



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



Gleichstellungsplan 2015–2026

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät



Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
1. Bestandsaufnahme und Analyse.....	4
2. Beurteilung	6
3. Ziele	9
4. Maßnahmen	11
5. Anhang.....	18

Präambel

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät will mit ihrem Gleichstellungsplan zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät beitragen. Seine Ziele sind die Erhöhung des Frauenanteils und Angleichung an den Männeranteil dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind sowie die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben.

Maßnahmen, die diese Situation verbessern sollen, müssen die immer noch vorhandene geschlechtsspezifische Sozialisation berücksichtigen, die dazu führt, dass beispielsweise familiäre Belastungen und Strukturen vor allem für Frauen die Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie erschweren, da die wissenschaftlichen Qualifikationskriterien an einer bisherigen "männlichen Normalbiographie" ausgerichtet sind.

Die anzustrebende Gleichverteilung von Frauen und Männern auf allen Qualifikations- und Karrierestufen erscheint hier nur mittelfristig erreichbar. Daher soll der Frauenanteil vorerst nach dem Kaskadenprinzip erhöht werden. Dieses legt als Zielvorgabe für den Frauenanteil einer Beschäftigungsgruppe, den aktuellen Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe fest. Langfristiges Ziel ist, auf allen Stufen eine paritätische Verteilung der Geschlechter zu etablieren.

Die Grundlage dieses Gleichstellungsplans der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ist der Leitfaden zur Erstellung und Evaluation von Gleichstellungsplänen der Georg-August-Universität Göttingen (gültig ab dem 21.11.2014).

1. Bestandsaufnahme und Analyse

Tabelle 1: Studierende an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sowie deren Frauenanteil und wissenschaftliches Personal sowie deren Frauenanteil; Stand 01/2015

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	1.096,75	450,50	41,1%	41,5%	178,50	103,50	58,0%	151,50	95,00	62,7%	27,00	8,50	31,5%
Studierende (ohne Promovierende)	3.547,25	1.395,00	39,3%	40,3%	340,50	186,50	54,8%	238,00	141,50	59,5%	102,50	45,00	43,9%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	2.204,50	792,50	35,9%	38,4%	163,50	90,50	55,4%	88,00	55,50	63,1%	75,50	35,00	46,4%
davon Bachelor (Wirtschaft und Berufsbildung)	265,00	150,00	56,6%	59,6%	6,00	4,00	-	0,00	0,00	-	6,00	4,00	-
davon Master	922,00	352,00	38,2%	39,6%	103,00	46,00	44,7%	83,00	40,00	48,2%	20,00	6,00	30,0%
davon Master (Wirtschaft und Berufsbildung)	83,00	53,00	63,9%	65,2%	1,00	0,00	-	0,00	0,00	-	1,00	0,00	-
davon Sonstige	72,75	47,50	65,3%	41,2%	67,00	46,00	68,7%	67,00	46,00	68,7%	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	721,75	300,50	41,6%	43,0%	46,50	30,50	65,6%						
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	391,00	149,50	38,2%	41,6%	26,00	19,00	73,1%						
davon Bachelor (Wirtschaft und Berufsbildung)	50,00	31,00	62,0%	66,9%	1,00	1,00	-						
davon Master	250,00	102,00	40,8%	41,5%	19,00	10,00	52,6%						
davon Master (Wirtschaft und Berufsbildung)	27,00	17,00	63,0%	66,7%	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	3,75	1,00		37,0%	0,50	0,50	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	229,25	84,00	36,6%	35,0%	45,00	24,00	53,3%	43,00	24,00	55,8%	2,00	0,00	-
Promotionen	36,00	12,00	33,3%	35,3%	2,00	1,00	50,0%						
Habilitationen	0	0	-	0,00%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	168	62	36,9%	33,6%	19	10	52,6%						
davon Finanzhilfe	79	29	36,7%	30,9%									
darunter befristet	69	25	36,2%	31,1%									
davon Nichtfinanzhilfe	89	33	37,1%	38,1%									
darunter befristet	88	32	36,4%	37,5%									
Professuren													
Prof. W1	6	1	16,7%	15,8%	0	0	-						
Prof. C3/W2	1	0	0,0%	0,0%	0	0	-						
Prof. C4/W3	24	7	29,2%	26,5%	0	0	-						
Professuren insgesamt	31	8	25,8%	22,9%	0	0	-						

Erläuterungen:

Erst- und Neumatrikulierte Vollzeitaquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
 Studierende (ohne Promovierende) Vollzeitaquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014
 Absolvent*innen Vollzeitaquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
 Promovierende Vollzeitaquivalente im 1. Studiengang
 Promotionen Vollzeitaquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
 Habilitationen Kalenderjahr 2013
 Wiss. Personal (ohne Professuren) Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte
 Professuren Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren
 - Frauenanteile (FA) in % nicht berechnet, weil Fallzahlen < 10
 Angaben nicht verfügbar
 Angaben werden nicht ausgewiesen

Tabelle 2: MTV-Personal an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sowie deren Frauenanteil; Stand 01/2015

