

Gleichstellungs-Monitor 2013

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



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

Gleichstellungs- Monitor 2013

September 2014

Impressum:
Goethe-Universität Frankfurt a.M.
Gleichstellungsbüro

September 2014

Text, Grafiken und Layout: Annemarie Mlakar
Druck: HRZ Druckzentrum der Goethe-Universität
Umschlagfoto: Uwe Dettmar, Goethe-Universität

Kontakt:

Dr. Anja Wolde
Leiterin Gleichstellungsbüro
Grüneburgplatz 1
PA-Gebäude 2.P61
Tel. 069 798 18100
wolde@em.uni-frankfurt.de

Annemarie Mlakar
Koordinatorin Gender&Diversity Controlling
Grüneburgplatz 1
PA-Gebäude 2.P12
Tel. 069 798 18123
mlakar@em.uni-frankfurt.de

Vorbemerkung

Durch regelmäßiges Beobachten und Beschreiben auf der Grundlage des zur Verfügung stehenden Datenmaterials ermöglicht Gleichstellungs-Monitoring eine Standortbestimmung hinsichtlich der Umsetzung von Chancengleichheit.

Ziel des vorliegenden Berichts ist es, die aktuelle Situation der Gleichstellung an der Goethe-Universität transparent zu machen und Entwicklungen im Zeitverlauf zu zeigen. Er richtet sich gleichermaßen an Führungskräfte wie an alle interessierten Angehörigen der Universität.

Auf die Ableitung von zukünftigen gleichstellungspolitischen Strategien und Maßnahmen wird im Rahmen des Gleichstellungs-Monitors bewusst verzichtet. Hierfür sei auf den zentralen Gender & Diversity-Aktionsplan (GEDAP) verwiesen, der zur Zeit erarbeitet wird und der ab 2015 dem bisherigen Frauenförderplan (2008-2014) und dem Diversity-Konzept (2011-2014) der GU nachfolgen wird.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
Kurzdarstellung der Ergebnisse	9
Zur Konzeption des Gleichstellungs-Monitoring an der GU	16
Einzeldarstellung	17
1 Studierende	18
Entwicklung der Studierendenzahlen nach Geschlecht	
Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden nach angestrebtem Abschluss	
Bachelor- und Masterstudierende nach Geschlecht im WS 2013/14	
Studierende nach Geschlecht je Fachbereich im WS 2013/14	
Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden (ohne Lehramtsstudierende) je Fachbereich	
2 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	22
Entwicklung der studentischen u. wissenschaftlichen Hilfskräfte nach Geschlecht	
Frauenanteil an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften je Fachbereich	
Durchschnittliche Arbeitszeit der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte nach Geschlecht	
3 Abschlüsse/Absolventinnen und Absolventen	24
Entwicklung der Abschlüsse/AbsolventInnenzahlen nach Geschlecht	
Entwicklung des Frauenanteils an den AbsolventInnen je Abschlussart	
Abschlüsse nach Geschlecht je Fachbereich im Studienjahr 2013	
Veränderung der Frauenanteile an den Abschlüssen/AbsolventInnen je Fachbereich im 3-Jahreszeitraum	
4 Promotionen	28
Entwicklung der Promotionen nach Geschlecht	
Promotionen nach Geschlecht je Fachbereich im Studienjahr 2013	
Veränderung des Frauenanteils an den Promotionen je Fachbereich im 3-Jahreszeitraum und Vergleich zum Frauenanteil an den Abschlüssen	
5 Habilitationen	31
Entwicklung der Habilitationen nach Geschlecht	
Habilitationen nach Geschlecht je Fachbereich 2009-2013	
Veränderung des Frauenanteils an den Habilitationen je Fachbereich im 5-Jahreszeitraum	
6 Nachwuchsförderlinien (Drittmittel) / Einzelanträge DFG	34
ERC Starting Grants	
Heisenberg-Stipendium	
Heisenberg-Professur	
Lichtenberg-Professur	
Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen	
Wissenschaftliche Netzwerke	
DFG-Forschungsstipendien	
DFG-Einzelanträge	
7 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	37
Entwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Geschlecht	

Inhaltsverzeichnis

	Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Bundesvergleich	
	Entwicklung des Frauenanteils an den wiss. Mitarbeitenden je Mitarbeitergruppe	
	Frauenanteil an den befristeten Qualifikationsstellen nach Finanzierungsart	
	Veränderung des Frauenanteils an den wiss. Mitarbeitenden je Fachbereich 2010-2013	
	Befristete wiss. Qualifikationsstellen nach Beschäftigungsvolumen und Geschlecht	
	Befristet beschäftigte wiss. Mitarbeitende nach Geschlecht	
8	Neuberufungen.....	42
	Entwicklung der Neuberufungen nach Geschlecht	
	Frauenanteil an den Neuberufungen nach Wertigkeit	
	Frauenanteil an den Neuberufungen im Bundesvergleich	
	Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen - GU und bundesweit	
	Neuberufungen nach Fachbereich und Geschlecht	
	Veränderung des Frauenanteils an den Neuberufungen je Fachbereich im 3-Jahreszeitraum	
9	Professuren und Juniorprofessuren	46
	Entwicklung der Professuren und Juniorprofessuren nach Geschlecht	
	Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren je Wertigkeit/Gruppe	
	Der Professorinnenanteil an der GU im Bundesvergleich	
	Veränderung des Professorinnenanteils je Fachbereich 2010 bis 2013	
10	Genderprofile - Querschnitt über die Qualifikationsstufen.....	49
	Querschnitt über die Qualifikationsstufen 2010 bis 2013	
	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 2009 bis 2013	
11	Administrativ-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.....	56
	Entwicklung der administrativ-technischen Beschäftigten nach Geschlecht	
	Frauenanteil an den administrativ-technischen Beschäftigten je Mitarbeitergruppe	
	Frauenanteil an den administrativ-technischen Beschäftigten je Laufbahngruppe	
	Administrativ-technische Beschäftigte: Beschäftigungsgrad nach Geschlecht je Mitarbeitergruppe und Laufbahngruppe	
	Administrativ-technische Beschäftigte mit befristeten/unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen	
12	Leitungspositionen und Gremien.....	59
	Präsidium und Fachbereichsleitung	
	Leitungspositionen Verwaltung (Stab des Präsidenten und Zentralverwaltung)	
	Hochschulrat	
	Senat	
	Fachbereichsräte	
	Methodische Anmerkungen und Datendefinitionen.....	62
	Quellen und Literatur.....	66
	Anhang.....	69
	Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	
	Liste der Fachbereiche mit im Text verwendeten Abkürzungen	

Einleitung

Am Beginn des Berichts steht eine komprimierte Darstellung der zentralen Ergebnisse des Gleichstellungs-Monitors 2013, ergänzt um Angaben zur Konzeption des Monitoring an der Goethe-Universität.

Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bereichen enthält die daran anschließende Einzeldarstellung, überwiegend in Form von kommentierten Diagrammen und Tabellen. Hier werden auch Entwicklungen und Trends auf Fachbereichsebene sichtbar.

Verarbeitet wurden die jeweils aktuellsten, verfügbaren Daten zum Stand Ende 2013. Für die einzelnen Datengruppen bedeutet dies unterschiedliche Stichtage bzw. Zeiträume:

- Studierendendaten: Stand WS 2013/14
- Abschlüsse/Promotionen/Habilitationen: Studienjahr 2013
- Berufungen: Kalenderjahr 2013; Stand 31.12.2013
- Drittmittelfinanzierte Nachwuchsförderung / DFG-Einzelanträge: Stand Ende 2013
- Personaldaten: Stichtag 31.12.2013
- Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte: Stand 31.12.2013
- Daten zu Gremien und Leitungspositionen: Stand Ende 2013

Für die einzelnen Kapitel wurde eine weitgehend einheitliche Struktur gewählt: Je Datenkategorie wird zunächst eine Gesamtübersicht zur Entwicklung der Männer- und Frauenanteile als Zeitreihe dargestellt. Danach folgen weitere Differenzierungen nach Unterkategorien, bspw. bei den Abschlüssen nach der Art des Abschlusses, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Mitarbeitergruppe, bei den Neuberufungen nach Wertigkeit etc.

Die jeweils aktuelle Situation wird anschließend nach Fachbereichen differenziert dargestellt, und schließlich wird die Veränderung der Frauenanteile in den Fachbereichen im Zeitraum der letzten drei bis fünf Jahre gezeigt.

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

Kurzdarstellung der Ergebnisse

Studierende

Die Frauen- und Männeranteile an den **Studierenden insgesamt** sind seit mehreren Jahren nahezu unverändert; im WS 2013/14 sind rund 41% männliche und 59% weibliche Studierende an der GU eingeschrieben.

Ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils an den Studierenden zeigt sich im **Fachbereich 08** (Phil.GeschWi.): von 45% auf 49% zwischen WS 2010/11 und WS 2013/14. In geringem Ausmaß steigt der Frauenanteil auch im FB 01 (ReWi), von 56% auf 58% im gleichen Zeitraum, ein leichter Rückgang hingegen findet im FB 11 (GeoWi.Geogr.) statt (von 45% auf 42%).

Mit 53% ist der Frauenanteil bei den **Masterstudierenden** niedriger als bei den **Bachelorstudierenden** (56%) und deutlich niedriger als bei den Studierenden in **Magisterstudiengängen** (63%). Grund dafür ist die Ungleichzeitigkeit des Umstiegs: Naturwissenschaftliche Fachbereiche mit ihren geringeren Frauenanteilen sind früher auf das Bachelor-Mastersystem umgestiegen als die geisteswissenschaftlichen Fachbereiche. Überall dort, wo die (konsekutiven) Masterstudiengänge bereits voll angelaufen sind, ist der Frauenanteil gleich hoch oder sogar höher als in den Bachelorstudiengängen. Einzig im Fachbereich 12 (Math.Inf.) zeigt sich eine Abnahme des Frauenanteils beim Übergang zwischen Bachelor und Master.

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Von den **studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften** sind Ende 2013 47% Männer und 55% Frauen. Damit liegt der Frauenanteil leicht unter dem Frauenanteil an den Studierenden (ohne FB 16) mit rund 58%.

In den **natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereichen** sind Frauen bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, verglichen mit ihrem Anteil an den Studierenden, angemessen vertreten. In den **‚frauendominierten‘ Fachbereichen** FB 04 (ErzWi.) und FB 10 (Neu.Phil.) sind hingegen männliche Studierende anteilmäßig etwas stärker in der Gruppe der Hilfskräfte vertreten als in der Gesamtheit der Studierenden. FB 08 (Phil.GeschWi.) hat vergleichsweise viele Frauen unter den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, dagegen sind im FB 01 (ReWi.) Frauen bei den Hilfskräften unterrepräsentiert.

In den Vorjahren (2007 bis 2012) umfassten die Arbeitsverträge der männlichen studentischen Hilfskräfte durchschnittlich um etwa vier Stunden mehr als die der weiblichen. Zuletzt hat sich die **durchschnittliche Arbeitszeit** angeglichen, die Differenz beträgt 2013 1,6 Stunden. Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften schwanken die durchschnittlichen Stundenzahlen stark, im Durchschnitt der Jahre 2007 bis 2013 ist der durchschnittliche monatliche Stundenumfang mit 51,8 Stunden für die Frauen um 2,4 Stunden höher als für Männer.

Abschlüsse / Absolventinnen und Absolventen

Zwischen 2009 und 2012 war das **Geschlechterverhältnis bei den Abschlüssen** bzw. Absolventinnen und Absolventen an der GU mit 61% Frauen und 39% Männern **nahezu unverändert**. Im Jahr **2013** steigt der Frauenanteil auf 63% und entsprechend sinkt der Männeranteil auf 37%. Berücksichtigt man die Lehramtsabschlüsse nicht, lag der Frauenanteil in den Jahren 2009 bis 2012 bei rund 58% und stieg im Jahr 2013 auf 60%.

Schwankungen der Frauenanteile bei den Bachelor- und Masterabschlüssen sind auf die zum Teil noch sehr kleinen Fallzahlen zurückzuführen sowie auf die Ungleichzeitigkeit des Umstiegs in den unterschiedlichen Fächergruppen. Aus den Studierenden- und Prüfungsdaten ergeben sich derzeit **keine Hinweise** darauf, dass durch die Einführung des zweistufigen Studiensystems ein neuer Übergang entsteht, an dem der Frauenanteil zurückgeht.

Auf der Ebene der **Fachbereiche** lassen sich teils deutliche Schwankungen des Frauenanteils beobachten. Die stärksten prozentualen Veränderungen des Frauenanteils finden in den Fachbereichen 12 (Math.Inf.) mit einem Anstieg von 26% auf 31% und 15 (BioWi.) mit einem Anstieg von 57% auf 65% statt; auch im FB 05 (Psy.Sp.) steigt der Frauenanteil deutlich, von 63% auf 69% und im FB 01 (ReWi.) von 53% auf 57%. Der stärkste prozentuale Rückgang zeigt sich im FB 08 (Phil.GeschWi.) mit 41% Frauenanteil 2011 bis 2013 gegenüber 48% im Zeitraum 2008 bis 2010

Promotionen

Der Frauenanteil an den **abgeschlossenen Promotionen** liegt 2013 wie schon im Vorjahr bei 50%. Dieser Wert entspricht der Geschlechterverteilung bei den eingeschriebenen **Promotionsstudierenden** (49% Frauen, 51% Männer) und den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Promotionsstellen (48% Frauen, 52%Männer).

Im Vergleich der Perioden 2008-2010 mit 2011-2013 zeigen sich für alle geisteswissenschaftlichen Fachbereiche (06 bis 10) zum Teil beträchtliche Anstiege des Frauenanteils an den Promotionen, besonders deutlich im FB 08 (Phil.GeschWi.): 2011-2013 waren 49% der frisch Promovierten Frauen, in der Vergleichsperiode nur 28%. Auch in den FB 02 (WiWi.), 04 (ErzWi.) und 14 (Bioch.Ch.Ph.) erhöhte sich der Frauenanteil an den Promotionen, während er in den **naturwissenschaftlichen Fachbereichen** 11 bis 13 zuletzt wieder sank.

Die **Kluft zwischen** den Frauenanteilen an den **Abschlüssen** und den Frauenanteilen an den **Promotionen** ist in den natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereichen weitaus geringer als in Fachbereichen, in denen Frauen unter den Studierenden eine starke Mehrheit bilden wie FB 04 (ErzWi.), FB10 (Neu.Phil) oder FB 14 (Bioch.Ch.Ph.).

Habilitationen

Im Jahr 2013 haben 11 Frauen und 39 Männer ihre **Habilitation abgeschlossen**, das entspricht einem Frauenanteil von 22%, ein im Vergleich zu den Vorjahren (46% 2011, 29% 2012) niedriger Wert. Für den Zeitraum 2011-2013 beträgt das Verhältnis 32% (Frauen) zu 68% (Männer). Bundesweit beträgt der Frauenanteil an den Habilitationen (ohne Ingenieurwissenschaften) im Jahr 2012 27,5%.

Die **Anzahl** der Habilitationen insgesamt geht, an der GU wie auch bundesweit, **kontinuierlich zurück**. Für Männer und Frauen finden dabei an der GU entgegengesetzte Bewegungen statt: während die Trendlinie für die Anzahl der Habilitationen von Männern deutlich nach unten weist, steigt sie für die Anzahl der Habilitationen von Frauen an.

Für den Periodenvergleich **auf Fachbereichsebene** wird aufgrund der meist geringen Fallzahl ein Zeitraum von fünf Jahren gewählt. Starke Anstiege des Frauenanteils zeigen sich in den FB 03 (GesWi.) mit einem Frauenanteil von 56% (im Vergleichszeitraum 2004 bis 2008 21%), FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) mit 50% (2004 bis 2008 22%), FB 05 mit 43% (2004 bis 2008 13%), FB 02 mit 40% (2004 bis 2008 17%), sowie FB 08 (Phil.GeschWi.) mit 33% (zuvor 21%). Niedriger als im Vergleichszeitraum sind die Frauenanteile in den FB 01 (ReWi.) und 11 (GeoWi.Geogr.), jeweils bei gleichzeitig starkem Rückgang der Anzahl der Habilitationen.

Nachwuchsförderlinien (Drittmittel) und Einzelanträge DFG

Aufgrund der sehr kleinen Fallzahlen sind Aussagen über Gleichstellungserfolge in der **drittmittelfinanzierten Nachwuchsförderung**, insbesondere den DFG-Förderlinien, nur schwer zu treffen. Monitoring beschränkt sich hier überwiegend auf die Nennung und Aufzählung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der GU, die in den jeweiligen Förderlinien erfolgreich waren bzw. sind.

Zwanzig WissenschaftlerInnen an der GU waren im Zeitraum 2007 bis 2013 (Jahr des Förderbeginns) mit einem Antrag auf ein **DFG-Forschungsstipendium** erfolgreich, der Frauenanteil lag bei 30%. Im Vergleichszeitraum 2000 bis 2006 waren unter den Forschungsstipendiaten 23% Frauen.

20% der **erfolgreichen DFG-Einzelanträge** an der GU (ohne FB Medizin) mit Förderbeginn im Zeitraum 2011 bis 2013 wurden von Frauen als Antragstellerinnen gestellt, im Vergleichszeitraum 2008 bis 2010 betrug der Frauenanteil 16%. In den einzelnen Fächergruppen (gemäß DFG-Systematik) liegt der Frauenanteil an der **GU etwa auf dem gleichen Niveau wie in der Grundgesamtheit** der bewilligten DFG-Einzelanträge: in den Geistes- und Sozialwissenschaften bei 30% (Durchschnitt gesamt 33%), in den Naturwissenschaften bei 13% (14% Durchschnitt gesamt) und den Lebenswissenschaften bei 24% (27% Durchschnitt gesamt).

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Frauenanteil an den **wissenschaftlichen MitarbeiterInnen** beträgt Ende 2013 46,2% und bleibt damit gegenüber dem Vorjahr (46,3%) nahezu unverändert.

Der **bundesweit** durchschnittliche **Vergleichswert** für 2012 liegt bei 41,8%, die GU liegt mit 46,3% deutlich über diesem Wert. Ein höherer Frauenanteil an der GU ist jedoch u.a. durch den größeren Anteil an Sprach- und Kulturwissenschaften als im bundesweiten Durchschnitt bedingt. Eine Gewichtung der Fächergruppen, entsprechend ihrer Größenstruktur bundesweit, würde einen um schätzungsweise zwei Prozentpunkte niedrigeren Wert für die GU ergeben. Das verkleinert zwar den 'Vorsprung' der GU in diesem Bereich, dennoch kann man von einem **vergleichsweise hohen Frauenanteil** an den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an der GU sprechen.

Der Frauenanteil bei den **Post-Doc-Stellen** stieg im Jahr 2013 auf 42,1%, bei den **Promotionsstellen** liegt der Wert Ende 2013 bei 48,2%, das ist ein leichter Rückgang gegenüber dem Vorjahr (48,9%). Bei den **wissenschaftlichen Dauerstellen** stieg der Frauenanteil zuletzt auf 41,2%.

In den **Fachbereichen** 04 (ErzWi.), 05 (Psy.Sp.) und 06 (Ev.Th.) zeigen sich deutliche Zuwächse der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, auch FB 01(ReWi.) kann durch einen deutlichen Anstieg den Einbruch der Vorjahre wettmachen.

Die Auswertung nach **Beschäftigungsvolumen und Geschlecht** zeigt sowohl ein höheres Beschäftigungsvolumen für männliche als für weibliche Stelleninhaber. Dies gilt besonders ausgeprägt für die Post Doc-Stellen: während 2013 86% der männlichen Postdoktoranden Vollzeit arbeiten, sind es bei den Postdoktorandinnen nur 56%. In den letzten drei Jahren hat sich der Abstand zwischen Männern und Frauen erhöht. 2010 betrug der Anteil der Postdoktorandinnen mit Vollzeitstellen noch 66%, bei den Männern veränderte sich der Anteil an Vollzeitstellen nicht nennenswert.

Das geringere Stellenvolumen von Frauen kann Ausdruck für die gleichzeitige Wahrnehmung von Sorge- und Pflegeaufgaben sein, die nach wie vor häufiger und in größerem Umfang von Frauen als von Männern geleistet werden. Andererseits kann sich darin eine geschlechtsspezifisch ungleiche Ressourcenverteilung zeigen, wenn etwa Vollzeitstellen eher mit Männern und Halbzzeitstellen eher mit Frauen besetzt werden.

Wie für eine forschungs- und drittmittelstarke Universität zu erwarten, ist der Anteil der **wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf befristeten Stellen** an der GU mit 88% (Männer 87%, Frauen 89%) höher als im bundesweiten Durchschnitt (84% für 2011). Der Abstand zwischen Männern und Frauen ist an der GU mit 2,4 Prozentpunkten deutlich kleiner als bundesweit (5,4 Prozentpunkte).

Neuberufungen

Im Jahr 2013 erreicht die GU mit 35% Frauenanteil an den **Neuberufungen** auf **W3-Professuren** und 41,7% an den **Neuberufungen insgesamt** einen sehr beachtlichen Wert. Im Durchschnitt der Jahre 2011-2013 liegt die GU mit 29,1% auf dem Niveau des bundesweiten Vergleichswertes (29,0% ohne Ingenieurwissenschaften).

Für das **bundesweite Berufungsgeschehen** hingegen gilt „Je höher die Wertigkeit, desto geringer der Frauenanteil“. Davon hebt sich die GU in den letzten Jahren deutlich ab: in den Jahren 2011 bis 2013 sind die Frauenanteile bei den Berufungen in allen Wertigkeiten annähernd gleich hoch (W1 27%, W2 und W2 jeweils 29%).

An den Berufungsverfahren an der GU, die in den Jahren 2011 bis 2013 abgeschlossen wurden, waren Frauen mit rund 29% aller Bewerbungen vertreten, bei den Neuberufungen lag ihr Anteil ebenfalls bei 29%. Bei den W3-Berufungsverfahren lag der Frauenanteil bei den Neuberufungen über jenem der Bewerbungen. Auch bundesweite Vergleichsdaten zeigen, dass statistisch betrachtet **Bewerbungen von Frauen erfolgreicher** sind als die von Männern. Als eine Ursache dafür können geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bewerbungsstrategien gesehen werden.

Professuren

Beim **Professorinnenanteil insgesamt** (=inklusive Juniorprofessuren, Gast- und Vertretungsprofessuren) ist nach mehreren Jahren der Stagnation (bei einem Wert von rund 21,5%) wieder **ein Anstieg** zu beobachten. Ende 2013 liegt er bei 23,2%. Ohne Berücksichtigung der Juniorprofessuren und der Vertretungs- sowie Gastprofessuren beträgt der Professorinnenanteil Ende 2013 21,2%.

Bei den **C4/W3-Professuren** setzt sich die **positive Entwicklung** der Vorjahre auch im Jahr 2013 fort, der Professorinnenanteil in dieser Wertigkeit steigt von 17,7% auf 19,4%. Auch in der Gruppe der **C3/W2-Professuren**, wo der Wert zuletzt rückläufig war, erhöht sich der Professorinnenanteil im Jahr 2013 von 22% auf 25,2%. Der Frauenanteil an den **Juniorprofessuren** hingegen **sinkt** im Jahr 2013 weiter von 42,1% auf 32,6%.

Zuletzt lag der Professorinnenanteil an der GU unter dem **bundesweiten Vergleichswert** (ohne Ingenieurwissenschaften). Mit dem Anstieg im Jahr 2013 auf 23,2% schließt der Wert an der GU wieder zum bundesweiten Durchschnittswert auf (23% für 2012; für 2013 liegt noch kein Vergleichswert vor).

Bei den **C4/W3-Professuren** hat sich die GU in den letzten Jahren **im Vergleich** zum bundesweiten Durchschnitt **verbessert**. Noch 2008 lag die GU um fast 2 Prozentpunkte unter dem Durchschnittswert bundesweit, für 2013 könnte der Wert an der GU erstmals den bundesweiten Durchschnitt übersteigen.

Frauenanteil im Querschnitt über alle Qualifikationsstufen im Bundesvergleich

Trotz der Bereinigung der bundesweiten Vergleichswerte um die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften ergibt der Vergleich der Kennzahlen ein zugunsten der GU leicht verzerrtes Bild. Grund dafür ist die spezifische Fächerstruktur der GU im Vergleich zum Bundesdurchschnitt. So nimmt etwa die Fächergruppe „Sprach- und Kulturwissenschaften“ mit ihrem relativ hohen Frauenanteil an der GU 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 GU Fächer mit besonders geringem Frauenanteil wie Informatik anteilmäßig ‚kleiner‘ als bundesweit in der Fächergruppe.

Im **Kennzahlenvergleich** der durchschnittlichen Frauenanteile **bundesweit** gemäß Hochschulstatistiken mit den Frauenanteilen an der Goethe-Universität, **über alle Qualifikationsstufen** hinweg, liegt die GU bei Studierenden und Abschlüssen um zwei bis vier Prozentpunkte über dem Vergleichswert. Anders als in den Vorjahren ist 2013 auch der Wert für die Promotionen höher als der Vergleichswert. Sowohl bei Habilitationen als auch bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen liegt die GU um rund vier bis fünf Prozentpunkte über der entsprechenden Kennzahl bundesweit, bei den Professuren hingegen genau dem dem bundesweiten Niveau, bei den C4/W3-Professuren leicht darüber.

Wie im letzten Bericht (Stand der Daten 2011/2012) weist der Kennzahlenvergleich über die Qualifikationsstufen auf **Verbesserungspotential vor allem im Bereich der Promotionen und Professuren** hin. Diese Aussage bleibt für die aktuelle Situation aufrecht, allerdings zeigt sich auch, dass seit dem letzten Bericht in beiden Bereichen bereits eine Verbesserung stattgefunden hat.

Glass-Ceiling-Index

Die Kennzahl GCI (Glas-Ceiling-Index) wurde 2006 durch die "She-Figures", der regelmäßigen Statistik der EU-Kommission zu Geschlechtergleichheit in der Wissenschaft, eingeführt. Die Kennzahl setzt den Frauenanteil in der Gruppe der ProfessorInnen zum Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal (inklusive ProfessorInnen) in Beziehung: Ein idealer Wert 1 zeigt an, dass der Frauenanteil bei den Professuren gleich hoch ist wie jener 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.

Der Glass-Ceiling-Index (GCI) an der GU beträgt Ende 2013 1,97, der entsprechende bundesweite Vergleichswert 1,76. Dass der GCI an der GU höher als der bundesweite Vergleichswert ist, bedeutet, dass an der GU der Frauenanteil an den Professuren und der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal **weiter auseinanderliegen** als im Bundesdurchschnitt. Anders als für den bundesweiten Wert ist für die GU im Zeitraum seit 2007 keine eindeutig sinkende Tendenz festzustellen.

Administrativ-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bei den **administrativ-technischen Beschäftigten** sind Frauen überrepräsentiert. Ihr Anteil beträgt derzeit insgesamt 65%. Je höher die Laufbahngruppe, desto geringer ist allerdings der Frauenanteil: Unter den Beschäftigten des **einfachen und mittleren Dienstes** sind fast 70% Frauen, im **Gehobenen Dienst** beträgt der Frauenanteil rund 64%, im **Höheren Dienst** 56%.

Der durchschnittliche **Beschäftigungsgrad** beträgt bei den männlichen administrativ-technischen Beschäftigten rund 95%, bei weiblichen Beschäftigten dieser Gruppe beträgt er 83%. Nennenswerte Veränderungen des Beschäftigungsgrades im ausgewerteten Zeitraum 2005 bis 2013 zeigen sich bei den männlichen Verwaltungsmitarbeitern mit einem Rückgang des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades von 96% auf 93% sowie bei den weiblichen BibliotheksmitarbeiterInnen, deren Beschäftigungsgrad von 81% auf 86% angestiegen ist.

86% der männlichen und 81% der weiblichen administrativ-technischen Mitarbeitenden sind unbefristet beschäftigt. Deutliche **geschlechtsspezifische Unterschiede** hinsichtlich der **Befristung** von Arbeitsverträgen zeigen sich im **Höheren Dienst**: während 75% der männlichen Mitarbeiter unbefristet beschäftigt und 25% befristet beschäftigt sind, haben von den Frauen im Höheren Dienst nur 55% unbefristete Arbeitsverträge und 45% befristete. Der Vergleich mit 2010 zeigt, dass im höheren Dienst der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen **sowohl bei Frauen als auch bei Männern zugenommen** hat.

Leitungspositionen und Gremien

Ende 2013 besteht das **Präsidium** der GU aus sechs Männern und einer Frau. Mit zwölf Dekanen und vier Dekaninnen beträgt der Frauenanteil in der **Fachbereichsleitung** derzeit 25%. In den Fachbereichsleitungen gesamt (DekanInnen, Pro- und StudiendekanInnen) sind die Professorinnen mit 27% sogar etwas stärker vertreten als es ihrem Anteil an den Professuren (21% ohne Junior-, Vertretungs- und Gastprofessuren) entspricht.

Die **Leitungspositionen der zentralen Hochschulverwaltung** sind - auf der Ebene unterhalb des Präsidiums - mit 53% Männern und 47% Frauen vergleichsweise ausgeglichen besetzt (Stand Ende 2013). Der vergleichsweise hohe Frauenanteil in Leitungspositionen der Verwaltung entspricht einer generell in den letzten Jahren zu beobachtenden „Feminisierung mittlerer Führungspositionen“ im Wissenschaftsmanagement.

Mit aktuell nur einer Frau im **Hochschulrat** ist der Frauenanteil (9%) vergleichsweise gering, hessenweit sind 2013 25% der Mitglieder der Hochschulräte Frauen, bundesweit liegt ihr Anteil bei 31%.

Im **Senat** ist auch nach den Wahlen im WS 2012/13 unter den 9 Mitgliedern der Statusgruppe der ProfessorInnen nur eine Frau (11%), bei den StellvertreterInnen finden sich hingegen vergleichsweise viele Frauen (fünf von neun, das sind 56%). Insgesamt sind vier der 17 stimmberechtigten Mitglieder des Senats Frauen (24%). Im erweiterten Senat, der sich aus den Mitgliedern und ihren Stellvertretern zusammensetzt, besteht ein Geschlechterverhältnis von 71% Männern und 29% Frauen.

In den **Fachbereichsräten** stieg der Professorinnenanteil nach den Wahlen zu den Fachbereichsräten im WS 12/13 von 23% auf 29%. Weibliche Studierende sind nach den Wahlen im WS 13/14 mit 50% nun angemessen repräsentiert (zuvor lag ihr Anteil bei 40%). Waren im letzten Berichtszeitraum noch in sechs der sechzehn Fachbereiche ausschließlich männliche Professoren im Fachbereichsrat vertreten, sind es nun noch vier Fachbereiche.

Mit insgesamt nur einer Frau und zwölf Männern im Fachbereichsrat ist FB 02 (WiWi.) nunmehr der Fachbereich mit dem geringsten Frauenanteil. Selbst in den naturwissenschaftlichen FB mit ihren niedrigen Frauenanteilen in allen Statusgruppen sind jeweils mindestens zwei der dreizehn Mitglieder Frauen.

Zur Konzeption des Gleichstellungs-Monitoring an der GU

Erste Zielsetzung des Gleichstellungs-Monitoring ist die Erhebung der geschlechterspezifischen Zusammensetzung der verschiedenen Gruppen von Angehörigen der Universität, beispielsweise der Studierenden, der AbsolventInnen, der Professuren, in der Hochschulleitung, in den Gremien oder bei den administrativ-technischen Beschäftigten, sowie die Darstellung von Veränderungen dieser Daten im Zeitverlauf.

