



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

UMSETZUNG UND
WEITERENTWICKLUNG
DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS

INHALT

1. Rahmenbedingungen	6
A. Dokumentation der bisherigen Umsetzung des Gleichstellungskonzepts	9
2. Entwicklung seit dem Erstantrag	10
3. Situationsanalyse	11
3.1 Repräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Führung	11
3.2 Maßnahmenspektrum und -entwicklung	14
3.3 Stärken	14
3.4 Schwächen	17
4. Institutionalisierung und Qualitäts- entwicklung der Gleichstellungspolitik	18
4.1 Planungs- und Steuerungsinstrumente	18
4.2 Gleichstellungsstrukturen und -zuständigkeiten	20
4.3 Qualitätsentwicklung	22
4.4 Professionalisierung	24

5. Programme und Maßnahmen	25
5.1 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	25
5.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	27
5.3 Akquirierung von Studentinnen für Fächer mit Unterrepräsentanz	30
5.4 Übergreifende	31
B. Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts	33
Verweise (Online-Quellen)	38
Anlagen	42

Die vorliegende „Dokumentation der Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts der Universität Göttingen“ wurde zur Bewerbung beim Professorinnen-Programm II des Bundes und der Länder (2013–2017) eingereicht.

Sie wurde vom Gleichstellungsbüro der Universität erarbeitet und in den relevanten Gremien diskutiert (Gleichstellungsrat 04.03.2014, Senatskommission für Gleichstellung 24.02.2014, Zustimmung des Senats 12.03.2014, Beschluss des Präsidiums 25.03.2014). Alle Angaben beziehen sich auf die Universität Göttingen ohne Universitätsmedizin, die eine eigene Dokumentation eingereicht hat.

Mit „>“ gekennzeichnete Passagen verweisen auf hinterlegte Dokumente, (digitale Version).





1. RAHMENBEDINGUNGEN

Für die Georg-August-Universität Göttingen ist Gleichstellung ein wichtiges Exzellenz- und Qualitätskriterium und als Leitungsaufgabe im Präsidium bei der Präsidentin angesiedelt. Gleichstellung ist strukturell in Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung verankert und wird systematisch in alle Bereiche der Universität integriert.

In den letzten acht Jahren hat die Gleichstellungsarbeit durch das Zukunftskonzept der Exzellenzinitiative (2007ff.)¹, das Professorinnen-Programm I (2008ff.)² und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (2009ff.)³ neue und weitreichende Impulse erhalten. Die im Professorinnen-Programm I für drei Regelprofessuren eingeworbenen Mittel wurden in den drei einwerbenden Fakultäten, zusätzliche Mittel für Gleichstellung insbesondere auf zentraler Ebene sowie in den anderen neun Fakultäten eingesetzt. Sie haben dazu beigetragen, dass die Universität viele ihrer selbst gesetzten Ziele umsetzen und die Profilbildung im Bereich Gleichstellung vorantreiben konnte.

An diese Erfolge knüpft die Universität mit der Weiterentwicklung ihres Gleichstellungskonzepts an und will die Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spit-

zenpositionen sowie zu Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen fachspezifisch weiterentwickeln und ausbauen. Zugleich soll die Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ausgebaut werden.

Die Gleichstellungsarbeit der Universität Göttingen orientiert sich an folgenden Prinzipien:

- Frauen- und Gleichstellungsförderung (Individualförderung) wird mit Gender Mainstreaming (Struktur- und Kulturveränderung) verbunden. Neben spezifischen Programmen wird Gleichstellung als Querschnittsdimension in Forschung, Studium und Lehre, Personalentwicklung, Internationalisierung, Organisationsentwicklung und Steuerung integriert. Dies sowie die Zusammenarbeit mit der Geschlechter- und Diversitätsforschung tragen zur Verankerung der Gleichstellung als Exzellenz- und Qualitätskriterium bei.
- Zentrale Strategien, Programme und Aktivitäten werden mit dezentralen abgestimmt und verknüpft. Diese im letzten Gleichstellungskonzept formulierte Strategie hat sich als erfolgreich

erwiesen: Dadurch werden Synergieeffekte erzeugt und Professionalisierung auf allen Ebenen vorangetrieben. Die Einbindung von Fakultäten, Einrichtungen und Fachabteilungen der Zentralverwaltung in die Gestaltung der Gleichstellungsarbeit sowie die enge Zusammenarbeit mit der Universitätsmedizin ermöglicht es, ein Gesamtkonzept zu verwirklichen.

- Gleichstellungsarbeit wird entlang von Fächerkulturen und Qualifikationsstufen ausdifferenziert. Um der unterschiedlichen Ausgangssituation der zwölf Fakultäten (Repräsentanz von Frauen, Stand der Gleichstellungsarbeit, Finanzausstattung, externe Karriereoptionen etc.) gerecht zu werden, werden Gleichstellungsprogramme und -maßnahmen auf die zwölf Fakultäten bzw. einzelne Fächergruppen passgenau zugeschnitten.
- Gleichstellungsarbeit wird qualitätsgesichert weiterentwickelt. Auf Basis von Bestandsaufnahmen (Gender-Monitoring und Controlling, Stärken-Schwächen-Analysen) wird die Zielerreichung von Programmen und Maßnahmen verfolgt. Daraus werden Weiterentwicklungspotentiale und

strategische Neujustierungen abgeleitet. Dies bildet auch die Grundlage für die Entscheidung über die Nachhaltigkeit von Programmen.

Das Auslaufen der Förderlinie 3 (Zukunftskonzepte) in der Exzellenzinitiative hat die Bedeutung von Gleichstellung nicht geschwächt. Gleichstellungsprogramme und -maßnahmen spielen auch im aktuellen strategischen Konzept der Universität eine besondere Rolle.

A. DOKUMENTATION DER BISHERIGEN UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS

2. ENTWICKLUNG SEIT DEM ERSTANTRAG

Seit der Einreichung des [► Gleichstellungskonzepts](#) im Juni 2008 haben folgende strukturelle Veränderungen stattgefunden:

- Dr. Doris Hayn ist seit Juli 2012 Universitätsgleichstellungsbeauftragte und Leiterin des Gleichstellungsbüros. Sie hat die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit intensiviert sowie die strukturelle und finanzielle Nachhaltigkeit vorangetrieben.
- Prof. Dr. Ulrike Beisiegel ist seit Anfang 2011 Präsidentin und hat die Ressortverantwortung für Gleichstellung übernommen.
- Unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Silke Schicktanz (seit April 2012) hat die Senatskommission für Gleichstellung ihr Wirken in den Senat und die Universität hinein intensiviert.
- Die Implementierung von Gleichstellungsverantwortlichen auf Fakultätsebene wurde weiter ausgebaut und ermöglicht fachspezifische Maßnahmen.



3. SITUATIONSANALYSE

3.1 REPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN WISSENSCHAFT UND FÜHRUNG

Die Universität hat sich im Zuge ihrer Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG quantitative Zielwerte für 2012 gesetzt. Die Anlage 1 (Universität gesamt) und die Anlagen 2.1–2.12 (einzelne Fakultäten) veranschaulichen, inwieweit diese Ziele erreicht wurden: Dargestellt

sind die Veränderungen der Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen. Insgesamt ist die Bilanz positiv. Die Frauenanteile sind – wie Abb. 1 zeigt – seit 2008 auf den wissenschaftlichen Karrierestufen im Bereich von 1 bis 9 Prozentpunkten gestiegen.

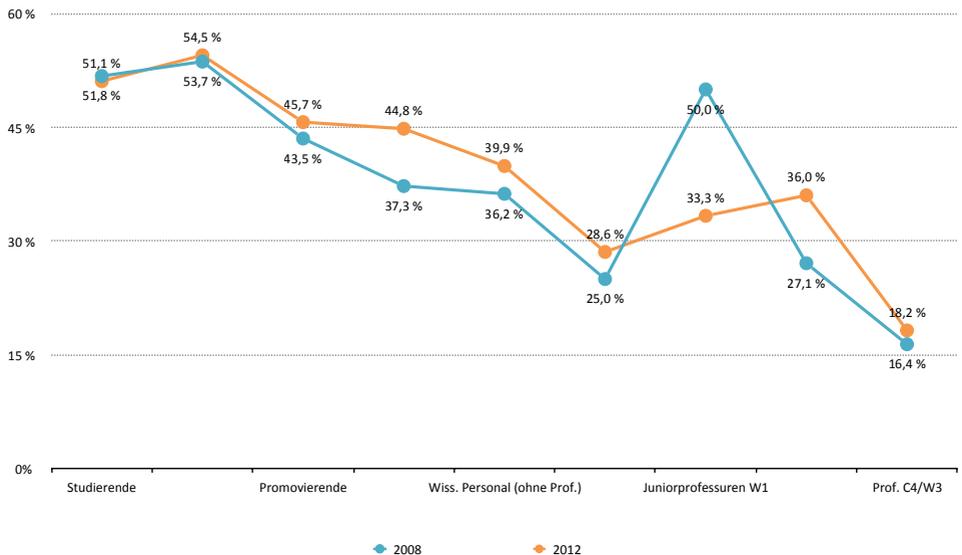
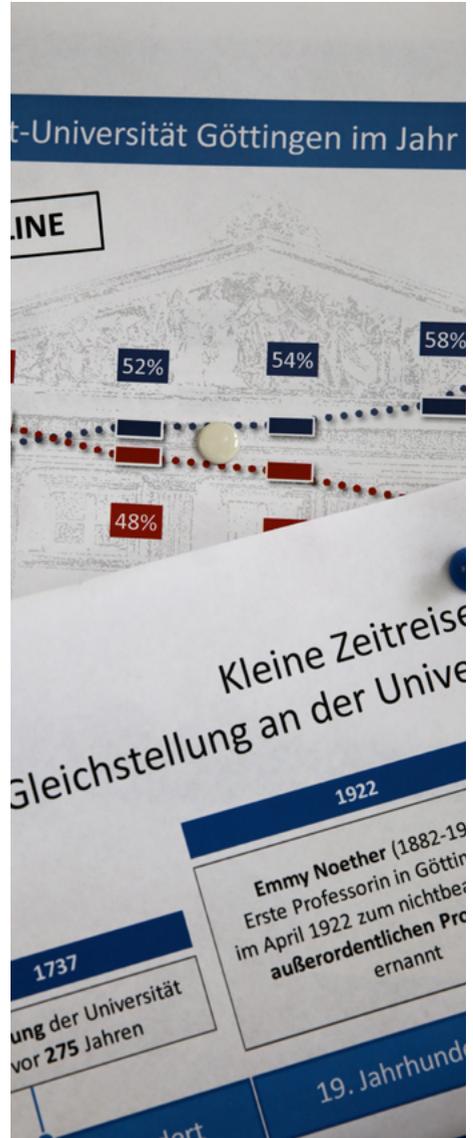


Abbildung 1: Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen (Vergleich 2008/2012) Universität Göttingen ohne Medizin)

- Im Vergleich zum Jahr 2008 konnte der Gesamtanteil an Professorinnen um 3 Prozentpunkte erhöht werden (von 22,7% auf 25,5%). Die Universität liegt damit im Bundesdurchschnitt (25%), eine Position, die die Universität unbedingt weiter verbessern will. Die Zielwerte bei den Professuren der Kategorien C3/W2 (30%) und C4/W3 (17%) sind mit 36% und 18% erreicht worden (Anlage 1).
 - Aufgrund geringerer Fallzahlen sowie stichtagsbezogener Auswertungen ergeben sich bei Juniorprofessuren größere Schwankungen. Anlage 1 veranschaulicht, dass 2008/09 viele Juniorprofessorinnen gewonnen werden konnten, allein durch die Maßnahmen der Exzellenzinitiative 14 Frauen bei insgesamt 27 Juniorprofessuren (52%). Entsprechend wurde im Jahre 2011 der angestrebte Zielwert (46%) überschritten. Dass dieser Anteil nicht gehalten werden konnte, liegt insbesondere daran, dass seither deutlich weniger Juniorprofessuren besetzt wurden und 7 Juniorprofessorinnen durch Tenure Track-Verfahren und Bleibeverhandlungen mittlerweile eine W2- (3) bzw. eine W3-Professur (1) an der Universität Göttingen erhalten haben oder wegberufen wurden (3).
 - Bei den Habilitationen zeigt sich – analog zum bundesweiten Trend – ein genereller Rückgang. Die Frauenanteile schwanken aufgrund geringer Fallzahlen von Jahr zu Jahr erheblich. Die Berechnung gleitender 5-Jahresmittelwerte zeigt, dass die Universität ihr ambitioniertes (weit über dem Bundesdurchschnitt von 25% liegendes) Ziel von 32% bis 2012 nicht realisieren konnte (Anlage 1).
 - Bei den Promovierenden zeigt sich ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils auf derzeit 48% (Prüfungsjahr 2013) und überschreitet so das Ziel von 45%. Die Frauenanteile bei den Promovierenden sind in den meisten Fächern geringer als bei den Studierenden. Am höchsten ist der Unterschied, wenn auch auf hohem Niveau, in den Geisteswissenschaften, wo 66% Studentinnen 60% Doktorandinnen gegenüber stehen.
- Die Universität konnte auch den Frauenanteil in Gremien in den vergangenen Jahren steigern. Er liegt im Stiftungsrat bei 40%, im Stiftungsausschuss Univer-

sität bei 57% und das Präsidium ist mit drei Frauen (einschl. Präsidentin) und drei Männern paritätisch besetzt (Anlage 3.1). Der in der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG gesetzte Zielwert (33%) wurde für Wahlgremien wie Senat und Fakultätsräte nicht durchgängig erreicht. Die Zusammensetzung dieser Gremien unterliegt nicht der Steuerung der Leitung. Der Frauenanteil im Senat beträgt in der Gruppe der Hochschullehrenden 14% (insgesamt 23%). Bei den Fakultätsräten korrespondiert der Frauenanteil mit den Frauenanteilen im Fach. Er liegt zwischen knapp 8% (Forstwissenschaften) und fast 70% (Sozialwissenschaften) und ist in den letzten Jahren mehrheitlich leicht angestiegen (Anlage 3.2).

