



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



Gleichstellungsplan 2015–2021

Sozialwissenschaftliche Fakultät



Inhaltsverzeichnis

Präambel	2
I Bestandsaufnahme und Analyse	4
I.1 Bestandsaufnahme.....	4
○ Grunddatensätze zur Personalstruktur und Studierendenzahlen	5 – 6
○ Personalstruktur differenziert nach wissenschaftlichen Einrichtungen	7 – 8
○ Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren) auf Zeit	9
○ Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren) auf Dauer	10
○ Übersicht Geschlechterverhältnisse bei Lehraufträgen	11
○ Postdoc-Zahlen (geplante Habilitationen)	12
○ Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit:	
Personal und Ressourcen	13
I.2 Analyse	14
I.2.1 Studierende	14
I.2.2 Examen	14
I.2.3 Promotionen.....	14
I.2.4 Postdoc-Phase	14
I.2.5 Beschäftigte.....	15
I.2.5.1 Beschäftigte	15
I.2.5.2 Wissenschaftliches Personal.....	15
I.2.5.2 MTV.....	16
II Ziele.....	17
II.1 Promotionen.....	17
II.2 Postdoc-Phase	17
II.3 Professuren.....	17
II.4 Wissenschaftliches Personal	17
II.5 Hilfskräfte	18
II.6 Lehraufträge	18
III Maßnahmen.....	19
1. Bestehende, dauerhafte Maßnahmen	19
2. Neue Maßnahmen.....	20

Präambel

Die Sozialwissenschaftliche Fakultät verfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan das Ziel, das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG), die Grundordnung der Universität Göttingen, den Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen und die Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt der Georg-August-Universität Göttingen umzusetzen.

Sie wirkt bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern, Diskriminierungen abzubauen sowie konstruktive Veränderungen voranzutreiben, so dass Chancengleichheit zur Selbstverständlichkeit wird.

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern umzusetzen, unterstreicht die Sozialwissenschaftliche Fakultät die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen. Insofern Männer von Unterrepräsentanz betroffen sind, gilt dies äquivalent.

Neben der gleichen Teilhabe in der Wissenschaft soll auch die Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Erziehungsverantwortung gefördert werden. Darüber hinaus werden die Impulse aus der Geschlechterforschung und der Diversitätsforschung in die Forschung und Lehre der Fächer der Sozialwissenschaftlichen Fakultät integriert.

Die Sozialwissenschaftliche Fakultät hält als Grundsatz für die Umsetzung des Rahmenplans und des Gleichstellungsplans fest: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Sie richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe. Die Fakultät ruft deshalb alle ihre Mitglieder und Angehörigen auf, bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten zu kooperieren und deren oder dessen Arbeit nach Kräften zu unterstützen. Die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags liegt beim Dekanat der Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet dabei als Sachverständige aktiv mit.

Der vorliegende Gleichstellungsplan umfasst sowohl die Bestandsaufnahme als auch die Bestandsanalyse der Stellenbesetzungssituation und der Studierendenzahlen an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät sowie fakultätsspezifische Zielvorgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung, die sich daraus ergeben.

Die Sozialwissenschaftliche Fakultät hat sich darüber hinaus dazu entschlossen, die vorgegebene Stichtagsregelung um folgendes Monitoring zu ergänzen: Der jährliche von der Dekanin oder dem Dekan vorzulegende Bericht soll um die Grunddaten auf Institutsebene ergänzt werden; anhand dieser Zahlen können die Bemühungen der Fakultät zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungsplans im 6-Jahres-Längsschnitt dokumentiert und die Aussagekraft der Daten erhöht werden. Im Falle der Lehraufträge wird ein Mittelwert des Sommer- und Wintersemesters gebildet.

Die Grundlage des Gleichstellungsplans bildet der Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen in seiner am 01.04.2008 vom Senat verabschiedeten Fassung. Der vorliegende Gleichstellungsplan versteht sich entsprechend als Ergänzung und Präzisierung des universitären Rahmenplans, der in allen hier nicht explizit genannten Punkten auch an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät gilt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät ersetzt den Gleichstellungsplan 2010 – 2013.

I. Bestandsaufnahme und Analyse

I.1 Bestandsaufnahme

Im Sinne eines Gender Controlling legt die Sozialwissenschaftliche Fakultät in Verbindung mit dem Gleichstellungsplan 2015 – 2021 verschiedene nach Männern und Frauen differenzierte Statistiken (Stichtag 01.12.2013) vor.

