

GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN



**Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards  
der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)**

**Abschlussbericht  
der Georg-August-Universität Göttingen**

**Januar 2013**

<b>Inhalt</b>	<b>Seite</b>
<b>0 Vorbemerkung .....</b>	<b>1</b>
<b>A) Strukturelle Gleichstellungsstandards .....</b>	<b>2</b>
<b>1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen .....</b>	<b>2</b>
1.1 Verankerung auf Leitungsebene .....	2
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen / Beteiligung der Fakultäten und Abteilungen .....	3
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen .....	6
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung .....	7
<b>2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation .....</b>	<b>8</b>
<b>3 Erhöhung der Wettbewerbssituation .....</b>	<b>9</b>
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation .....	9
3.2 Kinderbetreuungsangebote .....	10
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung .....	11
<b>4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe.....</b>	<b>11</b>
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen.....	11
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten.....	12
<b>B) Personelle Gleichstellungsstandards .....</b>	<b>13</b>
<b>1 Personal und Verteilung von Ressourcen .....</b>	<b>13</b>
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung .....	13
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement .....	14
<b>2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung .....</b>	<b>14</b>
<b>3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte .....</b>	<b>15</b>
<b>C) Ausblick.....</b>	<b>15</b>
<b>Anlagen.....</b>	<b>16</b>

## Abkürzungen

Abt.	Abteilung
AG	Arbeitsgruppe
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BuKoF	Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
CEWS	Center for Excellent Women in Science
DCND	Dual Career Netzwerk Deutschland
DCS	Dual Career Service
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
GRC	Göttingen Research Campus
KfG	Senatskommission für Gleichstellung
LNHF	Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter
MINT	Mathematik-Informatik-Naturwissenschaft-Technik
MTV	Mitarbeitende in Technik und Verwaltung
MWK	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
p.a.	pro Jahr
UMG	Universitätsmedizin

## 0 Vorbemerkung

Die Georg-August-Universität Göttingen hat sich mit ihrer Stellungnahme an die DFG im März 2009 zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verpflichtet.

Dabei orientiert sie sich an folgenden **Grundsätzen**:

- Nutzung von Synergieeffekten sämtlicher Gleichstellungsaktivitäten (Rahmenplan zur Gleichstellung und Gleichstellungspläne, Gleichstellungskonzept Professorinnenprogramm, Zukunftskonzept der Exzellenzinitiative) zur Realisierung eines Gesamtkonzepts;
- Ableitung von Entwicklungspotenzialen auf Basis kontinuierlicher Bestandsaufnahmen des Präsidiums in enger Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro, der Senatskommission für Gleichstellung, dem Gleichstellungsrat sowie Fakultäten und Einrichtungen;
- Qualitätssicherung und Sicherstellung der Nachhaltigkeit durch professionelle Begleitung der Fakultäten, zentrale Integration und Institutionalisierung.

Mit der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verbindet die Universität folgende **Ziele**:

- Ausbau der Erfolge bei der Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen,
- Beitrag zur gleichstellungsorientierten und familienfreundlichen Gestaltung der Universitätsstrukturen und Wissenschaftskulturen,
- Förderung dezentraler und zentraler Maßnahmen in ihrem Zusammenwirken und
- Beitrag der Gleichstellungserfolge zur Weiterentwicklung des international sichtbaren Profils der Universität und der vorhandenen Potentiale für Exzellenz in der Wissenschaft.

Herauszustellen ist zudem, dass der Verlust des Titels Exzellenzuniversität nicht zum Nachlassen bei den Bemühungen der Universität um Gleichstellung geführt hat und führen wird - im Gegenteil: Gleichstellung wird weiterhin, auch wegen der erhöhten Gefahr des Reputationsverlustes, als wesentliches Qualitäts- und Exzellenzkriterium der Universität gefördert.

Der vorliegende Abschlussbericht wurde in einem **partizipativen und diskursiven Verfahren** erstellt. Jede Fakultät bilanzierte den Fortschritt ihrer Gleichstellungsarbeit in einem Monitoringbericht (Gleichstellungsprofil). Diese Berichte waren Grundlage für Gespräche zwischen Präsidium, Dekanate der Fakultätengruppen (Geistes-, Gesellschafts-, Natur-, Lebenswissenschaften und Medizin), Senatskommission für Gleichstellung, Gleichstellungsrat und Gleichstellungsbüro. Auf Basis der Gesprächsergebnisse wurde ein Bericht erstellt, der in der Universität diskutiert und in den Gremien behandelt wurde (Empfehlung der Senatskommission für Gleichstellung am 07.01.2013, Diskussion im Gleichstellungsrat am 08.01.2013, einstimmige Zustimmung des Senats am 16.01.2013, einstimmiger Beschluss des Präsidiums am 29.01.2013, Vorstellung im Stiftungsrat am 13.03.2013).

Seit dem Zwischenbericht gab es einen Wechsel der Universitätsgleichstellungsbeauftragten (seit 01.07.2012 Dr. Hayn; vorher Dr. Kirsch-Auwärter).

Der vorliegende Abschlussbericht folgt der vorgegebenen Struktur, liefert einen Überblick über Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen, bilanziert Entwicklungen und Schwerpunktsetzungen von 2009 bis 2012 und gibt Auskunft über Personal für Gleichstellung, Finanzierung der Maßnahmen und Nachhaltigkeit.

## A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

#### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Gleichstellung wird an der Universität als kollektive Aufgabe verstanden und spielt in Präsidium, Senat, Stiftungsrat und weiteren Gremien eine bedeutende Rolle. Sie ist als Führungsaufgabe beim Präsidium verankert mit Richtlinienkompetenz bei der **Präsidentin**. In Abstimmung mit dem **Senat** legt die Präsidentin die Gleichstellungspolitik fest. Auch der **Stiftungsrat** beschäftigt sich regelmäßig mit Gleichstellung. Der Senat setzt eine **Kommission für Gleichstellung (KfG)** ein, die ihn in allen Gleichstellungsfragen berät, die Gleichstellungspläne evaluiert und zu wichtigen Angelegenheiten aus Gleichstellungsperspektive Stellung nimmt. Die KfG erarbeitet mit dem Gleichstellungsbüro strategische Leitlinien und begleitet die Maßnahmenumsetzung. Sie initiiert eigene Aktivitäten wie z.B. die AG Gleichstellung im Bereich MTV. Zuständigkeiten (Personen und Gremien) und deren Zusammenwirken sind in der folgenden Grafik veranschaulicht.

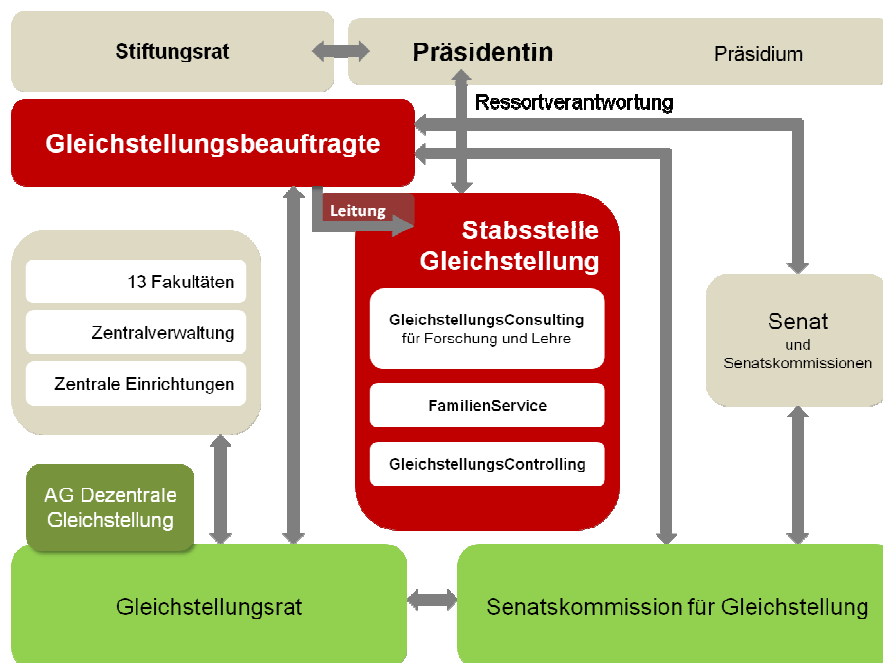


Abbildung 1: Institutionalisierung von Gleichstellung an der Universität Göttingen (Stand 12/2012)

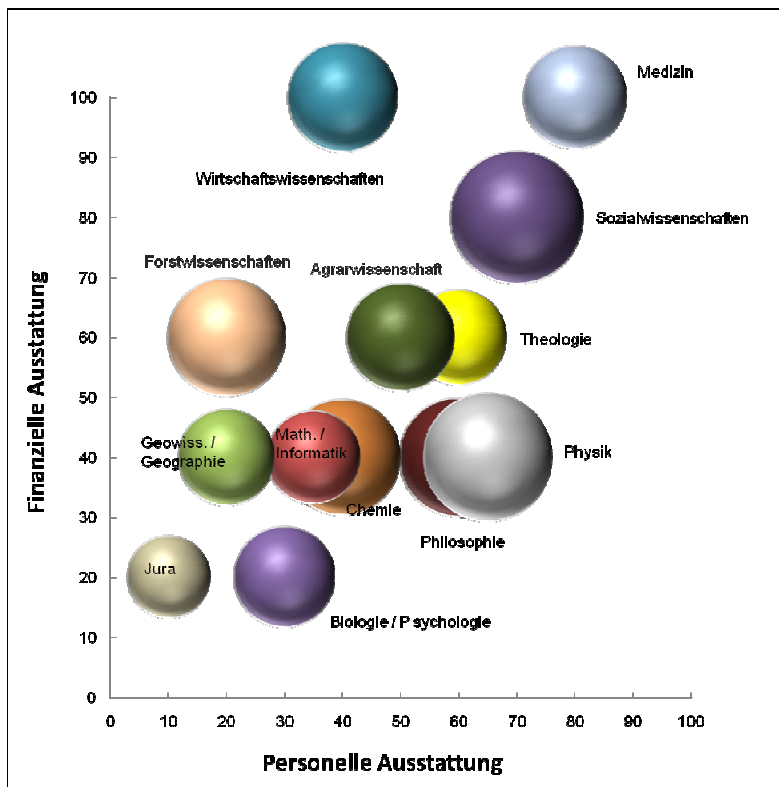
Der **Gleichstellungsrat**, unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, ist der Zusammenschluss der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Er ist Gremium für Austausch, Vernetzung und Koordination und arbeitet mit der KfG zusammen. Die von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten 2011 als Ergänzung gegründete **AG dezentrale Gleichstellung** dient dem Peer-Austausch, der kollegialen Beratung und dem ‚Onboarding‘ für in die Gleichstellung neu Einsteigende. Die für sechs Jahre gewählten hauptberuflichen **Gleichstellungsbeauftragten von Universität und UMG** sind kraft Amtes beratende Mitglieder im Stiftungsrat, im Senat, in Senatskommissionen sowie im Dekane- und Studiendekanekonzil und werden an allen universitätsübergreifenden Aktivitäten beteiligt (u.a. Fortsetzungsantrag Exzellenzinitiative, Lenkungsausschuss Betriebliches Gesundheitsmanagement, AG Universitärer Entwicklungsplan). Beide sind mit einem **Gleichstellungsbüro** ausgestattet und im konzeptionell-strategischen, operativen und beratenden Bereich tätig. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist zudem Mitglied in der Abteilungs- und Stabsstellenleitungsrunde, d.h. Teil des Leitungsgremiums der Zentralverwaltung der Universität.