Ein zweiter Schwerpunkt ist es, Qualifikations- und Selektionsprozesse geschlechterdifferenziert zu beschreiben, mit anderen Worten, darzustellen, wie sich der Frauen- und Männeranteil über verschiedene Stufen hinweg entwickelt. Dafür werden Querschnittsbetrachtungen angestellt und die Männer- bzw. Frauenanteile verschiedener Stufen miteinander in Beziehung gesetzt (siehe bspw. Genderprofile und Glass-Ceiling-Index).

Drittens werden ausgewählte Ergebnisse an der GU im Sinne eines Benchmarking mit bundesweiten Durchschnittswerten gemäß Hochschulstatistik, bereinigt um die an der GU nicht vertretenen Fächergruppen (insbesondere Ingenieurwissenschaften), verglichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ein solcher Vergleich aufgrund der spezifischen Fächerstruktur an der GU immer zugunsten der GU verzerrt ist; der bundesweite Durchschnittswert ist daher nicht als Referenzwert im Sinne eines anzustrebenden Sollwerts anzusehen, sondern eher als Markierung einer Untergrenze.

Ein weiteres Element des Gleichstellungs-Monitoring ist die Beobachtung der Zielerreichung. Das meint den Vergleich von tatsächlichen Werten mit Zielwerten, die unter Zugrundelegung des Kaskadenmodells¹ formuliert werden. Ziele für die kommenden Jahre werden im Rahmen der derzeit stattfindenden Planungen für den Gender & Diversity Aktionsplan 2015 bis 2018 formuliert und künftig in das Monitoring integriert.

¹ Vgl. Methodische Anmerkungen und Datendefinitionen S.62ff.

Einzeldarstellung

1 Studierende

Entwicklung der Studierendenzahlen nach Geschlecht

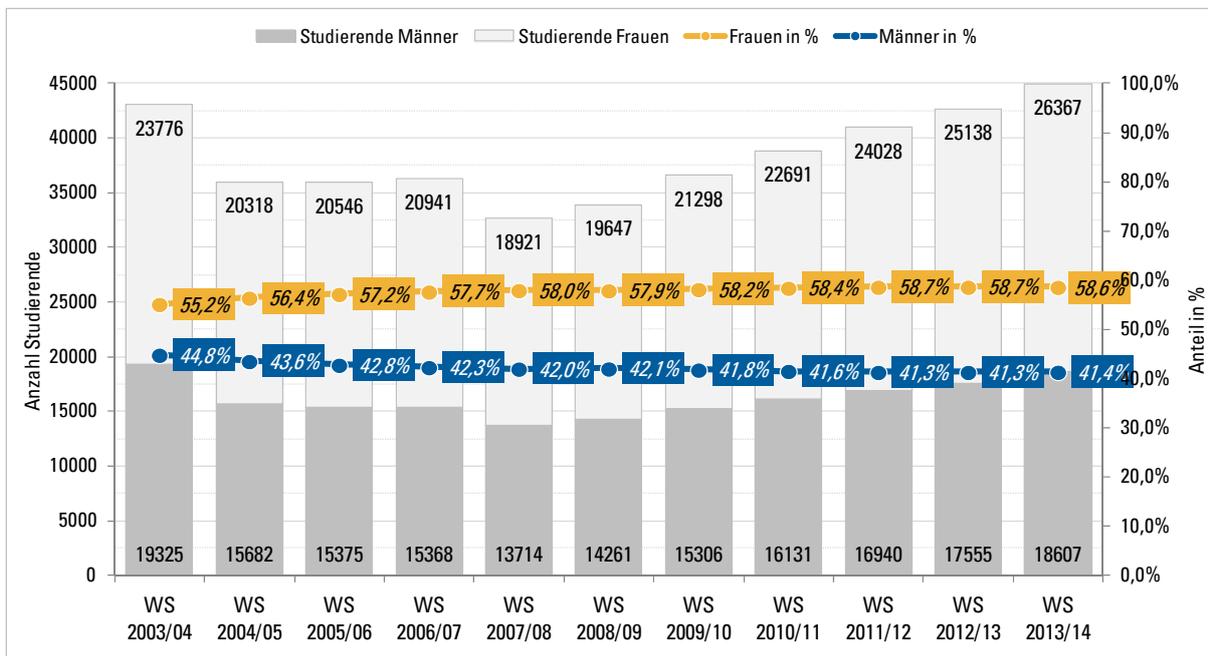


Abb.1: Zeitreihe Anzahl und Anteil Studierende nach Geschlecht

Die Anzahl der Studierenden steigt weiter an, im Wintersemester 2013/14 erreicht sie mit rund 45.000 Studierenden einen bisherigen Höchststand. Der Frauenanteil stieg im Zeitraum von 10 Jahren um 3,4 Prozentpunkte, von 55,2% im WS 2003/04 auf aktuell 58,6% an. Nennenswerte Zuwächse fanden überwiegend im ersten Drittel dieses Zeitraumes statt, seit 2007/2008 verlangsamte sich der Anstieg, und zuletzt blieb der Frauenanteil nahezu konstant.

Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden nach angestrebtem Abschluss

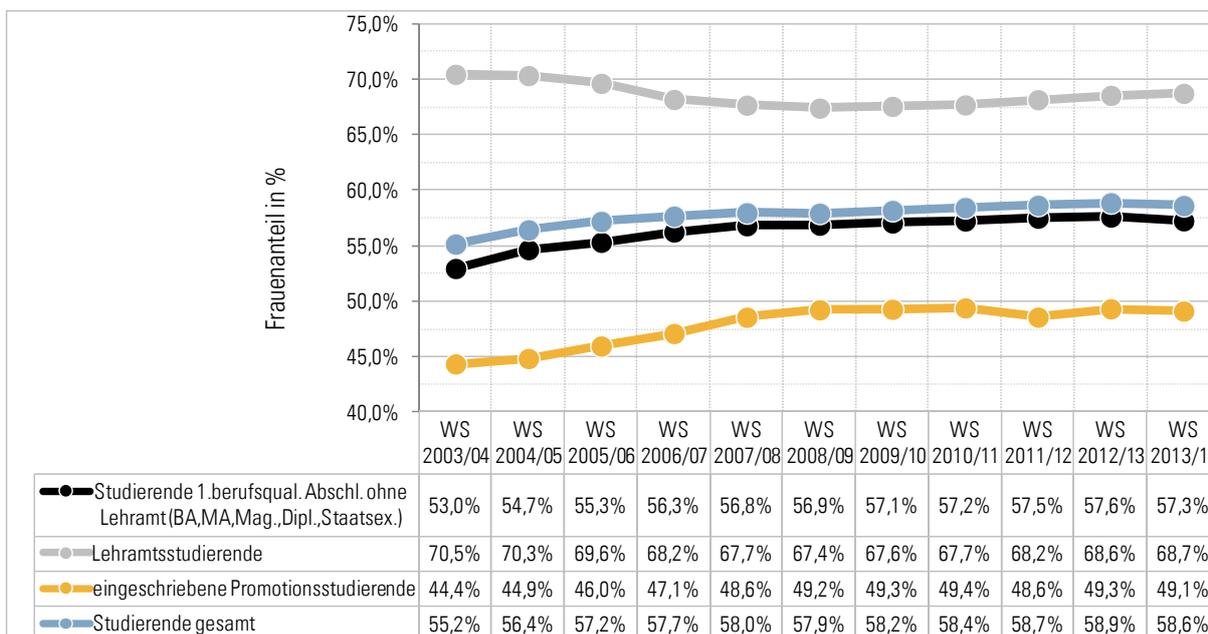


Abb.2: Zeitreihe Frauenanteil an den Studierenden nach Abschlussgruppe

Im Zeitraum 2001 bis 2007 sind deutliche Anstiege der Frauenanteile bei den Fachstudierenden (ohne Lehramt), die einen 1. Abschluss anstreben sowie bei den eingeschriebenen Promotionsstudierenden zu verzeichnen. Bei den Lehramtsstudierenden sinkt der Frauenanteil im gleichen Zeitraum. Seit 2007/2008 sind die Frauenanteile bei den eingeschriebenen Promotionsstudierenden mit ca. 49% und bei den Studierenden, die einen ersten Abschluss anstreben, mit rund 57% weitgehend konstant, der Frauenanteil an den Lehramtsabschlüssen steigt zuletzt wieder leicht an.

Abbildung 3 zeigt die Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Abschlussarten, die in der Gruppe der 1.berufsqualifizierenden Abschlüsse zusammengefasst sind. Ein stetiger Anstieg des Frauenanteils zeigt sich in Studiengängen, die mit einem Staatsexamen ab-

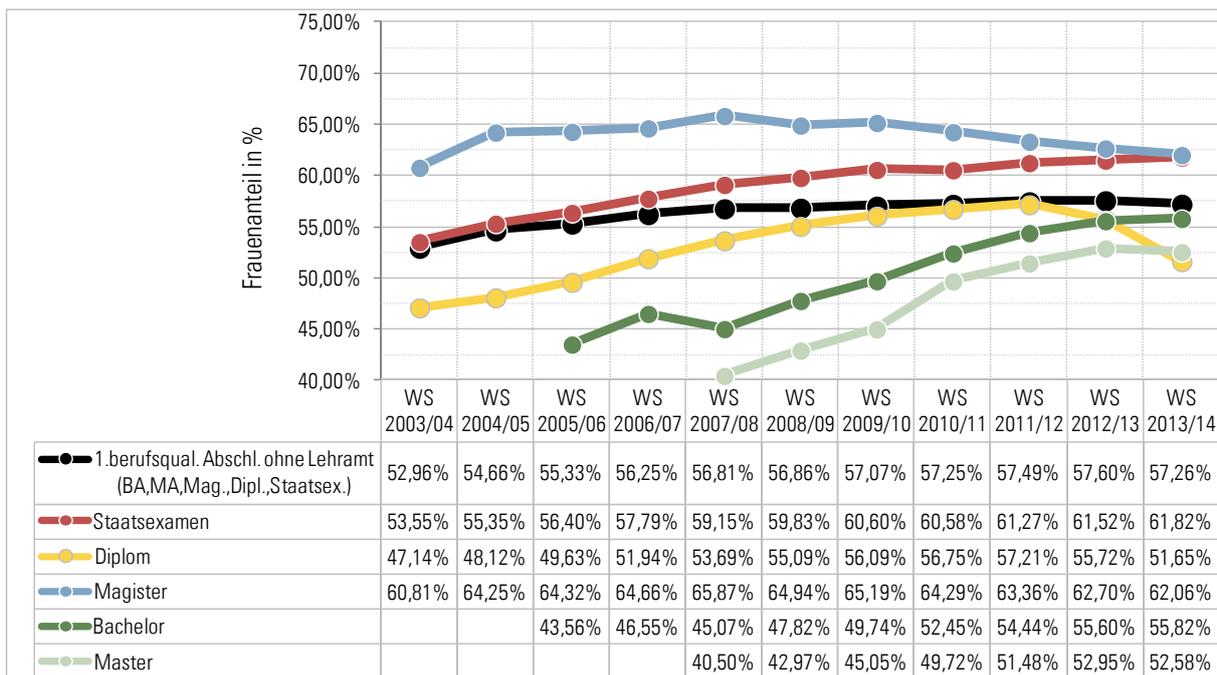


Abb.3: Zeitreihe Frauenanteil an den Studierenden, die einen 1. berufsqualifizierenden Abschluss anstreben, nach Abschlussart

schließen, der Frauenanteil stieg hier in den letzten 10 Jahren von 54% auf 62% an. Die zunächst im Vergleich zu den Magister- und Diplomstudiengängen geringen Studentinnenanteile bei den Bachelor- und Masterstudiengängen sind darauf zurückzuführen, dass die naturwissenschaftlichen Fachbereiche mit ihren niedrigeren Frauenanteilen früher auf das Bachelor-Master-System umgestiegen sind als die sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachbereiche. Abbildung 4 zeigt, dass der Umstieg auf das zweistufige System mittlerweile weitgehend erfolgt ist: Die Bachelorstudierenden bilden mit 41% die größte Gruppe, die Masterstudierenden machen 9% Prozent aller Studierenden aus. In Magisterstudiengängen sind derzeit noch 7%, in Diplomstudiengängen noch 3% der Studierenden eingeschrieben. Rund ein Fünftel der Studierenden sind in einem Studiengang mit dem Abschluss Staatsexamen eingeschrieben, 14% streben einen Lehramtsabschluss an, 6% sind eingeschriebene Promotionsstudierende und 1% streben einen sonstigen Abschluss an.

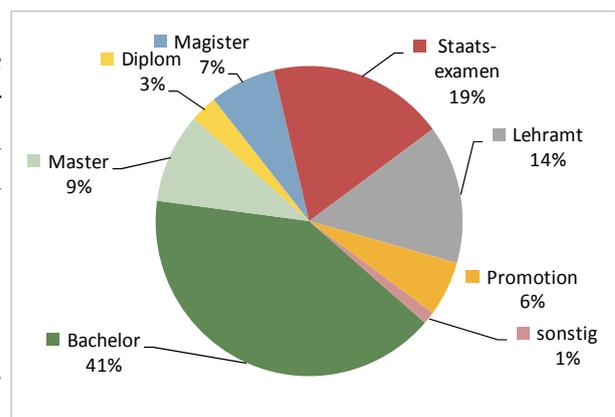


Abb.4: Anzahl Studierende im WS 2013/14 nach angestrebtem Abschluss

Bachelor- und Masterstudierende nach Geschlecht im WS 2013/14

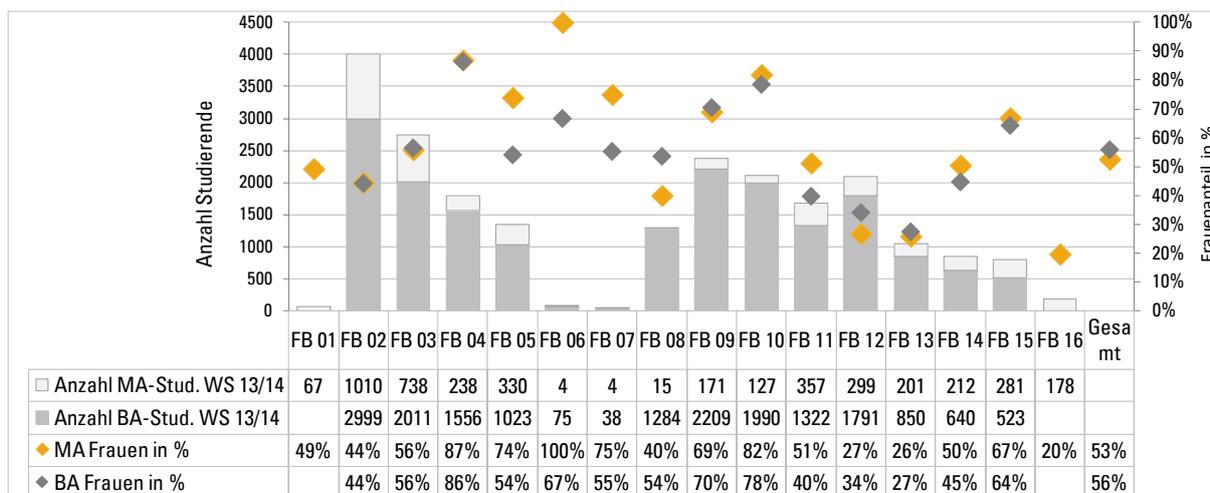


Abb.5: Anzahl und Frauenanteil Bachelor- und Masterstudierende nach Fachbereich im WS 2013/14

Der Frauenanteil an den Studierenden in Bachelorstudiengängen ist mit 56% um 3 Prozentpunkte höher als in den Masterstudiengängen. Es handelt sich dabei jedoch nicht um einen Rückgang des Frauenanteils beim Übergang zwischen Bachelor und Master, sondern ebenfalls um einen Effekt der unterschiedlichen Zeitpunkte des Umstiegs auf das neue System: in einigen Fachbereichen ist die Zahl der Masterstudierenden noch sehr gering. Die Darstellung nach Fachbereichen zeigt, dass überall dort, wo die Masterstudiengänge bereits voll angelaufen sind, der Frauenanteil gleich hoch oder sogar höher ist als in den Bachelorstudiengängen. Einzig im Fachbereich 12 (Math.Inf.) zeigt sich eine Abnahme des Frauenanteils am Übergang zwischen Bachelor und Master von 34% auf 27%.

Studierende nach Geschlecht je Fachbereich im WS 2013/14

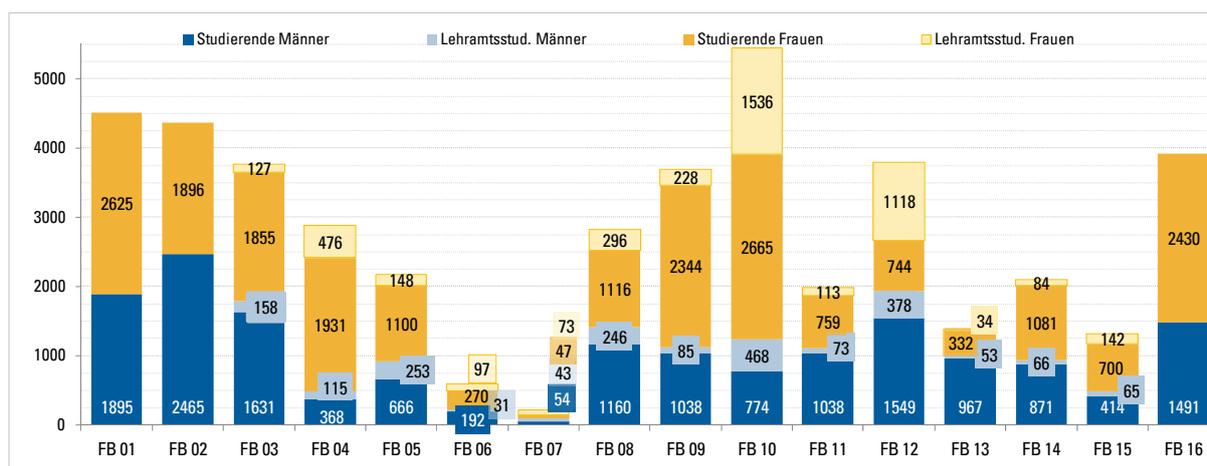


Abb. 6: Verteilung der studierenden Männer und Frauen auf die Fachbereiche WS 2013/2014

Abbildung 6 zeigt die Zahl der Studierenden (Männer und Frauen) im WS 2013/2014 in ihrer Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche und weist Lehramtsstudierende und Fachstudierende (inklusive der eingeschriebenen Promotionsstudierenden) gesondert aus.

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

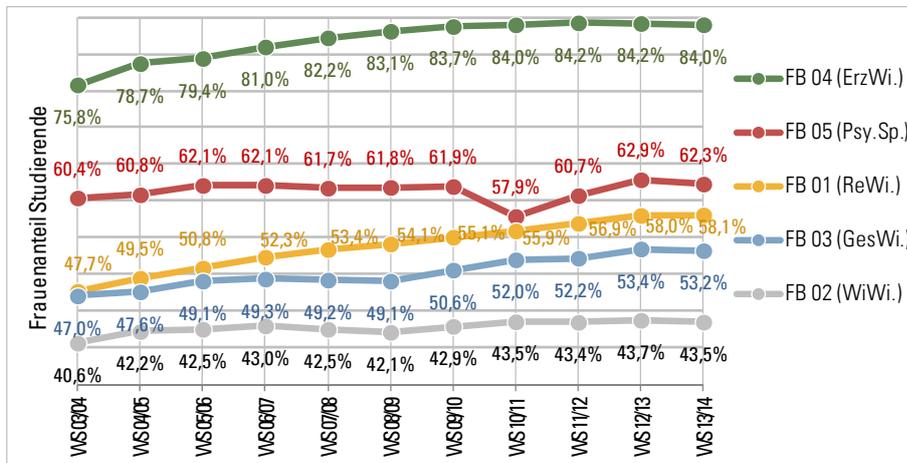


Abb. 7: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 01 bis 05

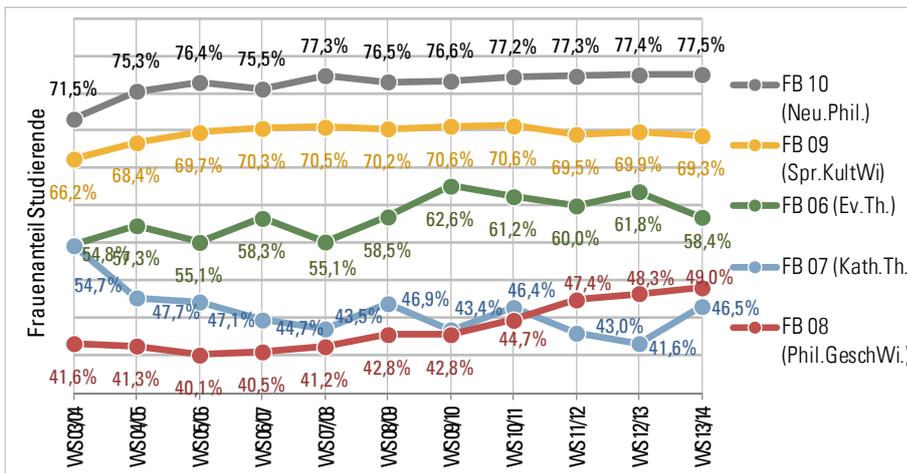


Abb. 8: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 06 bis 10

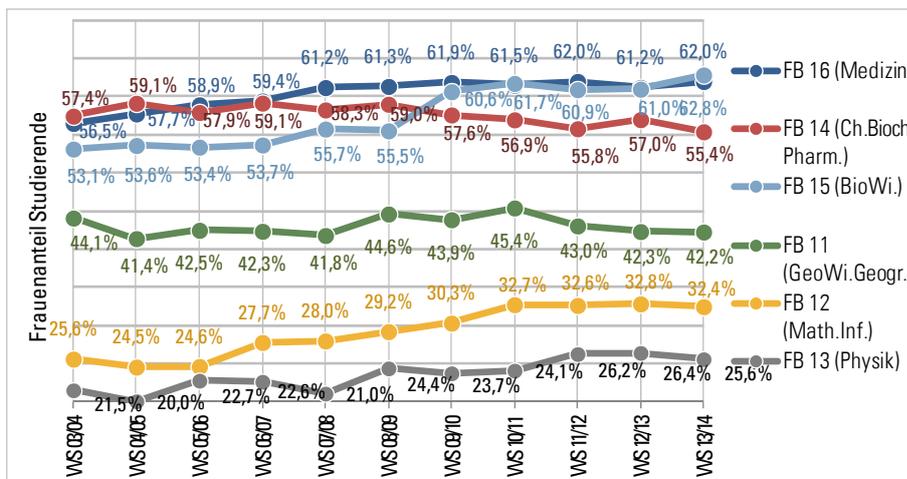


Abb. 9: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 11 bis 16

Im 10-Jahreszeitraum zeigt sich in fast allen Fachbereichen ein Anstieg des Studentinnenanteils. Ausnahmen sind die FB 07 (Kath. Th), 11 (GeoWi.Geogr.) und 14 (Bioch.Ch.Ph.). Besonders starke prozentuale Anstiege zeigen sich in den FB 01 (ReWi.) mit +22% und FB 12 (Math.Inf.) mit +27%. Beträchtliche Zuwächse verzeichnen auch die FB 08 (Phil.GeschWi.) mit +18%, 13 (Physik) mit +19% und 15 (BioWi.) mit +19%.

Um prozentual rund 10% steigen die Frauenanteile in den Fachbereichen 03 (GesWi.) und 04 (ErzWi.) sowie im FB 16 (Medizin).

Überwiegend fanden die Anstiege in der ersten Hälfte des 10-Jahreszeitraums statt, während die Werte danach tendenziell konstant bleiben oder leicht stagnieren.

Lediglich in den Fachbereichen 08 (Phil.

GeschWi.), 12 (Math.Inf.) und 15 (BioWi.) finden auch in den letzten fünf Jahren nennenswerte Anstiege des Studentinnenanteils statt. In geringem Ausmaß nimmt der Frauenanteil bei den Studierenden auch in den Fachbereichen 01 (ReWi.) und 03 (GesWi.) weiter

2 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Entwicklung der studentischen u. wissenschaftlichen Hilfskräfte nach Geschlecht

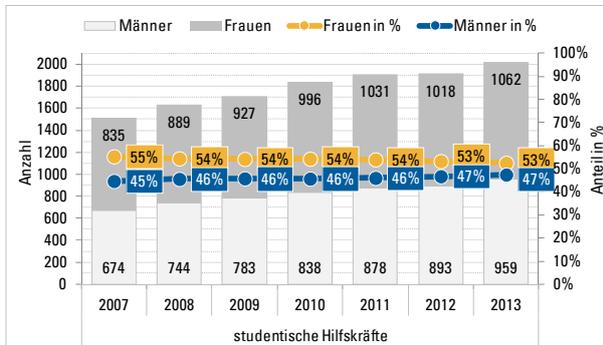


Abb.10.1: Zeitreihe studentische Hilfskräfte nach Geschlecht

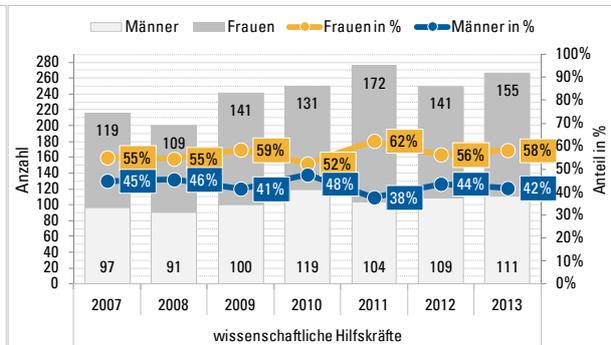


Abb.10.2: Zeitreihe wissenschaftliche Hilfskräfte nach Geschlecht

Ende 2013 gab es an der GU (ohne FB Medizin) insgesamt 2.021 studentische Hilfskräfte, davon waren 959 (47%) Männer und 1.062 Frauen (53%). Die Verteilung nach Geschlecht zeigt im ausgewiesenen Zeitraum eine leicht ansteigende Tendenz für den Männeranteil. Von den 266 wissenschaftlichen Hilfskräften zum 31.12.2011 waren 111 Männer und 155 Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 58%. Für beide Gruppen zusammen beträgt der Männeranteil 47%, der Frauenanteil 53%. Damit liegt der Frauenanteil der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte insgesamt leicht unter dem Frauenanteil an den Studierenden (ohne FB 16) mit rund 58%.

Frauenanteil an den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften je Fachbereich

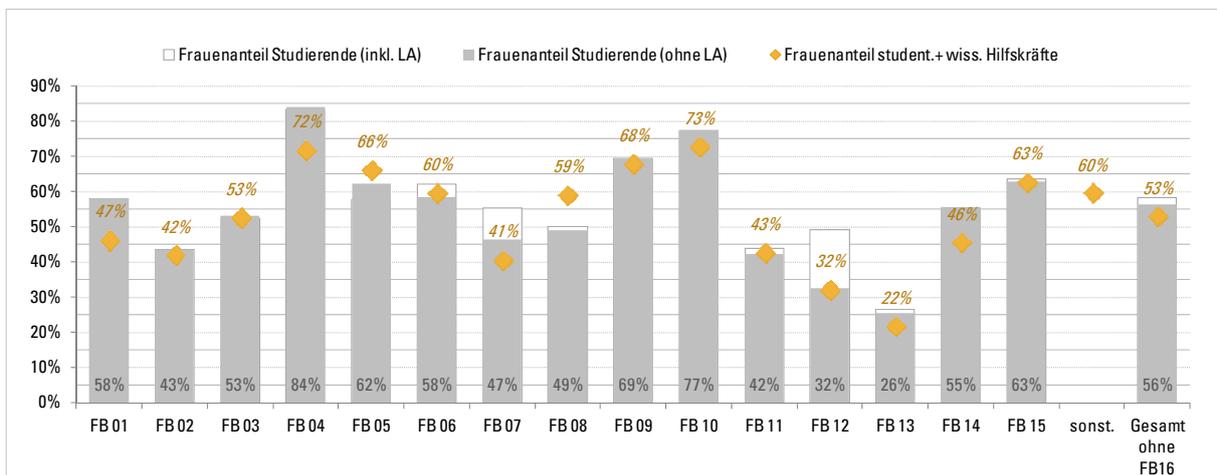


Abb.11: Frauenanteil stud. und wiss. Hilfskräfte im Vergleich zu ihrem Anteil an den Studierenden je FB

Die Fachbereiche 08 (Phil.GeschWi.) und 05 (Psy.Sp.) haben vergleichsweise viele Frauen unter den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften. Unterrepräsentiert sind Frauen dagegen in den Fachbereichen 01 (ReWi.), 07 (Kath.Th.) und 14 (Bioch.Ch.Ph.). Auch in den ‚frauendominierten‘ Fachbereichen 04 (ErzWi.) und 10 (Neu.Phil.) sind männliche Studierende anteilmäßig etwas stärker vertreten als in der Gesamtheit der Studierenden.

Durchschnittliche Arbeitszeit der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte nach Geschlecht

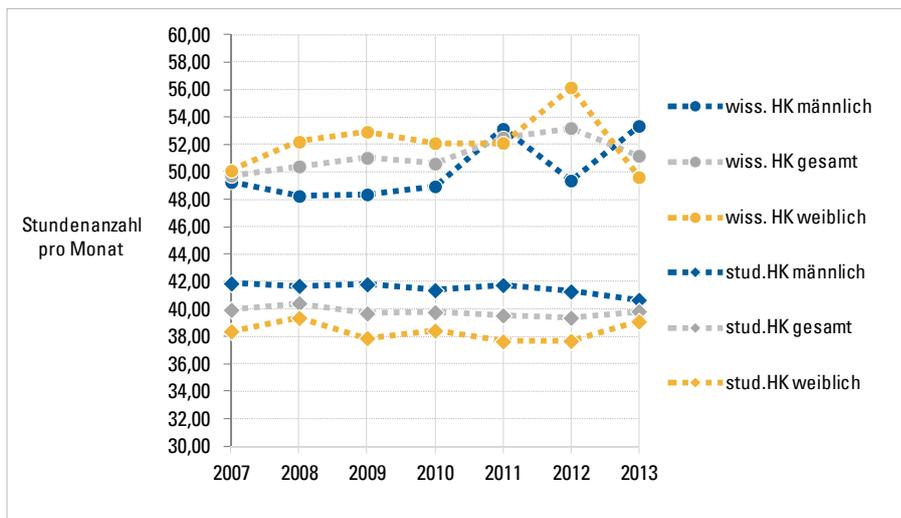


Abb.12: durchschnittliche monatliche Stundenanzahl der stud. u. wiss. Hilfskräfte nach Geschlecht

Während in den Vorjahren männliche studentische Hilfskräfte mit rund 42 Stunden pro Monat um durchschnittlich rund 3,5 Stunden mehr als weibliche studentische Hilfskräfte gearbeitet haben, liegen die Werte im Jahr 2013 nur mehr um 1,6 Stunden auseinander: durchschnittlich 40,7 Stunden pro Monat umfassen die Arbeitsverträge der männlichen, 39,1 Stunden die der weiblichen studentischen Hilfskräfte).

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften liegt die durchschnittliche Stundenanzahl insgesamt um rund 10 Monatsarbeitsstunden höher als bei den studentischen Hilfskräften, mit steigender Tendenz im ausgewiesenen Zeitraum. Der durchschnittliche Stundenumfang bei Männern und Frauen zeigt in den einzelnen Jahren starke Schwankungen, die zum Teil mit der geringeren Fallzahl, den kurzen Vertragslaufzeiten und der stichtagsbezogenen Erhebung der Daten (jeweils am 1.1.) zusammenhängen. Für den ausgewiesenen Zeitraum 2007 bis 2013 liegt der durchschnittliche monatliche Stundenumfang der weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte mit 51,8 Stunden um rund 2,4 Stunden über jenem der männlichen wissenschaftlichen Hilfskräfte (49,4 Stunden).

