



Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Dr. Sylke Ernst, Projektleitung im Gleichstellungsbüro



1. Wissenschaftspolitischer Hintergrund

Empfehlungen zur Chancengleichheit

Hochschulrektorenkonferenz 2006, Wissenschaftsrat 2008

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG 2008

- Frauenanteile auf 6 Qualifikationsstufen bis 2013 steigern
- Personelle und strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen
- Stellungnahmen der Mitgliedseinrichtungen
- Umsetzung der Standards als Kriterium bei Mittelvergabe angekündigt (heute bereits bei Verbundforschung)



2. Stellungnahme der Universität Göttingen

- Präsidium setzt Lenkungsgruppe ein
Gleichstellungsbüros Universität und Universitätsmedizin,
Stabsstelle Zukunftskonzept und externe Expertise
- Beteiligung der Fakultäten
Gespräche über angestrebte Steigerungen der Frauenanteile
(Zielgrößen) und Gleichstellungsmaßnahmen
- Integration dezentraler und zentraler Maßnahmen
Bewertung der Zielzahlen und Maßnahmen

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Frauenanteile der Georg-August-Universität nach Fakultäten (inkl. Universitätsmedizin und Zukunftskonzept) im Referenzjahr 2007 und Zielvorgaben für 2012*

Wissenschaftliche Karrierestufen	Geistes- und Sozialwissenschaften										Natur- und Lebenswissenschaften										Zukunftskonzept (FL3) ab 2009		Gesamtdurchschnitt								
	Theologische Fakultät		Philosophische Fakultät		Juristische Fakultät		Wirtschafts- wissenschaftliche Fakultät		Sozial- wissenschaftliche Fakultät		Fakultät für Mathematik und Informatik		Fakultät für Physik		Fakultät für Chemie		Fakultät für Geowissenschaften und Geographie		Biologische Fakultät inkl. Psychologie		Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie				Fakultät für Agrar- wissenschaften		Medizinische Fakultät				
	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012	2007	2012			2007	2012	2007	2012	2007	2012	
Studierende	61%	60%	67%	67%	48%	48%	39%	40%	56%	56%	28%	35%	18%	20%	35%	38%	42%	42%	68%	68%	31%	33%	46%	48%	57%	57%	-	-	52%	52%	
Absolventen/innen	63%	60%	73%	75%	47%	47%	46%	45%	62%	62%	30%	35%	17%	20%	36%	38%	45%	45%	73%	73%	33%	33%	43%	47%	63%	63%	-	-	55%	55%	
Promovierende	37%	60%	57%	57%	31%	40%	27%	35%	57%	57%	27%	25%	19%	20%	36%	38%	43%	43%	54%	50%	33%	33%	41%	45%	32%	50%	68%	68%	43%	45%	
Promotionen	30%	60%	50%	50%	27%	36%	22%	25%	47%	50%	14%	20%	18%	20%	37%	38%	33%	36%	50%	50%	9%	15%	42%	45%	53%	50%	-	-	41%	42%	
Habilitationen	60%	60%	42%	40%	27%	30%	60%	50%	42%	50%	20%	10%	0%	25%	67%	20%	20%	0%	23%	33%	0%	0%	40%	40%	17%	30%	-	-	24%	32%	
Juniorprofessuren W1	-	-	33%	50%	-	-	0%	25%	100%	66%	50%	50%	0%	-	50%	33%	47%	-	0%	50%	-	-	0%	50%	25%	33%	67%	67%	43%	46%	
Professuren gesamt	13%	20%	38%	40%	19%	25%	10%	17%	38%	42%	5%	9%	14%	20%	7%	14%	7%	13%	16%	23%	19%	22%	13%	16%	12%	20%	56%	60%	17%	23%	
davon C4/W3	8%	8%	23%	23%	12%	15%	11%	11%	36%	38%	8%	8%	15%	15%	9%	18%	11%	22%	11%	16%	18%	18%	7%	13%	8%	18%	-	-	13%	17%	
davon C3/W2	33%	33%	71%	71%	50%	50%	0%	0%	44%	45%	0%	11%	11%	11%	0%	33%	0%	0%	25%	25%	20%	29%	22%	22%	15%	25%	-	-	25%	30%	
Leitungsebenen																														19%	33%
davon Dekanate	33%	33%	0%	33%	33%	33%	0%	33%	50%	100%	33%	33%	33%	33%	0%	33%	25%	25%	0%	25%	0%	50%	0%	25%	0%	25%	-	-	15%	34%	
davon Präsidium																														40%	40%
davon Stiftungsrat																														25%	25%
Wiss. Personal gesamt	30%	40%	46%	50%	29%	35%	26%	26%	51%	51%	13%	16%	14%	20%	20%	24%	25%	25%	38%	40%	19%	19%	31%	35%	40%	45%	46%	50%	35%	39%	
davon befristet	38%	55%	49%	49%	37%	40%	29%	35%	66%	54%	20%	21%	16%	22%	23%	30%	39%	39%	51%	50%	24%	24%	38%	40%	46%	50%	46%	50%	42%	45%	
davon unbefristet	22%	30%	42%	42%	21%	30%	17%	17%	34%	47%	7%	9%	9%	13%	13%	15%	12%	12%	12%	18%	12%	12%	14%	14%	23%	30%	-	-	21%	26%	

Legende

Habilitationen 2007: Mittelwert 2003-2007.
 Juniorprofessuren Im Zukunftskonzept auch Nachwuchsgruppenleitungen (NWG).
 Wiss. Personal gesamt Inkl. Professuren und PostDocs im Zukunftskonzept.

