



**Antrag der  
Georg-August-Universität Göttingen  
– Wiederholungsbewerbung –**

**TOTAL E-QUALITY Prädikat**

**2011**



## INHALTSVERZEICHNIS

	<b>S.</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>4</b>
<b>Erläuterungen</b>	<b>7</b>
<b>Angaben zur Einrichtung</b>	<b>8</b>
Anlage 1	9
<b>Aktionsfelder</b>	
<b>1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung</b>	<b>10</b>
Anmerkungen	11
<b>2. Karriere- und Personalentwicklung</b>	<b>12</b>
Anmerkungen	13
<b>3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit / Studium / Familienverantwortung</b>	<b>18</b>
Anmerkungen	19
<b>4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik</b>	<b>22</b>
Anmerkungen	23
<b>5. Planungs- und Steuerungsinstrumente / Organisationsentwicklung</b>	<b>24</b>
Anmerkungen	25
<b>6. Organisationskultur</b>	<b>28</b>
Anmerkungen	29
<b>7. Forschung, Lehre und Studium</b>	<b>32</b>
Anmerkungen	33
<b>Beschäftigtensituation</b>	<b>36</b>
<b>ANHANG</b> (Anlagen <a href="#">im Text blau hervorgehoben</a> )	<b>44</b>
Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten (2009)	45
Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten (2011)	53
Neue Kindertagesstätte im Nordcampus	65
Übersicht über universitätsnahe Kinderbetreuungsmöglichkeiten	66
Exzellente Gleichstellungspraxis (10 Punkte-Katalog)	67
Gleichstellung ist messbar (duz MAGAZIN 09/2010)	69
Qualitätssicherung an Hochschulen und in der Wissenschaft (Gender-Check)	71
<b>Publikationsverzeichnis</b>	<b>74</b>

## ZUSAMMENFASSUNG

„Die Georgia Augusta hat in ihrem **Leitbild 2006** ihren Willen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und zur Überwindung aller entgegenstehenden geschlechtsbedingten, ethnischen, kulturellen, sozialen und religiösen Benachteiligungen bekräftigt. Gleichstellung und personale Vielfalt sind Grundvoraussetzungen dafür, dass das vorhandene Potential für Exzellenz in der Wissenschaft voll erschlossen werden kann. Erfolgreiche Gleichstellungspolitik und die gezielte Förderung der personalen Vielfalt sind für die Stärkung des Wissenschaftsstandorts wichtige Querschnittsaufgaben. Die Universität ist daher bestrebt, ihre selbst gesetzten Ziele in den Bereichen Forschung, Lehre und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowohl durch Fortschritte in der Gleichstellung als auch durch die Förderung eines Klimas der positiven Wertschätzung für die Verschiedenheit ihrer Mitglieder abzusichern und zu entfalten. Dabei kann sich die Universität auf die Erfolge ihrer langjährigen institutionalisierten Gleichstellungspolitik stützen und deren Erfahrungen auf dem Weg zu einer egalitären und offenen Wissenschaftspraxis nutzen“. Dieses Leitziel hält der **Entwicklungsplan** der Universität Göttingen 2008 fest.

Seit der Verleihung des ersten **TOTAL E-QUALITY Science Award 2007** hat die Gleichstellungsentwicklung an der Universität Göttingen weitere wichtige Impulse insbesondere durch wissenschaftspolitische Programme des Bundes und der Länder erhalten. Hier ist an erster Stelle der Erfolg des Antrags der Universität Göttingen in der **Förderlinie III der Exzellenzinitiative** zu nennen, der die Verwirklichung des **Zukunftskonzepts 2008 – 2012** ermöglichte und neue Chancen für die Gleichstellung eröffnete. Durch die Schaffung neuartiger, interdisziplinärer Forschungszentren, durch neuen Modelle zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Juniorprofessuren mit *tenure track*-Option), durch das Beschreiten neuer Wege in der Stellenbesetzung (anreizbewährte Zielvorgaben) und nicht zuletzt durch die Etablierung professioneller zentraler Unterstützungsleistungen kann aus heutiger Sicht eine insgesamt positive Bilanz der Gleichstellungsentwicklung gezogen werden.

Anfang 2008 stellte das **Professorinnenprogramm** die Universität vor neue gleichstellungspolitische Herausforderungen. In dem dafür erarbeiteten **Gleichstellungskonzept 2008 – 2013** wurden erstmals die Stärken und Schwächen der Fakultäten und Fächerkulturen im Vergleich öffentlichkeitswirksam thematisiert und ein Instrumentarium für potentielle Maßnahmen entwickelt. Der Erfolg des Antrags hat drei Fakultäten ermöglicht – im Anschluss an eine erfolgreiche Erstberufung einer Wissenschaftlerin in eine unbefristete Professur – auch substantielle Gleichstellungsmaßnahmen in Eigenregie aufzulegen. In der Folge hat die Philosophische Fakultät u.a. Stellen zur Entlastung von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen und eine Stelle für eine erste hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ausgewiesen. Die Fakultät für Sozialwissenschaften hat sich u.a. in der Konsolidierung der Geschlechterforschung engagiert, für die inzwischen die erste Professur mit entsprechender Denomination erfolgreich besetzt und ein neuer Master-Studiengang erfolgreich akkreditiert wurde. Die Fakultät für Mathematik und Informatik hat u.a. für die Stärkung ihrer *dual career*-Politik optiert und konnte dadurch eine zusätzliche Berufung durchführen.

Ebenfalls 2008 eröffnete die Deutsche Forschungsgemeinschaft mit dem Beschluss von verbindlichen **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** einen weiteren wichtigen Schritt für die Entwicklung der Gleichstellungsarbeit an den Universitäten. Die anschließende Erarbeitung der **Stellungnahme 2009 – 2013** der Universität Göttingen mit ihren Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile auf sieben Qualifikations- und Statusstufen leisteten Präsidium und Fakultäten

in einem gemeinsamen Projekt mit einem Lenkungsausschuss unter externer Beratung. Die DFG hat das Gleichstellungskonzept der Universität Göttingen unter die 12 besten bundesweit gereiht und seitdem in ihren „Instrumentenkasten“ bereits vier Maßnahmen der Universität als gute Praxis-Beispiele aufgenommen: Chemiestudium unter Genderaspekten, Gleichstellungscontrolling, Coaching für Professorinnen und jüngst Forschungsstipendien für Wissenschaftlerinnen.

Zur Harmonisierung der Zielvorgaben mit den für das Zukunftskonzept gesetzten wurde das **Dorothea Schlözer-Programm** zur Förderung der Chancengleichheit und personalen Vielfalt (*Diversity*) am Campus Göttingen ins Leben gerufen, in dem bis heute 31 Promotions- und Forschungsstipendiatinnen (6 davon in der Universitätsmedizin) gemeinsam von der Universität und den Fakultäten gefördert werden, jährlich 8 weitere Stipendien (davon 3 in der Universitätsmedizin) für gemeinsame Forschungsvorhaben mit den Fakultäten ausgeschrieben werden und ein umfassendes Qualifizierungsprogramm angeboten wird.

Zu den nachhaltigen Folgen dieser Politik gehört auch die fortschreitende Integration von Gleichstellungsaufgaben in das Kerngeschäft der Universität. Um Steuerungsaufgaben im Bereich Gleichstellung zu unterstützen und deren Erfolge sichtbar und honorierbar zu machen, ist das seit einigen Jahren etablierte **GleichstellungsControlling** weiter ausgebaut worden. Auf der Grundlage seiner **Datenreports** berichten einmal pro Jahr jeweils vier Fakultäten sowie die Medizin dem Senat über ihre Fortschritte im Bereich der Gleichstellung und die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen. Einen Schwerpunkt bildet die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Die in den Fakultäten erzielten Fortschritte sollen künftig durch die Integration von Gleichstellungsparametern nicht nur wie bisher in die Landesformel zur leistungsorientierten Mittelverteilung und ihre Umsetzung an der Universität sondern auch in Zielvereinbarungen mit den Fakultäten im Bereich der Gleichstellung honoriert werden.

Zur Unterstützung der Einrichtungen und Verbundforschungsvorhaben bei der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen werden seit 2009 von einem im Gleichstellungsbüro der Universität etablierten **GleichstellungsConsulting** Informations-, Beratungs- und Monitoringaufgaben geleistet, unterstützt und gebündelt. Hier werden auch die Erkenntnisse des GleichstellungsControlling mit zentralen Entwicklungsvorhaben in Studium und Lehre – z.B. in der Qualitätssicherung – koordiniert und rückgekoppelt. Zur Sicherung von Gleichstellungserfolgen in der Verbundforschung (Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs, Forschergruppen), für die nach den neuen Förderungsrichtlinien der DFG auch finanzielle Anreize bereitstehen, ist ein **Leitfaden Gleichstellungs-Monitoring** entwickelt worden.

Um eine annähernd vergleichbare Ausgangsposition für Frauen und Männer zu schaffen, ist die Universität Göttingen bestrebt, die Rahmenbedingungen so zu verändern, dass Forschung, Lehre und Verwaltung für beide Geschlechter gleichermaßen mit der Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben vereinbar sind. Dazu leistet der jetzt verstetigte **FamilienService** der Universität im Gleichstellungsbüro einen wichtigen Beitrag. Zur Verbesserung der Kinderbetreuung hat die Universität ihr Angebot an Kindertagesplätzen ausgeweitet sowie die Vermittlung und finanzielle Förderung von außerinstitutionellen und anlassbezogenen Betreuungsangeboten von Vertragspartner gemäß einem dazu entwickelten **Leitfaden zur Kinderbetreuung** geregelt. Mit dem Ausbau von flexiblen Telearbeitsverhältnissen, der Einrichtung von Eltern/Kind-Arbeitsräumen und einer neuen Arbeitszeitvereinbarung wird eine verbesserte Verknüpfung von Erwerbs- und Privatleben ermöglicht.

Exzellente Leistungen in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung sind auf eine optimal funktionierende Verwaltung der Universität angewiesen. Wachsende Anforderungen setzen eine zunehmende Professionalisierung, schritthaltende Ressourcenzuwächse und eine förderliche **Organisationskultur** voraus. Die Universität Göttingen hat 2010 begonnen, in einem größer angelegten Projekt „Führung, Motivation, Kultur“ die Basis für diese Entwicklung zu schaffen. Teilprojekte haben Bausteine für eine erfolgreiche Integration neuer Führungskräfte, für ein zentrales Projektmanagement, für das Entstehen kommunikativer Informationsportale und effiziente Prozessabläufe erstellt. Aus Sicht der Gleichstellung besonders wichtig waren und sind hier die Durchführung einer **Mitarbeiter(innen)-Befragung** in der Zentralen Verwaltung, die den bestehenden Handlungsbedarf identifiziert hat und nun auf die Fakultäten ausgeweitet wird, und die Einrichtung des **Betrieblichen Gesundheitsmanagement**, dem bei der Erarbeitung differenzierter Lösungen noch eine besondere Bedeutung zukommen wird.

Die insgesamt positive Entwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Göttingen ist durch eine aktive Beteiligung an inneruniversitären, landes- und bundesweit organisierten **Netzwerken** vorbereitet, ermöglicht und gestärkt worden. Besondere Impulse verdankt sie einerseits den Benchmarking-Verbänden Niedersächsischer Hochschulen (bisher: zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, künftig: zu Gleichstellung und Gender in der Lehre) und andererseits den auf Bundesebene entwickelten **Qualitätsrahmen und Evaluationskriterien** für die Gleichstellungspraxis an Hochschulen.

Nicht unerwähnt bleiben sollen in dieser Zusammenfassung einige der dringenden Anliegen, die auf der Agenda der Gleichstellungspolitik der Universität in den kommenden Jahren stehen:

- die Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichstellungsbelange, verbunden mit Qualifizierungsangeboten und Handreichungen für Berufungskommissionen,
- die Qualifizierung im Wissenschaftsmanagement, verbunden mit Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen in administrativen Positionen und für Verwaltungsmitarbeiterinnen,
- die Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen, verbunden mit Perspektiven für Wissenschaftlerinnen im Mittelbau und ebenso für Verwaltungsmitarbeiterinnen.

Denn die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft entsteht im Wechselspiel von strukturellen Barrieren und mehr oder minder bewussten Vorverständnissen. Ihre Überwindung setzt eine entsprechende Sensibilisierung und Professionalisierung aller Beteiligten im Wissenschaftssystem voraus. Ähnliches gilt für den Umgang mit ethnischen, kulturellen, sozialen und religiösen Unterschieden in Studium und Lehre, in Forschung und Nachwuchsförderung und in der Verwaltung. Die Universität wird deshalb verstärkt Qualitätssicherung und Verfahrensentwicklung für ihre Kernaufgaben auch unter dem Aspekt des Diversity Management\* ausbauen und damit auch eine an der Entwicklung der Universität ausgerichtete neue Form der Gleichstellungsgovernance etablieren.

Göttingen,

im März 2011

\* Aulenbacher, Brigitte / Riegraf, Birgit (2010): Im Gespräch mit... Aletta Gräfin von Hardenberg und Dr. Edit Kirsch-Auwärter „Gleichstellungspolitik oder Diversity Management – Alternativen oder Weiterentwicklungen auf dem Weg zur Chancengleichheit?“ feministische studien 28. Jg., Heft 1, S. 121-129.

## ERLÄUTERUNGEN

### Abkürzungen

<b>ASL:</b>	Abteilungs- und Stabsstellenleitungsrunde
<b>BMBF:</b>	Bundesministerium für Bildung und Forschung
<b>BuKoF:</b>	Bundskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
<b>CO:</b>	Stabsstelle Controlling
<b>DFG:</b>	Deutsche Forschungsgemeinschaft
<b>Gb / GB:</b>	zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Gleichstellungsbüro
<b>GEX<sup>9</sup>:</b>	Gleichstellungsverband der Exzellenz-Universitäten
<b>GöBff:</b>	Göttinger Bündnis für Familien
<b>GR / dezGb:</b>	Gleichstellungsrat / dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
<b>GradS:</b>	Graduiertenschule
<b>GraKo:</b>	Graduiertenkolleg
<b>KfG:</b>	(Senats-) Kommission für Gleichstellung
<b>LHK:</b>	LandesHochschulKonferenz
<b>LNHF:</b>	Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter
<b>MWK:</b>	Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
<b>OE:</b>	Bereich Organisationsentwicklung
<b>PA:</b>	Personaladministration (Abteilung)
<b>PE:</b>	Bereich Personalentwicklung
<b>PersR:</b>	Personalrat
<b>PM:</b>	Präsidium
<b>PR:</b>	Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Marketing
<b>S:</b>	Senat
<b>SFB:</b>	Sonderforschungsbereich
<b>SR:</b>	Stiftungsrat
<b>SUB:</b>	Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen
<b>ZE:</b>	Zentrale Einrichtungen
<b>ZESS:</b>	ZE für Sprachen und Schlüsselqualifikationen
<b>ZuK:</b>	Zukunftskonzept / Stabsstelle Zukunftskonzept

### Abkürzungen Fakultäten

<b>AGRAR:</b>	Fakultät für Agrarwissenschaften
<b>BIO:</b>	Biologische Fakultät (einschl. Psychologie)
<b>CHEM:</b>	Fakultät für Chemie
<b>FORST:</b>	Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie
<b>GEO:</b>	Fakultät für Geowissenschaften und Geographie
<b>JURA:</b>	Juristische Fakultät
<b>MATH:</b>	Fakultät für Mathematik und Informatik
<b>PHIL:</b>	Philosophische Fakultät
<b>PHYS:</b>	Fakultät für Physik
<b>SOWI:</b>	Sozialwissenschaftliche Fakultät
<b>THEO:</b>	Theologische Fakultät
<b>WIWI:</b>	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
<b>UMG:</b>	Universitätsmedizin Göttingen

### Verwendete Symbole

☑:	Maßnahme an der / für die Universität umgesetzt
☒:	Maßnahme an einigen Fakultäten / Zentralen Einrichtungen umgesetzt
△:	Maßnahme in Planung

## ANGABEN ZUR EINRICHTUNG

Name	<b>Georg-August-Universität Göttingen</b>
	Stiftung Öffentlichen Rechts
Anschrift	Wilhelmsplatz 1
	D – 37073 Göttingen
Ansprechpartner/innen	<b>Dr. Edit Kirsch-Auwärter</b>
	Gleichstellungsbeauftragte der Universität
Telefon	+49 (0) 551 39 3950
Telefax	+49 (0) 551 39 18 3950
e-mail	<a href="mailto:edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-goettingen.de">edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-goettingen.de</a>
Internet	<a href="http://www.uni-goettingen.de/gleichstellungsbuero">http://www.uni-goettingen.de/gleichstellungsbuero</a>
Anzahl und Name der Fachbereiche / Fakultäten (Hochschule) bzw. Institute und Abteilungen (Forschungseinrichtung)	13 Fakultäten, 13 Zentrale und gemeinsame Einrichtungen, eine große Zahl fakultätsübergreifender Einrichtungen und Kooperationen am Research Campus Göttingen (s. Anlage 1 auf der nächsten Seite)
Gesamtbudget (jährlich), hier: Gesamtertrag 2009 (Universität ohne UMG)	397,1 Mio. € ( <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/sh/24657.html">http://www.uni-goettingen.de/de/sh/24657.html</a> )
davon:	
✓ fest zugewiesene Mittel, hier: Ertrag Finanzhilfe 2009	201,8 Mio. €
✓ Drittmittel 2009, hier: Ertrag Dritt- und Sondermittel	115,6 Mio. €
✓ Sonstige Erträge 2009	79,7 Mio. €
Anzahl der Beschäftigten 2009*	4.494 Personen (ohne UMG, ohne Hilfskräfte) ( <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/24674.html">http://www.uni-goettingen.de/de/24674.html</a> )
Anzahl der Studierenden 2009*	24.143 (davon 3.774 UMG, von der Studienzentrale betreut) ( <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/sh/24653.html">http://www.uni-goettingen.de/de/sh/24653.html</a> )

\* Stichtag 01.12.2009

vgl. auch: [Rechenschaftsbericht des Präsidiums 2009](http://www.uni-goettingen.de/de/186407.html) (<http://www.uni-goettingen.de/de/186407.html>)

## ANLAGE 1

### 13 Fakultäten <http://www.uni-goettingen.de/de/fakultaeten/2925.html>

Theologische Fakultät  
 Juristische Fakultät  
 Philosophische Fakultät  
 Fakultät für Mathematik und Informatik  
 Fakultät für Physik  
 Fakultät für Chemie  
 Fakultät für Geowissenschaften und Geographie  
 Biologische Fakultät incl. Psychologie  
 Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie  
 Fakultät für Agrarwissenschaften  
 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät  
 Sozialwissenschaftliche Fakultät  
 [Universitätsmedizin Göttingen]

### 13 Zentrale und gemeinsame Einrichtungen <http://www.uni-goettingen.de/de/916.html>

Zentralverwaltung (ZV)  
 Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen (ZESS)  
 Zentrale Einrichtung Medien (ZEM)  
 Zentrale Einrichtung für den allgemeinen Hochschulsport (ZHS)  
 Niedersächsische Staats- und Universitätsbibliothek (SUB)  
 Verbundzentrale des Gemeinsamen Bibliotheksverbundes (VZG) der Länder Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen  
 Universitätsarchiv – Akademischer Musikdirektor – Apparat für Zeichen  
 IT-Service für Studierende (studIT)  
 Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Göttingen  
 MBM ScienceBridge GmbH  
 Gesellschaft für wissenschaftliche Datenverarbeitung mbH Göttingen (GWDG)

### Fächerübergreifende Einrichtungen <http://www.uni-goettingen.de/de/31322.html>

29 Zentren und 4 An-Institute  
 Zukunftskonzept mit 7 Courant Forschungszentren, 7 Nachwuchsforschungsgruppen, Lichtenberg Kolleg (gemeinsam mit der Universitätsmedizin Göttingen: 1 Exzellenzcluster, 1 Graduiertenschule, 1 DFG-Forschungszentrum, 1 BMBF Bernstein-Zentrum)  
 3 Graduiertenschulen (GradS)  
 13 Graduiertenkollegs (GraKo) (davon 12 mit SprecherInnenfunktion)  
 5 Sonderforschungsbereiche (SFB) (davon 4 mit SprecherInnenfunktion)  
 21 Forschungsgruppen (FOR) (davon 7 mit SprecherInnenfunktion)  
 16 Forschungsnachwuchsgruppen (FNG)  
 6 Kompetenznetzwerke  
 68 laufende EU-Projekte (davon 12 mit KoordinatorInnenfunktion)

### Kooperationen: Göttingen Research Campus <http://www.uni-goettingen.de/en/52435.html>

5 Max-Planck-Institute (Biophysikalische Chemie, Dynamik und Selbstorganisation, Experimentelle Medizin, Sonnensystemforschung, Erforschung multiethnischer und multireligiöser Gesellschaften)  
 1 Leibniz-Institut (Deutsches Primatenzentrum)  
 1 Helmholtz-Institut (Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt)  
 Laser-Laboratorium Göttingen e.V.  
 Akademie der Wissenschaften zu Göttingen  
 Herzog-August-Bibliothek Wolfenbüttel

## 1. Aktionsfeld: Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

### Kriterium:

Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren sind dazu geeignet, eine angemessene Beteiligung von Frauen an Auswahlverfahren zu fördern und die Einstellungschancen von Frauen zu erhöhen.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>1.1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei</b>				
<b>Ausschreibung</b> (z.B. Veröffentlichung von Ausschreibungen in speziellen Datenbanken; Verschicken von Ausschreibungen wissenschaftlicher Stellen an andere Hochschulen; Forschungseinrichtungen, Institute, Lehrstühle; Beteiligung von Frauen (-beauftragten usw.) an Ausschreibungsverfahren für Professuren)	<input checked="" type="checkbox"/>		PM, S, Gb	
<b>Auswahl- und Berufungsverfahren</b> (z.B. Auswahlkriterien für Berufungsverfahren; Entwicklung eines Leitfadens für Vorstellungsgespräche, Beteiligung von Frauen an Auswahlgremien: z.B. Gleichstellungsbeauftragte; Auswahlverfahren werden an vorhandenen Zielvereinbarungen orientiert; Beteiligung von Frauen bei externen Begutachtungen)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Handreichung SoSe 2011	PM, S, dezGb  KfG, Gb	
<b>Personalmarketing</b> (z.B. Chancengleichheit als Imagefaktor in der Personalwerbung; interne Informationsveranstaltung über Ziele und Möglichkeiten von Personalmarketing für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Nutzung von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken)	<input checked="" type="checkbox"/>		GB Gb ZuK	
<b>1.2 Sonstige Aktivitäten</b>	<input checked="" type="checkbox"/>		Gb	
<b>Beteiligung an der Gemeinsamen Dialoginitiative von MWK, LHK und LNHF</b> <b>Benchmarkingverbund Niedersächsischer Hochschulen zu Berufungsverfahren</b>				
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt) (s. nächste Seite)				