Die Universität hatte im bundesweiten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Center of Excellence Women and Science (CEWS-Ranking) bis 2007 eine Spitzenposition. Dafür waren vergleichsweise hohe Frauenanteile bei Promotionen, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und bei Neuberufungen ausschlaggebend. Da andere Hochschulen deutlich aufgeholt haben, bewegt sich die Universität Göttingen aktuell nur noch im oberen Mittelfeld.



3.2 MASSNAHMENSPEKTRUM UND -ENTWICKLUNG

Die Universität hat – um ihre Gleichstellungsziele zu erreichen – 2009 insgesamt 152 zentrale und dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen in die Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aufgenommen und in den Folgejahren weitere Maßnahmen aufgelegt. Das Gender & Diversity Controlling ermittelt im Zwei-Jahres-Rhythmus (2010, 2012) im Rahmen eines Monitoring Umfang und Umsetzungsstand der Maßnahmen. Anlage 4 veranschaulicht die Fortschritte der Maßnahmen. Ein hoher Anteil der geplanten Maßnahmen (74%) war Ende 2012 abgeschlossen bzw. implementiert, weitere 14% befanden sich in der Umsetzung. Ein Teil der ursprünglich geplanten Maßnahmen wurden wegen veränderter Ausgangsbedingungen oder fehlender Finanzierung nicht umgesetzt; angestrebte Ziele wurden teilweise mit neu hinzugekommenen Maßnahmen verfolgt. Das Monitoring wird im Rahmen der Neustrukturierung der Gleichstellungspläne und deren Evaluation weiterentwickelt und weitergeführt (nächste Abfrage des Umsetzungsstands: Herbst 2014).

3.3 STÄRKEN

GLEICHSTELLUNGSBÜRO ALS STABSSTELLE

Eine entscheidende Stärke der Universität ist die in den letzten Jahren vorangetriebene Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik, die seit 2003 als Ressort im Präsidium verankert ist. Durch den Ausbau des Gleichstellungsbüros zu einer Stabsstelle wurde die zentrale Steuerung und Unterstützung der Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung ermöglicht. Die Ansiedlung des Gleichstellungsbüros bei der Präsidentin hat die Verankerung ebenso befördert wie die Ansiedlung bestimmter Verantwortungsbereiche der Gleichstellung bei den Vizepräsidentinnen und -präsidenten. So liegt die Umsetzung familienfreundlicher Infrastrukturen im Bereich des Ressort Infrastrukturen, gleichstellungsorientierte Studienbedingungen im Ressort Lehre und Studium, Gleichstellungsaspekte in der Forschung bzw. bei der Personalentwicklung befördern die Vizepräsidenten für Forschung bzw. für Personal.

AUSSTATTUNG DES GLEICHSTELLUNGSBÜROS

Mit der Institutionalisierung hat das Gleichstellungsbüro ein eigenes Budget (Personal- und Sachmittel) erhalten. Die derzeit gute finanzielle Ausstattung setzt sich zusammen aus Budgetmitteln der Universität und Drittmitteln (Bund und Land) aus der Exzellenzinitiative, den Strategischen Maßnahmen und dem Qualitätspakt Lehre.

GLEICHSTELLUNG IN DEN FAKULTÄTEN

Die Autonomie der Fakultäten im Rahmen des Stiftungsmodells bedingt unterschiedliche Gleichstellungsstrukturen auf dezentraler Ebene⁴. Die Institutionalisierung der Gleichstellung hat zu Verantwortlichkeiten auf Leitungsebene, zu fakultären Gleichstellungsplänen und bei der Mehrzahl der Fakultäten auch zu einer Ressourcenausstattung geführt. Gleichstellungsmaßnahmen auf Fakultätsebene werden finanziert aus Fakultätsmitteln sowie aus Mitteln des Professorinnen-Programms und aus Landesmitteln (z.B. Maria-Goeppert-Mayer-Programm). Seit 2012 werden personelle Zuständigkeiten für Gleichstellung verstärkt in Zentralen Einrichtungen festgelegt. Insgesamt haben sich die Professionalität der Gleichstellungsarbeit und die Akzeptanz der Gleichstellungsmaßnahmen dadurch deutlich erhöht.

INTEGRATION DER GLEICH- STELLUNG IN DIE VERWALTUNG

Das zentrale Büro ist als Stabsstelle Teil der Zentralverwaltung und in Verwaltungsprojekte und -abläufe eingebunden. Gleichstellungsaufgaben sind aber auch bewusst in anderen Abteilungen und Stabsstellen angesiedelt: das Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm⁵ in der Abteilung Forschung, das Gender & Diversity Controlling⁶ in der Stabsstelle Controlling und der Dual Career Service⁷ in der Stabsstelle Göttingen International. Diese Vernetzung und die intensive Zusammenarbeit mit den drei großen Graduiertenschulen⁸ und verschiedenen Zentralen Einrichtungen erweisen sich als besondere Stärke: Gleichstellung wird als bedeutsame Querschnittsdimension wahrgenommen und auch ohne Unterstützung des zentralen Büros umgesetzt.

TRAGFÄHIGE ARBEITS- UND GREMIENSTRUKTUREN

Eine weitere Stärke ist die enge Zusammenarbeit des Gleichstellungsbüros mit dem Gleichstellungsrat⁹ und der Senatskommission für Gleichstellung¹⁰. Durch übergreifende themen- und zielgruppenspezifische Arbeitsgruppen (z.B. AG Pflege, AG Gleichstellung im wissenschaftsunterstützenden Bereich) werden neue Themen und Bedarfe herausgearbeitet und bestehende Programme wei-

terentwickelt. Diese tragfähige Arbeitsstruktur unterstützt und verbindet alle Bereiche der Universität.

QUALITÄTSENTWICKLUNG

Gleichstellung ist eingebettet in Strategie- und Entwicklungsplanung, Zielvereinbarungen und Risikomanagement sowie die Qualitätsentwicklung. Der inzwischen verstetigte Arbeitsbereich „Gender & Diversity Controlling“ liefert Datenanalysen und Maßnahmen-Monitorings und schafft die Basis für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsprogramme. Die interne Qualitätsentwicklung wird unterstützt durch die Mitarbeit in regionalen und nationalen sowie thematischen Netzwerken, die Integration in Forschungsprojekte und die Zusammenarbeit mit der Geschlechter- und Diversitätsforschung.

UMFANGREICHES PROGRAMM- UND MASSNAHMEN-PORTFOLIO

Die Gleichstellungsarbeit der Universität zeichnet sich darüber hinaus durch die enge Verknüpfung spezifischer Maßnahmen der Frauenförderung mit Gleichstellung als Querschnittsdimension bei der Nachwuchsförderung, Personalentwicklung und Internationalisierung aus. Programme und Maßnahmen werden ziel- und fachspezifisch ausdifferenziert und kontinuierlich weiterentwickelt. Im Arbeitsbereich

Familienfreundlichkeit wird Individualunterstützung mit Maßnahmen der Struktur- und Kulturveränderung kombiniert.

Die Stärken der Gleichstellungsstrategie der Universität sind anerkannt und wurden ausgezeichnet. So hat die DFG der Universität eine sehr gute Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bescheinigt (höchste Bewertung Stadium 4 für Stellungnahme, Zwischen- und Abschlussbericht)³. 2007 hat sich die Universität erfolgreich um den TOTAL E-QUALITY Award beworben, der ihr 2011 auf Basis einer umfassenden Erhebung gleichstellungsbezogener Entwicklungen erneut verliehen wurde.¹¹



3.4 SCHWÄCHEN

NACHHALTIGE FINANZIERUNG

Die Universität hat sich verpflichtet, einen Teil der mit Drittmitteln aufgebauten zentralen Gleichstellungsmaßnahmen abzulösen und Stellen zu verstetigen. Allerdings gilt dies noch nicht für alle Bereiche (z.B. Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramm, flexible Kinderbetreuung). Die Finanzierung der Gleichstellungsarbeit auf Fakultäts-ebene ist ebenfalls noch nicht in allen Punkten nachhaltig gesichert.

UNTERSCHIEDLICHE ENTWICKLUNG DER GLEICHSTELLUNG IN DEN FAKULTÄTEN

Während einzelne Fakultäten Gleichstellung strukturell verankert, als Querschnittsdimension integriert (in Berufungspolitik, Auswahlverfahren, Nachwuchsförderung, Studierendenmarketing etc.) und für die Fächerkultur passgenaue Maßnahmen entwickelt haben, wird die Gleichstellungsarbeit von anderen Fakultäten noch weniger systematisch angegangen. Letztere müssen in den kommenden Jahren aufholen und eine strukturelle Verankerung und Kontinuität in der Gleichstellungsarbeit erreichen.

WERTSCHÄTZUNG DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Die hohe Wertschätzung der Gleichstellungsarbeit durch das Präsidium spiegelt sich nicht in allen Organisationseinheiten wider. Gleichstellung wird noch nicht in allen Fakultäten gleichermaßen als Führungs- und Fachaufgabe wahrgenommen und wertgeschätzt – dies gilt auch für Zentrale Einrichtungen sowie die Abteilungen und Stabsstellen der Zentralverwaltung.

LANGSAMER KULTURWANDEL

Der Universität ist es gelungen, durch zentrale Steuerung und Institutionalisierung von Strukturen und Verfahren gleichstellungsorientierte Strukturveränderungen voranzutreiben. Auch wird seit 2010 die Organisations- und Führungskultur kritisch reflektiert, u.a. im Rahmen der MitarbeiterInnenbefragung¹² und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements¹³ sowie im Projekt ‚Führung/Motivation/Kultur‘ der Zentralverwaltung¹⁴. Nachhaltige Kulturveränderungen setzen sich nur langsam durch. Auch die angestrebte gleichstellungsrelevante Professionalisierung der Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung konnte noch nicht so umfassend realisiert werden wie erhofft.

Gleichstellung war ein wichtiges Element des [Zukunftskonzepts I](#) (2007-2012); die dort gesetzten Gleichstellungsziele und -programme wurden in das Gleichstellungskonzept im Professorinnen-Programm I (2008) und in die [Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG](#) (2009) aufgenommen.

Das Zukunftskonzept II und die „Strategischen Maßnahmen“¹⁶, die mit Mitteln des Niedersächsischen Wissenschaftsministeriums umgesetzt werden (2013-2018), enthalten ebenfalls Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Gleichstellung. Etablierte Planungs- und Steuerungsinstrumente sind seit 2001 die Gleichstellungspläne der Fakultäten¹⁷ als Teil der Entwicklungsplanung. Sie werden auf Basis des [Rahmenplans Gleichstellung](#) (1997, novelliert 2008) erstellt, evaluiert und regelmäßig fortgeschrieben. Gleichstellungsziele sind zudem in die [Zielvereinbarungen](#) der Universität mit dem Land (2010-2012, 2013) aufgenommen (u.a. Weiterentwicklung familiengerechte Universität, Zertifizierung TOTAL E-QUALITY, Förderung junger Wissenschaftlerinnen, Ausbau Mentoringprogramme). Auch bei der leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM)¹⁸ auf Landesebene spielen Gleichstellungsparameter eine Rolle (weibliches wissenschaftliches Perso-

nal, neu ernannte Professorinnen, Promotionen, Absolventinnen). Das Land vergibt 4% der Mittel auf Basis dieser Parameter. Die Universität beteiligt die Fakultäten nach einem vom Senat beschlossenen Verfahren an Gewinnen und Verlusten im Rahmen der LOM.

