



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN



Gleichstellungsplan 2015–2026

# Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie



Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie  
dekanat.forst@uni-goettingen.de

## INHALT

1.	Die Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie .....	1
1.1	Forschungs- und Serviceeinrichtungen .....	1
1.2	Studium und Lehre .....	1
1.3	Personal und Haushalt .....	1
1.4	Gleichstellungsarbeit .....	2
2.	Genderverhältnisse .....	2
2.1	Studium .....	2
	<i>Bestandsaufnahme und Analyse</i> .....	2
	<i>Diskussion</i> .....	3
2.2	Promotionsphase .....	4
	<i>Bestandsaufnahme und Analyse</i> .....	4
	<i>Diskussion</i> .....	4
2.3	Habilitationen .....	4
	<i>Bestandsaufnahme und Analyse</i> .....	4
	<i>Diskussion</i> .....	5
2.4	Professuren .....	5
	<i>Bestandsaufnahme und Analyse</i> .....	5
	<i>Diskussion</i> .....	6
2.5	Wissenschaftlicher Dienst (ohne Professorinnen und Professoren) .....	6
	<i>Bestandsaufnahme und Analyse</i> .....	6
	<i>Diskussion</i> .....	6
2.6	MTV-Gruppe .....	7
	<i>Bestandsaufnahme und Analyse</i> .....	7
	<i>Diskussion</i> .....	7
3.	Ziele .....	7
3.1	Studium und Promotionsphase .....	7

3.2	Habilitationen .....	8
3.3	Professuren .....	8
3.4	Wissenschaftlicher Dienst (ohne Professorinnen und Professoren) .....	8
3.5	MTV-Gruppe .....	8
4.	Maßnahmenkatalog .....	9
4.1	„Licht ins Dunkel bringen“ .....	9
4.2	Individuelle Beratung von Studieninteressentinnen .....	9
4.3	Marketing des Forststudiums .....	10
4.4	Dorothea Schlözer-Stipendien .....	10
4.5	Anschub-, Überbrückungs- und Abschlussfinanzierung .....	11
4.6	Short-term International Mentorship Programme .....	11
5.	Anhang .....	12

## **Die Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie**

### **1.1 Forschungs- und Serviceeinrichtungen**

Die Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie besteht aus zwei Instituten mit insgesamt 19 Abteilungen und drei Service-Einrichtungen (siehe Tabelle 1, Seite 12). Die Free Floater-Nachwuchsgruppe „Biodiversity, Macroecology and Conservation Biology“ soll Ende 2015 als W2-Professur aus Mitteln des universitären Struktur- und Innovationsfonds verstetigt und die Professur zu einer Abteilung weiterentwickelt werden. Zum 01.05.2015 wurde eine W1-Professur „Holztechnologie und Holzchemie“ mit Tenure Track eingerichtet, die nach positiver Evaluierung in eine W2-Professur überführt werden wird. Der Inhaber der W1-Professur wird dann Leiter der Abteilung „Holztechnologie und Holzwerkstoffe“, die in Abteilung „Holztechnologie und Holzchemie“ umbenannt werden wird. Die C4-Professur „Forstliche Arbeitswissenschaft und Verfahrenstechnologie“ soll nach Ausscheiden des Inhabers der Professur als W2-Professur „Forest Operations“ weitergeführt werden. Die Abteilung wird nach erfolgreichem Berufungsverfahren in Abteilung „Forest Operations“ umbenannt werden. Die Freigabe der Professur ist erfolgt und die Stelle ausgeschrieben. Die Professur „Forstgenetik und Forstpflanzenzüchtung“ wurde ungeplant zum 01.09.2015 vakant. Die Professur wurde inzwischen freigegeben und als W3-Professur mit gleicher Denomination ausgeschrieben.

### **1.2 Studium und Lehre**

Die Fakultät für Forstwissenschaften bietet eine breite Palette verschiedener Studiengänge (siehe Tabelle 2, Seite 13) und ist an einer Reihe fachübergreifender Studiengänge teils prominent beteiligt. Sie hat insgesamt 1.173 Studierende aus 20 Ländern (Stichtag: 29.06.2015). Aufgrund der anhaltenden erheblich oberhalb der Kapazität liegenden Zuwächse an Studierenden im Bachelorstudiengang „Forstwissenschaften und Waldökologie“ wird zum Wintersemester 2015/2016 eine Zulassungsbeschränkung eingeführt sein.

### **1.3 Personal und Haushalt**

Die Fakultät verfügt über ein Budget in Höhe von rund 8 Mio. Euro (ohne KLR-Komponenten). Über 90 % des Budgets sind in Planpersonal gebunden. Der Flexibilisierung von Personalmitteln zum Zwecke einer aktiven Personalpolitik sind damit enge Grenzen gesetzt. Die Fakultät ist eine der drittmittelstärksten Fakultäten der Universität; sie hatte im Jahr 2014 ein Drittmittelauflkommen in Höhe von rund 8 Mio. Euro.

Die Budget- und Personalsteuerung erfolgt durch das Dekanat, die Struktur- sowie Haushalts- und Planungskommission, gegebenenfalls auch Studienkommission, sowie dem Fakultätsrat. Die genannten Kommissionen empfehlen dem Fakultätsrat, der über die Bewirtschaftung des Fakultätsbudgets und über strukturelle Personalangelegenheiten beschließt.

## 1.4 Gleichstellungsarbeit

Der Gleichstellungsauftrag wird sowohl auf der Ebene der Fakultät als auch jener der Abteilungen als Leitungsaufgabe verstanden. Unabhängig davon hat die Fakultät ein aus vier gewählten Beauftragten (siehe Tabelle 3, Seite 13) bestehendes Gleichstellungsteam gebildet, das organisatorisch dem Dekanat zugeordnet ist. Im Gleichstellungsteam sind alle Statusgruppen vertreten. Die Gleichstellungsbeauftragten sind im Innenverhältnis gleichberechtigt; die Außenvertretung erfolgt fallweise nach Abstimmung im Gleichstellungsteam. Das Gleichstellungsteam trifft sich in der Regel einmal im Monat. Mindestens einmal im Semester findet ein Abstimmungsgespräch zwischen dem Gleichstellungsteam und dem Dekan statt.

Eine der Gleichstellungsbeauftragten erhält für die Erledigung der Gleichstellungsaufgaben im Zusammenhang mit personalrechtlichen Maßnahmen eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit um vier Stunden pro Woche aus Fakultätsmitteln. Für die weitere Arbeit des Gleichstellungsteams stellt die Fakultät bei Bedarf Mittel zur Verfügung.

