



Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat

**Georg-August-Universität Göttingen
Stiftung öffentlichen Rechts**

Januar 2007



INHALTSVERZEICHNIS	S.
Zusammenfassung	5
Erläuterungen	8
Angaben zur Einrichtung	9
Aktionsfelder	10
1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung	11
2. Karriere- und Personalentwicklung	13
3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung	19
4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik	23
5. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung	25
6. Organisationskultur	29
7. Forschung, Lehre und Studium	33
Anlagenverzeichnis	36
Beschäftigtensituation	39
Beschäftigtensituation nach Fakultäten	45

ANLAGEN (beigelegt, im Text blau hervorgehoben)

Leitbild für die Georg-August-Universität Göttingen
 Handreichungen zur Fakultätsentwicklungsplanung, 2005 / 2006
 Wegweiser für Eltern an der Universität Göttingen, Ausgabe 2006 / 2007
 Rahmenplan zur Frauenförderung der Universität Göttingen, 1997 / 2006
 Richtlinie zum Schutz vor sexuellen Belästigungen, 1997
 Auguste 11, 12, 13 und 14
 Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik, Wiesbaden 2005

ZUSAMMENFASSUNG

Die Georg-August-Universität Göttingen betrachtet **Fortschritte in der Gleichstellung** und **Verbesserungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** als Grundvoraussetzungen dafür, das vorhandene Potenzial für Exzellenz in Forschung, Lehre und Weiterbildung zu erschließen. Diese Aufgabe bestimmt die aktuelle Entwicklung der Universitätsstrukturen und stellt tradierte Fächerkulturen vor besondere Herausforderungen.

Die Universität setzt auf ihr international anerkanntes **Profil als Forschungsuniversität** mit Schwerpunkten in der forschungsbasierten Lehre. Die große Vielfalt ihrer Fächer, insbesondere in den Geisteswissenschaften, die Attraktivität ihrer Angebote in den Gesellschaftswissenschaften, die exzellente Ausstattung in den Naturwissenschaften und enge Kooperationen mit einem aktiven wissenschaftlichen Umfeld aus Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, Fachhochschulen und Bibliotheken, dem Deutschen Primatenzentrum und sechs Max-Planck-Instituten schaffen hervorragende Voraussetzungen für eine breit gefächerte und mit der Hochschulentwicklung systematisch verzahnte Gleichstellungspolitik.

Dies spiegelt nicht zuletzt die wiederholt behauptete Position der Universität Göttingen in der Spitzengruppe im **Ranking nach Gleichstellungsaspekten*** wider. Hohe Frauenanteile unter den Studierenden, Absolvierenden, Promovierenden und Habilitierenden geben eine stabile Basis für diese Entwicklung ab. Zuwächse der Frauenanteile im wissenschaftlichen Personal und bei den Berufungen sind eine Folge dieser Entwicklung und das zentrale Ziel der Gleichstellungsbemühungen verschiedener Gremien und Instanzen an der Universität.

Dabei spielen länderspezifische Besonderheiten eine wichtige Rolle. Die im Ländervergleich frühe und nachhaltige **Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik** durch das Niedersächsische Hochschulgesetz, die personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsbüros, die Entwicklung einflussreicher Senatskommissionen für Gleichstellung und eine Fülle weiterer gesetzlicher Vorgaben für Frauenanteile und Beteiligungsrechte in Gremien und Verfahren haben eine wirksame Ausgangsbasis für die Gleichstellungsarbeit an der Universität geschaffen**.

Im Zuge der Hochschulreform, die in Niedersachsen ebenfalls frühe und einschneidende Veränderungen im Hochschulsystem mit sich brachte, hat die Universität Göttingen für die Möglichkeit optiert, in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts überführt zu werden. Weit reichende Folgen u.a. für die gewachsene **Autonomie der Universität**, die Professionalisierung der Leitungsstrukturen und Managementaufgaben, die Modernisierung der Verwaltung und die Selbststeuerung der Hochschulentwicklung sind die Folge gewesen. Auch die Gleichstellungspolitik bekam eine neue Basis. Sie kann treffend mit dem Motto "Wahrnehmung von Verantwortung durch Überzeugung" umschrieben werden, das die Präsidentin der HRK, Margret Wintermantel, für diesen Anlass geprägt hat.

* **Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung**, 2003, [Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten](#). cews.publik.no5, Redaktion: Andrea Löther. Bonn: Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität.

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, 2005, [Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Erste Fortschreibung](#). cews.publik.no7, Redaktion: Andrea Löther u. Julia Strupp. Bonn: Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität.

** **Kirsch-Auwärter, Edit**, 2007, Aktuelle Hochschulreformansätze und Qualitätsmerkmale institutioneller Gleichstellungspolitik: Erfahrungen aus Niedersachsen. In: Joachim Herrmann u. Marion Esch (HG), [Durch Chancengleichheit Qualität verbessern](#). Bielefeld: Bertelsmann.

Im Zusammenspiel mit dem Stiftungsrat nimmt die Universität das eigenständige Berufsrecht, die volle Dienstherrenfähigkeit, die eigenständige Personalverwaltung und Bewirtschaftung der Landesmittel wahr. An der Universität wurde ein Präsidium mit komplexer Matrix-Struktur eingeführt, wodurch neuartige Kooperationsmöglichkeiten zwischen Verwaltungsdiensten, Reformvorhaben und Fakultäten etabliert werden konnten. **Gleichstellung** wurde zu einem **Ressort des Präsidiums**. Es wird vom Hauptamtlichen Vizepräsidenten vertreten, der u.a. auch für Personal und Finanzen, Controlling und Recht und auch für 3 der 12 Fakultäten zuständig ist, wodurch die Integration der Gleichstellungsanliegen in die Leitungsfunktionen weiter gefördert wird.

Dabei stellt die **Komplexität der Organisation** Universität eine besondere Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit dar. Die Universität Göttingen umfasst zurzeit ohne die Universitätsmedizin zwölf Fakultäten, die im Zuge der Hochschulreform Budget- und Personalverantwortung übertragen bekommen haben. Sie sind in 180 Institute untergliedert und tragen 280 Studiengänge, darunter neben auslaufenden Diplom- und Magisterstudiengängen die z.T. noch im Aufbau befindlichen Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengänge. 3 Zentrale Einrichtungen (Zentralverwaltung, Hochschulsport, Staats- und Universitätsbibliothek), 28 interdisziplinäre Einrichtungen und Zentren, 16 Graduiertenkollegs, 3 übergreifende Graduiertenschulen, 5 Sonderforschungsbereiche, 12 Forschergruppen, 3 Kompetenznetzwerke und ca. 50 EU-Projekte mit einrichtungsübergreifenden, nationalen und internationalen Kooperationsverbänden sind Ausdruck der Dynamik der Universität.

Diese Organisationseinheiten schaffen eine neuartige Netzwerkstruktur, die eine parallele Entwicklung neuer Gleichstellungsinstrumente und -verfahren erforderlich macht. Deren auffälligstes Merkmal ist die **Qualitätsorientierung**. Dabei wird nicht nur die Universitätsentwicklung allgemein zunehmend von Qualitätssicherungsverfahren beeinflusst. Zugleich wird deutlich, dass Chancengleichheit einen wichtigen Beitrag zur Qualität der Verfahren, nicht nur bei Personalgewinnung und -bindung, sondern auch bei Forschungsstrukturen und Lehrerfolgen leistet. Die bislang stärker regulative Institutionalisierung der Gleichstellung wird durch prozedurale Ansätze abgelöst: Gleichstellung wird in (Re-) Akkreditierungs- und Evaluationsverfahren verankert und in Anreizsysteme und Controlling-Routinen integriert. Die Universität Göttingen strebt deshalb eine Beteiligung am zurzeit entstehenden Benchmarking-Verbund "Integration von Gleichstellung in Steuerungsinstrumente an Hochschulen" (CEWS, CHE und BuKoF) an.

Die Universität Göttingen geht von der Erkenntnis aus, dass es **Kriterien für zukunftsfähige Gleichstellungspolitik** gibt, die es zu beachten gilt. Sie bestimmen die Wirksamkeit der Maßnahmen und die Nachhaltigkeit der Entwicklung zur Chancengleichheit:

- Eine offensive Kommunikation der Gleichstellungsziele nach innen und nach außen ist erforderlich.
- Die Sensibilisierung und Qualifizierung der Beschäftigten für den Umgang mit Differenzen und Vielfalt ist unverzichtbar.
- Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und Serviceleistungen für die Kernaufgaben der Hochschulen sind gleichermaßen gefragt.
- Die systematische Verzahnung der Gleichstellungsanliegen mit anderen Organisationszielen ist entscheidend.
- Ebenso wichtig ist jedoch die Verankerung des Gleichstellungsauftrags in dafür zuständige, mit Mandat und Ressourcen ausgestatteten Stellen und Gremien.

Diese Perspektiven bestimmen die **zukünftige Gleichstellungsagenda** an der Universität Göttingen:

- Die Integration des Gleichstellungsauftrags in hochschuleigene **Steuerungsinstrumente** ist weiterhin vorrangig. Interne Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und zentrale Anreize sind geplant (vgl. Anlagen und Anmerkungen 37, 40, 46).
- Gleichstellung wird Bestandteil des **Qualitätsmanagements**. Für Personalauswahl- und Berufungsverfahren werden Richtlinien und Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt (vgl. z.B. Anlagen und Anmerkungen 2 und 3).
- Gleichstellungsbezogene Informationen sind für Personal- und Prozessverantwortliche im Sinne des **Gender Mainstreaming** Ansatzes aufzubereiten. Monitoring und Evaluationsverfahren nach Gleichstellungsaspekten sollen durchgeführt werden (vgl. Anlagen und Anmerkungen 6 / 7, 41 und 42).
- Unterschiede in den **Fächerkulturen** setzen differenzierte Vorgehensweisen voraus. Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs und Netzwerken werden in den Naturwissenschaften unterstützt, Pflege von Anerkennungskulturen und strategisches Karrieremanagement sind in Geistes- und Gesellschaftswissenschaften vorgesehen (vgl. z.B. Anlagen und Anmerkungen 19 und 48).
- Gleichstellung kann nur nachhaltig wirksam werden, wenn sie die gesamte **Organisationskultur** erreicht. Die Einbindung technischer und administrativer Bereiche in geschlechtergerechte Transformationen ist vorgesehen (vgl. Anlagen und Anmerkungen 8, 13, 17, 22 und 24).
- Die Rückbindung der Gleichstellungspolitik in den akademischen Rahmen soll ihre Weiterentwicklung sichern. **Begleitforschung und Prozessevaluationen** werden eingeplant um die selbst gesetzten Standards einer wissenschaftlichen Fundierung der Gleichstellungsarbeit, ihrer internationalen Ausrichtung und stetigen Ausweisung durch Publikationen zu gewährleisten (vgl. Anlagen und Anmerkungen 55 oder 62).

Zugleich stellt die Universität Göttingen sicher, dass die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Lebensführung weiter gefördert wird. In produktiver Kooperation mit dem gesellschaftlichen Umfeld und kommunalen Einrichtungen sind mit dem **Kinderbewegungshaus** innovative Kinderbetreuungseinrichtungen geschaffen worden, im **Göttinger Bündnis für Familien** flexible Unterstützungsstrukturen eingerichtet und im **Büro für Wirtschaft und Wissenschaft** ein neuer Service für Doppelkarrieren ermöglicht worden (vgl. z.B. Anlagen und Anmerkungen 3, 26, 29).

Die Universität Göttingen geht davon aus, dass sie ihren selbst gesetzten Zielen, exzellente Leistungen in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung zu erbringen, durch Gleichstellungsfortschritte absichern und fördern wird. Sie räumt der Chancengleichheit in ihrem Zukunftskonzept im Rahmen der Exzellenz-Initiative einen zentralen Stellenwert ein. Der TOTAL E-QUALITY Science Award, um den sie sich mit dieser Selbstbewertung bewirbt, wäre Ansporn und Verpflichtung zugleich, auf dem eingeschlagenen Weg fortzuschreiten.

