

**Stellungnahme der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität:
Kommentierung der schriftlichen Kurzberichte zum Stand der Umsetzung der
Gleichstellungspläne der Fakultäten (2015-2021) – Sitzung vom 14.01.2021**

<p><u>Mitglieder bzw. stellvertretende Mitglieder der KfGD:</u> Prof. Dr. Margarete Boos Prof. Dr. Christian Ammer Prof. Dr. Susann Boretius Prof. Dr. Ina Hunger Prof. Dr. Christian Polke Prof. Dr. Susanne Schneider</p> <p>Judith Chiara Becker Sophia Nehring</p> <p>Miriam Schäfer Dr. Claudia Stückl</p> <p>Antje Spliethoff-Laiser Wibke Weis</p>	<p><u>Präsidiumsmitglieder:</u> Frau Prof. Dr. Andrea D. Bührmann</p> <p><u>Gleichstellungsbeauftragte:</u> Frau Dr. Doris Hayn Frau Anja Lipschik</p> <p><u>Verbindungsperson zum Senat:</u> --</p>
--	--

Einleitung

Die KfGD evaluiert seit vielen Jahren die Umsetzung der Gleichstellungspläne der Einrichtungen der Universität Göttingen.

Um den Prozess sowohl der Erstellung von Gleichstellungsplänen als auch der Evaluierung der Umsetzung zu optimieren, haben Senat und Präsidium 2014 den „Leitfaden zur Erstellung und Evaluation von Gleichstellungsplänen der Fakultäten der Georg-August-Universität Göttingen (ohne UMG)“ (Amtliche Mitteilungen vom 21.11.2014/Nr. 46) beschlossen.

Im Leitfaden ist folgendes Verfahren vorgegeben: In den Jahren 1, 3 und 5 nach Beschluss des Gleichstellungsplans erstellen die Fakultäten jeweils eine fakultätsinterne Zwischenbilanz ihrer Umsetzung des Plans, in den Jahren 2 und 4 legen sie der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität (KfGD), dem Senat sowie dem Präsidium einen schriftlichen Kurzbericht zum Umsetzungsstand vor. Nach 6 Jahren erstellen die Fakultäten neue Gleichstellungspläne.

Bisheriger Prozess:

- 2015/16 wurden die Gleichstellungspläne der Fakultäten im Senat besprochen und befürwortet (Senatssitzungen vom 16.12.2015 und 09.03.2016).
- 2017 fanden fakultätsinterne Zwischenbilanzen zur Umsetzung der Gleichstellungspläne statt.
- 2018 legten die Fakultäten Kurzberichte zum Umsetzungsstand vor. Diese wurden in der KfGD diskutiert und kommentiert (Stellungnahme). Der Senat hat in seinen Sitzungen vom 13.06.2018 und 14.11.2018 die Evaluation durch die KfGD befürwortet.
- 2019 fanden fakultätsinterne Zwischenbilanzen zur Umsetzung der Gleichstellungspläne statt.

Weiterer Prozess:

- 2021 führen die Fakultäten interne Zwischenbilanzen zur Umsetzung der Gleichstellungspläne durch.
- 2021/22 steht die Überarbeitung bzw. Fortschreibung der Gleichstellungspläne der Fakultäten an. Ausgangspunkt dafür ist die Bilanz der Umsetzung der Pläne im Rahmen von Klausurtagen (jeweils in den vier Fakultätengruppen).

Die nun vorliegenden Kurzberichte zum Umsetzungsstand der Gleichstellungspläne der Fakultäten (s. Anlagen) wurden in den KfGD-Sitzungen am 29.10.2020 und am 26.11.2020 besprochen.

In der Sitzung am 14.01.2021 wurde folgende Stellungnahme beschlossen.

Die Mitglieder der KfGD empfehlen die Stellungnahme zur Vorlage im Senat (Abstimmungsergebnis 12:0:0).

Kommentierung

Bezogen auf alle vorliegenden Zwischenberichte weist die Senatskommission auf folgende Aspekte übergreifend hin:

- Insgesamt ist eine große Verbesserung der **Berichtsqualität** festzustellen.
- Wie schon 2018 hervorgehoben, sollen die Kurzberichte v.a. der **Reflexion** des Umsetzungsstands (Ziele und Maßnahmen) – auf Basis vorliegender Daten (universitäres Gleichstellungscontrolling ggf. plus von den Fakultäten zusätzlich erhobene Daten) – dienen und **zukunftsweisende Überlegungen** (u.a. Anpassung/ Konkretisierung von Zielen und Maßnahmen) benennen. Dies ist noch nicht bei allen Fakultäten gleichermaßen umgesetzt.
- Künftig sollte die **Auswertung der Daten auf Basis einheitlicher Bezugsgrößen** erfolgen, z.B. ein konsequenter Bezug auf einen Mittelwert (z.B. Studierendenzahlen über 3 Jahre) oder jährliche Immatrikulationszahlen (keine Vermischung von verschiedenen Bezugsgrößen). Auch sollten Studiengänge (Lehramt vs. Bachelor) unterschieden werden. Diese Bezugsgrößen sollten konsequent für mind. eine Umsetzungsperiode des Gleichstellungsplans (6 Jahre) verwendet werden, um Entwicklungen besser kommunizieren zu können.
- Bei der Analyse von Frauen- und Männeranteilen in verschiedenen Qualifikationsstufen sollten **unterschiedliche, fachspezifische, auch außeruniversitäre Karrierewege** im Blick behalten werden (z.T. sind z.B. Promotionszahlen hoch, weil der außeruniversitäre Arbeitsmarkt dies erforderlich macht bzw. die Karrierechancen mit Promotion dort höher sind).
- Empfohlen wird – wie bereits 2018 – **die stärkere Berücksichtigung der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) in den Plänen und Zwischenberichten**. Dies schließt die Festlegung von Zielen und die Umsetzung von Maßnahmen ein sowohl in Bezug auf Arbeitszeit (u.a. Stellenaufstockungen/ -reduzierungen) und Arbeitsort (ins. Telearbeit/ mobiles Arbeiten) als auch in Bezug auf Gehaltsstrukturen (bspw. den tatsächlichen Tätigkeiten angemessene Eingruppierung) sowie Konzepte und Maßnahmen zur Karriereentwicklung (siehe hierzu auch [Göttinger Grundsätze](#)).
- Dieser Bereich kann jedoch nicht allein von den Fakultäten bearbeitet werden, sondern braucht eine Rahmensetzung auf zentraler Ebene sowie die Unterstützung des Präsidiums (insb. Nutzung der im TV-L und der Entgeltordnung gegebenen Möglichkeiten)
- Den Fakultäten wird empfohlen, für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit finanzielle und personelle **Ressourcen** einzusetzen und dabei auch **Möglichkeiten der Einwerbung** extern (bspw. DFG-Gleichstellungsmittel, Stiftungen etc.) sowie intern (Gleichstellungs-Innovations-Fonds/ Fortführung 2021-2025) zu nutzen.

Bezogen auf die einzelnen Zwischenberichte weist die KfGD auf folgende Punkte hin:

Fakultät für Agrarwissenschaften

- Insgesamt lobt die Kommission den systematisch entlang der Ziele des Gleichstellungsplans strukturierten Bericht. Insbesondere die selbstkritische Reflexion fällt positiv auf bezogen auf Maßnahmen, die nicht nur erfolgreich waren (z.B. Berufung von erstplatzierten Frauen, Maria-Goeppert-Mayer-Gastprofessur) sowie auf Maßnahmen, die nicht angenommen wurden (z.B. Weiterbildungsangebot für den MTV-Bereich).
- Die Kommission begrüßt den deutlichen Anstieg des Frauenanteils bei den Professuren und hebt die Professionalisierung von Berufungsverfahren besonders positiv hervor. Sie empfiehlt der Fakultät, diese Aktivitäten weiter auszubauen.
- Insgesamt scheint der Prozess einer stärkeren strukturellen Verankerung der Gleichstellungsthematik an der Fakultät voranzuschreiten, auch wenn die Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit limitiert sind.
- Vermisst wird eine Analyse und Reflexion der Zahlen aus dem Controlling. Aus den Ergebnissen könnten weitere passgenaue Maßnahmen abgeleitet werden.

Fakultät für Biologie und Psychologie:

- Positiv anzumerken ist, dass sich die Fakultät mit den im Senat diskutierten Empfehlungen der KfGD zur chancengerechten Gremienbeteiligung beschäftigt hat.
- Negativ festzustellen ist allerdings, dass keine der 2018 gemachten KfGD-Empfehlungen – anders als in anderen Fakultäten – von der Fakultät für Biologie und Psychologie aufgenommen wurde.
- Die Kommission vermisst eine kritische Standortreflexion, auf deren Basis zielführende Maßnahmen abgeleitet werden könnten.
- Insgesamt bleibt der Zwischenbericht in seinen Ausführungen vage und wirkt deshalb unambitioniert. In seiner Anlage erfüllt er nicht das Mindestmaß der Erwartung der KfGD bzw. die an den anderen Fakultäten inzwischen etablierten Mindeststandards. Er bleibt deutlich hinter allen anderen Zwischenberichten zurück.
- Die Kommission empfiehlt, Maßnahmen für eine angemessene Verankerung der Gleichstellungsarbeit in der Fakultät zu ergreifen, um insb. auch strukturellen Gleichstellungsanforderungen gerecht zu werden (z.B. Budget für Gleichstellungsmaßnahmen, Kompensation für Gleichstellungsengagement)

Fakultät für Chemie

- Insgesamt hebt die KfGD die gute Darstellung der Maßnahmen und deren kritische Reflexion im Zwischenbericht hervor.
- Die Kommission begrüßt das von der Fakultät angestrebte Ziel, 2-3 Nachwuchsgruppenleiterinnen zu gewinnen. Es wird empfohlen, noch weitere Maßnahmen neben *tenure track* und Kinderbetreuung anzudenken, die den Standort Göttingen für Frauen attraktiv machen könnten (z.B. spezifische Ausstattungsmerkmale).
- Die Kommission empfiehlt, die Zahlen noch stärker für die Bedarfsanalyse heranzuziehen und Maßnahmen zu entwickeln, die der *leaky pipeline* stärker entgegenwirken (z.B. Sichtbarkeit von *role models*).
- Zugleich vermisst die Kommission passgenauere Maßnahmen, um den Frauenanteil in der Postdoc-Phase erhöhen und Frauen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg halten (z.B. aktive Rekrutierung; Mentoring in der späten Promotionsphase; Überlegungen, wie aktuelle und zukünftige Forschungsverbünde und Schwerpunktsetzungen dazu führen können, den Frauenanteil in der Postdoc-Phase zu erhöhen).
- Die Kommission empfiehlt der Fakultät ambitioniertere Zielsetzungen (Zielvorgabe von 31,4% weiblichen Studierenden liegt unter den anzuvisierenden mind. 40%)
- Auch der Drop Out von Frauen im Studium sollte kritisch reflektiert und diesem mit entsprechenden Maßnahmen entgegengewirkt werden.
- Die Kommission empfiehlt, Qualifizierung/ Schlüsselkompetenzen bzgl. mehr Diversität und Geschlechtergerechtigkeit nicht nur bei Promovierenden, sondern auch bei weiteren Statusgruppen (z.B. Professor*innen) auszubauen.

Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie

- Die Kommission begrüßt die breite Reflexion der Gleichstellungsarbeit der Fakultät ausdrücklich.
- Positiv hervorgehoben wird insbesondere die detaillierte Reflexion der Daten und die Darstellung der strukturellen Rahmenbedingungen sowie die Übersicht zum Umsetzungsstand der geplanten Maßnahmen einschl. deren Reflexion. Die verschiedenen Projekte weisen eine große Vielfalt in Bezug auf ihre Ansätze und Wirkungsbereiche auf.
- Die Kommission begrüßt den Prozess der verstärkten strukturellen Verankerung von Gleichstellung in der Fakultät und das Aufnehmen der Empfehlungen von 2018 (z.B. Einführung eines Budgets für die Gleichstellungsarbeit).
- Besonders positiv wird hervorgehoben, dass die Fakultät 2017 die quantitativ-qualitativen Studie „Geschlechterspezifische Motivation bei der Studienwahl forstlicher Studiengänge der Georg-August-Universität“ durchgeführt hat und Mittel zur Durchführung weiterer Studien bereitstellt (Fokuserweiterung um diskriminierungsrelevante Aspekte im Studium).
- Die Kommission sieht Handlungsbedarf im Bereich der Habilitationen, hier wären weitere (strukturelle) Maßnahmen wünschenswert, um den Frauenanteil zu steigern.
- Die angedachten Maßnahmen zur Steigerung des Anteils der Studienanfängerinnen gilt es weiter zu evaluieren und ggf. nachzubessern, um die positive Entwicklung der vergangenen Jahre zu festigen.
- Die Einführung von Maßnahmen für den MTV-Bereich wird begrüßt und empfohlen, diese noch auszubauen und stärker gleichstellungsorientiert zu gestalten (z.B. Anpassung der Eingruppierungen entsprechend tatsächlicher Tätigkeiten).

Fakultät für Geowissenschaften und Geographie

- Begrüßt wird, dass die Fakultät die im Professorinnenprogramm eingeworbenen Mittel für die Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungsarbeit genutzt hat, und empfiehlt eine Fortführung der erfolgreichen Maßnahmen.
- Kritisch gesehen wird, dass der Bericht so gut wie keine Maßnahmen aufführt und insgesamt wenig ambitioniert erscheint.
- Die Kommission vermisst – wie schon im Zwischenbericht 2018 – die Reflexion über die Gründe für den Drop Out von Frauen nach der Promotion und die Konzeption entsprechender Maßnahmen, um Frauen auf dem Karriereweg gezielt zu fördern.
- Die Kommission vermisst zugleich die Darstellung und Reflexion dieser Maßnahmen sowie der Aktivitäten im Bereich der aktiven Rekrutierung und im Bereich Vereinbarkeit.
- Die Kommission empfiehlt der Fakultät, eine stärkere personelle Kontinuität in der Gleichstellungsarbeit herzustellen, z.B. über Einrichtung einer Hauptamtlichkeit o.ä.

Juristische Fakultät

- Insgesamt zeigt der Zwischenbericht eine erfreulich breit angelegte und gut reflektierte Analyse der Gleichstellungsarbeit, in die Struktur-, Repräsentanz- und Maßnahmenaspekte eingehen.
- Die Fakultät hat an der Umsetzung des Gleichstellungsplans weitergearbeitet, die dort formulierten Ziele reflektiert und zieht insgesamt eine positive Bilanz. Gleichwohl benennt sie offen Verbesserungsbedarfe und Problemfelder.
- Begrüßt werden die Rekrutierungsanstrengungen bei Berufungsverfahren und die erreichte Steigerung des Anteils der Professorinnen. Die Kommission bestärkt die Fakultät, Anstrengungen in diesem Bereich noch stärker voranzutreiben.
- Positiv hervorgehoben wird, dass die Fakultät Mittel im Rahmen des Professorinnenprogramms eingeworben hat, die für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit sowie innovative Ansätze in Forschung und Lehre eingesetzt werden. Es wird angeregt, die hierdurch frei gewordenen fakultären Gleichstellungsmittel für Maßnahmen im MTV und explizit in der frühen Phase wissenschaftlicher Karrieren einzusetzen.
- Anerkennenswert sind die vielfältigen Bemühungen der Fakultät Frauen als Rollenmodelle zu integrieren. Diese Ansätze sollten unbedingt weiterverfolgt werden.
- Generell lassen sich die Bemühungen, einen Kulturwandel sowohl in der Ausbildung zukünftiger Jurist*innen als auch hinsichtlich der Wissenschaftskultur zu initiieren und

voranzutreiben, positiv hervorheben. Die angedachten Maßnahmen zur Verstetigung dieses Prozesses sollten weiter evaluiert und ggf. nachgebessert werden, um die positive Entwicklung zu festigen.

- Der Fokussierung auf Zielgruppen mit besonderem Handlungsbedarf, wurde im Bericht hinreichend nachgekommen. Allerdings beurteilen die Mitglieder der Kommission kritisch, dass sich keine Reflexion zu möglichen Handlungsfeldern im MTV-Bereich findet. Dies betrifft beispielsweise die Festlegung von Zielen und die Umsetzung von Maßnahmen sowohl in Bezug auf Aspekte der Arbeitszeit (Stellenaufstockungen/ -reduzierungen) und zum Arbeitsort (Telearbeit/ Home Office) als auch in Bezug auf Gehaltsstrukturen (bspw. Überprüfung von Eingruppierungen) und Aspekte einer möglichen Karriereentwicklung.
- Auch die Zielgruppe der Doktorandinnen sollte in Zukunft mit konkreten Maßnahmen adressiert werden um eine Steigerung des Frauenanteils bei den Promovierenden zu erreichen.

Fakultät für Mathematik und Informatik

- Beide Berichtsteile zeugen von generell differenzierter Bestandsaufnahme und Analyse der Daten; die getrennte Behandlung gemäß den Zahlen macht Sinn, zu überlegen wäre dennoch, wie die Gesamtfakultät sich in ihren Ressourcen längerfristig positioniert und sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten (z.B. im Fokus auf die Studieneingangsphase) reflektiert und wie die Bereiche sich ggf. gegenseitig ergänzen könnten.
- Positiv hervorgehoben wird die Einwerbung und Umsetzung von Projekten im Rahmen des Gleichstellungs-Innovations-Fonds, die dem Bericht zufolge positive Wirkungen zeigen und zu den analysierten Bedarfen passen.
- Die Kommission begrüßt die Thematisierung der Weiterführung der Gleichstellungsarbeit in der Fakultät nach dem Weggang der langjährigen Gleichstellungsbeauftragten. Sie empfiehlt der Fakultät, über Investitionen in die Gleichstellungsarbeit (z.B. Kompensationsmaßnahmen/ Stellenanteile) nachzudenken.
- Die Kommission vermisst eine Differenzierung der Datenaufbereitung nach Studiengängen, um den Drop Out von Frauen – unterschieden nach Mono-Bachelor und Lehramt – in der Informatik und z.T auch in der Mathematik sichtbar zu machen und besser angehen zu können.
- Positiv hervorgehoben wird die kritische Perspektive auf die Rolle der Tutor*innen und die Betreuungskultur, um Studentinnen an der Fakultät zu halten.
- Die Kommission vermisst passgenaue Maßnahmen für den Bereich der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Sowohl in der Mathematik als auch Informatik könnten neue Forschungsinitiativen wie SFBs oder Clusterinitiativen noch stärker genutzt werden, um längerfristige und nachhaltige Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile beim wissenschaftlichen Nachwuchs zu verfolgen.

Philosophische Fakultät

- Positiv wird das von der Fakultät aufgelegte Habilitationsabschlusstipendium bewertet. Die Fakultät sollte dieses Instrument noch gezielter einsetzen und insgesamt gleichstellungsorientierte Karriereentwicklung jenseits von Vereinbarkeitsunterstützung voranbringen.
- Positiv hervorgehoben wird, dass die Fakultät Mittel (extern und intern) einwirbt und für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit einsetzt.
- Das bisherige Engagement in den Gender Studies in Studium und Lehre sowie die geplante Etablierung gendersensibilisierender Weiterbildungen für Lehrende wird begrüßt und sollte unbedingt nachhaltig gestaltet werden.
- Die Zielsetzung in Bezug auf Gremienzeiten wird begrüßt, die Kommission mahnt eine konsequente Umsetzung an.
- Insgesamt wird aus dem Zwischenbericht nicht deutlich, ob bzw. welche (insb. auch strukturellen) gleichstellungsorientierten Weiterentwicklungen in den nächsten Jahren erfolgen sollen. Vermisst wird u.a. eine vertiefte Auseinandersetzung mit den vorliegenden Daten zur Geschlechterverteilung entlang der Karrierestufen (Frauenanteil: Studierende

69,5% ⇔ Professor*innen 36,6%) und daraus abgeleiteten Maßnahmen.

- Bei den Gleichstellungsmaßnahmen im MTV-Bereich wird ein breiter Ansatz vermisst, der auch Arbeitszeitstrukturen und das Gehaltsgefüge in den Blick nimmt.
- Kritisch gesehen wird die Aussage, dass Gleichstellung ausschließlich im Gleichstellungsbüro verankert ist. Die Kommission weist auf die hohe Bedeutung der Integration von Gleichstellung in die fakultäre Entwicklungsplanung einschl. Festlegung entsprechender Zuständigkeiten hin. Wichtig ist die Gleichzeitigkeit des weisungsungebundenen Amtes der Gleichstellungsbeauftragten und die strukturelle Verankerung in der Organisation.
- Die Kommission vermisst – im Vergleich zum Kurzbericht 2018 – eine vertiefte Reflexion und ein Problembewusstsein in Bezug auf den Umsetzungsstand, insb. auch in Bezug auf konkrete zukunftsweisende Aussagen zur weiteren Umsetzung des Plans.

Fakultät für Physik

- Die Kommission begrüßt, dass die (auch bundesweit festzustellende) Stagnation der Frauenanteile bei Studierenden, wissenschaftlichem Nachwuchs und Professuren als „nicht hinzunehmen“ eingestuft wird und die Fakultät sich zum Ziel setzt, mehr Studentinnen und Professorinnen zu gewinnen.
- Positiv hervorgehoben wird die Umsetzung von zwei Projekten im Rahmen des Gleichstellungs-Innovations-Fonds. Offen bleibt, wie die daraus kondensierten Ergebnisse umgesetzt werden können. Empfohlen wird, die Ergebnisse spätestens für den Gleichstellungsplan 2022ff. zu nutzen.
- Der Bericht fokussiert sehr stark auf den niedrigen Frauenanteil zu Studienbeginn, auch Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg sowie im MTV (z.B. Gender Pay Gap) sollten stärker herausgestellt werden.
- Kritisch wird angemerkt, dass unklar bleibt, wie das Ziel der Erhöhung des Professorinnenanteils umgesetzt werden soll und wer sich verantwortlich für die Zielerreichung sieht (z.B. durch neue Forschungsschwerpunkte, Commitments bzgl. geplanter Forschungsverbünde).
- Insgesamt wird kritisch angemerkt, dass der Bericht sehr kurz ist und in seinen Ausführungen z.T. unkonkret bleibt.
- Die Kommission empfiehlt, auch etablierte, scheinbar „selbstverständliche“ Maßnahmen zu nennen, z.B. aktive Rekrutierung, Maßnahmen im MTV-Bereich.
- Empfohlen wird, den Trend des Drop Outs von Frauen während der Promotion noch einmal kritisch zu reflektieren (vgl. Grunddatensatz) und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln.
- Die Kommission empfiehlt, zukünftig konkrete Zielvorgaben zu formulieren, um den Erfolg von Maßnahmen besser bewerten zu können. Kritisch zu reflektieren ist, inwiefern die zahlreichen Maßnahmen mit Bezug auf Aufwand und Effektivität zur Zielerreichung beitragen (viele der aufgeführten Maßnahmen fördern nicht speziell Frauen, sondern stehen allen offen).
- Die Kommission regt an, Maßnahmen im MTV-Bereiche umzusetzen.

Sozialwissenschaftliche Fakultät

- Der Bericht ist aus Sicht der Kommission insgesamt gut gelungen und präsentiert im Einklang mit der Datenanalyse ein stimmiges und positives Bild der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät.
- Die Kommission begrüßt insbesondere die positive Entwicklung bei der Besetzung von W1- und W3-Professuren. Auch bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zeigt sich ein positiver Trend. Hervorzuheben ist die Zunahme des Frauenanteils bei den Habilitationen, hier hat eine erfolgreiche Förderung stattgefunden.
- Die Kommission hebt lobend die vorbildliche strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät hervor. Dabei besitzt die Hauptamtlichkeit der Gleichstellungsbeauftragten eine zentrale Rolle.
- Der Frauenanteil unter den Studierenden und Absolvent*innen (national und international) liegt deutlich über dem Geschlechterverhältnis bei der Hochschulzulassung. Die Kommission empfiehlt, auch für die internationalen Studierenden einen Mittelwert über die letzten

5 Jahre in der Tabelle auszuweisen, um die zeitliche Entwicklung besser beurteilen zu können.

- Um an die Erfolge anknüpfen zu können, empfiehlt die Kommission, die Investitionen in die Gleichstellungsarbeit aufrechtzuerhalten und weiterhin an der Implementierung von nachhaltigen Gleichstellungsstrukturen zu arbeiten. Auch die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers wird sicher noch zu realisieren sein.
- Wünschenswert wäre zukünftig z.B. eine Bearbeitung des Themas Wissenschaftskultur, z.B. auch präventive (nicht nur intervenierende) Maßnahmen zum Thema Sexualisierte Belästigung und Gewalt, um langfristig einen Kulturwandel voranzubringen.

Theologische Fakultät

- Insgesamt zeigt der Zwischenbericht eine breit angelegte und systematische Reflexion der Gleichstellungsarbeit, in die Struktur-, Repräsentanz- und Maßnahmenaspekte eingehen. Die Fakultät zieht insgesamt eine positive Bilanz einschl. Benennung von Verbesserungsbedarfen und Problemfeldern.
- Die Fakultät hat sich intensiv mit den vorliegenden Daten zur Geschlechterverteilung entlang der Karrierestufen und der Tarifgruppen auseinandergesetzt und ergänzend eigene Datenerhebungen zu Hilfskräften und Lehraufträgen in die Analyse einbezogen.
- Die regelhafte Berichterstattung zum Stand der Gleichstellung in den Gremien sowie die auf dem Bottom-up-Prinzip fußenden Gleichstellungsstrukturen (statusübergreifendes Gleichstellungsbeauftragten-Team und Gleichstellungskommission des Fakultätsrats) werden begrüßt. Die Kommission regt zur Stärkung dieses Prinzip eine Finanzautonomie (auskömmliches eigenes Budget) der Gleichstellungsbeauftragten an.
- Positiv ist, dass die Fakultät Mittel aus dem Professorinnenprogramm III einwerben und für die Stärkung der fakultären Gleichstellungsarbeit nutzen will.
- Positiv hervorgehoben wird die Einrichtung einer Gender-Toilette. Begrüßt wird ebenso die Förderung der Geschlechterforschung in der Lehre.
- Begrüßt werden die Rekrutierungsanstrengungen bei Berufungsverfahren und die erreichte Steigerung des Anteils der Professorinnen. Die Kommission bestärkt die Fakultät, Anstrengungen in diesem Bereich noch weiter zu verstärken.
- Kritisch gesehen wird die Bilanz zu Gleichstellung im MTV-Bereich: Aus Sicht der Kommission entspricht eine Anhebung von E5 auf E6 im Verwaltungsbereich nicht dem an der Universität insgesamt angestrebten und erreichten Stand (entsprechende Stellen bewegen sich zunehmend im Bereich E8/ E9).
- Vermisst werden konkrete Aussagen in Bezug auf die Gleichstellungsmaßnahmen für die Zielgruppen Studierende und Nachwuchswissenschaftler*innen. Insbesondere könnten neben Fragen der Gewinnung von Promotionsstudentinnen und Habilitandinnen (quantitative Perspektive) Arbeits- und Forschungsbedingungen (qualitative Perspektive) deutlich stärker in den Blick genommen werden.
- Die KfGD weist erneut – wie bereits 2018 – darauf hin, dass die grundsätzlich positiv zu wertende Berücksichtigung von Diversitätsthemen nicht zu einer Vernachlässigung genuiner Gleichstellungsthemen und -ziele führen darf. Eine zu starke Fokussierung auf Diversität lässt Gleichstellungsarbeit beliebig erscheinen.

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

- Der Bericht ist ambitioniert, eine differenzierte Analyse der Daten sowie eine vertiefte Reflexion von Maßnahmen und deren Wirkungen wird von der Kommission jedoch vermisst.
- Die Kommission empfiehlt, in zukünftigen Berichten die Unterschiede zwischen VWL und BWL herauszuarbeiten (bspw. auch in Bezug auf Wissenschaftskultur), insb. auch für die Postdoc-Phase.
- Positiv bewertet wird, dass sich der Frauenanteil sowohl bei den Master-Absolvent*innen als auch bei den abgeschlossenen Promotionen leicht erhöht hat. Ob die Annahme (gute Studienbedingungen als Grund für steigende Frauen-Anteile) wirklich evident ist, sollte genauer geprüft werden. Die Anstrengungen, Studien- und Qualifizierungsbedingungen für Frauen zu verbessern, sollten weitergeführt werden.
- Begrüßt wird die Einwerbung und Umsetzung eines Projekts im Rahmen des

Gleichstellungs-Innovations-Fonds.

- Positiv hervorzuheben ist die von der Fakultät finanzierte hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte sowie das umfangreiche Gleichstellungsbudget.
- Insgesamt scheint die Fakultät stark auf Individualförderung zu fokussieren, strukturelle oder systematische Ansätze und Initiativen sind nur begrenzt zu erkennen bzw. verbleiben auf der Ebene von Bemühungen.
- Problematisch erscheint der kontinuierlich geringe Anteil der Professorinnen. Neben aktiver Rekrutierung sollten unbedingt weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils in Betracht gezogen werden (z.B. Anpassung der Ausschreibungen/ Denominationen, Forschungsinitiativen wie Cluster).
- Kritisch gesehen wird, dass im Bericht jenseits von Telearbeit keine Maßnahmen für den MTV-Bereich zu finden sind.
- Empfehlenswert ist es, die ersten Bemühungen, Frauen als Rollenmodelle in verschiedene Bereiche zu integrieren, weiter zu verfolgen. Dabei sollte jedoch geprüft werden, ob Lehraufträge für Frauen wirklich ein adäquates Mittel sind.

Anlagen:

Kurzberichte der Fakultäten (ohne Medizin) zum Umsetzungsstand der Gleichstellungspläne

Evaluierung des Gleichstellungsplans der Fakultät für Agrarwissenschaften 2020
 Laufzeit 2015 bis 2021

Jährliche Zwischenbilanz nach einem Jahr, FR und GB

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
Geringer Frauenanteil bei den Professuren	Erhöhung des Professorinnenanteils	<p>Begleitung von Berufungsverfahren durch hauptamtliche/ hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragte/ -beauftragter. Gezielte Einladung von Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen im Rahmen von Seminaren und Lehrveranstaltungen. Aktive Rekrutierung qualifizierter Frauen. Aktiver Hinweis auf Dual Career Maßnahmen und Familienservice der Universität</p> <p>Berufungskommissionen nehmen ihre Arbeit erst auf, wenn mindestens 30% der formal qualifizierten Bewerbungen von Frauen vorliegen.</p>

Durch die Professionalisierung der Berufungskommissionen (aufgrund der Einstellung von Herrn Mießner als Qualitätsbeauftragter für Berufungsverfahren bis Mitte 2019) konnte das Ziel von 30% der formal qualifizierten Bewerbungen von Frauen in den zurückliegenden Verfahren eingehalten werden.

Das Gleichstellungsteam hat erfolgreich im Gleichstellungs-Innovations-Fonds im Rahmen des Professorinnenprogramms eine halbe Stelle TVL-13 für ein Jahr in 2018 eingeworben („Benchmarking-Projekt“). Damit wurde gezielt eine Standardisierung und Professionalisierung der aktiven Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren erarbeitet. Seitdem wird die aktive Rekrutierung gemäß einem Standardverfahren routinemäßig von fachlich kompetenten Professor*innen in den jeweiligen Berufungskommissionen weiter fortgeführt.

In den Jahren 2018 und 2019 fanden 6 Berufungsverfahren statt. Davon hatten 3 Frauen den Ruf über den Listenplatz 1 an die Agrarfakultät der Universität Göttingen erhalten, wobei nur einer der 3 Lehrstühle schließlich mit einer Frau besetzt werden konnte. Die Gründe hierfür mögen die große Konkurrenz mit anderen Universitäten gewesen sein. Andere Standorte konnten bessere Angebote machen. In einem Verfahren befand sich die Kandidatin bereits in Berufungsverhandlungen mit einer anderen Universität. In diesem Fall wäre ein zügigeres Verfahren hilfreich gewesen, um sie gewinnen zu können.

Darüber hinaus hat die Fakultät für Agrarwissenschaften eine Nachwuchswissenschaftlerin bei der Beantragung einer Heisenbergprofessur unterstützt. Der Antrag wurde von der DFG Ende 2018 positiv beschieden. Für eine neu zu besetzende Professur mit einer Professorin hat die Agrarfakultät 2018 einen Antrag auf Teilnahme am Professorinnenprogramm gestellt. Die Entscheidung über die Teilnahme steht noch aus. Im Rahmen des Nachwuchspaktes des Bundes wurde eine Wissenschaftlerin berufen, die zum 1.10.2020 eine tenure track Professur an der Fakultät antritt. Im Erhebungszeitraum zwischen 2015 und 2019 ist an der Fakultät für Agrarwissenschaften der Anteil der Professorinnen von

insgesamt 13,5% auf 29,4% angestiegen. Ein Frauenanteil bei den Professorinnen der möglichst noch weiter ausgebaut werden soll bzw. mindestens aufrecht erhalten bleiben soll.

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
Unausgewogenes Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Lohngruppen des MTV-Bereiches	Neue Beurteilung und Bewertung der Tätigkeiten im nicht wissenschaftlichen Bereich	Konzepterstellung für ein zukünftiges ausgewogenes Geschlechterverhältnis bis Ende 2016

Nach Prüfung der Rahmenbedingungen hat sich die Erarbeitung eines realisierbaren Konzeptes als sehr komplex und zeitintensiv erwiesen. Es wurden daher kurzfristige Lösungen wie Prüfung der Tätigkeiten und Anpassung der Eingruppierungen vorgenommen. Bei einigen MTV-Mitarbeiterinnen konnten so Höhergruppierungen erreicht werden. Für die langfristige Perspektive ist ein Workshop in Planung, mit dem der Gender-Bias im technischen Bereich thematisiert und Lösungsansätze erarbeitet werden sollen. Bei Neueinstellungen im MTV-Bereich wird bereits im Vorfeld darauf geachtet, dass die Eingruppierung der geforderten Qualifikation entspricht. Aufgrund der geringen Fallzahlen ist keine Änderung in der Zählung aus dem Grunddatensatz zu entnehmen.

Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen zur Förderung beruflicher Chancengleichheit	
Inhalt	Entsprechend universitärem Angebot
Ziel	Verbesserung beruflicher Chancengleichheit
Zielgruppe	Frauen mit Kindern im Vorschul- und Schulalter
Laufzeit	2016 - 2021

Die Maßnahme wurde vom MTV- Bereich noch nicht in Anspruch genommen. Das Instrument muss zukünftig besser kommuniziert und beworben werden. Im Rahmen einer Analyse sollen die Ursachen für die Nichtinanspruchnahme von Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen untersucht werden, um die Maßnahmen den Bedürfnissen und den Rahmenbedingungen anpassen zu können.

Das Gleichstellungsteam wird ein Konzept für familienfreundliche Gremienzeiten erarbeiten.

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
Sitzungszeiten der Fakultät fallen häufig in die späten Nachmittags- und Abendstunden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen können nicht teilnehmen.	Umsetzung konsequenter familienfreundlicher Sitzungszeiten	Konzepterstellung durch das Gleichstellungsteam bis Ende Sommersemester 2016

Das Gleichstellungsteam hat sich aufgrund der unterschiedlichen Bedarfe in den einzelnen Departments gegen ein einheitliches Konzept entschieden. Die Einrichtungen der Agrarfakultät versuchen in Absprache mit den Gremienmitgliedern auf familiengerechte Bedürfnisse einzugehen. Diese Vorgehensweise hat sich bewährt und wird an der Fakultät

umgesetzt. Das Gleichstellungsteam unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Informationsveranstaltungen zur Vereinbarkeit vom VDL (Berufsverband Agrar, Ernährung, Umwelt e.V.) in 2019 initiiert, wurde vom Gleichstellungsteam finanziell unterstützt. In Planung ist die Unterstützung studentischer Eltern in Form eines Vernetzungsportals. Dazu soll eine Stud-IP-Gruppe eingerichtet und vom Gleichstellungsteam koordiniert werden. Ziel ist es, studentische Eltern zu vernetzen und eine Plattform zum Austausch und zur gegenseitigen Unterstützung bei der Kinderbetreuung zu schaffen.

Coachingmaßnahmen für neu berufene Professorinnen	
Inhalt	Entsprechend der universitären Angebote
Ziel	Vorbereitung von neu berufenen Professorinnen auf ihre Funktionen im Bereich Personalführung und Administration
Zielgruppe	Neu berufene Professorinnen
Laufzeit	2016 - 2021
Veranschlagte Höhe der Mittel	nach Bedarf
Finanzierungsquelle	Fakultätsbudget
Verantwortliche	Dekanat/Gleichstellungsteam

Allen neuberufenen Professorinnen wurde eine vom Dekanat finanzierte individuelle Coachingmaßnahme angeboten. Eine Professorin hat das Angebot bisher wahrgenommen und erfolgreich durchgeführt.

Beim Gleichstellungsinnovationsfonds (GIF) wurde 2018 ein Antrag auf Förderung eines Projektes zur (Weiter-)Entwicklung von Geschlechterkompetenzen bei Führungskräften eingereicht. Durch diese Maßnahme sollte das Coachingangebot auch auf Professoren ausgeweitet werden. Obwohl die Maßnahme über den GIF nicht gefördert wurde, wird an der Agrarfakultät allen neu berufenen Professor*innen in den Berufungsvereinbarungen Coachingmaßnahmen zur (Weiter-)Entwicklung von Geschlechterkompetenzen angeboten.

Seminare für Studierende, Promovierende und Mitarbeitende in Sekretariaten	
Inhalt	Entsprechend der universitären Angebote
Ziel	Studierende/Promovierende: Vorbereitung auf Karrierewege in der Wissenschaft/Personalmanagement; Verwaltungsangestellte:
Zielgruppe	Studierende, Promovierende, Verwaltungsangestellte
Laufzeit	ab 2016 ff

Die Coachingseminare wurden von Studentinnen und Doktorandinnen sehr gut angenommen. In 2019 gab es für beide Gruppen ein gemeinsames Seminar. Es fand ein reger Erfahrungsaustausch statt, der von beiden Seiten sehr begrüßt wurde. In 2020 wird dieses erneut angeboten. Aufgrund der Corona-Pandemie ist noch nicht absehbar, ob die Seminare virtuell oder in Präsenz stattfinden werden. Der Versuch die Seminare in englischer Sprache anzubieten, fand nur wenig Resonanz.

Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	
Inhalt	
Ziel	Etablierung hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte
Zielgruppe	Gleichstellungsteam der Fakultät
Laufzeit	zunächst vier Jahre, bei guter Akzeptanz Fortsetzung geplant
Veranschlagte Höhe der Mittel	0,5 akademische Ratsstelle
Finanzierungsquelle	Aus dem Stellenpool der Fakultät
Verantwortliche	Fakultät

Frau Dr. Ute Margan wurde 2020 als Gleichstellungsbeauftragte im Nebenamt für zwei Jahre wieder gewählt. Die Fakultät hat dafür temporär Sondermittel zur Finanzierung einer 0,5 Stelle zur Verfügung gestellt. Das Gleichstellungsteam sieht dies als Übergangslösung auf dem Weg zu einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten an.

Weitere Maßnahme des Gleichstellungsteams ist ein erfolgreicher GIF-Antrag in 2018 „Welcome to the Community – Know How über das deutsche Wissenschaftssystem für internationale PostDocs (Frauen) der Natur- und Lebenswissenschaften. Internationale Postdoktorandinnen sollen während der Programmphase fit(ter) für das Wissenschaftssystem gemacht und dabei optimal in ihren Karrierewegen an der Universität Göttingen unterstützt werden. Die Maßnahme wurde sehr erfolgreich und konnte aufgrund mangelnder Finanzierung nicht weiter fortgeführt werden.

Mit Unterstützung der Fakultät und des Gleichstellungsteams wurde im SoSe 2018 ein Antrag auf eine Gastprofessur mit einer Denomination in Genderforschung - Nachhaltigkeit & Gender- im Sommersemester 2019 beim Programm „ Maria-Goeppert-Mayer Gastprofessur“ eingereicht und positiv beschieden. Im Sommersemester 2019 fand die Vorlesung statt. Die Resonanz bei den Agrarstudierenden war nicht sehr hoch. Das zeigte sich in einer sehr geringen Teilnehmer *innenzahl. Studierende anderer Fakultäten waren eher interessiert
Geplant ist eine Evaluierung der Maßnahme, um die Gründe der geringen Inanspruchnahme durch Agrarstudierende nachzuvollziehen.

In dem Graduiertenkolleg „Global Food“ stehen jährlich Sachmittel für Gleichstellungsmaßnahmen zur Verfügung. In 2019 wurden im GRK gut 15.000 € für Karriereförderung (Mentoring/ Coaching), Kinderbetreuung, sonstiges Familie und Beruf sowie zwei Workshops zum Thema „Gender Competencies and Awareness“ verausgabt.

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: Juni 2020)		
Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:		
Nr.	Fakultät für Agrarwissenschaften	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent*in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Ja, Gleichstellungsarbeit ist als zentrale Querschnittsangabe bei dem Dekan und bei der Fakultätsreferentin angesiedelt. Gespräche mit der Fakultätsreferentin Frau Dr. Toben und Frau Dr. Margan finden nach Bedarf statt.
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Nein
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	8 ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte (3 Masterstudentinnen_Helene Eulenstein, Marie Kammer, Lena Kaatz_1 Seketärin, Nina Enke, 3 Doktorand*innen_Katharina Bettin, Fabian Müller, Janna Luisa Pieper, 1 Gleichstellungsbeauftragte im Nebenamt (Akademische Rätin im Nebenamt Frau Dr.in Ute Margan)
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	1 Gleichstellungsbeauftragte im Nebenamt (A13 mit 20h für Gleichstellungsarbeit freigestellt)
1.5	Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Die Studentischen Gleichstellungsbeauftragten können eine Hiwi-Stelle im Rahmen ihrer Gleichstellungsarbeit in Anspruch nehmen. Zurzeit haben alle 3 studentischen Gleichstellungsbeauftragten an verschiedenen Lehrstühlen bereits Hiwi-Stellen
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan*in der Fakultät, eigene Dekan*in für Gleichstellung ...)?	Die Gleichstellung ist im Dekanat bei Herrn Prof. Simianer (Dekan) und bei Frau Dr. in Toben (Fakultätsreferentin verankert.
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger*innen und Akteur*innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	Nein.
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	10 000€ pro Jahr
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Bei Bedarf erfolgt eine Co-Finanzierung aus Haushaltsmittel z. B. Maria Göppert-Mayer Gastprofessur, Dorothea Schlözer-Stellen
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Die Freistellung eine halben Akademischen Rätin für Gleichstellungsarbeit wird temporär über Sondermittel ausgeglichen (0,5 E13)
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein.
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, zwei GIF-Projekte in 2017 und 2018 und 2019 eine Maria Göppert Mayer Gastprofessur. Eingeworbene Mittel (44.950 € in den Jahren 2017 und 2018 zuzüglich Maria Göppert 27.000 € im Jahr 2019) insgesamt 71.950 €. Global Food" stehen Jährlich 15.000 € zur Verfügung. Die Mittel werden in der Regel noch aufgestockt und für Maßnahmen "Vereinbarkeit Familie und Beruf", "Karriereförderung und Gendersensibilisierung" eingesetzt. Dafür verantwortlich ist Dr.in Melanie Grosse.
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Dual Carreer Maßnahmen, insgesamt 0,75 E13 Stellen. Finanzierung der höher Gruppierungen bei MTV Mitarbeiterinnen.
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der*den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	Es gibt keinen Raum, der ausschließlich für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung steht. Bei Bedarf stehen allg. Besprechungsräume zur Verfügung.
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Besprechungsraum oder Dekanezimmer im Dekanat sowie Siminarräume im Blauen Turm oder im Studien und Lernzentrum
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	Ja, gemeinsam mit der Forstfakultät
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	Ja, im Dekanat der Agrar- und Forstfakultät
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	Ja, gemeinsam Agrar- und Forstfakultät
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	Ja, die Maßnahme wurde auch bereits vor der Corona-Pandemie stark genutzt, da die Agrarfakultät darum bemüht ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten zu können. Die knappe Raumsituation und jetzt bedingt durch die Coronapandemie haben dazu geführt, dass - an Arbeitsplätzen wo es möglich - Homeoffice in Anspruch genommen wird.
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	Ja, nach Absprache und Bedarf in den Gremien, Sitzungen etc.
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	In den meisten Bereichen der Agrarfakultät wird eine familienfreundliche Kultur gelebt. Individuelle Bedarfe werden wohlwollend berücksichtigt
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	Die Fakultät stellt bei Mutterschutz- und Elternzeiten von Professorinnen eine Lehrstuhlvertretung zur Verfügung.

Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen (Stand: Juni 2020)							
Stand 2016 (Bew. Gleichstellungsplan)	Stand 2018	Stand 2020	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein?
1			Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	Etablierung einer Hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten	Kontinuität in den Gleichstellungskompetenzen wird sichergestellt. Der Wissensverlust mit dem Ausscheiden der ehrenamtlichen Teammitglieder wird minimiert. Die Förderfähigkeit bei Drittmitteln (z.B. DFG) kann sichergestellt werden.	Als Übergangslösung ist seit 2016 Frau Dr. in Ute Margan als Gleichstellungsbeauftragte der Agrarfakultät im Nebenamt tätig	Ja
2			Professionalisierung der Berufungsverfahren	Einstellung eines Qualitätsbeauftragten in Berufungsverfahren	Standardisierung aller Berufungsverfahren. Überwachung der Einhaltung aller Universitäts- und Fakultätsregularien (Einhaltung der 30% Frauenquote, Gesprächsführung, Fragenkatalog, Abstimmungsverfahren). Damit verbunden die Objektivierung der Vergleichbarkeit aller Kandidat*innen innerhalb eines Verfahrens	Alle Berufungsverfahren der Agrarfakultät werden seit 2016 routinemäßig nach den aufgestellten Universitäts- und Fakultätsregularien durchgeführt (siehe Kasten links) Die Überwachung der Einhaltung erfolgt seit 2019 über die Fakultätsreferentin Dr.in Toben.	Ja
3			30% Frauenquote in Berufungsverfahren	Erhöhung des Professorinnenanteils an der Agrarfakultät	Vergrößert den Bewerberinnenpool an qualifizierten Wissenschaftlerinnen. Erst wenn 30% der qualifizierten Bewerbungen von Frauen vorliegen, darf die Berufungskommission Entscheidungen treffen.	Die 30% Frauenquote in Berufungsverfahren ist ein Standardverfahren an der Agrarfakultät	Ja
4			Benchmarking-Projekt (GIF-Antrag bewilligt 2017)	Standardisierung und Professionalisierung der aktiven Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren mit dem Ziel den Professorinnenanteil zu erhöhen	Die aktive Recherche von Frauen in den verschiedenen Wissenschaftsbereichen erleichtert deren Rekrutierung in Berufungsverfahren und der Anteil der Bewerbungen um verschiedene Professuren steigt	Die aktive Rekrutierung in Berufungsverfahren ist ein Standardverfahren an der Agrarfakultät.	Ja
5			Coaching für neu berufene Professorinnen	Coaching von neu berufene Professorinnen im Bereich Personalführung und Administration	Erleichtert den Einstieg in den Tätigkeitsbereich "Professur". Der Umgang mit Mitarbeiter*innen und administrative wird geschult und erleichtert den Einstieg in die neuen Aufgaben.		Ja
6			Einführung in das dt. Wissenschaftssystem für internationale Doktorandinnen und weibliche Postdocs (GIF 2018)	Internationalen Wissenschaftlerinnen soll der Einstieg in das dt. Wissenschaftssystem erleichtert werden.	Förderung internationaler Frauen im Wissenschaftsbereich		Ja
7			Seminare und Informationsveranstaltungen für Promovierende und Studierende	Vorbereitung auf Karrierewege oder Fortbildung	Promovierende und Studierende erhalten Entscheidungshilfen, inwieweit sie wissenschaftliche Karrierewege anstreben sollten oder nicht. .		Ja
8			Konzept für familienfreundliche Gremienzeiten	Anpassung der Gremienzeiten an familiere Rahmenbedingungen	Da die Bedarfe sehr individuell sind und das Management der Gremienzeiten sehr komplex ist, vereinbaren die Mitglieder der einzelnen Gremien individuell abgesprochene familienfreundliche Gremienzeiten.	Das ist Standardpraxis an der Agrarfakultät	Ja
9			Finanzielle Unterstützung für Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und Mitarbeiterinnen im MTV-Bereich mit Kind	Finanzielle Unterstützung für eine Reisebegleitung oder Tagesbetreuung in Höhe von 250€ vom Gleichstellungsteam. In Abhängigkeit von Situation und Bedarf kann der Betrag auch aufgetockt werden.	Erhöhung der Flexibilität von Wissenschaftlerinnen mit Kind im Wissenschaftsbetrieb. Unterstützung von Förder- oder Weiterbildungsmaßnahmen		Ja
10			Konzept für ein zukünftiges ausgewogenes Geschlechterverhältnis i.d. Lohngruppen des MTV-Bereiches	Neue Bewertung und Beurteilung der Tätigkeiten im nichtwissenschaftlichen Bereich	Tätigkeitsprofile im MTV-Bereich wurden geprüft und aktualisiert. Bei einigen Mitarbeiterinnen wurde damit eine Höhergruppierung erreicht		Ja
11			Bewerbung um eine Teilnahme am Professorinnenprogramm	Erhöhung des Professorinnenanteils und damit verbunden eine gleichzeitige Stärkung der Gleichstellungsstrukturen an der Agrarfakultät	Die Teilnahme am Professorinnenprogramm ermöglicht der Agrarfakultät mit den frei werdenden finanziellen Mitteln Gleichstellungsmaßnahmen zu fördern. Junge Wissenschaftlerinnen können auf Ihrem Weg zur Professur durch gezielte Gleichstellungsmaßnahmen unterstützt werden.		
12			In Planung ist die Einrichtung einer Stud.IP-Gruppe für Studierende mit Kind	Erhöhung der Flexibilität und damit bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Wissenschaftsbetrieb	Über eine Stud.IP-Gruppe sollen sich Eltern mit Kind miteinander vernetzen und sich bei der Kinderbetreuung gegenseitig unterstützen.		

13						
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversität:						

Protokoll der Sitzung des Fakultätsrates Agrarwissenschaften am 23.07.2020

Ort: Videokonferenz

Beginn: 14:15 Uhr

Ende: 15:50 Uhr

Anwesend:

Herr Prof. Simianer (Dekan) Vorsitz

Herr Prof. Brümmer (Finanzdekan)

Herr Prof. von Tiedemann (Studiendekan)

Gruppe der Professorinnen
und Professoren:

Frau Prof.ⁱⁿ Westphal

Frau Prof.ⁱⁿ Post

Herr Prof. Dittert

Herr Prof. Qaim

Herr Prof. Rötter

Herr Prof. Yu

Gruppe der wiss.
Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter:

Herr Dr. Carsten Holst

Frau Dr. Janine Stratmann

Promovierendenvertretung:

Herr Thomas Lange

Gruppe der Studentinnen
und Studenten:

Herr Eike-Christian Grupe

Frau Clara Stieg

Gruppe der Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter:

Herr Erwin Tönges

Frau Barbara Hohlmann

Gleichstellungsbeauftragte:

Frau Dr.ⁱⁿ Ute Margan

Protokoll: Toben

5. Kurzbericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans

Frau Dr. Margan stellt die wesentlichen Punkte des Zwischenberichtes zur Gleichstellungsarbeit an der Agrarfakultät vor.

Wichtigstes Ziel der Agrarfakultät ist die Steigerung des Professorinnenanteils. Dazu wurden diverse Maßnahmen erfolgreich umgesetzt, so dass der Professorinnenanteil leicht gestiegen ist.

Der Fakultätsrat bittet darum, dem Bericht eine Übersicht zu den jüngsten Berufungslisten der Fakultät zu erstellen. Wenn möglich sollten die Gründe für die „nicht Gewinnung“ von Frauen, die einen Ruf erhalten hatten aufgeführt werden.

FR-Zustimmung: 12 ja 0 nein 0 Enthaltung

Fakultät für Agrarwissenschaften

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neuimmatrikulierte	442,50	218,50	49,4%	49,1 %	105,50	61,50	58,3%	103,50	59,50	57,5%	2,00	2,00	100,0%
Studierende (ohne Promovierende)	1.908,50	898,50	47,1%	48,0 %	251,50	119,50	47,5%	245,50	116,50	47,5%	6,00	3,00	50,0%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	951,00	421,00	44,3%	45,2 %	12,00	9,00	75,0%	9,00	7,00	77,8%	3,00	2,00	66,7%
davon Master	940,00	464,00	49,4%	50,7 %	222,00	97,00	43,7%	219,00	96,00	43,8%	3,00	1,00	33,3%
davon Sonstige	17,50	13,50	77,1%	62,0 %	17,50	13,50	77,1%	17,50	13,50	77,1%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	509,00	252,00	49,5%	50,9%	53,00	17,00	32,1%						
davon Bachelor (1-Fach)	238,00	117,00	49,2%	46,1%	1,00	0,00	0,0%						
davon Bachelor (2-Fach)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Master	265,00	133,00	50,2%	54,9%	46,00	15,00	32,6%						
davon Master (Double Degree)	6,00	2,00	33,3%	47,4%	6,00	2,00	33,3%						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	330,00	192,00	58,2%	56,6%	123,00	66,00	53,7%	122,00	66,00	54,1%	1,00	0,00	0,0%
Promotionen	60,00	32,00	53,3%	52,1%	25,00	10,00	40,0%						
Habilitationen	1	0	0,0%	33,3%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	283	158	55,8%	56,0%	68	33	48,5%						
davon Finanzhilfe	75	36	48,0%	42,6%									
davon Nichtfinanzhilfe	208	122	58,7%	60,6%									
Professuren													
Prof. W1	3	2	66,7%	54,5%	0	0	-						
Prof. C3/W2	11	4	36,4%	28,3%	1	0	0,0%						
Prof. C4/W3	20	4	20,0%	14,4%	0	0	-						
Professuren insgesamt	34	10	29,4%	22,4%	1	0	0,0%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neuimmatrikulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar
 Angaben werden nicht ausgewiesen

Fakultät für Agrarwissenschaften

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	34	29	85%	79%	34,0	29,0	85%	79%
davon international	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon befristet	34	29	85%	79%	34,0	29,0	85%	79%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	34	29	85%	79%	34,0	29,0	85%	79%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	3	2	67%	67%	3,0	2,0	67%	67%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	3	2	67%	67%	3,0	2,0	67%	67%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E12 bis E13	18	12	67%	77%	14,3	9,2	65%	70%
davon international	0	0	-	100%	0,3	0,3	100%	100%
davon befristet	7	6	86%	82%	5,5	4,9	90%	87%
davon Teilzeit	8	6	75%	87%	5,5	4,4	81%	80%
davon Finanzhilfe	8	3	38%	56%	6,7	2,7	41%	55%
davon Nichtfinanzhilfe	10	9	90%	90%	7,6	6,5	85%	80%
TV-L E10 bis E11	9	5	56%	39%	6,5	3,9	60%	37%
davon international	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon befristet	4	2	50%	45%	2,6	1,5	57%	46%
davon Teilzeit	6	3	50%	41%	3,5	1,9	54%	38%
davon Finanzhilfe	6	4	67%	40%	4,3	2,5	59%	32%
davon Nichtfinanzhilfe	3	1	33%	33%	2,3	1,4	61%	60%
TV-L E7 bis E9	108	83	77%	77%	94,8	71,6	76%	75%
davon international	4	4	100%	100%	3,0	3,0	100%	100%
davon befristet	16	11	69%	76%	13,1	8,8	67%	75%
davon Teilzeit	40	36	90%	91%	28,0	25,4	91%	93%
davon Finanzhilfe	90	70	78%	77%	79,0	59,6	75%	75%
davon Nichtfinanzhilfe	18	13	72%	77%	15,8	12,0	76%	80%
TV-L E4 bis E6	36	23	64%	65%	32,3	19,8	61%	62%
davon international	1	1	100%	100%	0,8	0,8	100%	100%
davon befristet	10	8	80%	78%	8,6	6,6	77%	77%
davon Teilzeit	13	11	85%	87%	9,0	7,5	83%	86%
davon Finanzhilfe	21	9	43%	44%	20,9	9,3	45%	42%
davon Nichtfinanzhilfe	15	14	93%	90%	11,5	10,5	91%	88%
TV-L E1 bis E3	4	3	75%	65%	2,7	2,1	76%	61%
davon international	1	1	100%	100%	0,8	0,8	100%	100%
davon befristet	1	0	0%	29%	0,7	0,0	0%	24%
davon Teilzeit	4	3	75%	77%	2,7	2,1	76%	78%
davon Finanzhilfe	4	3	75%	65%	2,7	2,1	76%	61%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	67	63	94%	94%	55,9	52,9	95%	94%
Technischer Dienst (ohne DV)	81	52	64%	68%	72,1	45,4	63%	66%
Datenverarbeitung	1	1	100%	50%	0,5	0,5	100%	38%
Bibliotheksdienst	2	2	100%	100%	2,0	2,0	100%	100%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	27	10	37%	37%	23,1	7,9	34%	33%
Auszubildende	34	29	85%	79%	34,0	29,0	85%	79%

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	212	157	74%	73%	187,6	137,7	73%	72%
davon international	8	8	100%	100%	6,3	6,3	100%	100%
davon befristet	72	56	78%	76%	64,4	50,8	79%	77%
davon Teilzeit	71	59	83%	86%	48,8	41,3	85%	86%
davon Finanzhilfe	166	120	72%	71%	150,5	107,3	71%	69%
davon Nichtfinanzhilfe	46	37	80%	83%	37,2	30,4	82%	83%



Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät für Biologie und Psychologie Bestandsaufnahme und Analyse

Im Gleichstellungsplan 2015 hatte die Fakultät drei Bereiche definiert, in der sie Maßnahmen zur Verbesserung anstrebte.

1. Erhöhung des Anteils von Frauen in der Gruppe der Hochschullehrer und der dauerhaft Beschäftigten im Bereich der akademischen Mittelbaus.
2. Förderung der Mitarbeiterinnen in Verwaltung und technischem Dienst
3. Maßnahmen zur familiengerechten Fakultät

Zu 1: Die Fakultät hat in beiden Statusgruppen den Anteil der Frauen gegenüber dem letzten Bericht aus dem Jahr 2018 weiter leicht erhöht. In der Hochschullehrergruppe beruht dieser geringe Anstieg von 28,6 auf 29,5% auf der Besetzung einer zusetzlichen befristeten W2-Professur in der **Biologie** und ist daher nicht von Dauer. In den vorliegenden Zahlen sind die Neubesetzungen je einer W1 und einer W2-Professur im Rahmen des Nachwuchspakts nicht enthalten. Beide Professuren konnten trotz großer Anstrengungen der Fakultät nicht mit Frauen besetzt werden.

Eine weitere neue Professur wird derzeit als Humboldtprofessur eingerichtet, diese wird als Programmprofessur ad personam bewilligt und ist mit einem Mann besetzt. Darüber hinaus wird die Ausschreibung einer weiteren Professur im Rahmen des Digitalisierungsprogramms des Landes Niedersachsen vorbereitet. In diesem Feld werden wegen der zurzeit sehr hohen Konkurrenz nur wenige qualifizierte Bewerbungen erwartet. Die Fakultät wird vor der Veröffentlichung der Ausschreibung gezielt geeignete Frauen zur Bewerbung auffordern (active recruitment). Reguläre Planprofessuren werden in der Biologie erst ab 2025 frei, so dass vorerst keine weiteren Veränderungen in diesem Bereich zu erwarten sind.

In der **Psychologie** hingegen hat sich zwar der Anteil der Frauen durch eine Neuberufung im Jahr 2018 verringert, hier stehen aber im Jahr 2022 zwei Neubesetzungen von Planprofessuren an, die die Chance zur Erhöhung des Frauenanteils bieten. Darüber hinaus werden in diesem Bereich im Rahmen der Umstellung der Psychotherapeuten-Ausbildung zwei zusätzliche Professuren eingerichtet. Die Fakultät strebt an, in diesen insgesamt vier Besetzungsverfahren bevorzugt geeignete Frauen zu gewinnen. Wenn dies in 50% der anstehenden Verfahren gelingt, wird der Frauenanteil in der Psychologie von derzeit 25% auf 28,6% steigen.

Nachdem die Fakultät im Rahmen der Umsetzung des fakultären Mitarbeiterkonzepts einige neue Funktionsstellen eingerichtet und bevorzugt mit Frauen besetzt hatte (s. Bericht aus dem Jahr 2018), war in der Folgezeit der Spielraum für die Besetzung weiterer aus Haushaltsmitteln finanzierter unbefristeter Mittelbaustellen gering. Die Anzahl der Mittelbaustellen und der Anteil der von Frauen besetzten Stellen ist weiter gestiegen. Besonders deutlich ist der Anstieg des Anteils der Frauen in diesem Bereich in der **Psychologie**, so waren zum Stichtag 17 von 24 Planstellen und 8 von 13 Drittmittelstellen im wissenschaftlichen Dienst mit Frauen besetzt. Die Dauerstelle zur Leitung des Weiterbildungsstudiengangs psychologische Psychotherapie, die formal nicht als Planstelle anzusehen ist, wurde nach Freiwerden des männlichen Stelleninhabers durch zwei in Teilzeit tätigen

Frauen neu besetzt. Da auch der Anteil der Frauen bei den Promovierenden leicht angestiegen (von 53,3 auf 57,1%) ist, ist offensichtlich, dass der im Jahr 2015 beobachtete starke Abfall des Frauenanteils in der Psychologie in auf das Studium folgenden Qualifikationsstufen deutlich verringert wurde. Im Bereich des wissenschaftlichen Karierewegs in der Psychologie wurden im Gleichstellungsplan 2025 formulierten Ziele deutlich übertroffen.