3 Abschlüsse / Absolventinnen und Absolventen

Entwicklung der Abschlüsse / AbsolventInnenzahlen nach Geschlecht

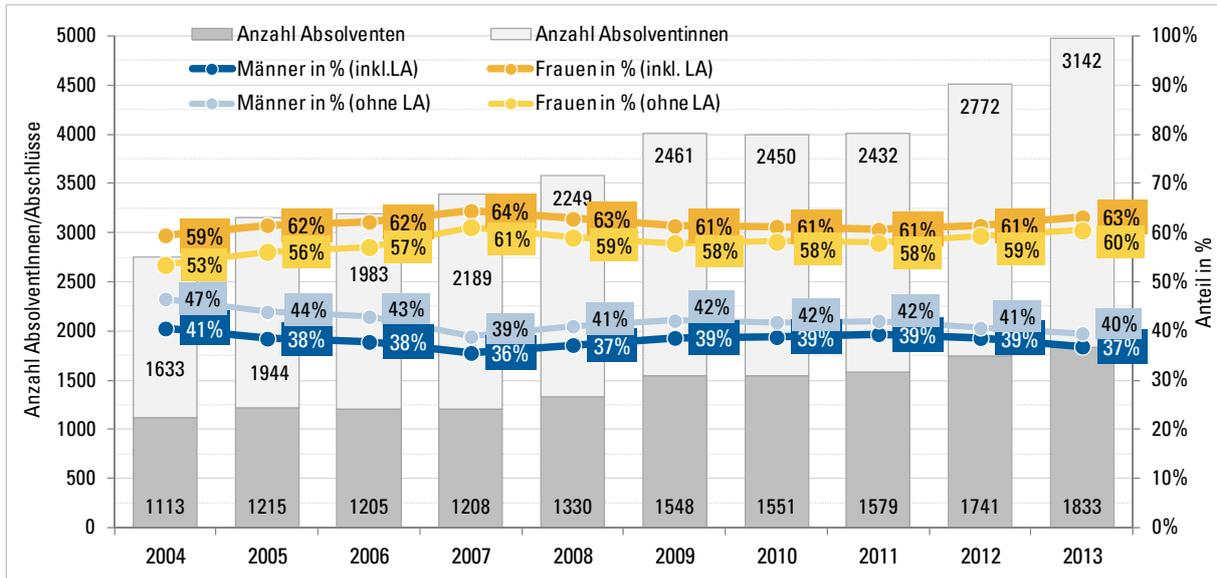


Abb.13: Zeitreihe Anzahl und Anteil Abschlüsse (AbsolventInnen) nach Geschlecht

Die Anzahl der Abschlussprüfungen, die jährlich an der GU abgelegt werden, stieg in den letzten 10 Jahren massiv an. Im Studienjahr 2004 wurden 2.746 Prüfungen abgelegt, im Jahr 2013 waren es mit 4.973 um 80% mehr. 2009 gab es an der GU erstmals eine nennenswerte Anzahl an Bachelorabschlüssen, der starke Anstieg von 2008 auf 2009 ist überwiegend darauf zurückzuführen (siehe Abb. 14). 2009 bis 2011 blieb die Anzahl der Abschlüsse mit rund 4.000 nahezu gleich. Seit 2012 steigt die Zahl wieder stark, Grund dafür sind der nunmehr weitgehend umgesetzte Umstieg auf das zweistufige Bachelor-Master-System sowie der starke Anstieg der Studierendenzahlen. Der Frauenanteil an den Abschlüssen bzw. AbsolventInnen betrug 2004 59% bei steigender Tendenz. Ein Höchstwert wurde 2007 mit 64% erreicht, in den Jahren 2009 bis 2012 blieb der Frauenanteil konstant bei 61%, im Jahr 2013 stieg er erstmals wieder leicht an. Ohne Berücksichtigung der Lehramtsabschlüsse lag der Frauenanteil 2004 bei 53% und stieg bis 2007 auf 61% an.

Darauf folgte ein leichter Rückgang auf rund 58% in den Jahren 2009 bis 2011, 2012 und 2013 kam es wieder zu einem leichten Anstieg, der Frauenanteil der Abschlüsse ohne Lehramt liegt nun bei 60%.

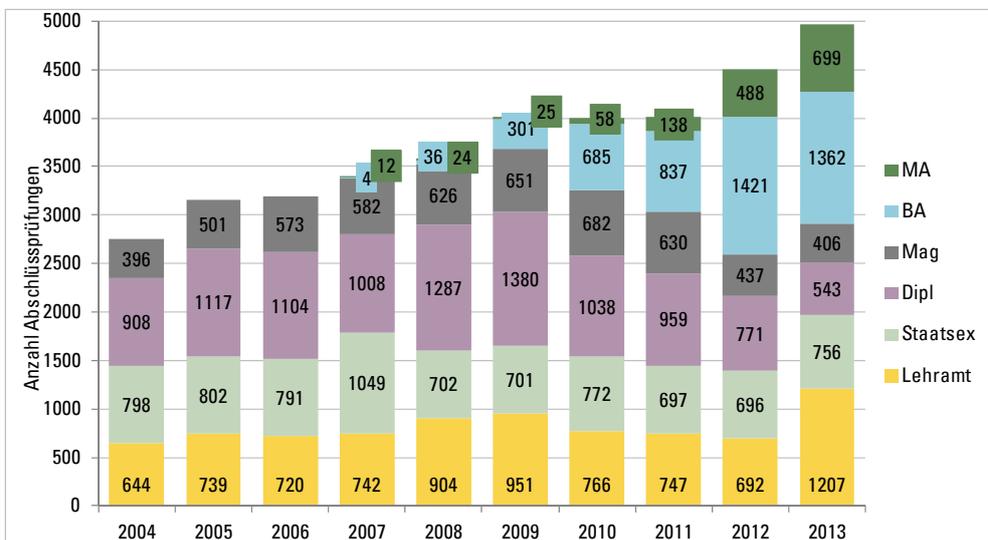


Abb.14: Zeitreihe Anzahl der Abschlüsse je Abschlussart (Gruppe) an der GU

Entwicklung des Frauenanteils an den AbsolventInnen je Abschlussart

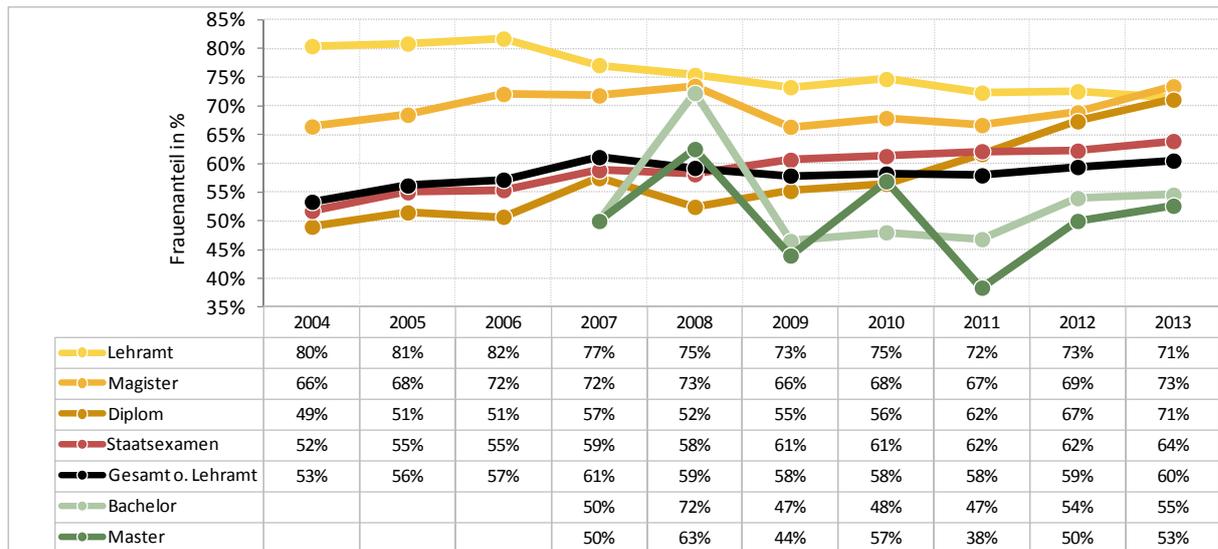


Abb.15: Zeitreihe Frauenanteil an den Abschlüssen nach Abschlussart

Abbildung 15 zeigt die Entwicklung der Frauenanteile an den Abschlüssen differenziert nach Art des Abschlusses. Auffällig ist der Rückgang des zuvor mit rund 80% sehr hohen Frauenanteils an den Lehramtsabschlüssen seit 2007. Bei den Staatsexamen steigt der Frauenanteil im Zeitraum von 10 Jahren kontinuierlich an, von 52% 2004 auf 64% 2013. Die starken Schwankungen beim Frauenanteil an den Bachelor- und Masterabschlüssen sind durch die anfangs geringen Fallzahlen bedingt sowie durch die nach Fächergruppen unterschiedlichen Einführungszeitpunkte der neuen Studiengänge. Auch die starken Anstiege des Frauenanteils an den Diplom- und Magisterabschlüssen seit 2010/2011 sind darauf zurückzuführen, dass die sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachbereiche mit ihren höheren Frauenanteilen erst später auf das Bachelor-Master-System umgestiegen sind als die wirtschafts- und naturwissenschaftlichen Fachbereiche.

Abschlüsse nach Geschlecht je Fachbereich im Studienjahr 2013

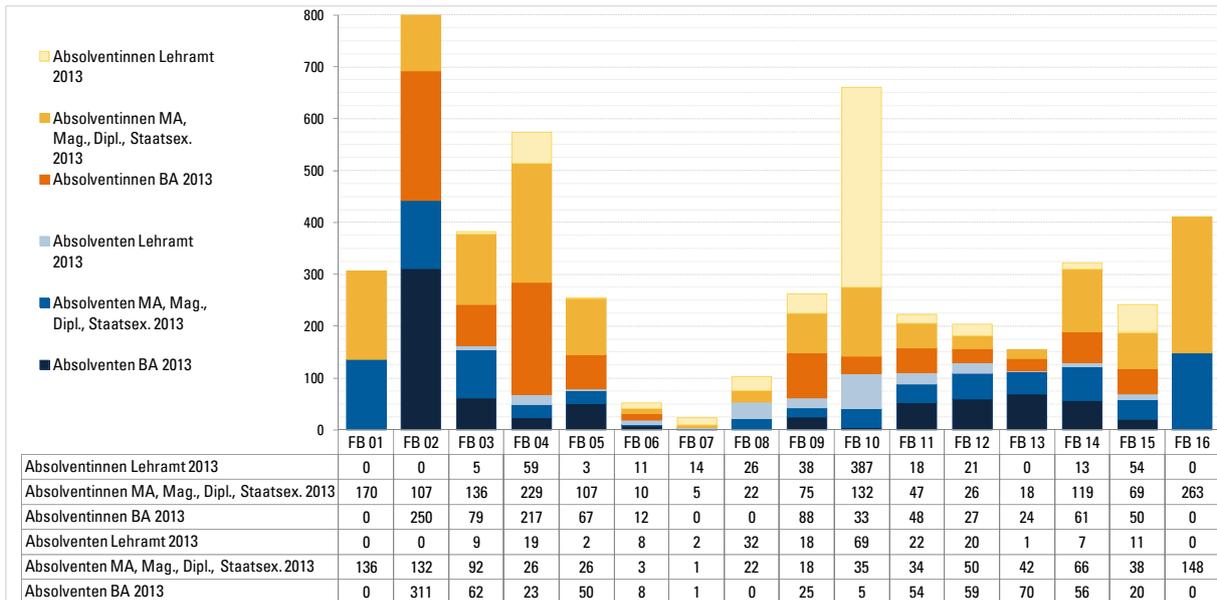


Abb.16: Anzahl der Abschlüsse nach Geschlecht je Fachbereich im Studienjahr 2013

Abbildung 16 zeigt die absoluten Anzahlen der Absolventinnen und Absolventen im Studienjahr 2013 (WS12/13 und SS 2013) in ihrer Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche und gliedert nach Abschlussgruppen.

Veränderung der Frauenanteile an den Abschlüssen / AbsolventInnen je Fachbereich im 3-Jahreszeitraum

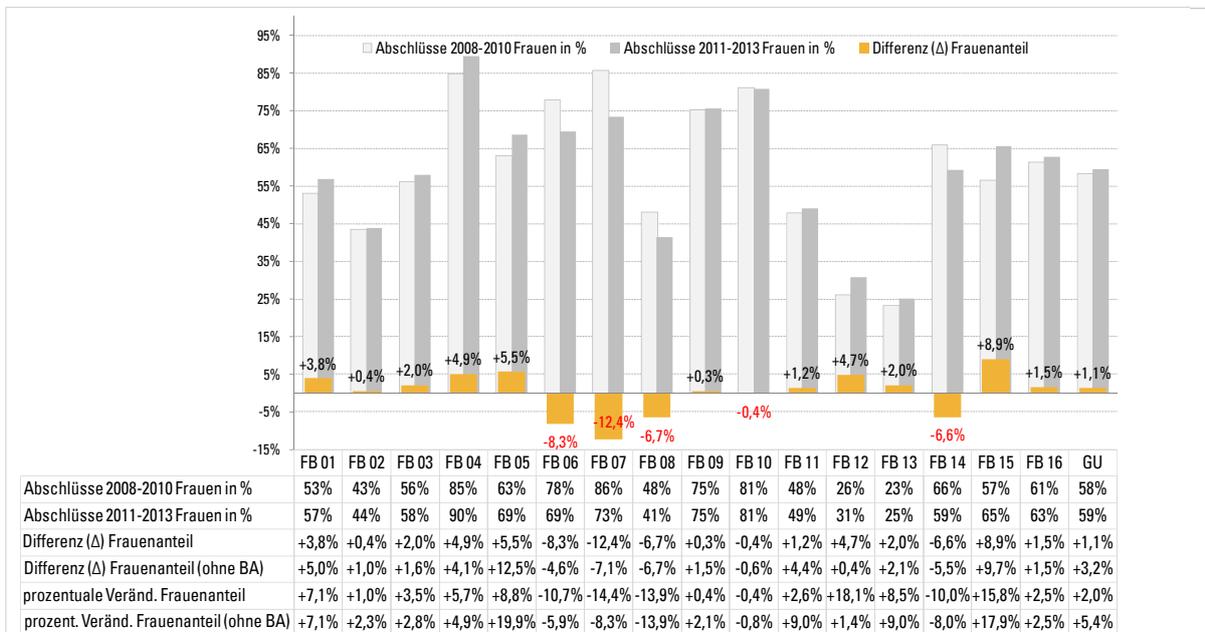


Abb.17: Veränderung des Frauenanteils an den Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse) im Vergleich 2008 bis 2010 und 2011 bis 2013 je FB

Für die Ermittlung der Veränderung der Frauenanteile an den Abschlüssen bzw. bei den AbsolventInnen im Zeitverlauf werden auf Fachbereichsebene jeweils 3-Jahreszeiträume gewählt, um große Zufallsschwankungen zu vermeiden. Abbildung 17 zeigt die Frauenan-

teile bei den AbsolventInnen (ohne Lehramt) der Zeiträume 2008 bis 2010 im Vergleich zum Zeiteraum 2011 bis 2013. Ohne Berücksichtigung der theologischen Fachbereiche 06 und 07 mit ihren trotz der gewählten 3-Jahreszeiträume sehr geringen Abschlusszahlen, finden die stärksten *prozentualen* Veränderungen des Frauenanteils in den Fachbereichen 12 (Math.Inf.) mit einem fast 20%igen Anstieg von 26% auf 31% und 15 (BioWi.) mit einem Anstieg von 57% auf 65% an den Abschlüssen statt; auch im FB 05 (Psy.Sp.) steigt der Frauenanteil deutlich, von 63% auf 69% und im FB 01 (ReWi.) von 53% auf 57%.

Der stärkste prozentuale Rückgang zeigt sich im FB 08 (Phil.GeschWi.) mit 41% Frauenanteil 2011 bis 2013 gegenüber 48% im Zeitraum 2008 bis 2010. Auch im FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) liegt der Wert mit 59% deutlich niedriger als jener des Vergleichszeitraums (66%).

Um zu zeigen, dass die dargestellten Veränderungen nicht auf einen Verzerrungseffekt im Zusammenhang mit der Ablösung der bisherigen Diplom- und Masterabschlüsse durch die Bachelor- und Masterabschlüsse zurückzuführen sind, enthält die Tabelle in Abbildung 17 zusätzlich Angaben zur Veränderung der Frauenanteile an den Abschlüssen (prozentual und absolut) *ohne* Berücksichtigung der Bachelor-Abschlüsse. Es ergibt sich im Wesentlichen das gleiche Bild wie in der Berechnung, die die Bachelor-Abschlüsse mit einschließt.

4 Promotionen

Entwicklung der Promotionen nach Geschlecht

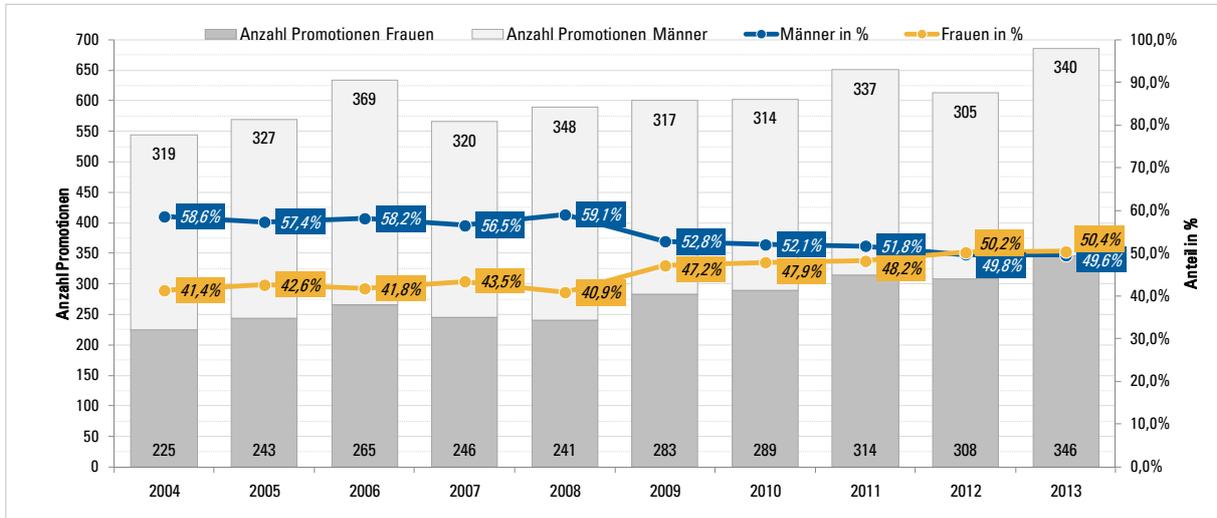


Abb.18: Zeitreihe Anzahl und Anteil der Promotionen nach Geschlecht

2004 bis 2008 lag der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen weitgehend konstant auf einem Niveau von durchschnittlich 42%, ab 2009 stieg der Frauenanteil wieder an, auf 47% und 48% in den Jahren 2009 bis 2011. 2012 erreichte der Wert erstmals an der GU 50%, und auch im Jahr 2013 wird dieser Wert erreicht.

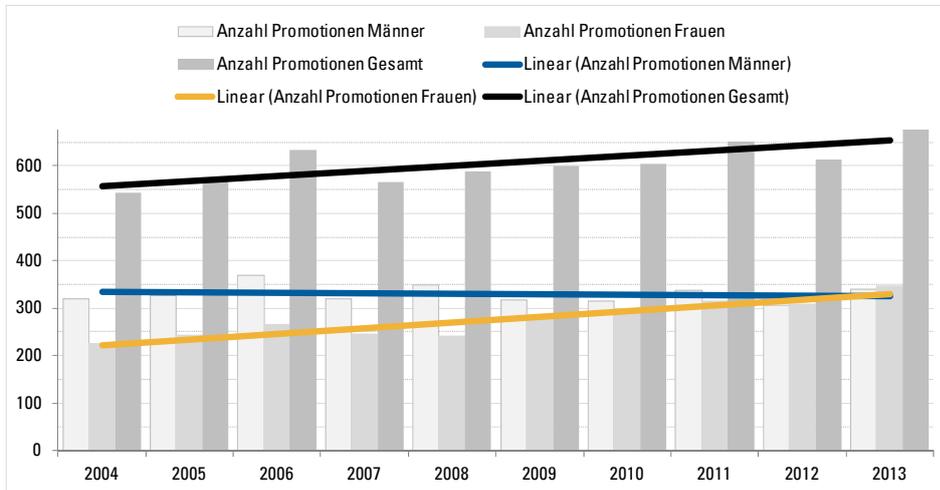


Abb.19: Anzahl der Promotionen nach Geschlecht - linearer Trend

Die Gesamtanzahl der Promotionen im Zeitraum 2004 bis 2013 weist eine leicht steigende Tendenz auf. Dieser Anstieg ist im wesentlichen durch die größere Anzahl von Promotionen bei den Frauen verursacht, die Anzahl der Promotionen von Männern weist über den Zeitraum eine geringfügig rückläufige Tendenz auf.

Promotionen nach Geschlecht je Fachbereich im Studienjahr 2013

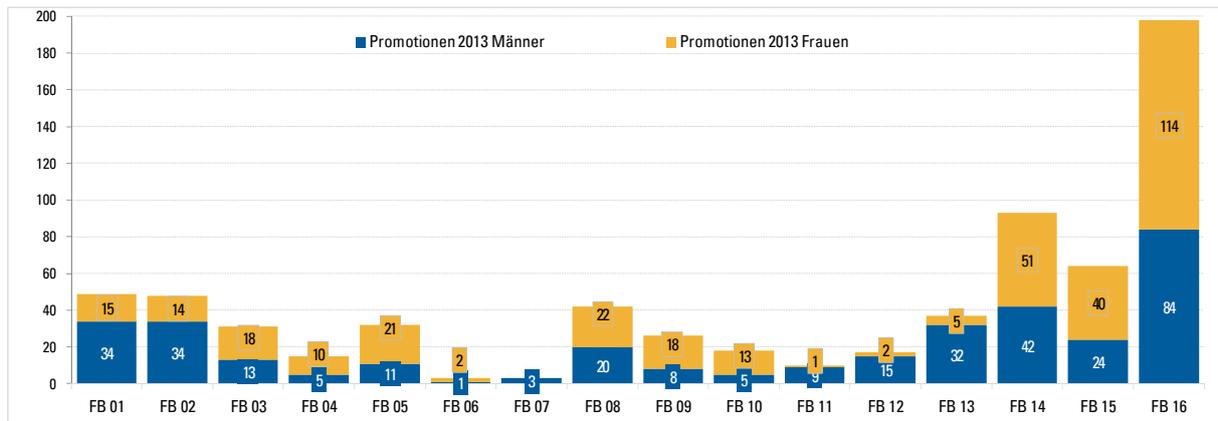


Abb.20: Anzahl der Promotionen 2013 nach Geschlecht in den Fachbereichen

Abbildung 20 zeigt die Anzahl der Promotionen nach Geschlecht im Studienjahr 2013 (WS12/13 und SS 2013) in ihrer Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche. Die gleichen Daten sind in Abbildung 21 dargestellt, mit Angabe der Prozentanteile von Männern und Frauen.

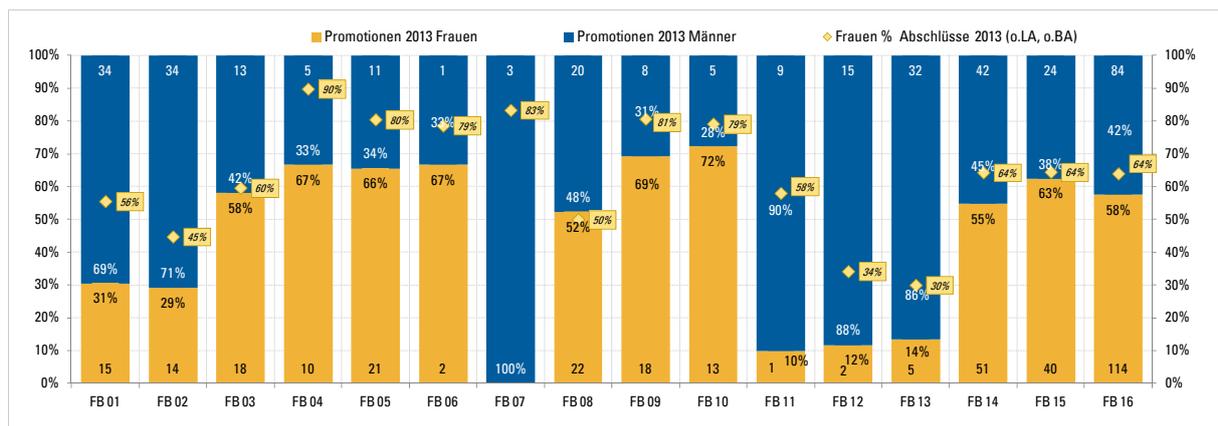


Abb.21: Anzahl und Prozentanteil der Promotionen 2013 nach Geschlecht je Fachbereich und Frauenanteile an den 1. Abschlüssen 2013 (o. LA)

Als Vergleichswert für die fächer- und fachbereichsspezifische Geschlechterverteilung im Bereich des Studiums wird zusätzlich der Frauenanteil in der vorangehenden Qualifikationsstufe, den 1. Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse) angezeigt. Dabei ist zu beachten, dass sowohl Abschlüsse als auch Promotionen sich auf den Zeitraum 2013 beziehen. Ein Vergleich des Frauenanteils an den Abschlüssen und Promotionen unter Berücksichtigung des zeitlichen Qualifikationsverlaufs (hypothetische Kohorte) findet sich im folgenden Abschnitt.

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

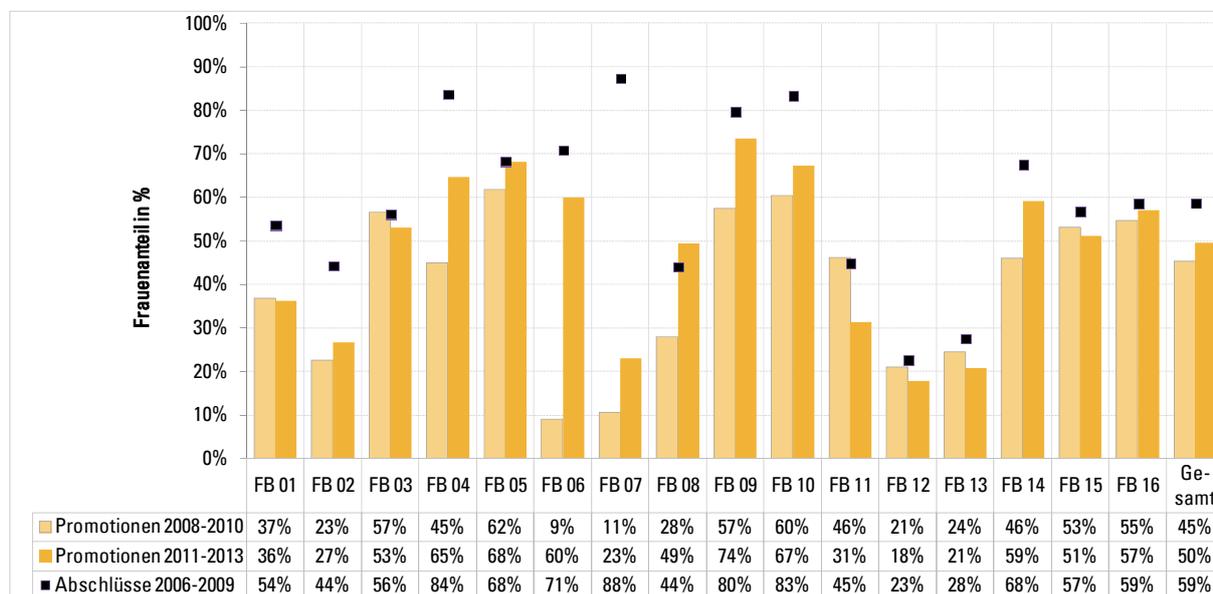


Abb.22: Veränderung des Frauenanteils an den Promotionen im Vergleich 2008 bis 2010 und 2011 bis 2013 je FB

Für die Darstellung der Mehrjahresentwicklung in den Fachbereichen werden, wie schon bei den Abschlüssen, 3-Jahreszeiträume gewählt, dennoch können aufgrund der in manchen Fachbereichen geringen Fallzahlen Zufallsschwankungen nicht ausgeschlossen werden. Abbildung 22 stellt die Frauenanteile an den Promotionen des Zeitraums 2011 bis 2013 denen der Periode 2008 bis 2010 gegenüber. Zusätzlich werden die Frauenanteile an den Studienabschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse) 2006 bis 2009 dargestellt. Unter der Annahme eines idealtypischen Qualifikationsverlaufs bilden die Absolventinnen und Absolventen dieser Periode die Referenzgruppe für die Promotionen 2011 bis 2013.

In allen geisteswissenschaftlichen Fachbereichen (06 bis 10) fanden zum Teil beträchtliche Anstiege des Frauenanteils an den Promotionen statt, die jedoch immer noch unter den Frauenanteilen an den Abschlüssen liegen. Eine Ausnahme ist dabei FB 08 (Phil.GeschWi.). Hier übersteigt der Frauenanteil an den Promotionen mit 49% 2011 bis 2013 den Frauenanteil an den AbsolventInnen (44%), eine positive Entwicklung angesichts des zuvor sehr geringen Wertes (28% im Zeitraum 2008 bis 2010).

Deutlich höher als im Vergleichszeitraum sind die Frauenanteile an den Promotionen 2011 bis 2013 auch in den FB 04 (ErzWi.) und 14 (Bioch.Ch.Ph.) In den natur-issenschaftlichen Fachbereichen 11 bis 13 (GeoWi.Geogr., Math.Inf., Physik) sind die Werte 2011 bis 2013 niedriger als in der Vorperiode, geringfügig gilt das auch für FB 15 (BioWi.), FB 16 (Medizin) verzeichnet hingegen einen leichten Anstieg. Für die natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereiche mit Ausnahme des FB 14 liegen die Frauenanteile bei den Promotionen jedoch insgesamt nahe bei den Frauenanteilen an den AbsolventInnen, d.h., am Übergang zwischen Abschluss und Promotion findet in diesen Fachbereichen kein oder nur ein geringer Rückgang des Frauenanteils statt.

Gestiegen ist der Frauenanteil an den Promotionen im FB 02 (WiWi.) von 23% auf 27%. Im Vergleich zum Frauenanteil an den Abschlüssen 2006 bis 2006 mit 44% ist der Wert dennoch niedrig. Nahezu unverändert ist FB 01 (ReWi.) mit 36% Frauenanteil an den Promotionen, auch hier ist der Abstand zu den Abschlüssen (54%) ausgeprägt.