Göttingen, im Januar 2007

ERLÄUTERUNGEN

Abkürzungen

CO:	Stabsstelle Controlling
GR / dezGB:	Gleichstellungsrat / dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
GB / Gb:	zentrale Gleichstellungsbeauftragte / Gleichstellungsbüro
GöBfF:	Göttinger Bündnis für Familien
KfG:	(Senats-) Kommission für Gleichstellung
NHG:	Niedersächsisches Hochschulgesetz
PA:	Personaladministration (Abteilung)
PE / WB:	Bereich Personalentwicklung / Weiterbildung
PM:	Präsidium
PR:	Stabsstelle Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Marketing
S:	Senat
SR:	Stiftungsrat
SUB:	Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen
UL/AL:	Universitätsleitung/Abteilungs- und Stabsstellenleitungsrunde
ZE:	Zentrale Einrichtungen

Fakultäten

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

Symbole

<input checked="" type="checkbox"/>	Maßnahme an der / für die Universität umgesetzt
<input checked="" type="checkbox"/>	Maßnahme an Fakultäten / Zentralen Einrichtungen umgesetzt
△	Maßnahme in Planung
**	Besonderheit der Stiftungshochschule / des Landes Niedersachsen

ANGABEN ZUR EINRICHTUNG

Name	Georg-August-Universität Göttingen *
	Stiftung öffentlichen Rechts
Anschrift	Wilhelmsplatz 1
	D – 37073 Göttingen
	Deutschland
Ansprechpartner/innen	Dr. Edit Kirsch-Auwärter
	Gleichstellungsbeauftragte der Universität
Telefon	+49 (0) 551 39 3950
Telefax	+49 (0) 551 39 2557
E-Mail	edit.kirsch-auwaerter@zvw.uni-goettingen.de
Internet	http://www.uni-goettingen.de/frauenbuero
Anzahl und Name der Fachbereiche / Fakultäten (Hochschule) bzw. Institute und Abteilungen (Forschungseinrichtung) (bitte in der Anlage 0 auflisten)	12 Fakultäten und 3 Zentrale Einrichtungen ** (Agrarwissenschaften, Biologische F., Chemie, Forstwissenschaften und Waldökologie, Geowissenschaften und Geographie, Juristische F., Mathematik/Informatik, Philosophische F., Physik, Sozialwissenschaftliche F., Theologische F., Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät)
Gesamtbudget (jährlich)	335.000.000 € ** (Aufwendungen)
<i>davon:</i>	alle: nach Jahresabschluss 2005)
fest zugewiesene Mittel	190.000.000 € (2005)
Drittmittelерträge u.ä.	42.000.000 € (2005)
Anzahl der Beschäftigten	5.800 (Personenzählung ohne Hilfskräfte)
Anzahl der Studierenden	20.500 (Personenzählung WS 2004/05)
* ACHTUNG: ALLE ANGABEN <u>OHNE</u> UNIVERSITÄTSMEDIZIN GOETTINGEN	
** Stand: 05.12.2006, erläutert unter http://www.uni-goettingen.de/de/sh/24499.html	

ANMERKUNGEN ZUM ERSTEN AKTIONSFELD

1. Der **Rahmenplan zur Frauenförderung** (Senatsbeschluss v. 04.03.1997, zuletzt v. 01.02.2006) schreibt die Ausschreibung aller Stellen hochschulöffentlich und in geeigneten Medien vor und regelt die Ausnahmen. Alle **Stellenausschreibungen** werden mit folgendem Zusatz veröffentlicht: "In vielen Bereichen der Universität Göttingen sind Frauen unterrepräsentiert. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders willkommen und werden in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei entsprechender Qualifikation im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten mit Vorrang berücksichtigt." (<http://wwwuser.gwdg.de/~uzprfb/Recht/rahmenplan.pdf>)

Die Gleichstellungsbeauftragten sind auf der Grundlage von § 42 Abs. 2 bis 4 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG v. 21.11.2006) bereits seit 1993 an Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren (ohne Stimmrecht) beteiligt. Sie zeichnen grundsätzlich alle Anträge auf personalrechtliche Maßnahmen vor ihrer Bearbeitung durch die Personaladministration gegen (verwaltungsinterner Beschluss). Die Einrichtungen (Fakultäten, Institute) nutzen für ihre Ausschreibungen fachspezifische, zunehmend auch internationale und elektronische Publikationsorgane. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte konsultieren ggf. **Datenbanken und Netzwerke**, um den Anteil der Bewerbungen von Frauen zu erhöhen.

2. Eigene Richtlinien und Leitfäden für **Berufungsverfahren** sind von einigen Fakultäten (PHIL, SOWI, BIO) im Zusammenhang mit den Gleichstellungsplänen der Fakultäten beschlossen worden (s. insbesondere <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/34569.html> > Frauenförderplan der Biologischen Fakultät, S. 12). Die Zahl der weiblichen Mitglieder von Berufungskommissionen ist gesetzlich geregelt (40%, die Hälfte davon aus der ProfessorInnengruppe). Entsprechend hoch ist die Belastung der Professorinnen an einigen Fachbereichen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.

✳ Über Berufungen entscheidet an den Stiftungshochschulen seit dem Gesetz zur Hochschulreform in Niedersachsen vom 24.06.2002 das Präsidium im Einvernehmen mit dem Stiftungsrat. In der Folge sind an der Stiftung Universität Göttingen eigene Maßnahmen zur Sicherung der Qualität der Verfahren eingeführt worden (**Berufungscontrolling**).

△ Der Senat bereitet gegenwärtig **Empfehlungen für die Erstellung von Berufungsvorschlägen** vor. Darin sind auch Hinweise zur **Sicherung der Chancengleichheit** in Berufungsverfahren in Anlehnung an die Empfehlungen der Wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen enthalten. Vorgesehen sind u.a. die Bemühung um eine aktive Rekrutierung auch von Wissenschaftlerinnen, breitere Schwerpunktsetzung bei der Denomination, Vorrang für Exzellenz vor genauer Passung, Konsultation von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken, eine Erhöhung der Zahl der konsultierten Gutachterinnen und ein geeigneter Nachweis dieser Bemühungen.

3. Im **Personalmarketing** spielt Chancengleichheit zunehmend eine wichtige Rolle. Dabei stehen Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuungsangebote und die Perspektiven für das berufliche Engagement der PartnerInnen im Zentrum. Vereinzelt konnten in den letzten Jahren bereits **Dual Career Modelle** insbesondere im Zuge von Bleibeverhandlungen inneruniversitär realisiert werden. Mit Beginn dieses Jahres wurde beim Oberbürgermeister der Stadt Göttingen ein Büro für Wirtschaft und Wissenschaft eingerichtet, das künftig auch Einrichtungen aus der Wirtschaft und der außeruniversitären Forschung und Entwicklung in diese Strategie einbeziehen soll. Für den technischen und administrativen Bereich ist bereits 2005 ein interner Vermittlungsmarkt eingerichtet worden. (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/21127.html>).

△ Das Gleichstellungsbüro erarbeitet zurzeit eine **Handreichung** mit Links und Adressen fachspezifischer Datenbanken und übergreifender Netzwerke von Wissenschaftlerinnen, die für das Personalmarketing in den Einrichtungen genutzt werden können.

4. Unter **Sonstige Aktivitäten** lassen sich u.a. Angebote auflisten, die geeignet sind, die Sensibilisierung für den Gleichstellungsauftrag weiter zu fördern und die Anteile studierender Frauen zu steigern: **Girls' Day** Veranstaltungen (Staats- und Universitätsbibliothek, Stabsstelle Sicherheitswesen, Fakultät für Agrarwissenschaften), die Veranstaltungen der **Kinder-Uni Göttingen** für Schülerinnen und Schüler der dritten bis sechsten Klasse (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/12254.html>) und die schulischen Kooperationen des **XLAB** (Göttinger Experimentallabor für junge Leute <http://www.xlab-goettingen.de/>).

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 (Gremium)	Anlage (Nr.)
1.1 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei				
Ausschreibung (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"/>			1
Auswahl- und Berufungsverfahren (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"/> **	△ Empfehlungen SoSe 2007	KfG Senat	2
Personalmarketing (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"/>	△ Handreichung SoSe 2007	GB	3
1.2 Sonstige Aktivitäten Frauen im Studium	<input checked="" type="checkbox"/>			4
Anmerkungen s. vorherige Seite (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

ANMERKUNGEN ZUM ZWEITEN AKTIONSFELD

5. Aus dem Maria-Goeppert-Mayer- Programm für Internationale Frauen- und Geschlechterforschung (HWP-Chancengleichheitsprogramm Niedersachsen) konnten seit 2002 insgesamt zwölf **Gastprofessuren** (AGRAR, BIO/PSYCH, GEOL/GEOGR, THEO, SOWI, WIWI, PHIL/ROM) an der Universität Göttingen eingeworben werden. Vorträge, Workshops und Konferenzen mit MGM-Professorinnen aus anderen Niedersächsischen Hochschulen verstärken die Präsenz von Wissenschaftlerinnen und die Bedeutung der Frauen- und Geschlechterforschung (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/29954.html>) an den Fachbereichen. Die Mathematische Fakultät hat 2001 eine **Emmy-Noether-Gastprofessur** eingerichtet, zu der jährlich Mathematikerinnen aus dem Ausland für mehrwöchige Lehr- und Forschungsaufenthalte eingeladen werden (<http://www.uni-math.gwdg.de/noetherprofessur/>).

6. Aus dem Dorothea-Erxleben- Programm zur Qualifizierung von Frauen für eine Professur (HWP-Chancengleichheitsprogramm Niedersachsen) sind seit 2001 insgesamt sechs **Habilitationsstellen** und eine **Juniorprofessur** eingeworben worden, an deren Finanzierung die Universität beteiligt ist. Postdoktorandinnen haben sich in Göttingen zu mehreren fächer- und einrichtungsübergreifenden Netzwerken zusammengeschlossen. Das **Netzwerk habilla**, 1999 im Gleichstellungsbüro der Universität gegründet, 2001 best-practice-Beispiel auf dem Kongress "Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung – überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?" in Bonn, hat in Kooperation mit den Netzwerken **medf³** (Universitätsmedizin Göttingen) und **MNQP** (Max-Planck-Institute) neben einer aktiven Mailingliste vor allem ein virtuelles, im Auftrag des Gleichstellungsbüros moderiertes **Alumnae Forum** mit Teilnehmerinnen aus verschiedenen Online-Qualifizierungsmaßnahmen unterhalten.

△ An der Universität Göttingen werden DoktorandInnen zurzeit in sechzehn fächer- und hochschulübergreifenden Graduiertenkollegs gefördert. Daneben haben drei Graduiertenschulen ihren Betrieb aufgenommen. Promotionsförderung findet darüber hinaus an fünf Sonderforschungsbereichen und in elf Forschergruppen statt. Drei internationale Max-Planck Research Schools bieten in Kooperation mit Instituten und Fakultäten der Universität ebenfalls **Promotionschancen**. Etliche dieser Einrichtungen weisen geistes- und sozialwissenschaftliche Schwerpunkte und hohe Frauenanteile auf. Eine systematische **Evaluation der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen** durch die Gleichstellungsgremien der Universität ist im Zuge der Einführung strukturierter Promotionsstudiengänge für die kommenden Jahre geplant.

7. Beratung und Orientierung vor und während des Studiums werden sowohl von den Fakultäten wie übergreifend angeboten. Eine Übersicht vermittelt <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/12663.html>. An den **Informationstagen für Studieninteressierte** <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/10364.html> sind das Gleichstellungsbüro und die Geschlechterforschung mit großer Nachfrage beteiligt. Das Büro für Studium und Beruf bietet ganzjährig Informationen, Trainingsmaßnahmen und Kontakte und organisiert die **Praxisbörse (Career Service: <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/292.html>)**. Die besondere Situation von Akademikerinnen auf dem Arbeitsmarkt und in der Wissenschaft spielt dabei eine wichtige Rolle. Das Gleichstellungsbüro veranstaltet hierzu zentrale Qualifizierungsseminare für MultiplikatorInnen. In den Fakultäten bieten seit 2005 zwei vom Europäischen Sozialfonds kofinanzierte Projekte strukturierte Qualifizierungsprogramme an, in denen Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz obligatorische, weitere Schlüsselkompetenzen und betriebliche Exkursionen fakultative Programmteile sind: **compete4practice** (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/21645.html>) wird für AbsolventInnen der Chemie, Physik, Geowissenschaften/Geographie vom Gleichstellungsbüro der Universität koordiniert, während **Dr. FAB** (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/37836.html>) für NachwuchswissenschaftlerInnen der Geowissenschaften/Geographie und der Biologie/Psychologie vom Gleichstellungsbüro der Geowissenschaftlichen Fakultät angeboten wird. Beide Projekte sind Weiterentwicklungen des Programms **Chemiestudium unter Genderaspekten**, das seit 2003 mit Förderung des MWK Niedersachsen Pionierfunktion für die Studienreform übernommen hatte.

△ Neue Entwicklungen sind hier durch die Einführung von Studienbeiträgen in Göttingen und die gemeinsam mit der Studierendenvertretung erarbeiteten Verwendungs-Richtlinien angestoßen worden. Mehrere Vorschläge von zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur **Verbesserung der Studienbedingungen unter Genderaspekten** (Mentoring-Programme und Qualifizierungsangebote, Förderung der Geschlechterforschung, Evaluation von Gleichstellungseffekten) sind inzwischen bewilligt worden.

8. und 9. Maßnahmen, die einen Einstieg in **berufliche und wissenschaftliche Karrieren** schrittweise ermöglichen, werden aus den Einrichtungen berichtet, sind jedoch i.d.R. auf individuelle Initiativen der jeweiligen MentorInnen und Netzwerke zurückzuführen.

△ Systematischere Ansätze der **Akademischen Personalentwicklung** und des **Karrieremanagement** sind im Entstehen. Die Universität Göttingen hat sich mit Achtungserfolgen an entsprechenden Wettbewerben des Stifterverbandes beteiligt. Als Vorläufer können neben den unter **7.** genannten auch die Praxisbörse des Career Service und Zertifikatsprogramme gelistet werden, die das Sprachlehrzentrum der Universität oder die Weiterbildung für das wissenschaftliche Personal anbieten.

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 (Gremium)	Anlage (Nr.)
2.1 Nachwuchsförderung für Frauen in der Wissenschaft				
Professur / Gastprofessur (z.B. Unterstützungsangebot zur Etablierung in der Wissenschaft, Nutzung von Sonderprogrammen)	<input checked="" type="checkbox"/>			5
Promotion / Habilitation (z.B. Assistent/innen-Programme, Graduierten-Kollegs, Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Supervision für Doktorandinnen)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Gendercontrolling WS 07/08	GB CO	6
Studium / HS-Zugang & BA/MA-Übergang (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"/> <input checked="" type="checkbox"/>	△ Gender-Evaluation WS 07/08	GB	7
2.2 Unterstützung von Frauen des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Entwicklung von Positionen für				
die Wissenschaft (z.B. Motivation und Zugang zu Lehrtätigkeiten; Übertragung von Projektleitung; Beurlaubungsmöglichkeit für Auslandsaufenthalte, Forschungssemester, Professurvertretung)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Weiterbildung 2007ff.	PE	8
andere Organisationen (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"/>			9
Anmerkungen s. vorherige Seite (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

ANMERKUNGEN ZUM ZWEITEN AKTIONSFELD - Fortsetzung

10. und 11. Die aktuellen Hochschul- und Studienreformprozesse haben unter anderem insbesondere im **wissenschaftsstützenden Bereich** neue Berufsbilder mit zugleich wissenschaftlichen und administrativen Qualifikationen und Profilen entstehen lassen. Dadurch sind neue **Berufsperspektiven** entstanden, die sich für Frauen als attraktiv erwiesen haben. Die Reorganisationsprozesse haben in den zentralen Verwaltungsbereichen Erfahrungen in Teamleitung und Projektmanagement ermöglicht, die von Frauen zu ihrer beruflichen Weiterentwicklung genutzt wurden, so z.B. in der Organisations- und Personalentwicklung, in der Lehrentwicklung, in der Internationalisierung, in der Beratung. Leitungspositionen in der neu entstandenen Studienzentrale, im neu aufgestellten Sprachlehr- und Schlüsselqualifikationszentrum, in den reorganisierten Prüfungsämtern sind inzwischen mit Frauen besetzt worden.