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2009-2013	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2009-2013
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	0	0	-	100%	0,00	0,00	-	100%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	100%	0,00	0,00	-	100%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	100%	0,00	0,00	-	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
TV-L E14 bis E15	2	2	100%	91%	1,39	1,39	100%	87%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	1	1	100%	100%	0,38	0,38	100%	100%
davon Finanzhilfe	2	2	100%	91%	1,02	1,02	100%	84%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,37	0,37	-	-
TV-L E12 bis E13	8	5	63%	73%	6,06	4,41	73%	77%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	2	0	0%	60%	1,50	0,50	33%	65%
davon Teilzeit	5	3	60%	71%	3,05	1,90	62%	72%
davon Finanzhilfe	3	2	67%	73%	3,46	2,82	82%	78%
davon Nichtfinanzhilfe	5	3	60%	73%	2,60	1,59	61%	77%
TV-L E10 bis E11	4	1	25%	25%	3,80	0,80	21%	23%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	1	1	100%	100%	0,80	0,80	100%	100%
davon Finanzhilfe	4	1	25%	25%	3,80	0,80	21%	23%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
TV-L E7 bis E9	15	13	87%	90%	12,71	10,71	84%	88%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	2	2	100%	100%	1,95	1,95	100%	100%
davon Teilzeit	7	7	100%	100%	4,21	4,21	100%	100%
davon Finanzhilfe	14	12	86%	90%	12,09	10,09	83%	88%
davon Nichtfinanzhilfe	1	1	100%	100%	0,62	0,62	100%	100%
TV-L E4 bis E6	14	14	100%	100%	9,50	9,50	100%	100%
davon international	0	0	-	100%	0,00	0,00	-	100%
davon befristet	1	1	100%	100%	1,00	1,00	100%	100%
davon Teilzeit	11	11	100%	100%	6,50	6,50	100%	100%
davon Finanzhilfe	12	12	100%	100%	8,50	8,50	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	2	2	100%	100%	1,00	1,00	100%	100%
TV-L E1 bis E3	4	3	75%	55%	0,45	0,34	76%	49%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	4	3	75%	55%	0,45	0,34	76%	49%
davon Teilzeit	4	3	75%	55%	0,45	0,34	76%	49%
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	4	3	75%	55%	0,45	0,34	76%	49%
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	38	34	89%	91%	28,66	26,01	91%	91%
Technischer Dienst (ohne DV)	1	0	0%	0%	1,00	0,00	0%	0%
Datenverarbeitung	4	1	25%	31%	3,80	0,80	21%	29%
Bibliotheksdienst	4	3	75%	58%	0,45	0,34	76%	55%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
Auszubildende	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-

Fortsetzung Tabelle 2

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2009-2013	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2009-2013
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %
GESAMT	47	38	81%	82%	33,91	27,15	80%	82%
davon international	0	0	-	100%	0,00	0,00	-	100%
davon befristet	9	6	67%	71%	4,90	3,79	77%	79%
davon Teilzeit	29	26	90%	89%	15,39	14,13	92%	93%
davon Finanzhilfe	35	29	83%	86%	28,87	23,23	80%	82%
davon Nichtfinanzhilfe	12	9	75%	71%	5,04	3,92	78%	82%

2. Beurteilung

Wird der Anteil der Frauen unter den Studierenden als das Ergebnis einer bewussten Wahl weiblicher Bewerber nach ihrer Neigung und den beruflichen Perspektiven akzeptiert, ergibt sich, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern unter den Studierenden der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät erreicht ist. Im Zeitraum der Jahre 2013 bis 2014 liegt der Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen bei gut 41 Prozent und damit nur leicht unter dem Mittelwert der letzten 5 Jahre. Dieser Wert hat sich seit den Jahren 2000-2003 von damals 36 Prozent deutlich gesteigert. Dieser Anteil spiegelt genau den Anteil der Frauen an den gesamten Studierenden in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wider. Unter Berücksichtigung der Zeitspanne zwischen dem Beginn des Studiums und dem Examen, dokumentiert der Frauenanteil von 41 Prozent bei den Absolventinnen und Absolventen im Vergleich zu der Entwicklung des Frauenanteils bei den Studierenden der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (2008: 39 Prozent) nicht nur die guten Studienbedingungen für Studentinnen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sondern vor allem deren überdurchschnittlich erfolgreiches Abschneiden.

Bei den Promotionen ist insgesamt eine positive Entwicklung zu verzeichnen. Dort lag in 2009 der Frauenanteil an den Promotionen insgesamt bei 29 Prozent gegenüber 31 Prozent im Jahr 2003. In 2013 liegt der Anteil der Promotionen von Wissenschaftlerinnen mit 33,3 Prozent darüber. Der Anteil der Frauen in den Promotionsstudiengängen liegt mit 36,6 Prozent sogar noch höher. Da sich eine Promotion an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in der Regel über einen Zeitraum von etwa vier Jahren erstreckt, ist davon auszugehen, dass die gute Entwicklung der Absolventinnen-Zahlen längerfristig auch die Zahl der Promovendinnen weiter ansteigen lassen wird. Allerdings lässt sich bemerken, dass diese Entwicklung kein Selbstläufer ist. Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät wird daher auf diese Entwicklung ein Augenmerk legen und versuchen, diesen positiven Entwicklungstrend mit entsprechenden Maßnahmen der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen aufrechtzuerhalten und zu verstärken.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt bei einem Drittel. Hier wird ein Verbesserungsbedarf gesehen, um mittelfristig eine Annäherung an eine Gleichverteilung, mindestens eine Angleichung an das Kaskadenprinzip,

zu realisieren. Gerade bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, also den Doktorandinnen, will die Fakultät verstärkt ansetzen, um den Anteil von 36 Prozent weiter auszubauen.