5 Habilitationen

Entwicklung der Habilitationen nach Geschlecht

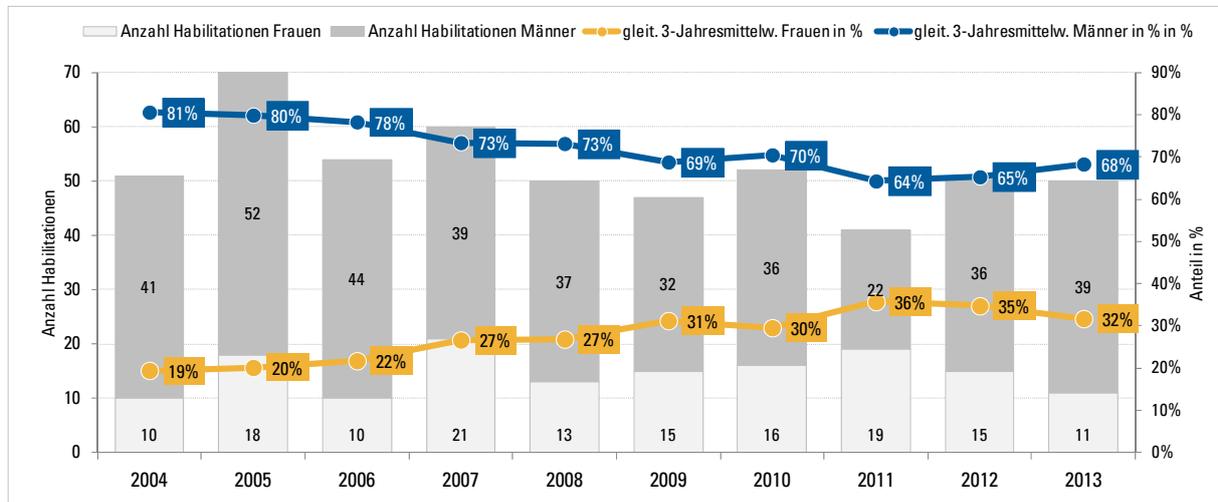


Abb.23: Zeitreihe Anzahl und Anteil an Habilitationen nach Geschlecht

Die Männer- und Frauenanteile an den Habilitationen haben sich in den letzten 10 Jahren deutlich zugunsten der Frauen verschoben. 2004 lag der gleitende 3-Jahresmittelwert des Frauenanteils an den Habilitationen bei 19%, 2011 erreicht er einen bisherigen Höchststand von 36%. Danach kommt es zu einem Rückgang, 2013 liegt der Wert bei 32%.

Die Anzahl der Habilitationen an der GU sinkt im betrachteten Zeitraum 2004 bis 2013 kontinuierlich. Dies entspricht der bundesweiten Entwicklung und ist auf die zunehmende Diversifizierung von wissenschaftlichen Qualifikationswegen zurückzuführen, unter anderem durch die Einführung der Juniorprofessur. Für Männer und Frauen finden hier entge-

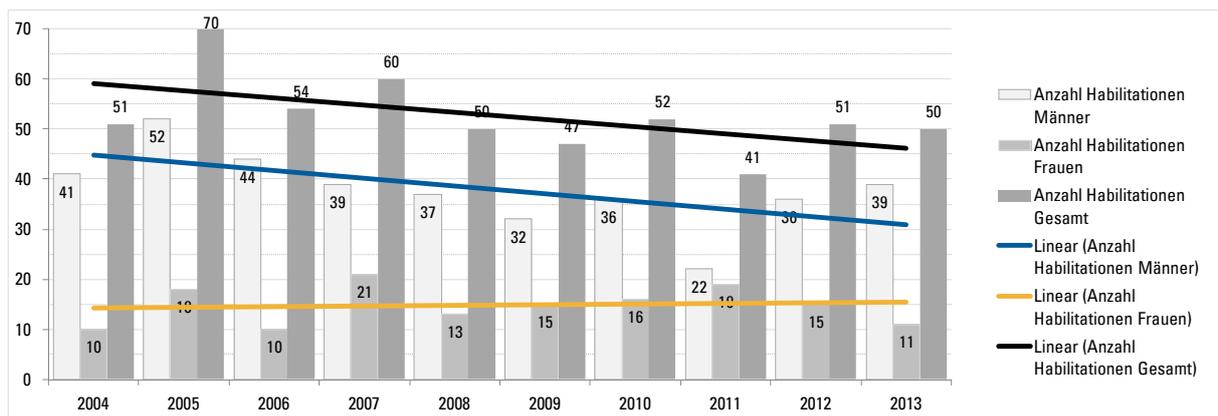


Abb.24: Zeitreihe Habilitationen nach Geschlecht mit linearen Trends

engesetzte Bewegungen statt: während die Trendlinie für die Anzahl der Habilitationen von Männern deutlich nach unten weist, weist die Anzahl der Habilitationen von Frauen eine gleichbleibende, leicht steigende Tendenz auf. Der Anstieg des prozentualen Frauenanteils ist stärker durch den Rückgang der Anzahl der Habilitationen von Männern bedingt als durch den Anstieg der Anzahl an Habilitationen von Frauen.

Habilitationen nach Geschlecht je Fachbereich 2009-2013

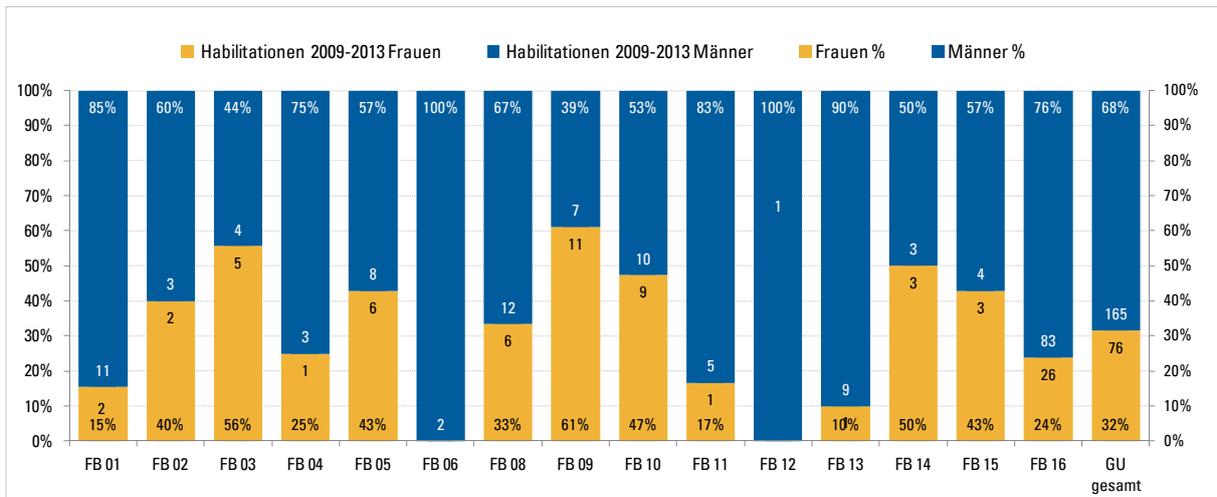


Abb.25: Habilitationen 2009-2013 nach Fachbereich und Geschlecht

Abbildung 25 zeigt die Anzahl der Habilitationen in den Studienjahren 2009-2013 in ihrer Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche. Der 5-Jahreszeitraum wurde aufgrund der in den meisten Fachbereichen sehr kleinen Zahlen gewählt.

Die höchsten Frauenanteile bei den Habilitationen des ausgewiesenen Zeitraums weisen FB 09 (Spr.KultWi.) mit 61%, FB 03 (GesWi.) mit 56% und FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) mit 50% auf. In weiteren vier Fachbereichen liegt der Frauenanteil bei 40% und darüber: FB 02 (WiWi.), FB 05 (Psy.Sp.), FB 10 (Neu.Phil.) und FB 15 (BioWi.). Lediglich in den FB 12 (Math.Inf.) und FB 06 (Ev.Th.) gab es ausschließlich Habilitationen von Männern, allerdings nur insgesamt eine (FB 12) bzw. zwei (FB 06). Im FB 07 (Kath.Th.) gab es im Zeitraum keine Habilitationen.

Rund 45% aller Habilitationen an der GU entfallen auf den Fachbereich 16 (Medizin), dessen Frauenanteil bei den Habilitationen mit 24% noch etwas über dem Niveau des bundesweiten Durchschnitts liegt (22% durchschnittlich für 2009 bis 2012).

Veränderung des Frauenanteils an den Habilitationen je Fachbereich im 5-Jahreszeitraum

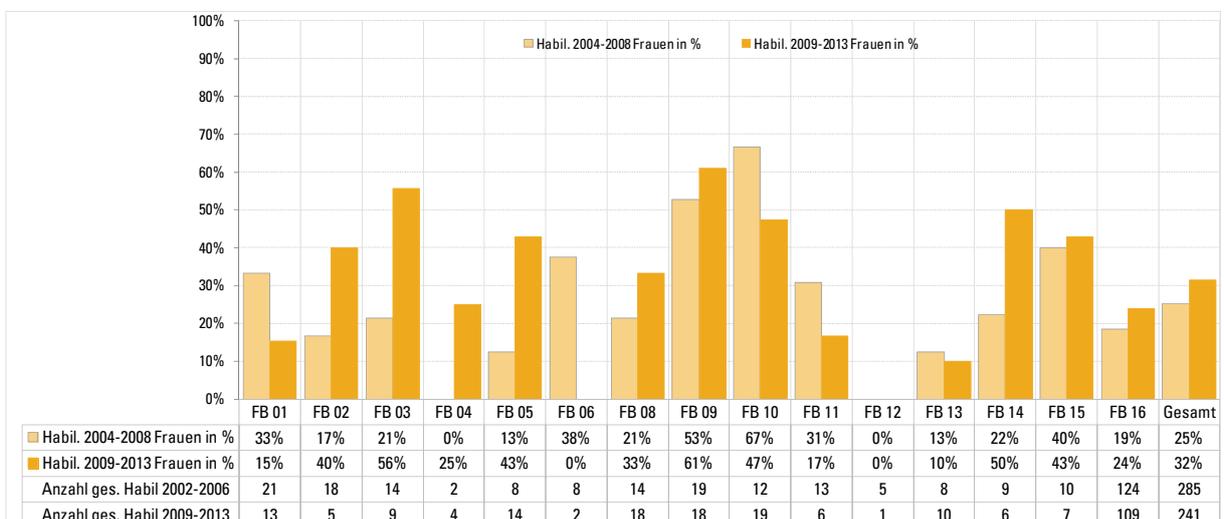


Abb.26: Veränderung des Frauenanteils an den Habilitationen je Fachbereich 2009-2013 gegenüber 2004-2008

Im Vergleich der Perioden 2004 bis 2008 und 2009 bis 2013 erhöht sich der Frauenanteil an den Habilitationen insgesamt von 25% auf 32%. Entsprechend zeigt sich in der Mehrzahl der Fachbereiche ein Anstieg. Hervorzuheben sind FB 03 (GesWi.) mit einem Frauenanteil von 56% (im Vergleichszeitraum 2004 bis 2008 21%), FB 05 mit 43% (2004 bis 2008 nur 13%), FB 02 mit 40% (2004 bis 2008 17%), FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) mit 50% (zuvor 22%) sowie FB 08 (Phil.GeschWi.) mit 33% (zuvor 21%).

Niedriger als im Vergleichszeitraum sind die Frauenanteile in den FB 01 (ReWi.) und 11 (GeoWi.Geogr.), jeweils bei gleichzeitig starkem Rückgang der Anzahl der Habilitationen. Dem bundesweiten Trend entsprechend, sank die Gesamtanzahl an Habilitationen 2009-2013 gegenüber dem Vergleichszeitraum 2004-2008 um 15% (siehe auch S.31).

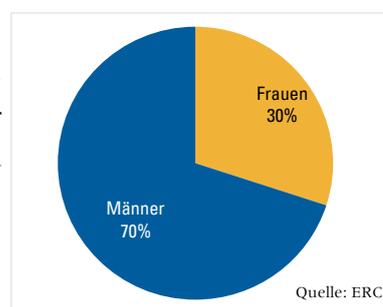
6 Nachwuchsförderlinien (Drittmittel) / Einzelanträge DFG

Im Folgenden werden Förderprogramme, die sich - personenbezogen - vorwiegend 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. Bewilligte Förderanträge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an der GU werden nach Geschlecht der Antragstellenden ausgewertet. Zusätzlich zu den genannten Förderprogrammen mit speziellem Fokus auf Nachwuchsförderung wird in diesem Kapitel eine Auswertung der bewilligten DFG-Einzelanträge nach dem Geschlecht der AntragstellerInnen dargestellt.

ERC Starting Grants

Seit der ersten Ausschreibung 2007 der Starting Grants des European Research Council (ERC) konnten sieben Wissenschaftler und drei Wissenschaftlerinnen an der GU die Förderung für sich gewinnen.

Abb.27: mit ERC-Starting Grants geförderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der GU



Heisenberg-Stipendium

Zwischen 2000 und 2013 (Jahr des Förderbeginns) wurden insgesamt 24 Heisenberg-Stipendien an Forscherinnen und Forscher an der GU vergeben. Darunter waren 11 Frauen und 13 Männer, das ist ein Frauenanteil von 46%. Von den bewilligten Stipendien an der GU sind 54% den geisteswissenschaftlichen Fächern (gemäß DFG-Fachsystematik, siehe Kommentare und Definitionen) zuzurechnen, 21% den Lebenswissenschaften und 25% den Naturwissenschaften.

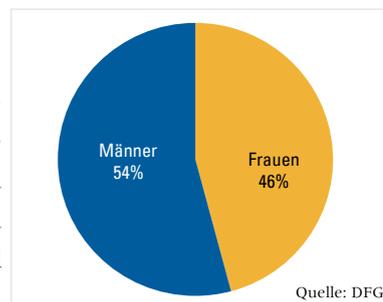
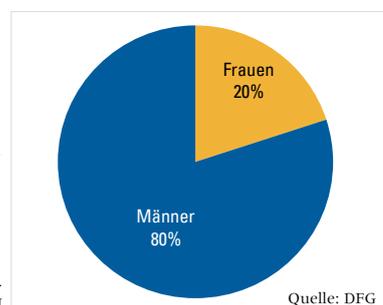


Abb.28: Heisenberg-Stipendiaten und Stipendiatinnen an der GU bis 2013

Heisenberg-Professur

Das DFG-Programm „Heisenberg-Professur“ wurde 2005 eingeführt. Der Frauenanteil der bisher vergebenen Förderungen beträgt 28%. Von den Wissenschaftlern an der GU, die mit Anträgen für eine Heisenberg-Professur erfolgreich waren, sind 20% Frauen und 80% Männer.

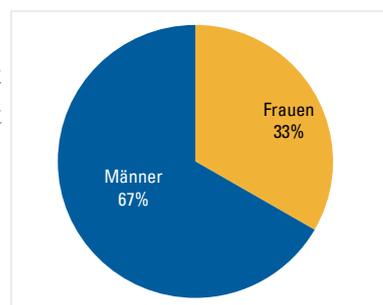
Abb. 29: Heisenberg-Professuren an der GU



Lichtenberg-Professur

Die Lichtenberg-Professur der Volkswagenstiftung besteht seit 2002. An der GU wurden bisher zwei Männer und eine Frau mit einer Lichtenberg-Professur gefördert.

Abb. 30: Lichtenberg-Professuren an der GU



Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen

Unter den 22 WissenschaftlerInnen an der GU, die seit Bestehen des Programmes im Rahmen der Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen gefördert wurden, sind achzehn Männer und vier Frauen. Zwei der geförderten Nachwuchsgruppenleiter gehören den Sozial- und Geisteswissenschaften an, die anderen sind den Lebens- und Naturwissenschaften zuzurechnen, darunter auch die vier geförderten Wissenschaftlerinnen.

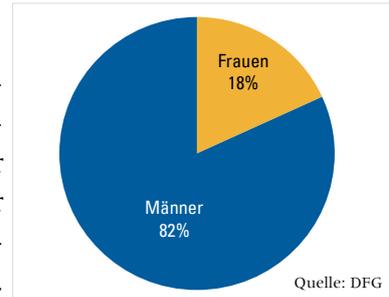


Abb. 31: Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen an der GU

Wissenschaftliche Netzwerke

Das DFG-Förderprogramm ‚Wissenschaftliche Netzwerke‘ richtet sich ebenfalls an NachwuchswissenschaftlerInnen und wird vor allem von ForscherInnen aus geisteswissenschaftlichen Fächern beantragt. Auch die bisher erfolgreichen Anträge von WissenschaftlerInnen an der GU sind den Geisteswissenschaften zuzurechnen. An der GU erhielten gleich viele Männer wie Frauen bislang die Förderung

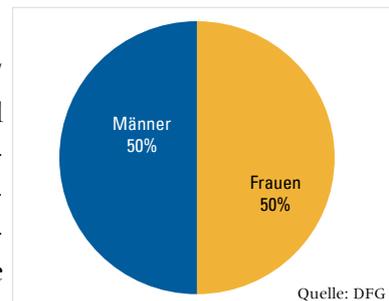


Abb. 32: DFG-Förderung ‚Wissenschaftliche Netzwerke‘ an der GU

DFG-Forschungsstipendien

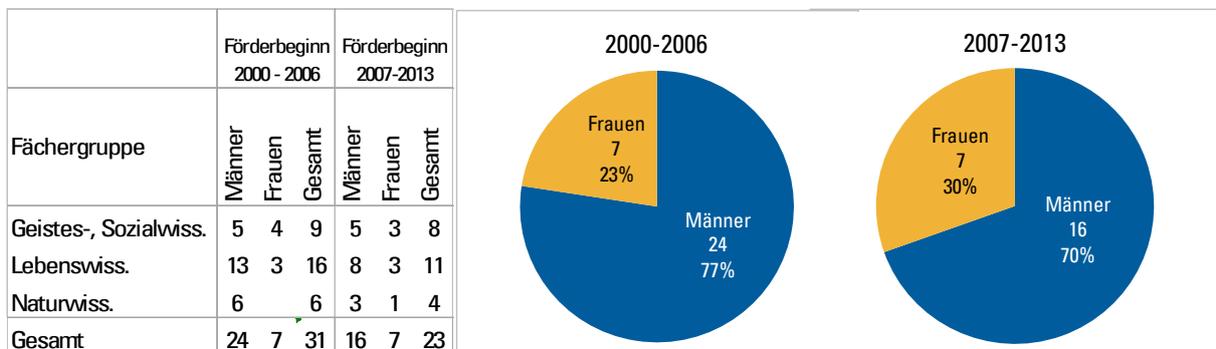


Abb.33: DFG-Forschungsstipendien an der GU nach Geschlecht und Fächergruppe

Quelle: DFG

23 WissenschaftlerInnen an der GU waren im Zeitraum 2007 bis 2013 (Jahr des Förderbeginns) mit einem Antrag auf ein DFG-Forschungsstipendium erfolgreich, darunter 16 Männer und sieben Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 30%. Im Vergleichszeitraum 2000 bis 2006 waren unter den Forschungsstipendiaten 23% Frauen. Die Aufgliederung zeigt für beiden Zeiträume einen ähnlichen Fächermix.

DFG-Einzelanträge

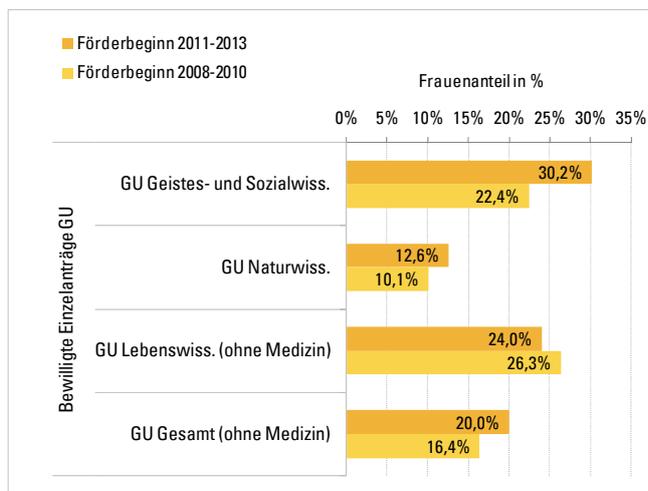


Abb.34: Frauenanteil DFG-Einzelanträge GU nach Fächergruppen

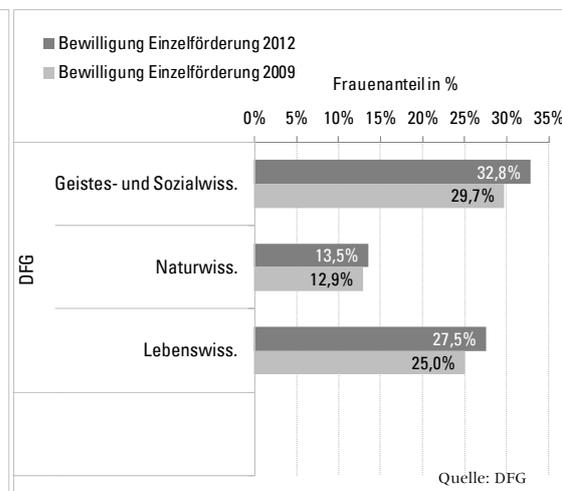


Abb.35: Frauenanteil DFG-Einzelförderung gesamt

Von den knapp 300 bewilligten DFG-Einzelanträgen an der GU (ohne FB Medizin), deren Förderbeginn im Zeitraum 2011 bis 2013 liegt, wurden 20% von Frauen und 80% von Männern als Antragstellende eingereicht. In den Jahren 2008-2010 lag der Frauenanteil bei 16,4%.

In der Fächergruppe Geistes- und Sozialwissenschaften beträgt der Frauenanteil im aktuellen Dreijahreszeitraum 30,2%, in der Vergleichsperiode 2008-2010 waren es 22,4%. In den Naturwissenschaften sind aktuell 12,6% der Einzelanträge von Frauen beantragt (in der Vergleichsperiode 10,1%), in den Lebenswissenschaften (ohne Medizin) 26,3% (2008-2010 24,0%). Die Frauenanteile in den Fächergruppen liegen im wesentlichen auf dem Durchschnittsniveau aller von der DFG geförderten Einzelanträge in den gewählten Vergleichszeiträumen 2012 und 2009.

7 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Entwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Geschlecht

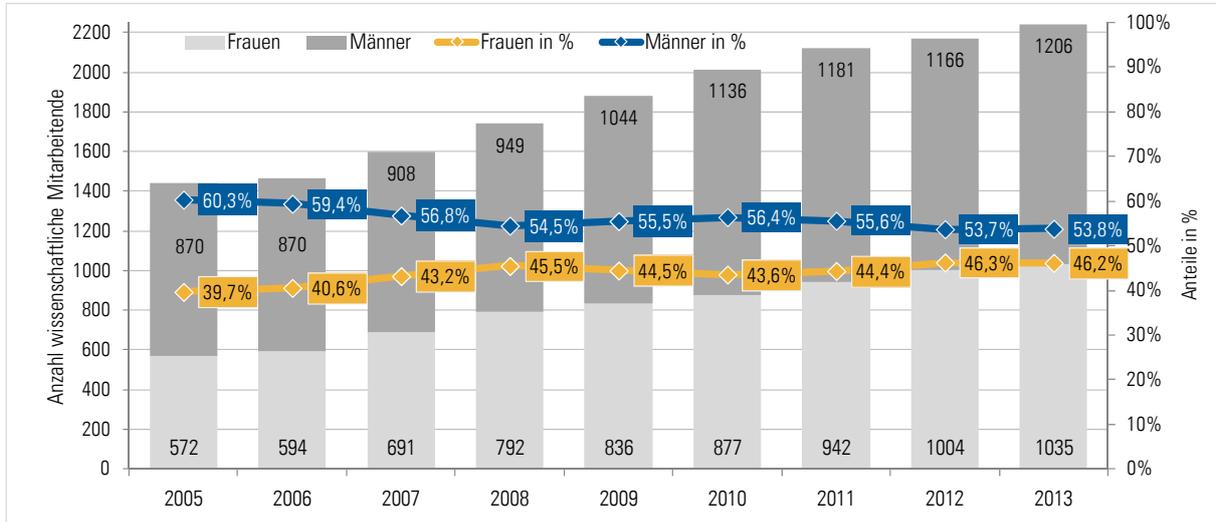


Abb.36: Zeitreihe Anzahl und Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Geschlecht (ohne MA des Klinikums)

Die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden stieg in den vergangenen Jahren deutlich an, von 1.442 Ende 2005 auf 2.162 Ende 2013, das entspricht einem Zuwachs von 55%. Ende 2005 waren Männer mit über 60% Anteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden noch deutlich in der Mehrzahl. Der Frauenanteil wuchs zwischen Ende 2005 bis Ende 2008 zunächst beträchtlich an, von 39,7% auf 45,5%. Danach folgte eine Phase der Stagnation des Frauenanteils in den Jahren 2009 und 2010, in denen gleichzeitig ein besonders starker Aufwuchs an Stellen stattfand. Seit 2011 stieg der Frauenanteil an den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen wieder an, Ende 2013 lag er bei 46,2%.

Der Stellenzuwachs der vergangenen Jahre fand hauptsächlich bei den befristeten Qualifikationsstellen statt: die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf befristeten Pro-

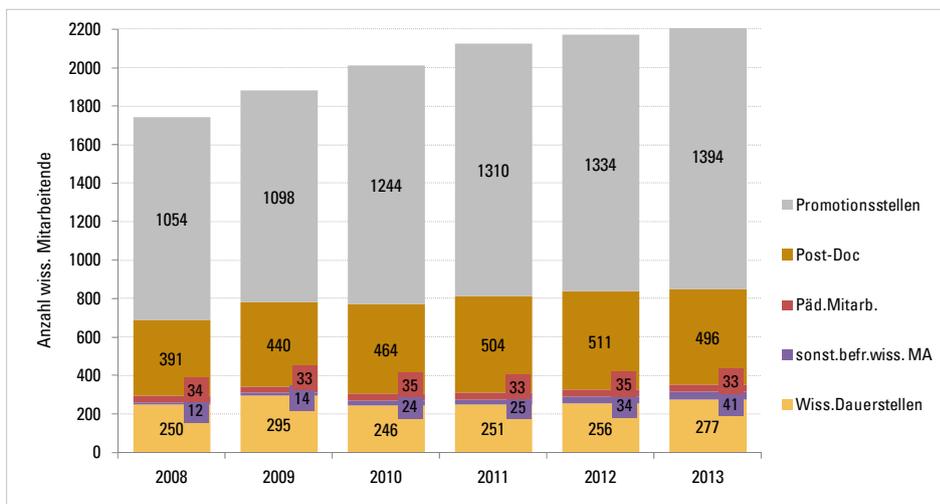


Abb.37: Anzahl wiss. Mitarbeitende nach Mitarbeitergruppe (ohne wiss. MA des Klinikums)

motionsstellen und Post-Doc-Stellen stieg von 2008 bis 2013 um jeweils rund ein Drittel, während bei den anderen Gruppen kaum Zuwächse stattfinden.

Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Bundesvergleich

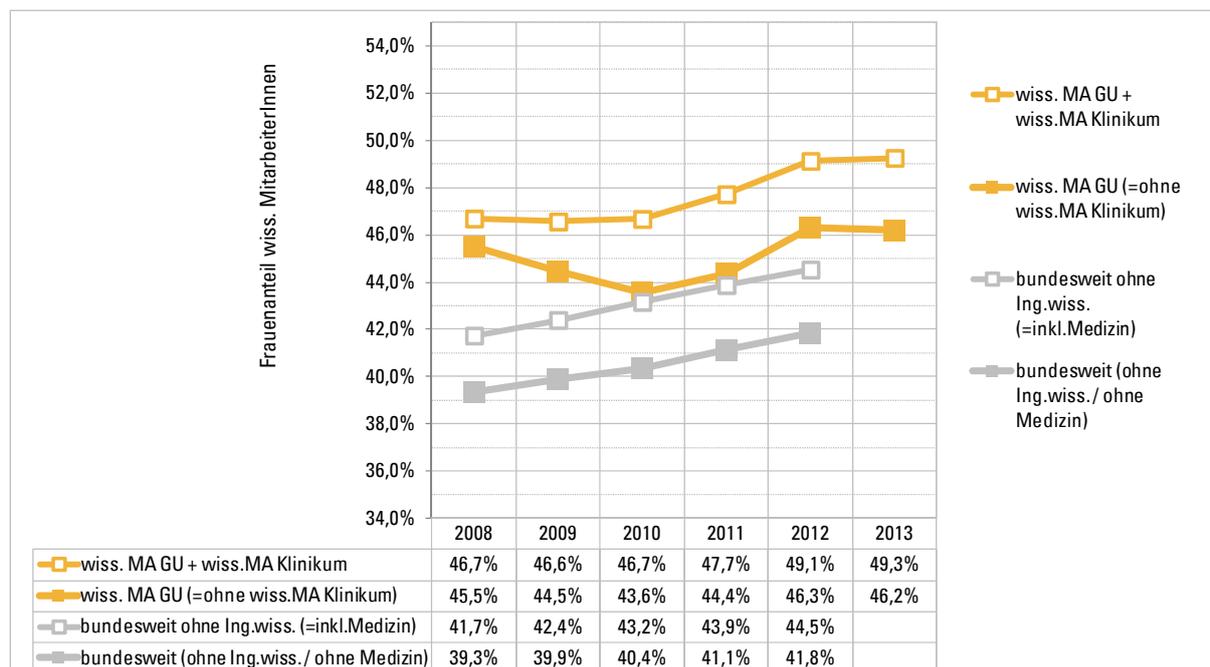


Abb.38: Frauenanteil wissenschaftliche MitarbeiterInnen GU und bundesweit - mit und ohne wiss. MA des Klinikums

Beim Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt die GU (ohne die wissenschaftlichen Mitarbeitenden des Klinikums) mit 46,3% Ende 2012 deutlich über dem bundesweit durchschnittlichen Vergleichswert (41,8%).

Ein höherer Frauenanteil an der GU ist jedoch zu einem guten Teil durch die Fächerstruktur der GU bedingt, so nehmen an der GU beispielweise die Sprach- und Kulturwissenschaften einen größeren Anteil ein als im bundesweiten Durchschnitt. Der Vergleich der Kennzahlen ist somit zugunsten der GU verzerrt (siehe Methodische Anmerkungen und Datendefinitionen S. 62ff.).

Eine Gewichtung der Fächergruppen entsprechend ihrer bundesweit durchschnittlichen Größenstruktur würde einen um schätzungsweise zwei Prozentpunkte niedrigeren Wert für die GU ergeben. Damit relativiert sich zwar der Vorsprung der GU in diesem Bereich, dennoch kann man von einem vergleichsweise 'guten' Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der GU sprechen. Die Darstellung zeigt, dass der Rückgang an der GU in den Jahren 2008 bis 2010 gegenläufig zum bundesweiten Trend verlief.

Ein ähnlicher Abstand zwischen dem Frauenanteil an der GU und dem bundesweiten Durchschnitt zeigt sich, wenn man die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des Klinikums¹⁾ hinzunimmt und entsprechend den bundesweiten Vergleichswert inklusive Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften ausweist.

1) Informationen zu den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in diesem Kapitel beziehen sich aus Gründen der Datenhaltung und -verfügbarkeit überwiegend auf die MitarbeiterInnen der GU. Die am Klinikum angestellten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des FB Medizin sind hier nur in einzelnen Auswertungen berücksichtigt. Siehe dazu auch die methodischen Anmerkungen und Datendefinitionen ab S.62.