✳ In den Fakultäten hat die im Rahmen des Herakles-Projekts übertragene Finanz- und Personalautonomie (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/1329.html>) zu einer Stärkung der Dekanate geführt. Die neu geschaffenen **Fakultätsgeschäftsführungen** sind mit wissenschaftlich qualifiziertem Personal besetzt, darunter zu einem Drittel Frauen.

△ Wiewohl diese Entwicklung primär von den wissenschaftspolitischen Zielen, dem engen Zeitrahmen und den knappen Ressourcen der Reformen bestimmt wurde, sind zwischenzeitlich auch Instrumente der Berufs- und Karriereplanung entwickelt worden, in die Gleichstellungssensibilität und -kompetenz eingehen: mehrstufige Personalauswahlverfahren, ein Führungskräfte-Beurteilungssystem, Coaching-Angebote und ein Leitfaden für Führungskräfte und Orientierungsgespräche für Mitarbeitende. Dieser **"Instrumentenkoffer"** wird kontinuierlich weiterentwickelt.

12. und 13. An der Universität Göttingen ist 2001 ein eigener Bereich **Personalentwicklung** eingerichtet worden, der die Fort- und Weiterbildung für das wissenschaftsstützende wie inzwischen auch für das wissenschaftliche Personal betreut. 2003 entstand das Sachgebiet "Prozessbegleitung und Training" (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/4696.html>) aus den Erfordernissen des Reorganisationsprozesses heraus. Hier werden für den Bedarf der Reformprojekte spezielle Gruppengespräche und Arbeitskreise angeboten, Lerngruppen und -partnerschaften begleitet und Konfliktgespräche moderiert, um die nötige Führungskräftequalifikation, Teamentwicklung und Förderung der Mitarbeitenden zu begleiten. Die Trainerin, zugleich dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in der Zentralverwaltung, ist auch an den unter **7.** aufgelisteten Qualifizierungsprogrammen maßgeblich engagiert.

△ Eine systematische **Evaluation der Beteiligung von Frauen** am Reformprozess steht noch aus. Sie soll einerseits im Zuge der Entwicklung differenzierter Gleichstellungsanalysen (**Gender Impact Assessment**) für den Bereich Verwaltung vorgenommen werden. Andererseits eröffnet die Entstehung neuer informeller Arbeitskreise im Zuge der Exzellenz-Initiative darüber hinaus ein vergleichbares Analysefeld im wissenschaftlichen Bereich. Das Gleichstellungsbüro hat u.a. hierzu eine Projektskizze im Rahmen des BMBF-Programms "Mehr Frauen an die Spitze" im Förderschwerpunkt "Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung" zur Begutachtung eingereicht (**Gender Change Management an der Universität Göttingen**).

14. und 15. Auch das Programm der Fort- und Weiterbildung für das Personal steht zunehmend unter dem Einfluss der Reformprozesse. Die Nachfrage orientiert sich insbesondere an aktuellen Aufgaben und Problemlagen. Gleichstellungskompetenz als Erfolgskriterium gewinnt erst allmählich Bedeutung im universitären Verwaltungshandeln. Die **Qualifizierungsangebote** für Führungskräfte und Führungsnachwuchs (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/4958.html>) schließen allgemeine Workshops zu Genderaspekten im beruflichen Handeln ebenso wie besondere Angebote speziell für Frauen ein, darunter mehrfach das erfolgreiche Online-Training "Zeit und Ziele für Gleichstellungsbeauftragte und MitarbeiterInnen in Gleichstellungsbüros".

16. und 17. Das Programm der **Fort- und Weiterbildung** wird kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt, der Bedarf in regelmäßigen Umfragen erhoben. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist Mitglied im Weiterbildungsausschuss und an der Programmentwicklung beteiligt. Die Teilnahme von Mitarbeiterinnen wird durch eine umfassende Dienstvereinbarung gesichert.

△ Eine Integration punktueller, aufstiegsbezogener Inhouse-Angebote in ein durch die Universität Göttingen zertifiziertes **Qualifizierungsprogramm**, das speziell auf Wissenschaftsverwaltung orientiert wäre und neue Berufsperspektiven eröffnen könnte, ist Thema der Runde der Abteilungs- und Stabsstellenleitungen der Zentralverwaltung, seine Realisierung mit Beteiligung des Gleichstellungsbüros für die kommenden Jahre in Aussicht genommen.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verant- wortlich (Gremium)	Anlage (Nr.)
2.3 Nachwuchsförderung von Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich				
<i>Eröffnung von Berufsperspektiven</i> (z.B. Projektmanagement; Verwaltungslaufbahn, Fernstudien, Mentoring)	<input checked="" type="checkbox"/>			10
<i>Berufs- und Karriereplanung</i> (z.B. regelmäßige Personalentwicklungs- bzw. Fördergespräche zwischen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten; Angebot von Berufsplanungs-Seminaren)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Instrumen- tenkoffer 2007ff.	PE	11
2.4 Personalentwicklung durch Übertragen karriererelevanter Funktionen an Frauen in der Wissenschaft und im wissenschaftsstützenden Bereich				
<i>Positionen</i> (z.B. durch Funktionswechsel mit Aufstieg; durch Projektarbeit in verantwortungsvoller Position)	<input checked="" type="checkbox"/>			12
<i>Gremien</i> (z.B. durch Vorschlagen bzw. Benennen für interne und externe Gremien, Projektgruppen, Arbeitskreise, Beiräte)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Evaluation 2007ff.	CO GB	13
2.5 Qualifizierungsangebote				
<i>für Führungskräfte</i> (z.B. Personalentwicklungstraining, Gender Training)	<input checked="" type="checkbox"/>			14
<i>für Führungsnachwuchs</i> (z.B. Ziele und Strategien in der Personalpolitik, Managementtraining, Career Service, Gender Training)	<input checked="" type="checkbox"/>			15
<i>aufstiegsbezogene Weiterbildung</i> (Weiterbildungsangebote, Unterstützen der Teilnahme z.B. durch Freistellung)	<input checked="" type="checkbox"/>			16
<i>bedarfs- und funktionsgerechte Weiterbildungsangebote</i> (z.B. Vorbereitung auf neue Tätigkeiten, Anpassung an neue Entwicklungen)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Zertifikats- programm 2008ff.	UL/AL	17

ANMERKUNGEN ZUM ZWEITEN AKTIONSFELD - Fortsetzung

18. Angebote, die den Charakter eines **Persönlichkeitstrainings** haben, sind Bestandteile unterschiedlicher Programme. Einerseits sind sie schon länger Teil des Angebots der Fort- und Weiterbildung. Am deutlichsten hier im eng gefassten Rahmen des **Coaching für Führungskräfte**, das von Frauen wie Männern wahrgenommen wurde. Andererseits sind soziale Kompetenzen als Schlüsselkompetenzen im Zuge des Bologna-Prozesses Teil der Bildungs- und Ausbildungsverpflichtungen der Hochschulen geworden. Die unter **7.** aufgelisteten Qualifizierungsprogramme enthalten Elemente des Persönlichkeitstrainings in Veranstaltungen zur **interkulturellen Kompetenz** und zur **Genderkompetenz**, hier für AbsolventInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen in den Naturwissenschaften.

19. Qualifizierung speziell für Frauen ist vor allem auf Initiative des Gleichstellungsbüros angeboten worden. Traditionell sind Rhetorik-Kurse für Studentinnen, Zeit- und Zielmanagement für Wissenschaftlerinnen (Online-Coaching über vierzehn Tage), Verhandlungstechniken und Durchsetzungsstrategien für Frauen. Einige dieser Veranstaltungen wurden in Kooperation mit dem Bereich Weiterbildung angeboten. Zuletzt ist vom Gleichstellungsbüro ein zweitägiges Fortbildungsseminar für Multiplikatorinnen **Karrieremanagement für Frauen** angeboten worden, das ausgebaut und wiederholt werden soll.

△ Neue Angebote dieser Art werden zurzeit im Rahmen der Aktivitäten zur Verbesserung der Studienbedingungen unter Einsatz von Studienbeiträgen konzipiert. Frauennetzwerke sind in einigen Fakultäten etabliert (AGRAR, BIO, GEO, MATHE), einzelne Doktorandinnen-Netzwerke entwickeln **Peer-Mentoring** Angebote und **Veranstaltungsreihen** (PHIL, BIO, AGRAR) z.T. mit Unterstützung des Gleichstellungsbüros.

20. Sonstige Aktivitäten schließen u.a. auch ein **hochschuldidaktisches Zertifikatsprogramm** ein (Sprachlehrzentrum in Kooperation mit dem Bereich Weiterbildung), **Qualifizierung von TutorInnen** auch unter Genderaspekten (Sprachlehrzentrum in Kooperation mit der Sozialwissenschaftlichen Fakultät), Entwicklung eines **akademischen Personalmanagements** (Personalentwicklung in Kooperation mit der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie), Vorarbeiten für ein **Zentrum für Schlüsselqualifikationen** (Sprachlehrzentrum und Bereich Weiterbildung in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro). Gendersensibilität wird in diesen Ansätzen vertreten und durch sie gefördert. Gleichstellungskompetenz wird dabei in der Regel in andere Qualifizierungsanliegen und Praxiskontexte integriert gefördert.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verant- wortlich (Gremium)	Anlage (Nr.)
<i>Persönlichkeitstraining</i> (z.B. Rhetorik, Konfliktbewältigung, Gesprächsführung, Coaching)	<input checked="" type="checkbox"/>			18
<i>gezieltes Qualifizierungsangebot für Frauen</i> (z.B. Führungstraining für Frauen, Karriereplanung, Verhandlungstechniken)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Peer Mentoring 2007ff.	dezGB	19
2.6 Sonstige Aktivitäten TutorInnen-Qualifizierung Hochschuldidaktik Zentrum für Schlüsselqualifikationen	<input checked="" type="checkbox"/>			20
Anmerkungen s. vorherige Seiten (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

ANMERKUNGEN ZUM DRITTEN AKTIONSFELD

21. In der Zentralverwaltung bestehen unterschiedliche Möglichkeiten zur Vereinbarung individuell angepasster **Arbeitszeiten**: 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.). Eine weitere Flexibilisierung wird durch die Umsetzung des neuen Tarifvertrages TV-L geregelt (Möglichkeit von Arbeitszeitkonten). Der **Rahmenplan zur Frauenförderung**, vom Senat 1997 und 2006 beschlossen, schreibt Beurlaubungs- und Weiterbildungsansprüche aus familiären Gründen fest, ebenso die dreizehn dezentralen Gleichstellungspläne, von denen einige (BIO, SOWI) darüber hinaus Kinderbetreuung als Gleichstellungsmaßnahme vorsehen (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/24233.html>).

22. Wissenschaftliche Mitarbeitende können aus dienstlichen Gründen von der Anwesenheitspflicht ausgenommen werden. Für zentrale und einige dezentrale Verwaltungsbereiche besteht die Option der Beteiligung am Projekt "**Flexible Telearbeit**" (<http://www.uni-goettingen.de/frauenbuero> > Projekte) in Absprache mit dem federführenden Gleichstellungsbüro und den Abteilungs- und Stabsstellenleitungen (Lenkungsausschuss). Nach Abschluss und Evaluation der Pilotphase des Projektes (2002 bis 2004) hat das Präsidium einer Verlängerung des Angebots um weitere drei Jahre (2005 bis 2007) zugestimmt. Im Angebot enthalten sind die Finanzierung von Infrastrukturmaßnahmen und begleitenden Schulungen für Telearbeitstandems (Mitarbeitende / Vorgesetzte) durch das Gleichstellungsbüro, Nebenabreden zum bestehenden Arbeitsvertrag durch die Personaladministration, Betreuung durch die Stabsstelle Datenverarbeitung und Übernahme laufender Kosten durch die Einrichtungen.

△ Das Modellprojekt wird im Frühjahr 2007 auf der Bilanz-Tagung zur Verwaltungsmodernisierung der Niedersächsischen Landesverwaltung vorgestellt. Eine "**Handreichung flexible Telearbeit**" zur Ausweitung des Angebots an Telearbeitsplätzen wird derzeit im Auftrag des Gleichstellungsbüros erarbeitet und soll auf der Abschlussveranstaltung des Modellprojektes im Herbst 2007 vorgelegt werden.

23. Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten können ein wichtiges Instrument zur Wahrung von Chancengleichheit insbesondere von Eltern und Alleinerziehenden sein, vor allem unter Bedingungen der knappen Betreuungsressourcen und der traditionellen intrafamiliären Arbeitsteilung. In Zeiten der Arbeitsverdichtung durch Reformbestrebungen und Etatkürzungen an Hochschulen ist ihr Gleichstellungspotential jedoch begrenzt. Deshalb werden aktuell verstärkt Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen gefragt, die die Mitarbeitenden in die Lage versetzen sollen, der reformbedingten Mehrbelastung mit **effizienteren Arbeitsorganisationsformen** zu begegnen.

Zugleich sind weitere Maßnahmen familienorientierter Personalpolitik erforderlich. Die Universität setzt auf eine Ausweitung von universitätsnahen und eigenen Betreuungsplätzen und auf die **Flexibilisierung der Betreuungsangebote**, die in Kooperation mit den kommunalen und anderen Trägern im Rahmen des Göttinger Bündnisses für Familien entwickelt wird (vgl. Anmerkungen **26** und **29**).