Bei den Habilitationen ist der Frauenanteil auf Grund der insgesamt nur geringen Fallzahlen starken Schwankungen unterworfen. Die Einzelbetrachtung des Kalenderjahres 2013 in der Tabelle 1 ist daher nicht sinnvoll. Die im Anhang dargestellte Langzeitauswertung (Tabelle 3) erlaubt einen längerfristigen Rückblick auf die Habilitationen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Dieser Rückblick zeigt, dass Habilitationen von Frauen an der Fakultät in unserer Fachdisziplin erst ab dem Jahr 1999 stattfanden (mit der Ausnahme im Jahr 1975). Seit dieser Zeit ist das Verhältnis insgesamt 16:7 gewesen, was angesichts der jahrzehntelang nicht stattfindenden Habilitationen von Frauen ein sehr erfreuliches Ergebnis ist. In einzelnen Jahren (2002 und 2003) haben sogar mehr Frauen als Männer habilitiert. In den vergangenen sechs Jahren haben an der Fakultät lediglich zwei Mitarbeiter habilitiert. Allerdings hat die Aussagefähigkeit des Frauenanteils bei Habilitationen im Bereich der Wirtschaftswissenschaften für die Qualifikationsstufe nach der Promotion in der jüngeren Zeit an Aussagefähigkeit verloren. Zunehmend tritt die Post-Doc-Zeit als akademische Rätin auf Zeit an diese Stelle und es wird nach vier bis sechs Jahren wissenschaftlicher Arbeit mit einer positiven Zwischenevaluation nicht mehr zwangsläufig ein Habilitationsverfahren angestrebt.

Die Entwicklung der weiblichen Angestellten im Post-Doc-Bereich hat sich in den letzten Jahren sehr positiv entwickelt. Insgesamt ist die Anzahl der Rätinnen und Räte auf Zeit stark angestiegen (von 14 in 2009 auf 22 in 2015), wobei der Anteil der Frauen mit 38 Prozent sehr positiv ist und damit sogar über dem Anteil bei den Promotionen liegt (siehe Tabelle 4 im Anhang).

Nicht unerwähnt bleiben sollte die Tatsache, dass immer mehr Wissenschaftlerinnen während der Promotion oder der anschließenden Weiterqualifikation im Rahmen der Post-Doc-Zeit in Mutterschutz bzw. Elternzeit gehen und damit anzeigen, dass zunehmend eine Qualifikation mit paralleler Familiengründung möglich ist. Gerade in diesem Bereich sollte die Fakultät ihre Bemühungen ausbauen, um diesen positiven Trend der Vereinbarkeit von Karriere und Familie aufrechtzuerhalten und weiter auszubauen.

Bei den Professuren hat sich der Frauenanteil in der jüngeren Vergangenheit nach einer vorhergehenden positiven Entwicklung insgesamt gehalten. Bundesweit liegt der Professorinnenanteil bei gut 16 Prozent. In den vergangenen Jahren seit 2005 konnten fünf Frauen für eine Professur an der Fakultät gewonnen werden. Dieser Erfolg führte zu einer Steigerung auf 25 Prozent Frauenanteil bei den Professuren gegenüber 5,3 Prozent im Jahre 2001. Die konsequente Berücksichtigung des akademischen Alters inklusive Familienbetreuungszeiten von Bewerberinnen, das Ansprechen von Kandidatinnen mit der Aufforderung zur Bewerbung und die Nutzung der bestehenden Datenbanken haben zu diesem Erfolg beigetragen. Letztlich ist dies aber auch das Ergebnis einer günstigen Bewerberinnen-Lage, die die Fakultät in die Lage versetzt hat, vermehrt Kandidatinnen zur Vorstellung zu bitten und diese dann als Listenkandidatinnen zu berücksichtigen. Hier ist zu betonen, dass ausschließlich inhaltliche Kriterien und die wissenschaftliche Ausgewiesenheit der Kandidatinnen, unter Berücksichtigung eventueller Erziehungszeiten, dafür gesorgt haben, dass Sie berufen wurden. Vor dem Hintergrund dieser positiven Entwicklung wird die Fakultät sich weiterhin bemühen, Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Habilitation zu fördern, obwohl klar ist, dass aufgrund des an der Universität Göttingen praktizierten Verzichts auf Hausberufungen der Frauenanteil unter den Professuren der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät durch die Qualifizierung im Bereich

des wissenschaftlichen Nachwuchses höchstens mittelbar und damit eher mittelfristig erhöht werden kann.

Zurzeit steht für die Fakultät planmäßig nur ein weiteres Berufungsverfahren an. Die mit dem Präsidium vereinbarte Zielzahl im Bereich des Frauenanteils der Professuren konnte die Fakultät schon erreichen (vorgegeben war der Anteil von 21 Prozent; mittlerweile wurde der Anteil von 25 Prozent realisiert). Ein nächster Schritt könnte ein Anteil von 30 Prozent sein. Dies ist allerdings vor dem Hintergrund, dass in den nächsten fünf Jahren lediglich ein planmäßiges Berufungsverfahren ansteht, nicht möglich. Zudem steht die Fakultät vor der Herausforderung, die berufenen Professorinnen zu halten. Immerhin ist der Fakultät bei den letzten beiden Bleibeverhandlungen gelungen, zwei Professorinnen zu halten. Ein Anstieg des Anteils der Professorinnen ist insgesamt nur langfristig realisierbar und kann somit nicht haltbar in einer Zielzahl fixiert werden.

Traditionell liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten im MTV-Bereich sehr hoch (siehe Tabelle 2). Hervorzuheben ist, dass gerade bei den mit einer höheren Entgeltgruppe (ab E 13) versehenen Stellen, die zumeist als Dauerstellen angelegt sind, der Frauenanteil sehr hoch ist. In der Vergangenheit wurden diese Stabstellen mehrheitlich mit weiblichem Personal besetzt: neben dem Prüfungsamt (1 von 2 Stellen weiblich besetzt) wurde die Stelle der Öffentlichkeitsarbeit sowie der Referentin des Studiendekans jeweils mit einer Frau besetzt. Auch im Service-Center ist die Quote mit 60 Prozent weiblicher Beschäftigten sehr hoch (3 Frau, 2 Männer). Im Zuge der Einführung der elektronischen Zeiterfassung ist die Bedeutung der Flexibilisierung der Arbeitszeiten vor allem im MTV-Bereich deutlich geworden. Die Fakultät unterstützt aktiv Arbeitszeitmodelle, die vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Bisher ist dem Dekanat kein Fall bekannt, indem ein Antrag auf Telearbeit abgelehnt wurde.