## Anmerkungen zum 1. Aktionsfeld

### 1.1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils von Frauen

#### Ausschreibung

- ✓ Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) v. 26. 02.2007, zuletzt geändert am 10. 06.2010, § 26, <http://www.uni-goettingen.de/de/52204.html>
- ✓ Rahmenplan Gleichstellung der Universität v. 02.05.1997, zuletzt geändert am 30.01.2008, § 3, <http://www.uni-goettingen.de/de/52204.html>
- ✓ **Richtlinien des Präsidiums über Freigabeanträge für Professuren, insbesondere Benennung von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern im Vorfeld der Ausschreibung**

#### Auswahl- und Berufungsverfahren

- ✓ Empfehlungen des Senats für die Erstellung von Berufungsvorschlägen v. 14.03.2007, § 3 Gleichstellung, <http://www.uni-goettingen.de/de/186484.html>
- ✓ Handreichung der KfG zur Sicherung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren v. Januar 2008, <http://www.uni-goettingen.de/de/52204.html>
- ✓ **Ordnung über Bestellung und Aufgaben der Berufsbeauftragten, zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren einschl. Gleichstellung**, <http://www.uni-goettingen.de/de/186484.html>
- △ **Handreichung für Berufungskommissionen zum „Umgang mit Chancengleichheit und personaler Vielfalt“ im Auftrag des Senates in Vorbereitung, Sommersemester 2011**

#### Personalmarketing

- ✓ Qualifizierungsveranstaltung für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms, <http://www.uni-goettingen.de/de/122340.html>
- ✓ Informations- und Qualifizierungsveranstaltungen für Berufsbeauftragte
- ✓ Qualifizierungsprogramme für Nachwuchsgruppenleitungen im Rahmen des Zukunftskonzeptes, <http://www.uni-goettingen.de/de/192401.html>

### 1.2 Sonstige Aktivitäten

- ✓ **Mitarbeit im Lenkungsausschuss der Dialoginitiative, dem Forum „Gleichstellungs- und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“**
- ✓ **Organisation und Teilnahme am Benchmarkingverbund Niedersächsischer Hochschulen\* zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Genderaspekten, HIS Hannover.**
- ✓ **Publikation der gleichnamigen Broschüre\*\*.**
- ✓ **Entwicklung von entsprechenden Qualifizierungsangeboten und -formaten.**

\* Doemling, Martina / Schröder, Thomas (2011): Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS: Forum Hochschule Nr. 2. Hannover. URL: <http://www.his.de/pdf/pub-fh/fh-201102.pdf>

\*\* LNHF (2011): Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren – Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes Niedersächsischer Hochschulen. Göttingen / Hannover: Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (im Druck).

## 2. Aktionsfeld: Karriere- und Personalentwicklung

### Kriterium:

Die Karriere- und Personalentwicklung ist so ausgerichtet, dass die berufliche Entwicklung von Frauen gefördert wird.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>2.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft</b>				
<b>Professur</b> (z.B. Unterstützungsangebot zur Etablierung in der Wissenschaft, Nutzung von Sonderprogrammen)	<input checked="" type="checkbox"/>		PM, Gb/GB, ZuK	
<b>Promotion</b> (z.B. Assistent/innen-Programme, Graduierten-Kollegs, Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Supervision für Doktorandinnen)	<input checked="" type="checkbox"/>		Fak, ZuK, GB/Gb GradS	
<b>Studium</b> (z.B. Beratung hinsichtlich beruflicher Perspektiven; Diplomandinnen-Kolloquien bzw. Erhöhung des Anteils von Frauen in Kolloquien, Tutorien, Förderung von Praxissemester für Frauen)	<input checked="" type="checkbox"/>		Fak in Koop. mit div. ZE GB/Gb	
<b>2.2 Unterstützung von Frauen des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Entwicklung von Positionen</b>				
<b>Für die Wissenschaft</b> (z.B. Motivation und Zugang zu Lehrtätigkeiten; Übertragung von Projektleitung; Beurlaubungsmöglichkeit für Auslandsaufenthalte, Forschungssemester, Professurvertretung)	<input checked="" type="checkbox"/>		HSD	
<b>Für andere Organisationen</b> (z.B. Herstellen bzw. Unterstützen von Kontakten im Rahmen von Aktivitäten zwischen Wissenschaft und Wirtschaft; Promotionen in Unternehmen bzw. anderen Organisationen)	<input checked="" type="checkbox"/>		ZESS	

## Anmerkungen zum 2. Aktionsfeld I

### 2.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft

#### Professur

- ✓ **Bindende Zielvorgaben für die Besetzung von Nachwuchsgruppenleitungen im Zukunftskonzept** (mindestens jede 3. Stelle gefordert, 60% mit Frauen besetzt)
- ✓ **Erfolg im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (3 Erstberufungen)**, <http://www.uni-goettingen.de/de/115097.html>
- ✓ **Einrichtung des Dorothea Schlözer-Programms zur Förderung der Chancengleichheit und personalen Vielfalt am Campus Göttingen** seit 2009 (Budget 2009 – 2013: 1.4 Mio. €), <http://www.uni-goettingen.de/de/113209.html>
- ✓ **Besetzung von 4 Postdoc-Stellen für Wissenschaftlerinnen in 2010 aus diesem Programm**
- ✓ **Programm „Coaching für Neuberufene“**, <http://www.uni-goettingen.de/de/122361.html>

#### Promotion

- ✓ **Vergabe von bislang 25 Promotions- und Forschungsstipendien (jährlich 5 weitere) im Dorothea Schlözer-Programm (ohne UMG)**
- ✓ Einrichtung des Qualifizierungsprogramms, <http://www.uni-goettingen.de/de/122340.html>
- ✓ Mentoringprogramm im Zukunftskonzept, <http://www.uni-goettingen.de/de/190013.html>
- ✓ Mentoringprogramme der Fakultäten, insbesondere der Philosophischen Fakultät, <http://www.uni-goettingen.de/de/156436.html> und der Fakultät für Mathematik und Informatik, [M^2 Mentoring](http://www.uni-goettingen.de/de/122361.html)
- ✓ Einrichtung eines Promovierendenportals zur Koordination und Vernetzung der Graduiertenschulen, -kollegs und -programme am Campus Göttingen, <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/126654.html>

#### Studium

- ✓ Innovative Angebote des Career Service der Universität <http://www.uni-goettingen.de/de/292.html>
- ✓ Maßnahmen der Fakultäten im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards <http://www.uni-goettingen.de/de/114758.html>
- ✓ Maßnahmen der Fakultäten im Rahmen ihrer Gleichstellungspläne <http://www.uni-goettingen.de/de/54923.html>
- ✓ Mentoring für Bachelor- und Master-Studierende, z.B. in der Philosophischen Fakultät <http://www.uni-goettingen.de/de/156445.html>

### 2.2 Unterstützung von Frauen zur Entwicklung von Positionen

#### Für die Wissenschaft

- ✓ Qualifizierung für und Integration in Leitungsfunktionen in der Verbundforschung (SFBs und ZuK)
- ✓ Qualifizierungsprogramm für FNG im ZuK, <http://www.uni-goettingen.de/de/192401.html>
- ✓ Zertifikats- und Intensiv-Angebote der Hochschuldidaktik (HSD), einschließlich Genderaspekte und interkulturelle Kompetenzen, <http://www.uni-goettingen.de/de/90814.html>

#### Für andere Organisationen

- ✓ Modulangebote der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen (ZESS), z.B. Gender und Diversity die Berufspraxis, Diversity Management u.a.m. <http://www.zess.uni-goettingen.de/homepage/index.php>

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>2.3 Nachwuchsförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich</b>				
<b>Eröffnung von Berufsperspektiven</b> (z.B. Projektmanagement; Verwaltungslaufbahn, Fernstudien, Mentoring)	<input checked="" type="checkbox"/>		ASL, PE	
<b>Berufs- und Karriereplanung</b> (z.B. regelmäßige Personalentwicklungs- bzw. Fördergespräche zwischen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten; Angebot von Berufsplanungs-Seminaren)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Angebot Wiss. Management WS 2011/12	PM, ASL ZuK, GB	
<b>2.4 Personalentwicklung durch Übertragen karriererelevanter Funktionen an Frauen in der Wissenschaft und im wissenschaftsstützenden Bereich</b>				
<b>Positionen</b> (z.B. durch Funktionswechsel mit Aufstieg; durch Projektarbeit in verantwortungsvoller Position)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Angebot ZV / Fak WS 2011/12	ASL, Fak, PE	
<b>Gremien</b> (z.B. durch Vorschlagen bzw. Benennen für interne und externe Gremien, Projektgruppen, Arbeitskreise, Beiräte)	<input checked="" type="checkbox"/>		PM, ASL, Fak	
<b>2.5 Qualifizierungsangebote</b>				
<b>Für Führungskräfte</b> (z.B. Personalentwicklungstraining, Gender Training)	<input checked="" type="checkbox"/>		GB PI	
<b>Für Führungsnachwuchs</b> (z.B. Ziele und Strategien in der Personalpolitik, Managementtraining, Careerservice, Gender Training)	<input checked="" type="checkbox"/>		GB, dezGb, SFB	
<b>Aufstiegsbezogene Weiterbildung</b> (Weiterbildungsangebote, Unterstützen der Teilnahme z.B. durch Freistellung)	<input checked="" type="checkbox"/>		PE	
<b>Bedarfs- und funktionsgerechte Weiterbildungsangebote</b> (z.B. Vorbereitung auf neue Tätigkeiten, Anpassung an neue Entwicklungen)	<input checked="" type="checkbox"/>		PE	

## Anmerkungen zum 2. Aktionsfeld II

<b>2.3 Nachwuchsförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich</b>
<b>Eröffnung von Berufsperspektiven</b> ✓ Hospitantinnen und Rotationsmodelle werden angeboten, in Einzelfällen berufsbegleitende Fortbildung gewährt (s. 2.5) ✓ Eine Teilnahme am Erasmus-Mobilitätsprogramm wird gefördert
<b>Berufs- und Karriereplanung</b> ✓ Die Einführung von MitarbeiterInnen-Vorgesetzten-Gesprächen (MVG) ist in Vorbereitung, ein Pilotprojekt in der 1. Führungsebene (PM / ASL) durchgeführt △ <b>Qualifizierungs-Angebot im Wissenschafts-Management für Wissenschaftlerinnen in administrativen Positionen ab Wintersemester 2011/12 in Vorbereitung</b>
<b>2.4 Personalentwicklung durch Übertragen karriererelevanter Funktionen an Frauen in der Wissenschaft und im wissenschaftsstützenden Bereich</b>
<b>Positionen</b> △ Neben den internen Bewerbungen soll ein <b>projektbezogenes Hospitationsprogramm für die Zentralverwaltung und die Fakultätsverwaltungen</b> , ggf. in Kooperation mit weiteren Einrichtungen am Campus Göttingen aufgebaut werden.
<b>Gremien</b> ✓ Insbesondere die Vertretung der Universität durch Fachkräfte in den universitätsübergreifenden Fachverbänden, Projekten bundesweiter Ausschreibungen und Netzwerken erfüllen diese Funktion. ✓ Auch die Übernahme von Funktionen für regionale und überregionale Einrichtungen (Stiftungen, DFG, Kompetenznetze usw.) in der Schnittfläche von Wissenschaft und Wissenschaftsverwaltung bietet Gelegenheiten zur Qualifizierung und Profilierung für Führungspositionen.
<b>2.5 Qualifizierungsangebote</b>
<b>Für Führungskräfte</b> ✓ Angebote im QualifizierungsForum des GB, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/60780.html">http://www.uni-goettingen.de/de/60780.html</a> ✓ <b>Information und Workshops für Führungskräfte („principal investigators“) im Rahmen der Gleichstellungsmaßnahmen in der Verbundforschung, insbesondere zu Gender- und Diversity-Management</b>
<b>Für Führungsnachwuchs</b> ✓ Leitungskräfte-Training der Personalentwicklung, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/63166.html">http://www.uni-goettingen.de/de/63166.html</a>
<b>Aufstiegsbezogene Weiterbildung</b> ✓ HospitantInnen-Programm für die ZV, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/63167.html">http://www.uni-goettingen.de/de/63167.html</a>
<b>Bedarfs- und funktionsgerechte Weiterbildungsangebote</b> ✓ Qualifizierungsprogramm der Personalentwicklung, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/4958.html">http://www.uni-goettingen.de/de/4958.html</a>



Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>Persönlichkeitstraining</b> (z.B. Rhetorik, Konfliktbewältigung, Gesprächsführung, Coaching)	☑		PE GB	
<b>Gezieltes Qualifizierungsangebot für Frauen</b> (z.B. Führungstraining für Frauen, Karriereplanung, Verhandlungstechniken)		△ Angebot Wiss. Management WS 2011/12	ZuK, GB	
<b>2.6 Sonstige Aktivitäten</b> <b>Durchführung einer Mitarbeiter(innen-) Befragung in der Zentralverwaltung</b>  <b>Einführung eines Betrieblichen Gesundheits- und (Wieder-)Eingliederungsmanagement</b>	☑	△ Bes. Auswertung der MAB SoSe 2011	PE, PersR Gb  PE, PersR, Gb	
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt) (s. nächste Seite)				

## Anmerkungen zum 2. Aktionsfeld III

### **Persönlichkeitstraining**

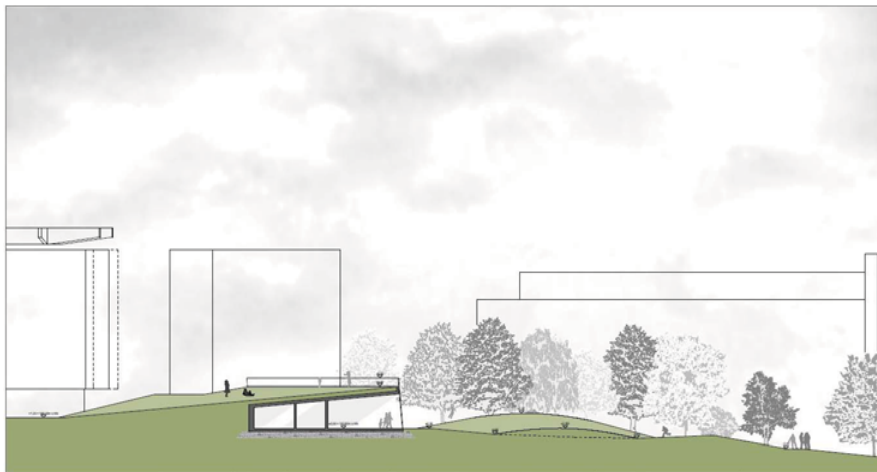
- ✓ Im Qualifizierungsprogramm der PE, <http://www.uni-goettingen.de/de/4958.html>
- ✓ Im Mediations- und Beratungsangebot des GB, <http://www.uni-goettingen.de/de/52597.html>

### **Gezieltes Qualifizierungsangebot für Frauen**

- △ Ein Angebot im Wissenschafts-Management für Wissenschaftlerinnen in administrativen Positionen ab Wintersemester 2011/12 ist in Vorbereitung (vgl. 2.3)

### 2.6 Sonstige Aktivitäten

- △ Die Mitarbeiter(innen)befragung erlaubt es, gleichstellungsrelevante Problemlagen und Handlungsfelder zu identifizieren. Dazu ist eine gesonderte Auswertung für das Sommersemester in Auftrag gegeben worden. Die Befragung soll auf weitere Einrichtungen der Universität ausgedehnt werden. Pilotfakultäten sind benannt worden (Sozialwissenschaften, Agrarwissenschaften und Forstwissenschaften/Waldökologie). <http://www.uni-goettingen.de/de/134934.html>
- ✓ Die Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagement zielt auf die Verbesserung individueller Arbeitsbedingungen (Ressourcen- und Belastungsbilanz) und ebenso auf eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensführung. Die partizipative Umsetzung der identifizierten Handlungsaufträge ist geeignet, engagierten Mitarbeiterinnen einen größeren Einfluss auf die Gestaltung ihres Umfeldes und ihrer beruflichen Biographie zu ermöglichen. <http://www.uni-goettingen.de/de/190707.html>



Die neue Kindertagesstätte im Nordcampus, Schnitt. Im Hintergrund XLAB und Gästehaus der Universität  
© Abteilung Gebäudemanagement der Universität



Die neue Kindertagesstätte im Nordcampus, Ansicht. Im Hintergrund XLAB und Gästehaus der Universität  
© Abteilung Gebäudemanagement der Universität

**3. Aktionsfeld: Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit / Studium und Familienverantwortung (work-life-balance)**

**Kriterium:**

Es bestehen vielfältige Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung, die es Frauen und Männern ermöglichen, Erwerbsleben und Privatleben besser zu verknüpfen.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>3.1 Angebote zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitformen für Mitarbeiter/innen</b> (z. B. individuelle Vereinbarungen variabler Arbeitszeiten; Wechsel von Voll- in Teilzeit und umgekehrt; Ansparen von Zeitkonten; Grad der Umsetzung gesetzlicher Regelungen / Betriebsvereinbarungen)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ RDV Arbeitszeit WS 2011/12	PA, PersR	
<b>3.2 Flexible Arbeitsortwahl</b> (z. B. Arbeiten an variierenden Standorten; alternierende Telearbeit; Arbeiten zu Hause)	<input checked="" type="checkbox"/>		PE,OE, IT,GB	
<b>3.3 Sonstige Aktivitäten</b> Einrichtung des Welcome Centres Etablierung des Dual Career Service Eltern-Kind-Zimmer auf dem Campus Bau der KiTa im Nordcampus Einrichtung des FamilienService Leitfaden zur Kinderbetreuung Flexible Kinderbetreuung für Studierende Erweiterungsbau für den FamilienService	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Familien Service- Räume	Fak, PM, GB  PM, Abt. Gebäude- management	

**Anmerkungen**

(ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)

(s. nächste Seite)

**Anmerkungen zum 3. Aktionsfeld I**

**3.1 Angebote zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitformen für Mitarbeiter/innen**

- ✓ Gleitzeit, abgestufte Teilzeit, Halbtagsstätigkeit am Vormittag zur Verbesserung der Vereinbarkeit mit Familien- und Betreuungspflichten, Ausnahmeregelungen im gegenseitigen Einvernehmen (Anpassung der Kernzeit, Nachmittagstätigkeiten, Phasen der Heimarbeit wegen Ferienzeiten der Betreuungseinrichtungen usw.), <http://www.uni-goettingen.de/de/79871.html>
- △ Eine **neue Rahmendienstvereinbarung (RDV)** über die Regelung der Arbeitszeit ist in Vorbereitung. Sie soll eine weitergehende Flexibilisierung in Richtung „**Funktionszeit**“ ermöglichen.

**3.2 Flexible Arbeitsortwahl**

- ✓ **Flexible Telearbeit auch für Verwaltungsbereiche** ist seit 2008 als ein Regelangebot etabliert\*. Beteiligt sind in der Regel „Telearbeits-Tandems“ (Mitarbeitende/Vorgesetzte). Bei der Einführung beraten PE, OE, IT und GB. Qualifizierungsmaßnahmen werden im allgemeinen Programm regelmäßig angeboten. Die Möglichkeit einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag wird zunehmend auch von dezentralen Einrichtungen genutzt. <http://www.uni-goettingen.de/de/52596.html>

**3.3 Sonstige Aktivitäten**

- ✓ Im Rahmen der Exzellenzinitiative ist in der Stabsstelle Göttingen International ein **Welcome Centre** für international mobile Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingerichtet worden, <http://www.uni-goettingen.de/de/87827.html>.
- ✓ Zu den Angeboten des Welcome Centres zählt auch ein **Dual Career Service**, <http://www.uni-goettingen.de/de/197607.html>.
- ✓ An 5 Fakultäten, einem Courant Zentrum und in der Stabsstelle Zukunftskonzept sind bislang **Eltern-Kind-Zimmer** eingerichtet, an anderen werden „mobile Kinderzimmer“ angeboten, <http://www.uni-goettingen.de/de/128101.html>.
- ✓ Neubau einer Kindertagesstätte mit 55 Betreuungsplätzen im Nordcampus (s. Anlage im Anhang)
- ✓ Seit 2010 berät der **FamilienService am Gleichstellungsbüro** über Betreuungsmöglichkeiten und individuelle Vereinbarkeitslösungen, u.a. auf der Basis von Kooperationsverträgen mit der Tagespflegebörse Göttingen e.V., <http://www.uni-goettingen.de/de/familien-service/124435.html>.
- ✓ Ein **Leitfaden für Kinderbetreuung\*\*** ist im Oktober 2010 vom Präsidium beschlossen worden. Er regelt die Förderung von Kinderbetreuung in Notfällen, während Dienstreisen, Tagungen und Qualifizierungsmaßnahmen, ebenso wie während Veranstaltungen der Universität. <http://www.uni-goettingen.de/de/205531.html>
- ✓ Im Projekt **Flexible Kinderbetreuung für Studierende** bietet das Gleichstellungsbüro mit Förderung durch Studienbeitragsmittel zusätzliche Leistungen an, <http://www.uni-goettingen.de/de/93692.html>.
- ✓ Ein Erweiterungsgebäude für die Zentralverwaltung mit einem **Raumangebot für Kinderbetreuung** auf dem zentralen Campus ist in Planung.