Darüber hinaus spielt Gleichstellung bei Regelungen und Verfahren und Entscheidungsprozessen sowie bei Verbundprojekten eine wichtige Rolle (z.B. Stipendienrichtlinie, Internationalisierungsstrategie, Bauprojekte, Musterordnung Sonderforschungsbereiche). Dies wird durch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität oder von Mitgliedern der Senatskommission für Gleichstellung sowie durch das Gleichstellungsbüro sichergestellt.

Gleichstellung ist zudem regelmäßig Gegenstand von Veranstaltungen und Veröffentlichungen des Gleichstellungsbüros, der Presseabteilung, weiterer Abteilungen (z.B. Studium und Lehre) und der Fakultäten. Dies gilt gleichermaßen für interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit. Die so erzielte Sichtbarkeit trägt wesentlich zur Institutionalisierung bei.

4.2 GLEICHSTELLUNGS- STRUKTUREN UND -ZUSTÄNDIGKEITEN

Gleichstellung ist Führungsaufgabe des Präsidiums mit Richtlinienkompetenz bei der Präsidentin. In Abstimmung mit dem Senat und der Kommission für Gleichstellung (KfG) wird die Ausrichtung der Gleichstellungspolitik festgelegt. Die KfG arbeitet strategische Leitlinien aus und begleitet die Programmumsetzung. Sie initiiert Debatten und Aktivitäten u.a. durch themen- und zielgruppenspezifische Arbeitsgruppen (z.B. Gleichstellung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung, Familienfreundliche Hochschule). Auch der Stiftungsrat beschäftigt sich regelmäßig mit Gleichstellungsfragen.

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte der Universität (seit 1992) ist kraft Amtes beratendes Mitglied im Stiftungsrat, im Senat, in Senatskommissionen sowie im Dekane- und Studiendekanekoncil. Sie ist somit in die strategisch-konzeptionellen und die operativen Prozesse eingebunden. Als Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung ist sie Teil des Leitungsgremiums der Zentralverwaltung (Abteilungs- und Stabsstellenleitungsrunde). Sie ist an allen übergreifenden Organisations- und Personalentwicklungsprozessen beteiligt

(z.B. Strategieprozess, Entwicklungsplanung, MitarbeiterInnenbefragung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Personalentwicklungskonzept, Konfliktprävention).

Das Präsidium hat für die dezentrale Gleichstellungsarbeit vorgeschlagen, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte unterstützt von einer Professorin/einem Professor mit Gleichstellungsmandat und gegebenenfalls weiteren Personen zu etablieren. Dieses Modell wird in der aktuellen Novellierung der Grundordnung verankert. Zurzeit hat jede Fakultät mindestens eine gewählte, meist ehrenamtliche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte oder ein fächer- und/oder statusgruppenübergreifendes Kompetenzteam. Drei Fakultäten haben eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte, vier eine Gleichstellungskommission. Zwei Fakultäten haben eine Dekanin/einen Dekan für Gleichstellung benannt, andere Fakultäten haben Verantwortlichkeiten bei Fakultätsreferentinnen und -referenten etabliert. In der Zentralverwaltung und der Staats- und Universitätsbibliothek sind bereits länger dezentrale Gleichstellungsbeauftragte üblich und werden seit 2012

in weiteren Zentralen Einrichtungen bestellt (z.B. Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselkompetenzen). Gleichstellung ist auch in den Graduiertenschulen (z.B. Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften)¹⁹ und Forschungsverbänden (z.B. SFB 937)²⁰ fest verankert.

miem für Austausch, Vernetzung und Koordination. Die 2011 als Ergänzung gegründete AG Dezentrale Gleichstellung dient dem Peer-Austausch und Onboarding. Weitere Arbeitsgruppen sind u.a. regelmäßiger kollegialer Austausch zu Berufungs- und anderen Auswahlverfahren, zu Familienfreundlichkeit und zu Frauen im MINT-Bereich. Abbildung 2 verdeutlicht die Gleichstellungsstrukturen und -zuständigkeiten im Zusammenhang.

Der Gleichstellungsrat ist als Zusammenschluss der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (seit 1998) ein Gre-

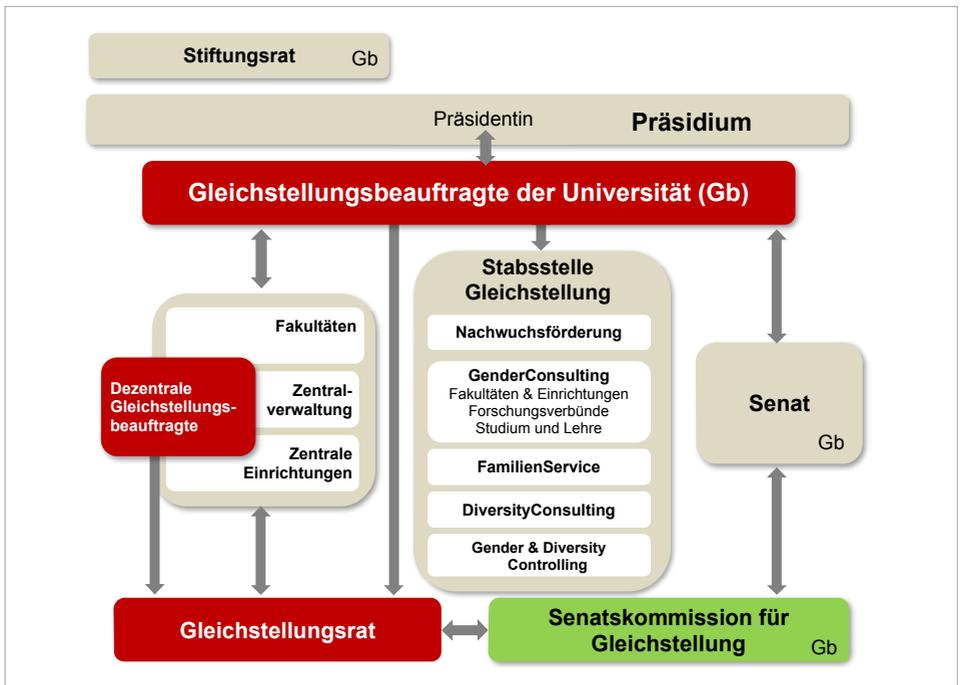


Abbildung 2: Gleichstellungsstrukturen und -zuständigkeiten

4.3 QUALITÄTSENTWICKLUNG

Durch die Exzellenzinitiative hat der Beitrag der Gleichstellung zur Qualitätsentwicklung an Bedeutung gewonnen. 2008 wurde das Projekt GleichstellungsControlling an der Schnittstelle von Gleichstellungsbüro und Stabsstelle Controlling eingerichtet. Der Arbeitsbereich wurde Ende 2013 als Gender & Diversity Controlling verstetigt. Aufgabenbereiche sind die Aufbereitung vorhandener Daten (u.a. für Gleichstellungspläne der Fakultäten, Gleichstellungskonzepte in Verbundprojekten), der Aufbau spezifischer Datenbanken (insbesondere Frauen in Führungspositionen), die Erstellung von Rankings sowie das Monitoring der Gleichstellungsmaßnahmen. Darüber hinaus ist das Gender & Diversity Controlling der Universität Teil des bundesweiten „Netzwerk Gleichstellungscontrolling“, in dessen Rahmen gleichstellungsorientiertes Controlling hochschulübergreifend weiterentwickelt und professionalisiert wird⁶.

Gleichstellung ist Querschnittsdimension des Qualitätsmanagements. Dies zeigt sich u.a. an der Integration in das Qualitätshandbuch Studium und Lehre²¹ und in die jährlich stattfindenden Absolvierendenbefragungen sowie an

geschlechterdifferenzierten Analysen bei Evaluationen (z.B. Deutschlandstipendien, Forschungspreise). Gleichstellung wurde zudem von Anfang an ins Risikomanagement integriert: Wie alle anderen Risiken wird auch die „Nichteinhaltung der DFG-Gleichstellungsstandards“ quartalsweise beurteilt.

Die KfG übernimmt bei der Qualitätsentwicklung der Gleichstellungsarbeit Monitoring- und Lenkungsarbeiten, insbesondere bei den Gleichstellungsplänen. Sie hat das Monitoring zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards begleitet: Die Fakultäten bilanzierten 2011 und 2013 ihre Gleichstellungsaktivitäten mittels Monitoringberichten (fach- und standortspezifische Probleme und Erfolge, Alleinstellungsmerkmale, Gleichstellungsprofil) und diskutierten diese in Fakultätengruppen (Geistes-, Gesellschafts-, Natur- und Lebenswissenschaften). Die Ergebnisse waren die Basis für die Weiterentwicklung der fakultären Arbeit und der universitätsübergreifenden Zusammenarbeit.

Wichtig ist zudem die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren. Seit 2008

wurden mehrere praxisorientierte Handreichungen erstellt, z.B. zu den Themen „Stellungnahme der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu Berufungsverfahren“ und „Fragen zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in Auswahlgesprächen“. Der Senat hat zudem im Dezember 2013 die [› Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren](#) beschlossen, die jetzt durch eine Handreichung ergänzt werden soll. Das Präsidium nimmt seine qualitätssichernde Funktion in Bezug auf die Umsetzung von Gleichstellung in der Berufungspolitik sehr ernst und hat in 2012/13 bei zwei Verfahren die Listenplatzierung aufgrund gleichstellungspolitischer Kriterien zugunsten von Kandidatinnen verändert und der Senat hat ein weiteres Verfahren komplett gestoppt.

Die Qualitätsentwicklung der Universität wird durch die Einbindung in verschiedene Netzwerke unterstützt²². Eine besondere Rolle spielt hierbei die [› Dialoginitiative „Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“](#), eine im Mai 2008 gestartete und im Februar 2014 weitergeführte Kooperation der Landeshochschulkonferenz, des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur und der Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter. In den

letzten Jahren wurde die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit der Universität auch durch Projekte unterstützt, insbesondere durch das Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“²³ der Universität Hamburg und das Projekt „Equality Implementation Standards for Universities“²⁴ von der Frauenakademie München und der TU Dortmund/ Sozialforschungsstelle.

Für die forschungsbasierte Weiterentwicklung von Gleichstellungsprogrammen ist zudem die Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Geschlechterforschung²⁵ und dem Institut für Diversitätsforschung²⁶ von großer Bedeutung.

4.4 PROFESSIONALISIERUNG

Professionalisierung im Bereich Gleichstellung hat an der Universität eine lange Tradition: Das Gleichstellungsbüro organisiert seit 2004 Qualifizierungsangebote²⁷ für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und weitere Personen in Wissenschaft, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement, seit 2008 auch Fortbildungen zu Familienfreundlichkeit, seit 2012 verstärkt im Format des kollegialen Austausches (z.B. zu Auswahlverfahren) und seit 2013 Weiterbildungen zu Diversität. Mit der Exzellenzinitiative wurden die Angebote intensiviert, z.B. „Qualitätsentwicklung durch Gleichstellung“²⁸. Alle Angebote werden bedarfsgerecht für verschiedene Zielgruppen und Themen entwickelt und oft in Zusammenarbeit mit anderen Bereichen umgesetzt (Zentrum für Sprachen und Schlüsselqualifikationen, Hochschuldidaktik, Koordinationsstelle Akademische Personalentwicklung, Forschungsverbünde). Dies führt dazu, dass Gleichstellung eigenständiges Seminarthema und Querschnittsthema in deren Programmen ist.

Die Professionalisierung ist seit 2007 durch den Ausbau des Gleichstellungsbüros²⁹ verstärkt möglich. Als zentrale Konzeptions-, Umsetzungs- und Unter-

stützungseinheit bietet das Gleichstellungsbüro allen Einrichtungen und Selbstverwaltungsgremien Gender Consulting³⁰. Dazu zählen Beratung für Fakultäten und Einrichtungen sowie Einzelpersonen, zu Programmentwicklung und -umsetzung, zu Personalmaßnahmen, zu Studium und Lehre, zu Verbundforschung sowie zu Monitoring und Controlling. Der FamilienService³¹ bietet Informationen und Beratung zu Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit. Zusätzlich werden Materialien (z.B. Leitfäden, Handreichungen) für den Arbeitsalltag entwickelt.



Mit dem Beitritt zur Charta „Familie in der Hochschule“ verpflichtet sich die Universität, Familienorientierung als Teil ihres Profils zu verankern.

5. PROGRAMME UND MASSNAHMEN

In der Universität wurden seit 2008 zentrale und dezentrale Programme und Maßnahmen weiterentwickelt sowie zielgruppen- und fachspezifisch ausdifferenziert.

5.1 ERHÖHUNG DES ANTEILS VON FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZENPOSITIONEN

Um qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu gewinnen und zu binden, konnte die Universität sowohl die angestrebte Verbesserung der Rahmenbedingungen (Ausbau von Maßnahmen im Bereich Vereinbarkeit, Dual Career Service) als auch die Weiterentwicklung der Berufungskultur erfolgreich realisieren.