Sozialwissenschaftliche Fakultät

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neuimmatriulierte	704,50	407,25	57,8%	59,6%	94,50	58,00	61,4%	85,50	54,50	63,7%	9,00	3,50	-
Studierende (ohne Promovierende)	2.598,75	1.479,50	56,9%	56,1%	180,25	118,75	65,9%	137,75	92,25	67,0%	42,50	26,50	62,4%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	1.710,50	974,50	57,0%	57,6%	55,00	32,50	59,1%	22,50	13,00	57,8%	32,50	19,50	60,0%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	220,50	90,00	40,8%	48,1%	4,50	1,00	-	1,50	0,50	-	3,00	0,50	-
davon Master	400,00	264,00	66,0%	65,8%	81,00	57,00	70,4%	77,00	53,00	68,8%	4,00	4,00	-
davon Master of Education	94,50	59,00	62,4%	61,0%	1,00	0,50	-	0,00	0,00	-	1,00	0,50	-
davon Sonstige	173,25	92,00	53,1%	50,5%	38,75	27,75	71,6%	36,75	25,75	70,1%	2,00	2,00	-
Absolvent*innen	464,00	289,25	62,3%	59,7%	49,25	36,25	73,6%						
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	198,50	131,00	66,0%	63,3%	4,50	1,00	-						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	39,00	22,00	56,4%	60,3%	0,50	0,00	-						
davon Master	119,00	84,00	70,6%	69,3%	39,00	32,00	82,1%						
davon Master of Education	26,00	17,00	65,4%	61,5%	1,00	0,50	-						
davon Sonstige	81,50	35,25	43,3%	53,1%	4,25	2,75	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	210,75	116,00	55,0%	55,7%	26,00	13,00	50,0%	26,00	13,00	50,0%	0,00	0,00	-
Promotionen	30,00	13,00	43,3%	46,5%	3,00	1,00	33,3%						
Habilitationen	0	0	-	57,1%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	146	80	54,8%	54,0%	18	12	66,7%						
davon Finanzhilfe	59	34	57,6%	55,6%									
darunter befristet	47	30	63,8%	58,8%									
davon Nichtfinanzhilfe	87	46	52,9%	52,4%									
darunter befristet	87	46	52,9%	52,4%									
Professuren													
Prof. W1	4	1	25,0%	54,5%	0	0	-						
Prof. C3/W2	13	8	61,5%	54,2%	2	2	100,0%						
Prof. C4/W3	15	4	26,7%	27,9%	1	1	100,0%						
Professuren insgesamt	32	13	40,6%	41,3%	3	3	100,0%						

Erläuterungen:

Erst- und Neuimmatriulierte Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
 Studierende (ohne Promovierende) Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014
 Absolvent*innen Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
 Promovierende Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang
 Promotionen Vollzeitäquivalente; 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 < 1C
 Angaben nicht verfügbar
 Angaben werden nicht ausgewiesen

Sozialwissenschaftliche 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								
TV-L E14 bis E15	1	1	100%	71%	1,00	1,00	100%	71%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	0%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Finanzhilfe	1	1	100%	100%	1,00	1,00	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	0%
TV-L E12 bis E13	17	11	65%	63%	13,71	9,25	67%	67%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	9	5	56%	46%	6,45	3,50	54%	46%
davon Teilzeit	8	4	50%	46%	4,71	2,25	48%	43%
davon Finanzhilfe	6	5	83%	74%	6,40	5,12	80%	72%
davon Nichtfinanzhilfe	11	6	55%	57%	7,31	4,13	56%	62%
TV-L E10 bis E11	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
TV-L E7 bis E9	20	16	80%	85%	18,16	14,16	78%	84%
davon international	1	1	100%	100%	0,88	0,88	100%	100%
davon befristet	6	6	100%	100%	4,38	4,38	100%	100%
davon Teilzeit	8	8	100%	100%	5,66	5,66	100%	100%
davon Finanzhilfe	16	13	81%	84%	13,58	10,81	80%	82%
davon Nichtfinanzhilfe	4	3	75%	92%	4,58	3,35	73%	91%
TV-L E4 bis E6	16	16	100%	100%	11,59	11,59	100%	100%
davon international	0	0	-	100%	0,00	0,00	-	100%
davon befristet	4	4	100%	100%	3,25	3,25	100%	100%
davon Teilzeit	11	11	100%	100%	6,09	6,09	100%	100%
davon Finanzhilfe	13	13	100%	100%	9,29	9,29	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	3	3	100%	100%	2,30	2,30	100%	100%
TV-L E1 bis E3	3	3	100%	100%	1,89	1,82	96%	94%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	1	1	100%	100%	0,66	0,59	89%	68%
davon Teilzeit	3	3	100%	100%	1,89	1,82	96%	94%
davon Finanzhilfe	3	3	100%	100%	1,53	1,53	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,36	0,29	-	-
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	51	43	84%	88%	42,16	35,70	85%	88%
Technischer Dienst (ohne DV)	2	0	0%	0%	2,00	0,00	0%	0%
Datenverarbeitung	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
Bibliotheksdienst	1	1	100%	100%	0,66	0,59	89%	84%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	3	3	100%	100%	1,53	1,53	100%	100%
Auszubildende	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-

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	57	47	82%	85%	46,35	37,82	82%	84%
davon international	1	1	100%	100%	0,88	0,88	100%	100%
davon befristet	20	16	80%	73%	14,74	11,72	80%	71%
davon Teilzeit	30	26	87%	90%	18,35	15,82	86%	89%
davon Finanzhilfe	39	35	90%	91%	31,80	27,75	87%	88%
davon Nichtfinanzhilfe	18	12	67%	69%	14,55	10,07	69%	72%