\* Blechner, Detlev / Kirsch-Auwärter, Edit (2008): Telearbeit professionalisiert – Ein Gleichstellungsprojekt an der Universität Göttingen. Georg-August-Universität Göttingen: Gleichstellungsbüro. <http://www.uni-goettingen.de/de/128994.html>

\*\* Leitfaden zur Kinderbetreuung an der Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin). Amtliche Mitteilungen der Georg-August-Universität Göttingen vom 29.10.2010 / Nr. 32 S. 2876 – 2894. <http://www.uni-goettingen.de/de/203067.html>

**Kriterium:**

Die Organisation trägt dazu bei, dass ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Elternschaft / familiäre Verpflichtungen mit ihrer beruflichen Entwicklung in Einklang bringen können.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>3.4 Koordination von Erwerbs- und Erziehungszeiten</b>				
<b>Information, Beratung, Veranstaltungen</b> (z.B. über gesetzliche und institutionelle Möglichkeiten bei der Inanspruchnahme von Erziehungszeiten für beide Eltern; Seminare zur Lebensplanung von Müttern und Vätern)	<input checked="" type="checkbox"/>		FamS WelCo	
<b>Maßnahmen zur Freistellung</b> (z.B. durch flexible Möglichkeiten bei Krankheit von Familienangehörigen oder in Krisenfällen; Nacharbeiten von Ausfallzeiten)	<input checked="" type="checkbox"/>		-	
<b>Angebote zur Kinderbetreuung</b> (z.B. Kindertagesstätten in der Institution; Belegplätze; Familienservice; Elterninitiativen, Ferienbetreuung, Sponsoring von Betreuungseinrichtungen; Aufenthaltsräume für Studierende mit Kindern: Wickel-, Stillräume)	<input checked="" type="checkbox"/>		PM, FamS, WelCo	
<b>3.5 Maßnahmen zur Integration von Vätern und Müttern während der Familienphase</b>				
<b>Angebote zum Kontakthalten</b> (z.B. persönliche Kontakte und kontinuierliche Information über die Institution; aktives Angebot zur Nutzung von Vertretungsmöglichkeiten)	<input checked="" type="checkbox"/>		PA, PE dezGb	
<b>Angebote zur Weiterbildung</b> (z.B. Hinweise auf intern und extern angebotene Weiterbildungsmöglichkeiten während der Familienphase)	<input checked="" type="checkbox"/>		PA, PE GB	
<b>3.6 Übergreifendes Konzept</b> <b>Einführung und Entwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)</b> <b>Einführung und Entwicklung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Expertise Kinderlosigkeit  WS 2011/12	GB, FamS, BGM	
<b>Anmerkungen</b> (s. nächste Seite)				

**Anmerkungen zum 3. Aktionsfeld II****3.4 Koordination von Erwerbs- und Erziehungszeiten****Information, Beratung, Veranstaltungen**

- ✓ Einrichtung des FamilienService (FamS), <http://www.uni-goettingen.de/de/124435.html>
- ✓ Einrichtung des Welcome Centres (WelCo) für international mobile Beschäftigte und Gäste der Universität im Rahmen des Zukunftskonzeptes, <http://www.uni-goettingen.de/de/87827.html>
- ✓ Einrichtung eines Informationsportals der Stadt Göttingen, <http://www.kita.goettingen.de/index.html>
- ✓ Veranstaltungen des Göttinger Bündnis für Familien, <http://www.uni-goettingen.de/de/52591.html>

**Maßnahmen zur Freistellung**

- ✓ Möglichkeit auf Antrag. Eine Arbeitszeitkonten-Regelung wird in der neuen Rahmendienstreuevereinbarung angestrebt. In der Verbundforschung werden Mittel für Vertretungsregelungen eingeworben. In der Regel werden berufsbio-graphische Unterbrechungen, insbesondere in experimentellen Fächern, so kurz wie möglich gehalten.

**Angebote zur Kinderbetreuung**

- ✓ Neben den schon sehr lange bestehenden Betreuungsangeboten des Studentenwerkes (i.d.R. für Studierende, <http://www.studentenwerk-goettingen.de/kinderbetreuung.html>) und der Universitätsmedizin (i.d.R. für Beschäftigte der UMG, <http://www.med.uni-goettingen.de/content/5035.html>) hat die Universität betriebsnahe Einrichtungen 2007 im zentralen Campus („Kinderbewegungshaus“) und 2010 im Nordbereich („KiTa im Nordcampus“) mit externer Trägerschaft eingerichtet (s. Anlage im Anhang).
- ✓ Eine Übersicht über vorhandene Kapazitäten steht im Anhang. Sie wird laufend vom FamilienService und dem Welcome Centre der Universität aktualisiert, <http://www.uni-goettingen.de/de/87827.html>.

**3.5 Maßnahmen zur Integration von Vätern und Müttern während der Familienphase****Angebote zum Kontakthalten**

- ✓ Fakultätsübergreifend findet am zentralen Campus eine regelmäßige Eltern-Kontaktbörse statt, organisiert von der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Sozialwissenschaften, <http://www.uni-goettingen.de/de/93181.html>.
- ✓ Die Personaladministration informiert, wie im Rahmenplan Gleichstellung vorgesehen, laufend über Veranstaltungen und Qualifizierungsangebote.

**Angebote zur Weiterbildung**

- ✓ Programm „Rückkehr in den Beruf. Qualifizierung zum Wiedereinstieg“ der PE, <http://www.uni-goettingen.de/de/125038.html>
- ✓ In Einzelfällen sind Intensiv-Trainings für Berufsrückkehrerinnen vom Gleichstellungsbüro angeboten worden. Sie werden künftig Bestandteil des Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) sein, <http://www.uni-goettingen.de/de/190717.html>.

**3.6 Übergreifendes Konzept**

- ✓ Durch Beschluss des Präsidiums v. März 2010 wurde das BGM (incl. BEM) unter der Leitung der Personalentwicklung in Kooperation mit verschiedenen Einrichtungen einschl. des GB eingerichtet, <http://www.uni-goettingen.de/de/190707.html>.
- △ In diesem Zusammenhang wird die Expertise „Kinderlosigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, die im Auftrag des GB entstanden ist\*, für die Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen ausgewertet werden.

\* Metz-Göckel, Sigrid / Heusgen, Kirsten / Möller, Christina / Schürmann, Ramona / Selent, Petra (2010): Georg-August-Universität Göttingen – Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern 2006 – 1998. Expertise. Technische Universität Dortmund: Hochschuldidaktisches Zentrum.

#### 4. Aktionsfeld: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

**Kriterium:**  
**Institutionalisierte Funktionen und Verfahren sichern die Umsetzung gleichstellungspolitischer Fortschritte.**

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>4.1 Gleichstellungspolitik ist institutionalisiert</b>				
<b>In Funktionen</b> (z.B. das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit, Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bzw. vergleichbare Funktionsträgerinnen; Frauenbüro; Gleichstellungskommissionen)	<input checked="" type="checkbox"/>		NHG P, S SR	
<b>In verbindlichen Regelungen</b> (z.B. schriftliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit – Grundsatzbeschlüsse; Betriebsvereinbarungen; Leitbilder; Jahresberichte; Gleichstellungspläne etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>		P, S GB MWK	
<b>In der Organisationsentwicklung</b> (z.B. Gleichstellungspolitik als Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklungsplanung)	<input checked="" type="checkbox"/>		PM, ASL, GB	
<b>Kompetenzen und Rechte von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten</b> (z.B. Stimmrechte in Entscheidungsgremien – Berufungskommissionen, Planungs- und Steuerungsausschüssen, Aufsichtsgremien)	<input checked="" type="checkbox"/>		NHG GO	
<b>Ressourcenausstattung</b> (z.B. zeitliche Freistellung, personelle Ausstattung, finanzielle Ausstattung, räumliche und technische Ausstattung)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ GO- Novelle SoSe 2011	PM, S, SR	
<b>4.2 Sonstige Aktivitäten</b> Regelmäßige Öffentlichkeitsarbeit Ringvorlesung 100 Jahre Frauenstudium*	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt) (s. nächste Seite)				

\* Maurer, Trude (Hg.) (2010): Der Weg an die Universität. Höhere Frauenstudien vom Mittelalter bis zum 20. Jahrhundert. Göttingen: Wallstein Verlag.

#### Anmerkungen zum 4. Aktionsfeld

##### 4.1 Gleichstellungspolitik ist institutionalisiert

###### **In Funktionen**

- ✓ Zentrale Gleichstellungsbeauftragte; ca.60 dezentrale Gb, Kompetenzteams Gleichstellung in mehreren Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragte des Zukunftskonzepts, hauptamtliche GB der Philosophischen Fakultät (Zielvereinbarung der Fakultät mit dem PM), <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/51702.html>
- ✓ Gleichstellungsrat; ca. 25 Berufungsbeauftragte und 1 Fakultätsreferentin mit Gleichstellungsaufträgen; Senatskommission für Gleichstellung, <http://www.uni-goettingen.de/de/22451.html>
- ✓ **Etablierung der Stelle GleichstellungsControlling, der Stelle GleichstellungsConsulting, des FamilienService im zentralen Gleichstellungsbüro**, <http://www.uni-goettingen.de/de/51701.html>

###### **In verbindlichen Regelungen**

- ✓ Grundordnung der Universität, IV. § 15, <http://www.uni-goettingen.de/de/20231.html>
- ✓ Rahmenplan Gleichstellung und dezentrale Gleichstellungspläne, <http://www.uni-goettingen.de/de/52204.html>
- ✓ Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt v. 11.06.1997, ebd.
- ✓ Verfahren zur Evaluation dezentraler Gleichstellungspläne und -berichte durch KfG und S
- ✓ Entwicklungsplan der Universität v. 13.08.2008 <http://www.uni-goettingen.de/de/96961.html> insbesondere Kap. 5.1 Gleichstellung und personale Vielfalt, S. 21 ff.
- ✓ Tätigkeitsberichte der Zentralverwaltung, darunter der Stabsstelle Gleichstellung, <http://www.uni-goettingen.de/de/156299.html>
- ✓ Rechenschaftsberichte des Präsidiums, <http://www.uni-goettingen.de/de/186407.html>
- ✓ Zielvereinbarungen mit dem Land Niedersachsen, <http://www.mwk.niedersachsen.de/> > Themen > Hochschulrecht > Zukunftsvertrag und Zielvereinbarungen

###### **In der Organisationsentwicklung**

- ✓ Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an zentralen Projekten zur Reorganisation, hier der Zentralverwaltung „Führung, Motivation, Kultur“, <http://www.uni-goettingen.de/de/113341.html>, und mehreren Teilprojekten „Führungskräfte in der Zentralverwaltung“ (insbesondere in der AG „Personalentwicklungsstandards“), <http://www.uni-goettingen.de/de/113360.html>, und „Mitarbeiterbefragung in der Zentralverwaltung“, <http://www.uni-goettingen.de/de/134934.html>
- ✓ Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an **Reorganisationsprojekten der Leitungsrunde der Abteilungen und Stabsstellen**, insbesondere zum zentralen Projektmanagement und zum einrichtungsübergreifenden Workflow-Management

###### **Kompetenzen und Rechte von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten**

- ✓ Die Gb ist an Gremien und Organen mit beratender Stimme beteiligt. Stimmrechte sind vom NHG i.d.R. nicht vorgesehen. Eine Ausnahme stellen die Wahlgremien der UMG dar.

###### **Ressourcenausstattung**

- ✓ Gleichstellungsbeauftragte an Nds. Hochschulen amtieren i.d.R. im Hauptamt. Die Gleichstellungspolitik des Landes hat für eine frühe und im Ländervergleich gute Ausstattung der Büros Rechnung getragen. **In das Budget des GB der Universität gehen seit 2009 zusätzlich Fördermittel der Exzellenzinitiative ein.**
- △ Seit der letzten Novellierung des NHG verfügen die Hochschulen über die Möglichkeit, in ihrer Grundordnung (GO) die Amtszeiten der Gb auf 6, bei Wiederwahl auf 8 Jahre festzulegen und auf Beschluss des Senates bei Wiederwahl auf die Ausschreibung zu verzichten. **Eine entsprechende Novellierung der GO der Universität Göttingen ist angestrebt.**

##### 4.2 Sonstige Aktivitäten

**Pressemitteilungen, Veranstaltungen, Tagungen, Ausstellungen, Publikationen u.a.m.**

## 5. Aktionsfeld: Planungs- und Steuerungsinstrumente / Organisationsentwicklung

### Kriterium:

Gleichstellungspolitische Elemente werden in neue Steuerungsinstrumente integriert.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>5.1 Integration von Gleichstellung in monetäre und strukturelle Steuerungssysteme</b>				
<b>im Globalhaushalt</b> (z.B. x % der Sach- oder Personalmittel für Gleichstellung)	<input checked="" type="checkbox"/>		PM, GB	
<b>im Kontraktmanagement / Ziel- und Ressourcenvereinbarungen Hochschulen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ zwischen Land und Organisation</li> <li>✓ zwischen Organisationsleitung und dezentralen Organisationseinheiten</li> </ul> <b>Forschungseinrichtungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ zwischen Bund und Organisation</li> <li>✓ zwischen Land und Organisation</li> <li>✓ zwischen Organisationsleitung und dezentralen Organisationseinheiten</li> </ul> (z.B. Gleichstellung als Leistungsparameter in Ziel- bzw. Leistungsvereinbarungen, mit gesetztem Zeitrahmen, Ressourcenvereinbarungen)	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	MWK, PM  PM, S		
<b>sonstige Anreizsysteme zur Honorierung gleichstellungspolitischer Leistungen</b> (z. B. Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden, Entwicklung eines Frauenförderplans mit Zielvorgaben, realistischen Teilschritten und integriertem Controlling; gesetzter Zeitrahmen, Ressourcenvereinbarungen)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ WS 2011/12	PM, GB, Abt. Forschung	
<b>5.2 Integration von Gleichstellung in Controlling-systeme</b>				
<b>in der Personaldatenerhebung</b> (z.B. Führen von geschlechterdifferenzierten Statistiken, Teilnahme an Weiterbildung)	<input checked="" type="checkbox"/>		PM, CO GB	

## Anmerkungen zum 5. Aktionsfeld I

<b>5.1 Integration von Gleichstellung in monetäre und strukturelle Steuerungssysteme</b>
<b>im Globalhaushalt</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ In regelmäßig erstellten Wirtschaftsplänen der Universität ausgewiesen</li> <li>✓ In Gremien und Organen beschlossen</li> <li>✓ In regelmäßigen Budgetgesprächen mit dem Präsidium den Erfordernissen angepasst</li> </ul>
<b>im Kontraktmanagement / Ziel- und Ressourcenvereinbarungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ In den <b>Zielvereinbarungen</b> der Universität mit dem Land Niedersachsen vorgesehen, <a href="http://www.mwk.niedersachsen.de/">http://www.mwk.niedersachsen.de/</a> &gt; Themen &gt; Hochschulrecht &gt; Zukunftsvertrag und Zielvereinbarungen</li> <li>✓ In die Landesformel zur <b>leistungsorientierten Mittelvergabe</b> (LOM) integriert. (Die Zuwendungen des Landes an die Universitäten enthalten seit 2006 formelgebundene Mittelzuweisungen (fächergruppenbezogen für drei Aufgabenbereiche, je 48% Lehre, 48% Forschung und 4% Gleichstellung), die sich nach folgenden Gleichstellungskennzahlen richten: Frauenanteil an AbsolventInnen, Promotionen und wissenschaftlichem Personal zu je 20%, an Neuberufungen zu 40%).</li> <li>✓ In der <b>internen Weitergabe</b> der Gewinne und Verluste aus der Landesformel an die Fakultäten berücksichtigt</li> </ul>
<b>sonstige Anreizsysteme zur Honorierung gleichstellungspolitischer Leistungen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nach den Richtlinien über das Verfahren und die <b>Vergabe von Leistungsbezügen</b> für Professuren können besondere Leistungen auch durch innovative Genderkonzepte und deren erfolgreiche Umsetzung nachgewiesen werden, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/92751.html">http://www.uni-goettingen.de/de/92751.html</a>.</li> <li>✓ Nach den Richtlinien der DFG können <b>Verbundforschungsinitiativen</b> (Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereiche, Forschergruppen) gleichstellungsbezogene Mittel einwerben. An dem Verfahren ist i.d.R. das GB mit seiner Stelle GleichstellungsConsulting in Kooperation mit der Abteilung Forschung beteiligt, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/210521.html">http://www.uni-goettingen.de/de/210521.html</a>.</li> </ul> <p>△ Für die Koordination der laufenden Maßnahmen der verschiedenen Verbundforschungseinrichtungen ist ein zentrales Netzwerk in Vorbereitung, das mit eigenen Ressourcen für die Umsetzung der Maßnahmen und ihre optimale Nutzung im fakultären Umfeld zuständig sein wird.</p>
<b>5.2 Integration von Gleichstellung in Controllingsysteme</b>
<b>in der Personaldatenerhebung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Im Rahmenplan Gleichstellung und im Datenhandbuch der Universität Göttingen vorgesehen</li> <li>✓ Durch die Einrichtung der Stelle GleichstellungsControlling kontinuierlich umgesetzt, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/93206.html">http://www.uni-goettingen.de/de/93206.html</a></li> <li>✓ Als Teil des Risikomanagements von der Stabsstelle Controlling regelmäßig erhoben und überprüft, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/25815.html">http://www.uni-goettingen.de/de/25815.html</a></li> </ul>

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>Überprüfung gleichstellungspolitischer Aktivitäten in den dezentralen Organisationseinheiten</b> (z.B. Berichte aus den dezentralen Einheiten)	<input checked="" type="checkbox"/>		GB KfG S	
<b>5.3 Integration von Gleichstellung in Evaluationsverfahren</b>				
<b>gleichstellungsrelevante Kriterien sind in Evaluationen integriert</b> (zu Forschung, Lehre, Studium, Nachwuchsförderung; Beteiligung von Frauen an Evaluationsgremien, in Peer-Review-Verfahren)	<input checked="" type="checkbox"/>		GB	
<b>geschlechterdifferenzierte Auswertungen in Evaluationsverfahren</b> (z.B. Anwendung geeigneter Methoden, Instrumente)	<input checked="" type="checkbox"/>		GB	
<b>5.4 Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien*</b>				
<b>zentrale Gremien</b> (z.B. Lenkungsausschüsse, neue Gremien im OE-Prozess, Senatskommissionen, Forschungsrat, Gleichstellungskommissionen, Aufsichtsgremien usw.)	<input checked="" type="checkbox"/>		Wahlen der Kollegial- Organe	
<b>dezentrale Gremien</b> (z.B. Abteilungssitzungen, Fachbereichs- bzw. Fakultätsräte, Institutsausschüsse, OE-Arbeitsgruppen/Projektgruppen usw.)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ SoSe 2011	CO, GB	
<b>5.5 sonstige Aktivitäten</b>	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>Integration von Gleichstellungs in das Zukunftskonzept der Universität</b>			PM, GB	
<b>Beteiligung am „Professorinnenprogramm“ des Bundes und der Länder</b>			GB, Fak	
<b>Beteiligung am Programm „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft</b>			PM, Fak, GB	
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt) (s. nächste Seite)				

\* Frauenanteile sind in der Tabelle auf S. 35 ausgewiesen

## Anmerkungen zum 5. Aktionsfeld II

<b>Überprüfung gleichstellungspolitischer Aktivitäten in den dezentralen Organisationseinheiten</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluation dezentraler Gleichstellungspläne und -berichte durch die KfG</li> <li>✓ Beschluss durch den Senat, Veröffentlichung durch GB (jeweils 3 Fakultäten p.a.)</li> <li>✓ Monitoring der Umsetzung Forschungsorientierter Gleichstellungsstandards durch das GleichstellungsControlling, Evaluation durch die DFG</li> </ul>
<b>5.3 Integration von Gleichstellung in Evaluationsverfahren</b>
<b>Gleichstellungsrelevante Kriterien sind in Evaluationen integriert</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Teilweise durch externe Agenturen, teilweise in internen Verfahren (Lehrevaluationen)</li> <li>✓ Partielle Analysen sind von GB vorgelegt worden, so z.B. im <b>Berichtswesen zu den Fakultäten (Datenreports)</b> des GleichstellungsControlling, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/93206.html">http://www.uni-goettingen.de/de/93206.html</a></li> <li>✓ Aus einer Evaluation der studienbeitragsfinanzierten Projekte ist der Leitfaden „Gender in der Lehre“ entwickelt worden (s. auch 7.1), <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/207554.html">http://www.uni-goettingen.de/de/207554.html</a></li> </ul>
<b>Geschlechterdifferenzierte Auswertungen in Evaluationsverfahren</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Punktuell umgesetzt</li> </ul>
<b>5.4 Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien*</b>
<b>Zentrale Gremien und dezentrale Gremien</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Leitungspositionen mittlere und höchste Ebene (Präsidium und Dekanate) zum 01.12.2009: 21% (2007: 19 %), Quelle: Zwischenbericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/114758.html">http://www.uni-goettingen.de/de/114758.html</a></li> </ul> <p>△ Eine detaillierte Erhebung – einschließlich Teilprojekt-Leitungen in der Verbundforschung – findet zurzeit durch das GleichstellungsControlling statt.</p>
<b>5.5 Sonstige Aktivitäten</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Integration von Gleichstellungskonzepten in das Zukunftskonzept der Universität im Rahmen der Exzellenzinitiative in 2007</b>, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/86293.html">http://www.uni-goettingen.de/de/86293.html</a> Bewilligung des Konzepts durch eine Jury des Wissenschaftsrats und der DFG im November 2007. Besetzung der Nachwuchsgruppenleitungen nach dem vorgesehenen Verfahren. Erreichung eines Anteils von Wissenschaftlerinnen in Juniorprofessuren von 60%.</li> <li>✓ <b>Erstellung eines Gleichstellungskonzepts der Universität zur Bewerbung im Professorinnenprogramm in 2008</b> <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/115097.html">http://www.uni-goettingen.de/de/115097.html</a> Bewilligung des Konzepts durch eine Jury des BMBF. Erst-Berufung von drei Professorinnen in der Philosophischen und der Sozialwissenschaftlichen Fakultät und in der Fakultät für Mathematik und Informatik. Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen für diese Fakultäten zur Finanzierung durch die vom BMBF eingeworbenen Mittel und Komplementärmittel des Landes Niedersachsen. Vorbereitung der Evaluation des Programms in 2012 und 2013.</li> <li>✓ <b>Erarbeitung einer Stellungnahme der Universität zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG in 2009</b> <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/114758.html">http://www.uni-goettingen.de/de/114758.html</a> Bestellung eines Lenkungsausschusses mit externer Beteiligung, Erhebung der Daten und Maßnahmen der Fakultäten. Harmonisierung der Zielvorgaben für Fakultäten und Universität. Entwicklung zentraler Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung der gemeinsamen Ziele (u.a. das Dorothea Schlözer-Programm zur Förderung der Chancengleichheit und personalen Vielfalt am Campus Göttingen), Bewertung der Stellungnahme durch die Jury der DFG („in der Gruppe der 12 besten“). Umsetzung der Maßnahmen an der Universität und kontinuierliches Monitoring. Erstellung eines Zwischenberichts in 2011. Vorbereitung der Evaluation in 2013.</li> </ul>