Dorothea Schlözer-Programm: Auftaktveranstaltung und Urkundenverleihung 2009.

Eine transparente, professionelle Gestaltung von Berufungs- und anderen Auswahlverfahren ist dafür von hoher Bedeutung. Die Universität hat im Rahmen des Zukunftskonzepts in der Exzellenzinitiative intensiv an der Verbesserung der Berufungskultur gearbeitet und gute Erfahrungen mit einer Kombination aus aktiver Rekrutierung und transparente Verfahren gesammelt. So wurde die dritte Nachwuchsgruppe in einem Courant Forschungszentrum³² erst zur Besetzung freigegeben, wenn mindestens eine der beiden Gruppenleitungen bereits mit einer Frau besetzt war. Dadurch konnte 2009 bei den Juniorprofessuren ein Frauenanteil von 51% erreicht werden. Die Universität hat im Rahmen der Exzellenzinitiative Gleichstellungserfolge auch durch sichere Karriereperspektiven (Tenure Track-Optionen) erzielt. Aktuell wird vom Gleichstellungsrat eine Handreichung „Aktive Rekrutierung als Gleichstellungsinstrument“ erstellt. Neben der sorgfältigen Begleitung von Auswahlverfahren spielt die Vermeidung von Gender Bias bei der Leistungsbewertung eine große Rolle.

Für das Gewinnen von Spitzenwissenschaftlerinnen war zudem die gezielte Unterstützung durch den Dual Career Service⁷ und das Welcome Centre³³ wesentlich. Der Dual Career Service ist

seit 2009 in der Stabsstelle Göttingen International angesiedelt (2005-2008 im Präsidium) und hat seine Leistungen kontinuierlich ausgebaut. Karrierepaare werden bei der Verwirklichung beruflicher und familiärer Ziele durch Beratung, Kontaktvermittlung, Begleitung bei Stellensuche und Bewerbung sowie durch die Schaffung von Professuren und Verwaltungsstellen unterstützt.³⁴ Zwischen 2009 und 2013 wurden 80 Karrierepaare betreut, davon 60 im Kontext von Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Ergebnis waren 44 erfolgreiche Verhandlungen und 22 erfolgreich unterstützte Stellensuchen. Die Fakultät für Mathematik und Informatik hat mehrere Dual Career-Maßnahmen mit Mitteln des Professorinnen-Programm umgesetzt, konnte so seit 2008 ihren Professorinnen-Anteil deutlich erhöhen (C3/W2 von 0 auf 13%, C4/W3 von 8 auf 13%) und steht aktuell bundesweit an zweiter Stelle nach der Technischen Universität München.

Die Universität bietet Spitzenwissenschaftlerinnen darüber hinaus Maßnahmen, die den Einstieg in die Führungstätigkeit erleichtern. So werden Senior Postdocs durch Qualifizierungsmaßnahmen wie Leadership-Trainings³⁵ und Coaching- und Vernetzungs-Angebote³⁶ unterstützt. Juniorprofessorinnen erhalten im Rahmen der

› **Tenure track-Evaluation** persönliche Begleitung, Frauen in Führungspositionen wird unter dem Dach des Dorothea Schlözer-Programms Einzelcoaching³⁷ angeboten, um den Einstieg in die Rollen- und Aufgabenvielfalt einer Führungskraft zu begleiten. Dieses 2009 eingeführte Pilotprojekt wurde mit 30 Beratungen und 14 finanziellen Zuschüssen gut angenommen.

5.2 KARRIERE- UND PERSONAL-ENTWICKLUNG FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

Die Universität hat seit 2008 ein Bündel an Maßnahmen zur Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgelegt. Sie ist damit dem im Gleichstellungskonzept von 2008 formulierten Anspruch, Fördermaßnahmen für unterschiedliche Fachkulturen und Qualifizierungsstufen weiterzuentwickeln und auszudifferenzieren, gerecht geworden. Integrierendes Dach ist das vom Präsidium 2009 eingerichtete und seit 2011 verstetigte Dorothea Schlözer-Programm³⁸. Bisher wurden an 33 Promovendinnen und 25 Postdoktorandinnen Stipendien vergeben³⁹, 60 Postdoktorandinnen wurden im Qualifizierungsprogramm⁴⁰ und 40 Postdoktorandinnen und 48 Doktorandinnen wurden im Mentoringprogramm⁵ gefördert.

In den Fakultäten finden sich ähnliche Projekte⁴¹. Die Juristische Fakultät hat seit 2010 ein Programm für Promovierende mit Familienverantwortung. Andere Fakultäten stellen Förderpools zur Verfügung, mit denen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studierende mit Kind unterstützt werden. Die Fakultät für Mathematik und Informatik, die So-

zialwissenschaftliche und die Philosophische Fakultät haben Mittel aus dem Professorinnen-Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Stärkung des Mittelbaus eingesetzt (Qualifizierungsstellen, Stipendien, Lehraufträge). Die Philosophische und die Sozialwissenschaftliche Fakultät haben Mittel des Programms zudem für Workshops zur Karriereplanung genutzt und gemeinsam Preise für Abschlussarbeiten in der Geschlechterforschung ausgeteilt.

Einige Fakultäten fördern Wissenschaftlerinnen und Studentinnen durch gezieltes Mentoring, Coaching und Peer-Beratung oder durch Tagungs- und Überbrückungsfinanzierung. In der Philosophischen Fakultät wurde aus Mitteln des Professorinnen-Programms außerdem ein Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen⁴² aufgebaut in dem bislang 20 Postdoktorandinnen gefördert wurden.

Das Short Term International Mentorship-Programm⁴³ steht primär Nachwuchswissenschaftlerinnen aus DFG-geförderten Verbundprojekten zur Verfügung. Sie können so zu einem frühen Zeitpunkt ihrer Karriere Auslandserfahrungen sammeln, indem sie international anerkannte Persönlichkeiten als Mentorin/Mentor gewinnen und wertvolle Kontakte knüpfen.

Die (internationale) Vernetzung mit Forschenden des eigenen Fachs und darüber hinaus wird zudem durch fachinterne und -übergreifende Veranstaltungen gefördert. Hierzu zählt das seit 2011 von Doktorandinnen aus den Natur- und Lebenswissenschaften selbst organisierte Women's Careers and Networks Symposium⁴⁴. Neben Veranstaltungen (z.B. Fotoausstellung „Frauen, die forschen“ 2010 und „FrauenORT Dorothea Schlözer“ 2011; Expert Lunches) spielt die Einladung von Gastwissenschaftlerinnen eine große Rolle. So hat die Fakultät für Mathematik und Informatik mit Hilfe des Professorinnen-Programms zwischen 2009 und 2012 vier Gastprofessorinnen im Emmy-Noether-Gastprofessur-Programm⁴⁵ eingeladen.

Neben diesen oft gemeinsam mit anderen Einheiten (z.B. Graduiertenschulen, Hochschuldidaktik) organisierten und u.a. im Qualifizierungsportal für Promovierende⁴⁶ gebündelten Maßnahmen bietet die Universität Nachwuchswissenschaftlerinnen Individualberatung zu Karriereentwicklung⁴⁷, Forschungsförderung⁴⁸ und Auslandsaufenthalten⁴⁹ sowie zur Lehre⁵⁰ an.

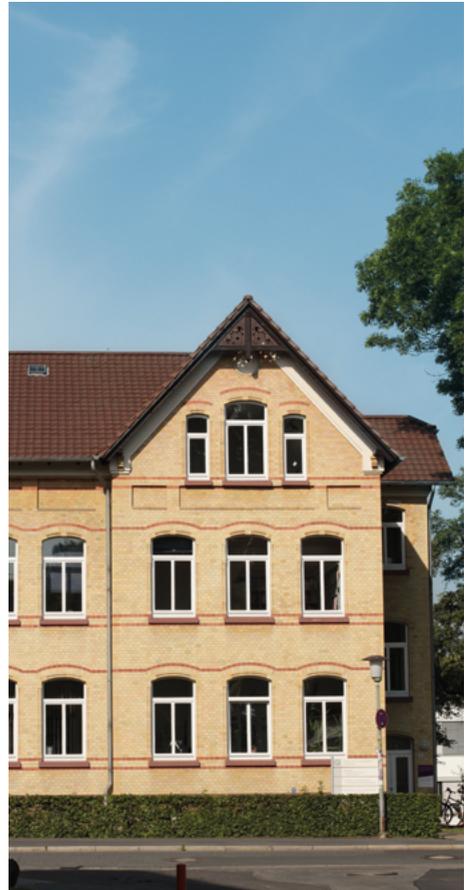
Karriereförderung für Frauen findet auch durch Verankerung von Gleichstellung in Forschungsvorhaben (insbesondere Verbundprojekte) statt: Dies

zielt sowohl auf eine frühe Einbindung in Forschung (bereits als studentische Hilfskraft) ab als auch auf die Stärkung der Berufbarkeit fortgeschrittener Nachwuchswissenschaftlerinnen durch eine Teilprojektleitung.

Die Gleichstellungsmaßnahmen sind mit Maßnahmen der Akademischen Personalentwicklung abgestimmt und in die übergreifende Personalentwicklungsstrategie eingebettet.⁵¹ Diese wird seit Juni 2013 verstärkt weiterentwickelt und hat folgende Schwerpunkte:

- Einbindung aller Promovierenden in strukturierte Programme (Graduiertenschulen und -kollegs, Promotionsprogramme etc.) mit umfangreichen Trainings-Programmen
- Unterstützung der Vielfalt von Karrierewegen – hierfür wurden Ende 2013 zwei Mentoringprogramme aufgelegt, die erfolgreich gestartet sind: WeWiMento – Wege in das Wissenschaftsmanagement⁵² und KaWirMento – Karrierewege in die Wirtschaft⁵³
- Überprüfung der Stellenstruktur, Entwicklung von Laufbahnmodellen und Regeln für die Vertragsgestaltung (strukturelle Ebene), um den einzelnen

Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern verlässlichere und verbindlichere Karriereperspektiven (individuelle Ebene) anbieten zu können



Das Gleichstellungsbüro in der Goßlerstraße 9 ist Kompetenz- und Servicezentrum.

5.3 AKQUIRIERUNG VON STUDENTINNEN FÜR FÄCHER MIT UNTERREPRÄSENTANZ

Die Universität verbessert mit dem im Qualitätspakt Lehre geförderten Projekt „Göttingen Campus Q^{PLUS}“ kontinuierlich die Studien- und Lernbedingungen (2011–2016).⁵⁴ Viele der umgesetzten Maßnahmen tragen auch zum Gewinnen und Halten von Studentinnen in Fächern mit Unterrepräsentanz bei (z.B. Aufbau einer virtuellen Studienorientierung, Studienbotschafterinnen und -botschaftern in Schulen, Gestaltung der Studieneingangsphase). Gleiches gilt für den Ausbau des Studierendenmarketing (z.B. Info-Tage für Studieninteressierte), die Weiterentwicklung der Studienfächer und Curricula sowie den Career Service⁵⁵.

Der Großteil der Projekte für Studieninteressierte bzw. Schulen wird für beide Geschlechter gemeinsam angeboten (z.B. Mathematik-Camp und -Olympiade, Saturday Morning Physics, Physik im Advent, Campus Live, Rent a Scientist, Kinderuni). Ausnahme bildet das Schnupperpraktikum in der Chemie, an dem alle zwei Jahre ausschließlich Frauen teilnehmen können und der Girls' Day (an mehreren Fakultäten sowie Bibliothek und Zentralverwaltung).

Insgesamt hat die Universität – im Unterschied zu technisch und ingenieurwissenschaftlich ausgerichteten Hochschulen – wenig Angebote zur direkten Schülerinnen-Rekrutierung. Die Gleichstellungsprojekte der Universität haben primär die Bindung junger Frauen an natur- und lebenswissenschaftliche Fächer im Blick: 2002 wurde das Projekt „Chemiestudium unter Genderaspekten“⁵⁶ aufgelegt, 2005 das Projekt „compet4practice“⁵⁷ (zur Förderung der Berufsfähigkeit in Chemie, Geowiss./Geogr. und Physik). 2006 folgte das Projekt **„Dr. Fab! Führungskräfte für Arbeitsmarkt und Berufseinstieg“** (Geowiss./Geogr., Biologie), aus dem ein fachübergreifendes Gender- und Diversity-Modul⁵⁸ zur Qualifizierung der Studierenden für den Übergang in den Beruf resultierte, welches seit 2008 kontinuierlich durchgeführt wird. Diese über einen längeren Zeitraum entstandenen Aktivitäten sind seit 2011 im Teilprojekt „Gender in die Lehre“⁵⁹ gebündelt (Teil des Projekts „Göttingen Campus Q^{PLUS}“).