2010 wurden die fakultären **Entwicklungspläne einschl. Gleichstellungspläne** fortgeschrieben. Dabei wurden die in der DFG-Stellungnahme für 2012 genannten Zielgrößen (teilweise auch weitergehende für 2017) entwickelt. Die Entwicklungspläne (Senatsbeschluss 13.06.2012, Diskussion Stiftungsrat 27.06.2012) flossen zusammen mit der Stellungnahme der Universitätsgleichstellungsbeauftragten und der KfG in die Erarbeitung des **universitären Entwicklungsplans** ein. Der 2013 im Senat beschlossene Entwicklungsplan enthält Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität als Querschnittsdimensionen, die für alle Bereiche – Forschungsstrategie einschl. Nachwuchsförderung, Entwicklungen in Studium und Lehre, Leitung und Wissenschaftsadministration – ausbuchstabiert sind. Bei dem aktuell in Überarbeitung befindlichen **Leitbild** wird die Integration von Gleichstellung optimiert. Auch die **Zielvereinbarung** der Universität mit dem Land (2010-2012) bezieht Gleichstellungsziele mit ein (vgl. B1.2). Eine umfassende Novellierung der **Grundordnung** ist für 2013 geplant und soll eine Optimierung der Gleichstellungsvertretung umfassen. Ebenfalls für 2013 ist die Novellierung des **Rahmenplans Gleichstellung** (2008) vorgesehen, um die seither weiterentwickelte Gleichstellungspolitik und neue Konzepte in den Rahmenplan aufzunehmen. Dabei soll die Novellierung auch der Selbstvergewisserung der gemeinsam aufgebauten Standards dienen und bereits in der Praxis umgesetzte Strukturen in Regularien überführen. Gleichstellung wird bei der Einführung neuer oder der Novellierung bestehender Regelungen sowie bei Entscheidungsprozessen integriert, was durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und von KfG-Mitgliedern sichergestellt wird. Eine Optimierung der Governance-Strukturen im Bereich Gleichstellung wird durch die Beteiligung am Projekt „Equality Implementation Standards for Universities (EQUISTU)“ befördert.

## 1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen / Beteiligung der Fakultäten und Abteilungen

Jede der 13 **Fakultäten** hat mind. eine gewählte ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte, wobei oft mehrere als sog. Kompetenzteams aus verschiedenen Fakultätsbereichen und/oder Statusgruppen aktiv sind. Einige Fakultäten haben eine Gleichstellungskommission (Medizin, Sozialwiss., Philosophie, Theologie). Fünf Fakultäten (Medizin, Wirtschaftswiss., Sozialwiss., Philosophie, Physik) haben das Hauptamt eingeführt, zwei weitere Fakultäten planen die Einführung (Agrarwiss.; Biol./Psychol.). Zwei Fakultäten haben eine Dekanin/einen Dekan für Gleichstellung benannt (Theologie, Agrarwiss.), andere haben mehr oder weniger umfangreiche Verantwortlichkeiten bei (Studien-)Fakultätsreferentinnen bzw. -referenten etabliert (u.a. Chemie). Dieses im Zukunftskonzept II der Exzellenzinitiative entwickelte **Institutionalisierungsmodell** – Professorin oder Professor mit Gleichstellungsmandat unterstützt von einer angestellten Gleichstellungsbeauftragten (Teilzeit) und anderen gewählten Teammitgliedern – soll 2013 in den Fakultäten etabliert werden. Dabei können die Fakultäten auf Basis ihrer Unterschiede eine an Größe, Fachspezifik und vorhandener Gleichstellungsstruktur angepasste Variante umsetzen. Damit soll dem bereits stattgefundenen Strukturwandel (hin zu mehr Leitungsverantwortung und Professionalisierung) Rechnung getragen werden. Die vorhandene dezentrale Institutionalisierung geht dabei über das aktuell in der Grundordnung und dem Rahmenplan Gleichstellung festgelegte „Muss“ hinaus. Die professionellen Gleichstellungsstrukturen gehen – wie Abbildung 2 zeigt – mit steigender und dauerhafter **finanzieller Ausstattung** der Fakultäten einher. Diese insgesamt positive Entwicklung wurde gestärkt durch bei Bund und Land (Professorinnenprogramm, Exzellenzinitiative), beim Land (bspw. Maria-Goeppert-Mayer-Programm) und bei der DFG (Forschungsverbünde) eingeworbenen Gleichstellungsmittel. Sie gilt jedoch nicht für alle Fakultäten gleichermaßen. So ist es erklärtes Ziel, einen

hohen Professionalisierungs- und Ausstattungsgrad in allen Fakultäten herzustellen und langfristig zu halten. Die Universität bietet dafür optimale Voraussetzungen durch das gut ausgestattete Gleichstellungsbüro und dessen enge Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsrat. Die AG dezentrale Gleichstellung und weitere Arbeitskontexte (u.a. Kollegiale Beratung Berufungsverfahren, AG Gleichstellung im MTV, AG Pflege) stellen Professionalität und Nachhaltigkeit sicher.



**Abbildung 2** (Blasendiagramm) veranschaulicht den Institutionalisierungsgrad von Gleichstellung in den 13 Fakultäten der Universität im Vergleich – gemessen an der finanziellen und personellen Ausstattung für Gleichstellungsarbeit (Operationalisierung s. Anlage 3).

Darüber hinaus spiegelt die Größe der Blasen das Verhältnis der Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen wider (vgl. Abb. 4):

Je größer die Blasenfläche, desto geringer ist der Unterschied in den Frauenanteilen auf den Karrierestufen:

- große Blasen signalisieren ein relativ ausgeglichenes Verhältnis,
- mittlere ein noch akzeptables,
- kleine Blasen ein inakzeptables Verhältnis.

Abbildung 2: Institutionalisierung von Gleichstellung in den Fakultäten (12/2012)

Bei **DFG-Forschungsverbänden** und **Graduiertenschulen** hat sich in den letzten Jahren ein Modell mit Gleichstellungsverantwortung bei Koordinatorinnen/Koordinatoren etabliert. Derzeit zeichnet sich ab, dass die Verantwortung zukünftig beim Vorstand (wissenschaftliche Leitung) sein wird, um Gleichstellung ein noch höhere Wertigkeit zu geben und verstärkt in Profil und Strategie zu integrieren. Maßnahmenentwicklung und -umsetzung verbleibt bei der Koordination. Ein erster Sonderforschungsbereich hat dieses Modell in seine Ordnung aufgenommen. Eigenständige Gleichstellungsstrukturen sind zudem in der **Zentralverwaltung** (Gleichstellungsbeauftragte in den drei Verwaltungsbereichen) sowie in **zentralen Einrichtungen** (u.a. Staats- und Universitätsbibliothek) eingerichtet. Über diese in Universität und UMG etablierten Gleichstellungsstrukturen hinaus sollen in den nächsten Jahren Kooperationen zu Gleichstellung mit den außeruniversitären Partnern im **Göttingen Research Campus (GRC)** hergestellt werden, um langfristig eine Gleichstellungspolitik des Campus zu entwickeln.

Bei der Umsetzung des Rahmenplans Gleichstellung wurden 2009-2012 sämtliche **dezentrale Gleichstellungspläne** von der KfG evaluiert. Das dafür entwickelte Berichts- und Evaluationsverfahren wurde vor dem Hintergrund der gewonnenen Erfahrung mit der Erstellung des vorliegenden Abschlussberichts weiter optimiert. Zukünftig wird auf Grundlage der engen Zusammenarbeit zwischen Fakultäten, KfG und Gleichstellungsbüro verstärkt Wert auf selbstreflexive Monitoringberichte gelegt (Herausarbeiten von fach- und standortspezifischen Problemen und Erfolgen, Al-

leinstellungsmerkmalen und Gleichstellungsprofilen). Zusätzlich soll durch die interfakultäre Diskussion der Berichte der interne Wettbewerb (kompetitiv) und die universitätsübergreifende Zusammenarbeit weiter optimiert und Synergien erzeugt werden (effiziente Nutzung personeller und finanzieller Ressourcen).

Um die quantitativen Zielgrößen in 2012 zu erreichen, wurden 2009 insgesamt 152 zentrale und dezentrale **Gleichstellungsmaßnahmen** – nach damaligen Berechnungen mit einem Kostenumfang von 4,4 Mio. € p.a. – in die Stellungnahme aufgenommen. Seither sind noch mind. 68 Maßnahmen hinzugekommen. Zudem hat die Universität im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder Fördermittel in Höhe von 1,2 Mio. Euro für drei Regelprofessuren (Philosophie, Sozialwiss., Mathematik/Informatik) und die UMG Fördermittel in Höhe von knapp 0,5 Mio. Euro für eine Professur eingeworben, die für weitere Gleichstellungsmaßnahmen genutzt wurden (bspw. Post-doc-Qualifizierungsprogramm Philosophie, Dual Career-Maßnahmen Mathematik/Informatik).