## 6. Aktionsfeld: Organisationskultur

### Kriterium:

Die Einrichtung fördert Sensibilisierungs- und Bewusstseinsbildung für Chancengleichheit und wirkt damit auf die Veränderung der Organisationskultur hin.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>6.1 Integration von Chancengleichheit in Organisationsziele und -politik</b>				
<i>Chancengleichheit ist Element der Profil- und Leitbildentwicklung, d.h. es finden sich z.B. Aussagen zur Chancengleichheit oder zu Frauen- und Geschlechterforschung im Forschungsprofil</i>	<input checked="" type="checkbox"/>		PM, S	
<i>Empfehlung zur Verwendung der männlichen und weiblichen Form in Schrift und Sprache</i> (z.B. in Ansprachen, Vorträgen; Veröffentlichungen; Informationen über sprachlich akzeptable Alternativen)	<input checked="" type="checkbox"/>		GB	
<i>Integration von Frauen- und Genderforschung in das Forschungs- und Lehrprofil</i> (z.B. durch (Teil-)Denomination von Stellen für Frauen- und Genderforschung; Gastprofessuren)	<input checked="" type="checkbox"/>		Fak	
<i>Schaffen von Transparenz und Akzeptanzentwicklung durch gut entwickelte Informationspolitik und Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen für Chancengleichheit</i> (z.B. Publikationen, Intranet, Personal- und Betriebsversammlungen, interne oder externe Veranstaltungen, schriftliche Informationen, Schulungen usw.)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ frauenORT Dorothea Schlöder	PM, PR, GB  GB, Stadt Göttingen, LFR	
<b>6.2 Förderung der Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung eines kooperativen bzw. partnerschaftlichen Verhaltens, Teamarbeit</b>				
<i>Thematisierung der Kooperation von Frauen und Männern am Arbeitsplatz</i> (z.B. durch Veröffentlichungen, Informationsmaterialien, Rundschreiben, Verhaltenstrainings, Gesprächskreise, Veranstaltungen)	<input checked="" type="checkbox"/>		AK PE GB	

## Anmerkungen zum 6 Aktionsfeld I

### 6.1 Integration von Chancengleichheit in Organisationsziele und -politik

#### Chancengleichheit ist Element der Profil- und Leitbildentwicklung

- ✓ § 3 (3) NHG definiert als Aufgabe der Hochschulen <sup>1</sup> „Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). <sup>2</sup> Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei“.
- ✓ Sowohl im Leitbild (<http://www.uni-goettingen.de/de/43883.html>), wie im Entwicklungsplan der Universität (<http://www.uni-goettingen.de/de/96961.html>) ist Chancengleichheit verankert.

#### Empfehlung zur Verwendung der männlichen und weiblichen Form in Schrift und Sprache

- ✓ Einrichtung eines Web-basierten Service des Gleichstellungsbüros zur Vermeidung eines diskriminierenden Sprachgebrauchs, einschließlich eines Leitfadens und einer Checkliste, <http://www.uni-goettingen.de/de/113200.html>

#### Integration von Frauen- und Genderforschung in das Forschungs- und Lehrprofil

- ✓ An der **AG Geschlechterforschung** sind 20 Studienfächer aus 7 Fakultäten beteiligt: Agrarwissenschaft, Ägyptologie/Koptologie, Arabistik/Islamwissenschaft, Archäologie, Alt-orientalistik, Anglistik, Ethik und Geschichte der Medizin, Ethnologie, Germanistik, Geschichte, Kulturanthropologie/Europäische Ethnologie, Kunstgeschichte, Pädagogik, Politikwissenschaft, Psychologie, Romanistik, Soziologie, Sportwissenschaft, Theologie/Religionswissenschaft und Volkswirtschaftslehre, <http://www.uni-goettingen.de/de/29954.html>.
- ✓ Geschlechterforschung wird sowohl als 2-Fächer-Bachelor Studiengang wie auch als Nebenfach, als Master-Modulpaket und (auslaufend) als Magister Nebenfach studiert. Ab WS 2011/12 wird auch ein **Masterstudiengang** angeboten, <http://www.uni-goettingen.de/de/207094.html>.
- ✓ 15 Gastprofessorinnen sind seit 2002 über das Maria-Goeppert-Mayer Programm des Landes eingeworben worden, <http://www.uni-goettingen.de/de/186632.html>.
- ✓ Die Sozialwissenschaftliche Fakultät hat eine **Professur Soziologie der Geschlechterverhältnisse** besetzt. Sie wird im Sommersemester 2011 ihre Arbeit aufnehmen.

#### Schaffen von Transparenz und Akzeptanzentwicklung:

- ✓ **Ausstellungsprojekt „Frauen, die forschen“** (Bettina Flitner) und breites Begleitprogramm, Oktober/November 2010, <http://www.uni-goettingen.de/de/185657.html>
- △ **„frauenORT Dorothea-Schlöder“**, ein Kooperationsprojekt des Landesfrauenrats Niedersachsen (LFR), der Stadt und der Universität Göttingen (Szenische Lesung, ständiger Stadtrundgang), Eröffnung am 07.05.2011 in der Paulinerkirche mit Stipendiatinnen des Schlöder-Programms, <http://www.landesfrauenrat-nds.de/Frauenorte-Dorothea+Schl%F6r/3.41.html>

### 6.2 Förderung der Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung eines kooperativen bzw. partnerschaftlichen Verhaltens, Teamarbeit

#### Thematisierung der Kooperation von Frauen und Männern am Arbeitsplatz

- ✓ Mitarbeit der Gb im AK Konfliktprävention, geleitet vom Betriebsärztlichen Dienst der Universität
- ✓ Konfliktbearbeitung/Konfliktmanagement in der PE <http://www.uni-goettingen.de/de/207714.html>
- ✓ Information/Intervention im Beratungsangebot des GB <http://www.uni-goettingen.de/de/52597.html>

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>Angebot von Trainings</b> (z.B. Gender Training; Kommunikationstraining; Veranstaltungen zu: unterschiedliche Kommunikationsstrukturen von Frauen und Männern; sexuelle Belästigung bzw. Gewalt; Mobbing; Rassismus)	<input checked="" type="checkbox"/>		ZESS  AK - Konfliktprävention	
<b>Angaben zu den Zielgruppen der Qualifizierungsangebote</b> (z.B. alle Mitarbeiter/innen, Führungskräfte, Führungsnachwuchs, Wissenschaftler/innen, wissenschaftsstützendes Personal)	<input checked="" type="checkbox"/>		ZESS PE GB	
<b>Unterstützung bei der Bewältigung besonderer Konflikte</b> (z.B. spezielle Ansprechpartner/innen; Beratungsstellen u.a. bei Mobbing und sexueller Belästigung)	<input checked="" type="checkbox"/>		AK - Konfliktprävention PE GB	
<b>6.3 Sonstige Aktivitäten</b> <b>GEx<sup>9</sup> _Netzwerk GleichstellungsakteurInnen in der Exzellenzinitiative</b> <b>Durchführung einer Internationalen Tagung und Publikation der Ergebnisse</b> <b>Workshop Gleichstellungsgovernance</b> <b>Öffentlicher Vortrag zur Gleichstellungsgovernance</b>				
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt) <a href="#">(s. nächste Seite)</a>				

## Anmerkungen zum 6 Aktionsfeld II

<b>Angebot von Trainings</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gender- und Diversity Kompetenz, interkulturelle Kommunikation (verschiedene)</li> <li>✓ Göttinger Zivilcourage-Impuls-Training (GZIT), am Institut für Psychologie (Margarete Boos u.a.), <a href="http://www.psych.uni-goettingen.de/abt/6/forschung/zivilcourage-training">http://www.psych.uni-goettingen.de/abt/6/forschung/zivilcourage-training</a></li> <li>✓ Workshops für MultiplikatorInnen zu Mediation, Coaching, Beratung</li> </ul>
<b>Angaben zu den Zielgruppen der Qualifizierungsangebote</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Für Studierende (ZESS), <a href="http://www.zess.uni-goettingen.de/homepage/index.php">http://www.zess.uni-goettingen.de/homepage/index.php</a></li> <li>✓ Für Beschäftigte (Qualifizierungsprogramm), <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/4958.html">http://www.uni-goettingen.de/de/4958.html</a></li> <li>✓ Für spezielle Zielgruppen (QualifizierungsForum des Gleichstellungsbüros), <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/60780.html">http://www.uni-goettingen.de/de/60780.html</a></li> </ul>
<b>Unterstützung bei der Bewältigung besonderer Konflikte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>AK Konfliktprävention:</b> monatliche Treffen der Personaladministration, Personalräte, Gleichstellungsbeauftragten und Behindertenvertretungen der Universität und Universitätsmedizin; Fallanalysen und -besprechungen, interne Fortbildungen</li> <li>✓ <b>Konfliktberatung – individuell und in Gruppen</b>, Bereich Personalentwicklung, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/207714.html">http://www.uni-goettingen.de/de/207714.html</a></li> <li>✓ Einrichtung der <b>Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz</b> (AGG §13) am Gleichstellungsbüro, <a href="http://www.uni-goettingen.de/de/66168.html">http://www.uni-goettingen.de/de/66168.html</a></li> </ul>
<b>6.3 Sonstige Aktivitäten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Etablierung des Netzwerks der GleichstellungsakteurInnen in der Förderlinie 3 (GEx<sup>9</sup>) „Zukunftskonzepte“ der Exzellenzinitiative. Erarbeitung von Evaluationskonzepten für die institutionalisierte Gleichstellung*, Publikation der Ergebnisse** (s. Anlage im Anhang)</b></li> <li>✓ <b>Internationale Tagung zum Wandel der Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft, Arbeit und Politik an unternehmerischen Hochschulen. Publikation der Ergebnisse***</b></li> <li>✓ <b>Durchführung eines dreitägigen Workshops gemeinsam mit der Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich (<a href="http://www.gleichstellung.uzh.ch/index.html">http://www.gleichstellung.uzh.ch/index.html</a>) im Oktober 2010; komparative Analyse der Instrumente, ihrer Institutionalisierung an beiden Universitäten und Entwicklung von Zukunftsperspektiven für die strukturelle Verankerung von Gleichstellungsanliegen unter Bedingungen von Hochschulautonomie und Exzellenz</b></li> <li>✓ <b>Öffentlicher Vortrag zur Gleichstellungsgovernance mit Dr. Elisabeth Maurer, Leiterin der Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich am 19.10.2010</b></li> </ul>

\* GEx<sup>9</sup> (2010): Exzellente Gleichstellungspraxis. Gleichstellung als Motor der Hochschulentwicklung 10 Punkte Katalog. [http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/stipendien/exzellente\\_gleichstellung.pdf](http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/stipendien/exzellente_gleichstellung.pdf)

\*\* Woelki, Marion / Speck, Agnes / Kirsch-Auwärter, Edit (2010): Gleichstellung ist messbar. duz MAGAZIN 09/2010, S. 12-13.

\*\*\* Riegraf, Birgit / Aulenbacher, Brigitte / Kirsch-Auwärter, Edit / Müller, Ursula (HG) (2010): GenderChange in Academia – Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien.



## 7. Aktionsfeld: Forschung, Lehre und Studium

### Kriterium:

Erkenntnisse aus der Frauen- und Genderforschung sind in Forschung, Lehre und Studium integriert

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>7.1 Strategien und Aktivitäten zur Integration der Frauen- und Genderforschung in</b>				
<b>Forschung*</b> (z.B. interdisziplinäre Forschungszusammenhänge mit expliziter Berücksichtigung der Frauen- und Genderforschung; Begleitforschung zu Maßnahmen und Instrumenten, die darauf angelegt sind, den Frauenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Forschungsbereichen / Studiengängen zu erhöhen; spezifische Kolloquien mit Themenschwerpunkt Frauen- und Genderforschung)	<input checked="" type="checkbox"/>		Fak	
<b>Lehre</b> (z.B. Integration von Ergebnissen der Frauen- und Genderforschung in Curriculae der Fachbereiche; spezifische Kolloquien mit Themenschwerpunkt Frauen- und Genderforschung; monoedukative Seminarangebote für Studentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen; Gastprofessorinnen; Einrichtung von Frauenstudiengängen; Frauenstudien)	<input checked="" type="checkbox"/>		Fak	
<b>Studium</b> (z.B. Anregung von Studierenden in Seminar- bzw. Haus- und Abschlussarbeiten Themen der Frauen- und Genderforschung zu berücksichtigen)	<input checked="" type="checkbox"/>		Fak	
<b>7.2 Sonstige Aktivitäten</b>				
<b>Projektantrag zur Qualitätssicherung in der Lehre unter Genderspekten</b>		△ WS 2011/12	GB	
<b>Benchmarkingverbund Niedersächsischer Hochschulen zur Qualität in der Lehre</b>		△ 2011-12	GB	
<b>Anmerkungen</b> (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)  (s. nächste Seite)				

## Anmerkungen zum 7. Aktionsfeld I

### 7.1 Strategien und Aktivitäten zur Integration der Frauen- und Genderforschung in

#### Forschung\*

- ✓ Jenseits der Aktivitäten der AG Geschlechterforschung (s. 6.1) sind Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung in einigen **Verbundforschungsinitiativen** prominent vertreten, so z.B. im Courant Zentrum „Poverty, Equity and Growth in Developing Countries: Statistical Methods and Empirical Analyses“ (<http://www.uni-goettingen.de/en/82144.html>) und seinen Kooperationsvorhaben.
- ✓ Ein **Graduiertenkolleg** „Dynamiken von Raum und Geschlecht“ in Kooperation mit der Universität Kassel ist aus der Geschlechterforschung entstanden (<http://www.uni-goettingen.de/de/203059.html>).
- ✓ Die Universität Göttingen ist beteiligt am **EU-Projekt** „Improving the gender diversity management in materials research institutions“\* (Konrad Samwer, I. Physikalisches Institut), in dem u.a. EU-weit Partizipationschancen von Wissenschaftlerinnen in der Exzellenzförderung untersucht werden, <http://www.diversity-fp7.eu/>.
- ✓ Zur Entwicklung der Geschlechterverhältnisse im Zuge des Wandels der Hochschulstrukturen arbeitet der **Forschungsverbund** „Entrepreneurial Universities and Gender Change“, der 2008 in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro entstanden ist, <http://www.uni-goettingen.de/de/101305.html>.

#### Lehre

- ✓ Außer in den Lehraktivitäten der Studiengänge Geschlechterforschung (s. 6.1) sind Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung vor allem in Angeboten zu **Schlüsselqualifikationen** präsent.
- ✓ Aus einem Evaluationsprojekt des Gleichstellungsbüro zu gleichstellungsrelevanten Effekten von studienbeitragsfinanzierten Projekten an der Universität sind eine **Handreichung** \*\* und ein **Projektantrag** zum Thema „Gender in der Lehre“ entstanden.
- ✓ Mehrere **Gastprofessuren** aus der Internationalen Frauen- und Geschlechterforschung sind, gefördert im Maria-Goeppert-Mayer-Programm des Landes Niedersachsen, in unterschiedlichen Fakultäten tätig gewesen. Die Fakultät für Sozialwissenschaften hat auch in dem neu profilierten Nachfolgeprogramm gleichen Namens einen Antrag auf eine Professur gestellt.
- ✓ Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt im Internationalen Master-Studiengang „Higher Education – Research and Development“ der Universität Kassel einen **Lehrauftrag** zum Thema „Gender Change Management“ wahr, <http://www.incher.uni-kassel.de/mahe/>.

#### Studium

- ✓ Punktuell, insbesondere in den o.g. Zusammenhängen

### 7.2 Sonstige Aktivitäten

- △ Teilprojekt „Gender in der Lehre“ im Antrag der Universität Göttingen im Rahmen des gemeinsamen Programms des Bundes und der Länder „Für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre“
- △ Organisation und Teilnahme am Benchmarkingverbund Niedersächsischer Hochschulen zur Qualitätssicherung in der Lehre unter Genderspekten, DUW Berlin

\* Hearn, Jeff / Husu, Liisa / Biricik, Alp (2011): Advancing Excellence in Science through Gender Equality. genSET Workshop Briefing Materials. Sweden: Linköping University, Department of Thematic Studies (Gender Studies), <http://www.diversity-fp7.eu/news.html>

\*\* Bahnik, Antje (2011): Gender in der Lehre. Leitfaden der Universität Göttingen. Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen. <http://www.uni-goettingen.de/de/207554.html>

**Kriterium:**

Aktivitäten der Organisation sind darauf angelegt, junge Frauen für ein Studium zu gewinnen, ihre Integration in die Organisation zu verbessern und ihre Chancen für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Karrieren zu erhöhen.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Name)	Anlage (Nr.)
<b>7.3 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils der Studentinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind</b>				
<b>Informationsaktivitäten an Schulen</b> (z.B. Studieninhalte; Qualifizierungswege; berufliche Perspektiven etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>		Fak	
<b>Begleitung während des Studiums</b> (z.B. durch regelmäßige begleitende Studienberatungen; Vermittlung von Praktika; Tutorien für Studentinnen; Mentoring-Programme; regelmäßige Informationen über den wissenschaftlichen Qualifizierungsweg)	<input checked="" type="checkbox"/>		Fak	
<b>Andere Strukturverbesserungsmaßnahmen</b> (z.B. Einrichtung von Speziallaboren für Studentinnen und Schülerinnen zur Sammlung von praktischen Erfahrungen in technischen Studiengängen)	<input checked="" type="checkbox"/>		Fak, ZE XLAB	
<b>Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie / Berücksichtigung von Chancengleichheit bei der Konzeption neuer BA / MA – Studiengänge</b> (z.B. Integration von Maßnahmen, um ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter bei Studierenden und Lehrenden zu erreichen; Integration Frauen- und Genderforschung; Integration von Gender Kompetenz in Soft Skills ; Lage und Zugänglichkeit der Räumlichkeiten berücksichtigt Sicherheitsaspekte (Ausleuchtung, Erreichbarkeit, ...); Berücksichtigung von Erkenntnissen über geschlechtsspezifische Vor- und Nachteile unterschiedlicher Lernkonzepte und didaktischer Methoden; u.a.)	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>7.5 Sonstige Aktivitäten</b> „Gender-Check“ der BuKoF				

**Anmerkungen**

(ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)  
(s. nächste Seite)

**Anmerkungen zum 7. Aktionsfeld II****7.3 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils der Studentinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind****Informationsaktivitäten an Schulen**

- ✓ Veranstaltungen insbesondere der naturwissenschaftlichen Fakultäten im Rahmen ihrer Gleichstellungspläne, z.B. science camp u.ä., <http://www.uni-goettingen.de/en/114637.html>
- ✓ Veranstaltungen insbesondere der naturwissenschaftlichen Fakultäten im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit, z.B. in der Fakultät für Physik „Saturday Morning Physics“, <http://www.uni-goettingen.de/de/139567.html>
- ✓ Landes- und bundesweite Austragungen, wie z.B. die Mathematik-Olympiade Niedersachsen, <http://www.math.uni-goettingen.de/mo/>
- ✓ Kooperationsprojekte des Zentrums für empirische Unterrichts- und Schulforschung (ZeUS), <http://www.uni-goettingen.de/de/einrichtungen-/154339.html>

**Begleitung während des Studiums**

- ✓ Aktivitäten des CareerService, <http://www.uni-goettingen.de/de/292.html>
- ✓ Aktivitäten der Fakultäten im Rahmen der Projekte zur Professionalisierung der Studiendekanate, <http://www.uni-goettingen.de/de/102422.html>
- ✓ Mentoring-Programme verschiedener Fakultäten, z.B. in der Informatik, <http://www.uni-goettingen.de/de/193602.html>

**andere Strukturverbesserungsmaßnahmen**

- ✓ Frühförderung im Rahmen der Girls' Days, <http://www.uni-goettingen.de/de/113193.html>
- ✓ Durchführung der Kinder-Uni, <http://www.uni-goettingen.de/de/12254.html>
- ✓ Organisation von Frühstudien, etwa in der Philosophischen Fakultät, <http://www.uni-goettingen.de/de/55877.html>
- ✓ Experimentallabor für junge Leute (XLAB), <http://www.xlab-goettingen.de/>

**Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie / Berücksichtigung von Chancengleichheit bei der Konzeption neuer BA / MA – Studiengänge**

- ✓ Die Universität führt koordinierte Projekte zur Sicherung der Qualität in der Lehre durch, <http://www.uni-goettingen.de/de/93793.html>. Datenreports des GleichstellungsControlling liegen für alle Studiengänge vor. In der Studiengangsentwicklung sind sie bislang erst punktuell berücksichtigt worden.
- ✓ Der Schwerpunkt der Gender Mainstreaming Strategien an der Universität liegt bislang im Zugang zur wissenschaftlichen Karriere, insbesondere in den Phasen nach der Promotion. Dazu zählen u.a. das Dorothea-Schlözer-Programm, Coaching und Mentoring-Aktivitäten in der Postdoc-Phase und die Qualitätssicherung in Personalauswahl- und Berufungsverfahren.

**7.5 Sonstige Aktivitäten**

- ✓ Die Gb hat in Kooperation mit dem Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) einen Leitfaden\* entwickelt, um die Verankerung der Gleichstellungsthematik in hochschul- und wissenschaftspolitischen Entwicklungen abbilden zu können. Er ist bereits in vielen Kontexten besprochen und erprobt worden (s. Anlage im Anhang).

