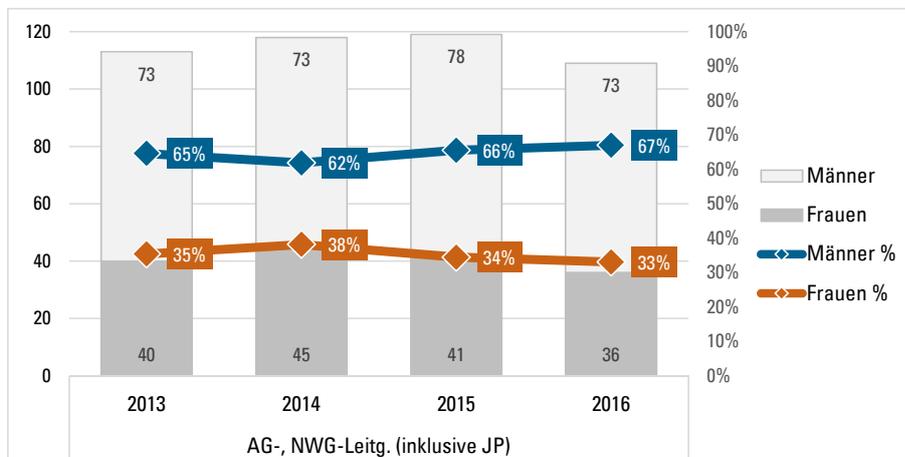


Abb.38: Zeitreihe Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleitungen nach Geschlecht

Bei den Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleitungen in der Forschung beträgt der Frauenanteil Ende 2016 33%, der Männeranteil 67%.



Angesichts der zunehmenden Diversifizierung der wissenschaftlichen Qualifikationswege auf dem Weg zu einer Professur gibt die Geschlechterverteilung bei den Habilitationen nur mehr begrenzt Aussagen über die Repräsentanz von Männern und Frauen, respektive über Chancengleichheit im Bereich des fortgeschrittenen wissenschaftlichen Nachwuchses unterhalb der Professur.

Um diese Qualifikationsphase dennoch in den Blick zu nehmen, werden die Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleiter*innen und Juniorprofessor*innen in das Gleichstellungsmonitoring aufgenommen. In Anlehnung an die Spezifikation der DFG für die jährliche Abfrage zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards werden hier Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erfasst, die eine Forschungsgruppe leiten, aber (noch) keine W2- oder W3- Professur innehaben (siehe dazu Datendefinitionen ab S. 57).

9 Neuberufungen

Entwicklung der Neuberufungen (Ernennungen) nach Geschlecht

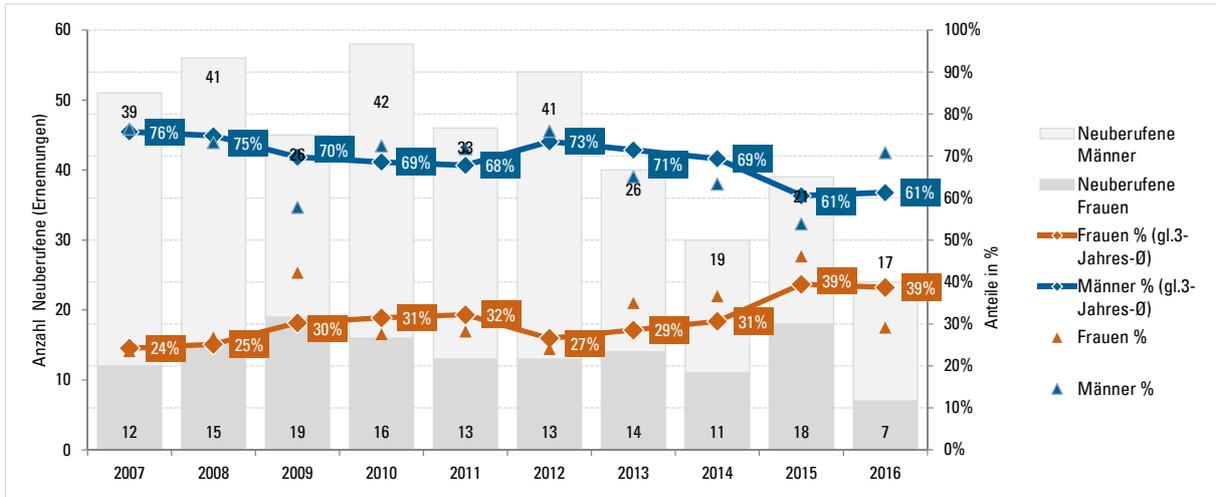


Abb.39: Zeitreihe Anzahl und Anteil der Neuberufungen (Ernennungen) nach Geschlecht

Die Zeitreihe zeigt einen Anstieg des Frauenanteils bei den Berufungen, 2007 lag der gleitende 3-Jahresmittelwert bei 24%, im Jahr 2016 bei 39%. Betrachtet man Einzeljahre, sticht das Jahr 2015 mit 46% heraus, das ist der bislang höchste Wert. Im Vergleich dazu fällt der Wert 2016 mit 29% bescheiden aus.

Frauenanteil an den Neuberufungen nach Wertigkeit

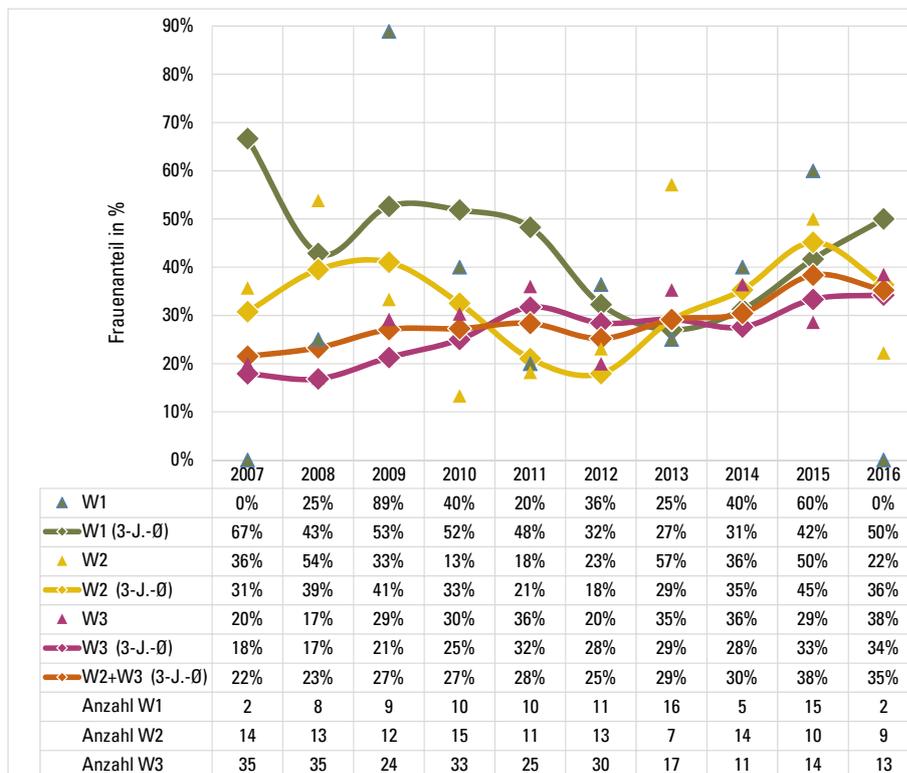


Abb.40: Zeitreihe Anzahl und Frauenanteil (Gleitender 3-Jahre-Mittelw.) Neuberufungen nach Wertigkeit

Bei den W3-Berufungen zeigt der rollierender 3-Jahres-Mittelwert in der Zeitreihe eine klar steigende Tendenz: beginnend mit 18% 2007 auf 34% 2016.

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

Frauenanteil an den Neuberufungen im Bundesvergleich

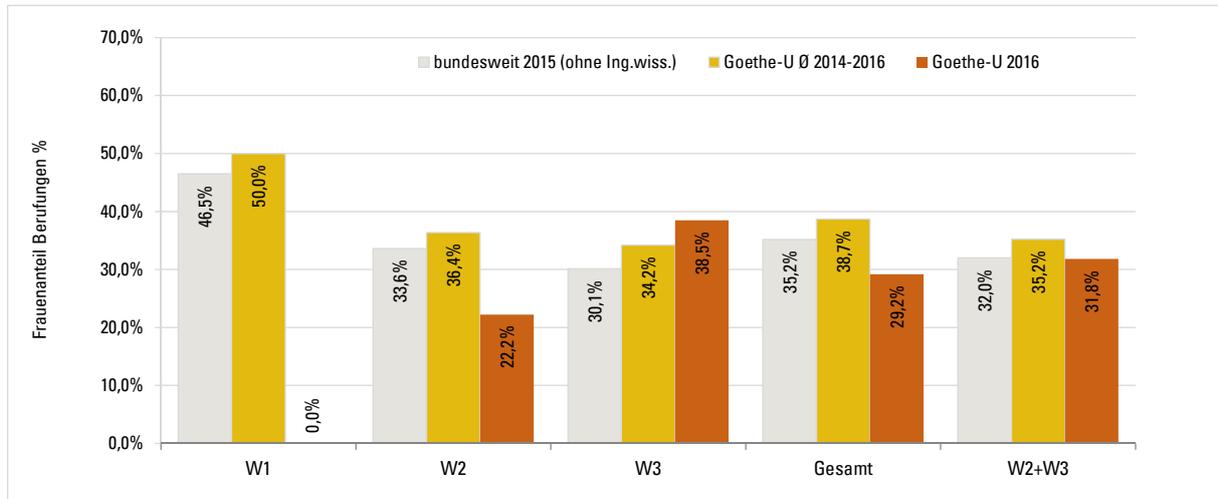


Abb.41: Frauenanteil an den Neuberufungen 2014-2016 nach Wertigkeit - Goethe-U mit bundesweiten Vergleichsdaten 2015

Bei den W3-Berufungen erreicht die Goethe-Universität deutlich überdurchschnittliche Frauenanteile. Der Frauenanteil an den Berufungen insgesamt (inklusive Berufungen auf Juniorprofessuren) ist 2016 mit 29% unterdurchschnittlich. Der Mittelwert der letzten drei Jahre liegt mit 39% etwas über dem Vergleichswert.