5.4 ÜBERGREIFENDE MASSNAHMEN

Die Universität bietet seit 2004 Flexible Telearbeit⁶⁰ für Beschäftigte aller Bereiche an. Diese formalisierte Form der Arbeitszeitflexibilität (Nebenabrede zum Arbeitsvertrag) wird zunehmend auch im wissenschaftlichen Bereich genutzt. Zusammen mit der Einführung von Vertrauensarbeitszeit wird so Flexibilität von Arbeitszeit und -ort sowie Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben unterstützt. Zudem sind Arbeitszufriedenheit, Work-Life-Balance sowie Benachteiligung und Bevorzugung am Arbeitsplatz Themen der MitarbeiterInnenbefragung¹². Auf Basis der Befragungsergebnisse werden bedarfsgerechte Angebote geschaffen, z.B. im betrieblichen Gesundheitsmanagement¹³. Bei solchen Organisationsentwicklungsmaßnahmen sind Gleichstellung und Familienfreundlichkeit, auch Chancengleichheit und Antidiskriminierung wichtige Querschnittsperspektiven.

Ausgehend von der 2008 erstellten [Machbarkeitsstudie „Eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf & Familie an der Universität Göttingen“](#) hat die Universität Vereinbarkeitsmaßnahmen

aufgelegt und kontinuierlich ausgebaut. 2009 wurde der FamilienService³¹ eingerichtet und zuerst vom Stammpersonal des Gleichstellungsbüros betreut. Seit Mitte 2011 hat die Universität diesen Arbeitsbereich zunächst mit einer halben, seit Anfang 2013 mit einer vollen Stelle verstetigt. Der FamilienService bietet Information und Beratung zu Vereinbarkeit, Betreuungsangeboten, finanziellen Hilfen und personalrechtlichen Fragen für alle Universitätsmitglieder und -angehörige. Er entwickelt und plant Programme und koordiniert die Zusammenarbeit mit Externen (u.a. Kindertagespflegebörse Göttingen).

Zur Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote bietet die Universität seit 2005 Belegplätze, deren Anzahl sukzessiv auf 38 Plätze (vorzugsweise im Krippenbereich) in drei universitätsnahen Einrichtungen ausgebaut wurde. Davon profitieren sämtliche Gruppen, Forschende in späteren Karrierephasen jedoch in besonderer Weise. Zur Ergänzung der regulären Betreuung wurden 2010 flexible Kinderbetreuungsangebote⁶¹ eingeführt (Betreuung in Notfällen, bei Dienst-, Tagungsreisen und Quali-

fizierungsmaßnahmen, bei Veranstaltungen). Diese sind im [Leitfaden zur Kinderbetreuung](#) zusammengefasst, der 2010 beschlossen und 2012 bedarfsgerecht erweitert wurde. Forschungsverbände, Fakultäten und Einrichtungen können auch über dieses zentrale Angebot hinaus Personen bei der Kinderbetreuung unterstützen. Flexible Kinderbetreuungsangebote für Studierende⁶² stehen seit Wintersemester 2008/2009 zur Verfügung, seit Januar 2014 ergänzt durch „Lernsamstage mit Kinderbetreuung“, die im Spielzimmer des neuen Lern- und Studiengebäudes der Universität angeboten werden und intensive Lernphasen für Studierende mit Kind(ern) ermöglichen sollen.

Zur Verbesserung der familienfreundlichen Infrastrukturen hat die Universität 2010 den Bau einer Kindertagesstätte („Kita Nordcampus“, 55 Kinder, Trägerschaft Studentenwerk) umgesetzt. Um Qualitätsstandards zu etablieren, wurde auf Basis eines 2012 durchgeführten Monitoring zur Nutzung von Eltern-Kind-Zimmern ein Leitfaden zur Einrichtung erstellt. An 11 Fakultäten und Einrichtungen können solche Räume aktuell genutzt werden⁶³, darüber hinaus stehen mobile Spielkisten⁶⁴ zur Verfügung. Aktuell wird am Nordcampus ein Spielplatz gebaut, um ergänzend zu den Eltern-Kind-Räumen einen

Ort im Freien zu bieten. Seit dem Wintersemester 2013/14 wird das Tandemprogramm für Studierende⁶⁵ angeboten, um die Vernetzung zwischen Studierenden mit und ohne Kind und die Unterstützung studierender Eltern zu verbessern.

Die zentralen Maßnahmen werden durch vielfältige Angebote auf dezentraler Ebene ergänzt, die fachspezifische Bedarfe abdecken, z.B. durch Familienstipendien oder Laborvertretung für Schwangere. So ist Vereinbarkeit insgesamt zum wichtigen Strukturelement der Universität geworden. Ende 2012 hat, angestoßen durch die Präsidentin, eine Arbeitsgruppe damit begonnen, Maßnahmen zur Unterstützung von Personen mit bei Pflegeverantwortung zu entwickeln und zusammen mit dem FamilienService umzusetzen. Teil der Weiterentwicklung hin zu einer geschlechter- und familiengerechten Wissenschaftskultur ist auch das aktive Bemühen der Universität um Konfliktprävention u.a. durch einen Arbeitskreis und um Sicherheit auf dem Campus⁶⁶ sowie die Auseinandersetzung mit Gleichstellung im Bereich Technik, Verwaltung, Wissenschaftsmanagement und Pflege⁶⁷.

B. WEITERENTWICKLUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS

Die Universität Göttingen wird den eingeschlagenen Weg fortsetzen und ihr umfassendes Gleichstellungskonzept und die darin enthaltenen Maßnahmen konsequent weiter umsetzen. Die Unterstützung durch das Professorinnen-Programm II des Bundes und der Länder wird diesen Prozess befördern und die Professionalisierung beschleunigen. Die Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen stehen im Mittelpunkt des Konzepts, um die quantitativen Ziele baldmöglichst zu erreichen. Strukturen und Programme sollen nachhaltig in der Universität etabliert werden.

Die Universität will drei Regelprofessuren aus verschiedenen Fakultäten in das Professorinnen-Programm II einbringen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Fakultäten mit einem geringen Professorinnen-Anteil. Die Gleichstellungsmaßnahmen, die mit eingeworbenen Mitteln und Universitätsmitteln finanziert werden sollen, werden sowohl fakultätsübergreifend als auch fakultätsspezifisch ausgerichtet sein, wobei einwerbende Fakultäten besonders profitieren sollen. Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch das Gleichstellungsbüro in enger Kooperation mit Fakultätsleitungen und Gleichstellungsbeauftragten.

QUALITÄTSENTWICKLUNG UND PROFESSIONALISIERUNG VORANTREIBEN

Um die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit weiter zu stabilisieren, wird die Universität Folgendes umsetzen:

- Ausbau der Qualitätsentwicklung der Gleichstellungsarbeit durch
 - » Ausdifferenzierung des Berufungsmonitoring
 - » Aufbau eines Gender Budgeting (geschlechtergerechte Verteilung von Mitteln)
 - » Optimierung des Maßnahmen-Monitoring
 - » Externe Evaluierung ausgewählter Programme und Maßnahmen
- Weiterführung der Professionalisierung auf zentraler und dezentraler Ebene
- Novellierung des Rahmenplans Gleichstellung
- Nachhaltige Absicherung der Finanzierung zentraler und dezentraler Gleichstellungsarbeit

AUSBAU DER GLEICHSTELLUNG AUF DEZENTRALER EBENE

Die große Herausforderung der nächsten Jahre besteht darin, universitätsweit Gleichstellung „aus einem Guss“ zu erreichen. Grundlegend dafür sind:

- Etablierung von Gleichstellung als Exzellenz- und Qualitätskriterium sowie als Führungsaufgabe in allen Bereichen und auf allen Ebenen
- Ausweitung bewährter Standards und Strukturen auf neue bzw. noch wenig einbezogene Organisationseinheiten (z.B. Kustodie, Lichtenberg-Kolleg) und Aufgabengebiete (Studierendenmarketing, Internationalisierung)
- Kooperation und Vernetzung im Göttingen Research Campus⁶⁸, in dem neben der Universität acht außeruniversitäre Forschungseinrichtungen zusammengeschlossen sind, um Gleichstellung am Wissenschaftsstandort Göttingen gemeinsam nachhaltig zu verankern
- Neustrukturierung der Gleichstellungspläne, um die Erreichung der festgelegten Ziele zu erfassen
- Förderung der Institutionalisierung und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten durch einen Unterstützungsfonds (Anschubfinanzierung für Pilotprojekte)
- Einführung eines Anreizsystems für Fakultäten und übergreifende institutionelle Bereiche (Honorierung besonderer Gleichstellungsleistungen durch Preise o.ä.)

GLEICHSTELLUNGSORIENTIERTE NACHWUCHSFÖRDERUNG OPTIMIEREN

Um den mehrdimensionalen Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen gezielt entgegenwirken zu können, müssen die vorhandenen Programme im Bereich Nachwuchsförderung noch stärker als bisher bedarfsgerecht und zielgruppenspezifisch zugeschnitten werden. Im Vordergrund stehen:

- Integration von Gleichstellung als Querschnittsdimension in den aktuellen Ausbau der Akademischen Personalentwicklung
- Steigerung der Frauenanteile auf fortgeschrittenen Karrierestufen durch gleichstellungsorientierte Auswahlverfahren (unterhalb der Professur)
- Unterstützung bei den vielfältigen Anforderungen an eine wissenschaftliche Karriere (Publikationen, Internationalisierung, Lehr- und Führungskompetenzen)
- Individuelle Unterstützung in Übergangsphasen und Entscheidungsprozessen (z.B. durch Coaching, Brückenstipendien) und bei der Karriereplanung und -entwicklung mit Blick auf vielfältige Karrierewege innerhalb und außerhalb des Hochschulsystems

- Stärkere Nutzung des Instruments „Karriere-Tage“ (karrierestufenübergreifende Veranstaltungen, von der Masterstudentin bis zur Nachwuchsgruppenleiterin, die Karriereoptionen verdeutlichen, Qualifizierungsangebote vorstellen und Vernetzung fördern)
 - Sichtbarkeit von Rollenvorbildern, insbes. im MINT-Bereich (öffentlichkeitswirksame Vorträge und Ringvorlesungen, Gastprofessorinnen-Programm, Expert Talks)
 - Verstärkte Akquirierung von Studentinnen in Fächern mit Unterrepräsentanz in den drei Experimentallaboren (XLAB – Göttinger Experimentallabor für junge Leute⁶⁹, Kulturwissenschaftliches Labor und das im Aufbau befindliche Labor für Lebenswissenschaften)
 - Optimierung von geschlechter-, familien- und diversitygerechten Rahmenbedingungen in Studium und Lehre
- Stärkung der Vernetzung von Spitzenforscherinnen und Führungsfrauen im Wissenschaftsmanagement innerhalb der Universität sowie in fachbezogenen Netzwerken
 - Vermehrte Einbindung von Frauen in Strategie- und Entscheidungsprozesse durch entsprechende Regelungen (Aufnahme eines Passus zur Erhöhung des Frauenanteils in Gremien im Rahmen der Novellierung der Grundordnung)
 - Umsetzung von Modellen zur Entlastung bei umfangreicher Selbstverwaltungstätigkeit für Frauen in Fakultäten mit geringem Frauen- bzw. Professorinnen-Anteil
 - Ausbau des Dual Career Service im Kontext des Göttingen Research Campus und Festlegung von Dual Career-Regularien (z.B. Policy)

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN STÄRKEN

Aufbauend auf den bereits vorhandenen Unterstützungsangeboten für Frauen in Führungspositionen sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

FAMILIENFREUNDLICHKEIT ALS QUERSCHNITTAUFGABE VERANKERN

Die Universität wird die bestehenden Maßnahmen und Infrastrukturen zur Familienfreundlichkeit bedarfsgerecht ausbauen und eine familienfreundliche Hochschulkultur weiterentwickeln. Folgende neuen Aktivitäten werden umgesetzt:

- Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“⁷⁰ von CHE und Robert-Bosch-Stiftung

- Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung einer auf Vereinbarkeit ausgerichteten Führungskultur, insbesondere mit Blick auf Leitungspersonen in der Wissenschaft
- Ausbau der Kinderbetreuungsangebote durch Schaffung zusätzlicher Betreuungsplätze für spezifische Bedarfe wie Kinder unter einem Jahr und Kurzzeitbetreuung (insbesondere für internationale Gäste)

KULTURWANDEL BESCHLEUNIGEN

Die größte gleichstellungspolitische Herausforderung der nächsten Jahre wird die Verbreiterung einer geschlechter- und familiengerechten Wissenschafts- und Arbeitskultur sein, die auch einen Beitrag zur Gewinnung und Bindung von Wissenschaftlerinnen leistet. Ein solcher Kulturwandel erfordert die Vernetzung aller oben genannten Maßnahmen und die Einbindung aller Einrichtungen und Ebenen sowie die Verzahnung der Gleichstellungspolitik mit dem im Aufbau befindlichen Diversity Mainstreaming.