\* BuKoF e.V. (2011): Qualitätssicherung an Hochschulen und in der Wissenschaft („Gender-Check“). <http://www.bukof.de>

**Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation****Allgemeine Angaben zum Personal**

	gesamt		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren*		
	Stichtag**	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	↑	↓	↔
	2010	2006	2010	2006			
wissenschaftlich Beschäftigte	2.289	1.704	35,6	32,9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	1.291	840	42,4	41,8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich	2.540	2.333	60,9	59,5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>darunter:</i> Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	1.333	1.119	81,8	84,5	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forschungseinrichtungen: <i>darunter:</i> befristete Stellen	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Angaben zu den Leitungspositionen**

Leitungsfunktionen	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren*		
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	↑	↓	↔
	2010	2006	2010	2006	2010	2006			
Bitte tragen Sie entsprechend der Struktur Ihrer Organisation folgende oder analoge Positionen bzw. Funktionen ein:									
z.B. Präsident/in / Geschäftsleitung	1	1	1	0	100,0	0,0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. Vizepräsident/in / stellvertretende Leitung	3	3	1	1	33,3	33,3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
z.B. Kanzler/in / kaufmännische Geschäftsleitung	1	1	0	0	0,0	0,0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
z.B. Programmdirektor/innen bzw. vergleichbare Funktionen	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. <b>Dekan/innen</b> , Institutsleiter/innen / Bereichsleiter/innen (Forschung) usw.	12	12	3	2	25,0	6,0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
z.B. <b>Dezernent/innen</b> , <b>Abteilungsleiter/innen</b> usw.	21	-	3	-	14,3	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*↑= gestiegen, ↓ = gesunken, ↔ = gleichgeblieben \*\* Stichtag: 01.12. eines jeden Jahres

**Beziehungszahlen: Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal\*****Hochschulen**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
<i>Professuren</i> : <i>Studierende</i>	<b>24,5 : 50,9</b>
<i>Habilitationen</i> : <i>Promotionen</i>	<b>31,7 : 42,7</b>
Promotionen : Absolvent/innen	<b>42,7 : 54,0</b>
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	<b>54,0 : 53,4</b>
Absolvent/innen : Studierende	<b>54,0 : 50,9</b>

**Fachhochschulen**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
Professuren : Studierende	
Absolvent/innen : Studierende	
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	

**Forschungseinrichtungen**

Statusgruppen	Frauenanteil in %
Führungspositionen : Mitarbeiter/innen	
Postdoktorand/innen : alle wiss. Mitarbeiter/innen	
Doktorand/innen : alle wiss. Mitarbeiter/innen	

\* Zahlen über 2 Jahre erhoben und gemittelt (hier: Studienjahre 2009 und 2010)

## Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Einheit / Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	2010	2006	2010	2006	2010	2006	↑	↓	↔
<b>C-Besoldung/Beamte</b>							↑	↓	↔
C4/AT (S)*	93	147	15	20	16,1	13,6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C3/AT (S)*	45	64	11	15	24,4	23,4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C2/AT *	0	23	-	3	-	13,0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C1/AT *	0	33	-	16	-	48,5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>W-Besoldung</b>									
W3/AT	110	47	19	5	17,3	10,6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W2/AT	48	35	18	15	37,5	42,9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
W1/AT	41	26	19	8	46,3	30,8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>BAT/Beamte</b>									
BAT I/ A 16	1	0	0	-	0,0	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT Ia/ A 15	20	17	1	0	5,0	0,0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT Ib/ A 14	43	73	7	9	16,3	12,3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT IIa/ A 13	73	64	30	27	41,1	42,2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT IIb	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT III	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
BAT IV	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*bzw. entsprechende Besoldungsgruppen

## Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Einheit / Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	↑	↓	↔
<b>TVöD</b>	2010	2006	2010	2006	2010	2006	↑	↓	↔
E 15	23	17	1	2	4,3	11,8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 14	70	92	14	20	20,0	21,7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 13	1.630	1.050	650	412	39,9	39,2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 12	17	0	7	-	41,2	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 11	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 10	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E 9	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wissenschaftliche Hilfskräfte	550	400	275	191	50,0	47,8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
studentische Hilfskräfte	1.960	1.483	989	745	50,5	50,2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige	32	16	9	9	28,1	56,3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Wissenschaftlicher Nachwuchs

Einheit / Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	↑	↓	↔
	2010	2006	2010	2006	2010	2006			
Neuberufungen bei Professuren	35	22	12	7	34,3	31,8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Habilitationen	22	20	8	6	36,4	30,0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Post-Doktorand/innen (Forschungseinrichtungen)	-	-	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Postdoc-Stipendiat/innen*							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doktorand/innen	2.670	1.974	1.202	819	45,0	41,5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promotions-Stipendiat/innen*							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studienabschlüsse (Diplom, Magister, Staatsexamina, andere Abschlüsse)	4.264	2.543	2.268	1.216	53,2	47,8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studierende	20.369	20.781	10.414	10.333	51,1	49,7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studienanfänger/innen	3.868	3.360	2.153	1.743	55,7	51,9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\* Neben den Stipendien für Wissenschaftlerinnen im Dorothea Schlözer-Programm, die aus fakultätseigenen und zentralen Mitteln nach einem 30:70-Schlüssel kofinanziert werden, gibt es an der Universität Göttingen überdurchschnittlich viele aus Drittmitteln finanzierte Promotions- und Forschungsstellen. Stipendien werden zurzeit im Controlling noch nicht erfasst, Promovierende nur in dem Maße, in dem sie immatrikuliert sind.

Da Stipendien i. d. R. einen überdurchschnittlichen Notendurchschnitt der Abschlusszeugnisse voraussetzen, sind hier teilweise höhere Frauenanteile als unter Promovierenden allgemein zu verzeichnen (so z.B. in der Fakultät für Chemie).

Alle Daten ohne Medizin!

## Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich

Beschäftigungsbereich / Besoldungsgruppe	Verwaltung, Medizin, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen								
	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	↑	↓	↔
<b>Beamte</b>	2010	2006	2010	2006	2010	2006			
B	1	1	0	0	0,0	0,0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A 16	4	1	1	0	25,0	0,0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 15	5	7	2	2	10,0	28,6	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 14	10	11	1	2	10,0	18,2	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 13	11	9	4	3	36,4	33,3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 12	14	15	5	5	35,7	33,3	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 11	10	11	9	8	90,0	72,7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 10	32	29	24	23	75,0	79,3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 9	6	18	5	14	83,3	77,8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 8	12	3	2	0	16,7	0,0	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 7	3	7	0	1	0,0	14,3	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 6	4	7	0	0	0,0	0,0	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
A 5	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 4	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 3	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A 2	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich

Beschäftigungs- bereich / Vergütungsgruppe	Verwaltung, Medizin, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen									
	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letz- ten 5 Jahren			
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren				
<b>BAT</b>	2010	2006	2010	2006	2010	2006	↑	↓	↔	
I	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ia	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ib	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
IIa	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
III	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
IVa	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
IVb	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Va/Vb	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vc	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
VIa	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
VIb	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
VII	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
VIII	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
IXa	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
IXb	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
X	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sonstige										

## Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich

Beschäftigungs- bereich / Vergütungsgruppe	Verwaltung, Medizin, Technik, Versorgung, Bibliothek usw. sowie in zentralen wiss. Einrichtungen									
	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil in %		Frauenanteil ist in den letz- ten 5 Jahren			
	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren	Stichtag	vor 5 Jahren				
<b>TV-L*</b>	2010	2006	2010	2006	2010	2006	↑	↓	↔	
AT	0	0	-	-	-	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 15	10	9	2	4	20,0	44,4	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 14	41	29	18	11	43,9	37,9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 13	171	43	111	24	64,9	55,8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 12	35	30	11	8	31,4	26,7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 11	71	62	18	10	25,4	16,1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 10	65	57	16	10	24,6	17,5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 9	355	352	218	207	61,4	58,8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 8	417	336	296	214	71,0	63,7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 7	82	108	2	4	2,4	3,7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 6	312	303	234	236	75,0	77,9	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 5	280	328	143	184	51,1	56,1	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 4	26	25	4	4	15,4	16,0	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 3	153	77	92	41	60,1	53,2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 2	263	327	246	314	93,5	96,0	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E 1	21	0	21	-	100,0	-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sonstige	126	128	62	59	49,2	46,1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

\* Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) v.12.10.2006, zuletzt geändert am 01.03.2009  
<http://www.uni-goettingen.de/de/43835.html>

**A N H A N G**



## Übersicht über die zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen

	Durchlässigkeit der Gleichstellungsorientierung				Transparenz				Laufzeit der Maßnahme	Kosten p.a. in €	Gesamtkosten in € (Aggregierte Kosten im Zeitraum 2009-2012)	
	Zukunfts-fähigkeit	Kompetenzsicherung	Durchlässigkeit der Gleichstellungsorientierung		Transparenz							
	A.1	A.2	A.3	A.4	B.2.a.	B.2.b.	B.2.c.	B.2.d.				
<b>Zentrale Maßnahmen der Georg-August-Universität</b>												
1	✓								✓	2009-2012	20.000 €	60.000 €
2				✓						forlaufend	250.000 €	1.000.000 €
3				✓						forlaufend	davon 27.500 €	davon 110.000 €
4				✓						2009-2012	135.000 €	540.000 €
4.1				✓						2009-2012	davon 55.000 €	davon 340.000 €
4.2				✓						2009-2012	davon 20.000 €	davon 80.000 €
4.3				✓						2009-2012	davon 10.000 €	davon 40.000 €
4.4			✓							2009-2012	davon 20.000 €	davon 80.000 €
5	✓									2009-2010	25.500 €	51.800 €
6	✓									2009	910.000 €	910.000 €
7	✓									forlaufend	72.000 €	288.000 €
8	✓									forlaufend	36.000 €	144.000 €
9							✓			2009-2012	467.000 €	1.400.000 €
10				✓						forlaufend	monetar nicht erfassbar	
11				✓						forlaufend	monetar nicht erfassbar	
12				✓						2007-2009	monetar nicht erfassbar	
13				✓						forlaufend	monetar nicht erfassbar	
14								✓		2009	monetar nicht erfassbar	
15	✓									forlaufend	121.000 €	484.000 €
16										forlaufend pro Arbeitsplatz	55.000 €	220.000 €
17	✓									forlaufend	monetar nicht erfassbar	
18				✓						forlaufend	monetar nicht erfassbar	
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>	<b>6</b>		<b>3</b>	<b>9</b>			<b>1</b>	<b>3</b>			<b>2.091.900 €</b>	<b>5.097.800 €</b>



## Übersicht über die zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen

	Durchlässigkeit der Gleichstellungsorientierung				Transparenz				Laufzeit der Maßnahme	Kosten p.a. in €	Gesamtkosten in € (Aggregierte Kosten im Zeitraum 2009-2012)	
	Zukunfts-fähigkeit	Kompetenzsicherung	Durchlässigkeit der Gleichstellungsorientierung		Transparenz							
	A.1	A.2	A.3	A.4	B.2.a.	B.2.b.	B.2.c.	B.2.d.				
<b>Theologische Fakultät</b>												
1	✓									ab 2009 ff.	monetar nicht erfassbar	
2	✓									ab 2009 ff.	monetar nicht erfassbar	
3		✓								ab 2009 ff.	monetar nicht erfassbar	
4			✓							forlaufend	1.000 €	4.000 €
5										ab 2009 ff. Pro-StP	wird projektabhängig entscheiden	
6	✓			✓						ab 2009 ff. Pro-StP	30.000 €	30.000 €
7				✓						forlaufend	monetar nicht erfassbar	
8				✓						forlaufend	monetar nicht erfassbar	
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>				<b>1</b>			<b>31.000 €</b>	<b>34.000 €</b>
<b>Philosophische Fakultät</b>												
1				✓						forlaufend	20.000 €	80.000 €
2				✓						2011-2012	11.000 €	22.000 €
3				✓						forlaufend	monetar nicht erfassbar	
4				✓						2 Jahre	monetar nicht erfassbar	
5				✓						forlaufend	monetar nicht erfassbar	
6	✓									2 Jahre	Umfang wird noch ermittelt	
7	✓									forlaufend	Umfang wird noch ermittelt	3.000 €
8			✓							2009-2010	1.500 €	15.000 €
9			✓							forlaufend	15.000 €	60.000 €
10										1.-2x	26.000 €	26.000 €
11		✓								forlaufend	4.000 €	4.000 €
12				✓						forlaufend	2.200 €	8.800 €



## Übersicht über die zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen

	Durchgängigkeit der Gleichstellungsorientierung								Laufzeit der Maßnahme	Kosten p.a. in €	Gesamtkosten in € (Aggregierte Kosten im Zeitraum 2009-2012)	
	Zukunfts-fähigkeit	Kompetenzsicherung				Transparenz						
	A.1	A.2	A.3	A.4	B.2.a.	B.2.b.	B.2.c.	B.2.d.				
13	Schulung für Promovierenden								fortlaufend	Umfang wird noch ermittelt		
14	Erichtung eines Preises oder eines Stipendiums, das herausragende Geschlechterförderungsprojekte würdigt	✓		✓					fortlaufend	6.000 €	24.000 €	
15	Netzwerkkonferenz für Alademleiterinnen	✓							fortlaufend	Kosten werden noch ermittelt		
16	Randreferat/Workshop an alle wg. Schwangerschaft/Ebene/Prüfung von Angehörigen beurteilen								fortlaufend	102.000 €	408.000 €	
17	Auswertung der Mittel für Professorinnen (zusätzliche Mitarbeiterinnen Stelle) aus dem Professorenprogramm (falls erfolgreich)							✓	5 Jahre	30.000 €	30.000 €	
18	Erichtung einer Gastprofessur für Geschlechterforschung							✓	einemalig	Mittel werden für einige der o.g. Maßnahmen eingesetzt		
19	Professorenprogramm des Bundes und der Länder (falls erfolgreich)							✓	5 Jahre			
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>											<b>218.800 €</b>	<b>670.200 €</b>
<b>Juristische Fakultät</b>												
1	Informations- / Motivationsveranstaltung "Promotion"		✓						2009-2010	150 €	300 €	
2	Mentorenprogramm "Promotion / Habilitation"		✓						2009-2011	1.000 €	3.000 €	
3	Rhetorik für Jurastudentinnen		✓						2009-2010	750 €	1.500 €	
4	Ehren-Kind-Stipendium					✓			2009-2011	5.000 €	15.000 €	
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>											<b>6.900 €</b>	<b>19.800 €</b>
<b>Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät</b>												
1	Wirtschaftsinformatik an der Schule							✓	2009-2011	267 €	800 €	
2	Anerkennung von Modulen zu Gender und Diversity							✓	fortlaufend	monetär nicht erfassbar		
3	Ausbau des strukturierten Promotionsprogrammes unter dem Dach der GGG							✓	Umsetzung bis 2010	monetär nicht erfassbar		
4	Workshops zu Gender und Diversity			✓					3 Semester	1.800 €	5.400 €	
5	Workshop zu wissenschaftlicher Karriere unter Gender-Aspekten			✓					2 Workshops	1.800 €	3.600 €	
6	Unterstützung der Kinderbetreuung für Promovierenden durch die Fakultät		✓						fortlaufend	800 €	3.200 €	
7	Erweiterung sowie Einrichtung von (Promotion-)Stipendien							✓	fortlaufend	noch nicht entschieden		
8	Individuelle Weiterbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen							✓	fortlaufend	1.000 €	4.000 €	
9	Verbesserte Betreuungsstruktur für Nachwuchswissenschaftlerinnen							✓	fortlaufend	monetär nicht erfassbar		

3 von 8

## Übersicht über die zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen

	Durchgängigkeit der Gleichstellungsorientierung								Laufzeit der Maßnahme	Kosten p.a. in €	Gesamtkosten in € (Aggregierte Kosten im Zeitraum 2009-2012)	
	Zukunfts-fähigkeit	Kompetenzsicherung				Transparenz						
	A.1	A.2	A.3	A.4	B.2.a.	B.2.b.	B.2.c.	B.2.d.				
10	Gastvorträge zu Gender-Themen			✓					fortlaufend	800 €	3.200 €	
11	Kommissionsarbeit anerkennen								fortlaufend	noch nicht entschieden		
12	Info-Veranstaltung zu Gender- und Diversity-Aspekten in Berufungsverfahren			✓					fortlaufend	200 €	800 €	
13	Beteiligung am Curriculum Geschlechterforschung			✓					fortlaufend	monetär nicht erfassbar		
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>											<b>6.667 €</b>	<b>21.000 €</b>
<b>Sozialwissenschaftliche Fakultät</b>												
1	Finanzierung Gleichstellungsarbeit aus dem Budget der Sozialwissenschaftlichen Fakultät				✓				fortlaufend	11.000 €	44.000 €	
2	Abschlussfinanzierung für Dissertationsschriften					✓			ab 2009 ff.	4.200 €	16.800 €	
3	Förderung der Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf		✓						2009-2010	3.000 €	6.000 €	
4	Gender- und Diversitykompetenz in der Beratung			✓					2009-2010	1.050 €	2.100 €	
5	Erichtung eines Preises oder eines Stipendiums, das herausragende Geschlechterförderungsprojekte würdigt				✓				fortlaufend	2.450 €	9.800 €	
6	Erichtung eines Raums zur Betreuung von Kindern							✓	fortlaufend	650 €	650 €	
7	Förderung von Neuenstellungen in den Sozialwissenschaftlichen Instituten							✓	fortlaufend	monetär nicht erfassbar		
8	Beteiligung am Curriculum Geschlechterforschung				✓				fortlaufend	40.000 €	160.000 €	
9	Gleichstellungskommission der Sozialwissenschaftlichen Fakultät							✓	fortlaufend	monetär nicht erfassbar		
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>											<b>62.350 €</b>	<b>239.350 €</b>
<b>Fakultät für Mathematik und Informatik</b>												
1	Berufung von Frauen auf Professuren							✓	2009-2014	67.000 €	201.000 €	
2	Dual Career Förderung							✓	2009-2014	55.000 €	165.000 €	
3	Emmy-Noether-Gastprofessur							✓	2009-2014	11.000 €	33.000 €	
4	Fachspezifisches Gleichstellungs-Monitoring							✓	2010-2011	16.000 €	32.000 €	
5	Förderung von Habilitandinnen							✓	2009-2014	5.000 €	15.000 €	
6	MathCamp							✓	2009-2014	4.000 €	12.000 €	
7	Mathematik-Olympiade							✓	2009-2014	monetär nicht erfassbar		

© TOTAL E-QUALITY Deutschland – 2011

© TOTAL E-QUALITY Deutschland – 2011

48

47

4 von 8

## Übersicht über die zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen

	Durchlässigkeit der Gleichstellungsorientierung				Transparenz				Laufzeit der Maßnahme	Kosten p.a. in €	Gesamtkosten in € (Aggregierte Kosten im Zeitraum 2009-2012)
	Zukunfts-fähigkeit	Kompetenzsicherung	Durchlässigkeit der Gleichstellungsorientierung		Transparenz						
	A.1	A.2	A.3	A.4	B.2.a	B.2.b	B.2.c	B.2.d			
8	Fachstudium (Projekt)	✓							ab 2009	monetar nicht erfassbar	165.000 €
9	Stärkung des Mittelbaus (keine Einordnung in die gegebenen Studien möglich) **wichtig sich am Ffbs, die sonstige wissenschaftl. Mitarbeiter kategorisiert werden**								forlaufend	55.000 €	213.000 €
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>											
	<b>Fakultät für Physik</b>	<b>1</b>			<b>1</b>					<b>23.000 €</b>	<b>623.000 €</b>
1	Gender-Fachdidaktik				✓				ab 2010 ff.	1.000 €	3.000 €
2	Gender- Fachdidaktik- Workshop				✓				2010	1.000 €	3.000 €
3	Rent-a-Scientist				✓				forlaufend	monetar nicht erfassbar	
4	Sommercamp Physik				✓				forlaufend	1.000 €	4.000 €
5	Girl's Day / Zukunftstag				✓				forlaufend	500 €	2.000 €
6	Marketing Erstsemester				✓				forlaufend	monetar nicht erfassbar	
7	Fachlabordichtung Berufungskommissionen				✓				ab 2009 ff.	monetar nicht erfassbar	
8	Karrierecoaching			✓					ab 2010 ff.	10.000 €	30.000 €
9	Diversity-Management-Schulungen (Fakultätsübergreifend)			✓					ab 2009 ff.	2.000 €	8.000 €
10	Beratungsgremio Antragstellung			✓					ab 2010 ff.	3.900 €	11.700 €
11	Traineeförderung Physikermentoring		✓						ab 2010 ff.	5.000 €	15.000 €
12	Fraueresilienz Kolloquium		✓						ab 2009	monetar nicht erfassbar	
13	Gastprofessoren-Programm der MINT-Fakultäten						✓		zunächst ab 2009 ff. Pro AP	45.200 €	90.400 €
14	Bevorzugte Wie derbestetzung Mitebaustellen		✓						forlaufend	23.500 €	94.000 €
15	Eltern-Kind-Zimmer		✓						forlaufend	monetar nicht erfassbar	
16	Spielfläche Nordcampus		✓						2009	4.000 €	4.000 €
17	Hilfskräftestelle zur Unterstützung schwangerer Frauen		✓						ab 2009 ff.	4.800 €	19.200 €
18	Telearbeit								K.A.	monetar nicht erfassbar	
19	Institutnahe Förderung von Institutsangehörigen				✓				ab 2009	monetar nicht erfassbar	
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>											
	<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>98.400 €</b>	<b>272.300 €</b>