Entwicklung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden je Mitarbeitergruppe

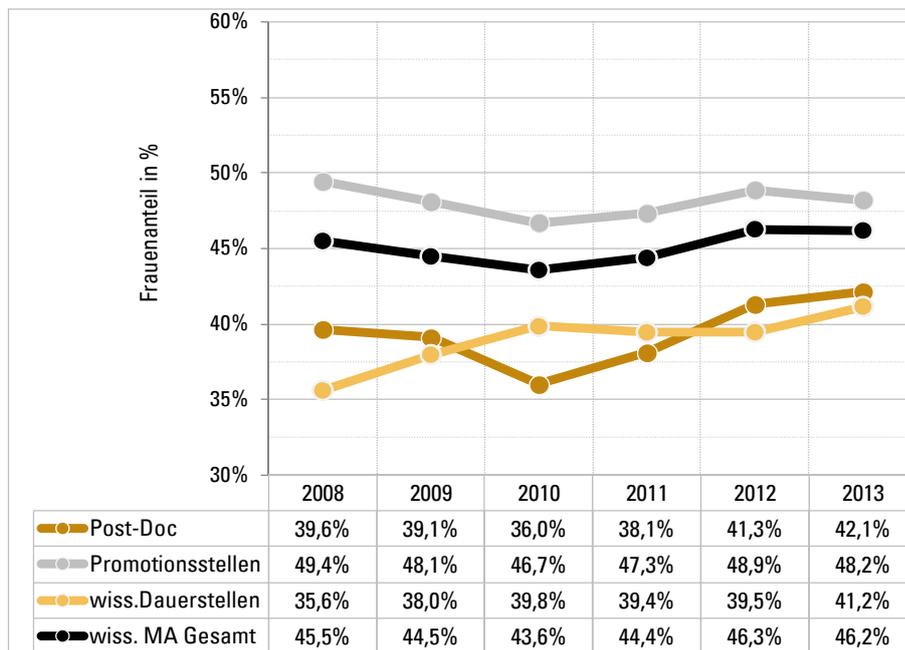


Abb.39: Zeitreihe Frauenanteil nach Mitarbeitergruppe

Die Darstellung nach Mitarbeitergruppierung zeigt, dass der Rückgang des Frauenanteils 2009 und 2010 am stärksten die Post-Doc-Stellen betraf (von 40% auf 36%), aber auch bei den Promotionsstellen fand ein Rückgang statt. Seit 2011 zeigt sich wieder eine steigende Tendenz, besonders deutlich bei den Post-Docs. In dieser

Gruppe stieg der Frauenanteil auf 42,1% Ende 2013 an. Bei den Promotionsstellen stieg der Wert auf 48,9% Ende 2012, zuletzt sank er wieder leicht auf 48,2% Ende 2013.

Frauenanteil an den befristeten Qualifikationsstellen nach Finanzierungsart

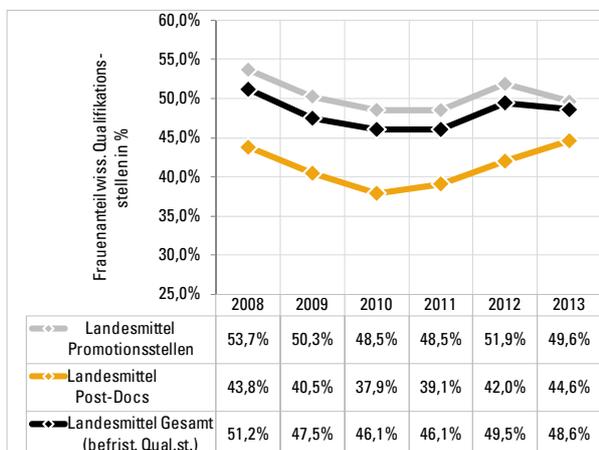


Abb.40.1: Frauenanteil landesmittelfinanz. befrist. wiss. Stellen

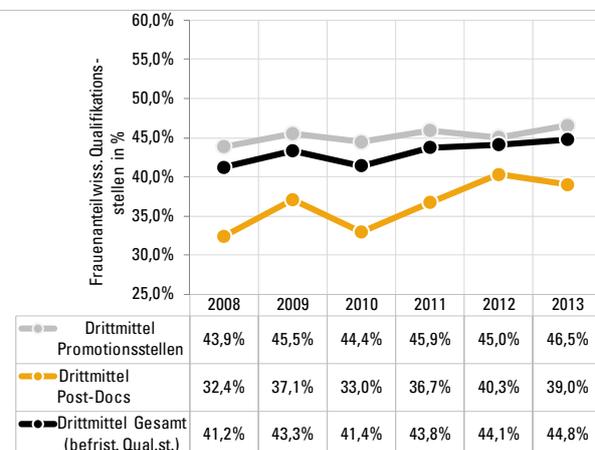


Abb.40.2: Frauenanteil drittmittelfinanz. befrist. wiss. Stellen

2008 lag der Frauenanteil bei den drittmittelfinanzierten wiss. Qualifikationsstellen noch um rund 10 Prozentpunkte niedriger als jener der landesmittelfinanzierten Stellen. Das galt sowohl für die Promotionsstellen (landesmittelfinanziert 54%, drittmittelfinanziert 44%) als auch für die Post-Doc-Stellen (landesmittelfinanziert 44%, drittmittelfinanziert 32%). Die Differenzierung nach Finanzierungsart zeigt, dass der Rückgang des Frauenanteils in den Jahren 2009 und 2010 einzig bei den landesmittelfinanzierten Stellen stattfand. Bei beiden Finanzierungsarten zeigt sich in den darauffolgenden Jahren ein deutlicher Anstieg, besonders bei den Post-Doc-Stellen. Im Jahr 2013 sinkt der Wert für die landesmittelfinanzierten Promotionsstellen leicht, während er bei den drittmittelfinanzierten um 1,5 Punkte steigt.

Veränderung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden je Fachbereich 2010 - 2013

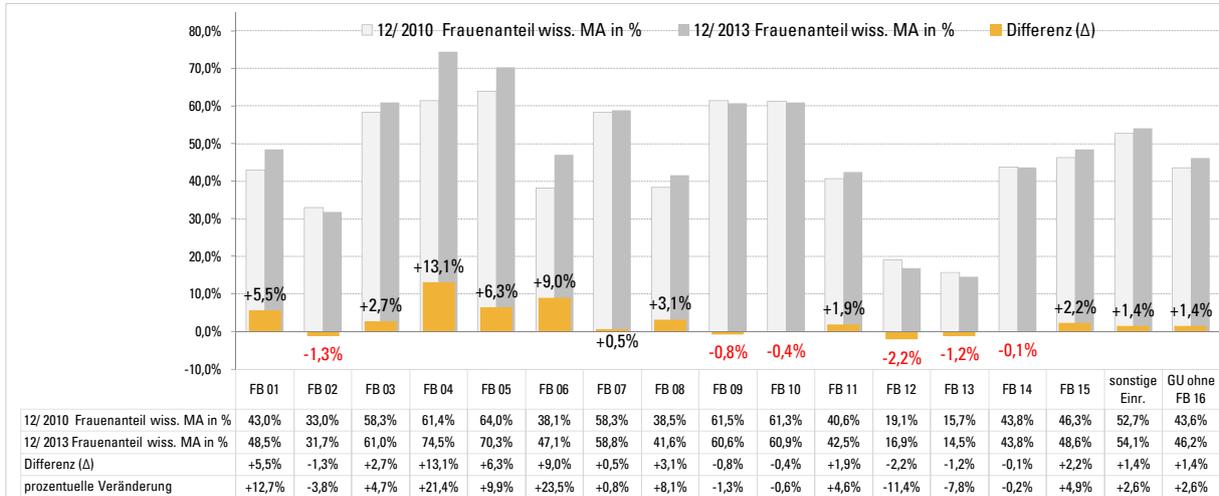


Abb.41: Veränderung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden je Fachbereich (ohne FB 16)

Der Periodenvergleich der Frauenanteile an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Fachbereichen zeigt deutliche Zuwächse in den Fachbereichen 04 (ErzWi.), FB 05 (Psy.Sp.) und 06 (Ev.Th.). Auch Fachbereich 01 (ReWi.) kann durch einen deutlichen Anstieg den Einbruch der Vorjahre wieder wettmachen, in geringerem Ausmaß gilt das gleiche für Fachbereich 08 (Phil.GeschWi.). Leichte Anstiege des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden zeigen sich auch in den Fachbereichen 03 (GesWi.), 11 (GeoWi.Geogr.) und 15 (BioWi.). In den Fachbereichen 12 (Math.Inf.) und 13 (Physik) mit ihren ohnehin sehr geringen Frauenanteilen findet hingegen ein Rückgang statt.

Befristete wissenschaftliche Qualifikationsstellen nach Beschäftigungsvolumen und Geschlecht

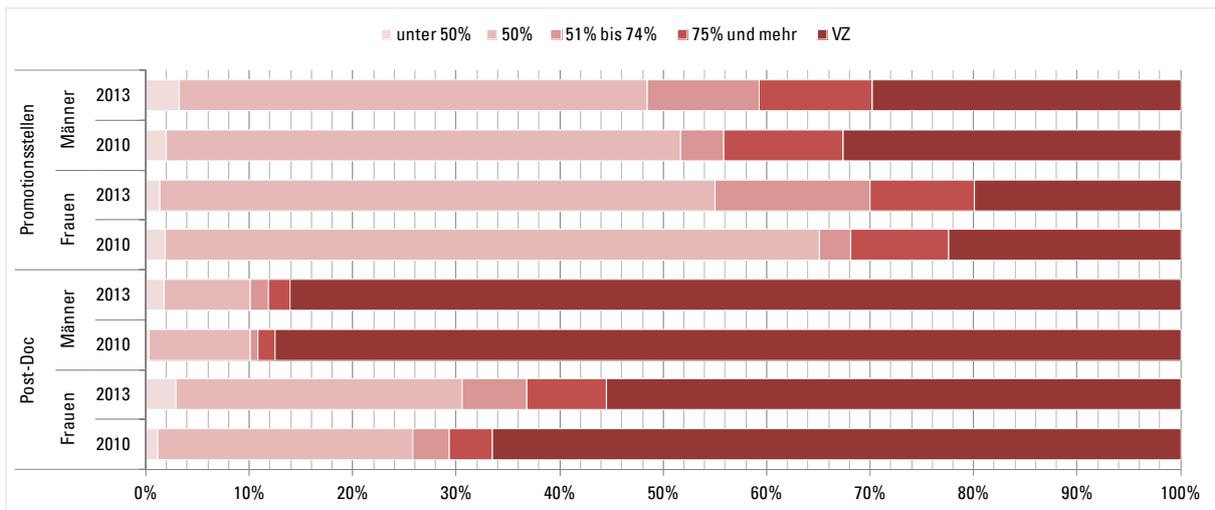


Abb.42: Befristete wiss. Qualifikationsstellen nach Geschlecht und Beschäftigungsvolumen

Die Auswertung nach Beschäftigungsvolumen und Geschlecht zeigt sowohl für die Promotionsstellen als auch für die Post-Doc-Stellen ein höheres Beschäftigungsvolumen für männliche als für weibliche Stelleninhaber:

Von den wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf Promotionsstellen arbeiten 2013 55% der Frauen und 48% der Männer auf Teilzeitstellen mit einem Beschäftigungsgrad von 50% oder weniger. Gegenüber dem Jahr 2010 hat sich der geschlechtsspezifische Unterschied somit verringert, im Vergleichszeitraum lag der Anteil der Frauen mit einer Halbtagsstelle noch bei 65%, der Anteil der Männer bei 55%. 30% der Männer, aber nur 20% der Frauen haben eine Vollzeitstelle.

Noch stärkere geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Beschäftigungsvolumens zeigen sich bei den Post-Doc-Stellen: während 2013 86% der männlichen Postdoktoranden Vollzeit arbeiten, sind es bei den Postdoktorandinnen nur 56%. Hier hat sich, anders als bei den Promotionsstellen, der Abstand zwischen Männern und Frauen in den letzten drei Jahren erhöht. 2010 betrug der Anteil der Postdoktorandinnen mit Vollzeitstellen noch 66%. Bei den Männern fand im gleichen Zeitraum nur eine geringe Abnahme des Anteils an Vollzeitbeschäftigungen statt (von 88% 2010 auf 86% 2013).

Eine pauschale Interpretation dieses Zusammenhangs ist nicht möglich. Das geringere Stellenvolumen von Frauen kann Ausdruck für die gleichzeitige Wahrnehmung von Sorge- und Pflegeaufgaben sein, die nach wie vor häufiger und in größerem Umfang von Frauen als von Männern geleistet werden. Andererseits kann sich darin eine geschlechtsspezifisch ungleiche Ressourcenverteilung zeigen, wenn etwa Vollzeitstellen eher mit Männern und Halbzzeitstellen eher mit Frauen besetzt werden.

Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeitende nach Geschlecht

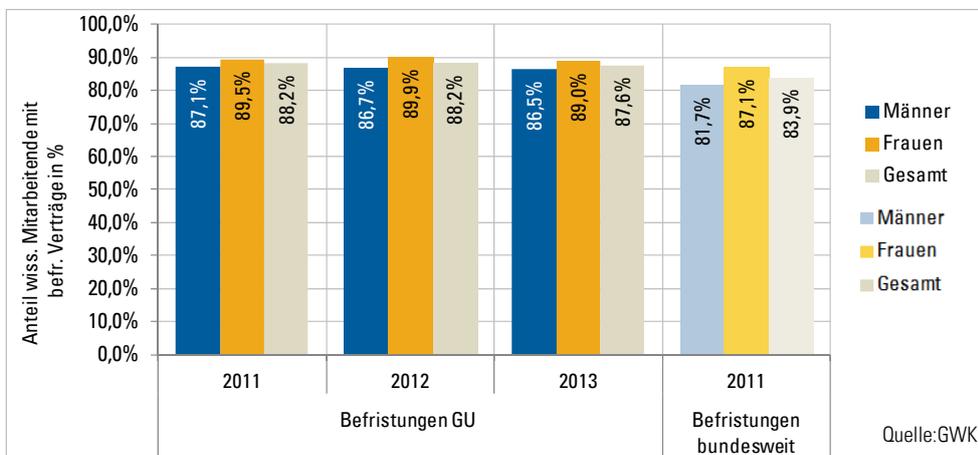


Abb.43: Anteil befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeitende nach Geschlecht an der GU mit Bundesvergleich

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf befristeten Stellen liegt mit 89% bei den Frauen und 86,5% bei den Männern insgesamt recht hoch. Bundesweit beträgt der Anteil der Befristungen im Jahr 2011 82% für die männlichen und 87% für die weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiter. Damit sind an der GU, wie für eine forschungs- und drittmittelstarke Universität zu erwarten, anteilmäßig mehr wissenschaftliche Mitarbeitende befristet beschäftigt als im bundesweiten Durchschnitt. Der Abstand zwischen Männern und Frauen ist an der GU mit 2,4 Prozentpunkten Unterschied gegenüber bundesweit 5,4 Prozentpunkten deutlich geringer.

8 Neuberufungen

Entwicklung der Neuberufungen nach Geschlecht

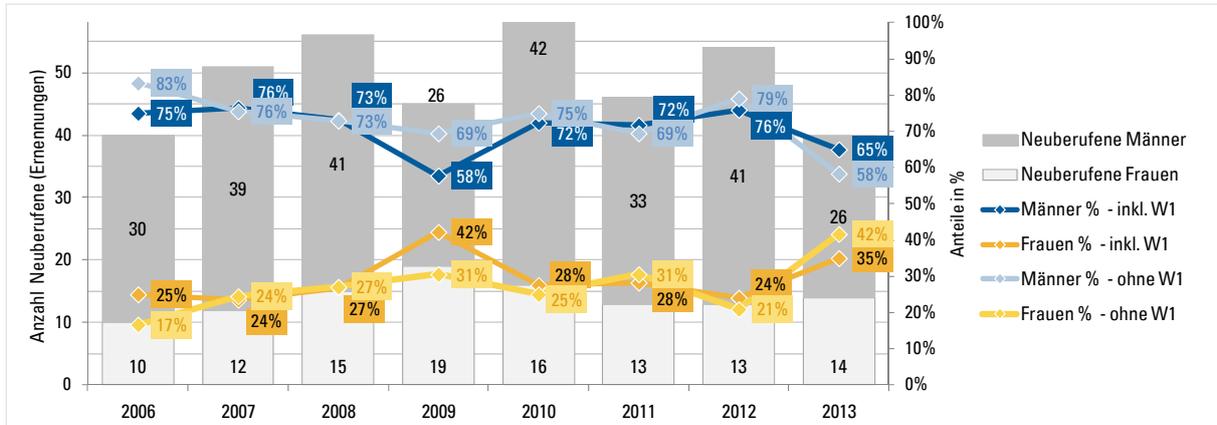


Abb.44: Zeitreihe Anzahl und Anteil der Neuberufungen (Ernennungen) nach Geschlecht

Im Jahr 2006 waren 30 von 40 Neuberufenen Männer, somit ein Männeranteil von 75%, ohne Berücksichtigung der Berufung auf Juniorprofessuren beträgt der Männeranteil sogar 83%. In den darauffolgenden Jahren stieg der Frauenanteil merklich an: von knapp 17% im Jahr 2006 auf 24,5% 2007, 27,1% 2008 und auf 31% 2009 (jeweils ohne Berücksichtigung der Berufungen auf W1-Professuren). 2010 bis 2012 schwankt der Frauenanteil zwischen 21% und 31%. Ein bisheriger Höchstwert (ohne Berücksichtigung der Juniorprofessuren) wird 2013 mit einem Frauenanteil von 42% an den Berufungen erreicht.

Frauenanteil an den Neuberufungen nach Wertigkeit

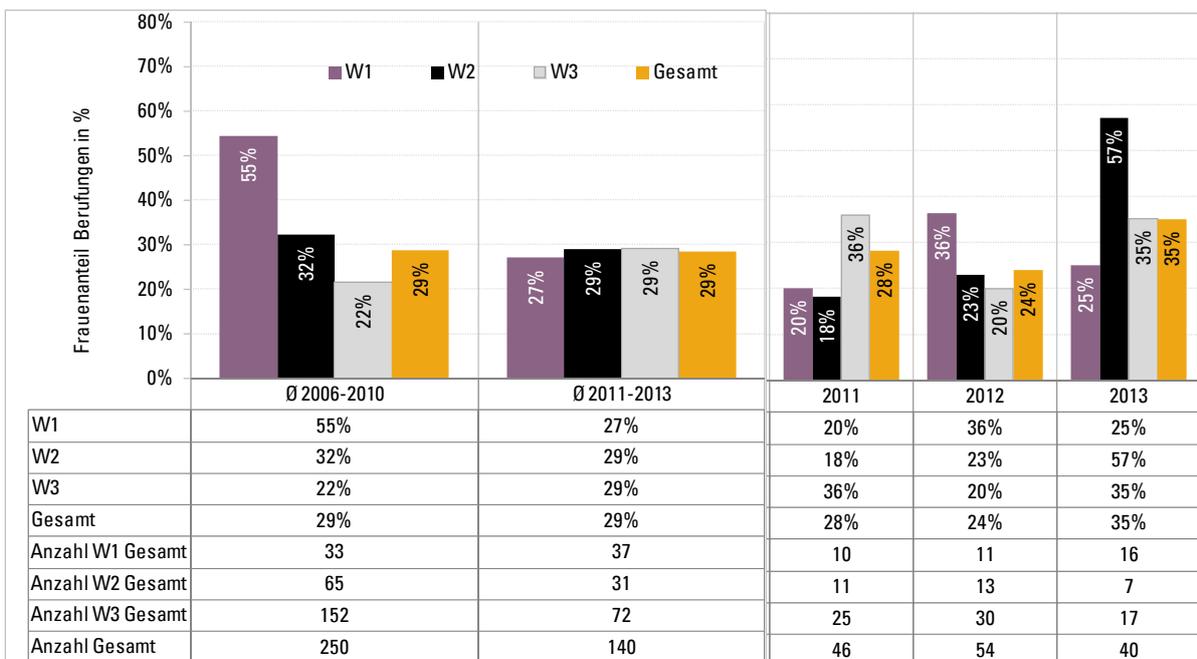


Abb.45: Gesamtanzahl und Frauenanteil an den Neuberufungen nach Wertigkeit im Vergleich der Zeiträume Ø 2006-2010 und Ø 2011-2013 sowie für die Einzeljahre 2011, 2012 und 2013

In den Jahren 2006 bis 2009, die in Abb. 46 zusammengefasst dargestellt werden, liegt der Frauenanteil insgesamt bei 29%. Bei den W1-Berufungen beträgt der Frauenanteil in diesem Zeitraum 61%, bei den W2-Berufungen 38% und bei den W3-Berufungen 19%. Damit zeigt sich eine klare Rangfolge: je höher die Wertigkeit, desto geringer der Frauenanteil. Für die Berufungen der Jahre 2010 bis 2013 ist dieses Muster nicht mehr erkennbar. Bei insgesamt 28% Frauen unter den Neuberufenen dieses Zeitraums beträgt der Frauenanteil bei den W1-Berufungen 30%, bei den W2-Berufungen 24% und bei den W3-Berufungen 30%.

Frauenanteil an den Neuberufungen im Bundesvergleich

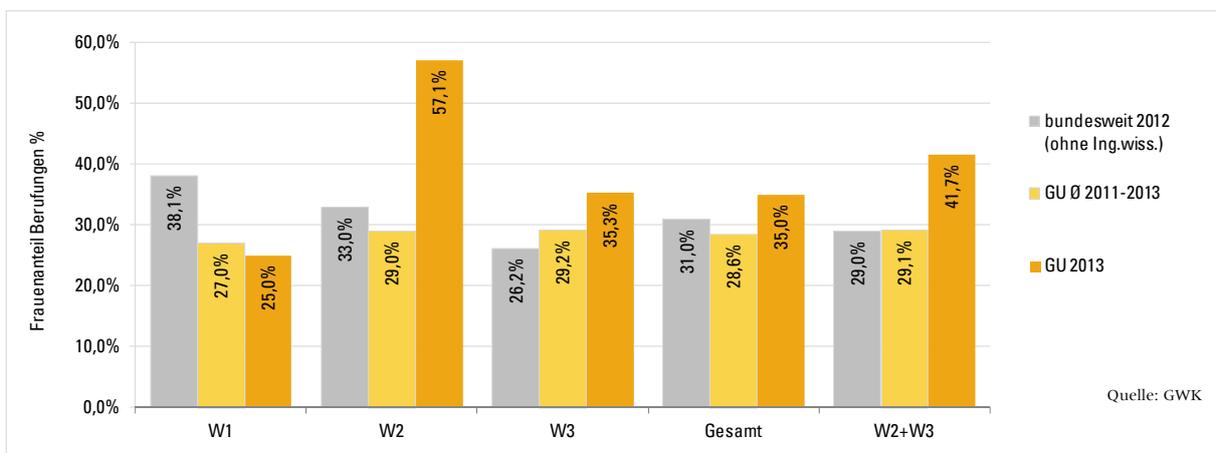


Abb.46: Frauenanteil an den Neuberufungen 2011-2013 nach Wertigkeit - GU mit bundesweiten Vergleichsdaten 2012

Der Vergleich mit bundesweiten Daten zeigt, dass sich die GU mit ihren niedrigen Frauenanteilen bei den W1-Berufungen, aber auch mit ihren zuletzt überdurchschnittlichen Werten bei den W3-Berufungen vom bundesweit durchschnittlichen Berufungsgeschehen abhebt. Um die Vergleichbarkeit zu erhöhen ist der bundesweite Vergleichswert um die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften bereinigt. Für 2013 sind derzeit noch keine bundesweiten Daten verfügbar.

Insgesamt liegt die GU im Jahr 2013 bei den Gesamtberufungen (inklusive Berufungen auf Juniorprofessuren) mit 35,0% Frauenanteil um 4 Prozentpunkte über dem bundesweiten Wert von 31,0%. Ohne Berücksichtigung der W1-Berufungen übertrifft die GU im Jahr 2013 mit 41,7% den entsprechenden bundesweiten Wert von 29,0% bei weitem. Im Durchschnitt der Jahre 2011 bis 2013 befindet sich die GU mit 29,1% genau auf dem Niveau des Vergleichswertes.

Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen - GU und bundesweit

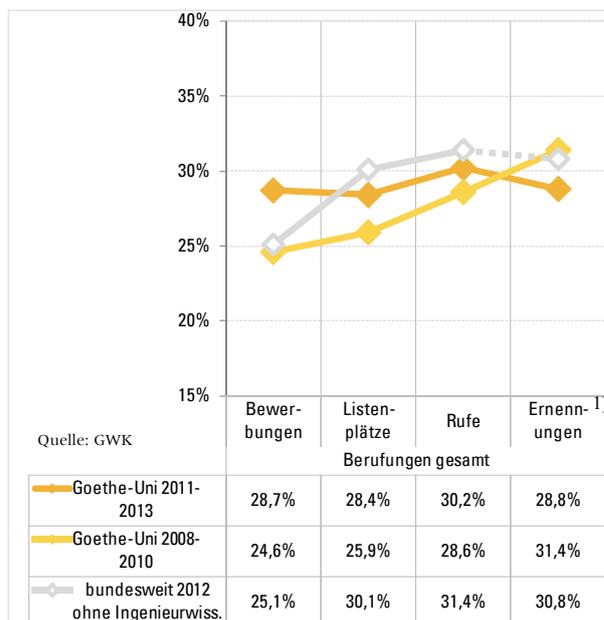


Abb.47.1: Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen - GU und bundesweit (alle Wertigkeiten)

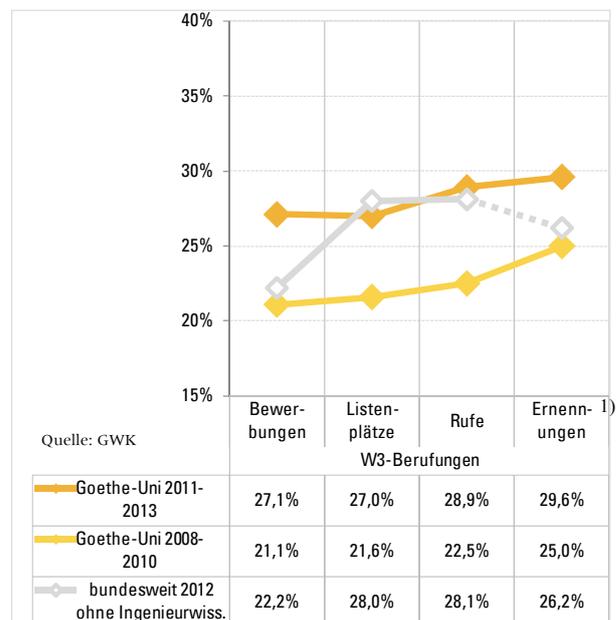


Abb.47.2: Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen - GU und bundesweit (W3-Berufungen)

Bei den in den Jahren 2011 bis 2013 an der GU abgeschlossenen Berufungsverfahren waren Frauen mit 28,7% aller Bewerbungen vertreten. Auf den Listenplätzen lag der Frauenanteil bei 28,0%, bei den erteilten Rufen bei 30,2% und schließlich waren 28,8% der ernannten ProfessorInnen Frauen. Der Frauenanteil bleibt somit in den verschiedenen Phasen des Berufungsgeschehens annähernd gleich. Im Zeitraum 2008 bis 2010 hingegen war der Frauenanteil an den Ernennungen (31,4%) deutlich höher als an den Bewerbungen (24,6%). Für die W3-Berufungen an der GU gilt das für beide dargestellten Zeiträume: 2008 bis 2010 25% Frauenanteil bei den Ernennungen bei einem Anteil von 21,1% Anteil an den Bewerbungen; 2011 bis 2013 29,6% Frauenanteil bei den Ernennungen bei 27,1% Anteil an den Bewerbungen. Statistisch sind damit Bewerbungen von Frauen erfolgreicher als die von Männern. Dieses Muster, das auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Bewerbungsstrategien hindeutet, zeigt sich auch bundesweit. 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“².

- 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.
- 2 GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK, Heft 34. Bonn, 2013, S. 19

Neuberufungen nach Fachbereich und Geschlecht

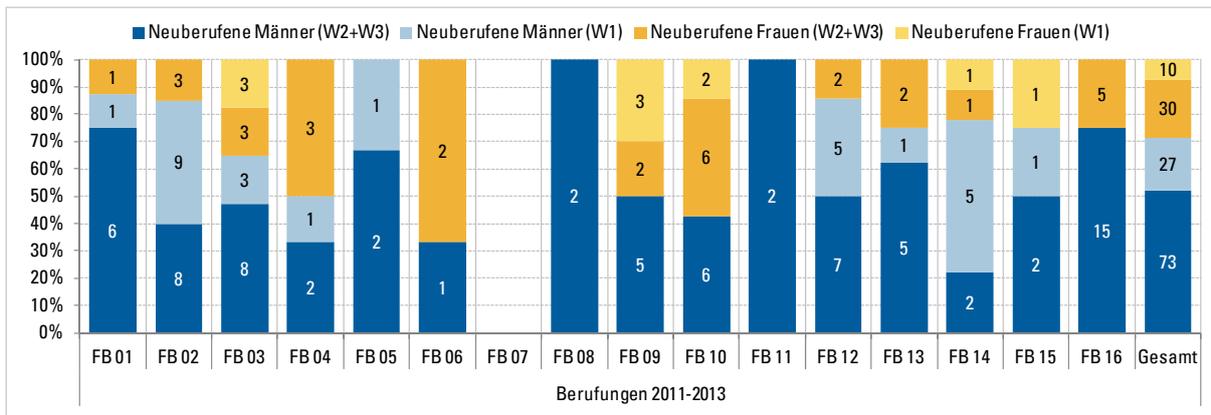


Abb.48: Anzahl der Neuberufenen nach Geschlecht in den Fachbereichen

Die höchsten Frauenanteile an den Neuberufungen der Jahre 2011 bis 2013 weisen die FB 06 (Ev.Th.) mit 67% und 10 (Neu.Phil.) mit 57% auf. Im FB 04 (ErzWi.) sind unter den Neuberufenen des Zeitraums Männer und Frauen gleich vertreten, ebenso im FB 09 (Spr.KultWi.), wo es sich allerdings bei drei der fünf mit Frauen besetzten Professuren um Juniorprofessuren handelt. Unter den geisteswissenschaftlichen Fachbereichen sticht FB 08 (Phil.GeschWi.) mit 0% Frauenanteil hervor, allerdings bei nur 2 Neuberufungen, auch im FB 05 (Psy.Sp.) waren unter den drei Neuberufungen im Zeitraum keine Frauen.

Die natur- und lebenswissenschaftlichen Fachbereiche FB 14 (Bioch.Ch.Ph.), 15 (BioWi.) und 16 (Medizin), sowie Fachbereich 12 (Math.Inf.) haben jeweils rund ein Viertel Frauen berufen. Hervorzuheben ist die Neuberufung von gleich zwei Professorinnen im Fachbereich 13 (Physik) mit seinem bundesweit sehr niedrigen Professorinnenanteil. Im FB 11 (GeoWi.Geogr.) wurden im Zeitraum zwei Männer berufen. Der Frauenanteil bei den Berufungen betrug im FB 02 (WiWi.) nur 15%, von neun neubesetzten Juniorprofessuren wurde keine mit einer Frau besetzt.

Veränderung des Frauenanteils an den Neuberufungen je Fachbereich im 3-Jahreszeitraum

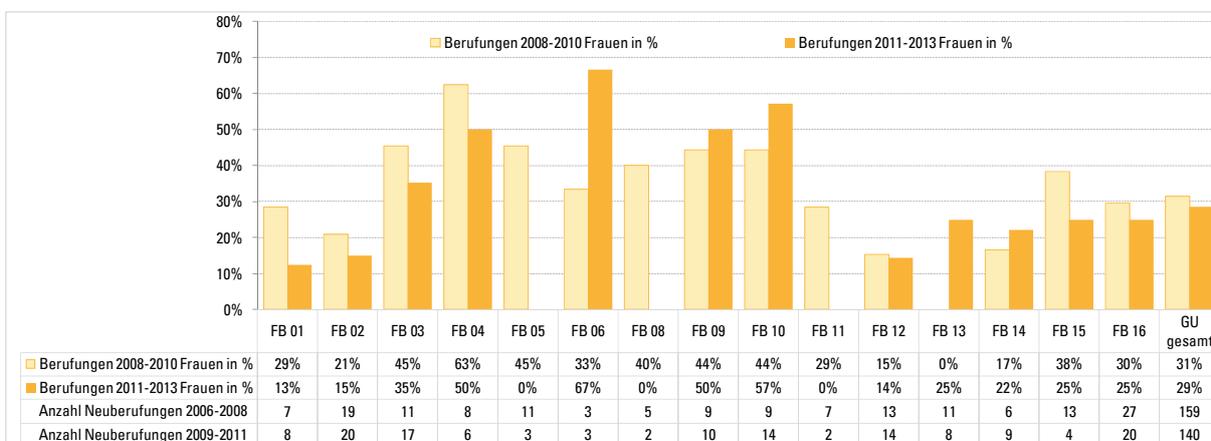


Abb.49: Frauenanteil bei den Neuberufungen je Fachbereich: 2011-2013 im Vergleich zu 2008-2010

Abbildung 49 stellt den Frauenanteil an den Berufungen je Fachbereich im Zeitraum 2011 bis 2013 dem Zeitraum 2008 bis 2010 gegenüber. Wie in der vorangehenden Darstellung sind auch hier die teilweise sehr kleinen Fallzahlen bei der Beurteilung der Werte zu berücksichtigen.