Personalstruktur differenziert nach wissenschaftlichen Einrichtungen (Stichtag 01.12.2013)			
	männlich	weiblich	gesamt
AG Geschlechterforschung	0	2	2
Verwaltungsdienst	0	1	1
Studentische Hilfskräfte	0	1	1
Center for Modern Indian Studies (nur Phil Fak.)	4	5	9
Professuren C4/W3	1	0	1
Professuren C3/W2	0	1	1
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Zeit	1	1	2
Studentische Hilfskräfte	2	2	4
Wiss. Hilfskräfte	0	1	1
Center for Modern Indian Studies (nur Sowi Fak.)	6	13	19
Professuren C4/W3	1	1	2
Professuren C3/W2	0	0	0
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Zeit	3	3	6
Wiss. Hilfskräfte	0	0	0
Studentische Hilfskräfte	1	4	5
Verwaltungsdienst	1	5	6
Demokratieforschung	35	23	58
Professuren C4/W3	1	0	1
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Dauer	1	0	0
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Zeit	13	6	19
Wiss. Hilfskräfte	6	6	12
Studentische Hilfskräfte	14	8	22
Verwaltungsdienst	0	3	3
Diversitätsforschung	1	6	7
Professuren C3/W2	0	1	1
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Zeit	0	2	2
Wiss. Hilfskräfte	0	1	1
Studentische Hilfskräfte	1	2	3
Erziehungswissenschaft	10	36	46
Professuren C4/W3	2	0	2
Professuren C3/W2	1	1	2
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Zeit	3	11	14
Sonstige wiss. Mitarbeiter*innen	1	3	4
Wiss. Hilfskräfte	0	4	4
Studentische Hilfskräfte	3	12	15
Verwaltungsdienst	0	5	5
Ethnologie	16	30	46
Professuren C3/W2	2	2	4
Sonstige wiss. Mitarbeiter	0	1	1
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Dauer	2	0	2
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Zeit	4	10	14
Wiss. Hilfskräfte	1	4	5
Studentische Hilfskräfte	6	6	12
Verwaltungsdienst	0	3	3
Bibliotheksdienst	0	1	1

Sonstiger Dienst (ohne RD)	0	3	3
Technischer Dienst (ohne DV)	1	0	1
Methodenzentrum Sozialwissenschaften	7	7	14
Professuren C4/W3	0	1	1
Professuren C3/W2	1	0	1
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Dauer	1	0	1
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Zeit	2	3	5
Wiss. Hilfskräfte	1	0	1
Studentische Hilfskräfte	2	2	4
Verwaltungsdienst	1	0	1
Politikwissenschaft	20	25	45
Professuren C4/W3	2	0	2
Professuren C3/W2	1	2	3
Juniorprofessuren/ W1	1	1	2
Sonstige wiss. Mitarbeiter*innen	1	0	1
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Dauer	2	0	2
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Zeit	6	5	11
Wiss. Hilfskräfte	1	3	4
Studentische Hilfskräfte	5	11	16
Verwaltungsdienst	1	3	4
Soziologie	14	21	35
Professuren C4/W3	3	2	5
Juniorprofessuren/W1	1	0	1
Sonstige wiss. Mitarbeiter*innen	1	0	1
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Dauer	0	1	1
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Zeit	4	10	14
Wiss. Hilfskräfte	1	1	2
Studentische Hilfskräfte	4	3	7
Verwaltungsdienst	0	4	4
Sportwissenschaften	15	18	33
Professuren C4/W3	0	1	1
Professuren C3/W2	1	0	1
Juniorprofessuren/W1	1	0	1
Sonstige wiss. Mitarbeiter*innen	3	1	4
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Dauer	0	1	1
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Zeit	1	4	5
Wiss. Hilfskräfte	3	2	5
Studentische Hilfskräfte	5	6	11
Technischer Dienst	1	0	1
Verwaltungsdienst	0	3	0
Dekanat Sozialwissenschaften	50	74	124
Sonstige wiss. Mitarbeiter*innen	7	4	11
Wiss. Mitarbeiter*innen auf Zeit	10	14	24
Wiss. Hilfskräfte	3	5	8
Studentische Hilfskräfte	24	36	60
Verwaltungsdienst	6	15	21
GESAMT	178	260	438

Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren) auf Zeit (Stichtag 01.12.2013)		
Institut	männlich	weiblich
AG Geschlechterforschung	0	0
Center for Modern Indian Studies (Sozialwiss. Fakultät)	3	3
Demokratieforschung	13	6
Diversitätsforschung	0	2
Erziehungswissenschaft	3	11
Ethnologie	4	10
Methodenzentrum Sozialwissenschaften	2	3
Politikwissenschaft	6	5
Soziologie	4	10
Sportwissenschaften	1	4
Dekanat Sozialwissenschaften ¹	10	14
GESAMT	46 (40%)	68 (60%)

¹ Dem Dekanat gehören keine wissenschaftlichen Mitarbeiter an; die Zuordnung ergibt sich aus Projekten (im wesentlichen HSP 2020), die dem Dekanat zugeordnet sind.