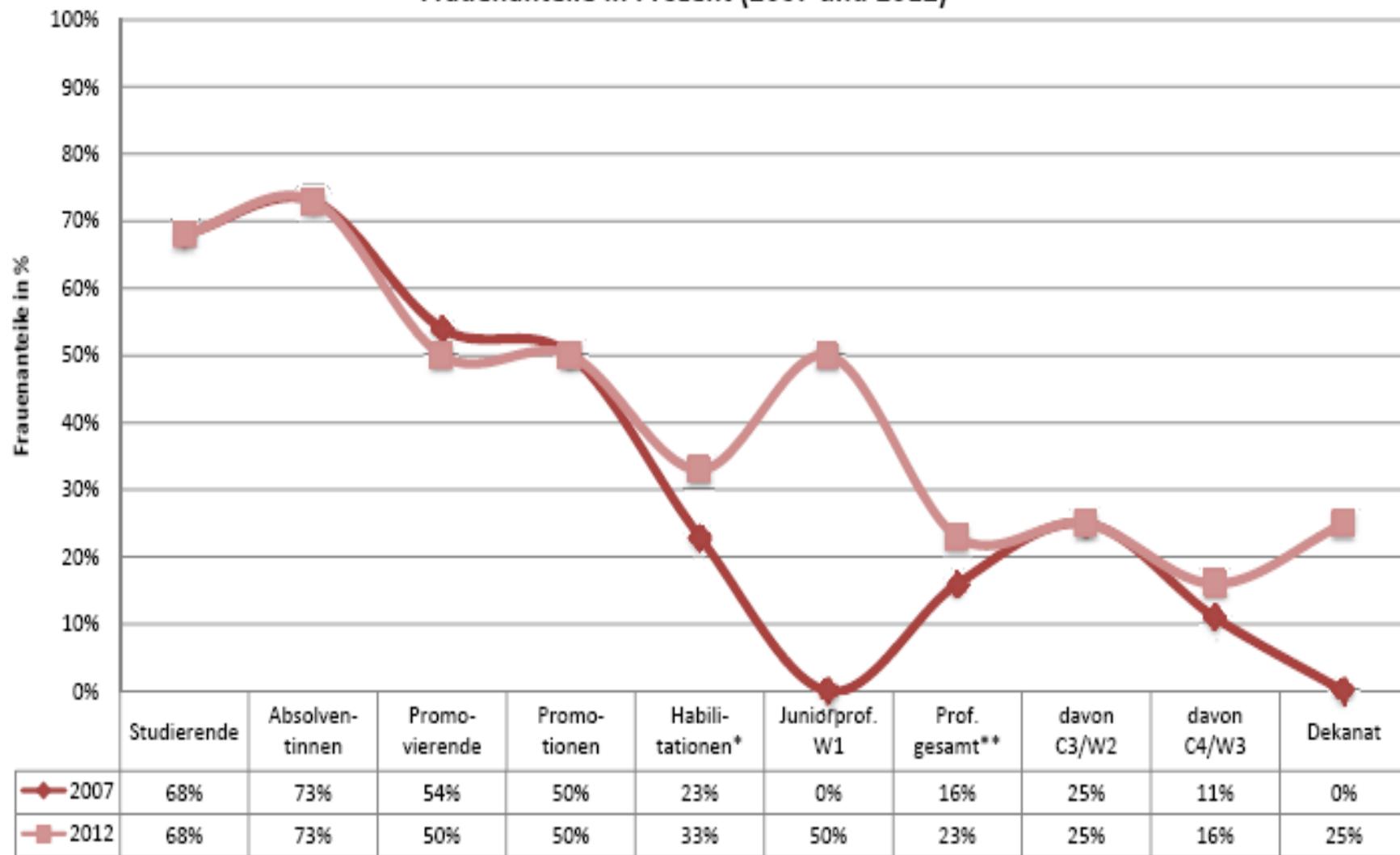
Sind bestimmte Positionen nicht vorhanden, wird dies mit einem "-" kenntlich gemacht.

Der Gesamtdurchschnitt wurde berechnet auf Basis der gewichteten Frauenanteile der Fakultäten.

* Die Zielvorgaben für 2012 wurden vom Präsidium - auf Grundlage der Berichte der Fakultäten - festgelegt.

Biologische Fakultät inkl. Psychologie

- Frauenanteile in Prozent (2007 und 2012) -



* Mittelwert aus 5 Jahren.