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

Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen - Goethe-Universität und bundesweit

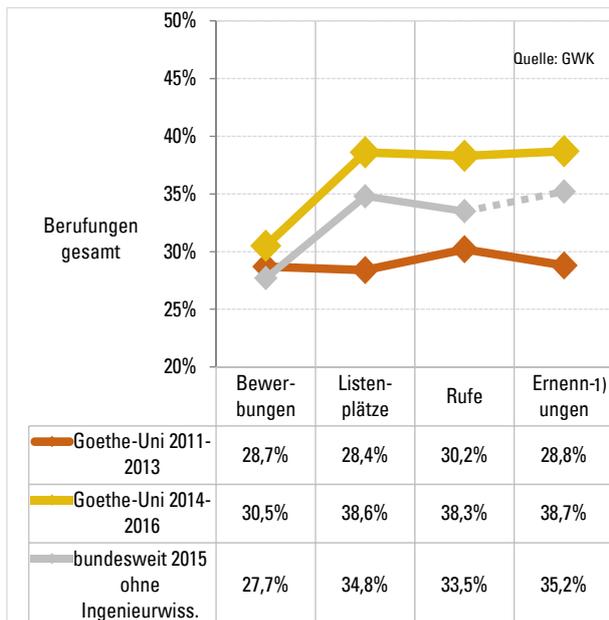


Abb.42.1: Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen - Goethe-U und bundesweit (alle Wertigkeiten)

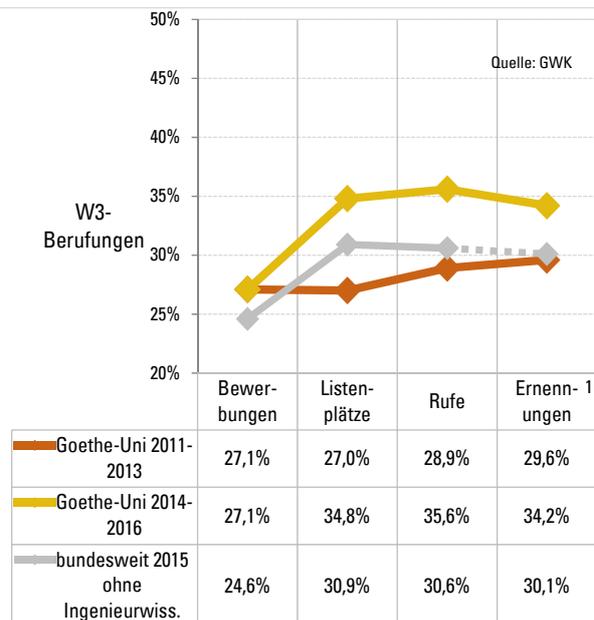


Abb.42.2: Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen - Goethe-U und bundesweit (W3-Berufungen)

Bei den in den Jahren 2014 bis 2016 an der Goethe-Universität abgeschlossenen Berufungsverfahren waren Frauen mit 31% an den eingegangenen Bewerbungen vertreten. Auf den Listenplätzen lag der Frauenanteil bei 39%, bei den erteilten Rufen bei 38% und schließlich waren 39% der ernannten Professor*innen Frauen. Statistisch sind damit Bewerbungen von Frauen erfolgreicher als die von Männern. Das gilt auch, wenn man nur die W3-Berufungen betrachtet. Im Zeitraum 2011 bis 2013 hingegen war der Frauenanteil in den verschiedenen Phasen des Berufungsgeschehens annähernd gleich, auch für die W3-Berufungen zeigte sich im Vergleichszeitraum ein nur geringfügig höherer Frauenanteil bei den Ernennungen als bei den Bewerbungen.



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

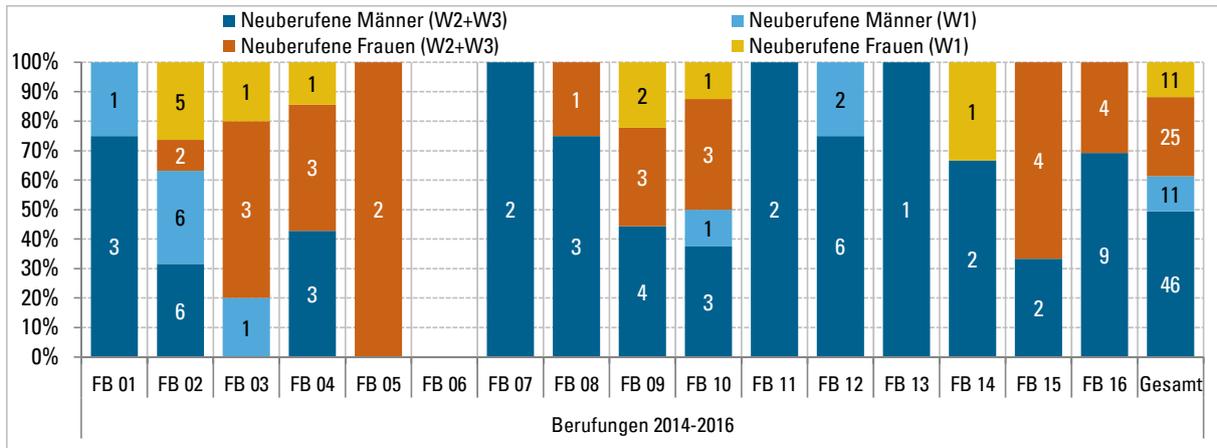


Abb.43: Anzahl der Neuberufenen nach Geschlecht in den Fachbereichen

Abb. 43 zeigt die Anzahl der Neuberufungen nach Geschlecht 2014 bis 2016 in der Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche. Die gleichen Werte werden in der nachfolgenden Darstellung dem Vergleichszeitraum 2011 bis 2013 gegenübergestellt.

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

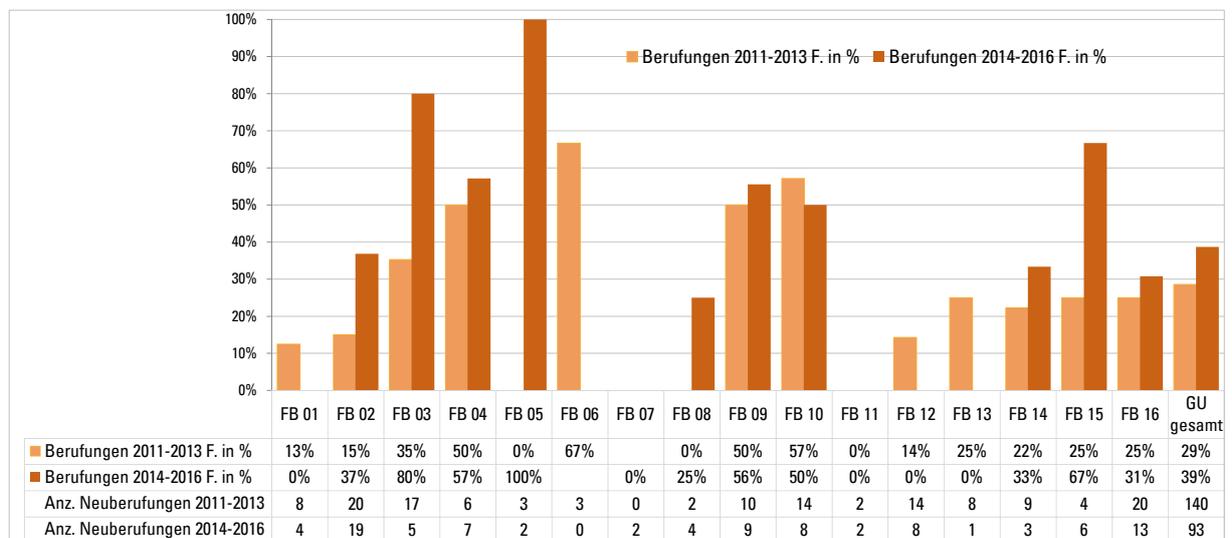


Abb.44: Frauenanteil bei den Berufungen je Fachbereich: 2014-2016 im Vergleich zu 2011-2013

10 Professor*innen und Juniorprofessor*innen

Entwicklung der Professuren und Juniorprofessuren nach Geschlecht

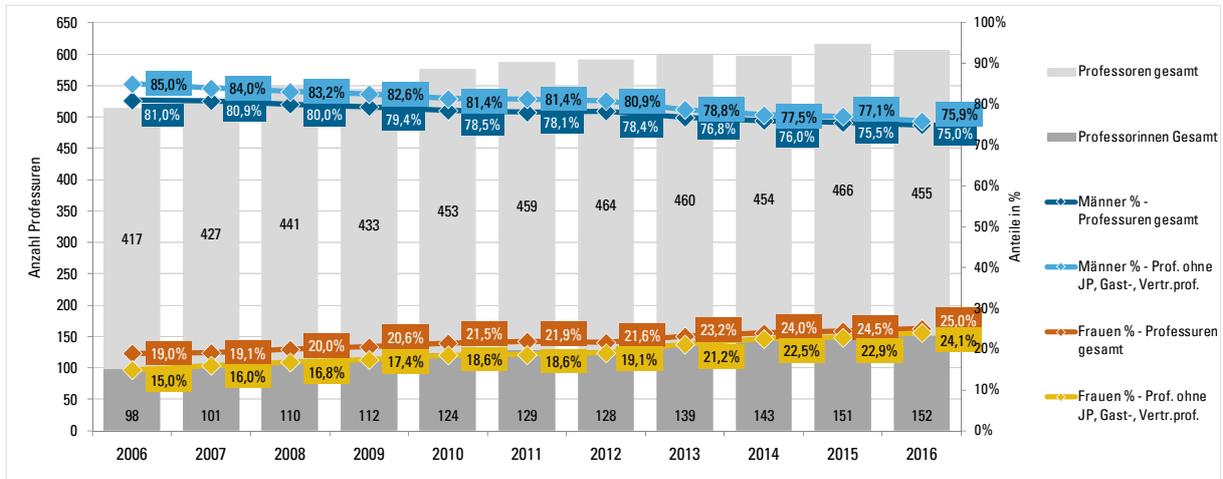


Abb.45: Zeitreihe Anteil und Anzahl der Professuren nach Geschlecht

Ende 2006 waren 85,0% der Professuren (ohne Berücksichtigung der Juniorprofessuren, der Gast- und Vertretungsprofessuren) an der Goethe-Universität mit Männern und 15,0% mit Frauen besetzt. Bis Ende 2016 stieg der Frauenanteil um knapp acht Prozentpunkte auf 24,1% an. Rechnet man die Juniorprofessuren, Gast- und Vertretungsprofessuren mit ein, lag der Professorinnenanteil Ende 2006 bei 19,0%, zehn Jahre später, Ende 2016, bei 25,0%.

Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren je Wertigkeit/Gruppe

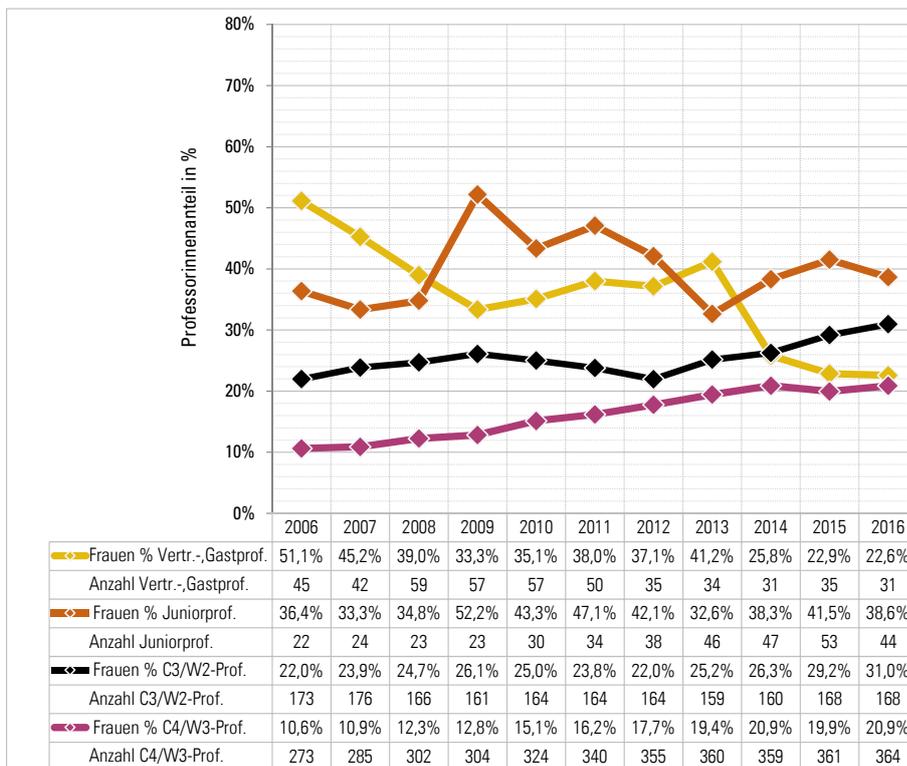


Abb.46: Zeitreihe Professorinnenanteil je Wertigkeit/Gruppe

Der Frauenanteil an den C4/W3-Professuren hat sich im ausgewiesenen Zeitraum nahezu verdoppelt, von rund 11% 2006 auf 21% Ende 2016.

Der Frauenanteil bei den C3/W2-Professuren war 2006 bei 22%, Ende 2016 liegt er bei 31%. Starke Schwankungen bei den Vertretungs- und Gastprofessuren sind durch die starke Fluktuation bei diesen Stellen bedingt, die meist nur für einzelne oder wenige Semester besetzt werden. Auch bei den Juniorprofessuren schwankt der Wert stark.