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

Kriterium:

Es bestehen vielfältige Möglichkeiten zur Arbeitszeitgestaltung, die es Frauen und Männern ermöglicht, Erwerbs Anlagen und leben und Privatleben besser zu verknüpfen.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Gremium)	Anlage (Nr.)
3.1 Angebote zur Umsetzung flexibler Arbeitszeitformen für Mitarbeiter/innen (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"/>			21
3.2 Flexible Arbeitsortwahl (z. B. Arbeiten an variierenden Standorten; alternierende Telearbeit; Arbeiten zu Hause)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Handreichung SoSe 2007	GB	22
3.3 Sonstige Aktivitäten Flexibilisierung der Arbeitsorganisation Flexibilisierung der Betreuungsangebote	<input checked="" type="checkbox"/>			23
Anmerkungen s. vorherige Seite (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

ANMERKUNGEN ZUM DRITTEN AKTIONSFELD - Fortsetzung

24. Die Personaladministration hält Merkblätter für alle Fragen um **Elternzeit, Erziehungsurlaub und Mutterschutz** vor (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/12770.html>). Das Gleichstellungsbüro gibt regelmäßig einen auch bei den niedergelassenen Arztpraxen in Göttingen stark nachgefragten **Wegweiser für Eltern an der Universität Göttingen** (s. Anlagen) heraus (<http://www.uni-goettingen.de/frauenbuero/>). Der Personalrat und der betriebsärztliche Dienst beraten ebenso wie die Personaladministration und das Gleichstellungsbüro unterschiedliche Zielgruppen.

△ In Planung befindet sich ein **Work-Life-Balance Seminar** der Personalentwicklung, als Weiterbildungsmaßnahme für das wissenschaftliche wie für das nicht-wissenschaftliche Personal konzipiert.

25. Über den tariflichen Anspruch auf bis zu vier Tagen **Sonderurlaub** bei Erkrankung eines Kindes hinaus werden im Einzelfall angemessene Lösungen vereinbart.

26. An der Universität Göttingen bietet das Studentenwerk **Kinderbetreuung** für Studierende an (insgesamt 200 Plätze in Kinderkrippen, Kindergärten und Horteinrichtungen). Hier übersteigt die Nachfrage das Angebot insbesondere im Krippenbereich immer noch um ein Vielfaches. Darüber hinaus hat die Universität 2005 erstmals Belegplätze für Mitarbeitende im neu eingerichteten **Kinderbewegungshaus** geschaffen, in Kooperation mit der Stadt Göttingen und dem ASC von 1846 e.V. als Träger der Einrichtung (75 Plätze, altersübergreifend, zweisprachig, sportpädagogisch begleitet, flexibel gegenüber dem Wohnortprinzip der kommunalen Angebote, <http://www.portal.asc46.de/modules.php?name=Kinderanmeldung>).

✳ Die Ergebnisse einer gezielten **Bedarfserhebung** unter den Beschäftigten der Universität im Jahre 2006 zeigen, dass der Bedarf das Angebot an universitätseigenen und öffentlichen Angeboten in Universitätsnähe bei weitem übersteigt. Ausbaumaßnahmen sind derzeit in Planung. Sie stellen die Universität aktuell insbesondere wegen ihrer Anträge im Rahmen der Exzellenz-Initiative vor besondere Herausforderungen.

△ Die Abteilung Gebäudemanagement richtet bei Um- und Neubaumaßnahmen **Eltern-Kind- und Wickelräume** ein (das Studentenwerk hat dies in den fünf Mensen weitgehend umgesetzt). Ein wachsender Verbund von Fakultäten (AGRAR, PHIL, BIO) strebt nach dem Vorbild der Universitätsmedizin Göttingen einen Rahmenvertrag mit der Tagespflegebörse Göttingen für kurzfristigen, außergewöhnlichen und notfallbedingten Betreuungsbedarf an. Der Gleichstellungsrat plant die Organisation eines Elternnetzwerks mit eigener Webplattform.

27. Beurlaubte werden bei **Vertretungsbedarf** bevorzugt angesprochen und auf die Möglichkeit einer Unterbrechung der Beurlaubung hingewiesen. Hierzu haben einige Abteilungen sehr positive Erfahrungen zurück gemeldet.

28. Beurlaubte können am **Weiterbildungsprogramm** teilnehmen, wobei die Universität die Fahrtkosten erstattet. Das Weiterbildungsprogramm ist online präsent und offene Plätze für Teilnehmende werden auch über unterschiedliche Mailinglisten bekannt gegeben.

29. Die Universität ist Gründungs-Mitglied des **Göttinger Bündnisses für Familien**. Sie hat ihr neu geschaffenes **Kinderbewegungshaus** auf dem Gründungskongress vorgestellt und sich an Fachforen zu den Themen 'Innovative Kinderbetreuung', 'Familienfreundliche Arbeitswelt', 'Work-Life-Balance' und 'Neue Impulse für die Kommune' engagiert (http://www.goettingen.de/cgi-bin/redirect/service?file=lo_bue_fam/einfuehrung.htm). Die Universität steuert dem Bündnis Lehrforschungsprojekte und Qualifizierungsarbeiten bei, etwa über 'Innovative Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf', 'Innovative pädagogische Konzepte in der Kinderbetreuung', 'Tagespflege als innovatives Modell zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf', 'Betriebliche Kinderbetreuung' und 'Neue Arbeitszeitmodelle'. Die Universität wird im Kuratorium des Bündnisses von der Gleichstellungsbeauftragten vertreten.

△ In Arbeit befinden sich derzeit eine **Internetplattform** u.a. zur Vermittlung offener Betreuungsplätze, die Orientierung flexibler Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen am Bedarf des Wissenschaftsbetriebs, eine Offensive für Ausbildungsplätze in Teilzeit und ein Kooperationsvorhaben der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Göttingen, des Landkreises Göttingen und der Hochschulen am Standort Göttingen zu aktuellen Perspektiven für Führungspositionen in Teilzeit.

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 (Gremium)	Anlage (Nr.)
3.4 Koordination von Erwerbs- und Erziehungszeiten				
Information, Beratung, Veranstaltungen (z.B. über gesetzliche und institutionelle Möglichkeiten bei der Inanspruchnahme von Erziehungszeiten für beide Eltern; Seminare zur Lebensplanung von Müttern und Vätern)	☑	△ WLB-Seminar 2007ff.	PE	24
Maßnahmen zur Freistellung (z.B. durch flexible Möglichkeiten bei Krankheit von Familienangehörigen oder in Krisenfällen; Nacharbeiten von Ausfallzeiten)	☑			25
Angebote zur Kinderbetreuung (z.B. Kindertagesstätten in der Institution; Belegplätze; Familienservice; Elterninitiativen, Ferienbetreuung, Sponsoring von Betreuungseinrichtungen; Aufenthaltsräume für Studierende mit Kindern: Wickel-, Stillräume)	☑ **	△ Eltern/ Kind- Räume ab 2006	GM	26
3.5 Maßnahmen zur Integration von Vätern und Müttern während der Familienphase				
Angebote zum Kontakthalten (z.B. persönliche Kontakte und kontinuierliche Information über die Institution; aktives Angebot zur Nutzung von Vertretungsmöglichkeiten)	☑			27
Angebote zur Weiterbildung (z.B. Hinweise auf intern und extern angebotene Weiterbildungsmöglichkeiten während der Familienphase)	☑			28
3.6 Sonstige Aktivitäten Koordination mit kommunaler Entwicklung Göttinger Bündnis für Familien	☑	△ Online- Vermittlung 2007	GöBfF Stadt Göttingen	29
Anmerkungen s. vorherige Seite (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

ANMERKUNGEN ZUM VIERTEN AKTIONSFELD

30. Die **Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik** durch **Funktionen** an den Hochschulen wurde in den 80er Jahren* durch intensive Vorarbeiten des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen Niedersachsen (AWN) vorangetrieben und in sukzessiven Novellierungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes festgeschrieben. Das NHG führte zunächst 1987 die Verwirklichung der Gleichberechtigung als eine Aufgabe der Hochschulen ein. 1989 fand die Gründung der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) statt. Ab 1992 stattete die Landesregierung die **Frauenbüros an Hochschulen** mit personellen und finanziellen Ressourcen aus. Die **Zentrale Kommissionen für Frauenförderung und Gleichberechtigung** und das **Amt der Frauenbeauftragten** fanden 1993 Eingang in die 5. Novelle des NHG.

Die jüngste Novellierung (November 2006), die sich auch im Bereich Gleichstellung dem Prinzip der Hochschulautonomie und Deregulierung verpflichtet sieht, kehrt inzwischen zu dem Modell der optionalen Haupt- bzw. Nebenamtlichkeit für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten zurück, verzichtet wieder auf die Forderung der Evaluation nach Gleichstellungskriterien und nimmt dem suspensiven Vetorecht der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren sein bisheriges Gewicht. Sowohl die Gleichstellungsbüros wie die LNHF werden im Gesetz nicht mehr erwähnt.

✳ Die Universität Göttingen wurde 2002/2003 in die Trägerschaft einer Stiftung öffentlichen Rechts überführt (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/33909.html>). Die Trägerstiftung verfügt über das volle Berufsrecht und die Dienstherrenfähigkeit. Gleichstellung ist als eigenes Ressort im Präsidium verankert (**Auguste 13**). 2003 konnte das 10jährige Jubiläum des Gleichstellungsbüros gefeiert werden (**Auguste 11**). Die dezentrale Gleichstellungsarbeit wird im Gleichstellungsrat koordiniert, dem Zusammenschluss der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, der heute über 50 Mitglieder verfügt. Die Senatskommission für Gleichstellung entwickelt die zentrale Gleichstellungspolitik, bereitet die Empfehlungen des Senats vor und evaluiert die Umsetzung der dezentralen Gleichstellungspläne (**Auguste 12**).

31. Wichtigstes Instrument der **Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik** durch **Regelungen** waren und sind bis heute der 1997 vom Senat der Universität beschlossene und 2006 bekräftigte **Rahmenplan zur Frauenförderung** und die ebenfalls 1997 erlassene **Richtlinie zum Schutz vor sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt**. In den Jahren 1999 bis 2001 beschlossen die Fakultäten und die Staats- und Universitätsbibliothek dezentrale Gleichstellungspläne nach den Vorgaben des Rahmenplans (Zielvorgaben, Kaskadenprinzip und zweijährige Überprüfungsphasen). Neben den gesetzlichen Regelungen hat im Laufe der Jahre auch eine Fülle von Erlassen der Landesregierung gleichstellungspolitischen Regelungsgehalt entfaltet. Sie haben ihre Gültigkeit bei der Überführung der Universität in die Trägerschaft der Stiftung behalten. Zuletzt ist im 2006 beschlossenen **Leitbild für die Universität** ein Bekenntnis zur Gleichberechtigung bekräftigt worden.

32. Einfluss auf die **Organisationsentwicklung** haben sowohl die rechtlichen Vorgaben wie ihre Umsetzung an der Universität entfaltet: Das Gleichstellungsbüro ist Stabsstelle und Teil der Zentralverwaltung, dezentrale Gleichstellungsbüros sind eingerichtet und ausgestattet worden. Die Senatskommission für Gleichstellung hat **Handreichungen zur Fakultätsentwicklung** erarbeitet. Der Beschluss der Landesregierung, Gender Mainstreaming als Prinzip auch bei der Gestaltung der Zielvereinbarungen mit den Hochschulen zugrunde zu legen, hat eine Befassung mit Gleichstellungsaufgaben in den Bereichen Forschung, Studium und Lehre, Personal und Finanzen zur Folge gehabt. Vom Gleichstellungsbüro eingeworbene und koordinierte Drittmittel-Projekte (vgl. Anmerkung **7**) schaffen neue Organisations- und Kooperationsstrukturen auch in den Fakultäten.

33. Das NHG und die Grundordnung der Universität beschreiben **Kompetenzen und Rechte** der Gleichstellungsbeauftragten. Ihr werden weisungsunabhängig weit reichende Informations- und Beteiligungsmöglichkeiten – ohne Stimmrecht – eingeräumt, an der Struktur- und Entwicklungsplanung, in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren und bei Gremiensitzungen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist.

34. Die **Ressourcenausstattung** des Gleichstellungsbüros lässt sich ohne eingeworbene Drittmittel auf € 250 TS beziffern, inklusive Personalmittel (vormals 1 BAT IIa, 0,5 BAT IIa, 1 BAT Vb, Hilfskräfte), davon € 75 TS zur Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit (Hilfskraft-, Aufstockungs-, Entlastungsverträge). Auch räumlich und technisch zählt die Ausstattung des Universitätsgleichstellungsbüros zu den besseren vor Ort ebenso wie im landesweiten Vergleich der Gleichstellungsbüros.

35. Unter **sonstigen Aktivitäten** ist vor allem die Publikation des **Handbuchs zur universitären Gleichstellung**** zu erwähnen, das in Kooperation mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten entstanden ist, ebenso wie die Entwicklung des **Qualifizierungsseminars** für Gleichstellungsbeauftragte "gleichstellung *concret*: reflektieren – positionieren – intervenieren", das Autorinnen des Handbuchs jährlich mit wachsendem Erfolg an der Universität und an anderen Hochschulen durchführen.

* Cremer-Renz, Christa, 2001, *Die Entwicklung institutionalisierter Hochschulfrauenförderung in Niedersachsen von Anfang der 80er bis Ende der 90er Jahre*. in Claudia Batisweiler, Elisabeth Lembeck und Mechthild Jansen (HG), *Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel – Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming*. Opladen: Leske + Budrich.