In der **Biologie** ist der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Dienst auch geringfügig angestiegen, er liegt weiterhin knapp über 50%. Da hier aber der Abfall des Frauenanteils in den Qualifikationsschritten nach dem Studium mit Ausnahme der Professoren nicht besonders ausgeprägt ist, sieht die Fakultät keinen konkreten weiteren Handlungsbedarf bei der Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Dienst mit Ausnahme der unbefristet besetzten Mittelbaustellen. Letzteres wird weiterhin bei der Wiederbesetzung frei werdender Stellen beachtet.

Zu 2: Auch in diesem Berichtszeitraum ist es in Einzelfällen gelungen, Mitarbeiterinnen im technischen und Verwaltungsdienst in eine höhere Tarifgruppe einzustufen. Im Verwaltungsdienst wurde auch der Anteil der Männer in der Biologie leicht erhöht, wie es in den geplanten Maßnahmen vorgesehen war. In der Psychologie standen keine Neubesetzungen an.

Eine weitere wesentliche Verbesserung im Verwaltungsdienst konnte in diesem Jahr im Bereich der Ausstattung des Studiendekanats erreicht werden. Durch das Ausscheiden von vorher beurlaubten Mitarbeiterinnen konnten die bestehenden befristeten Vertretungen nicht fortgeführt werden. Die Finanzierung aus SQM erlaubte keine automatische Neubesetzung der vakanten Stellen. Im Jahr 2019 wurde eine detaillierte Planung zur Reorganisation dieses Bereichs vorgenommen, der einen aufwändigen Gremienweg durchlaufen musste. Die Umsetzung der Planungen erfolgt zum Oktober 2020. Es konnten alle weitergeführten E13-Stellen entfristet und mit Frauen besetzt werden.

Zu 3: Wesentliche Teile der geplanten Maßnahmen waren bereits früher umgesetzt. So wurde begonnen, die Internet-Seite des fakultären Gleichstellungsbüros zu aktualisieren und die Informationen zu universitären Angeboten zu verlinken. Diese Arbeiten werden zeitnah abgeschlossen. Das Gleichstellungsbüro beobachtet die Termine für Gremiensitzungen und achtet darauf, dass möglichst alle Sitzungen zu familienfreundlichen Zeiten durchgeführt werden.

Probleme bestehen weiterhin bei der Terminierung von nicht turnusmäßig stattfindenden Sitzungen wie Berufungskommissionssitzungen. Die Fakultät prüft derzeit, ob Mittel aus dem Frauenförderpool verwendet werden können, um mit Unterstützung des Familienservice in Einzelfällen eine Kinderbetreuung übernommen werden kann.

Zusammensetzung des fakultären Gleichstellungsteams

Das Gleichstellungsteam der Fakultät wird von derzeit 6 Personen aus allen Statusgruppen mit Ausnahme der Hochschullehrer gebildet, die alle ihr Amt ehrenamtlich ausführen. Bei der letzten Wahl im Jahr 2018 wurde auch ein männlicher Bewerber gewählt.

Ziele:

Die Fakultät hatte in ihrem Gleichstellungsplan realisierbare Ziele definiert, die sie weitgehend umgesetzt hat. Darüber hinaus ist sie offen für neue Projekte, die sich aus eigenen Erfahrungen oder durch Anregung von außen thematisiert werden.

So hat das von der KFDG vorgestellte Papier mit Empfehlungen zur der Gremienbeteiligung an der Universität Göttingen die Fakultät angeregt, die Besetzung der fakultären Gremien näher zu betrachten. In fast allen fakultären Gremien in allen Statusgruppen sind Frauen entweder als Mitglieder oder Stellvertreter tätig. Während in den Gremien Fakultätsrat, Studienkommission und Habilitationskommission der Anteil der stimmberechtigten Frauen etwas geringer ist, sind in der

Finanz- und Strukturkommission die Frauen deutlich in der Mehrheit. Der 40% Anteil ist in fast allen Gremien erreicht.

Professorinnen der Fakultät übernehmen auch häufig Leitungsfunktionen. Derzeit sind alle geschäftsführenden Direktorinnen der vier Institute Frauen. Es wird angestrebt, dass das Dekans-, Forschungs- und/oder das Studiendekansamt in einer der nächsten Amtszeiten von einer Frau besetzt wird.

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: Juni 2020)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Fakultät für Biologie und Psychologie	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent*in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Ja, das Aufgabengebiet umfasst die Unterstützung der Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nach Bedarf
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Die Fakultät hat ein Konzept der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Bereichen Biologie und Psychologie. Diese stimmen sich regelmäßig unter einander ab.
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	Derzeit 5 Personen, davon vier MTV und eine Studierende, die Wahl erfolgt im Rahmen einer Vollversammlung
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	Nein
1.5	Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Eine der Gleichstellungsbeauftragten ist mit 50% ihrer Arbeitszeit für Gleichstellungsaufgaben tätig, dies anderen werden von ihren Vorgesetzten nach Bedarf freigestellt
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan*in der Fakultät, eigene Dekan*in für Gleichstellung ...)?	Im Dekanat sind Herr Göpfert (derzeit Finanzdekan) und Herr Heineke (derzeit Studiendekan) als Ansprechpartner benannt
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger*innen und Akteur*innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	nein
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Maßnahmen für den Frauenförderpool werden auf Antrag finanziert
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	50% einer MTV-Stelle werden finanziert, darüber hinaus übernimmt die Fakultät den Anteil an Dorothea-Schlözer Stipendien
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	keine
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	nein
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der*den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	ja
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Es können alle Seminarräume der Fakultät bei Bedarf genutzt werden
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	Nein
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	Nein
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	Nein
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	ja, die Anzahl ist im Dekanat nicht bekannt
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	ja, alle regelmäßigen Gremiensitzungen finden zu familienfreundlichen Zeiten statt, bei Einzelsitzungsterminen wird Familienfreundlichkeit angestrebt.
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	nein

Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen (Stand: 20.02.2017)

Stand 2016 (Bem. Gleichstellungsplan)	Stand 2018	Stand 2020	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein?
1			Erhöhung des Anteils der Frauen bei Professoruren	Der Anteil der Frauen soll bis 2018 auf über 30% erhöht werden	Der Anteil betrug Ende 2019 29,5 %. Das Ziel ist fast erreicht.		
2			Erhöhung des Anteils der Frauen bei den dauerhaft aus Planmitteln finanzierten Mittelbaustellen	Der Anteil der Frauen soll bis 2018 auf über 23% erhöht werden	Die frei besetzbare Stelle wurde wie geplant mit einer Frau besetzt, darüber hinaus wurden 3,25 bisher befristet besetzte Stellen entfristet, davon wurden 2,25 mit Frauen besetzt. Das Ziel wurde bereits 2018 vollständig erreicht		
3			Unterstützung promovierender Mütter	Verbesserung der Promotionsmöglichkeiten durch Bereitstellung von Mitteln der GAUSS	im Berichtsjahr 2019 wurden von GAUSS 8 familienfreundliche Abschlusstipendien vergeben, 7 dieser Stipendiaten promovierten in einem der Biologie zugeordneten Promotionsprogramm		
4			Anpassung der Einstufung von Mitarbeiterinnen im MTV-Bereich in adäquaten Gehaltsstufen	95% der Arbeitsplätze im MTV-Bereich sind bis 2021 in Tätigkeits- angemessenen Gehaltsstufen eingruppiert	durch die geringen Gestaltungsmöglichkeiten der Fakultät kann ohne eine Änderung der Grundsatzentscheidungen im Präsidium wenig bewirkt werden		
5			Erfassung der Familienfreundlichkeit der Gremien- und Besprechungstermine	Gremien- und Besprechungstermine sollen zwischen 9.00 und 17.00 Uhr stattfinden	das Ziel ist fast vollständig erreicht		
6			Verbesserung der Sichtbarkeit familienbewusster Angebote auf den fakultären Internet-Seiten	Besserer Informationsfluss	die Verankerung ist weitgehend erfolgt, die Wirkung kann nicht zentral ermittelt werden		
7			neu: Erhöhung des Anteils der Frauen in den fakultären Gremien	Verbesserung der Teilhabe an der Gremienarbeit in allen Statusgruppen	Durch eine Dokumentation des Ist-Zustandes sollen Handlungsfelder erkannt werden und daraus Strategien zur Beseitigung eines Ungleichgewichts erarbeitet werden		
8							
9							
10							
11							
12							
13							

Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversität:

Fakultät für Biologie und Psychologie

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neumatrikulierte	586,50	415,50	70,8%	68,5%	93,50	59,50	63,6%	88,50	55,50	62,7%	5,00	4,00	80,0%
Studierende (ohne Promovierende)	2.172,50	1.502,50	69,2%	66,7%	222,50	153,00	68,8%	205,00	139,00	67,8%	17,50	14,00	80,0%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	1.302,00	865,00	66,4%	63,6%	61,00	41,00	67,2%	49,00	31,00	63,3%	12,00	10,00	83,3%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	71,00	54,50	76,8%	74,3%	1,50	1,00	66,7%	0,50	0,50	100,0%	1,00	0,50	50,0%
davon Master	663,00	478,00	72,1%	69,4%	147,00	104,00	70,7%	144,00	102,00	70,8%	3,00	2,00	66,7%
davon Master of Education	42,00	31,50	75,0%	74,5%	0,50	0,50	100,0%	0,00	0,00	-	0,50	0,50	100,0%
davon Sonstige	94,50	73,50	77,8%	79,9%	12,50	6,50	52,0%	11,50	5,50	47,8%	1,00	1,00	100,0%
Absolvent*innen	460,50	324,00	70,4%	67,8%	57,50	37,50	65,2%						
davon Bachelor (1-Fach)	226,00	151,00	66,8%	66,1%	5,00	3,00	60,0%						
davon Bachelor (2-Fach)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	11,50	8,50	73,9%	68,4%	0,50	0,50	100,0%						
davon Master	201,00	152,00	75,6%	69,8%	47,00	31,00	66,0%						
davon Master of Education	12,00	7,50	62,5%	71,5%	0,00	0,00	-						
davon Master (Double Degree)	10,00	5,00	50,0%	64,0%	5,00	3,00	60,0%						
davon Sonstige	0,00	0,00	-	56,4%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	561,00	314,00	56,0%	54,5%	269,00	161,00	59,9%	266,00	158,00	59,4%	3,00	3,00	100,0%
Promotionen	135,00	73,00	54,1%	53,6%	61,00	37,00	60,7%						
Habilitationen	1	0	0,0%	27,3%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	337	180	53,4%	51,6%	81	41	50,6%						
davon Finanzhilfe	119	57	47,9%	45,6%									
davon Nichtfinanzhilfe	218	123	56,4%	54,5%									
Professuren													
Prof. W1	1	0	0,0%	33,3%	0	0	-						
Prof. C3/W2	14	7	50,0%	44,8%	1	1	100,0%						
Prof. C4/W3	29	6	20,7%	21,3%	1	1	100,0%						
Professuren insgesamt	44	13	29,5%	23,8%	2	2	100,0%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neumatrikulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Biologie (ohne Psychologie)

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neumatrikulierte	425,50	279,50	65,7%	63,9%	85,50	53,50	62,6%	80,50	49,50	61,5%	5,00	4,00	80,0%
Studierende (ohne Promovierende)	1.562,50	1.004,50	64,3%	61,5%	204,50	138,00	67,5%	191,00	128,00	67,0%	13,50	10,00	74,1%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	971,00	601,00	61,9%	58,1%	50,00	31,00	62,0%	40,00	23,00	57,5%	10,00	8,00	80,0%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	71,00	54,50	76,8%	74,3%	1,50	1,00	66,7%	0,50	0,50	100,0%	1,00	0,50	50,0%
davon Master	469,00	313,00	66,7%	65,0%	143,00	101,00	70,6%	141,00	100,00	70,9%	2,00	1,00	50,0%
davon Master of Education	42,00	31,50	75,0%	74,5%	0,50	0,50	100,0%	0,00	0,00	-	0,50	0,50	100,0%
davon Sonstige	9,50	4,50	47,4%	64,5%	9,50	4,50	47,4%	9,50	4,50	47,4%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	332,50	220,00	66,2%	62,5%	56,50	36,50	64,6%						
davon Bachelor (1-Fach)	154,00	96,00	62,3%	58,6%	5,00	3,00	60,0%						
davon Bachelor (2-Fach)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	11,50	8,50	73,9%	68,4%	0,50	0,50	100,0%						
davon Master	145,00	103,00	71,0%	65,1%	46,00	30,00	65,2%						
davon Master of Education	12,00	7,50	62,5%	71,5%	0,00	0,00	-						
davon Master (Double Degree)	10,00	5,00	50,0%	64,0%	5,00	3,00	60,0%						
davon Sonstige	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	546,00	306,00	56,0%	54,5%	267,00	160,00	59,9%	264,00	157,00	59,5%	3,00	3,00	100,0%
Promotionen	133,00	73,00	54,9%	53,7%	60,00	37,00	61,7%						
Habilitationen													
Wiss. Personal (ohne Professuren)	300	155	51,7%	50,2%	76	39	51,3%						
davon Finanzhilfe	95	40	42,1%	40,6%									
davon Nichtfinanzhilfe	205	115	56,1%	53,9%									
Professuren													
Prof. W1	1	0	0,0%	20,0%	0	0	-						
Prof. C3/W2	10	4	40,0%	34,7%	0	0	-						
Prof. C4/W3	21	6	28,6%	28,2%	1	1	100,0%						
Professuren insgesamt	32	10	31,3%	29,9%	1	1	100,0%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neumatrikulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Psychologie

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neumatrikulierte	161,00	136,00	84,5%	81,9%	8,00	6,00	75,0%	8,00	6,00	75,0%	0,00	0,00	-
Studierende (ohne Promovierende)	610,00	498,00	81,6%	80,0%	18,00	15,00	83,3%	14,00	11,00	78,6%	4,00	4,00	100,0%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	331,00	264,00	79,8%	78,8%	11,00	10,00	90,9%	9,00	8,00	88,9%	2,00	2,00	100,0%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-
davon Master	194,00	165,00	85,1%	81,0%	4,00	3,00	75,0%	3,00	2,00	66,7%	1,00	1,00	100,0%
davon Master of Education	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-
davon Sonstige	85,00	69,00	81,2%	83,1%	3,00	2,00	66,7%	2,00	1,00	50,0%	1,00	1,00	100,0%
Absolvent*innen	128,00	104,00	81,3%	80,5%	1,00	1,00	100,0%						
davon Bachelor (1-Fach)	72,00	55,00	76,4%	79,5%	0,00	0,00	-						
davon Bachelor (2-Fach)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Master	56,00	49,00	87,5%	82,4%	1,00	1,00	100,0%						
davon Master of Education	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Master (Double Degree)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	0,00	0,00	-	68,0%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	15,00	8,00	53,3%	54,7%	2,00	1,00	50,0%	2,00	1,00	50,0%	0,00	0,00	-
Promotionen	2,00	0,00	0,0%	68,8%	1,00	0,00	0,0%						
Habilitationen													
Wiss. Personal (ohne Professuren)	37	25	67,6%	60,8%	5	2	40,0%						
davon Finanzhilfe	24	17	70,8%	60,6%									
davon Nichtfinanzhilfe	13	8	61,5%	61,2%									
Professuren													
Prof. W1	0	0	-	100,0%	0	0	-						
Prof. C3/W2	4	3	75,0%	72,2%	1	1	100,0%						
Prof. C4/W3	8	0	0,0%	0,0%	0	0	-						
Professuren insgesamt	12	3	25,0%	26,9%	1	1	100,0%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neumatrikulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Fakultät für Biologie und Psychologie

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	2	1	50%	30%	2,0	1,0	50%	30%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	2	1	50%	30%	2,0	1,0	50%	30%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	2	1	50%	30%	2,0	1,0	50%	30%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	2	2	100%	100%	1,8	1,8	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon Teilzeit	1	1	100%	100%	0,8	0,8	100%	100%
davon Finanzhilfe	1	1	100%	100%	0,8	0,8	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
TV-L E12 bis E13	15	9	60%	67%	14,6	8,4	57%	63%
davon international	2	1	50%	50%	2,0	1,0	50%	50%
davon befristet	4	4	100%	100%	4,0	3,7	94%	89%
davon Teilzeit	6	6	100%	93%	4,5	4,5	100%	91%
davon Finanzhilfe	8	2	25%	35%	7,6	1,6	21%	36%
davon Nichtfinanzhilfe	7	7	100%	100%	7,0	6,8	96%	90%
TV-L E10 bis E11	8	4	50%	49%	6,5	3,0	46%	43%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon Teilzeit	4	3	75%	71%	2,5	2,0	79%	73%
davon Finanzhilfe	7	3	43%	43%	5,8	2,3	39%	37%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	0,8	0,8	100%	100%
TV-L E7 bis E9	117	89	76%	76%	92,2	66,2	72%	72%
davon international	3	2	67%	30%	2,5	1,5	60%	27%
davon befristet	11	8	73%	76%	8,4	5,7	68%	70%
davon Teilzeit	63	57	90%	95%	39,4	35,0	89%	95%
davon Finanzhilfe	111	84	76%	76%	86,6	61,6	71%	71%
davon Nichtfinanzhilfe	6	5	83%	80%	5,5	4,7	84%	76%
TV-L E4 bis E6	32	24	75%	75%	24,3	17,6	72%	72%
davon international	2	2	100%	100%	1,2	1,2	100%	100%
davon befristet	11	10	91%	91%	7,9	7,8	98%	92%
davon Teilzeit	17	14	82%	85%	9,6	8,4	87%	87%
davon Finanzhilfe	27	20	74%	73%	20,0	13,9	70%	68%
davon Nichtfinanzhilfe	5	4	80%	88%	4,3	3,6	85%	93%
TV-L E1 bis E3	10	6	60%	71%	7,8	4,8	62%	73%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	3	1	33%	63%	2,0	0,5	25%	56%
davon Teilzeit	5	3	60%	71%	2,8	1,8	65%	75%
davon Finanzhilfe	10	6	60%	71%	7,8	4,8	62%	73%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	52	48	92%	95%	41,1	38,5	94%	95%
Technischer Dienst (ohne DV)	93	68	73%	73%	73,2	49,1	67%	68%
Datenverarbeitung	3	1	33%	33%	2,8	0,5	18%	19%
Bibliotheksdienst	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Sonstiger Dienst (ohne RD)	36	17	47%	50%	29,8	13,4	45%	47%
Auszubildende	2	1	50%	30%	2,0	1,0	50%	30%

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	186	135	73%	73%	149,2	102,7	69%	69%
davon international	7	5	71%	50%	5,7	3,7	65%	44%
davon befristet	31	24	77%	77%	24,2	18,6	77%	73%
davon Teilzeit	96	84	88%	91%	59,5	52,4	88%	91%
davon Finanzhilfe	166	117	70%	71%	130,5	85,9	66%	66%
davon Nichtfinanzhilfe	20	18	90%	89%	18,6	16,8	90%	86%

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Biologie (ohne Psychologie)

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	2	1	50%	30%	2,0	1,0	50%	30%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	2	1	50%	30%	2,0	1,0	50%	30%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	2	1	50%	30%	2,0	1,0	50%	30%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	1	1	100%	100%	0,8	0,8	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon Teilzeit	1	1	100%	100%	0,8	0,8	100%	100%
davon Finanzhilfe	1	1	100%	100%	0,8	0,8	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
TV-L E12 bis E13	12	8	67%	75%	11,8	7,5	64%	70%
davon international	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon befristet	4	4	100%	92%	4,0	3,7	94%	89%
davon Teilzeit	5	5	100%	100%	3,6	3,6	100%	99%
davon Finanzhilfe	6	2	33%	54%	5,6	1,6	28%	47%
davon Nichtfinanzhilfe	6	6	100%	93%	6,2	5,9	96%	89%
TV-L E10 bis E11	6	2	33%	31%	5,0	1,5	30%	27%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	2	1	50%	45%	1,0	0,5	49%	42%
davon Finanzhilfe	6	2	33%	31%	5,0	1,5	30%	27%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E7 bis E9	110	82	75%	75%	86,6	60,7	70%	70%
davon international	3	2	67%	30%	2,5	1,5	60%	27%
davon befristet	11	8	73%	77%	8,4	5,7	68%	71%
davon Teilzeit	60	54	90%	95%	37,4	33,0	88%	94%
davon Finanzhilfe	104	77	74%	75%	81,1	56,1	69%	69%
davon Nichtfinanzhilfe	6	5	83%	82%	5,5	4,7	84%	78%
TV-L E4 bis E6	30	22	73%	72%	22,7	15,9	70%	69%
davon international	2	2	100%	100%	1,2	1,2	100%	100%
davon befristet	10	9	90%	89%	7,3	7,1	98%	91%
davon Teilzeit	16	13	81%	82%	9,0	7,7	86%	84%
davon Finanzhilfe	26	19	73%	71%	19,4	13,3	69%	66%
davon Nichtfinanzhilfe	4	3	75%	86%	3,3	2,6	80%	92%
TV-L E1 bis E3	10	6	60%	71%	7,8	4,8	62%	73%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	3	1	33%	63%	2,0	0,5	25%	56%
davon Teilzeit	5	3	60%	71%	2,8	1,8	65%	75%
davon Finanzhilfe	10	6	60%	71%	7,8	4,8	62%	73%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	41	37	90%	94%	32,4	29,7	92%	94%
Technischer Dienst (ohne DV)	89	66	74%	74%	69,5	47,4	68%	68%
Datenverarbeitung	3	1	33%	33%	2,8	0,5	18%	19%
Bibliotheksdienst	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Sonstiger Dienst (ohne RD)	36	17	47%	50%	29,8	13,4	45%	47%
Auszubildende	2	1	50%	30%	2,0	1,0	50%	30%

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	171	122	71%	72%	136,7	92,2	67%	68%
davon international	6	5	83%	59%	4,7	3,7	79%	53%
davon befristet	30	23	77%	76%	23,6	18,0	76%	72%
davon Teilzeit	89	77	87%	90%	54,5	47,4	87%	91%
davon Finanzhilfe	155	108	70%	70%	121,6	79,0	65%	65%
davon Nichtfinanzhilfe	16	14	88%	86%	15,0	13,2	88%	85%

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Psychologie

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
TV-L E12 bis E13	3	1	33%	27%	2,9	0,9	30%	25%
davon international	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	1	1	100%	60%	0,9	0,9	100%	61%
davon Finanzhilfe	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	0,9	0,9	100%	100%
TV-L E10 bis E11	2	2	100%	100%	1,5	1,5	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon Teilzeit	2	2	100%	100%	1,5	1,5	100%	100%
davon Finanzhilfe	1	1	100%	100%	0,8	0,8	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	0,8	0,8	100%	100%
TV-L E7 bis E9	7	7	100%	97%	5,5	5,5	100%	96%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	50%	0,0	0,0	-	33%
davon Teilzeit	3	3	100%	100%	2,0	2,0	100%	100%
davon Finanzhilfe	7	7	100%	100%	5,5	5,5	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
TV-L E4 bis E6	2	2	100%	100%	1,6	1,6	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	1	100%	100%	0,6	0,6	100%	100%
davon Teilzeit	1	1	100%	100%	0,6	0,6	100%	100%
davon Finanzhilfe	1	1	100%	100%	0,6	0,6	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
TV-L E1 bis E3	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	11	11	100%	100%	8,8	8,8	100%	100%
Technischer Dienst (ohne DV)	4	2	50%	59%	3,8	1,8	47%	55%
Datenverarbeitung	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Bibliotheksdienst	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Sonstiger Dienst (ohne RD)	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Auszubildende	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	15	13	87%	87%	12,5	10,5	84%	84%
davon international	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon befristet	1	1	100%	89%	0,6	0,6	100%	84%
davon Teilzeit	7	7	100%	95%	5,0	5,0	100%	94%
davon Finanzhilfe	11	9	82%	86%	8,9	6,9	78%	82%
davon Nichtfinanzhilfe	4	4	100%	92%	3,6	3,6	100%	92%

Zwischenbericht 2020 zum:

Gleichstellungsplan

Fakultät für Chemie

Laufzeit des Gleichstellungsplans:
2015 bis 2021

Stand: beschlossen im Fakultätstrat, 08.07.2020

1. Bestandsaufnahme (aktualisiert)

1.1 Studierende

Im Bereich der Bachelor-Studierenden ist der Frauenanteil im letzten Studienjahr leicht gesunken und liegt derzeit bei 30,6%. Im Master-Bereich liegt der Frauenanteil bei 38,2%. Hier zeigt sich – vorbehaltlich der Unsicherheit relativ kleiner Zahlen – dass durch den höheren Anteil ausländischer Studierender der Frauenanteil im Master eher steigt. Deutliche Unterschiede gibt es wie bisher zwischen 1-F-Studium und 2-F-Studium (Lehramt), letzteres mit deutlich höherem Frauenanteil. Ansätze für eine Erhöhung des Frauenanteils im Studium wurden im Gleichstellungsplan über die Erschließung von Personen ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung aber mit einer chemienahen Ausbildung gesehen. Hierzu wurden in den letzten Jahren aktiv CTA-Schulen angeschrieben und auf diese Möglichkeit des Hochschulzugangs hingewiesen. Der Anteil von Studierenden mit entsprechender vorheriger Ausbildung ist tatsächlich gestiegen. Bisher ist aber wegen der insgesamt sehr kleinen Personenzahl nicht seriös nachweisbar, ob dies auch zu einer Erhöhung des Frauenanteils führt.

1.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Promotion zählt in der Chemie nach wie vor de facto als berufsqualifizierender Abschluss, wodurch rund 95% eines Jahrgangs im Anschluss an ihr Master-Studium eine Promotion anschließen, sehr oft am gleichen Standort. Entsprechend der zwischenzeitlich eher leicht gesunkenen Frauenanteile im Göttinger Chemie-Studium setzt sich dieser Trend zeitverzögert auch beim Anteil weiblicher Promovierender fort (Studienjahr 2019: 28,6% weibliche Promovierende gegenüber 5-Jahres-Mittel von 29,8 %).

Im Bereich der Postdokorate liegt der Frauenanteil zum Stichtag 31.12.19 bei 18,5% und damit unter dem Durchschnitt der letzten Jahre. Ob dies ein einmaliger Effekt ist oder sich fortsetzt, muss beobachtet werden.

Im Bereich der Nachwuchsgruppenleitungen konnte eine neue Juniorprofessorin berufen werden, die im Januar 2019 ihre Stelle angetreten hat. Es handelt sich hierbei um eine W1 tt W2-Professur, sodass bei erfolgreichem Start eine Verstetigung und damit eine langfristige Erhöhung des Frauenanteils auch bei den Professuren möglich ist. Ein weiterer Ruf an eine Frau auf eine W1 (ohne tenure track) wurde von dieser abgesagt (vgl. auch Punkt 2.4).

1.3 Professuren und wissenschaftliches Personal

Perspektivisch ist hier wie unter 1.2 erwähnt durch die tenure-track-Professur eine Erhöhung des Anteils möglich. Weitere Professuren auf W2/W3-Niveau werden in absehbarer Zeit regulär nicht frei, sodass hier weitere Möglichkeiten zur Erhöhung des Frauenanteils derzeit nicht zur Verfügung stehen. Der Anteil von Professorinnen auf W2/W3-Niveau liegt derzeit bei 12,5%.

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals auf Dauerstellen konnte 2017 eine neue Vollzeit-Stelle aus dezentralen Studienqualitätsmitteln geschaffen werden (Referent/in im Studiendekanat). Dies konnte mit einer Frau besetzt werden. Ebenfalls neu mit einer Frau besetzt werden konnte die halbe Dauerstelle in der Leitung des Zellkulturlabors. Darüber hinaus erfolgte eine Entfristung einer vollen Stelle im Bereich Sicherheit/Fachdidaktik.

1.4 Personal im technischen und Verwaltungsdienst

Die Unterschiede im Frauenanteil sind nach wie vor je nach Tätigkeitsfeld und Eingruppierung sichtbar, hohe Frauenanteile gibt es damit nach wie vor im eher niedrig eingruppierten

Verwaltungsbereich, aber auch im sehr hoch dotierten Fakultäts-/Institutsmanagement. Im Bereich des MTV-Personals wurden die aus dem letzten Gleichstellungsplan noch wegen fehlender Zusatzqualifikationen o.ä. offenen Höhergruppierungen für Frauen zwischenzeitlich umgesetzt, sodass zumindest im Bereich der tiefsten Eingruppierungen (TV-L E5) Abhilfe geschaffen werden konnte und Sekretariats-/Verwaltungskräfte, was an der Fakultät quasi ausschließlich Frauen sind, entsprechend der in den letzten Jahren merklich gestiegenen Anforderungen an diesen Tätigkeitsbereich eine Mindesteingruppierung nach E6 gegeben ist.

Bei Neueinstellung sowohl im Verwaltungs- als auch im technischen Bereich wird versucht, historisch gewachsene Ungleichheiten bei der Eingruppierung eigentlich sehr ähnlicher Aufgaben/Stellen abzumildern. Dies ist jedoch aufgrund der in der Regel dauerhaft besetzten Stellen nur über einen längeren Zeitraum hin möglich. Dies betrifft vor allem die Eingruppierungen zwischen E6 und E9.

Das Karrierekonzept für den MTV-Bereich (analog zu dem für den Wissenschaftlichen Dienst) wurde mit Rahmenvorgaben für die Eingruppierung und damit auch Entwicklungsmöglichkeiten in den typischen Tätigkeitsbereichen der Fakultät von der Kommission für Finanzen und Personal beschlossen. Das Konzept erhöht Vergleichbarkeit und Transparenz und dient damit auch der Gleichstellung.

2. Ziele

Zu den im Gleichstellungsplan formulierten Zielen ergibt sich folgender Zwischenstand (bei Studierendendaten bezogen auf das Studienjahr 2019 entspr. Daten aus der Stabstelle Controlling, ansonsten auf das Haushaltsjahr). **Fett gedruckt** sind die Ziele mit besonderem Handlungsbedarf:

1) Halten des durchschnittlichen Frauenanteils unter den Erstsemester-Studierenden entsprechend dem Stand 2014 (31,4%):

Das Ziel ist weiterhin aktuell und muss durch die leicht sinkenden Werte besonders im Auge behalten werden, gerade angesichts der aktuellen Pandemie-Lage, die persönliche Beratungsangebote deutlich einschränkt. Die Fakultät versucht hier, mit digitalen Angeboten übergangsweise gegenzusteuern (Schnupperpraktikum, Webinar für Studieninteressierte u.ä.). Zudem leisten Projekte wie das ESF-geförderte „Ausbildungskompass Chemie – nachhaltige Übergänge gestalten“ und das MWK-geförderte „Entwicklung und Implementierung Digitaler Lehr-/Lernprozessbegleitungen zur Unterstützung nachhaltiger Kompetenzentwicklungen im Chemiestudium“, wenn gleich nicht spezifisch an Frauen adressiert, wichtige Unterstützung bei der Entscheidung für und dem Einstieg in ein Studium. Sie leisten beide wesentliche Beiträge zur Förderung der Chancengleichheit beim Einstieg in ein Chemiestudium.

2) Erhöhung der Gleichstellungs- und Interkulturellen Kompetenz der Promovierenden über Durchführung von mindestens zwei Workshops (à ca. 12 Personen) pro Jahr.

Das Ziel ist weiterhin aktuell und wird erreicht. Zur besseren Auslastung der Kurse bei mehr Kurszeiten sowie deutscher und englischer Sprache im Angebot (4 Workshoptermine/Jahr) kooperiert die Fakultät hier mit der Fakultät für Physik (vgl. Maßnahmenbeschreibung im Anhang). Dies bewährt sich sehr und fördert den Austausch zwischen den Fakultäten.

3) Halten des durchschnittlichen Anteils von Postdoktorandinnen entsprechend dem Stand 2014 (25,5%):

Das Ziel ist weiterhin aktuell und wird mit derzeit 18,5 % Frauen im Postdoktorat deutlich nicht erreicht.

Als neues Angebot wird hier eine Übersichtsliste über Finanzierungsmöglichkeiten für PostDocs vorbereitet und den Professor*innen der Fakultät zur Verfügung gestellt, um vielversprechende Bewerberinnen, denen selbst keine Finanzierung geboten werden kann, Quellen für Stipendien/Förderungen zukommen zu lassen.

4) Gewinnung von mindestens 2 bis 3 neuen Nachwuchsgruppenleiterinnen im Zeitraum bis 2021. Dabei soll ein Anteil von mindestens 50% Frauen unter den ab 2015 neu eingerichteten Nachwuchsgruppen erreicht werden.

Das Ziel ist weiterhin aktuell. Mit Inkrafttreten des Gleichstellungsplans wurden eine Juniorprofessur und eine drittmittelfinanzierte Nachwuchsgruppe neu von Frauen übernommen. Zum 1.1.2019 kam eine weitere Juniorprofessorin (mit tenure-track W2) hinzu. Es waren jüngst drei Juniorprofessuren (o. tenure) ausgeschrieben, von denen bei zwei Verfahren eine Frau auf Platz 1 gelistet wurde. In einem Verfahren sagte die Erstplatzierte wegen eines tenure-Angebots ab, im zweiten Fall laufen die Bestellgespräche in Kürze an. Die Maßnahme der finanziellen Förderung weiblicher Nachwuchsgruppen ist ein durchaus attraktiver Standortfaktor, mit dem die Fakultät gegenüber der Ausstattung an anderen Standorten gut punkten kann, jedoch sind damit fehlende tenure-Möglichkeiten nicht wettmachen.

Das Gleichstellungsteam der Fakultät sieht bei diesem Punkt einen sehr starken Zusammenhang mit Ziel 7. Das Vorhandensein attraktiver Kinderbetreuungsangebote ist gerade für junge Frauen ein wesentlicher Faktor, bei der Entscheidung für oder gegen eine akademische Karriere.

5) Gewinnung von mindestens einer zusätzlichen Frau auf einer wissenschaftlichen Funktionsstelle:

Das Ziel wurde durch die Schaffung einer neuen Dauerstelle aus SQM erreicht (vgl. dazu auch Punkt 1.3). Anfang 2019 konnte als aktuellste Entwicklung die Entfristung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin im Bereich Sicherheit und Fachdidaktik erreicht werden. Beide haben jedoch keine Stellen im „klassischen“ Mittelbau inne, wodurch das Ziel weiter als dringlich angesehen wird. Zwei wissenschaftliche Dauerstellen werden zudem in nächster Zeit ausgeschrieben, sodass auch hier noch einmal gute Möglichkeiten für die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen bestehen.

6) Gewinnung von mindestens einer neuen weiblichen Auszubildenden im Werkstattbereich bis 2021:

Das Ziel wurde mit aktuell einer Auszubildenden im Bereich Elektronik erreicht. Zum Sommer 2019 konnten darüber hinaus eine weitere Frau gewonnen werden, die im Bereich Feinwerkmechanik ihre Ausbildung begonnen hat. Das Ziel bleibt dennoch aktuell und wird weiterverfolgt, um regelmäßig weibliche Auszubildende in den Chemie-Werkstätten zu haben.

7) Schaffung mindestens eines zusätzlichen Betreuungsangebots für Eltern unter den Fakultätsmitgliedern.

Das Ziel ist weiterhin aktuell und konnte bisher nicht erreicht werden. Die Fakultät drängt hier nachdrücklich auf die bereits mehrfach angemahnte zentrale Unterstützung, da ein solches Projekt nicht von einer Fakultät alleine gestemmt werden kann. Es wird darauf hingewiesen,

dass das Ziel auch wesentliches Element des Gleichstellungskonzepts im SFB 803 ist und dort wie auch von Fakultätsseite finanzielle Mittel zur Umsetzung zur Verfügung stünden. Der Bedarf ist weiterhin sehr groß und gerade im Kontext von Ziel Nr. 5 ausgesprochen wichtig und durch die Pandemie-Bedingungen noch verstärkt. Das Gleichstellungsteam wird daher erneut versuchen, eine rechtsichere Möglichkeit von Betreuungsangeboten vor Ort zu entwickeln, um nicht auf Fortschritte im gesamtuniversitären bzw. uni-nahen Angebot angewiesen zu sein.

3. Maßnahmenkatalog

Zur Erreichung der unter Abschnitt 2 benannten Ziele führt die Fakultät für Chemie folgende längerfristige und neue Maßnahmen durch:

Weiterführung: Schnupperpraktikum Chemie	
Inhalt	Dreitägiges Herbstferien-Angebot für Schülerinnen der 11. bzw. 12. Klassen zum Kennenlernen wichtiger Bausteine des Chemiestudiums. Das Praktikum wird im jährlichen Wechsel einmal nur für Mädchen und einmal gemischtgeschlechtlich durchgeführt. Das Schnupperpraktikum ist im Rahmen des Projekts „Chemiestudium unter Genderaspekten“ im Jahr 2000/2001 entwickelt worden und wird seitdem regelmäßig mit großer Resonanz durchgeführt.
Ziel	Spaß an einem Chemie-Studium fördern bzw. wecken. Über Anforderungen des Studiums aufklären. (Weibliche) Vorbilder präsentieren.
Zielgruppe	Chemieinteressierte Schülerinnen der 10. bzw. 11. Klassen; 60 Plätze/Jahr Ab 2019: Durch die Umstellung auf G9 eher wieder Klasse 11 und 12.
Laufzeit	Dauerhaft
Veranschlagte Mittel	Ca. 1.500 EUR/Jahr (2020 ergänzend Mittel für GIF-Projekt)
Finanzierungsquelle	Fakultät allgemein (2020 ergänzend GIF)
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat
Umsetzungsstand	Das Schnupperpraktikum wird weiterhin jährlich in den Herbstferien angeboten und erfreut sich großer Resonanz. Durch ein GIF-Projekt konnte das Schnupperpraktikum Chemie, das sich an Schülerinnen in Niedersachsen, Nordhessen und West-Thüringen richtet, um ein Camp in Zusammenarbeit mit dem XLAB erweitert werden, welches über den MINT-EC Schülerinnen aus dem gesamten Bundesgebiet erreicht. Im Erfolgsfall wird mit dem XLAB über eine regelmäßige Fortführung des Angebots nachgedacht. 2020: Durch die aktuelle Pandemiesituation kann das Schnupperpraktikum nicht in Präsenz durchgeführt werden. Die Fakultät entwickelt derzeit eine digitale Alternative.

**Mentoring MoveMento@school (im Rahmen des Brückenschlag-Projekts)/
Thema weiter aktuell: Gewinnung von Studentinnen ohne klassische
Hochschulzugangsberechtigung**

Aktuell ab 2020: ESF-Projekt „Ausbildungskompass Chemie – nachhaltige Übergänge gestalten“	
Inhalt	Online-basiertes Mentoring für potentielle Studentinnen der ersten Generation. Betreuung durch eine studentische Mentorin (ebenfalls Studentin der ersten Generation) über Mail, Facebook o.ä. (auf Wunsch auch persönliche Treffen), um unterstützend die Entscheidung für ein Chemie-Studium zu begleiten und den Einstieg ins Studium zu erleichtern
Ziel	Gewinnung zusätzlicher Studentinnen
Zielgruppe	Chemieinteressierte Schülerinnen und Auszubildende zur CTA oder Chemielaborantin
Laufzeit	2014-2016 (MoveMento); 2020-2022 ESF-Projekt
Veranschlagte Mittel	4.000-5.000 EUR / Jahr, ev. ist durch Verlängerung von Campus Qplus auch hier eine Verlängerung möglich
Finanzierungsquelle	Projektmittel „Brückenschlag“ (MWK) und Fakultät/Studiendekanat (für die Mentorin)
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat
Umsetzungsstand	Das Projekt ist ausgelaufen. Das Angebot wurde nur von einer jungen Frau genutzt und ist damit offensichtlich nicht passend für einen möglichen Bedarf der Zielgruppe bzw. es besteht kein entsprechender Bedarf. Unabhängig davon wird die Klientel derjenigen, die keine klassische Hochschulzugangsberechtigung aber eine chemie-nahe Ausbildung haben, verstärkt angesprochen und kann Beratungsangebote des Dekanats wahrnehmen. Ein neues Projekt der Fakultät (Ausbildungskompass Chemie – nachhaltige Übergänge gestalten), welches die Zielgruppe adressiert und Beratung zu diesem Feld vernetzt, wird ab April 2020 für zwei Jahre vom ESF gefördert.

Standortanalyse Chemie-Studium	
Inhalt	Vergleichende Untersuchung der Studierendenstatistik in der Göttinger Chemie und an anderen deutschen Chemie-Standorten mit dem Ziel, Anhaltspunkte dafür zu finden, in welchen (beeinflussbaren) Bereichen andere Standorte mit höherem Frauenanteil unter den Studierenden für die Göttinger Chemie Vorbild sein können. Darauf aufbauend ggf. Erarbeitung weiterer Maßnahmen (denkbar wären z. B. die Überarbeitung des Internetauftritts oder andere sprachliche Darstellung der Studieninhalte). Teil der Maßnahme war eine im Sommersemester 2015 durchgeführte Masterarbeit im Bereich der Chemie-Didaktik, welche eine entsprechende Analyse speziell für den Lehramtsbereich vornehmen wird.
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> - Identifikation von Verbesserungspotential gegenüber strukturell vergleichbaren Chemie-Standorten - ggf. Erarbeitung entsprechender neuer Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden - Erarbeitung von möglichst passgenauer Maßnahmen auf Basis der Ergebnisse der Analyse.
Zielgruppe	Studierende
Laufzeit	2 Jahre
Veranschlagte Mittel	1.000 EUR für Hilfskraft zur Durchführung der Analyse; ggf. weitere Mittel nötig zur Durchführung neu entwickelter Maßnahmen
Finanzierungsquelle	Fakultät allgemein

Durchführungs-Verantwortung	Dekanat und Gleichstellungsteam
Umsetzungsstand	Im Zuge der angekündigten Masterarbeit wurde, abweichend vom Gleichstellungsplan, gehandelt, da für einen deutschlandweiten Vergleich zunächst die Datenlage an der Fakultät für Chemie aufgearbeitet werden musste. Daher wurde während der Masterarbeit eine Situationsanalyse sowie eine explorative Studie durchgeführt, um einen fundierten Fragenkatalog zu erstellen. Auf Grund der zeitlichen Ressourcen wurde dann in einer anschließenden Masterarbeit im WS 2017/18 eine quantitative Studie bezüglich der Fachrichtungswahl (von Bachelor-, Master- sowie Promotionsstudierenden) an der Fakultät für Chemie durchgeführt. Das Gleichstellungsteam der Fakultät beschäftigt sich derzeit mit möglichen aus den Studien resultierenden Empfehlungen und Maßnahmen.

Beratungsangebote für Studierende mit Kind	
Inhalt	Regelmäßige Themensprechstunden im Dekanat rund um das Thema Studieren mit Kind, eventuell testweise auch nochmal zu anderen Gender-Themen (vgl. Erfahrung aus letztem Gleichstellungsplan)
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> - Aktive Thematisierung von Elternschaft während des Studiums - Vermeiden von Verzögerungen oder sonstigen durch Elternschaft bedingten Problemen während des Studiums
Zielgruppe	Studierende
Laufzeit	Dauerhaft
Veranschlagte Mittel	keine
Finanzierungsquelle	Nicht notwendig
Verantwortliche/r	Wiss. Referentin im Studiendekanat, Geschäftsführung Dekanat
Umsetzungsstand	Es wurden durch Gleichstellungsteam und Dekanat in den letzten Jahren diverse Beratungsgespräche geführt. Diese stießen auffällig oft auf die Hürde nicht ausreichender Betreuungsinfrastruktur (vgl. 2.7), weswegen die Fakultät hier nachdrücklich auf verstärkte zentrale Anstrengungen drängt. Durch die Einrichtung der Stelle der wissenschaftlichen Referentin im Studiendekanat, die Gleichstellungsaspekte im Studium als Teil ihrer Tätigkeit hat, steht hier seit Herbst 2017 noch erweiterte Beratungskapazität zur Verfügung.

Schlüsselkompetenz-Workshops für Promovierende	
Inhalt	Promovierende in der Chemie stehen vor einem Karriereschritt der unabhängig von der Entscheidung für eine Industrie- oder eine Wissenschaftskarriere Führungskompetenzen verlangt. Hier setzt die Fakultät – basierend auf den Erfahrungen aus dem Projekt „Chemiestudium unter Genderaspekten“ – mit einem Kurs-Angebot an, welches im Hinblick auf die Führungsverantwortung Gleichstellungs- und Interkulturelle Kompetenzen vermittelt und die zukünftigen Führungskräfte damit für die Thematik sensibilisieren soll. Angeboten werden zwei zweitägige Kurse pro Jahr, bei Überbuchung auch drei. Die Kurse können im Bereich Schlüsselkompetenzen der Promotionsprogramme bzw. Promotionsstudiengänge der Chemie eingebracht werden.

	Der Besuch von Kursen zur Personalführung soll zukünftig verpflichtend von Personen mit Habilitationswunsch eingefordert werden. Ein Kurs zur Interkulturellen Kompetenz wird testweise je nach Verfügbarkeit der Referentin in 2016 oder 2017 auch für sonstige Fakultätsmitglieder (v.a. PostDocs) angeboten.
Ziel	Sensibilisierung für die Thematik Vielfalt und die entsprechende Verantwortung zukünftiger Führungskräfte
Zielgruppe	Promovierende
Laufzeit	Dauerhaft
Veranschlagte Mittel	Ca. 5.000 EUR/ Kurs
Finanzierungsquelle	Fakultät allgemein
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat
Umsetzungsstand	Die Workshops werden wie weiterhin zweimal jährlich angeboten und sind in der Regel ausgebucht (je 12 Personen). Zur besseren Auslastung von Kursen und mehr Terminangeboten (2 x 2 Kurse pro Jahr, jeweils einmal deutsch- und einmal englischsprachig) erfolgt hier ein gemeinsames Angebot mit der Fakultät für Physik. Das Feedback der Teilnehmenden ist durchgängig gut bis sehr gut, sodass das Angebot beibehalten wird. Mit den Kursen gelingt vor allem erfolgreich eine Sensibilisierung von Männern für Fragen der Gleichstellung und Diversität im Hinblick auf Herausforderungen für angehende Führungskräfte.

Weiterführung: Mitfinanzierung von Dorothea-Schlözer-Postdoc-Stipendien (aktuell: D.-S.-Stellen)	
Inhalt	Unterstützung von Bewerbungen um Dorothea-Schlözer-Postdoc-Stipendien (bzw. in den letzten Jahren als Stellen ausgeschrieben) mittels Finanzierung des Fakultätsanteils für alle erfolgreich eingeworbenen Schlözer-Förderung. Die Maßnahme wird auf die Förderung von Postdoktorandinnen eingeschränkt. Dabei soll es sich zudem speziell um Stipendiatinnen handeln, die auch tatsächlich selbständig im Sinne einer (angehenden) Nachwuchsgruppenleiterin arbeiten werden, was z. B. durch Erscheinen als korrespondierende Autorin bei Publikationen belegt werden soll.
Ziel	Gewinnung von Frauen für eine wissenschaftliche Karriere
Zielgruppe	Postdoktorandinnen
Laufzeit	Dauerhaft
Veranschlagte Mittel	30% der Stipendienkosten; d.h. bei 1 Stipendium 12-15 TEUR/Jahr
Finanzierungsquelle	Fakultät allgemein
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat
Umsetzungstand	Das Programm wurde in die Finanzierung von Stellen umgewandelt. Auch daran beteiligt sich die Fakultät. Bisher konnte jedoch keine Schlözer-Postdoc-Stelle eingeworben werden. Im Bewerbungsdurchlauf 2020 sind keine Einwerbungen zu erwarten, da die Ausschreibung sich an Geistes-/Gesellschaftswissenschaften richtet.

Zusätzliche Förderung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs
--

Inhalt	Die Fakultät stellt jeder neuen Nachwuchsgruppenleiterin (W1, Emmy Noether, Habilitandin u.ä.) eine einmalige Pauschalsumme von 15.000 EUR zur Verfügung. Diese kann je nach aktuellem Bedarf entsprechend der Haushaltsrichtlinien verwendet werden (z. B. für die Finanzierung eine Promotions-Stelle, für Hilfskräfte oder Gerätebeschaffungen). Die Mittel werden auch den beiden aktuell bereits an der Fakultät tätigen Gruppen (Fr. Siewert und Fr. Kunze) zur Verfügung gestellt. Zum Stand Ende 2018 wurden bereits zwei neue Gruppen etabliert: Fr. Demir (IAC, W1, und Fr. Thomas, IOBC, TV-L-Stelle)
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibel einsetzbare Unterstützung von Frauen am Anfang der Hochschulkarriere - Erhöhung der Standortattraktivität speziell für Bewerberinnen um eine Nachwuchsstelle, W1-Professur u.ä.
Zielgruppe	Postdoktorandinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen
Laufzeit	2015-2021
Veranschlagte Mittel	15 TEUR/Person
Finanzierungsquelle	Fakultät allgemein
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat
Umsetzungsstand	Über die oben genannten neuen Gruppen hinaus wurden bisher drei weiteren Nachwuchsgruppen eingerichtet, alle jedoch männlich besetzt. Seit Januar 2019 ist mit JP Dr. Kunkel eine weitere weiblich geleitete Nachwuchsgruppe an der Fakultät neu gestartet. Sie hat bereits die Pauschale zugewiesen bekommen. Das Fördermodell wird aktiv in Gespräche mit potentiellen Kandidatinnen angeboten. Bei 3 im Jahr 2019 ausgeschriebenen W1-Professuren konnte zweimal eine Frau auf Platz 1 gelistet werden. In einem Fall sagte die Erstplatzierte wegen eines tenure-Angebots ab, im zweiten Fall steht aktuell das Bestellgespräch an.

Schaffung von mehr Kinderbetreuungs-Kapazitäten	
Inhalt	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium hängt nach wie vor wesentlich vom Angebot an Betreuungskapazität ab. Das an der Fakultät vorhandene Eltern-Kind-Zimmer und die Spielkiste helfen nur bedingt, wenn die Eltern selbst betreuen müssen und dadurch nur eingeschränkt oder gar nicht ihrer regulären Tätigkeit nachgehen können. Zusammen mit dem Familienservice der Universität und ggf. in Zusammenarbeit mit Nachbarfakultäten und Verbundforschungsprojekten soll ein konkreter Weg zur Erhöhung der Betreuungskapazität geschaffen werden, sei es durch zusätzliche Gruppen in vorhandenen Kitas/Kindergärten am Nordcampus oder durch eine verlässliche Gruppe innerhalb von Räumen der Fakultät. Ob die Betreuung dauerhaft benötigt wird oder eher während typischer Schließzeiten regulärer Betreuungseinrichtungen muss noch mit den potentiellen Nutzenenden diskutiert werden.
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium - Erhöhung der Attraktivität des Standortes für hochqualifiziertes Personal und Studierende - Vernetzung von Eltern innerhalb der Fakultät
Zielgruppe	Alle Eltern unter den Fakultätsmitgliedern
Laufzeit	2015-2021

Veranschlagte Mittel	Können noch nicht beziffert werden und hängen nicht zuletzt von der Anzahl der mitfinanzierenden Einrichtungen und Verbundprojekte ab
Finanzierungsquelle	Fakultät allgemein, Nordcampusfakultäten, Verbundprojekte am Nordcampus
Durchführungs-Verantwortung	Dekanat, Eltern an der Fakultät, Familienservice der Universität, ggf. weitere Nordcampus-Fakultäten und/oder Forschungsverbünde
Umsetzungsstand	Trotz mehrfacher Nachfrage, auch vonseiten des Chemie-geführten SFB 803 konnte hier leider von zentraler Seite bisher keine neue Kapazität geschaffen werden. Finanzmittel stünden von Seiten der Fakultät wie auch des SFB803 zur Verfügung. Der Bedarf ist zudem weiterhin vorhanden. Das neu gewählte Gleichstellungsteam wird hier einen neuen Anlauf starten, um zumindest auf Fakultätsebene ein Betreuungs-Angebot zu ermöglichen.

Ergänzt seit 2018: Förderung promovierender Eltern	
Inhalt	Die Vereinbarkeit von Familie und Promotion bedeutet neben organisatorischen Aspekten auch eine finanzielle Herausforderung für promovierende Eltern. Entsprechend dem Karrierewege-Konzept der Fakultät erhalten Promovierende eine Mindestfinanzierung im Umfang einer halben TV-L-E13-Stelle. Für Promovierende Eltern gilt abweichend davon seit 2018 ein Mindestumfang von einer 2/3-Stelle. Promovieren beide Elternteile an der Fakultät, wird die Aufstockung geteilt. Höhere Stellenumfänge sind selbstverständlich möglich.
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Promotion - Erhöhung der Attraktivität des Standortes für hochqualifizierte Promovierende
Zielgruppe	Alle Eltern unter den Promovierenden
Laufzeit	Laufend seit 2018
Veranschlagte Mittel	Abhängig von der Anzahl promovierender Eltern, pro Fall i.d.R. Differenz zwischen 50% und 66,6% TV-L E13
Finanzierungsquelle	Arbeitsgruppen, in denen die Promovierenden beschäftigt sind. In Härtefällen Finanzierung über das zuständige Institut.
Durchführungs-Verantwortung	Arbeitsgruppen und Institute der Fakultät unterstützt durch Instituts-Verwaltungsleitungen
Umsetzungsstand	Für die aktuell promovierenden Eltern wurde durchgängig die Aufstockung umgesetzt. Für neu eingestellte Eltern bzw. Promovierende, die neu Eltern werden, wird die entsprechende Personalmaßnahme laufend ebenfalls durchgeführt.

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: Juli 2020)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Fakultät Chemie	Beschreibung
1 Institutionelle Verankerung		
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent*in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	:ja, Querschnittsthema, Umfang variiert; Verankerung des Themas auch in der Tätigkeitsdarstellung der wissenschaftlichen Referentin im Studiendekanat
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	:nein
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	:Das Team besteht aktuell aus 11 Mitgliedern, idealerweise sollen alle Statusgruppen und alle Einrichtungen vertreten sein. Bis auf die Gruppe der Hochschullehrer*innen, aus der sich auch auf Nachfrage niemand fand (aber eine Person dem Team beratend zur Verfügung steht), ist dies aktuell auch umgesetzt.
1.4	Gibt es eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	:nein
1.5	Werden ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	:Für Studierende und Promovierende: Anerkennungsmöglichkeit als Credits im Schlüsselkompetenzbereich möglich. Für andere Gruppen nicht, dafür aber Übernahme aller wichtigen koordinativen und planerischen Arbeiten durch die Dekanats-Teammitglieder
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan*in der Fakultät, eigene Dekan*in für Gleichstellung ...)?	:keine weitere Verankerung
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger*innen und Akteur*innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	:nein
2 Finanzielle Ausstattung		
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	:Für die Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans stehen 75.000 EUR zur Verfügung, kein jährliches Budget. So kann das Team flexibel auf aktuelle Anliegen reagieren und unterschiedliche Schwerpunkte während der Laufzeit setzen.
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	:ja, Umfang variiert (s. Punkt 2.1)
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	:ja, Stellenanteile emtspr. 1.1.
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	:ja, Stellenteil aus SQM-finanzierter Stelle der wiss. Referentin im Studiendekanat vgl. 1.1.
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	:Beteiligung an GIF-Projekten, Projekte aus SFBs
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	:nein
3 Räumliche Rahmenbedingungen		
3.1	Steht der/den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	:Besprechungsraum des Dekanats; sofern frei auch alle Seminarräume
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	:je nach Bedarf, i.d.R. nicht notwendig
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	:ja, 1 Eltern-Kind-Zimmer beim Dekanat, wird relativ selten genutzt (bisher durchschnittlich maximal 1-2/ Jahr), da Eltern häufig die Kinder lieber zu sich in den eigenen Bereich mitnehmen, dafür aber gerne mit Ausleihe der Spiekkiste
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	:ja, Wickeltische auf den Toiletten im Hörsaalgebäude, Erweiterung des Angebots bei Gestaltung genderneutraler Toiletten in Planung für sanierte Bereiche der Fakultätsgebäude
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	:1 Spielkiste vorhanden. Wird regelmäßig genutzt (vgl. auch Punkt 3.3)
4 Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)		
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	:ja; in der aktuellen Pandemie-Situation wird zudem, soweit es die Tätigkeiten zulassen, mobiles Arbeiten in allen Statusgruppen intensiv genutzt, zum Teil auch im Zusammenspiel mit Teil-Präsenz entsprechend der individuellen Konstellationen. Die formale Telearbeit zeigte sich bisher durch den hohen bürokratischen Aufwand als wenig attraktiv. Das freiere mobile Arbeiten, das aktuell erprobt wird, ist dagegen attraktiv und wird daher umfangreicher genutzt. Das Gleichstellungsteam der Chemie wünscht sich, dass diese Form weiterhin auch unabhängig von der Pandemiesituation ermöglicht wird.
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	:Die meisten Sitzungstermine werden per vorheriger Terminabfrage festgelegt und sind daher auf die Bedürfnisse der jeweils Teilnehmenden abgestimmt. Lehre kann nur begrenzt familienfreundlich getaktet werden, da hier auch räumliche Kapazitäten etc. berücksichtigt werden müssen und viele Formate zwingend im Labor mit entsprechender Betreuung entsprechend der Sicherheitsvorschriften erfolgen müssen.
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	:individuelle Absprachen mit Führungskräften
5 Regularien		
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	:Konzept Wissenschaftliche Karrieren, Entwicklungsplan

Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen (Stand: Juli 2020)

Stand 2016 (Bsp. Gleichstellungsplan)	Stand 2018	Stand 2020	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein?
1			Schnupperpraktikum Chemie	Spaß an einem Chemie-Studium fördern bzw. wecken. Über Anforderungen des Studiums aufklären. (Weibliche) Vorbilder präsentieren.	Das Schnupperpraktikum wird weiterhin jährlich in den Herbstferien angeboten und erfreut sich großer Resonanz.	In 2020 wird das Schnupperpraktikum aufgrund der Pandemie-Situation als digitales Angebot durchgeführt. Hiemit kann zugleich eine größere Reichweite erprobt werden sowie die Gewinnung von Schülerinnen, die zwei interessiert sind, aber keinen Aufenthalt vor Ort haben möchten/können. Zu erwarten ist allerdings, dass durch das digitale Angebot der sonstige Vorteils des persönlichen Erlebens der Fakultät und ihrer Mitglieder vor Ort entfällt.	ja
2			ursprünglich: Mentoring MoveMento@school (im Rahmen des Brückenschlag-Projekts), jetzt: "Ausbildungskompass Chemie - nachhaltige Übergänge gestalten	Gewinnung zusätzlicher Studentinnen ohne klassischen Hochschulzugangsberechtigung	Das Projekt ist ausgelaufen. Das Angebot wurde nur von einer jungen Frau genutzt und ist damit offensichtlich nicht passend für einen möglichen Bedarf der Zielgruppe bzw. es besteht kein entsprechender Bedarf. Unabhängig davon wird die Klientel derjenigen, die keine klassische Hochschulzugangsberechtigung aber eine chemie-nahe Ausbildung haben, verstärkt angesprochen und kann Beratungsangebote des Dekanats wahrnehmen. Die Zielgruppe wird nun seit Frühjahr 2020 durch das ESF-geförderte Projekt "Ausbildungskompass Chemie - nachhaltige Übergänge gestalten" adressiert. Hier wird ein besonderer Schwerpunkt auf die Thematik Chancengleichheit gelegt.		ja, als neues Projekt mit umfassenderem Ansatz
3			Standortanalyse Chemie-Studium	Identifikation von Verbesserungspotential gegenüber strukturell vergleichbaren Chemie-Standorten, ggf. Erarbeitung entsprechender neuer Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden, Erarbeitung von möglichst passgenauer Maßnahmen auf Basis der Ergebnisse der Analyse.	Im Zuge der angekündigten Masterarbeit wurde, abweichend vom Gleichstellungsplan, gehandelt, da für einen deutschlandweiten Vergleich zunächst die Datenlage an der Fakultät für Chemie aufgearbeitet werden musste. Daher wurde während der Masterarbeit eine Situationsanalyse sowie eine explorative Studie durchgeführt, um einen fundierten Fragenkatalog zu erstellen. Auf Grund der zeitlichen Ressourcen wurde dann in einer anschließenden Masterarbeit im WS 2017/18 eine quantitative Studie bezüglich der Fachrichtungswahl (von Bachelor-, Master- sowie PromotionsstudentInnen) an der Fakultät für Chemie durchgeführt. Im Rahmen der Systemakkreditierung werden zudem seit Herbst 2018 regelmäßig standortübergreifend in den Qualitätsrunden Kriterien der Systemakkreditierung diskutiert. Für die Qualitätsrunde im Herbst 2020 steht hier u.a. das Kriterium Chancengleichheit auf der Tagesordnung.		ja
4			Beratungsangebote für Studierende mit Kind	Aktive Thematisierung von Elternschaft während des Studiums, Vermeiden von Verzögerungen oder sonstigen durch Elternschaft bedingten Problemen während des Studiums	Es wurden durch Gleichstellungsteam und Dekanat diverse Beratungsgespräche geführt. Diese stießen auffällig oft auf die Hürde nicht ausreichender Betreuungsinfrastruktur (vgl. 2.7), weswegen die Fakultät hier nachdrücklich auf verstärkte zentrale Anstrengungen drängt. Durch die Einrichtung der Stelle der wissenschaftlichen Referentin im Studiendekanat, die Gleichstellungsaspekte im Studium als Teil ihrer Tätigkeit hat, steht hier seit Herbst 2017 noch erweiterte Beratungskapazität zur Verfügung.		ja
5			Schlüsselkompetenz-Workshops für Promovierende	Sensibilisierung für die Thematik Vielfalt und die entsprechende Verantwortung zukünftiger Führungskräfte	Die Workshops werden wie geplant zweimal jährlich angeboten und waren immer ausgebucht (je 12 Personen). Zur besseren Auslastung von Kursen und mehr Terminangeboten (2 x 2 Kurse pro Jahr) erfolgt hier eine Kooperation mit der Fakultät für Physik. Diese Kooperation, die von den beiden Dekanaten organisiert wird, wird zunehmend gut auch von Interessierten aus der Physik angenommen und bringt für die Teilnehmenden besonders interessante Gespräche und Erfahrungsaustausche.	Pandemiebedingt mussten die beiden Termine im Frühjahr 2020 ausfallen, es wird derzeit an Möglichkeiten für ein ähnliches digitales Angebot gearbeitet. Ein Angebot für Fakultätsmitglieder aus dem MTV-Bereich ist in Vorbereitung (Schwerpunkt Interkulturelle Kompetenz)	ja
6			Mitfinanzierung von Dorothea-Schlözer-Postdoc-Stipendien	Gewinnung von Frauen für eine wissenschaftliche Karriere	Das Programm wurde in die Finanzierung von Stellen umgewandelt. Auch daran beteiligt sich die Fakultät. Bisher konnte jedoch keine Schlözer-Postdoc-Stelle eingeworben werden.		ja
7			Zusätzliche Förderung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs	Flexibel einsetzbare Unterstützung von Frauen am Anfang der Hochschulkarriere, Erhöhung der Standortattraktivität speziell für Bewerberinnen um eine Nachwuchsstelle, W1-Professur u.ä.	Die Maßnahme hat sich als attraktives Angebot erwiesen, um sehr gute Frauen für den Standort Göttingen zu gewinnen und ihnen den Start ihrer Nachwuchsgruppe vor Ort zu erleichtern. Eine anteilige Erhöhung des Frauenanteils unter den Nachwuchsgruppenleitungen ist jedoch damit bisher nicht gelungen.		ja
8			Schaffung von mehr Kinderbetreuungs-Kapazitäten	Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium Erhöhung der Attraktivität des Standortes für hochqualifiziertes Personal und Studierende, Vernetzung von Eltern innerhalb der Fakultät	Trotz mehrfacher Nachfrage, auch vonseiten des Chemie-geführten SFB 803 konnte hier leider von zentraler Seite bisher keine neue Kapazität geschaffen werden. Finanzmittel stünden von Seiten der Fakultät wie auch des SFB803 zur Verfügung. Der Bedarf ist zudem weiterhin vorhanden.		ja

9	Förderung promovierender Eltern	<p>Die Vereinbarkeit von Familie und Promotion bedeutet neben organisatorischen Aspekten auch eine finanzielle Herausforderung für promovierende Eltern. Entsprechend dem Karrierewege-Konzept der Fakultät erhalten Promovierende eine Mindestfinanzierung im Umfang einer halben TV-L-E13-Stelle. Für promovierende Eltern gilt abweichend davon seit 2018 ein Mindestumfang von einer 2/3-Stelle, um zumindest einen Teil der Mehrkosten abzufedern und damit den Wunsch, Eltern zu werden, zu unterstützen.</p>	<p>Für die aktuell promovierenden Eltern wurde durchgängig die Aufstockung umgesetzt. Für neu eingestellte Eltern bzw. Promovierende, die neu Eltern werden, wird die entsprechende Personalmaßnahme laufend ebenfalls durchgeführt. Sie kann einen kleinen Beitrag dazu leisten, sich in der Zeit der Promotion dafür zu entscheiden, Eltern zu werden, da finanzielle Aspekte dann eine geringere Rolle spielen.</p>	Maßnahme neu seit 2018	ja
10					
11					
12					
13					

**AUSZUG AUS:
VORLÄUFIGES PROTOKOLL DER SITZUNG DES
FAKULTÄTSRATES CHEMIE AM 10.06.2020 (PER VIDEOKONFERENZ)**

Beginn: 14:32 Uhr
Ende: 15:45 Uhr

Anwesende:

Dekan:	Meyer
Studiendekan:	Geil
Forschungsdekan:	Vana
Hochschullehrer:	Alcarazo, Mata, Schneider, Siewert, Steinem, Suhm
wiss. Mitarbeiter:	Oswald, Schäfer
MTV:	Heinemann, Heymann
Promovierendenvertretung:	Graw
Studierende:	Kaste, Kösters (f. Böhm)
Gleichstellungsbeauftragte:	Herbst-Irmer
Geschäftsführung Dekanat:	Trzeciok
Gäste	Behler, Hold, Stückl (alle öffentlicher Teil bis 15.30 Uhr), Venus
Protokoll:	Trzeciok

I. Öffentlicher Teil

TOP 7 Gleichstellungsbericht für den Senat

Der Bericht zum Gleichstellungsplan (Laufzeit bis 2021) muss alle zwei Jahre dem Senat vorgelegt werden, die Berichte dazwischen sind nur für die Fakultät. Der Bericht und die Monitoring-Übersicht, die diesmal wieder an den Senat gehen, waren im Sharepoint einsehbar.