Der Professorinnenanteil an der Goethe-Universität im Bundesvergleich

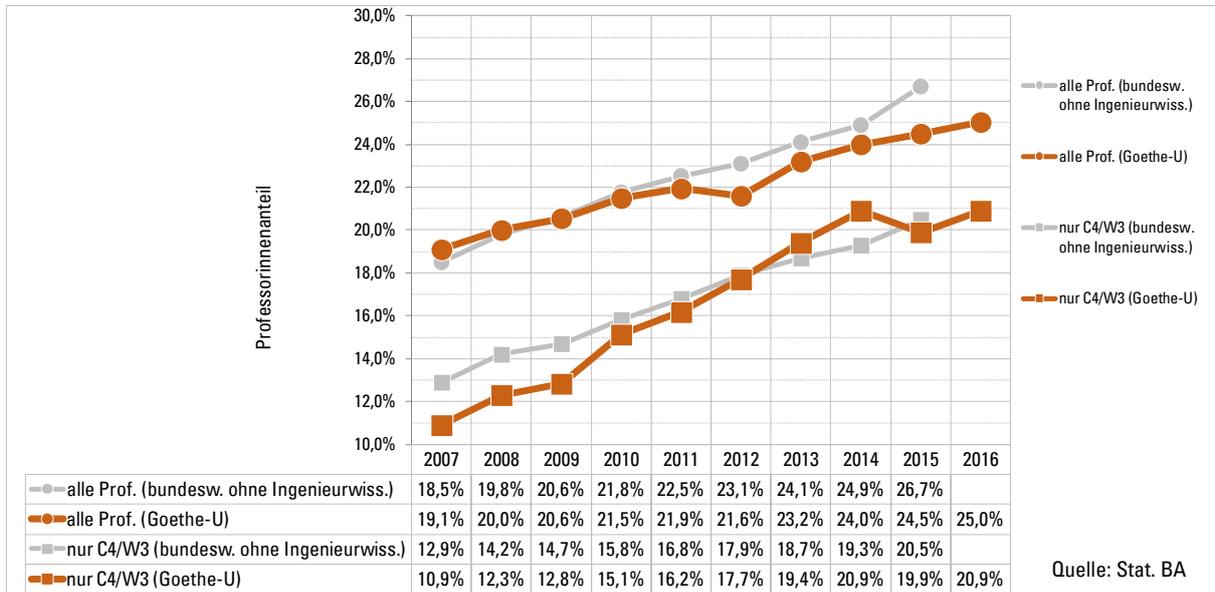


Abb.47: Professorinnenanteil an der Goethe-U im Bundesvergleich

Der Professorinnenanteil gesamt (inklusive Juniorprofessuren, Gast- und Vertretungsprof.) an der Goethe-Universität lag bis 2010 etwa auf dem Niveau des bundesweiten Vergleichswertes (ohne Ingenieurwissenschaften). Seither steigt der bundesweite Wert rascher als an der Goethe-Universität.

Bei den C4/W3-Professuren lag die Universität 2007 noch deutlich unter dem Vergleichswert. In den Folgejahren (bis 2014) stieg der Wert an der Goethe-Universität steiler an, so dass er 2013 und 2014 über dem Vergleichswert lag. Zuletzt ist auch der bundesweite Wert mit 1,2 Prozentpunkten zwischen 2014 und 2015 wieder stark angestiegen.

Trotz hoher Frauenanteile bei den Berufungen der vergangenen Jahre ist somit der Professorinnenanteil an der Goethe-Universität weiterhin unterdurchschnittlich.



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. 57ff.) haben.

Professorinnenanteil nach Fachbereichen

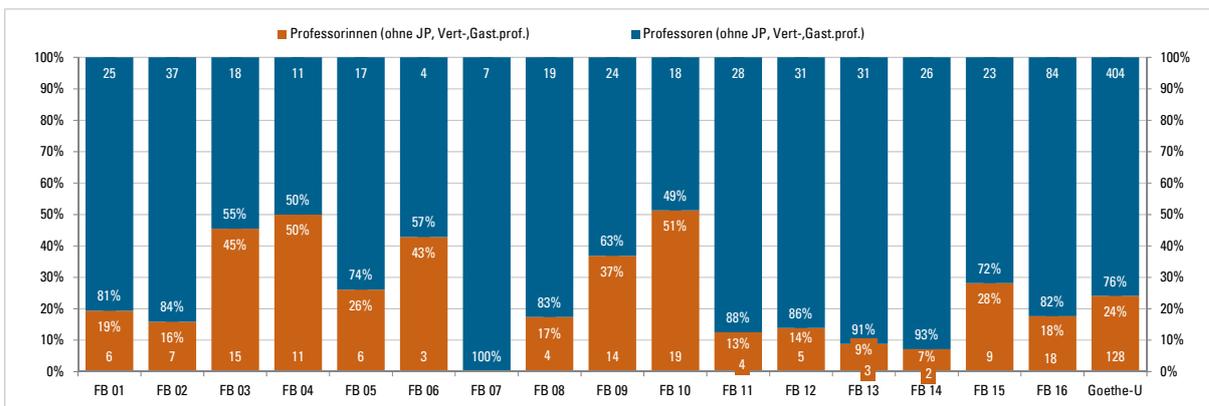


Abb.48: Professorinnen und Professoren in den Fachbereichen Ende 2016 (ohne JP, Vertretungs- und Gastprofessuren)

FB 10 (Neu.Phil.) und FB 04 (ErzWi.) haben als erste Fachbereiche einen Professorinnenanteil von 50% erreicht, die FB 03 (GesWi.) und 06 (Ev.Th.) 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 7%, der FB 13 (Physik) mit fachtypisch geringen 9% und der FB 11 (GeoWi.Geogr.) mit nur 13%. Danach folgen FB 12 (Inf.Math.) und FB 02 (WiWi.) mit 14% und 16% Professorinnenanteil.

Veränderung des Professorinnenanteils je Fachbereich 2013 bis 2016

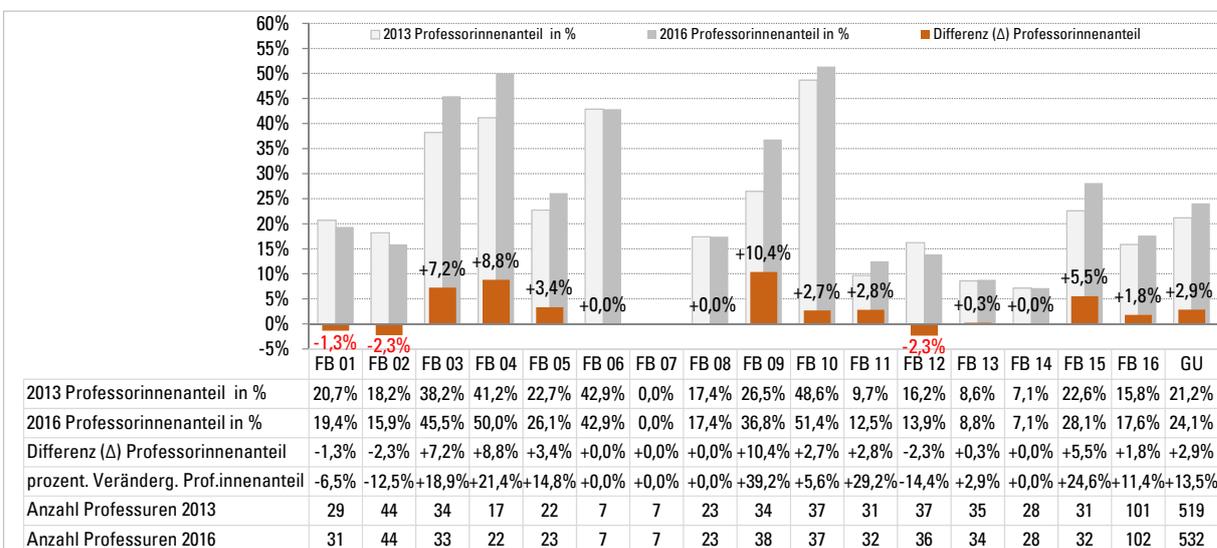


Abb. 49: Veränderung des Professorinnenanteils 2013 bis 2016 je Fachbereich (ohne JP, Vertretungs- und Gastprofessuren)

Deutlich angestiegen ist der Professorinnenanteil im Zeitraum 2013 bis 2016 in den Fachbereichen 03 (GesWi.), 04 (Erz.Wi.), 09 (Spr.KultWi.) und im FB 15 (BioWi.). Bei den anderen natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereichen gab es keine oder nur geringe Steigerung.

11 Genderprofile – Querschnitt über die Qualifikationsstufen

Querschnitt über die Qualifikationsstufen 2013 und 2016

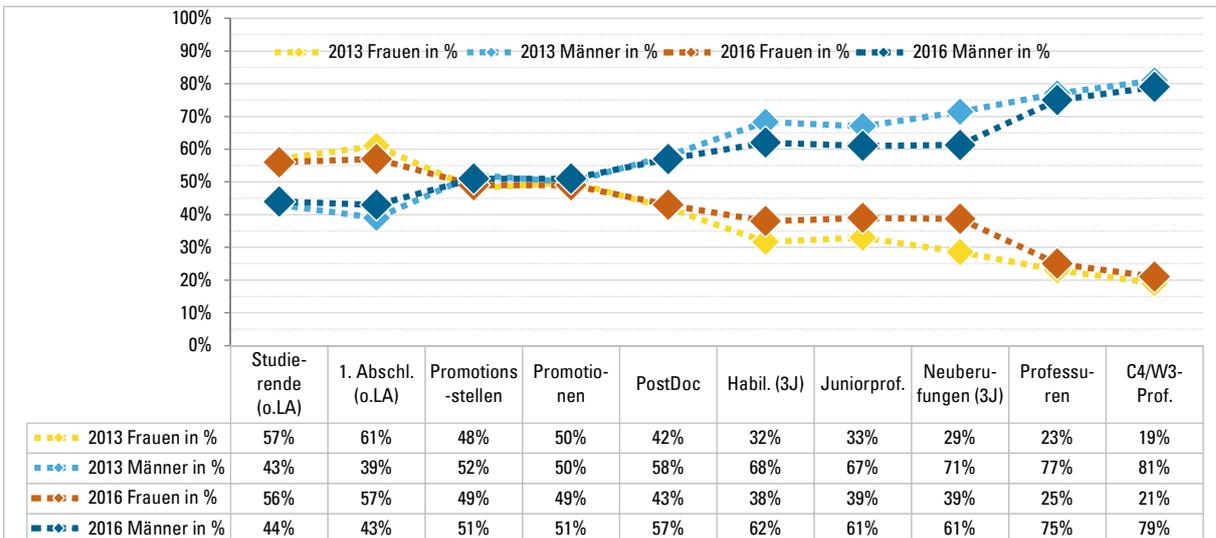


Abb.50: Querschnittsdarstellung: Männer- und Frauenanteile in den Qualifikations- und Karrierestufen 2013 und 2016

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, 38% Habilitationen von Frauen, 39% Juniorprofessorinnen) geht der Frauenanteil um jeweils rund 10 Prozentpunkte zurück und der Männeranteil steigt.

Dass der Professorinnenanteil trotz zuletzt guter Frauenanteile bei den Neuberufungen mit plus 2 Prozentpunkten nur bescheiden gestiegen ist, zeigt die Langsamkeit, mit der sich die Schere schließt.