Der neue Spielplatz auf dem Nordcampus trägt zu einer familienfreundlichen Infrastruktur der Universität bei.

VERWEISE ONLINE-QUELLEN

- 1 Gleichstellung im Zukunftskonzept (Exzellenzinitiative):
www.uni-goettingen.de/de/93201.html
- 2 Professorinnen-Programm an der Universität Göttingen:
www.uni-goettingen.de/de/115097.html
- 3 Umsetzung Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG an der Universität Göttingen:
www.uni-goettingen.de/de/114758.html
- 4 Gleichstellungsstrukturen auf dezentraler Ebene:
www.uni-goettingen.de/de/479706.html
- 5 Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm:
www.uni-goettingen.de/de/361579.html
- 6 Gender & Diversity Controlling:
www.uni-goettingen.de/de/93206.html
- 7 Dual Career Service:
www.uni-goettingen.de/de/197607.html
- 8 Göttinger Graduiertenschulen:
www.uni-goettingen.de/de/28777.html
- 9 Gleichstellungsrat:
www.uni-goettingen.de/de/52581.html
- 10 Senatskommission für Gleichstellung:
www.uni-goettingen.de/de/22451.html
- 11 Zertifizierung mit dem TOTAL E-QUALITY Award:
www.uni-goettingen.de/de/113176.html
- 12 MitarbeiterInnenbefragung:
www.uni-goettingen.de/de/306327.html
- 13 Betriebliches Gesundheitsmanagement:
www.uni-goettingen.de/de/304931.html
- 14 Projekt der Zentralverwaltung „Führung/Motivation/Kultur“:
www.uni-goettingen.de/de/113341.html
- 15 Leitbild der Universität Göttingen:
www.uni-goettingen.de/de/43883.html
- 16 Strategische Maßnahmen/Zukunftskonzept II:
www.uni-goettingen.de/de/58588.html
- 17 Gleichstellungspläne der Fakultäten:
www.uni-goettingen.de/de/54923.html
- 18 Leistungsorientierte Mittelvergabe:
www.uni-goettingen.de/de/211081.html
- 19 Gleichstellung bei der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften:
www.uni-goettingen.de/de/324429.html
- 20 Gleichstellung im SFB 937:
www.uni-goettingen.de/de/324111.html
- 21 Qualitätshandbuch Studium und Lehre:
www.uni-goettingen.de/de/78684.html
- 22 Vernetzung und Kooperationen des Gleichstellungsbüros:
www.uni-goettingen.de/de/51647.html
- 23 Projekt „Frauen in der Spitzenforschung“:
www.wiso.uni-hamburg.de/projekte/spitzenforschung
- 24 Projekt „Equality Implementation Standards for Universities“:
www.equality-management.de
- 25 Zentrum für Geschlechterforschung:
www.uni-goettingen.de/de/480339.html
- 26 Institut für Diversitätsforschung:
www.uni-goettingen.de/de/445828.html
- 27 Qualifizierungs- und Professionalisierungsangebote des Gleichstellungsbüros:
www.uni-goettingen.de/de/480413.html
- 28 Veranstaltungsreihe „Qualitätsentwicklung durch Gleichstellung“:
www.uni-goettingen.de/de/93202.html
- 29 Gleichstellungsbüro:
www.uni-goettingen.de/de/22167.html
- 30 GenderConsulting:
www.uni-goettingen.de/de/213142.html

- 31 FamilienService:
www.uni-goettingen.de/de/124435.html
- 32 Courant Forschungszentren:
www.uni-goettingen.de/de/58684.html
- 33 Welcome Centre:
www.uni-goettingen.de/de/87827.html
- 34 Förderung von Doppelkarrieren:
www.uni-goettingen.de/de/197608.html
- 35 Programm „Communication – Leadership – Career Development“:
www.uni-goettingen.de/en/192401.html
- 36 Förderprogramm „Peer-to-Peer“:
www.uni-goettingen.de/de/475149.html
- 37 Dorothea Schlözer-Coaching für neuberufene Professorinnen:
www.uni-goettingen.de/de/122361.html
- 38 Dorothea Schlözer-Programm:
www.uni-goettingen.de/de/113209.html
- 39 Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm:
www.uni-goettingen.de/de/122481.html
- 40 Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramm:
www.uni-goettingen.de/de/122340.html
- 41 Dezentrale Gleichstellungsprojekte:
www.uni-goettingen.de/de/52589.html
- 42 Mentoring für Postdoktorandinnen der Philosophischen Fakultät:
www.uni-goettingen.de/de/207482.html
- 43 Short-term International Mentorship Programme:
www.uni-goettingen.de/de/358745.html
- 44 Women's Careers and Networks Symposium:
www.uni-goettingen.de/de/203891.html
- 45 Emmy-Noether-Gastprofessur-Programm der Fakultät für Mathematik:
www.uni-math.gwdg.de/noetherprofessur/index.html
- 46 Qualifizierungsportal für Promovierende:
www.uni-goettingen.de/de/126654.html
- 47 Beratung für Akademiker/innen zur Karriereentwicklung:
www.uni-goettingen.de/de/475380.html
- 48 Beratung zu Forschungsförderung:
www.uni-goettingen.de/de/1120.html
- 49 Beratung zu Auslandsaufenthalten:
www.uni-goettingen.de/de/50224.html
- 50 Beratung zu Lehre:
www.uni-goettingen.de/de/90823.html
- 51 Akademische Personalentwicklung:
www.uni-goettingen.de/de/475021.html
- 52 Mentoringprogramm WeWiMento – Wege in das Wissenschaftsmanagement:
www.uni-goettingen.de/de/444696.html
- 53 Mentoringprogramm KaWirMento – Karrierewege in die Wirtschaft:
www.uni-goettingen.de/de/444677.html
- 54 Projekt „Göttingen Campus Q^{PLUS}“:
www.uni-goettingen.de/de/217934.html
- 55 Career Service:
www.uni-goettingen.de/de/292.html
- 56 Projekt „Chemiestudium unter Genderaspekten“:
www.chemie.uni-goettingen.de/gender
- 57 Projekt „compete4practice“:
www.uni-goettingen.de/de/projekt/21645.html
- 58 Gender- und Diversity-Modul:
www.uni-goettingen.de/de/80069.html
- 59 Projekt „Gender in die Lehre/GenderConsulting für Lehre und Studium“:
www.uni-goettingen.de/de/304600.html
- 60 Flexible Telearbeit:
www.uni-goettingen.de/de/52596.html

- 61 Flexible Kinderbetreuungsangebote:
www.uni-goettingen.de/de/205531.html
- 62 Flexible Kinderbetreuung für studierende Eltern:
www.uni-goettingen.de/de/93692.html
- 63 Eltern-Kind-Räume:
www.uni-goettingen.de/de/128101.html
- 64 Mobile Spielkisten/Mobile Kinderzimmer:
www.uni-goettingen.de/de/128117.html
- 65 Tandemprogramm für Studierende
mit und ohne Kind:
www.uni-goettingen.de/de/447967.html
- 66 Sicherheit auf dem Campus:
www.uni-goettingen.de/de/479726.html
- 67 Veranstaltungsreihe „Vom Verwalten zum Managen
– Universität und Universitätsmedizin als
Arbeitsorte für Beschäftigte in Pflege, Technik
und Verwaltung“:
www.uni-goettingen.de/de/445134.html
- 68 Göttingen Research Campus:
www.grc.uni-goettingen.de
- 69 XLAB – Göttinger Experimentallabor für junge Leute:
www.xlab-goettingen.de
- 70 Charta „Familie in der Hochschule“:
www.familie-in-der-hochschule.de

BILDRECHTE

- S. 4/5: Frank Stefan Kimmel
- S. 10: Gleichstellungsbüro/Angelika Kehlenbach
- S. 13: Gleichstellungsbüro/Angelika Kehlenbach
- S. 16: Offizielles Logo
- S. 18: Gleichstellungsbüro
- S. 24: Offizielles Logo
- S. 25: Gleichstellungsbüro
- S. 29: Gleichstellungsbüro/Dorthe Veddeler
- S. 37: Maik Eckardt (Abteilung Öffentlichkeitsarbeit)

ANLAGEN

ANLAGE 1:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)

ANLAGE 2:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Fakultäten

ANLAGE 2.1:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Theologische Fakultät

ANLAGE 2.2:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Philosophische Fakultät

ANLAGE 2.3:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Juristische Fakultät

ANLAGE 2.4:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Sozialwissenschaftliche Fakultät

ANLAGE 2.5:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

ANLAGE 2.6:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Fakultät für Chemie

ANLAGE 2.7:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Fakultät für Physik

ANLAGE 2.8:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Fakultät für Geowissenschaften und Geographie

ANLAGE 2.9:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Fakultät für Mathematik und Informatik

ANLAGE 2.10:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Fakultät für Biologie und Psychologie

ANLAGE 2.11:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Fakultät für Agrarwissenschaften

ANLAGE 2.12:

Frauenanteile auf wissenschaftlichen Karrierestufen/Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie

ANLAGE 3:

Frauenanteile in Gremien

ANLAGE 3.1:

Frauenanteile in Universitätsgremien (2005–2013)

ANLAGE 3.2:

Frauenanteile in Fakultätsräten (2005–2013)

ANLAGE 4:

Umsetzungstand der Gleichstellungsmaßnahmen

ANLAGE 1: FRAUENANTEILE AUF WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN/UNIVERSITÄT GÖTTINGEN (OHNE UNIVERSITÄTSMEDIZIN)

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		2013	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	18.004	51,8%	17.882	51,4%	17.685	52,0%	17.722	51,5%	18.578	51,1%	19.559	50,4%
Promovierende ¹	2.231	43,5%	2.445	45,5%	2.682	45,1%	2.972	45,3%	3.104	45,7%	3.226	45,6%
Promotionen (abgeschlossen) ²	518	37,3%	423	46,6%	475	39,2%	509	40,3%	482	44,8%	496	41,9%
Habilitationen ³	22,8	30,7%	22,0	31,8%	20,6	30,1%	19,2	27,1%	17,6	26,1%	26,1%	25,3%
Wiss. Personal (ohne Prof.) ⁴	1.551	36,2%	1.743	37,7%	1.956	37,7%	2.088	39,3%	2.233	39,9%	2.236	40,5%
Junior-professuren ⁴	28	50,0%	37	51,4%	40	47,5%	43	39,5%	48	33,3%	43	32,6%
Professuren C3/W2 ⁴	96	27,1%	93	31,2%	93	31,2%	104	34,6%	111	36,0%	118	33,9%
Professuren C4/W3 ⁴	189	16,4%	203	16,7%	204	16,7%	208	18,3%	214	18,2%	221	19,9%
Professuren Gesamt (ohne W1)	285	20,0%	296	21,3%	297	21,2%	312	23,7%	325	24,3%	339	24,8%

ZIELZAHLEN FÜR 2012 AUS DER STELLUNGNAHME ZU DEN FORSCHUNGSORIENTIERTEN GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS (FOGS) DER DFG

Die Festsetzung der Zielzahlen im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards erfolgte gemeinsam mit der Universitätsmedizin.

Karrierestufen	2012		2012
	Gesamt	Frauen	Zielzahlen FOGS
Studierende (ohne Promovierende) ¹	21.779	52,4%	52,0%
Promovierende ¹	3.681	47,4%	45,0%
Promotionen (abgeschlossen) ²	739	48,6%	42,0%
Habilitationen ³	40,0	23,0%	32,0%
Junior-professuren ⁴	48	33,3%	46,0%
Professuren C3/W2 ⁴	155	31,6%	30,0%
Professuren C4/W3 ⁴	276	16,3%	17,0%
Professuren Gesamt	479	23,0%	23,0%

LEGENDE

- ¹ Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang (=Personenzahl)
- ² Vollzeitäquivalente (=Personenzahl)
- ³ Rollierende 5-Jahresmittelwerte
- ⁴ Personenzählung zum Stichtag 01.12. eines Jahres; Anzahl der Professorinnen und Professoren für 2013 noch vorläufig

ANLAGE 2: FRAUENANTEILE AUF WISSENSCHAFTLICHEN KARRIERESTUFEN/FAKULTÄTEN

ANLAGE 2.1: THEOLOGISCHE FAKULTÄT

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		Ziel FOCS	2013	
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	453	63,9%	424	64,4%	441	62,8%	449	62,2%	425	64,4%	60,0%	430	64,8%
Promovierende ¹	36	38,2%	35	34,0%	44	42,9%	45	42,0%	57	40,2%	60,0%	64	43,6%
Promotionen (abgeschlossen) ²	10	41,5%	5	40,0%	11	27,3%	1	0,0%	0	-	60,0%	6	16,7%
Habilitationen ³	1,2	66,7%	1,4	71,4%	1,4	42,9%	1,2	33,3%	1,2	50,0%	60,0%	1,4	42,9%
Postdocs ⁴									18	44,4%	*	20	45,0%
Junior-professuren ⁴	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	-	0	-
Professuren C3/W2 ⁴	2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	**	2	0,0%
Professuren C4/W3 ⁴	13	7,7%	13	7,7%	11	9,1%	12	8,3%	12	8,3%	**	12	8,3%
Professuren Gesamt (ohne W1)	15	6,7%	15	6,7%	13	7,7%	14	7,1%	14	7,1%	20,0%	14	7,1%

LEGENDE

- ¹ Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang
- ² Vollzeitäquivalente
- ³ Rollierende 5-Jahresmittelwerte
- ⁴ Angabe der Fakultät gemäß Definition: Postdocs sind akademische Mitarbeitende, die in der Forschung tätig, befristet beschäftigt oder StipendiatInnen, promoviert, (noch) nicht habilitiert oder bereits habilitiert sind
- ⁵ Personenzählung zum Stichtag 01.12. eines Jahres; Anzahl der Professorinnen und Professoren für 2013 noch vorläufig.