## 2. Genderverhältnisse

### 2.1 Studium

#### *Bestandsaufnahme und Analyse*

Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse waren der vom Gleichstellungsbüro bereit gestellte Grunddatensatz zur Erstellung des Gleichstellungsplans, auf Anfrage zur Verfügung gestellte Erhebungen des Gender & Diversity-Controlling (siehe Tabellen 4-8, Seiten 14-16) und der Abteilung Studium und Lehre sowie eigene Erhebungen und Berechnungen. Wenn nicht anders vermerkt, wird im Weiteren wegen der Detailtiefe auf Daten über die Gender-Verhältnisse des Studienjahres 2014 abgehoben.

Der Anteil weiblicher Studierender an der Gesamtzahl aller Erst- und Neuimmatrikulierten in den BSc- und MSc-Studiengängen liegt bei 28 % mit teils erheblichen Unterschieden zwischen

- den BSc- und MSc-Studiengängen,
- den BSc-Studiengängen „Forstwissenschaften und Waldökologie“ und „Molecular Ecosystem Sciences“,
- den MSc-Studiengängen „Forstwissenschaften und Waldökologie“ und „Sustainable Forest and Nature Management“ sowie
- den verschiedenen Schwerpunkten des MSc-Studiengangs „Forstwissenschaften und Waldökologie“
  - „Forstbetrieb und Waldnutzung“,
  - „Waldnaturschutz“,
  - „Holzbiologie und Holztechnologie“,
  - „Ökosystemanalyse und Modellierung“ und

- „Tropical and International Forestry“.

Der Frauenanteil in den BSc-Studiengängen liegt durchschnittlich bei 26 % und in den MSc-Studiengängen bei 35 %. Der höhere Frauenanteil im MSc-Bereich gilt in der Tendenz auch für das 5-jährige Mittel und ist damit über einen längeren Zeitraum stabil.

Im noch zulassungsfreien BSc-Studiengang „Forstwissenschaften und Waldökologie“ liegt der Frauenanteil bei 22 % und im zulassungsbeschränkten, englischsprachigen BSc-Studiengang „Molecular Ecosystem Sciences“ bei 75 %.

Im MSc-Studiengang „Forstwissenschaften und Waldökologie“ liegt der Frauenanteil bei 32 % und im MSc-Studiengang „Sustainable Forest and Nature Management“ bei 50 %.

Innerhalb des MSc-Studiengangs „Forstwissenschaften und Waldökologie“ sind die Frauenanteile in den fünf Schwerpunkten sehr unterschiedlich (siehe Tabelle 9, Seite 17): Bezogen auf die Gesamtzahl der Studierenden liegt der Anteil weiblicher Studierender im Schwerpunkt „Waldnaturschutz“ bei 57 % und im eher traditionellen Schwerpunkt „Forstbetrieb und Waldnutzung“ bei lediglich 18 % (Stichtag: 14.04.2015). In den übrigen Schwerpunkten liegt er um die 30 %.

Der Anteil der Absolventinnen liegt im 5-jährigen Mittel in den BSc- und den MSc-Studiengängen bei 33 %. Obwohl die Durchschnittsnote der Hochschulzugangsberechtigung bei den Studienanfängerinnen im noch zulassungsfreien BSc-Studiengang „Forstwissenschaften und Waldökologie“ mit einer Durchschnittsnote von 2,5 erheblich besser ist als mit 2,9 bei den Studienanfängern, schließen weibliche Studierende ihr Studium entgegen der Erwartung nicht zügiger ab (siehe Tabelle 8, Seite 16).

### ***Diskussion***

Der Frauenanteil unter den Studierenden in Höhe von knapp 30 % ist auch im langjährigen Mittel mit nur geringen Schwankungen konstant und unabhängig von Bemühungen der Fakultät, den Frauenanteil zu steigern. Der 30 %-Anteil ist weitgehend deckungsgleich mit Angaben der forstwissenschaftlichen Fakultäten an der TU München und TU Dresden. Mit dem 30 %-Anteil scheint ein Plateau erreicht zu sein, das mit den üblichen Instrumenten des Studierendenmarketings nur schwer zu steigern ist. Als Grund für die Stabilität des Plateaus wird ein tradiertes klischeehaftes Verständnis über den Beruf des Försters gesehen, das überwiegend Frauen mit familiärem Bezug zur Forstwirtschaft zum Studium der Forstwissenschaften führt. Hinweise darauf, dass dem so ist, zeigen die über den Grunddatensatz hinaus erhobenen Daten zu den Anteilen weiblicher Studierender in den beiden von der Fakultät getragenen, in der Ausrichtung sehr unterschiedlichen BSc-Studiengängen (siehe Tabelle 7, Seite 16).

Der Anteil der weiblichen Studierenden in den MSc-Studiengängen liegt auch im Mittel der letzten fünf Jahre höher als der in den BSc-Studiengängen. Der Anstieg liegt wohl in der für weibliche Studieninteressierte gestiegenen Attraktivität des MSc-Studiengangs „Forstwissen-

schaften und Waldökologie“ durch den eher gemeinwohl- denn nutzungsorientierten Studienswerpunkt „Waldnaturschutz“ und den international ausgerichteten, englischsprachigen MSc-Studiengang „Sustainable Forest and Nature Management“ begründet.

Insgesamt deutet einiges darauf hin, dass neben der klischeehaften Vorstellung vom „Förster im Wald“ der Aspekt und Begriff der Waldnutzung einer Steigerung des Frauenanteils in den originär forstwissenschaftlich ausgerichteten Studiengängen hinderlich ist, während die Begriffe „Schutz“ und „sustainable“ in der Denomination einem Studiengang einen eher bewahrenden Charakter zuschreiben und weibliche Studieninteressierte möglicherweise verstärkt ansprechen. Es wäre interessant zu untersuchen, inwieweit geschlechtsspezifische und biographisch geprägte Vorstellungen von Begriffen die Studienwahl beeinflussen.

## **2.2 Promotionsphase**

### *Bestandsaufnahme und Analyse*

Der Anteil weiblicher Promovierender liegt mit 36 % im Mittel der letzten fünf Jahre höher als der Anteil der Studentinnen im BSc- und MSc-Bereich. Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen liegt im Mittel der letzten fünf Jahre bei 38 % und im Wintersemester 2013/2014 und Sommersemester 2014 bei 46 %.