Wissenschaftliches Personal (ohne Professuren) auf Dauer (Stichtag 01.12.2013)		
Institut	männlich	weiblich
AG Geschlechterforschung	0	0
Center for Modern Indian Studies (Sowiss. Fakultät)	0	0
Demokratieforschung ²	1	0
Diversitätsforschung	0	0
Erziehungswissenschaft	0	0
Ethnologie	2	0
Methodenzentrum Sozialwissenschaften	1	0
Politikwissenschaft	2	0
Soziologie	0	1
Sportwissenschaften	0	1
Dekanat Sozialwissenschaften	0	0
GESAMT	6 (75%)	2 (25%)

² Eine unbefristet beschäftigte promovierte Mitarbeiterin des Instituts wird in der Statusgruppe MTV geführt; neben organisatorischen Aufgaben und Leitungsaufgaben ist sie aber auch in Forschungsaufgaben des Instituts eingebunden und leistet eigenständige wissenschaftliche Forschung

Übersicht Geschlechterverhältnis bei Lehraufträgen

Wintersemester 2013/14

	durchgeführt	%	widerrufen	Summe	%
w	38	36%	3	41	37%
m	69	64%	1	70	63%
Summe	107		4	111	

Sommersemester 2014

	durchgeführt	%	widerrufen	Summe	%
w	42	44%	2	44	43%
m	54	56%	5	59	57%
Summe	96		7	103	

Durchschnitt WS 2013/14 und SS 2014

	durchgeführt	%	widerrufen	Summe	%
w	40	39%	2,5	42,5	40%
m	61,5	61%	3	64,5	60%
Summe	101,5		5,5	107	

Postdoc-Zahlen (geplante Habilitationen)

Angestrebte venia	Beginn der Habilitation (Angabe des Semesters)	Voraussichtliche Fertigstellung (Angabe des Semesters)	Bitte ankreuzen	
			weiblich	männlich
Erziehungswissenschaft	?	WiSe 2014/15 (Einreichung)		X
Erziehungswissenschaft (Emp. Bildungsforschung / Schulpädagogik)	WiSe 2013/14	WiSe 2018/19	X	
Ethnologie	WiSe 2014/15	WiSe 2019/20	X	
Ethnologie	WiSe 2014/15	WiSe 2018/19	X	
Politikwissenschaft	SoSe 2012	SoSe 2017		X
Politikwissenschaft	WiSe 2011/12	WiSe 2016/17		X
Politikwissenschaft	SoSe 2013	WiSe 2014/15		X
Politikwissenschaft	SoSe 2014	WiSe 2017/18	X	
Politikwissenschaft	WiSe 2013/14	WiSe 2017/18	X	
Politikwissenschaft		WiSe 2019/20	X	
Politikwissenschaft		WiSe 2019/20		X
Politikwissenschaft	SoSe 2015	SoSe 2020		X
Soziologie	WiSe 2011/12	WiSe 2015/16	X	
Soziologie	WiSe 2012/13	WiSe 2015/16	X	
Soziologie	SoSe 2012	WiSe 2016/17		X
Soziologie	WiSe 2014/15	SoSe 2019	X	
Soziologie	SoSe 2014	SoSe 2017	X	
Soziologie	SoSe 2011	SoSe 2017	X	
Soziologie	SoSe 2009	SoSe 2016	X	

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: 2015): Personal und Ressourcen

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Sozialwissenschaftliche Fakultät	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent/in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	nein
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	Die Gleichstellungskommission setzt sich wie folgt zusammen: 4:1:1:1
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	Jede wissenschaftliche Einrichtung der Sozialwissenschaftlichen Fakultät hat eine Instituts-gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin; die Wahl erfolgt im Rahmen der Instituts-gleichstellungsversammlungen.
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	0,5 VZÄ, TV-L E 13
1.5	Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Ehrenamtliche Gleichstellungsarbeit wird im Rahmen der universitären Selbstverwaltung erbracht; eine Kompensation erhalten nur studentische Gleichstellungsbeauftragte, die im Modul SQ.Sowi.1000: "Die Mitgliedschaft in der studentischen bzw. akademischen Selbstverwaltung" 6 credits (1SWS) erwerben können.
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan/in der Fakultät, eigene Dekan/in für Gleichstellung ...)?	Dekan/Dekanin
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger/innen und Akteur/innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	nein; die Fakultät versteht Gleichstellung als Querschnittsaufgabe im Sinne des gender mainstreamings.
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	20.000 €
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	2014 = Hilfskraft 4.985,06 € + Sachausgaben 4.834,27 € / 2015 (Stand 10.4.15) = Hilfskraft 3.312,72 € + Sachausgaben 1.146,33 €
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	nein
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ausgaben 2014: 943,05 € - Ausgaben 2015: 3.154,11 € (Elternkontaktbörse, WenDo-Kurse u.a.)
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Die Fakultät war erfolgreich am Professorinnenprogramm I beteiligt (01.10.2009 - 31.03.2013) - 180.607,73 € insgesamt - Bewilligungssummen p.a.= 2009: 13.237, 2010: 51.294,50, 2011: 49.294,50, 2012: 51.294,50, 2013: 35.807,27€ - Zuschüsse für Gleichstellungsmaßnahmen vom MWK (an das Prof.programm gekoppelt 01.01.2010 - 31.03.2013) p.a. 20.000 (2010 - 2012) + 2013 anteilig 5.000€. Das Programm wurde durch Wegberufung der Stelleninhaberin vorzeitig beendet.
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	- Dorothea Schlözer Stipendienprogramm= 2009: 3.612, 2010: 32.481, 2011: 46.912, 2012: 50.806,70, 2013: 27.669, 2014: 21.654, 2015: 6.015 - Kurzzeitstipendien= 2012: 2.100 - Förderung weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen (Personal - zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms): 2010: 29.250,44, 2011: 82.803,02, 2012: 134.084,01, 2013: 79.220,35, 2014: 60.032,32 - sonstige gleichstellungsfördernde Maßnahmen (Mobiles Kinderzimmer, Workshop, Gefo-Preis)= 2010: 312,34, 2011: 1.500, 2012: 1000, 2013: 8€

I. 2 Analyse

I.2.1 Studierende

Der Frauenanteil an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät liegt bei den Studierenden bei 56,9%, der Männeranteil liegt bei 43,1%, so dass für die Fakultät insgesamt nicht mehr von einer Unterrepräsentanz von Frauen ausgegangen werden kann. Der Anteil stieg gegenüber dem vorangegangenen Gleichstellungsplan (Stichtag 1.12.2008) sogar um 0,8 Prozentpunkte.