** Blome, Eva, Alexandra Erfmeier, Nina Gülicher, Kerstin Smasal und Sandra Smykalla, 2005, *Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik – Von der Frauenförderung zum Gendermanagement?* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

4. Aktionsfeld: Institutionalisierte Gleichstellungspolitik

Kriterium:

Institutionalisierte Funktionen und Verfahren sichern die Umsetzung gleichstellungspolitischer Fortschritte.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Gremium)	Anlage (Nr.)
4.1 Gleichstellungspolitik ist institutionalisiert				
<i>in Funktionen</i> (z.B. das Amt der Beauftragten für Chancengleichheit, Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten bzw. vergleichbare Funktionsträgerinnen; Frauenbüro; Gleichstellungskommissionen)	<input checked="" type="checkbox"/>			30
<i>in verbindlichen Regelungen</i> (z.B. schriftliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit – Grundsatzbeschlüsse; Betriebsvereinbarungen; Leitbilder; Jahresberichte; Gleichstellungspläne etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>			31
<i>in der Organisationsentwicklung</i> (z.B. Gleichstellungspolitik als Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklungsplanung)	<input type="checkbox"/>			32
<i>Kompetenzen und Rechte von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten</i> (z.B. Stimmrechte in Entscheidungsgremien – Berufungskommissionen, Planungs- und Steuerungsausschüssen, Aufsichtsgremien)	<input checked="" type="checkbox"/>			33
<i>Ressourcenausstattung</i> (z.B. zeitliche Freistellung, personelle Ausstattung, finanzielle Ausstattung, räumliche und technische Ausstattung)	<input checked="" type="checkbox"/>			34
4.2 Sonstige Aktivitäten Handbuch zur universitären Gleichstellung Qualifizierungsseminar "gleichstellung concret"	<input checked="" type="checkbox"/>			35
Anmerkungen s. vorherige Seite (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

ANMERKUNGEN ZUM FÜNFTEN AKTIONSFELD

36. Die **Integration von Gleichstellung in die Steuerungssysteme** ist ein erklärtes Ziel der Universität. Gleichstellungspläne sind als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule und der Fakultäten gesetzlich und in der Grundordnung der Universität verankert. Im vergangenen Jahr hat der von Stiftungsrat, Präsidium, Senat und Dekanekonzip getragene Prozess der Erstellung von **Fakultätsentwicklungsplänen** neue Ansatzpunkte zur Integration von Gleichstellungsvorhaben bereitgestellt. Die Senatskommission für Gleichstellung hat dazu eine **Handreichung und Empfehlungen** erarbeitet, die vom Senat beschlossen wurden.

Das Gleichstellungsbudget (Personal- und Sachmittel des zentralen Gleichstellungsbüros) beträgt ausschließlich der eingeworbenen Drittmittel ca. 1,25 % der Landeszuwendungen an die Hochschule. Darüber hinaus leistet die Universität die Kofinanzierung der vom Gleichstellungsbüro und anderen Einrichtungen eingeworbenen gleichstellungsbezogenen Drittmittelprojekte (bis zu 60% im Europäischen Sozialfonds) und Chancengleichheitsmaßnahmen (bis zu 20% bei der degressiven Finanzierung der Einzelmaßnahmen im Chancengleichheitsprogramm des Landes (Dorothea-Erxleben Qualifizierungsstellen und Maria-Goeppert-Mayer Gastprofessuren). Einige Fakultäten (BIO, PHIL, SOWI) weisen einen eigenen Gleichstellungsetat aus.

✳ An der Universität Göttingen wurden im Zuge interner Reformprojekte ab 2001 kaufmännisches Rechnungswesen, Globalhaushalt und Kostenleistungsrechnung (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/1325.html>) in der Wirtschaftsführung verankert. Die Fakultäten erlangten 2004 die volle Budgetverantwortung.

△ 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%. Die Bilanz der formelgebundenen Zuweisungen soll ab 2008 auch an den Fakultäten budgetwirksam werden.

37. Zwei **interne Zielvereinbarungsrunden** fanden an der Universität 2000 und 2002 statt. Zentrale Mittel konnten von allen Fakultäten kompetitiv für zeitgebundene Erneuerungsprojekte eingeworben werden. Verschiedene Fakultäten warben Mittel für gleichstellungsrelevante Vorhaben ein. Vorgestellt und größtenteils bewilligt wurden: Durchführung einer Absolventinnen-Verbleibstudie (AGRAR), Konzeption von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich (BIO), Schnupperpraktika für Schülerinnen (CHEM), Aufbau von Gender Studies (JURA), Einrichtung einer Internationalen Gastprofessur für Frauen (MATH), Einrichtung einer Koordinationsstelle Geschlechterforschung (PHIL), Einrichtung eines finanziellen Anreizsystems zur Stellenbesetzung mit Wissenschaftlerinnen und einer Gastprofessur für Frauen (PHYS), Aufbau des Magister-Nebenfaches Geschlechterforschung (SOWI).

In den mehrjährigen **externen Zielvereinbarungen** der Universität mit der Landesregierung ist Chancengleichheit seit 2001 sowohl als eigenständiger Bereich wie auch in den Bereichen Studium/Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung enthalten (Gender-Mainstreaming Ansatz). Tabellarische Übersichten und Zielerreichungsberichte gehen gesondert auf Chancengleichheit ein. Gleichzeitig schränkten sukzessive Spar- und Kürzungsbeschlüsse der Landesregierung ("Hochschuloptimierungskonzept") die Handlungsspielräume der Einrichtungen wieder ein und verringerten damit Bedeutung und Einfluss des Kontraktmanagements.

38. Unter **sonstige Anreizsysteme** können neben fakultätsspezifischen Regelungen (PHYS, SOWI, PHIL, vgl. <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/17107.html>), u.a. auch die hochschulinternen Richtlinien über die Vergabe von Leistungsbezügen (in der W-Besoldung) gerechnet werden, die die Möglichkeit von **Leistungszulagen** auf Grund von "innovativen Genderkonzepten und deren Umsetzung" vorsehen (Amtliche Mitteilungen 10, 2004, <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/6800.html>).

△ Zunehmend spielen Gleichstellungsgesichtspunkte jedoch auch bei der **Begutachtung** von Forschungsvorhaben (gender-action Pläne in EU-Projekten, Begehung von SFBs und Graduiertenschulen durch die DFG) eine Rolle. Diese Tendenz wird aktuell durch die Antragsverfahren zur Exzellenzinitiative verstärkt.

39. Die **Berücksichtigung von Gleichstellung im Berichtswesen** ist ein besonderes Anliegen der Universität. Die von der Stabsstelle Controlling veröffentlichten aktuellen Grund- und Strukturdaten und Verlaufszahlen (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/24499.html>) weisen wichtige Kennzahlen für den Bereich Gleichstellung über die Universität (mit und ohne Universitätsmedizin Göttingen) aus.

△ Darüber hinaus wird an der Universität Göttingen z.Zt. ein eigenständiges **Gleichstellungscontrolling** entwickelt. In einem gemeinsamen Projekt der Stabsstelle Controlling und des Gleichstellungsbüros werden die Fakultäten und Zentralen Einrichtungen mit differenzierten Gleichstellungsdaten ausgestattet, die eine verbesserte Analyse der bestehenden Gleichstellungsdefizite im 5jährigen Verlauf und zielgenaue Entwicklung von Fördermaßnahmen ermöglicht (s. Anhang zur Beschäftigungssituation). Der Gleichstellungsrat der Universität erarbeitet z.Zt. Vorschläge zum Verfahren.

40. Die zwischen 1999 und 2001 beschlossenen bislang 13 **dezentralen Gleichstellungspläne** der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen sind im Schnitt alle drei Jahre überprüft und an die aktuelle Lage (neue Organisationsstrukturen, neue Personalkategorien) angepasst worden. Das Gleichstellungscontrolling und fakultätsspezifische Zielvereinbarungen (vgl. Anmerkungen **36** und **39**) werden die Evaluation der Umsetzung der Gleichstellungspläne ab 2008 auf eine neue Basis stellen.

5. Aktionsfeld: Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung

Kriterium:

Gleichstellungspolitische Elemente werden in neue Steuerungsinstrumente integriert.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verantwortlich (Gremium)	Anlage (Nr.)
5.1 Integration von Gleichstellung in monetäre und strukturelle Steuerungssysteme				
im Globalhaushalt (z.B. x % der Sach- oder Personalmittel für Gleichstellung)	<input checked="" type="checkbox"/>			36
im Kontraktmanagement / Ziel- und Ressourcenvereinbarungen Hochschulen zwischen Land und Organisation zwischen Organisationsleitung und dezentralen Organisationseinheiten Forschungseinrichtungen zwischen Bund und Organisation zwischen Land und Organisation zwischen Organisationsleitung und dezentralen Organisationseinheiten (z.B. Gleichstellung als Leistungsparameter in Ziel- bzw. Leistungsvereinbarungen, mit Zeitrahmen, Ressourcenvereinbarungen)	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	△ dezentrale Zielvereinbarungen 2008ff.	PM	37
sonstige Anreizsysteme zur Honorierung gleichstellungspolitischer Leistungen (z. B. Erhöhung des Frauenanteils an Studierenden, Entwicklung eines Frauenförderplans mit Zielvorgaben, realistischen Teilschritten und integriertem Controlling; Zeitrahmen, Ressourcenvereinbarungen)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Peer Reviews 2006ff.	PM (DFG und WR)	38
5.2 Integration von Gleichstellung in Controllingsysteme				
in der Personaldatenerhebung (z.B. Führen von geschlechterdifferenzierten Statistiken, Teilnahme an Weiterbildung)	<input checked="" type="checkbox"/>		CO GB	39
Überprüfung gleichstellungspolitischer Aktivitäten in den dezentralen Organisationseinheiten (z.B. Berichte aus den dezentralen Einheiten)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Glei.CO & ZV ab 2007	KfG Senat	40

ANMERKUNGEN ZUM FÜNFTEN AKTIONSFELD - Fortsetzung

41. Evaluationen nach **gleichstellungsrelevanten Kriterien** werden seit der jüngsten Novellierung des NHG nicht mehr explizit als Aufgabe der Hochschulen genannt. Der Gleichstellungsauftrag, als Beitrag (1) zur tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, (2) zur Beseitigung bestehender Nachteile und (3) zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung verstanden, bleibt Aufgabe der Hochschule. In der Begründung zur Gesetzesänderung heißt es jedoch zur Evaluation "Eine geschlechterdifferenzierende Forschung und Lehre trägt zur Verbesserung der Leistungen der Hochschulen bei. Deshalb sind bei der Evaluation im Sinne des Gender Mainstreaming auch Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen".

△ Die Universität Göttingen hat 2006 Richtlinien für **interne Evaluationsverfahren** in der Lehre erarbeitet (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/26141.html>) und das vollautomatisierte, elektronische Auswertungssystem EvaSys eingeführt. Universitätsinterne Evaluationsrichtlinien für die Lehre sehen eine **geschlechterdifferenzierende Auswertung** überall dort vor, wo sie Belangen des Datenschutzes nicht entgegensteht. Die kontinuierlichen **externen Evaluationsverfahren** der ZEVA (Zentrale Evaluations- und Akkreditierungsagentur Hannover) sehen - dem Beschluss des Akkreditierungsrates entsprechend - inzwischen die Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Kriterien und eine Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten im Verfahren vor (http://www.zeva.uni-hannover.de/service/eva_dl/Handbuch%202004.pdf).

42. Die Universität implementiert z.Zt. ein Studiengangscontrolling. △ Einige kleinere **Evaluationsprojekte**, u.a. vom Gleichstellungsbüro, werden sich mit der genderspezifischen Auswirkung von Maßnahmen beschäftigen, die im laufenden und in den kommenden Semestern aus Studienbeiträgen finanziert werden.

43. Die **Beteiligung von Frauen** in den **zentrale Gremien** nimmt zu. Gesetzlich vorgegeben ist eine Soll-Vorschrift von 40% für Gremien und Organe. Die Frauenanteile (jeweils in Bezug zur Gesamtzahl) sind zum Jahreswechsel 2006/2007 wie folgt: im **Stiftungsrat 3** von 7, im **Präsidium 2** von 5, bei Abteilungs- und Stabsstellenleitungen **6** von 16, im **Senat 2** von 13 (mit Vertretungen **6** von 26). Die Senatskommissionen sind wie folgt besetzt (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/16029.html>): **Forschungskommission 5** von 13 (**9** von 23 mit Vertretungen), **Kommission für Entwicklungs- und Finanzplanung 4** von 12 (**6** von 24 mit Vertretungen), **Kommission für Informationsmanagement: 2** von 13 (**4** von 23 mit Vertretungen), **Zentrale Kommission für Lehre und Studium: 2** von 13 (**4** von 26 mit Vertretungen). Die Gleichstellungskommission ist mehrheitlich mit Frauen besetzt.

44. Über die **dezentralen Gremien** liegen Zahlen zu den **Fakultätsräten** vor: **AGRAR 8** von 23, **BIO 7** von 24, **CHEM 5** von 25, **FORST 8** von 26, **GEO 8** von 25, **JURA 11** von 30, **MATH 4** von 23, **PHIL 11** von 26, **PHYS 1** von 21, **SOWI 11** von 22, **THEO 8** von 23, **WIWI 7** von 24. Diese Zahlen spiegeln u.a. die fakultätsspezifischen Frauenanteile insbesondere unter den Professuren wider (s. Anhang zur Beschäftigungssituation).

45. Wichtige Gleichstellungsimpulse und -effekte gehen von den Aktivitäten der **AG Geschlechterforschung** aus (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/29954.html>), einem im Jahre 2000 entstandenen Zusammenschluss von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus 6 Fakultäten (SOWI, PHIL, THEO, UMG, AGRAR, BIO) und insgesamt 19 Studienfächern, die den (auslaufenden) Magister-Studiengang Geschlechterforschung (im Nebenfachstudium) und zusätzlich den (neuen) 2-Fächer Bachelor-Studiengang Geschlechterforschung tragen (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/37530.html>). Das Studienfach erfreut sich großer Beliebtheit und reger Nachfrage von Studierenden (mit aktuellen, Studienstrukturreform bedingten Rückläufen). Die Geschlechterforschung in Göttingen hat für die beteiligten Fächer Pionierfunktionen in der Hochschulreform inne gehabt (Inter- und Transdisziplinarität in Forschung und Lehre, erkenntniskritische und innovative Impulse, Beteiligung an Netzwerken, Serviceorientierung gegenüber den Studierenden u.v.m.). Sie spielt eine wichtige Rolle im Zusammenwirken der Geschlechterforschungseinrichtungen an deutschsprachigen Hochschulen und kooperiert mit Gleichstellungsinitiativen, -projekten und -veranstaltungen an Hochschulen** und darüber hinaus (s. auch Anmerkung **48**).