Eigenen Daten zufolge liegt in den grundlagenbezogenen Disziplinen, die organisatorisch im Büsgen-Institut verortet sind, der Anteil abgeschlossener Promotionen von Promovendinnen im Fünfjahresmittel (2010-2014) bei 47 %; in den eher angewandten Disziplinen, verortet im Burckhardt-Institut, bei 37 % (siehe Tabelle 10, Seite 17). Der Anteil ausländischer Promovendinnen liegt im Fünfjahresmittel bei 53 %.

### *Diskussion*

Der im Vergleich zum Büsgen-Institut geringere Anteil der Promovendinnen im Burckhardt-Institut mag auf bereits kurz diskutierte mögliche geschlechtsspezifische Präferenzen zurückzuführen sein.

Der Frauenanteil steigt über die Karrierestufen Bachelor, Master und Promotion kontinuierlich an. Die „Pipeline“ ist in der Fakultät daher bis zur Karrierestufe der Promotion nicht „löcherig“ (siehe Abbildung 1, Seite 18). Das Kaskadenmodell als derzeitigen Gleichstellungsstandard zugrunde gelegt, ist ein zwingender Handlungsbedarf bis zur abgeschlossenen Promotion nicht erkennbar.

## **2.3 Habilitationen**

### *Bestandsaufnahme und Analyse*

Der Grunddatensatz weist für das Kalenderjahr 2013 die abgeschlossene Habilitation eines Habilitanden aus. Darüber hinaus erhobene Daten zeigen, dass im Zeitraum von 2010-2015



insgesamt drei Habilitanden ihre Habilitation erfolgreich zum Abschluss gebracht haben. Im selben Zeitraum wurden sechs Anträge auf Habilitation gestellt, darunter hälftig von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Eine Erhebung der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden für 2013 weist bei insgesamt 48 Nachwuchsstellen einen Frauenanteil in Höhe von 48 % aus. Die hierin enthaltenen 12 über Budgetmittel finanzierten und befristet zu besetzenden Nachwuchsstellen sind je hälftig von Frauen und Männern besetzt. Der Erhebung zufolge erklären 26 % der Frauen und 48 % der Männer eine Habilitation anzustreben.

### *Diskussion*

Die geringe Anzahl abgeschlossener Habilitationen steht in krassem Gegensatz zu den formal erklärten Habilitationsabsichten und den unverbindlichen Absichtserklärungen aus der Erhebung der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden des Jahres 2013. Weit überwiegend werden Habilitationsabsichten von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern nicht umgesetzt.

Die insgesamt wenigen vollzogenen Habilitationen weisen aus, dass unabhängig vom Merkmal der Geschlechtszugehörigkeit die Habilitation zwar allgemein angestrebt, aber nur in sehr begrenztem Umfang erfolgreich zu Ende geführt wird. Die Gründe hierfür sind vielfältig, in ihrer Bedeutung quantitativ aber nur schwer fassbar. So ist offen inwieweit zum Beispiel Führungsdefizite, Unsicherheiten in der Karriereplanung beziehungsweise der Beschäftigungsverhältnisse oder eine mangelnde Betreuung durch eine Mentorin oder einen Mentor eine Rolle spielen. Informationen über Fluktuationen auf den Nachwuchsstellen und die Motive der Stelleninhaberinnen für die Entscheidung zur Habilitation und die Gründe für einen Abbruch liegen nicht vor, wären aber eine notwendige Voraussetzung für Maßnahmen, die der aufgezeigten Situation entgegenwirken könnten.

Vor dem Hintergrund des sehr starken Einbruchs in der Habilitationsphase ist die Fokussierung von gender-Maßnahmen auf eine schwerpunktmäßige Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase mit dem verbindlichen Ziel der Habilitation zu empfehlen.

Die Bedeutung der Habilitation für die Berufung auf eine Professur wird durch die Einführung der Qualifikationsstufe Juniorprofessur relativiert.

## **2.4 Professuren**

### *Bestandsaufnahme und Analyse*

Der Frauenanteil liegt bei den Professuren im Mittel der letzten fünf Jahre bei 24 %, davon 35 % bei den C3/W2- und 20 % bei den C4/W3-Professuren. Im Grunddatensatz nicht aufgeführt sind die seit 2011 an der Fakultät etablierten drei W1-Professuren, die alle mit Tenure track

ausgestattet waren beziehungsweise sind. Eine dieser W1-Professuren ist eine im Rahmen der Exzellenzinitiative der Fakultät zusätzlich zugeordnete Juniorprofessur.

Der Professorinnenanteil liegt im Büsgen-Institut bei 33 % und im Burckhardt-Institut bei 11 %. Der Unterschied mag mit dem geringeren Frauenanteil in den stärker anwendungsorientierten Disziplinen zusammenhängen, die bei Ausschreibungen in diesen Fächern eine eher geringe Bewerberinnenlage bedingt.

### *Diskussion*

Die fakultären Gestaltungsspielräume zur Hebung des Frauenanteils an den Professuren sind gering. Die Besetzung freiwerdender Professuren mit Frauen wird voraussichtlich bei den in den nächsten zwei Jahren anstehenden Verfahren durch eine enge Bewerberinnenlage erschwert werden. Eine mittelfristige Hebung des Frauenanteils durch einschlägige Förderprogramme wie das Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm macht für die Fakultät insbesondere dann Sinn, wenn solche Fördermaßnahmen in Abstimmung mit anderen forstwissenschaftlichen Fakultäten erfolgen.

## **2.5 Wissenschaftlicher Dienst (ohne Professorinnen und Professoren)**

### *Bestandsaufnahme und Analyse*

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst liegt im Mittel der letzten fünf Jahre bei 32 %. Der Frauenanteil des über Mittel der Finanzhilfe des Landes finanzierten wissenschaftlichen Dienstes liegt bei 19 %, von denen mit 82 % der weit überwiegende Teil der Beschäftigungsverhältnisse befristet ist. Der Anteil von Frauen, die über Mittel der Nichtfinanzhilfe finanziert werden, liegt bei 38 %; diese Beschäftigungsverhältnisse sind alle befristet.

Vor dem Hintergrund der Diskussion um die mit Befristungen einhergehenden prekären Beschäftigungsverhältnisse ist der Anteil derjenigen Stellen des wissenschaftlichen Dienstes interessant, der dauerhaft mit Frauen besetzt ist. Eigenen Erhebungen zufolge liegt er bei 13 % (Stand: 27.04.2015).