I.2.2 Examen

Der Anteil der Studenten bei den Studienabschlüssen an der Fakultät liegt bei 37,7 % und ist damit gegenüber 2008 um 5,7% gestiegen. Der Anteil der Studentinnen bei den Studienabschlüssen an der Fakultät liegt mit 62,3% immer noch auf hohem Niveau, ist aber gegenüber 2008 um 5,7 Prozentpunkte gesunken. Ein Handlungsbedarf¹ ist nicht gegeben.

I.2.3 Promotionen

Fakultätsweit liegt der Anteil der Frauen bei der Anzahl der Promotionen bei 43,3%, der Anteil der Männer bei 56,7%. Die Absolventinnenquote liegt hingegen bei 62,3%, die Absolventenquote bei 37,7%. Im 5-Jahres-Mittel unterscheiden sich die Zahlen weniger deutlich: Der Frauenanteil an den Promotionen liegt bei 46,5%, die Absolventinnenquote bei 59,67%.

Ein Handlungsbedarf ist bedingt gegeben.

I.2.4 Postdoc-Phase

Auf Grund geringer Fallzahlen ist der Frauenanteil an den Habilitationen starken Schwankungen unterworfen. Im Kalenderjahr 2013 konnten keinerlei Habilitationen verzeichnet werden, im 5-Jahres-Mittelwert lag der Anteil der Habilitationen von Frauen bei 57,1% und bei Männern bei 42,9%, so dass Handlungsbedarf nur bedingt gegeben ist.

¹ Die Ausführungen zum Handlungsbedarf beziehen sich aufgrund der Stichtagsbetrachtung in der Regel auf die zum 01.12.2013 erhobenen Daten; gravierende Abweichungen, die zwischenzeitlich eingetreten sind, werden benannt und der Handlungsbedarf entsprechend ausgerichtet.

Bei der Besetzung von Juniorprofessuren, die neben der Habilitation einen weiteren Qualifizierungsweg zur Professur bieten, besteht hingegen Handlungsbedarf: zum Stichtag waren 3 von 4 Juniorprofessuren männlich besetzt.

I.2.5 Beschäftigte

I.2.5.1 Professuren

Insgesamt sind 40,6% der Professuren an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät mit Frauen und 59,4% von Männern besetzt. Dabei entfallen 73,3% der W3-Stellen auf Männer und 26,7% der W3- Stellen auf Frauen² – gegenüber dem Stichtag 01.12.2008 ist dies eine Verschlechterung um 9 Prozentpunkte. Eine deutliche Verbesserung hingegen zeigt sich beim Frauenanteil an den W2-Professuren: 61,5% gegenüber dem Stichtag 01.12.2008 mit 44%.

Bei W3-Professuren sollten mögliche Spielräume genutzt werden. Ein akuter Handlungsbedarf ist allerdings nicht gegeben, da durch eine Bleibeverhandlungen und eine Neuberufung der Anteil der Frauen unter den W3-Professuren aktuell bei 38,9% liegt.

I.2.5.2 Wissenschaftliches Personal

Bei den studentischen Hilfskraftstellen sind Frauen mit einem Anteil von 58% und Männer von 42% vertreten; dies entspricht annähernd dem Anteil an den Studierenden. Institutsspezifische Unterschiede zum Erhebungszeitpunkt (36% weibliche studentische Hilfskräfte am Institut für Demokratieforschung), die Handlungsbedarf erforderten, sind aktuell nicht mehr feststellbar.

Frauen sind bei Lehraufträgen mit einem Anteil von 40% gegenüber einem Männeranteil von 60% (Mittelwert aus WiSe 2013/2014 und SoSe 2014) insgesamt an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät leicht unterrepräsentiert.

Hier besteht Nachbesserungsbedarf.

Auf Ebene der wissenschaftlichen Hilfskräfte wird ein Männeranteil von 37 % und ein Frauenanteil von 63 % erreicht. Hier besteht zzt. Kein Handlungsbedarf.

Insgesamt besteht das wissenschaftliche Personal in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu 54,8 % aus Frauen; der Männeranteil beträgt 45,2%.

² In der Tabelle „Grunddatensatz“ ist eine zum Stichtag als W 3 statt W 2 besetzte Professur nicht berücksichtigt.

Ein Ungleichgewicht bestand zum Erhebungszeitpunkt bei dem unbefristet beschäftigten Wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) mit einem vergleichsweise geringen Frauenanteil von 25 % und entsprechend hohem Männeranteil von 75 %. Unter Berücksichtigung u.a. der Besonderheit im Institut für Demokratieforschung (sh. Fußnote zur Tabelle) und einer geplanten Entfristung zum Ende des Jahres 2015 würde sich das Verhältnis auf 44,4 zu 55,6 % verbessern.