Entsprechend der Empfehlungen aus der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität zum letzten Bericht, wurden bei den Zielen des Plans Schwerpunkte gesetzt, die für die restliche Laufzeit besonders im Auge behalten werden sollen. Der Dekan erläutert diese Punkte und dankt dem Gleichstellungsteam und den mit Gleichstellungsaufgaben betrauten Dekanatsmitarbeiterinnen.

Der Fakultätsrat beschließt den Gleichstellungsbericht einstimmig ohne Enthaltungen.

gez. Prof. F. Meyer
Dekan

gez. Trzeciok
- f. d. Protokoll –

Fakultät für Chemie

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neuimmatriulierte	144,25	62,75	43,5%	35,3%	35,75	20,75	58,0%	33,25	19,25	57,9%	2,50	1,50	60,0%
Studierende (ohne Promovierende)	620,25	211,25	34,1%	30,7%	107,75	50,25	46,6%	93,25	44,75	48,0%	14,50	5,50	37,9%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	342,00	112,00	32,7%	28,9%	49,00	24,00	49,0%	39,00	22,00	56,4%	10,00	2,00	20,0%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	63,50	24,50	38,6%	40,1%	1,00	0,50	50,0%	0,50	0,00	0,0%	0,50	0,50	100,0%
davon Master	185,00	61,00	33,0%	27,7%	53,00	24,00	45,3%	50,00	22,00	44,0%	3,00	2,00	66,7%
davon Master of Education	26,50	13,50	50,9%	57,9%	1,50	1,50	100,0%	0,50	0,50	100,0%	1,00	1,00	100,0%
davon Sonstige	3,25	0,25	7,7%	26,5%	3,25	0,25	7,7%	3,25	0,25	7,7%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	103,50	34,00	32,9%	32,0%	10,00	4,00	40,0%						
davon Bachelor (1-Fach)	54,00	21,00	38,9%	32,5%	3,00	3,00	100,0%						
davon Bachelor (2-Fach)	0,00	0,00	-	0,0%	0,00	0,00	-						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	10,50	3,50	33,3%	43,3%	0,00	0,00	-						
davon Master	34,00	8,00	23,5%	25,3%	7,00	1,00	14,3%						
davon Master of Education	5,00	1,50	30,0%	56,0%	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	0,00	0,00	-	50,0%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	220,00	57,00	25,9%	28,2%	53,00	19,00	35,8%	51,00	18,00	35,3%	2,00	1,00	50,0%
Promotionen	46,00	8,00	17,4%	31,0%	8,00	1,00	12,5%						
Habilitationen	0	0	-	0,0%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	187	55	29,4%	25,6%	47	19	40,4%						
davon Finanzhilfe	90	23	25,6%	22,2%									
davon Nichtfinanzhilfe	97	32	33,0%	28,7%									
Professuren													
Prof. W1	1	1	100,0%	100,0%	0	0	-						
Prof. C3/W2	3	1	33,3%	23,8%	1	0	0,0%						
Prof. C4/W3	13	1	7,7%	8,3%	3	0	0,0%						
Professuren insgesamt	17	3	17,6%	16,5%	4	0	0,0%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neuimmatriulierte Vollzeitaquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende) Vollzeitaquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen Vollzeitaquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende Vollzeitaquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen Vollzeitaquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren) Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Fakultät für Chemie

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	15	3	20%	19%	15,0	3,0	20%	19%
davon international	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon befristet	15	3	20%	19%	15,0	3,0	20%	19%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	15	3	20%	19%	15,0	3,0	20%	19%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	2	2	100%	100%	2,0	2,0	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	2	2	100%	100%	1,8	1,8	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,2	0,2	100%	100%
TV-L E12 bis E13	3	1	33%	23%	3,3	1,3	40%	19%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	1	100%	100%	1,3	1,3	100%	100%
davon Teilzeit	0	0	-	100%	0,3	0,3	100%	100%
davon Finanzhilfe	2	0	0%	0%	2,3	0,3	14%	3%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
TV-L E10 bis E11	7	0	0%	0%	7,0	0,0	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon Finanzhilfe	7	0	0%	0%	7,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E7 bis E9	75	37	49%	48%	64,0	27,4	43%	42%
davon international	1	0	0%	29%	1,0	0,0	0%	29%
davon befristet	7	5	71%	83%	5,5	3,5	64%	74%
davon Teilzeit	26	23	88%	90%	15,5	13,4	86%	90%
davon Finanzhilfe	72	35	49%	47%	61,0	25,3	42%	40%
davon Nichtfinanzhilfe	3	2	67%	86%	3,0	2,0	67%	86%
TV-L E4 bis E6	13	10	77%	71%	11,1	8,1	73%	65%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	25%	0,0	0,0	-	16%
davon Teilzeit	5	5	100%	100%	3,1	3,1	100%	100%
davon Finanzhilfe	13	10	77%	70%	10,5	7,5	71%	63%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	88%	0,6	0,6	100%	83%
TV-L E1 bis E3	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	27	27	100%	100%	20,7	20,7	100%	100%
Technischer Dienst (ohne DV)	60	21	35%	35%	54,2	16,5	30%	30%
Datenverarbeitung	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
Bibliotheksdienst	1	1	100%	63%	1,0	1,0	100%	63%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	11	1	9%	14%	10,5	0,5	5%	11%
Auszubildende	15	3	20%	19%	15,0	3,0	20%	19%

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	115	53	46%	45%	102,5	41,8	41%	39%
davon international	2	0	0%	20%	2,0	0,0	0%	20%
davon befristet	23	9	39%	35%	21,8	7,8	36%	29%
davon Teilzeit	31	28	90%	91%	18,9	16,8	88%	91%
davon Finanzhilfe	111	50	45%	43%	97,6	38,0	39%	37%
davon Nichtfinanzhilfe	4	3	75%	88%	4,8	3,8	79%	87%

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2015-2021

DER FAKULTÄT FÜR FORSTWISSENSCHAFTEN
UND WALDÖKOLOGIE

Zwischenbericht Stand 15.08.2020

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Die Entwicklung der Zahlen – es staut sich unter der „gläsernen Decke“	1
1.1	Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengänge	1
	<i>„Frauenvorlieben“ als Stereotyp</i>	2
1.2	Wie steht es um die „Habilitation“ und nachfolgende Karrierestufen?	3
	<i>Liegt die Lösung in der Schaffung einer verbindlichen Struktur?</i>	4
	<i>Zur Situation auf der Karrierestufe „Professur“</i>	5
1.3	Zur Situation von Mitarbeiterinnen in Administration und technischem Dienst	5
2.	Die gleichstellungsrelevanten Maßnahmen – Stand der Umsetzung und Anpassung	6
2.1	„Licht ins Dunkle bringen“	6
2.2	Individuelle Beratung von Studieninteressentinnen*	7
2.3	Marketing des Forststudiums	7
2.4	Dorothea-Schlözer-Stipendien	8
2.5	Anschub-, Überbrückungs- und Abschlussfinanzierung	8
2.6	Short-term International Mentorship Programme	9
3.	Neu durchgeführte und zukünftige Maßnahmen	9
3.1	Förderung Mitarbeiter*innen in Administration und technischem Dienst	9
3.2	Einrichtung genderneutraler Toiletten in den Hörsaalbereichen	10
3.3	Empowerment für Studentinnen* und Nachwuchswissenschaftlerinnen*	10
3.4	Gleichstellungsarbeit sichtbar machen	10
3.5	Unterstützung des Gleichstellungsteams	11
4.	Ausblick	11
5.	Anhang	14
5.1	Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan Studium/Wissenschaft	14
5.2	Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan Administratives und technisches Personal	15
5.3	Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit	16
5.3	Informationsmaterial zum Studium der Forstwissenschaften an der Fakultät	17

1. Die Entwicklung der Zahlen – es staut sich unter der „gläsernen Decke“

1.1 Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengänge

Die Anzahl weiblicher Studierender ist in den Bachelor- und Masterstudiengängen steigend. In den Promotionsstudiengängen ist sie größeren Schwankungen unterworfen, lag aber bis 2018 stets über dem Frauenanteil der Bachelor- und Masterstudierenden (siehe Abb. 1 und 2). Die Entwicklung der Absolventinnen mit Bachelor- und Masterabschluss ist seit 2010 ähnlich der Entwicklung der Anzahl weiblicher Studierender nahezu linear steigend. Der Anstieg bei den Promotionen ist seit 2010 stark steigend und seit 2015 Schwankungen unterworfen, die ähnlich derjenigen bei der Anzahl weiblicher Promovierender ist. Insgesamt scheint sich bei den erfolgreichen Promotionen ein Frauenanteil von rund 40% zu festigen. Maßnahmen diesen Anteil zu halten oder auszubauen erfolgen in enger Zusammenarbeit mit der Graduiertenschule Forst- und Agrarwissenschaften (GFA).

Der Blick soll nachfolgend auf einen zentralen Fragenkomplex im Hinblick auf eine Steigerung des weiblichen Anteils an den Studiengängen gelenkt werden, zu denen der Aspekt möglicher „Frauenvorlieben“ der Studie von Katz (2017) zur geschlechterspezifischen Motivation bei der Wahl forstlicher Studiengänge an der Universität Göttingen herangezogen wird:

- Gibt es die von Katz bewusst provokant als „Frauenvorlieben“ bezeichneten „weiblich konnotierten Aufgabenfelder“, die (mit)entscheidend für die Studienwahl sind, oder ist die Unterpräsenz von Frauen in den forstwissenschaftlichen Studiengängen auf gesellschaftliche, will heißen tradierte Konstrukte rückführbar, mithin veränderbar und Gleichstellungsmaßnahmen zugänglich? Wenn letzteres gilt, welches sind geeignete Maßnahmen zur Überwindung dieser Konstrukte? Sind die bislang durchgeführten Maßnahmen zielführend im Hinblick auf die Beseitigung bestehender Nachteile bei der Durchsetzung von Chancengleichheit (§ 3 Absatz 3 Satz 1 NHG) oder müssen sie nachjustiert werden, um die Passgenauigkeit zu erhöhen?

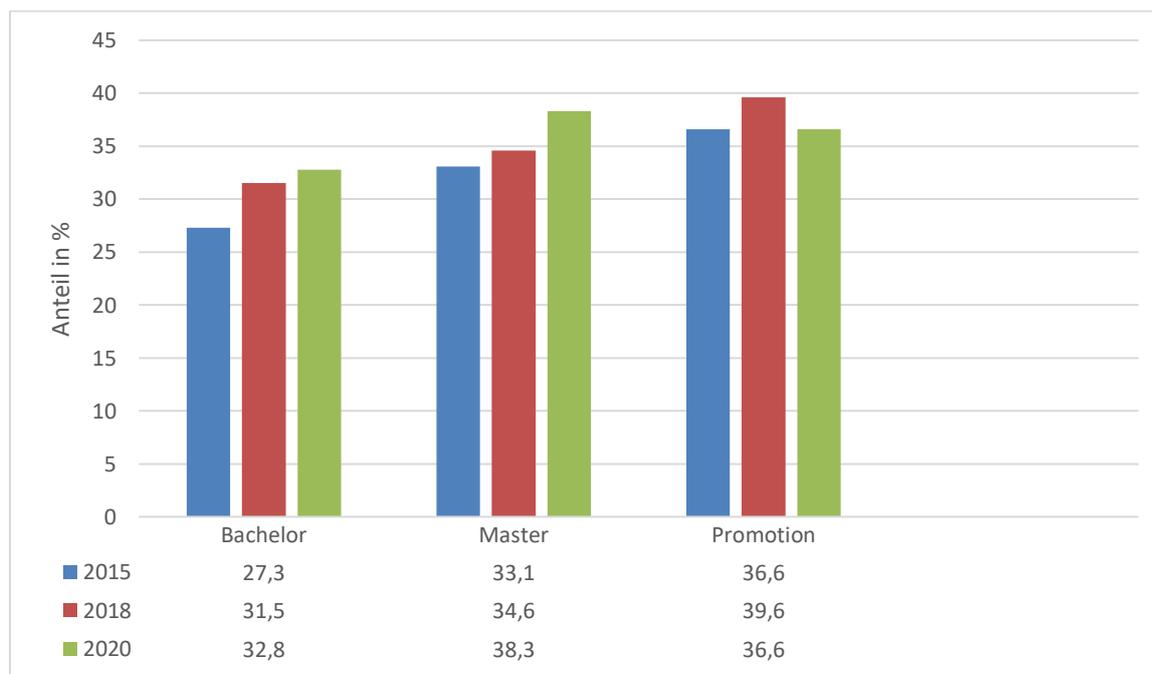


Abb. 1: Entwicklung der Anzahl weiblicher Studierender in Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengängen

(Bachelor: n 2015=589, n 2018=783, n 2020=827; Master: n 2015=239, n 2018=376, n 2020=405; Promotion: n 2015=205, n 2018=225, n 2020=216).

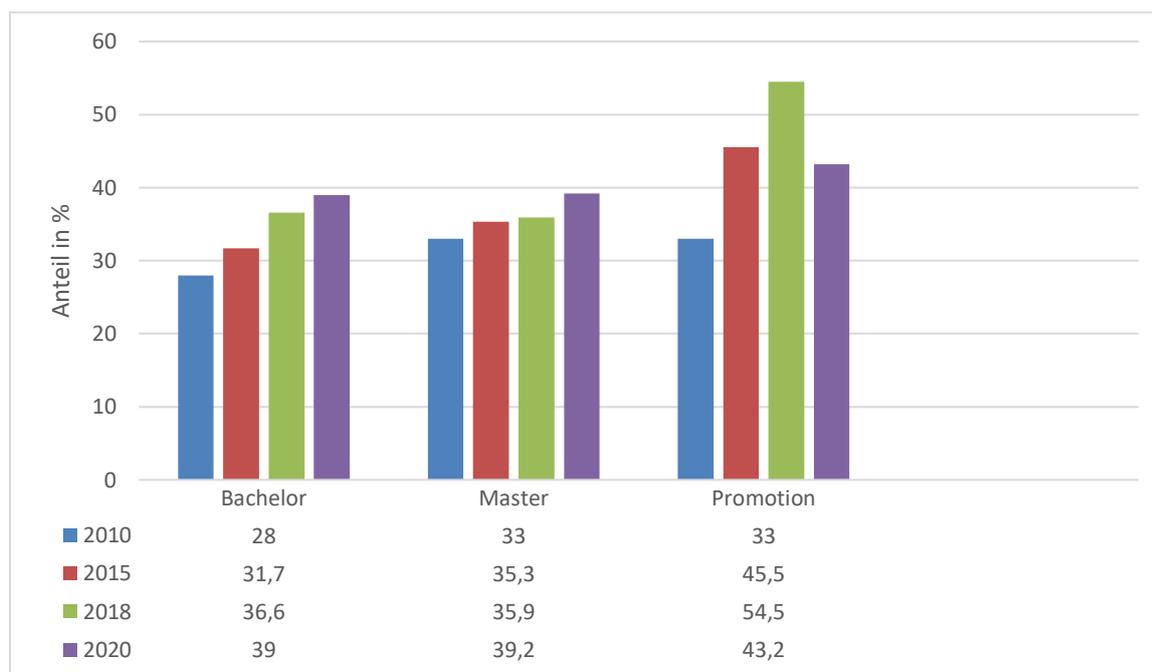


Abb. 2: Entwicklung der Anzahl der Absolventinnen von Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengängen

(Bachelor: n 2015=60, n 2018=145, n 2020=136; Master: n 2015=68, n 2018=92, n 2020=97; Promotion: n 2015=33, n 2018=33, n 2020=44; die Grundgesamtheit für 2010 ließ sich aus den zur Verfügung stehenden Daten nicht rückrechnen).

„Frauenvorlieben“ als Stereotyp

Die „Frauenvorlieben“, die u.a. im Pädagogischen verortet sein sollen, werden durch die Fakultät seit 2017 mit dem studienbegleitenden zweisemestrigen Zertifikatsprogramm „Waldpädagogik“ bedient, das mit 56 % weiblichen Studierenden, gemittelt aus den vier Jahrgängen, aber nicht in einer Weise dominiert wird, als dass hieraus eine Präferenz im Sinne dieser „Vorlieben“ abgeleitet werden könnte. Hierauf deutet auch der hohe Frauenanteil von 60 % im Hochschulpakt-finanzierten Bachelor-Studiengang „Molecular Ecosystem Sciences“ im Sommersemester 2020 hin. Dieser Studiengang ist einschlägig naturwissenschaftlich ausgerichtet und englischsprachig. Der Studiengang läuft aus, wird aber mittelfristig durch einen breiter konzipierten englischsprachigen grundständigen Studiengang ersetzt, von dem zu hoffen ist, dass er Frauen ebenfalls besonders anspricht. Gleichzeitig wurde ein englischsprachiger Masterstudiengang aufgesetzt, bei dem abzuwarten ist, ob er von Frauen überproportional gut angenommen wird.

Es deutet damit einiges darauf hin, dass die Annahme von „Frauenvorlieben“ als Grund für einen unterproportionalen Frauenanteil im Studium der Forstwissenschaften ein Stereotyp ist, der nicht zutrifft und folglich überwunden werden kann. Erfreulicherweise steigt seit Jahren der Anteil von Frauen im gehobenen und höheren Forstdienst, was sich aufgrund der besonderen Wirkung von Rollenvorbildern mittelfristig hoffentlich auch in einer weiter steigenden Zahl an weiblichen Studierenden niederschlägt. Um solchen Rollenvorbildern auch im wissenschaftlichen Bereich eine größere Sichtbarkeit zu verschaffen, soll die Gleichstellungsarbeit der Fakultät zukünftig verstärkt auf eine passgenaue, an den konkreten individuellen Bedarfen orientierte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bei den Karrierestufen nach der Promotion ausgerichtet werden, also dort, wo ihr Karriereweg an die Decke stößt und häufig mit der Phase der Familienplanung zusammenfällt. Damit rückt die Habilitation in den Vordergrund, eine Karrierestufe, die im Gegensatz zu den vorausgegangenen Karrierestufen nur wenig verbindlich geregelt ist und eine Förderung im Sinne eines struktu-

rierten Programms bislang wohl an formal- und steuerrechtliche Grenzen stößt. Hierauf wurde bereits im letzten Zwischenbericht hingewiesen.

1.2 Wie steht es um die Habilitation und nachfolgende Karrierestufen?

Die bisherige Gleichstellungsarbeit hat aufgezeigt, dass langfristige Erfolge beim Bemühen um einen höheren Frauenanteil in den Karriereschritten nach der Promotion nur zu erwarten sind, wenn es gelingt „Knackpunkte“ auf dem Weg hin zur Professur zu identifizieren und durch geeignete Maßnahmen aufzulösen. Eine Aufhebung der „gläsernen Decke“, d.h. ein Anteil weiblich besetzter Professuren, der dem Frauenanteil an den vorangegangenen Karrierestufen entsprechend ist, setzt allerdings eine kritische Anzahl von Wissenschaftlerinnen voraus, die über eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistung berufungsfähig sind. Indes wurde in den letzten Jahren an der Fakultät keine Nachwuchswissenschaftlerin habilitiert (siehe Abb. 3 und 4). Die Gründe liegen neben einer der Forschungsstärke der Fakultät unangemessen geringen Anzahl von Habilitationen insgesamt, auch in einem Dilemma, dass spezifisch für Nachwuchswissenschaftlerinnen in dieser Phase ihrer Karriere ist.

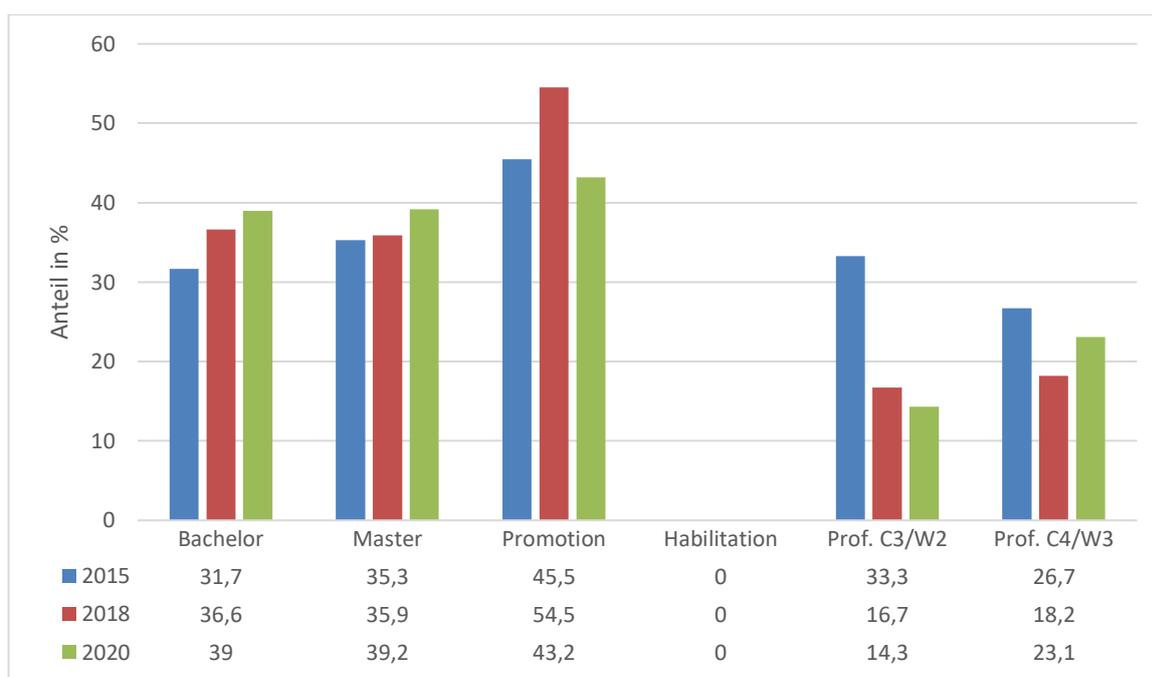


Abb. 3: Entwicklung der Anzahl der Absolventinnen von Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengängen, Habilitationen von Frauen sowie Professorinnen (Grundgesamtheit Bachelor, Master, Promotion siehe Abb. 2, Seite 2; Habilitation: n 2015=1, n 2018=1, n 2020=1; Prof. C3/W2: n 2015=6, n 2018=6, n 2020 =7; Prof. C4/W3: n 2015=15, n 2018=11, n 2020=13).

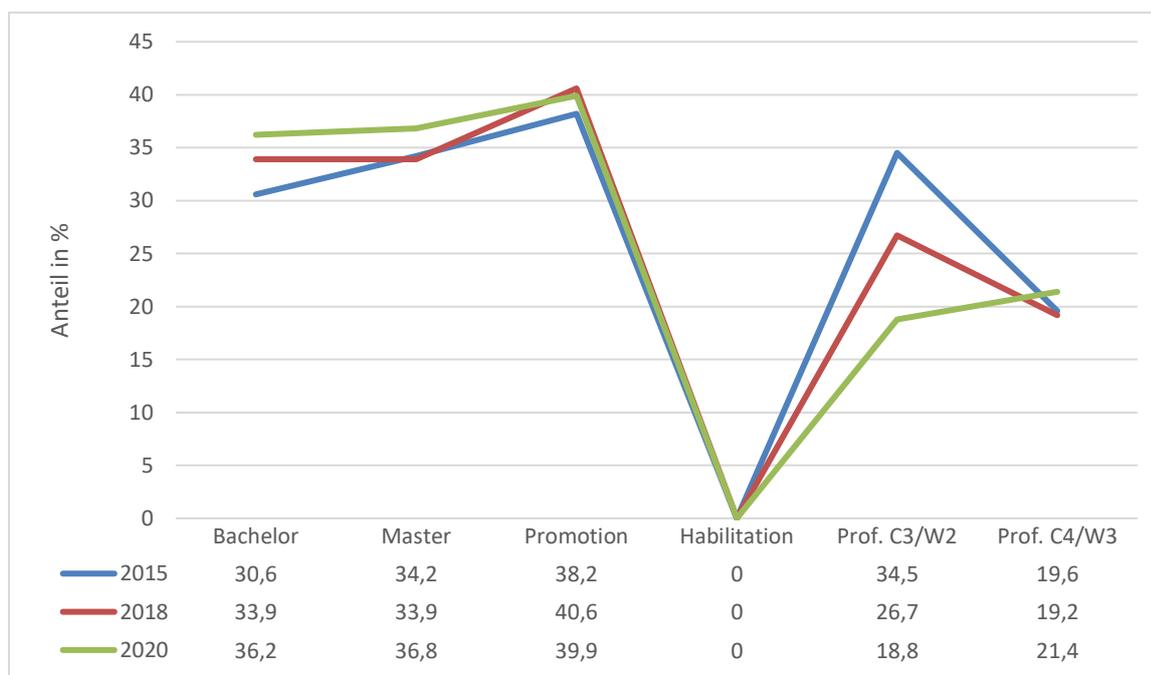


Abb. 4: Entwicklung der Anzahl der Absolventinnen von Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengängen, Habilitationen von Frauen sowie Professorinnen (MW 5 Jahre).

In einer Abfrage der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität im Jahr 2015 haben von 22 Postdoktorandinnen der Fakultät lediglich sechs eine Habilitationsabsicht erklärt. Aus diesem Kreis ist eine Habilitation oder eine habilitationsäquivalente Leistung an der Fakultät nicht hervorgegangen. Zwei dieser Nachwuchswissenschaftlerinnen haben jedoch die Universität gewechselt und dort ihre wissenschaftliche Karriere im Rahmen von Juniorprofessuren fortgesetzt. Hingegen steht an der Fakultät eine Nachwuchswissenschaftlerin, die explizit keine Habilitation anstrebte, kurz vor dem Abschluss derselben. Dem gegenüber haben von den 24 Postdoktoranden 11 eine Habilitationsabsicht geäußert. Inzwischen haben sechs von diesen die Habilitation abgeschlossen und/oder eine Professur inne.

Liegt die Lösung in der Schaffung einer verbindlichen Struktur?

Wir wissen nicht, welchen Einfluss die Formalisierung und Strukturierung der Promotionsphase durch Einführung der GFA im Jahr 2015 auf die Entscheidung von Absolventinnen zur Erweiterung ihrer wissenschaftlichen Karriere um den Schritt der Promotion hat. Ein positiver Zusammenhang aber liegt nahe. Die Datenlage gab zum Zeitpunkt der Berichterstattung leider lediglich Hinweise darauf, die aber verifiziert und in die Planungen zum nächsten Gleichstellungsplan aufgenommen werden. Informationen hierüber könnten Hinweise auch für Strukturen geben, die die Karrierestufe „Habilitation“ adressieren. Einiges deutet daraufhin, Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Habilitation anstreben, sehr viel stärker als bislang erfolgt, in eine unterstützende und verbindliche Struktur einzubinden. Gerade in dieser Karrierephase mögen „konkurrierende“ Ansprüche wie die der Familiengründung dazu führen, dass die ohnehin wenigen Habilitationsvorhaben von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Fakultät nicht zu Ende geführt werden und die ursprüngliche Idee, die Berufung auf eine Professur anzustreben, nicht verwirklicht wird. Eine unterstützende Struktur mag hier hilfreich sein. Gedacht war in der Fakultät zunächst an ein Mentorship-Programm, das aber bislang aus dem Stadium der Idee nicht herausgetreten ist. Bis zur Umsetzung des Programms wird die Fakultät das Prinzip der individualisierten Unterstützung fahren und zunächst bei denjenigen Wissenschaftlerinnen, die eine Habilitationsabsicht erklärt haben, den Stand des Verfahrens klären und etwaige Hindernisse zum Abschluss derselben identifizieren, um anschließend eine passgenaue Unterstützung zu erarbeiten und anzubieten. Ziel ist der erfolgreiche Abschluss einer Habilitation bis 2022 durch eine Nachwuchswissenschaftlerin, die von der Fakultät hierin bereits substantiell unterstützt wurde.

Zur Situation auf der Karrierestufe „Professur“

Die Karrierestufe „Professur“ unterfällt der langfristigen strategischen Planung der Fakultät. Hierzu war für das Frühjahr 2020 ein Strategie-Workshop geplant, der Corona-bedingt auf das 4. Quartal 2020 verschoben werden musste. In Rede stehen drei Professuren, die bis 2026 vakant werden, ihre zukünftige Ausrichtung und Denomination. Nachdem 2018 im Rahmen eines vorgezogenen Berufungsverfahrens die W3-Professur „Forstökonomie und nachhaltige Landnutzungsplanung“ mit einer Frau besetzt werden konnte, scheiterte die vorgezogene Berufung einer Frau auf die W3-Professur „Forstpolitik und internationale Governance“ im Rahmen des Nachwuchspakt-Programms. Die Professur soll neu ausgeschrieben werden. Aussichtsreiche Kandidatinnen sind identifiziert und werden zur Bewerbung aktiv aufgefordert werden. Ziel ist die Besetzung von zwei der nächstens vakant werdenden Professuren mit einer Frau. Neben der gezielten Ansprache von berufungsfähigen Nachwuchswissenschaftlerinnen ist ein fokussierter Blick auf die Nachwuchssituation in den Forstwissenschaften angeraten. Die Bewerber*innenlage ist hier nach erster Einschätzung insgesamt unbefriedigend, nicht zuletzt wegen der sehr eingeschränkten Karrieremöglichkeiten in den originär forstlichen Disziplinen aufgrund der sehr wenigen vorhandenen Stellen. Dieses Dilemma aufzulösen, bedarf einer Ansprache und Diskussion mit den Schwester-Fakultäten. Forum hierfür könnte der nächste Forstliche Fakultätentag sein.

1.3 Zur Situation von Mitarbeiterinnen in Administration und technischem Dienst

Die Tarifstruktur hat sich im Verwaltungsdienst durch Zentralisierung der höherwertigen Tätigkeiten der Finanzbewirtschaftung im Bereich Dritt- und Sondermittel sowie durch Besetzung und Verstärkung ehemals befristet besetzter Stellen mit höherwertigen Tätigkeiten im technischen Dienst einzelner Abteilungen vom Tarifcluster TV-L E4 bis E6 nach TV-L E7 bis E8 und TV-L E9 bis E10 verschoben. Im Verwaltungsdienst sind weiteren Möglichkeiten eines beruflichen Aufstiegs zukünftig aber enge Grenzen gesetzt, allzumal die wenigen Stellen im höheren Tarifbereich der Administration bereits langfristig besetzt sind.

Der Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit für Mitarbeiterinnen* in Verwaltung und technischem Dienst liegt aktuell in der Verbesserung der Rahmenbedingungen ihrer Arbeit sowie im Aufgreifen situationsbedingter Notwendigkeiten.

Im Dekanat und im Bereich Dritt- und Sondermittel der Fakultät wurde passgenau auf die jeweiligen Bedarfe der dortigen Verwaltungsmitarbeiterinnen das Instrument des Teleheimarbeitsplatzes eingeführt. Die bisherigen Erfahrungen mit diesem Piloten sind durchweg positiv, sodass das Instrument innerhalb der Fakultät breiter beworben werden soll. Durch dieses Mehr an Flexibilität in der Gestaltung ihres Arbeitsalltags soll generell den Mitarbeitenden des Verwaltungsdienstes die Möglichkeit geboten werden, die je individuellen familiären Bedarfe mit den beruflichen Notwendigkeiten besser als bislang vereinbaren zu können.

Für Mitarbeiterinnen im technischen Dienst wurde ein Workshop „Team, Kooperation und Konfliktmanagement – erfolgreich zusammenarbeiten“ durchgeführt, der auf vielfachen Wunsch hin fortgeführt werden sollte, Corona-bedingt aber auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden musste. Qualifizierungsmaßnahmen sollen weiterhin situationsbedingt ad hoc möglich sein, aber auch als dauerhaftes Angebot strategisch ausgerichtet werden. Geplant ist ein Workshop zum Themenfeld interkulturelle Kompetenz für Mitarbeiterinnen* im Labordienst sowie ein Englischkurs, ausgerichtet auf die spezifischen Notwendigkeiten eben dort. Hintergrund ist die enge Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen* im Labor häufig auch mit ausländischen Nachwuchswissenschaftler*innen, die nicht immer spannungsfrei sind. In Rede stehen üblicherweise Konflikte um die Einhaltung von einschlägigen Sicherheitsregeln.

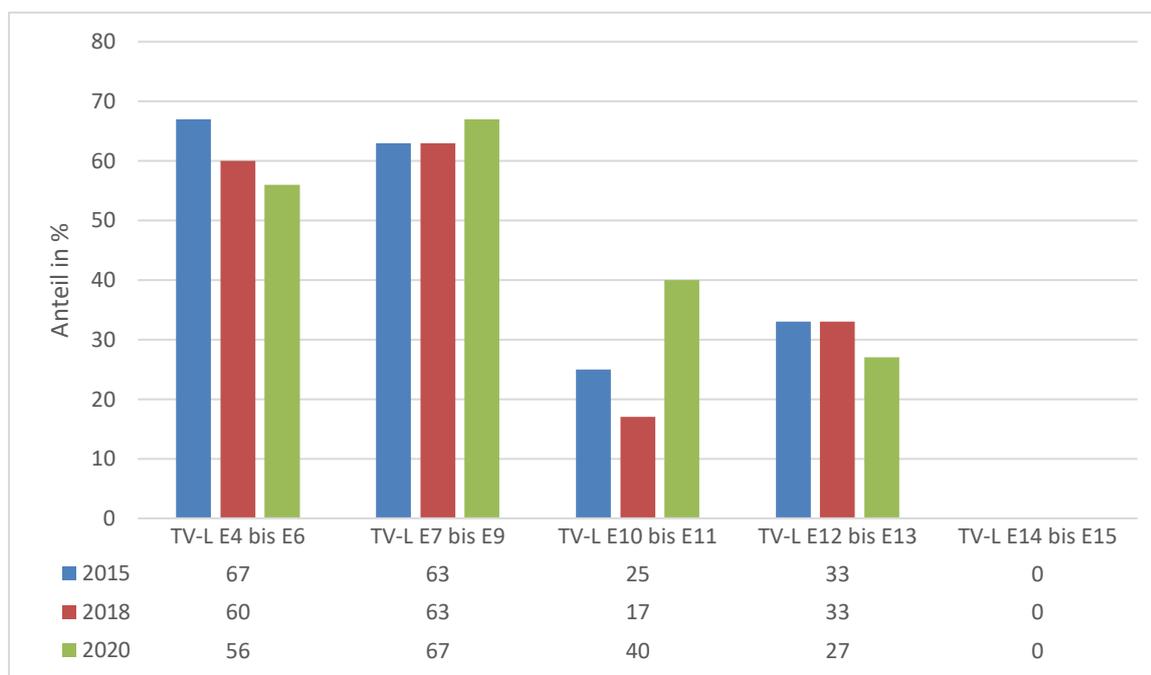


Abb. 5: Entwicklung des Frauenanteil in Administration und technischem Dienst an den Tarifgruppen

(E4-E6: n 2015=24, n 2018=15, n 2020=18; E7-E9: n 2015=56, n 2018=60, n 2020=57; E10-E11: n 2015=4, n 2018=6, n 2020=5; E12-E13: n 2015=6, n 2018=9, n 2020=11; E14-E15: n 2015=1, n 2018=1, n 2020=1).

2. Die gleichstellungsorientierten Maßnahmen – Stand der Umsetzung und Anpassung

Die Bestandsaufnahme erfolgt entlang der Gliederung im Gleichstellungsplan der Fakultät 2015-2021, Pkt. 4, Seite 9 ff. Die Zwischenevaluation 2020 wurde zum Anlass genommen, die Maßnahmen an geänderte Bedingungen anzupassen und um weitere zu ergänzen.

2.1 „Licht ins Dunkle bringen“

Ziele waren...

- Gewinnung datenbasierter Informationen über die Wahl forstwissenschaftlicher Studiengänge an der Fakultät im Hinblick auf Passgenauigkeit von Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Studienanfängerinnen.
- Identifikation und Beseitigung von Hemmnissen, ein forstwissenschaftliches Studium an der Fakultät aufzunehmen.
- Implementierung einer Gender-Forschung an der Fakultät in Kooperation mit dem Methoden-zentrum Sozialwissenschaften.

Umsetzung der Maßnahme – aktueller Stand

- Erstellung der quantitativ-qualitativen Studie „Geschlechterspezifische Motivation bei der Studienwahl forstlicher Studiengänge der Georg-August Universität Göttingen“ (Abschlussbericht Katz C., 2017). Die Studie gibt einige Hinweise auf mögliche Outreach-Projekte, verstanden nicht als Marketing-Strategie, sondern als Möglichkeit zur Überwindung von Zugangsbarrieren durch Verfügbarmachen zielgruppenspezifischer Informationen. In diesem Sinne wurde 2017 ein Image-Film „Jenseits von Dackel und Lodenmantel“ mit Mitteln aus dem Gleichstellungs-Innovations-Fonds der Universität sowie aus Mitteln der Fakultät produziert und auf der Homepage der Fakultät platziert. Zu weiteren Outreach-Projekten siehe Umsetzung der Maßnahme „Marketing des Forststudiums“.

- Es ist bislang nicht gelungen, Genderaspekte in der Forschung der Fakultät zu platzieren.

Anpassung der Maßnahme

- Die Fakultät wird Mittel zur Durchführung weiterer Studien bereitstellen (siehe hierzu die Ausführungen unter 1.1). Der Fokus der Studien soll um diskriminierungsrelevante Aspekte im Studium erweitert werden. Als Datengrundlage sollen folgende Informationen herangezogen werden:
 - die Geschlechteranteile in den Bachelorstudiengängen „Forstwissenschaften und Waldökologie“, „Molecular Ecosystem Sciences“ und „Ökosystemmanagement“ sowie den Schwerpunkten des Masterstudiengangs „Forstwissenschaften und Waldökologie“,
 - die Studiendauer und Abschlussnoten der Studierenden in diesen Studiengängen und Schwerpunkten, differenziert nach Geschlecht,
 - die Geschlechterverteilung bei Promotionen, differenziert nach Abteilungen.

Die Aufbereitung der Daten wird durch eine studentische Hilfskraft erfolgen und die Federführung über die Analyse bei einem Mitglied des wissenschaftlichen Dienstes im Gleichstellungsteam liegen. Die Studie soll im 3. Quartal 2021 vorliegen.

2.2 Individuelle Beratung von Studieninteressentinnen*

Ziele waren...

- Strukturierte Erhöhung der Anzahl weiblicher Studierender durch Einrichtung eines Beratungsangebots zur Studienwahl für Interessentinnen am Bachelor-Studiengang „Forstwissenschaften und Waldökologie“, das bei Biographie und Lebensplanung ansetzt.
- Einrichtung eines Online-Portals zur ersten Kontaktaufnahme.

Umsetzung der Maßnahme – aktueller Stand

- Das Beratungsangebot wurde bislang nicht umgesetzt, da die personellen Kapazitäten und das Know-how für die Umsetzung nicht vorliegen. Unklar ist, wer die Beratungen durchführen soll, welche Voraussetzungen die Berater*innen mitbringen müssen, wer die Plattform betreut u.a.m.

Anpassung der Maßnahme

- An der Maßnahme wird festgehalten. Zusammen mit dem Studiendekanat wird angestrebt, das Beratungsangebot noch während der Laufzeit des jetzigen Gleichstellungsplans strukturell zu ermöglichen.

2.3 Marketing des Forststudiums

Ziele waren...

- Identifikation etwaiger Informationsdefizite über berufliche Perspektiven des Forststudiums bei Schüler*innen in Kooperation mit den Schwester-Fakultäten an den Universitäten München, Freiburg und Dresden.
- Einbringen der Thematik auf dem Forstlichen Fakultätentag ggf. mit Bildung einer Arbeitsgruppe zur Entwicklung von gemeinsamen Informationsmaßnahmen.
- Stärkere Einbindung von Gleichstellungsaspekten in Berufsinformationsveranstaltungen, indem auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Einladung der Referent*innen als role models geachtet wird.

Umsetzung der Maßnahme – aktueller Stand

- Bei Berufsinformationsveranstaltungen wird vonseiten des Studiendekanats auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis der Referent*innen geachtet.
- Mit Mitteln aus dem Gleichstellungs-Innovations-Fonds und der Fakultät wurde 2017 ein Image-Film „Jenseits von Dackel und Lodenmantel“ produziert und auf der Homepage der Fakultät platziert. Poster und Postkarten mit Hinweis auf den Film liegen gedruckt vor (siehe bitte Anhang).
- Der für 2020 geplante Girl's Day wurde Corona-bedingt auf 2021 verschoben (siehe <https://www.girls-day.de/@/Show/georg-august-universitaet-goettingen.13/einblick-in-die-forstwissenschaften-jenseits-von-dackel-und-lodenmantel>).

Anpassung der Maßnahme

- Es ist geplant, den Image-Film „Jenseits von Dackel und Lodenmantel“, Poster und Postkarten mit Hinweisen auf den Film an ausgewählte Schulen und Arbeitsagenturen zu verschicken. Der Versand an Schulen soll mit dem Angebot verknüpft sein, vor Ort über das Studium an der Fakultät zu referieren und interessierte Schüler*innen zu beraten.
- Die Fakultät wird sich zukünftig an der Göttinger Woche „Wissenschaft und Jugend“ beteiligen.
- Geplant ist ein „Girls Only-Day“ für 2021, der möglicherweise mit der Maßnahme „Individuelle Beratung von Studieninteressentinnen“ verbunden werden kann, um weibliche Interessierte an einem forstwissenschaftlichen Studium den Einstieg in ein traditionell männer- und männlichkeitsgeprägtes Berufsfeld zu erleichtern.
- Die Kooperation mit Gleichstellungsteams anderer Fakultäten der Universität Göttingen sowie der forstwissenschaftlichen Schwester-Fakultäten zum Austausch über Projekte und Marketingstrategien soll intensiviert werden.
- Der Begriff des Marketings sollte auf Passgenauigkeit zu dem, was beabsichtigt ist, diskutiert und ggf. durch einen treffenderen, den Informationscharakter hervorhebenden Begriff ersetzt werden.

2.4 Dorothea-Schlözer-Stipendien

Ziele waren...

- Finanzierung von zwei Promotionsstipendien und einem Stipendium für Postdoktorandinnen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. (Promotionsstipendien werden inzwischen nicht mehr und die bisherigen Stipendien für Postdoktorandinnen als Stellen vergeben.)

Umsetzung der Maßnahme – aktueller Stand

- Die Fakultät hat ihre Bereitschaft erklärt, sich am Postdoktorandinnen-Programm in Höhe von 30 % der Personalkosten für zwei Postdoc-Stellen zu beteiligen. Derzeit wird an der Fakultät eine Nachwuchswissenschaftlerin im Postdoktorandinnen-Programm gefördert. Die Fakultät beteiligt sich an den Personalkosten mit 30 %. Sie unterstützt die Nachwuchswissenschaftlerin darüber hinaus mit weiteren Mitteln in Höhe von 2.500 EUR zur Deckung forschungsrelevanter Bedarfe.

Anpassung der Maßnahme

- Es ist beabsichtigt, die Gewährung von Sachmitteln in Höhe von 2.500 EUR für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Postdoktorandinnen-Programm formal auf Dauer zu stellen.

2.5 Anschub-, Überbrückungs- und Abschlussfinanzierung

Ziele waren...

- Bereitstellung von 5.000 EUR für Anschub-, Überbrückungs- und Abschlussarbeiten eines wissenschaftlichen Qualifizierungsvorhabens.
- Anregung eines Programms der Universität zur Weiterfinanzierung von Postdoktorandinnen nach befristeter Anstellung als Voraussetzung zur Eigeneinwerbung von Drittmitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Ziel sollte die Schaffung von Möglichkeiten sein, eine eigene Arbeitsgruppe aufzubauen. Die Fakultät würde sich hälftig an den Personalkosten beteiligen.

Umsetzung der Maßnahme – aktueller Stand

- Aus Fakultätsmitteln wurde einer Postdoktorandin der Abschluss ihrer Habilitation ermöglicht, indem ihr eine wissenschaftliche Hilfskraft zur Laborunterstützung für die Dauer eines Jahres finanziert wurde. Das Habilitationsverfahren wird voraussichtlich im Wintersemester 2020/2021 eröffnet.
- Die Fakultät hatte mehrjährig die weibliche Leitung der Nachwuchsgruppe „Forstpathologie“ über Hochschulpaktmittel finanziert und die Arbeitsgruppe substantiell mit Ressourcen ausgestattet. Die Leitung wird sich an der Universität Freiburg auf die derzeit ausgeschriebene W1-Professur für Pathologie der Bäume mit tenure aussichtsreich bewerben.
- Die Fakultät unterstützt den Antrag einer Postdoktorandin auf eine Juniorprofessur im Robert Bosch-Programm „Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen“ mit der Zusage von Mitteln in

Höhe von 22 Tsd. über den obligatorischen Anteil von 10 % der Gesamtfördersumme hinaus, die ebenfalls ausschließlich von der Fakultät bereitgestellt werden. Die Gesamtunterstützung läge bei 122 Tsd. EUR.

Anpassung der Maßnahme

- Überführung der ad hoc-Förderung in ein formalisiertes Programm zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel der Habilitation unter Beibehaltung der notwendigen Flexibilität.
- Statusklärung des Programms zur Weiterfinanzierung von Postdoktorandinnen nach befristeter Anstellung als Voraussetzung zur Eigeneinwerbung von Drittmitteln der DFG.

2.6 „Short-term International Mentorship Programme“

Ziele waren...

- Auflegung eines Programms zur Unterstützung von Postdoktorandinnen in forstwissenschaftlichen Disziplinen, in denen Frauen jenseits der „gläsernen Decke“ unterrepräsentiert sind, auf ihrem Karriereweg zur Habilitation oder habilitationsäquivalenten Leistung.
- Finanzierung von bis zu drei Auslandskurzmentoraten zum Aufbau karriereförderlicher Netzwerke.

Umsetzung der Maßnahme – aktueller Stand

- Der Implementierung des Programms stehen nach wie vor formal- und steuerrechtliche Hemmnisse im Weg, die bislang von der Rechts- und Finanzabteilung nicht ausgeräumt werden konnten.

Anpassung der Maßnahme

- Die Maßnahme bedarf keiner Anpassung, sondern der Umsetzung. In der Zwischenzeit gewährt die Fakultät einzelfallbezogene Unterstützung.

3. Neu durchgeführte und zukünftige Maßnahmen

3.1 Förderung Mitarbeiter*innen in Administration und technischem Dienst

Ziele sind...

- Verbesserung der Rahmenbedingungen der Arbeit von Mitarbeiterinnen* in Administration und technischem Dienst.

Begründung der Maßnahme

- Der Kontakt von Mitarbeiterinnen* in Administration und technischem Dienst zum wissenschaftlichen Dienst unterscheidet sich vom Kontakt der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen untereinander. Besteht zwischen letzteren eine durch disziplinäre Sozialisation am „Erkenntnisgegenstand“ geprägte Übereinkunft über die Art und Weise der untereinander gepflegten Kommunikation, muss diese zwischen Mitarbeiterinnen* in Administration und technischem Dienst und denen des wissenschaftlichen Dienstes zunächst erst „ausgehandelt“ werden. Dies erfolgt nicht selten konflikthaft. Die Gründe liegen neben dem Fehlen einer „gemeinsamen Sprache“ in den grundlegend unterschiedlichen Aufgabenfeldern. Aufgabe von Administration und technischem Dienst ist die Sicherstellung von Regelmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit als nachgelagerte, oftmals als subsidiär wahrgenommene Erfordernisse der Forschungsarbeit. Über die Durchführung von passgenauen Veranstaltungen sollen „Knackpunkte“ in der Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Dienst und untereinander bearbeitet werden.

Umsetzung der Maßnahme

- Durchführung eines Trainings zur Erhöhung der Resilienz im Verwaltungsdienst sowie eines Workshops „Team, Kooperation und Konfliktmanagement – erfolgreich zusammenarbeiten“ für Verwaltungsdienst und technischem Dienst.
- Qualifizierungsmaßnahmen sollen neben einem situationsbedingten ad hoc-Angebot als dauerhafte Struktur im Rahmen des Onboarding neuer Mitarbeiter*innen ausgerichtet werden. Geplant ist ein Workshop zum Themenfeld interkulturelle Kompetenz für Mitarbeiterinnen* im Labor-

dienst sowie ein Englischkurs für ebenjene, ausgerichtet auf die spezifischen Notwendigkeiten im Labor (siehe hierzu auch 1.3).

3.2 Einrichtung genderneutraler Toiletten in den Hörsaalbereichen

Ziele sind...

- Im Bereich der Hörsäle sollen die Toilettenanlagen genderneutral umgebaut werden und eine inklusive Beschilderung erhalten.

Begründung

- Der Großteil der Toiletten an der Fakultät ist Männern oder Frauen vorbehalten. Der Umbau der Toilettenanlagen im hochfrequentierten Bereich der Hörsäle soll Personen außerhalb des binären Geschlechtersystems einen diskriminierungsfreien Zugang zu Toiletten ermöglichen.
- Die Ausweisung genderneutraler Toiletten macht darüber hinaus die Bewusstheit der Fakultät über ihren Auftrag, auf Gleichstellung und Chancengleichheit hinzuwirken, nach außen sichtbar.

Umsetzung der Maßnahme

- Das Gebäudemanagement wurde um eine Planung gebeten. Die Mittel werden von der Fakultät bereitgestellt.

3.3 Empowerment für Studentinnen* und Nachwuchswissenschaftlerinnen*

Ziele sind...

- Erhöhung der Handlungssicherheit von Studentinnen* und Nachwuchswissenschaftlerinnen* in schwierigen Interaktionen.
- Vermittlung von Kompetenzen im Umgang mit sexuellen Belästigungen, insbesondere für Studentinnen*, die kurz vor der Aufnahme eines Praktikums oder Antritt mehrtägiger Exkursionen stehen.

Begründung

- „Wie Untersuchungen gezeigt haben, sind sexuelle Belästigungen und Gewalt eine „erschreckend normale“ Erfahrung an deutschen Hochschulen, insbesondere für Frauen und LSBTI*-Personen, aber auch für Männer, denen „Unmännlichkeit“ oder Homosexualität zugeschrieben wird“, so eine Expertise der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015). Die Fakultät ist von der zitierten Kernaussage betroffen, die betreffenden Fälle unterliegen derzeit einer disziplinarrechtlichen gerichtlichen Überprüfung. Sensibilisierungstrainings und ihre fakultätsöffentliche Bewerbung sind eine geeignete Maßnahme der Prävention.

Umsetzung der Maßnahme

- Durchführung von Seminaren allgemein zur Stärkung der Kompetenzen von Studentinnen* und Nachwuchswissenschaftlerinnen* in schwierigen Interaktionen und von Sensibilisierungstrainings in Sachen sexueller Belästigung.
Die Bewerbung soll fakultätsöffentlich erfolgen. Soweit datenschutzrechtlich möglich werden Studentinnen*, die vor der Aufnahme des Praktikums stehen, und Teilnehmer*innen einer mehrtägigen Exkursion persönlich auf das Veranstaltungsangebot hingewiesen. Die Maßnahmen sind zur Durchführung im Frühjahr 2021 vorgesehen und vom Dekanat als Pilot zur Finanzierung aus Hochschulpaktmitteln beantragt.

3.4 Gleichstellung sichtbar machen

Ziele sind...

- Ankern der Themen Gleichstellung und Chancengleichheit innerhalb der Fakultät durch Sichtbarmachung der Arbeit und Bewerbung des Angebots des Gleichstellungsteams.

Begründung der Maßnahme

- Studierenden ist oftmals nicht bewusst, dass es ein Team zur Unterstützung von Gleichstellung an der Fakultät gibt, wie und mit welchen Anliegen es kontaktiert werden kann und welche Arbeit

vom Team geleistet wird. Fehlende Bekanntheit führt dazu, dass die Beratungsangebote des Gleichstellungsteams nicht genutzt und Diskriminierungserfahrungen nicht kommuniziert werden.

- Sichtbarmachen der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Fakultät ist darüber hinaus für potentielle Täter ein entmutigendes Signal dergestalt, dass an der Fakultät kein Raum für sexuelle Diskriminierung ist.

Umsetzung der Maßnahme

- Erstellen von einschlägigen Informationsmaterialien mit Kontaktmöglichkeiten zum Gleichstellungsteam. Ein Mitglied des Gleichstellungsteams hat in der Zwischenzeit im Rahmen ihrer Tätigkeit als studentische Mitarbeiterin eine Handreichung zur gendergerechten Lehre an der Fakultät verfasst.
- Vorstellung der Gleichstellungsarbeit im Rahmen der Orientierungsphase für neu eingeschriebene Student*innen durch Dekan*in und Mitglieder des Gleichstellungsteams. Hierüber wird nach außen sichtbar, dass Gleichstellung und Chancengleichheit von der Fakultät als Aufgaben wahrgenommen werden.

3.5 Unterstützung des Gleichstellungsteams

Ziele sind...

- Die Gleichstellungsarbeit soll durch ein eigenes Budget mit größeren „Freiheitsgraden“ ausgestattet werden.
- Die Arbeit des Gleichstellungsteams soll professionalisiert werden und für die Mitglieder mit einem persönlichen Mehrwert verbunden sein.

Begründung der Maßnahme

- Im Rahmen der Ordnungsmäßigkeit soll dem Gleichstellungsteam ein Budget zur Verfügung gestellt werden, das Raum für die Entwicklung und Erprobung auch von Ideen jenseits des „Mainstream“ bietet.
- Gleichstellungsarbeit ist mit einem erheblichen Einsatz an Zeit und Know-how verbunden, erfolgt an der Fakultät aber ohne Entgelt. Insofern ist es nur folgerichtig, den Mitgliedern des Gleichstellungsteams einen Mehrwert in Form von einschlägiger Qualifizierung zu bieten.

Umsetzung der Maßnahme

- Zukünftig soll das Gleichstellungsteam über ein Budget in Höhe von jährlich 5.000 Tsd. EUR zur eigenverantwortlichen Verausgabung verfügen.
- Die Fakultät stellt darüber hinaus Mittel in Höhe von 5.000 EUR für einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen des Teams bereit. Durchgeführt wurde bislang ein Workshop zur Erhöhung der Beratungskompetenz. Ein Mitglied des Teams wurde die Teilnahme an der Veranstaltung „FOLLOW UP III „Starter-Kit“ für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ ermöglicht.

Anpassung der Maßnahme

- Die Maßnahme ist neu und wird ggf. später an die gemachten Erfahrungen angepasst.

4. Ausblick

Die Senatskommission für Gleichstellung und Diversität hatte die Fakultät um Setzung ambitionierter quantitativer Zielvorgaben und die Entwicklung neuer Maßnahmen gebeten. Erstere sollen hier dargestellt werden (siehe Abb. 6, nächste Seite). Die Darstellung der letzteren ist unter Kapitel 3 des Berichts erfolgt.

Bei der Zielvorgabe zur Anzahl erst- und neuimmatrikulierter weiblicher Studierenden wird eine moderate Steigerung auf 40 % angestrebt. Wir wissen nicht, wie sich die Schließung des Bachelorstudiengangs „Molecular Ecosystem Sciences“ auf die Anzahl der erst- und neuimmatrikulierten weiblichen Studierenden an der Fakultät insgesamt auswirken wird. Es ist von einem Rückgang auszugehen, der über die Maßnahmen zur Information über das Studium der Forstwissenschaften vermutlich kompensiert werden kann.

siert werden wird. Es besteht die Erwartung, dass der neue geplante englischsprachige Bachelorstudiengang „Ecosystem Sciences“ für weibliche Studierende ähnlich attraktiv sein wird, wie der deutschsprachige Studiengang „Ökosystemmanagement“, den die Fakultät gemeinsam mit der Fakultät für Agrarwissenschaften und der federführenden Fakultät für Geowissenschaften und Geographie betreibt. Bei der Anzahl der Promovierenden wird ein Frauenanteil von 45 % erwartet. Es wird angenommen, dass durch die Vorgabe der verbindlichen Struktur der GFA der Frauenanteil zukünftig zudem stabiler als bislang sein wird. Zielvorgaben für 2026 wurden für die Anzahl erst- und neuimmatrikulierter weiblicher Studierender sowie weiblicher Promovierender nicht gemacht. In jedem Fall ist weiterhin von einem im Vergleich zu den weiblichen Studierenden überproportional höheren Anteil an weiblichen Promovierenden auszugehen.