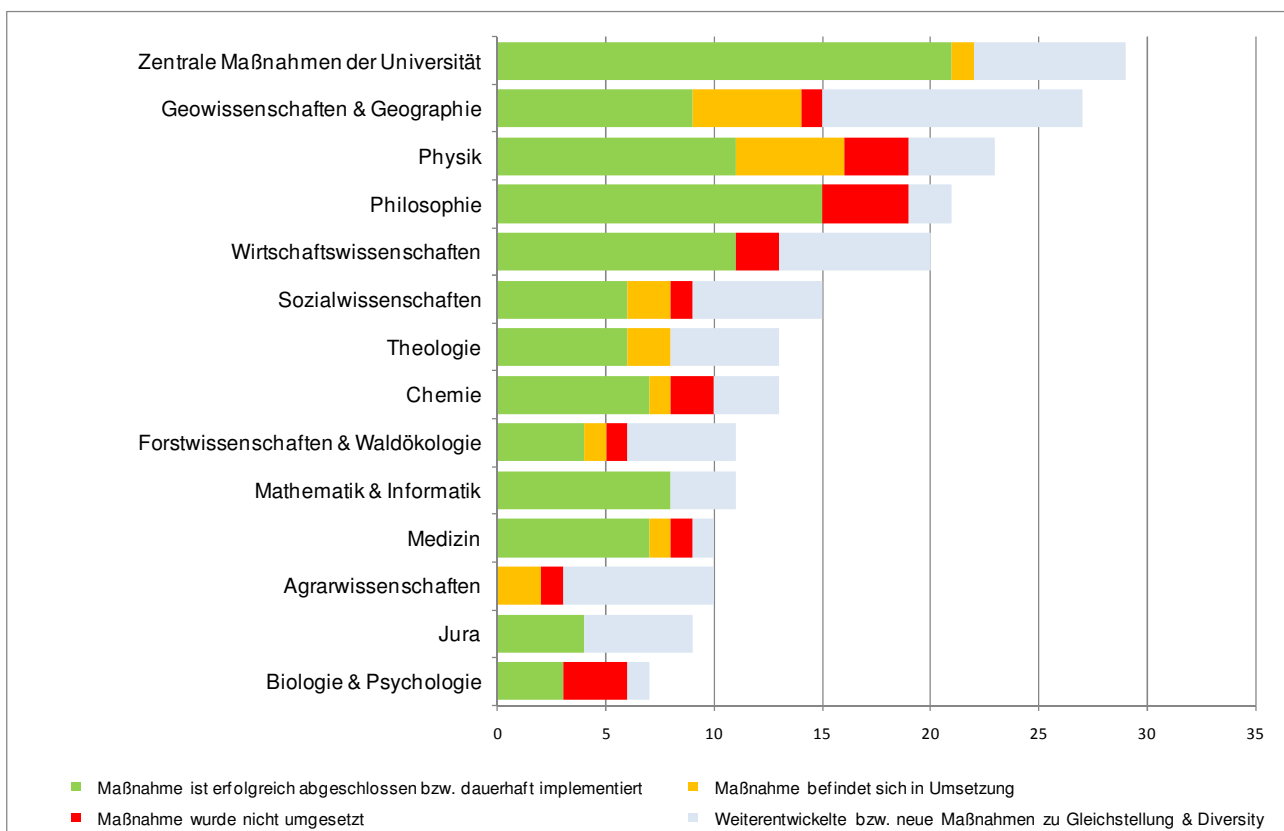


Abbildung 3: Stand der Umsetzung der DFG-Gleichstellungsmaßnahmen (Stand 11/2012)

Das GleichstellungsControlling hat im Rahmen des Monitorings den Umsetzungsstand (11/2012) bzw. den Erfolg der Maßnahmen ermittelt. Abbildung 3 zeigt, dass 74% der Maßnahmen (112) abgeschlossen bzw. langfristig implementiert wurden und sich weitere 14% in der Umsetzung befinden. 12% der ursprünglichen Maßnahmen wurden wegen fehlender Finanzierung oder veränderter Ausgangsbedingungen nicht umgesetzt; angestrebte Ziele wurden teilweise mit neu hinzugekommenen Maßnahmen verfolgt.

In Anlage 1 sind die personellen Gleichstellungsstandards auf den **wissenschaftlichen Karriere-stufen** dargestellt. Die Anzahl der Postdocs (einschl. Nachwuchsgruppenleitungen, Habilitierende etc.) wurde 2012 erstmals ermittelt und wird in den nächsten Jahren fortgeschrieben.

Seit dem Jahr 2007 sind die Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen mehrheitlich gestiegen. Die Steigerungen liegen im Bereich von einem bis fünf Prozentpunkten. Der Vergleich der aktuellen Anteile mit den Zielgrößen 2012 zeigt im Detail folgende Ergebnisse:

- Der Frauenanteil bei Studierenden blieb in den letzten Jahren stabil, er liegt beim Zielwert 52%.
- Bei den Promovierenden ist die Zielgröße (45%) auf Ebene der Gesamtuniversität erreicht und übersteigt diese sogar um zwei Prozentpunkte.
- Bei den Habilitationen konnte die Universität ihr ambitioniertes Ziel von 32% (noch) nicht realisieren. Es wird erwartet, dass sich die derzeitigen Stipendiatinnen des Dorothea Schlözer-Programms in naher Zukunft auf die Zahl der abgeschlossenen Habilitationen positiv auswirken.
- Aufgrund der geringen Fallzahlen sowie stichtagsbezogener Auswertungen ergeben sich bei den Juniorprofessuren erhebliche Schwankungen. Aus der Anlage 1 wird ersichtlich, dass die angestrebte Zielgröße bei den Juniorprofessuren (46%) aktuell zwar nicht realisiert, jedoch zum Stand des Zwischenberichts überschritten war. Dies liegt u.a. auch daran, dass in den ersten Jahren der Exzellenzinitiative viele Juniorprofessorinnen gewonnen werden konnten und in 2011/2012 einige Juniorprofessorinnen W2- bzw. W3-Professuren erhielten.
- Die Zielwerte bei den Professuren der Kategorien C3/W2 und C4/W3 sind erfüllt (30 bzw. 17%).
- Bei der Besetzung von Leitungspositionen in Stiftungsrat, Präsidium und Vorstand der Universitätsmedizin sowie den Dekanaten hat die Universität in den vergangenen Jahren ihre Frauenanteile steigern können. Dennoch bleibt sie hinter ihrem ambitionierten Ziel von 33% zurück.

### 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Über die gesetzlich festgelegte Beteiligung (Selbstverwaltungsgremien) hinaus ist die Universitätsgleichstellungsbeauftragte in **strategisch und strukturell relevante Prozesse** eingebunden. Dazu gehörten die Vorbereitung Exzellenzinitiative Phase II, Strategieentwicklung, Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ der HRK, Projekt CampusQ<sup>PLUS</sup> (Hochschulpakt Lehre), Strategiegespräche Studium und Lehre, Neuordnung des Ombudswesens, Mitarbeitendenbefragung und Betriebliches Gesundheitsmanagement. Die Integration von Gleichstellung in Verwaltungsprozesse im Rahmen der Organisations- und Qualitätsentwicklung wird über die Abteilungs- und Stabsstellenleitungsrunde sichergestellt. Zu Kinderbetreuung besteht eine enge **Zusammenarbeit** des Gleichstellungsbüros mit dem Welcome Center sowie mit Dekanaten und Forschungsverbänden. Im Bereich Karriereförderung gibt es Kooperationen mit der Stabsstelle Zukunftskonzept, den Graduiertenschulen und -kollegs, dem Zentrum für Sprachen und Schlüsselqualifikationen, der Hochschuldidaktik und dem Career Center. Das Gleichstellungsbüro initiiert und koordiniert zudem selbst **Vernetzungen** zu ausgewählten Themen (bspw. Gründung Netzwerk Diversity 2012). Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro arbeiten außerdem zusammen mit der Koordinationsstelle Geschlechterforschung und dem Graduiertenkolleg „Dynamiken von Raum und Geschlecht“ der Universitäten Göttingen und Kassel (Internationale Konferenz „GenderChange in Academia“ 2009). Ferner haben sie die Zusammenarbeit mit der Professur „Soziologie der Geschlechterverhältnisse“ (in Gründung befindliches Institut für Diversitätsforschung) im Bereich Diversity intensiviert.

Insgesamt handelt es sich um eine **intensive, stabile Zusammenarbeit**, über die die gemeinsame Entwicklung und Umsetzung von Projekten, der Wissenstransfer zwischen Theorie und Praxis, die Vermittlung von Gleichstellungsaktivitäten auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Bereichen (dezentral-zentral, Fakultäten, Verwaltungsabteilungen) erfolgt. Durch regelmäßige



Ressortgespräche mit der Präsidentin wird zudem die strategische Planung vorangetrieben und die Leitungs- mit der Arbeitsebene rückgekoppelt.

#### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Universität hat 2009 zentrale Gleichstellungsmaßnahmen beschlossen, die fakultäre Gleichstellungsaktivitäten ergänzen und integrieren, und hat dafür umfangreiche Finanzmittel bereitgestellt. Mit der Einrichtung des GleichstellungsConsulting, des GleichstellungsControlling, des Dorothea Schlözer-Programms und des FamilienServices wurden qualitätssichernde Elemente entwickelt, die Gleichstellung in den Fakultäten stärken und eine professionelle Vermittlung zwischen dezentraler (Fakultäten und Einrichtungen) und zentraler Ebene absichern. Das Gleichstellungsbüro fungiert mit seinen Informations-, Beratungs-, Koordinations- und Vernetzungsleistungen sowie seinen übergreifenden Maßnahmen als zentrale Steuerungsstruktur der Gleichstellungspolitik. Intension dieser Struktur war es, Gleichstellung in die Tiefe und in die Breite zu bringen (Gender Mainstreaming), was auch gelungen ist.

**GleichstellungsConsulting:** (1) *für Fakultäten und Präsidium:* Beratung bei Entwicklung, Koordination und Umsetzung von (dezentralen und fakultätsübergreifenden) Gleichstellungsmaßnahmen, Weiterentwicklung und Qualitätssicherung von Berufungsverfahren, Sensibilisierung und Professionalisierung (Gleichstellungskompetenz); (2) *für Forschende:* Unterstützung bei Antragsstellung und Begutachtung von fakultäts- und einrichtungsübergreifenden Forschungsverbänden (insb. DFG, BMBF), Erstellung von Leitfäden, Checklisten zu Maßnahmen und Mittelverwendung, in Kooperation mit Abteilung Forschung; (3) *für Akteure in Studium und Lehre:* Projekt „Gender in die Lehre“ mit Kompetenzvermittlung (Studierende), Erhöhung didaktischer Kompetenzen (Lehrende), Schaffung gender- und diversitygerechter Studienbedingungen (Fakultäten), Integration von Gender- und Diversitätsforschung in Lehrinhalte; Teil des Projekt CampusQ<sup>PLUS</sup> (Hochschulpakt Lehre), [Sachmittel: 17.000,- p.a. 2012-2014 Studienbeiträge; 5.000,- € p.a. 2012-2016 CampusQ<sup>PLUS</sup>] [Personal: (1) 0,5 TVL 13 unbefr.; (2) 0,5 TVL 13 2011-09/2016; (3) 0,5 TVL 13 2011-09/2016]

**GleichstellungsControlling:** Geschlechterdifferenzierte Auswertungen (Gleichstellungsindikatoren), Reportings (Weiterentwicklung von Kennzahlen-Sets für Fakultäten, Studiengänge etc.), Monitoringroutinen für Umsetzung (de)zentraler und dezentraler Gleichstellungsmaßnahmen, Aufbau eines quantitativen und qualitativen Wirkungscontrolling, Ausbau des Berufungsmonitoring in Zusammenarbeit mit dem Präsidialbüro; in Umsetzung: Datenbank Frauen in Führungsposition; in Entwicklung: Konzept für Diversity-Monitoring; in Planung: Gleichstellungsmonitoring Berufungsverfahren, gemeinsamer Arbeitsbereich Gleichstellungsbüro und Stabsstelle Controlling (vgl. A2) [Personal: 0,4 TVL 13 bis 12/2013]