Retrospektive Verlaufsanalyse

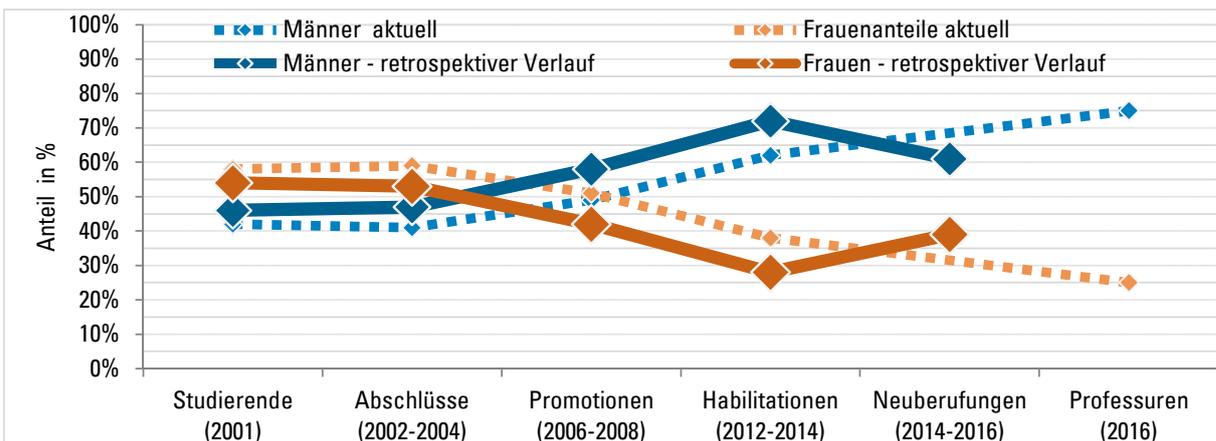


Abb.51 Querschnitt und retrospektiver Verlauf: Männer- und Frauenanteile in den Qualifikationsstufen

Die retrospektive Verlaufsanalyse, auch als hypothetische Kohortenanalyse bezeichnet, stellt die Männer- und Frauenanteile an der Goethe-Universität über den Zeitraum eines idealtypischen wissenschaftlichen Karriereverlaufs vom Studium bis zur Berufung auf eine Professur dar (Studierende 2001 – Neuberufungen 2014 bis 2016). Endpunkt der Verlaufsanalyse sind die Neuberufungen, nicht die Professuren, da in der Gruppe der Professuren sämtliche berufstätigen Alterskohorten zusammenkommen. Gegenüber der Querschnittsdarstellung verläuft die retrospektive Verlaufskurve flacher.

Frauenanteil in den Qualifikationsstufen im Bundesvergleich

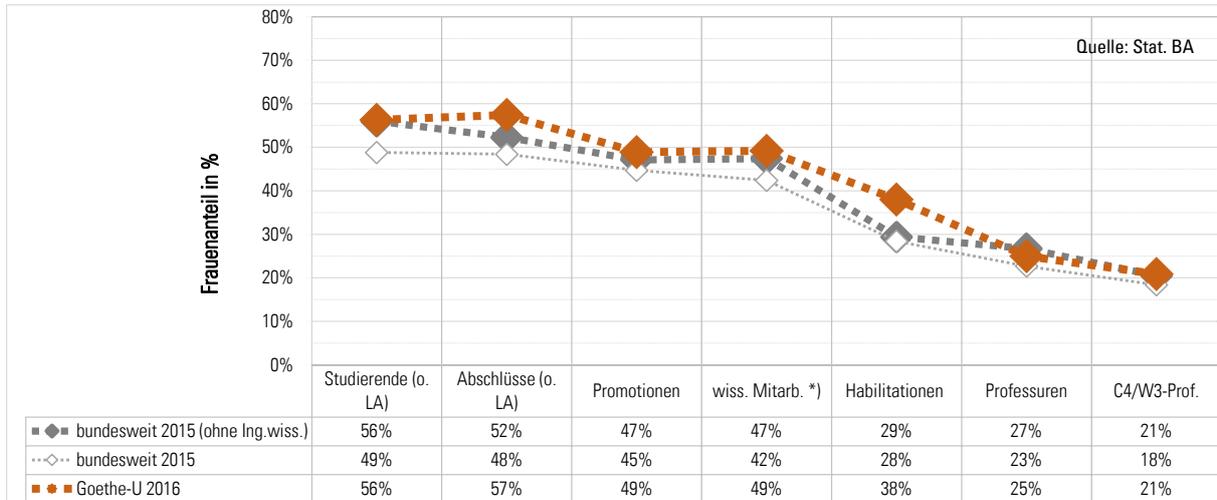


Abb.52: Kennzahlenvergleich Frauenanteil in den Qualifikationsstufen Goethe-U und bundesweit 2015

*) 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 Abschlüssen und den Habilitationen einen deutlich überdurchschnittlichen Wert. Nur mehr leicht über dem Vergleichswert liegen die Promotionen und die wiss. Mitarbeitenden (siehe auch S. 31), die Professuren sogar darunter (siehe auch S. 42).



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. 57ff.) hat.

Genderprofile der Fachbereiche

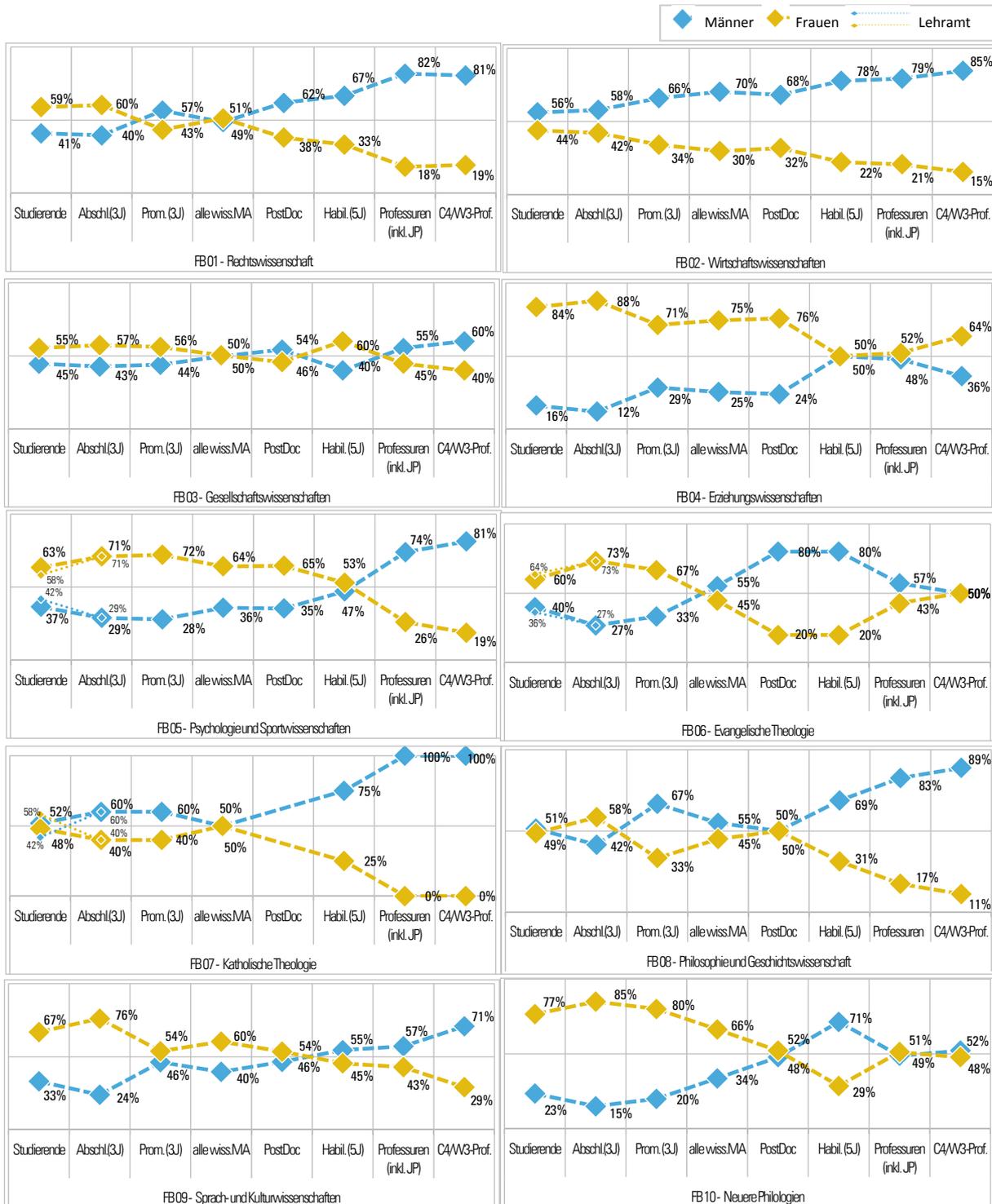


Abb.53.1 bis 53.10: Genderprofile der Fachbereiche 01 bis 10

Die Gegenüberstellung der Genderprofile der einzelnen Fachbereiche an der Universität zeigt beträchtliche Unterschiede nicht nur zwischen den Fächergruppen (Sozial-, Geistes- und Naturwissenschaften), sondern auch zwischen Fachbereichen innerhalb einer Fächergruppe. Das gilt 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 06 (Ev.Th.) und 10 (Neu.Phil.) mit jeweils 100 : 67 Verhältnis zwischen Studentinnen– und Professorinnenanteil.

Am anderen Ende des Spektrums stehen die Fachbereiche 14 (Bioch.Ch.Ph.), 12 (Info.Math.) und 11 (GeoWi.Geogr.). 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 14 (Bioch.Ch.Ph.) 100 : 21, im FB 12 (Inf.Math.) 100 : 27, und im FB 11 (GeoWi.Geogr.) 100 : 28.

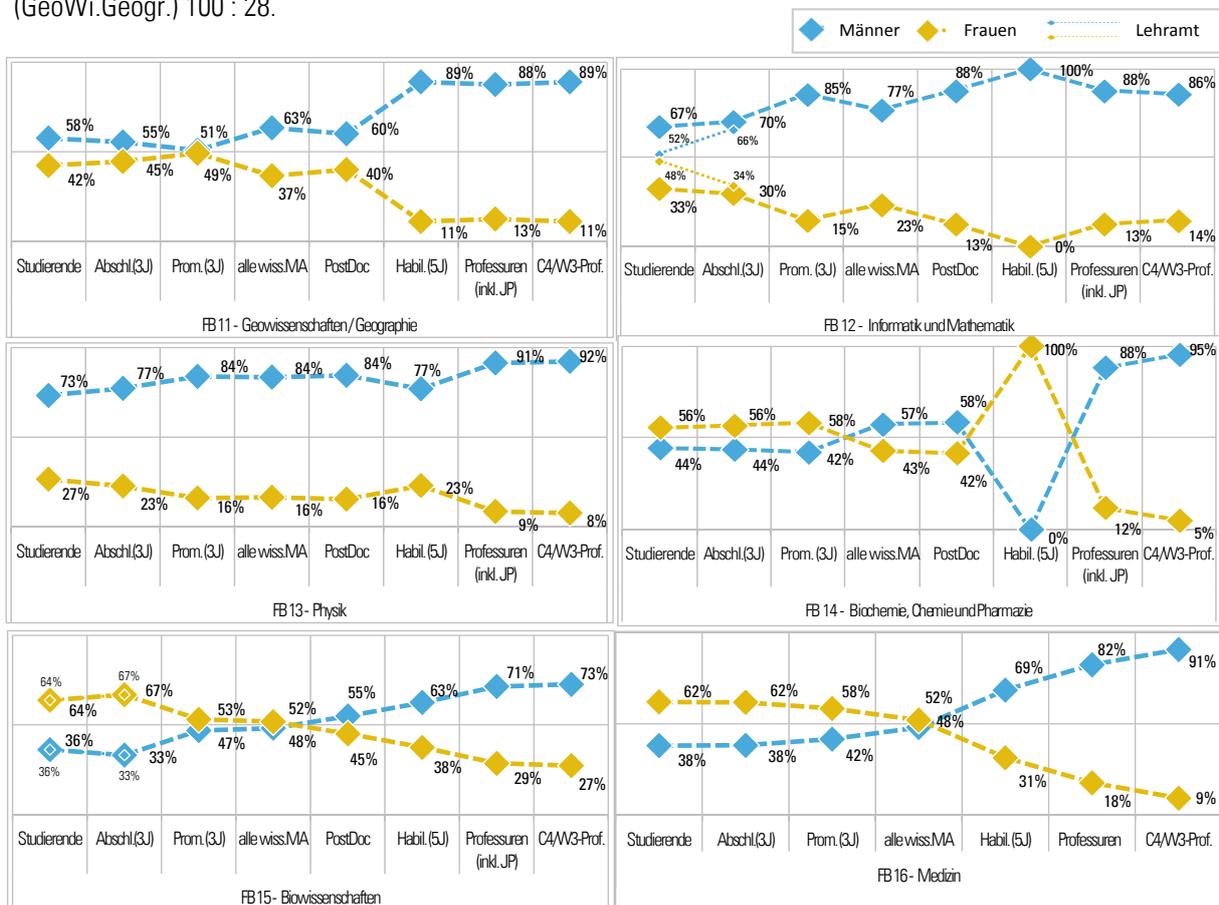


Abb.53.11 bis 53.16: Genderprofile der Fachbereiche 11 bis 16

Glass-Ceiling Index (GCI)