Der Fokus der Bemühungen der Fakultät auf den Karrierestufen nach der Promotion liegt auf einer substantiellen Steigerung abgeschlossener Habilitationen von Frauen und der Berufung von Frauen auf Professuren. Bei den Karrierestufen „Habilitation“ und „Professur“ wurden Zielvorgaben bis 2026 gemacht, da in diesem Zeitraum drei Professuren vakant werden. Auf der Karrierestufe „Habilitation“ soll das Ziel weiterhin über die bereits dargestellte und - wie wir meinen - erfolgreich praktizierte individualisierte Förderung derjenigen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine solche anstreben, erreicht werden. Bei den zur Besetzung anstehenden Professuren ist die Sache aus genannten Gründen (siehe 1.2) weit schwieriger. Allerdings können im Fall der Professur „Forstpolitik und internationale Governance“ z.T. bereits bekannte aussichtsreiche Kandidatinnen zur Bewerbung aufgefordert werden. Die beiden weiteren bis 2026 zu besetzenden Professuren sind solche von Disziplinen, in denen die Bewerber*innenlage insgesamt erheblich breiter sein wird als es in den forstlichen Kernfächern bislang der Fall ist, sodass von einem hohen Anteil an berufungsfähigen Bewerberinnen auszugehen ist. Insoweit sind die gesteckten Ziele ambitioniert, aber auch realistisch.

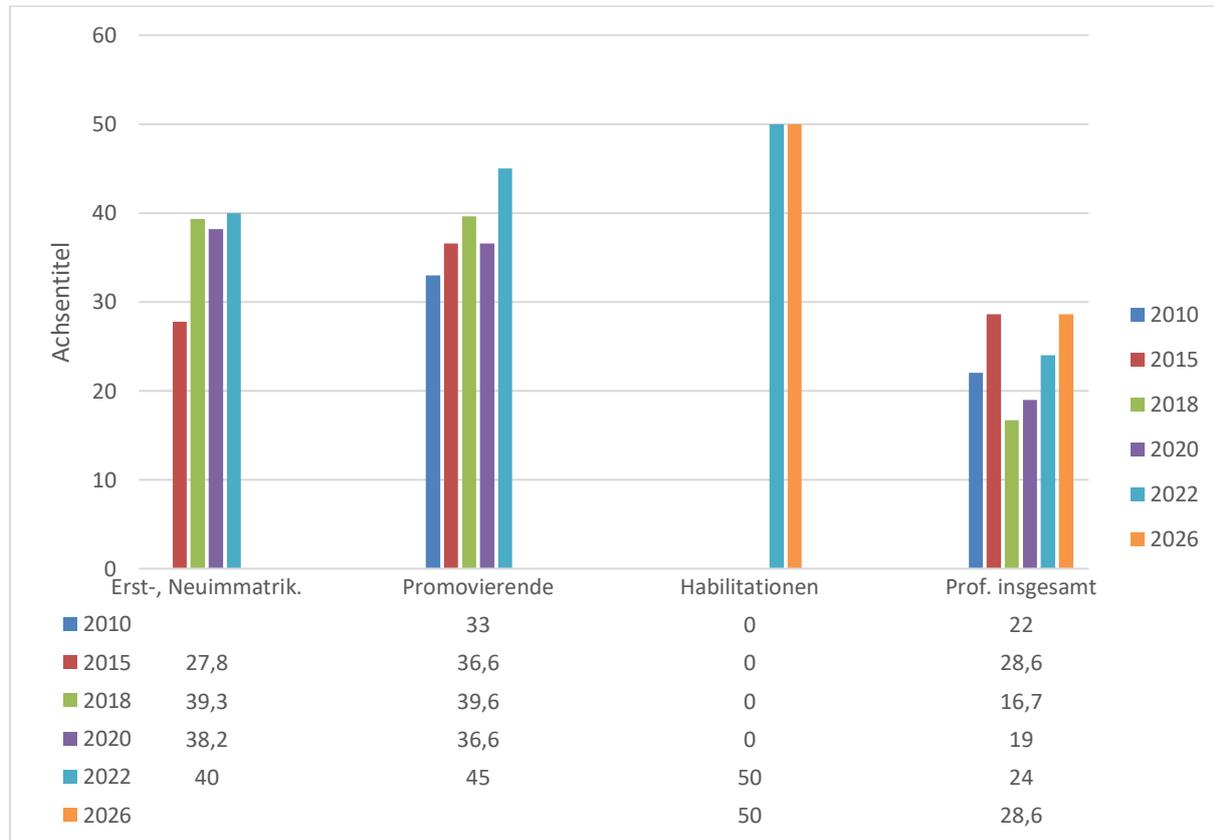


Abb. 6: Anteil der derzeitigen und angestrebten Frauenanteile an den Karrierestufen.

(Erst-, Neuimmatrik.: n 2010 keine Daten, n 2015=309, n 2018=267, n 2020=315; Prom.: n 2010=155, n 2015=205, n 2018=225, n 2020=216; Habil.: n 2010=1, n 2015=1, n 2018=1, n 2020=1; Prof.: n 2010=15, n 2015=21, n 2018=18, 2020=21).

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neumatrikulierte	314,50	120,00	38,2%	34,5%	62,50	37,00	59,2%	62,50	37,00	59,2%	0,00	0,00	-
Studierende (ohne Promovierende)	1.239,50	431,00	34,8%	32,6%	159,50	77,00	48,3%	155,50	77,00	49,5%	4,00	0,00	0,0%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	827,00	271,00	32,8%	31,2%	56,00	32,00	57,1%	54,00	32,00	59,3%	2,00	0,00	0,0%
davon Master	405,00	155,00	38,3%	35,3%	96,00	40,00	41,7%	94,00	40,00	42,6%	2,00	0,00	0,0%
davon Sonstige	7,50	5,00	66,7%	45,4%	7,50	5,00	66,7%	7,50	5,00	66,7%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	239,00	94,00	39,3%	36,1%	40,00	21,00	52,5%						
davon Bachelor (1-Fach)	136,00	53,00	39,0%	36,2%	12,00	9,00	75,0%						
davon Bachelor (2-Fach)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Master	97,00	38,00	39,2%	35,9%	22,00	9,00	40,9%						
davon Master (Double Degree)	6,00	3,00	50,0%	36,8%	6,00	3,00	50,0%						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	216,00	79,00	36,6%	37,1%	92,00	40,00	43,5%	91,00	40,00	44,0%	1,00	0,00	0,0%
Promotionen	44,00	19,00	43,2%	39,9%	14,00	8,00	57,1%						
Habilitationen	1	0	0,0%	0,0%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	156	48	30,8%	29,9%	38	18	47,4%						
davon Finanzhilfe	47	11	23,4%	18,3%									
davon Nichtfinanzhilfe	109	37	33,9%	35,4%									
Professuren													
Prof. W1	1	0	0,0%	0,0%	1	0	0,0%						
Prof. C3/W2	7	1	14,3%	18,8%	0	0	-						
Prof. C4/W3	13	3	23,1%	21,4%	3	0	0,0%						
Professuren insgesamt	21	4	19,0%	0,0%	4	0	0,0%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neumatrikulierte Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende) Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren) Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar
Angaben werden nicht ausgewiesen

5.2 Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan Administratives und technisches Personal

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E12 bis E13	11	3	27%	34%	8,0	1,6	20%	26%
davon international	1	1	100%	100%	0,3	0,3	100%	100%
davon befristet	3	1	33%	58%	1,7	0,8	44%	60%
davon Teilzeit	7	3	43%	52%	4,0	1,6	41%	44%
davon Finanzhilfe	5	1	20%	19%	4,1	0,4	10%	11%
davon Nichtfinanzhilfe	6	2	33%	42%	3,9	1,2	31%	37%
TV-L E10 bis E11	5	2	40%	29%	4,1	1,1	27%	18%
davon international	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon befristet	1	1	100%	43%	0,6	0,6	100%	35%
davon Teilzeit	2	2	100%	80%	1,1	1,1	100%	80%
davon Finanzhilfe	4	1	25%	23%	3,5	0,5	14%	13%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	50%	0,6	0,6	100%	44%
TV-L E7 bis E9	57	38	67%	64%	51,3	31,3	61%	59%
davon international	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon befristet	3	3	100%	71%	3,3	3,3	100%	78%
davon Teilzeit	20	20	100%	98%	12,3	12,3	100%	100%
davon Finanzhilfe	55	36	65%	63%	46,2	27,2	59%	58%
davon Nichtfinanzhilfe	2	2	100%	77%	5,1	4,1	80%	76%
TV-L E4 bis E6	18	10	56%	64%	13,9	6,9	50%	58%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	7	3	43%	52%	5,8	2,0	35%	42%
davon Teilzeit	10	7	70%	77%	5,9	3,9	66%	75%
davon Finanzhilfe	14	8	57%	67%	10,4	5,4	52%	62%
davon Nichtfinanzhilfe	4	2	50%	53%	3,5	1,5	43%	46%
TV-L E1 bis E3	3	2	67%	44%	0,9	0,4	43%	23%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	2	2	100%	50%	0,4	0,4	100%	28%
davon Teilzeit	3	2	67%	44%	0,9	0,4	43%	23%
davon Finanzhilfe	1	0	0%	0%	0,5	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	2	2	100%	100%	0,4	0,4	100%	100%
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	33	26	79%	82%	25,3	19,9	79%	82%
Technischer Dienst (ohne DV)	45	26	58%	56%	39,9	20,4	51%	50%
Datenverarbeitung	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
Bibliotheksdienst	2	2	100%	100%	0,4	0,4	100%	100%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	14	1	7%	8%	12,6	0,6	5%	7%
Auszubildende	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	96	55	57%	57%	80,2	41,3	52%	52%
davon international	1	1	100%	100%	0,3	0,3	100%	100%
davon befristet	16	10	63%	58%	11,7	7,0	60%	55%
davon Teilzeit	42	34	81%	83%	24,2	19,3	80%	82%
davon Finanzhilfe	81	46	57%	58%	66,7	33,5	50%	51%
davon Nichtfinanzhilfe	15	9	60%	56%	13,5	7,8	58%	56%

Leitfaden zur Erstellung und Evaluation von Gleichstellungsplänen der Fakultäten der Georg-August-Universität Göttingen, Anhang 6

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: Juni 2020)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Fakultät X	Beschreibung
1 Institutionelle Verankerung		
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent*in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Ja; Aufgaben sind: Zuständigkeit für das Schnittstellenmanagement zwischen Dekanat und allen Akteuren in Sachen Gleichstellung, Federführung über Gleichstellungspläne und Berichtswesen, Zuständigkeit für die Durchführung der Gleichstellungsmaßnahmen
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Nein
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	Es gibt ein Team von vier Gleichstellungsbeauftragten aus allen Statusgruppen. Die Wahl der GBs erfolgt im Rahmen einer Gleichstellungsversammlung
1.4	Gibt es eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	Nein
1.5	Werden ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. weiche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Nein; eine Mitarbeiterin erhält eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit um 4 Std./Woche zur Prüfung von Anträgen auf Durchführung personalrechtlicher Maßnahmen; das Dekanat unterstützt einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen der GB finanziell
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan*in der Fakultät, eigene Dekan*in für Gleichstellung...)?	Gleichstellung ist dem Dekanat als wahrzunehmende Aufgabe zugeordnet.
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger*innen und Akteur*innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	Nein
2 Finanzielle Ausstattung		
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ab 2021 wird das Gleichstellungsteam über ein Budget in Höhe von 5.000 EUR/a verfügen.
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja; lt. Gleichstellungsplan stehen 5.000 EUR/a für Anschub-, Überbrückungs- und Abschlussarbeiten zur Verfügung. Die Realität sieht anders aus: Finanzierung einer wis. Hilfskraft über die Dauer eines Jahres zum Abschluss einer Habilitation (21.549 EUR), Finanzierung 30% der Personalkosten einer Postdotorandin im Dorothea Schlöber-Programm (22.350 EUR), Bereitstellung von weiteren 2.500 EUR als Unterstützung dieser Postdotorandin; Finanzierung eines Workshops zum Umgang mit Konflikten und Teambuilding für MTVler; Finanzierung eines Workshops zur Vermittlung von Beratungskompetenzen des GB-Teams.
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	siehe bitte 1.5; 4 Std./Woche TV-L E8 (5.449 EUR)
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein, aber aus Hochschulpaktmitteln: Finanzierung der Nachwuchsgruppe Terhonen "Forstpathologie" (Personalkosten: 1,0 VZÄ TV-L E13 Leitung; 0,8 VZÄ TV-L E13 Postdotorandin; Personalkosten insgesamt: 130.100 EUR/a, einmalige Laborausstattung).
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Vermutlich im Rahmen großer Verbundforschungsprojekte, in denen häufig Mittel für Gleichstellungszwecke enthalten sind. Die Höhe ist leider nicht bekannt.
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
3 Räumliche Rahmenbedingungen		
3.1	Steht der*den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	Ja; es steht ein barrierefrei erreichbarer Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung.
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Bei Bedarf steht dem GB-Team alle fakultären Sitzungs- und Seminarräume zur Verfügung.
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-/Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	Ja; das Eltern-/Kind-Zimmer ist barrierefrei erreichbar.
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	Ja; 3 Wickelmöglichkeiten und 1 Stillmöglichkeit
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	Ja; 2 große und 3 kleine Kisten; die Ausgabe erfolgt zentral über die Bereichsbibliothek
4 Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)		
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	Ja; im Dekanat und im Bereich Dritt- und Sondermittel nutzen alle Mitarbeiterinnen (6 Personen) das Angebot der flexiblen Telearbeit; über die weitere Nutzung innerhalb der Fakultät ist nur bekannt, dass es mindestens zwei weitere Nutzerinnen gibt. Die Möglichkeit flexibler Telearbeit wird vom Dekanat durch "Beispielgebung" beworben.
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen...) und in welchem Umfang?	Die Sitzungs- und Veranstaltungszeiten sind i.d.R. familienfreundlich. Gremiensitzungen finden nicht nach 16:00 Uhr statt. Ausnahmen hiervon sind bei Berufungskommissionen häufig.
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	Vertrauensarbeitszeit für Mitarbeiter*innen des wiss. Dienstes und auf Antrag auch der MTV-Gruppe
5 Regularien		
5.1	Gibt es weitere fakultätspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	Nein

5.4 Informationsmaterial zum Studium der Forstwissenschaften



Foto: M.Dölle Idee: P. Artmann Gestaltung: Y. Kokott

*Dein Studium in Göttingen

„Jenseits von Dackel und Lodenmantel“



hier geht's zum Film!

Bachelor und Master:
Forstwissenschaften und Waldökologie



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

Finanziert aus Mitteln des Gleichstellungs-Innovations-Fonds
und des Professorinnenprogramms

www.uni-goettingen.de/forststudium



Foto: M. Dölle Idee: P. Artmann Gestaltung: Y. Kokott

***Dein Studium in Göttingen**
 „Jenseits von Dackel und Lodenmantel“



hier geht's zum Film!

Bachelor & Master:
Forstwissenschaften und Waldökologie



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
 GÖTTINGEN

Finanziert aus Mitteln des Gleichstellungs-Innovations-Fonds
 und des Professorinnenprogramms

www.uni-goettingen.de/forststudium

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: Juni 2020)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Fakultät X	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent*in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Ja; Aufgaben sind: Zuständigkeit für das Schnittstellenmanagement zwischen Dekanat und allen Akteuren in Sachen Gleichstellung, Federführung über Gleichstellungspläne und Berichtswesen; Zuständigkeit für die Durchführung der Gleichstellungsmaßnahmen
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Nein
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	Es gibt ein Team von vier Gleichstellungsbeauftragten aus allen Statusgruppen. Die Wahl der GBs erfolgt im Rahmen einer Gleichstellungsversammlung
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	Nein
1.5	Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Nein; eine Mitarbeiterin erhält eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit um 4 Std./Woche zur Prüfung von Anträgen auf Durchführung personalrechtlicher Maßnahmen; das Dekanat unterstützt einschlägige Qualifizierungsmaßnahmen der GB finanziell
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan*in der Fakultät, eigene Dekan*in für Gleichstellung ...)?	Gleichstellung ist dem Dekanat als wahrzunehmende Aufgabe zugeordnet.
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger*innen und Akteur*innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	Nein
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ab 2021 wird das Gleichstellungsteam über ein Budget in Höhe von 5.000 EUR/a verfügen.
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja; lt. Gleichstellungsplan stehen 5.000 EUR/a für Anschub-, Überbrückungs- und Abschlussarbeiten zur Verfügung. Die Realität sieht anders aus: Finanzierung einer wiss. Hilfskraft über die Dauer eines Jahres zum Abschluss einer Habilitation (21.549 EUR), Finanzierung 30 % der Personalkosten einer Postdoktorandin im Dorothea Schlözer-Programm (22.350 EUR), Bereitstellung von weiteren 2.500 EUR als Unterstützung dieser Postdoktorandin; Finanzierung eines Workshops zum Umgang mit Konflikten und Teambuilding für MTVler; Finanzierung eines Workshops zur Vermittlung von Beratungskompetenzen des GB-Teams.
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	siehe bitte 1.5; 4 Std./Woche TV-L E8 (5.449 EUR)
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein, aber aus Hochschulpaktmitteln: Finanzierung der Nachwuchsgruppe Terhonen "Forstpathologie" (Personalkosten: 1,0 VZÄ TV-L E13 Leitung; 0,8 VZÄ TV-L E13 Postdoktorandin; Personalkosten insgesamt: 130.100 EUR/a, einmalige Laborausstattung).
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Vermutlich im Rahmen großer Verbundforschungsprojekte, in denen häufig Mittel für Gleichstellungszwecke enthalten sind. Die Höhe ist leider nicht bekannt.
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der*den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	Ja; es steht ein barrierefrei erreichbarer Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung.
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Bei Bedarf stehen dem GB-Team alle fakultären Sitzungs- und Seminarräume zur Verfügung.
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	Ja; das Eltern-Kind-Zimmer ist barrierefrei erreichbar.
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	Ja, 3 Wickelmöglichkeiten und 1 Stillmöglichkeit
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	Ja; 2 große und 3 kleine Kisten; die Ausgabe erfolgt zentral über die Bereichsbibliothek
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	Ja; im Dekanat und im Bereich Dritt- und Sondermittel nutzen alle Mitarbeiterinnen (6 Personen) das Angebot der flexiblen Telearbeit; über die weitere Nutzung innerhalb der Fakultät ist nur bekannt, dass es mindestens zwei weitere Nutzerinnen gibt. Die Möglichkeit flexibler Telearbeit wird vom Dekanat durch "Beispielgebung" beworben.
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	Die Sitzungs- und Veranstaltungszeiten sind i.d.R. familienfreundlich. Gremiensitzungen finden nicht nach 16.00 Uhr statt. Ausnahmen hiervon sind bei Berufungskommissionen häufig.
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	Vertrauensarbeitszeit für Mitarbeiter*innen des wiss. Dienstes und auf Antrag auch der MTV-Gruppe
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	Nein

Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen (Stand: 20.02.2017)

 Maßnahmen wurden umgesetzt.
 Maßnahmen befinden sich in Umsetzung.
 Maßnahmen wurden nicht umgesetzt.

Stand 2016 (erst Gleichstellungsplan)	Stand 2018	Stand 2020	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein?
			"Licht ins Dunkle bringen" (Studie zur geschlechterspezifischen Motivation bei der Studienwahl forstlicher Studiengänge der Georg-August-Universität Göttingen)	Gewinnung datenbasierter Informationen über die Wahl forstwissenschaftlicher Studiengänge an der Fakultät im Hinblick auf Passgenauigkeit von Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl der Studienanfängerinnen	Die Studie stützt die Informationsmaßnahmen der Fakultät. Sie ist Grundlage weiterer Studien zur faktenbasierten Verbesserung der Informationsstrategie der Fakultät (weitere Ausführungen siehe bitte Zwischenbericht).		Ja
			Individuelle Beratung von Studieninteressentinnen	Strukturierte Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender	Die Maßnahme konnte bislang nicht umgesetzt werden. Die Wirkung der Maßnahme wird wegen der individualisierten Ansprache nach wie vor als hoch eingeschätzt		Ja
			Marketing des Forststudiums (Image-Film "Jenseits von Dackel und Lodenmantel")	Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender	Für den Film wurde Informationsmaterial (Poster, Postkarten) erstellt, das ausgewählten Schulen und Arbeitsagenturen zur Verfügung gestellt werden wird. Corona-bedingt erfolgt die Verteilung bislang nicht. Die Wirkung wird insbesondere im Rahmen von Beratungsangeboten als hoch eingeschätzt.		Ja
			Dorothea Schlözer-Stipendien*	Förderung von Postdoktorandinnen durch Beteiligung an den Personalkosten	Die Finanzierung von Postdoktorandinnenstellen wird als zielführend erachtet, sodass die Fakultät die Inhaberin der Stelle zusätzlich mit einem Sachmitteleat ausgestattet hat und beabsichtigt, die Förderung auf Dauer zu stellen.		Ja
			Anschub-, Überbrückungs- und Abschlussfinanzierung	Erfolgreicher Abschluss von Qualifizierungsarbeiten in schwierigen Lebenssituationen, Schaffung einer Grundlage zur Einwerbung von Drittmitteln	Die Fakultät hat hierüber den Abschluss mehrerer Arbeiten erfolgreich unterstützen können. Die Wirkung hinsichtlich der Zielerreichung ist u.E. sehr hoch.		Ja
			"Short-term International Mentorship Programme"	Individualisierte Unterstützung der wissenschaftlichen Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen in forstwissenschaftlichen Disziplinen mit weiblicher Unterpräsenz	Die Maßnahme konnte bislang nicht umgesetzt werden. Die Wirkung der Maßnahme wird wegen der individualisierten Ansprache als sehr hoch eingeschätzt.		Ja
			* Das Stipendienprogramm wurde eingestellt. Die Fakultät beteiligt sich am Postdoktandinnen-Programm durch Beteiligung an den Personalkosten für zwei Stellen des wissenschaftlichen Dienstes				

10							
11							
12							
13							

Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversität

Förderung Mitarbeiterinnen* in Administration und technischem Dienst
Einrichtung genderneutraler Toiletten in den Hörsaalbereichen
Empowerment für Studentinnen* und Nachwuchswissenschaftlerinnen*
Gleichstellung sichtbar machen
Unterstützung des Gleichstellungsteams

Kurzbericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans

Fakultät für Geowissenschaften und Geographie

Im vorliegenden Bericht werden die aus Sicht der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie erwähnenswerte Punkte und Aspekte der Gleichstellungsarbeit dargestellt, ohne auf die Statements des vergangenen Kurzberichtes, die in weiten Teilen nach wie vor Bestand haben, näher einzugehen bzw. diese zu wiederholen.

Bestandsaufnahme und Analyse

Als Basis für Veränderungen des Zahlenspiegels werden die aus 2017 erhobenen Daten verwendet.

Studierende

Wie bereits in den Vorjahresberichten haben sich die Frauenanteile bei Erst- und Neuimmatrikulierten in den verschiedenen Studiengängen nur geringfügig verändert. Die höchsten Frauenanteile finden sich traditionsgemäß in den Lehramtsstudiengängen der Geographie (BA Profil Lehramt und Master of Education MEd). Bemerkenswert erscheint jedoch, dass sich die Frauenanteile im MEd im Vergleich zur letzten Berichterstattung bei steigenden Fallzahlen mit 65% um mehr als 14% verringert haben.

Bei den Absolvent*innen sind durchgängig leicht rückläufige Frauenanteile, mit höchsten negativen Abweichungen in den Lehramtsstudiengängen zwischen -3,4 und -5,9% (5-Jahresmittel) festzustellen, wobei die geringen Fallzahlen zu beachten sind. In der Gesamtheit der Abschlüsse sind die Veränderungen im 5-Jahresmittel mit -0,1% vernachlässigbar.

Bei Promotionsstudierenden und Promotionen sind die Schwankungen um -5% (derzeit 53,3%) noch als marginal zu interpretieren, im 5-Jahresmittel ist gar ein leichter Anstieg um ca. +5% auf 45,6 % bei den Promotionsabschlüssen zu verzeichnen.

Man könnte trefflich über die Hintergründe sinkender Frauenanteile philosophieren, die Probleme in einigen Studiengängen liegen jedoch eher in einer Studierendenüberlast, die es zu bewältigen gilt und dort sind Fragen nach Frauenquoten eher zweitrangig. Gleiches gilt natürlich auch für gering ausgelastete Studiengänge, hier zählt jeder Kopf, ob männlich oder weiblich. Dies sind Realitäten, denen sich unsere Studiengänge abseits von Gleichstellungsaspekten stellen müssen.

Beschäftigte (wissenschaftliches Personal)

Der aus Wirtschaftsplan finanzierte Wissenschaftlerinnenanteil von 24,3% zeigt eine geringfügig positive Änderung im 5-Jahresmittel mit +1%, bei den Drittmittelbeschäftigten kann ein Anstieg um 2% auf 38,9% festgestellt werden.

Der leichte Anstieg von 11,8 auf 13,3 % bzw. von 11,6 auf 12,5% (5-Jahresmittel) bei den Professorinnen liegt in Stellenvakanzen begründet. Eine absolute zahlenmäßige Steigerung des Frauenanteils wäre hieraus folglich nicht abzuleiten. Wir müssen jedoch darauf hinweisen, dass eine weitere Professorin, die in einem gemeinsamen Berufungsverfahren mit dem Leibniz-Institut für Angewandte Geophysik seit Anfang 2018 die W2-Professur für „Angewandte Geothermik und Geohydraulik“ im Zahlenspiegel nach wie vor nicht berücksichtigt ist. Die Zahl der Professorinnen wäre also von 2 auf 3 zu erhöhen und damit der Anteil zur Stichtagszählung von 13,3 auf 20 % zu korrigieren (mit den vorgenannten Einschränkungen).

Damit bleibt als **grundsätzliches Ziel die Steigerung des Frauenanteils des wissenschaftlichen Personals**. Die Besetzungs- und Berufungsverfahren werden durch die dezentrale Gleichstellung von der Ausschreibung bis zur Einstellung mit Blick auf Transparenz und Chancengleichheit begleitet. Hieraus resultiert ein Monitoring, das auch Aufschluss über die Frauenquoten eingegangener Bewerbungen einschließlich Erfolg bei Einladungen und Platzierungen gibt.

Wichtiger Aspekt bei Berufungen ist die Identifizierung potenziell für die Position geeigneter Frauen durch die Fakultät in den Freigabeanträgen und nach Freigabe durch Präsidium und Stiftungsausschuss die Aufforderung insbesondere an die externen Berufungskommissionsmitglieder, weitere potenzielle Kandidatinnen möglichst noch vor der ersten BK-Sitzung zu benennen. Diese können sich auch mehrere Wochen über die festgelegte Ausschreibungsfrist hinaus bewerben.

So lag der Bewerbungsanteil von Frauen in sieben Berufungsverfahren der letzten 5 Jahre bei durchschnittlich 21%, zur Vorstellung wurden 33% eingeladen, bei den Listenplatzierungen werden 41% und mit drei Erstplatzierungen 43% erreicht. Zwei Frauen konnten berufen werden, darunter eine, die sich mit einer Heisenbergstelle bewarb und der von Seiten der Fakultät einvernehmlich die Option einer Heisenberg-Professur mit tenure-Zusicherung angeboten wurde (noch nicht im Zahlenspiegel enthalten!). Ursprünglich war die Position mit einer anderen Denomination als NWP-Professur vorgesehen und das Berufungsverfahren bereits eingeleitet. Die Heisenberg-Kandidatin konnte jedoch überzeugen und das ursprüngliche Berufungsverfahren wurde unter einhelliger Zustimmung der Fakultätsghremien vor der ersten BK-Sitzung zugunsten der Heisenberg-Professur „Computational Geoscience“ abgebrochen.

In einem weiteren Verfahren (W1 tt W2 Geographie-Didaktik) hatte eine erstplatzierte Frau nach längeren Berufungsverhandlungen abgesagt, obwohl ihr nach mehreren Nachverhandlungen ein überaus attraktives und für das Fachgebiet weit überdurchschnittliches Angebot unterbreitet wurde. Die Gewinnung der zweit- und drittplatzierten Kandidat*innen verlief erfolglos, da diese inzwischen Angebote anderenorts angenommen hatten. Das Verfahren wird mit leicht veränderter Denomination „Geographiedidaktik und Nachhaltigkeit“ neu aufgerollt und soll nach Einvernehmensherstellung mit dem Stiftungsausschuss als W2 Professur auf Dauer ausgeschrieben werden.

Bei der Gewinnung von Kandidat*innen ist eine langwierige Abarbeitung von Listenplatzierungen hinderlich, da sich die Betreffenden häufig auch anderenorts beworben haben. Dies kann dann zu Absagen von Frauen führen, wie in vergangenen Berufungsverfahren festzustellen war. Vor dem Hintergrund der Entscheidungen der Berufungskommissionen und im Sinne der Bestenauslese sind diese Verzögerungen leider nicht immer zu vermeiden und eine Lösung dieser Probleme, z.B. durch Mitteilung vorab, dass eine Platzierung erreicht wurde, auch verfahrensrechtlich schwierig. Auch verursachten Verzögerungen seitens der Unileitung eine zu langsame Abarbeitung der Listenplätze.

Anstehend sind noch zwei weitere Berufungsverfahren, eines für die W3-Eckprofessur „Geobiology“ mit einem derzeitigen Bewerberinnenanteil von ca. 20% und eine noch nicht ausgeschriebene W2-Professur „Landscape Geoscience“.

Die Quantifizierung von Zielvorgaben des Professorinnenanteils könnte zwar vorgenommen werden und als Orientierungswert dienen, steht unseres Erachtens einer qualitätsgesteuerten Bestenauslese entgegen, wenn zwingend Frauen zu berufen sind. Zu berücksichtigen sind auch die insgesamt geringen Fallzahlen. Unser Weg und die hohe wissenschaftliche Qualität der Bewerberinnen zeigt, dass man auch ohne Zielvorgaben erfolgreich sein kann.

Auch wenn im Festanstellungsbereich des wissenschaftlichen Mittelbaus – hier handelt es sich im Wesentlichen um Funktionsstellen – durch geringe Fluktuation nur wenig freie Stellen vorhanden sind, konnte von drei Laborleitungspositionen eine mit einer Frau besetzt werden (die personalrechtlichen Maßnahmen wurden nach dem 01.12.2019 eingeleitet, sind im vorliegenden Zahlenspiegel also nicht enthalten). Einer Verbesserung der Situation im Festanstellungsbereich des wissenschaftlichen Mittelbaus steht hier auch die derzeitige Strategie der Universitätsleitung entgegen, möglichst keine bisher befristeten Stellen zu verstetigen.

Erwähnenswert erscheint uns auch der Erfolg von vier wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, darunter zwei Frauen, die sich aufgrund ihrer ausgezeichneten Expertisen in externen Berufungsverfahren durchsetzen konnten und einen Ruf erhielten. Auch wenn dies nicht zur maßgeblichen Verbesserung der internen Zahlen führt, erfüllt uns dies mit einem gewissen Stolz auf die Qualität und Leistungen unserer wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen. Für die Betrachtung von drop out-Quoten von Frauen wäre es eine Überlegung wert, auch diese Zahlen abseits der üblichen Habilitationszählungen zu erheben.

Beschäftigte (administratives und technisches Personal)

Insgesamt bleibt festzustellen, dass sich die Zahlen seit der letzten Berichterstattung kaum geändert haben, nicht zuletzt auch durch langfristige Verträge und geringe Fluktuation in diesem Beschäftigungsfeld. Im Aufgabenbereich der administrativen Verwaltung, der traditionell überwiegend von Frauen wahrgenommen wird, konnte ein schwerbehinderter Mann, dessen befristete Stelle an der Universität ausgelaufen war, eine unbefristete Beschäftigung aufnehmen. Auch dies empfinden wir als eine erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahme.

Resumé

Vorangegangene Einzelbeispiele mögen wenig spektakulär erscheinen, aber mehr freie Valenzen für eine dynamischere Entwicklung zur Erhöhung des Frauenanteils stehen nicht zur Verfügung. Häufig spielt uns der Zufall in die Hände und nicht jede positive Entwicklung im Sinne von Chancengleichheit und Diversity-Aspekten ist Ergebnis unserer diesbezüglichen Bemühungen. Viel wichtiger erscheint uns, auch spontan und zielgerichtet auf ad hoc-Herausforderungen pragmatisch zu reagieren (wie z.B. bei der kürzlich besetzten Heisenberg-Professur). Hier sieht sich die Fakultät sehr gut positioniert.

Die in der tabellarischen Übersicht „Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen“ aufgeführten Aktivitäten führen nicht unbedingt zur Erhöhung des Frauenanteils, sicherlich aber zu erheblichen Verbesserungen des Arbeitsumfeldes.

Auf einen Punkt der Maßnahme möchten wir an diese Stelle näher eingehen: „Podcast-Angebote“. Diesen Begriff sollte man ändern in „virtuelle Lehrangebote“, welche unter den gegebenen Pandemie-Bedingungen eine dynamische Entwicklung erfahren haben. Wenn bisher nur wenige Dozierende ihre Vorlesungen aufgezeichnet haben, bestünde jetzt die einmalige Chance, die Idee von orts- und zeitunabhängigen Lehrformaten weiterzuverfolgen. Diese würden dann auch in regulären Semestern eine flexible familienfreundliche Alternative zu Präsenzveranstaltungen darstellen, um es den Studierenden mit Kindern zu erleichtern, Studium und Familie besser zu vereinbaren. Eine Vorhersage ist schwierig und durchgängig virtuelle Lehrveranstaltungen sind auch nicht zu erwarten, da ein Großteil des Angebots von der Vermittlung und dem Erwerb praktischer Kompetenzen in Labor und Gelände lebt und unabdingbar für eine qualitativ hochwertige Ausbildung unserer Studierenden und anschließendem Eintritt ins Berufsleben ist. Wo immer möglich ist dies aber zur Optimierung einer Work-Life-Balance für Studierende mit Betreuungsaufgaben förderlich. Entsprechend werden unsere Hörsäle derzeit mit der notwendigen technischen Infrastruktur ausgerüstet.

Die Aktivitäten aus dem PPII würden wir gerne weiterführen und dahingehende Möglichkeiten wurden bereits andiskutiert. Vor dem Hintergrund von Globalkürzungen und dem Paradigmenwechsel bei Kappungsgrenzen – ohne Kappung wären diese sicherlich in Teilen umsetzbar gewesen – erscheinen diese jedoch schwierig und sind auf den Prüfstand zu stellen. Hinzu kommen Belastungen des Fakultätsbudgets durch drastisch gestiegene Kosten für Investitionen in die bauliche Infrastruktur im Rahmen von Berufungsverfahren, von denen auch die neu berufenen Professorinnen profitieren, welche die finanziellen Spielräume jedoch erheblich einschränken.

Fakultät für Geowissenschaften und Geographie

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre FA in %	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %		gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neuimmatriulierte	426,00	206,75	48,5%	46,9%	25,50	12,25	48,0%	20,50	11,25	54,9%	5,00	1,00	20,0%
Studierende (ohne Promovierende)	1.223,50	530,75	43,4%	42,5%	77,50	34,75	44,8%	67,00	30,75	45,9%	10,50	4,00	38,1%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	903,00	367,00	40,6%	39,7%	28,00	15,00	53,6%	20,00	12,00	60,0%	8,00	3,00	37,5%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	67,00	41,50	61,9%	58,3%	1,00	0,50	50,0%	0,50	0,50	100,0%	0,50	0,00	0,0%
davon Master	214,00	97,00	45,3%	45,4%	46,00	18,00	39,1%	44,00	17,00	38,6%	2,00	1,00	50,0%
davon Master of Education	37,00	24,00	64,9%	73,6%	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-
davon Sonstige	2,50	1,25	50,0%	47,2%	2,50	1,25	50,0%	2,50	1,25	50,0%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	204,00	107,00	52,5%	48,2%	21,50	10,50	48,8%						
davon Bachelor (1-Fach)	127,00	65,00	51,2%	45,8%	4,00	2,00	50,0%						
davon Bachelor (2-Fach)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	12,50	6,50	52,0%	62,8%	0,50	0,50	100,0%						
davon Master	57,00	30,00	52,6%	47,5%	17,00	8,00	47,1%						
davon Master of Education	7,50	5,50	73,3%	77,3%	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	0,00	0,00	-	0,0%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	84,00	36,00	42,9%	45,5%	38,00	14,00	36,8%	38,00	14,00	36,8%	0,00	0,00	-
Promotionen	15,00	8,00	53,3%	45,6%	5,00	2,00	40,0%						
Habilitationen	0	0	-	0,0%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	88	29	33,0%	32,2%	20	8	40,0%						
davon Finanzhilfe	40	9	22,5%	24,3%									
davon Nichtfinanzhilfe	48	20	41,7%	38,9%									
Professuren													
Prof. W1	0	0	-	0,0%	0	0	-						
Prof. C3/W2	6	0	0,0%	0,0%	1	0	0,0%						
Prof. C4/W3	9	2	22,2%	21,7%	1	1	100,0%						
Professuren insgesamt	15	2	13,3%	12,5%	2	1	50,0%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neuimmatriulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Geowissenschaften (ohne Geographie)

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre FA in %	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %		gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neuimmatriulierte	273,50	140,25	51,3%	48,2%	16,50	7,25	43,9%	13,50	7,25	53,7%	3,00	0,00	0,0%
Studierende (ohne Promovierende)	544,50	228,25	41,9%	40,1%	56,50	23,25	41,2%	52,50	21,25	40,5%	4,00	2,00	50,0%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	434,00	187,00	43,1%	41,1%	13,00	7,00	53,8%	10,00	6,00	60,0%	3,00	1,00	33,3%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-
davon Master	109,00	41,00	37,6%	37,0%	42,00	16,00	38,1%	41,00	15,00	36,6%	1,00	1,00	100,0%
davon Master of Education	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-
davon Sonstige	1,50	0,25	16,7%	47,2%	1,50	0,25	16,7%	1,50	0,25	16,7%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	79,00	41,00	51,9%	44,0%	19,00	8,00	42,1%						
davon Bachelor (1-Fach)	48,00	28,00	58,3%	47,7%	3,00	1,00	33,3%						
davon Bachelor (2-Fach)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Master	31,00	13,00	41,9%	38,4%	16,00	7,00	43,8%						
davon Master of Education	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	0,00	0,00	-	0,0%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	60,00	25,00	41,7%	48,4%	26,00	10,00	38,5%	26,00	10,00	38,5%	0,00	0,00	-
Promotionen	11,00	6,00	54,5%	50,0%	3,00	2,00	66,7%						
Habilitationen													
Wiss. Personal (ohne Professuren)	70	24	34,3%	32,8%	15	7	46,7%						
davon Finanzhilfe	29	7	24,1%	25,0%									
davon Nichtfinanzhilfe	41	17	41,5%	38,1%									
Professuren													
Prof. W1	0	0	-	-	0	0	-						
Prof. C3/W2	5	0	0,0%	0,0%	1	0	0,0%						
Prof. C4/W3	7	1	14,3%	13,9%	1	1	100,0%						
Professuren insgesamt	12	1	8,3%	7,8%	2	1	50,0%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neuimmatriulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Geographie

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neuimmatriulierte	152,50	66,50	43,6%	44,9%	9,00	5,00	55,6%	7,00	4,00	57,1%	2,00	1,00	50,0%
Studierende (ohne Promovierende)	679,00	302,50	44,6%	44,5%	21,00	11,50	54,8%	14,50	9,50	65,5%	6,50	2,00	30,8%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	469,00	180,00	38,4%	38,5%	15,00	8,00	53,3%	10,00	6,00	60,0%	5,00	2,00	40,0%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	67,00	41,50	61,9%	58,3%	1,00	0,50	50,0%	0,50	0,50	100,0%	0,50	0,00	0,0%
davon Master	105,00	56,00	53,3%	56,4%	4,00	2,00	50,0%	3,00	2,00	66,7%	1,00	0,00	0,0%
davon Master of Education	37,00	24,00	64,9%	73,6%	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-
davon Sonstige	1,00	1,00	100,0%	47,1%	1,00	1,00	100,0%	1,00	1,00	100,0%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	125,00	66,00	52,8%	51,7%	2,50	2,50	100,0%						
davon Bachelor (1-Fach)	79,00	37,00	46,8%	44,3%	1,00	1,00	100,0%						
davon Bachelor (2-Fach)	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	12,50	6,50	52,0%	62,8%	0,50	0,50	100,0%						
davon Master	26,00	17,00	65,4%	61,7%	1,00	1,00	100,0%						
davon Master of Education	7,50	5,50	73,3%	77,3%	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	24,00	11,00	45,8%	39,3%	12,00	4,00	33,3%	12,00	4,00	33,3%	0,00	0,00	-
Promotionen	4,00	2,00	50,0%	37,5%	2,00	0,00	0,0%						
Habilitationen													
Wiss. Personal (ohne Professuren)	18	5	27,8%	29,3%	5	1	20,0%						
davon Finanzhilfe	11	2	18,2%	22,4%									
davon Nichtfinanzhilfe	7	3	42,9%	45,8%									
Professuren													
Prof. W1	0	0	-	0,0%	0	0	-						
Prof. C3/W2	1	0	0,0%	0,0%	0	0	-						
Prof. C4/W3	2	1	50,0%	50,0%	0	0	-						
Professuren insgesamt	3	1	33,3%	31,3%	0	0	-						

Erläuterungen:

- Erst- und Neuimmatriulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Fakultät für Geowissenschaften und Geographie

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E12 bis E13	4	1	25%	29%	3,1	0,9	29%	30%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	0	0%	0%	0,4	0,0	0%	0%
davon Teilzeit	3	1	33%	38%	2,1	0,9	44%	42%
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,3	0,0	0%	24%
davon Nichtfinanzhilfe	4	1	25%	29%	2,8	0,9	32%	31%
TV-L E10 bis E11	7	1	14%	33%	6,8	1,0	15%	28%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	1	0	0%	86%	0,8	0,0	0%	80%
davon Finanzhilfe	7	1	14%	33%	6,8	1,0	15%	28%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	100%
TV-L E7 bis E9	42	24	57%	64%	34,5	17,5	51%	58%
davon international	2	2	100%	100%	1,5	1,5	100%	100%
davon befristet	4	2	50%	85%	3,5	1,5	43%	74%
davon Teilzeit	17	13	76%	85%	10,5	7,5	72%	82%
davon Finanzhilfe	42	24	57%	64%	33,3	16,8	51%	58%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	100%	1,2	0,7	58%	57%
TV-L E4 bis E6	9	6	67%	53%	6,4	4,1	64%	50%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	1	100%	36%	0,4	0,4	100%	22%
davon Teilzeit	5	4	80%	64%	2,9	2,1	73%	64%
davon Finanzhilfe	9	6	67%	55%	6,4	4,1	64%	50%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
TV-L E1 bis E3	3	3	100%	100%	1,8	1,8	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	3	3	100%	100%	1,8	1,8	100%	100%
davon Finanzhilfe	3	3	100%	100%	1,8	1,8	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	21	16	76%	82%	16,0	11,8	74%	80%
Technischer Dienst (ohne DV)	34	17	50%	50%	27,3	12,0	44%	43%
Datenverarbeitung	2	0	0%	40%	1,8	0,0	0%	36%
Bibliotheksdienst	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	8	1	13%	19%	7,4	0,5	7%	11%
Auszubildende	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	68	35	51%	56%	55,5	25,3	46%	49%
davon international	2	2	100%	100%	1,5	1,5	100%	100%
davon befristet	8	3	38%	39%	6,3	1,9	30%	26%
davon Teilzeit	29	21	72%	78%	18,0	12,3	68%	76%
davon Finanzhilfe	64	34	53%	57%	51,5	23,7	46%	50%
davon Nichtfinanzhilfe	4	1	25%	30%	4,0	1,6	40%	39%

Geowissenschaften (ohne Geographie)

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E12 bis E13	4	1	25%	31%	3,1	0,9	29%	33%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	0	0%	0%	0,4	0,0	0%	0%
davon Teilzeit	3	1	33%	38%	2,1	0,9	44%	42%
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,3	0,0	0%	24%
davon Nichtfinanzhilfe	4	1	25%	31%	2,8	0,9	32%	34%
TV-L E10 bis E11	6	1	17%	26%	6,0	1,0	17%	22%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon Finanzhilfe	6	1	17%	26%	6,0	1,0	17%	22%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	100%
TV-L E7 bis E9	36	20	56%	62%	29,2	14,3	49%	54%
davon international	2	2	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon befristet	4	2	50%	85%	3,5	1,5	43%	74%
davon Teilzeit	15	11	73%	82%	9,2	6,3	68%	79%
davon Finanzhilfe	36	20	56%	62%	28,1	13,6	48%	54%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	100%	1,2	0,7	58%	57%
TV-L E4 bis E6	8	5	63%	48%	5,9	3,6	61%	46%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	1	100%	36%	0,4	0,4	100%	22%
davon Teilzeit	4	3	75%	57%	2,4	1,6	67%	57%
davon Finanzhilfe	8	5	63%	50%	5,9	3,6	61%	47%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
TV-L E1 bis E3	2	2	100%	100%	1,1	1,1	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	2	2	100%	100%	1,1	1,1	100%	100%
davon Finanzhilfe	2	2	100%	100%	1,1	1,1	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	16	12	75%	79%	12,1	8,9	74%	77%
Technischer Dienst (ohne DV)	31	15	48%	48%	24,8	10,5	42%	42%
Datenverarbeitung	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	5%
Bibliotheksdienst	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	8	1	13%	17%	7,4	0,5	7%	9%
Auszubildende	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	59	29	49%	51%	48,3	20,9	43%	45%
davon international	2	2	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon befristet	8	3	38%	41%	6,3	1,9	30%	27%
davon Teilzeit	24	17	71%	75%	14,8	9,9	67%	73%
davon Finanzhilfe	55	28	51%	53%	44,3	19,3	44%	45%
davon Nichtfinanzhilfe	4	1	25%	32%	4,0	1,6	40%	41%

Geographie

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E12 bis E13	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
TV-L E10 bis E11	1	0	0%	80%	0,8	0,0	0%	79%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	1	0	0%	67%	0,8	0,0	0%	61%
davon Finanzhilfe	1	0	0%	80%	0,8	0,0	0%	79%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E7 bis E9	6	4	67%	79%	5,3	3,3	62%	77%
davon international	0	0	-	-	0,5	0,5	100%	100%
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	2	2	100%	100%	1,3	1,3	100%	100%
davon Finanzhilfe	6	4	67%	79%	5,3	3,3	62%	77%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E4 bis E6	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon Finanzhilfe	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E1 bis E3	1	1	100%	100%	0,6	0,6	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	1	1	100%	100%	0,6	0,6	100%	100%
davon Finanzhilfe	1	1	100%	100%	0,6	0,6	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	5	4	80%	92%	3,9	2,9	74%	90%
Technischer Dienst (ohne DV)	3	2	67%	67%	2,5	1,5	60%	60%
Datenverarbeitung	1	0	0%	80%	0,8	0,0	0%	79%
Bibliotheksdienst	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Sonstiger Dienst (ohne RD)	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
Auszubildende	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	9	6	67%	82%	7,2	4,4	61%	78%
davon international	0	0	-	-	0,5	0,5	100%	100%
davon befristet	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon Teilzeit	5	4	80%	96%	3,2	2,4	75%	94%
davon Finanzhilfe	9	6	67%	84%	7,2	4,4	61%	81%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: Juni 2020)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Fakultät für Geowissenschaften und Geographie	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent*in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Ja, Unterstützung bei Datenerhebungen, Gleichstellungsaspekte betreffend / bei Erstellung des Gleichstellungsplans / bei Problemlösung finanzieller Fragen / Umfang ca. 5-10 %
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Nein, Gleichstellungsteam, begleitet von Prof. Kley als im Fakultätsrat gewähltes Mitglied der Prof.-Gruppe und Prof.in Webb
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	drei / jeweils Vertreterin des wissenschaftlichen Mittelbaus, des MTV-Bereichs und Studierenden. Die Wahlvorschläge erfolgen in der Gleichstellungsversammlung und anschließender Bestätigung im Fakultätsrat.
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	(Noch) keine dauerhafte Position /wechselnde Besetzung / Finanzierung mit Stellenanteil von 0,4 TV-L E13
1.5	Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Zur Zeit nicht notwendig, da dezentrale GB teilfinanziert werden. Falls bei einem Wechsel der GB bei Neuwahlen Teilfinanzierungen nicht möglich sind, z.B. weil GB vollbeschäftigt sind, kann Kompensationen durch Einsatz von Hilfskraftmitteln erfolgen.
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan*in der Fakultät, eigene Dekan*in für Gleichstellung ...)?	Dekanat + unterstützendes Mitglied der Hochschullehrer/innengruppe
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger*innen und Akteur*innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	Angehörige des Dekanats (Dekan/in, Mitglied der HL-Gruppe und Fakultätsreferent) unterstützen das Gleichstellungsteam in allen administrativen und finanziellen Belangen. Berichterstattung zu den Gleichstellungsmaßnahmen in der Federführung des Dekanats
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja (seit 2016): 5 Tsd. €/a. Falls Budget nicht auskömmlich sein sollte, können darüber hinaus zusätzliche Mittel bedarfsgerecht auf Antrag an die F-HPK (z.B. für Schulungen, Gleichstellungsworkshops, Vorträge von Wissenschaftlerinnen zur Genderthematik etc.) bereitgestellt werden.
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, siehe 2.1
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, siehe 1.4
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Professorinnenprogramm - PP II (für 5 Jahre ca. 34 Tsd. €/a für frauenfördernde Maßnahmen im Wissenschaftsbereich unserer Fakultät) - in 2020 auslaufend
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, gemäß der PP II-Richtlinien
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der*den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	Neben dem hierfür üblicherweise genutzten Gleichstellungsbüro der Fakultät steht dem Gleichstellungsteam selbstverständlich und jederzeit der Diskussionsraum im Dekanat oder der Faculty Club zur Verfügung.
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Siehe 3.1
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	Die Fakultät verfügt über ein Eltern-Kind-Zimmer, das regelmäßig, überwiegend stundenweise, von Mitarbeiter*innen und Studierenden genutzt wird.
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	Zwei mit Wickeltischen ausgerüstete Sanitäranlagen neben Eltern-Kind-Zimmer. Zusätzliche separate Stillmöglichkeiten existieren nicht.
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	Nein, bei Bedarf kann man sich jedoch an der Ausstattung im Eltern-Kind-Zimmer bedienen.
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	Nur bei zwei Personen bekannt - in Fällen, wo Bedarf bestehen könnte, wird explizit auf die Möglichkeit hingewiesen. Generell sollte man sich Home Office-Lösungen öffnen und, wo möglich, personalrechtliche Hürden abbauen. Zumindest unter den jüngsten Pandemie-Einschränkungen hat sich Home Office bewährt und hat kaum Einschränkungen der Arbeitsleistung verursacht bzw. zu auch zu mehr Effizienz geführt.
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	Ja, Gremiensitzungen wie Fakultätsrat, F-HPK und Studienkommission generell vormittags und Beginn regelmäßig nicht vor 08:30, um Eltern Shuttle ihrer Kindergarten- oder Schulkinder zu ermöglichen. Kolloquien finden zwar nachmittags, aber zeitlich vorgezogen statt.
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	Soweit hier Bedarf besteht, nimmt man sich der Angelegenheit grundsätzlich positiv an. Die DV-AZ bietet aber bereits ein gewisses Maß an flexibler Arbeitszeitgestaltung, auch im Sinne von Work-Life_Balance.
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	Nein

Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen (Stand: Juni 2020)

Stand 2016 (auf Gleichstellungsplan)	Stand 2018	Stand 2020	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein?
1			Diversity-Management-Schulungen (fakultätsübergreifend)	Sensibilisierung der Fakultätsmitglieder für das Thema, Vermittlung von Wissen zum Thema	Gemäß Durchführungsplan sollten die Erfahrungen bzw. die Evaluationsergebnisse der Fakultäten Physik und Chemie abgewartet werden, um auf deren Basis die Umsetzung in unserer Fakultät abzustimmen. Die Ergebnisse zeigen eine hohe Akzeptanz, die Maßnahme wird in den Nachbarfakultäten aber im Rahmen von Verbundprojekten (SFB) angeboten und sind entsprechend ausgebucht.	Teilnahme an Diversity-Schulungen/-Maßnahmen im Rahmen der Diversitätsstrategie der Universität. Zentrale Angebote der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität.	(nein)
2			Buchapparat "Gender in den Geowissenschaften und Geographie"	Stärkung des Verbleibs von Studentinnen im Studium, Motivation von Frauen; allgemeine Möglichkeit der Sensibilisierung	Die Maßnahme wurde nach anfänglicher Verzögerung durch die Zusammenlegung der Bibliotheken voll umgesetzt. Direkte Wirkung nicht messbar.	Die Genderliteratur befindet sich in einem hierfür ausgewiesenen Bereich der Fakultätsbibliothek, der den Studierenden im ersten Semester gesondert vorgestellt wird. Vorschläge für Beschaffungen kommen aus dem GB-Team und von Fakultätsangehörigen.	ja
3			Aktive Ansprache von Frauen für studentische und wissenschaftliche HK-Stellen	Frühzeitige Einbindung in die Forschung mit der Möglichkeit eines zügigen Einstiegs für nächsthöhere Karrierestufen	Laufend. Die Verhältnisse bei wissenschaftlichen wie studentischen HK zeigen einen Anstieg des des Frauenanteils um 5% auf 55% (Stichmonat: Januar 2020), bei der effektiven Arbeitszeit liegt der Anteil bei 53%.	Im Vergleich zum letzten Bericht weitere Steigerungen um 5%.	ja
4			Frauenrepräsentanz Kolloquien	Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in den Kolloquien als Rollenmodell	Frauen sind bei Kolloquien nach wie vor unterrepräsentiert.	Eine durchgängige Steigerung der Frauenrepräsentanz bei den Vortragenden wurde bedauerlicherweise nicht erreicht, die Intention aber ist zumindest als erfolgreich zu bewerten. In der Geographie konnte in den vergangenen Semestern der Frauenanteil deutlich gesteigert werden. Die für die Kolloquiumsorganisation Zuständigen weisen regelmäßig daraufhin, insbesondere Frauen für Vorträge in unseren Kolloquiumsprogrammen zu bewegen. Problem ist, dass diese nicht nur an unserer Geo-Fakultät, sondern bundesweit als Rollenmodelle nachgefragt werden.	ja
5			Podcast-Angebote	Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie, zeit- und ortsunabhängige Verfügbarkeit von Lerninhalten und damit Reduzierung zeitlicher Verzögerungen im Studium	Bisher durch ein Fakultätsmitglied angeboten (ca. 30 Std. pro Semester). Akzeptanz dieser Möglichkeiten bei den übrigen Lehrenden jedoch gering. Die Corona-Pandemie wird hier voraussichtlich zu einem deutlichen Innovationsschub und zur Erweiterung virtueller Lehrangebote führen.	Die Voraussetzungen für die Aufzeichnung von Lehrveranstaltungen bestehen zwar grundsätzlich, inwieweit diese angenommen werden, hängt nicht zuletzt von der Akzeptanz dieser neuen Möglichkeiten durch die Lehrenden, aber auch von den berechtigten Wünschen/Forderungen der Studierenden ab. Die Wirksamkeit ist damit entsprechend eingeschränkt. Ausbildung in Labor, Gelände, am Objekt nicht sinnvoll per Podcast durchführbar	ja
6			Spielplätze Nordcampus	Verbesserung der Möglichkeiten zur kurzfristigen Kinderbetreuung auf dem Nordcampus in Ergänzung zum Eltern-Kind-Zimmer, Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie	Der Spielplatz wurde eingerichtet.	Umsetzung durch Kofinanzierung der Fakultäten des Nordbereichs erfolgt	ja
7			Eltern-Kind-Zimmer	Bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie bei fehlendem Betreuungsangebot in Notfällen, aber teilw. auch bewusst ohne "Not"	Das Eltern-Kind-Zimmer ist seit 9/09 eingerichtet und wird laufend benutzt. Durch Sachspenden ist das Spielzeugangebot erweitert. Verbesserungen hinsichtlich der Ausstattung werden nach Bedarf vorgenommen. Die Maßnahme ist erfolgreich.	Das Eltern-Kind-Zimmer erfreut sich nach wie vor eines regen Zuspruchs. Rückfragen von Universitäten auf internationaler Ebene (Bern, Schweiz).	ja
8			Telearbeit	Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie, familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung	Ist generell möglich, wird aber selten offiziell genutzt (derzeit von zwei Mitarbeiterinnen). Grund für die geringe Nachfrage sind möglicherweise vom potenziellen Personenkreis als "stringent" beurteilte Auflagen. Hier sollten die positiven Home Office-Erfahrungen infolge der Corona-Pandemie, besonders von Mitarbeiter*innen mit Betreuungsaufgaben, zu einer höheren Akzeptanz dieser Möglichkeit führen.	Nach wie vor geringe Nachfrage. Die Betreuung und Unterstützung seitens der GB und der Fakultätsleitung wäre vorhanden.	ja
9			"Frauengerechte Arbeitsplätze"	Personenspezifische Verbesserungen/ Arbeitserleichterungen	Die Nachfrage nach der Maßnahme wurde bisher nur selten umgesetzt, wird jedoch nach wie vor unterstützt.	Die Maßnahme zielt u.a. auf die Unterstützung bei körperlich schweren Tätigkeiten (z.B. in den Geowissenschaften nicht unüblichen Bohrungen mit mittelschwerem Gerät im Gelände durch studentische Hilfskraft). Bisher besteht jedoch, bis auf die erfolgreiche Durchführung der bekannten Einzelfälle, geringe Nachfrage. Im Bereich der Arbeitssicherheit wurde ein zusätzliches geeichtes Dosimeter beschafft, das bei Bedarf von Schwangeren ausgeliehen werden kann. Es dient zur Dokumentation der Einhaltung der wöchentlichen Dosisgrenzwerte.	ja
10			Kinderbetreuung bei Tagungen/ Veranstaltungen der Universität	Ermöglichen der Teilnahme an Tagungen bei fehlender Kinderbetreuung	Wird laufend bei Museumsnachmittagen kostenlos angeboten. Für Tagungen bestand noch keine Nachfrage. Tagungsorganisationen werden hierauf hingewiesen.	Mittlerweile besteht ein zentrales Angebot der Universität über den Familiensevice und Elterntagespflegebörsen, auf das Tagungsorganisationen zurückgreifen können. Seitens der Fakultät bestehen auch stundenweise Angebote des Museumsteams.	ja
11			Monitoring von Bewerbungs-/Auswahlverfahren für PhDStudierende	Transparenz durch Informationspflicht	Begleitung der Auswahlverfahren durch GB, soweit Stellen ausgeschrieben werden (Regelfall).	Erfolgt nach den üblichen Regularien der Stellenbesetzungsverfahren und werden gemeinsam in fortlaufende, umfangreiche Übersicht aufgenommen.	ja
12			Zukunftstag (früher Girls Day)	Heranführen der Schüler*innen an geowissenschaftliche Themenfelder	In der Fakultät gibt es dazu mehrere Angebote, die gemeinsam mit den aufnehmenden Einrichtungen von dezentraler GB und Dekanat koordiniert werden.	Der Zukunftstag findet an der Fakultät regen Zulauf von Mädchen und Jungen, jedoch in gemischten Gruppen.	ja

Stand 2016 (Berat. Gleichstellungsplan)	Stand 2018	Stand 2020	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein?
13			Schulen in die Wissenschaft	Heranführen der SchülerInnen an geowissenschaftliche Themenfelder		Schulklassen aller Altersstufen können die Fakultät besuchen und bekommen Führungen durch die Einrichtungen, das Museum und den Geopark; dabei soll das Interesse an geowissenschaftlichen Themenbereichen geweckt werden; nach Möglichkeit Angebot für Schülerpraktika; sehr gut besuchte Veranstaltungen im Rahmen der Kinder-Uni. Darüber hinaus beteiligen sich die Studiengänge am "Studienbotschafter*innen"-Konzept der Universität.	ja
14			Flexibilisierung der Arbeitszeit	Vereinbarkeit von Beruf und Familie		Die Maßnahme wurde sehr positiv aufgenommen.	ja
15			Veranstaltungen für antisexistische Gesellschaftskritik z.B. "antifée"	Sensibilisierung / Unterstützung von fakultätsübergreifenden Aktionen		Auf Antrag an F-HPK Kostenzuschüsse möglich, soweit Gleichstellungsbudget nicht ausreichen sollte.	ja
16			Gender & Diversity im Curriculum			Die Thematik ist als Wahlpflichtmodul „Theorien in der Geschlechterforschung“ neben zwei weiteren Lehrveranstaltungen im BSc-Studiengang Geographie verankert; das vom ZESS angebotene SK-Modul „Gender and Diversity“ wird nach den bisherigen Erfahrungen von den Studierenden der Fakultät in äußerst geringem Maße nachgefragt. Seit 2018 wird die Serie "Gender & Raum" in unterschiedlichen Formaten, darunter auch Seminar und Kolloquien angeboten. Gender-Fragestellungen werden aber auch in geographischen Lehrveranstaltungen, insbesondere der Humangeographie, behandelt.	ja
17			Studierende mit Kind	Vereinbarkeit familiärer Belange und Studium		Bevorzugte Behandlung von Studierenden mit Kind bei der Wahl von Parallelveranstaltungen, in Notfällen auch Terminverlegung von LV im Rahmen der Möglichkeiten, grundsätzlich sehr kulante Lösungen	ja
18			Barrierefreiheit (Fakultätsgebäude)			Installation von Liften bzw. hydraulischen Hebebühnen an den baulich neuralgischen Positionen der Fakultät wurden erfolgreich abgeschlossen.	ja
19			„GrasGeo“ Barrierefreiheit (Campus)	Lageplan mit Informationen zur Barrierefreiheit des Göttingen Campus		Weiterer Ausbau und kontinuierliche Pflege des Web-basierten Lageplans zur Barrierefreiheit und familienfreundlichen Infrastrukturen (bisher unter Federführung der Abt. Kartographie, GIS + Fernerkundung, jetzt Abteilung Öffentlichkeitsarbeit)	ja
20			GeoFrauenAlumniNetz Göttingen	Netzwerkbildung		Wurde nicht weiter verfolgt	nein
21			Monitoring Auslandsdienstreisen	Transparenz der Gleichbehandlung			ja
22			Professorinnenprogramm II	Förderung wissenschaftlicher Frauenkarrieren	http://www.uni-goettingen.de/de/geo-gender-chancenfonds+/-professorinnenprogramm+ii/539075.html	Zwei Förderlinien mit diversen Maßnahmen (in 2020 auslaufend)	ja

Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversität:

Vernetzung der PhD-Studierenden

Fortführung und Anpassung einiger Maßnahmen aus dem PPII/Geo-Gender-Chancenfonds

Fachgruppe Geographie hatte gemeinsam mit Geo-Gleichstellung im Rahmen der BuFaTa ein extra Awareness-Team aufgestellt, Infomaterial bereit gehalten und einen Rückzugsraum anbieten wollen (für "NoTFälle") - BuFaTa musste jedoch wegen Corona abgesagt werden.