**Dorothea Schlözer-Programm:** (1) *Stipendienprogramm:* Promotions- und Forschungsstipendien für Frauen, finanziert aus zentralen und Fakultätsmitteln (70:30); Laufzeit 2 Jahre + 1 Jahr (fachliche Gründe) + 1 Jahr (Kinder) [Finanzvolumen der bisher bewilligten Stipendien: 2,1 Mio. € (2009-2012)]; (2) *Qualifizierungsprogramm* für Postdoktorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen des Göttingen Research Campus und Qualifizierung für Doktorandinnen und Fachkräfte [Sachmittel: 35.000,- € p.a.]; (3) *Mentoringprogramm* [Sachmittel: 27.000,- € p.a.]; (4) *Coaching für neuberufene Professorinnen* [Sachmittel: 4.500,- € p.a.] (vgl. A3.3, B2) [Personal: (1) + (2) 0,75 TVL 13 unbefr.; (3) 0,5 TVL 13 bis 10/2014]

**FamilienService:** (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung von zentralen und fakultätsübergreifenden Angeboten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium/Beruf und Familie;

Vermittlung und (Teil-)Finanzierung von flexibler Kinderbetreuung; Information, Beratung und Unterstützung der Fakultäten bei der Umsetzung von dezentralen Vereinbarkeitsmaßnahmen; Betreuung der Belegplätze in Zusammenarbeit mit Welcome Center; (Weiter-)Entwicklung interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung [*Sachmittel: 15.000,- € p.a. + 200.000,- € p.a. für Belegplätze; 40.000,- € p.a. Studienbeiträge; 20.000,- € p.a. MWK*] (auch A3.2)

[*Personal: 0,5 TVL 9 2009-2010; 0,5 TVL 13 unbefr. ab 2011 + 0,5 TVL 13 (geplant ab 2013)*]

**Dual Career Service:** Information, Beratung und Begleitung von dualen Karrierepaaren zur Verwirklichung beruflicher und familiärer Ziele (auch A3.3)

[*Personal: 0,20 TVL 13 unbefr. im Welcome Centre/Göttingen International*]

**Risikomanagement:** Seit 2010 ist die Nichterreichung der DFG-Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in das zentrale Risikomanagement aufgenommen und wird von den Fakultäten und einer zentralen Risikobeauftragten bewertet und in quartalsmäßigen Berichten an den Stiftungsausschuss übermittelt. Durch diesen formalisierten Prozess ist der Stand der Gleichstellung auf dezentraler und zentraler Ebene in kurzen regelmäßigen Abständen im Blick.

**Auditierung und Begleitforschung:** Die Universität wurde 2011 ein weiteres Mal mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichnet. Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich Gleichstellung erfolgte ferner durch Beteiligung an zwei landesweiten Benchmarkingprozessen („Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“ 2009/10 und „Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten“ 2011/12) im Rahmen der Dialoginitiative des MWK, der Landeshochschulkonferenz Niedersachsen und der Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragten, am Projekt „Frauen in der Spitzenforschung – Begleitforschung zur Exzellenzinitiative“, am Projekt „EQUISTU“ (vgl. A1.1) und in verschiedenen bundesweiten Netzwerken (GenderControlling, GenderConsulting Forschungsverbünde, Diversity). Ferner wurden mehrere Gleichstellungsmaßnahmen der Universität in good practice-Datenbanken aufgenommen (DFG-Instrumentenkasten: GleichstellungsControlling, Dorothea Schlözer-Stipendien für Wissenschaftlerinnen, Coaching für neuberufene Professorinnen, Chemiestudium unter Genderaspekten; GleichstellungsControlling und Chemiestudium unter Genderaspekten auch im EU-Toolkit Gender Equality Competences; Schlözer-Programm auch im EU-Projekt Gender Debate in the European Research Area).

Insgesamt ist die universitäre Struktur der gleichstellungsorientierten, familienfreundlichen Organisationsentwicklung an die Strukturen und die Steuerung der Universität angepasst. Sie ist maßgeblich durch das Stiftungsmodell und die Autonomie der Fakultäten geprägt ist.

## 2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Neben der geschlechterspezifischen Differenzierung sämtlicher Hochschulstatistiken umfasst der Arbeitsbereich GleichstellungsControlling die Analyse von Alters- und Beschäftigungsstrukturen (Teilzeitquoten, Befristung, Finanzierungsquellen) sowie wissenschaftlichen Karriereverläufen auf zentraler und dezentraler Ebene. Seit 2010 werden allen Fakultäten Grunddaten über das Intranet zur Verfügung gestellt, die die Gleichstellungssituationen abbilden und Vergleiche möglich machen. Das regelmäßig erstellte Datenmaterial sowie Sonderauswertungen werden im Datenreport Gleichstellung (zukünftig „Datenreport Gender & Diversity“) zusammengefasst. Der Report beinhaltet zudem Indikatoren und Kennzahlen wie den Glass Ceiling Index sowie die Berechnung von Gleichstellungsindikatoren in Anlehnung an das „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ des CEWS. Über Verhältniszahlen können so Vergleiche der Gleichstellungsleistungen der Fakul-

täten (Abb. 4) dargestellt werden. Dabei gilt, dass bei einem Indikatorwert gleich 1 die Frauenanteile auf zwei Karrierestufen (Kaskadenprinzip) einander entsprechen. Werte über 1 signalisieren, dass der Frauenanteil auf einer höheren Karrierestufe den Frauenanteil in der Grundgesamtheit (Studentinnen) übersteigt. In Abb. 4 sind die Indikatorwerte pro Fakultät addiert. So ist auf einen Blick ersichtlich, welche Fakultäten im Studienjahr 2011 das insgesamt beste Verhältnis von Studentinnen zu Frauen bei Promotionen, bei Habilitationen, bei Wissenschaftlichem Personal und bei Professuren aufweisen.

Fakultäten	Indikator Promotionen*	Indikator Habilitationen**	Indikator Wiss. Personal	Indikator Professuren	Summe der Indikatoren
Sozialwissenschaften	1,040	0,979	0,908	0,820	3,747
Physik	1,275	0,000	1,133	1,093	3,501
Philosophie	0,788	0,790	0,832	0,577	2,987
Forstwiss. & Waldökologie	1,115	0,000	1,048	0,777	2,940
Chemie	1,136	0,694	0,832	0,195	2,857
Wirtschaftswissenschaften	0,839	0,417	0,755	0,500	2,511
Agrarwissenschaften	0,822	0,566	0,818	0,252	2,458
Medizin	0,922	0,368	0,769	0,214	2,273
Biologie & Psychologie	0,821	0,233	0,662	0,436	2,152
Geowiss. & Geographie	1,033	0,000	0,635	0,284	1,952
Theologie	0,507	0,575	0,721	0,123	1,926
Mathematik & Informatik	0,812	0,000	0,632	0,397	1,841
Jura	0,631	0,000	0,555	0,266	1,452

\* Aufgrund geringer Fallzahlen auf Fakultätsebene werden die Promotionen im Dreijahresdurchschnitt (2009-2011) in die Berechnung einbezogen.

\*\* Aufgrund sehr geringer Fallzahlen auf Fakultätsebene werden die Habilitationen als Fünfjahresdurchschnitt (2007-2011) in die Berechnung einbezogen. Zudem sind in einigen Fakultäten (insb. Naturwissenschaften) Habilitationen generell nicht mehr üblich. Dies bedingt, dass die Fallzahlen hier selbst im Fünfjahresdurchschnitt sehr niedrig sind.

Abbildung 4: Gleichstellungsindikatoren in den Bereichen Promotionen, Habilitationen, Wissenschaftliches Personal und Professuren, Fakultäten-Vergleich der Georg-August-Universität im Jahr 2011

2012 wurde das Monitoring zu Gleichstellung in den Fakultäten weiterentwickelt und auf zentrale Gleichstellungsmaßnahmen ausgeweitet. Zusätzlich zu den Maßnahmen wurden erstmals Institutionalisierungsstrukturen erfasst (vgl. Abb. 2). Die Datenerfassung ist in einen Prozess eingebettet, der schriftliche Berichte ebenso umfasst wie Gespräche mit dem Präsidium. Langfristig soll ein möglichst umfassendes quantitatives und qualitatives Wirkungscontrolling etabliert werden, das über den Zusammenhang der Entwicklung der Frauenanteile und den Gleichstellungsmaßnahmen Auskunft gibt und somit die Nachjustierung von Maßnahmen unterstützt.

Insgesamt wird das Gleichstellungscontrolling kontinuierlich weiterentwickelt, u.a. im Kontext des bundesweiten Netzwerks Gleichstellungscontrolling. Es orientiert sich an Entwicklungen in den Bereichen Bildung und Forschung (DFG, OECD, „She Figures“/EU) sowie Gleichstellung (bspw. Gleichstellungsbericht Bundesregierung). Für 2013 ist ein Diversity Monitoring-Konzept geplant.

### 3 Erhöhung der Wettbewerbssituation

#### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Universität bietet seit 2008 flexible Telearbeit für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung und damit Flexibilität in Bezug auf den **Arbeitsort**. Die Umsetzung wird vom Gleichstellungsbüro, der Personalabteilung und der IT-Abteilung unterstützt. Bislang haben 81 Beschäftigte aus nahezu

allen Bereichen der Zentralverwaltung und allen Fakultäten das Angebot und entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen genutzt. Hauptgründe für die Nutzung sind die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Familientätigkeit, große Entfernung zwischen Arbeits- und Wohnort) und gesundheitliche Aspekte. Flexible Regelungen zur **Arbeitszeit** wurden 2012 mit zwei Dienstvereinbarungen festgelegt und damit Arbeitszeitsouveränität gestärkt und die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit weiter optimiert. Familienfreundlichkeit und Arbeitsgestaltung als Teil der **Führungskultur** wurde 2010/11 im Projekt „Führung/Motivation/Kultur“ der Zentralverwaltung unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bearbeitet. Das gewonnene Verständnis floss u.a. in die laufende Mitarbeiterbefragung – MAB (Beginn 2010: Zentralverwaltung, 2012: 5 Fakultäten, 2013: weitere 5) ein. Auf Basis der MAB wurden Maßnahmen entwickelt, insb. ein betriebliches Gesundheitsmanagement – zunächst als Pilotprojekt mit geplanter Implementierung nach Abschluss der Evaluation in 2013. Damit wird Gesundheit als Teil der **Unternehmenskultur**, auch unter Berücksichtigung unterschiedlicher familiärer Situationen der Universitätsangehörigen, verankert.

### 3.2 Kinderbetreuungsangebote

Die Anzahl der Kinderbetreuungsplätze in **universitätsnahen Einrichtungen** umfasst nach mehreren Ausbauphasen aktuell insgesamt 423 (Kinder von 0-6 Jahren). Parallel hat die Universität ihr **Belegplatzangebot** sukzessiv auf 37 Plätze ausgebaut (2005: 15, 2008: +7, 2010: +17, 2011: -2) und dabei vorrangig das Krippenplatzkontingent erweitert. Die Plätze werden von einem Beirat vergeben. Das Monitoring der Platzbelegung zeigt, dass sämtliche Universitätsgruppen profitieren, wobei Forschende in späteren Karrierephasen in besonderer Weise unterstützt werden.