### *Diskussion*

Problematisch im wissenschaftlichen Dienst ist der geringe Frauenanteil von 13 % auf den dortigen Dauerstellen. Die Fluktuation auf diesen Stellen ist gering und demzufolge auch die Möglichkeit, den dortigen Frauenanteil kurzfristig zu heben. Über verbindliche und transparente Verfahrensregeln bei der Besetzung von Dauerstellen des wissenschaftlichen Dienstes wird versucht, künftig eine ausgewogenere Geschlechterverteilung zu gewährleisten.

## **2.6 MTV-Gruppe**

### *Bestandsaufnahme und Analyse*

Im 5-jährigen Mittel (2009-2013) liegt der Frauenanteil beim administrativen und technischen Personal insgesamt bei 59 %, davon 86 % im Verwaltungsdienst und 62 % im technischen Dienst. Der Anteil weiblicher Beschäftigter an den oberen Tarifgruppen (TV-L E10-E14) beträgt lediglich 27 %; in den unteren Tarifgruppen (TV-L E4-E9) hingegen 64 %.

Eigenen Daten zufolge liegt im Verwaltungsdienst der Anteil weiblicher Beschäftigter an den oberen Tarifgruppen (TV-L E10-E14) derzeit bei 50 % und in den unteren Tarifgruppen (TV-L E5-9) bei 100 %.

### *Diskussion*

Der Frauenanteil im Bereich der administrativen und technischen Dienste und insbesondere im Verwaltungsdienst ist sehr hoch und wohl auf geschlechtsspezifische Berufspräferenzen rückführbar.

Eine quantitative Darstellung der Gleichstellungsverhältnisse bildet erst in Verbindung mit qualitativen Merkmalen die gegebenen Realitäten einigermaßen ab. Um letztere einzubeziehen wird auf Hinweise aus der Mitarbeiterbefragung aus den Jahren 2011-2013 zurückgegriffen. Hier haben insbesondere die beiden Topics „Problematische Mitarbeiterführung“ und „Möglichkeiten der Weiterqualifizierung“ eine Relevanz auch für die Gleichstellung im administrativen und technischen Dienst. Verschiedentlich wird von Schwierigkeiten in interkulturellen Zusammenhängen berichtet.

## **3. Ziele**

In ihren Bemühungen um Gleichstellung hat die Fakultät neben dem Wünschbaren das Leiszbare im Blick und setzt Ziele, die im Planungsraum 2015-2026 erreichbar erscheinen. Dabei kann sie davon ausgehen, dass die Vorgaben des Kaskadenmodells bis zur Karrierestufe der Promotion sicher erfüllt sind. Insgesamt gilt es hier, das durchgehende Niveau im Frauenanteil in Höhe von rund 30 % zu halten.

### **3.1 Studium und Promotionsphase**

Im Planungszeitraum liegt der Anteil der Absolventinnen im Mittel der BSc- und MSc-Studiengänge bei mindestens 30 %.

Im BSc-Studiengang „Forstwissenschaften und Waldökologie“ ist zum Wintersemester 2018 der Anteil weiblicher Studierender von 22 % auf 25 % gestiegen. Bis 2021 soll der Anteil weiter auf 30 % gestiegen sein.

Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil über die Jahre stabil bei 35 %.

Die Fakultät verfügt zum Zeitpunkt der Kurzberichterstattung an die Senatskommission für Gleichstellung über belastbare, will heißen faktengestützte Erkenntnisse über die Entscheidungsgründe weiblicher Studierender für ein Studium der Forstwissenschaften.

Die Fakultät verfügt im fünften Jahr der Laufzeit des Gleichstellungsplans über ein begründetes Konzept zur Steigerung des Anteils weiblicher Studierender am BSc-Studiengang „Forstwissenschaften und Waldökologie“.

### **3.2 Habilitationen**

Bis Ende 2016 hat sich die Fakultät im Rahmen des Konzepts „Karrierewege für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie“ Empfehlungen über die Betreuung derjenigen Habilitandinnen und Habilitanden gegeben, die in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Fakultät stehen.

Die Fakultät legt ein Mentorship-Programm ähnlich dem Short-term International Mentorship Programme der Universität Göttingen auf. Das Programm wird erstmals Anfang 2017 ausgeschrieben sein. Zielgruppe sind Nachwuchswissenschaftlerinnen, die nach Abschluss der Promotion in den forstwissenschaftlichen Disziplinen, in denen Frauen besonders stark unterrepräsentiert sind, eine wissenschaftliche Karriere anstreben.

### **3.3 Professuren**

An der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie werden im Zeitraum 2015-2021 planmäßig die W2-Professur „Forest Operations“ und unplanmäßig die W3-Professur „Forstgenetik und Forstpflanzenzüchtung“ frei. Angesichts der geringen Zahl der zu besetzenden Professuren setzt die Fakultät auf der Karrierestufe der Professur keine quantitativen Ziele.

### **3.4 Wissenschaftlicher Dienst (ohne Professorinnen und Professoren)**

Die Fakultät hat bis Ende 2016 ein Konzept „Karrierewege für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie“ ausgearbeitet, in dem die spezifischen Karrieremöglichkeiten der Fakultät im wissenschaftlichen Dienst aufgezeigt werden.

### **3.5 MTV-Gruppe**

Die Fakultät prüft, mit welchen Maßnahmen einer „problematischen Mitarbeiterführung“ begegnet werden kann, und organisiert hierzu bis zum Ende des Sommersemesters 2016 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des administrativen und technischen Dienstes eine passgenaue Qualifizierungsmaßnahme (Resilienztraining, Führungskräfte-Training o.ä.).

Die Fakultät wird bis Ende 2016 für Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des administrativen und technischen Dienstes eine Qualifizierungsmaßnahme zur interkulturellen Kompetenz organisieren.

Die Fakultät wird eine Arbeitsgruppe einrichten, die sich mit der beruflichen Situation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des administrativen und technischen Dienstes unter Aspekten der Weiterqualifizierung befasst und gegebenenfalls ein Konzept zur Verbesserung der Situation erarbeitet.

## **4 Maßnahmenkatalog**

### **4.1 „Licht ins Dunkel bringen“**

Die Wirkung von Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender an der Gesamtkohorte der Studierenden kann mangels Daten nicht beurteilt werden, da an der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie einschlägige Untersuchungen über das Entscheidungsverhalten von Schülerinnen bei der Studienwahl nach wie vor fehlen. Neben der Beforschung des an der Fakultät bislang unbestellten Feldes der gender-Forschung sollen künftig einschlägige Maßnahmen mit zutreffenden Begründungen unterlegt und passgenauer als bislang erfolgen. Die Arbeiten werden in Kooperation mit der mit soziologischen Fragestellungen und Methoden vertrauten Abteilung Forst- und Naturschutzpolitik und Forstgeschichte der Fakultät durchgeführt werden. Die Fakultät wird für die Durchführung der Arbeiten die notwendigen Mittel bereitstellen.