Generelles zur Tabelle: Bei der Maßnahmenkategorisierung wäre zu überlegen, die mit grünen Markierungen versehenen umgesetzten Maßnahmen aus dieser Übersicht zu entfernen und ggf. separat als verstetigte Maßnahmen aufzuführen, soweit die Umsetzung nicht erst kürzlich bzw. im vergangenen Berichtszeitraum erfolgt ist.

Kurzbericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans der Juristischen Fakultät

I. Bestandsaufnahme und Analyse. Vorbemerkung: Die Juristische Fakultät ist sich der großen Herausforderungen bewusst, vor die die Pandemie die Gleichstellungsarbeit stellt. Bisher hat sie Nachwuchswissenschaftler*innen mit Kind(ern) in Notlagen individuelle Hilfe geleistet. Strukturelle Maßnahmen können jedoch erst nach einer sorgfältigen Analyse weiter gehender Folgen aufgesetzt werden und bedürfen zudem der Abstimmung mit der Universität.

Das Gefälle zwischen den Geschlechtern nimmt mit zunehmender akademischer Qualifizierungsstufe zu – diese strukturelle Ungleichgewichtslage, auf die der letzte Gleichstellungsplan gleich eingangs eingeht, ist nach wie vor nicht aufgelöst und damit immer noch hoch aktuell; sie zu beseitigen und zu mindern ist die zentrale Aufgabe der Gleichstellungsarbeit in der Juristischen Fakultät. Es handelt sich dabei um eine Langzeitaufgabe, zu deren Bewältigung es eines langen Atems bedarf und die realistisch nur mit der Formulierung von Zwischenzielen (sub II.) und hierzu passenden Maßnahmen (sub III.) angegangen werden kann – in dem Bewusstsein, dass die Komplexität der Ausgangslage immer auch alternative Schwerpunktsetzungen erfordern und andere Vorgehensweisen erlauben würde.

Im Berichtszeitraum hat sich die im Gleichstellungsplan beschriebene Ausgangslage wenig verändert: der Frauenanteil liegt bei den Studierenden am Beginn des Studiums bei 58 %, währenddessen bei 55,6 % und beim Abschluss bei 55,1 % - ist also gleichbleibend hoch. Unsere Sorge gilt in diesem Bereich vor allem einer Steigerung des Bewusstseins für Gender-, Diversitäts- und Intersektionslitätsfragen im juristischen Studium. Insgesamt auf einem guten Weg ist die Entwicklung im Bereich der weiblichen Promovierenden der Juristischen Fakultät: Im Berichtszeitraum gab es insgesamt 85 Promotionen, 35 davon von weiblichen Promotionsstudierenden. In ihren Reihen befinden sich ganz besonders hervorragende Nachwuchswissenschaftler*innen. Zwei von Ihnen haben den ersten und zweiten Platz des Deutschen Studienpreises der Körber-Stiftung 2020 für ihre Dissertationen erhalten. Die Juristische Fakultät erhofft sich von diesen hohen Auszeichnungen eine Vorbildwirkung für weibliche Absolvent*innen, die sich mit dem Gedanken tragen, zum Dr. jur. zu promovieren. Eine der beiden ausgezeichneten Kolleg*innen wird den akademischen Qualifikationsweg weiterverfolgen und sich an der Juristischen Fakultät im Bereich des Strafrechts habilitieren. Im Wintersemester 2020/2021 wird zudem das Habilitationsverfahren einer weiteren hoch qualifizierten promovierten Nachwuchswissenschaftlerin im Öffentlichen Recht eröffnet werden. Insgesamt gibt es damit an der Juristischen Fakultät zurzeit drei weibliche Habilitand*innen. In der Professor*innengruppe hat sich mit der Berufung von Frau Kollegin Schwerdtfeger das Verhältnis von männlichen und weiblichen Kolleg*innen, die eine W3-Professur innehaben, weiter verbessert: fünf Lehrstühle der Juristischen Fakultät werden nun von Frauen gehalten, der Anteil von Professor*innen insgesamt liegt in der Juristischen Fakultät bei 30,4 %. Die Fakultät hat anlässlich der Berufung von Frau Kollegin Schwerdtfeger zur weiteren Förderung dieser positiven Entwicklung erstmals einen Antrag im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder gestellt. Sie wird die hier beantragten Mittel (insgesamt ca. 275.000 EUR) in die Forschung zu genderbezogenen Rechtsfragen, eine gendersensible Lehre sowie zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Juristischen Fakultät investieren.

II. Ziele. Indem mit diesem Projekt Gleichstellung als rechtlicher Belang stärker zum Gegenstand des rechtswissenschaftlichen Studiums und Forschung gemacht werden soll, rückt ein mittel- bis langfristiger Wandel der Studien- und Wissenschaftskultur in der Rechtswissenschaft in den Zielhorizont der Gleichstellungsarbeit der Juristischen Fakultät. Er konkretisiert zugleich die bereits im Gleichstellungsplan identifizierten Ziele – genannt wurde hier neben der „Steigerung der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, eine gendersensible Nachwuchsförderung sowie der Abbau von

Unterrepräsentanz von Frauen in der Rechtswissenschaft“ (S. 5 des Gleichstellungsplans der Juristischen Fakultät). Diese nach wie vor aktuellen Ziele sollen mit den Mitteln des Professorinnenprogramms unter dem Titel „Gleichberechtigte (Rechts-)Wissenschaftler*innen – Gleichstellung, karriereorientierte Profilbildung und Vereinbarkeit“ mittel- bis langfristig adressiert, nachhaltig untermauert und gerahmt werden, ohne den unmittelbaren Handlungsbedarf in puncto Gleichstellung darüber zu vernachlässigen. Die Juristische Fakultät fühlt sich zu dieser Akzentuierung ihrer Gleichstellungsarbeit ermutigt durch die positive Aufnahme, die der Gleichstellungsplan der Juristischen Fakultät in der Stellungnahme der KfGD erfahren hat und den Weiterentwicklungsauftrag, den sie ihr für die künftige Verfeinerung ihrer Gleichstellungsziele erteilt hat: „Insgesamt bestärkt die Kommission die Fakultät darin, den im Zwischenbericht formulierten Anspruch, Ziele und Maßnahmen zu schärfen, zu realisieren,“ heißt es in der Stellungnahme der Kommission (S. 5). Neben der verstärkten Sensibilisierung für Gender-, Diversitäts- und Intersektionalitätsfragen in der Lehre und Forschung als grundsätzliches Ziel stehen auch vergleichsweise praktische Anliegen auf der Agenda: die stärkere Berücksichtigung von familiären Verpflichtungen, etwa bei der Terminierung von Lehrveranstaltungen und Gremiensitzungen, sowie die Festigung der An- und Einbindung der weiblichen Doktorierenden mit Kind(ern) an die Fakultät und damit die institutionalisierte Wahrnehmung besonderer Belange dieser Gruppe.

III. Maßnahmen. Herzstück ist die Umsetzung der im Professorinnenprogramm-Antrag vorgesehenen Maßnahmen. Das Paket beinhaltet die Einrichtung eines Legal Gender Chancen- und Ideenfonds, aus dem weibliche Nachwuchswissenschaftler*innen aller Karrierestufen individuelle finanzielle Unterstützung erfahren. Zudem sollen die verfügbaren Mittel zur Umsetzung innovativer Ansätze für gender-, diversitäts- und intersektionalitätsbewusste Ansätze in Forschung und Lehre eingesetzt werden, die einen Kulturwandel in der Rechtswissenschaft auf institutioneller Ebene unterstützen können. Um diese strukturelle Förderung können sich alle Mitglieder der Juristischen Fakultät bewerben. Jedoch sollen gerade Studierende und Nachwuchswissenschaftler*innen dazu ermutigt werden, in dieser Programmlinie Projektanträge zu stellen. Über deren Förderungswürdigkeit befindet ein aus allen Statusgruppen besetzter Vergabeausschuss. Eine weitere Maßnahme des Professorinnenprogramms baut mit dem Projektbaustein „FamilienService – Legal Plus“ auf das bestehende Betreuungsangebot der Universität auf. Die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Karriere wird für Fakultätsmitglieder verbessert, indem mit den finanziellen Mitteln akute Betreuungslücken geschlossen werden. In Kooperation mit dem universitären FamilienService sowie der Stabstelle Chancengleichheit und Diversität soll ein Netzwerk von Studierenden und Nachwuchswissenschaftler*innen mit Kind(ern) innerhalb der Juristischen Fakultät aufgebaut werden, was gerade in der Pandemie wichtig ist. Zur Umsetzung dieser Maßnahmen wird mit den Mitteln des Professorinnenprogramms eine Koordinator*innenstelle eingerichtet. In Zukunft sollen sich die bewährten Veranstaltungen des Gleichstellungsteams verstärkt analytisch mit gendergerechter Lehre auseinandersetzen („Sexismus in der juristischen Ausbildung – Befunde und Maßnahmen;“ ein erstes Ergebnis ist die Überarbeitung der Fallpools für Begleitkollegs nach den Kriterien einer gendergerechten Sprache). Zudem geht es um die Ursachen für das Absinken des Frauenanteils mit fortschreitender akademischer Qualifikationsstufe sowie um Strategien zur dessen Überwindung (z.B. in den gut eingeführten Veranstaltungsreihen „Frauen an die Doktorthüte“ und „Berufsbilder für Jurist*innen“). Diese partielle Neuausrichtung verlegt den Schwerpunkt von der Berufsinformation zur Ausbildung von Problembewusstsein, Analysevermögen und strategischer Problemlösungskompetenz u. a. in Genderthematiken.

Beim Kurzbericht sollten Sie sich an der Struktur des Gleichstellungsplans orientieren:

- **Bestandsaufnahme und Analyse:**

Ist die beschriebene Ausgangslage nach wie vor aktuell? (Wie) Hat sich die Ausgangslage in der Fakultät verändert?

- **Ziele:**

Sind die festgelegten Ziele noch aktuell? Müssen sie ausdifferenziert oder geschärft werden? Sind neue Ziele hinzugekommen?

- **Maßnahmen:**

Wurden die Maßnahmen wie geplant begonnen? Sind neue Maßnahmen hinzugekommen? (Wo) Zeigen sich Umsetzungsprobleme?

Der Leitfaden empfiehlt eine Textlänge von zwei Seiten, eine Schwerpunktsetzung ist darum angeraten. Zentrale **Zwecke des Kurzberichts** sind

- Die *Reflexion* des Standes der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen
- die Formulierung von Überlegungen zur Anpassung bzw. Konkretisierung von *Zielen* (quantitativ und qualitativ) und Maßnahmen

Empfohlen wird, im Kurzbericht vor allem auf Veränderungen (der Ausgangslage, der Ziele, der Maßnahmen, des Zeitplans) Bezug zu nehmen und diese zu reflektieren und zu begründen. Vermeiden Sie Dopplungen mit dem Tabellenblatt „Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen“.

Empfohlen wird darüber hinaus

- Eine Fokussierung auf **Zielgruppen** mit besonderem Handlungsbedarf
- Die Formulierung von ambitionierten (quantitativen) **Zielvorgaben**

(Auszug aus der KfGD-Stellungnahme zu den schriftlichen Kurzberichten zur Umsetzung der Gleichstellungspläne der Fakultäten im Jahr 2018, siehe Anlage 3)

Die KfGD empfiehlt, die Kurzberichte als Instrument der Organisationsentwicklung zu nutzen und neben Erfolgen einschl. erreichten Zielzahlen auch schwierige Entwicklungen, ausbleibende Erfolge/ Wirkungen (von Maßnahmen) und nicht erreichte Ziele deutlich zu benennen und zu reflektieren.

Leitfaden zur Erstellung und Evaluation von Gleichstellungsplänen der Fakultäten der Georg-August-Universität Göttingen, Anhang 6

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: JJJJ)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Fakultät XXXX	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent/in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Ja, lediglich ehrenamtlich
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Ja, es gibt das Gleichstellungsteam, bestehend aus einer Akademischen Rätin, zwei wissenschaftlichen Mitarbeitern, einer Studentin und einer Bibliothekarin.
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	Alle Mitglieder der juristischen Fakultät aus allen Statusgruppen können sich für die Wahl aufstellen lassen. Die Wahl erfolgt grds. direkt als Team und wird von den bei der Wahl anwesenden Mitgliedern der Fakultät gewählt.
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	Nein
1.5	Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Die studentischen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragte werden durch eine Stundenaufstockung von 10 Stunden pro Monat vergütet. Für die anderen Mitglieder werden die 10 Stunden jeweils auf die WissMit Stelle bzw. Tarifvertragliche Vergütung der Fakultätsmitarbeiter umgerechnet. Die akademische Rätin erhält eine eigene studentische Hilfskraft mit 10 Stunden im Monat.
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan/in der Fakultät, eigene Dekan/in für Gleichstellung ...)?	
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger/innen und Akteur/innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, 16.400,00 € pro Jahr
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der/den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	Ja. Das Gleichstellungsbüro ist MZG 12.155
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Nein
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	Ja, 1 Eltern-Kind-Zimmer im MZG in der 3. Etage.
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	Wickelmöglichkeiten gibt es in den Damentoiletten des ZHG.
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	Spielkisten bzw. Kinderspielplätze gibt es in den Mensabereichen der Fakultät. Weiterhin stehen dort auch nur Eltern-Kind-Tische zur Verfügung.
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	Die juristische Fakultät hat bereits eine flexible Gestaltung des Examenklausurenkurses eingerichtet, sodass Probeklausuren deutlich flexibler abgegeben werden können.
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität um Kinderbetreuung besser auszubauen.

Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen (Stand: Juni 2020)

Stand 2016 (Start Gleichstellungsplan)	Stand 2018	Stand 2020	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein?
1			Veranstaltungsreihe "Berufsbilder für Juristinnen und Juristen"	frühzeitiges Aufzeigen einer beruflichen Orientierung; Ermutigung dazu, Leitungspositionen anzustreben; Sichtbarmachen von erfolgreichen Juristinnen; Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren und Habilitierenden	Die aktuellen Zahlen zeigen eine Steigerung im Vergleich zu den letzten Jahren. Diese Steigerung sollte zumindest konstant gehalten werden.		Ja
2			Informationsveranstaltung "Frauen an die Doktorhüte"	Der Frauenanteil bei den Promovierenden rückt der Zahl der Studierenden näher, jedoch ist ein Abfall des Frauenanteils bei den Promovierenden zu verzeichnen. Daher soll die Veranstaltung Frauen dazu ermutigen eine Promotion anzustreben und bereits die ersten Informationen zur Promotion durch diese Veranstaltung erlangen.	Die aktuellen Zahlen zeigen eine Steigerung hinsichtlich des FA bei den Promovierenden. Durch die Zusammenarbeit mit der GGG können im Rahmen der Veranstaltungen die GGG als Ansprechpartner vorgestellt und erste Informationen zur Promotion mitgegeben werden.		Ja
3			"Gleichberechtigte (Rechts-)Wissenschaftler*innen - Gleichstellung, karriereorientierte Profilbildung und Vereinbarkeit	Das Projekt stellt das Ziel der Beschleunigung des Kulturwandels explizit ins Zentrum und verfolgt damit zudem die im Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Göttingen verankerten Ziele: Förderung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten, Unterstützung der Karriere von Frauen sowie Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen.	Die Maßnahme wird ab 2021 gestartet.		Ja
4							
5			Veranstaltung "Sexismus in der juristischen Ausbildung - befunde und Maßnahmen	Aufzeigen von Sprachunterschieden in der Ausbildung und Auswirkungen auf die Leistung	Auf Grundlage dieser Veranstaltung wurden Fälle aus dem Fallpool der Begleitkollegs auf Gendergerechte Sprache und Aufbrechung von Stereotypen überarbeitet. Weiterhin sollte "Genderkompetenz" als Schlüsselqualifikation an der Juristischen Fakultät angeboten werden, welches als Ziel jedoch noch nicht erreicht worden ist.		Ja
6			Veranstaltung "Women at Nuremberg: An Analysis of Roles Women Played during Post-World War II Trials in Europe"	Studierenden der Juristischen Fakultät aber auch anderer Fakultäten soll die Möglichkeit gegeben werden, für die Rolle der Frauen bei der Schaffung des Internationalen Strafrechts im Allgemeinen und während der Nürnberger Prozesse im Speziellen ein Bewusstsein zu entwickeln. Sie sollen zur weiterführenden Forschung zu diesem Thema ermutigt werden.	In der Veranstaltung wurden die Forschungsergebnisse von Prof. Amann präsentiert. Sie sollen Gegenstand eines Buchprojekts werden und waren zu diesem Zeitpunkt daher noch unveröffentlicht. Nach einer kurzen Einführung in den internationalen Militärgerichtshof in Nürnberg hat Prof. Amann anhand von Beispielen die Rolle der Frauen während der Prozesse (sowie davor und danach) beleuchtet und bewertet. Durch diese Veranstaltung wurde erst die Wichtigkeit der Rolle der Frauen während dieser Prozesse deutlich, sodass die Teilnehmer zumindest Kenntnis von dieser Tatsache erlangt haben.		Nein
7			Rechtszeitschrift STREIT	Verschaffung von Zugängen zu feministischen Zeitschriften	Die Anschaffung von juristisch-feministischer Literatur wird weiterhin angestrebt. Ein Defizit an Sachbüchern zu diesem Thema ist in den Bibliotheken der juristischen Fakultät bemerkt worden. Die Zeitschrift STREIT ist der Erstzugang, wie oft die Zeitschrift gelesen und genutzt wird ist jedoch nicht ersichtlich.		Ja
8							
9							
10							

11						
12						
13						

Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversität:

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Juristische Fakultät

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neuimmatriulierte	653,00	378,50	58,0%	56,7%	128,00	81,00	63,3%	120,50	78,00	64,7%	7,50	3,00	40,0%
Studierende (ohne Promovierende)	2.724,50	1.513,50	55,6%	53,8%	253,50	160,50	63,3%	184,00	116,00	63,0%	69,50	44,50	64,0%
davon Staatsexamen	2.307,00	1.266,00	54,9%	53,3%	67,00	44,00	65,7%	9,00	7,00	77,8%	58,00	37,00	63,8%
davon Bachelor (2-Fach)	230,50	131,50	57,0%	53,0%	15,50	9,50	61,3%	4,00	2,00	50,0%	11,50	7,50	65,2%
davon Master	131,00	84,00	64,1%	64,1%	116,00	76,00	65,5%	116,00	76,00	65,5%	0,00	0,00	-
davon Sonstige	55,00	31,00	56,4%	58,0%	55,00	31,00	56,4%	55,00	31,00	56,4%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	306,00	168,50	55,1%	54,6%	46,50	33,50	72,0%						
davon Staatsexamen	243,00	126,00	51,9%	51,9%	7,00	5,00	71,4%						
davon Bachelor (2-Fach)	24,00	14,50	60,4%	57,3%	0,50	0,50	100,0%						
davon Master	30,00	20,00	66,7%	66,1%	30,00	20,00	66,7%						
davon Master (Double Degree)	8,00	7,00	87,5%	73,5%	8,00	7,00	87,5%						
davon Sonstige	1,00	1,00	100,0%	59,2%	1,00	1,00	100,0%						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	249,50	105,50	42,3%	41,6%	51,00	28,00	54,9%	49,00	28,00	57,1%	2,00	0,00	0,0%
Promotionen	30,00	15,00	50,0%	33,7%	7,00	3,00	42,9%						
Habilitationen	0	0	-	33,3%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	93	38	40,9%	38,6%	4	3	75,0%						
davon Finanzhilfe	56	20	35,7%	34,9%									
davon Nichtfinanzhilfe	37	18	48,6%	43,6%									
Professuren													
Prof. W1	0	0	-	-	0	0	-						
Prof. C3/W2	5	2	40,0%	40,0%	0	0	-						
Prof. C4/W3	18	4	22,2%	12,8%	0	0	-						
Professuren insgesamt	23	6	26,1%	18,5%	0	0	-						

Erläuterungen:

- Erst- und Neuimmatriulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Zwischenbericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2015–2021 der Fakultät für Mathematik und Informatik

Vorbemerkung

Die Situation im Hinblick auf die Geschlechterverteilung ist innerhalb der Fakultät zwischen den beiden Lehreinheiten Mathematik und Informatik sehr unterschiedlich: In der Informatik ist der Frauenanteil durchweg sehr niedrig, steigt jedoch mit fortschreitender Qualifizierung. Das wichtigste Problem in der Informatik ist, mehr Schülerinnen für ein Studium zu begeistern um das Problem des fehlenden weiblichen Nachwuchses zu beheben. In der Mathematik hingegen ist die Situation bei den Studierenden etwas besser. Die zentrale Herausforderung ist hier, Studentinnen für eine Promotion bzw. Postdoc zu begeistern und Absolventinnen nicht „unterwegs“ zu verlieren. Aufgrund dieser unterschiedlichen Gesamtsituation ist auch die Gleichstellungsarbeit separat organisiert und der folgende Bericht nach Lehreinheiten aufgeteilt.

Bereich Mathematik

Bestandsaufnahme und Analyse

Der Anteil von Studienanfängerinnen in den mathematischen Bachelorstudiengängen liegt weiter bei ca. 40 %, im Jahr 2018 ausnahmsweise 30 %. Der Anteil im Lehramtsprofil (mit gut 50 %) höher; dort gab es im Jahr 2018 einen kleinen Einbruch auf 44 %, aber im Jahr 2019 wieder 53 %. Über die verschiedenen Studiengänge hinweg setzt sich dieser Anteil bis zu den Absolventinnen und Absolventen fort, so dass der Gewinnung von interessierten Studienanfängerinnen eine besondere Bedeutung zukommt. Auch bei der Regelstudienzeit und der Studienerfolgsquote bleiben geschlechtsspezifische Unterschiede nicht-signifikant.

Zwischen den Studiengängen bestehen jedoch einige Unterschiede, die allerdings aufgrund der relativ geringen Fallzahlen nicht einfach quantitativ ausgewertet werden können. Hier ist künftig die Entwicklung von Fallstudien bei Wahrung des Datenschutzes eine Herausforderung.

Bei den Promovierenden im Promotionsstudiengang „Mathematical Sciences“ gibt es seit Jahren ungefähr einen Anteil zwischen einem Fünftel und einem Viertel mit der Tendenz einer Verbesserung: Im 10-Jahre-Schnitt sind 22 % aller Promovierten weiblich; dies schwankt von Jahr zu Jahr erheblich. Nach 11 % im Studienjahr 2017 waren 35 % bzw. 33 % der Promovierten in den Folgejahren weiblich. Die beiden mathematischen Graduiertenkollegs der Mathematik (RTG 2088: Discovering structure in complex data: Statistics meets Optimization and Inverse Problems (2015-2024) bzw. RTG 2491 "Fourier Analysis and Spectral Theory" (2019-2023) haben mit großem Aufwand für Kollegiatinnen geworben; es stellte sich auch gerade im internationalen Bewerberfeld leider nicht als möglich heraus, über den bisherigen Frauenanteil bei Promovierenden zu kommen. Bei der Entwicklung des Frauenanteils unter

den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sollte der darauf zurückzuführende Trend eines Rückgangs im Blick behalten werden.

Dabei gehört die Lehrereinheit Mathematik in Göttingen weiterhin zu denjenigen in der Bundesrepublik mit dem höchsten Frauenanteil von über 25 %. Auch wenn mit den Wegberufungen von Prof. Schöbel und Prof. Krivobokova Verluste von Professorinnen zu beklagen sind, hat die Berufung von Prof. Schindler gezeigt, dass die Lehrereinheit weiterhin hervorragende Wissenschaftlerinnen gewinnen kann. Auch im Bereich der Juniorprofessuren investieren die Kolleginnen und Kollegen viel, um interessante Bewerbungen junger Wissenschaftlerinnen zu bekommen.

Ziele und neu geplante Maßnahmen

Vordringliches Ziel der Gleichstellungsarbeit in der Mathematik muss sein, beim Schritt in eine neue Karrierestufe jeweils weniger weiblichen Nachwuchs zu verlieren. Wie oben erwähnt, scheint eine detailliertere Analyse der Zahlen in den Master-Studiengängen des Bereichs Mathematik bereits auf dieser Karrierestufe auf ein Problem hinzudeuten. Die Steigerung der Attraktivität des Master-Studiengangs Mathematik auch für Studentinnen anderer Universitäten ist daher ein wichtiges Ziel gegenwärtiger Gleichstellungsarbeit. Von zentraler Bedeutung ist zudem, für den Bereich Promotionen und Habilitationen systematische Förderinstrumente aufzusetzen, um dem weiblichen Nachwuchs ein attraktives Umfeld zu bieten und zu ermutigen, in der Wissenschaft weiter voran zu kommen. Geeignete Maßnahmen wurden in den beiden Graduiertenkollegs der Mathematik bereits implementiert (siehe unten). Weitere Maßnahmen werden gegenwärtig in Zusammenarbeit mit der neu benannten koordinierenden Gleichstellungsbeauftragten (Bahns) implementiert. Kernstück ist hierbei ihr inzwischen erfolgreicher Antrag im Professorinnenprogramm des Bundes (Berufung Schindler).

Die Maßnahmen werden fortlaufend evaluiert und einem Monitoring-Prozess unterworfen, um die Gleichstellungsarbeit, die bislang eher von individuellen Initiativen geprägt war, zu einem stimmigen Teil der Entwicklungsplanung der Fakultät zu machen. Zu diesem Zweck muss auch das Controlling zu bestimmten Fragen um qualitative Einzelfallstudien erweitert werden, damit Gleichstellungsarbeit zielgerichtet auf Entwicklungen wie in den Masterstudiengängen oder in der Struktur der wissenschaftlichen Mitarbeitenden abgestimmt werden kann.

In der Entwicklung der Gleichstellungsarbeit ist die Entlastung der im Gleichstellungs-Team Engagierten wesentlich. Wie in den Anmerkungen und Ergänzungen vom 30.3.20 zu den Empfehlungen zur chancengerechten Gremienbeteiligung an der Universität Göttingen der KfGD bereits skizziert, stellt uns dies vor große Herausforderungen, deren Lösung noch ansteht.

Erfolgte Maßnahmen

Erfolgreiche, größere Einzelmaßnahmen der Gleichstellungsarbeit im Berichtsjahr 2019 waren unter anderem die Finanzierung einer wiss. Mitarbeiterin (Doktorandin), die aus familiären Gründen ihrem Doktorvater (Ruf von außen) nicht folgen konnte, ca. 22.000 €, und ein Zuschuss zur Kinderbetreuung (bei einer Professur-Verwaltung), ca. 3.000 €.

Im Bereich geschlechtergerechte Karriereplanung und Recruitment des wissenschaftlichen Nachwuchses, gab es 2 nennenswerte Initiativen in den beiden laufenden Graduiertenkollegs der Mathematik. Im GRK 2491 (Sprecher Schick) wurde eine Stelle nicht besetzt und nochmals neu ausgeschrieben, weil die Gleichstellungsziele nicht erreicht wurden – und in der Tat wird nun zum 1.9. eine weitere Doktorandin eingestellt. Besonders hervorzuheben ist auch das im GRK 2088 (Sprecherin Plonka-Hoch) betriebene außerordentlich erfolgreiche und sehr gut angenommene Angebot von Einzel- und Gruppen-Coachings für Nachwuchs-Wissenschaftlerinnen.

Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit waren 2019 Werbe- und Recruiting-Maßnahmen für Schülerinnen sowie Gelegenheiten zur Vernetzung und Initiativen zur Sichtbarmachung von Frauen in der Mathematik (siehe auch Anhang): Zukunftstag 2019, den wir nach wie vor als „Girls Day“ für Schülerinnen organisieren, Webseite „#meinmathesommer“, SamstagsUni mit aktivem Recruitment von Lehrerinnen und Schülerinnen (ca. 1.300 €), Reisekosten etc. für Schülerinnen und Lehrerinnen rund um die Gauß-Vorlesung 2019 (2.500 €), Aufführung eines Theaterstücks über Emmy Noether durch das Portraittheater (Berlin) in Göttingen (3.000 €), Beteiligung an der Nacht des Wissens. Auch der gut angenommene, einmal im Monat stattfindende Frauen-Stammtisch wurde erfolgreich weiter geführt.

Selbstverständlich sind Maßnahmen dieser Art auch weiterhin wichtiger Baustein der Gleichstellungsarbeit der Mathematik.

Bereich Informatik

Bestandsaufnahme und Analyse

Insgesamt kann man beobachten, dass – im Gegensatz zu den meisten anderen Disziplinen – der Frauenanteil im Bereich Informatik mit fortschreitender Qualifizierung steigt: Bei den Erst- und Neuimmatrikulierten beträgt der Frauenanteil 13,1%, bei den Studierenden insgesamt 15,7%, im Master und bei den Masterabschlüssen 20,6%, unter den Promovierenden 23,8% (bei den Promotionen sogar 37,5%) und bei den Professuren 25%. Während 2019 der Frauenanteil bei den 1-Fach-Bachelorabschlüssen mit 2,9% im Vergleich zum Fünffjahres mittel (11,1%) sehr niedrig war, ist er bei den Masterabsolvent*innen (20,6% zu 11%), den Promovierenden (23,8% zu 16%) und den Professuren im Vergleich zum Zeitpunkt der Erstellung des Gleichstellungsplans 2015-2021 gestiegen. 2019 wurde eine weitere Professorin berufen (W2 t.t. W2 Didaktik der Informatik). Eine Professorin übt seit 04/2019 als stellvertretende Direktorin des Instituts für Informatik Leitungsfunktionen aus. 2019 lehnten zwei weitere Frauen einen Ruf auf eine Professur an die Universität Göttingen ab (W3 Data Science, W2 t.t. W3 Künstliche Intelligenz/Maschinelles Lernen). Ende 2019 betrug der Frauenanteil an den Professuren am Institut für Informatik damit 25%, was deutlich über dem Bundesdurchschnitt in der Informatik (12%) liegt.

Das Institut für Informatik sieht sich auf dem richtigen Weg, aber noch nicht am Ziel. Zusätzlich zu den existierenden Maßnahmen ist es geplant die Bemühungen zur Steigerung der Attraktivität des Fachs Informatik für Schülerinnen zu intensivieren, was vor dem Hintergrund der Einführung von Informatik als Pflichtfach in der Oberstufe auch die Lehrerinnenausbildung einschließt. Zudem wird Potential für Verbesserungen durch aktivere Rekrutierung auf allen

Ebenen gesehen.

Ziele und neu geplante Maßnahmen

Studentinnenförderung. Ein zentrales Ziel der Maßnahmen der Lehrinheit Informatik war und ist, Frauen im Informatikstudium zu halten und mehr Informatikerinnen auszubilden. Der Fokus unserer Maßnahmen liegt dabei auf der Förderung und Unterstützung von Studienanfängerinnen sowie der Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in der Informatik (Details siehe Anhang). Die Tatsache, dass der Frauenanteil inzwischen mit fortschreitender Qualifizierung steigt, zeigt, dass diese Maßnahmen greifen.

Schülerinnen und Informatiklehrerinnen. Die Problematik, Frauen für ein Studium der Informatik zu begeistern, kann durch die oben beschriebenen Maßnahmen zur Studentinnenförderung jedoch nicht gelöst werden. Dazu muss man bereits in der Schule ansetzen, um Mädchen für Informatik zu interessieren. Hier sollen die Anstrengungen in Zukunft vergrößert werden, u.a. mit Unterstützung der neuen Didaktik-Professorin Kerstin Strecker, die 2019 berufen wurde und sehr enge Kontakte zu Schulen hat. Auch in Hinblick auf die Tatsache, dass ab 2023/24 Informatik Pflichtfach an niedersächsischen Schulen wird, möchten sollen weitere Maßnahmen entwickelt werden, um Studentinnen für ein Informatik-Lehramtsstudium zu gewinnen und dort zu halten. Durch mehr Informatiklehrerinnen soll eine Vorbildfunktion für Schülerinnen geschaffen werden, was diese für ein Informatikstudium begeistern könnte.

Aktive Rekrutierung. Da Frauen oft nicht so selbstbewusst mit ihren Fähigkeiten umgehen wie Männer, soll der Anteil an weiblichen Bewerbungen für Professuren durch ein aktives Ansprechen von möglichen Kandidatinnen erhöht werden. In allen Freigabeanträgen für neue Professuren sollen nicht nur mindestens 30% und mindestens vier Frauen als potentielle Kandidatinnen genannt werden, sondern diese auch durch die/den Dekan*in oder andere Professor*innen des Instituts persönlich angesprochen werden. Sollten sich nicht genügend geeignete Kandidatinnen finden lassen, so soll versucht werden die Ausschreibung breiter zu fassen bis dies möglich ist. Zudem werden die Mitarbeiter*innen des Instituts für Informatik angehalten, qualifizierte Studentinnen aktiv für Abschlussarbeiten zu rekrutieren, um eventuell vorhandenen Hemmungen Professor*innen oder Mitarbeiter*innen anzusprechen vorzubeugen.

Gleichstellungsteam. 2020 ging die langjährige Gleichstellungsbeauftragte der Informatik in Rente. Das Institut für Informatik plant in den kommenden Jahren ein Team von Gleichstellungsbeauftragten mit Vertreter*innen aus allen Statusgruppen aufzubauen. Aufgrund der aktuell sehr hohen Zahl an Berufungsverfahren und damit verbundener Einstellungen von Mitarbeiter*innen haben die Gleichstellungsbeauftragten der Informatik derzeit einen extrem hohen Arbeitsaufwand. Die Webseite des Gleichstellungsteams der Informatik wird 2020 überarbeitet. Der Gleichstellungsarbeit wird durch eine bessere Darstellung auf der Institutsseite eine höhere Sichtbarkeit gegeben.

Anhang: Laufende Maßnahmen Mathematik

Förderung von Schülerinnen mit besonderem Interesse an Mathematik

Ein seit langem erfolgreiches „grassroot“-Movement stellt die Förderung von Interessierten an der Mathematik durch die Mathematik-Olympiaden e. v. dar. Dieses Engagement wird außer-universitär, aber mit vielen Studierenden und Absolventinnen und Absolventen der Göttinger Mathematik durchgeführt. Bei Fördermaßnahmen werden insbesondere Schülerinnen besonders berücksichtigt. Diese Maßnahmen richten sich an alle, die in Niedersachsen zur Schule gehen.

Aus dem Kreis der Mitwirkenden konnten längerfristig zwei Lehrerinnen dafür geworben werden, regional an einem Samstag im Monat die SamstagsUni zusammen mit der Arbeitsgruppe Mathematikdidaktik für interessierte Schülerinnen und Schüler anzubieten. Dieses Programm bieten wir nun über drei Jahre an und haben drei Jahrgänge aufgebaut, mittlerweile für die Jahrgangsstufen 7, 8 und 9. Dieses Alter ist entscheidend für die Interessensentwicklung in Mathematik, und wir wollen insbesondere durch die Durchführung von Lehrerinnen dafür sorgen, dass interessierte Schülerinnen angemessen angesprochen werden. Insgesamt nehmen über 30 % Schülerinnen an dem Programm teil. Neben den erfolgreichen Teilnehmenden an der Mathematik-Olympiade können die Schulen Interessierte ansprechen; sie sind aufgerufen, dabei besonders interessierte Schülerinnen zu nominieren.

Der Zukunftstag soll weiterhin durch das Gleichstellungsteam angeboten werden und gibt einer Gruppe von Schülerinnen für einen Vormittag ein Einblick in das Studium der Mathematik an. Das Angebot enthielt 2019 in der Mathematik einen Vorlesungsbesuch, eine spielerische Übungsstunde zur formalen Logik, einen Besuch des Mathematischen Instituts mit seiner Sammlung und der Bibliothek.

Gewinnung von Studienanfängerinnen

Neben dieser niedersachsenweiten Förderung hat die Mathematik im Jahr 2019 die GAUSS-Vorlesung der Deutschen Mathematiker – Vereinigung nach Göttingen geholt und unter Abiturientinnen und Abiturienten außerhalb Niedersachsens nach Göttingen eingeladen. Als Maßnahme zur Gleichstellung wurden alle Schülerinnen und Schüler mit Hilfe von Sponsoren und aus Mitteln der Fakultät nach Göttingen eingeladen, während einige Bewerbungen von Schülern aus Kapazitätsgründen abgelehnt werden mussten. Das dreitägige Programm umfasste neben der GAUSS-Vorlesung Themen aus der Mathematik, die mit Professorinnen und Professoren erarbeitet wurden sowie ein umfangreiches Besichtigungs- und Studieninformationsprogramm.

Gewinnung von akademischem Nachwuchs

Die laufenden Graduiertenkollegs haben mit hohem Aufwand um Bewerbungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen geworben und bei den Auswahlverfahren die Genderperspektive auch durch vorherige Schulungen der Auswählenden intensiv berücksichtigt. Auch wenn das Ergebnis eher enttäuschend war, will die Lehreinheit an diese Anstrengungen mit der Verwendung der durch eingeworbenen Gleichstellungsmittel dafür werben.

Für die Neuberufung Schindler wurden 2020 aus dem Professorinnenprogramm des Landes Niedersachsen in Zusammenhang mit dem erfolgreichen Antrag im Professorinnenprogramm des Bundes Mittel bewilligt, die eine höchst kompetitive Ausstattung und ein sehr attraktives Rufangebot ermöglichten. Dies wird Gegenstand des nächsten Berichts sein.

Anhang: Laufende Maßnahmen Informatik

Studentinnenförderung

Gefördert durch den Gleichstellungs- und Innovationsfonds der Universität werden am Institut für Informatik im Rahmen des Projekts „Förderung von Studentinnen in der Studieneingangsphase“ seit Wintersemester 2018/19 gezielt Studienanfängerinnen gefördert (Laufzeit 08/2018-04/2020; wird weiter angeboten). Dies umfasst eine spezielle Übungs- und Lerngruppe für Studentinnen der Informatik, Netzwerkveranstaltungen mit Frauen aus dem Informatik-Umfeld, eine Sprechstunde für Studentinnen, sowie Betriebsexkursionen.

Hintergrund für diese Maßnahme sind u.a. Gespräche mit Studentinnen und Doktorandinnen am Institut für Informatik. Befragte Studentinnen berichteten, dass es bei den Studieneinsteiger*innen große Unterschiede hinsichtlich des Vorwissens gibt. Frauen würden häufig stärker als Männer ein Bewusstsein für Wissensdefizite zeigen und vermuten, dass sie diese im Studium nicht ausgleichen können. Zudem hatten die Studentinnen den Eindruck, dass den studentischen Hilfskräften, die Übungs- und Lerngruppen leiten, oft das Verständnis fehlt, warum bei anderen Studierenden ein Wissensdefizit vorliegt. Aufgrund der Geschlechterverteilung sind viele Tutor*innen, aber auch Mitstudierende, männlich. Es kam in der Vergangenheit wohl zu Auffälligkeiten in der Art der Beantwortung von Fragen von Studentinnen, wie z.B. unvollständige oder abwertende Antworten, die womöglich aus den Geschlechterunterschieden resultieren. Doch gerade eine Wertschätzung und hilfreichen Antworten sind bei Studentinnen geschätzte Faktoren im Studium. In solchen Fällen boten sich den Frauen nur wenig Möglichkeiten, mit einer geeigneten Ansprechperson über diese Situationen zu reden.

An diesem Punkt setzte das Projekt an, das auf mehreren Säulen fußte. In der von zwei Studentinnen höheren Fachsemesters geleiteten „Studentinnenlerngruppe“ bekamen Frauen u.a. die Möglichkeit, sich in wertschätzender Lernatmosphäre auszutauschen, Lerndefizite auszugleichen, Nachfragen zu Studieninhalten zu stellen, erworbenes Wissen zu vertiefen, schwierige Themen erneut zu behandeln und Wissen nachzuholen. Die bei Bedarf stattfindende Sprechstunde hatte als Ziel, den Studentinnen eine vertrauliche Ansprechperson zur Verfügung zu stellen, mit der sowohl bei fachlichen, als auch bei persönlichen Belangen über Probleme und potentielle Lösungen gesprochen werden kann. Eine spezielle Schulung zum Thema Diversität in der Lehre und Umgang mit Konflikten qualifizierte die Tutorinnen für die Durchführung der Übungsgruppe und der Sprechstunde. Durch Netzwerkveranstaltungen kamen Studentinnen aus der Informatik und den Anwendungsfächern mit eingeladenen Gästen aus dem Informatik-Umfeld zusammen. Die Betriebsexkursionen kamen als letzte Säule hinzu und dienten dazu Berufsfelder für Informatikerinnen in und um Göttingen praxisnah kennenzulernen und eine Vorstellung zu entwickeln, was Informatikerinnen konkret tun.

Insgesamt hat sich erwiesen, dass das Projekt gut ist, um Studentinnen zu motivieren in der Informatik zu bleiben. Das Kennenlernen von Kommilitoninnen mit demselben oder ähnlichem Studieninhalt trug dazu ebenso bei wie die praktische Hilfestellung zum Lösen von Übungszetteln und die Einblicke in das Berufsfeld. Besonders die Vernetzungsangebote haben geholfen, die Studentinnen zusammenzubringen und zum gegenseitigen Austausch anzuregen. Durch das Projekt wurde zudem eine neue Struktur auch als bewusstes Zeichen der Unterstützung von Frauen geschaffen. Die Sichtbarkeit von Frauen am Institut wurde erhöht und es wurde zugleich zu Diskussionen innerhalb des Lehrkörpers angeregt, das Thema Geschlechterungleichheit in der Informatik ernster zu nehmen und sich einzusetzen dies zu beheben. Die Studentinnenlerngruppe wird ab Wintersemester 2020/21 aus dezentralen SQM fortgeführt. Auch sollen weiterhin Netzwerkveranstaltungen und Betriebsexkursionen durchgeführt werden.

Seminar Genderaspekte in der Informatik

Im Wintersemester 2019/20 wurde zum ersten Mal das Seminar "Genderaspekte der Informatik" angeboten. Dieses Seminar wurde in Kooperation mit der Universität Bamberg durchgeführt und wurde durch den Gleichstellungs- und Innovationsfonds der Universität Göttingen gefördert. Die Studierenden

erhielten Einblicke in Forschungsmethoden der Gender Studies, vergrößerten ihr Verständnis für Theorien in diesem Bereich und erfuhren Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen in der Informatik. Das Seminar stand Studierenden jeglichen Geschlechts und auch Studierenden anderer Fächer offen. Um einen besonderen Anreiz für die Teilnahme zu schaffen, wurde für die beste Präsentation als auch die beste Ausarbeitung, Preise ausgelobt. Das Seminar wurde von Studierenden der Informatik und anderer Fächer mit großem Interesse angenommen und die Rückmeldung zu den Inhalten war durchweg positiv. Die Studierenden wurden zudem zum Nachdenken über Genderstereotype und Fächerkulturen angeregt, was sich auch in die weitere Studierendenschaft getragen hat. Auch gab das Seminar innerhalb des Instituts für Informatik Anlass zu Diskussionen zu den Themen Geschlecht und Berufs- und Studienwahl und hat somit zur weiteren Auseinandersetzung mit der Thematik beigetragen.

Von den Studierenden wurde der Wunsch geäußert, das Seminar fortzuführen, was aufgrund fehlender Personalressourcen im kommenden Semester jedoch nicht möglich sein wird. Durch die Anschaffung themenbezogener aktueller Literatur im Seminar können die Informationen aber auch weiterhin anderen Interessierten der Universität zugänglich gemacht werden. Durch die Verfügbarkeit der Lehrmittelbibliothek in der Informatik soll auch die Sichtbarkeit von Frauen und ihr Beitrag für die Entwicklung der Informatik vergrößert werden.

Zukunftstag (Girls' Day)

Der Zukunftstag wurde und wird weiterhin in der Informatik angeboten. Für einen Vormittag wird einer reinen Schülerinnengruppe ein Einblick in das Studium der Informatik gegeben. 2019 konnten Schülerinnen Einblicke in Virtual Reality und den Aufbau eines Computers gewinnen. Die Annahme des Angebots sowie das Feedback zu dieser Veranstaltung war in den letzten Jahren immer sehr gut. Alle Plätze waren vergeben und die Rückmeldebögen zeigen eine gute Bewertung des Angebots. 2020 konnte der Zukunftstag aufgrund der Corona-Pandemie leider nicht stattfinden.

Weitere Maßnahmen

Um mehr Schülerinnen für ein Informatik-Studium zu begeistern, wurde 2020 begonnen, verstärkt Werbung in spezifischen Medien, wie z.B. in der Zeitschrift „MissIng“, zu schalten. Zudem wurden die Flyer für die Studiengänge der Informatik durch die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität auf gendergerechte Sprache geprüft und korrigiert. Beratungsangebote für trans*Studierende sowie Ansprechpartner für Mutterschutz für Studentinnen wurden auf der Webseite der Studienberatung eingepflegt. Die Studienberaterin nahm 2019 am Workshop „Geschlechtliche-sexuelle Vielfalt in Forschung, Lehre und Beratung“ teil. Für Postdoktorand*innen wurde eine Ansprechperson für Qualifikationsstand, Karriereplanung und Weiterqualifikation benannt. Auch die Verbesserung von Qualifizierungsmöglichkeiten ist eine Maßnahme, die im Gleichstellungsplan verankert ist („Weiterqualifikation MTV-Mitarbeitende“).

Arbeit der Fakultät zu Gleichstellungsaspekten

Um den regelmäßigen Austausch zwischen Studentinnen und Mitgliedern der Fakultät zu fördern wurde ein Stammtisch ins Leben gerufen. Seit einigen Jahren wird der Stammtisch gemeinsam mit der Mathematik unter dem Namen „Stammtisch für Mathematikerinnen und Informatikerinnen“ geführt. Organisiert wird der Stammtisch von der Studienberaterin der Mathematik und der Fakultätsreferentin/Studienberaterin der Informatik. Eingeladen sind alle Studentinnen und Mitarbeiterinnen der Fakultät, sowie alle, die sich diesen verbunden fühlen. Aus den monatlichen Treffen gehen auch weitere Vorschläge für die Gleichstellungsarbeit hervor.

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: August 2020)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Fakultät Mathematik und Informatik - Bereich Mathematik	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent*in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Die studierendenbezogenen Aufgaben, insbesondere zum Monitoring im Studienbereich, sollen in einer zusätzlichen Stelle im Studienbüro übernommen werden. Bei den Finanzreferentinnen ist das quantitative Monitoring implementiert.
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Das Gleichstellungsteam der Mathematik wird von den Statusgruppen der Hochschullehrenden und der Mitarbeitenden abgedeckt.
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	Seit dem WS 2019/2020 gibt es ein koordinierendes Mitglied zzgl. zu den drei Mitgliedern der Mathematik im Gleichstellungsteam
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	In der Mathematik nein, aber es läuft ein Pilotprojekt zur Verbesserung des Arbeitsumfelds des Gleichstellungsteams
1.5	Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Im Pilotprojekt zur Verbesserung des Arbeitsumfelds ist eine Entlastung u. a. durch einen kleinen Haushalt des Gleichstellungsteams angelegt.
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan*in der Fakultät, eigene Dekan*in für Gleichstellung ...)?	In jedem Institut gibt es ein Mitglied des Gleichstellungsteams. Da die Institute eine starke administrative Stellung in der Lehreinheit haben, bildet dies die Realität am besten ab.
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger*innen und Akteur*innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	Studienberaterin/Fakultätsreferentin betreut stud. Gleichstellungsprojekte und Math-/Inf-Stammtisch, Hochschullehrende und Mitarbeitend unterstützen bei Maßnahmen der SamstagsUni (durch die AG Mathematikdidaktik) und den Fördermaßnahmen für MINT-Nachwuchs.
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	ja, als Pilotprojekt i. H. v. 5.000 Euro p. a.
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, für Girl's Day (ca. 200-250 Euro + Freistellung Mitarbeiter*innen)
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Im Rahmen des Pilotprojekts zur Entlastung des Teams ist eine TVL-13-Aufstockung 25 % (ca. 16.000 Euro) bewilligt.
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, ca. 1000 EUR
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja: 1) Maßnahme zur Unterstützung von laufenden Promotionen von Doktoranden mit Familien bei Weggang des Betreuers / der Betreuerin i. H. v. einer 50%-Mitarbeiterstelle für 2 Jahre nach der Lfd. Elternzeit i. H. v. 64.000 Euro); 2) im Falle einer erfolgreichen Bewerbung im Dorothea-Schlözer-Postdoktorandinnen-Programm hätte die aufnehmende Arbeitsgruppe den entsprechenden Eigenanteil finanziert; 3) Honorare für mitwirkende Lehrerinnen für die SamstagsUni 1.800 Euro p. a.
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der*den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	kein gesonderter Raum, allgemeiner Besprechungsraum an Instituten
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Nein
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	Ja, es gibt ein Eltern-Kind-Zimmer in der NAM. Desweiteren gibt es ein Eltern-Kind-Zimmer im MI, das voraussichtlich 09/2017 genutzt werden kann (15,49 qm). Aufgrund interner Regelungen können die Eltern-Kind-Zimmer der Geowissenschaften und der Physik mitbenutzt werden.
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	Ja, 1 Wickeltisch im Südbereich (Obere Etage MI)
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	Nein
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	Seit Corona-Lockdown wird dies gelegt, bedarf danach noch geeigneter Regelungen
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	Ja (die Vorlesungszeiten sind in den Zeitraum zwischen 8 und 16 Uhr); Sitzungen (Fakultätsrat, Kommissionen, Vorstand, etc.) wenn möglich auch zwischen 8 und 16 Uhr, für Berufungsverfahren war dies nicht immer möglich. Es werden dort aber diese Belange der Gleichstellung thematisiert und ggf. Erleichterungen gefunden.
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	Bei Bedarf sind nach Absprache mit der Führungskraft gewisse Flexibilisierungen möglich.
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	Es kommen die universitätsweiten (keine fakultätsspezifischen) Richtlinien/Regularien zum Tragen.

Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen (Stand: August 2020) - Lehrereinheit Mathematik

Maßnahmen wurden umgesetzt.
 Maßnahmen befinden sich in Umsetzung.
 Maßnahmen wurden nicht umgesetzt.

Stand 2016 (Start Gleichstellungsplan)	Stand 2018	Stand 2020	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein?
			1 Förderung für MINT-Studierfähigkeit	Überregionales Angebot des Mathecamps i. V. m. der GAUSS-Lecture. Dies war 2020 geplant, musste aber situationsbedingt abgesagt werden.	In Wettbewerben talentierte Jugendliche werden gezielt angesprochen. Von ca. 300 Angesprochenen sind 50 nach Göttingen gekommen. Für weibliche Interessentinnen wurden die Unterbringungs- und Fahrtkosten vollständig übernommen. Wertvoll ist die Gewinnung von Studienanfängerinnen mit Interesse für Mathematik, weil der Studienabbruch weiterhin für den Bereich Mathematik problematisch bleibt.	Die Planung für 2020 war mit einigem Aufwand erbracht worden, aber musste coronabedingt leider abgesagt werden. Die Idee einer sich an die Allgemeinheit richtenden Veranstaltung, für die dann überregional insbesondere Teilnehmerinnen gewonnen werden, soll perpetuiert werden..	Ja
			2 Zukunftstag	Erhöhung des Frauenanteils bei Studienanfängern	schwer bewertbar	Maßnahme wird jährlich durchgeführt und hätte beplant stattgefunden, wenn der Lockdown den Zukunftstag nicht verhindert hätte; daher "befinden sich in Umsetzung".	Ja
			3 Berufsorientierungsveranstaltungen	Motivationsförderung, das Studium erfolgreich abzuschließen oder die möglichen anderen Studiengänge der Fakultät kennen zu lernen.	schwer bewertbar	Die Maßnahme ist fest verankert. Die Maßnahmen zur MINT-Studierfähigkeit, wie der Maßnahme zur GAUSS-Lecture, werden damit verknüpft.	Ja
			4 Pflichttermine in der Lehre auf 8 bis 16 Uhr konzentrieren	Studium und Lehre mit Kinderbetreuungsangeboten vereinbar machen.	Notwendig für die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	Lennternet mathematik. Maßnahme ist umgesetzt und in der Planung der Lehrveranstaltungen fest verankert. Sie wird im Hygieneplan für die Präsenzveranstaltungen im WiSe 2020/2021 voraussichtlich ermöglicht, auch wenn Raumprobleme bestehen.	Ja
			5 Eltern-Kind-Zimmer	Mitarbeiter(innen) mit Kindern können diese ausnahmsweise zur Arbeit mitbringen und dort beschäftigen.	Erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	Eltern-Kind-Zimmer in der NAM und im MI (Mathematik), Mitnutzung der Infrastruktur anderer Lehrereinheiten im Nordbereich anderer umgesetzt.	Ja
			6 Weiterqualifikation MTV-Mitarbeitende	MTV-Mitarbeiterinnen in IT-Kompetenzen zukunftsfähig halten; Fremdsprachenkompetenzen stärken.	wird gelegentlich angenommen		Ja
			7 Mathematikerinnen-Stammtisch	Vernetzung von Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Frauen in der Wissenschaft, Sichtbarkeit, Rollenbilder.	Rückmeldung von Teilnehmerinnen sehr gut, wenn auch häufig nicht viele Teilnehmerinnen; im Sommersemester 2020 ausgesetzt wegen Corona-Pandemie	Wurde als fakultätsweiter Stammtisch fortgeführt, umbenannt in "Stammtisch für Mathematikerinnen und Informatikerinnen"	Ja
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversität:							
			8 SamstagsUni	Ausbau der regionalen Talentförderung durch den Aufbau regionaler Fördergruppen ("SamstagsUni"), bislang in den Jahrgangsstufen 7, 8, 9, 10 mit besonderer	Eine Gruppe geht jetzt ins vierte Jahr. Interessierte weiblichen Teilnehmende können gehalten werden. Langfristige Bindung an das Fach Mathematik.	Soll weitergeführt und nach Möglichkeit weiter in der Oberstufe fortgeführt werden. Aktuell gesonderter Hygieneplan angesichts der Covid-19-Situation. Von März bis August keine Veranstaltungen, daher "befinden sich in Umsetzung".	Ja
			9 Stärkung der Arbeitsbedingungen des Gleichstellungsteams	Bereitstellung eines Budget von 5.000 Euro p. a.; Erhöhung eines Stellenanteils für wiss. Mitarbeitende im Gleichstellungsteam	Möglichkeit der Entlastung der Mitwirkenden im Gleichstellungsteam.	Der hohe administrative Arbeitsaufwand für die Gleichstellungsarbeit soll in diesem Pilotprojekt honoriert und dadurch qualitativ gesteigert werden.	Ja, zunächst bis 2021

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: August 2020)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Fakultät Mathematik und Informatik - Bereich Informatik	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent*in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Ja, im Stellenumfang der Fakultätsreferentin (50% TV-L E13) enthalten: u.a. Mitarbeit bei Erstellung von Gleichstellungsplänen, strategische Weiterentwicklung der Informatik u.ä. (Umfang nicht spezifiziert), da in Personalunion Studienberaterin: Betreuung studentischer Gleichstellungsprojekte
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Nein
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	bis 04/2019: 1 für die Lehrinheit Informatik; 05/2020-08/2020: 2, ab 09/2020: 1; geplant: Team aus verschiedenen Statusgruppen; wahl erfolgt entlang Einrichtungen
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	bis 04/2019: Ja, im Stellenumfang von 15% TV-L E8
1.5	Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Bei der Verteilung der übrigen Beauftragungen und Kommissionen wird der hohe Zeitaufwand der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan*in der Fakultät, eigene Dekan*in für Gleichstellung ...)?	In den Instituten
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger*innen und Akteur*innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	1 Hochschullehrer zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, Studienberaterin/Fakultätsreferentin betreut stud. Gleichstellungsprojekte und Math-/Inf-Stammtisch, 2 wiss. Mitarbeiter*innen und 1 Verwaltungsangestellte organisieren den Girl's Day
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	nein
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, für Girl's Day (ca. 200-250 Euro + Freistellung Mitarbeiter*innen) und nach Bedarf auf Antrag beim Vorstand
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	bis 2019: 15% TV-L E8
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, ca. 1000 EUR
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja: 1) Beteiligung mit je 1/6 an den Kosten der 2 GIF-Projekte; 2) im Falle einer erfolgreichen Bewerbung im Dorothea-Schlözer-Postdoktorandinnen-Programm hätte die aufnehmende Arbeitsgruppe den entsprechenden Eigenanteil finanziert;
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der*den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	kein gesonderter Raum, allgemeiner Besprechungsraum im Institut
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Nein
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	Ja, es gibt ein Eltern-Kind-Zimmer in der NAM. Desweiteren gibt es ein Eltern-Kind-Zimmer im MI, das ab voraussichtlich 09/2017 genutzt werden kann (15,49 qm). Aufgrund interner Regelungen können die Eltern-Kind-Zimmer der Geowissenschaften und der Physik mitbenutzt werden.
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	Ja, 1 Wickeltisch
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	Nein
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	Bedarf noch der Klärung
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	Ja (die Vorlesungszeiten sind in den Zeitraum zwischen 8 und 16 Uhr); Sitzungen (Fakultätsrat, Kommissionen, Vorstand, etc.) wenn möglich auch zwischen 8 und 16 Uhr, für Berufungsverfahren war dies jedoch häufig nicht möglich;
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	Bei Bedarf sind nach Absprache mit der Führungskraft gewisse Flexibilisierungen möglich.
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	Es kommen die universitätsweiten (keine fakultätsspezifischen) Richtlinien/Regularien zum Tragen.

Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen (Stand: August 2020) - Lehreinheit Informatik

Maßnahmen wurden umgesetzt.
 Maßnahmen befinden sich in Umsetzung.
 Maßnahmen wurden nicht umgesetzt.