2009 wurde der **FamilienService** (ohne UMG) mit vielfältigen Informations- und Beratungsleistungen zu Vereinbarkeit, Betreuungsangeboten, finanziellen Hilfen und personalrechtlichen Fragen für alle Mitglieder und Angehörige der Universität eingerichtet. Zur Sensibilisierung für das Thema Vereinbarkeit werden Veranstaltungen durchgeführt, die bisher an Nachwuchsforschende adressiert sind. Das Angebot soll zukünftig um Workshops zu „Familienfreundlicher Führung“ erweitert werden. Zur Ergänzung regulärer Betreuungsangebote wurden auf zentraler Ebene flexible Angebote (Betreuung bei Notfällen, während Dienst- und Tagungsreisen, Qualifizierungen und bei Veranstaltungen) eingeführt. Diese sind im „Leitfaden zur Kinderbetreuung“ zusammengefasst, der vom Präsidium 2011 verabschiedet und 2012 bedarfsgerecht erweitert wurde. Der FamilienService koordiniert diese Angebote in Zusammenarbeit mit der Kindertagespflegebörse und ist eingebunden in regionale (u.a. Göttinger Bündnis für Familie) und hochschulübergreifende Netzwerke (LNHF, BuKoF). Die Maßnahmen werden ergänzt durch Angebote auf dezentraler Ebene (bspw. Theologie, Philosophie, Sozialwiss., Wirtschaftswiss., Geowiss./Geogr.).

Um den Betreuungsbedarf ab 6 Monaten und den Bedarf an kurzzeitiger Betreuung (ausländische Gäste) gerecht zu werden, werden aktuell in Zusammenarbeit mit Fakultäten und DFG-Forschungsverbänden zwei **kleine campusnahe, flexible Betreuungseinrichtungen** geplant (Realisierung für 2013). Auf Basis eines Monitorings wurde 2012 die bisherige Nutzung von Eltern-Kind-Zimmer analysiert und damit begonnen, Qualitätsstandards zu erarbeiten. Aktuell wird ein Konzept für sog. „Lernsamstage“ erarbeitet, um Studierende mit Kind noch besser zu unterstützen (Räume in den neu entstehenden Studien- und Lernzentren). Ende 2012 hat die Präsidentin die AG Pflege eingesetzt, die Maßnahmen zur Unterstützung bei Pflegeverantwortung entwickeln und zusammen mit dem FamilienService umsetzen wird.

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung

Integrierendes Dach für die Förderung der Chancengleichheit und personalen Vielfalt am Göttingen Research Campus ist das 2009 vom Präsidium eingerichtete und seit 2011 verstetigte **Dorothea Schlözer-Programm**. Seither wurden im Stipendienprogramm 30 Promotions- und 19 Forschungsstipendien vergeben (ursprünglich vorgesehen insg. 25 Stipendien), im Qualifizierungsprogramm 36 Postdoktorandinnen und im englischsprachigen Mentoringprogramm 31 Post- und 37 Doktorandinnen gefördert sowie 12 weibliche Führungskräfte durch Coaching und Maßnahmen zur Work-Life-Balance unterstützt. Auch auf fakultärer Ebene werden entsprechende Maßnahmen umgesetzt: Die UMG hat 2006 das **Heidenreich von Siebold-Programm** u.a. zur besseren Vereinbarkeit und Jura 2010, ein Programm für Promovierende mit Familienverantwortung (2 Stipendien p.a.), implementiert. Einige Fakultäten (u.a. Philosophie, Wirtschaftswiss., Forstwiss., Sozialwiss., Physik) stellen **Förderpools bzw. Verfügungsfonds** zur Verfügung, mit denen Studierende und Forschende mit Kind einzelfallbezogen unterstützt oder auch in anderen Fällen (Pflege Angehöriger, Chronische Krankheit) Mittel zur Verfügung gestellt werden. Andere fördern Wissenschaftlerinnen und Studentinnen durch **gezieltes Coaching und Mentoring** (u.a. Agrarwiss., Philosophie, Mathematik/Informatik). Zudem werden in den fakultätsübergreifenden Graduiertenschulen unterschiedliche Lebensmodelle systematisch berücksichtigt und mit Beratung, Workshops und finanziellen Hilfen unterstützt. Der **Dual Career Service (DCS)** wurde 2009 im Welcome Centre angesiedelt (2005-2008 im Präsidium) und hat die Zielgruppe sukzessiv erweitert (ausländische Gäste, Postdocs). Er unterstützt duale Karrierepaare bei der Verwirklichung beruflicher und familiärer Ziele, verknüpft mit einem umfangreichen Support zur Vereinbarkeit und greift dabei auf ein großes Netz regionaler Kooperationspartner zurück. Die Maßnahmen umfassen Beratung, Kontaktvermittlung, Begleitung bei Stellensuche sowie Bewerbung, Schaffung von Professuren und Verwaltungstellen. Seit 2009 wurden 69 duale Karrierepaare betreut (davon 57 Berufungs- und Bleibeverhandlungen), ein großer Teil mit Erfolg (42 erfolgreiche Verhandlungen; 19 erfolgreich unterstützte Stellensuchen). Seit 2010 ist die Universität Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND); der DCS hat sich 2012 zu den DCND-Qualitätskriterien verpflichtet und baut seine Leistung qualitativ und quantitativ aus. Individuelle Lebensgestaltung soll in ihrer Vielfalt durch das für Ende 2013 geplante **Diversity-Konzept** noch stärker berücksichtigt werden. Bereits jetzt werden zentral wie dezentral vielfältige Diversity-Maßnahmen umgesetzt, insb. Training und Vernetzung.

## 4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Universität bearbeitet das Thema „Vorurteilsfreie Beurteilung“ insb. im Kontext von Stellenbesetzungen. Folgende **Verfahrensregelungen** zur Sicherung von Transparenz und Chancengleichheit liegen bereits vor:

- *Allgemein*: „Empfehlungen des Senats für die Erstellung von Berufungsvorschlägen“ (2007), „Ordnung über die Durchführung von Berufungsverfahren bei Ausschreibungsverzicht“; „Checkliste für die Einrichtungen zum Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren“ (2012), „Fakultätsinterne Handreichung Berufungskommissionen“ der Physik (2009)
- *Gleichstellung*: „Handreichung zur Sicherung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ (2008); „Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren (außer Berufungen) – für Fakultäten und Einrichtungen“ (2012),

- **Juniorprofessuren:** „Ordnung über die Einstellung und Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ (2010) und „Ordnung über die Gewährung einer Professur auf Lebenszeit im ‚tenure-track-Verfahren‘“ (einschl. UMG)“ (2011).

Anfang 2013 wird eine Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren entwickelt, die das System der Berufungsbeauftragten (2009-2012) ablösen wird. Die geplante Verankerung einer stärkeren Gleichstellungsverantwortung bei Kommissionsvorsitzenden soll durch entsprechende Qualifizierungen unterstützt werden. Aktuell wird zudem die „Checkliste für die Einrichtungen zum Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren“ unter Gleichstellungsperspektive optimiert, um sicherzustellen, dass bei Berufungen eingeführte Standards bei allen Verfahren im wissenschaftlichen Bereich umgesetzt werden. Um weitere Optimierungspotentiale zu heben, wird das **Berufungsmonitoring** ausgebaut. Eine Debatte um eine umfassende und gerechte Beurteilung wird aktuell im Zusammenhang mit **Leistungsbewertung** im Rahmen der Strategiediskussion der Universität geführt. Die 2011/12 in vielen Fakultäten umgesetzte Höhergruppierung von Verwaltungskräften hat das Bewusstsein für (geschlechter)gerechte Leistungsbewertung erhöht.

#### 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die Universität hat 2010 mit der Ordnung zu **Juniorprofessuren** (s.o.) klare Verfahrensregelungen geschaffen, um die in dieser Position angelegte Unabhängigkeit sicherstellen. Mit dem Zukunftskonzept I hat sie unabhängige Positionen von **Nachwuchsgruppenleitungen** für Forschende (Courant Forschungszentren, Free Floater Gruppen) in einem eher frühen Karrierestadium geschaffen und mit Blick auf „onboarding“ eine intensive, persönliche Unterstützung durch **zwei** erfahrene Persönlichkeiten (support tandem) festgelegt. Die Ausbildung der **Promovierenden** wird in strukturierten Programmen in drei Graduiertenschulen zusammengefasst (geplant sind weitere zwei, um sämtliche fachlichen Bereiche zu erfassen). Durch den Ausbau von thesis committees mit **mind. zwei** Personen konnte die Betreuung optimiert werden (einzelne Graduiertenkollegs streben mind. eine Frau pro committee an). Um die strukturierte Ausbildung weiter zu verbessern, wurden 2011/12 in einer Graduiertenschule Optimierungspotentiale eruiert, die aktuell gezielt bearbeitet werden. Für **Studierende** ist eine Beauftragte für Studienqualität als Vertrauensperson in der Abt. Studium und Lehre angesiedelt; deren Schutz vor Abhängigkeiten wurde zudem durch die Professionalisierung der Studiendekanate verbessert.

2011/12 hat sich die Universität intensiv mit ihrem **Ombudswesen** beschäftigt (Monitoring der Ombudsarbeit einschl. Geschlechterdifferenzierung) und mit der „Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (Senatsbeschluss 14.03.2012) ein neues effizienteres Verfahren beschlossen. Im Zuge dessen wurde die Vernetzung zwischen unterschiedlichen Organisationseinheiten intensiviert, die sich mit Konfliktfragen, guter wissenschaftlicher Praxis u.ä. Themen beschäftigen (AK Konfliktprävention, Ombudsgremien, Vertretungen der Fakultäten). So wurde das Bewusstsein über die Verwobenheit von wissenschaftlichem Fehlverhalten und zwischenmenschlichen, auch sexualisierten Konflikten erhöht. 2013 finden Teacher`s Trainings „Gute wissenschaftliche Praxis“ als Grundlage für möglichst flächendeckende Schulungen statt.

Über die genannten Maßnahmen hinaus werden Postdocs und Promovierende bei ihrer unabhängigen Karriereentwicklung auch durch ein **vielfältiges Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot** gefördert (insb. Mentoring-Programme). Dabei werden Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität als Querschnittsdimensionen berücksichtigt.

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1 Personal und Verteilung von Ressourcen

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die Universität hat **aktive Rekrutierung** in den Berufungsempfehlungen und im Zukunftskonzept verankert. Dies wurde erfolgreich auf der Stufe der Nachwuchsgruppenleitungen umgesetzt: So wurde 2009 aufgrund einer Gleichstellungsvorgabe des Präsidiums, (eine dritte Nachwuchsgruppe in Courant-Forschungszentren wurde erst zur Besetzung freigegeben, als mind. eine von zwei Gruppen von einer Frau geleitet wurde) ein Frauenanteil von 67% erreicht. Diese Vorgabe wird bei aktuellen Besetzungen umgesetzt. Um dem Rückstand auf der Karrierestufe Postdoc entgegenzusteuern, wurden 2010 im Zukunftskonzept vier Postdoc-Stellen mit Frauen besetzt.