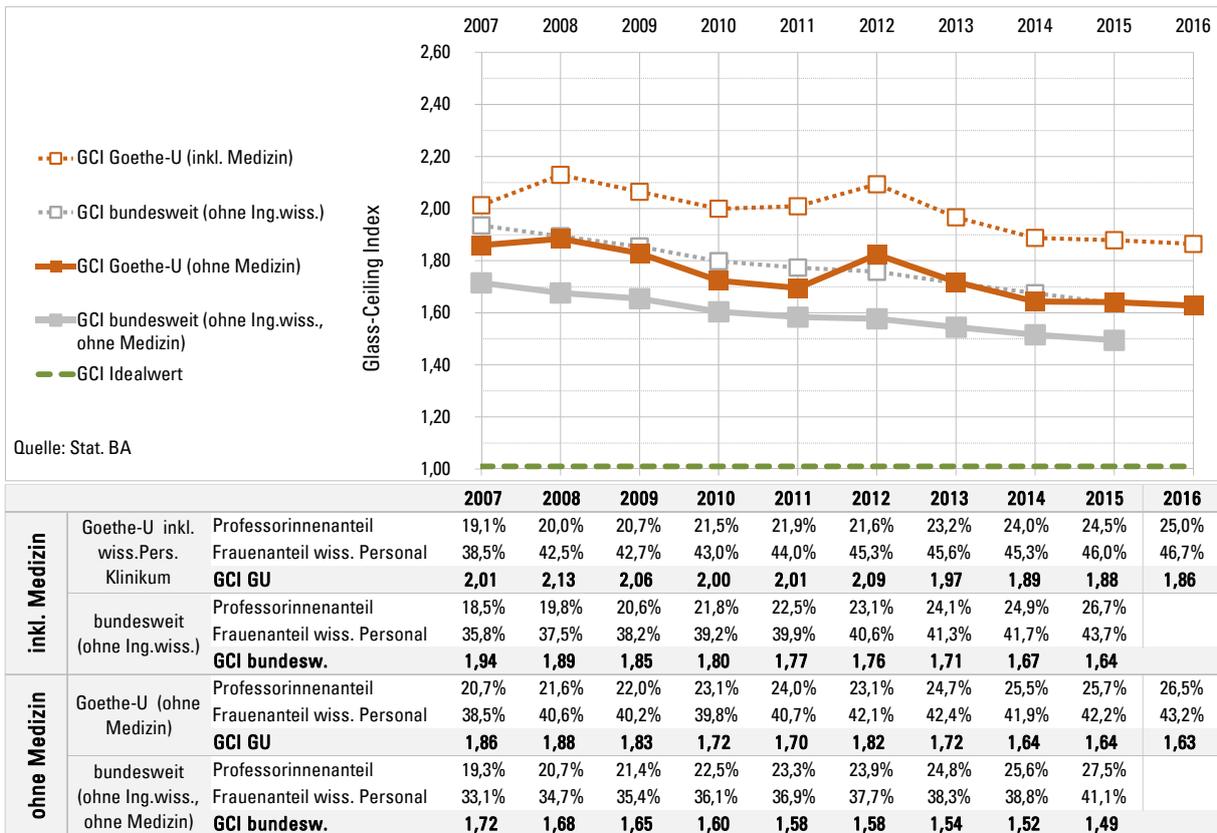


Abb.54: Tabelle und Diagramm Glass-Ceiling-Index Goethe-U und bundesweit

2007 bis 2016 sinkt der GCI von 2,01 auf 1,86 (inklusive Medizin), ohne Berücksichtigung der Medizin von 1,86 auf 1,63. 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.

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 wiss. Personal) im Blick bleiben. 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 anteilmäßig viel weniger Frauen Professorinnen sind als es ihrem Anteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten entspricht.

Kennzahl GCI je Fachbereich - Veränderung 2013 bis 2016

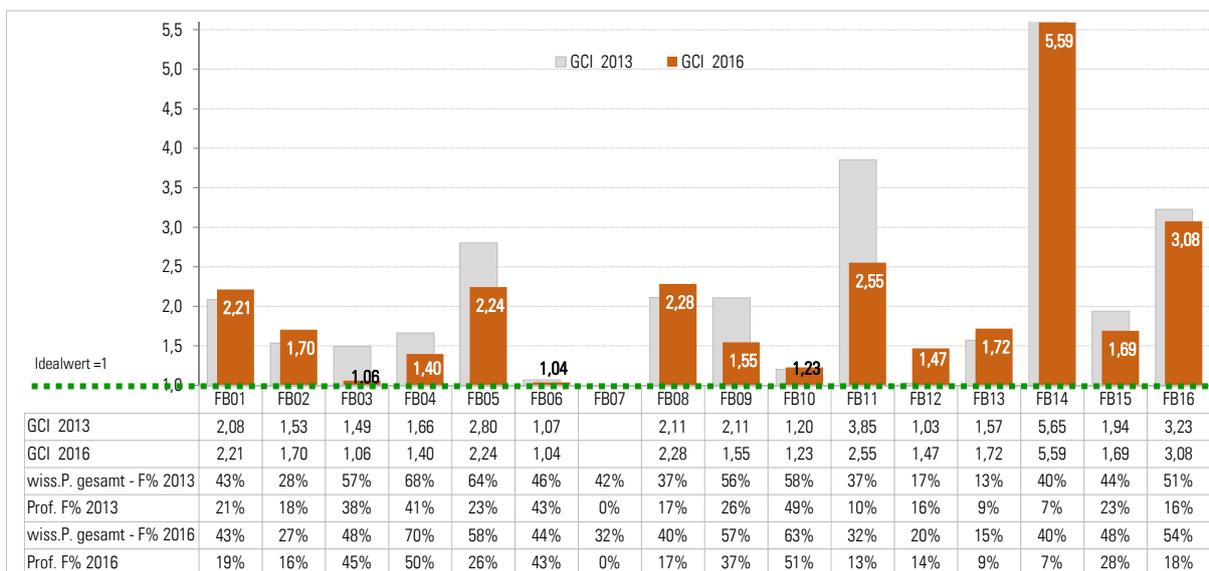


Abb.55: Kennzahl GCI je Fachbereich - 2013 und 2016

Die geringsten GCI-Werte aktuell haben FB 06 (Ev.Th.) und FB 03 (GesWi.). Danach folgen FB 10 (Neu.Phil.), FB 04 (ErzWi.), FB 12 (Inf.Math.) und FB 13 (Physik). Den mit Abstand höchsten Indexwert weist mit 5,59 FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) auf, gefolgt von FB 16 (Medizin) mit 3,08. Für FB 07 (Kath.Th.) kann kein GCI berechnet werden, da der Professorinnenanteil 0% beträgt.

Deutlich verbessert haben sich die Werte zwischen 2013 und 2016 in den Fachbereichen 04 (Erz.Wi.), 09 (Spr.KultWi.) und 15 (BioWi.) jeweils durch einen Anstieg des Professorinnenanteils. In den FB 03 (GesWi.), FB 05 (Psy.Sp.) und FB 11 (GeoWi.Geogr.) sinkt der Indexwert durch einen Anstieg des Professorinnenanteils bei gleichzeitigem Rückgang des Frauenanteils am gesamten wissenschaftlichen Personal.

 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 anteilmäßig viel weniger Frauen Professorinnen sind als es ihrem Anteil an den wissenschaftlichen Beschäftigten entspricht.

12 Administrativ-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Entwicklung der administrativ-technischen Beschäftigten nach Geschlecht

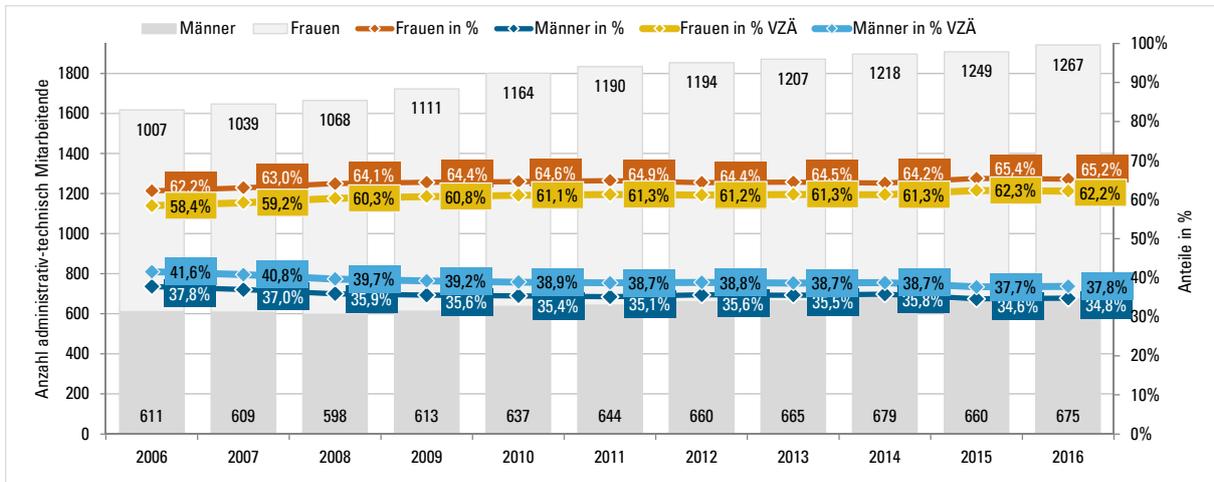


Abb.56: Zeitreihe Anzahl /Anteil administrativ-technische Beschäftigte nach Geschlecht - Personen und Vollzeitäquivalente

Die Anzahl der administrativ-technischen Beschäftigten ist seit 2006 um 20% angestiegen. Zum Vergleich: bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stieg die Anzahl im gleichen Zeitraum um 50%. Der Stellenzuwachs fand in der Mitarbeitergruppe ‚Verwaltungsdienst‘ statt (+ 43%), die Anzahl der Beschäftigten im Bibliotheksdienst ging um 2%, der Beschäftigten im technischen Dienst um 8% zurück. Nur gut ein Drittel der administrativ-technischen Beschäftigten sind Männer, im Zeitraum sank ihr Anteil zudem leicht, von 38% im Jahr 2006 auf 35% im Jahr 2016.