9 Professuren und Juniorprofessuren

Entwicklung der Professuren und Juniorprofessuren nach Geschlecht

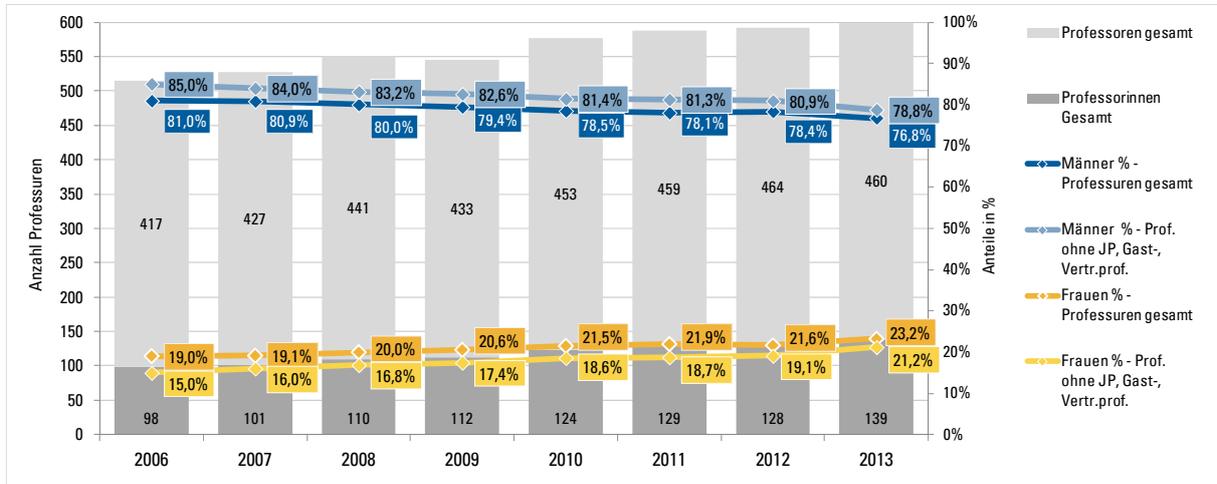


Abb.50: Zeitreihe Anteil und Anzahl der Professuren nach Geschlecht

Ende 2006 waren 85% der Professuren (ohne Berücksichtigung der Juniorprofessuren, der Gast- und Vertretungsprofessuren) an der GU mit Männern und 15% mit Frauen besetzt. Bis Ende 2013 stieg der Frauenanteil um 3,7 Prozentpunkte auf 21,2% an. Der Frauenanteil an den Professuren insgesamt (inklusive Juniorprofessuren, Gast- und Vertretungsprofessuren) liegt etwas höher, er stieg von 19,0% Ende 2006 auf 23,2% Ende 2013 an.

Entwicklung des Frauenanteils an den Professuren je Wertigkeit/Gruppe

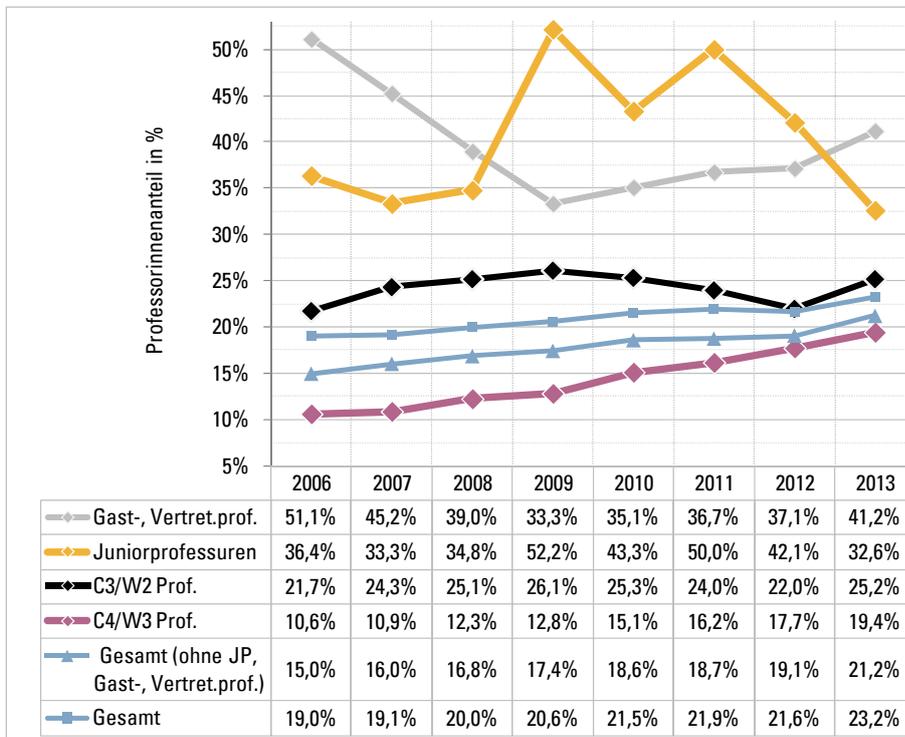


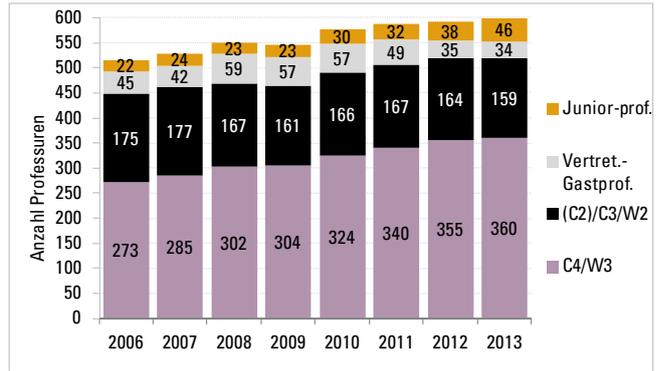
Abb.51: Zeitreihe Professorinnenanteil je Wertigkeit/Gruppe

Die Anzahl der Juniorprofessuren hat sich seit 2006 mehr als verdoppelt von 22 Professuren auf 46 Ende 2013. Der Frauenanteil lag 2006 bis 2008 bei rund einem Drittel, 2009 bis 2011 stieg er auf 45% bis 50%, seit 2012 findet ein Rückgang statt, der Wert liegt aktuell bei 33%.

Der Frauenanteil an den C3/W2-Professuren stieg im Zeitraum zunächst deutlich an, von 21,7% (Ende 2006) auf 26,1% (Ende 2009), darauf folgte eine Phase der Stagnation bis Ende 2012. Im Jahr 2013 stieg der Wert wieder von 22,0% auf 25,2%. In der Gruppe mit

der höchsten Wertigkeit, den C4- und W3-Professuren, stieg die Anzahl der (besetzten) Professuren seit 2006 um rund ein Drittel an. Der Frauenanteil in dieser Gruppe stieg im Zeitraum steil an, er verdoppelte sich nahezu von 10,6% 2006 auf 19,4% 2013.

Abb.52: Anzahl Professuren nach Wertigkeit/Gruppe



Der Professorinnenanteil an der GU im Bundesvergleich

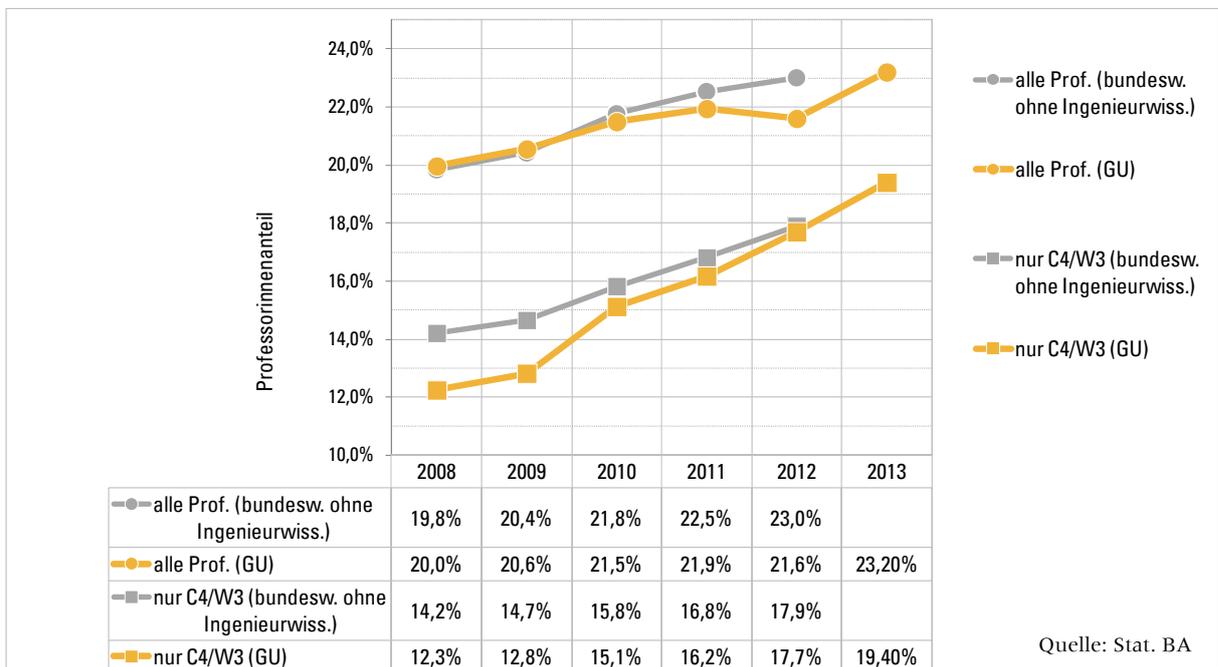


Abb.53: Professorinnenanteil an der GU im Bundesvergleich

Für die Interpretation des Kennzahlenvergleichs mit bundesweiten Daten muss die spezifische Fächerstruktur an der GU berücksichtigt werden. Hinweise dazu finden sich in den Methodischen Anmerkungen und Datendefinitionen S.62ff. sowie auf den Seiten 38 und 51.

Der Professorinnenanteil gesamt (inklusive Juniorprofessuren, Gast- und Vertretungsprof.) an der GU lag 2008 bis 2010 etwa auf dem gleichen Niveau wie der bundesweit durchschnittliche Professorinnenanteil (ohne Ingenieurwissenschaften). 2011 und 2012 stieg der Wert bundesweit weiter an, während der Wert an der GU stagnierte. Mit dem Anstieg im Jahr 2013 auf 23,2% schließt der Professorinnenanteil an der GU wieder zum bundesweiten Durchschnittswert auf. Der bundesweite Wert liegt 2012 bei 23,0%, für 2013 liegt noch kein Vergleichswert vor. Bei den C4/W3-Professuren konnte die GU in den letzten Jahren einen steilen Anstieg des Frauenanteils verzeichnen. Auch im abgelaufenen Jahr 2013 fand ein erneuter deutlicher Anstieg von 17,7% auf 19,4% statt. Noch 2008 lag die GU um fast 2 Prozentpunkte unter dem bundesweiten Durchschnittswert, 2012 waren die Werte auf annähernd gleichem Niveau. Für 2013 könnte der Wert an der GU erstmals den bundesweiten Durchschnitt übersteigen.

Veränderung des Professorinnenanteils je Fachbereich 2010 bis 2013

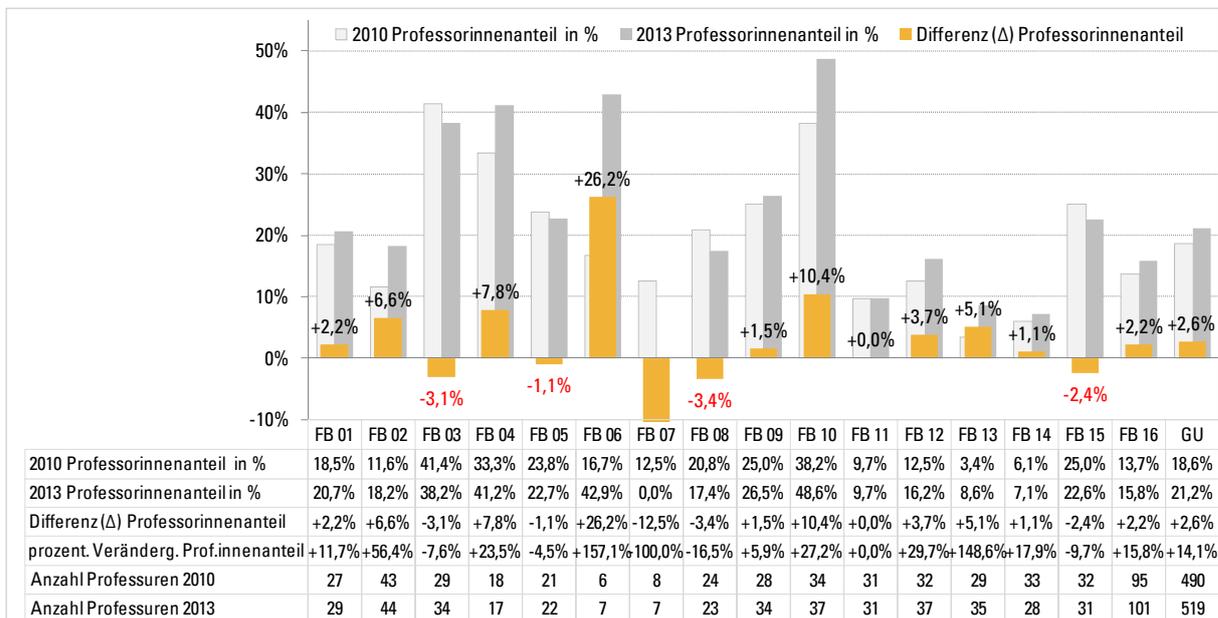


Abb.54: Veränderung des Professorinnenanteils 12/2010 bis 12/2013 je Fachbereich (ohne JP, Vertretungs- und Gastprofessuren)

Für den Periodenvergleich des Professorinnenanteils in den Fachbereichen (Abb. 56) werden Juniorprofessuren sowie Gast- und Vertretungsprofessuren nicht berücksichtigt. Zur besseren Einschätzung der Veränderung des Professorinnenanteils wird außerdem die Anzahl der (besetzten) Professuren angezeigt.

Drei Fachbereiche konnten zuletzt ihren Professorinnenanteil auf über 40% steigern: FB 04 (ErzWi.) von 33% 2010 auf 41% 2013, FB 06 (Ev.Th.) von 17% auf 43% und FB 10 (Neu.Phil.) von 38% auf 49%. Im FB 03 (GesWi.) hingegen, der über mehrere Jahre der Fachbereich mit dem an der GU höchsten Professorinnenanteil war (43% im Jahr 2009), stagniert der Wert; bei einem Aufwuchs der Anzahl an Professuren von 29 auf 34 von 2010 auf 2013 verringerte sich der Professorinnenanteil leicht von 41% auf 38%.

FB 09 (Spr.KultWi.) hat im Zeitraum sechs zusätzliche ProfessorInnen bekommen, das ist ein Zuwachs von 20%, der Professorinnenanteil stieg jedoch von 25% auf 27% nur wenig. FB 02 (WiWi.) konnte seinen bisher sehr niedrigen Professorinnenanteil deutlich steigern (von 11% auf 18%) bei nahezu gleichbleibender Anzahl an Professuren. Im FB 01 (ReWi.) stieg der Professorinnenanteil wieder von 19% auf 21%, auch im FB 16 (Medizin) nahm der Wert von 14% auf 16% zu.

Durch Berufung von jeweils zwei Professorinnen stieg im Fachbereich 12 (Math.Inf.) der Frauenanteil von 13% auf 16% und im FB 13 (Physik) von 3% auf 9%. Weitgehend unverändert auf sehr niedrigem Niveau liegt der Professorinnenanteil in den FB 11 (GeoWi.Geogr.) und FB 14 (Bioch.Ch.Ph.).

Leichte Rückgänge, bedingt durch Veränderungen bei einer einzelnen Professur, fanden in den FB 05 (Psy.Sp.), 08 (Phil.GeschWi.) und 15 (BioWi.) statt. Auch im FB 07 erklärt sich die Entwicklung durch den Weggang der bisher einzigen Professorin.

10 Genderprofile - Querschnitt über die Qualifikationsstufen

Querschnitt über die Qualifikationsstufen 2010 und 2013

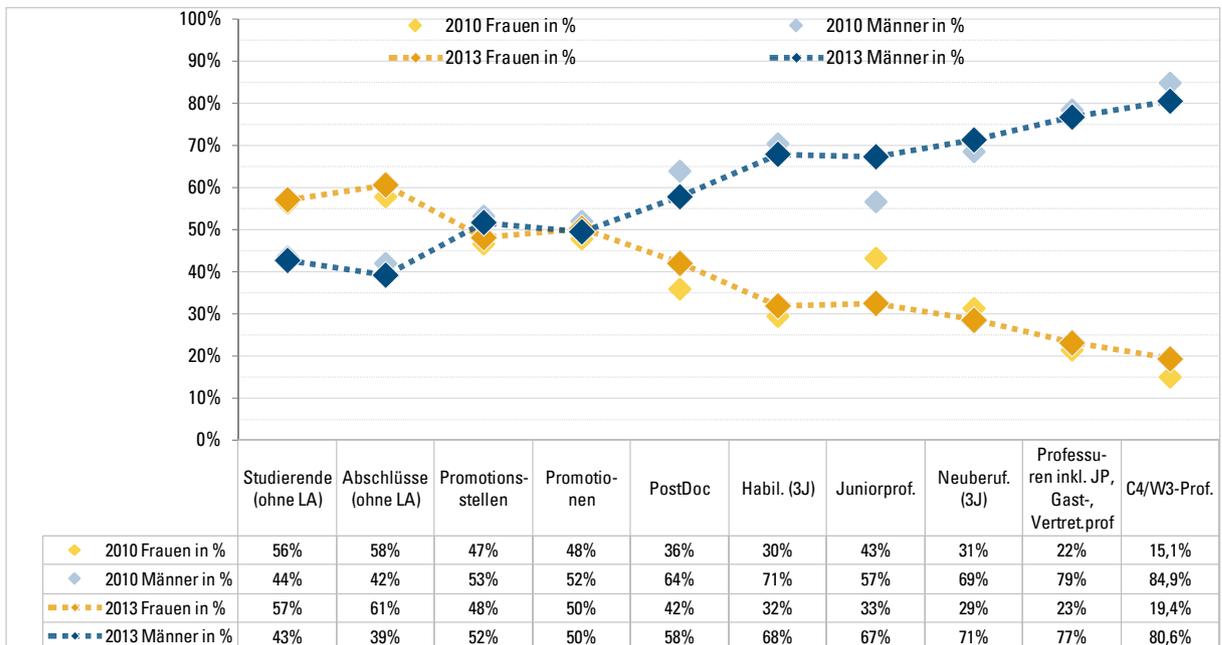


Abb.55: Querschnittsdarstellung: Männer- und Frauenanteile, in den Qualifikations- und Karrierestufen 2010 und 2013

Der Querschnitt über die Qualifikationsstufen zeigt die sich im höheren Qualifikationsbereich immer weiter öffnende Schere zwischen Männer- und Frauenanteilen. Während im Studium und bei den Abschlüssen Frauen mit rund 60% noch in der Mehrzahl sind, stellen sich bereits in der darauffolgenden Qualifikationsphase die Mengenverhältnisse deutlich anders dar: bei den 1. Abschlüssen beträgt der Männeranteil 39%, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf befristeten Promotionsstellen liegt er bereits bei 53%. Der Anteil der Frauen verringert sich entsprechend in dieser Phase von 61% auf 47%. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf Post-Doc-Stellen finden sich 42% Frauen und 58% Männer. Bei den Habilitationen und Juniorprofessuren verringert sich der Frauenanteil um weitere 10 Prozentpunkte auf rund ein Drittel. Noch weiter öffnet sich die Schere bei den Professuren mit aktuell 77% Professoren und 23% Professorinnen.

Als größte Veränderungen im Zeitraum der letzten drei Jahre sind der Anstieg beim Frauenanteil an den Post-Docs von 36% auf 42% und ein Rückgang bei den Juniorprofessorinnen (von 43% auf 33%) zu nennen, und nicht zuletzt der beachtliche Anstieg des Professorinnenanteils bei den C4/W3-Professuren von 15,1% auf 19,4%. Gerade die positive Entwicklung am obersten Ende der wissenschaftlichen Karriereleiter zeigt, dass sich die Schere zu schließen beginnt, allerdings sehr langsam.

Retrospektive Verlaufsanalyse

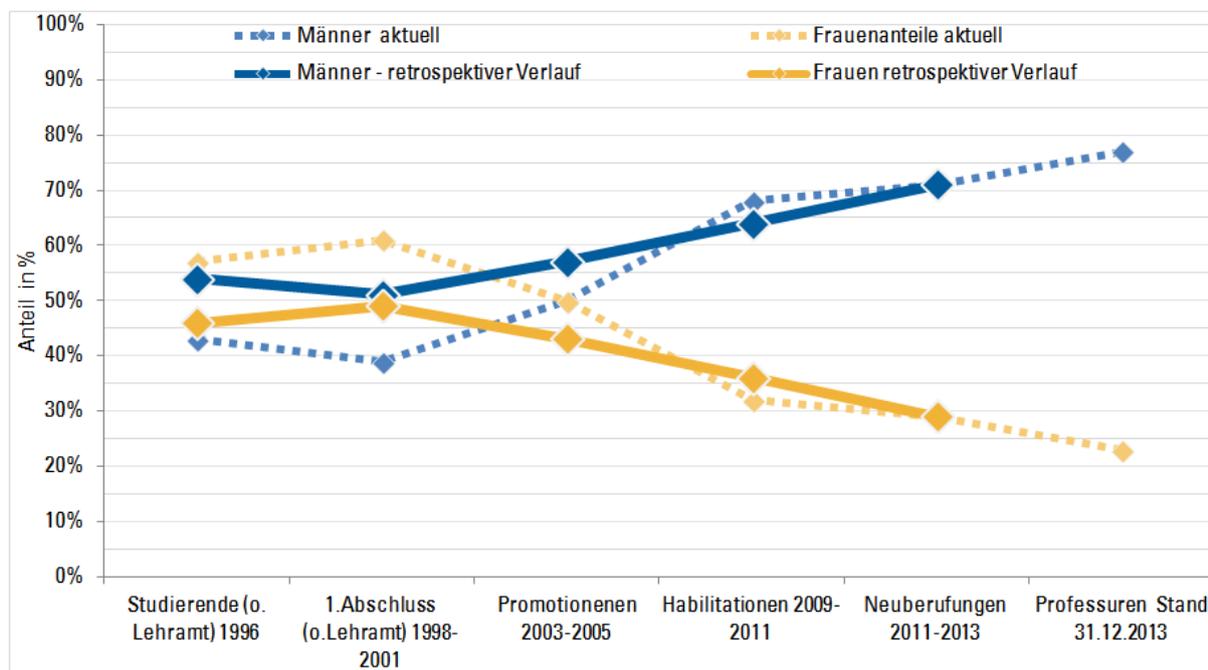


Abb.56: Querschnitt und retrospektiver Verlauf: Männer- und Frauenanteile in den Qualifikationsstufen

Die retrospektive Verlaufsanalyse stellt die Männer- und Frauenanteile über den Zeitraum eines idealtypischen wissenschaftlichen Karriereverlaufs von Studienbeginn bis zur Berufung auf eine Professur dar (Studienbeginn 1993 - Berufung 2011-2013). Endpunkt der Verlaufsanalyse sind die Neuberufungen, nicht die Professuren, da in der Gruppe der Professuren sämtliche berufstätigen Alterskohorten zusammenkommen.

Wissenschaftlerinnen, die in den letzten Jahren einen Erstruf auf eine Professur erhalten haben, entstammen demnach überwiegend einer Studierendenkohorte mit einem Frauenanteil von ca. 46%. An der Stufe der Promotion lag der Frauenanteil bei etwa 43% und bei der Habilitation bei rund 35%. Gegenüber der Querschnittsdarstellung verläuft die retrospektive Verlaufskurve deutlich flacher.

Frauenanteil in den Qualifikationsstufen im Bundesvergleich

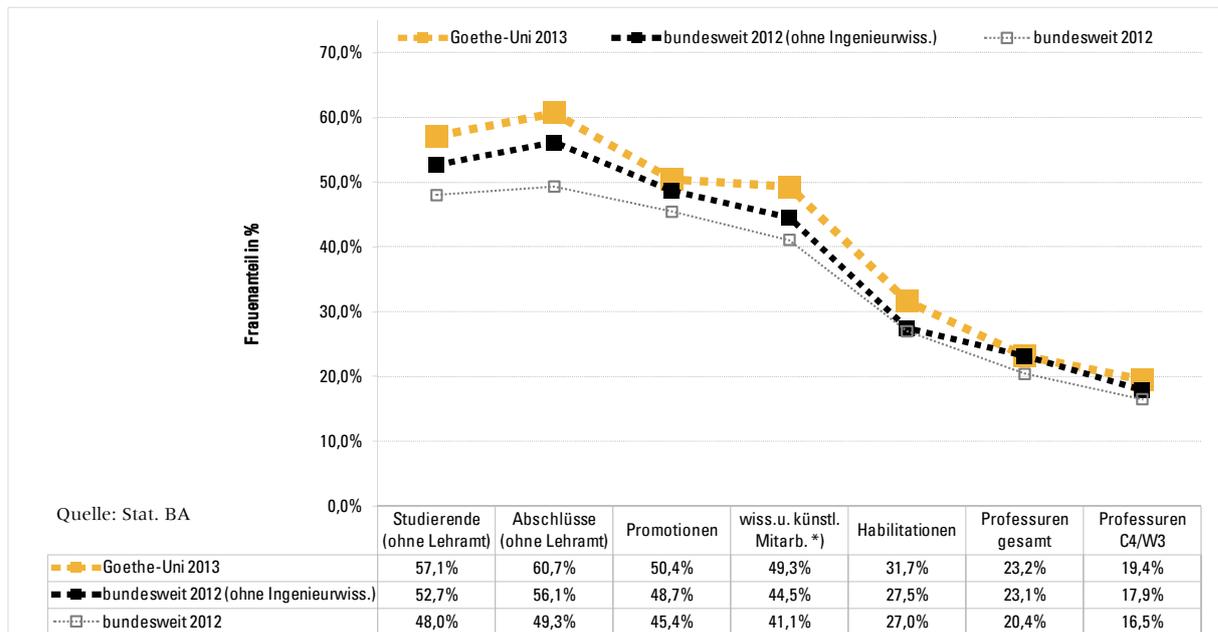


Abb.57: Kennzahlenvergleich Frauenanteil in den Qualifikationsstufen GU und bundesweit

*) hier inklusive der wissenschaftl. MA des Klinikums

Im Kennzahlenvergleich der durchschnittlichen Frauenanteile bundesweit gemäß Hochschulstatistiken (ohne die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften) mit den Frauenanteilen an der Goethe-Universität über alle Qualifikationsstufen hinweg, liegt die GU bei Studierenden und Abschlüssen um zwei bis vier Prozentpunkte über dem Vergleichswert. Der Frauenanteil an den Promotionen liegt 2013 mit 50,4% erstmals über dem bundesweiten Durchschnittswert (48,7%).

Bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (hier inklusive der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des Klinikums) ist der Frauenanteil an der GU mit 49,3% um rund fünf Prozentpunkte höher als die entsprechende Kennzahl bundesweit. Und auch bei den Habilitationen liegt die GU mit einem 3-Jahres-Mittelwert 2011-2013 von 32%, trotz der in den Einzeljahren 2012 und 2013 mit 29% und 22% nur mäßigen Werte, immer noch um 5 Prozentpunkte über dem bundesweiten Durchschnittswert von 27%. Dagegen ist der Professorinnenanteil der GU „nur“ auf dem gleichen Niveau wie der bundesweite Wert (23,1%). Bei den C4/W3-Professuren hingegen hat die GU den bundesweiten Durchschnittswert leicht überholt (siehe auch Abb.53).

Wie schon an anderer Stelle ausgeführt, ergibt der Kennzahlenvergleich aufgrund der spezifischen Fächerstruktur der GU ein zugunsten der GU verzerrtes Bild (siehe dazu die methodischen Anmerkungen und Datendefinitionen S.62ff.). Der bundesweite Vergleichswert sollte daher nicht als Referenzgröße im Sinne eines anzustrebenden Sollwertes betrachtet werden, sondern lediglich als Groborientierung dienen.

Im letzten Bericht (Stand der Daten 2011/2012) zeigte der Kennzahlenvergleich über die Qualifikationsstufen hinweg, dass die Werte der GU bei den Promotionen genau auf dem Durchschnittsniveau und bei den Professuren leicht unterdurchschnittlich waren, während bei allen anderen Datenkategorien die GU deutlich über dem Durchschnittswert lag. Unter Berücksichtigung der genannten Einschränkungen deutete dies auf Verbesserungspotential vor allem im Bereich der Promotionen und Professuren hin. Diese Aussage ist auch zum jetzigen Zeitpunkt aufrecht zu halten, allerdings zeigt sich auch, dass seit dem letzten Bericht in beiden Bereichen bereits eine Verbesserung stattgefunden hat.

Genderprofile der Fachbereiche

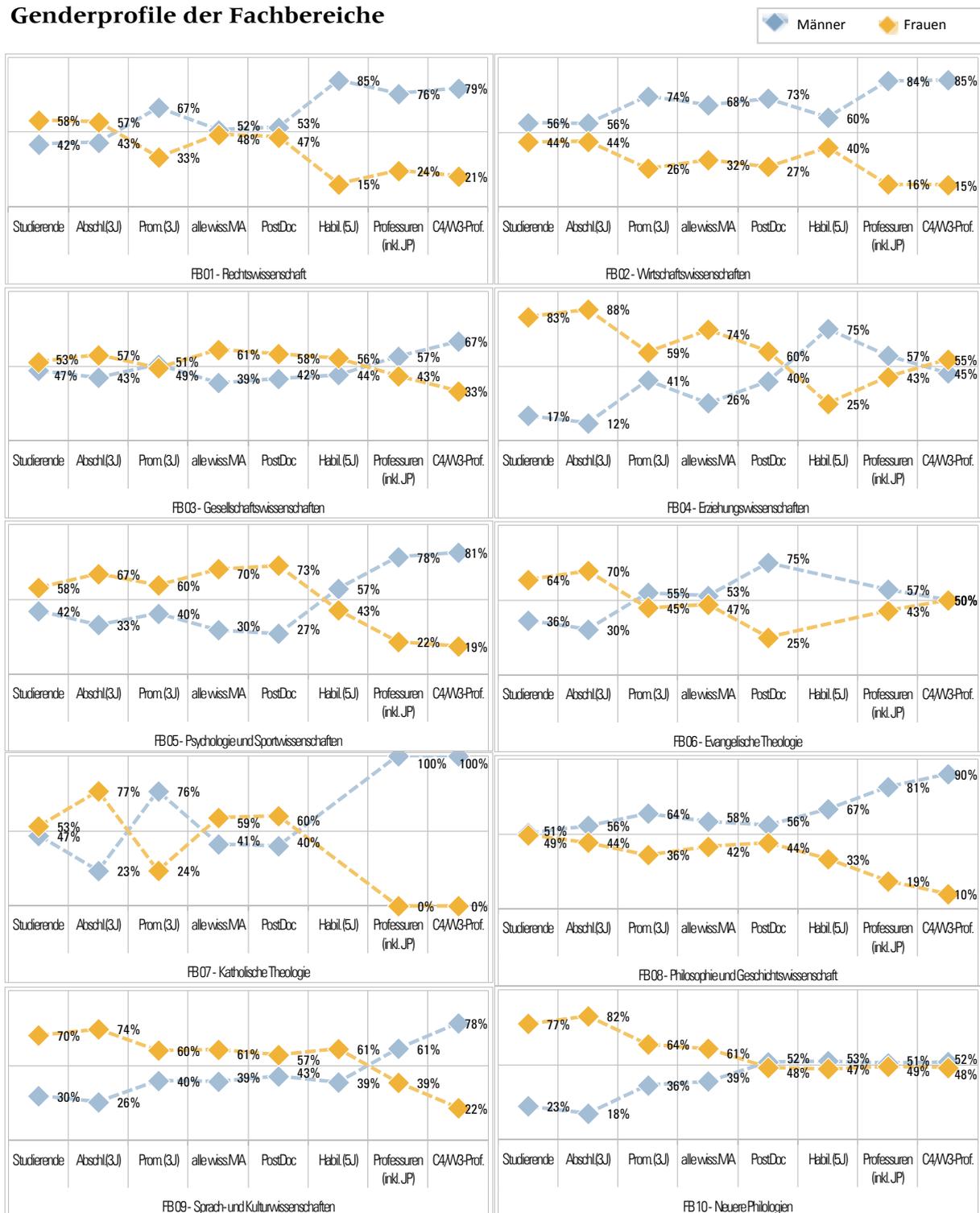


Abb. 58.1 bis 58.10: Genderprofile der Fachbereiche 01 bis 10

Die Gegenüberstellung der Genderprofile der einzelnen Fachbereiche an der GU 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. Bei den Genderprofilen handelt es sich um Querschnitte, nicht um Verlaufsanalysen.