Sämtliche Fakultäten streben höhere Frauenanteile bei den Postdocs, teilweise auch bei Promovierenden an und setzen hierfür gleichstellungsorientierte **Personalentwicklungsmaßnahmen** um. Dazu gehören Kompetenzerwerb (u.a. Philosophie, Wirtschaftswiss., Physik, Forstwiss.), Mentoring und Peer-Beratung (für Docs: u.a. Mathematik/Informatik, Forstwiss.; für Postdoc: vgl. A1.3), Coaching (u.a. Physik, Agrarwiss., Graduiertenschulen, DFG-Forschungsverbünde), Preise (Philosophie, Sozialwiss.) sowie passgenaue fachspezifische Unterstützung (Geowiss./Geogr.: bei körperlich schweren Geländearbeiten; Mathematik/Informatik: Entlastung für hohen Aufwand bei Gremienarbeit). Ferner werden Tagungs- und Überbrückungsfinanzierung (u.a. Philosophie, Sozialwiss., Chemie, Mathematik/Informatik) angeboten, um die Karriereentwicklung zu fördern und Unterbrechungen zu verhindern. In der für den Abschlussbericht erfolgten Bilanzierung (vgl. Vorbemerkung) wurde deutlich, dass in einzelnen Fakultäten weitere **Erkenntnisse zu bspw. Ausstieg und Abbruch** für den spezifischen Fachkontext und den Standort nötig sind. Entsprechend wurden Analysen gestartet (u.a. Geowiss./Geogr.), um Personalentwicklung weiter zu optimieren. Auf zentraler Ebene wird mit dem **Dorothea Schlözer-Programm** die Karriereentwicklung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen umfassend gefördert (Stipendium kombiniert mit Qualifizierung und/oder Mentoring). Sämtliche Programmteile sind erfolgreich (hoher Bekanntheitsgrad, steigende Bewerbungszahlen, positive Evaluierung durch Teilnehmende; erfolgreiche Kandidatinnen: abgeschl. Promotion und Habilitation, Einwerbung Nachwuchsgruppe, Ruf auf Professur). Das Programm wird 2013 weiterentwickelt, einzelne Teile (Mentoring) werden extern evaluiert.

Für die Erhöhung des Studentinnenanteils bzw. am **Übergang ins Studium** engagieren sich die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten mit Maßnahmen wie Veranstaltungen an Schulen (Rent-a-Scientist; Wirtschaftsinformatik an der Schule), an der Universität (u.a. Schnupperpraktikum Chemie, Sommercamp Physik, Girls' Day) und Mentoring für Erstsemester (u.a. Mathematik/Informatik, Wirtschaftswiss., Physik). Zudem wird das „XLAB – Göttinger Experimentallabor für junge Leute“ zukünftig stärker für die Gewinnung von Frauen für den MINT-Bereich genutzt.

Neben Angeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen werden Trainings und kollegiale Beratung zur Stärkung der **Gender- und Diversity-Kompetenz** der Beratenden (viele Fakultäten, zentral: Abt. Studium und Lehre) und der Lehrenden (Projekt „Gender in die Lehre“) durchgeführt und so die Unterstützungs- und Betreuungsbedingungen optimiert. Seit 2010 werden in der Hochschuldidaktik (Abt. Studium und Lehre) Geschlechter- und Diversityaspekte in universitären Lehr-Lern-Situationen thematisiert. Für 2013 ist geplant, die Akademische Personalentwicklung, die von verschiedenen Einrichtungen umgesetzt wird, stärker über eine zentrale Stelle zu koordinieren. Gleichstellung und Diversität werden dabei weiterhin wichtige Querschnittsdimensionen sein.

## 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Universität beteiligt die Fakultäten (Ausnahme UMG) nach einem vom Senat beschlossenen Verfahren an Gewinnen und Verlusten im Rahmen der **leistungsorientierten Mittelvergabe** auf Landesebene, die auch Gleichstellungserfolge berücksichtigt (Parameter: Weibliches Wiss. Personal, neu ernannte Professorinnen, Promotionen, Absolventinnen). Die in den letzten Jahren in einzelnen Fakultäten und Einrichtungen geplanten **Anreizsysteme** oder anderen Maßnahmen zur geschlechtergerechten Verteilung von finanziellen Ressourcen konnten bisher nur bedingt realisiert werden. So konnte ein ausgearbeitetes Anreizsystem zur Förderung exzellenter Wissenschaftlerinnen nicht umgesetzt werden, da die beantragte Nachwuchsakademie nicht bewilligt wurde (geplant war ein Grundbudget, das „Erste Drittel“, plus an Aktivitäten und Promovierendenzahlen orientiertes Budget, das „Zweite Drittel“, plus zusätzliches Budget, das „Dritte Drittel“, wenn Gleichstellungsmaßnahmen erfolgreich realisiert wurden). In der UMG wurde ein geplantes finanzielles Anreizsystem ebenso wenig weiterverfolgt wie in der Philosophie die geplante Kopplung von Zielvereinbarungen an Gleichstellungsaspekte. Erfolgreich umgesetzt wurde die Prüfung der geschlechtergerechten Verteilung von Forschungsmitteln in der UMG mit dem erfreulichen Ergebnis, dass 47% der Mittel an Frauen gingen (bei einem Frauenanteil bei den Professuren von 15% und den Habilitationen von 19%). Dies zeigt, dass die Diskussion und die Umsetzung eines gleichstellungsorientierten Finanzmanagement und damit eine Verwirklichung von Verteilungsgerechtigkeit und geschlechtergerechter Leistungsbewertung noch aussteht. Entsprechend soll 2013/14 durch das GleichstellungsControlling ein Monitoring aufgebaut werden, auf dessen Basis dann geprüft wird, welche Instrumente in welchen Bereichen sinnvoll sind und wie diese umgesetzt werden können.

Alle Fakultäten haben in ihren Gleichstellungsplänen – teilweise umfangreiche – **Mittel für Gleichstellung** (Personalmittel für Institutionalisierung und Sachmittel für Maßnahmen) gebunden, die bei einigen Fakultäten bedarfsorientiert aufgestockt werden können (vgl. A1.2 und Abb. 2), so dass implizit gleichstellungsorientierte Finanzsteuerung stattfindet.

## 2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Die Universität bietet auf zentraler wie dezentraler Ebene **Mentoring** für Frauen auf verschiedenen Karrierestufen entsprechend der Höhe der Frauenanteile an (für Postdoktorandinnen: Philosophie, Medizin, Schlözer-Programm; für Doktorandinnen: Agrarwiss., Mathematik/Informatik, Schlözer-Programm). Für Forschungsverbünde wurde 2011 das auf Internationalisierung ausgerichtete Short-term international Mentorship eingeführt, welches bereits sechs Wissenschaftlerinnen genutzt haben. **Coaching** wird zentral für Frauen in Führungspositionen angeboten, um den Einstieg in die Rollen- und Aufgabenvielfalt einer Führungskraft und das Ausbalancieren von Karriere und Privatleben zu unterstützen (für Neuberufene, auch Gruppenleitungen und Wissenschaftsmanagerinnen). Das 2009 eingeführte Pilotprojekt wurde positiv angenommen (gute Nutzung: 26 Beratungen allein im Gleichstellungsbüro; hohe Akzeptanz; bisher 12 finanzielle Zuschüsse) und entsprechend fortgeführt. Darüber hinaus wird Coaching dezentral für Frauen verschiedener Karrierestufen angeboten (vgl. A3.3, B2). Die Vorbereitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Führungsaufgaben in Wissenschaftsinstitutionen erfolgt über **Führungskräfte-Trainings**, die seit 2011 von der Stabsstelle Zukunftskonzept für den gesamten Göttingen Research Campus angeboten werden. Bei den für Frauen wie Männern offenen Kursen (u.a. Leadership, Understanding Conflicts, Staff Recruitment) sind Gleichstellung und Diversität immer



Querschnittsdimensionen. Für Doktorandinnen werden in Kooperation mit den Graduiertenschulen und weiteren Einrichtungen (Hochschuldidaktik, Schlözer-Programm) über das **Qualifizierungsportal für Promovierende** Trainings und andere Qualifizierungsmaßnahmen angeboten.

### 3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Die Präsentation erfolgreicher Karrieremodelle von Frauen erfolgt auf zentraler Ebene im Rahmen von Veranstaltungen (2010: Fotoausstellung „Frauen, die forschen“ von Bettina Flitner mit umfangreichem Begleitprogramm, 2011: Veranstaltung „FrauenORT Dorothea Schlözer“ und 2012: „20 Jahre Gleichstellung an der Universität Göttingen“). Auch die jährlich stattfindende Verleihung der Stipendien-Urkunden im Dorothea-Schlözer-Programm (Vortrag und Podiumsdiskussion mit Professorinnen der Universität) präsentiert Role models und erfolgreiche Work-Life-Balance.

Neben solchen, sich an die gesamte Universität richtenden Veranstaltungen, werden vor allem zwei Strategien verfolgt: (1) Stärkung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Rollenvorbilder – auch unter Vereinbarkeitsperspektive – zentral und in vielen Fakultäten u.a. durch Mentoring, Expert Lunches, Einladung von Gastwissenschaftlerinnen (vgl. A3.2, B1.1, B2); (2) Sensibilisierung und Kompetenzstärkung mit Blick auf Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität als Fach- und Führungsaufgabe in Wissenschaft und Verwaltung (insb. Schulungen in Forschungsverbänden und Führungstrainings) (vgl. A1.1, B1.1, B2). Mit Blick auf den anhaltenden Mangel an Vorbildern im MINT-Bereich soll das bisher nicht realisierte Gastprofessorinnen-Programm erneut in Angriff genommen werden. Auf individueller Ebene erfolgt eine Bearbeitung von Rollenstereotypen auch im Rahmen der Konfliktprävention und -bearbeitung.

### C) Ausblick

Der vorgelegte Bericht dokumentiert die Fortschritte der Gleichstellungspolitik der Universität Göttingen und stellt zugleich dar, welche anvisierten Ziele (noch) nicht erreicht wurden und welche Aufgaben in den nächsten Jahren angegangen werden sollen. Die Universität konnte in den letzten Jahren Fortschritte bei der **Institutionalisierung von Gleichstellung** erreichen, insb. auf zentraler Ebene sowie bei ca. der Hälfte der Fakultäten. Für die kommenden Jahre steht dementsprechend an, einen hohen Institutionalisierungsgrad bei allen Fakultäten und auch bei zentralen Einrichtungen, Forschungsverbänden etc. zu erreichen und stabil zu halten. Kontinuität und Nachhaltigkeit wird dabei sowohl für die personelle wie die finanzielle Ausstattung angestrebt. Ein wesentliches Ziel der Universität ist weiterhin die **Steigerung der Frauenanteile in den höheren Karrierestufen** (Postdoc/Habilitierende und Professuren), auch bei Leitungspositionen. Hierfür sollen Stellenbesetzungsverfahren insb. im Postdoc-Bereich (aktive Rekrutierung exzellenter Wissenschaftlerinnen, Chancengleichheit und Transparenz der Verfahren) und eine noch gezieltere Karriereförderung genutzt werden. Als Basis für diese **passgenaue Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen** wird die Universität einerseits ihr Gleichstellungscontrolling (insb. Wirkungsmonitoring und Maßnahmenevaluation) ausbauen und andererseits die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit vorantreiben (optimale Verzahnung von zentraler und dezentraler Arbeit, Schulung/Kompetenzstärkung, Gleichstellung als Querschnittsdimension in allen Bereichen). Als mehr oder weniger neues Feld ist der Auf- bzw. Ausbau von Diversity Management bzw. Mainstreaming geplant. Hierbei soll auch die stärkere Verzahnung von Gleichstellung und Internationalisierung eine wichtige Rolle spielen.