** Ohne W1-Professuren.



3. Biologische Fakultät: Gleichstellungsmaßnahmen

1. **Finanzielle Unterstützung von Forschungsprojekten junger Eltern**
seit 2003, 2.000 Euro/Jahr, Dekanat, A1
2. **Anschlussfinanzierung nach dem Auslaufen der Laufzeit einer Juniorprofessur**
seit 2007, 55.000 Euro/Jahr (Hochschulpakt), Dekanat, A1
3. **Analyse der Situation von Habilitandinnen an der biologischen Fakultät**
2009, keine Kosten, Prof. Boos; A2
4. **„Gender Equality“ Maßnahmen für Promotionsstudierende**
2008-2013, 2.000 Euro/Workshop, GGNB Graduiertenschule, A2
5. **Bereitschaft zur Gegenfinanzierung von MGM-Gastprofessuren**
2008-2013, 20.000 Euro, Dekanat, B.2.d
6. **Beteiligung am Curriculum Geschlechterforschung**
fortlaufend, monetär nicht erfassbar, A3

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Integrierende Bewertung der Zielvorgaben und Gleichstellungsmaßnahmen der Georg-August-Universität nach Fakultäten

 GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN Bewertung der Gleichstellungsmaßnahmen		Geistes- und Sozialwissenschaften					Natur- und Lebenswissenschaften							Zentrale Maßnahmen der Universität*	
		Theologische Fakultät	Philosophische Fakultät	Juristische Fakultät	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	Sozialwissenschaftliche Fakultät	Fakultät für Mathematik und Informatik	Fakultät für Physik	Fakultät für Chemie	Fakultät für Geowissenschaften und Geographie	Biologische Fakultät inkl. Psychologie	Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie	Fakultät für Agrarwissenschaften		Medizinische Fakultät
Bewertungskriterien		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Durchgängigkeit der Gleichstellungsorientierung	●	▲	●	●	●	▲	▲	▲	▲	●	●	●	▲	●
2	Vereinbarkeit/ Diversity (Zukunftsfähigkeit A.1)	▲	▲	▼	●	●	●	▲	●	▲	●	▲	●	●	▲
3	Kompetenzsicherung (A.2, A.3, A.4)	▲	▲	▲	▲	▲	●	▲	▲	▲	▲	▲	●	▲	▲
4	Passgenauigkeit der Maßnahmen	▼	●	▼	▼	▼	●	▼	▲	▼	●	▼	▼	▲	▲
5	Passgenauigkeit der Maßnahmen bei Beteiligung am Dorothea-Schlözer-Stipendienprogramm	●	▲	●	▼	●	▲	●	▲	●	▲	▼	▼	▲	▲

Legende

Zu 1 ▲ Mindestens eine strukturelle und 3 oder mehr personelle Gleichstellungsmaßnahmen sind vorhanden.
 ● Mindestens eine strukturelle und weniger als 2 personelle Gleichstellungsmaßnahmen sind vorhanden.
 ▼ Es sind entweder nur strukturelle oder nur personelle Gleichstellungsmaßnahmen vorhanden.

Zu 2 ▲ Mehr als zwei Maßnahmen fördern Vereinbarkeit / Diversity.
 ● Mindestens eine Maßnahme fördert Vereinbarkeit / Diversity.
 ▼ Keine der Maßnahmen fördert Vereinbarkeit / Diversity.

Zu 3 ▲ Mehr als zwei Maßnahmen dienen der Kompetenzsicherung.
 ● Mindestens eine Maßnahme dient der Kompetenzsicherung.
 ▼ Keine der Maßnahmen dient der Kompetenzsicherung.

Zu 4 ▲ Alle Qualifikationsstufen mit Steigerungsraten >1% sind durch Maßnahmen abgedeckt.
 ● Eine Qualifikationsstufe mit Steigerungsrate > 1% ist nicht durch Maßnahmen abgedeckt.
 ▼ Zwei oder mehr Qualifikationsstufen mit Steigerungsrate >1% sind nicht durch Maßnahmen abgedeckt.

* Die Bewertung der zentralen Maßnahmen ist abhängig von der Umsetzung folgender Gleichstellungsmaßnahmen: Stipendienprogramm, Gleichstellungs-Consulting und Familien-Service.



4. Zentrale Gleichstellungsmaßnahmen

- **Einrichtung des Dorothea Schlözer-Programms**
Dachprogramm für zentrale und dezentrale Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und personaler Vielfalt
- **Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm**
20 Promotions- und Forschungsstipendien in 2009,
5 Stipendien jährlich 2010-2012
- **Entwicklung zentraler Angebote**
Gleichstellungscontrolling, -consulting
Familien- und Vereinbarkeitsservice



5. Umsetzung der Gleichstellungsstandards

Veröffentlichung der Stellungnahmen durch die DFG

- Zwischenbericht an die DFG in 2011
- Abschlussbericht in 2013

Jährliche universitätsinterne Berichte über

- Umsetzung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen und
- Stand der Erreichung der Frauenanteile auf den Qualifizierungsstufen

Bedeutung für die dezentrale Gleichstellungsarbeit

- neue Formate für Gleichstellungspläne
- neue Qualität der Berichte
- neue Beteiligungsstrukturen und Zuständigkeiten