Stand 2016 (Start Gleichstellungsplan)	Stand 2018	Stand 2020	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein?
1			Förderung für MINT-Studierfähigkeit	Regelmäßige Talentförderung mit Tutorinnen als Vorbilder. Erhöhung des Frauenanteils bei Studienanfängerinnen und -anfängern	noch nicht absehbar	wird in der Lehreinheit Informatik nicht durchgeführt	Nein
2			Zukunftstag	Erhöhung des Frauenanteils bei Studienanfängern	schwer bewertbar; Lehreinheit Informatik: bisher ist der Frauenanteil bei den Erst- und Neuimmatrikulierten immer noch sehr gering	Maßnahme wird jährlich durchgeführt. 2020 konnte der Zukunftstag aufgrund der Corona-Pandemie nicht durchgeführt werden.	Ja
3			Berufsorientierungsveranstaltungen	Motivationsförderung, das Studium erfolgreich abzuschließen oder die möglichen anderen Studiengänge der Fakultät kennen zu lernen.	Die Veranstaltungen im Rahmen des GIF-Projekts wurden sehr gut angenommen und bewertet; Wirkung jedoch schwer bewertbar	Lernreisen Informatik, Maßnahme im 2019/20 umgesetzt durch Netzwerkveranstaltungen und Exkursionen im Rahmen eines GIF-Projekts (für Studentinnen); die Fachgruppe Informatik organisiert in Eigeninitiative jährlich die Studentischen Informatiktage, bei denen auch externe Studierende teilnehmen	Ja
4			Pflichttermine in der Lehre auf 8 bis 16 Uhr konzentrieren	Studium und Lehre mit Kinderbetreuungsangeboten vereinbar machen.	Notwendig für die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	Lehreinheit Informatik: Maßnahme ist umgesetzt und in der Planung der Lehrveranstaltungen fest verankert.	Ja
5			Bündelung relevanter Informationen für Eltern	Die Angebote werden besser wahrgenommen und angenommen.	nicht benötigt	Durch eine bessere Verlinkung auf die ausführlichen Informationen des Familienservice, überflüssig geworden.	Nein
6			Eltern-Kind-Zimmer und Mobile Kinderzimmer	Mitarbeiter(innen) mit Kindern können diese ausnahmsweise zur Arbeit mitbringen und dort beschäftigen.	Erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	Eltern-Kind-Zimmer in der NAM und im MI (Mathematik) umgesetzt. Mobiles Kinderzimmer nicht umgesetzt; Eltern-Kind-Zimmer in den Fakultäten für Geowissenschaften und Geographie sowie Physik können am Nordcampus mitgenutzt werden	
7			Weiterqualifikation MTV-Mitarbeitende	MTV-Mitarbeiterinnen in IT-Kompetenzen zukunftsfähig halten; Fremdsprachenkompetenzen stärken.	wird gelegentlich angenommen		Ja
8			Mathematikerinnen-Stammtisch	Vernetzung von Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Frauen in der Wissenschaft, Sichtbarkeit, Rollenvorbilder.	Rückmeldung von Teilnehmerinnen sehr gut, wenn auch häufig nicht viele Teilnehmerinnen; im Sommersemester 2020 ausgesetzt wegen Corona-Pandemie	Wurde als fakultätsweiter Stammtisch fortgeführt, umbenannt in "Stammtisch für Mathematikerinnen und Informatikerinnen"	Ja
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversität:							
9			Förderung von Studienanfängerinnen	Vernetzung, Beratung und Unterstützung von Studienanfängerinnen, Betriebsexkursionen von Studentinnen, langfristiges Ziel: Erhöhung Frauenanteil bei Studienanfänger*innen, Studierenden und Absolvent*innen	Vernetzung und Unterstützung erfolgreich, Einrichtung einer neuen Struktur ("Studentinnenlerngruppe"), Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen in der Informatik, Anregung von Diskussionen zu diesem Thema im Lehrkörper; Wirkung hinsichtlich Erhöhung des Frauenanteils bei Studienanfängerinnen und Studierenden schwer bzw. noch nicht bewertbar	Finanzierung durch den Gleichstellungs- und Innovationsfonds der Universität Göttingen (08/2018-04/2020), Beteiligung Informatik: 1/6 der Kosten; Weiterfinanzierung mit dezentralen SQM	Ja
10			Seminar und Preis "Genderaspekte in der Informatik"	Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen und ihres Beitrags für die Entwicklung der Informatik	Seminar mit großem Interesse von Studierenden angenommen, Rückmeldung durchweg positiv, regte zu Diskussionen in der Studierendenschaft und im Lehrkörper an; durch Anschaffung themenbezogener aktueller Literatur werden Informationen auch anderen Interessierten der Universität zugänglich gemacht; durch Verfügbarkeit in der Lehrmittelbibliothek in der Informatik Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen	Finanzierung durch den Gleichstellungs- und Innovationsfonds der Universität Göttingen (06/2019-04/2020), Beteiligung Informatik: 1/6 der Kosten; von den Studierenden wurde der Wunsch geäußert, das Seminar fortzuführen. Aufgrund fehlender Personalressourcen ist eine weitere Umsetzung im Moment jedoch nicht möglich	Nein

Fakultät für Mathematik und Informatik

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neuimmatriulierte	434,50	113,00	26,0%	27,1%	107,00	31,50	29,4%	97,50	29,50	30,3%	9,50	2,00	21,1%
Studierende (ohne Promovierende)	1.311,00	326,50	24,9%	25,1%	233,50	72,50	31,0%	214,50	67,00	31,2%	19,00	5,50	28,9%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	816,50	162,50	19,9%	18,4%	94,00	27,50	29,3%	78,50	24,00	30,6%	15,50	3,50	22,6%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	152,00	69,50	45,7%	44,6%	2,50	1,50	60,0%	1,00	0,50	50,0%	1,50	1,00	66,7%
davon Master	283,00	68,00	24,0%	25,4%	125,00	40,00	32,0%	123,00	39,00	31,7%	2,00	1,00	50,0%
davon Master of Education	47,00	23,50	50,0%	50,9%	1,50	0,50	33,3%	1,50	0,50	33,3%	0,00	0,00	-
davon Sonstige	12,50	3,00	24,0%	35,8%	10,50	3,00	28,6%	10,50	3,00	28,6%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	174,50	45,50	26,1%	27,4%	26,00	4,50	17,3%						
davon Bachelor (1-Fach)	81,00	14,00	17,3%	16,8%	4,00	1,00	25,0%						
davon Bachelor (2-Fach)	3,50	1,50	42,9%	35,3%	1,00	0,50	50,0%						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	16,00	9,00	56,3%	54,2%	0,00	0,00	-						
davon Master	59,00	12,00	20,3%	23,8%	21,00	3,00	14,3%						
davon Master of Education	13,00	8,00	61,5%	52,5%	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	2,00	1,00	50,0%	30,3%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	173,00	39,00	22,5%	22,6%	70,00	18,00	25,7%	69,00	18,00	26,1%	1,00	0,00	0,0%
Promotionen	39,00	13,00	33,3%	23,4%	13,00	3,00	23,1%						
Habilitationen	1	0	0,0%	50,0%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	124	25	20,2%	23,4%	37	10	27,0%						
davon Finanzhilfe	53	10	18,9%	20,9%									
davon Nichtfinanzhilfe	71	15	21,1%	25,1%									
Professuren													
Prof. W1	3	1	33,3%	36,4%	1	1	100,0%						
Prof. C3/W2	11	3	27,3%	23,6%	4	1	25,0%						
Prof. C4/W3	22	5	22,7%	23,8%	3	0	0,0%						
Professuren insgesamt	36	9	25,0%	25,3%	8	2	25,0%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neuimmatriulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Mathematik (ohne Informatik)

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neuimmatriulierte	202,00	82,50	40,8%	36,6%	54,00	23,00	42,6%	49,50	21,00	42,4%	4,50	2,00	44,4%
Studierende (ohne Promovierende)	630,50	220,00	34,9%	35,0%	111,00	43,00	38,7%	100,00	39,50	39,5%	11,00	3,50	31,8%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	319,50	93,00	29,1%	27,6%	44,00	14,00	31,8%	35,50	11,50	32,4%	8,50	2,50	29,4%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	122,00	63,00	51,6%	48,2%	2,50	1,50	60,0%	1,00	0,50	50,0%	1,50	1,00	66,7%
davon Master	142,00	39,00	27,5%	31,1%	61,00	25,00	41,0%	60,00	25,00	41,7%	1,00	0,00	0,0%
davon Master of Education	43,50	23,00	52,9%	53,1%	1,00	0,50	50,0%	1,00	0,50	50,0%	0,00	0,00	-
davon Sonstige	3,50	2,00	57,1%	37,9%	2,50	2,00	80,0%	2,50	2,00	80,0%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	100,00	35,50	35,5%	34,5%	9,50	2,00	21,1%						
davon Bachelor (1-Fach)	46,00	13,00	28,3%	21,2%	4,00	1,00	25,0%						
davon Bachelor (2-Fach)	2,00	1,00	50,0%	40,0%	0,50	0,00	0,0%						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	14,00	8,50	60,7%	57,1%	0,00	0,00	-						
davon Master	25,00	5,00	20,0%	29,1%	5,00	1,00	20,0%						
davon Master of Education	12,00	8,00	66,7%	55,2%	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	1,00	0,00	0,0%	16,0%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	89,00	19,00	21,3%	22,6%	29,00	6,00	20,7%	29,00	6,00	20,7%	0,00	0,00	-
Promotionen	23,00	7,00	30,4%	22,2%	5,00	0,00	0,0%						
Habilitationen													
Wiss. Personal (ohne Professuren)	83	15	18,1%	22,3%	28	5	17,9%						
davon Finanzhilfe	36	6	16,7%	18,3%									
davon Nichtfinanzhilfe	47	9	19,1%	25,0%									
Professuren													
Prof. W1	3	1	33,3%	40,0%	1	1	100,0%						
Prof. C3/W2	6	2	33,3%	32,4%	3	1	33,3%						
Prof. C4/W3	15	3	20,0%	23,1%	3	0	0,0%						
Professuren insgesamt	24	6	25,0%	28,1%	7	2	28,6%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neuimmatriulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Informatik

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neuimmatriulierte	232,50	30,50	13,1%	17,5%	53,00	8,50	16,0%	48,00	8,50	17,7%	5,00	0,00	0,0%
Studierende (ohne Promovierende)	680,50	106,50	15,7%	15,2%	122,50	29,50	24,1%	114,50	27,50	24,0%	8,00	2,00	25,0%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	497,00	69,50	14,0%	12,1%	50,00	13,50	27,0%	43,00	12,50	29,1%	7,00	1,00	14,3%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	30,00	6,50	21,7%	27,1%	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-
davon Master	141,00	29,00	20,6%	20,8%	64,00	15,00	23,4%	63,00	14,00	22,2%	1,00	1,00	100,0%
davon Master of Education	3,50	0,50	14,3%	25,0%	0,50	0,00	0,0%	0,50	0,00	0,0%	0,00	0,00	-
davon Sonstige	9,00	1,00	11,1%	30,8%	8,00	1,00	12,5%	8,00	1,00	12,5%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	74,50	10,00	13,4%	16,6%	16,50	2,50	15,2%						
davon Bachelor (1-Fach)	35,00	1,00	2,9%	11,1%	0,00	0,00	-						
davon Bachelor (2-Fach)	1,50	0,50	33,3%	28,6%	0,50	0,50	100,0%						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	2,00	0,50	25,0%	25,0%	0,00	0,00	-						
davon Master	34,00	7,00	20,6%	19,0%	16,00	2,00	12,5%						
davon Master of Education	1,00	0,00	0,0%	21,4%	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	1,00	1,00	100,0%	75,0%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	84,00	20,00	23,8%	22,6%	41,00	12,00	29,3%	40,00	12,00	30,0%	1,00	0,00	0,0%
Promotionen	16,00	6,00	37,5%	16,4%	8,00	3,00	37,5%						
Habilitationen													
Wiss. Personal (ohne Professuren)	41	10	24,4%	25,9%	9	5	55,6%						
davon Finanzhilfe	17	4	23,5%	26,9%									
davon Nichtfinanzhilfe	24	6	25,0%	25,2%									
Professuren													
Prof. W1	0	0	-	0,0%	0	0	-						
Prof. C3/W2	5	1	20,0%	5,6%	1	0	0,0%						
Prof. C4/W3	7	2	28,6%	25,9%	0	0	-						
Professuren insgesamt	12	3	25,0%	17,0%	1	0	0,0%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neuimmatriulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Fakultät für Mathematik und Informatik

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E12 bis E13	7	3	43%	50%	6,1	2,3	37%	29%
davon international	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon befristet	1	1	100%	73%	0,5	0,5	100%	61%
davon Teilzeit	3	2	67%	100%	2,1	1,3	61%	87%
davon Finanzhilfe	5	2	40%	31%	4,4	1,4	31%	18%
davon Nichtfinanzhilfe	2	1	50%	80%	1,7	0,9	55%	50%
TV-L E10 bis E11	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon Finanzhilfe	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E7 bis E9	20	20	100%	93%	16,7	16,7	100%	93%
davon international	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon befristet	5	5	100%	87%	4,5	4,5	100%	86%
davon Teilzeit	9	9	100%	88%	5,7	5,7	100%	85%
davon Finanzhilfe	19	19	100%	92%	14,3	14,3	100%	93%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	2,4	2,4	100%	94%
TV-L E4 bis E6	0	0	-	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,5	0,5	100%	100%
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E1 bis E3	2	2	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon Teilzeit	2	2	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon Finanzhilfe	2	2	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	100%
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	24	22	92%	86%	20,0	18,2	91%	84%
Technischer Dienst (ohne DV)	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
Datenverarbeitung	2	1	50%	17%	2,0	1,0	50%	19%
Bibliotheksdienst	2	1	50%	58%	1,8	0,8	43%	57%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	100%
Auszubildende	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	31	25	81%	81%	26,3	20,5	78%	73%
davon international	0	0	-	75%	0,5	0,5	100%	74%
davon befristet	7	7	100%	83%	5,5	5,5	100%	78%
davon Teilzeit	14	13	93%	89%	8,8	8,0	91%	85%
davon Finanzhilfe	28	23	82%	79%	22,2	17,2	77%	72%
davon Nichtfinanzhilfe	3	2	67%	92%	4,1	3,3	82%	75%

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Mathematik (ohne Informatik)

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E12 bis E13	3	1	33%	41%	2,6	0,8	30%	31%
davon international	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon befristet	0	0	-	63%	0,0	0,0	-	45%
davon Teilzeit	2	1	50%	90%	1,6	0,8	49%	88%
davon Finanzhilfe	1	0	0%	14%	1,2	0,2	15%	15%
davon Nichtfinanzhilfe	2	1	50%	53%	1,3	0,6	43%	45%
TV-L E10 bis E11	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon Finanzhilfe	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E7 bis E9	14	14	100%	91%	11,2	11,2	100%	91%
davon international	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon befristet	3	3	100%	81%	2,5	2,5	100%	79%
davon Teilzeit	8	8	100%	85%	5,2	5,2	100%	83%
davon Finanzhilfe	13	13	100%	89%	9,8	9,8	100%	91%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	1,4	1,4	100%	92%
TV-L E4 bis E6	0	0	-	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,5	0,5	100%	100%
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E1 bis E3	2	2	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon Teilzeit	2	2	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon Finanzhilfe	2	2	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	100%
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	17	15	88%	82%	14,0	12,2	87%	79%
Technischer Dienst (ohne DV)	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Datenverarbeitung	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
Bibliotheksdienst	2	1	50%	58%	1,8	0,8	43%	57%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	100%
Auszubildende	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	21	17	81%	77%	17,3	13,5	78%	73%
davon international	0	0	-	50%	0,5	0,5	100%	51%
davon befristet	4	4	100%	76%	3,0	3,0	100%	68%
davon Teilzeit	12	11	92%	86%	7,8	7,0	90%	83%
davon Finanzhilfe	18	15	83%	78%	14,5	11,5	79%	75%
davon Nichtfinanzhilfe	3	2	67%	73%	2,8	2,0	73%	68%

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Informatik

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E12 bis E13	4	2	50%	29%	3,5	1,5	43%	26%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	94%
davon Teilzeit	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	77%
davon Finanzhilfe	4	2	50%	29%	3,2	1,2	37%	20%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,3	0,3	100%	87%
TV-L E10 bis E11	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E7 bis E9	6	6	100%	100%	5,5	5,5	100%	100%
davon international	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon befristet	2	2	100%	100%	2,0	2,0	100%	100%
davon Teilzeit	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon Finanzhilfe	6	6	100%	100%	4,5	4,5	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	100%	1,0	1,0	100%	100%
TV-L E4 bis E6	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E1 bis E3	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	7	7	100%	100%	6,0	6,0	100%	99%
Technischer Dienst (ohne DV)	2	0	0%	0%	2,0	0,0	0%	0%
Datenverarbeitung	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
Bibliotheksdienst	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Sonstiger Dienst (ohne RD)	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Auszubildende	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	10	8	80%	73%	9,0	7,0	78%	70%
davon international	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon befristet	3	3	100%	100%	2,5	2,5	100%	98%
davon Teilzeit	2	2	100%	100%	1,0	1,0	100%	97%
davon Finanzhilfe	10	8	80%	70%	7,7	5,7	74%	65%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	100%	1,3	1,3	100%	97%

Kurzbericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans der Philosophischen Fakultät 2020

Die Philosophische Fakultät verfügt über **eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit einer 75%-Stelle**. Das Phänomen der *leaky pipeline* ist an der Philosophischen Fakultät, wie bereits im letzten Bericht angemerkt, immer noch stark ausgeprägt: Liegt der Anteil von erfolgreichen weiblichen Studienabsolventinnen 2019 bei 69,5%, ist der Anteil von Frauen, die eine C4/ W3 Professur innehaben, mit 36,6 % zu beziffern (eine Steigerung von 1,6 Prozentpunkte zum letzten Kurzbericht von 2018).

Aktuell können noch keine belastbaren Zahlen zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen an der Fakultät gemacht werden, wie sie bundesweit bereits in ersten Umfragen und Studien deutlich werden ([bukof 01/07/20](#); [Barišić/ Consiglio 2020](#)). Diese Zahlen im nächsten Kurzbericht gesondert ins Auge zu fassen erscheint sehr wichtig, um gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen einzuleiten. In diesem Zusammenhang hat sich das Gleichstellungsbüro auch an der Antragsstellung des GCG im Rahmen des Small-Grant-Programms „Corona Crisis and Beyond“ beteiligt.

Um dem Problem der *leaky pipeline* entgegenzuwirken, wurden auch weiterhin **Habilitationsabschlusstipendien** und Stipendien für die Fertigstellung des „zweiten Buches“ für Frauen ausgeschrieben. Die Förderdauer beträgt sechs Monate. Das Stipendium wird bisher nur wenig angenommen; es wird angestrebt, dem Grund hierfür nachzugehen. Die Bewerberinnenquote wächst langsam, aber stetig: Für das kommende Jahr liegt eine bestätigte Förderung vor. Eine weitere Bewerbung ist eingegangen und zwei Bewerbungen sind in Vorbereitung. Um ein dauerhaft wirksames Instrument gegen die *leaky pipeline* zu haben, soll das Habilitationsabschlusstipendium, sofern die Mittel dafür aufgebracht werden können, verstetigt werden, um somit flexibel, an den Bedarf und die individuellen Lebens- und Arbeitslagen an der Universität angepasst, Frauen auf dem Weg zur Habilitation zu fördern.

Im Gleichstellungsplan ist das Ziel formuliert, mindestens **zwei Professuren mit einer Teildenomination „Geschlechterforschung“ einzurichten**. Eine große Errungenschaft der Fakultät ist die Einwerbung und die Besetzung einer **Maria-Goeppert-Mayer-Professur im Bereich Philosophie an der Schnittstelle zu Gender Studies**. Die Fakultät empfiehlt zudem allen Instituten und zuständigen Gremien zu prüfen, ob die Teildenominationen Geschlecht in künftige Freigabeanträge aufgenommen werden kann. So kann unter anderem der großen studentischen Nachfrage nach genderspezifischen Seminaren und Vorlesungen verstärkt nachgekommen werden. Bei neu auszuschreibenden Professuren wird außerdem verstärkt darauf geachtet, Gender als möglichen thematischen Schwerpunkt dezidiert einzuarbeiten. Es wird angestrebt, durch die Beantragung einer Gastprofessur im Bereich Geschlechterforschung durch den DAAD weiter dafür zu sorgen, Gender Studies als Querschnittsdisziplin an der Fakultät zu stärken.

Um das Gleichstellungsbüro der Philosophischen Fakultät und seine Arbeit bekannter zu machen und Mitarbeiter*innen und Studierenden den Kontakt zu erleichtern, werden verschiedene Aktionen, wie öffentliche Veranstaltungen (z.B. „Nacht des Wissens“), die Ausstellungsvitrine in der BBK oder ein feministisches Sommer- und Winterrätsel aktiv bespielt und genutzt. Zudem hat das Gleichstellungsbüro 2020 mit anderen Institutionen kooperiert und Gelder vom Unibund, den Gleichstellungs-Innovations-Fonds (45.000 €, Film: „Ungehaltene Reden“, von der Hannchen-Mehrzweck-Stiftung (1.000 €) und von der Partnerschaft für Demokratie im Landkreis Göttingen (1.000 €) eingeworben. Es ist geplant, mit diesen Mitteln eine Exkursion für Studierende durchzuführen, eine Filmreihe zu realisieren und die Blaustrumpfbibliothek zu erweitern.

Weitere Ziele:

Das Ziel einer konsequenten und effizienten Gleichstellung, auch unter diversitätsrelevanten Gesichtspunkten, wird weiterhin entschieden verfolgt. Aspekte der Familienfreundlichkeit wie Erziehungs- und zunehmend auch Pflegeaufgaben müssen besonders berücksichtigt werden. Im Einzelnen werden folgende Primärziele identifiziert: Diese sind mit Blick auf den letzten Bericht gleichgeblieben bzw. ähnlich gelagert.

- Studierende: Das Studium sowie Studien- und Prüfungsordnungen werden spätestens bis zur nächsten Re-Akkreditierung unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit revidiert. Dazu werden Kriterien für Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit erstellt. Die Möglichkeit zusätzlicher Teilzeitstudiengänge wird geprüft. Studierende werden für Gleichstellungsbelange sowie den Problembereich Mobbing und Harassment sensibilisiert. So bietet das Gleichstellungsbüro jedes Semester Workshops für Studierende an und bemüht sich um ein breites, stetig wachsendes Angebot in der Blaustrumpfbibliothek. Es ist angedacht, in Zusammenarbeit mit der Sozialwissenschaftlichen Fakultät sowie dem Studiendekanat Lehrer*innenbildung eine übergreifende finanzielle Unterstützung für Lehramtsstudierende mit Kindern, die ein verpflichtendes Auslandssemester zu absolvieren haben, einzurichten und sich auf Landesniveau für eine Lockerung der Anforderung einzusetzen. (Die Fördermaßnahmen des DAAD sind übermäßig nachgefragt und – nach Auskunft des DAAD selbst – für studierende Eltern unzureichend. Während der Covid-19-Pandemie wurden Austauschprogramme vollständig zurückgefahren. Es ist zu erwarten, dass mit zunehmender Lockerung der Reisebeschränkungen die Bewerber*innenzahl um ein Mehrfaches steigt, da die durch die Covid-19-Pandemie ausgefallenen Aufenthalte nun nachgeholt werden.)
- Lehre: Die Geschlechterforschung wird als wichtiger Bestandteil und Querschnittsthema der Philosophischen Fakultät noch verstärkt und weiter implementiert. Eine stärkere Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktik Göttingen wird angestrebt, um dort angebotene gendersensibilisierende Angebote stärker in der Aus- und Weiterbildung von Lehrenden zu etablieren. Auf Nachfrage wurden durch das Gleichstellungsbüro Workshops zum Thema sexualisierte Gewalt und Umgang mit Trans*Personen organisiert.
- Wissenschaftlicher Nachwuchs / Mittelbau: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch flexible Arbeitszeiten, Reduktion der Präsenzzeiten und die erfolgreiche Einrichtung eines adäquaten Eltern-Kind-Zimmers gefördert. Gremienzeiten müssen verändert werden, damit sie vereinbarkeitsgerechter sind. Es wurde von der Fakultät ein genereller Sitzungsschluss von 16 Uhr anvisiert. Dies ist leider immer noch nicht umgesetzt und scheint auch zukünftig wenig realistisch.
- Habilitationen: Der Anteil der Frauen an den Habilitationsverfahren der Fakultät liegt aktuell bei 28,6% und ist somit weiterhin aufmerksam zu beobachten. Dem möglicherweise erkennbaren Abwärtstrend soll unter anderem durch das innerhalb der Fakultät angebotene Habilitationsabschlussstipendium für Frauen nachhaltig entgegengesteuert werden.
- Professuren: Ziel der Fakultät ist die paritätische Verteilung aller Professuren. Davon ist die Philosophische Fakultät noch weit entfernt. Das vordringlichste Ziel wird es sein, bei den künftig anstehenden Neubesetzungen der W2- und W3-Stellen den Frauenanteil signifikant zu erhöhen.

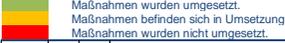
- MTV: Dem besonderen Umstand, dass der MTV-Bereich in der Philosophischen Fakultät zu 82 % aus Frauen besteht, im Verwaltungsdienst sogar zu 94 %, soll Rechnung getragen werden. Tele-Arbeitsplätze sollen verstärkt ermöglicht, mit Rückgriff auf die bereits bestehenden Regelungen zur Formalisierung von Telearbeit der Universität, verstärkt ermöglicht werden. Zurzeit haben 22 % der Beschäftigten der MTV-Gruppe einen Telearbeitsplatz. Über Möglichkeiten und Umsetzung der Telearbeit soll großflächig informiert werden.

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: Juni 2020)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Fakultät X	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent*in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Nein, sie ist nicht bei der Geschäftsführerin der Phil. Fakultät verankert.
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Ja: drei Professor*innen, zwei Vertreter*innen des Mittelbaus, zwei Vertreter*innen des MTV-Bereichs, zwei Vertreter*innen des Studierendenschaft
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	Es gibt eine gewählte hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte: Sie wird auf der Gleichstellungsvollversammlung gewählt, an der Vertreter*innen aller Statusgruppen teilnehmen. Die Anwesenden verfügen alle über ein Stimmrecht - ihre Stimmen sind gleichwertig.
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	Ja, 75% TVL 13
1.5	Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Es gibt keine ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Alle Aufgaben im Bereich der Gleichstellung werden von der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen. Es gibt die Möglichkeit - z.B. im Falle von Urlaub/Terminopplungen der Gleichstellungsbeauftragten - Stellvertretungen zu benennen. Dies kommt allerdings so selten vor, dass es bisher für die Stellvertretung keine Kompensation gibt.
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan*in der Fakultät, eigene Dekan*in für Gleichstellung ...)?	Institutionell ist die Gleichstellung ausschließlich im Gleichstellungsbüro verankert. Der leitende Gedanke dabei ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht weisungsgebunden ist, mithin weitestgehend wissenschaftspolitisch unabhängig agieren kann: Ein zentrales Element effektiver Gleichstellungsarbeit.
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger*innen und Akteur*innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	Im weitesten Sinne: das Ombudsamt an der Fakultät - Überschneidungen mit der Gleichstellung ergeben sich hier immer wieder. Hier erfolgt keine Kompensation: Das Amt wird von der Professor*innenschaft bekleidet.
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja: 19.000 Euro pro Jahr
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja: 50.000 Euro pro Jahr für Habilitationsabschlusstipendien für Frauen*
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja: siehe Zeile 9: 75% TVL 13
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja: in Person die Gleichstellungsbeauftragte der Fak.: 1. Gleichstellungs-Innovations-Fonds (Drittmittel in dem Sinne, als dass der GIF durch das Professorinnenprogramm ermöglicht wurde): Gesamt: 2019/2020: ca. 45.000 € (Film: "Ungehaltene Reden"), 2. Universitätsbund 2019/2020: 500 € (Genderexkursion für Studierende), 1000€ (Budget für die Blaustrumpfbibliothek), 3. Hännchen-Mehrzweck-Stiftung: schwulesbische Stiftung für queere Bewegungen 2020: 1000 € (Filmreihe im Lumiere zur Geschichte der Sexualität in Umbruchszeiten/Öffentlichkeitsarbeit für die Gleichstellung, Kooperation mit dem Queeren Zentrum Göttingen), 4. Partnerschaft für Demokratie im Landkreis Göttingen 2020: 1000 € (Filmreihe im Lumiere zur Geschichte der Sexualität in Umbruchszeiten/Öffentlichkeitsarbeit für die Gleichstellung, Kooperation mit SCHLAU Göttingen)
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der*den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	Ja
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Auf Nachfrage: jederzeit; im Sinne von fest zur Verfügung gestellten Räumen: nein
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	Ja: zwei Räume (in der BBK, in der Humboldtallee 19), ca. 20qm., jeweils ausgestattet mit einem Stuhl, Spielmaterial, Computerarbeitsplatz, barrierefreier Zugang zu Wasser und zu Toiletten. In der BBK wird der Raum stark genutzt, in der Humboldtallee eher selten.
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	Ja
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	Ja: Es gibt zwei Spielkisten: Diese werden allerdings sehr selten genutzt: ca. 2x im Semester
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	Telearbeit wird von Menschen im MTV-Bereich in Anspruch genommen: von 118 Angestellten im MTV-Bereich verrichten 25 Personen ihrer Tätigkeit auch in Telearbeit . (21,2%). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen besteht Vertrauensarbeitszeit - Homeoffice ist hier Teil der wissenschaftlichen Arbeitsweise und wird weitestgehend - beruhend auf individuellen Vereinbarungen - praktiziert.
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	Die familienfreundlichen Sitzung- und Veranstaltungszeiten sind zwar im Gleichstellungsplan gefordert, allerdings nicht umgesetzt: Dies trifft insbesondere auf Gremiensitzungen zu. In der Lehre werden vor allem Institutskoll. zunehmend von der Abend- in die Mittagszeit verlagert
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	Nur insofern, als das Kinderbetreuung für sog. "Randzeiten" jederzeit organisiert werden können. Die Kosten werden vollumfänglich vom Gleichstellungsbüro getragen.
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	Nein

Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen (Stand: 20.02.2017)

			Stand 2016 (Stand Gleichstellungsplan)	Stand 2018	Stand 2020	Titel der Maßnahme		Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein?
1			Habitationsabschlusstipendium: Die Nachfrage ist momentan gering, eine langsame Steigerung zeichnet sich ab								
2			Es ist geboten für die Zeit nach der Corona-Krise für Lehramtsstudierende, die auf "Lehramt" studieren und ein verpflichtendes Auslandssemester absolvieren müssen - finanzielle Unterstützung in Kooperation mit dem dem Dekanat für Lehrer*innenbildung und der Sozialwissenschaftli								
3			Es gilt die Professuren mit einer Genderdenomination zu erhöhen: Dies trägt - so zeigen Studien - deutlich zu einer ausgewogeneren Geschlechterbilanz bei den höchsten fachlichen Lebenszeitpositionen im wissenschaftlichen Feld bei, zudem erweist sich die Geschlechterforschung als								
4			Gremienzeiten müssen deutlich familienfreundlicher werden								
5			Für die Mitarbeitenden des MTV-Bereiches sollte eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten (Erhöhung der Telearbeitszeit) im Interesse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgen.								
9											
10											
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversität:											

Philosophische Fakultät

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neumatrikulierte	1.117,50	734,00	65,7%	66,8%	310,50	229,50	73,9%	288,00	217,50	75,5%	22,50	12,00	53,3%
Studierende (ohne Promovierende)	4.501,50	2.940,50	65,3%	65,4%	706,50	535,00	75,7%	599,50	459,00	76,6%	107,00	76,00	71,0%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	1.927,50	1.115,00	57,8%	59,3%	146,00	99,00	67,8%	87,00	60,00	69,0%	59,00	39,00	66,1%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	959,00	642,50	67,0%	65,4%	54,00	39,50	73,1%	28,50	20,50	71,9%	25,50	19,00	74,5%
davon Master	917,00	685,00	74,7%	72,8%	369,00	289,00	78,3%	356,00	279,00	78,4%	13,00	10,00	76,9%
davon Master of Education	566,00	397,50	70,2%	72,9%	17,50	15,00	85,7%	8,00	7,00	87,5%	9,50	8,00	84,2%
davon Sonstige	132,00	100,50	76,1%	77,6%	120,00	92,50	77,1%	120,00	92,50	77,1%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	643,50	447,00	69,5%	71,2%	76,50	60,50	79,1%						
davon Bachelor (1-Fach)	14,00	6,00	42,9%	68,2%	1,00	0,00	0,0%						
davon Bachelor (2-Fach)	174,50	118,00	67,6%	67,6%	5,50	3,00	54,5%						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	156,50	110,00	70,3%	71,4%	8,50	6,50	76,5%						
davon Master	134,00	95,00	70,9%	71,5%	45,00	35,00	77,8%						
davon Master of Education	137,50	98,00	71,3%	74,8%	6,50	6,00	92,3%						
davon Master (Double Degree)	14,00	12,00	85,7%	76,8%	10,00	10,00	100,0%						
davon Sonstige	13,00	8,00	61,5%	77,8%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	472,50	299,25	63,3%	62,1%	134,00	75,00	56,0%	133,00	75,00	56,4%	1,00	0,00	0,0%
Promotionen	57,50	38,50	67,0%	62,1%	13,00	6,00	46,2%						
Habilitationen	7	2	28,6%	29,0%	1	0	0,0%						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	320	192	60,0%	62,5%	60	35	58,3%						
davon Finanzhilfe	171	105	61,4%	64,5%									
davon Nichtfinanzhilfe	149	87	58,4%	60,3%									
Professuren													
Prof. W1	5	1	20,0%	33,3%	0	0	-						
Prof. C3/W2	34	18	52,9%	49,7%	7	3	42,9%						
Prof. C4/W3	41	15	36,6%	33,5%	2	1	50,0%						
Professuren insgesamt	80	34	42,5%	40,2%	9	4	44,4%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neumatrikulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Philosophische Fakultät

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	1	1	100%	50%	0,5	0,5	100%	33%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	1	1	100%	50%	0,5	0,5	100%	33%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	2	2	100%	100%	2,0	2,0	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	2	2	100%	100%	2,0	2,0	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E12 bis E13	15	11	73%	84%	11,0	8,0	73%	77%
davon international	2	2	100%	100%	1,2	1,2	100%	100%
davon befristet	7	5	71%	85%	5,0	3,5	70%	81%
davon Teilzeit	11	8	73%	89%	6,5	5,0	77%	82%
davon Finanzhilfe	5	3	60%	70%	4,4	3,0	67%	68%
davon Nichtfinanzhilfe	10	8	80%	93%	6,5	5,0	77%	85%
TV-L E10 bis E11	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E7 bis E9	43	37	86%	88%	36,5	31,9	87%	90%
davon international	3	2	67%	95%	2,3	1,5	67%	95%
davon befristet	3	2	67%	70%	2,3	1,5	67%	80%
davon Teilzeit	18	14	78%	84%	11,3	8,7	77%	87%
davon Finanzhilfe	42	36	86%	89%	35,2	30,6	87%	91%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	83%	1,3	1,3	100%	94%
TV-L E4 bis E6	39	34	87%	85%	28,0	24,4	87%	85%
davon international	2	2	100%	100%	1,8	1,8	100%	100%
davon befristet	5	4	80%	56%	2,4	1,9	79%	49%
davon Teilzeit	30	26	87%	87%	17,0	14,4	84%	87%
davon Finanzhilfe	36	32	89%	88%	25,8	22,6	88%	87%
davon Nichtfinanzhilfe	3	2	67%	53%	2,3	1,8	78%	67%
TV-L E1 bis E3	7	6	86%	71%	4,2	3,6	84%	78%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	39%	0,0	0,0	-	44%
davon Teilzeit	7	6	86%	71%	4,2	3,6	84%	78%
davon Finanzhilfe	7	6	86%	85%	4,2	3,6	84%	84%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	50%	0,0	0,0	-	50%
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	81	75	93%	93%	65,0	60,9	94%	94%
Technischer Dienst (ohne DV)	8	2	25%	32%	6,7	1,5	23%	26%
Datenverarbeitung	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
Bibliotheksdienst	10	7	70%	63%	5,8	3,8	65%	65%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	8	7	88%	86%	4,7	4,1	86%	86%
Auszubildende	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	107	91	85%	84%	82,2	70,2	85%	85%
davon international	7	6	86%	97%	5,2	4,5	86%	97%
davon befristet	15	11	73%	64%	9,7	6,9	71%	69%
davon Teilzeit	66	54	82%	83%	39,0	31,6	81%	85%
davon Finanzhilfe	93	80	86%	87%	72,1	62,2	86%	87%
davon Nichtfinanzhilfe	14	11	79%	73%	10,1	8,0	80%	79%

Kurzbericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans Fakultät für Physik Juli 2020

Bestandsaufnahme und Analyse

Der Frauenanteil in der Fakultät für Physik liegt weiterhin durchgängig zwischen 20 und 25 %. Dies spiegelt die deutschlandweite Lage wieder [Düchs und Ingold, Physik Journal 17 (2018) Nr. 8/9]. Der Grunddatensatz von 2019 zeigt auf, dass an der Fakultät für Physik der Frauenanteil unter den Studierenden leicht gestiegen ist. Er stieg bei Erst- und Neuimmatrikulierten insgesamt auf 30 % im Vergleich zum 5-Jahresmittel von 25,6 %, wobei der Frauenanteil im Lehramt über dem des Masterstudiengangs Physik liegt. Allerdings muss festgestellt werden, dass der Frauenanteil im Masterstudiengang Physik mit 20,5 % (5-Jahresmittel von 17,2 %) entgegen der Aussage der bisherigen Berichte dem deutschlandweiten Prozentsatz entspricht, wo ebenfalls der Masterstudiengang mit Schwerpunkt Physik über dem Masterstudiengang Physik liegt.

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs stagniert in Göttingen auf dem 5-Jahresmittel, was ebenfalls der deutschlandweiten Lage entspricht. Ein leichter Rückgang des Frauenanteils ist leider in der Gruppe der ProfessorInnen auf 20,7 % im Vergleich zum 5-Jahresmittel von 22,5% durch das altersbedingte Ausscheiden einer Professorin auszumachen, wobei die geringe Gesamtzahl von 29 zu berücksichtigen ist. Trotz starker Bemühungen konnte bei einem der letzten W3-Berufungsverfahren leider die erstplatzierte Kandidatin nicht gewonnen werden.

Die Ausgangslage ist somit nicht unbedingt verändert seit 2015, wobei die Stagnation der Zahlen nicht hinzunehmen ist und als bundesweites, aber nicht unbedingt internationales Phänomen neu überdacht werden sollte. Für die Fakultät gilt weiterhin, dass es den Zahlen nach in der Physik keine strukturelle Diskriminierung im Karriereverlauf gibt und eine Erhöhung des Frauenanteils insgesamt schwerpunktmäßig in der Schule bewirkt werden kann. Der Negativtrend bei den Professuren muss unbedingt umgekehrt werden, und der weiterhin stark unterproportionale Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau ebenfalls gezielt verbessert werden.

Ziele

Die Zielsetzungen des Gleichstellungsplans von 2015 sind somit noch aktuell. Die fortlaufenden, meist individuell ansetzenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit und Karriereförderung sind notwendig und dahingehend erfolgreich, als dass sie das überproportionale Ausscheiden von Physikerinnen im Karriereverlauf verhindern helfen. Bei dem zentralen Ziel der voruniversitären Nachwuchsförderung wurde nachgebessert und mit den beiden GIF Projekten „Girls Camp“ und „Genderforschung für die Naturwissenschaften“ (inklusive Erweiterungsantrag) innovative Maßnahmen entwickelt, die die Problematik auf verschiedenen Ebenen und überregional angehen. Dabei ist das Projekt der Genderforschung besonders breit aufgestellt und richtet sich an alle Fakultätsmitglieder. Durch das dabei konkrete Ziel des verbesserten und fachspezifisch erweiterten Verständnisses der Gleichstellungsarbeit werden darin enthaltene Ziele wie Nachwuchsförderung, Vereinbarkeit, Entlastung und Anerkennung sowohl individuell als auch strukturell abgedeckt.

Das aktuell dringlicher gewordene Ziel der Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren und im wissenschaftlichen Mittelbau wird aufgrund der geringen Zahl an zu besetzenden Stellen und der spezifischen Institutsinteressen bei der fachlichen Ausrichtung nicht mit Zielzahlen angegangen, jedoch werden Mittel der aktiven Rekrutierung und gendergerechten Bewertung im höchsten Umfang eingesetzt und die Besetzung durch eine Frau als Fakultätsanliegen begriffen.

Maßnahmen

Die laufenden Maßnahmen erfüllen insgesamt ihre Ziele, wie der Tabelle zu entnehmen ist. Zur Verstärkung sind die bereits erwähnten GIF Projekte dazugekommen, die sowohl in Zielsetzung als

auch Aktionsumfeld erweitert aufgestellt sind. Das „Girls Camp“ hat sich für Konzept und Durchführung lokal mit dem XLAB zusammengeschlossen und bezieht auch lokale Firmen ein. Zur Rekrutierung nutzt es das Excellence-Schulnetzwerk MINT-EC und erreicht somit Schülerinnen in ganz Deutschland. Das Projekt der „Genderforschung für die Naturwissenschaften“ stellt sich vorrangig der Aufgabe, Gleichstellungsarbeit fachspezifisch zu erklären und weiterzuentwickeln. Damit werden innerhalb der Fakultät bestehende Maßnahmen bestärkt, evaluiert und neue entwickelt. Außerdem wird durch die aktive Teilnahme aller Fakultätsmitglieder und auch Gästen erarbeitet, wie gleichstellungsrelevante Aspekte wahrgenommen werden. Dies wird mit lokalen sowie externen ExpertInnen diskutiert, wobei auch gezielt Informationen für die sozialwissenschaftliche Forschung zur Fachkultur Physik erhoben werden können. Ein wichtiger Aspekt dieser Maßnahme ist die Einbeziehung der gesamten Fakultät, wodurch der fachkulturelle Charakter betont wird und auch diejenigen angesprochen werden, die sich einzelnen Zielgruppen nicht zuordnen würden, aber natürlich zur Gesamtsituation an der Fakultät (und darüber hinaus) beitragen. Als gemeinsames Projekt kann dann auch herausgearbeitet werden, an welchen Stellen Handlungsbedarf besteht und wie dies der Gemeinschaft insgesamt hilft. Dies ist entscheidend für die strukturelle und kulturelle Implementierung von Gleichstellung, die ansonsten durch meist auf Individualförderung basierenden Maßnahmen wenig oder sogar als unfair wahrgenommen wird.

Dabei ist auch die Identifikation mit der Fakultät wichtig, deren Besonderheiten bereits oft schon zu einem gleichstellungsfreundlichen Klima beigetragen haben. Physik ist kein Massenfach und Individuen werden gut wahrgenommen und sind für verschiedene Anliegen auch gut erreichbar. Im Rahmen von Verbundprojekte werden Gleichstellungsmaßnahmen gefordert, entwickelt und gefördert. Dadurch deckt das Angebot an Förderungen die Nachfrage gut ab. Bereits für die Bachelorarbeiten werden Studierende individuell betreut und gefördert, und die Teilnahme an Konferenzen ist spätestens während der Promotion gewährleistet, wobei auch jedes Jahr Göttinger Studierende vorgeschlagen und zur Teilnahme an besonderen Veranstaltungen wie dem Lindau Nobel Laureate Meeting eingeladen werden. Bereits in den meisten allgemeinen Lehrveranstaltungen findet sehr gute Nachwuchsförderung statt. Dies wird auch durch eine sehr engagierte Fachschaft gestützt, die sich bei einzelnen Veranstaltungen einbringt, ebenso wie in der Gremienarbeit und in ihren Angeboten wie Physikspion und Women's Cafe, die ganz direkt Gleichstellungsziele abdecken. Die Fakultät zeichnet sich auch durch starke Öffentlichkeitsarbeit aus, direkt durch Angebote wie Rent-A-Scientist, PiA (Physik im Advent) und Saturday-Morning-Physics, aber auch Teilnahme an Großveranstaltungen wie Nacht des Wissens oder IdeenExpo oder Einzelprojekten wie dem GIF Film „Ungehaltene Reden“ oder des besonderen Kinoabends mit Podiumsdiskussion zu Marie Curie am internationalen Frauentag. Zu dieser sehr offenen und fördernden Kultur gehört auch ein anspruchsvolles Studium mit recht hoher Studienabbruchsquote sowie eine starke Arbeitsbelastung bei Abschlussarbeiten und in den höheren Karrierestufen, insbesondere bei den Professuren.

Deswegen ist das Genderforschungsprojekt sehr spannend und kann hoffentlich helfen, Schwierigkeiten und Bedarfe auszumachen, die augenscheinlich im Arbeitseifer nicht gesehen werden, oder tatsächlich anders gesetzt werden als in anderen Fachbereichen. Auf jeden Fall ist die hohe Arbeitsbelastung bekannt dafür, dass die Vereinbarkeit mit Familie als sehr schwierig angesehen wird.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist in die Gremienarbeit sehr gut eingebunden und auch auf Institutsebene wird die Arbeit meist unterstützt. Auf dringende Anliegen wird auf Fakultätsebene wenn nötig umgehend reagiert, Vorschläge finden angemessene Unterstützung. In der besonderen Situation der Pandemie hat die Fakultät und insbesondere das Studiendekanat sehr gut und umsichtig reagiert unter Berücksichtigung der verschiedenen Interessengruppen. Wie überall ist nun die Diskussion, inwieweit die Erfahrungen von Homeoffice und virtueller Lehre Vorteile und Möglichkeiten zur langfristigen Nutzung und Entlastung von Studierenden und MitarbeiterInnen zeigen. Diese Frage

wird die Gleichstellungsarbeit mindestens in den nächsten beiden Semestern beschäftigen und in den nächsten Gleichstellungsplan eingehen.

Zur Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten besteht die Möglichkeit einer Stellenaufstockung, jedoch wird aktuell stark favorisiert, dass eine Reduktion des Lehrdeputats um bis zu 4 SWS ermöglicht wird, da die Amtsausführung als Fakultätsaufgabe angesehen wird. Mit den neuen Projekten wird der Arbeitsaufwand absehbar größer, und auch die laufenden Maßnahmen werden derzeit nicht zentral betreut und bezüglich Inanspruchnahme und Wirksamkeit erfasst. Während das vergangene Jahr durch die Arbeit an den GIF Projekten geprägt war, ist es nun nach dem ersten Pandemiesemester an der Zeit, die Arbeit der dezentralen Gleichstellung und des Gleichstellungsteams in eine nachhaltige und kontinuierliche Form zu bringen, wobei die Betreuung der fortlaufenden Maßnahmen ebenso berücksichtigt werden muss wie der Bedarf an weiteren Maßnahmen, die zusätzlich entwickelt und betreut werden müssen. Auch eine Aufteilung der Aufgaben etwa in den Gremien wäre denkbar, wenn die Struktur von Amt und Gleichstellungsteam angepasst würde, wobei starke personelle Fluktuationen zu vermeiden sind.

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: 01.07.2020)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Fakultät für Physik	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent/in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	ja. In Tätigkeitsbeschreibung beschrieben mit: "inhaltliche Gestaltung der Gleichstellungsarbeit in Übereinstimmung mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät". Umfang ca. 5%
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	nein
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	Es gibt in der Regel für jedes der zehn Institute eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n, die in der jeweiligen Gleichstellungsversammlung des Instituts gewählt werden. Sie bilden mit der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät das Gleichstellungsteam.
1.4	Gibt es eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	nein
1.5	Werden ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Für die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät gibt es die Möglichkeit einer Stundenaufstockung von bis zu 25% (Vollzeitäquivalent). Bei Festanstellung mit Lehrverpflichtung wird ein Antrag auf Lehrdeputatsreduktion von der Fakultät unterstützt.
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan/in der Fakultät, eigene Dekan/in für Gleichstellung ...)?	Die Aufgabe wird ansonsten auf der Führungsebene der Fakultät von der Dekanin/vom Dekan wahrgenommen.
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger/innen und Akteur/innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	Für die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten auf professoraler Ebene steht aktuell Frau Prof. Ariane Frey zur Verfügung.
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Aktuell stellt die Fakultät ein Budget von 10 T€/a zur Verfügung. Dies wird aber den Anforderungen und Bedarfen kurzfristig angepasst.
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	ja, für z.B. Verbrauchsmaterialien zum Girls Day, für Reisekosten zur Physikerinnen-Tagung, Erstellung von Info-Material zu Veranstaltungen. Höhe: ca. 500 €
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Gegebenenfalls Personalkosten für die Aufstockung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (aktuell nicht in Anspruch genommen); bis zu ca. 12.000 €/a
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	aktuell nicht explizit, jedoch werden gleichstellungsrelevante Förderungen vorgenommen, z.B. Coaching für Home Office Studium; enge Absprache in der StuKo
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	ja. Im Rahmen des aktuell laufenden Sonderforschungsbereichs (1073): ca. 20.000 €/a, sowie in gewissem Umfang im Rahmen des Exzellenzclusters MBExC.
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Fakultätsanteile zur Finanzierung der GIF Projekte; Sonderausgaben wie umfangreiche Notfallbetreuung
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der/den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	es kann grundsätzlich das Sitzungszimmer der Fakultät im Dekanat genutzt werden. Darüber hinaus stellt aktuell das Institut für Röntgenphysik seine Besprechungsräume zur Verfügung.
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Prinzipiell kann immer ein Besprechungsraum in allen Instituten nach vorheriger Absprache genutzt werden
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	ja. Ein großzügiges, kind- und bedarfsgerecht ausgestattetes Eltern-Kind-Zimmer (ca. 20 m ²) in öffentlich zugänglicher Lage des Gebäudes im Bereich des Dekanat. Der Raum steht immer zur Verfügung (Vorankündigung im Dekanat oder bei Gleichstellungsbeauftragten nur nötig, um Kollisionen bei Belegung zu vermeiden). Der Raum wird grundsätzlich, meist unregelmäßig, genutzt.
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	ja. In unmittelbarer Nähe zum Eltern-Kind-Zimmer im öffentlich zugänglichen Bereich (integriert in großzügiger behindertengerechter Toilette).
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	ja. In der Fakultät sind 3 - 4 mobile Spielkisten vorhanden, insbesondere bei den Sonderforschungsbereichen und im Eltern-Kind-Zimmer der Fakultät. Der derzeitige Bedarf wird damit gedeckt (Vergabe über die SFB-Büros oder Gleichstellungsbeauftragte).
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	Offiziell wird keine Telearbeit in Anspruch genommen. Grundsätzlich stünde den Mitarbeitern/innen die Möglichkeit im Rahmen der an der Universität üblichen Bedingungen offen, soweit es die Tätigkeiten also zulassen.
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	Wenn es die Rahmenbedingungen zulassen, dann werden familienfreundliche Termine bevorzugt. Z.B. wurde der Termin für das große physikalische Kolloquium um 1h nach vorne verlegt (auf Beginn um 16:30 Uhr).
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	nein
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	nein

Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen (Stand: 01.07.2020)

<div style="background-color: #90EE90; width: 10px; height: 10px; display: inline-block;"></div> Maßnahmen wurden umgesetzt. <div style="background-color: #FFD700; width: 10px; height: 10px; display: inline-block;"></div> Maßnahmen befinden sich in Umsetzung. <div style="background-color: #FF0000; width: 10px; height: 10px; display: inline-block;"></div> Maßnahmen wurden nicht umgesetzt.								
Stand 2016 (Bericht über Gleichstellungsmaßnahmen)	Stand 03/2017	Stand 03/2018	Stand 06/2020	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein?
				Informationsveranstaltung zu Gleichstellungsarbeit/-maßnahmen	Information über bereits vorhandene Gleichstellungsangebote und Maßnahmen. Sensibilisierung für Gleichstellungsmaßnahmen bzw. Nutzung von Angeboten	Informationsabruf am schwarzen Brett für Gleichstellung, inzwischen an exponierter Stelle im Foyer, vermutlich gering. Kein Rücklauf in das Gleichstellungsteam.	Die Maßnahme ist nun ein Teil des GIF Projektes beschrieben unter Punkt 19/20. Insbesondere die Auftaktveranstaltung und der interaktive Aufsteller erzielen wichtige Rückmeldung für die Gleichstellungsarbeit.	ja
				Podiumsdiskussion zum Thema „Berufliche Perspektiven in der Physik“	Aufzeigen von Karrierewegen in Industrie und Forschung (speziell von Physikerinnen) mit Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch eine (bevorzugt) Sprecherin aus der Industrie/ Forschung. • Information zu Karrierewegen sowie • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Weibliche Rollenvorbilder		Maßnahme bereits integriert in das WoCaNet (Women's Careers and Networks) Symposium, das alle 2 Jahre in Göttingen stattfindet.	ja
				Alumni-Datenbank der Physik	Erfassen der weiteren Karrierewege (Wissenschaft, Industrie etc.) nach Abschluss der Promotion. Realistische Einschätzung des Anteils an weiblichen deutschen Postdocs, Möglichkeiten der Vernetzung.		Inzwischen befindet sich die Alumni-Arbeit unter der Graduiertenschule GAUSS im Aufbau. Hier wird die Fakultät ihre Bemühungen mit der Geschäftsführung von GAUSS koordinieren.	ja
				Etablierung des „International Women's Cafe“	Informationsaustausch der Wissenschaftlerinnen an der Fakultät, Aspekte der Vernetzung und Karriereförderung • Vernetzung von Wissenschaftlerinnen innerhalb der Fakultät für Physik • Verbesserte Einbindung ausländischer Wissenschaftlerinnen in den Alltag • Sensibilisierung ausländischer Wissenschaftlerinnen für Gleichstellungsaspekte	Als "international Women's Cafe" nicht langfristig gut angenommen, seit 2019 als "Women's Cafe" durch die Fachschaft geführt. Zielerreichung für nationale und internationale Teilnehmende gut. Kreis der Teilnehmenden zeigt Wachstumspotenzial.	Ähnliche Umsetzung derzeit durch Fachschaft als "Women's Cafe" mit vorab bekanntgegebenen Themen zur Diskussion. Fokus auf "International" hatte anscheinend nicht für hinreichende Identifizierung und Teilnahme gesorgt. Aspekte der internationalen Besonderheiten finden in den Diskussionen weiterhin großen Raum.	ja
				Samstags-Kinderbetreuung bzw. während des Kolloquiums (montags 16 - 18 Uhr)	Angebot der Samstags-Kinderbetreuung am Nordcampus (vergleichbar mit bestehendem Projekt am Z-Campus) in Zusammenarbeit mit dem Familienservice der Universität. • Ermöglichung von Arbeit vor Ort am Nordcampus • Nutzung der Präsenzbibliotheken, Lernbereich der Physik	Das Angebot der externen Kinderbetreuung wird nur teilweise angenommen; das Eltern-Kind-Zimmer und die mobilen Spielkisten allerdings bekommen viel positive Rückmeldung und Nutzung zur Arbeit vor Ort bei eigener Betreuung der Kinder.	Die Samstags-Kinderbetreuung wurde zwar nicht umgesetzt / erprobt, doch seit dem WiSe2017/18 gibt es zum Großen Kolloquium der Physik montagnachmittags das Angebot einer Kinderbetreuung, die auch genutzt wird, um Eltern auch die Teilnahme an den Vorträgen zu ermöglichen. Dazu wird das Eltern-Kind-Zimmer der Fakultät genutzt. Die Maßnahme findet aufgrund geringer Nutzerzahlen bei Bedarf ab einem Kind statt.	ja
				Modularisierte Gleichstellungsmaßnahmen (Coachings, Online-Coachings etc.)	Workshops, Einzelcoaching, Online-Coaching: • Erhöhung der Rollenkompetenz als Wissenschaftlerin zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie • Erhöhung der Leitungskompetenz von Wissenschaftlerinnen • Förderung karriererelevanter Persönlichkeitsaspekte		In Teilen bereits angeboten, aber noch kein Gesamtkonzept über alle Maßnahmen aus Fakultät und SFBs.	ja
				STIM Short-term international Mentorships	Mehrwöchiger Auslandsaufenthalt und Aufbau einer Mentorschaftsbeziehung • Internationalisierung der eigenen Karriere vorantreiben • Aufbau und Erweiterung des eigenen wissenschaftlichen Netzwerks • Persönliche Weiterentwicklung und optimale Positionierung für den Karriereweg in der Wissenschaft • Erfahrungsaustausch hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Aufzeigen von Perspektiven in der Wissenschaft	Maßnahme entstanden aus an der Fakultät angesiedeltem SFB. Geringe Nachfrage, aber sehr positive Rückmeldung der TeilnehmerInnen.	Finanzierung bislang aus SFB Gleichstellungsmitteln.	offen
				Schülerinformationstage als gezieltes Mittel das Interesse von Schülerinnen an einem Physikstudium zu wecken	Einbindung von Professorinnen, Studentinnen und Doktorandinnen der Physik an den Schülerinformationstagen • SchülerInnen für Naturwissenschaften begeistern • Weibliche Rollenvorbilder (Professorinnen) aufzeigen • Gleichstellungsaspekte und Vorurteile ansprechen	Ziele werden größtenteils auch erreicht durch hervorragende Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät in Maßnahmen wie Rent-a-Scientist, Saturday Morning Physics, PIA (Physik im Advent), sowie starker Präsenz bei Veranstaltungen wie der Nacht des Wissens und IdeenExpo.	Zielsetzung integriert in neuer Maßnahme "Girls Camp", beschrieben unter Punkt 18.	offen
				MTV Qualifizierung zur Verbesserung interkultureller Kommunikation	Seminare / Workshops speziell für MitarbeiterInnen des MTV-Bereichs zur Sensibilisierung im Bereich interkultureller Kommunikation und Diversity (unter Berücksichtigung der zentral angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen) • Verbesserung der Diversity-Kompetenzen • Verbesserung der interkulturellen Kommunikation		Hierzu wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Wahrnehmung der zentralen Angebote der universitären Personalentwicklung im Rahmen der Arbeitszeit ermöglicht. Kein Aufbau eines eigenen Angebots.	nein
				Ausweitung des Angebots „Physik-Spione“: Persönlicher Rundgang durch die Fakultät für Studieninteressierte	Vernetzung von SchülerInnen und StudentInnen: Führung von Studieninteressierten durch die Fakultät. • Weckung/ Verstärkung des Interesses an einem Physikstudium • Vermittlung von persönlichen Kontakten zu Studierenden	Sehr hilfreich zur Orientierung und nach verschiedenen Rückmeldungen ausschlaggebend für die Wahl der Studienfachs und Studienortes.		ja
				Bisherige, etablierte Maßnahmen (vor 2015)				
				Beteiligung am Girls' Day	Angebot der Fakultät beim landesweiten Aktionstag „Zukunftstag für Mädchen“. Interessierte Schülerinnen bestärken, im Bereich Physik ihre Berufswahl/Studienwahl zu treffen	Inzwischen als "Future Day" offen für Schülerinnen und Schüler.	Vernetzung dieser Maßnahme mit der neuen "Girls Camp" Maßnahme sicher zukünftig sinnvoll.	ja