Des Weiteren hat die Fakultät in der jüngeren Vergangenheit regelmäßig die Tätigkeitsdarstellungen im MTV-Bereich überprüft und sich daraus ergebende Höherstufungen im Tarif auch durchgeführt. Hiervon hat vor allem das weibliche MTV-Personal in den letzten Jahren profitiert. Darüber hinaus hat die Fakultät in den letzten zwei Jahren vermehrt die Möglichkeit von Arbeitszeitaufstockungswünschen berücksichtigt. Dies soll, sofern die Beschäftigungssituation dies erlaubt, auch zukünftig fortgeführt werden.

3. Ziele

Die Fakultät setzt sich das Ziel, die bisher erreichten Verbesserungen im Rahmen der Gleichstellung zu erhalten und diese weiter auszubauen. Dabei wird sie in den Bereichen ansetzen, die sie vor dem Hintergrund der Rahmenbedingungen und ihrer finanziellen Restriktionen auch realistischer Weise beeinflussen kann.

Neben der Verbesserung des Frauenanteils in den verschiedenen Beschäftigungsgruppen sind zum einen die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zum anderen die Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie, die die Fakultät in den Fokus der Förderung nehmen wird. Die bessere Vereinbarkeit und deren Unterstützung von Seiten der Fakultät beziehen sich dabei auf die Beschäftigten aller Statusgruppen. Sowohl bei wissenschaftlichem als auch bei Verwaltungspersonal wird die weitere Förderung alternativer Arbeitszeitmodelle (Teilzeit in jeder möglichen Prozentzahl) und Arbeitsortgestaltung (Telearbeit) forciert. Alle Anträge auf Telearbeit werden in Abstimmung mit dem Dekanat, der jeweiligen Einrichtung und der antragstellenden Person geprüft. In strittigen Fällen wird ein für alle Beteiligten vertretbarer Kompromiss ausgehandelt.

Im Bereich der Studierenden ist das Ziel der Fakultät, den Anteil der Studentinnen bis 2020 insgesamt auf 45 Prozent zu erhöhen. In einzelnen Studiengängen liegt der Anteil der Studentinnen schon darüber (so in Wirtschaft und Berufsbildung = Wirtschaftspädagogik bei ca. 60 Prozent), in anderen Studiengängen ist dieser Anteil aber deutlich unter dem Durchschnitt (so im Bereich der Wirtschaftsinformatik, derzeit 18%). Erst in einem langfristigeren Zeithorizont ist realistisch, im Schnitt aller Studierenden eine annähernde Gleichverteilung zu realisieren. Dabei wird vor allem im Studiengang Wirtschaftsinformatik eine Erhöhung des Studentinnenanteils auf 25% angestrebt. Zur Erreichung dieses Zieles kann zum einen die Aktivität des Girls Day/des Zukunftstages ausgebaut werden, um vor allem Schülerinnen für Inhalte und Studiengänge der Fakultät zu interessieren. Zum anderen können bei den Schüler-Informationstagen sowie beim halbjährigen Bewerbungstag gezielt Schülerinnen bzw. Bewerberinnen angesprochen und für die Studiengänge der Fakultät begeistert werden.

Bei den Absolventinnen liegt der Anteil derzeit bei knapp 42 Prozent. Das Ziel der Fakultät ist hier, bis 2020 den Anteil auf 45 Prozent zu erhöhen. Vor dem Hintergrund sehr unterschiedlicher Auslastungen, Drop-Out-Quoten und einer ungleichen Verteilung der zusätzlichen Studienplätze durch HSP auf die verschiedenen Bachelor-Studiengänge kann ein Erfolg nur generiert werden, wenn vor allem im Bachelor BWL die Absolventinnen-Quote sich erhöht. Da diese Quote zurzeit bei 38 Prozent liegt, ist ein Anstieg der gesamten Absolventinnen-Quote auf 45 Prozent sehr ambitioniert.

Im Bereich der Promotionen ist das gesetzte Ziel der Fakultät, in den nächsten fünf Jahren sowohl die Promovendinnen wie auch die absolvierten Promotionen von Frauen auf eine Zielzahl von 40 Prozent zu bringen. Dies kann nur realisiert werden, wenn im Rahmen der Ausschreibung für Finanzhilfestellen sowie Drittmittelpersonal die Möglichkeiten einer aktiven Rekrutierung bei Absolventinnen unserer Master-Studiengänge noch konsequenter genutzt werden, die Ausschreibungen möglichst weit gefächert erfolgen sowie die Veröffentlichung weit gestreut wird und auch die Attrahierung eines internationalen wissenschaftlichen Nachwuchses noch stärker genutzt wird.

Im Post-Doc-Bereich hat die Fakultät in den letzten Jahren recht erfolgreich Frauen für die weitere Qualifikation zum Professorinnen-Amt gewinnen können. Nach diesen Erfolgen ist nicht davon auszugehen, dass sich diese Entwicklung beliebig fortsetzen lässt. Hinzu kommt, dass innerhalb der Einrichtungen (in der Fakultätsstruktur der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sind dies die Professuren) nur eine begrenzte Anzahl von Beamten-Stellenhülsen vorhanden ist, die eine Einstellung als Akademische Rätin auf Zeit zulassen. Insofern ist ein Anstieg auf 42 Prozent ein ambitioniertes Ziel, dies entspricht der Einstellung von drei weiteren Frauen bei fünf zusätzlichen Rätinnen und Räten. Die Fakultät wird versuchen, dieses Ziel schon bis zum Jahr 2018 zu realisieren, in dem sie die einzelnen Professuren mit entsprechenden Stellenhülsen unterstützt.