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

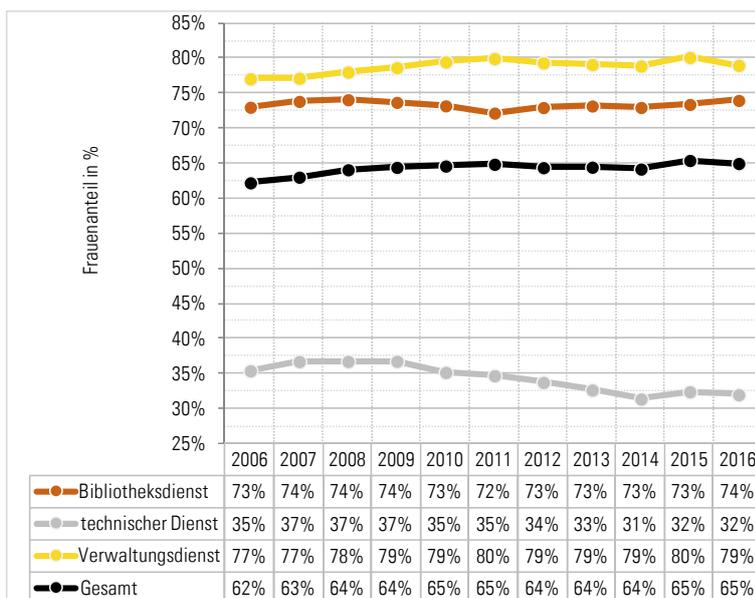
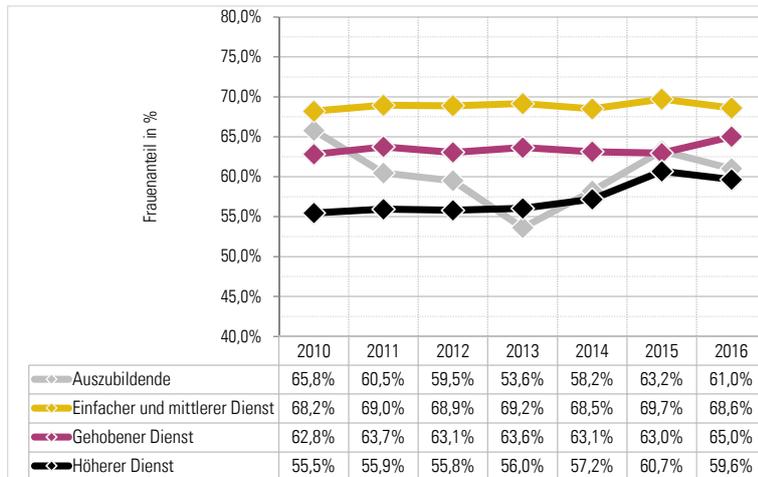


Abb.57: Zeitreihe Frauenanteil administrativ-technische Beschäftigte nach Mitarbeitergruppe

Rund 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 73%. Die Mitarbeitergruppe ‚technischer Dienst‘ dagegen besteht mehrheitlich aus männlichen Mitarbeitern, der Frauenanteil sank zudem in den letzten Jahren um rund 5 Prozentpunkte, von 37% (2009) auf 32% (2016).

Frauenanteil an den administrativ-technischen Mitarbeiter*innen je Laufbahngruppe



Je höher die Laufbahngruppe, desto geringer ist der Frauenanteil, allerdings auf hohem Niveau und zuletzt mit nur mehr geringem Abstand: im einfachen und mittleren Dienst sind fast 70% Frauen, im Gehobenen Dienst 65%. Im Höheren Dienst zeigt die Zeitreihe 2010 bis 2016 einen Anstieg des Frauenanteils von etwa 56% auf 60% 2016.

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

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. Eine steigende Tendenz im ausgewiesenen Zeitraum zeigt der Frauenanteil im Gehobenen und im Höheren Dienst der Mitarbeitergruppe ‚Verwaltungsdienst‘.

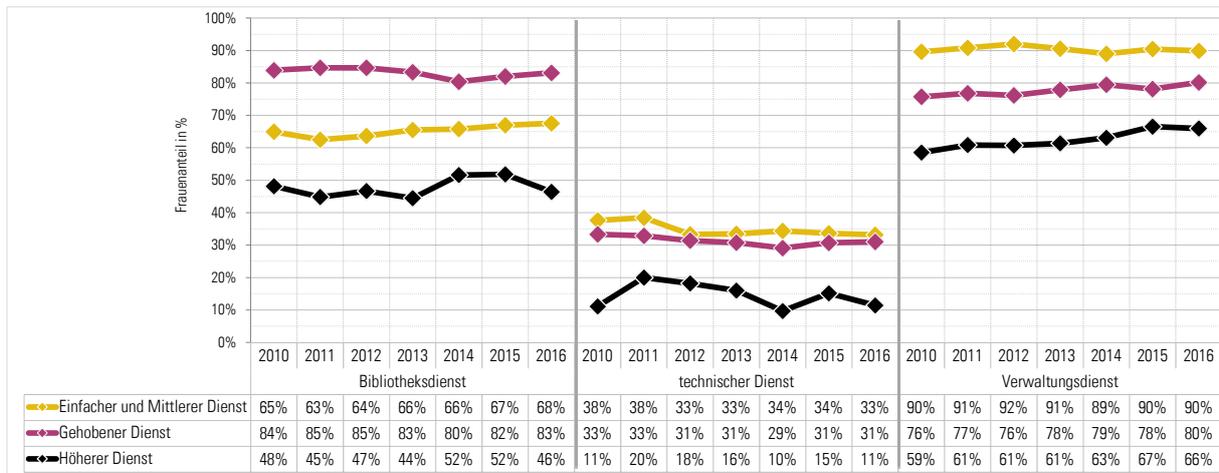
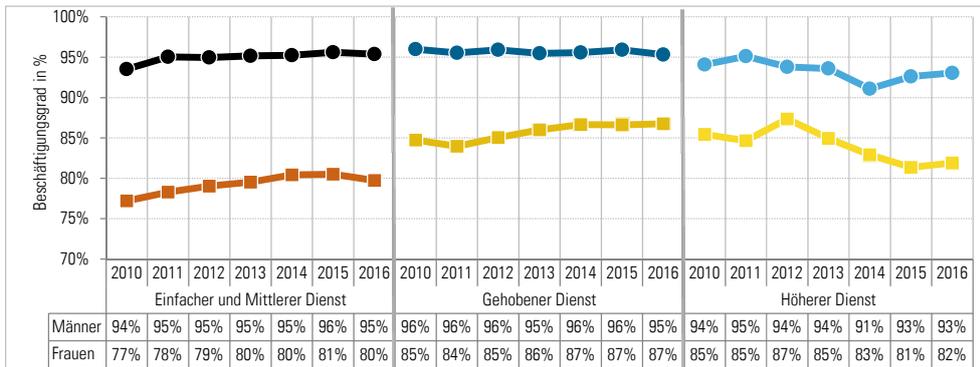


Abb.59: Frauenanteil der administrativ-technischen Beschäftigten nach Mitarbeitergruppe und Laufbahngruppe

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



Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der männlichen administrativ-technischen Beschäftigten im Einfachen und Mittleren Dienst sowie im Gehobenen Dienst ist für im

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

dargestellten Zeitverlauf relativ konstant, dagegen steigt der Beschäftigungsgrad bei den Mitarbeiterinnen in diesen beiden Laufbahngruppen leicht. Im Höheren Dienst sinkt der Beschäftigungsgrad tendenziell bei Männern und Frauen.

Administrativ-technische Beschäftigte mit befristeten/unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

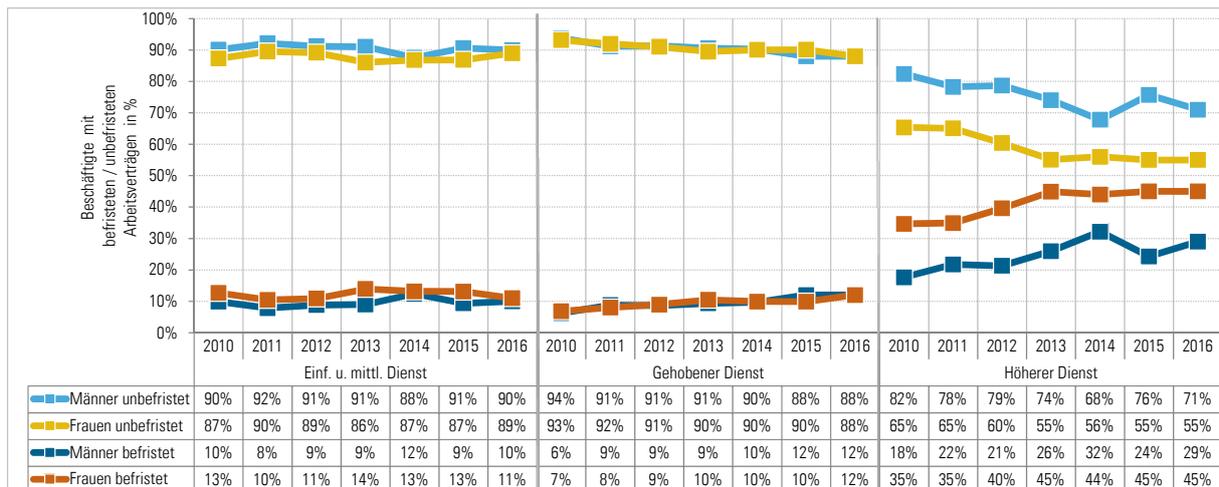


Abb.61: Befristet und unbefristet beschäftigte administrativ-technische Beschäftigte nach Laufbahngruppe und Geschlecht

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 Mitarbeiter des Höheren Dienstes unbefristete Arbeitsverträge haben und 29% befristete, sind bei Frauen im Höheren Dienst 55% unbefristet und 45% befristet.

13 Leitungspositionen und Gremien

Präsidium und Fachbereichsleitung

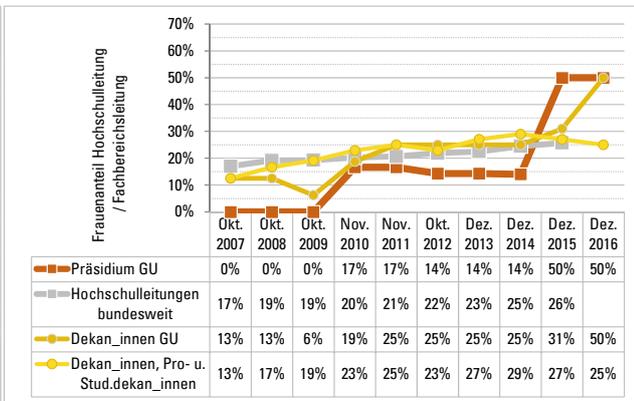
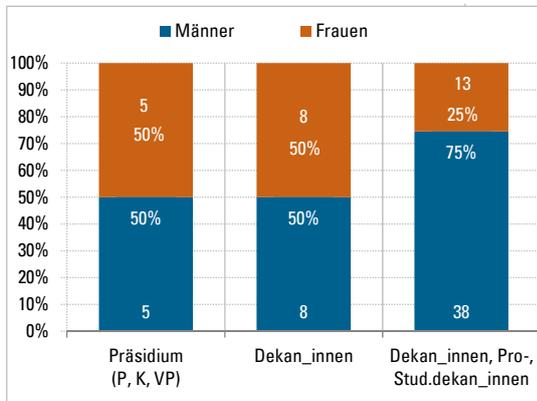


Abb.62: Präsidium und Fachbereichsleitungen nach Geschlecht Stand Ende 2016

Abb.63: Zeitreihe Frauenanteil an der Hochschulleitung und der Fachbereichsleitung

Seit dem Amtsantritt von Präsidentin Prof. Wolff Anfang 2015 und der Wahl der Vizepräsidentinnen und -präsidenten im April 2015 ist das Präsidium mit drei Männern und drei Frauen ausgewogen besetzt. Auch an der Spitze der Fachbereiche sind mit acht Dekaninnen und acht Dekanen erstmals gleich viele Frauen wie Männer vertreten. Insgesamt beträgt der Frauenanteil in den Dekan*innenteams der Fachbereiche (d.h. Dekan*innen, Prodekan*innen und Studiendekan*innen) 25%. Professorinnen sind somit aktuell in den Fachbereichsleitungen entsprechend ihrem Anteil an den Professuren vertreten.