Eine Förderung der Beteiligung von Frauen geht auch von den **Netzwerkaktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten** auf Landes- und Bundesebene aus. Die Universität Göttingen unterstützt die aktive Mitarbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Landes- und Bundeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LNHF, BuKoF), ihren Arbeitsgruppen und Projekten. Sie war Gastgeberin von Jahrestagungen, Workshops und Kongressen (s. **Auguste 11** bis **14**). Sie war Trägerin von Gleichstellungsprojekten, wie dem CIWM (Centrum für Informations- und Wissensmanagement der LNHF, <http://lnhf.gwdg.de/ciwm/>), der Netzwerktagung *wissenstransform** (<http://lnhf.gwdg.de/ciwm/wissenstransform/>) und einem landesweiten Projekt zur Institutionalisierung von Geschlechterforschung in der Studienstrukturreform**. Weitere Netzwerke sind universitätsübergreifend auf Postdoktorandinnen-Ebene (s. Anmerkung **6**) und fakultätsübergreifend auf Doktorandinnen-Ebene institutionalisiert.

* Ernst, Sylke, Jasmin Warwas und Edit Kirsch-Auwärter (HG), 2005, Wissenstransform – Wissensmanagement in gleichstellungsorientierten Netzwerken. Münster: LIT Verlag, Focus Gender Bd. 2.

** Hauenschild, Helga, und Edit Kirsch-Auwärter (HG), 2007 im Erscheinen, Geschlechterforschung: Innovationsprojekte in gestuften Studiengängen. Münster: LIT Verlag, Focus Gender Bd. 8.

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verant- wortlich (Gremium)	Anlage (Nr.)
5.3 Integration von Gleichstellung in Evaluationsverfahren				
gleichstellungsrelevante Kriterien sind in Evaluationen integriert (zu Forschung, Lehre, Studium, Nachwuchsförderung; Beteiligung von Frauen an Evaluationsgremien, in Peer-Review-Verfahren)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Gender-Aspekte EvaSys 2007/2008	CO Abt. Studium/ Lehre	41
geschlechterdifferenzierte Auswertungen in Evaluationsverfahren (z.B. Anwendung geeigneter Methoden, Instrumente)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Gender-Evaluation 2007/2008	GB	42
5.4 Beteiligung von Frauen an Entscheidungsgremien *				
zentrale Gremien (z.B. Lenkungsausschüsse, neue Gremien im OE-Prozess, Senatskommissionen, Forschungsrat, Gleichstellungskommissionen, Aufsichtsgremien usw.)	<input checked="" type="checkbox"/>			43
dezentrale Gremien (z.B. Abteilungssitzungen, Fachbereichs- bzw. Fakultätsräte, Institutsausschüsse, OE-Arbeitsgruppen/ Projektgruppen usw.)	<input checked="" type="checkbox"/>			44
5.5 Sonstige Aktivitäten Institutionalisierte Geschlechterforschung Gleichstellungs-Netzwerke Gemeinsame Projekte	<input checked="" type="checkbox"/>			45
Anmerkungen s. vorherige Seiten (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

* Bitte Frauenanteile ausweisen!

ANMERKUNGEN ZUM SECHSTEN AKTIONSFELD

46. Die Integration von Gleichstellung in die **Organisationsziele und -politik** der Universität Göttingen hat im Verlauf der Hochschulreform neue Impulse bekommen. So haben u.a. die neuen Steuerungsinstrumente und Leitungsstrukturen (s. Anmerkungen **30** und **36**), die Entwicklung gestufter Studiengänge und der Ausbau von Angeboten für Schlüsselqualifikationen, die Fakultätsentwicklungsplanung (vgl. Anmerkung **32**) und das Qualitätsmanagement in Berufungsverfahren (s. Anmerkung **2**) neue Ansatzmöglichkeiten und Aufgabenfelder dafür geschaffen. Auch das **Leitbild für die Universität Göttingen** vom Juli 2006 geht zur Charakterisierung des universitären Selbstverständnisses auf die Bereitschaft zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ein.

△ Diese Entwicklung wird vor allem auch im Prozess der Beteiligung an der Exzellenz-Initiative offensichtlich: Gleichstellung wird zunehmend zu einem Element der Profilentwicklung. Die derzeit im Aufbau befindlichen Graduiertenschulen (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/28777.html>) und das bereits bewilligte Exzellenzcluster (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/45165.html>) integrieren Gleichstellungsmaßnahmen. Im gegenwärtig erarbeiteten Entwurf für ein **Zukunftskonzept für die Universität** spielen die Verankerung von Gleichstellung in Steuerungsinstrumenten und als Leitungsaufgabe, verbesserte Maßnahmen zur Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und Beruf, ein verbesserter Service für Doppelkarrieren in der Wissenschaft und die Entwicklung des akademischen Personalmanagements eine große Rolle.

47. Die Universität Göttingen fühlt sich der Tradition ihrer auch in der deutschen Philologie hoch renommierten Forschung in besonderem Maße verpflichtet. In der Regel wird in den Einrichtungen ein zurückhaltender, das generische Maskulinum durch zusätzliche aber nicht durchgängig explizite Benennung weiblicher Personen- und Amtsbezeichnungen erweiternder **Sprachgebrauch** gepflegt. Für die geschlechtergerechte Formulierung amtlicher Verlautbarungen sorgt die Abteilung Wissenschaftsrecht und Trägerstiftung.

48. Die Aktivitäten der **AG Geschlechterforschung** (vgl. Anmerkung **45**) stellen eine breite Palette von interdisziplinären Geschlechterforschungsangeboten in 19 Studienfächern aus insgesamt 6 Fakultäten für das Studium zur Verfügung. Mit der Entscheidung für den Status als Arbeitsgruppe (nach §115 NHG v. 24.03.1998) und dem weitgehenden Verzicht auf (Teil-) Denominationen von Professuren in der Geschlechterforschung sollte möglichen Isolierungs- und Marginalisierungsrisiken des noch jungen "Faches" im akademischen Betrieb entgegen gewirkt werden. Die Einrichtung des 2-Fächer Bachelor-Studiengangs Geschlechterforschung, eine über Niedersachsen hinaus als Vorbild wirksame Entwicklung, sorgt für die Kontinuität des Studienangebotes. Darüber hinaus hat die Einwerbung von Maria-Goeppert-Mayer Gastprofessuren für Internationale Frauen- und Geschlechterforschung (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/31554.html>) für die Integration von geschlechtergerechten und erkenntniskritischen Sichtweisen in weiteren Fachkulturen gesorgt (s. auch Anmerkung **5**).

△ Der Prozess der Integration von **Gender-Modulen** in die neuen BA-/ MA-Curricula ist in vielen Fakultäten erst am Anfang. Spezifische Angebote melden die Fakultäten AGRAR, FORST, CHEM und SOWI (vgl. http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/download/teil_i_bestandsaufnahme.pdf). Insbesondere die naturwissenschaftlichen Fakultäten haben drittmittelfinanzierte Angebote zum Thema Genderkompetenz integriert (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/21862.html>, <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/38043.html>), andere bauen solche Angebote gegenwärtig in studienbeitragsfinanzierten Schlüsselqualifikations-Programmen auf.

49. Über Gleichstellungspolitik und -aktivitäten informieren **universitätseigenen Medien** kontinuierlich. Neben der Zeitschrift *Auguste*, die das Gleichstellungsbüro jährlich herausgibt (vgl. **Auguste 11** bis **14**), sind zur Unterrichtung der hochschulinternen und -externen Öffentlichkeit vor allem Artikel in der Universitätszeitung *unijoinform* erschienen (online unter <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/2740.html>, vgl. Auflistung im Anhang unter 8. Publikationen), und zusammenfassende Bewertungen in den Jahresberichten der Universitätsleitung (s. "Entwicklungslinien - Bericht des Präsidenten Dezember 2004", insbesondere S. 40 "Förderung der Gleichstellung", unter <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/912.html>).

Publikationsprojekte der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen die fachspezifischen Informationsbedürfnisse auf (vgl. die Studie zur Situation von Frauen in den Agrarwissenschaften von Gesine Hasselmeier, <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/40345.html>).

50. Kooperatives und **partnerschaftliches Zusammenarbeiten** in geschlechtergemischten wie in einheitlichen Gruppen wird zunehmend als spezielle Ressource für effiziente Problemlösungen und kreative Ansätze im beruflichen Handeln gesehen. Reformbedingte Mehrarbeit und rationalisierungsbedingte Arbeitsverdichtung stellen dabei neuartige Herausforderungen dar. Die Universität hat auf spezifische und bereits verstetigte Konfliktlagen mit der Bildung eines universitätsweiten **Arbeitskreises "Konfliktprävention"** reagiert, in dem Praktiker und Praktikerinnen der Beratungsstellen und die zuständigen Personalleitungen kooperieren. Im monatlichen Turnus lernen Vertretungen des betriebsärztlichen Dienstes, der Suchtberatung, der Fort- und Weiterbildung, der Personaladministration, des Personalrats und Gleichstellungsbeauftragte Falldarstellungen kennen, hören gemeinsam Betroffene an, bereiten umfassende fallbezogene Konfliktlösungen vor und entwickeln dabei einheitliche Beratungsstandards und Professionalitätskriterien für das Personalmanagement der Universität. Zugleich werden dabei der neu entstandene Weiterbildungsbedarf und bereits eingerichtete Selbsthilfegruppen koordiniert.

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)	verant- wortlich (Gremium)	Anlage (Nr.)
6.1 Integration von Chancengleichheit in Organisationsziele und -politik				
Chancengleichheit ist Element der Profil- und Leitbildentwicklung, d.h. es finden sich z.B. Aussagen zur Chancengleichheit oder zu Frauen- und Geschlechterforschung im Forschungsprofil	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Zukunfts- konzept 2008ff.	PM GB	46
Empfehlung zur Verwendung der männlichen und weiblichen Form in Schrift und Sprache (z.B. in Ansprachen, Vorträgen; Veröffentlichungen; Informationen über sprachlich akzeptable Alternativen)	<input checked="" type="checkbox"/>			47
Integration von Frauen- und Genderforschung in das Forschungs- und Lehrprofil (z.B. durch (Teil-)Denomination von Stellen für Frauen- und Genderforschung; Gastprofessuren)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Gender- Module 2008ff.	Fakultäten, ZEvA Abt. Studium / Lehre	48
Schaffen von Transparenz und Akzeptanzentwicklung durch Informationspolitik und Sensibilisierung von Entscheidungsträger/innen für Chancengleichheit (z.B. Publikationen, Intranet, Personal- und Betriebsversammlungen, interne oder externe Veranstaltungen, schriftliche Informationen, Schulungen usw.)	<input checked="" type="checkbox"/>			49
6.2 Förderung der Mitarbeiter/innen bei der Entwicklung eines kooperativen bzw. partnerschaftlichen Verhaltens, Teamarbeit				
Thematisierung der Kooperation von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (z.B. durch Veröffentlichungen, Informationsmaterialien, Rundschreiben, Verhaltenstrainings, Gesprächskreise, Veranstaltungen)	<input checked="" type="checkbox"/>			50

ANMERKUNGEN ZUM SECHSTEN AKTIONSFELD - Fortsetzung

51. Das Programm der **Fort- und Weiterbildung** bietet regelmäßig Seminare und Workshops zu Themen wie "Ungleich besser...die Verständigung und die Zusammenarbeit von Männern und Frauen im Arbeitsalltag", "Arbeit und Karriere an der Universität – eine Balance von Widersprüchen" oder "Selbstreflexion – Potentiale erkennen und nutzen" an (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/17453.html>). **Gender Trainings** finden als verpflichtende Veranstaltung für bestimmte Zielgruppen bislang in Qualifizierungsprogrammen für AbsolventInnen und auch dort in Seminarform statt.

Aufklärung über **sexualisierte Belästigung und Gewalt** wird einerseits über Faltblätter* ("Stoppt sexuelle Belästigung", "Frauen in Konfliktsituationen"), Broschüren, Plakate und instituts- oder fakultätszentrierten Kampagnen in Kooperation mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten geleistet, andererseits aus Anlass einzelner Vorkommnisse über Dienstversammlungen und Dienstgespräche. Darüber hinaus gibt es Veranstaltungen und Trainings zum Selbstschutz und zur Gewaltprävention, die in früheren Jahren vom Gleichstellungsbüro und inzwischen regelmäßig vom Institut für Sportwissenschaften im Rahmen des allgemeinen Hochschulsports (<http://www.hochschulsport.uni-goettingen.de/news/index.php>) angeboten werden.

52. Zielgruppen der Weiterbildungsangebote sind in der Regel sowohl das administrativ-technische wie das wissenschaftliche Personal. Darüber hinaus gibt es in der Zentralverwaltung "Coaching für Führungskräfte" als individuell ausgehandeltes Angebot. Studienbegleitende Angebote gibt es universitätsweit über das Büro für Studium und Beruf (Career-Service, vgl. Anmerkung 7), insbesondere über die Internetplattform "Sprungbrett" (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/9857.html>) und für den gesamten Hochschulstandort Göttingen über das Semesterprogramm "ANSTÖSSE" (<http://www.anstoesse.de/>) der AWB (Arbeitsgemeinschaft "Weiterbildung und Berufsqualifizierung"), die von vier Hochschulen, der Agentur für Arbeit und Partnern aus der Wirtschaft gemeinsam getragen wird. Auch in diesen Veranstaltungen werden gegenwärtig – inzwischen schon nachfragebedingt – zunehmend Genderfragen thematisiert.

△ Im Zuge der Studienreform und verstärkt durch die Beteiligung an der Exzellenz-Initiative werden an der Universität auch spezielle Angebote für den **wissenschaftlichen Nachwuchs** entwickelt ("Premium Linie"), die in ihrer Ausrichtung auf interkulturelle Kompetenz und Internationalisierung, Karrieremanagement und Führungsqualifikationen differenzierte Ansatzmöglichkeiten für Genderaspekte bieten.

53. Konkrete Konflikt- und Krisenerfahrungen werden in unterschiedlichen Beratungseinrichtungen der Universität vorgetragen. Gleichstellungsbeauftragte sind speziell in der Bewältigung von Mobbing, Stalking und sexualisierter Belästigung engagiert.

✳ Das Niedersächsische Hochschulgesetz ermöglicht auch einen **umfassenden Schutz der Studierenden** auf diesem Gebiet. Nach § 42 Abs. 6 NHG gelten § 3 Abs. 4 sowie die §§ 7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) entsprechend für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind.