Ein weiteres in der Fakultät gesetztes Ziel ist, vor allem bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen dafür zu sorgen, dass die Abbruchquoten bei der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation möglichst gering sind. Dazu kann sicherlich beitragen, durch attraktive Rahmenbedingungen den Karriereweg in der Wissenschaft als attraktive Option gegenüber lukrativen Angeboten aus der Wirtschaftspraxis darzustellen. Hinzu kommt, dass gerade in der Phase der weiteren Qualifikation während und nach der Promotion keine Nachteile durch eine parallele Familiengründung entstehen dürfen. Hier will die Fakultät durch Unterstützungsmaßnahmen bei der Karriereplanung weiter ansetzen sowie eine nach Familiengründung immer stärker notwendige Kinderbetreuung fördern. Ziel der Fakultät ist, dass alle Wissenschaftlerinnen im Post-Doc-Bereich entweder an einem Mentoring-Programm innerhalb der Universität oder an extern angebotenen Fortbildungsveranstaltungen zur Karriereplanung im akademischen Bereich teilnehmen. Die Fakultät wird diesbezüglich alle Kosten übernehmen. Zusätzlich besteht innerhalb der Fakultät das Angebot eines Ad-hoc Mentorings durch ansässige Professorinnen. Sie bieten ein informelles Mentoring an und stehen für ein kritisch-konstruktives Feedback zu Fragen der beruflichen und persönlichen Entwicklung sowie zu Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung.

Des Weiteren wird die Fakultät zukünftig eine Regelung einführen, nach der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei einer Dienstreise zu betreuende Kinder mitnehmen können und hierfür eine Fahrtkosten- und Betreuungskostenunterstützung von 500 Euro pro Kind bzw. Betreuungsperson durch die Fakultät aus den Gleichstellungsmitteln erhält. Bei Auslandsreisen kann sich dieser Unterstützungssatz noch erhöhen.

Beim Anteil der Professorinnen konnte die Fakultät in den letzten fünf Jahren nach einigen Erfolgen in den Vorjahren nicht weiter zulegen. Vor dem Hintergrund, dass das nächste planmäßige Berufungsverfahren einer Professur aus Planmitteln erst im Jahr 2025 liegt, fällt es schwer, allzu optimistische Zielzahlen zu verbreiten. Die Fakultät musste feststellen, dass es schon eine Herausforderung ist, die berufenen Professorinnen überhaupt zu halten. So sind von den letzten fünf externen Rufen zwei an Professorinnen gegangen, die sich beide erfreulicherweise für einen Verbleib in Göttingen entschieden haben.

Vor dem Hintergrund, dass die Berufungsverfahren der Fakultät in erster Linie die wissenschaftliche Exzellenz und Ausgewiesenheit sowie die Passgenauigkeit auf die Stelle und die Anschlussfähigkeit an die Forschungsschwerpunkte als Kriterien zugrunde legen, macht es keinen Sinn zu einer Aussage zu kommen, dass von den nächsten Berufungen eine bestimmte Anzahl von Frauen dabei sein müssen.

Vielmehr wird die Fakultät versuchen, den Anteil der Bewerberinnen in den Verfahren auf 20%

zu erhöhen (der Schnitt lag bei den letzten beiden Verfahren bei 16 bzw. 8 Prozent), so dass damit die Chancen auf die Berufung einer Professorin steigen. Die Berücksichtigung aller Gleichstellungsaspekte bei der Ausschreibung und der Durchführung des Berufungsverfahrens ist natürlich eine Selbstverständlichkeit.

Innerhalb Fakultät ist aufgefallen, dass im Bereich der Lehraufträge und der Gastvorträge Frauen unterrepräsentiert sind. Daher wird sich die Fakultät das Ziel setzen, bevorzugt Frauen für Lehraufträge und Gastvorträge zu gewinnen. Damit verbunden möchte die Fakultät auch die Möglichkeit nutzen, die Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät mit den vortragenden Frauen zu einem Erfahrungsaustausch zusammenzubringen. Diese Female Expert Talks sollen im Anschluss an Lehraufträge bzw. Gastvorträge ermöglicht werden. Die Fakultät strebt an, pro Jahr wenigstens zwei Lehraufträge durch Frauen sowie zwei weibliche Gastvortragende zu gewinnen.

Die Fakultät steht im regelmäßigen Austausch mit den Verbundinitiativen, an denen sie beteiligt ist. In den Graduiertenkollegs werden explizit DFG-finanzierte Gleichstellungsmaßnahmen erstellt und durchgeführt, an denen auch die Doktorandinnen und Doktoranden der WiWi-Fakultät teilnehmen. So werden neben eigenen Kursen im Bereich Gleichstellung und Karriereplanung auch individuelles Coaching, Expertentalks mit Wissenschaftlerinnen sowie Unterstützung durch Kinderbetreuung angeboten. Die Fakultät prüft laufend, welche Maßnahmen gemeinsam durchgeführt werden bzw. welche erfolgreichen Maßnahmen der Verbundprojekte in die Fakultät integriert werden könnten.

4. Maßnahmen

Für alle Maßnahmen, die hier aufgezeigt sind, gilt, dass die Fakultät und damit erst mal federführend das Dekanat verantwortlich für die Durchführung ist. Aber auch dezentral an den Professuren werden Maßnahmen und Aktivitäten entfaltet, die der weiteren Unterstützung der Gleichstellung dienen. Zunehmend soll auch auf der Ebene der Departments angesetzt werden, um Maßnahmen zur Gleichstellung zu entwickeln und zu implementieren.