### **4.2 Individuelle Beratung von Studieninteressentinnen**

Die Fakultät entwickelt ein Beratungsformat für Interessentinnen am BSc-Studiengang „Forstwissenschaften und Waldökologie“. Zielgruppe sind Schulabgängerinnen, die ein Studium in Betracht ziehen und die Entscheidung hierüber in hohem Maße bewusst und verantwortungsvoll sich selbst gegenüber treffen wollen. Die Fakultät geht davon aus, dass sie durch das individualisierte Beratungsformat in besonderem Maße leistungsorientierte Studieninteressentinnen anspricht und gegebenenfalls als Studienanfängerinnen mit Mehrwert für die Fakultät gewinnen kann.

Im Beratungsgespräch sollen die Interessen, Potenziale und Ziele der Interessentinnen herausgearbeitet und mit den Möglichkeiten eines Studiums der Forstwissenschaften abgeglichen werden.

Das geplante Beratungsformat geht deutlich über eine allein „technisch“ ausgerichtete Beratung zum Studium hinaus, in dem sie bei der Persönlichkeit der Interessentin mit ihrer Biographie und ihrer Lebensplanung ansetzt.

Die Beratung soll nach ersten Überlegungen in Form einer Tandem- oder Co-Beratung erfolgen, in der personenzentrierte und technische Beratungskompetenz zusammengeführt werden. Die Kontaktaufnahme soll über ein Online-Portal erfolgen.

### **4.3 Marketing des Forststudiums**

Bei frauenspezifischen Marketingmaßnahmen wird der Fokus auf einer Hebung des 30 %-Platzes der Studienanfängerinnen im BSc-Studiengang „Forstwissenschaften und Waldökologie“ sowie des niedrigen Frauenanteils im Masterschwerpunkt „Forstbetrieb und Holznutzung“ liegen.

Die Fakultät lässt in Zusammenarbeit mit den Schwesterfakultäten der Universitäten München, Freiburg und Dresden prüfen, inwieweit ein Informationsdefizit über die beruflichen Perspektiven von Absolventinnen eines forstwissenschaftlichen Studiums besteht. Sollte dies der Fall sein, wird sie beim Forstwissenschaftlichen Fakultätentag die Bildung einer Arbeitsgruppe anregen, die passgenaue Informationsmaßnahmen entwickeln soll. In Anlehnung an den Film über das Studium der Forstwissenschaften bei berufe.tv (<http://www.berufe.tv/studienberufe/agrar-und-forstwissenschaften/forstwissenschaften/>) könnte beispielsweise ein an Schülerinnen und Studienanfängerinnen adressierter Film entstehen, der über die breiten Berufsmöglichkeiten nach einem Studium der Forstwissenschaften informiert.

Die Homepage des Gleichstellungsteams wird mit bereits vorhandenem Informationsmaterial verlinkt.

Künftig werden auf Berufsinformationsveranstaltungen die Beiträge der Fakultät Gleichstellungsaspekte verstärkt berücksichtigen und thematisieren. Bei der Einladung von Referentinnen und Referenten wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet werden.

### **4.4 Dorothea Schlözer-Stipendien**

Zur Förderung von exzellenten Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Leitungsposition in der Wissenschaft anstreben und ein Forschungsprojekt an einer der Abteilungen der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie durchführen wollen, sagt die Fakultät die Beteiligung an der Finanzierung von maximal zwei Promotionsstipendien und einem Stipendium für Postdoktorandinnen jeweils in Höhe von 30 % der Personalkosten im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms zu. Bei der geplanten Überführung der Dorothea Schlözer-Stipendien in Stellen erklärt sich die Fakultät bereit, die zusätzlichen Kosten der anteiligen Finanzierung zu tragen.

#### **4.5 Anschub-, Überbrückungs- und Abschlussfinanzierung**

Die Fakultät stellt jährlich bis zu 5.000 EUR für die Anschub-, Überbrückungs- und Abschlussfinanzierung eines wissenschaftlichen Qualifizierungsvorhabens bereit. Die Entscheidung über die Anträge obliegt dem Gleichstellungsteam der Fakultät. Die Mittel sind nicht in das nächste Haushaltsjahr übertragbar.

Promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die befristet angestellt sind, können bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft keine Anträge auf Doktorandinnen- oder Doktorandenstellen stellen, die über die Laufzeit ihres eigenen Vertrages an der Universität hinausgehen. Diese Praxis verhindert nicht nur den Aufbau eigener Arbeitsgruppen und das Einwerben eigener Drittmittel, sondern steht auch gegen die in der Mitarbeiterbefragung von 2011-2013 nachdrücklich geforderte wissenschaftliche Selbständigkeit.

Die Fakultät schlägt vor, dass in diesen Fällen Universität und Fakultät je hälftig die Weiterfinanzierung der Postdoktorandin oder des Postdoktoranden bis zu einem Jahr übernehmen. Denkbar wäre es, aus Gleichstellungsgründen eine solche Unterstützung nur für Frauen in Aussicht zu stellen.

#### **4.6 Short-term International Mentorship Programme**

Im Rahmen eines Short-term International Mentorship Programme stellt die Fakultät Mittel in Höhe von 15 Tsd. EUR jährlich für bis zu drei Auslandskurzmentorate bereit. Zielgruppe sind Nachwuchswissenschaftlerinnen, die nach Abschluss der Promotion in den forstwissenschaftlichen Disziplinen, in denen Frauen besonders stark unterrepräsentiert sind, eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Finanziert wird internationales Mentoring und die wissenschaftliche Vernetzung im Ausland auf der Grundlage des internationalen Netzwerks der Fakultät. Zusätzlich zu Kosten für Reise und Unterkunft können gegebenenfalls anfallende Kosten für Kinderbetreuung übernommen werden, um auch Frauen mit Kindern eine Teilnahme zu ermöglichen. Die Fakultät wird sich bis zum Ende des Sommersemesters 2017 auf die Antrags- und Auswahlregularien verständigen. Dabei wird sie auf das STIM-Konzept der Universität zurückgreifen.