## Anlagen

## Anlage 1: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben: Gesamtübersicht

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	10.606	11.466	48%	52%	9.864	11.208	47%	53%	9.928	11.046	47%	53%	48%	52%
Anzahl der Promotionen im Jahr	350	244	59%	41%	330	281	54%	46%	403	343	54%	46%	58%	42%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	1.118	844	57%	43%	1.626	1.445	53%	47%	1.794	1.612	53%	47%	55%	45%
Anzahl der Habilitationen im Jahr	39,0	12,4	76%	24%	35,8	11,4	76%	24%	32,0	10,2	76%	24%	68%	32%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen**									277	172	62%	38%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	25,00	18,75	57%	43%	20,00	18,75	52%	48%	27,00	17,00	61%	39%	54%	46%
Professuren C3/W2	97,00	33,00	75%	25%	100,00	35,00	74%	26%	101,50	43,25	70%	30%	70%	30%
Professuren C4/W3	203,00	30,00	87%	13%	217,75	37,00	85%	15%	221,75	45,00	83%	17%	83%	17%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene*** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	47	11	81%	19%	45	12	79%	21%	44,75	14,25	76%	24%	67%	33%

**Erläuterungen:**

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Postdocs (Abfrage bei den Fakultäten); ohne Postdocs der Medizinischen Fakultät
- \*\*\* Stiftungsrat, Präsidium, Vorstand Universitätsmedizin (UMG), Dekaninnen & Dekane

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling

## Anlage 2: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben: 13 Fakultäten

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Philosophische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.249,75	2.552,00	33%	67%	1.292,00	2.627,25	33%	67%	1.263,25	2.567,75	33%	67%	33%	67%
Anzahl der Promotionen im Jahr	13,75	13,75	50%	50%	20,00	20,50	49%	51%	17,00	22,00	44%	56%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	145,50	193,25	43%	57%	148,00	238,75	38%	62%	164,50	271,50	38%	62%	43%	57%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	2,2	1,6	58%	42%	1,6	1,4	53%	47%	1,6	1,8	47%	53%	60%	40%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***									17	14	55%	45%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	2,00	1,00	67%	33%	4,00	3,00	57%	43%	3,00	2,00	60%	40%	50%	50%
Professuren C3/W2	5,00	12,00	29%	71%	7,00	12,00	37%	63%	10,00	14,75	40%	60%	60%	40%
Professuren C4/W3	27,00	8,00	77%	23%	33,00	11,00	75%	25%	31,00	11,00	74%	26%	67%	33%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3,00	0,00	100%	0%	2,00	1,00	67%	33%	2,00	1,00	67%	33%	67%	33%

### Erläuterungen:

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel
- \*\*\* Postdocs (Personenzählung) - ermittelt von den Fakultäten
- \*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Theologische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	151,50	237,25	39%	61%	126,50	219,25	37%	63%	169,50	279,00	38%	62%	40%	60%
Anzahl der Promotionen im Jahr	4,00	4,00	50%	50%	3,00	2,00	60%	40%	1,00	0,00	100%	0%	40%	60%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	15,00	8,75	63%	37%	22,00	8,50	72%	28%	25,75	19,00	58%	42%	40%	60%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	0,4	0,6	40%	60%	0,4	1,0	29%	71%	0,8	0,4	67%	33%	40%	60%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***									10	8	56%	44%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-	-	-	-
Professuren C3/W2	2,00	1,00	67%	33%	2,00	0,00	100%	0%	2,00	0,00	100%	0%	80%	20%
Professuren C4/W3	11,00	1,00	92%	8%	12,00	1,00	92%	8%	11,00	1,00	92%	8%	67%	33%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2,00	1,00	67%	33%	2,00	0,00	100%	0%	2,00	1,00	67%	33%	67%	33%

### Erläuterungen:

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel
- \*\*\* Postdocs (Personenzählung) - ermittelt von den Fakultäten
- \*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Juristische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.123,25	1.045,75	52%	48%	1.002,00	959,00	51%	49%	967,25	988,50	49%	51%	52%	48%
Anzahl der Promotionen im Jahr	30,00	11,00	73%	27%	30,50	17,00	64%	36%	39,00	18,00	68%	32%	64%	36%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	103,75	46,75	69%	31%	112,50	64,50	64%	36%	151,00	75,50	67%	33%	60%	40%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	1,6	0,6	73%	27%	0,8	0,2	80%	20%	0,4	0,0	100%	0%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***									6	3	50%	50%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-	-	-	-
Professuren C3/W2	2,00	2,00	50%	50%	2,00	2,00	50%	50%	2,00	2,00	50%	50%	50%	50%
Professuren C4/W3	15,00	2,00	88%	12%	19,00	1,00	95%	5%	18,00	1,00	95%	5%	85%	15%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2,00	1,00	67%	33%	1,00	2,00	33%	67%	3,00	0,00	100%	0%	67%	33%

**Erläuterungen:**

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel
- \*\*\* Postdocs (Personenzählung) - ermittelt von den Fakultäten
- \*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Sozialwissenschaftliche Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.269,00	1.622,00	44%	56%	1.045,25	1.293,00	45%	55%	898,75	1.096,00	45%	55%	44%	56%
Anzahl der Promotionen im Jahr	7,00	6,25	53%	47%	8,50	22,50	27%	73%	12,00	8,00	60%	40%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	67,50	88,25	43%	57%	66,00	97,25	40%	60%	83,25	106,50	44%	56%	43%	57%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	1,4	1,0	58%	42%	1,4	1,4	50%	50%	1,2	1,4	46%	54%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***									13	7	65%	35%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	0,00	2,00	0%	100%	1,00	1,00	50%	50%	0,00	2,00	0%	100%	34%	66%
Professuren C3/W2	5,00	4,00	56%	44%	4,00	4,00	50%	50%	6,00	5,50	52%	48%	55%	45%
Professuren C4/W3	7,00	4,00	64%	36%	8,00	4,00	67%	33%	8,00	4,00	67%	33%	62%	38%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	1,00	1,00	50%	50%	1,00	1,00	50%	50%	2,00	1,00	67%	33%	0%	100%

**Erläuterungen:**

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel
- \*\*\* Postdocs (Personenzählung) - ermittelt von den Fakultäten
- \*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.879,25	1.212,75	61%	39%	1.752,50	1.180,75	60%	40%	1.657,75	1.149,75	59%	41%	60%	40%
Anzahl der Promotionen im Jahr	21,00	6,00	78%	22%	15,00	9,00	62%	38%	18,50	7,00	73%	27%	75%	25%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	99,75	37,25	73%	27%	109,50	54,23	67%	33%	140,50	69,00	67%	33%	65%	35%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	0,4	0,6	40%	60%	1,0	0,2	83%	17%	1,0	0,2	83%	17%	75%	25%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***									13	6	68%	32%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	1,00	0,00	100%	0%	2,00	1,00	67%	33%	3,00	0,00	100%	0%	75%	25%
Professuren C3/W2	1,00	0,00	100%	0%	2,00	0,00	100%	0%	2,00	0,00	100%	0%	80%	20%
Professuren C4/W3	17,00	2,00	89%	11%	13,00	5,00	72%	28%	15,00	5,00	75%	25%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3,00	0,00	100%	0%	3,00	0,00	100%	0%	2,00	1,00	67%	33%	67%	33%

**Erläuterungen:**

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel
- \*\*\* Postdocs (Personenzählung) - ermittelt von den Fakultäten
- \*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Chemie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	350,00	188,50	65%	35%	425,00	234,00	64%	36%	418,25	192,50	68%	32%	62%	38%
Anzahl der Promotionen im Jahr	22,00	13,00	63%	37%	15,00	16,00	48%	52%	26,00	14,00	65%	35%	62%	38%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	81,00	45,00	64%	36%	115,00	58,00	66%	34%	139,00	77,00	64%	36%	62%	38%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	0,4	0,8	33%	67%	0,8	0,6	57%	43%	1,4	0,4	78%	22%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***									24	7	77%	23%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	1,00	1,00	50%	50%	1,00	0,00	100%	0%	2,00	0,00	100%	0%	67%	33%
Professuren C3/W2	3,00	0,00	100%	0%	3,00	0,00	100%	0%	3,00	1,00	75%	25%	67%	33%
Professuren C4/W3	10,00	1,00	91%	9%	10,00	1,00	91%	9%	10,00	1,00	91%	9%	82%	18%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2,00	0,00	100%	0%	1,00	1,00	50%	50%	2,00	1,00	67%	33%	67%	33%

**Erläuterungen:**

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel
- \*\*\* Postdocs (Personenzählung) - ermittelt von den Fakultäten
- \*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Physik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 Alle Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	543,00	117,00	82%	18%	607,50	122,50	83%	17%	656,50	149,50	81%	19%	80%	20%
Anzahl der Promotionen im Jahr	23,00	5,00	82%	18%	33,00	10,00	77%	23%	30,00	10,00	75%	25%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	101,00	23,00	81%	19%	156,00	50,00	76%	24%	207,00	52,00	80%	20%	80%	20%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	2,0	0,0	100%	0%	1	0,0	100%	0%	0,2	0,0	100%	0%	75%	25%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***									64	19	77%	23%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	2,00	0,00	100%	0%	0,00	0,00	-	-	2,00	0,00	100%	0%	k. A.	k. A.
Professuren C3/W2	8,00	1,00	89%	11%	7,00	2,00	78%	22%	8,90	3,00	75%	25%	80%	20%
Professuren C4/W3	11,00	2,00	85%	15%	12,00	2,00	86%	14%	12,00	3,00	80%	20%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2,0	1,0	67%	33%	2,0	1,0	67%	33%	2,75	0,25	92%	8%	67%	33%

**Erläuterungen:**

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel
- \*\*\* Postdocs (Personenzählung) - ermittelt von den Fakultäten
- \*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Geowissenschaften und Geographie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 Alle Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	368,00	269,25	58%	42%	352,00	267,75	57%	43%	413,75	325,75	56%	44%	58%	42%
Anzahl der Promotionen im Jahr	4,00	2,00	67%	33%	7,00	7,00	50%	50%	10,00	9,00	53%	47%	64%	36%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	25,00	19,00	57%	43%	48,00	31,00	61%	39%	56,00	39,00	59%	41%	57%	43%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	0,8	0,2	80%	20%	0,8	0,2	80%	20%	1,4	0,0	100%	0%	100%	0%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***									25	13	66%	34%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	2,00	1,75	53%	47%	0,00	0,25	0%	100%	0,00	1,00	0%	100%	-	-
Professuren C3/W2	6,00	0,00	100%	0%	7,00	0,00	100%	0%	7,00	0,00	100%	0%	100%	0%
Professuren C4/W3	8,00	1,00	89%	11%	7,00	1,00	87%	13%	7,00	1,00	77%	13%	78%	22%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	3,00	1,00	75%	25%	3,00	1,00	75%	25%	2,00	1,00	67%	33%	75%	25%