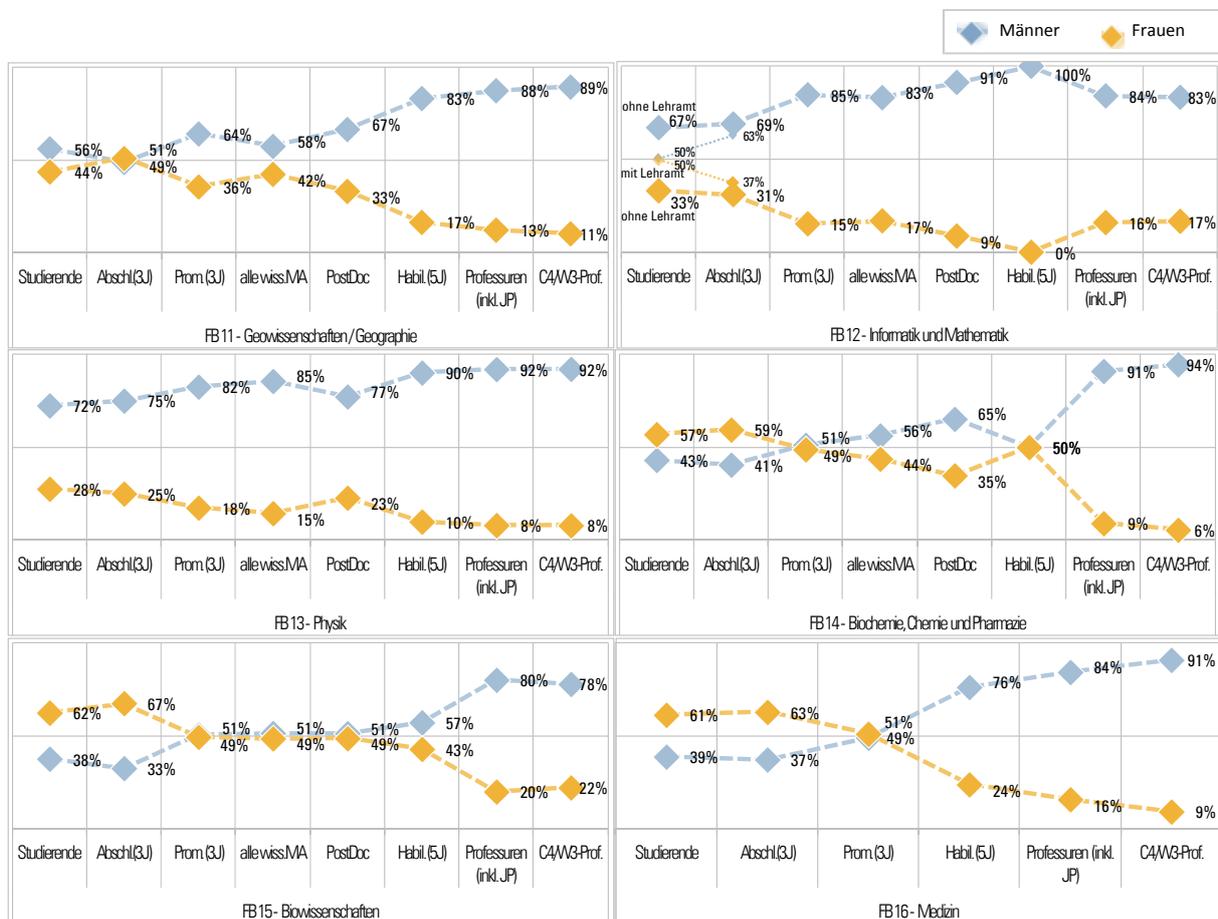


Abb. 58.11 bis 58.16: Genderprofile der Fachbereiche 11 bis 16

Fachbereich 03 (GesWi.) weist mit 47% männlichen und 53% weiblichen Studierenden, 57% Professoren und 43% Professorinnen (jeweils inklusive Juniorprofessorinnen) die ausgewogenste Repräsentation von Männern und Frauen über alle Qualifikations- und Karrierestufen hinweg auf. Lediglich 10 Prozentpunkte beträgt hier die Differenz zwischen dem Frauenanteil bei den Professuren (inkl. JP) unter den Studierenden. *Prozentual* beträgt der Professorinnenanteil gut 80% des Studentinnenanteils.

In Hinblick auf den prozentualen Unterschied zwischen Professorinnenanteil und Studentinnenanteil folgen danach die Fachbereiche 06 (Ev.Th.) und 10 (Neu.Phil.) mit Professorinnenanteilen, die prozentual 69% und 63% des Studentinnenanteils erreichen.

Am anderen Ende des Spektrums stehen die Fachbereiche 14 (Bioch.Ch.Ph.), 16 (Medizin) und 07 (Kath.Th.). In diesen Fachbereichen ist die ungleiche Repräsentanz von Männern und Frauen in Hinblick auf Anfang und Ende des Stufenverlaufes am stärksten ausgeprägt. Der Professorinnenanteil erreicht im FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) nur 16% und im FB 16 (Medizin) nur 26% des Studentinnenanteils. Im FB 07 (Kath.Th.) ist wie immer die kleine Fallzahl (7 Professuren gesamt) zu berücksichtigen.

Glass-Ceiling-Index (GCI)

Die Kennzahl GCI (Glas-Ceiling-Index) wurde 2006 durch die "She-Figures", der regelmäßigen Statistik der EU-Kommission zu Geschlechtergleichheit in der Wissenschaft, eingeführt (siehe methodische Anmerkungen und Datendefinitionen S.62ff.).

Die Kennzahl setzt den Frauenanteil in der Gruppe der ProfessorInnen zum Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal (inklusive ProfessorInnen) in Beziehung: Ein idealer Wert 1 zeigt an, dass der Frauenanteil bei den Professuren gleich hoch ist wie jener 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 ProfessorInnen unterrepräsentiert sind, verglichen mit der Gruppe des gesamten wissenschaftlichen Personals.

			2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
inkl. Medizin	GU inkl. wiss.Pers. Klinikum	Professorinnenanteil	19,1%	20,0%	20,6%	21,9%	21,5%	21,6%	23,2%
		Frauenanteil wiss. Personal	38,5%	42,5%	42,7%	43,5%	43,6%	45,3%	45,6%
		GCI GU	2,01	2,13	2,08	1,98	2,03	2,09	1,97
	bundesweit (ohne Ing.wiss.)	Professorinnenanteil	18,5%	19,8%	20,6%	21,8%	22,5%	23,1%	
		Frauenanteil wiss. Personal	35,8%	37,5%	38,2%	39,2%	39,9%	40,6%	
		GCI bundesw.	1,94	1,89	1,85	1,80	1,77	1,76	
ohne Medizin	GU (ohne Medizin)	Professorinnenanteil	20,7%	21,6%	22,0%	23,1%	24,0%	23,1%	24,7%
		Frauenanteil wiss. Personal	38,5%	40,6%	40,2%	39,8%	40,7%	42,1%	42,4%
		GCI GU	1,86	1,88	1,83	1,72	1,70	1,82	1,72
	bundesweit (ohne Ing.wiss., ohne Medizin)	Professorinnenanteil	19,3%	20,7%	21,4%	22,5%	23,3%	23,9%	
		Frauenanteil wiss. Personal	33,1%	34,7%	35,4%	36,1%	36,9%	37,7%	
		GCI bundesw.	1,72	1,68	1,65	1,60	1,58	1,58	
GCI Idealwert			1,00						

Abb.59: Tabelle Berechnung Glass-Ceiling-Index GU und bundesweit

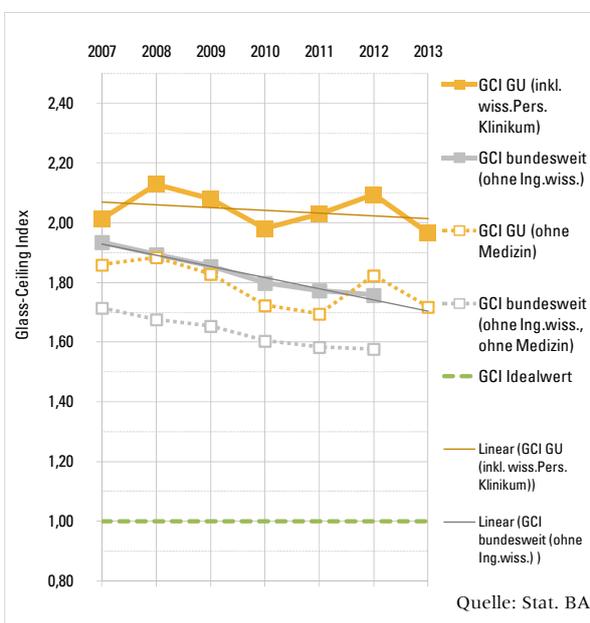


Abb.60: Diagramm Glass-Ceiling-Index GU und bundesweit

Im Jahr 2007 betrug der Wert 2,01, für 2013 ergibt die Berechnung einen Wert von 1,97, eine sinkende Tendenz ist nicht eindeutig erkennbar. Der bundesweite Vergleichswert liegt niedriger als der Wert an der GU. Die Spanne zwischen Frauenanteil an den Professuren und Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal ist somit an der GU größer als im Bundesdurchschnitt. Bundesweit ist der Professorinnenanteil im Zeitraum stärker gestiegen als an der GU, während der bundesweite Frauenanteil am gesamten wiss. Personal weniger zugenommen hat als an der GU.

Aus Gründen der Datenverfügbarkeit wurde im letzten Bericht der Glass-Ceiling-Index noch ohne das wissenschaftliche Personal des Klinikums berechnet. Zur besseren Vergleichbarkeit wird diese Berechnung hier zusätzlich dargestellt.

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 niedriger Wert nahe 1 bedeutet, dass Frauen bei den Professuren ähnlich stark vertreten sind wie in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden. 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 2009 bis 2013

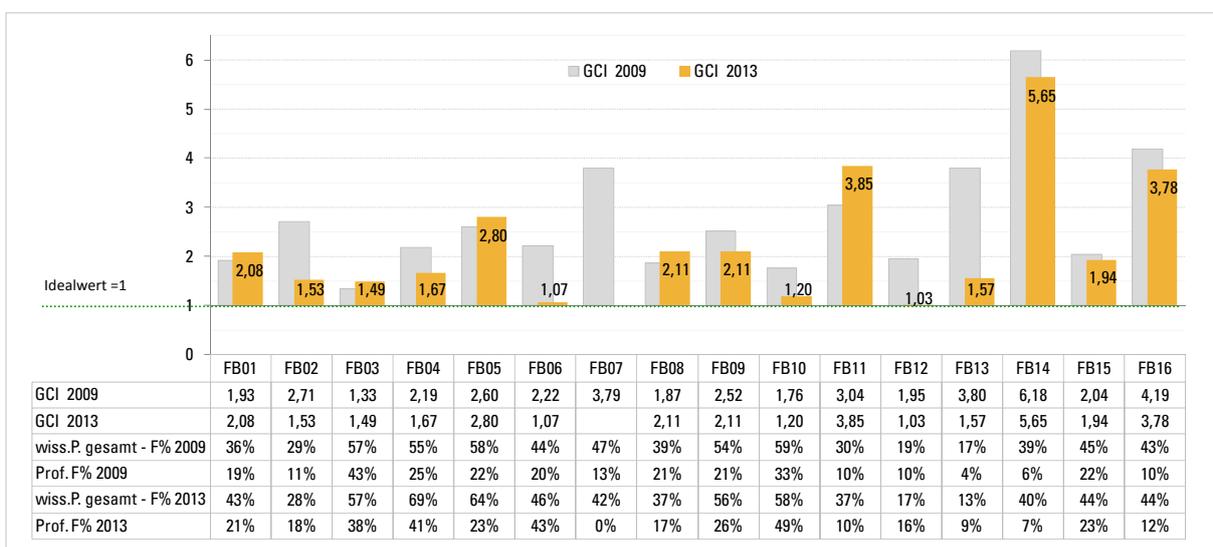


Abb.61: Kennzahl GCI je Fachbereich - 2009 und 2013

Die geringsten GCI-Werte aktuell haben FB 12 (Math.Inf.) mit 1,03 und FB 06 (Ev.Th.) mit 1,07. Danach folgen die FB 10 (Neu.Phil.), 03 (GesWi.), 02 (WiWi.), 13 (Physik), und 04 (ErzWi.). Mit einem Indexwert von 5,65 weist FB 14 (Bioch.Ch.Ph.) mit Abstand die größte Spanne zwischen Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal insgesamt und Frauenanteil an den Professuren gefolgt von FB 11 (GeoWi.Geogr.) und FB 16 (Medizin) auf. Für FB 07 (Kath.Th.) kann kein GCI berechnet werden, da der Professorinnenanteil 0% beträgt.

Deutlich verbessert haben sich die Werte zwischen 2009 und 2013 zudem in den Fachbereichen 02 (WiWi.) durch einen Anstieg des Professorinnanteil und 13 (Physik), ebenfalls durch einen Anstieg des Professorinnenanteils (von 4% auf 9%), allerdings verstärkt durch einen gleichzeitigen Rückgang des Frauenanteils am gesamten wissenschaftlichen Personal (von 17% auf 13%). Der Rückgang des GCI-Wertes im FB 09 (Spr.KultWi.) resultiert aus einer Erhöhung des Professorinnenanteils.

Angestiegen ist hingegen der GCI in den FB 11 (GeoWi.Geogr.) und 05 (Psy.Sp.), in beiden Fällen durch einen starken Anstieg des Frauenanteils beim gesamten wissenschaftlichen Personal bei relativ gleichbleibendem Professorinnenanteil. Der Anstieg des GCI im FB 03 (GesWi.) geht auf den Rückgang des Professorinnenanteils zurück.

11 Administrativ-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Entwicklung der administrativ-technischen Beschäftigten nach Geschlecht

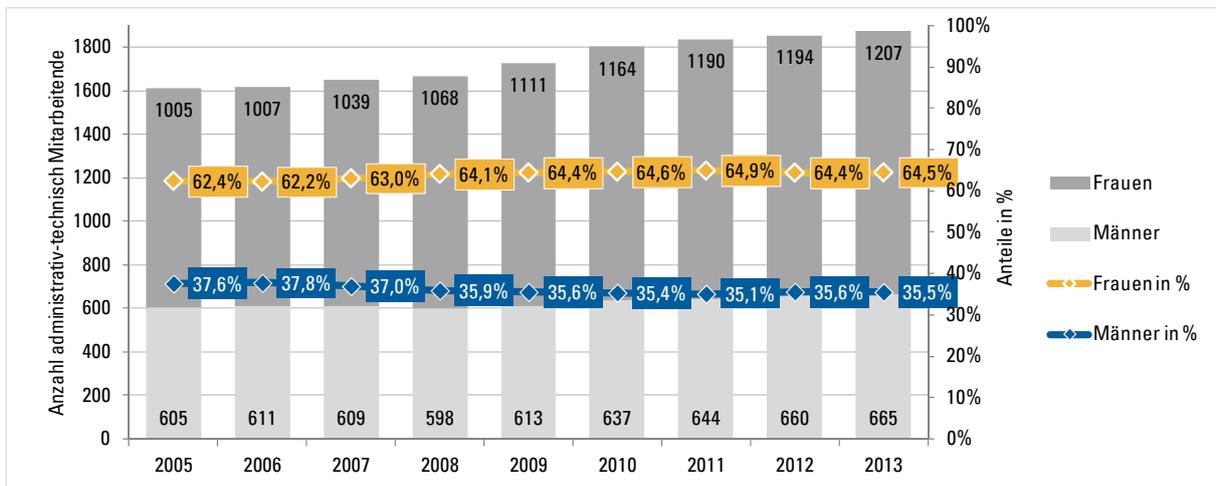


Abb.62: Zeitreihe Anzahl / Anteil Administrativ-technische Beschäftigte nach Geschlecht

Die Anzahl der administrativ-technischen Beschäftigten ist seit 2005 um ca. 15% angestiegen, von rund 1.610 auf rund 1.870. Der Stellenzuwachs fand überwiegend in der Mitarbeitergruppe ‚Verwaltungsdienst‘ statt (+34%), die Anzahl der Beschäftigten im Bibliotheksdienst stieg um 1% an, die Anzahl der Beschäftigten im technischen Dienst blieb unverändert. Verglichen mit dem Stellenzuwachs bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der im gleichen Zeitraum +55% betrug, erscheint dieser Zuwachs gering. Nur gut ein Drittel der administrativ-technischen Beschäftigten sind Männer, im Zeitraum sank ihr Anteil leicht, von 37,6% im Jahr 2005 auf 35,5% im Jahr 2013.

Frauenanteil an den administrativ-technischen Beschäftigten je Mitarbeitergruppe

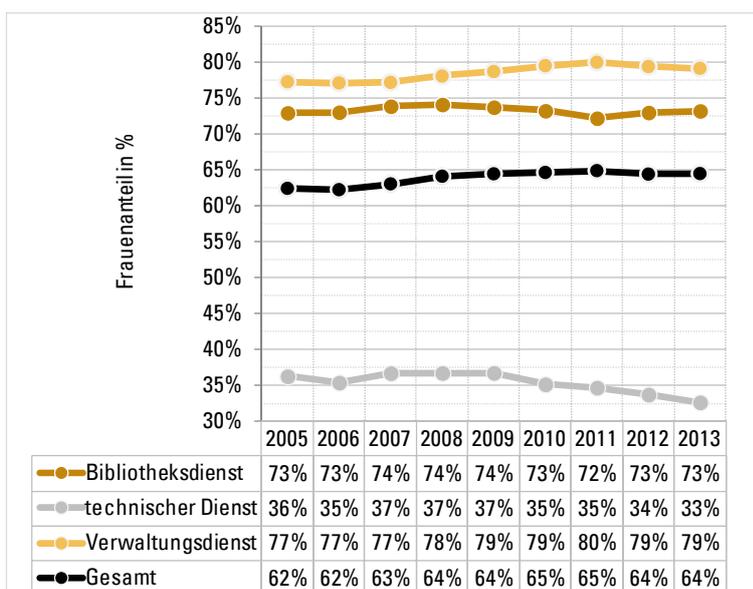


Abb.63: Zeitreihe Frauenanteil administrativ-technische Beschäftigte nach Mitarbeitergruppe

Die Mitarbeitergruppe ‚technischer Dienst‘ besteht mehrheitlich aus männlichen Mitarbeitern, der Frauenanteil sank zudem in den letzten Jahren von 37% (2009) auf 33% (2013). Im ‚Bibliotheksdienst‘ liegt der Frauenanteil relativ konstant bei rund 73%. In der Mitarbeitergruppe ‚Verwaltungsdienst‘, der gut die Hälfte aller administrativ-technischen Beschäftigten angehören, zeigt der Frauenanteil eine leicht steigende Tendenz, er liegt aktuell bei 79%.

Frauenanteil an den administrativ-technischen Mitarbeitenden je Laufbahngruppe

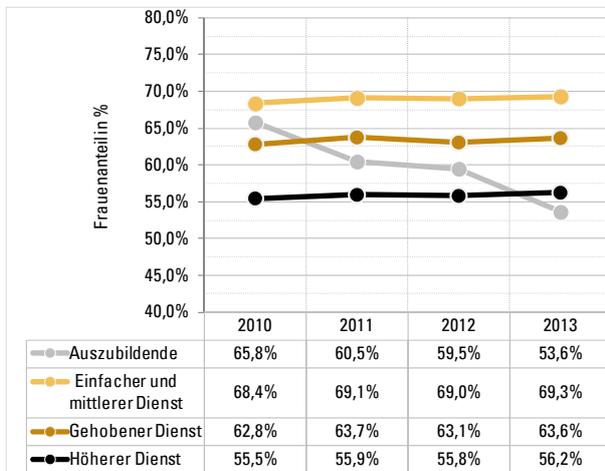


Abb.64: Frauenanteil der administrativ-technischen Beschäftigten nach Laufbahngruppe

Abbildung 64 zeigt die Frauenanteile je Laufbahngruppe sowie für die Gruppe der Auszubildenden. Die Zeitreihe beginnt hier erst ab 2010, also nach der Überleitung der Tarifgruppen auf den hauseigenen Tarifvertrag TV-G. Bei den Auszubildenden sank der Frauenanteil zuletzt von 66% 2010 auf 54% 2013.

Je höher die Laufbahngruppe, desto geringer ist der Frauenanteil, allerdings auf hohem Niveau: Unter den Beschäftigten des einfachen und mittleren Dienstes sind fast 70% Frauen, im Gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil rund 64% und im Höheren

Dienst 56%. Die Abnahme des Frauenanteils in den höheren Laufbahngruppen zeigt sich auch in der nach Mitarbeitergruppen differenzierten Darstellung (Abb. 65).

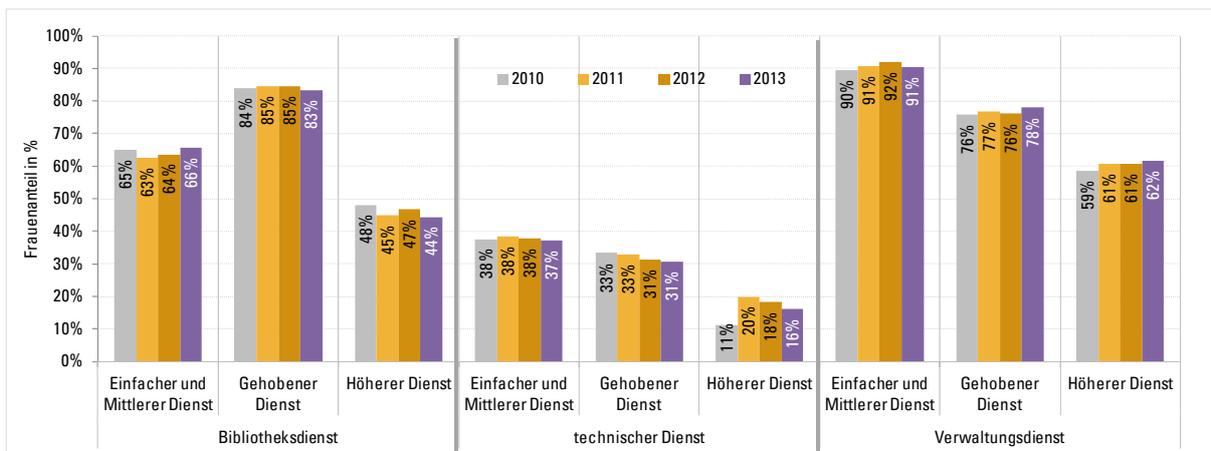


Abb.65: Frauenanteil der administrativ-technischen Beschäftigten nach Mitarbeitergruppe und Laufbahngruppe

Nur im Bibliotheksdienst ist der Frauenanteil im Gehobenen Dienst höher als im Einfachen und Mittleren Dienst, allerdings ist auch hier der Frauenanteil in der höchsten Laufbahngruppe am niedrigsten.

Im dargestellten Zeitraum 2010 bis 2013 geht der Frauenanteil im technischen Dienst in allen Laufbahngruppen leicht nach unten, für den Höheren Dienst muss berücksichtigt werden, dass es sich hier um eine kleine Anzahl handelt. Eine klar steigende Tendenz im ausgewiesenen Zeitraum zeigt der Frauenanteil im Höheren Dienst der Mitarbeitergruppe „Verwaltungsdienst“, er steigt von 59% 2010 auf 62% 2013 an.

Administrativ-technische Beschäftigte: Beschäftigungsgrad nach Geschlecht je Mitarbeitergruppe und Laufbahngruppe

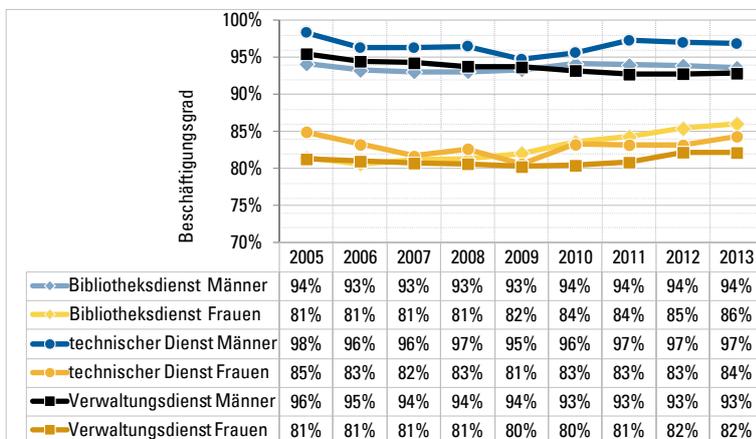


Abb.66: Beschäftigungsgrad der administrativ-technischen Beschäftigten nach Mitarbeitergruppe und Geschlecht

Der durchschnittliche Beschäftigungsgrad beträgt bei den männlichen administrativ-technischen Beschäftigten rund 95%, bei weiblichen Beschäftigten dieser Gruppe beträgt er 83%. Im dargestellten Zeitraum zeigen sich leichte Schwankungen nach unten und oben, bei zwei Gruppen aber sind Entwicklungen in eine bestimmte Richtung festzustellen: bei den männlichen Verwaltungsmitarbeitern sinkt der Beschäftigungsgrad (von 96% auf 93%) und bei den Mitarbeiterinnen im Bibliotheksdienst steigt er (von 81% 2005 auf derzeit 86%). Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsgrade unterscheiden sich die Laufbahngruppen Gehobener und Höherer Dienst kaum.

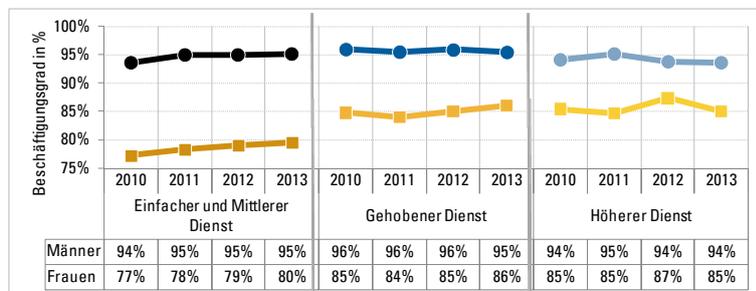


Abb.67: Beschäftigungsgrad der administrativ-technischen Beschäftigten nach Laufbahngruppe und Geschlecht

Administrativ-technische Beschäftigte mit befristeten/unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

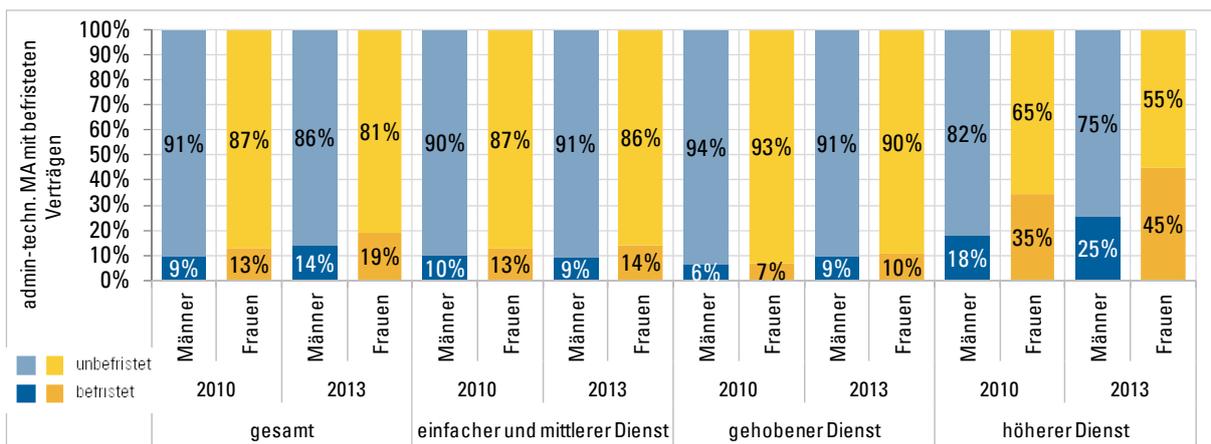


Abb.68: Befristete und unbefristete administrativ-technische Beschäftigte nach Laufbahngruppe und Geschlecht

14% der männlichen und 19% 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 75% der männlichen Mitarbeiter des Höheren Dienstes unbefristete Arbeitsverträge haben und 25% befristete, sind bei Frauen im Höheren Dienst 55% unbefristet und 45% befristet. Der Vergleich mit dem Jahr 2010 zeigt, dass sowohl bei Männern als auch bei Frauen im höheren Dienst befristete Beschäftigungsverhältnisse deutlich zugenommen haben.