## 5. Anhang

Tabelle 1: Forschungs- und Serviceeinrichtungen der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie

<b>BÜSGEN-INSTITUT</b>	<b>BURCKHARDT-INSTITUT</b>
Abteilung Bioklimatologie	Abteilung Arbeitswissenschaft und Verfahrenstechnologie
Abteilung Forstbotanik und Baumphysiologie	Abteilung Forstökonomie und Forsteinrichtung
Abteilung Forstzoologie und Waldschutz	Abteilung Holzbiologie und Holzprodukte
Abteilung Forstgenetik und Forstpflanzenzüchtung	Abteilung Holztechnologie und Holzwerkstoffe
Abteilung Molekulare Holzbiotechnologie und technische Mykologie	Abteilung Naturschutz und Landschaftspflege
Abteilung Ökoinformatik, Biometrie und Waldwachstum	Abteilung Forst- und Naturschutzpolitik und Forstgeschichte
Abteilung Ökopedologie der gemäßigten Zonen	Abteilung Waldbau und Waldökologie der gemäßigten Zonen
Abteilung Ökopedologie der Tropen und Subtropen	Abteilung Waldbau und Waldökologie der Tropen
Abteilung Ökosystemmodellierung	Abteilung Waldinventur und Fernerkundung
Abteilung Wildtierwissenschaften	
<b>FREE FLOATER-NACHWUCHSGRUPPE</b>	
Biodiversity, Macroecology and Conservation Biogeography Group	
<b>JUNIORPROFESSUR</b>	
Holztechnologie und Holzchemie	
<b>SERVICE-EINRICHTUNGEN</b>	
Labor für Radioisotope	Kompetenzzentrum Stabile Isotope
Forstbotanischer Garten	



Tabelle 2: Bachelor- und Masterstudiengänge sowie Promotionsstudiengänge und -programme der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie

<b><u>BACHELOR-STUDIENGÄNGE</u></b>
Forstwissenschaften und Waldökologie (674 Studierende aus 10 Ländern)
Molecular Ecosystem Sciences (44 Studierende aus 18 Ländern)

<b><u>MASTER-STUDIENGÄNGE</u></b>
Forstwissenschaften und Waldökologie (269 Studierende aus 12 Ländern) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Forstbetrieb und Waldnutzung</li> <li>○ Naturschutz und Waldökologie</li> <li>○ Holzbiologie und Holztechnologie</li> <li>○ Waldökosystemanalyse und Informationsverarbeitung</li> <li>○ Tropical and International Forestry</li> </ul>
Sustainable Forest and Nature Management (11 Studierende aus 9 Ländern)

<b><u>PROMOTIONSSTUDIENGÄNGE UND –PROGRAMME</u></b>
Forstwissenschaften und Waldökologie (124 Studierende aus 9 Ländern)
Wood Biology and Wood Technology (26 Studierende aus 3 Ländern)
Molecular Sciences and Biotechnology of Crops and Trees (25 Stud. aus 11 Ländern)
Materialforschung Holz (keine Angaben)
Die Angaben sind die Gesamtanzahl der Studierenden zum Stichtag 29.06.2015.

Tabelle 3: Zusammensetzung des Gleichstellungsteams (01.04.2015-31.03.2017)

Der Fakultätsrat hat auf seinen Sitzungen am 21.04. und 19.05.2015 die nachfolgend aufgeführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Studierende als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie für die Amtszeit 01.04.2015 - 31.03.2017 bestätigt:	
Frau Elisabeth Kindler	Wissenschaftlicher Dienst
Frau Kerstin Reintke	MTV-Gruppe
Frau Katharina Seng	Gruppe der Studierenden
Herr Professor Dr. Holger Kreft	Hochschullehrerinnen- und Hochschullehrergruppe
Frau Reintke bearbeitet Gleichstellungsaspekte bei der Beantragung von Personalmaßnahmen. Herr Professor Kreft bearbeitet Gleichstellungsaspekte bei Berufungs- und Bleibangelegenheiten.	

Tabelle 4: Grunddatensatz zum wissenschaftlichen Dienst und zu den Professuren zur Erstellung des Gleichstellungsplans (Quelle: CO6; Stand: 01/2015)

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 %
<b>Studium</b>													
Erst- und Neumatrikulierte	309,00	86,00	27,8%	29,6%	57,00	20,00	35,1%	56,00	20,00	35,7%	1,00	0,00	-
Studierende (ohne Promovierende)	837,00	244,00	29,2%	29,7%	86,00	31,00	36,0%	82,00	30,00	36,6%	4,00	1,00	-
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	589,00	161,00	27,3%	27,1%	24,00	10,00	41,7%	22,00	10,00	45,5%	2,00	0,00	-
davon Master	239,00	79,00	33,1%	33,1%	53,00	17,00	32,1%	51,00	16,00	31,4%	2,00	1,00	-
davon Sonstige	9,00	4,00	-	43,9%	9,00	4,00	-	9,00	4,00	-	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	128,00	43,00	33,6%	32,7%	12,00	0,00	0,0%						
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	60,00	19,00	31,7%	30,6%	0,00	0,00	-						
davon Master	68,00	24,00	35,3%	34,2%	12,00	4,00	33,3%						
<b>Wiss. Nachwuchs</b>													
Promovierende	205,00	75,00	36,6%	35,5%	82,00	33,00	40,2%	80,00	33,00	41,3%	2,00	0,00	-
Promotionen	33,00	15,00	45,5%	38,2%	16,00	9,00	56,3%						
Habilitationen	1	0	0,0%	0,0%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	154	50	32,5%	31,8%	23	9	39,1%						
davon Finanzhilfe	53	11	20,8%	19,0%									
darunter befristet	26	9	34,6%	34,5%									
davon Nichtfinanzhilfe	101	39	38,6%	38,1%									
darunter befristet	101	39	38,6%	38,0%									
<b>Professuren</b>													
Prof. W1	0	0	-	0,0%	0	0	-						
Prof. C3/W2	6	2	33,3%	34,5%	0	0	-						
Prof. C4/W3	15	4	26,7%	19,6%	2	1	50,0%						
Professuren insgesamt	21	6	28,6%	24,4%	3	0	0,0%						

**Erläuterungen:**

- Erst- und Neumatrikulierte Vollzeitaquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
  - Studierende (ohne Promovierende) Vollzeitaquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014
  - Absolvent\*innen Vollzeitaquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
  - Promovierende Vollzeitaquivalente im 1. Studiengang
  - Promotionen Vollzeitaquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
  - Habilitationen Kalenderjahr 2013
  - Wiss. Personal (ohne Professuren) Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte
  - Professuren Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor\*innen
- MW Mittelwert (MW) aus fünf Jahren  
 - Frauenanteile (FA) in % nicht berechnet, weil Fallzahlen < 10  
 Angaben nicht verfügbar  
 Angaben werden nicht ausgewiesen