## Übersicht über die zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen

	Durchlässigkeit der Gleichstellungsorientierung				Transparenz				Laufzeit der Maßnahme	Kosten p.a. in €	Gesamtkosten in € (Aggregierte Kosten im Zeitraum 2009-2012)
	Zukunfts-fähigkeit	Kompetenzsicherung	Durchlässigkeit der Gleichstellungsorientierung		Transparenz						
	A.1	A.2	A.3	A.4	B.2.a	B.2.b	B.2.c	B.2.d			
<b>Fakultät für Chemie</b>											
1	Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen								2009-2011	72.000 €	216.000 €
2	Diversity-Management-Schulungen (Fakultätsübergreifend)			✓					ab 2009 ff.	2.000 €	8.000 €
3	Gastprofessoren-Programm der MINT-Fakultäten						✓		zunächst 2 Jahre	45.200 €	90.400 €
4	Einbindung Gleichstellungsteam bei Strukturmaßnahmen				✓				ab 2009 ff.	monetar nicht erfassbar	
5	Antragstellung Maria-Goepper-Mayer-Programm							✓	2009-2010	40.000 €	40.000 €
6	Prüfung Eingruppierung TVL E5 und E6				✓				2009	monetar nicht erfassbar	
7	Schulungspraktikum Chemie					✓			forlaufend	2.000 €	8.000 €
8	Institutnahe Förderung der Gleichstellungsarbeit in Dokamts- und Studienthematikerferenzen-Positionen als Ergänzung zu den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten							✓	forlaufend	1.000 €	4.000 €
9	Gender-Beratungsgremio für Studierende			✓					zunächst 1 Semester 2009	monetar nicht erfassbar	
10	Spielfläche Nordcampus		✓						2009	4.000 €	4.000 €
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>											
	<b>Fakultät für Geowissenschaften und Geographie</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>			<b>166.200 €</b>	<b>370.400 €</b>
1	Diversity-Management-Schulungen (Fakultätsübergreifend)		✓						ab 2010	2.000 €	6.000 €
2	Gastprofessoren-Programm der MINT-Fakultäten						✓		zunächst 2 Jahre	45.200 €	90.400 €
3	Buchbeparat "Gender in den Geowissenschaften"			✓					forlaufend	1.000 €	4.000 €
4	Podcast-University/ iTunes U			✓					forlaufend	4.000 €	4.000 €
5	"Frauenrechte Arbeitsplätze"			✓					forlaufend	2.000 €	8.000 €
6	Kinderbetreuung bei Tagungen / Veranstaltungen der Universität		✓						2009	monetar nicht erfassbar	
7	Spielfläche Nordcampus		✓						forlaufend	4.000 €	4.000 €
8	Eltern-Kind-Zimmer		✓						forlaufend	1.500 €	1.500 €
9	Telearbeit				✓				pro Arbeitsplatz	2.300 €	9.200 €
10	Familienfreundliche Sitzungsstermine		✓						forlaufend	monetar nicht erfassbar	
11	Aktive Ansprache von Frauen für studentische und wissenschaftliche HK-Stellen		✓						forlaufend	monetar nicht erfassbar	

## Übersicht über die zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen

	Zukunfts-fähigkeit	Durchlässigkeit der Gleichstellungsorientierung				Transparenz				Laufzeit der Maßnahme	Kosten p.a. in €	Gesamtkosten in € (Aggregierte Kosten im Zeitraum 2009-2012)
		Kompetenzsicherung				Transparenz						
	A.1	A.2	A.3	A.4	B.2.a	B.2.b	B.2.c	B.2.d				
12) Frauenrepräsentanz Kolloquien	✓			✓					forlaufend	monetar nicht erfassbar		
13) Monitoring von Bewerbungs- / Auswahlverfahren für MA-/PhD-Studierende				✓	✓				forlaufend	monetar nicht erfassbar		
14) Zukunftstag (früher Girls-Day)					✓				forlaufend	500 €	2.000 €	
15) Schulen in die Wissenschaft									forlaufend	2.000 €	8.000 €	
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>				<b>1</b>		<b>64.500 €</b>	<b>137.100 €</b>	
<b>Biologische Fakultät inkl. Psychologie</b>												
1) Finanzielle Unterstützung von Forschungsprojekten junger Eltern	✓								forlaufend	2.000 €	8.000 €	
2) Anschlussfinanzierung nach dem Auslaufen der Laufzeit einer Juniorprofessur bei jungen Eltern	✓								forlaufend	55.000 €	220.000 €	
3) Analyse der Situation von Habilitationen an der biologischen Fakultät		✓							2009	monetar nicht erfassbar		
4) "Gender Equality" Maßnahmen für Promotionsstudierende		✓							2008-2013	6.000 €	24.000 €	
5) Bereitschaft zur Gegenfinanzierung von Maria-Göppert-Gastprofessuren des MWK								✓	2008-2013	20.000 €	80.000 €	
6) Beteiligung am Curriculum Geschlechterforschung				✓					forlaufend	monetar nicht erfassbar		
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>					<b>1</b>		<b>83.000 €</b>	<b>332.000 €</b>	
<b>Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie</b>												
1) Bewerbung der Zielgruppe "SchülerInnen"								✓	2009-2012	1.250 €	5.000 €	
2) Einrichtung eines "Eltern-Kind-Zimmers" auf Fakultätsgebäude	✓								Einrichtung bei ab 2009 ff. Pro Arbeitsplatz	4.000 €	4.000 €	
3) Einrichtung von kindgerechten Arbeitsplätzen bei Elternschaft	✓								2009	2.000 €	8.000 €	
4) Einrichtung eines Kinderplayplatzes auf Fakultätsgebäude	✓								2009	5.000 €	5.000 €	
5) Genderkompetenz in der Beratung				✓					2009-2010	2.000 €	4.000 €	
6) Analyse der Daten über MitarbeiterInnen im wissenschaftlichen Dienst				✓					2009	1.500 €	1.500 €	
7) Ausrichtung der Fakultätsrompage auf gender-Aspekte				✓					2009-2010	1.000 €	1.000 €	
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>	<b>3</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>					<b>16.750 €</b>	<b>28.500 €</b>	
<b>Fakultät für Agrarwissenschaften</b>												
1) Individuelles Coaching für NachwuchswissenschaftlerInnen		✓							2009-2012 JE Fall	2.000 €	8.000 €	

7 von 8

## Übersicht über die zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen

	Zukunfts-fähigkeit	Durchlässigkeit der Gleichstellungsorientierung				Transparenz				Laufzeit der Maßnahme	Kosten p.a. in €	Gesamtkosten in € (Aggregierte Kosten im Zeitraum 2009-2012)
		Kompetenzsicherung				Transparenz						
	A.1	A.2	A.3	A.4	B.2.a	B.2.b	B.2.c	B.2.d				
2) Vermittlung qualifizierter Kinderbetreuung	✓								2009-2012	3.000 €	12.000 €	
3) Beteiligung am Curriculum Geschlechterforschung				✓					forlaufend	monetar nicht erfassbar		
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>							<b>5.000 €</b>	<b>20.000 €</b>	
<b>Medizinische Fakultät</b>												
1) Halbesreich von Stiebold-Programm								✓	forlaufend			
2) Forschungsförderungsprogramm								✓	forlaufend	617.500 €	2.470.000 €	
3) Geschlechtergerechte Verteilung von Mitteln für Forschung					✓				forlaufend			
4) Französisches Anreizsystem								✓	ab 2010	425.000 €	1.275.000 €	
5) Mentoring		✓							forlaufend	30.000 €	120.000 €	
6) Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie	✓							✓	forlaufend	1.463.375 €	5.825.500 €	
7) Gewinnen von BewerberInnen für ausgeschriebene Professuren								✓	ab 2009	monetar nicht erfassbar		
8) Beteiligung am Curriculum Geschlechterforschung				✓					forlaufend	monetar nicht erfassbar		
9) Gleichstellungskommission der Medizinischen Fakultät				✓					forlaufend	monetar nicht erfassbar		
<b>Summe der Maßnahmen pro Kategorie</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>						<b>2.528.875 €</b>	<b>9.690.500 €</b>	
<b>Gesamtsumme der Maßnahmen pro Kategorie</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>16</b>		<b>5.593.342 €</b>	<b>17.555.950 €</b>	

© TOTAL E-QUALITY Deutschland – 2011

© TOTAL E-QUALITY Deutschland – 2011

## Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten

### Philosophische Fakultät

#### Studierende im WiSe 2010/11

Studierende	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	4.360	100,0%	1.401	32,1%	2.959	67,9%
Personenzählung (1. Fachsemester)	1162	100,0%	326	28,1%	836	71,9%

Ausländische Studierende nach Herkunft	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Europa	287	58,5%	74	15,1%	213	43,4%
Asien	148	30,1%	38	7,7%	110	22,4%
Amerika	34	6,9%	11	2,2%	23	4,7%
Afrika	20	4,1%	11	2,2%	9	1,8%
Australien	1	0,2%	0	0,0%	1	0,2%
Staatenlos	1	0,2%	0	0,0%	1	0,2%
<b>Ausländische Studierende gesamt</b>	<b>491</b>	<b>100,0%</b>	<b>134</b>	<b>27,3%</b>	<b>357</b>	<b>72,7%</b>

#### Abschlüsse im Studienjahr 2010

Abschlüsse* nach Arten	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Bachelor	8,00	1,0%	2,00	0,3%	6,00	0,8%
Bachelor (2-Fächer)	191,00	24,6%	4250,0%	5,5%	14850,0%	19,1%
Bachelor (Profil Lehramt)	158,00	20,3%	4250,0%	5,5%	11550,0%	14,9%
Master mit Abschlussprüfung	21,00	2,7%	3,00	0,4%	18,00	2,3%
Master of Education	37,00	4,8%	8,50	1,1%	28,50	3,7%
Sonstige (z. B. Diplom, Magister)	325,75	41,9%	93,50	12,0%	232,25	29,9%
Promotion nach Examen	37	4,7%	18	2,3%	19	2,4%
<b>Abschlüsse insgesamt</b>	<b>777,25</b>	<b>100,0%</b>	<b>209,75</b>	<b>27,0%</b>	<b>567,50</b>	<b>73,0%</b>

\* Vollzeitäquivalente

Habilitationen (Anzahl)	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
2010	9	100,0%	4	44,4%	5	55,6%
2006-2010 (Durchschnitt)	3,6	100,0%	1,6	44,4%	2	55,6%

#### Beschäftigte zum 01.12.2009

Professuren	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	70	100,0%	44	62,9%	26	37,1%

Sonstiges wiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	237	100,0%	105	44,3%	132	55,7%
davon unbefristet	54	22,8%	26	11,0%	28	11,8%
davon befristet	183	77,2%	79	33,3%	104	43,9%
Vollzeitäquivalente	183,33	100,0%	87,14	47,5%	96,19	52,5%

Nichtwiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	124	100,0%	15	12,1%	109	87,9%
Vollzeitäquivalente	84,05	100,0%	11,81	14,1%	72,24	85,9%

Stud. und wiss. Hilfskräfte	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	529	100,0%	191	36,1%	338	63,9%

## Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten

### Theologische Fakultät

#### Studierende im WiSe 2010/11

Studierende	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	338	100,0%	159	47,0%	179	53,0%
Personenzählung (1. Fachsemester)	64	100,0%	32	50,0%	32	50,0%

Ausländische Studierende nach Herkunft	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Europa	12	27,3%	6	13,6%	6	13,6%
Asien	10	22,7%	9	20,5%	1	2,3%
Amerika	6	13,6%	4	9,1%	2	4,5%
Afrika	16	36,4%	9	20,5%	7	15,9%
Australien	0	-	-	-	-	-
Staatenlos	0	-	-	-	-	-
<b>Ausländische Studierende gesamt</b>	<b>44</b>	<b>100,0%</b>	<b>28</b>	<b>63,6%</b>	<b>16</b>	<b>36,4%</b>

#### Abschlüsse im Studienjahr 2010

Abschlüsse* nach Arten	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Kirchlicher Abschluss	21,00	35,7%	9,00	15,3%	12,00	20,4%
Bachelor	0,00	-	-	-	-	-
Bachelor (2-Fächer)	0,00	-	-	-	-	-
Bachelor (Profil Lehramt)	12,50	21,3%	1,00	1,7%	11,50	19,6%
Master mit Abschlussprüfung	0,00	-	-	-	-	-
Master of Education	1,50	2,6%	0,00	0,0%	1,50	2,6%
Sonstige (z. B. Diplom, Magister)	13	21,7%	2	2,6%	11	19,1%
Promotion nach Examen	11,00	18,7%	8,00	13,6%	3,00	5,1%
<b>Abschlüsse insgesamt</b>	<b>58,75</b>	<b>100,0%</b>	<b>19,50</b>	<b>33,2%</b>	<b>39,25</b>	<b>66,8%</b>

\* Vollzeitäquivalente

Habilitationen (Anzahl)	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
2010	3	100,0%	3	100,0%	0	0,0%
2006-2010 (Durchschnitt)	1,4	100,0%	0,8	57,1%	0,6	42,9%

#### Beschäftigte zum 01.12.2009

Professuren	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	15	100,0%	14	93,3%	1	6,7%

Sonstiges wiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	36	100,0%	21	58,3%	15	41,7%
davon unbefristet	3	8,3%	1	2,8%	2	5,6%
davon befristet	33	91,7%	20	55,6%	13	36,1%
Vollzeitäquivalente	27,53	100,0%	16,68	60,6%	10,85	39,4%

Nichtwiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	23	100,0%	6	26,1%	17	73,9%
Vollzeitäquivalente	14,64	100,0%	3,31	22,6%	11,33	77,4%

Stud. und wiss. Hilfskräfte	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	74	100,0%	34	45,9%	40	54,1%

## Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten

### Juristische Fakultät

#### Studierende im WiSe 2010/11

Studierende	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	2.158	100,0%	1.104	51,2%	1.054	48,8%
Personenzählung (1. Fachsemester)	439	100,0%	201	45,8%	238	54,2%

Ausländische Studierende nach Herkunft	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Europa	127	53,6%	37	15,6%	90	38,0%
Asien	89	37,6%	46	19,4%	43	18,1%
Amerika	16	6,8%	9	3,8%	7	3,0%
Afrika	5	2,1%	3	1,3%	2	0,8%
Australien	0	-	-	-	-	-
Staatenlos	0	-	-	-	-	-
<b>Ausländische Studierende gesamt</b>	<b>237</b>	<b>100,0%</b>	<b>95</b>	<b>40,1%</b>	<b>142</b>	<b>59,9%</b>

#### Abschlüsse im Studienjahr 2010

Abschlüsse* nach Arten	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Staatsexamen	291,00	74,6%	160,00	41,0%	131,00	33,6%
Bachelor	0,00	-	-	-	-	-
Bachelor (2-Fächer)	7,50	1,9%	150,0%	0,4%	600,0%	1,5%
Bachelor (Profil Lehramt)	0,00	-	-	-	-	-
Master mit Abschlussprüfung	0,00	-	-	-	-	-
Master of Education	0,00	-	-	-	-	-
Sonstige (z. B. Diplom, Magister)	51	13,0%	25	6,3%	26	6,7%
Promotion nach Examen	41,00	10,5%	31,00	7,9%	10,00	2,6%
<b>Abschlüsse insgesamt</b>	<b>390,25</b>	<b>100,0%</b>	<b>217,25</b>	<b>55,7%</b>	<b>173,00</b>	<b>44,3%</b>

\* Vollzeitäquivalente

Habilitationen (Anzahl)	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
2010	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%
2006-2010 (Durchschnitt)	0,6	100,0%	0,6	100,0%	0	0,0%

#### Beschäftigte zum 01.12.2009

Professuren	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	24	100,0%	21	87,5%	3	12,5%

Sonstiges wiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	71	100,0%	52	73,2%	19	26,8%
davon unbefristet	6	8,5%	5	7,0%	1	1,4%
davon befristet	65	91,5%	47	66,2%	18	25,4%
Vollzeitäquivalente	43,55	100,0%	33,02	75,8%	10,53	24,2%

Nichtwiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	51	100,0%	7	13,7%	44	86,3%
Vollzeitäquivalente	37,42	100,0%	7	18,7%	30,42	81,3%

Stud. und wiss. Hilfskräfte	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	259	100,0%	139	53,7%	120	46,3%

## Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten

### Sozialwissenschaftliche Fakultät

#### Studierende im WiSe 2010/11

Studierende	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	2.355	100,0%	1.088	46,2%	1.267	53,8%
Personenzählung (1. Fachsemester)	553	100,0%	233	42,1%	320	57,9%

Ausländische Studierende nach Herkunft	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Europa	104	53,6%	30	15,5%	74	38,1%
Asien	62	32,0%	22	11,3%	40	20,6%
Amerika	24	12,4%	5	2,6%	19	9,8%
Afrika	4	2,1%	2	1,0%	2	1,0%
Australien	0	-	-	-	-	-
Staatenlos	0	-	-	-	-	-
<b>Ausländische Studierende gesamt</b>	<b>194</b>	<b>100,0%</b>	<b>59</b>	<b>30,4%</b>	<b>135</b>	<b>69,6%</b>

#### Abschlüsse im Studienjahr 2010

Abschlüsse* nach Arten	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Bachelor	56,00	11,0%	20,00	3,9%	36,00	7,1%
Bachelor (2-Fächer)	43,00	8,4%	1650,0%	3,2%	2650,0%	5,2%
Bachelor (Profil Lehramt)	38,50	7,6%	1600,0%	3,1%	2250,0%	4,4%
Master mit Abschlussprüfung	1,00	0,2%	0,00	0,0%	1,00	0,2%
Master of Education	8,00	1,6%	5,00	1,0%	3,00	0,6%
Sonstige (z. B. Diplom, Magister)	344,50	67,6%	147,75	29,0%	196,75	38,6%
Promotion nach Examen	19	3,6%	9	1,8%	9	1,8%
<b>Abschlüsse insgesamt</b>	<b>509,50</b>	<b>100,0%</b>	<b>214,50</b>	<b>42,1%</b>	<b>295,00</b>	<b>57,9%</b>

\* Vollzeitäquivalente

Habilitationen (Anzahl)	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
2010	4	100,0%	2	50,0%	2	50,0%
2006-2010 (Durchschnitt)	3,2	100,0%	1,6	50,0%	1,6	50,0%

#### Beschäftigte zum 01.12.2009

Professuren	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	22	100,0%	13	59,1%	9	40,9%

Sonstiges wiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	87	100,0%	44	50,6%	43	49,4%
davon unbefristet	9	10,3%	6	6,9%	3	3,4%
davon befristet	78	89,7%	38	43,7%	40	46,0%
Vollzeitäquivalente	59,91	100,0%	31,97	53,4%	27,94	46,6%

Nichtwiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	42	100,0%	5	11,9%	37	88,1%
Vollzeitäquivalente	32,94	100,0%	4,51	13,7%	28,43	86,3%

Stud. und wiss. Hilfskräfte	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	209	100,0%	101	48,3%	108	51,7%

## Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten

### Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

#### Studierende im WiSe 2010/11

Studierende	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	2.983	100,0%	1.777	59,6%	1.206	40,4%
Personenzählung (1. Fachsemester)	669	100,0%	365	54,6%	304	45,4%

Ausländische Studierende nach Herkunft	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Europa	158	50,2%	66	21,0%	92	29,2%
Asien	131	41,6%	60	19,0%	71	22,5%
Amerika	11	3,5%	7	2,2%	4	1,3%
Afrika	14	4,4%	7	2,2%	7	2,2%
Australien	1	0,3%	1	0,3%	0	0,0%
Staatenlos	0	-	-	-	-	-
<b>Ausländische Studierende gesamt</b>	<b>315</b>	<b>100,0%</b>	<b>141</b>	<b>44,8%</b>	<b>174</b>	<b>55,2%</b>

#### Abschlüsse im Studienjahr 2010

Abschlüsse* nach Arten	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Bachelor	309,00	40,9%	173,00	22,9%	136,00	18,0%
Bachelor (2-Fächer)	11,50	1,5%	250,0%	0,3%	900,0%	1,2%
Bachelor (Profil Lehramt)	0,00	-	-	-	-	-
Master mit Abschlussprüfung	146,00	19,3%	77,00	10,2%	69,00	9,1%
Master of Education	0,00	-	-	-	-	-
Sonstige (z. B. Diplom, Magister)	266,50	35,3%	161,50	21,4%	105,00	13,9%
Promotion nach Examen	22	2,9%	14	1,9%	8	1,1%
<b>Abschlüsse insgesamt</b>	<b>755,00</b>	<b>100,0%</b>	<b>428,00</b>	<b>56,7%</b>	<b>327,00</b>	<b>43,3%</b>

\* Vollzeitäquivalente

Habilitationen (Anzahl)	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
2010	0	-	-	-	-	-
2006-2010 (Durchschnitt)	1,2	100,0%	1	83,3%	0,2	16,7%

#### Beschäftigte zum 01.12.2009

Professuren	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	23	100,0%	17	73,9%	6	26,1%

Sonstiges wiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	109	100,0%	76	69,7%	33	30,3%
davon unbefristet	10	9,2%	7	6,4%	3	2,8%
davon befristet	99	90,8%	69	63,3%	30	27,5%
Vollzeitäquivalente	84,6	100,0%	62,02	73,3%	22,5	26,6%

Nichtwiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	38	100,0%	5	13,2%	33	86,8%
Vollzeitäquivalente	26,46	100,0%	3,91	14,8%	22,55	85,2%

Stud. und wiss. Hilfskräfte	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	266	100,0%	142	53,4%	124	46,6%

## Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten

### Biologische Fakultät inkl. Psychologie

#### Studierende im WiSe 2010/11

Studierende	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	2.428	100,0%	818	33,7%	1.610	66,3%
Personenzählung (1. Fachsemester)	637	100,0%	191	30,0%	446	70,0%

Ausländische Studierende nach Herkunft	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Europa	154	40,0%	57	14,8%	97	25,2%
Asien	160	41,6%	65	16,9%	95	24,7%
Amerika	50	13,0%	21	5,5%	29	7,5%
Afrika	19	4,9%	11	2,9%	8	2,1%
Australien	1	0,3%	0	0,0%	1	0,3%
Staatenlos	1	0,3%	1	0,3%	0	0,0%
<b>Ausländische Studierende gesamt</b>	<b>385</b>	<b>100,0%</b>	<b>155</b>	<b>40,3%</b>	<b>230</b>	<b>59,7%</b>