Die Fakultät hat zur Unterstützung der Umsetzung der Gleichstellung schon vor Jahren Ressourcen bereitgestellt. Seit 2011 stellt sie aus freien Mitteln der Fakultät eine 0,5 E13-Stelle für die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zur Verfügung. Darüber hinaus hatte sie 2009 zur Finanzierung von Maßnahmen ein Gleichstellungsbudget in Höhe von 50.000 Euro verabschiedet. Mittlerweile ist dieses Budget bis auf einen Rest von ca. 12.000 Euro verausgabt. Damit ist die Finanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen in 2015 gesichert.

Ab 2016 wird die Fakultät für die nächsten sechs Jahre erneut ein Gleichstellungsbudget in Höhe von 50.000 Euro bereitstellen, um die genannten Maßnahmen der Gleichstellung finanzieren zu können.

Im Folgenden werden geplante Maßnahmen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät aufgezeigt:

Maßnahme „Unterstützung der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen im Post-Doc-Bereich“

Inhalt: 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.).

Ziel: Die Wissenschaftlerinnen sollen bei ihrer Karriereplanung unterstützt werden. Etwaige Herausforderungen bzw. Hindernisse sollen frühzeitig identifiziert werden, um diesen dann rechtzeitig begegnen zu können. Auch sollen die Perspektiven einer wissenschaftlichen Karriere aufgezeigt werden und durch sichere Planung dieser Karriere einem Abbruch entgegengewirkt werden.

Laufzeit: Die Laufzeit entspricht der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes, da laufend jede Wissenschaftlerin an den Angeboten interner und externer Art teilnehmen kann und soll.

Mittel: Es ist von 500 – 800 Euro pro Angebot auszugehen. In der Summe rechnet die Fakultät mit 4.000 – 5.000 Euro.

Fin.quelle: Angebot der Universität, ggfs. übernimmt die Fakultät einen erforderlichen Finanzierungsanteil. Bei externen Angeboten: Gleichstellungsmittel der Fakultät

Verantwortlich: Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme „Unterstützung bei der Kinderbetreuung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“

Inhalt: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern sollen bei Konferenzreisen oder Forschungsaufenthalten im Ausland die Möglichkeit haben, ihre minderjährigen zu betreuenden Kinder mitzunehmen. Das Ziel der Fakultät ist, dass jede Wissenschaftlerin bzw. jeder Wissenschaftler einen gesonderten Reisekostenzuschuss für die Reisekosten ihrer Kinder erhält. Sollte eine Betreuungsperson mitfahren, so kann der Zuschuss auch für diese Person in Anspruch genommen werden.

Ziel: 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.

Laufzeit: Die Laufzeit entspricht der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes, da laufend jede Wissenschaftlerin diesen Zuschuss in Anspruch nehmen kann.

Mittel: In der Summe rechnet die Fakultät mit Ausgaben in Höhe von 5.000 Euro für die nächsten sechs Jahre.

Fin.quelle: Die Fakultät finanziert den Zuschuss aus den Mitteln der Finanzhilfe

Verantwortlich: Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme „Ausbau der Aktivitäten der Fakultät zum Girls Day/Zukunftstag“

Inhalt: Die Fakultät möchte mit einem erweiterten Angebot junge Menschen für Studieninhalte der Fakultät interessieren und begeistern. Dabei sollen vor allem Schülerinnen für Inhalte von Studiengängen begeistern werden, in denen die Quote weiblicher Studierender noch unter dem Fakultätsdurchschnitt liegt.

Ziel: Ausbau der Quote der weiblichen Studierenden und der Absolventinnen in bisher von Frauen wenig gewählten Studiengängen.

Laufzeit: 2016-2019

Mittel: Neben den etlichen Arbeitsstunden von Professorinnen, Professoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden finanzielle Mittel für das Rahmenprogramm und eine Bewirtung benötigt. Pro Angebot ist mit 300 - 500 Euro zu rechnen.

Fin.quelle: Die Fakultät stellt die Mittel aus der Finanzhilfe im Rahmen des Gleichstellungsbudgets bereit.

Verantwortlich: Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die beteiligten Einrichtungen, die ein Angebot im Rahmen des Girls Day/Zukunftstages bereitstellen.

Maßnahme „Ausbau Aktiver Rekrutierung bei Berufungsverfahren“

Inhalt: Bereits vor Ausschreibungsveröffentlichung trifft sich die Berufungskommission um über eine Aktive Rekrutierung zu beraten. Einzelne fachlich geeignete und qualifizierte Frauen, die eine reelle Chance haben, zum Vortrag eingeladen zu werden, sollen direkt angesprochen werden. Dafür ist eine detaillierte Auflistung der Auswahlkriterien notwendig. Wenn sich nach Bewerbungsfristende nicht ausreichend viele Kandidatinnen beworben haben, wird ein weiterer Versuch der Aktiven Rekrutierung gestartet.

Ziel: Anteil an Bewerberinnen für neu zu besetzende Professuren auf 30% erhöhen und damit die Chancen verbessern, dass eine Frau berufen wird.

Laufzeit: 2015-2021

Mittel: Es werden keine gesonderten Mittel benötigt.