Tabelle 5: Einzelauflistung der Studierendenzahlen nach Abschluss und Studienfach in Vollzeitäquivalenten (Quelle: CO6)

Studierende (ohne Promovierende)				
	Semester	VZÄ1		
		WiSe 2013/14		
Abschluss (intern)	Studienfach (intern)	gesamt	männlich	weiblich
Bachelor	Forstwissenschaften und Waldökologie	560,00	417,00	143,00
Bachelor	Molecular Ecosys Science (MES)	29,00	11,00	18,00
Bachelor	Ergebnis	589,00	428,00	161,00
Master	Forstwissenschaften und Waldökologie	226,00	153,00	73,00
Master	Sustainable Forest and Nature Management (SuFoNaMa)	13,00	7,00	6,00
Master	Ergebnis	239,00	160,00	79,00
kein Abschluss angestrebt/möglich	Forstwissenschaften und Waldökologie	9,00	5,00	4,00
kein Abschluss angestrebt/möglich	Ergebnis	9,00	5,00	4,00
Gesamtergebnis		837,00	593,00	244,00

Promovierende				
	Semester	VZÄ1		
		WiSe 2013/14		
Abschluss (intern)	Studienfach (intern)	gesamt	männlich	weiblich
Promotion	Forstwissenschaften und Waldökologie	136,00	87,00	49,00
Promotion	Holzbiologie und Holztechnologie	36,00	24,00	12,00
Promotion	Ergebnis	172,00	111,00	61,00
Promotionsstudiengang	Forstwissenschaften und Waldökologie	6,00	4,00	2,00
Promotionsstudiengang	Holzbiologie und Holztechnologie	5,00	3,00	2,00
Promotionsstudiengang	Ergebnis	11,00	7,00	4,00
Promotionsprogramm	Molekulare Wissenschaften und Biotechnologie von Nutzpflanzen	22,00	12,00	10,00
Promotionsprogramm	Ergebnis	22,00	12,00	10,00
Gesamtergebnis		205,00	130,00	75,00

Tabelle 6: Grunddatensatz der MTV-Gruppe (Quelle: CO6; Stand: 01/2015)

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 %
<b>Tarifgruppen</b>								
<b>Sonstige</b>	1	0	0%	38%	1,00	0,00	0%	38%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	100%	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Finanzhilfe	1	0	0%	38%	1,00	0,00	0%	38%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
<b>TV-L E14 bis E15</b>	1	0	0%	0%	1,50	0,00	0%	0%
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	1	0	0%	0%	1,00	0,00	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,50	0,00	-	-
<b>TV-L E12 bis E13</b>	6	2	33%	39%	4,25	1,50	35%	41%
davon international	1	1	100%	100%	0,75	0,75	100%	100%
davon befristet	5	2	40%	44%	3,25	1,50	46%	50%
davon Teilzeit	4	2	50%	45%	2,50	1,50	60%	51%
davon Finanzhilfe	1	0	0%	0%	1,27	0,07	6%	17%
davon Nichtfinanzhilfe	5	2	40%	50%	2,98	1,43	48%	55%
<b>TV-L E10 bis E11</b>	4	1	25%	11%	3,50	0,50	14%	8%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	2	1	50%	67%	1,50	0,50	33%	50%
davon Teilzeit	1	1	100%	29%	0,50	0,50	100%	48%
davon Finanzhilfe	3	1	33%	12%	2,50	0,50	20%	8%
davon Nichtfinanzhilfe	1	0	0%	0%	1,00	0,00	0%	0%
<b>TV-L E7 bis E9</b>	56	35	63%	63%	48,17	27,67	57%	57%
davon international	1	1	100%	100%	0,50	0,50	100%	100%
davon befristet	3	1	33%	76%	2,50	1,00	40%	69%
davon Teilzeit	19	19	100%	96%	10,92	10,92	100%	96%
davon Finanzhilfe	52	33	63%	64%	44,52	25,52	57%	56%
davon Nichtfinanzhilfe	4	2	50%	56%	3,65	2,15	59%	63%
<b>TV-L E4 bis E6</b>	24	16	67%	66%	17,09	10,35	61%	63%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	9	5	56%	50%	7,00	3,00	43%	41%
davon Teilzeit	15	12	80%	75%	8,10	6,35	78%	75%
davon Finanzhilfe	19	14	74%	71%	11,84	8,35	71%	70%
davon Nichtfinanzhilfe	5	2	40%	46%	5,25	2,00	38%	41%
<b>TV-L E1 bis E3</b>	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	-
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
<b>Beschäftigtengruppen</b>								
Verwaltungsdienst	29	24	83%	86%	22,60	18,85	83%	88%
Technischer Dienst (ohne DV)	48	28	58%	62%	39,16	19,67	50%	53%
Datenverarbeitung	2	0	0%	0%	2,00	0,00	0%	0%
Bibliotheksdienst	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
Sonstiger Dienst (ohne RD)	13	2	15%	13%	11,75	1,50	13%	100%
Reinigungsdienst	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
Auszubildende	0	0	-	100%	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 %
<b>GESAMT</b>	<b>92</b>	<b>54</b>	<b>59%</b>	<b>59%</b>	<b>75,51</b>	<b>40,02</b>	<b>53%</b>	<b>54%</b>
davon international	2	2	100%	100%	1,25	1,25	100%	100%
davon befristet	19	9	47%	60%	14,25	6,00	42%	55%
davon Teilzeit	39	34	87%	81%	22,02	19,27	88%	82%
davon Finanzhilfe	77	48	62%	61%	62,13	34,44	55%	55%
davon Nichtfinanzhilfe	15	6	40%	49%	13,38	5,58	42%	51%



Tabelle 7: Auflistung der erst- und neuimmatrikulierten Studierenden des Studienjahres 2014, aufgeschlüsselt nach Abschluss sowie Abschluss/Studienfach (Quelle: CO6)

### Erst- und Neuimmatriulierte im Studienjahr 2014 (Forstwissenschaften)

Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang

	VZÄ1	VZÄ1	VZÄ1
Abschluss (intern)	gesamt	männlich	weiblich
Bachelor	227,00	169,00	58,00
Master	68,00	44,00	24,00
kein Abschluss angestrebt/möglich	14,00	10,00	4,00
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>309,00</b>	<b>223,00</b>	<b>86,00</b>