**Erläuterungen:**

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel
- \*\*\* Postdocs (Personenzählung) - ermittelt von den Fakultäten
- \*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik und Informatik														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 Alle Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	465,25	182,50	72%	28%	486,75	203,25	71%	29%	499,25	188,75	73%	27%	65%	35%
Anzahl der Promotionen im Jahr	18,00	3,00	86%	14%	18,00	3,00	86%	14%	26,50	10,00	73%	27%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	69,00	26,00	73%	27%	89,00	33,00	73%	27%	129,00	44,00	75%	25%	75%	25%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	1,0	0,0	100%	0%	1,2	0,2	86%	14%	1,4	0,0	100%	0%	90%	10%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***									26	10	72%	28%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	1,00	1,00	50%	50%	0,00	1,00	0%	100%	2,00	0,00	100%	0%	50%	50%
Professuren C3/W2	10,00	1,00	91%	9%	8,00	1,00	89%	11%	9,00	1,00	90%	10%	89%	11%
Professuren C4/W3	11,00	0,00	100%	0%	15,00	1,00	94%	6%	14,00	2,00	87%	13%	92%	8%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2,00	1,00	67%	33%	2,00	1,00	67%	33%	3,00	0,00	100%	0%	67%	33%

**Erläuterungen:**

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel
- \*\*\* Postdocs (Personenzählung) - ermittelt von den Fakultäten
- \*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Biologie und Psychologie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013 Alle Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	569,75	1.235,00	32%	68%	596,00	1.287,00	32%	68%	547,75	1.248,50	30%	70%	32%	68%
Anzahl der Promotionen im Jahr	54,25	55,00	50%	50%	45,00	59,00	43%	57%	63,00	78,00	45%	55%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	175,25	204,75	46%	54%	233,00	325,75	42%	58%	293,00	392,50	43%	57%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	4,0	1,2	77%	23%	3,0	1,0	75%	25%	2,0	0,0	100%	0%	67%	33%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***									35,0	38,0	48%	52%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	4,00	0,00	100%	0%	1,00	0,00	100%	0%	1,00	1,00	50%	50%	50%	50%
Professuren C3/W2	9,00	3,00	75%	25%	18,75	3,00	86%	14%	6,00	4,00	60%	40%	75%	25%
Professuren C4/W3	17,00	2,00	89%	11%	8,00	3,00	73%	27%	17,75	5,00	78%	22%	84%	16%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4,00	0,00	100%	0%	3,00	1,00	75%	25%	4,00	1,00	80%	20%	75%	25%

**Erläuterungen:**

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel
- \*\*\* Postdocs (Personenzählung) - ermittelt von den Fakultäten
- \*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Agrarwissenschaften														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	543,75	463,25	54%	46%	597,50	643,25	48%	52%	687,00	766,00	47%	53%	52%	48%
Anzahl der Promotionen im Jahr	35,00	25,00	58%	42%	18,00	21,00	46%	54%	39,00	20,00	66%	34%	55%	45%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	120,25	85,00	59%	41%	118,00	97,00	55%	45%	136,00	144,00	49%	51%	55%	45%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	1,2	0,8	60%	40%	2,0	0,8	71%	29%	1,4	0,6	70%	30%	60%	40%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***									19	24	44%	56%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	1,00	0,00	100%	0%	0,00	1,00	0%	100%	2,00	1,00	67%	33%	50%	50%
Professuren C3/W2	7,00	2,00	78%	22%	8,00	3,00	73%	27%	6,00	3,00	67%	33%	78%	22%
Professuren C4/W3	14,00	1,00	93%	7%	14,00	1,00	93%	7%	18,00	1,00	95%	5%	87%	13%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4,00	0,00	100%	0%	3,00	0,00	100%	0%	3,00	1,00	75%	25%	75%	25%

**Erläuterungen:**

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel
- \*\*\* Postdocs (Personenzählung) - ermittelt von den Fakultäten
- \*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 und 2012 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	479,00	212,75	69%	31%	411,00	166,00	71%	29%	421,00	184,00	70%	30%	67%	33%
Anzahl der Promotionen im Jahr	31,00	3,00	91%	9%	13,00	10,00	57%	43%	22,00	9,00	71%	29%	85%	15%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	87,00	42,00	67%	33%	101,00	49,00	67%	33%	103,00	55,00	65%	35%	67%	33%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	1,0	0,0	100%	0%	1,0	1,0	50%	50%	1,0	0,0	100%	0%	100%	0%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***									25,00	23,00	52%	48%	k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	0,00	0,00	-	-	0,00	0,00	-	-	1,00	0,00	100%	0%	-	-
Professuren C3/W2	4,00	1,00	80%	20%	4,00	2,00	67%	33%	2,60	2,00	57%	43%	71%	29%
Professuren C4/W3	9,00	2,00	82%	18%	7,00	2,00	78%	22%	9,00	2,00	82%	18%	82%	18%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	2,00	0,00	100%	0%	0,00	1,00	0%	100%	1,00	0,00	100%	0%	50%	50%

**Erläuterungen:**

- \* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren
- \*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel
- \*\*\* Postdocs (Personenzählung) - ermittelt von den Fakultäten
- \*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Medizinische Fakultät														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Studienjahr 2007 [Stand erster Bericht, 2009]				Situation im Studienjahr 2009 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation in 2011 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.614,00	2.128,00	43%	57%	1.507,00	2.028,00	43%	57%	1.322,00	1.911,00	41%	59%	43%	57%
Anzahl der Promotionen im Jahr	86,00	97,00	47%	53%	112,00	106,00	51%	49%	99,00	138,00	42%	58%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen*	21,00	10,00	68%	32%	85,00	115,00	42%	58%	214	326,00	40%	60%	50%	50%
Anzahl der Habilitationen im Jahr**	22,8	4,8	83%	17%	20,8	4,4	83%	17%	18,0	5,0	78%	22%	70%	30%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen***													k. A.	k. A.
Juniorprofessuren	6,00	2,00	75%	25%	1,00	1,00	50%	50%	1,00	0,00	100%	0%	67%	33%
Professuren C3/W2	35,00	6,00	85%	15%	34,00	6,00	85%	15%	34,00	8,00	81%	19%	75%	25%
Professuren C4/W3	46,00	4,00	92%	8%	48,00	3,00	94%	6%	52,00	7,00	88%	12%	82%	18%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene**** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	4	0	100%	0%	4	0	100%	0%	4	0	100%	0%	75%	25%

**Erläuterungen:**

\* Promovierende, die zum Stichtag immatrikuliert waren

\*\* Habilitationen (Anzahl) im Fünfjahresmittel

\*\*\* In der Medizinischen Fakultät ist die Ermittlung "echter" Postdocs aufgrund der strukturellen Besonderheiten nicht möglich.

\*\*\*\* Dekaninnen und Dekane

Um die Frauenanteile auf Ebene der Fakultäten so konkret wie möglich zu erfassen werden die Daten als Vollzeitäquivalente (sofern nicht anders angegeben) ausgewiesen.

Quelle: Georg-August-Universität Göttingen, GleichstellungsControlling

### Anlage 3: Erläuterungen zum Institutionalierungsgrad von Gleichstellung (13 Fakultäten im Vergleich)

Institutionalisierung von Gleichstellung in den Fakultäten - Operationalisierung für Blasendiagramm		Theologie	Philosophie	Jura	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Chemie	Physik	Mathematik / Informatik	Geowiss. / Geographie	Biologie / Psychologie	Agrarwissenschaften	Forstwissenschaften	Medizin
Info	Die Blasengröße setzt sich zusammen aus den Indikatoren Promotionen, Habilitationen, Wiss. Personal und Professuren.	1,926	2,987	1,452	3,747	2,511	2,857	3,501	1,841	1,952	2,152	2,458	2,940	2,273
<b>Punkte</b>	<b>Personelle Ausstattung</b>	<b>60,0</b>	<b>60,0</b>	<b>10,0</b>	<b>70,0</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>65,0</b>	<b>35,0</b>	<b>20,0</b>	<b>30,0</b>	<b>50,0</b>	<b>20,0</b>	<b>80,0</b>
50	Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (Stellenumfang entsprechend der Größe der Fakultät, angemessene Eingruppierung) + ehrenamtliche Gbs													
40	Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (Stellenumfang entsprechend der Größe der Fakultät, angemessene Eingruppierung) ohne weitere Gbs													
30	Gleichstellungsteam (Interessenvertretung entlang Statusgruppen inkl. MTV und/oder Fakultätsbereichen), bestehend aus ehrenamtlichen Gbs <u>mit</u> angemessener Kompensation für Gleichstellungsarbeit	30,0	40,0	10,0	50,0	40,0	20,0	45,0	35,0	20,0	30,0	20,0	20,0	40,0
20	Gleichstellungsteam (Interessenvertretung entlang Statusgruppen inkl. MTV und/oder Fakultätsbereichen), bestehend aus ehrenamtlichen Gbs <u>ohne</u> angemessene Kompensation für Gleichstellungsarbeit													
10	Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte mit Aufgabenteilung													
20	Arbeitszeitkontingente für Gleichstellungsarbeit bei FakultätsreferentIn vorhanden bzw. Bürokräft	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	20,0	0,0	0,0	0,0	20,0	0,0	20,0
10	GleichstellungsdekanIn oder ähnliche Funktion im Fakultätsrat	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	0,0	0,0
20	Fakultäts-Gleichstellungskommission (analog anderen Kommissionen des Fakultätsrats) mit definiertem Kompetenz- und Aufgabenzuschnitt	20,0	20,0	0,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0
<b>Punkte</b>	<b>Finanzielle Ausstattung</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>	<b>20,0</b>	<b>80,0</b>	<b>100,0</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>40,0</b>	<b>20,0</b>	<b>60,0</b>	<b>60,0</b>	<b>100,0</b>
80	Fixes Fakultätsbudget für Gleichstellung <u>und</u> fixes Budget der Gleichstellungsbeauftragten													
60	Fixes Fakultätsbudget für Gleichstellung <u>und</u> durch die Gb zu beantragende Gleichstellungsmittel													
40	Kein fixes Fakultätsbudget für Gleichstellung, aber fixes Budget der Gb	40,0	20,0	20,0	60,0	80,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	40,0	60,0	80,0
20	Kein fixes Fakultätsbudget für Gleichstellung, kein fixes Budget der Gb; Gleichstellungsmittel nur auf Antrag													
20	Durch die Fakultät eingeworbene Drittmittel für Gleichstellungsarbeit	20,0	20,0	0,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	0,0	20,0	0,0	20,0

\* Stichtag 01.12.2011, inklusive Professuren, Berechnung auf Basis von Vollzeitäquivalenten