I.2.5.3 MTV

Im MTV-Bereich beträgt der Frauenanteil in der Entgeltgruppe E 13 65%; der Fakultät ist es in den letzten Jahren gelungen, qualifizierte Stellen zunehmend mit Frauen zu besetzen, die als Akademikerinnen Aufgaben im Wissenschaftsmanagement und in der Beratung wahrnehmen. Die hohe Anzahl von TV-L E 13 Stellen ist im Wesentlichen bedingt durch Sondermittel (Hochschulpakt, Qplus); die Stellen stehen dadurch – in ihrer Mehrzahl (53%)– auch nur befristet zur Verfügung.

In der Entgeltgruppe E7 bis E9 sind mehr Personen als in den anderen Entgeltgruppen im MTV-Bereich beschäftigt; 80% der Beschäftigten sind weiblich; die Teilzeitbeschäftigten dieser Gruppe (40%) sind ausschließlich Frauen. Durch Neueinstellungen und/oder Überprüfungen von Tätigkeitsdarstellungen in den vergangenen Jahren konnten Stellen höher bewertet und dadurch der Frauenanteil insbesondere in den Gruppen E8 und E9 erhöht werden. Die in diesen Entgeltgruppen besetzten Stellen sind in der Regel aus Finanzhilfemitteln finanziert (80%) und daher überwiegend unbefristet besetzt (70%).

Von den Entgeltgruppen E2 bis E6 sind in der Fakultät nur die Gruppen E 2, 5 und 6 besetzt, ausschließlich mit Frauen. E5/E6-Stellen sind zu 25 % befristet besetzt; 69% der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit. In der Gruppe E6 konnten 2015 zwei Stellen auf E8 angehoben werden. Im Vergleich zu anderen Entgeltgruppen sind in der Gruppe E2 nur sehr wenige (3) Personen beschäftigt; eine der Stellen war befristet besetzt, alle Stellen wurden in Teilzeit wahrgenommen. Der Aufgabenbereich und die Anforderungsprofile der Stellen insbesondere in den Gruppen E 5 und E2 sind mit dem Ziel Stellenanhebung zu überprüfen.

II. Ziele

Handlungsbedarf ist an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät in folgenden Bereichen gegeben:

II.1 Promotionen

Der Frauenanteil liegt im 5-Jahres- Mittel bei 46,5%, die Absolventinnenquote bei 59,67%.

Ziel: Bis 2021 soll der Frauenanteil bei den Promotionen dem der in der Regel höheren Absolventinnenquote entsprechen.

II.2 Postdoc-Phase

Der Anteil der Frauen unter den Juniorprofessuren lag 2013 bei 25%, bzw. 3 der 4 Stellen waren mit Männern besetzt.

Ziel: Bis 2021 sollen mindestens 2 der zukünftig noch zur Verfügung stehenden 3 Stellen im 5-Jahres-Mittel mit Frauen besetzt sein.

II.3 Professuren

Zum Stichtag 01.12.2013 waren 73,3% der W3-Professuren mit Männern besetzt³. Dennoch ist kein dringender Handlungsbedarf gegeben, da durch eine Bleibeverhandlung und eine Neuberufung der Anteil der Frauen an den W3-Stellen derzeit bei 38,9% liegt. Zielwerte für 2021 festzulegen ist nicht möglich, da planmäßig nur eine W3 bis 2021 neu besetzt wird. Aufgrund der positiven Entwicklung ist jedoch davon auszugehen, dass der Anteil der Frauen an den W3-Professuren nicht unter den jetzigen Prozentsatz fallen wird.

II.4 Wissenschaftliches Personal

Bei den wissenschaftlichen Dauerstellen waren zum Erhebungszeitpunkt 75% mit Männern und 25% mit Frauen besetzt; auf die Besonderheiten bei der Erhebung und die zu erwartende positive Entwicklung ist im Abschnitt I.2.5.2 hingewiesen worden.

³ Vgl. vorherige Fußnote

Bei den befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen sind 40% mit Männern und 60% mit Frauen besetzt.

Ziel: Die Fakultät strebt einen Anteil von 50% Männern auf befristeten wissenschaftlichen Stellen der einzelnen Institute bis 2021 an.

II.5 Hilfskräfte

Da studentische Hilfskraftstellen einen ersten Einblick in eine wissenschaftliche Karriere bieten, legt die Fakultät Wert auf eine annähernde Gleichverteilung der Stellen auf Frauen und Männer. Diese ist fächerübergreifend im Wesentlichen gegeben.

Ziel: Bis 2021 sollen an allen Instituten die studentischen Hilfskraftstellen annähernd auf Frauen und Männer gleichermaßen verteilt sein (+/- 10%).

II.6 Lehraufträge

Die Lehraufträge sind an einigen Instituten deutlich ungleich auf Frauen und Männer verteilt.

Ziel: Die Institute sind gehalten, ihre prozentualen Männer- und Frauenanteile bei den Lehraufträgen pro Jahr um 10 Prozentpunkte der gleichmäßigen pari-pari- Verteilung anzunähern, bis eine annähernde Gleichverteilung (+/- 10%) erreicht ist.