Nachhaltige Unterstützung bekommen Betroffene entsprechend der **Richtlinie zum Schutz vor sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt** (vgl. Anmerkung 31) durch das Zusammenwirken von Gleichstellungsbeauftragter, Leitung der Personaladministration und dem zuständigen Präsidiumsmitglied. Weitergehende Unterstützungsmöglichkeiten bieten in diesen Fällen die Fachberatungen der Universitätsmedizin Göttingen und der Polizeidirektion Göttingen sowie die therapeutische Betreuung der Psychosozialen Beratungsstelle des Studentenwerks Göttingen (<http://studentenwerk.stud.uni-goettingen.de/beratung/psycho/index.php>).

54. Zu **sonstigen Aktivitäten** zählen vor allem spezielle **Weiterbildungsseminare** für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Multiplikatorinnen, die das Gleichstellungsbüro der Universität zur Thematik des Beschäftigtenschutzes und der Krisenintervention durchgeführt hat. Wichtige Kooperationspartnerinnen sind dabei insbesondere die Expertinnen vom Frauen Notruf Göttingen (<http://www.frauen-notruf-goettingen.de>) und die Gleichstellungsbeauftragte des Studentenwerks Göttingen aber auch weitere, im **Frauenforum Göttingen** (<http://www.frauenforum-goettingen.de/mitwirkende.html>) zusammengeschlossene Beratungs- und Hilfeeinrichtungen für Frauen.

△ In einem Kooperationsprojekt mit der Abteilung Gebäudemanagement (GM) und der Stabstelle Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Marketing hat das Gleichstellungsbüro der Universität eine Informationskampagne **"Sicherheit auf dem Campus"** initiiert. Plakate und ein Faltblatt im Scheckkartenformat geben Sicherheitshinweise und informieren über bestehende Sicherheitseinrichtungen (s. **Auguste 14**). Eine englische Ausgabe des Faltblatts ("Security Advice") ist in Vorbereitung.

* Stand 2003, Aktualisierung im Druck

Indikatoren	ja / umgesetzt	geplant (Termin)	verant- wortlich (Gremium)	Anlage (Nr.)
Angebot von Trainings (z.B. Gender Training; Kommunikationstraining; Veranstaltungen zu: unterschiedliche Kommunikationsstrukturen von Frauen und Männern; sexuelle Beläs- tigung bzw. Gewalt; Mobbing; Rassismus)	<input checked="" type="checkbox"/>			51
Angaben zu den Zielgruppen der Qualifizierungsangebote (z.B. alle Mitarbeiter/innen, Führungskräfte, Führungsnachwuchs, Wissenschaftler/innen, wissenschaftsstützendes Personal)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Premium- Linie 2008ff.	PE	52
Unterstützung bei der Bewältigung besonderer Konflikte (z.B. spezielle Ansprechpartner/innen; Beratungsstellen u.a. bei Mobbing und sexueller Belästigung)	<input checked="" type="checkbox"/> **			53
6.3 Sonstige Aktivitäten Weiterbildungsseminare Frauenforum Göttingen Sicherheits-Faltblätter	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Security- Advice 2007	GB GM PR	54
Anmerkungen s. vorherige Seiten (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

ANMERKUNGEN ZUM SIEBTEN AKTIONSFELD

55. Die Mitglieder der AG Geschlechterforschung (40 in Zweitmitgliedschaft), die interdisziplinäre Genderperspektiven in die Lehre des gleichnamigen Studienganges einbringen (vgl. Anmerkungen **45** und **48**), vertreten **Genderperspektiven in Forschungszusammenhängen** von 19 Fächern aus 6 Fakultäten. In diesen und weiteren Fächern haben bisher insgesamt zwölf Maria-Goeppert-Mayer Gastprofessorinnen für Internationale Frauen- und Geschlechterforschung gewirkt (vgl. Anmerkung **5**). Das Kolloquium Geschlechterforschung lädt in jedem Wintersemester zu Gastvorträgen über Genderperspektiven ein (SOWI). Die Koordinationsstelle der AG Geschlechterforschung hat Tagungen in der Internationalen Genderforschung organisiert und in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro Workshops und Veranstaltungen durchgeführt. Im näheren Umfeld sind einige geistes- und gesellschaftswissenschaftliche Graduiertenkollegs mit Forschungsaktivitäten präsent, die der Genderforschung verwandte theoretische wie methodische Ansätze verfolgen.

Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt im **Masterstudiengang Higher Education** der Universität Kassel seit 2005 das Modul "Gender Change Management" (<http://www.uni-kassel.de/wz1/mahe/>) gemeinsam mit Prof. Dr. Aylâ Neusel in jährlichen einwöchigen Blockveranstaltungen. Sie ist mit dem Projekt "Gender-Kompetenz: Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen" am Aufbau des länderübergreifenden **Forschungsnetzwerkes** "Geschlechterwissen, Professionalisierung und soziale Praxis" (<http://www.uni-graz.at/solo1www.htm>) am Institut für Soziologie der Universität Graz beteiligt. Die Erkenntnisse aus diesen Forschungszusammenhängen fließen in die Gleichstellungsarbeit an der Universität ein.

△ Die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro haben im Herbst 2006 im Bundesministerium für Bildung und Forschung die **Projektskizze "GenderChange"** im Rahmen des Förderbereichs "Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung" vorgelegt, um in länderübergreifender Kooperation mit den Universitäten Bochum (NRW) und Augsburg (BY) einen Forschungsverbund mit dem Schwerpunkt "Frauen in den Naturwissenschaften" aufzubauen. Im Mittelpunkt von Begleitforschung sollen die institutionellen Transformationen und die Veränderung der Fachkulturen stehen, die im Zuge der Hochschulreform (Aufbau von Zentren, Nachwuchsgruppen, Forschungsverbänden), verstärkt durch die aktuelle Exzellenz-Initiative (Bildung von Clustern, Graduiertenschulen, Umsetzung von Zukunftskonzepten) mit den dadurch angestoßenen Gleichstellungsaktivitäten zu erwarten sind (s. auch Anmerkungen **12** und **13**).

56. Die Verankerung von **Frauen- und Geschlechterforschung in der Lehre** wird zentral im neu strukturierten Zweifächer-Bachelor-Studiengang Geschlechterforschung geleistet (als Nachbarfach oder als eines von zwei Hauptfächern, in der Sozialwissenschaftlichen Fakultät angesiedelt, s. auch Anmerkungen **55** und **60** und <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/31548.html>). Daneben sind in der Lehre insbesondere die Veranstaltungen der Maria-Goeppert-Mayer Gastprofessuren in verschiedenen Fächern zu erwähnen (AGRAR, BIO Sozialpsychologie, GEO Landschaftsgeographie, THEO, SOWI, WIWI, PHIL Romanistik, s. auch Anmerkung **5**). (Zur Integration von Genderperspektiven in die Curricula der Fakultäten vgl. Anmerkung **62**, zu mono-educativen Angeboten s. Anmerkung **60**).

57. Haus- und Abschlussarbeiten zu **Themen der Frauen- und Geschlechterforschung** behalten in Studiengängen, die keine Kooperationsbeziehungen mit der AG Geschlechterforschung unterhalten, bislang Pioniercharakter. Sie sind tendenziell mit methodischen und theoretischen Schwierigkeiten konfrontiert, die in den Fachkulturen kaum bearbeitet werden können, und tragen mit niedriger Akzeptanz und erhöhten Aufmerksamkeitsschwellen zum Reputationsrisiko bei, das Studierenden die Integration in die Fächer erschweren kann. Neue Impulse in diese Richtung sind erst von **Innovationsprofessuren** zu erwarten, die ausdrücklich zur Überwindung struktureller und tradierter Engführungen im Fach ausgeschrieben werden (vgl. z.B. unter http://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5383 das ADVANCE-Programm der National Science Foundation). Diese Entwicklung setzt jedoch an der Universität Göttingen eine Verbesserung der finanziellen Ausstattung der Fächer und/oder zentrale Anreizsysteme voraus.

58. Von 2000 bis 2003 sind vom Gleichstellungsbüro zwei erfolgreiche Durchgänge der **FrauenAkademie Göttingen** in Kooperation mit dem Bildungswerk der DAG, später Bildungswerk ver.di, durchgeführt worden. Die Teilnehmerinnen konnten in kleinen, konstanten Gruppen während eines 4semestrigen, zertifizierten Qualifizierungs-Programms berufliche Orientierung für den Wiedereinstieg nach Familienpausen entwickeln, Inhalte wie Methoden der Frauen- und Geschlechterforschung kennen lernen und ggf. eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben. Wissenschaftlerinnen konnten als Kursleiterinnen wertvolle Erfahrungen in der Erwachsenenbildung gewinnen. Auch dieses Angebot ist einerseits durch koedukativ angelegte, stärker am Arbeitsmarkt orientierte Qualifizierungsangebote und andererseits durch Studium-Generale Angebote wie die der "Universität des Dritten Lebensalters" (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/12491.html>) abgelöst worden.

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 (Gremium)	Anlage (Nr.)
7.1 Strategien und Aktivitäten zur Integration der Frauen- und Genderforschung in				
Forschung * (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"/>	△ Gender-Change 2007/2008	GB und Forschungs- Verbund	55
Lehre (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"/>			56
Studium (z.B. Anregung von Studierenden in Seminar- bzw. Haus- und Abschlussarbeiten Themen der Frauen- und Genderforschung zu berücksichtigen)	<input checked="" type="checkbox"/>			57
7.2 Sonstige Aktivitäten FrauenAkademie Göttingen	<input checked="" type="checkbox"/>			58
Anmerkungen s. vorherige Seite (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

* Das gilt für Forschungseinrichtungen bzw. für Hochschulen, deren gesetzlicher Auftrag Forschungsaktivitäten beinhalten.

ANMERKUNGEN ZUM SIEBTEN AKTIONSFELD - Fortsetzung

59. Wichtigste Einrichtung für die **Kooperation mit Schulen** ist das **Göttinger Experimentallabor für junge Leute e.V. "XLAB"**, (<http://www.xlab-goettingen.de/>, vgl. Anmerkung **4**), das ganzjährig Experimentalkurse (auch englischsprachig) für Schulklassen der gesamten Bundesrepublik in allen Naturwissenschaften durchführt, sich in der LehrerInnenfortbildung engagiert und jährlich das International Science Camp im Sommer und das Science Festival kurz vor Weihnachten veranstaltet. Ein weiteres Angebot für Schülerinnen und Schüler ist die Mathematik-Olympiade in Niedersachsen, die organisatorisch vom Mathematischen Institut der Universität getragen wird (<http://www.math.uni-goettingen.de/mo/SJ2007/schulen.html>). Beide Einrichtungen fallen durch eine überdurchschnittlich hohe Beteiligung von Frauen im Team wie unter den Teilnehmenden und den Ausgezeichneten aus.

60. Im Studium haben vor allem im Bereich der Naturwissenschaften in den vergangenen Jahren vereinzelte **monoedukative Angebote** zur Steigerung der Attraktivität der Fächer für Schülerinnen und Studentinnen stattgefunden: Schnupperpraktika (CHEM, PHYS), Schülerinnencamps (MATH), Tutorien (SOWI). Sie sind aus Gründen größerer Akzeptanz vor allem auch bei Frauen von **koedukativen Angeboten** abgelöst worden, von der "Kinderuni Göttingen", über Seminare im XLAB, zu SchülerInnen-Infotagen (vgl. Anmerkungen **4**, **7** und **59**), Girls' Day Veranstaltungen (SUB, AGRAR) und im Studium selber durch die Qualifizierung für TutorInnen in Fragen gendergerechter Unterrichtsgestaltung (SOWI). (Zu studienbegleitenden Informations- und Beratungsangeboten wie zur Praxisbörse vgl. Anmerkung **7**).

61. Strukturverbesserungen für Frauen standen im Mittelpunkt des vom MWK Niedersachsen von 2002 bis 2005 geförderten Modellprojektes "**Chemiestudium unter Genderaspekten**", in dem eine ganzheitlich angelegte, systematische Unterstützung durch Information und Motivation an Schulen, Praxiskontakte, Rollen Vorbilder, Zusatzqualifikationen und Hilfen in besonderen Lebenslagen für Studierende und Promovierende geleistet wurde (<http://www.chemie.uni-goettingen.de/gender/>).

Nach diesem Vorbild sind zwei weitere, vom Europäischen Sozialfonds geförderte Qualifizierungsprojekte in den Naturwissenschaften entwickelt worden, die sich explizit dem Gender Mainstreaming-Ansatz verpflichtet fühlen. (1) "**compete4practice: Kompetenz – Wettbewerb – Studienerfolg – Berufspraxis**" wird vom zentralen Gleichstellungsbüro koordiniert für AbsolventInnen von drei naturwissenschaftlichen Fakultäten angeboten (CHEM, PHYS, GEO, vgl. <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/21645.html>) und (2) "**Dr. FAB – Führungskräfte für Arbeitsmarkt und Berufseinstieg!**" wird vom Gleichstellungsbüro der Fakultät für Geowissenschaften koordiniert für den wissenschaftlichen Nachwuchs in zwei Fakultäten angeboten (GEO, BIO, vgl. Anmerkung **7** und <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/37836.html>).

62. Im Verlauf der Entwicklung der gestuften Studiengänge und der dazugehörigen Modulhandbücher haben bislang vergleichsweise wenig explizite **Gender-Perspektiven** Eingang in die **Curricula** gefunden. Das Gleichstellungsbüro und der Gleichstellungsrat haben zu dieser Thematik Faltblätter und Handreichungen an interne Verteiler weitergeleitet und in Kooperation mit dem Projekt "compete4practice" Informationsveranstaltungen angeboten, so z.B. "Gender-Issues in Studiengangmodulen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen" mit Dr. Bettina Jansen-Schulz (<http://www.uni-goettingen.de/de/sh/28519.html>). Wie an anderen Standorten mit ausdifferenzierten Geschlechterforschungsangeboten in der Lehre sind Genderperspektiven eher als eine Frage der Lehrimporte und -exporte aus bestehenden Studiengängen konzipiert worden. Sie werden daneben vermehrt als Schlüsselkompetenzen in den Professionalisierungsmodulen berücksichtigt*.