Leitungspositionen zentrale Verwaltung

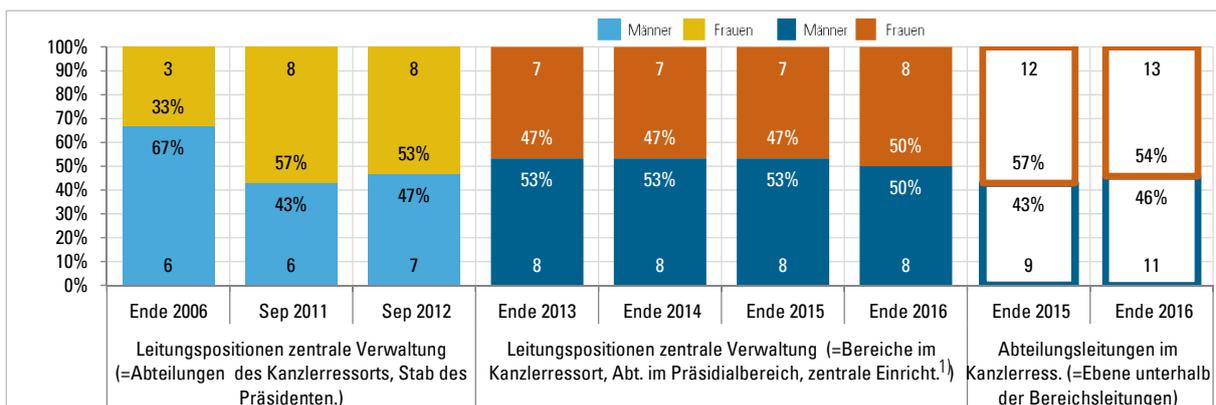


Abb.64: Leitungspositionen Zentralverwaltung (ab 2013 in Bereichsleitungsstruktur)

Die Leitungspositionen der zentralen Verwaltung sind Ende 2016 – auf der Ebene unterhalb des Präsidiums – ausgeglichen besetzt. Auf der nächsten Führungsebene, den Abteilungen in den Bereichen des Kanzlerressorts, beträgt der Frauenanteil 54%.

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, 56).

Hochschulrat

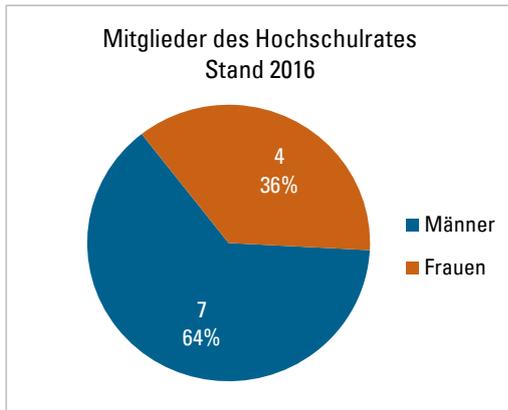


Abb.65: Hochschulrat nach Geschlecht 2016

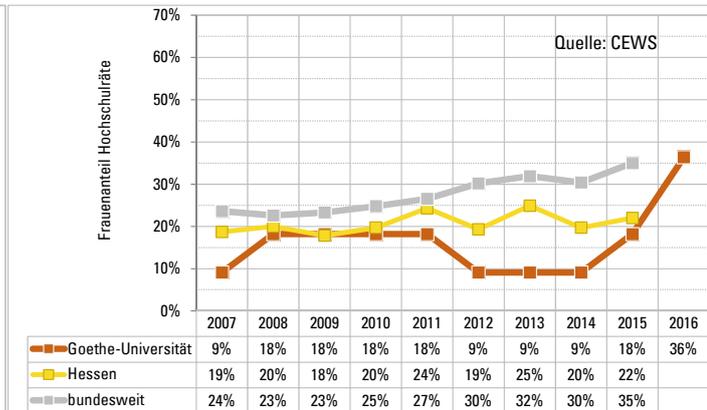


Abb.66: Zeitreihe Frauenanteil Hochschulrat im Vergleich mit Hessen und Bund

Ende 2016 besteht der Hochschulrat der Goethe-Universität aus vier Frauen und sieben Männern, das ist ein Frauenanteil von 36%. Damit hat die Goethe-Universität zum bundesweit durchschnittlichen Wert aufgeschlossen.

Senat

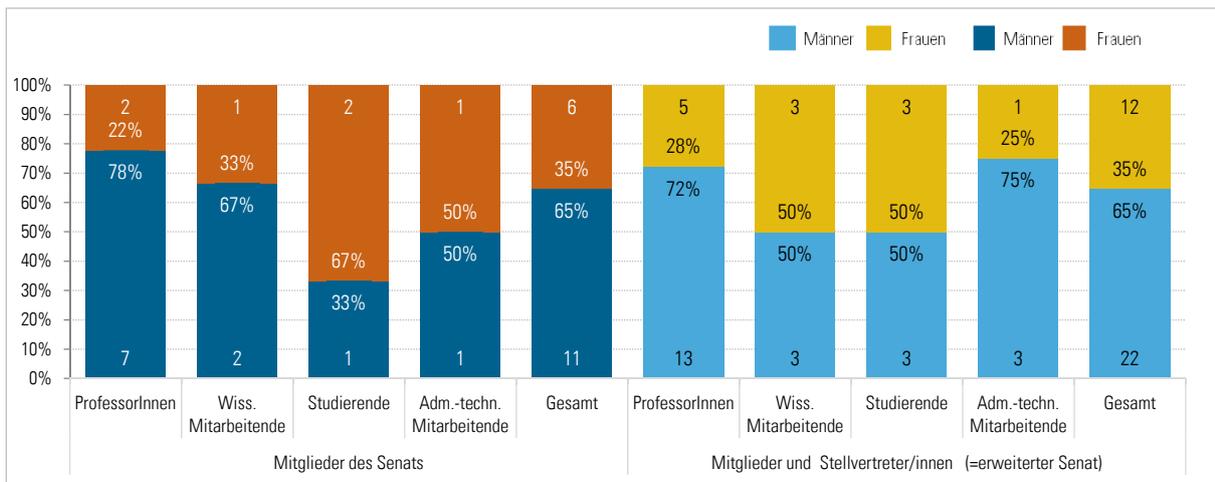
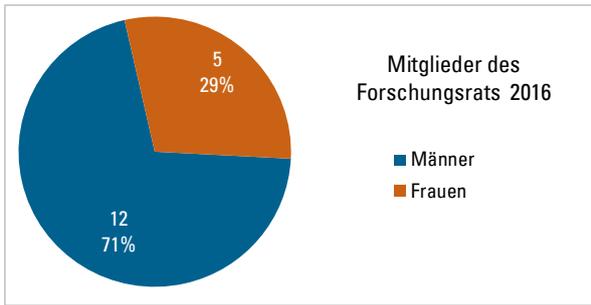


Abb.67: Mitglieder des Senats der Goethe-Universität nach Geschlecht - Stand 4/2017 (Wahl 1/2017)

Nach den Wahlen zum Senat im Januar 2017 sind elf Männer (65%) und sechs Frauen (35%) stimmberechtigte Mitglieder des Senats der Goethe-Universität. Damit ist der Frauenanteil gegenüber der vorangegangenen Wahlperiode mit 35% unverändert.

Auch in der Wählergruppe Professor*innen sind wie bisher zwei Frauen vertreten, das entspricht einem Anteil von 22%.

Forschungsrat



Mit zwölf Männern und fünf Frauen liegt der Frauenanteil im Forschungsrat Ende 2016 bei 29%.

Abb.68: Mitglieder 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 siebzehn Mitglieder aus der Goethe-Universität und außeruniversitären Forschungseinrichtungen; er wird von einer Geschäftsstelle unterstützt.

Fachbereichsräte

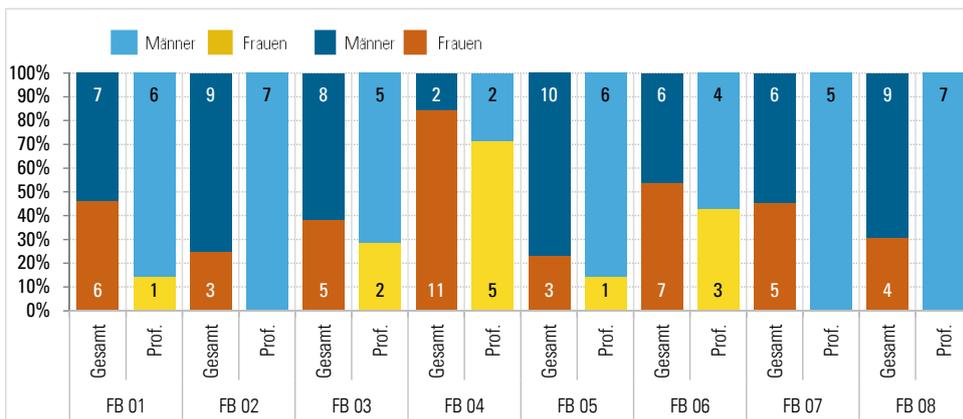


Abb.69.1: Männer und Frauen in den Fachbereichsräten FB01-08 - Stand nach Wahl 1/2017

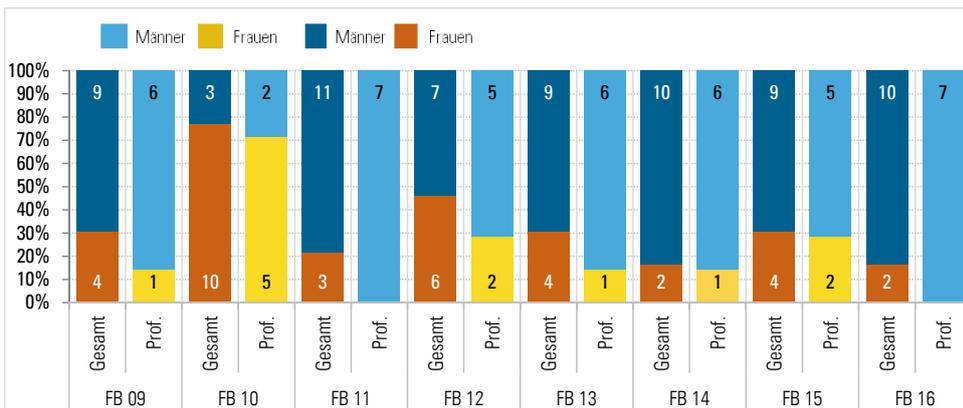


Abb.69.2: Männer und Frauen in den Fachbereichsräten FB09-16 - Stand nach Wahl 1/2017

Nach den letzten Wahlen im Januar 2017 sind insgesamt 55% der Studierenden, 47% der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, 22% der Professor*innen und 93% der adm.-technischen Mitarbeiter*innen in den Fachbereichsräten aller Fachbereiche Frauen.

In fünf Fachbereichen sind keine Professorinnen vertreten: Neben FB 07 (Kath.Th.), der keine Frauen unter den Professor*innen hat, sind das FB 02 (WiWi.), FB 08

(Ph.GeschWi.), FB 11 (Geogr.GeoWi.), FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) und FB 16 (Medizin). Mit fünf Professorinnen und zwei Professoren sind FB 04 (ErzWi.) und FB 10 (Neu.Phil.) die einzigen Fachbereiche mit einer deutlichen Mehrheit von Frauen in der Gruppe der Professor*innen.

Deutlich erhöht hat sich der Frauenanteil nach den Wahlen 1/2017 im FB 12 (Inf.Math.): Während zuletzt 12 Männer und eine Frau Fachbereichsrat saßen, sind es nun 6 weibliche – darunter 2 Professorinnen – und 7 männliche Mitglieder.