Eine Sonderstellung nimmt das Institut für Sportwissenschaften ein: Hier kommt der Studienkommission eine besondere Funktion zu, da der überwiegende Teil der Schieflage bei den Lehraufträgen durch Ad- personam- Anträge der Studierenden aus Studienqualitätsmitteln verursacht wird. Die Studienkommission und ggf. der Fakultätsrat legen hier zukünftig besonderes Augenmerk auf die Einhaltung des Gleichstellungsplans.

III. Maßnahmen

1. Bestehende, dauerhafte Maßnahmen

Förderung zur Fertigstellung der Dissertationsschrift (Abrufe 2010-2013: 1)	
Inhalt	Stipendium (700 Euro/Monat, 3 Monate Laufzeit) zur Förderung der Abschlussphase der Dissertationsschrift
Ziel	Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen, Förderung der Vereinbarkeit
Zielgruppe	Promovendinnen und Personen mit Erziehungsverantwortung ⁴
Laufzeit	Unbegrenzt
Höhe der Mittel	Flexible Vergabe nach Antragsaufkommen im Rahmen des Gleichstellungsetats
Finanzierungsquelle	Etat des Gleichstellungsbüros der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
Verantwortliche_r	Gleichstellungskommission; Bewerbungen sind an das Dekanat zu richten

Mobiles Kinderzimmer (Abrufe: Durchschnittl. 1 mal pro Woche)	
Inhalt	Alle Institute/Einrichtungen der Fakultät sind mit „Mobilen Kinderzimmern“ ausgestattet: Eine Kiste mit Spielzeug, Büchern und Bastelmaterialien für unterschiedliche Altersgruppen, die von Mitarbeiter*innen oder Studierenden ausgeliehen werden kann, falls ein Kind im Büro betreut werden muss.
Ziel	Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf.
Zielgruppe	Personen mit Erziehungsverantwortung
Laufzeit	Unbegrenzt
Höhe der Mittel	Anschaffungskosten pro Kiste ca. 100 Euro
Finanzierungsquelle	Etat des Gleichstellungsbüros der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
Verantwortliche_r	Gleichstellungsbüro der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Elternkontaktbörse Von GESIS als Best-Practice-Beispiel aufgenommen (Abrufe 3-10 pro Termin)

⁴ Die Zielgruppe wurde mit Beschluss des Fakultätsrats vom 20.05.2015 auf Personen mit Erziehungsverantwortung erweitert.

Inhalt	Einmal im Monat haben studierende und mitarbeitende Personen mit Erziehungsverantwortung bei Kaffee und Keksen Gelegenheit sich auszutauschen und zu vernetzen. Eine Ansprechperson für alle Fragen rund um Elternschaft / Vereinbarkeit an der Fakultät ist vor Ort. Die Kinder sind selbstverständlich dabei.
Ziel	Vernetzung der Personen mit Erziehungsverantwortung sowie Informationsaustausch
Zielgruppe	Studierende und mitarbeitende Eltern der Sozialwissenschaftlichen Fakultät und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Laufzeit	Unbegrenzt
Höhe der Mittel	35 Euro/ Monat Bewirtungskosten 10 Hilfskraftstunden / Monat
Finanzierungsquelle	Hälftig durch beide Fakultäten; Sowi: Vereinbarkeitsetat des Gleichstellungsbüros der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
Verantwortliche_r	Gleichstellungsbüro der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

2. Neue Maßnahmen

Förderung der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Erziehungsverantwortung (Abrufe Vorgängerprogramm 2010-2013:13)	
Inhalt	Für Studierende und wissenschaftlichen Nachwuchs (alle Qualifizierungsstufen) mit min. 1 Kind soll im Zuge der Vereinbarkeit von Familie und Studium/wissenschaftlicher Qualifizierung ein besonderer Anreiz geschaffen werden, ihre Abschlussarbeit, Dissertation oder Promotion an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät fertig zu stellen. Die zweimonatige Förderung beträgt 350 Euro pro Monat.
Ziel	Erhöhung der Abschlussquote Studierender mit Erziehungsverantwortung
Zielgruppe	Gefördert werden ausschließlich Antragsteller*innen, die a) die Qualifikationsarbeit innerhalb eines (Teil-)Studiengangs der Sozialwissenschaftlichen Fakultät anfertigen, bzw. wenigstens durch ein Mitglied oder eine Angehörige oder einen Angehörigen betreut werden, b) für die Anfertigung der Qualifikationsarbeit zugelassen sind, c) mindestens ein minderjähriges Kind unter 16 Jahren in erheblichem

	Umfang betreuen und d) einen besonderen Bedarf darlegen.
Laufzeit	Unbegrenzt ab WS 2015/2016
Höhe der Mittel	Flexible Vergabe nach Antragsaufkommen im Rahmen des Gleichstellungsetats
Finanzierungsquelle	Etat des Gleichstellungsbüros der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
Verantwortliche_r	Gleichstellungsbüro der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Reisekostenzuschuss für studierende mit Erziehungsverantwortung– Pilotprojekt	
Inhalt	Der Reisekostenzuschuss kann für Reise-, Betreuungs- und Unterkunftskosten mitreisender Kinder studierender Eltern bei Auslandsaufenthalten beantragt werden.
Ziel	Erhöhung der Mobilität Studierender mit Erziehungsverantwortung, Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft, Verbesserung der Studienbedingungen
Zielgruppe	Studierende mit Erziehungsverantwortung
Laufzeit	WS 2015/2016 – SS2018
Höhe der Mittel	4000 Euro/ Jahr
Finanzierungsquelle	Etat des Gleichstellungsbüros der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
Verantwortliche_r	Gleichstellungsbüro der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Coaching für Sozialwissenschaftlerinnen und Personen mit Erziehungsverantwortung	
Inhalt	Akademikerinnen und Personen mit Erziehungsverantwortung arbeiten in getrennten zielgruppenspezifischen Coachings ihre beruflichen Ziele im Spannungsfeld der Vereinbarkeit von Beruf und Familie heraus, analysieren ihre Kompetenzen und lernen strategische Schritte zur Zielerreichung ihrer Karriere wünsche.
Ziel	Personalentwicklung/ Nachwuchsförderung
Zielgruppe	Akademikerinnen und Personen in Elternschaft