12				Teilnahme Studierende an DPG-Physikerinnen-Tagung	<ul style="list-style-type: none"> Förderung der Vernetzung von Studentinnen mit Kommilitonen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen anderer Standorte. Weckung/ Verstärkung des Interesses an einer wissenschaftlichen Laufbahn in Physik Vermittlung von persönlichen Kontakten im Hinblick auf die eigenen Berufsperspektiven 	Sehr wichtige Maßnahme, um noch mehr Studierenden die als sehr positive und prägende Teilnahme an der DPG-Physikerinnen-Tagung (sowie der DPG Tagung) zu ermöglichen.		ja
13				Beteiligung an Dorothea-Schlözer-Stipendien	<ul style="list-style-type: none"> Uneingeschränkte Unterstützung und anteilige Finanzierung der Dorothea-Schlözer-Stipendien von Bewerberinnen der Fakultät für Physik Keine Beschränkung der Fakultät auf eine Maximalzahl zu fördernde Stipendien Zusätzliches Angebot für Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen der Physik zur Finanzierung ihrer Beschäftigung 	Auch nach Umstellung des Programms auf Tarif-Stellen beteiligt sich die Fakultät in gefordertem Umfang.		
14				Hilfskraftstelle für Schwangere	<ul style="list-style-type: none"> Angebot an Studierende und Doktorandinnen, damit in der Phase der Schwangerschaft Messungen und Arbeiten im Rahmen der Abschlussarbeit ausgeführt werden können, die aus gesundheitlichen Gründen nicht zuzumuten sind, und damit die angestrebte Abschlussarbeit nicht verzögert wird. Vereinbarkeit von Familie und Karriereziel für Studierende und Doktorandinnen der Physik 	An experimentell orientierter Fakultät wichtige Maßnahme, die aufgrund der sehr geringen Fallzahl nicht häufig abgerufen wird, aber bereits als bestehendes Angebot Sicherheit bietet und ein wichtiges Signal zur Vereinbarkeit setzt.		ja
15				Stundenaufstockung für Gleichstellungsbeauftragte	<ul style="list-style-type: none"> Falls die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus dem Mittelbau / aus der Studierendenschaft gewonnen wird, erhält diese eine Stundenaufstockung von bis zu 25% (Vollzeitäquivalent). Je nach individueller Situation können diese Mittel auch anders zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten eingesetzt werden. Ergänzung seit 2019: bei AmtsinhaberIn mit Vollzeitstelle mit Lehrverpflichtung Reduktion des Lehrdeputats um derzeit 2 SWS. 	Die Maßnahme erreicht zum einen die Entlohnung des Arbeitsaufwands und eröffnet damit auch einen zeitlichen Rahmen, in dem das Amt ausgeführt werden kann. Dies ist für die Erfüllung der Amtsaufgaben essenziell und verschafft dem Amt außerdem fakultätsweit Anerkennung.		ja
16				Anteilige Finanzierung einer zentralen Koordinatorin für Gleichstellungsmaßnahmen der Forschungsverbundprojekte	<ul style="list-style-type: none"> Gebündelte Finanzierung einer zentralen Koordination der Gleichstellungsmaßnahmen der in der Physik angesiedelten Forschungsverbundprojekte (DFG-Sonderforschungsbereiche und DFG-Graduiertenkollegs) Optimierung des Angebots an Gleichstellungsmaßnahmen der verschiedenen Sonderforschungsbereiche (aktuell aus der Physik: SFB755, SFB937, SFB963, SFB1073). Bessere Abstimmung mit Fakultät zur Vermeidung von Doppelungen und Nutzung von Kapazitäten 	Stelle vakant seit 2018. Aufgaben werden durch KoordinatorInnen und Mitgliedern des Gleichstellungsteams der Fakultät wieder komplett übernommen, unter Beibehaltung der Kooperation der Verbände und Fakultäten. Zur Zielerreichung sollte diese Stelle zukünftig stärker mit der Fakultät und den Verbundprojekten verbunden sein.		offen
17				Implementierung von Gleichstellungsaspekten in Curriculum des Lehramtsstudiums	<ul style="list-style-type: none"> Modul B. Phy. 2701 Didaktik der Physik I: Einführung (thematischer Schwerpunkt: Mädchen im Physikunterricht). Regelmäßige Behandlung des Themas Gender im Praxisnetzwerk Naturwissenschaften (zuletzt: 2013 ww.uni-goettingen.de/de/110950.html) aktuelle Zahlen zu Gender im Lehramt MINT Explore: naturwissenschaftliches Experimentieren am Übergang zu weiterführenden Schulen unter besonderer Berücksichtigung der Interessensförderung von Mädchen in Zusammenarbeit mit der Chemie- und Mathematikdidaktik Sensibilisierung für das Thema Gender bei den angehenden Physik-Lehrern/Lehrerinnen. Zukünftige Berücksichtigung von Diversity-Aspekten im Physik-Unterricht und Bewusstseinsbildung für die angehende Lehrgeneration, um mittel- und langfristig den Anteil an Physik-Studentinnen zu steigern. 	Hinsichtlich der publizierten Erkenntnissen zur ungleichen Benotung durch Lehrerinnen und der schwächeren Selbsteinschätzung der SchülerInnen ist diese Maßnahme sehr wichtig. Rückmeldungen bislang positiv.	Zukünftig stärkerer Austausch dieser Maßnahme mit den verwandten Maßnahmen gelistet unter 11 und 18.	ja
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversity:								
18				GIF Projekt "Girls Camp"	<ul style="list-style-type: none"> Die Projektpartner wollen die Geschlechterverhältnisse an der Universität Göttingen zugunsten weiblicher Studierender verschieben. Um dieses übergeordnete Ziel zu erreichen, werden folgende Teilziele verfolgt: (1) Das Interesse von Schülerinnen für beide Fächer soll gesteigert werden. (2) Es soll ein realistischer Einblick in die Fachbereiche und Forschungsschwerpunkte der Universität Göttingen sowie in Berufsperspektiven in und außerhalb der Wissenschaft gegeben werden. (3) Das Fähigkeitsselbstkonzept von Schülerinnen soll verbessert werden. (4) Die Vorzüge des Standorts Göttingen für weibliche Studierende sollen herausgestellt werden. 	Das Projekt hatte nach dem Pilotlauf im Dezember 2019 sehr positive Rückmeldungen bekommen sowohl unter den Schülerinnen als auch unter den Projektpartnern in der Fakultät für Physik, dem XLAB und den SFBs 803 und 1073. Die enge Zusammenarbeit mit dem Excellence-Schulnetzwerk MINT-EC war sehr hilfreich und hat der Maßnahme bereits im ersten Durchlauf deutschlandweite Rekrutierung ermöglicht. Das Projekt läuft konzeptionell in Zusammenarbeit mit der Fakultät für Chemie und sorgt damit für zusätzliche Synergie.	Das Projekt ist als fortlaufende Maßnahme angesetzt und soll jährlich stattfinden, finanziert durch Fakultät und Verbundprojekte.	ja
19				GIF Projekt "Gender Forschung für die Naturwissenschaften"	<ul style="list-style-type: none"> Ziel des Projektes ist es, die Gleichstellungsarbeit an den Fakultäten der Physik und der Chemie mit zwei zentralen Maßnahmen zu stärken: einem interaktiven Aufsteller sowie für Naturwissenschaftlerinnen adaptierter Primärliteratur (APL) zu Gleichstellungsthemen. Erste zentrale Themenfelder, die aufeinander folgend in etwa zweimonatigem Abstand präsentiert und bearbeitet werden sollen, sind: Frauenanteile, Vorbilder, Netzwerke, Diskriminierung, Schulfach Physik. Gefördert werden auch Vernetzung, Selbstverständnis, Fakultätsidentität und Perspektiverweiterung, was besonders zur Nachwuchsförderung beiträgt 	Das Verständnis von Gleichstellungsarbeit an der Fakultät wird durch die Aufbereitung und Untersuchung von Fakten und Aspekten zu erweitern und die Inhalte sozialwissenschaftlicher Forschung im Rahmen der Fachkulturen der Naturwissenschaften besser erfassbar zu machen. Der besondere Stellenwert die Physik im Gleichstellungskontext wird herausgearbeitet, wo die Physik aus den verallgemeinerten Ansätzen herausfällt, und wie Gleichstellungsarbeit spezifischer und damit effektiver für die Physik gestaltet werden kann. Damit werden alle Fakultätsmitglieder gefördert und langfristig entlastet.	Das Projekt ist als fortlaufende Maßnahme angesetzt.	ja
20				GIF Projekt "Gender Forschung für die Naturwissenschaften" - Erweiterungsantrag	<ul style="list-style-type: none"> Ziel des Projektes ist es, das Verständnis von Gleichstellungsarbeit an der Fakultät durch die Aufbereitung und Untersuchung von Fakten und Aspekten zu erweitern und die Inhalte sozialwissenschaftlicher Forschung im Rahmen der Fachkulturen der Naturwissenschaften besser erfassbar zu machen. Der besondere Stellenwert die Physik im Gleichstellungskontext wird herausgearbeitet, insbesondere wo die Physik aus den verallgemeinerten Ansätzen herausfällt, und wie Gleichstellungsarbeit spezifischer und damit effektiver für die Physik gestaltet werden kann. Eine Auftaktveranstaltung mit externen Expertinnen zum Thema Gleichstellung in der Physik bereitet den Raum für Diskussionen und aktive Nutzung des Aufstellers. 	Der deutliche Bezug auf die Fakultät für Physik und die eigene Fachkultur werden den Impact des Projektes sowohl steigern. Intern wird das Interesse und der persönliche Bezug größer, nach außen ist dadurch der Austausch mit anderen physikalischen Fakultäten und Einrichtungen sowie sozialwissenschaftlichen Expertinnen klarer. Die Auftaktveranstaltung mit Podiumsdiskussion eignet sich hervorragend, um diesen Austausch anzustoßen.	Bei positiver Rückmeldung wäre eine Wiederholung einer Podiumsdiskussion wie in der Auftaktveranstaltung gut denkbar und kann den Austausch mit anderen Physikfakultäten stärken und die fakultätspezifischen Gleichstellungsaspekte ausarbeiten, insbesondere auch durch die im Projekt verankerte Zusammenarbeit mit Genderforschung und sozialwissenschaftlicher Forschung.	offen

Fakultät für Physik

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neumatrikulierte	204,25	61,25	30,0%	25,6%	32,75	13,75	42,0%	31,25	12,25	39,2%	1,50	1,50	100,0%
Studierende (ohne Promovierende)	864,75	197,25	22,8%	20,4%	59,25	14,25	24,1%	48,25	12,25	25,4%	11,00	2,00	18,2%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	500,50	116,50	23,3%	20,6%	28,00	3,00	10,7%	23,00	3,00	13,0%	5,00	0,00	0,0%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	44,50	13,00	29,2%	28,6%	1,00	1,00	100,0%	0,00	0,00	-	1,00	1,00	100,0%
davon Master	297,00	61,00	20,5%	17,2%	24,00	9,00	37,5%	19,00	8,00	42,1%	5,00	1,00	20,0%
davon Master of Education	15,50	5,50	35,5%	41,0%	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-
davon Sonstige	7,25	1,25	17,2%	26,3%	6,25	1,25	20,0%	6,25	1,25	20,0%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	166,50	34,00	20,4%	19,6%	17,00	7,00	41,2%						
davon Bachelor (1-Fach)	80,00	20,00	25,0%	20,0%	4,00	2,00	50,0%						
davon Bachelor (2-Fach)	1,00	0,00	0,0%	11,1%	0,00	0,00	-						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	2,50	0,50	20,0%	36,1%	0,00	0,00	-						
davon Master	70,00	7,00	10,0%	14,8%	4,00	0,00	0,0%						
davon Master (Double Degree)	4,00	3,00	75,0%	50,0%	4,00	3,00	75,0%						
davon Master (Joint Degree)	5,00	2,00	40,0%	40,0%	5,00	2,00	40,0%						
davon Master of Education	4,00	1,50	37,5%	39,4%	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	0,00	0,00	-	100,0%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	323,00	76,00	23,5%	23,7%	116,00	42,00	36,2%	114,00	41,00	36,0%	2,00	1,00	50,0%
Promotionen	66,00	13,00	19,7%	21,4%	27,00	6,00	22,2%						
Habilitationen	1	0	0,0%	16,7%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	267	60	22,5%	22,0%	88	28	31,8%						
davon Finanzhilfe	91	15	16,5%	11,4%									
davon Nichtfinanzhilfe	176	45	25,6%	27,2%									
Professuren													
Prof. W1	0	0	-	0,0%	0	0	-						
Prof. C3/W2	13	2	15,4%	18,5%	3	1	33,3%						
Prof. C4/W3	16	4	25,0%	26,7%	6	3	50,0%						
Professuren insgesamt	29	6	20,7%	22,5%	9	4	44,4%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neumatrikulierte Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende) Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren) Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Fakultät für Physik

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	15	0	0%	11%	15,0	0,0	0%	11%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	15	0	0%	11%	15,0	0,0	0%	11%
davon Teilzeit	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon Finanzhilfe	15	0	0%	11%	15,0	0,0	0%	11%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	2	1	50%	17%	2,0	1,0	50%	17%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
TV-L E12 bis E13	7	3	43%	44%	6,8	2,6	38%	39%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	5	2	40%	44%	4,8	1,6	33%	34%
davon Teilzeit	1	1	100%	86%	0,6	0,6	100%	81%
davon Finanzhilfe	1	0	0%	14%	1,3	0,3	20%	25%
davon Nichtfinanzhilfe	6	3	50%	55%	5,6	2,3	42%	46%
TV-L E10 bis E11	26	2	8%	3%	24,9	0,9	3%	1%
davon international	3	1	33%	13%	2,4	0,4	15%	5%
davon befristet	3	1	33%	25%	2,5	0,5	20%	14%
davon Teilzeit	2	2	100%	100%	0,9	0,9	100%	100%
davon Finanzhilfe	23	1	4%	1%	22,4	0,4	2%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	3	1	33%	25%	2,5	0,5	20%	14%
TV-L E7 bis E9	71	39	55%	56%	60,3	30,1	50%	51%
davon international	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon befristet	5	3	60%	83%	3,7	2,1	58%	82%
davon Teilzeit	32	26	81%	85%	21,0	16,8	80%	85%
davon Finanzhilfe	66	34	52%	53%	56,8	26,9	47%	47%
davon Nichtfinanzhilfe	5	5	100%	100%	3,6	3,3	92%	99%
TV-L E4 bis E6	8	3	38%	40%	7,5	2,5	33%	38%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	5	1	20%	33%	5,0	1,0	20%	33%
davon Teilzeit	2	2	100%	90%	1,5	1,5	100%	90%
davon Finanzhilfe	6	2	33%	28%	5,5	1,5	27%	27%
davon Nichtfinanzhilfe	2	1	50%	73%	2,0	1,0	50%	70%
TV-L E1 bis E3	0	0	-	33%	0,5	0,3	59%	45%
davon international	0	0	-	-	0,1	0,0	0%	0%
davon befristet	0	0	-	33%	0,4	0,3	76%	48%
davon Teilzeit	0	0	-	33%	0,5	0,3	59%	45%
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	33%	0,5	0,3	59%	45%
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	36	33	92%	94%	28,6	25,6	90%	93%
Technischer Dienst (ohne DV)	65	14	22%	23%	60,6	10,7	18%	20%
Datenverarbeitung	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
Bibliotheksdienst	0	0	-	33%	0,5	0,3	59%	45%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	12	1	8%	8%	11,3	0,8	7%	7%
Auszubildende	15	0	0%	11%	15,0	0,0	0%	11%

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	129	48	37%	38%	117,0	37,4	32%	34%
davon international	4	2	50%	46%	3,5	1,4	39%	43%
davon befristet	34	8	24%	34%	32,4	6,5	20%	29%
davon Teilzeit	37	31	84%	84%	24,4	20,0	82%	85%
davon Finanzhilfe	112	37	33%	34%	101,9	29,0	28%	29%
davon Nichtfinanzhilfe	17	11	65%	70%	15,1	8,4	55%	68%



2020: Zwischenbilanz zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2015 - 2021

Der Stand der Umsetzung der im Gleichstellungsplan der Fakultät festgelegten Maßnahmen und der Erfolg der Zielerreichung wurden in Vorbereitung der Fakultätsratssitzung am 05.08.2020 durch die Gleichstellungskommission bewertet. Der Fakultätsrat hat den Bericht der Kommission am 05.08.2020 zustimmend zur Kenntnis genommen.

Die Zwischenbilanz zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2015-2021 folgt der Struktur des Gleichstellungsplans.

1. Bestandsaufnahme und Analyse:

Die im Gleichstellungsplan 2015 beschriebene positive Ausgangslage in der Fakultät hat sich bis 2019 nicht wesentlich geändert. 58,7% (Anmerkung: setzt sich zusammen aus Professuren, wissenschaftlichem und administrativem Personal) der an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät beschäftigten Personen sind Frauen. Insbesondere in den Statusgruppen Professoren/-innen und wissenschaftliches Personal (o.P.) ist ein im universitären Vergleich hoher Frauenanteil hervorzuheben, wobei der Frauenanteil im Bereich der W3-Professuren gegenüber 2015 gestiegen ist.

In der MTV-Gruppe ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Gruppe TV-L E1 bis E13 auf 50% im Jahr 2019 gesunken. Auch die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten, die sich in befristeten oder Teilzeitverträgen befindet, ist gesunken. Die Fakultät konnte den Anteil der weiblichen Promotionen auf 56,2% (bei einem Anteil von 60,8% promovierenden Frauen) erhöhen und damit die noch 2018 verzeichnete Lücke zwischen Promovendinnen und Promotionen weitgehend schließen.

2. Ziele

Der in der Zwischenbilanz 2018 beschriebene Handlungsbedarf angesichts der geringen Zahl der in der Fakultät abgeschlossenen weiblichen Habilitationen besteht vorerst nicht mehr. Im Jahr 2019 haben zwei Habilitandinnen ihre Verfahren erfolgreich abgeschlossen. Im Vorgriff auf 2020 ist anzumerken, dass auch in diesem Jahr zwei Habilitandinnen ihre Verfahren abschließen werden.

Mit der zusätzlichen Einstellung von insgesamt 7 Akademischen Rätinnen und Räten auf Zeit, davon 4 Frauen, in den Jahren 2016 und 2017 sollte im Sinne der Nachwuchsförderung die Zahl der Habilitationen insgesamt, insbesondere aber der Anteil der Habilitandinnen gesteigert werden. Drei der vier Frauen haben 2019/2020 nach einer erfolgreichen Zwischenevaluation ihre zweite Amtszeit als Akademische Rätinnen begonnen, so dass die Eröffnung der Habilitationsverfahren in den nächsten Jahren erwartet werden kann. Die vierte Akademische Rätin hat vor Ende der ersten Amtszeit eine Professur im europäischen Ausland angetreten und ihr Habilitationsverfahren an der Universität Göttingen Anfang 2020 abgeschlossen.

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: Mai 2018)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Zwischenbilanz nach zwei Jahren: Ergänzungen/Änderungen sind gelb markiert

Zwischenbilanz nach vier Jahren: Ergänzungen/Änderungen sind grün markiert

Nr.	Fakultät X	Beschreibung	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung		
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent/in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	nein	
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Die Gleichstellungskommission der Fakultät setzt sich wie folgt zusammen: 4:1:1:1	
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	Jede wissenschaftliche Einrichtung der Sozialwissenschaftlichen Fakultät hat eine Instituts-gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin; die Wahl erfolgt im Rahmen der Instituts-gleichstellungsversammlungen.	
1.4	Gibt es eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	0,5 VZA, TV-L E 13	
1.5	Werden ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Ehrenamtliche Gleichstellungsarbeit wird im Rahmen der universitären Selbstverwaltung erbracht; eine Kompensation erhalten nur studentische Gleichstellungsbeauftragte, die im Modul SO.Sowi.1000: "Die Mitgliedschaft in der studentischen bzw. akademischen Selbstverwaltung" 6 credits (1SWS) erwerben können.	
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan/in der Fakultät, eigene Dekan/in für Gleichstellung...)?	Dekan/Dekanin	
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger/innen und Akteur/innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	nein; die Fakultät versteht Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Sinne des gender mainstreamings.	
2	Finanzielle Ausstattung		
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	bis 2017: 20.000 €. 2018 wurden die jährlichen Zuweisungen an alle Einrichtungen der Fakultät reduziert: 16.000 €	Das Budget beträgt weiterhin 16.000 €
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	2014 - Hilfskräfte 4.985,06 € + Sachausgaben 4.834,27 € 2015 - Hilfskräfte 3.512,98 € + Sachausgaben 2.851,87 € 2016 - Hilfskräfte 3.272,00 € + Sachausgaben 7.711,15 € 2017 - Hilfskräfte 4.195,37 € + Sachausgaben 10.662,86 €	2018 - Hilfskräfte 4.832,12 € + Sachausgaben 13.383,16 € 2019 - Hilfskräfte 3.881,42 € + Sachausgaben 10.047,50 € (Verwendungszweck Sachausgaben vgl. auch Punkt 5.1)
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	nein	Aus Mitteln der Fakultät werden die Personalkosten der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (36.000 € p.a. nach Durchschnittskosten 2019 der Fakultät), die Nebenkosten der Telearbeit der Gleichstellungsbeauftragten (120 € p.a.) sowie deren berufliche Weiterbildung (Kosten bisher ca. 2.500 €, Maßnahme noch nicht abgeschlossen)
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	2014: 943,05 € 2015: 3.154,11 € 2016: 2.082,59 € 2017: 3.773,82 € (WenDo-Kurse, Veranstaltungsreihen, Workshops u.a.)	2018: 2.329,09 € 2019: 530,57 € (Rückgang bedingt durch Aussetzung neuer Vergaberunden in der Fakultät)
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Die Fakultät war erfolgreich am Professorinnenprogramm I beteiligt (01.10.2009 - 31.03.2013) - 180.607,73 € insgesamt - Bewilligungssummen p.a. = 2009: 13.237, 2010: 51.294,50, 2011: 49.294,50, 2012: 51.294,50, 2013: 35.807,27 € - Zuschüsse für Gleichstellungsmaßnahmen vom MWK (an das Prof. programm gekoppelt 01.01.2010 - 31.03.2013) p.a. 20.000 (2010 - 2012) + 2013 anteilig 5.000 €. Das Programm wurde durch Wegberufung der Stelleninhaberin vorzeitig beendet.	aktuell keine Einwerbung von Drittmitteln
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	- Dorothea Schlozer Stipendienprogramm - 2009: 3.612, 2010: 32.481, 2011: 46.912, 2012: 50.806,70, 2013: 27.669, 2014: 21.654, 2015: 14.436, 2016: 10.827, 2017: 0; - Dorothea Schlozer Postdoktorandinnenprogramm: 1 Stellenanteil ab 10/2017 wird finanziert (15% TV-L E 13 - 10.000 € p.a.). Für 2018 werden erneut Mittel zur Verfügung gestellt (Auswahlverfahren läuft) - Kurzzeitstipendien - 2012: 2.100 - Förderung weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen (Personal - zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms): 2010: 29.250,44, 2011: 82.803,02, 2012: 134.084,01, 2013: 79.220,35, 2014: 60.032,32 - sonstige gleichstellungsfördernde Maßnahmen (Mobiles Kinderzimmer, Workshop, Gifto-Preis): 2010: 312,34, 2011: 1.500, 2012: 1000, 2013: 8 €	- Dorothea-Schlozer-Postdoktorandinnenprogramm: ab 2017: Vinken (Sport) 0,15 VZA Anteil Fakultät = ca. 11.000,- € p.a. ab 2018: Turkmen (Soziologie) 0,43 VZA Anteil Fakultät = ca. 23.700,- € p.a. - Kurzzeitstipendien - seit 2012 keine neuen Kurzzeitstipendien hinzugekommen Prämierung von Abschlussarbeiten in den Studiengängen Geschlechterforschung (gemeinsame Finanzierung mit der Philosophischen Fakultät): 2014-2019: 750,- € p.a. (Anteil der Sozialwissenschaftlichen Fakultät)
3	Räumliche Rahmenbedingungen		
3.1	Steht der/den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	Der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät steht ein eigenes Büro zur Verfügung, in dem auch Einzelberatungen durchgeführt werden können; für Besprechungen mit mehreren Personen können über das Dekanat Räume der Fakultät reserviert werden. Gleichstellungsbeauftragte in den Instituten verfügen in der Regel nicht über eigene Büros. Räume für Besprechungen und Beratungen müssen dort reserviert werden.	
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Die Konferenzräume im Oeconomiäum werden für die Eltern-Kontakt-Börse genutzt	
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kinder-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Große und Nutzung	nein	
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	ja, in der WiSo-Bibliothek und vereinzelt in Einrichtungen der Fakultät	
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	Ja; sowohl zentral in der Fakultät als auch in den Einrichtungen der Fakultät. Die Spielkisten werden regelmäßig ausgeliehen.	
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)		
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	Die Anzahl der Telearbeitsplätze in der MTV-Gruppe beträgt 12 (Stand: Mai 2018; 2015: 6)	Die Anzahl der Telearbeitsplätze in der MTV-Gruppe beträgt 15, davon 1 in der Antragsphase (Stand: August 2020)
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen...) und in welchem Umfang?	Die Fakultät versucht grundsätzlich die Sitzungs- und Veranstaltungszeiten auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden auszurichten.	
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	Die Mitglieder der Fakultät nutzen die in den Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit (wissenschaftlicher und nicht-wissenschaftlicher Dienst) zur Verfügung stehenden Möglichkeiten.	
5	Regularien		
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	im Wesentlichen: 1) Förderung zur Fertigstellung der Dissertationsschrift für Promovendinnen und Eltern 2) Mobiles Kinderzimmer 3) Elternkontaktbörse 4) Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Elternschaft 5) Reisekostenzuschuss für studierende Eltern - Pilotprojekt 6) Coaching für Sozialwissenschaftlerinnen	

Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen (Stand: 20.02.2017, Anmerkungen 2020-08)

Stand 2016 (Beruf Gleichstellungsplan)	Maßnahmen wurden umgesetzt.		Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein?
	2016	2017					
1			Förderung der Fertigstellung der Dissertationsschrift	Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen, Förderung der Vereinbarkeit	Das Programm erreicht das Ziel der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.	2015: 0 €, 2016: 4.200 €, 2017: 2.100 €, 2018: 0 €, 2019: 6.300 €	ja
2			Mobiles Kinderzimmer	Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf	Die Maßnahme ist wirksam.		ja
3			Elternkontaktbörse	Vernetzung der Personen mit Erziehungsverantwortung sowie Informationsaustausch	Die Maßnahme ist wirksam.	Die Maßnahme pausierte 2019.	ja
4			Förderung der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Erziehungsverantwortung	Erhöhung der Abschlussquote Studierender mit Erziehungsverantwortung	Die Maßnahme ist wirksam.	Im Rahmen des Programms wurden 2019 sechs Anträge bewilligt.	ja
5			Reisekostenzuschuss für Studierende mit Erziehungsverantwortung - Pilotprojekt	Erhöhung der Mobilität Studierender mit Erziehungsverantwortung , Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft, Verbesserung der Studienbedingungen	Die Maßnahme ist wirksam, sollte allerdings auf alle Lehramtsstudierenden mit Fremdsprachenschwerpunkt ausgedehnt werden um Chancengleichheit an der Universität zu gewährleisten.	Die Maßnahme musste aufgrund des eingeschränkten finanziellen Spielraums der Fakultät eingestellt werden. Ein GIF- Antrag ist gescheitert.	
6			Coaching für Sozialwissenschaftlerinnen	Personalentwicklung/Nachwuchsförderung ausdifferenziert nach fächerspezifischen Karrierewegen	Die Evaluation war durchweg positiv, die Maßnahme stärkt die Teilnehmerinnen in ihrem Karriereweg.	Die Maßnahme wurde 2019 einmal durchgeführt.	ja
7			Coaching für Personen mit Erziehungsverantwortung	Personalentwicklung/Nachwuchsförderung	Die Evaluation war durchweg positiv. Die Maßnahme unterstützt die Teilnehmenden effektiv bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	Die Maßnahme wurde 2019 einmal durchgeführt.	ja
8			NEU: Akutintervention für Betroffene von sexualisierter Gewalt	Wiederherstellung der Studierfähigkeit	Die Maßnahme ist wirksam	Abrufe: Die Maßnahme wurde 2019 zweimal bewilligt.	ja
9			Die Fakultät und ihre Einrichtungen bieten proaktiv Gender- und Diversityworkshops für alle Institute und Einrichtungen sowie Neumitglieder der Fakultät an		Die Aufgabe wird kontinuierlich verfolgt.	Bei Stellenbesetzungsverfahren und in Berufungskommissionen wird auf die Fortbildungen in diesem Bereich hingewiesen.	ja
10			Prüfung der Formulare, Rundbriefe und Ausschreibungstexte der Einrichtungen der Fakultät auf gendergerechte Sprache		Die Aufgabe wird kontinuierlich verfolgt.		ja
11			Prüfung der Testmodalitäten des Studieneingangstest für Studierende der Sportwissenschaft		Der Sporeingangstest wurde 2017 abgeschafft. Das Ziel ist erreicht.		nein
12			Exkursionen, die von mehr als einer Person geleitet werden, sollen in der Regel geschlechterparitätisch besetzt sein.		Durch die Einführung der Exkursionsrichtlinie wurde die Maßnahme universitätsweit als Ziel definiert.		nein

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Sozialwissenschaftliche Fakultät

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	5	5	100%	100%	5,0	5,0	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	2	2	100%	100%	2,5	2,5	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	3	3	100%	100%	2,5	2,5	100%	100%
TV-L E12 bis E13	11	6	55%	46%	9,1	4,5	49%	50%
davon international	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon befristet	4	3	75%	53%	2,3	1,5	67%	50%
davon Teilzeit	4	2	50%	44%	2,6	1,0	38%	39%
davon Finanzhilfe	5	3	60%	41%	4,0	2,1	53%	49%
davon Nichtfinanzhilfe	6	3	50%	49%	5,1	2,4	46%	51%
TV-L E10 bis E11	2	0	0%	50%	2,0	0,0	0%	33%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	0	0%	67%	1,0	0,0	0%	50%
davon Teilzeit	0	0	-	100%	0,0	0,0	-	100%
davon Finanzhilfe	1	0	0%	0%	1,3	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	1	0	0%	67%	0,8	0,0	0%	57%
TV-L E7 bis E9	26	23	88%	87%	21,3	19,1	90%	85%
davon international	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon befristet	2	1	50%	82%	0,8	0,7	84%	89%
davon Teilzeit	12	11	92%	96%	7,4	7,3	98%	99%
davon Finanzhilfe	23	20	87%	88%	16,2	14,6	90%	88%
davon Nichtfinanzhilfe	3	3	100%	83%	5,1	4,6	90%	78%
TV-L E4 bis E6	12	10	83%	89%	7,7	6,3	82%	90%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	0	0%	70%	0,8	0,0	0%	69%
davon Teilzeit	8	6	75%	85%	3,9	2,5	65%	83%
davon Finanzhilfe	10	9	90%	93%	6,7	5,9	89%	95%
davon Nichtfinanzhilfe	2	1	50%	75%	1,0	0,4	38%	72%
TV-L E1 bis E3	2	1	50%	71%	1,3	0,9	65%	69%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	0	0%	33%	0,6	0,1	21%	39%
davon Teilzeit	2	1	50%	71%	1,3	0,9	65%	69%
davon Finanzhilfe	2	1	50%	83%	1,3	0,9	65%	88%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	14%
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	53	43	81%	81%	43,4	34,4	79%	80%
Technischer Dienst (ohne DV)	2	0	0%	0%	1,1	0,0	0%	0%
Datenverarbeitung	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Bibliotheksdienst	2	1	50%	83%	1,1	0,6	57%	79%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	1	1	100%	100%	0,7	0,7	100%	100%
Auszubildende	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	58	45	78%	79%	46,4	35,8	77%	78%
davon international	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon befristet	9	4	44%	61%	5,4	2,3	43%	59%
davon Teilzeit	26	20	77%	81%	15,3	11,7	76%	80%
davon Finanzhilfe	43	35	81%	84%	31,9	25,9	81%	84%
davon Nichtfinanzhilfe	15	10	67%	67%	14,5	9,8	68%	68%

Sozialwissenschaftliche Fakultät

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neumatrikulierte	738,00	456,00	61,8%	60,1%	120,00	78,50	65,4%	109,50	70,50	64,4%	10,50	8,00	76,2%
Studierende (ohne Promovierende)	3.145,50	1.806,00	57,4%	57,1%	250,00	159,00	63,6%	199,00	126,00	63,3%	51,00	33,00	64,7%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	2.067,00	1.206,00	58,3%	57,2%	81,00	56,50	69,8%	43,00	31,00	72,1%	38,00	25,50	67,1%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	241,50	111,50	46,2%	41,6%	6,00	4,00	66,7%	3,00	2,00	66,7%	3,00	2,00	66,7%
davon Master	695,00	422,00	60,7%	63,4%	137,00	82,00	59,9%	129,00	77,00	59,7%	8,00	5,00	62,5%
davon Master of Education	119,00	51,50	43,3%	50,9%	3,00	1,50	50,0%	1,00	1,00	100,0%	2,00	0,50	25,0%
davon Sonstige	23,00	15,00	65,2%	62,8%	23,00	15,00	65,2%	23,00	15,00	65,2%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	514,50	316,50	61,5%	63,1%	47,50	33,00	69,5%						
davon Bachelor (1-Fach)	178,00	132,00	74,2%	70,5%	6,00	3,00	50,0%						
davon Bachelor (2-Fach)	104,00	61,00	58,7%	56,3%	2,50	2,50	100,0%						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	45,50	22,50	49,5%	47,0%	2,50	1,50	60,0%						
davon Master	127,00	66,00	52,0%	63,9%	12,00	8,00	66,7%						
davon Master of Education	32,00	14,00	43,8%	55,9%	1,50	1,00	66,7%						
davon Master (Joint Degree)	28,00	21,00	75,0%	75,0%	23,00	17,00	73,9%						
davon Sonstige	0,00	0,00	-	72,8%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	191,75	116,50	60,8%	56,6%	26,00	16,00	61,5%	24,00	15,00	62,5%	2,00	1,00	50,0%
Promotionen	18,25	10,25	56,2%	49,6%	2,00	2,00	100,0%						
Habilitationen	2	2	100,0%	33,3%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	185	100	54,1%	57,6%	17	5	29,4%						
davon Finanzhilfe	77	38	49,4%	52,8%									
davon Nichtfinanzhilfe	108	62	57,4%	60,4%									
Professuren													
Prof. W1	2	2	100,0%	27,3%	1	1	100,0%						
Prof. C3/W2	17	9	52,9%	59,8%	0	0	-						
Prof. C4/W3	19	8	42,1%	36,6%	4	3	75,0%						
Professuren insgesamt	38	19	50,0%	46,2%	5	4	80,0%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neumatrikulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

GAU Göttingen, Theologische Fakultät

Zwischenbericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2015-2020

Berichtszeitraum: 2018-2019

Inhaltsübersicht

1. Bestandsaufnahme und Analyse
2. Ziele
3. Maßnahmen

Anlagen

Grunddatensätze für 2019

Tabelle „Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit“

Tabelle „Monitoring fakultärer Gleichstellungsmaßnahmen“

1. Bestandsaufnahme und Analyse

Die Theologische Fakultät misst den Zielen und Handlungsfeldern der Gleichstellungsarbeit große Bedeutung zu. Sie ist besonders den Themen genuiner Gleichstellung verpflichtet, berücksichtigt dabei aber auch Diversität in ihren unterschiedlichen Aspekten. Im Jahre 2018 und 2019 wurde in allen im Gleichstellungsplan 2015-2020 angeführten Bereichen weitergearbeitet. In etlichen Punkten konnte ein guter Stand gehalten, teilweise auch verbessert werden. In einem Bereich haben sich aber auch deutliche Probleme gezeigt.

Strukturen: Seit mehreren Jahren ist ein aus allen Statusgruppen besetztes Gleichstellungsteam (derzeit fünf Frauen und vier Männer) mit der Arbeit befasst. Dadurch wird der effizienten Bedarfsorientierung sowie dem an der Theologischen Fakultät gelebten bottom-up-Prinzip Rechnung getragen. Die ebenfalls aus allen Statusgruppen besetzte Gleichstellungskommission (derzeit vier Frauen und drei Männer) unterstützt die Arbeit des Teams; der Vorsitzende der Kommission vertritt die Gleichstellungsarbeit im Fakultätsrat. (Maßnahme 3.1.1 des Gleichstellungsplans)

Gleichstellungssituation: In den Gremien sind Berichte zum Stand der Gleichstellungsarbeit fester Bestandteil der Jahresplanung (3.1.2).

Beim Personal ist der Frauenanteil unter den Professor*innen mit 6,7%¹ weiterhin viel zu gering. In den beiden zurückliegenden Verfahren zur Besetzung einer W3-Professur für Altes Testament sowie einer W3-Professur für Neues Testament sind intensive Maßnahmen zur Gewinnung geeigneter Bewerberinnen durchgeführt worden. Dabei ist im letztgenannten Verfahren der Ruf an eine Bewerberin ergangen, vgl. unten 3.3. Beim Thema besteht jedenfalls klarer Handlungsbedarf. Im sonstigen wissenschaftlichen Personal ist der Frauenanteil mit 44,4% (2018) und 40,8% (2019) etwas zu gering und bei den Hilfskräften (nach Stunden gerechnet) mit 61,1% angemessen hoch (Frauenanteil Studierende 61,2%). Der Anteil internationaler wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen ist mit 50% recht hoch. Beim administrativen Personal beläuft sich der Frauenanteil auf insgesamt 76%, in den unterschiedlichen Entgeltgruppen beträgt der Frauenanteil bei E1-E3 67%, bei E4-E6 92%, bei E7-E9 100% und bei E12-E13 67%.

Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil insgesamt bei 61,2% erfreulich hoch, bei den ausländischen Studierenden ist er mit 46,8% (2019) gegenüber 35,3 % (2018) wieder deutlich gestiegen.

Was den wissenschaftlichen Nachwuchs betrifft, steht der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen bei 43% (2018) bzw. 58,6% (2019), den aktuellen Promotionsstudierenden bei 46,5% (2018) bzw. 47,1% (2019) und den ausländischen Promotionsstudierenden bei 50% (2018) bzw. 40% (2019). Bei den Habilitationen beträgt er 50%. Der Anteil ausländischer Promotionsstudierender insgesamt sowie der Anteil abgeschlossener Promotionen durch ausländische Promovierende insgesamt liegt bei knapp 14,0% bzw. 40,0% (Frauenanteil 75%).

In der Lehre wird der Lehrauftrag zur Gender-Forschung im Turnus der theologischen Fächer vergeben (3.7.1). In allen Bereichen der theologischen Lehre tauchen vermehrt Gender-Themen auf, die Themen diversity und Interkulturalität sind fest verankert, auch im Vortragsprogramm der Fakultät implementiert (3.7.2). Der Frauenanteil bei vergüteten Lehraufträgen liegt bei 41% (2018) bzw. 45 % (2019), gerechnet nach Stunden (3.7.3).

¹ Bei Angabe nur einer Zahl: Stand 2019, keine oder keine signifikante Veränderung gegenüber 2018.

2. Ziele

Die im Gleichstellungsplan formulierten Ziele sind weiterhin aktuell, sie haben sich als notwendig und praktikabel erwiesen. Die zu Strukturen (2.1) und Infrastruktur (2.2) genannten Maßnahmen wurden bereits erfolgreich umgesetzt. Die Ziele, die Professuren und wissenschaftliches Personal (2.3), administratives Personal (2.4), wissenschaftlichen Nachwuchs (2.6), Studierende (2.5) und Sonstiges (2.7) betreffen, werden weiter verfolgt und zu einem beträchtlichen Teil eingehalten, vgl. das o. zu Bestandsaufnahme und Analyse Gesagte. Das Ziel der Maßnahme 3.3.1 (Neubesetzung mindestens einer Professur mit einer Frau) wurde noch nicht erreicht, vgl. aber u. 3.3. Bei zukünftigen Besetzungen ist dieses Ziel unbedingt weiter zu verfolgen. Auch sollte der Frauenanteil beim weiteren wissenschaftlichen Personal wieder erhöht werden. Sonstige Verfeinerungen und Schärfungen von Zielen werden in der Darstellung der Maßnahmen deutlich, vgl. u. 3.

3. Maßnahmen

Die Fortsetzung der Maßnahmen wird kontinuierlich betrieben. Soweit noch nicht erwähnt, wurden folgende Maßnahmen erfolgreich umgesetzt:

3.1 Strukturen: Vgl. o. unter 1 zu „Strukturen“ und „Gremien“.

3.2 Infrastruktur: Die Schaffung von etlichen barrierefreien Türen im 1. und 2. OG ist geplant und (mit einem Volumen von 55.000 bzw. 70.000 €) finanziert, muss jedoch seitens des Gebäudemanagements noch umgesetzt werden. Als neue Maßnahme wurde im EG eine Gender-Toilette eingerichtet.

3.3 Wissenschaftliches Personal: (3.3.1) Im Vorfeld der Besetzungen einer W3-Professur für Altes Testament und einer W3-Professur für Neues Testament wurden geeignete Bewerberinnen aktiv gewonnen. Im Zuge der Erstellung der Freigabebeanträge wurden eine Liste von geeigneten Kandidatinnen erstellt sowie ein Ausschreibungstext verfasst, in dem die besondere Berücksichtigung von Bewerberinnen bei gleicher Qualifikation verankert ist. Innerhalb der Bewerbungsfrist wurde die Ausschreibung in den Netzwerken von Theologinnen und theologischen Forscherinnen verbreitet, geeignete Bewerberinnen wurden schriftlich oder telefonisch, ggf. auch mündlich auf Tagungen oder Konferenzen angesprochen, sich zu bewerben. Auch nach Ablauf der Bewerbungsfrist, also im laufenden Auswahlprozess, wurden Kandidatinnen zur Bewerbung aufgefordert. Zu den Probevorträgen wurden jeweils mehrere Frauen eingeladen. Im NT-Verfahren waren drei von sechs Vortragenden Frauen, die anschließend erstellte Dreier-Berufungsliste hatte auf Platz 1 und Platz 2 je eine Bewerberin. Inzwischen ist der Ruf an eine Bewerberin ergangen, die ihn auch angenommen hat.

Bei Neubesetzungen im wissenschaftlichen Mittelbau wurden auch 2018 und 2019 Gleichstellungsaspekt (31,2% bzw. 33,7%) sowie Internationalität (37,7% bzw. 34,8%) berücksichtigt (3.3.2, 3.3.3), bei der Anstellung von Hilfskräften (3.3.5) war der Frauenanteil mit 63,1% (2018) bzw. 61,1% (2019) angemessen.

3.4 Administratives Personal: 2019 wurde eine 50%-Verwaltungsstelle erneut mit einer Frau besetzt; diese Stelle hatte zuvor auch eine Frau inne. Im Zuge der Neubesetzung erfolgte eine Anhebung von E5 auf E6.

3.5 Studierende: Die Maßnahmen zur Gleichstellung von Studierenden wurden fortgeführt. Für Erasmus- und ICT-Studiengang wird aktiv geworben (3.5.2); zwei Erasmus-Hilfskräfte standen 2018 und 2019 unter Vertrag (3.5.3).

3.6 Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bei der Vergabe von Promotionsprojekten (3.6.1a) ist der Frauenanteil weiterhin recht hoch (s.o. 1). Das Dorothea-Schlözer-Programm zur Förderung von Promotionsstudentinnen ist 2016 von der GAU auf Festanstellung umgestellt worden. Mit Ausnahmezustimmung des Präsidiums wurde ab 04/2018 ein DSS-Ersatzstipendium gewährt, auf Wunsch der Kandidatin in 75%-Teilzeit von 2018-2020.

Der Anteil ausländischer Promotionsstudierender insgesamt beträgt 15,3% (2018) bzw. 14,0% (2019 mit 40% Frauenanteil), der Anteil abgeschlossener Promotionen durch ausländische Promovierende beträgt insgesamt 14,3% (2018) bzw. 40% (2019 mit 75% Frauenanteil, 3.6.2). Drittmittelprojekte wurden zunehmend international ausgeschrieben. Als Folge konnten 2018 drei Postdoc-Stellen mit zwei internationalen Kandidatinnen und einem internationalen Kandidaten besetzt werden (3.6.4).

3.7 Forschung und Lehre: Vgl. o. unter 1 zu „Lehre“.

Weiterentwickelte und neue Maßnahmen beziehen sich auf drei Themen: a) Studieren mit Kind: Hier werden fortlaufend Informationsmöglichkeiten (z.B. im StudIP) und familienfreundliche LV-Planung verbessert. b) meeting in diversity: Regelmäßig werden vom Dekanat ausländische Studierende sowie gastweise Lehrende und Forschende zum Austausch eingeladen. c) teaching in diversity: Regelmäßig werden ausländische Gastwissenschaftler*innen an den Studiengängen der Theologischen Fakultät beteiligt.

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: Juli 2020)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Theologische Fakultät	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent/in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Der Fakultätsreferent war bis 2016 viele Jahre Mitglied des Gleichstellungsteams und stützt weiterhin die Gleichstellungsarbeit ganz maßgeblich, und zwar durch folgende Maßnahmen: substantielle Mitwirkung im Gleichstellungs-Monitoring; Beratung und Unterstützung gerade in Förderungsfragen im Bereich Studium bzw. Beruf und Familie; Pflege der Homepage des Gleichstellungsteams; Ankündigung von Veranstaltungen
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Gleichstellungskommission: Profs (1), Wiss Mittelbau (2), Studierende (2), MTV (2); Gleichstellungsteam: Profs (1), Wiss Mittelbau (3), MTV (2), Studierende (3)
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	(8 Gleichstellungsbeauftragte s.o. 1.2); Wahl erfolgt entlang der Statusgruppen
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	Nein
1.5	Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Beteiligten wird bei Bedarf nach Möglichkeit Arbeit abgenommen, sie werden von weiteren Mitwirkungen in Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung freigestellt; die Aufgaben werden im Team mit spezialisierten Funktionen und gegenseitig flexiblen Vertretungen verteilt
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan/in der Fakultät, eigene Dekan/in für Gleichstellung ...)?	Gleichstellungsaspekte werden in allen Institutionen der Fakultät berücksichtigt
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger/innen und Akteur/innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	Indirekt das Studiendekanat sowie Prüfungsamt bei Fragen zu Studium mit Kind, Fragen zu Mutterschutz und Urlaubssemestern im Zusammenhang mit Familiengründungen
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nach Bedarf entsprechend 2.2 (Büromaterial, Telefonkosten und sonst. Verbrauchsgüter werden natürlich gestellt)
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, entsprechend Bedarfsanzeige, z.B. gemäß 3.7 (Maßnahme 2b) des Gleichstellungsplanes: Organisation eines Gastvortrages oder workshops zum Thema diversity; Neueinrichtung des Gleichstellungsbüros u.ä.; regelmäßiger Gender-Lehrauftrag (ca. 1.000,- € p.a.)
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Sofern Diversity-Aspekte berücksichtigt werden ja: zwei Wochenstunden (E6) zur Unterstützung von Gästen im Bereich Internationales als kleines dezentrales Welcome-Büro
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Eigenes Budget nur auf Antragsgrundlage (in Einzelfällen bereits erfolgt). Das Thema diversity wurde durch die Einrichtung einer Gastwissenschaftler*innenstelle "Pluralisierung" über mehrere Semester vorangebracht.
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Im Zuge der Wiederbesetzung der W3 NT in 2020 soll ein Antrag in das PPP III eingebracht werden
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, Lehrangebotserweiterung zum Thema diversity (bislang durch Personal der Finanzhilfe); Beteiligung am DSS-Programm in der Vergangenheit; entsprechend Gleichstellungsplan Pkt. 3.6 (Maßnahme 3): Aussprechen eines Fakultätssipendiums einer im DSP nicht Endnominierten Bewerberin (Teilzeitstipendium 2018-2020: ca. 55.000,- €); Verlängerung eines Mitarbeiters in 2018 mit 75 % E 13 um 6 Monate entsprechend Pkt 3.3. Maßnahme 4 des Gleichstellungsplanes; Fortführung Ausbau Barrierefreiheit (2017-2019: ca. 190.000,- €)
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der/den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	Seminarräume stehen für Sitzungen zur Verfügung; ggf. Dienstzimmer der Mitglieder von Kommission und Team; ferner ein eigenes Büro für Besprechungen
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Ja, Seminarräume stehen für Sitzungen zur Verfügung
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	Nein, wobei aber eine individuelle Betreuung im voll ausgestatteten Stillraum erfolgen kann
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	Ja, eine Wickelgelegenheit im Erdgeschoss und ein voll ausgestattetes Zimmer im 2. Obergeschoss (Besprechungsbüro der Gleichstellungsbeauftragten)
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	Ja, drei Kisten (0-1 Jahr, 1-3 Jahre und 3-6 Jahre); Nutzung gerne durch Mitarbeiter*innen, aber auch schon von Studierenden sowie betreuendem Begleitpersonal (z.B. auf Tagungen) - eine Statistik wird nicht geführt
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	Derzeit (SoSe 2021) wegen der aktuellen Situation mutatis mutandis von allen Mitarbeitenden; bis 2016 von einer Mitarbeiterin im Verwaltungsbereich, die dann in den Ruhestand ging
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	Ja, bei den regelmäßig stattfindenden Gremiensitzungen
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	Ja, vgl. Tabelle Monitoring 3.4.1
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	Diverse Anträge des Verwaltungspersonals auf Arbeitszeitverteilung auf vier Tage pro Woche befürwortet; konsequente Umsetzung der Vertrauensarbeitszeit für den wiss. Mittelbau; die Einrichtung einer Gender-Toilette ist erfolgt.

Gleichstellungsplan Theologische Fakultät 2015-2020

2015
2016
2017

	Maßnahmen wurden umgesetzt bzw. Jahresziele erreicht.
	Maßnahmen befinden sich in Umsetzung bzw. Jahresziele werden weiter verfolgt.
	Maßnahmen wurden nicht umgesetzt bzw. Jahresziele nicht erreicht.
	Maßnahmen wurden eingestellt

3 Maßnahmen entsprechend Definition Gleichstellungsplan

3.1 Maßnahmen zu den Strukturen der Gleichstellungsarbeit

		Umsetzung/Nachweis					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Maßnahme 1:	Besetzung von Gleichstellungsteam und -kommission						
Inhalt	Vor jeder turnusmäßig anstehenden Wahl wird in allen Statusgruppen aktiv nach						
Ziel	Besetzung von Gleichstellungsteam und -kommission aus allen Statusgruppen						
Zielgruppe	Studierende, MTV, wissenschaftlicher Mittelbau, Kollegium						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	–						
Zuständig	Vors. Gleichstellungskommission, Dekan						
Monitoring:	jährlich auf Anforderung Bericht der Teammitglieder an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	2015						
	2016						
	2017						
	2018						
	2019						
Maßnahme 2:	regelmäßige Berichte zum Stand der Gleichstellungsarbeit						
Inhalt	Es wird obligatorisch einmal pro Jahr zunächst in allen Statusgruppen, daraufhin, jeweils im Sommersemester, im Fakultätsrat über den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit informiert und beraten.			2017			2020
Ziel	Präsenz der Bedeutung der Gleichstellungsarbeit in Gruppen und Gremien			2017			2020
Zielgruppe	Studierende, MTV, wissenschaftlicher Mittelbau, Kollegium, Fakultätsrat						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	–						
Zuständig	Vertreter der Statusgruppen im Gleichstellungsteam, Vors. Gleichstellungskommission						
Monitoring:	jährlich auf Anforderung Bericht der Teammitglieder und des Vors. der Gleichstellungskommission in den Kommissionssitzungen						
Bemerkungen:	2015						
	2016	Berichte in den Statusgruppen: ja / Bericht im FR: 6. Juli 16					
	2017	habe hier keine Info vorliegen					
	2018	MTV-Gruppe am 01.03.2018 und am 12.12.2018 (MTV-Sitzungen), FAKRat am 06.06.2018					
	2019	FAKRat am 03.07.2019; GVV am 30.10.2019					
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen im Komplex 3.1.							

3.2 Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Verbesserung der Infrastruktur

		Umsetzung/Nachweis					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Maßnahme 1:	bedarfsorientierte Ausstattung der Gleichstellungsarbeit						
Inhalt	Die räumlichen und materiellen Bedingungen der Gleichstellungsarbeit werden einmal pro Jahr auf ihre Bedarfsorientierung hin überprüft und ggf., soweit möglich, dem Bedarf angepasst.						
Ziel	bedarfsorientierte Ausstattung der Gleichstellungsarbeit						
Zielgruppe	Gleichstellungsteam						

Laufzeit	2015 ff.					
Finanzmittel	nach Bedarf / Quelle: Finanzhilfe					
Zuständig	Vors. Gleichstellungskommission, Direktor					
Monitoring:	jährlich auf Anforderung Bericht des Direktors an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)					
Bemerkungen:	2015 2016 RK - GV VV am 02.11.2016 2017 VG und RK LA , ansonsten kein Bedarf angemeldet 2018 VG Vortrag auf GVV am 07.11.2018 2019 VG + RK GV Übung zu Inklusion/Diversity (LS Hermelink) am 10.07.2019					
Maßnahme 2:	Ergänzung barrierefreier Zugänge im Fakultätsgebäude			Umsetzung/Nachweis		
Inhalt	Es werden zum Einbau von bis zu vier weiteren Flügeltüren mit elektronischer Türöffnung	2015	2016	2017	2018	2019
Ziel	Schaffung weiterer barrierefreier Zugänge im Theologicum					
Zielgruppe	Menschen mit Behinderungen; Mitarbeiter*innen, die schweres Gut bewegen					
Laufzeit	2015–2020					
Finanzmittel	insgesamt ca. 165.000,- € (gemäß vorliegenden Erfahrungen)					
Quelle:	teils Finanzhilfe, teils zentrale Mittel					
Zuständig	Finanzdekan					
Monitoring:	jährlich Bericht des Vors. der Gleichstellungskommission (und auf Anforderung des Direktors an ihn) (TOP der Kommissionssitzungen)					
Bemerkungen:	2015 Zusage für das EG liegt seitens GM vor 2016 Erstellung eines Feuerschutzgutachtens seitens GM, Endabrechnung Umbau barrierefreie Haupteingangstür: Restkosten 17.721,48 € 2017 Haupttür zum Treppenhaus EG sowie 2 Türen EG und Haupttüren zum Treppenhaus 2.OG: Gesamtkosten rd. 145.000,- € 2018 4 Türen 2. OG: Gesamtkosten rd. 55.000,- €; Maßnahme seitens GM noch nicht umgesetzt 2019 4-5 Türen 1. und 2. OG: Gesamtkosten 70.000,- €; Maßnahme seitens GM noch nicht umgesetzt					
Maßnahme 3:	ergonomische Ausstattung der Büroräume			Umsetzung/Nachweis		
Inhalt	Sukzessive wird die Ausstattung der Büroräume der Fakultät dem individuellen Bedarf der Mitarbeiter*innen gemäß mit ergonomischem Mobiliar vollendet.	2015	2016	2017	2018	2019
Ziel	vollständig ergonomische Möblierung der Büroräume im Theologicum					
Zielgruppe	administratives und wissenschaftliches Personal					
Laufzeit	2015–2018					
Finanzmittel	20.000,- € / Quelle: Finanzhilfe					
Zuständig	Finanzdekan					
Monitoring:	jährlich auf Anforderung Bericht des Direktors an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)					
Bemerkungen:	2015 5 Büros neu ausgestattet, 8 Büros mit Ergänzungs- / Ersatzbeschaffungen und Wartebänke StudDek und PA: 23.206,82 € 2016 5 Büros neu ausgestattet zzgl. 3 Zimmer Stift, diverse Büros mit Ergänzungs- / Ersatzbeschaffungen und div. Büros mit Nachrüstung Lamellen: 22.458,36 € 2017 E 20, Lehrbeauftragte II 65 sowie Ergänzungsbeschaffungen (incl. Sitzungszimmer): 16.537,07 € 2018 I 30, Projektzimmer I 27 und I 29, diverse Büros mit Ergänzungs- / Ersatzbeschaffungen und div. Büros mit Nachrüstung Lamellen: 12.766,67 € Maßnahme ist abgeschlossen (Investitionsvolumen 2007-2018: rd. 185 TSD €). 3 (letzte) Büros folgen im Nachgang im Rahmen der BV zu einer Nachfolge 2019 2019 Renovierung und Möblierung der 3 restlichen Büros im Rahmen einer Berufung					
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen im Komplex 3.2.						
	2016 Einbau einer 2. Behindertentoilette im 2. OG					
	2018 Einrichtung einer Gendertoilette im EG					

3.3 Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich des wissenschaftlichen Personals

Maßnahme 1:	Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen für neu zu besetzende Professuren			Umsetzung/Nachweis		
Inhalt	Bei anstehenden Neubesetzungen wird über wissenschaftliche Kontakte und Netzwerke (wie ESWTR) aktiv nach geeigneten Bewerberinnen gesucht.	2015	2016	2017	2018	2019
Ziel	Neubesetzung mindestens einer Professur mit einer Frau					
Zielgruppe	Kollegium					
Laufzeit	2015–2020					
Finanzmittel	–					
Zuständig	Dekan, Vors. Berufungskommission					
Monitoring:	auf Anforderung Bericht der/des Berufungskommissions-Vorsitzenden an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)					
Bemerkungen:	2015 2016 Prof. Ethik: Werbung über ESWTR und persönl. Anschreiben führte zu 4 (von 24) Bewerbungen von Frauen; weitere Werbung war laut BK nicht angebracht					

	<p>Besetzung der Gastprofessur "Pluralisierung des Christentums" (W 2) mit einer Stelle als Wissenschaftlerin (WiSe 16/17)</p> <p>2017 LS Vertretung der Relpäd nach W 2 durch eine Wissenschaftlerin (SoSe 2017)</p> <p>Besetzung der Gastprofessur "Pluralisierung des Christentums" (W 2) mit einer Stelle als Wissenschaftlerin (SoSe 17)</p> <p>2018 In der Bewerbung zur Professur AT konnten Bewerberinnen gewonnen werden, die sich im Verfahren aber nicht durchsetzen</p> <p>2019 In der Bewerbung zur Professur NT konnten Bewerberinnen gewonnen werden; Dreierliste mit je einer Bewerberin auf Platz 1 und 2, Ruf an eine Bewerberin ergangen, die</p>						
Maßnahme 2:	Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei Neubesetzungen im wiss. Mittelbau						
Inhalt	Bei anstehenden Neubesetzungen ruft die Fakultätsleitung obligatorisch das Kriterium „Gleichstellung“ für die Auswahl in Erinnerung.						
Ziel	weitere Annäherung des Frauenanteils						
Zielgruppe	wissenschaftlicher Mittelbau						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	–						
Zuständig	Finanzdekan, Direktor						
Monitoring:	jährlich auf Anforderung Bericht des Direktors an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	<p>2015</p> <p>2016 Stand 01.12.2016: 29,14 VZÄ, davon 38,4 % weibl.; Neubesetzungen 2016: 6,3 VZÄ, davon 18,3 % weibl.</p> <p>2017 Stand 01.12.2017: 30,98 VZÄ, davon 42,9 % weibl.; Neubesetzungen 2017: 5,75 VZÄ, davon 28,7 % weibl.</p> <p>2018 Stand 01.12.2018: 31,31 VZÄ, davon 39 % weibl.; Neubesetzungen 2018: 6,9 VZÄ, davon 31,2 % weibl.</p> <p>2019 Stand 01.12.2019: 31,81 VZÄ, davon 36 % weibl.; Neubesetzungen 2019: 12,55 VZÄ, davon 33,7 % weibl.</p>						
Maßnahme 3:	Berücksichtigung der Internationalität bei Neubesetzungen im wiss. Mittelbau						
		Umsetzung/Nachweis					
Inhalt	Bei anstehenden Neubesetzungen ruft die Fakultätsleitung obligatorisch das Kriterium „Internationalität“ für die Auswahl in Erinnerung.						
Ziel	Stabilisierung des Anteils ausländischer Mitarbeiter*innen bei 20 %	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zielgruppe	wissenschaftlicher Mittelbau						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	–						
Zuständig	Finanzdekan, Direktor						
Monitoring:	jährlich auf Anforderung Bericht des Direktors an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	<p>2015</p> <p>2016 Stand 01.12.2016 (ohne Zentren/SFB): 29,14 VZÄ, davon 14,2 % ausländisch; Neubesetzungen 2016: 6,3 VZÄ, davon 47,6 % ausländisch</p> <p>2017 Stand 01.12.2017 (ohne Zentren/SFB): 30,98 VZÄ, davon 16,0 % ausländisch; Neubesetzungen 2017: 5,75 VZÄ, davon 8,7 % ausländisch</p> <p>2018 Stand 01.12.2018 (ohne Zentren/SFB): 31,31 VZÄ, davon 17,0 % ausländisch; Neubesetzungen 2018: 6,9 VZÄ, davon 37,7 % ausländisch</p> <p>2019 Stand 01.12.2019 (ohne Zentren/SFB): 31,81 VZÄ, davon 32,0 % ausländisch; Neubesetzungen 2019: 12,55 VZÄ, davon 34,8 % ausländisch</p>						
Maßnahme 4:	Fortführung der familiengerechten Handhabung der Regelvertragszeit für wiss. MA						
		Umsetzung/Nachweis					
Inhalt	Bei Geburt eines Kindes wird die Regelvertragszeit wiss. Mitarbeiter*innen, die aus Finanzhilfemitteln finanziert werden, weiterhin um ein Jahr verlängert.						
Ziel	familiengerechte Gestaltung der Vertragsverhältnisse im wiss. Mittelbau	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zielgruppe	wissenschaftlicher Mittelbau						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	nach Bedarf / Quelle: Finanzhilfe						
Zuständig	die betreffenden Lehrstühle der Fakultät						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht des Direktors an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	<p>2015 kein Bedarf</p> <p>2016 kein Bedarf</p> <p>2017 apl. Verlängerung der Stelle einer Mitarbeiterin: 1 Jahr Chancengleichheit zzgl MuSchu und Elternzeit</p> <p>2018 apl. Verlängerung der Stelle eines Mitarbeiters: auf Wunsch 6 Monate Chancengleichheit</p> <p>2019</p> <p>2020 apl. Verlängerung der Stelle einer Mitarbeiterin: auf Wunsch 6 Monate Chancengleichheit</p>						
Maßnahme 5:	Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Anstellung von Hilfskräften						
Inhalt	Auf neu zu besetzende Hilfskraftstellen wird fakultätsöffentlich hingewiesen; bei anstehenden Neuvergaben von Hilfskraftstellen ruft der Direktor obligatorisch das Kriterium „Gleichstellung“ für die Auswahl in Erinnerung u. dokumentiert die bisherigen Frauen- und Männeranteile am Lehrstuhl.						
Ziel	Stabilisierung des Frauenanteils unter den Hilfskräften						
Zielgruppe	studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	–						
Zuständig	Direktor						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht des Direktors an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	<p>2015 Berechnungen (ohne Zentren/SFB) siehe unten (Gesamtstunden 1.850: davon 47 % ♂ und 53 % ♀)</p> <p>2016 Berechnungen (ohne Zentren/SFB) siehe unten (Gesamtstunden 1.703: davon 56 % ♂ und 44 % ♀)</p> <p>2017 Berechnungen (ohne Zentren/SFB) siehe unten (Gesamtstunden 1.672: davon 61 % ♂ und 39 % ♀)</p> <p>2018 Berechnungen (ohne Zentren/SFB) siehe unten (Gesamtstunden 1.654: davon 37 % ♂ und 63 % ♀)</p> <p>2019 Berechnungen (ohne Zentren/SFB) siehe unten (Gesamtstunden im Dezember 2019 1.697: davon 39 % ♂ und 61 % ♀)</p>						
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen im Komplex 3.3.							
zu Maßnahme 1	Schaffung und Besetzung befristeter W-Stellen mit Frauen						
Ziel	Steigerung der Präsenz von Forscherinnen. Gastprofessuren entfallen - wie Rückmeldungen der Studierenden zeigen - eine hohe Wirkung.						
Finanzhilfe	<p>2016 Gastwissenschaftlerin (zur Frage der Pluralisierung des Christentums in nationalen und globalen Kontexten.) WiSe 16/17 nach W2</p> <p>2017 Gastwissenschaftlerin (zur Frage der Pluralisierung des Christentums in nationalen und globalen Kontexten.) SoSe 17 nach W2</p> <p>LS Vertretung der Relpäd nach W 2 durch eine Wissenschaftlerin (SoSe 2017)</p> <p>2018 keine Besetzung (beide Gastwissenschaftlerstellen "Pluralisierung" mit Männern)</p> <p>2019 keine Maßnahme</p>						

3.4 Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich des administrativen Personals							
Maßnahme 1:	Gewinnung von geeigneten Bewerber*innen für neu zu besetzende MTV-Stellen						
		Umsetzung/Nachweis					
Inhalt	Bei anstehenden Neubesetzungen von MTV-Stellen in den Entgeltgruppen E12–E15 wird nach geeigneten Bewerberinnen aktiv gesucht.						
Ziel	Erhöhung des Frauenanteils im höher dotierten MTV-Bereich	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zielgruppe	MTV						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	–						
Zuständig	Finanzdekan						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht des Direktors an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	<p>2015</p> <p>2016 Schaffung einer neuen TVL - E 13 - Stelle und Besetzung mit einer Bewerberin</p> <p>2017 Ausschreibung E 10 IT-Stelle: leider hat sich keine Frau beworben</p> <p>2018 keine Neubesetzung</p> <p>2019 keine Neubesetzung</p>						
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen im Komplex 3.4.							
	<p>2016 Vereinbarkeit von Beruf & Familie: Umstellung zweier Sekretariatsstellen auf eine 4-Tage-Woche</p> <p>2017 Vereinbarkeit von Beruf & Familie: Umstellung einer Sekretariatsstelle auf eine 4-Tage-Woche (div. Weiterbildungsurlaube)</p>						



2018 keine weitere Personalmaßnahme (div. Weiterbildungsurlaube)
2019 keine weitere Personalmaßnahme (div. Weiterbildungsurlaube)

3.5 Maßnahmen zur Gleichstellung unter den Studierenden

		Umsetzung/Nachweis					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Maßnahme 1:	Werbung auch von Männern für Magister- und lehramtsbezogene Studiengänge						
Inhalt	In Absprache mit den evangelischen Kirchen in Niedersachsen und Bremen beteiligen sich Vertreter des Lehrpersonals der Fakultät an Werbemaßnahmen für das Studium der Theologie und des Unterrichtsfaches Evangelische Religion.						
Ziel	Erhöhung des Männeranteils unter den Studierenden						
Zielgruppe	Studierende		s.u.				
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	Nach Bedarf / Quelle: Finanzhilfe						
Zuständig	Dekan						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht des Studiendekanats an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionsitzungen)						
Bemerkungen:	2015 Febr. 15: Info-Sem. Landeskirche, März 15: Info-Tag Uni; Juni 16: Campustag ESHG; jew. für Schüler*innen						
	2016 März 16: Info-Tag Uni; Juni 16: Campustag ESHG; jew. für Schüler*innen						
	2017 Juni 17: Campustag ESHG für Schüler*innen; Studierende (Stand 21.11.2017 - siehe unten) ♂ 39,6 % und ♀ 60,4 %						
	2018 05. Juni 18: Campustag ESHG für Schüler*innen						
Maßnahme 2:	Werbung für den ICT-Studiengang und das Erasmus-Studium in Göttingen						
Inhalt	Gemeinsam mit den Partnereinrichtungen wird für den Studiengang Intercultural Theology und für einen Erasmus-Studienaufenthalt in Göttingen geworben.						
Ziel	Stabilisierung des Anteils ausländischer Studierender bei mind. 10 %	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zielgruppe	Studierende	s.u. (3.2.)	s.u. (3.2.)				

Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	Nach Bedarf / Quelle: Finanzhilfe						
Zuständig	Koordinatorin ICT, Erasmusbeauftragter						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht des Studiengangsverantwortlichen an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	2015 DAAD-Eintrag 2015/16 2016 Erasmus: Werbung durch: Homepage, Flyer, Göttinger Dozenten bei Auslandsaufhalten; DAAD-Eintrag 2016/17 ICT: Werbung über Homepage (auch FIT), Flyer, DAAD (Broschüre + Online) - die Bew.-Zahlen sind hoch, es fehlt lediglich an Stipendien (50-60% Selbstzahler) 2017 Erasmus / ICT: Werbung durch: Homepage, Flyer, Göttinger Dozenten bei Auslandsaufhalten; DAAD-Eintrag 2017/18 2018 Erasmus / ICT: Werbung durch: Homepage, Flyer, Göttinger Dozenten bei Auslandsaufhalten; DAAD-Eintrag 2018/19						
Maßnahme 3: Werbung auch von Männern für das Erasmus-Auslandsstudium		Umsetzung/Nachweis					
Inhalt	Das Erasmus-Auslandsstudium wird bei Fakultätsveranstaltungen und im Semestermagazin der Fakultät gleichermaßen durch Männer und Frauen beworben.	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ziel	Erhöhung des Anteils an Bewerbern für das Erasmusprogramm auf 30 %						
Zielgruppe	Studierende						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	–						
Zuständig	Erasmusbeauftragter						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht des Erasmusbeauftragten an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	2015 2016 Zwei Erasmus-Hilfskräfte, davon ein Mann; Vorstellung des Programms im OS outgoings: 9 Personen [1 ♂ und 8 ♀] 2017 Zwei Erasmus-Hilfskräfte zur Unterstützung/Begleitung umfassende Überarbeitung der betreffenden HP-Seiten, Ausbau der Erfahrungsberichte Organisation Infoveranstaltung zu den Theologischen Auslandsjahren an Emory University in Atlanta und Centro Melantone in Rom durch StudDek outgoings: 9 Personen [4 ♂ und 5 ♀] 2018 Zwei Erasmus-Hilfskräfte zur Unterstützung/Begleitung weitere Überarbeitung der betreffenden HP-Seiten, Ausbau der Erfahrungsberichte outgoings: 5 Personen [3 ♂ und 2 ♀] 2019 Zwei Erasmus-Hilfskräfte zur Unterstützung/Begleitung Organisation Infoveranstaltung zu den Theologischen Auslandsjahren an Emory University in Atlanta durch StudDek outgoings: 6 Personen [3 ♂ und 3 ♀]						
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen im Komplex 3.5.							

3.6 Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahme 1a:		Umsetzung/Nachweis					
Inhalt	Monitoring des Aspekts „Gleichstellung“ bei der Vergabe von Promotionsprojekten Im Kollegium wird einmal pro Jahr der Frauenanteil bei der Vergabe von Promotionsprojekten erhoben und auf Möglichkeiten der Förderung von Frauen (etwa durch die GSGG) hingewiesen.	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ziel	Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotions auf 45 %						
Zielgruppe	Promotionsstudierende						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	–						
Zuständig	Sprecher Kollegium						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht aus dem Studiendekanat (Promovendenstatistik mit Angaben zu Finanzierung, Gender, Internationalität) an den Vors. der Gleichstellungskommission						
Bemerkungen:	2015 Promotionen 2015: 12 (davon weiblich: 3 = 25 %) Promotionen innerhalb von 3 Jahren (2013-2015): 26 (davon weiblich: 11 = 42,3 %) WS 2015/16: Promotionsstudierende gesamt: 63; davon weibliche Promotionsstudierende: 28 (44,4 %) 2016 Promotionen 2016: 5 (davon weiblich: 1 = 20 %) Promotionen innerhalb von 3 Jahren (2014-2016): 26 (davon weiblich: 10 = 38,5 %) WS 2016/17: Promotionsstudierende gesamt: 62; davon weibliche Promotionsstudierende: 29 (46,7 %) 2017 Promotionen 2017: 12 (davon weiblich: 5 = 42 %) Promotionen innerhalb von 3 Jahren (2015-2017): 29 (davon weiblich: 9 = 31,0 %) WS 2017/18 (Stand 21.11.): Promotionsstudierende gesamt: 59; davon weibliche Promotionsstudierende: 27 (45,8 %) 2018 Promotionen 2018: 7 (davon weiblich: 3 = 43 %) Promotionen innerhalb von 3 Jahren (2016-2018): 23 (davon weiblich: 9 = 39,1 %) WS 2018/19 (Stand 01.01.19): Promotionsstudierende gesamt: 59; davon weibliche Promotionsstudierende: 27 (45,8 %) 2019 SoSe 2019 (Stand 01.04.19): Promotionsstudierende gesamt: 62; davon weibliche Promotionsstudierende: 29 (46,8 %) WS 2019/20 (Stand 08.01.20): Promotionsstudierende gesamt: 57; davon weibliche Promotionsstudierende: 24 (42,1 %)						
Maßnahme 1b: Förderung von Promotionsstudentinnen		Umsetzung/Nachweis					
Inhalt	Geeignete Kandidatinnen für das Dorothea-Schlözer-Programm werden bei der Bewerbung gezielt unterstützt; für den Fall der Ablehnung trotz hoher Qualifikation hält die Fakultät nach Möglichkeit ein Fakultätsstipendium (pro Jahr) bereit.	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ziel	Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionsfördermitteln auf 40 %						
Zielgruppe	Promotionsstudierende						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	ca. 19.000,-- € pro Jahr / Quelle: Finanzhilfe						

Zuständig	Finanzdekan, alle Lehrstühle						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht aus dem Studiendekanat oder der DSP-Vergabestelle (zentrales Gleichstellungsbüro) an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der						
Bemerkungen:	<p>2015 Eine DSS-Ausschreibung seitens der Universität erfolgte 2015 nicht</p> <p>2016 angestrebte DSS-Ausschreibung 2016 gescheitert. Uni beschränkt sich auf Post-Docs; Förderung beschränkt sich nun nur noch auf diese Zielgruppe</p>						
Maßnahme 2:	internationale Werbung für das Promotionsstudium in Göttingen	Umsetzung/Nachweis					
Inhalt	An den mit der Fakultät verbundenen Fachbereichen inner- und außereuropäischer Universitäten wird für das Promotionsstudium in Göttingen geworben.						
Ziel	Stabilisierung des Anteils ausländischer Prom.-Studierender bei mind. 15 %	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zielgruppe	Promotionsstudierende						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	–						
Zuständig	alle Lehrstühle						
Monitoring:	auf Anforderung Berichte aus dem Kollegium über dessen Sprecher an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	<p>2015 WS 2015/16: Promotionsstudierende gesamt: 63; davon Promotionsstudierende International: 10 (15,8 %)</p> <p>Promotionen 2015: 12 (davon ausländisch: 3 = 25 %) Promotionen innerhalb von 3 Jahren (2013-2015): 26 (davon ausländisch: 3 = 11,5 %)</p> <p>2016 WS 2016/17: Promotionsstudierende gesamt: 62; davon Promotionsstudierende International: 9 (14,5 %)</p> <p>Promotionen 2016: 5 (davon ausländisch: 1 = 20 %) Promotionen innerhalb von 3 Jahren (2014-2016): 26 (davon ausländisch: 5 = 19,2 %)</p> <p>2017 WS 2017/18 (Stand 21.11.): Promotionsstudierende gesamt: 59; davon Promotionsstudierende International: 8 (13,6 %)</p> <p>Promotionen 2017: 12 (davon ausländisch: 0) Promotionen innerhalb von 3 Jahren (2015-2017): 29 (davon ausländisch: 4 = 13,8 %)</p> <p>2018 WS 2018/19 (Stand 01.01.19): Promotionsstudierende gesamt: 59; davon Promotionsstudierende International: 9 (15,3 %)</p> <p>Promotionen 2018: 7 (davon ausländisch: 1) Promotionen innerhalb von 3 Jahren (2016-2018): 23 (davon ausländisch: 2 = 8,7 %)</p> <p>2019 WS 2019/20 (Stand 08.01.20): Promotionsstudierende gesamt: 57; davon Promotionsstudierende International: 8 (14,0 %)</p> <p>Promotionen 2019: 5 (davon ausländisch: 2) Promotionen innerhalb von 3 Jahren (2017-2019): 24 (davon ausländisch: 3 = 12,5 %)</p>						
Maßnahme 3:	Beachtung des Gleichstellungsaspekts bei der Förderung von PostDoc-Projekten	Umsetzung/Nachweis					
Inhalt	Bei der Vergabe von PostDoc-Projekten ruft die Fakultätsleitung obligatorisch das Kriterium „Gleichstellung“ in Erinnerung. Geeignete Kandidatinnen werden bei der Bewerbung um ein Dorothea-Schlözer-Stipendium gezielt unterstützt; für den Fall der Ablehnung trotz hoher Qualifikation hält die Fakultät nach Bedarf u. Möglichkeit (alternativ zu 1b) ein Fakultätsstipendium (pro Jahr) bereit.						
Ziel	Stabilisierung d. Frauenanteils unter PostDocs u. Habilitand*innen bei 50 %	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zielgruppe	PostDocs						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	ca. 19.000,-- € pro Jahr / Quelle: Finanzhilfe						
Zuständig	Finanzdekan, alle Lehrstühle						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht aus dem Studiendekanat oder der DSP-Vergabestelle (zentrales Gleichstellungsbüro) an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	<p>2015 Eine DSS-Ausschreibung seitens der Universität erfolgte 2015 nicht</p> <p>2016 Der Vorstand VTS/IFS hat für die Wirtschaftsplanung 2017 die Rückstellung von Stipendienmitteln für ein mögliches Stipendium 2017 beschlossen</p> <p>2017 Beteiligung an der DSS-Ausschreibung</p> <p>2018 mit Ausnahmezustimmung des Präsidiums: eine Habilitandin ab 04/2018 (auf Wunsch in Teilzeit mit 75 % 2018-2020)</p> <p>2019</p> <p>2020 Beteiligung an der DSS-Ausschreibung seitens der Universität durch Mittelzusage in 2020, leider keine Bewerbung aus der Theologischen Fakultät</p>						
Maßnahme 4:	internationale Werbung für die Tätigkeit als PostDoc in Göttingen	Umsetzung/Nachweis					
Inhalt	An den mit der Fakultät verbundenen Fachbereichen inner- und außer-europäischer Universitäten wird für die Tätigkeit als PostDoc in Göttingen geworben.						
Ziel	Stabilisierung des Anteils ausländischer PostDocs bei ca. 25 %	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zielgruppe	PostDocs						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	–						
Zuständig	alle Lehrstühle						
Monitoring:	auf Anforderung Berichte aus dem Kollegium über dessen Sprecher an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	<p>2015</p> <p>2016 Internationale Projektausschreibung "Scripta Qumranica Electronica"</p> <p>2017 keine Maßnahme bekannt</p> <p>2018 Internationale Projektausschreibung "Die syrischen und arabischen Ahlqar-Texte", Stipendienvergabe an eine Habilitandin, Einstellung einer Frau und eines Mannes</p> <p>2019 Einstellung zweier Frauen und eines Mannes, Finanzierung über Fakultät: eine Frau, die sich nach 3 Monaten wegbeworben hat</p> <p>2020</p>						
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen im Komplex 3.6.							

3.7 Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Gestaltung von Forschung und Lehre

Maßnahme 1:	Monitoring der Vergabe des Gender-Lehrauftrags	Umsetzung/Nachweis					
Inhalt	Der turnusmäßig im Wechsel an die Disziplinen gerichtete Auftrag zur Einrichtung eines Gender-Lehrauftrags wird jeweils mit dem Hinweis versehen, den Auftrag nach Möglichkeit abwechselnd an Männer und Frauen zu vergeben.						
Ziel	Erhöhung des Männeranteils unter den Gender-Lehrbeauftragten auf mind. 1/3	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Zielgruppe	Lehrbeauftragte						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	ca. 1.800,-- € pro Jahr						
Zuständig	Studiendekanat						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht aus dem Studiendekanat an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	Chronologische Darstellung						
WiSe 14/15	NT	-					0,00 € VL "Frauen u. Männer in der theol. Anthropologie des NT".
SoSe 15	KG	VG und RK					830,00 € Sem. Genderforschung: "Frauen in der Reformationszeit"
WiSe 15/16	ST	VG und RK					781,50 € UE. "Hannah Arendt: Vita Activa oder vom tätigen Leben"
SoSe 16	PT	VG und RK					695,40 € UE: "Dorothee Sölle: polit., fem., ökom. - und längst passé?"
WiSe 16/17	AT	-					0,00 € Im Rahmen der Übung "Frauen im Antiken Judentum"
SoSe 17	NT	-					0,00 € Im Rahmen des Hauptseminars "Hier ist nicht Mann noch Frau"
WiSe 17/18	ST	-					0,00 € Im Rahmen des Seminars "H. Arendt, Vita activa - Vom tätigen Leben "
SoSe 18	KG	VG und RK					1.231,50 € HS: "Berufsgeschichte evangelischer Theologinnen "
	NT	-					0,00 € Im Rahmen der Übung: "Frauen im Neuen Testament"
WiSe 18/19	NT	-					0,00 € UE: "Frau und Mann in der griechischen Bibel"
SoSe 19	AT	-					0,00 € UE: "Von Semiramis bis Zenobia: das öffentl. u. private Leben von Frauen im vorderen Orient"
	ST	-					0,00 € HS: "Judith Butler"
WiSe 19/20	AT	-					0,00 € UE: "Frauen im Alten Testament"

NT

1.198,10 € UE: "Genderrollen in Familienvorstellungen der neutestamentlichen Briefliteratur"

		Umsetzung/Nachweis					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Maßnahme 2a:	Verstetigung des Lehrangebots zum Thema diversity						
Inhalt	Das Studiendekanat vergibt turnusmäßig im Wechsel an die Disziplinen den Auftrag, eine regelmäßige Präsenz des Themas diversity im Lehrangebot der Fakultät						
Ziel	regelmäßige Präsenz des Themas diversity im Lehrangebot der Fakultät						
Zielgruppe	Lehrpersonal						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	–						
Zuständig	Studiendekanat						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht aus dem Studiendekanat an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionsitzungen)						
Bemerkungen:							
	WiSe 15/16	ST		UE "Martha Nussbaum, Texte zum aufgeklärten Feminismus"			
	WiSe 15/16	KG		UE "Der Orient in Deutschland"			
	WiSe 16/17	PT		HS "Islam als Thema des Ev. Religionsunterrichts, als schulischer Partner und als theol. Gegenüber"			
	WiSe 17/18	AT		UE "Alter im AT"			
	WiSe 18/19	PT		Workshop zum Thema »Inklusiver Religionsunterricht?!«			
	SoSe 19	PT		UE "Wie bunt ist die Kirche? Inklusion und Diversity im Pfarrberuf"			
	WiSe 19/20	NT		UE: "Genderrollen in Familienvorstellungen der neutestamentlichen Briefliteratur"			
Maßnahme 2b:	Implementierung des Themas diversity im Vortragsprogramm der Fakultät						
		Umsetzung/Nachweis					

Inhalt	Das professorale Mitglied im Gleichstellungsteam organisiert einmal im Jahr einen Gastvortrag oder workshop zum Thema diversity an der Fakultät.	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ziel	Verstärkte Verankerung des Themas im Lehrangebot						
Zielgruppe	Gastdozent*innen						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	ca. 500,- € pro Jahr						
Zuständig	prof. Mitglied im Gleichstellungsteam						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht des professoralen Mitglieds im Gleichstellungsteam an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	<p>2015</p> <p>2016 GVV eine Vortragende am 02.11.2016: "Wir sind alle bunt gescheckt" - Inklusion in der Kirchengemeinde und im Theologicum; zzgl andere Gastvorträge</p> <p>2017 diverse Workshops und Gastvorträge, GVV am 01.11.2017: Vorträge zum Thema „Als fremde/r Student/in in Göttingen und an der Theol. Fakultät“ von zwei weiblichen (aus Armenien und Weißrussland) und einem männlichen (aus Ghana) Vortragenden</p> <p>06.07.2017: Gastvortrag Rev. Prof. Dr. Monica Jyotsna Melanchthon, Pilgrim Theological College, Australia zum Thema „Reading Genesis 34 with Luther: Implications for</p> <p>2018 <i>GV Maria Lepson am 29.06.2018 (weltweit erste lutherische Bischöfin): "Berufsgeschichte evangelischer Theologinnen"</i></p> <p>10. Oktober 2018 (über SFB): Gastvortrag von Dr. Lisa K. Horvath (Graz): "Geschlechtergerechte_re Sprache"</p> <p>07.11.2018: Sandra Klauert (Dipl. Sozialpädagogin & Social Justice-Trainerin): "Theo - Divers" - Vielfalt leben an der Universität</p> <p>2019 10.07.2019: Veronika Walther (PfarrerIn mit SBV-Hintergrund) "Umgang der Kirche mit behinderten Menschen" GV + RK 513,80 €</p> <p>30.10.2019: Nicole Toms, EKD (Geschäftsführerin der Konferenz für Prävention, Intervention und Hilfe bei Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung): Heiliger Sex - "Wenn Kirche missbraucht: Der Umgang der evangelischen Kirche mit sexualisierter Gewalt"</p>						
Maßnahme 3:	geschlechtergerechte Vergabe vergüteter Lehraufträge						
Inhalt	Die Studienkommission achtet bei der Planung vergüteter Lehraufträge auf eine im Durchschnitt gleichmäßige Beauftragung von Männern und Frauen.	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ziel	Erhöhung des Frauenanteils bei den vergüteten Lehraufträgen auf 50 %						
Zielgruppe	Lehrbeauftragte						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	–						
Zuständig	Studienkommission						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht aus dem Studiendekanat an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	<p>2015 SoSe 15 und WS 15/16: erteilte SWS 112, von Frauen 30 (27%); vergütete SWS 54, von Frauen 18 (33%)</p> <p>2016 SoSe 16 und WS 16/17: erteilte SWS 107, von Frauen 26 (24%); vergütete SWS 49, von Frauen 16 (33%)</p> <p>2017 SoSe 17 und WS 17/18: erteilte SWS 85, von Frauen 37 (44%); vergütete SWS 39, von Frauen 25 (64%)</p> <p>2018 SoSe 18 und WS 18/19: erteilte SWS 95, von Frauen 25 (26%); vergütete SWS 51, von Frauen 21 (41%)</p> <p>2019 SoSe 19 und WS 19/20: erteilte SWS 88, von Frauen 27 (31%); vergütete SWS 49, von Frauen 22 (45%)</p>						
Maßnahme 4:	Konsolidierung der Arbeit des dezentralen Welcome-Büros der Fakultät						
Inhalt	Das Welcome-Büro der Fakultät unterstützt ausländische Gastwissenschaftler_innen bei	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ziel	Institutionalisierung der Welcome-Kultur der Fakultät für ausländische Gäste						
Zielgruppe	ausländische Studierende und Gastwissenschaftler_innen						
Laufzeit	2015–2020						
Finanzmittel	16.000,- € (2 Std./Woche E6 und Sachmittel) / Quelle: Finanzhilfe						
Zuständig	Internationalisierungsbeauftragter						
Monitoring:	auf Anforderung Bericht des Internationalisierungs-Beauftragten an den Vors. der Gleichstellungskommission (TOP der Kommissionssitzungen)						
Bemerkungen:	<p>2015 ICT: Gastdozent Prof. Dr. A. Classen, Arizona / studiengangübergreifende Begegnungen bei: LVV, Sommerfest (30.6.16), Welcomin Day (18.10.16)</p> <p>Gastwiss.: Prof. Dr. Hishikari (KG ab 1.4.), Prof. Dr. Burnett (AT ab 1.6.), Skelton und Thomas (AT, ab 1.8.), Laitenberger (KG, ab 1.9.), Evans (KG, ab 1.10.)</p> <p>2017 Gastwiss.: Krauß (AT ab 1.4.), PD Dr. Platow (FAK ab 1.4.), Milstein (AT ab 5.5.), Long (AT ab 1.9.), Dr. Pritula (KG ab 1.5.), Biriukov (KG ab 1.10.), Dr. Sobottka (FAK ab 1.10.)</p> <p>2018 ICT: Gastdozent Prof. Dr. A. Classen, Arizona / Gastwiss.: Jones (AT ab 1.4.), Dr. Nyomi (FAK ab 1.4.),</p> <p>2019 Gastwiss.: Francisco Martins (AT ab 01.02), Prof. Dr. Olivier Marc Munnich (AT ab 01.06), Dr. Zachary Purvis (KG ab 01.07.), Dr. Marika Rauhala (KG ab 01.08.), Prof. Dr.</p>						
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen im Komplex 3.7.							
zu 3.7.2 2016 Beteiligung des Theologischen Stifts als auch des ICT-Studienganges am Diversity Tag 2. Juni 2016							
2017 Initiierung einer Interessengruppe durch die GKomm, die sich mit Diversity-Aspekten innerhalb der Fakultät beschäftigt							
2018							

Hilfskraftzusammenstellung zum Stand 01.12.2015						
	♂	♀				
Gesamtstunden...	865	985				... im Dezember 2015
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Aufgliederung	Finanzl	Finanzhilfe	Drittmittel	Drittmittel	SQM	SQM
nach WHK	347	126	5	168	8	55
SHK B.A.	21	158	55	58	0	0
SHK	220	252	50	65	159	103
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Vertragsfälle	Finanzl	Finanzhilfe	Drittmittel	Drittmittel	SQM	SQM
nach WHK	11	3	1	3	1	1
SHK B.A.	2	6	2	3	0	0
SHK	9	11	9	15	8	5
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Std/Vertrag	Finanzl	Finanzhilfe	Drittmittel	Drittmittel	SQM	SQM
WHK	31,5	42,0	5,0	56,0	8,0	55,0
SHK B.A.	10,5	26,3	27,5	19,3	#DIV/0!	0,0
SHK	24,4	22,9	5,6	4,3	19,9	20,6

Hilfskraftzusammenstellung zum Stand 01.12.2016						
	♂	♀				
Gesamtstunden...	951	752				... im Dezember 2016
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Aufgliederung	Finanzl	Finanzhilfe	Drittmittel	Drittmittel	SQM	SQM
nach WHK	231	53	28	161	31	0
SHK B.A.	20	68	25	45	0	0
SHK	152	186	252	70	212	169
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Vertragsfälle	Finanzl	Finanzhilfe	Drittmittel	Drittmittel	SQM	SQM
nach WHK	7	3	1	2	2	1
SHK B.A.	1	4	1	3	0	0

SHK	9		10		11		2		12		7
Std/Vertrag	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	♂	♀	
WHK	33,00	17,67	28,00	17,67	28,00	17,67	80,50	15,50			0,00
SHK B.A.	20,00	17,00	25,00	15,00	25,00	15,00	#DIV/0!				0,00
SHK	16,89	18,60	22,91	35,00	22,91	35,00	17,67				24,14

Hilfskraftzusammenstellung zum Stand 01.12.2017

Gesamtstunden...	♂		♀		... im Dezember 2017	
Aufgliederung	♂	♀	♂	♀	♂	♀
nach WHK	391	107	35	18	12	0
SHK B.A.	50	73	65	41	0	0
SHK	95	175	206	20	170	214

Vertragsfälle	♂	♀	♂	♀	♂	♀
nach WHK	7	3	1	1	1	0
SHK B.A.	3	5	2	3	0	0
SHK	6	11	11	1	9	9

Std/Vertrag	♂	♀	♂	♀	♂	♀
WHK	55,9	35,7	35,0	18,0		12,0
SHK B.A.	16,7	14,6	32,5	13,7		
SHK	15,8	15,9	18,7	20,0	18,9	23,8

Studierendenzahlen (vorläufig zum Stand 21.11.2017)

Studienfach	männlich	weiblich	Summe	Int. ♂	International ♀	
Evang. Religion	62	93	155	1	1	Bachelor (Profil Lehramt)
Evang. Religion	2	6	8			Master of Educa bedingt
Evang. Religion	10	55	65			Master of Education
Evang. Religion	2	9	11			Zertifikat / Lehramt
Evang. Theologie	4	1	5	1		Diplom
Evang. Theologie	12	9	21			Kirchlicher Abschluss
Intercultural Theology	24	19	43	24	18	Master
Intercultural Theology	1	1	2			Master bedingt
Magister Theologiae	6	6	12	6		Abschlussprfg außerh. BRD
Magister Theologiae	136	202	338	3	1	Magister Theologiae
	259	395	654	35	20	

in Prozent
♂ 39,6%
♀ 60,4%

Hilfskraftzusammenstellung zum Stand 01.12.2018

Gesamtstunden	♂		♀		... im Dezember 2018	
Aufgliederung	♂	♀	♂	♀	♂	♀
nach WHK	64	193	65	266	0	32
SHK B.A.	32	60	16	0	76	40
SHK	115	202	132	84	110	167

Vertragsfälle	♂	♀	♂	♀	♂	♀
nach WHK	4	6	2	5	0	1
SHK B.A.	2	3	1	0	4	2
SHK	7	10	6	4	6	8

Std/Vertrag	♂	♀	♂	♀	♂	♀
WHK	16,0	32,2	32,5	53,2	#DIV/0!	32,0
SHK B.A.	16,0	20,0	16,0	#DIV/0!	19,0	20,0
SHK	16,4	20,2	22,0	21,0	18,3	20,9

Hilfskraftzusammenstellung zum Stand 01.12.2019

Gesamtstunden	♂		♀		... im Dezember 2019	
Aufgliederung	♂	♀	♂	♀	♂	♀
nach WHK	50	65	65	150	0	57
SHK B.A.	7	20	16	20	77	24
SHK	172	399	111	96	162	206

Vertragsfälle	♂	♀	♂	♀	♂	♀
nach WHK	1	3	2	2	0	2
SHK B.A.	1	1	1	1	3	1
SHK	9	20	5	4	9	11

Std/Vertrag	♂	♀	♂	♀	♂	♀
WHK	50,0	21,7	32,5	75,0	#DIV/0!	28,5
SHK B.A.	7,0	20,0	16,0	20,0	25,7	24,0
SHK	19,1	20,0	22,2	24,0	18,0	18,7

Theologische Fakultät

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neumatrikulierte	186,50	109,50	58,7%	57,4%	41,00	19,50	47,6%	40,50	19,00	46,9%	0,50	0,50	100,0%
Studierende (ohne Promovierende)	583,50	357,00	61,2%	60,0%	62,00	29,00	46,8%	57,50	26,50	46,1%	4,50	2,50	55,6%
davon Magister Theologiae	333,00	203,00	61,0%	60,2%	3,00	0,00	0,0%	3,00	0,00	0,0%	0,00	0,00	-
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	58,00	37,00	63,8%	62,8%	6,00	3,00	50,0%	2,50	0,50	20,0%	3,50	2,50	71,4%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	75,50	47,00	62,3%	66,2%	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-
davon Master	69,00	36,00	52,2%	49,2%	46,00	21,00	45,7%	45,00	21,00	46,7%	1,00	0,00	0,0%
davon Master of Education	33,00	26,00	78,8%	83,8%	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00	-
davon Sonstige	15,00	8,00	53,3%	44,9%	7,00	5,00	71,4%	7,00	5,00	71,4%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	116,50	73,00	62,7%	58,9%	14,00	7,00	50,0%						
davon Magister Theologiae	39,00	22,00	56,4%	52,5%	0,00	0,00	-						
davon Bachelor (2-Fach)	6,50	4,50	69,2%	63,8%	0,00	0,00	-						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	7,00	6,50	92,9%	83,0%	0,00	0,00	-						
davon Master	19,00	9,00	47,4%	43,6%	14,00	7,00	50,0%						
davon Master of Education	10,00	8,00	80,0%	86,4%	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	35,00	23,00	65,7%	52,9%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	78,00	36,75	47,1%	46,3%	20,00	8,00	40,0%	20,00	8,00	40,0%	0,00	0,00	-
Promotionen	7,25	4,25	58,6%	34,5%	4,00	3,00	75,0%						
Habilitationen	4	2	50,0%	66,7%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	49	20	40,8%	42,5%	16	8	50,0%						
davon Finanzhilfe	19	6	31,6%	32,3%									
davon Nichtfinanzhilfe	30	14	46,7%	47,7%									
Professuren													
Prof. W1	0	0	-		0	0	-						
Prof. C3/W2	3	0	0,0%	0,0%	0	0	-						
Prof. C4/W3	12	1	8,3%	8,5%	0	0	-						
Professuren insgesamt	15	1	6,7%	6,8%	0	0	-						

Erläuterungen:

- Erst- und Neumatrikulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
- Habilitationen: Kalenderjahr 2019
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar

Angaben werden nicht ausgewiesen

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Theologische Fakultät

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	0%
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon Finanzhilfe	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	0%
TV-L E12 bis E13	3	2	67%	62%	2,5	1,5	60%	51%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	1	100%	100%	1,0	1,0	100%	100%
davon Teilzeit	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,5	0,3	50%	44%
davon Nichtfinanzhilfe	3	2	67%	62%	2,0	1,3	63%	53%
TV-L E10 bis E11	2	0	0%	0%	1,5	0,0	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon Teilzeit	2	0	0%	0%	1,5	0,0	0%	0%
davon Finanzhilfe	2	0	0%	0%	1,5	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
TV-L E7 bis E9	4	4	100%	100%	3,3	3,3	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	3	3	100%	100%	2,3	2,3	100%	100%
davon Finanzhilfe	4	4	100%	100%	3,3	3,3	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E4 bis E6	12	11	92%	92%	8,3	7,8	94%	94%
davon international	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	100%
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	10	9	90%	91%	6,3	5,8	92%	93%
davon Finanzhilfe	11	10	91%	91%	6,9	6,4	93%	93%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	1,4	1,4	100%	100%
TV-L E1 bis E3	3	2	67%	67%	1,4	1,1	79%	79%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Teilzeit	3	2	67%	67%	1,4	1,1	79%	79%
davon Finanzhilfe	3	2	67%	67%	1,4	1,1	79%	79%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	16	14	88%	85%	12,3	10,3	84%	82%
Technischer Dienst (ohne DV)	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Datenverarbeitung	2	0	0%	0%	1,5	0,0	0%	0%
Bibliotheksdienst	4	4	100%	100%	2,8	2,8	100%	100%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	3	1	33%	33%	1,4	0,6	43%	43%
Auszubildende	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	25	19	76%	75%	17,9	13,6	76%	75%
davon international	1	1	100%	100%	0,5	0,5	100%	86%
davon befristet	1	1	100%	67%	1,0	1,0	100%	70%
davon Teilzeit	19	15	79%	79%	11,9	9,6	81%	81%
davon Finanzhilfe	21	16	76%	76%	14,5	11,0	76%	76%
davon Nichtfinanzhilfe	4	3	75%	65%	3,4	2,7	78%	70%



Prof. Dr. Matthias Schumann

Göttingen, 12.08.2020

Zwischenbericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (2020)

Bestandsaufnahme und Analyse

In den letzten beiden Jahren hat sich der Frauenanteil bei den Studierenden nur geringfügig verändert und liegt zum Stichtag bei 41,4%. Hierbei handelt sich um eine minimale Erhöhung bei den Studierenden im Vergleich zum Zwischenbericht von 2018. Erfreulich ist ein Anstieg bei den Master-Studierenden. Der Frauenanteil hat sich dort auf 43,5% (von 40,3% vor 2 Jahren) etwas erhöht. Vor allem im Hinblick auf das Ziel, mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen auszubilden, ist dieser leichte Anstieg zielführend. Weiterhin erfreulich ist, dass der Anteil an Absolventinnen leicht über dem Gesamtfrauenanteil liegt (43,4%, MW 5 Jahre). Dies weist auf die guten Studienbedingungen für Studentinnen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und deren überdurchschnittlich erfolgreiches Abschneiden hin.

Der fünf Jahre Mittelwert beim Anteil an Doktorandinnen ist nahezu konstant und liegt bei 37,6%. Beim wissenschaftlichen Personal insgesamt ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen und beträgt 43,8%. Ebenso liegt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen leicht über dem Anteil der Promovierenden. Analog zum Frauenanteil bei den Studierenden wird dies darauf zurückgeführt, dass die Bedingungen für Promovendinnen ansprechend sind und zu erfolgreichen Abschlüssen führen. Dem Kaskadenprinzip folgend gleicht sich die Differenz von Absolventinnen und Promovendinnen langsam an.

Aufgrund des Weggangs einer Professorin ist der Anteil an Frauen unter den Professuren unter ein Viertel gefallen und liegt nun bei 22,9%. Die frei gewordene Professur befindet sich nach einem nicht erfolgreichen Berufungsverfahren erneut in der Ausschreibung. Die Fakultät bemüht sich um die Erhöhung des Frauenanteils und ist hier weiterhin aktiv (siehe Maßnahmen).

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im MTV-Bereich ist traditionell sehr hoch; ebenso konstant hoch ist auch der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den höheren Entgeltgruppen (ab TV-L E 13).

Ziele

Im Bereich der Studierenden bleibt das Ziel der Fakultät, den Anteil der Studentinnen auf 45% zu erhöhen. Auch der Anteil an Absolventinnen soll sich dieser Zahl anpassen. Vor allem der Frauenanteil bei einzelnen Studiengängen (z.B. Wirtschaftsinformatik, Volkswirtschaftslehre (Bachelor) sowie Master Finanzen, Rechnungswesen und Steuern) kann hier in den Fokus gerückt werden. Einzelne Maßnahmen sind bereits durchgeführt worden, bisherige Maßnahmen werden weitergeführt.

Das Ziel, einen Anteil von 40% Frauen bei den Promotionen zu erreichen, bleibt erhalten und ist mit einem Wert von 39,4 % Promotionen schon fast erreicht. Dieses Ziel bleibt vor allem im Hinblick auf die aktuelleren Zahlen realistisch. In den nächsten Jahren soll der Anteil an Post-Doktorandinnen in den Fokus gestellt werden. Derzeit wird eine Post-Doktorandin durch das Dorothea-Schlözer Programm von der Fakultät mitfinanziert. Eine zweite Stelle kommt ab Oktober 2020 dazu. Beide Stellen werden im Umfang und Vertragszeiträumen den Bedürfnissen der Stipendiatinnen flexibel angepasst.

Die Fakultät betrachtet die individuelle und personenspezifische Förderung von Frauen zu einem Karriereweg in der Wissenschaft als systematische Unterstützung und übernimmt einen Großteil der Kosten, z.B. für längere Auslandsaufenthalte, Reisekosten über das Budget der zuständigen Professur hinaus, Fortbildungskosten etc. Die Gleichstellungsbeauftragte befindet sich im engen Kontakt mit Post-Doktorandinnen, damit diese auf Wunsch von den individuellen Unterstützungsmöglichkeiten Gebrauch machen können. Hiervon unabhängig, und für die Fakultät selbstverständlich, findet weiterhin die finanzielle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen (und Wissenschaftlern) statt, die zu betreuende Kinder auf Dienstreisen mitnehmen.

Eine Erhöhung der Anzahl an Professorinnen bleibt ein wichtiges Ziel der Fakultät. Aufgrund nur vereinzelter Berufungsverfahren im Bereich W2/W3 ist eine Zielangabe nicht möglich. Mit dem Ziel, den im Gleichstellungsplan genannten Anteil an eingegangenen qualifizierten Bewerbungen von Frauen zu erhöhen, hat die Fakultät die aktive Rekrutierung verstärkt (siehe unten).

Die Fakultät hat sich zum Ziel gesetzt, die Anzahl der Lehraufträge von Frauen zu erhöhen, alleine schon, um die Präsenz von Frauen in der Lehre auszuweiten und Studierenden als Role-Model zu dienen. Vom WiSe 2018/19 bis einschließlich SoSe 2020 sind 10 Lehraufträge an Frauen vergeben worden. Bei ca. 104 Lehraufträgen insgesamt sieht die Fakultät hier durchaus noch Raum für Verbesserungen.

Maßnahmen

Neben den in der Liste genannten Maßnahmen wurden 2018 erfolgreich Mittel aus dem Gleichstellungs-Innovations-Fond (GIF) eingeworben und für ein Stipendium zur Erhöhung des Studentinnenanteils in der Wirtschaftsinformatik genutzt. Die einjährige Finanzierung konnte von der Fakultät um ein weiteres Jahr aufgestockt werden. Neben dem Ziel, Studentinnen für das Fach Wirtschaftsinformatik zu begeistern, konnte im Rahmen der Evaluation des Projektes Verbesserungen bei der Durchführung der Einführungsmodule des Studiengangs Wirtschaftsinformatik (vor allem das Modul Informatik I) erreicht werden. Ein Ziel für 2020 war, eine externe finanzielle Unterstützung für dieses Stipendium zu finden. Aufgrund der schlechten Wirtschaftslage als Folge der Corona-Pandemie liegt dieses Vorhaben zurzeit auf Eis.

Als neue Maßnahme wird die Berücksichtigung von Corona-bedingten Betreuungsproblemen durch Wegfall der Regelbetreuung bei Zwischenevaluationen und Tenure Track Verfahren aufgenommen. Die Fakultät wird bei der Bewertung im Rahmen dieser Evaluationen die Zeit des Wegfalls der Regelbetreuung aufgrund der Corona-Pandemie angemessen berücksichtigen. Wissenschaftler*innen mussten und müssen erhebliche zeitliche Einschränkungen hinnehmen. Bei der Bewertung der Leistungen in Forschung und Lehre wird dies entsprechend einbezogen.

Die Angaben zu den übrigen Maßnahmen entnehmen Sie bitte der beigefügten Tabelle.

Nr.	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent/in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Ja, Gleichstellungsarbeit ist im Dekanat und damit beim Geschäftsführer angesiedelt. Er arbeitet an diesem Thema in enger Abstimmung mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Es gibt in der Fakultät ein Gleichstellungsteam, in dem ein Hochschullehrer, eine Mitarbeiterin sowie eine Studierende vertreten sind. Das Team kommt in unregelmäßigen Abständen bei konkreten Anliegen zusammen.
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	Eine Gleichstellungsbeauftragte und drei Vertreterinnen. Die Wahl findet statusübergreifend an der Fakultät statt. Für die Wahl zur Gleichstellungsbeauftragten sind alle Mitglieder der Fakultät zur Gleichstellungsversammlung eingeladen.
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	Gleichstellungsbeauftragte im Umfang von 50% TV-L E13 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die Fakultät hat diese Stelle aus ihren Rücklagen geschaffen hat und muss diese jährlich erwirtschaften.
1.5	Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Die Aufgaben im Rahmen der Gleichstellungsarbeit und Fortbildungen werden grundsätzlich als Arbeitszeit angerechnet.
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan/in der Fakultät, eigene Dekan/in für Gleichstellung ...)?	Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet selbständig, aber eng mit dem Dekanat zusammen. Sie ist darüber hinaus mit einem weiteren Stellenanteil im Service-Center für Studierende in der Studienberatung tätig.
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger/innen und Akteur/innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	s.o. Die Gleichstellungsarbeit ist im Dekanat angesiedelt. Darüber hinaus werden Gleichstellungsaspekte von den Koordinatorinnen in den Departments angeregt und dort diskutiert. Dies soll weiter ausgebaut werden.
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja. Sobald Mittel für die Gleichstellung benötigt werden, wird die Verausgabung mit dem Dekanat zusammen entschieden. <u>Es wurde ein Gleichstellungsbudget von 50.000 Euro zur Verfügung gestellt.</u>
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	s.o.
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, die Fakultät finanziert aus ihren freien Mitteln eine Gleichstellungsstelle im Umfang von 50 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Aufgrund der Knappheit der Mittel werden seit dem Sommersemester 2020 keine SQM mehr für Gleichstellungsarbeit genutzt. Anträge wurden nicht bewilligt.
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, in verschiedenen Verbundprojekten (GRKs) stehen eingeworbene Mittel für Gleichstellungszwecke zur Verfügung.
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein, da die Fakultät ein ausreichendes Gleichstellungsbudget zur Verfügung stellt. Sollten gesonderte Anträge mit besonderen finanziellen Forderungen im Bereich der Gleichstellung entstehen, so wird die Fakultät im Rahmen ihrer Gremienstruktur darüber entscheiden.
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der/den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	Seit Februar 2019 hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Büro zur Einzelnutzung, in dem vertrauliche Beratungsgespräche geführt werden können.
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Es stehen fünf Besprechungs- bzw. Seminarräume der Fakultät der Gleichstellung jederzeit nach Verfügbarkeit zur Verfügung.
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	Nein.
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	Ja, in der barrierefreien Toilette des Oec wurde extra ein Wickeltisch installiert. Die Fakultät hat Beschaffung und Einbau finanziert. In der WiSo-Bibliothek gibt es zusätzlich einen Wickeltisch.
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	Ggfs. erfolgt die Betreuung eines Kindes in einem der Büroräume. Dafür stehen mehrere Spielkisten (sog. 'mobile Kinderzimmer' mit Spielkiste, Krabbeldecke tec.) zur Verfügung. In der WiSo-Bibliothek kann ein Eltern-Kind-Zimmer genutzt werden. Eine Auswertung der Nutzung dieser Angebote ist bisher noch nicht vorgenommen worden.
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	Ja, verschiedene Sekretariate und andere Mitarbeiter*innen haben Regelungen für Telearbeit bzw. Homeoffice vorgenommen, da die Beschäftigten Kinderbetreuung sicherstellen müssen. <u>Derzeit sind dem Dekanat mehr als 14 (alle im MTV Bereich) solcher Regelungen bekannt.</u>
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	Soweit es geht, versucht die Fakultät dies zu berücksichtigen. Aufgrund immer größerer Probleme bei den Terminvereinbarungen (vor allem aufgrund restriktiver Vorgaben der Zusammensetzungen von Gremien) gelingt dies nicht immer. Des Weiteren ist die Terminfindung tagsüber aufgrund des laufenden Vorlesungsbetriebes schwierig.
4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	s.o.
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	Die Fakultät orientiert sich an den universitätsweiten Richtlinien und Regularien. Im Bezug auf Kinderbetreuungsunterstützung sind Einzelfalllösungen an der Fakultät gefunden worden. Die Teilnahme an den vielfältigen Angeboten des Dorothea-Schlözer-Programms wird von der Fakultät unterstützt. In der Versammlung der Professorinnen und Professoren wurde der Ablauf für Neu-Einstellungen mit Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zustimmend zur Kenntnis genommen und wird seitdem konsequent umgesetzt.

Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen (Stand: August 2020)

	Maßnahmen wurden umgesetzt.
	Maßnahmen befinden sich in Umsetzung.
	Maßnahmen wurden nicht umgesetzt.

Stand 2016 (Start Gleichstellungsplan)	Stand 2018	Stand 2020	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung*	Anmerkungen	Fortführung der Maßnahme Ja/Nein ?
1			Unterstützung der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen im Post-Doc-Bereich	Wissenschaftlerinnen sollen in ihrer Qualifikationszeit nach der Promotion in ihrer weiteren Karriereplanung unterstützt werden. Das Ziel der Fakultät ist, dass jede Wissenschaftlerin in den ersten drei Jahren der Post-Doc-Phase ein Angebot zur Unterstützung der Karriereplanung in Anspruch nimmt. Dies kann entweder ein Angebot innerhalb der Universität sein (Dorothea Schlözer-Mentoring-Programm) oder auch ein Angebot durch einen externen Anbieter (Seminar des DHV o.ä.).	Alle Anfragen konnten positiv entschieden werden. Die Wissenschaftlerinnen konnten daher an von ihnen gewünschten Veranstaltungen teilnehmen. Die Wirksamkeit wird sich zeigen, wenn klar ist, ob die Geförderten das Ziel erreichen, eine Professur zu erhalten.		ja
2			Unterstützung bei der Kinderbetreuung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollen Konferenzen und Forschungsaufenthalte wahrnehmen können und trotzdem ihren Betreuungswünschen und -notwendigkeiten nachkommen können. Es soll somit ein erhöhter Anreiz gesetzt werden, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern uneingeschränkt Zugang zum wissenschaftlichen Austausch haben.	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Kinderbetreuung beantragt haben wurde ein finanzieller Zuschuss gewährt. Dem Dekanat und der Gleichstellungsbeauftragten ist kein Fall bekannt, bei dem aufgrund von Kinderbetreuungsverpflichtung eine Veranstaltung nicht besucht wurde	Seit 2018 wurden mehrere Post-Doktorandinnen gefördert und konnten dadurch mit Kindern längere Auslandsaufenthalte wahrnehmen. Die internationalen Netzwerke der Personen konnten dadurch ausgebaut werden. Der vermeintliche "Nachteil", dass Wissenschaftlerinnen mit Kindern weniger flexibel sind und solche Aufenthalte seltener vorkommen, konnte dadurch aufgehoben werden.	ja
3			Ausbau der Aktivitäten der Fakultät zum Girls Day/Zukunftstag	Ausbau der Quote der weiblichen Studierenden und der Absolventinnen in bisher von Frauen wenig gewählten Studiengängen.	Seit 2015 beteiligen sich die Professuren der Wirtschaftsinformatik und die Professur für experimentelle Wirtschaftsforschung am GirlsDay. Dies hat die Anzahl der Mädchen, die sich einen Einblick verschaffen können, mehr als verdoppelt. Ob die Schülerinnen danach wirklich	Für 2020 war ein zusätzliches Angebot aus der Volkswirtschaftslehre geplant mit dem Ziel, grundsätzlich die Volkswirtschaftslehre vorzustellen. Beim nächsten möglichen GirlsDay	ja

				ein Studium im jeweiligen Bereich anstreben, kann nicht überprüft werden. Da das Angebot sehr gut angenommen wird, soll dies in den kommenden Jahren erhalten bleiben.	wird angestrebt, dieses Angebot zu verwirklichen.	
4		Ausbau Aktiver Rekrutierung bei Berufungsverfahren	Anteil an Bewerberinnen für neu zu besetzende Professuren auf 30% erhöhen und damit die Chancen verbessern, dass eine Frau berufen wird.	Bisher konnte durch aktive Rekrutierung noch keine Professur mit einer Frau besetzt werden.	Bei der Nachfolge für die Professur Produktion und Logistik wurde erneut aktiv rekrutiert. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen hat 25% erreicht.	ja
5		Gender und Diversity Schlüsselkompetenzen für Studierende	Sensibilisierung von Studierenden zu den Themenfelder Gender- und Diversity. Ziel sollte sein, Vielfalt als „normal“ wahrzunehmen und das Herausstellen von Unterschieden als unnötig wahrzunehmen. Ein Denken jenseits der „männlichen Normalbiographie“ soll gefördert werden.	Das Modul findet pro Semester 2-mal statt, während der Vorlesungszeit und in der vorlesungsfreien Zeit. Das Modul ist regelmäßig voll belegt. Die Evaluationen sind sehr gut. Vor allem im Gespräch mit den Teilnehmenden kristallisiert sich heraus, dass eine Sensibilisierung für die ggf. eigene Privilegierung und die Vielfalt anderer gelingt.	Das Angebot musste aufgrund mangelnder Finanzierung aus Studienqualitätsmitteln eingestellt werden. Angebot bisher letztmalig im WiSe 2019/20. Geplant ist, jedes Semester einen neuen Antrag zu stellen. Erfolg durch Knappheit der SQM eher unwahrscheinlich. Im Dekanat wird derzeit geprüft, ob eine Finanzierung aus Fakultätsmitteln möglich ist.	Beantragung ja
6		Schulung der Tutorinnen und Tutoren der WiWi-O-phase e.V.	Eine Orientierungsphase, die alle Erstsemesterstudierende ohne weitere Zementierung von Geschlechterklischees u.ä. oder dem Gefühl von Gruppenzwang an der Universität Göttingen willkommen heißt.	Die Wirkung ist schwierig zu überprüfen, da auch vor den Schulungen wenig Beschwerden der Teilnehmenden über das Verhalten in der O-Phase bekannt geworden sind.	Im SoSe 2017 hat eine Anti-Sexismus Schulung stattgefunden. In unregelmäßigen Abständen werden diese Schulungen wiederholt.	ja
7		Female Expert Talks	Es sollen bei Absolventinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen durch ein Gespräch mit einem Role Model Befürchtungen und Hemmnisse einer akademischen Karriere genommen werden.	Bisher wurde diese Maßnahme noch nicht umgesetzt, da niemand eine entsprechend geeignete Person zum Gespräch gewinnen konnte. Gleichwohl wurde dafür etabliert, dass Wissenschaftler*innen nach Fachvorträgen für weitere Gespräche, auch zur Karriereplanung, im zwanglosen Kreis zur Verfügung stehen.	Die bisher etablierten zwanglosen Gespräche sollen fortgesetzt werden.	ja
8		Themenvariierende Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen jenseits der Fachqualifikation und den bereits vorhandenem Angeboten an der Universität Göttingen	Die Angebote werden gut angenommen. Daher ist davon auszugehen, dass die Ziele damit erreicht werden.	Zusätzlich zu eigenen Angeboten wird verstärkt auf Kooperation gesetzt. Vor allem Angebote der GRK's und SFB's wird mitgenutzt, da dort fast immer noch Kapazitäten frei sind. Ziel ist erstmal, diese guten Angebote zu nutzen, anstatt mehr zu schaffen und damit nicht die Kapazität auszuschöpfen.	ja

9		Informationsveranstaltungen zur Promotion an der Fakultät	Erhöhung der Bewerberinnen und Bewerber für ausgeschriebene Promotionsstellen, damit einhergehend, Erhöhung des Frauenanteils der Bewerbungen	Einige Bewerberinnen und Bewerber haben in Vorgesprächen und Vorstellungsgesprächen auf die Veranstaltung hingewiesen und mitgeteilt, dass Sie ein wichtiger Schritt war, sich für eine Bewerbung und Promotion zu entscheiden.	Dieses soll fortgesetzt werden.	ja
10		Role-Models/ Erhöhung des Frauenanteils bei Vorträgen und Präsentationen	Sichtbarmachen von Frauen als Vorbilder für die kommenden Generationen		Umsetzung erweist sich als schwierig, da die Mitglieder der Fakultät froh sind, wenn Sie überhaupt Personen für Vorträge gewinnen können. Ein Vortrag konnte im Jahr 2019 angeboten werden und wurde gut besucht. Interesse scheint also vorhanden.	ja
11		Telearbeit/ Flexibilisierung der Arbeitszeiten für MTV	Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im MTV Bereich bei der Antragsstellung zur Telearbeit soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Betreuungsaufgaben vereinfacht werden	Das Angebot der Telearbeit wird vor allem von Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten rege genutzt. Da sich die Anträge auf Telearbeit vermehrt haben, ist davon auszugehen, dass sich verbreitet hat, dass dies ein gutes Mittel zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie darstellt.	Die Corona-bedingte Ausdehnung der Home-Office-Phase lässt vermuten, dass es auch zukünftig noch vermehrt Telearbeits-Regelungen geben wird.	ja
12		Veröffentlichung von Stellen für studentische/ wissenschaftliche Hilfskräfte	Durch die Veröffentlichung werden insgesamt mehr Personen auf die Stellen aufmerksam. Eine Erhöhung des Frauenanteils an Hilfskräften wird dadurch mit angestrebt. Diese erhalten dann bereits einen Einblick in das Tätigkeitsfeld von Forschenden, wodurch die Entscheidung für eine eigene Promotion unterstützt werden soll	Studentische Hilfskräfte haben einen tieferen Einblick in die Arbeit an Professuren. Die Erfahrung zeigt, dass sich viele Hilfskräfte dann auch an den Professuren für Promotionsstellen bewerben. Hier soll mehr Chancengleichheit durch öffentliche Ausschreibung erreicht werden.	Durch das neue Stellenportal Stellenwerk soll versucht werden, ein Verfahren für die Veröffentlichung zu entwickeln.	
13	NEU	Stipendium "Probieren geht über und Studieren"	Erhöhung des Frauenanteils in den Studiengängen der Wirtschaftsinformatik. Stipendiatinnen probieren Module der Wirtschaftsinformatik aus und erhalten bei Erfolg eine Weiterförderung (bis zu 2 Semester insgesamt). Das Probieren und damit möglich Scheitern wird durch größere finanzielle Unabhängigkeit in Form des Stipendiums gefördert.	Die bisherigen Erfahrungen mit 9 Stipendiatinnen zeigen einen guten Erfolg der Maßnahme. Mehr als 50% sind entweder schon zum Studiengang Wirtschaftsinformatik gewechselt oder streben den Wechsel im Master an. Das Probieren ohne ggf. finanzielle Verluste wurde als guter Anreiz bewertet um mal "den nicht sicheren Weg" zu gehen.	Erstrebenswert wäre, das Programm weiter fortzuführen. Aufgrund der Stipendienform sind die Kosten jedoch relativ hoch und die Finanzierung im Moment nicht gegeben. Ziel bleibt ggfs. externe Mittel bei Unternehmen zu akquirieren, wenn die Wirtschaftslage dies wieder zulässt.	ja (abhängig von Finanzierung)

14	Neu 2019	Besuch von Messen mit Ziel der Frauenförderung	Einblick für Studentinnen in die Arbeitswelt nach der Universität. Knüpfen von Kontakten und Wahrnehmung von speziellen Angeboten zur Förderung von Frauen in der Wirtschaft, als Vorbereitung auf spätere Tätigkeiten. Erlernen von SoftSkills für Frauen in der Wirtschaft.		2019 wurde die WomenPower im Rahmen der Hannover Messe besucht. Das Angebot wurde bisher erhalten angenommen. Die Teilnehmerinnen haben die Messe allerdings als nützlich empfunden. Ein erneutes Angebot in 2020 war geplant.	ja
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversity:						
Berücksichtigung von Corona bedingten Betreuungsengpässen bei Evaluationen (Tenure Track, Zwischenevaluation W1 und Akademische Rät*innen, siehe Kapitel Maßnahmen im Bericht)						
Individuelles Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Entwicklung eines Vergabesystem für Coachingmittel)						

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neumatrikulierte	982,50	418,25	42,6%	41,7%	207,00	115,25	55,7%	183,50	106,75	58,2%	23,50	8,50	36,2%
Studierende (ohne Promovierende)	4.235,00	1.754,25	41,4%	40,0%	446,50	259,25	58,1%	356,00	220,25	61,9%	90,50	39,00	43,1%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	2.516,00	959,50	38,1%	36,4%	213,50	119,50	56,0%	139,00	89,50	64,4%	74,50	30,00	40,3%
davon Bachelor (Wirtschaft und Berufsbildung)	349,00	169,00	48,4%	52,8%	5,00	3,00	60,0%	0,00	0,00	-	5,00	3,00	60,0%
davon Master	1.161,00	505,00	43,5%	41,3%	167,00	101,00	60,5%	159,00	97,00	61,0%	8,00	4,00	50,0%
davon Master (Wirtschaft und Berufsbildung)	150,00	86,00	57,3%	55,4%	3,00	2,00	66,7%	0,00	0,00	-	3,00	2,00	66,7%
davon Sonstige	59,00	34,75	58,9%	64,1%	58,00	33,75	58,2%	58,00	33,75	58,2%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	842,50	386,50	45,9%	43,4%	66,50	42,50	63,9%						
davon Bachelor (1-Fach)	387,00	161,00	41,6%	40,3%	21,00	14,00	66,7%						
davon Bachelor (2-Fach)	40,50	18,50	45,7%	41,9%	3,50	2,50	71,4%						
davon Bachelor (Wirtschaft und Berufsbildung)	67,00	40,00	59,7%	57,2%	0,00	0,00	-						
davon Master	266,00	119,00	44,7%	42,4%	21,00	11,00	52,4%						
davon Master (Wirtschaft und Berufsbildung)	53,00	32,00	60,4%	57,7%	1,00	1,00	100,0%						
davon Master (Double Degree)	29,00	16,00	55,2%	46,8%	20,00	14,00	70,0%						
davon Sonstige	0,00	0,00	-	12,5%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	207,25	73,00	35,2%	37,6%	44,00	20,00	45,5%	37,00	20,00	54,1%	7,00	0,00	0,0%
Promotionen	33,00	13,00	39,4%	37,6%	8,00	3,00	37,5%						
Habilitationen	0	0	-	40,0%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	185	81	43,8%	41,9%	26	18	69,2%						
davon Finanzhilfe	84	33	39,3%	37,6%									
davon Nichtfinanzhilfe	101	48	47,5%	45,1%									
Professuren													
Prof. W1	6	1	16,7%	20,0%	0	0	-						
Prof. C3/W2	5	2	40,0%	35,3%	1	1	100,0%						
Prof. C4/W3	24	5	20,8%	23,3%	0	0	-						
Professuren insgesamt	35	8	22,9%	24,2%	1	1	100,0%						

Erläuterungen:

Erst- und Neumatrikulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
 Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
 Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
 Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2018/2019
 Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2018/2019 plus Sommersemester 2019
 Habilitationen: Kalenderjahr 2019
 Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte
 Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2019; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren

Angaben nicht verfügbar
 Angaben werden nicht ausgewiesen

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon Teilzeit	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
davon Finanzhilfe	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E14 bis E15	4	2	50%	67%	3,4	1,4	41%	58%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	1	0	0%	0%	1,0	0,0	0%	0%
davon Teilzeit	1	1	100%	100%	0,4	0,4	100%	100%
davon Finanzhilfe	4	2	50%	67%	2,6	1,0	38%	59%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,8	0,4	50%	56%
TV-L E12 bis E13	9	8	89%	78%	8,4	7,0	84%	82%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	4	4	100%	69%	3,0	3,0	100%	82%
davon Teilzeit	2	2	100%	83%	1,4	1,0	74%	63%
davon Finanzhilfe	3	3	100%	92%	2,9	2,7	92%	91%
davon Nichtfinanzhilfe	6	5	83%	68%	5,5	4,4	79%	76%
TV-L E10 bis E11	3	0	0%	27%	3,1	0,0	0%	22%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,1	0,0	0%	0%
davon Teilzeit	0	0	-	80%	0,0	0,0	-	77%
davon Finanzhilfe	3	0	0%	27%	3,1	0,0	0%	22%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
TV-L E7 bis E9	18	16	89%	89%	13,6	11,8	87%	87%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	3	2	67%	92%	2,2	1,5	66%	92%
davon Teilzeit	12	11	92%	98%	8,1	7,3	91%	97%
davon Finanzhilfe	17	15	88%	88%	12,7	11,0	86%	86%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	0,9	0,9	100%	100%
TV-L E4 bis E6	17	17	100%	100%	10,5	10,5	100%	100%
davon international	3	3	100%	100%	1,8	1,8	100%	100%
davon befristet	3	3	100%	100%	1,8	1,8	100%	100%
davon Teilzeit	15	15	100%	100%	8,5	8,5	100%	100%
davon Finanzhilfe	13	13	100%	100%	8,5	8,5	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	4	4	100%	100%	2,0	2,0	100%	100%
TV-L E1 bis E3	4	2	50%	42%	0,5	0,3	53%	40%
davon international	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon befristet	4	2	50%	50%	0,5	0,3	53%	48%
davon Teilzeit	4	2	50%	42%	0,5	0,3	53%	40%
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	4	2	50%	42%	0,5	0,3	53%	40%
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	48	43	90%	93%	36,0	30,8	85%	90%
Technischer Dienst (ohne DV)	0	0	-	0%	0,0	0,0	-	0%
Datenverarbeitung	4	0	0%	15%	4,0	0,0	0%	14%
Bibliotheksdienst	4	2	50%	40%	0,5	0,3	53%	36%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-
Auszubildende	0	0	-	-	0,0	0,0	-	-

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2019)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2015-2019	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2015-2019
	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %	Gesamt	Frauen	FA in %	FA in %
GESAMT	56	45	80%	80%	40,6	31,0	77%	80%
davon international	3	3	100%	100%	1,8	1,8	100%	100%
davon befristet	15	11	73%	69%	8,6	6,5	75%	81%
davon Teilzeit	34	31	91%	89%	18,9	17,5	93%	92%
davon Finanzhilfe	41	33	80%	83%	30,9	23,2	75%	80%
davon Nichtfinanzhilfe	15	12	80%	71%	9,6	7,9	82%	80%