Methodische Anmerkungen und Datendefinitionen

Allgemeines:

Die Zeitreihen umfassen zumeist einen Zeitraum von 10 Jahren. Anderenfalls richtet sich die Länge der Zeitreihen nach der Verfügbarkeit der Daten in der jeweils benötigten Differenzierung.

In den Bericht fließen in der Regel die jeweils aktuellsten, bei Redaktionsschluss verfügbaren Daten zum Stand Ende 2016 ein. Für die einzelnen Datengruppen bedeutet dies unterschiedliche Stichtage bzw. Zeiträume:

- Studierende: Stand WS 2016/17
- Studentische und wiss. Hilfskräfte: Stand Ende 2016
- Abschlüsse und Promotionen: Studienjahr 2016
- Habilitationen: Studienjahr 2016
- Berufungen: Kalenderjahr 2016, Stand Ende 2016
- Drittmittelfinanzierte Nachwuchsförderung: Stand Ende 2016
- Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleitungen: Stand Ende 2016
- Wissenschaftliches und administrativ-technisches Personal: Stand Ende 2016
- Gremien und Leitungspositionen: Stand Ende 2016; Ausnahme sind die Daten zum Senat und den Fachbereichsräten, hier wird der Stand nach den Wahlen im Januar 2017 dargestellt. (Amtsperiode ab 1.4.2017)

Studierende:

Studierendendaten gemäß Studierendenstatistik des Studien-Service-Center (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 2014/15 und SoSe 2015) für das Studienjahr 2015; 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. 1.1.2017 für 2016). 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-Finanz“ 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.

Wiss. Dauerstellen:

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

Promotionsstellen:

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

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 enthält aufgrund der derzeitigen Datenlage Unschärfen. Die Zuordnung zu einer der beiden Gruppen orientiert sich vor allem am Eintrag des Titels (Dr.,PhD) in das SAP-System, der nicht stichtagsbezogen erfolgt.*

Juniorprofessuren:

Beschäftigte der Mitarbeitergruppe ‚Juniorprofessor‘ mit Tarifgruppe W1.

Professuren:

Beschäftigte der Mitarbeitergruppe ‚Professor‘. 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.

Nachwuchsförderlinien:

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

Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleitungen:

In Anlehnung an die Spezifikation der DFG für die jährliche Abfrage zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards werden hier Wissenschaftler*innen erfasst, die eine Forschungsgruppe leiten, aber (noch) keine W2- oder W3- Professur innehaben. In der Regel, aber nicht zwingend, handelt es sich dabei um Nachwuchsgruppen im Rahmen von drittmittelgeförderten Programmen. Die genaue Definition bleibt den Fachbereichen vorbehalten. Die Erhebung erfolgt durch direkte Abfrage bei den Fachbereichen.

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>). Die Abteilungen des Präsidialbereichs werden für die Darstellung auf der Ebene der Bereichsleitungen (Präsidialbereich und Kanzlerressort) angesetzt.

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.

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.*

Die Vergleichswerte für die Hochschulräte und Hochschulleitungen entstammen dem Statistikportal des CEWS (Center of Excellence Women and Science).

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

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

➔

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

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, Gast- und Vertretungsprofessuren genommen.

Kaskadenmodell:

Das Kaskadenmodell besagt, dass der tatsächliche Frauenanteil auf einer Qualifikationsstufe als Zielwert für den Frauenanteil auf der nächst höheren Qualifikationsstufe dient. Zielwert für den Frauenanteil bei den Abschlüssen ist der tatsächliche Frauenanteil bei den Studienanfänger*innen; Zielwert für die Promotionsphase ist der tatsächliche Frauenanteil bei den Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse); Zielwert für die Post-Doc-Phase, die Habilitationen und Juniorprofessuren ist der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen. Als Zielwert für die Neuberufungen wird der bundesweite Frauenanteil an den Habilitationen im jeweiligen Fach (bereich) verwendet. Wissenschaftsrat und DFG sprechen sich für dieses Modell aus.

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 1996-2015, Statistikportal. Unter: <http://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-hochschulleitungen-1996-2015> (zuletzt abgerufen am 1.3.2017).
- CEWS: Frauenanteile an den Hochschulräten nach Bundesländern 2003-2015, 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 12.2.2016)
- GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK, Heft 50. Bonn, 2016.
- 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 2015-16. Wiesbaden, 2016.
- DeStatis: Prüfungen an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.2 - 2015. Wiesbaden, 2016.
- 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.
- DeStatis: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2007. Wiesbaden, 2008.
- Volkswagenstiftung: Bewilligungen Lichtenbergprofessuren. Unter <https://www.volkswagenstiftung.de/foerderung/unser-foerderangebot-im-ueberblick/lichtenberg-professuren.html> (zuletzt abgerufen am 10.5.2017)

Anhang

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

<i>Studierende</i>	
Abb.1: Zeitreihe Anzahl und Anteil Studierende nach Geschlecht.....	15
Abb.2: Anzahl Studierende im WS 2016/17 nach angestrebtem Abschluss	15
Abb.3: Zeitreihe Frauenanteil an den Studierenden nach Abschlussart.....	16
Abb.4: Anzahl und Frauenanteil Bachelor- und Masterstudierende nach Fachbereich im WS 2016/17.....	17
Abb.5: Verteilung der studierenden Männer und Frauen auf die Fachbereiche WS 2016/17.....	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 / Absolventinnen und Absolventen</i>	
Abb.11: Zeitreihe Anzahl und Anteil Abschlüsse (Absolvent*innen) nach Geschlecht.....	20
Abb.12: Zeitreihe Anzahl der Abschlüsse je Abschlussart an der Goethe-U.....	20
Abb.13: Zeitreihe Frauenanteil an den Abschlüssen nach Abschlussart	21
Abb.14: Anzahl und Frauenanteil Bachelor- und Masterabschlüsse nach Fachbereich in den Studienjahren 2014 bis 2016.....	22
Abb.15: Veränderung des Frauenanteils an den Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse) im Vergleich 2011 bis 2013 und 2014 bis 2016 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 2016 nach Geschlecht in den Fachbereichen.....	25
Abb.19: Anzahl und Prozentanteil der Promotionen 2016 nach Geschlecht je Fachbereich.....	25
Abb.20: Veränderung des Frauenanteils an den Promotionen im Vergleich 2011 bis 2013 und 2014 bis 2016 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 2012 bis 2016 nach Fachbereich und Geschlecht.....	28
Abb.24: Veränderung des Frauenanteils an den Habilitationen je Fachbereich 2012-2016 gegenüber 2007-2011.....	28
<i>Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</i>	
Abb.25: Zeitreihe Anzahl und Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nach Geschlecht (ohne wiss. MA des Klinikums).....	29
Abb.26: Zeitreihe Frauenanteil wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Mitarbeitergruppe	30
Abb.27: Veränderung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen je Fachbereich (ohne Klinikum).....	30
Abb.28: Frauenanteil wissenschaftliche Mitarbeiter*innen Goethe-U und bundesweit - mit und ohne wiss. MA des Klinikums.....	31
Abb.29: Befristete wiss. Qualifikationsstellen nach Geschlecht und Beschäftigungsvolumen.....	32
Abb.30: 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 2016.....	35
Abb.36: laufende DFG-Förd. ‚Wissenschaftliche Netzwerke‘ an der Goethe-U 2016.....	35
Abb.37: DFG-Forschungsstipendien an der Goethe-U nach Geschlecht und Fächergruppe.....	35
<i>Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleiter*innen in der Forschung</i>	
Abb.38: Zeitreihe Arbeitsgruppen- und Nachwuchsgruppenleitungen nach Geschlecht.....	36

Neuberufungen

Abb.39: Zeitreihe Anzahl und Anteil der Neuberufungen (Ernennungen) nach Geschlecht.....	37
Abb.40: Zeitreihe Anzahl und Frauenanteil (Gleitender 3-Jahre-Mittelw.) Neuberufungen nach Wertigkeit.....	37
Abb.41: Frauenanteil an den Neuberufungen 2014-2016 nach Wertigkeit - Goethe-U mit bundesweiten Vergleichsdaten 2015.....	38
Abb.42.1: Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen - Goethe-U und bundesweit (alle Wertigkeiten).....	39
Abb.42.2: Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen - Goethe-U und bundesweit (W3-Berufungen).....	39
Abb.43: Anzahl der Neuberufungen nach Geschlecht in den Fachbereichen.....	40
Abb.44: Frauenanteil bei den Neuberufungen je Fachbereich: 2014-2016 im Vergleich zu 2011-2013.....	40

Professor*innen und Juniorprofessor*innen

Abb.45: Zeitreihe Anteil und Anzahl der Professuren nach Geschlecht.....	41
Abb.46: Zeitreihe Professorinnenanteil je Wertigkeit/Gruppe.....	41
Abb.47: Professorinnenanteil an der Goethe-U im Bundesvergleich.....	42
Abb.48: Professorinnen und Professoren in den Fachbereichen Ende 2016 (ohne JP, Vertretungs- und Gastprofessuren).....	43
Abb.49: Veränderung des Professorinnenanteils 2013 bis 2016 je Fachbereich (ohne JP, Vertretungs- und Gastprofessuren).....	43

Genderprofile – Querschnitt über die Qualifikationsstufen

Abb.50: Querschnittsdarstellung: Männer- und Frauenanteile in den Qualifikations- und Karrierestufen 2013 und 2016.....	44
Abb.51: Querschnitt und retrospektiver Verlauf: Männer- und Frauenanteile in den Qualifikationsstufen.....	44
Abb.52: Kennzahlenvergleich Frauenanteil in den Qualifikationsstufen Goethe-U und bundesweit 2015.....	45
Abb.53.1 bis 53.10: Genderprofile der Fachbereiche 01 bis 10.....	46
Abb.53.11 bis 53.16: Genderprofile der Fachbereiche 11 bis 16.....	47
Abb.54: Tabelle und Diagramm Class-Ceiling Index Goethe-U und bundesweit.....	48
Abb.55: Kennzahl GCI je Fachbereich - 2013 bis 2016.....	49

Administrativ-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Abb.56: Zeitreihe Anzahl/Anteil administrativ-technische Beschäftigte nach Geschlecht - Personen und Vollzeitäquivalente.....	50
Abb.57: Zeitreihe Frauenanteil administrativ-technische Beschäftigte nach Mitarbeitergruppe.....	50
Abb.58: Frauenanteil der administrativ-technischen Beschäftigten nach Laufbahngruppe.....	51
Abb.59: Frauenanteil der administrativ-technischen Beschäftigten nach Mitarbeitergruppe und Laufbahngruppe.....	51
Abb.60: Beschäftigungsgrad der administrativ-technischen Beschäftigten nach Laufbahngruppe und Geschlecht.....	52
Abb.61: Befristet und unbefristet administrativ-technische Beschäftigte nach Laufbahngruppe und Geschlecht.....	52

Leitungspositionen und Gremien

Abb.62: Präsidium und Fachbereichsleitungen nach Geschlecht Stand Ende 2016.....	53
Abb.63: Zeitreihe Frauenanteil an der Hochschulleitung und der Fachbereichsleitung.....	53
Abb.64: Leitungspositionen Zentralverwaltung (ab 2013 in Bereichsleitungsstruktur).....	53
Abb.65: Hochschulrat 2016 nach Geschlecht.....	54
Abb.66: Zeitreihe Frauenanteil Hochschulrat im Vergleich mit Hessen und Bund.....	54
Abb.67: Mitglieder des Senats der Goethe-U nach Geschlecht - Stand 4/2017 (Wahl 1/2017).....	54
Abb.68: Mitglieder des Forschungsrates nach Geschlecht.....	55
Abb.69.1: Männer und Frauen in den Fachbereichsräten FB01-FB08 - Stand 2016.....	55
Abb.69.2: Männer und Frauen in den Fachbereichsräten FB09-FB16 - Stand 2016.....	55

Liste der Fachbereiche (mit den im Text verwendeten Abkürzungen)

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