Laufzeit	Pro Zielgruppe 1 Coaching pro Jahr, unbegrenzt
Höhe der Mittel	2000 Euro pro Jahr
Finanzierungsquelle	Etat des Gleichstellungsbüros der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
Verantwortliche_r	Gleichstellungsbüro der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Weitere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	
neue Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Die Fakultät und ihre Einrichtungen bieten proaktiv Gender- und Diversityworkshops für alle Institute und Einrichtungen sowie Neumitglieder der Fakultät an • Prüfung der Formulare, Rundbriefe und Ausschreibungstexte der Einrichtungen der Fakultät auf gendergerechte Sprache • Prüfung der Testmodalitäten des Studieneingangstest für Studierende der Sportwissenschaft,. • Exkursionen, die von mehr als einer Person geleitet werden, sollen in der Regel geschlechterparitätisch besetzt sein. • Die Fakultät setzt sich auf Universitätsebene dafür ein, dass eine AGG-Beschwerdestelle eingerichtet wird.
bestehende Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Gender- und Diversityaspekte werden weiterhin von allen Einrichtungen der Fakultät in der Lehre thematisiert; entsprechende Lehrveranstaltungen können in den Studiengang Geschlechterforschung importiert werden.</i> • <i>Regelmäßiges Einwerben von Maria-Goeppert-Mayer-Professuren für internationale Frauen- und Genderforschung oder vergleichbare Programme</i>
Ziel	Sensibilisierung für Gleichstellungsbelange auf allen Karrierestufen; Optimierung der Gender- und Diversitykompetenz der Mitarbeiter*innen an der Fakultät; Innovative, professionelle Konzepte des Gender- und Diversitymanagements werden implementiert; Verbesserung der Arbeits- und Forschungsbedingungen
Zielgruppe	Alle Beschäftigten und Studierende der Fakultät
Laufzeit	unbegrenzt
Höhe der Mittel	Überwiegend kostenneutral
Finanzierungsquelle	Ggf. Institutshaushalte, Hochschuldidaktik, Studienqualitätsmittel,

	Personalentwicklung, Gleichstellungsetat
Verantwortliche_r	Dekanat, Institutsvorstände

Weitere Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium	
Neue Maßnahme:	<ul style="list-style-type: none"> • Pro-aktives Angebot von Telearbeit für Beschäftigte, insbesondere Verwaltungskräfte.
Bestehende Maßnahmen:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Die Fakultät setzt sich für eine der Nachfrage angemessene Erhöhung der Belegplätze ein. Dies schließt Tagespflegeplätze für Betreuungslaufzeiten von unter einem Jahr Laufzeit mit ein.</i> • <i>Intensive Bemühungen um die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitsraumes für die Beschäftigten der Fakultät; die Fakultät wird ihre Bemühungen zur Einrichtung eines zentralen Eltern-Kind-Arbeitsraumes fortsetzen und intensivieren.</i> • <i>Bemühungen um ein ausreichendes Angebot prüfungsrelevanter Lehre mit Ende der Lehrveranstaltung vor 16.00Uhr bzw. Blockveranstaltungen (für manche Eltern leichter handhabbar).</i> • <i>Bescheinigungen für Kindertageseinrichtungen über verlängerten Betreuungsbedarf stellt das Dekanat aus.</i> • <i>Promovierende, die an Kolloquien außerhalb der Kernbetreuungszeiten teilnehmen, können im Rahmen der Familienförderung bezuschusst werden.</i> • <i>Ein finanzieller Zuschuss zur Betreuungsaufwendung Promovierender mit Erziehungsverantwortung kann aus Gleichstellungsmitteln gewährt werden.</i> • <i>Die Fakultät, insbesondere das Studiendekanat und das Dekanat, setzt sich auf Universitätsebene dafür ein, dass für die gesamte Universität Mittel bereit gestellt werden, die der Einführung einer – den tatsächlichen Bedarf deckenden und zeitlich flexiblen – Kinderbetreuung für die Mitglieder der Universität dienen.</i>
Ziel	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Frauenförderung, Verbesserung der Arbeits- und Forschungsbedingungen
Zielgruppe	Studierende und Beschäftigte der Fakultät

Laufzeit	unbegrenzt
Höhe der Mittel	
Finanzierungsquelle	Etat des Gleichstellungsbüros der Fakultät
Verantwortliche_r	Dekanat, Studiendekanat, Fakultätsrat, Institutsleitungen, Studiengangsbefragte, Dozierende



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

www.sowi.uni-goettingen.de