Abschluss (intern)	Studienfach (intern)	VZÄ1	VZÄ1	VZÄ1
		gesamt	männlich	weiblich
Bachelor	Forstwissenschaften und Waldökologie	211,00	165,00	46,00
Bachelor	Molecular Ecosys Science (MES)	16,00	4,00	12,00
Bachelor	Ergebnis	227,00	169,00	58,00
Master	Forstwissenschaften und Waldökologie	58,00	39,00	19,00
Master	Sustainable Forest and Nature Management (SuFoNaMa)	10,00	5,00	5,00
Master	Ergebnis	68,00	44,00	24,00
kein Abschluss angestrebt/möglich	Forstwissenschaften und Waldökologie	14,00	10,00	4,00
kein Abschluss angestrebt/möglich	Ergebnis	14,00	10,00	4,00
<b>Gesamtergebnis</b>		<b>309,00</b>	<b>223,00</b>	<b>86,00</b>

Quelle:

Stabsstelle Strategieentwicklung und Controlling

SAP BW (ENDE)

WiSe 2013/14 plus SoSe 2014 (=Studienjahr 2014)

Aline Georgi (CO6)

Tabelle 8: Studiendauer der Absolventinnen und Absolventen des BSc- und MSc-Studienganges „Forstwissenschaften und Waldökologie“ der Prüfungsjahre 2008 – 2014 (Quelle: CO6)

#### BSc Forstwissenschaften und Waldökologie

Personenzählung	Personenzählung			Studiendauer (in Semestern)		
	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
Prüfungsjahr 2014	60	41	19	7,8	7,4	8,5
Prüfungsjahr 2013	60	41	19	8,6	9,0	7,8
Prüfungsjahr 2012	41	27	14	8,8	9,1	8,1
Prüfungsjahr 2011	63	43	17	7,6	7,5	7,9
Prüfungsjahr 2010	54	38	16	7,5	7,6	7,4
Prüfungsjahr 2009	72	52	20	7,1	7,1	7,2
Prüfungsjahr 2008	92	62	30	7,1	6,9	7,4

#### MSc Forstwissenschaften und Waldökologie

Personenzählung	Personenzählung			Studiendauer (in Semestern)		
	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
Prüfungsjahr 2014	68	44	24	5,4	5,2	5,9
Prüfungsjahr 2013	83	53	30	5,4	5,4	5,4
Prüfungsjahr 2012	79	54	25	5,5	5,6	5,4
Prüfungsjahr 2011	85	57	28	5,5	5,6	5,4
Prüfungsjahr 2010	56	36	20	5,3	5,4	5,2
Prüfungsjahr 2009	56	41	15	4,7	4,8	4,7
Prüfungsjahr 2008	37	30	7	5,6	5,6	5,6

Tabelle 9: Eingeschriebene Studierende in den Schwerpunkten des MSc-Studienganges „Forstwissenschaften und Waldökologie“ (Quelle: Studiendekanat; Stichtag: 14.04.2015).

Schwerpunkte	Gesamt	davon weiblich	in %
Forstbetrieb und Waldnutzung	78	14	18
Waldnaturschutz	63	36	57
Holzbiologie und Holztechnologie	49	13	27
Ökosystemanalyse und Modellierung	21	6	29
Tropical and International Forestry	49	16	33

Tabelle 10: Anteil der in den Jahren 2010-2014 abgeschlossenen Promotionen von Frauen, differenziert nach Burckhardt- und Büsgen-Institut (Quelle: Dekanat)

	Promotionen ges.	davon w.	BU-In ges.	davon w.	BÜ-In ges.	davon w.
2010	30	11 (33 %)	15	5 (33 %)	15	6 (40 %)
2011	22	8 (36 %)	13	5 (38 %)	9	3 (33 %)
2012	23	11 (48 %)	12	4 (33 %)	11	7 (64 %)
2013	22	8 (36 %)	14	6 (43 %)	8	2 (25 %)
2014	26	13 (50 %)	11	4 (36 %)	15	9 (60 %)
Gesamt	123	51 (41 %)	65	24 (37 %)	58	27 (47 %)
BU-In	Burckhardt-Institut					
BÜ-In	Büsgen-Institut					

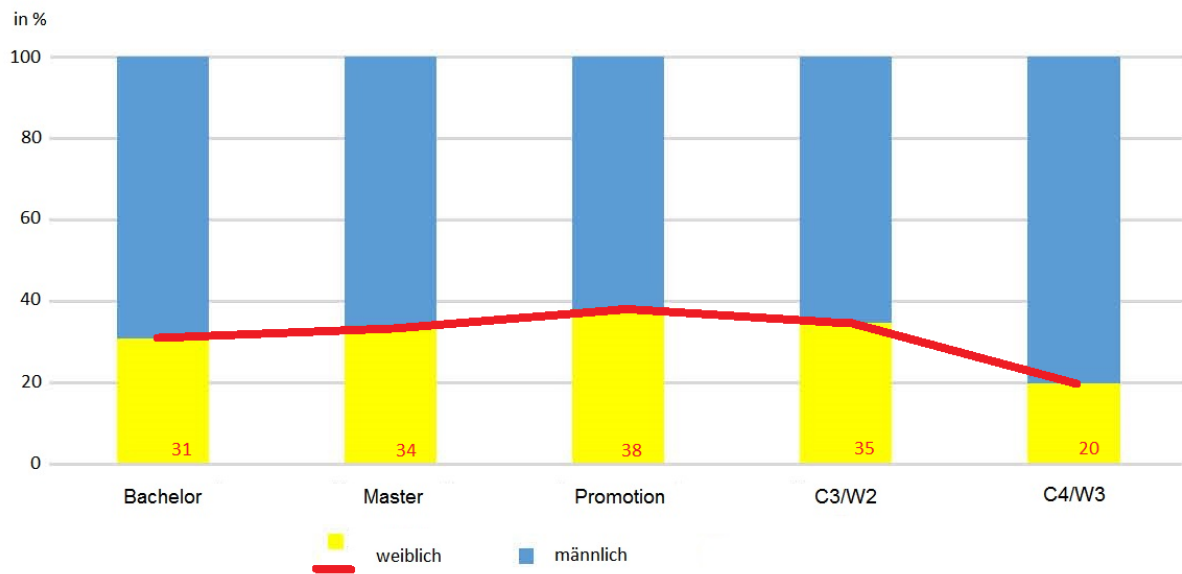


Abbildung 1: „Leaky Pipeline“ - Geschlechterverteilung auf den Karrierestufen der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

[www.forst.uni-goettingen.de](http://www.forst.uni-goettingen.de)