* nicht abgefragt

** keine Angabe

ANLAGE 2.2: PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		Ziel FOGS	2013	
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	3.845	67,6%	3.838	67,0%	3.837	67,6%	3.828	67,0%	3.807	67,2%	67,0%	3.822	66,8%
Promovierende ¹	369	59,4%	383	61,4%	386	60,3%	437	62,2%	452	61,9%	57,0%	451	60,2%
Promotionen (abgeschlossen) ²	33	50,4%	41	50,6%	37	51,4%	39	56,4%	40	59,7%	50,0%	48	58,3%
Habilitationen ³	3,4	41,2%	3,0	46,7%	3,6	55,6%	3,4	52,9%	4,2	47,6%	40,0%	4,2	52,4%
Postdocs ⁴									31	45,2%	*	35	57,1%
Junior-professuren ⁴	6	33,3%	7	42,9%	6	50,0%	5	40,0%	6	50,0%	50,0%	4	50,0%
Professuren C3/W2 ⁴	19	63,2%	19	63,2%	19	63,2%	25	60,0%	26	61,5%	**	30	56,7%
Professuren C4/W3 ⁴	41	24,4%	43	25,6%	42	23,8%	42	26,2%	42	26,2%	**	42	28,6%
Professuren Gesamt (ohne W1)	60	36,7%	62	37,1%	61	36,1%	67	38,8%	68	39,7%	40,0%	72	40,3%

ANLAGE 2.3: JURISTISCHE FAKULTÄT

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		Ziel FOCS	2013	
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	1.976	48,7%	1.959	48,9%	1.896	50,0%	1.955	50,5%	1.970	51,5%	48,0%	2.070	51,8%
Promovierende ¹	175	34,7%	177	36,4%	204	32,2%	227	33,3%	221	36,1%	40,0%	215	41,3%
Promotionen (abgeschlossen) ²	50	38,0%	48	35,8%	41	24,4%	57	31,6%	29	27,6%	36,0%	39	33,3%
Habilitationen ³	1,6	25,0%	1,0	20,0%	0,6	0,0%	0,4	0,0%	0,2	0,0%	50,0%	0,8	25,0%
Postdocs ⁴									9	33,3%	+	7	28,6%
Junior-professuren ⁴	0	-	0	-	0	-	0	-	0	-	-	0	-
Professuren C3/W2 ⁴	4	50,0%	4	50,0%	4	50,0%	4	50,0%	5	40,0%	50,0%	5	40,0%
Professuren C4/W3 ⁴	16	6,3%	20	5,0%	20	5,0%	19	5,3%	19	5,3%	15,0%	21	14,3%
Professuren Gesamt (ohne W1)	20	15,0%	24	12,5%	61	12,5%	23	13,0%	24	12,5%	25,0%	26	19,2%

LEGENDE

- ¹ Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang
- ² Vollzeitäquivalente
- ³ Rollierende 5-Jahresmittelwerte
- ⁴ Angabe der Fakultät gemäß Definition: Postdocs sind akademische Mitarbeitende, die in der Forschung tätig, befristet beschäftigt oder StipendiatInnen, promoviert, (noch) nicht habilitiert oder bereits habilitiert sind
- ⁵ Personenzählung zum Stichtag 01.12. eines Jahres; Anzahl der Professorinnen und Professoren für 2013 noch vorläufig.

* nicht abgefragt

** keine Angabe

ANLAGE 2.4: SOZIALWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		Ziel FOGS	2013	
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	2.607	56,6%	2.338	55,3%	2.134	54,9%	1.994	55,0%	2.164	56,3%	56,0%	2.386	56,9%
Promovierende ¹	159	56,8%	164	59,8%	168	56,3%	190	56,1%	205	57,1%	57,0%	217	54,4%
Promotionen (abgeschlossen) ²	23	57,8%	31	72,6%	19	50,0%	20	40,0%	12	51,0%	50,0%	17	52,9%
Habilitationen ³	2,6	46,2%	2,8	50,0%	3,2	50,0%	2,6	53,8%	2,0	60,0%	50,0%	1,4	57,1%
Postdocs ⁴									20	35,0%	*	32	50,0%
Junior-professuren ⁴	1	0,0%	2	50,0%	1	100,0%	2	100,0%	2	50,0%	66,0%	4	25,0%
Professuren C3/W2 ⁴	9	44,4%	8	50,0%	8	37,5%	12	50,0%	16	56,3%	45,0%	13	61,5%
Professuren C4/W3 ⁴	13	30,8%	12	33,3%	13	23,1%	12	33,3%	12	75,0%	38,0%	15	26,7%
Professuren Gesamt (ohne W1)	22	36,4%	20	40,0%	21	28,6%	24	41,7%	28	64,3%	42,0%	18	42,9%

ANLAGE 2.5: WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		2013		
	Gesamt	Frauen	Ziel FOCS	Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	2.897	39,2%	2.927	40,2%	2.866	41,0%	2.801	40,9%	3.071	40,0%	40,0%	3.344	40,5%
Promovierende ¹	157	29,5%	164	33,1%	183	34,5%	210	32,9%	213	32,9%	35,0%	219	37,9%
Promotionen (abgeschlossen) ²	37	13,5%	24	37,5%	22	36,4%	26	27,5%	34	35,3%	25,0%	27	44,4%
Habilitationen ³	1,2	16,7%	1,2	16,7%	1,2	16,7%	1,2	16,7%	0,8	0,0%	50,0%	0,2	0,0%
Postdocs ⁴									19	26,3%	+	20	35,0%
Junior-professuren ⁴	2	50,0%	3	33,3%	1	0,0%	3	0,0%	6	16,7%	25,0%	6	16,7%
Professuren C3/W2 ⁴	2	0,0%	2	0,0%	3	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	**	1	0,0%
Professuren C4/W3 ⁴	16	18,8%	18	27,8%	18	22,2%	20	25,0%	23	26,1%	**	24	29,2%
Professuren Gesamt (ohne W1)	18	16,7%	20	25,0%	21	19,0%	22	22,7%	25	24,0%	17,0%	25	28,0%

LEGENDE

¹ Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang

² Vollzeitäquivalente

³ Rollierende 5-Jahresmittelwerte

⁴ Angabe der Fakultät gemäß Definition: Postdocs sind akademische Mitarbeitende, die in der Forschung tätig, befristet beschäftigt oder StipendiatInnen, promoviert, (noch) nicht habilitiert oder bereits habilitiert sind

⁵ Personenzählung zum Stichtag 01.12. eines Jahres; Anzahl der Professorinnen und Professoren für 2013 noch vorläufig.

* nicht abgefragt

** keine Angabe

ANLAGE 2.6: FAKULTÄT FÜR CHEMIE

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		Ziel FOGS	2013	
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	589	38,3%	658	35,6%	645	33,4%	611	31,5%	584	29,5%	38,0%	585	28,1%
Promovierende ¹	152	34,2%	173	32,8%	181	36,5%	215	35,3%	233	35,6%	38,0%	233	34,8%
Promotionen (abgeschlossen) ²	43	25,6%	31	51,6%	50	28,0%	40	35,0%	48	35,4%	38,0%	42	38,1%
Habilitationen ³	1,6	50,0%	1,4	42,9%	1,4	28,6%	1,8	22,2%	1,6	12,5%	20,0%	1,0	0,0%
Postdocs ⁴									31	22,6%	*	38	26,3%
Junior-professuren ⁴	1	0,0%	1	0,0%	3	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	33,0%	1	0,0%
Professuren C3/W2 ⁴	3	0,0%	3	0,0%	2	0,0%	3	0,0%	2	0,0%	33,0%	3	0,0%
Professuren C4/W3 ⁴	10	10,0%	11	9,1%	12	8,3%	11	9,1%	11	9,1%	18,0%	11	9,1%
Professuren Gesamt (ohne W1)	13	7,7%	14	7,1%	14	7,1%	14	7,1%	13	7,7%	14,0%	14	7,1%

ANLAGE 2.7: FAKULTÄT FÜR PHYSIK

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		Ziel FOCS	2013	
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	678	17,3%	729	16,8%	744	16,5%	806	18,5%	851	17,4%	20,0%	842	17,0%
Promovierende ¹	183	22,4%	208	23,6%	229	21,4%	258	20,2%	275	18,9%	20,0%	305	19,0%
Promotionen (abgeschlossen) ²	48	10,4%	43	23,3%	45	24,4%	40	25,0%	52	21,2%	20,0%	54	18,5%
Habilitationen ³	1,6	0,0%	1,0	0,0%	0,6	0,0%	0,2	0,0%	0,2	0,0%	25,0%	0,8	0,0%
Postdocs ⁴									83	22,9%	+	88	23,9%
Junior-professuren ⁴	1	0,0%	0	-	0	-	2	0,0%	3	33,3%	-	2	0,0%
Professuren C3/W2 ⁴	11	18,2%	9	22,2%	10	20,0%	12	25,0%	10	20,0%	**	12	25,0%
Professuren C4/W3 ⁴	14	14,3%	14	14,3%	15	20,0%	15	20,0%	15	20,0%	**	15	26,7%
Professuren Gesamt (ohne W1)	25	16,0%	23	17,4%	25	20,0%	27	22,2%	25	20,0%	20,0%	27	25,9%

LEGENDE

- ¹ Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang
- ² Vollzeitäquivalente
- ³ Rollierende 5-Jahresmittelwerte
- ⁴ Angabe der Fakultät gemäß Definition: Postdocs sind akademische Mitarbeitende, die in der Forschung tätig, befristet beschäftigt oder StipendiatInnen, promoviert, (noch) nicht habilitiert oder bereits habilitiert sind
- ⁵ Personenzählung zum Stichtag 01.12. eines Jahres; Anzahl der Professorinnen und Professoren für 2013 noch vorläufig.

* nicht abgefragt

** keine Angabe

ANLAGE 2.8: FAKULTÄT FÜR GEOWISSENSCHAFTEN UND GEOGRAPHIE

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		Ziel FOGS	2013	
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	595	41,8%	621	43,0%	673	45,4%	740	44,1%	808	44,5%	42,0%	925	42,9%
Promovierende ¹	62	35,5%	79	39,2%	89	40,4%	95	41,1%	97	43,3%	43,0%	111	45,0%
Promotionen (abgeschlossen) ²	15	33,3%	14	50,0%	11	36,4%	19	47,4%	13	38,5%	36,0%	23	34,8%
Habilitationen ³	0,8	25,0%	1,0	20,0%	0,8	0,0%	1,4	0,0%	1,4	0,0%	0,0%	2,0	0,0%
Postdocs ⁴									38	34,2%	*	32	25,0%
Junior-professuren ⁴	1	100,0%	1	100,0%	1	75,0%	1	100,0%	0	-	-	1	100,0%
Professuren C3/W2 ⁴	7	0,0%	7	0,0%	7	0,0%	7	0,0%	7	0,0%	0,0%	8	0,0%
Professuren C4/W3 ⁴	8	12,5%	8	12,5%	7	14,3%	8	12,5%	9	11,1%	22,0%	9	11,1%
Professuren Gesamt (ohne W1)	15	6,7%	15	6,7%	14	7,1%	15	6,7%	16	6,3%	13,0%	17	5,9%

ANLAGE 2.9: FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK UND INFORMATIK

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		2013		
	Gesamt	Frauen	Ziel FOGS	Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	669	29,3%	690	29,5%	681	30,5%	688	27,4%	717	28,1%	35,0%	774	26,0%
Promovierende ¹	119	26,9%	124	26,6%	147	25,2%	173	25,4%	168	22,6%	35,0%	174	21,3%
Promotionen (abgeschlossen) ²	26	34,6%	21	14,3%	20	20,0%	37	27,4%	37	27,0%	20,0%	27	14,8%
Habilitationen ³	1,0	20,0%	1,4	14,3%	1,2	0,0%	1,4	0,0%	1,4	0,0%	10,0%	1,4	14,3%
Postdocs ⁴									36	27,8%	*	49	20,4%
Junior-professuren ⁴	1	0,0%	1	100,0%	2	50,0%	2	0,0%	5	20,0%	50,0%	5	20,0%
Professuren C3/W2 ⁴	9	0,0%	9	11,1%	8	12,5%	10	10,0%	9	22,2%	11,0%	12	16,7%
Professuren C4/W3 ⁴	13	7,7%	16	6,3%	18	20,0%	16	12,5%	17	17,6%	8,0%	17	17,6%
Professuren Gesamt (ohne W1)	22	4,5%	25	8,0%	26	20,0%	26	11,5%	26	19,2%	9,0%	29	17,2%

LEGENDE

¹ Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang

² Vollzeitäquivalente

³ Rollierende 5-Jahresmittelwerte

⁴ Angabe der Fakultät gemäß Definition: Postdocs sind akademische Mitarbeitende, die in der Forschung tätig, befristet beschäftigt oder StipendiatInnen, promoviert, (noch) nicht habilitiert oder bereits habilitiert sind

⁵ Personenzählung zum Stichtag 01.12. eines Jahres; Anzahl der Professorinnen und Professoren für 2013 noch vorläufig.