12 Leitungspositionen und Gremien

Präsidium und Fachbereichsleitung

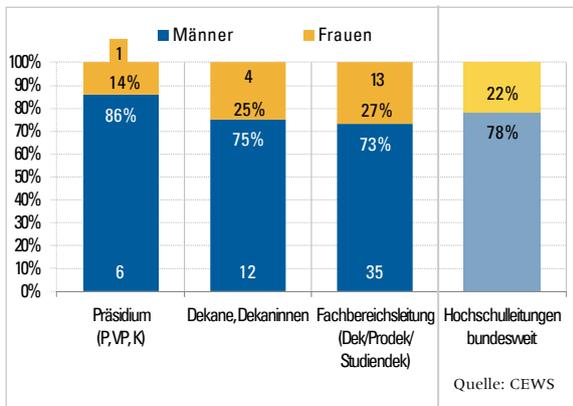


Abb.69: Männer und Frauen im Präsidium und den Fachbereichsleitungen, Stand Ende 2013 + Vergleich bundesweit

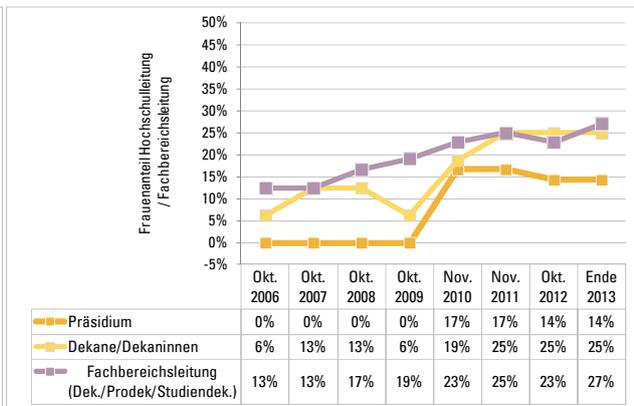


Abb.70: Entwicklung Frauenanteil an der Hochschulleitung und der Fachbereichsleitung der GU

Ende 2013 besteht das Präsidium der GU aus sechs Männern und einer Frau. Mit vier Dekaninnen und zwölf Dekanen beträgt der Frauenanteil in der Fachbereichsleitung derzeit 25%. Rechnet man die ProdekanInnen und StudiendekanInnen dazu, beträgt der Frauenanteil 23%. Abbildung 70 zeigt die Entwicklung im Zeitvergleich. Im Präsidium der GU ist seit Ende 2009 eine Frau vertreten, bei den DekanInnen stieg der Frauenanteil im ausgewiesenen Zeitraum von 6% (2006) auf 25% (2013), bei den Fachbereichsleitungen gesamt (DekanInnen, ProdekanInnen und StudiendekanInnen) von 13% im Jahr 2006 auf 27% Ende 2013. Professorinnen sind somit aktuell in den Fachbereichsleitungen sogar etwas stärker vertreten als es ihrem Anteil an den Professuren (21% ohne Junior-, Vertretungs- und Gastprofessuren) entspricht.

Leistungspositionen Verwaltung (Stab des Präsidenten und Zentralverwaltung)

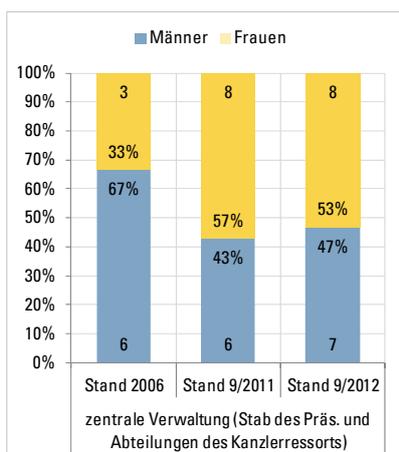


Abb.71/1: Leistungspositionen in der Verwaltung (Stab des Präsidenten und Zentralverwaltung)

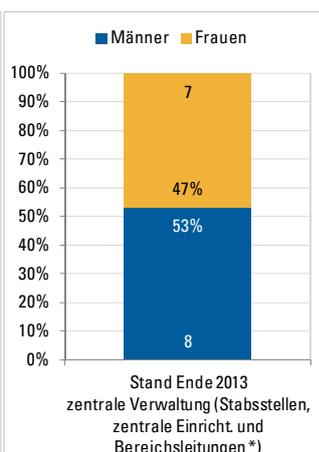


Abb.71/2: Leistungspositionen Verwaltung unter Berücksichtigung der Bereichsleitungsstruktur

Die Leistungspositionen der zentralen Hochschulverwaltung sind - auf der Ebene unterhalb des Präsidiums - mit 53% Männern und 47% Frauen vergleichsweise ausgeglichen besetzt. Anders als in den Vorperioden (Abb.71/1) orientiert sich die Darstellung für 2013 an der nun durchgehend umgesetzten Bereichsleitungsstruktur (vergl. Datendefinitionen ab S. 62) und ist daher nur begrenzt vergleichbar.

Der vergleichsweise hohe Frauenanteil in Leistungspositionen der

Verwaltung ist kein Spezifikum der GU, sondern entspricht einer in den letzten Jahren zu beobachtenden „Feminisierung mittlerer Führungspositionen“² im Wissenschaftsmanagement.

² Vgl. 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.

Hochschulrat

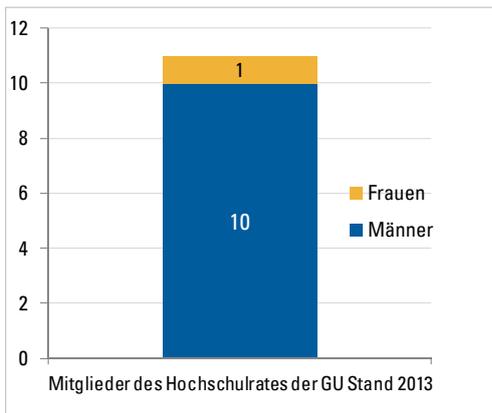


Abb. 72: Mitglieder des Hochschulrates der GU nach Geschlecht

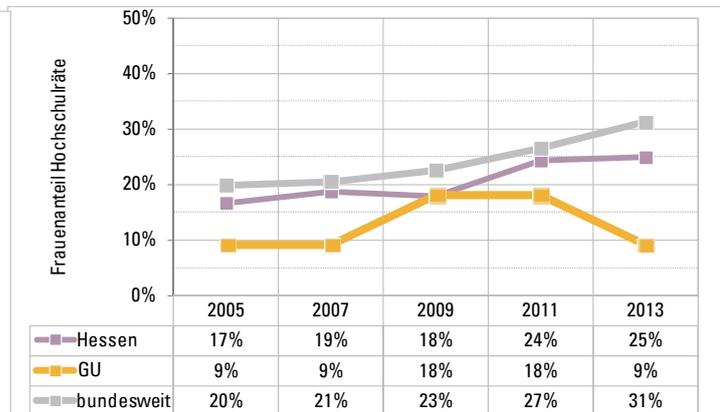


Abb. 73: Frauenanteil Hochschulrat GU im Vergleich mit Hessen und Bund

Aktuell besteht der Hochschulrat der GU aus 10 Männern und einer Frau. 2008 bis 2011 waren zwei Frauen im Hochschulrat vertreten. Hessenweit sind 2013 25% der Mitglieder der Hochschulräte Frauen, bundesweit liegt ihr Anteil bei 31%.

Senat

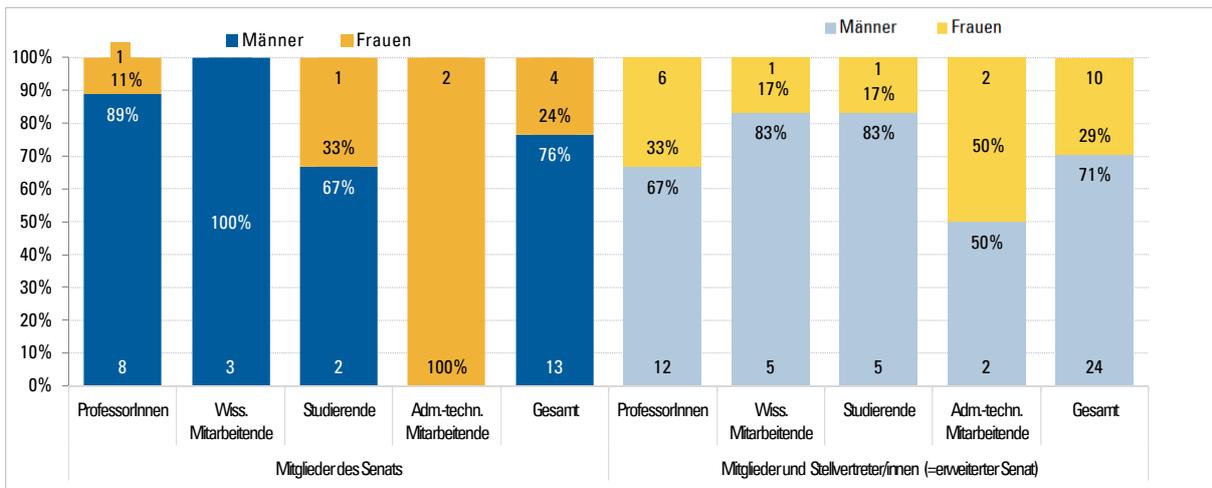


Abb.74: Mitglieder des Senats der GU nach Geschlecht - Stand Ende 2013

Derzeit sind dreizehn Männer (76%) und vier Frauen (24%) Mitglieder des Senats der GU. Unter den neun Mitgliedern der Statusgruppe der ProfessorInnen ist auch nach den Wahlen im WS 2012/13 nur eine Professorin, das entspricht einem Frauenanteil von 11%. Bei den StellvertreterInnen hingegen finden sich vergleichsweise viele Frauen (fünf von neun, das sind 56%). Zählt man Mitglieder und Stellvertretungen zusammen, sind in der Gruppe der ProfessorInnen 33% Frauen und 67% Männer. Alle drei Senatsmitglieder in der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind Männer, rechnet man die Stellvertreter dazu, vertreten vier männliche (67%) und zwei weibliche Angehörige (33%) diese Statusgruppe im Senat. Bei den administrativ-technischen Mitarbeitenden sind die beiden Mitglieder Frauen, beide Stellvertreter Männer. Vergleichsweise schwach repräsentiert sind Frauen auch unter den Studierenden, mit zwei Männern und einer Frau als Mitglieder und drei Männern als Stellvertreter, sodass insgesamt nur eine Frau unter den sechs studentischen Mitgliedern des erweiterten Senats ist.

Fachbereichsräte

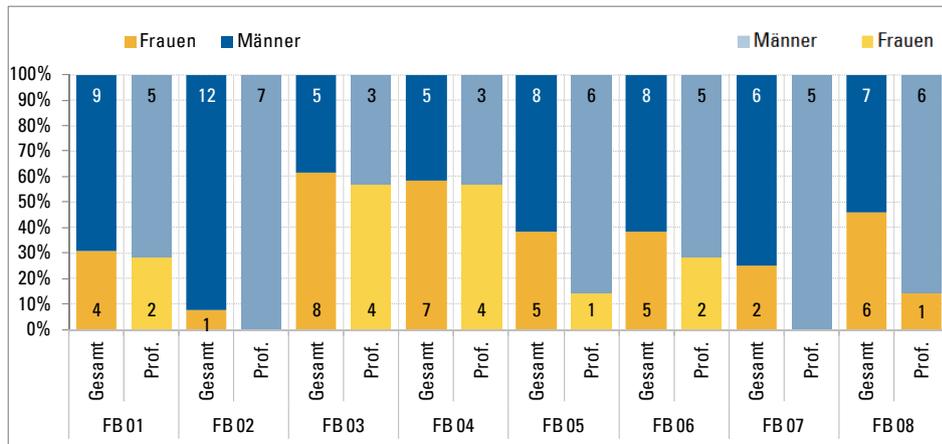


Abb.75/1: Männer und Frauen in den Fachbereichsräten FB01-FB08 - Stand Anfang 2014

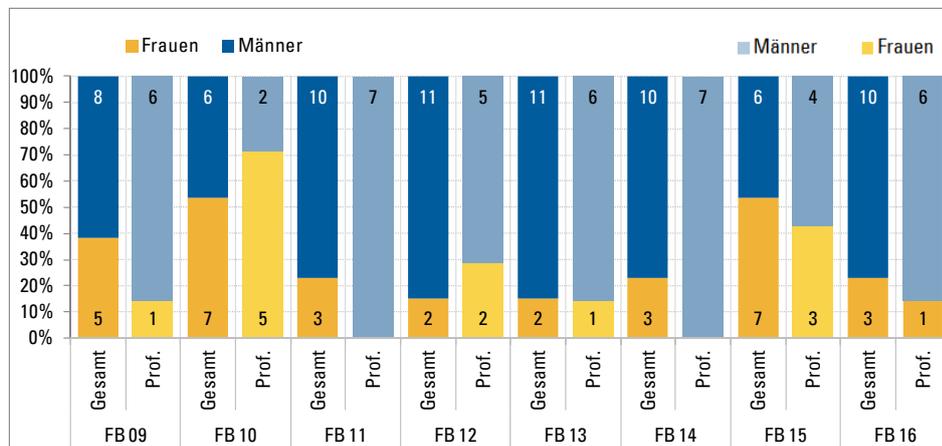


Abb.75/2: Männer und Frauen in den Fachbereichsräten FB09-FB16 - Stand Anfang 2014

Die Fachbereichsräte setzen sich in der Regel aus sieben Professorinnen und Professoren, drei Studierenden, zwei wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sowie einem oder einer administrativ-technischen MitarbeiterIn zusammen. Die Abbildungen 75/1 und 75/2 zeigen die Anzahl der Frauen und Männer in den FB-Räten der einzelnen Fachbereiche, jeweils gesamt und für die Gruppe der ProfessorInnen. Nach den

Wahlen zu den Fachbereichsräten im WS12/13 stieg der Frauenanteil bei den Professuren von zuvor 23% auf 29%. Damit sind die Professorinnen in den Fachbereichsräten nun etwas stärker vertreten als in der gesamten Gruppe der Professoren (23% gesamt, 21% ohne JP und Vertretungsprof.).

Waren im Vergleichszeitraum (2012) noch in sechs der sechzehn Fachbereiche ausschließlich männliche Professoren im Fachbereichsrat vertreten, trifft dies aktuell noch für vier Fachbereiche zu: FB 02 (WiWi.), FB 07 (Kath.Th.) sowie die FB 11 (GeoWi.Geogr.) und FB 14 (Bioch.Ch.Ph.). Mit fünf Professorinnen und zwei Professoren ist FB 10 (Neu.Phil.) der einzige FB mit einer deutlichen Mehrheit von Frauen in der Gruppe der ProfessorInnen.

Administrativ-technische Mitarbeiterinnen sind insgesamt mit 67% vertreten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit 32% eher unterrepräsentiert. In der vorangegangenen Wahlperiode hatte der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern noch 43% betragen, was ihrem Gesamtanteil an dieser Statusgruppe entspricht. Bei den Studierenden sind nach den Wahlen im WS 13/14 Männer und Frauen mit jeweils 50% vertreten. In der vorangegangenen Periode hatte ihr Anteil nur 40% betragen.

Mit nur einer Frau und zwölf Männern im Fachbereichsrat ist FB 02 (WiWi.) der Fachbereich mit dem geringsten Frauenanteil. Selbst in den naturwissenschaftlichen FB 12 (Math.Inf.) und 13 (Physik) mit ihren niedrigen Frauenanteilen bei Studierenden und beim wissenschaftlichen Personal sind mindestens zwei der dreizehn Mitglieder Frauen.

Methodische Anmerkungen und Datendefinitionen

Allgemeines:

Zeitreihen umfassen in der Regel einen Zeitraum von 10 Jahren. Anderenfalls richtet sich der Zeitreihen richtet sich nach der Verfügbarkeit der Daten in der gewünschten Differenzierung. Studierenden- und Abschlussdaten sind ab 2001 verfügbar, Personaldaten ab 2006.

In den Bericht flossen die jeweils aktuellsten, verfügbaren Daten zum Stand Ende 2013 ein. Für die einzelnen Datengruppen bedeutet dies unterschiedliche Stichtage bzw. Zeiträume:

- Studierendendaten: Stand WS 2013/14
- Abschlüsse/Promotionen/Habilitationen: Studienjahr 2013
- Berufungen: Kalenderjahr 2013; Stand 31.12.2013
- Drittmittelfinanzierte Nachwuchsförderung / DFG-Einzelanträge: Stand Dezember 2013
- Personaldaten: Stichtag 31.12.2013
- Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte: Stichtag 31.12.2013
- Daten zu Gremien und Leitungspositionen: Stand Ende 2013

Personaldaten werden, sofern nicht explizit anders angegeben, in der Form der Personenzählung dargestellt, d.h. als ‚Köpfe‘, nicht als Vollzeitäquivalente.

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/AbsolventInnen:

Abgeschlossene Hauptfach-Prüfungen an der GU im jeweiligen Studienjahr (beispielsweise WS 2012/13 und SS 2013) für das Studienjahr 2013; gemäß HSL; Datenhaltung SSC/BAM; Gruppierungen (bspw. Nach Lehramt/Nicht-Lehramt) wurden in eigener Berechnung gebildet. Sofern nicht explizit anders angegeben, umfasst die Gruppe „Abschlüsse/AbsolventInnen“ 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. 1.1.2012 für 2011). Sofern nicht anders angegeben, werden Personen (‚Köpfe‘, nicht Vollzeitäquivalente angegeben). Berücksichtigt sind nur hauptberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; ohne wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte; ohne Emeriti; Kürzungen in Hinblick auf die (Personal)-Budgetrelevanz der jeweiligen Stellen, die die Mitarbeiter innehaben, wie sie beispielsweise in den „Universitätsbericht Forschung-Lehre-Financen“ einfließen, werden für die vorliegende Auswertung nicht vorgenommen; auch Mitarbeitende auf Vertretungsstellen werden mit aufgenommen.

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

Wiss. Dauerstellen:

Beschäftigte der Mitarbeitergruppe „sonst.wiss./künstl.Personal“ mit unbefristeten Arbeitsverträgen.

Promotionsstellen:

Befristet beschäftigte, nicht-promovierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitarbeitergruppe „sonst.wiss./künstl.Personal“ der Tarifgruppe BAT IIa, 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 sowie Emeriti.

Administrativ-technische Beschäftigte:

Beschäftigte der Mitarbeitergruppe „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-E12 und A10-A13GD), Höherer Dienst (Tarifgr. 13 bis E15 und A14 bis A15).

Berufungsdaten:

Daten der jährlichen Berufungsstatistik für das HMWK, erstellt vom Referat Berufungen (früher Stabsstelle Berufungen und Forschung). 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>).

DFG-Einzelanträge:

Im Rahmen der Mittelverwaltung gehaltene Daten zu den Sachbeihilfen, die der Stabsstelle Forschung und Wissenschaftlicher Nachwuchs übermittelt werden; Sachbeihilfen des FB 16 (Medizin) bzw. des Klinikums sind nicht enthalten. Die Vollständigkeit der Daten kann nicht gewährleistet werden.

Leitungspositionen und Gremien

Daten zu Leitungspositionen und Gremienmitgliedern wurden, soweit verfügbar, der Website/dem Intranet der GU entnommen und ergänzend bei den jeweiligen Abteilungen/ Fachbereichen abgefragt.

Die Daten für Leitungspositionen in der Zentralverwaltung für 2013 orientieren sich an der nun durchgehend umgesetzten Bereichsleitungsstruktur und beinhalten anders als in den Vorperioden auch das HRZ und die Bibliotheken als zentrale Einrichtungen (siehe Organigramm online unter <http://www.uni-frankfurt.de/42756146/organisation>). Personen, die (kommissarisch) mehr als eine Leitungsposition inne haben, werden nur einmal gezählt. Nehmen hingegen mehrere Personen (kommissarisch) die Leitung eines Bereiches wahr, wird jede dieser Personen gezählt.

Die Vorperioden dagegen orientieren sich an der zuvor bestehenden Abteilungsstruktur, die Zahlen sind daher nur bedingt vergleichbar. Die Vergleichsdaten 2006 entstammen dem internen Personen- und Einrichtungsverzeichnis der Goethe-Universität 2006.

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 wurden die Werte um die an der GU 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 GU leicht verzerrtes Bild. Grund dafür ist die spezifische Fächerstruktur der GU im Vergleich zum Bundesdurchschnitt. So nimmt etwa die Fächergruppe „Sprach- und Kulturwissenschaften“ mit ihrem relativ hohen Frauenanteil an der GU 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 GU 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).

Die Vergleichsdaten für die DFG-Einzelförderung und für einzelne Förderprogramme sind in DFG-Berichten zur Repräsentanz von Frauen in Förderverfahren enthalten.

➡ *Genaue Angabe der Quellen siehe S.66 (Quellen/Literatur)*

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

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

vgl. EU: She-Figures 2006, S.52

¹ Wissenschaftliches Personal: alle MitarbeiterInnen der Gruppe ‚wissenschaftliches und künstlerische Mitarbeiter‘, ‚JuniorprofessorInnen und ‚ProfessorInnen‘.

² ProfessorInnen: 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 StudienanfängerInnen; 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.

Center of Excellence Women and Science (CEWS): Frauenanteile an den Hochschulleitungen 1996-2012, Statistikportal <http://www.cews.org/informationsangebote/statistiken>

CEWS: Frauenanteile an den Hochschulräten nach Bundesländern 2003-2013, Statistikportal <http://www.cews.org/informationsangebote/statistiken>

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Repräsentanz von Frauen in den Förderverfahren und Gremien der DFG. Berichtszeitraum 2012. Download unter www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring_2012.pdf

DFG: Repräsentanz von Frauen in den Förderverfahren und Gremien der DFG. Berichtszeitraum 2010. Download unter www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheit_2010.pdf

DFG: Statistische Informationen zur Entwicklung des Heisenberg-Programms. Bonn, 2013. Download unter www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/evaluation_statistik/programm_evaluation/bericht_entwicklung_heisenberg.pdf.

DFG: Statistische Informationen zur Entwicklung des Heisenberg-Programms. Bonn, 2011. Download unter http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/heisenbergbericht_1003.pdf.

European Commission: She Figures 2006. Women and Science. Statistics and Indicators. Brüssel, 2006. Download unter http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf.

European Research Council (ERC): Preisträger ERC-Starting Grants. Download unter <http://erc.europa.eu/starting-grants>.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK, Heft 34. Bonn, 2013.

GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 16. Fortschreibung des Datenmaterials (2010/2011) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK, Heft 29. Bonn, 2012.

GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 15. Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK, Heft 22. Bonn, 2011.

GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 14. Fortschreibung des Datenmaterials (2008/2009) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Materialien der GWK, Heft 16. Bonn, 2010.

Statistisches Bundesamt : Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2011. Wiesbaden, 2012.

Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2010. Wiesbaden, 2011.

Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2009. Wiesbaden, 2010.

Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2008. Wiesbaden, 2009.

Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.2 - 2012. Wiesbaden, 2013.

Statistisches Bundesamt: Studierende an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.1 - WS 2012-13. Wiesbaden, 2013.

Volkswagenstiftung: Bewilligungen Lichtenbergprofessuren. Download unter <http://www.volkswagenstiftung.de/foerderung/personen-und-strukturen/lichtenberg-professuren.html>

Anhang

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Liste der Fachbereiche (mit den im Text verwendeten Abkürzungen)

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Studierende

Abb.1: Zeitreihe Anzahl und Anteil Studierende nach Geschlecht.....	18
Abb.2: Zeitreihe Frauenanteil an den Studierenden nach Abschlussgruppe.....	18
Abb.3: Zeitreihe Frauenanteil an den Studierenden, die einen 1. berufsqualifizierenden Abschluss Anstreben, nach Abschlussart.....	19
Abb.4: Anzahl Studierende im WS 2013/14 nach angestrebtem Abschluss.....	19
Abb.5: Anzahl und Frauenanteil Bachelor- und Masterstudierende nach Fachbereich im WS 2013/14.....	20
Abb.6: Verteilung der studierenden Männer und Frauen auf die Fachbereiche WS 2013/14.....	20
Abb.7: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 01 bis 05.....	21
Abb.8: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 06 bis 10.....	21
Abb.9: Zeitreihe Frauenanteil Studierende (ohne Lehramtsstud.) in den Fachbereichen 11 bis 16.....	21

Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Abb.10.1: Zeitreihe studentische Hilfskräfte nach Geschlecht.....	22
Abb.10.2: Zeitreihe wissenschaftliche Hilfskräfte nach Geschlecht.....	22
Abb.11: Frauenanteil stud. und wiss. Hilfskräfte im Vergleich zu ihrem Anteil an den Studierenden je FB.....	22
Abb.12: durchschnittliche monatliche Stundenanzahl der stud.u.wiss. Hilfskräfte nach Geschlecht	23

Abschlüsse / Absolventinnen und Absolventen

Abb.13: Zeitreihe Anzahl und Anteil Abschlüsse (AbsolventInnen) nach Geschlecht.....	24
Abb.14: Zeitreihe Anzahl der Abschlüsse je Abschlussart (Gruppe) an der GU.....	24
Abb.15: Zeitreihe Frauenanteil an den Abschlüssen nach Abschlussart.....	25
Abb.16: Anzahl der Abschlüsse nach Geschlecht je Fachbereich im Studienjahr 2013.....	26
Abb.17: Veränderung des Frauenanteils an den Abschlüssen (ohne Lehramtsabschlüsse) im Vergleich 2008 bis 2010 und 2011 bis 2013 je FB.....	26

Promotionen

Abb.18: Zeitreihe Anzahl und Anteil der Promotionen nach Geschlecht.....	28
Abb.19: Anzahl Promotionen nach Geschlecht - linearer Trend.....	28
Abb.20: Anzahl der Promotionen 2013 nach Geschlecht in den Fachbereichen.....	29
Abb.21: Anzahl und Prozentanteil der Promotionen 2013 nach Geschlecht je Fachbereich und Frauenanteile an den 1. Abschlüssen 2013 (o.LA).....	29
Abb.22: Veränderung des Frauenanteils an den Promotionen im Vergleich 2008 bis 2010 und 2011 bis 2013 je FB.....	30

Habilitationen

Abb.23: Zeitreihe Anzahl und Anteil an Habilitationen nach Geschlecht	31
Abb.24: Zeitreihe Habilitationen nach Geschlecht mit linearen Trends.....	31
Abb.25: Habilitationen 2009-2013 nach Fachbereich und Geschlecht.....	32
Abb.26: Veränderung des Frauenanteils an den Habilitationen je Fachbereich 2009-2013 gegenüber 2004-2008	32

Nachwuchsförderlinien (Drittmittel) / Einzelanträge DFG

Abb.27: mit ERC-Starting Grants geförderte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der GU.....	34
Abb.28: Heisenberg-Stipendiaten und Stipendiatinnen an der GU bis 2013.....	34
Abb.29: Heisenberg-Professuren an der GU	34
Abb.30: Lichtenberg-Professuren an der GU.....	34
Abb.31: Emmy-Noether-Nachwuchsgruppen an der GU.....	35
Abb.32: DFG-Förderung „Wissenschaftliche Netzwerke“ an der GU.....	35
Abb.33: DFG-Forschungsstipendien an der GU nach Geschlecht und Fächergruppe.....	35
Abb.34: Frauenanteil DFG-Einzelanträge GU nach Fächergruppen.....	36
Abb.35: Frauenanteil DFG-Einzelförderung gesamt.....	36

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Abb.36: Zeitreihe Anzahl und Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach Geschlecht (ohne MA des Klinikums).....	37
Abb.37: Anzahl wiss. Mitarbeitende nach Mitarbeitergruppe (o. Klinikum).....	37
Abb.38: Frauenanteil wissenschaftliche MitarbeiterInnen GU und bundesweit - mit und ohne wiss. MitarbeiterInnen des Klinikums	38
Abb.39: Zeitreihe Frauenanteil nach Mitarbeitergruppe.....	39
Abb.40.1: Frauenanteil landesmittelfinanzierte befrist. wiss. Stellen.....	39
Abb.40.2: Frauenanteil drittmittelfinanzierte berist. wiss. Stellen.....	39

Abb.41: Veränderung des Frauenanteils an den wissenschaftlichen Mitarbeitenden je Fachbereich (ohne FB 16).....	40
Abb.42: Befristete wiss. Qualifikationsstellen nach Geschlecht und Beschäftigungsvolumen.....	40
Abb.43: Anteil befristete wissenschaftliche Mitarbeitende nach Geschlecht an der GU im Bundesvergleich.....	41
<i>Neuberufungen</i>	
Abb.44: Zeitreihe Anzahl und Anteil der Neuberufungen (Ernennungen) nach Geschlecht	42
Abb.45: Gesamtanzahl und Frauenanteil an den Neuberufungen nach Wertigkeit im Vergleich der Zeiträume Ø2006-2010 und Ø 2011-2013 sowie für die Einzeljahre 2011 , 2012 und 2013.....	42
Abb.46: Frauenanteil an den Neuberufungen 2011-2013 nach Wertigkeit - GU und bundesweite Vergleichsdaten 2012.....	43
Abb.47.1: Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen - GU und bundesweit (alle Wertigkeiten).....	44
Abb.47.2: Beteiligung von Frauen am Berufungsgeschehen - GU und bundesweit (W3-Berufungen).....	44
Abb.48: Anzahl der Neuberufenen nach Geschlecht in den Fachbereichen.....	45
Abb.49: Frauenanteil bei den Neuberufungen je Fachbereich: 2011-2013 im Vergleich zu 2008-2010	45
<i>Professuren</i>	
Abb.50: Zeitreihe Anzahl und Anteil der Professuren nach Geschlecht.....	46
Abb.51: Zeitreihe Professorinnenanteil je Wertigkeit/Gruppe.....	46
Abb.52: Anzahl Professuren nach Wertigkeit/Gruppe.....	47
Abb.53: Professorinnenanteil GU und bundesweit.....	47
Abb.54: Veränderung des Professorinnenanteils 12/2010 bis 12/2013 je Fachbereich (ohne JP, Vertretungs-und Gastprofessuren).....	48
<i>Genderprofile - Querschnitt über die Qualifikationsstufen</i>	
Abb.55: Querschnittsdarstellung: Männer- und Frauenanteile in den Qualifikations- und Karrierestufen 2010 und 2013.....	49
Abb.56: Querschnitt und retrospektiver Verlauf: Männer- und Frauenanteile in den Qualifikationsstufen.....	50
Abb.57: Kennzahlenvergleich Frauenanteil in den Qualifikationsstufen GU und bundesweit.....	51
Abb.58.1 bis 58.10: Genderprofile der Fachbereiche 01 bis 10.....	52
Abb.58.11 bis 58.16: Genderprofile der Fachbereiche 11 bis 16.....	53
Abb.59: Tabelle Berechnung Class-Ceiling-Index GU und bundesweit.....	54
Abb.60: Diagramm Class-Ceiling-Index GU und bundesweit.....	54
Abb.61: Kennzahl GCI je Fachbereich - 2009 bis 2013.....	55
<i>Administrativ-technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</i>	
Abb.62: Zeitreihe Anzahl und Anteil administrativ-technische Beschäftigte nach Geschlecht.....	56
Abb.63: Zeitreihe Frauenanteil administrativ-technische Beschäftigte nach Mitarbeitergruppe	56
Abb.64: Anzahl und Frauenanteil der administrativ-technischen Beschäftigten nach Laufbahngruppe.....	57
Abb.65: Frauenanteil der administrativ-technischen Beschäftigten nach Mitarbeitergruppe und Laufbahngruppe.....	57
Abb.66: Beschäftigungsgrad der administrativ-technischen Beschäftigten nach Mitarbeitergruppe und Geschlecht.....	58
Abb.67: Beschäftigungsgrad der administrativ-technischen Beschäftigten nach Laufbahngruppe und Geschlecht.....	58
Abb.68: Befristete und unbefristete administrativ-technische Beschäftigte nach Laufbahngruppe und Geschlecht.....	58
<i>Leitungspositionen und Gremien</i>	
Abb.69: Männer und Frauen im Präsidium und den Fachbereichsleitungen, Stand Ende 2013 und Vergleich bundesweit	59
Abb.70: Entwicklung Frauenanteil an der Hochschulleitung und der Fachbereichsleitung der GU.....	59
Abb.71/1: Leitungspositionen in der Verwaltung (Stab des Präsidenten und Zentralverwaltung).....	59
Abb.71/2: Leitungspositionen Verwaltung unter Berücksichtigung der neuen Bereichsleitungsstruktur.....	59
Abb.72: Mitglieder des Hochschulrates der GU nach Geschlecht.....	60
Abb.73: Frauenanteil Hochschulrat GU im Vergleich mit Hessen und Bund.....	60
Abb.74: Mitglieder des Senats der GU nach Geschlecht - Stand Ende 2013	60
Abb.75/1: Männer und Frauen in den Fachbereichsräten FB01-FB08 - Stand Anfang 2014.....	61
Abb.75/2: Männer und Frauen in den Fachbereichsräten FB09-FB16 - Stand Anfang 2014.....	61

Liste der Fachbereiche (mit den im Text verwendeten Abkürzungen)

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