Fin.quelle: -

Verantwortlich: Dekanat und jeweilige Berufungskommission

Maßnahme „Gender und Diversity Schlüsselkompetenzen für Studierende“

Inhalt: Die vom zentralen Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen angebotenen Kurse „Gender und Diversitykompetenz“ sollen durch Angebote an der Fakultät ergänzt werden. Die Kurse sind bisher gut und hauptsächlich von WiWi-Studierenden besucht. Die Nachfrage nach weiteren Angeboten, die sich vor allem auf praktische Erfahrungen anwenden lassen bzw. das eigene Verhalten reflektieren, d.h. jenseits des theoretischen Diversity Managements im Personalmanagement, scheint zu bestehen. Bedingung für das Angebot muss sein, dass die gemachten ECTS im jeweiligen Studiengang als Schlüsselkompetenz einbringbar sind.

Ziel: 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.

Laufzeit: 2015-2021

Mittel: 3.500 € für qualifizierte Trainerin oder Trainer bei 2 SWS pro Semester

Fin.quelle: Studienqualitätsmittel / Gleichstellungsbudget

Verantwortlich: Studiendekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme „Schulung der Tutorinnen und Tutoren der WiWi-O-phase e.V.“

Inhalt: .Der WiWi-O-Phasen e.V. führt mit Unterstützung der Fakultät die Orientierungsphase für Erstsemesterstudierende an der Fakultät durch. Durch Schulung zu den Themen Sexismus, Rassismus, Gruppenzwang sollen die Tutorinnen und Tutoren ein Handwerkszeug erlangen, das es Ihnen ermöglicht, eine für alle Studierende einladende Orientierungsphase anzubieten, frei von Sexismus fördernden Spielen bzw. Verhaltensweisen und dem Abbau von Gruppenzwang (z. B. in Bezug auf Alkoholkonsum).

Ziel: Eine Orientierungsphase, die alle Erstsemesterstudierende ohne weitere Zementierung von Geschlechterklischees u.ä. oder dem Gefühl von Gruppenzwang an der Universität Göttingen willkommen heißt.

Laufzeit: 2015-2016

Mittel: Es ist von Kosten in Höhe von 500-3.000 € pro Jahr auszugehen

Fin.quelle: Die Fakultät finanziert den Zuschuss aus den Mitteln der Finanzhilfe, ggf. Gleichstellungsbudget

Verantwortlich: Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme „Female Expert Talks“

Inhalt: Die Vorbildfunktion von beruflich erfolgreichen Frauen kann für (wissenschaftliche) Nachwuchskräfte sehr ermutigend sein. Zusätzlich zu den Professorinnen aus der Fakultät sollte ein GastwissenschaftlerInnen-Programm entwickelt werden. Hierbei planen wir Fachvorträge von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen, die sich an alle Fakultätsangehörige richtet. Im Anschluss daran soll ein Vortrag zu den „weiblichen beruflichen Herausforderungen“ exklusiv für die Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät präsentiert werden. Daran schließt sich ein Networking-Dinner in einer angenehmen Atmosphäre an, das exklusiv für die weiblichen Teilnehmer ist. Dies gibt Post-Doktorandinnen und Doktorandinnen die Chance, direkt mit dem weiblichen Experten zu interagieren und in der Diskussion auch persönliche Fragen stellen zu können. Darauf aufbauend können sich weibliche Karrierenetzwerke (weiter)entwickeln..

Ziel: Es sollen bei Absolventinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen durch ein Gespräch mit einem role model Befürchtungen und Hemmnisse einer akademischen Karriere genommen werden.

Laufzeit: 2017-2019

Mittel: Es werden Mittel für Lehraufträge, Reisekosten und die anschließenden Treffen benötigt. Veranschlagt werden ca. 5.000 Euro pro Jahr.

Fin.quelle: Finanzhilfemittel, Studienqualitätsmittel und Gleichstellungsbudget

Verantwortlich: Dekanat, Studiendekanat und Einrichtungen der Fakultät

Maßnahme „Themenvariierende Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen“

Inhalt: .Auf Anfrage von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promovierende und Post-Docs) werden Workshops zu verschiedenen Themen organisiert, die das Angebot der GGG ergänzen sollen. Bisher wurden Workshops zum Thema Stimmtraining („Raus mit der Sprache“) und „English presentation and conference skills“ angeboten. Wenn mind. 6 Teilnehmerinnen gefunden sind, wird für ein Angebot gesorgt.

Ziel: Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen jenseits der Fachqualifikation und den bereits vorhanden Angebot an der Universität Göttingen

Laufzeit: 2016-2021

Mittel: zu rechnen ist mit einem Angebot im Jahr, ca. 3.000€

Fin.quelle: Gleichstellungsbudget

Verantwortlich: Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Maßnahme „Informationsveranstaltungen zur Promotion an der Fakultät“

Inhalt: In Zusammenarbeit mit der Fachschaft wird in regelmäßigen Abständen eine Informationsveranstaltung angeboten, die Studierende über die Promotionsmöglichkeiten, Promotionsprogramme und Möglichkeiten für Bewerbungen zur Promotion vorstellt.

Ziel: Erhöhung der Bewerberinnen und Bewerber für ausgeschriebene Promotionsstellen, damit einhergehend, Erhöhung des Frauenanteils der Bewerbungen

Laufzeit: 2016-2021

Mittel: Mittel für die Bewerbung der Veranstaltung werden benötigt, ca. 100€

Fin.quelle: Gleichstellungsbudget

Verantwortlich: Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, in Zusammenarbeit mit der Fachschaft

Maßnahme „Role-Models/ Erhöhung des Frauenanteils bei Vorträgen und Präsentationen“

Inhalt: .Ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungsarbeit ist, erfolgreiche Beispiel zu präsentieren und deutlich zu machen, welche Möglichkeiten Frauen haben. Um hier mehr Präsenz von Frauen zu zeigen, wird angestrebt zu den verschiedenen Vortragsreihen der Fakultät mindestens 25% Frauen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Organisationen einzuladen.