* nicht abgefragt

** keine Angabe

ANLAGE 2.10: FAKULTÄT FÜR BIOLOGIE UND PSYCHOLOGIE

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		Ziel FOGS	2013	
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	1.923	68,1%	1.880	68,3%	1.863	69,4%	1.794	69,5%	1.896	66,8%	68,0%	1.900	66,3%
Promovierende ¹	478	56,9%	570	58,6%	642	57,8%	686	57,3%	700	57,7%	50,0%	727	56,9%
Promotionen (abgeschlossen) ²	142	55,6%	104	56,7%	128	50,8%	141	55,3%	122	58,2%	50,0%	141	52,5%
Habilitationen ³	4,4	22,7%	4,0	25,0%	3,4	23,5%	2,6	15,4%	2,0	10,0%	33,0%	2,2	9,1%
Postdocs ⁴									73	52,1%	*	107	50,5%
Junior-professuren ⁴	1	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	2	50,0%	2	50,0%	50,0%	2	50,0%
Professuren C3/W2 ⁴	14	21,4%	11	27,3%	11	36,4%	10	40,0%	13	30,8%	25,0%	14	28,6%
Professuren C4/W3 ⁴	20	15,0%	22	13,6%	22	18,2%	23	21,7%	25	20,0%	16,0%	26	19,2%
Professuren Gesamt (ohne W1)	34	17,6%	33	18,2%	33	24,2%	33	27,3%	28	23,7%	23,0%	40	22,5%

ANLAGE 2.11: FAKULTÄT FÜR AGRARWISSENSCHAFTEN

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		Ziel FOGS	2013	
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	1.140	50,1%	1.241	51,8%	1.337	53,9%	1.453	52,7%	1.617	52,8%	48,0%	1.713	49,7%
Promovierende ¹	190	38,9%	215	44,7%	256	48,0%	280	51,8%	314	53,8%	45,0%	319	54,9%
Promotionen (abgeschlossen) ²	59	35,6%	39	53,8%	65	46,2%	59	33,9%	67	55,2%	45,0%	55	52,7%
Habilitationen ³	2,6	30,8%	2,8	28,6%	2,2	27,3%	2,0	30,0%	2,0	20,0%	40,0%	1,2	16,7%
Postdocs ⁴									43	67,4%	*	43	55,8%
Junior-professuren ⁴	0	-	1	100,0%	2	50,0%	3	33,3%	4	25,0%	50,0%	3	33,3%
Professuren C3/W2 ⁴	10	20,0%	10	20,0%	9	22,2%	9	22,2%	11	18,2%	22,0%	12	16,7%
Professuren C4/W3 ⁴	15	6,7%	15	6,7%	16	6,3%	18	5,6%	18	5,6%	13,0%	17	5,9%
Professuren Gesamt (ohne W1)	25	12,0%	25	12,0%	25	12,0%	27	11,1%	29	10,3%	16,0%	29	10,3%

LEGENDE

¹ Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang

² Vollzeitäquivalente

³ Rollierende 5-Jahresmittelwerte

⁴ Angabe der Fakultät gemäß Definition: Postdocs sind akademische Mitarbeitende, die in der Forschung tätig, befristet beschäftigt oder StipendiatInnen, promoviert, (noch) nicht habilitiert oder bereits habilitiert sind

⁵ Personenzählung zum Stichtag 01.12. eines Jahres; Anzahl der Professorinnen und Professoren für 2013 noch vorläufig.

* nicht abgefragt

** keine Angabe

ANLAGE 2.12: FAKULTÄT FÜR FORSTWISSENSCHAFTEN UND WALDÖKOLOGIE

Karrierestufen	2008		2009		2010		2011		2012		Ziel FOGS	2013	
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen								
Studierende (ohne Promovierende) ¹	634	29,7%	577	28,6%	571	29,8%	605	30,4%	669	28,8%	33,0%	771	30,2%
Promovierende ¹	151	31,8%	152	32,2%	155	34,8%	158	34,8%	170	35,9%	33,0%	192	34,9%
Promotionen (abgeschlossen) ²	32	15,6%	23	43,5%	27	33,3%	31	29,0%	28	53,6%	15,0%	17	23,5%
Habilitationen ³	0,8	0,0%	1,0	0,0%	1,0	0,0%	1,0	0,0%	0,6	0,0%	0,0%	0,8	0,0%
Postdocs ⁴									48	47,9%	*	57	36,8%
Junior-professuren ⁴	0	-	0	-	0	-	1	0,0%	1	0,0%	-	0	-
Professuren C3/W2 ⁴	5	20,0%	6	33,3%	7	28,6%	5	40,0%	5	40,0%	29,0%	6	33,3%
Professuren C4/W3 ⁴	9	22,2%	9	22,2%	9	22,2%	11	18,2%	11	18,2%	18,0%	11	18,2%
Professuren Gesamt (ohne W1)	14	21,4%	15	26,7%	16	25,0%	16	25,0%	16	25,0%	22,0%	17	23,5%

ANLAGE 3: FRAUENANTEILE IN GREMIEN

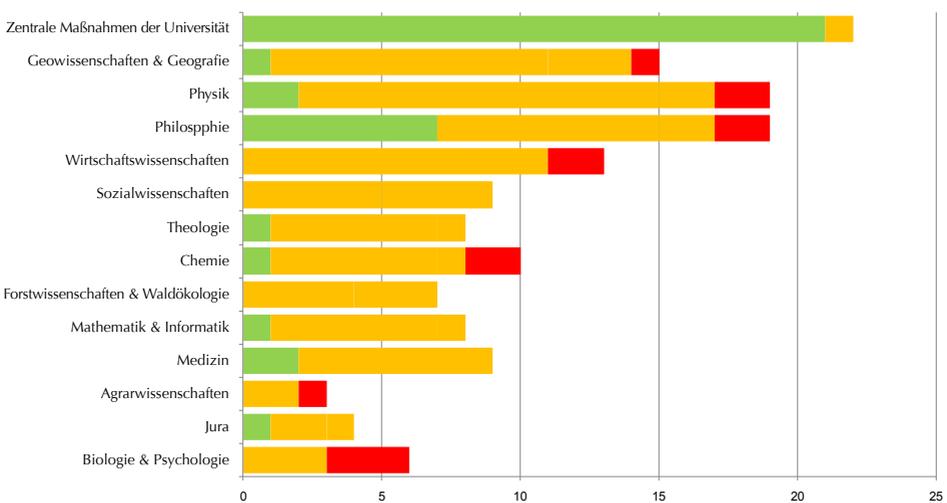
ANLAGE 3.1: FRAUENANTEILE IN UNIVERSITÄTSGREMIEN (2005–2013)

Hochschulleitung und zentrale Gremien	2005	2007	2009	2011	2013
Stiftungsrat	30% (3 von 10)	30% (3 von 10)	30% (3 von 10)	30% (3 von 10)	40% (4 von 10)
Stiftungsausschuss Universität	43% (3 von 7)	43% (3 von 7)	43% (3 von 7)	43% (3 von 7)	57% (4 von 7)
Präsidium	20% (1 von 5)	40% (2 von 5)	20% (1 von 5)	40% (2 von 5)	50% (3 von 6)
Senat	15% (2 von 13)	15% (2 von 13)	31% (4 von 13)	15% (2 von 13)	23% (3 von 13)
Darunter Hochschullehrende im Senat	14% (1 von 7)	14% (1 von 7)	14% (1 von 7)	0% (0 von 7)	14% (1 von 7)

ANLAGE 3.2: FRAUENANTEILE IN FAKULTÄTSRÄTEN (2005–2013)

Fakultätsräte (alle Statusgruppen)	2005	2007	2009	2011	2013
Theologische Fakultät	38% (5 von 13)	38% (5 von 13)	31% (4 von 13)	38% (5 von 13)	31% (4 von 13)
Philosophische Fakultät	46% (6 von 13)	54% (7 von 13)	54% (7 von 13)	54% (7 von 13)	62% (8 von 13)
Juristische Fakultät	33% (4 von 12)	23% (3 von 13)	31% (4 von 13)	31% (4 von 13)	23% (3 von 13)
Sozialwissenschaftliche Fakultät	54% (7 von 13)	54% (7 von 13)	62% (8 von 13)	62% (8 von 13)	69% (9 von 13)
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	38% (5 von 13)	31% (4 von 13)	38% (5 von 13)	31% (4 von 13)	38% (5 von 13)
Fakultät für Chemie	15% (2 von 13)	23% (3 von 13)	8% (1 von 13)	31% (4 von 13)	23% (3 von 13)
Fakultät für Physik	8% (1 von 13)	23% (3 von 13)	23% (3 von 13)	23% (3 von 13)	23% (3 von 13)
Fakultät für Geowissenschaften und Geographie	23% (3 von 13)	15% (2 von 13)	31% (4 von 13)	23% (3 von 13)	38% (5 von 13)
Fakultät für Mathematik und Informatik	0% (0 von 13)	31% (4 von 13)	31% (4 von 13)	31% (4 von 13)	38% (5 von 13)
Fakultät für Biologie und Psychologie	23% (3 von 13)	31% (4 von 13)	23% (3 von 13)	31% (4 von 13)	38% (5 von 13)
Fakultät für Agrarwissenschaften	31% (4 von 13)	15% (2 von 13)	23% (3 von 13)	23% (3 von 13)	23% (3 von 13)
Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie	38% (5 von 13)	38% (5 von 13)	8% (1 von 13)	8% (1 von 13)	8% (1 von 13)

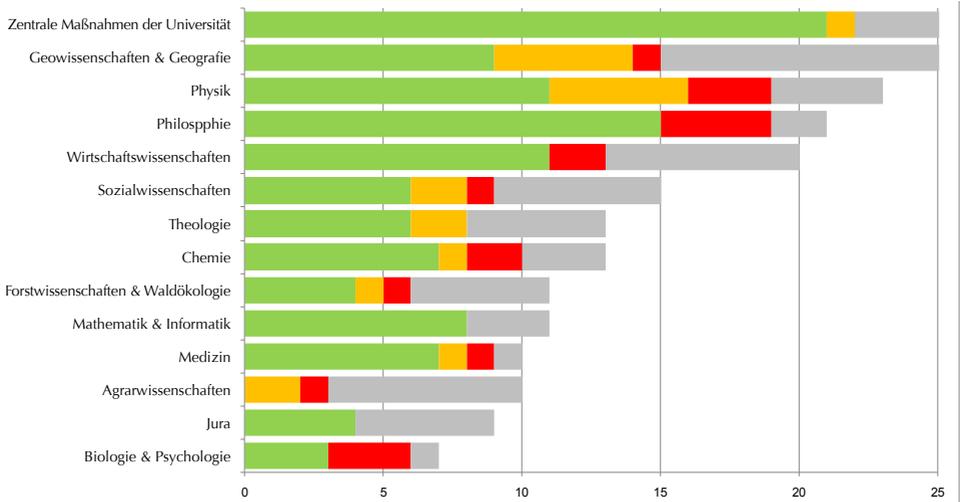
ANLAGE 4: UMSETZUNGSSTAND DER GLEICHSTELLUNGSMASSNAHMEN (VERGLEICH 2010 UND 2013)



Stand: März 2010

LEGENDE

- Maßnahme ist erfolgreich abgeschlossen bzw. dauerhaft implementiert
- Maßnahme befindet sich im Umsetzung/wird später umgesetzt
- Maßnahme ist nicht umgesetzt
- Weiterentwickelte bzw. neue Maßnahmen zu Gleichstellung & Diversity



Stand: März 2013

Georg-August-Universität Göttingen
Prof. Dr. Ulrike Beisiegel
Präsidentin der Universität Göttingen
T 0551 39 4311 . praesidentin@uni-goettingen.de