#### Abschlüsse im Studienjahr 2010

Abschlüsse* nach Arten	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Bachelor	207,00	33,9%	54,00	8,9%	153,00	25,1%
Bachelor (2-Fächer)	0,00	-	-	-	-	-
Bachelor (Profil Lehramt)	9,00	1,5%	0,50	0,1%	8,50	1,4%
Master mit Abschlussprüfung	19,00	3,1%	9,00	1,5%	10,00	1,6%
Master of Education	5,50	0,9%	0,50	0,1%	5,00	0,8%
Sonstige (z. B. Diplom, Magister)	241,25	39,6%	70,50	11,6%	170,75	28,0%
Promotion nach Examen	128	21,0%	63	10,3%	65	10,7%
<b>Abschlüsse insgesamt</b>	<b>609,75</b>	<b>100,0%</b>	<b>197,50</b>	<b>32,4%</b>	<b>412,25</b>	<b>67,6%</b>

\* Vollzeitäquivalente

Habilitationen (Anzahl)	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
2010	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%
2006-2010 (Durchschnitt)	3,4	100,0%	2,6	76,5%	0,8	23,5%

#### Beschäftigte zum 01.12.2009

Professuren	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	35	100,0%	29	82,9%	6	17,1%

Sonstiges wiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	272	100,0%	139	51,1%	133	48,9%
davon unbefristet	36	13,2%	30	11,0%	6	2,2%
davon befristet	236	86,8%	109	40,1%	127	46,7%
Vollzeitäquivalente	196,19	100,0%	109,58	55,9%	86,61	44,1%

Nichtwiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	183	100,0%	46	25,1%	137	74,9%
Vollzeitäquivalente	142,23	100,0%	43,13	30,3%	99,1	69,7%

Stud. und wiss. Hilfskräfte	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	235	100,0%	85	36,2%	150	63,8%

## Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten

### Fakultät für Chemie

#### Studierende im WiSe 2010/11

Studierende	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	831	100,0%	565	68,0%	266	32,0%
Personenzählung (1. Fachsemester)	174	100,0%	119	68,4%	55	31,6%

Ausländische Studierende nach Herkunft	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Europa	27	32,5%	10	12,0%	17	20,5%
Asien	37	44,6%	23	27,7%	14	16,9%
Amerika	8	9,6%	5	6,0%	3	3,6%
Afrika	10	12,0%	6	7,2%	4	4,8%
Australien	1	1,2%	1	1,2%	0	0,0%
Staatenlos	0	-	-	-	-	-
<b>Ausländische Studierende gesamt</b>	<b>83</b>	<b>100,0%</b>	<b>45</b>	<b>54,2%</b>	<b>38</b>	<b>45,8%</b>

#### Abschlüsse im Studienjahr 2010

Abschlüsse* nach Arten	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Bachelor	62,00	34,5%	36,00	20,1%	26,00	14,5%
Bachelor (2-Fächer)	0,00	-	-	-	-	-
Bachelor (Profil Lehramt)	6,00	3,3%	2,00	1,1%	4,00	2,2%
Master mit Abschlussprüfung	0,00	-	-	-	-	-
Master of Education	3,00	1,7%	1,50	0,8%	1,50	0,8%
Sonstige (z. B. Diplom, Magister)	58,50	32,6%	35,50	19,8%	23,00	12,8%
Promotion nach Examen	50	27,9%	36	20,1%	14	7,8%
<b>Abschlüsse insgesamt</b>	<b>179,50</b>	<b>100,0%</b>	<b>111,00</b>	<b>61,8%</b>	<b>68,50</b>	<b>38,2%</b>

\* Vollzeitäquivalente

Habilitationen (Anzahl)	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
2010	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%
2006-2010 (Durchschnitt)	1,4	100,0%	1	71,4%	0,4	28,6%

#### Beschäftigte zum 01.12.2009

Professuren	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	15	100,0%	14	93,3%	1	6,7%

Sonstiges wiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	139	100,0%	91	65,5%	48	34,5%
davon unbefristet	20	14,4%	17	12,2%	3	2,2%
davon befristet	119	85,6%	74	53,2%	45	32,4%
Vollzeitäquivalente	88,15	100,0%	61,3	69,5%	26,85	30,5%

Nichtwiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	132	100,0%	80	60,6%	52	39,4%
Vollzeitäquivalente	117,7	100,0%	76,87	65,3%	40,83	34,7%

Stud. und wiss. Hilfskräfte	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	129	100,0%	91	70,5%	38	29,5%

## Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten

### Fakultät für Agrarwissenschaften

#### Studierende im WiSe 2010/11

Studierende	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	1.726	100,0%	820	47,5%	906	52,5%
Personenzählung (1. Fachsemester)	506	100,0%	242	47,8%	264	52,2%

Ausländische Studierende nach Herkunft	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Europa	47	24,1%	15	7,7%	32	16,4%
Asien	71	36,4%	37	19,0%	34	17,4%
Amerika	55	28,2%	28	14,4%	27	13,8%
Afrika	22	11,3%	19	9,7%	3	1,5%
Australien	0	-	-	-	-	-
Staatenlos	0	-	-	-	-	-
<b>Ausländische Studierende gesamt</b>	<b>195</b>	<b>100,0%</b>	<b>99</b>	<b>50,8%</b>	<b>96</b>	<b>49,2%</b>

#### Abschlüsse im Studienjahr 2010

Abschlüsse* nach Arten	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Bachelor	177,00	51,8%	81,00	23,7%	96,00	28,1%
Bachelor (2-Fächer)	0,00	-	-	-	-	-
Bachelor (Profil Lehramt)	0,00	-	-	-	-	-
Master mit Abschlussprüfung	99,00	29,0%	38,00	11,1%	61,00	17,9%
Master of Education	0,00	-	-	-	-	-
Sonstige (z. B. Diplom, Magister)	0,50	0,1%	0,50	0,1%	0,00	0,0%
Promotion nach Examen	65	19,0%	35	10,2%	30	8,8%
<b>Abschlüsse insgesamt</b>	<b>341,50</b>	<b>100,0%</b>	<b>154,50</b>	<b>45,2%</b>	<b>187,00</b>	<b>54,8%</b>

\* Vollzeitäquivalente

Habilitationen (Anzahl)	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
2010	2	100,0%	1	50,0%	1	50,0%
2006-2010 (Durchschnitt)	2,2	100,0%	1,6	72,7%	0,6	27,3%

#### Beschäftigte zum 01.12.2009

Professuren	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	26	100,0%	22	84,6%	4	15,4%

Sonstiges wiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	183	100,0%	99	54,1%	84	45,9%
davon unbefristet	15	8,2%	13	7,1%	2	1,1%
davon befristet	168	91,8%	86	47,0%	82	44,8%
Vollzeitäquivalente	115,87	100,0%	65,58	56,6%	50,29	43,4%

Nichtwiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	217	100,0%	68	31,3%	149	68,7%
Vollzeitäquivalente	184,65	100,0%	61,07	33,1%	123,58	66,9%

Stud. und wiss. Hilfskräfte	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	154	100,0%	60	39,0%	94	61,0%

## Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten

### Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie

#### Studierende im WiSe 2010/11

Studierende	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	760	100,0%	524	68,9%	236	31,1%
Personenzählung (1. Fachsemester)	213	100,0%	147	69,0%	66	31,0%

Ausländische Studierende nach Herkunft	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Europa	38	29,9%	18	14,2%	20	15,7%
Asien	66	52,0%	36	28,3%	30	23,6%
Amerika	11	8,7%	7	5,5%	4	3,1%
Afrika	12	9,4%	8	6,3%	4	3,1%
Australien	0	-	-	-	-	-
Staatenlos	0	-	-	-	-	-
<b>Ausländische Studierende gesamt</b>	<b>127</b>	<b>100,0%</b>	<b>69</b>	<b>54,3%</b>	<b>58</b>	<b>45,7%</b>

#### Abschlüsse im Studienjahr 2010

Abschlüsse* nach Arten	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Bachelor	54,00	39,4%	38,00	27,7%	16,00	11,7%
Bachelor (2-Fächer)	0,00	-	-	-	-	-
Bachelor (Profil Lehramt)	0,00	-	-	-	-	-
Master mit Abschlussprüfung	56,00	40,9%	36,00	26,3%	20,00	14,6%
Master of Education	0,00	-	-	-	-	-
Sonstige (z. B. Diplom, Magister)	0,00	-	-	-	-	-
Promotion nach Examen	27	19,7%	18	13,1%	9	6,6%
<b>Abschlüsse insgesamt</b>	<b>137,00</b>	<b>100,0%</b>	<b>92,00</b>	<b>67,2%</b>	<b>45,00</b>	<b>32,8%</b>

\* Vollzeitäquivalente

Habilitationen (Anzahl)	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
2010	0	-	-	-	-	-
2006-2010 (Durchschnitt)	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%

#### Beschäftigte zum 01.12.2009

Professuren	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	15	100,0%	11	73,3%	4	26,7%

Sonstiges wiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	122	100,0%	93	76,2%	29	23,8%
davon unbefristet	25	20,5%	24	19,7%	1	0,8%
davon befristet	97	79,5%	69	56,6%	28	23,0%
Vollzeitäquivalente	90,91	100,0%	70,24	77,3%	20,67	22,7%

Nichtwiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	97	100,0%	39	40,2%	58	59,8%
Vollzeitäquivalente	76,6	100,0%	33,88	44,2%	42,72	55,8%

Stud. und wiss. Hilfskräfte	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	89	100,0%	47	52,8%	42	47,2%

## Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten

### Fakultät für Geowissenschaften und Geographie

#### Studierende im WiSe 2010/11

Studierende	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	815	100,0%	466	57,2%	349	42,8%
Personenzählung (1. Fachsemester)	255	100,0%	151	59,2%	104	40,8%

Ausländische Studierende nach Herkunft	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Europa	25	29,8%	11	13,1%	14	16,7%
Asien	46	54,8%	28	33,3%	18	21,4%
Amerika	8	9,5%	7	8,3%	1	1,2%
Afrika	5	6,0%	5	6,0%	0	0,0%
Australien	0	-	-	-	-	-
Staatenlos	0	-	-	-	-	-
<b>Ausländische Studierende gesamt</b>	<b>84</b>	<b>100,0%</b>	<b>51</b>	<b>60,7%</b>	<b>33</b>	<b>39,3%</b>

#### Abschlüsse im Studienjahr 2010

Abschlüsse* nach Arten	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Bachelor	53,00	35,3%	32,00	21,3%	21,00	14,0%
Bachelor (2-Fächer)	0,00	-	-	-	-	-
Bachelor (Profil Lehramt)	7,00	4,7%	200,0%	1,3%	500,0%	3,3%
Master mit Abschlussprüfung	3,00	2,0%	2,00	1,3%	1,00	0,7%
Master of Education	1,50	1,0%	0,50	0,3%	1,00	0,7%
Sonstige (z. B. Diplom, Magister)	74,50	49,7%	36,25	24,2%	38,25	25,5%
Promotion nach Examen	11	7,3%	7	4,7%	4	2,7%
<b>Abschlüsse insgesamt</b>	<b>150,00</b>	<b>100,0%</b>	<b>79,75</b>	<b>53,2%</b>	<b>70,25</b>	<b>46,8%</b>

\* Vollzeitäquivalente

Habilitationen (Anzahl)	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
2010	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%
2006-2010 (Durchschnitt)	0,8	100,0%	0,8	100,0%	0	0,0%

#### Beschäftigte zum 01.12.2009

Professuren	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	16	100,0%	14	87,5%	2	12,5%

Sonstiges wiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	97	100,0%	68	70,1%	29	29,9%
davon unbefristet	29	29,9%	25	25,8%	4	4,1%
davon befristet	68	70,1%	43	44,3%	25	25,8%
Vollzeitäquivalente	71,68	100,0%	53,33	74,4%	18,35	25,6%

Nichtwiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	72	100,0%	38	52,8%	34	47,2%
Vollzeitäquivalente	61,66	100,0%	34,94	56,7%	26,72	43,3%

Stud. und wiss. Hilfskräfte	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	100	100,0%	51	51,0%	49	49,0%



## Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten

### Fakultät für Mathematik und Informatik

#### Studierende im WiSe 2010/11

Studierende	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	841	100,0%	628	74,7%	213	25,3%
Personenzählung (1. Fachsemester)	245	100,0%	194	79,2%	51	20,8%

Ausländische Studierende nach Herkunft	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Europa	48	34,0%	33	23,4%	15	10,6%
Asien	76	53,9%	48	34,0%	28	19,9%
Amerika	7	5,0%	3	2,1%	4	2,8%
Afrika	9	6,4%	9	6,4%	0	0,0%
Australien	0	-	-	-	-	-
Staatenlos	1	0,7%	0	0,0%	1	0,7%
<b>Ausländische Studierende gesamt</b>	<b>141</b>	<b>100,0%</b>	<b>93</b>	<b>66,0%</b>	<b>48</b>	<b>34,0%</b>

#### Abschlüsse im Studienjahr 2010

Abschlüsse* nach Arten	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Bachelor	53,00	32,4%	41,00	25,1%	12,00	7,3%
Bachelor (2-Fächer)	0,00	-	-	-	-	-
Bachelor (Profil Lehramt)	10,00	6,1%	300,0%	1,8%	700,0%	4,3%
Master mit Abschlussprüfung	19,00	11,6%	14,00	8,6%	5,00	3,1%
Master of Education	12,50	7,6%	6,00	3,7%	6,50	4,0%
Sonstige (z. B. Diplom, Magister)	49,00	30,0%	32,75	20,0%	16,25	9,9%
Promotion nach Examen	20	12,2%	16	9,8%	4	2,4%
<b>Abschlüsse insgesamt</b>	<b>163,50</b>	<b>100,0%</b>	<b>112,75</b>	<b>69,0%</b>	<b>50,75</b>	<b>31,0%</b>

\* Vollzeitäquivalente

Habilitationen (Anzahl)	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
2010	1	100,0%	1	100,0%	0	0,0%
2006-2010 (Durchschnitt)	1,2	100,0%	1,2	100,0%	0	0,0%

#### Beschäftigte zum 01.12.2009

Professuren	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	26	100,0%	23	88,5%	3	11,5%

Sonstiges wiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	75	100,0%	64	85,3%	11	14,7%
davon unbefristet	7	9,3%	6	8,0%	1	1,3%
davon befristet	68	90,7%	58	77,3%	10	13,3%
Vollzeitäquivalente	64,94	100,0%	55,19	85,0%	9,75	15,0%

Nichtwiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	19	100,0%	6	31,6%	13	68,4%
Vollzeitäquivalente	18,91	100,0%	6	31,7%	12,91	68,3%

Stud. und wiss. Hilfskräfte	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	108	100,0%	85	78,7%	23	21,3%

## Gleichstellungsmonitoring in den Fakultäten

### Fakultät für Physik

#### Studierende im WiSe 2010/11

Studierende	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	1.035	100,0%	846	81,7%	189	18,3%
Personenzählung (1. Fachsemester)	271	100,0%	217	80,1%	54	19,9%

Ausländische Studierende nach Herkunft	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Europa	41	41,4%	29	29,3%	12	12,1%
Asien	41	41,4%	33	33,3%	8	8,1%
Amerika	15	15,2%	13	13,1%	2	2,0%
Afrika	2	2,0%	1	1,0%	1	1,0%
Australien	0	-	-	-	-	-
Staatenlos	0	-	-	-	-	-
<b>Ausländische Studierende gesamt</b>	<b>99</b>	<b>100,0%</b>	<b>76</b>	<b>76,8%</b>	<b>23</b>	<b>23,2%</b>

#### Abschlüsse im Studienjahr 2010

Abschlüsse* nach Arten	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Bachelor	61,00	31,8%	52,00	27,1%	9,00	4,7%
Bachelor (2-Fächer)	0,00	-	-	-	-	-
Bachelor (Profil Lehramt)	8,00	4,2%	600,0%	3,1%	200,0%	1,0%
Master mit Abschlussprüfung	0,00	-	-	-	-	-
Master of Education	1,00	0,5%	1,00	0,5%	0,00	0,0%
Sonstige (z. B. Diplom, Magister)	77,00	40,1%	66,50	34,6%	10,50	5,5%
Promotion nach Examen	45	23,4%	34	17,7%	11	5,7%
<b>Abschlüsse insgesamt</b>	<b>192,00</b>	<b>100,0%</b>	<b>159,50</b>	<b>83,1%</b>	<b>32,50</b>	<b>16,9%</b>

\* Vollzeitäquivalente

Habilitationen (Anzahl)	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
2010	0	-	-	-	-	-
2006-2010 (Durchschnitt)	0,6	100,0%	0,6	100,0%	0	0,0%

#### Beschäftigte zum 01.12.2009

Professuren	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	23	100,0%	19	82,6%	4	17,4%

Sonstiges wiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	204	100,0%	165	80,9%	39	19,1%
davon unbefristet	21	10,3%	20	9,8%	1	0,5%
davon befristet	183	89,7%	145	71,1%	38	18,6%
Vollzeitäquivalente	155,89	100,0%	129,39	83,0%	26,5	17,0%

Nichtwiss. Personal	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	142	100,0%	87	61,3%	55	38,7%
Vollzeitäquivalente	125,5	100,0%	82,42	65,7%	43,08	34,3%

Stud. und wiss. Hilfskräfte	gesamt	ges. in %	männlich	männl. in %	weiblich	weibl. in %
Personenzählung	145	100,0%	123	84,8%	22	15,2%

## Universität baut Kita für 1,75 Millionen Euro

Studentenwerk und Universität Göttingen haben eine neue Kita am Nordcampus geschaffen. Die Besonderheit: Es ist das erste Passivhaus der Georgia Augusta, also ein Gebäude, das beinahe ohne Heizung auskommt. Andreas Fuhrmann



Platz für 51 Kinder: die neue Kita am Nordcampus von Studentenwerk und Uni. © Hinzmann

Die Universität ist Bauherr der rund 1,75 Millionen Euro teuren Einrichtung, das Studentenwerk ist Träger der Kita. „Wir betreuen Kinder studentischer Eltern, Kinder von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Bediensteten der Universität und darüber hinaus auch Kinder aus dem Stadtgebiet Göttingen“, erklärt Ute Katzwinkel, Leiterin Bereich Kindertagesstätten beim Studentenwerk. Die neue Kita bietet Plätze für insgesamt 51 Kinder im Alter von ein bis sechs Jahren. Zwei Krippengruppen für jeweils 15 Kinder und eine altersübergreifende Kindergartengruppe für 21 Kinder umfasst das Angebot. Innerhalb des Gebäudes gibt es zudem drei Gruppenräume, Schlafräume, Waschräume und ein Foyer.

Nach Angaben von Katzwinkel bezieht das pädagogische Konzept der Kita „die individuellen Lebenssituationen der Kinder und Familien in den pädagogischen Alltag mit ein“. Folgende Schwerpunkte werden gesetzt: Experimentieren, bilinguales Sprachangebot Deutsch / Englisch in jeder Gruppe, musikalisch-rhythmische Bildungsangebote und die Dokumentation der individuellen Bildungswege. Damit sich die Kinder auch viel bewegen können, wurde ferner ein großes Außenspielgelände mit altersgerechten Spielmaterialien und Spielgeräten angelegt, das vom Göttinger Landschaftsarchitekturbüro Kohl erarbeitet wurde. Dazu gehören beispielsweise eine Wasser-Matsch-Anlage, Tipis aus Weiden und eine Vogelnechtschaukel.

„Bei der Gestaltung der Flächen innerhalb des Gebäudes hat man sich auf drei sichtbare Materialien festgelegt: Beton, Holz und Glas“, sagt Katzwinkel. Die Kinder sollten im pädagogischen Alltag die unterschiedlichen Eigenschaften dieser Materialien wie warm, kalt oder weich erfahren.

Die Kita am Nordcampus, Justus-von-Liebig Weg 6, ist montags bis freitags von 7.30 bis 16.30 Uhr geöffnet. Weitere Informationen unter Telefon 0551/3912151.

## Child care facilities Research Campus Göttingen (February 2011)

Type of facility	Number of places	Children's age			Opening hours
		0-3	3-6	> 6	
“ASC Kinderbewegungshaus” Different age groups starting with day care nursery till Kindergarten	102 (15 for university members)	86		16	Mo - Fri 07.00 - 18.00
“Studentenwerk” Different age levels ranging from 6 months to 10 years, distributed across several locations in Göttingen: 1) Day care nursery "Unsere Villa am Campus" (60 places) 2) "Die Kinderkrippe am Wall" Day care nursery (28 places) 3) Kindergarten "Bunte Welt" (92 places) 4) Two After School Care Facilities (32 places) 5) "Kita am Nord-Campus" (51 places)	263          5) 17 for university members	130	101	32	1) Mo - Fri 07.30 - 16.30 2) Mo - Fri 07.30 - 16.30 3) Mo - Thu 07.30 - 17.00 Fri 07.30 - 16.00 4) Mo - Fri 13.00 - 17.00 (school days) Mo - Fri 09.00 - 16.00 (Holiday) 5) Mo - Fri 7.30 - 16.30
“Kindertagesstätte MPI für biophysikalische Chemie” day care centre for children from 1 – 4 year	30 (20 for MPI members)	30			Mo - Fri 08.00 - 17.00
“Sportkindergarten”	22		22		Core hours: 08.00 - 14.00 Extended: 07.30 - 08.00 13.00 - 14.30
“UMG Kindertagesstätte” different age groups starting with day care nursery till After School Care Priority is given to children of staff	155 (7 for university members)	60	75	20	Mo - Fri 06.00 - 18.00 One Day Care Nursery 08.00 - 16.00
Cooperation with the “Kindertagespflegebörse” flexible professional child care		flexible			Individual arrangement
“Hochschulsport” The sports Centre offers “one week holiday programme” for school children aged 8 to 14				36	8 weeks per year 8.30- 16.00

All child care facilities in Göttingen including links to each facility are listed here:

<http://www.kita.goettingen.de>

The Family Service Office of the University offers information here:

<http://www.uni-goettingen.de/familienservice>

## Exzellente Gleichstellungspraxis –

### Die Exzellenzinitiative als Motor der Hochschulentwicklung

Die Exzellenzinitiative bietet besondere Chancen zur lange angestrebten Durchsetzung der Gleichstellung an Hochschulen. Die Evaluation der geförderten Einrichtungen und Projekte wird zeigen, mit welchem Erfolg diese Chancen realisiert wurden. Die mit der Umsetzung der Zukunftskonzepte befassten Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten und -referate der neun Exzellenzuniversitäten (GEx<sup>9</sup>) haben gemeinsam Qualitätsmerkmale für die Bewertung von Gleichstellungsaktivitäten entwickelt, die als Instrumente für Evaluationen dienen können. Damit ist ein Rahmen für gute Gleichstellungspraxis formuliert.