Ziel: Sichtbarmachen von Frauen als Vorbilder für die kommenden Generationen

Laufzeit: 2016-2021

Mittel: mit einem Mehraufwand ist nicht zu rechnen

Fin.quelle: Gleichstellungsbudget

Verantwortlich: Einrichtungen, die Vortragsreihen organisieren

Maßnahme „Telearbeit/ Flexibilisierung der Arbeitszeiten für MTV“

Inhalt: Anträge auf Telearbeit bzw. Vereinbarungen über 4 Tage Woche bei Teilzeitan-
gestellten werden auf ihre Realisierbarkeit überprüft. Dabei werden alle Beteiligten (Mitarbei-
tende, Vorgesetzte, Dekanat) angehört und in Problemfällen in Zusammenarbeit mit der
Gleichstellungsbeauftragten ein Kompromiss erarbeitet.

Ziel: Durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und die Unterstützung der Mitarbeite-
rinnen und Mitarbeiter im MTV Bereich bei der Antragsstellung zur Telearbeit soll die Verein-
barkeit von Beruf und Familie/Betreuungsaufgaben vereinfacht werden

Laufzeit: 2016-2021

Mittel: ggf. Mittel für die Ausstattung eines Heimarbeitsplatzes, wenn nicht schon vor-
handen

Fin.quelle: Professuren

Verantwortlich: Dekanat und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte vermitteln in strittigen
Fällen und Klärung über die Möglichkeit der Flexibilisierung auf

Maßnahme „Veröffentlichung von Stellen für studentische/ wissenschaftliche Hilfskräfte“

Inhalt: Vakante Hilfskraftstellen an der Fakultät werden nicht nur durch Aushang an den
einzelnen Professuren und Einrichtungen veröffentlicht, sondern zentral auf der Homepage
der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bekannt gemacht. Studierenden wird dadurch die
Möglichkeit geboten, sich zu bewerben und erste Einblicke in die Arbeit an Professuren zu
erlangen.

Ziel: Durch die Veröffentlichung werden insgesamt mehr Personen auf die Stellen
aufmerksam. Eine Erhöhung des Frauenanteils an Hilfskräfte 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.

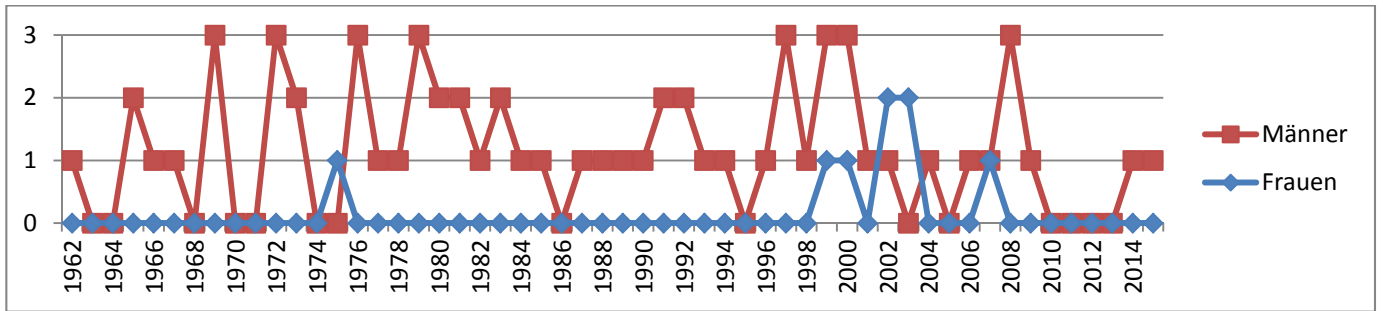
Laufzeit: 2016-2021

Mittel: keine Mittel notwendig

Verantwortlich: Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit an der Fakultät in Zusammenarbeit
mit Dekanat und dezentraler Gleichstellungsbeauftragten.

Anhang:

Tabelle 3: Habilitationen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät seit 1962



Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: Juli 2015)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

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 Fak.ref. angesiedelt. Er arbeitet 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 Kompetenzteam Gleichstellung, in dem ein Hochschullehrer, eine Mitarbeiterin sowie eine Studierende vertreten sind. Das Kompetenzteam arbeitet eng mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten 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 eine Vertreterin. 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	1 Gleichstellungsbeauftragte im Umfang von 40% TV-L E13 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Zur Verfügung steht eine 0,5 E13-Stelle, die die Fakultät aus ihren Rücklagen geschaffen hat und jährlich erwirtschaften muss.
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 selbstständig, aber eng mit dem Dekanat zusammen. Sie ist darüber hinaus mit einem weiteren Stellenanteil im Service-Center in der Beratung 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. Es wurde ein Gleichstellungsbudget von 50.000 Euro zur Verfügung gestellt.
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 40 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Dies entspricht einem jährlichen Aufwand von ca. 24.000 Euro. Insgesamt steht eine 0,5-E13-Stelle zur Verfügung.
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Die Fakultät beteiligt sich mit SQM an der Eltern-Kontakt-Börse der Sozialwissenschaften.
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, das 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?	Fünf Besprechungs- bzw. Seminarräume der Fakultät stehen der Gleichstellung jederzeit nach Verfügbarkeit 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	Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit für vertrauliche Besprechungen auf das Dienzimmer des Dekans zurückgreifen.
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 Behindertentoilette des Oec wurde extra ein Wickeltisch installiert. Die Fakultät hat Beschaffung und Einbau finanziert.
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 etc.) 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 haben Regelungen für Telearbeit bzw. Homeoffice vorgenommen, da die Beschäftigten Kinderbetreuung sicherstellen müssen. Derzeit sind dem Dekanat 6 solcher Regelungen bekannt.
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.



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

www.wiwi.uni-goettingen.de