#### I Personelle Maßnahmen

- 1 Welche personellen Maßnahmen werden durchgeführt
  - a) im Bereich Frauenförderung?
  - b) im Bereich der Familienfreundlichkeit?

Die folgenden fünf Fragen beziehen sich auf jede unter 1 a) und b) genannte Maßnahme:

- 1.1 Welche Ziele wurden für die Maßnahme definiert?
- 1.2 Fließen die Mittel in beantragter/bewilligter Höhe in die Maßnahme?  
Wenn nein, warum nicht?
- 1.3 Wie wird die Maßnahme evaluiert und ist sie geeignet zum Ziel zu führen?  
Wie werden die Evaluationsergebnisse genutzt?
- 1.4 Wie wird die Maßnahme in die Hochschule integriert? Wie wird die Sichtbarkeit der Maßnahme innerhalb der Hochschule sichergestellt?
- 1.5 Wie wird die Nachhaltigkeit der Maßnahme gesichert?

#### II Strukturelle Maßnahmen

- 2 Wie sind Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit strukturell verankert?
  - 2.1 Dokumente
    - 2.1.1 In welchen Basisdokumenten der Hochschule (Leitbild, Grundordnung etc.) und in welcher Form sind Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit verankert (explizit, verbindlich, durchgängig; sprachlich gendergerecht gestaltet)?
    - 2.1.2 Welche speziell gleichstellungsbezogenen Dokumente gibt es und wie wird ihre Sichtbarkeit gewährleistet?
  - 2.2 Zuständige Personen/Gremien
    - 2.2.1 Welche klar definierten Zuständigkeiten (Entscheidungskompetenzen, Ressourcen, Beteiligungsroutinen) für Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit gibt es?
    - 2.2.2 Wie wird sichergestellt, dass die Genderkompetenz/notwendige Qualifikation zur Verfügung steht?
  - 2.3 Steuerung
    - 2.3.1 Wie sind Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit in Organisations- und Personalentwicklung sowie Finanzmanagement verankert?
    - 2.3.2 Welche Instrumente werden zur Qualitätsentwicklung in der Gleichstellung (Monitoring und Evaluation) eingesetzt?
    - 2.3.3 Gibt es Instrumente zur Prüfung der Gleichstellungsverträglichkeit und werden diese durchgängig angewendet?

# Gleichstellung ist messbar

Der Wettbewerb um Exzellenz hat auch die Gleichstellungsarbeit erfasst. Ein Blick auf die Quote der Frauen reicht dabei aber nicht aus. Vielmehr muss die Frage nach der Qualität eines geschlechtergerechten Wissenschaftsbetriebs gestellt werden.

von Marion Woelki, Agnes Speck und Edit Kirsch-Auwärter

Die Zukunftskonzepte der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative beinhalten, dank Vorgaben der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und des Wissenschaftsrats, bei allen neun Exzellenzhochschulen konkrete Ziele zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter für die Forschung und für die Universität als Ganzes. Mit dem damit verbundenen Wettbewerb seit der Antragstellung vor vier Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit stark verändert.

Eine hohe Professionalität der Akteurinnen und Akteure ist ebenso gefordert wie eine strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der Organisationsentwicklung der Hochschulen. Neue Strukturen wurden geschaffen (Stabsstellen für Gender und/oder Diversity), neue Förderinstrumente entwickelt (Programme für Doppelkarrierepaare, Clearingstellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Familie, Brückenstipendien, Stellenprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen) und neue Steuerungsinstrumente etabliert (Gender-Controlling, Gender-Budgeting und Gender-Consulting). In Zeiten zunehmender Internationalisierung von Forschung und Studiengängen entwickelt sich Gleichstellung zu einem wichtigen Standortfaktor.

## Hochschulmanagement kümmert sich um Gleichstellung

Der verstärkte Wettbewerb unter Föderalismusbedingungen, die zunehmende Autonomie und Ausdifferenzierung der Hochschulen haben längst auch die Gleichstellung erfasst. Die Suche nach den besten Köpfen, zum Beispiel durch aktives Rekrutieren von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, und das Zählen der „weiblichen Köpfe“ in allen Qualifikationsphasen können jedoch nicht das einzige Kriterium für gute Gleichstellungspraxis sein.

Daher gerät die Schaffung eines geschlechtergerechten Wissenschaftsbetriebs und einer familienfreundlichen Wissenschaftskul-

tur zunehmend auch in den Fokus des Wissenschaftsmanagements. Wie können die Bemühungen und Erfolge bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming sichtbar und messbar werden? Denn gerade in diesem Feld ist es äußerst schwierig zu beurteilen, ob und wodurch Genderkompetenzen hergestellt werden und ob diese systematisch in alle Entscheidungsprozesse einfließen. In welchen Fachdisziplinen beziehungsweise in welcher Fachkultur ist Chancengleichheit gelebte Praxis und wo werden unterschiedliche Lebens- und Karrieremodelle zugelassen und sogar offensiv gefördert? Hängen diese zwangsläufig zusammen mit dem Anteil der Frauen, die dort lehren und forschen? Und wo darf beziehungsweise muss die alte Frauenförderung rhetorisch und tatsächlich bemüht werden, wo ist Familienförderung erfolgreicher, um Frauenpräsenz zu stärken und Rollenklischees und Geschlechterstereotype indirekt zu entkräften? Werden durch die neu geschaffenen Exzellenzstrukturen womöglich sogar Ungleichheiten erweitert und vertieft?

Diesen Fragen widmet sich das seit Frühjahr 2008 existierende Netzwerk von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren an den neun Exzellenzuniversitäten, die alle eines gemein haben: durch die Exzellenzinitiative sind sie in die Lage versetzt worden, mit neuen personellen und finanziellen Ressourcen Gleichstellung unter Wettbewerbsbedingungen weiterzuentwickeln und nachhaltige Strategien auch gemeinsam mit den Hochschulleitungen zu entwickeln. Diese aus den Zukunftskonzepten der Universitäten erwachsenen Möglichkeiten haben zu einer Profilierung der Gleichstellungsarbeit geführt. Es konnten neue Maßnahmen etabliert werden. Um ihre Umsetzung zu begleiten, werden diese Maßnahmen nun in einen Qualitätsrahmen gestellt und ihre Bewertung wird unter den Gesichtspunkten Strategieentwicklung und Genderkompetenz ermöglicht. Zu diesem Zweck hat das Netzwerk Qualitätsmerk-

„Das Zählen der weiblichen Köpfe kann nicht das einzige Kriterium für gute Gleichstellung sein.“



Foto: Fotolia/phas

## Das Netzwerk GEx 9

### Die Gleichstellungsbeauftragten der neun Exzellenzuniversitäten

Das Netzwerk arbeitet seit knapp zwei Jahren zum Thema Ziele, Strategien, Maßnahmen und Evaluation von Gleichstellung in den Zukunftskonzepten der Exzellenzinitiative. Die GEx-9-Mitglieder begleiten die Umsetzung und achten auf die Qualitätsentwicklung von Gleichstellungsprozessen. Die Erfahrungen werden regelmäßig diskutiert und sind in die Qualitätsmerkmale für die Bewertung von Gleichstellungsaktivitäten eingeflossen. In der Arbeitsgruppe sind die Unis Aachen, FU Berlin, Freiburg, Göttingen, Heidelberg, Karlsruhe, Konstanz sowie die beiden Münchner Universitäten aktiv. Marion Woelki ist Leiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung der Uni Konstanz. Dr. Agnes Speck ist Geschäftsführerin des Gleichstellungsbüros der Uni Heidelberg. Dr. Edit Kirsch-Auwärter ist Gleichstellungsbeauftragte der Uni Göttingen.

male erarbeitet, die in einem Zehn-Punkte-Katalog zusammengestellt wurden. Damit können unter anderem Erfolge der Gleichstellung in der Exzellenzinitiative gemessen werden, und eine kontinuierliche Begleitung laufender Aktivitäten kann zu neuen Erkenntnissen über ihre Wirksamkeit führen. Zur Strukturierung der Empfehlungen wurde auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG aus dem Jahr 2008 Bezug genommen, die grundsätzlich zwischen strukturellen und personellen Gleichstellungsmaßnahmen unterscheiden.

Die personellen Maßnahmen konzentrieren sich auf die Bereiche Frauenförderung und Familienfreundlichkeit. Gefragt wird

nach den Zielsetzungen und dem Ressourcenaufwand, mit dem die Ziele erreicht werden können, sowie dem Monitoring des Umsetzungsprozesses, das die Anpassung von Zielsetzungen und organisationalen Strategien anleiten soll.

## Wieviel ist Chancengleichheit wert?

Der strukturelle Gegenpol wird deswegen betont, weil institutionelle Verankerung und Integration in die Steuerungsroutinen in der Frauenförderung in früheren Jahren hinter den personellen Maßnahmen zurückstanden. Deswegen muss beim Bewerten von Gleichstellungsmaßnahmen auch nach der strukturellen Komponente gefragt werden: Wie tief sind die Ziele der Chancengleichheit auf den verschiedenen Ebenen der Organisation verankert? Wie informativ, zugänglich und transparent sind die Aktivitäten für Geschlechtergerechtigkeit? Wie sind die Zuständigkeiten verteilt? Wie wird die nötige Genderkompetenz bei den Akteur(inn)en sichergestellt und über die Institutionsebenen hinweg weitergegeben?

Um Gleichstellung planbar und eine nachhaltige Wirksamkeit der Maßnahmen wahrscheinlich zu machen, müssen durch Beobachtung und Bewertung im Umsetzungsprozess zudem Instrumente für eine valide Qualitätsentwicklung gewonnen werden. Nur so kann Chancengleichheit als nachhaltig wirksames Kriterium in die zukünftige Entwicklung einer Hochschule integriert werden.

Wissenschaftsrat und DFG sehen sich inzwischen mit der wachsenden und komplexen Aufgabe der Evaluation von Chancengleichheit – nicht nur im Rahmen der Exzellenzinitiative, aber besonders hier – konfrontiert und gehen in Diskussion mit den Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren. Denn der Transfer der institutionellen Neuerungen in die Breite der exzellenten Universitäten sowie aller Cluster und Graduiertenschulen und darüber hinaus

in die gesamte Hochschullandschaft stellt eine der spannendsten Fragen der aktuellen Hochschulentwicklung dar. Die Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) arbeitet daher an der Erweiterung von Qualitätsmerkmalen in allen Bereichen von Forschung und Lehre. Auch die Hochschulrektorenkonferenz sollte deshalb das Thema Qualitätsentwicklung durch Gleichstellung und die Analyse der Wirkung ihrer Empfehlungen zur Chancengleichheit in den Fokus nehmen.

Es gilt nicht nur Gleichstellungserfolge, sondern auch erfolgreiche Formen der Gleichstellungs-Governance als genuine Steuerungsaufgabe zu entdecken.

**Links zum Weiterlesen:** Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sind zu finden unter [www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/). Mehr zum Zehn-Punkte-Katalog des GEx9-Netzwerks ist nachzulesen unter [www.uni-konstanz.de/gleichstellung/exzellenzinitiative/](http://www.uni-konstanz.de/gleichstellung/exzellenzinitiative/); [www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/exzellenzprojekte.html](http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/exzellenzprojekte.html)

## Die Sieger der Vorrunden

Bisherige Förderentscheidungen in der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder in den Jahren 2006 und 2007.



**Für den Vorstand**

Name: Marion Woelki  
Institution: Universität Konstanz  
Adresse: Universitätstr.  
PLZ Ort: 78457 Konstanz

Telefon: 07531-882032

Mail: marion.woelki@uni-konstanz.de

16.01.2011

**Qualitätssicherung an Hochschulen  
und in der Wissenschaft  
(„Gender-Check“)**

Die folgenden Fragen sollen es Hochschulleitungen und Programmverantwortlichen ermöglichen, Qualitätsstandards zur Gleichstellung in der Hochschulorganisation, sowie in Lehre und Forschung zu berücksichtigen bzw. diese in neue Programme und Ausschreibungen zu integrieren.

Der Gender-Check ist geeignet, Hochschulstrukturen und Wissenschaftskulturen geschlechtergerecht und familienfreundlich weiterzuentwickeln. Im Besonderen soll er dazu beitragen, Programme und Ausschreibungen geschlechtergerecht zu gestalten.

**I. Geschlechtergerechte Hochschulorganisation**

**1. Welche der allgemeinen Angebote der Hochschule sind nachweislich geschlechtergerecht gestaltet?**

**2. Welche konkreten personellen Maßnahmen werden im Bereich Frauenförderung für welche Zielgruppen durchgeführt?**

- Welche Ziele und Strategien werden für diese Maßnahmen definiert?
- Fließen finanzielle und/oder personelle Mittel in die Maßnahme? Wenn ja, in welcher Höhe und aus welchen Titeln (Haushaltsmittel, Drittmittel)?
- Wie wird die Maßnahme evaluiert? Und wenn ja, wie werden die Evaluationsergebnisse genutzt?
- Wie ist die Maßnahme in die Hochschule integriert? Wie ist die Sichtbarkeit der Maßnahme innerhalb der Hochschule sichergestellt?
- Wie wird die Nachhaltigkeit der Maßnahme gesichert?

**3. Welche konkreten personellen Maßnahmen werden im Bereich Familienförderung für welche Zielgruppen durchgeführt?**

- Welche Ziele und Strategien werden für diese Maßnahmen definiert?
- Fließen finanzielle und/oder personelle Mittel in die Maßnahme? Wenn ja, in welcher Höhe und aus welchen Titeln (Haushaltsmittel, Drittmittel)?
- Wie wird die Maßnahme evaluiert? Und wenn ja, wie werden die Evaluationsergebnisse genutzt?
- Wie ist die Maßnahme in die Hochschule integriert? Wie ist die Sichtbarkeit der Maßnahme innerhalb der Hochschule sichergestellt?
- Wie wird die Nachhaltigkeit der Maßnahme gesichert?

**4. Wie sind Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit strukturell in der Hochschule verankert?**

- In welchen Basisdokumenten der Hochschule (Leitbild, Grundordnung etc.) und in welcher Form dort sind sie verankert (explizit, verbindlich, durchgängig, sprachlich gendergerecht)?
- Welche speziell gleichstellungsbezogenen Dokumente gibt es und wie wird die interne Kommunikation und Sichtbarkeit gewährleistet?
- Wie sind die Zuständigkeiten (Entscheidungskompetenzen, Ressourcen, Beteiligungsroutinen) der Gleichstellungsakteure und -akteurinnen definiert?
- Wie wird sichergestellt, dass bei allen relevanten Entscheidungen die erforderliche Genderkompetenz zur Verfügung steht?
- Wie sind Geschlechtergerechtigkeit und Chancengerechtigkeit in der Organisations- und Personalentwicklung (Gendercontrolling, z.B. bei Stellenbesetzungsverfahren) sowie im Finanzmanagement verankert?
- Welche Instrumente werden zur Qualitätsentwicklung in der Gleichstellung (Monitoring und Evaluation) eingesetzt und wie sind diese im allgemeinen QM-System der Hochschule integriert?

**5. Gibt es ein spezielles Gender Mainstreaming-Konzept, das auch die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit in den Verfahren der Organisation regelt?**

- Wie wird garantiert, dass dieses Prinzip bei allen Entscheidungen berücksichtigt wird?
- Wie gestaltet sich die Organisationsstruktur, auf der die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prozesses basiert?
- Wie sind hier inhaltliche Verantwortlichkeiten festgelegt und nach welchen Kriterien werden diese definiert?
- Gibt es Instrumente zur Prüfung der Geschlechterverträglichkeit in Verfahren und wo werden diese angewendet?

**II. Lehre**

**1. Gleichstellungsförderung in der Lehre**

- Gibt es bei den Studierenden und im Lehrkörper ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis?

- Sind die Studien- und Arbeitsbedingungen so strukturiert, dass sie Studierenden und Lehrenden erlauben, in angemessener Weise Privatleben und Arbeit /Studium zu vereinbaren?
- Werden bei der Evaluation von Veranstaltungen Genderaspekte berücksichtigt?
- Spielen bei der Akkreditierung von Studiengängen Frauenförderung, Gleichstellung und Inhalte der Geschlechterforschung eine Rolle (Geschlechterverhältnis im Fach, flexible Studienmodelle, gendergerechte Orientierungsveranstaltungen, Berücksichtigung von geschlechterrelevanten Studieninhalten etc.)?
- Werden bei der Weiterbildung von Dozierenden (z.B. Hochschuldidaktik) Genderkompetenzen vermittelt?

## 2. Geschlechterforschung in der Lehre

- Fließen bei der Ausschreibung für neue Studienangebote, bei der Besetzung von Lehrdozenturen und bei der Vergabe von Lehraufträgen Genderaspekte ein (z.B. gendergerechte Studienberatung)?
- In welchen Disziplinen und Angeboten (z.B. Schlüsselqualifikationen, Praktika etc.) werden Inhalte aus der Geschlechterforschung in den Fragestellungen berücksichtigt?
- Wie viele Lehrveranstaltungen in welchen Fächern behandeln explizit Gender als Analyse- und Strukturkategorie und in welcher Form?
- Gibt es Gender Studies Studiengänge (Bachelor, Master, Weiterbildungsstudiengang etc.) und welche Disziplinen umfassen diese?
- Wie sind dieser Studiengänge strukturell verankert und finanziell ausgestattet?

## III. Forschung

### 1. Frauen- und Gleichstellungsförderung in Verbund-Forschungsprojekten

- Gibt es ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Leitungspositionen (PI) und beim wissenschaftlichen Nachwuchs?
- Sind die Arbeitsbedingungen so strukturiert, dass sie Forschenden und Beschäftigten erlauben, in angemessener Weise Familie und Arbeit zu vereinbaren?
- Sind Maßnahmen vorgesehen, um Gleichstellungsaspekte systematisch zu erfassen und einen möglichen „Gender-Gap“ abzubauen?
- Wird eine gendergerechte Sprache durchgängig verwendet?
- Berücksichtigt die Forschungsförderung der Hochschule strukturell Gleichstellungsaspekte?
- Werden spezielle Mittel für Gleichstellung und Frauenförderung bei der Finanzierung von Forschungsvorhaben festgelegt?

### 2. Genderkriterien in Forschungsprojekten

- Wird überprüft, ob das Thema genderrelevante Fragestellungen beinhaltet? Wenn ja, welche?
- Sind Ergebnisse und/oder Expertise von Fachleuten aus der Geschlechterforschung im Antrag berücksichtigt worden? Wenn ja, wie und welche?
- Ist bei der Methodenwahl auf die Bedeutung von Gender geachtet worden?

### 3. Geschlechterforschung

- Wird die Genderforschung an der Hochschule explizit gefördert? Wenn ja, wie?
- Gibt es spezielle Genderforschungsprojekte oder -teilprojekte?

## Publikationsverzeichnis

Aulenbacher, Brigitte / Riegraf, Birgit (2010): Im Gespräch mit Aletta Gräfin von Hardenberg und Dr. Edit Kirsch-Auwärter... „Gleichstellungspolitik oder Diversity Management – Alternativen oder Weiterentwicklungen auf dem Weg zur Chancengleichheit?“ feministische studien, 28. Jg., Heft 1, S. 121-129.

Bahnik, Antje (2011): Gender in der Lehre. Leitfaden der Universität Göttingen. Georg-August-Universität Göttingen: Gleichstellungsbüro.  
URL: <http://www.uni-goettingen.de/de/207554.html>

Blechner, Detlev / Kirsch-Auwärter, Edit (2008): Telearbeit professionalisiert – Ein Gleichstellungsprojekt an der Universität Göttingen. Georg-August-Universität Göttingen: Gleichstellungsbüro.  
URL: <http://www.uni-goettingen.de/de/128994.html>

BuKoF e.V. (2011): Qualitätssicherung an Hochschulen und in der Wissenschaft („Gender-Check“). URL: <http://www.bukof.de>

Doemling, Martina / Schröder, Thomas (2011): Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS: Forum Hochschule Nr. 2. Hannover.  
URL: <http://www.his.de/pdf/pub-fh/fh-201102.pdf>

GEx<sup>9</sup> (2010): Exzellente Gleichstellungspraxis. Gleichstellung als Motor der Hochschulentwicklung. 10 Punkte Katalog. URL: [http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/stipendien/exzellente\\_gleichstellung.pdf](http://www.uni-heidelberg.de/md/gsb/stipendien/exzellente_gleichstellung.pdf)

Hearn, Jeff / Husu, Liisa / Biricik, Alp (2011): Advancing Excellence in Science through Gender Equality. genSET Workshop Briefing Materials. Sweden: Linköping University, Department of Thematic Studies (Gender Studies)  
URL: <http://www.diversity-fp7.eu/news.html>

Leitfaden zur Kinderbetreuung an der Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin). Amtliche Mitteilungen der Georg-August-Universität Göttingen vom 29.10.2010 / Nr. 32 S. 2876-2894. URL: <http://www.uni-goettingen.de/de/203067.html>

LNHF (2011): Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren – Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes Niedersächsischer Hochschulen. Göttingen / Hannover: Landeskongress Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (im Druck).

Maurer, Trude (Hg.) (2010): Der Weg an die Universität. Höhere Frauenstudien vom Mittelalter bis zum 20. Jahrhundert. Göttingen: Wallstein Verlag.

Metz-Göckel, Sigrid / Heusgen, Kirsten / Möller, Christina / Schürmann, Ramona / Selent, Petra (2010): Georg-August-Universität Göttingen – Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern 2006 – 1998. Expertise. Technische Universität Dortmund: Hochschuldidaktisches Zentrum.

Riegraf, Birgit / Aulenbacher, Brigitte / Kirsch-Auwärter, Edit / Müller, Ursula (Hg.) (2010): GenderChange in Academia – Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden: VS, Springer Fachmedien.

Woelki, Marion / Speck, Agnes / Kirsch-Auwärter, Edit (2010): Gleichstellung ist messbar. duz MAGAZIN 09/2010, S. 12-13.