△ Eine Kooperation des Gleichstellungsbüros mit dem BMBF-geförderten Projekt "**Gender Mainstreaming – Bilanzierung und Optimierung an Universitäten**" der Universität Augsburg und die geplanten Aktivitäten im Gleichstellungs-Controlling und in der Evaluation von Gleichstellungseffekten studienbeitragsfinanzierter Maßnahmen (vgl. Anmerkungen **6**, **39** und **42**) sollen der Frage nach bestehenden Defiziten bei der Integration von Genderaspekten und Gleichstellungseffekten nachgehen und alternative Ansätze entwickeln.

63. Unter **sonstige Aktivitäten** muss – *last not least* – noch die Tradition der Ehrungen erwähnt werden. Die Universität Göttingen verleiht die **Dorothea-Schlözer-Plakette** sowohl an weibliche Persönlichkeiten, die sich um Forschung und Wissenschaft verdient gemacht haben, wie an Persönlichkeiten, die sich für den Gedanken der Gleichstellung von Frauen an Hochschulen in besonderer Weise eingesetzt haben (s. Amtliche Mitteilungen 33, 2006, S. 4933 ff., <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/32229.html>).

* Gleichstellungsbüro, 2005, *Soft Skills, Hard Science – Mit Schlüsselqualifikationen zum Berufserfolg*. ELAN-Projekt: Telekolloquium Niedersachsen. Video-Aufzeichnung (90 min) (http://www.medien.uni-goettingen.de/telekolloq/veranstaltung_011205.htm).

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 (Gremium)	Anlage (Nr.)
7.3 Strategien und Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils der Studentinnen in Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind				
Informationsaktivitäten an Schulen (z.B. Studieninhalte; Qualifizierungswege; berufliche Perspektiven etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>			59
Begleitung während des Studiums (z.B. durch regelmäßige begleitende Studienberatungen; Vermittlung von Praktika; Tutorien für Studentinnen; Mentoring-Programme; regelmäßige Informationen über den wissenschaftlichen Qualifizierungsweg)	<input checked="" type="checkbox"/>			60
andere Strukturverbesserungsmaßnahmen (z.B. Einrichtung von Speziallaboren für Studentinnen und Schülerinnen zur Sammlung von praktischen Erfahrungen in technischen Studiengängen)	<input checked="" type="checkbox"/>			61
7.4 Anwendung der Gender Mainstreaming Strategie / Berücksichtigung von Chancengleichheit bei der Konzeption neuer BA / MA – Studiengänge (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.m.)	<input checked="" type="checkbox"/>	△ Kooperation Uni Augsburg SoSe 2007 Gender- & Gleichstellungs- CO 2007ff.	GB	62
7.5 Sonstige Aktivitäten Ehrungen: Dorothea-Schlözer-Plakette	<input checked="" type="checkbox"/>			63
Anmerkungen s. vorherige Seite (ggf. auf einem zusätzlichen Blatt)				

ANLAGENVERZEICHNIS

0. Fakultäten und übergreifende Einrichtungen

1. Fakultäten
2. Zentrale Einrichtungen
3. Graduiertenkollegs und -schulen
4. Forschungsgruppen, Sonderforschungsbereiche, Zentren

1. Aktionsfeld: Personalbeschaffung und Berufungsverfahren

1. Ausschreibungs-Richtlinie(n)
2. Leitfaden für Berufungsverfahren
3. Leitfaden für Führungskräfte
4. Studierenden-Marketing

2. Aktionsfeld: Karriere- und Personalentwicklung

5. Gast- und Vertretungsprofessuren
6. Promotions- und Habilitationsstellen
7. Studium und Abschlüsse
8. Karriere in der Wissenschaft
9. Beruf und Karriere, allgemein
10. Berufsperspektiven im Verwaltungsbereich
11. Karriereplanung im Verwaltungsbereich
12. Personalentwicklung in Technik und Verwaltung
13. Beteiligung an Gremien und Ausschüssen
14. Qualifizierung von Führungskräften
15. Qualifizierung von Führungsnachwuchs
16. Karriererelevante Weiterbildung
17. Weiterbildung, allgemein
18. Persönlichkeitstraining
19. Weiterbildung speziell für Frauen
20. MultiplikatorInnen -Training

3. Aktionsfeld: Work-Life-Balance

21. Flexible Arbeitszeitmodelle
22. Flexible Telearbeit
23. Flexibilisierung der Arbeitsorganisation
24. Erwerbs- und Erziehungszeiten: Information
25. Freistellung und Beurlaubung
26. Kinderbetreuung
27. Kontakte halten
28. Weiterbildung
29. Göttinger Bündnis für Familien

4. Aktionsfeld: Institutionalisierte Gleichstellung

30. Institutionalisierte Gleichstellung, Funktionen
31. Regelungen
32. Organisationsentwicklung
33. Kompetenzen
34. Ressourcen
35. Handbuch und Qualifizierungsseminar

5. Aktionsfeld: Planungs- und Steuerungsinstrumente

36. Globalhaushalt, Mittelvergabe
37. Kontraktmanagement
38. Anreizsysteme
39. Controlling
40. Dezentrale Umsetzung
41. Gleichstellung in Evaluationen
42. Gender differenzierende Analysen
43. Gremienstrukturen zentral
44. Gremienstrukturen, dezentral
45. Institutionalisierte Geschlechterforschung, Netzwerke

6. Aktionsfeld: Organisationskultur

46. Profil- und Leitbildentwicklung, Zukunftskonzept
47. Geschlechtergerechte Sprachregelung
48. Frauen- und Genderforschung im Profil der Hochschule
49. Gleichstellung in der Außenwirkung
50. Organisationskultur
51. Gendertraining
52. Zielgruppen
53. Konfliktprävention
54. Kooperationen, Frauenforum Göttingen

7. Aktionsfeld: Forschung, Lehre, Studium

55. Gendermainstreaming in der Forschung
56. Gendermainstreaming in der Lehre
57. Gendermainstreaming bei Qualifizierungsarbeiten
58. FrauenAkademie Göttingen
59. Frauen in den Naturwissenschaften: Schulen
60. Studienbegleitung, -betreuung
61. Strukturverbesserungen
62. Gender in BA / MA-Modulen
63. Ehrungen

8. Hochschulinterne Publikationen

uni|in|form 5/1, 2006, **Wissenschaft und Familie**: Bundesweite Interessenvertretung gegründet – Forderungskatalog verabschiedet

uni|in|form 4/2, 2005, Berufsvorbereitung: **Qualifizierungsprogramm Compete4Practice** startet Anfang Juli 2005

uni|in|form 4/2, 2005, Wege der Frauenförderung: **Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik** – Hilfestellung für die Praxis

uni|in|form 4/2, 2005, Betreuung für Kinder: **Tagesstätte der Uni gegründet**

uni|in|form 3/4, 2004, Förderung von Frauen: **Künftiger Präsident beim Rat der Frauenbeauftragten**

uni|in|form 3/4, 2004, Eine kontinuierliche Begleitung und Motivation: Erfolgreicher Abschluss des Projekts „**Chemiestudium unter Genderaspekten**“ – Dauerhaftes Angebot an Praktika in Partnerunternehmen

uni|in|form 3/1, 2004, **Bundesweit einmaliges Projekt in der Chemie**: Frauenförderung: Frischer Wind für die Chancengleichheit durch Beratung, Betreuung und Begleitung bei Studium und Berufseinstieg

uni|in|form 2/3, 2003, Frauen im Uni-Betrieb: **Spitzenposition im Ranking zur Gleichstellung** nach quantitativen Größen

uni|in|form 2/2, 2003, Gradmesser für den Erfolg: Frauenbeauftragte der Georgia Augusta – **Die Stiftung braucht Gleichstellungspolitik**

uni|in|form 2/1, 2003, **Zehn Jahre Universitätsfrauenbüro**: Festveranstaltung zum Jubiläum – Blick auf die künftige Gleichstellungsarbeit

uni|in|form 2/1, 2003, **Netzwerk habilla**: Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

uni|in|form 1/3, 2002, **Frauen in Führungspositionen**: Chemie beteiligt sich an Förderprogramm in den Natur- und Ingenieurwissenschaften

uni|in|form 1/1, 2002, **Aufgaben der Frauenförderung**: Göttingerin stellvertretende LNHF-Vorsitzende

22 Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation

Allgemeine Angaben zum Personal

Statusgruppen	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	gestiegen	gesunken	gleich geblieben
Beschäftigte gesamt	3320	3425	1436	1432	43,3	41,8	X		
darunter: Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, gesamt	973	897	674	641	69,3	71,5		X	
wissenschaftlich Beschäftigte	1735	1728	547	460	31,5	26,6	X		
darunter: Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	772	667	323	245	41,8	36,7	X		
Besch. im wissenschaftsstützenden Bereich	2336	2423	1393	1751	59,6	72,3		X	
darunter: Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	951	945	855	873	89,9	92,4		X	
Forschungseinrichtungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
darunter: befristete Stellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Erläuterung: Stichtag: 01.12. eines jeden Jahres.

Angaben zu den Leitungspositionen

Leitungsfunktionen	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	gestiegen	gesunken	gleich geblieben
Präsident/Präsidentin	1	1	0	0	0,0	0,0			X
Vizepräsidenten/-innen	3	3	1	1	33,3	33,3			X
Kanzler/-in bzw. kaufmänn.Geschäftsleitung	1	1	0	1	0,0	100,0		X	
Programmdirektoren/-innen*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dekane/innen, Institutsleiter/innen, Bereichsleiter/innen (F)	12	12	2	1	16,7	8,3	X		
Dezernenten/innen, Abteilungsleiter/-innen*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
sonstige*	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Erläuterung: Stichtag: 01.12. eines jeden Jahres.

*) Daten zu den Leitungspositionen werden zukünftig in Zusammenarbeit mit den Einrichtungen kontinuierlich erhoben.

23

Beziehungszahlen: Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal 2004 und 2005*

Statusgruppen	Frauenanteil ¹ in %
Professuren : Studierende	17:50
Habilitationen : Promotionen	33:33
Promotionen : Absolvent/innen	33:57
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	57:52
Absolvent/innen : Studierende	57:50

*) Daten der Jahre 2004 und 2005 gemittelt.

¹⁾ Verhältnis = Frauen : Frauen der jeweiligen Gruppe.

Beziehungszahlen: Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal 2003 bis 2005*

Statusgruppen	Frauenanteil ¹ prozentual
Professuren : Studierende	16:50
Habilitationen : Promotionen	32:33
Promotionen : Absolvent/innen	33:64
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	64:52
Absolvent/innen : Studierende	64:50

*) Daten der Jahre 2003 bis 2005 gemittelt.

¹⁾ Verhältnis = Frauen : Frauen der jeweiligen Gruppe.

24
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Einheit/Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	gestiegen	gesunken	gleich geblieben
C4/AT (S)* C4&W3	200	198	22	19	11,0	9,6	X		
C3/AT (S)* C3&W2	102	116	30	23	29,4	19,8	X		
C2/AT * C2&W1	64	70	17	8	26,6	11,4	X		
C1/AT *	51	139	23	45	45,1	32,4	X		
B	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAT I /A16	-	1	-	0	-	0,0	X		
BAT Ia /A15	31	38	0	1	0,0	2,6		X	
BAT Ib /A14	162	192	21	22	13,0	11,5	X		
BAT IIa /A13	1114	964	429	338	38,5	35,1	X		
BAT IIb	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BAT III	1	2	0	0	0,0	0,0			X
BAT IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-
wiss. Hilfskräfte	409	424	198	166	48,4	39,2	X		
studentische Hilfskräfte	1321	1310	667	648	50,5	49,5	X		
Sonstige	10	8	5	4	50,0	50,0			X

Erläuterung: Stichtag: 01.12. eines jeden Jahres.

*) bzw. entsprechende Besoldungsgruppen

25

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Einheit/Status	gesamt		davon Frauen		Frauenanteil		Frauenanteil ist in den letzten 5 Jahren		
	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	gestiegen	gesunken	gleich geblieben
Neuberufungen bei Professuren	18	26	5	4	27,8	15,4	X		
Habilitationen	29	30	12	10	41,4	33,3	X		
SFB -Beschäftigte***	88	70	25	14	28,4	20,0	X		
Post-doc-Stipendiat/innen*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Promotionen**	418	468	127	145	30,4	31,0		X	
Promotions-Stipendiat/innen*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Studienabschlüsse (<i>Diploma, Magistri, Staatsexamina, andere Abschlüsse</i>)	1926	1825	1007	827	52,3	45,3	X		
Studierende	20438	19392	10174	9049	49,8	46,7	X		
Studienanfänger/innen	5420	5105	2800	2305	51,7	45,2	X		

Erläuterung: Stichtag: 01.12. eines jeden Jahres.

*) Die Erhebung der Stipendiaten und Stipendiatinnen ist im Rahmen des Aufbau eines Berichtswesens und zentralen Gleichstellungscontrollings zukünftig vorgesehen.

**) Die Erhebung der Zahl der Doktoranden und Doktorandinnen (inklusive der promovierenden Stipendiatinnen und Stipendiaten) kann erst mit der universitätsweiten Einführung der Promotionsstudiengänge erfolgen.

***) Hier sind die Beschäftigten in den Sonderforschungsbereichen (SFB) statt der Postdoktorandinnen und Doktorandinnen aufgeführt. Die Postdoktorandinnen und Doktorandinnen der Graduiertenkollegs (GK) konnten nicht erfasst werden, da diese in dem genannten Zeitraum noch über Stipendien der DFG finanziert wurden und somit nicht in SAP erfaßt wurden. Im Gleichstellungscontrolling wird die Erfassung von Stipendiatinnen angestrebt. Siehe *.

26

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 (2001)	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	gestiegen	gesunken	gleich geblieben
B	0	3	0	1	0,0	33,3		X	
A16	1	0	0	0	0,0	0,0			X
A15	6	7	2	1	33,3	14,3	X		
A14	11	10	2	1	18,2	10,0	X		
A13	9	10	3	2	33,3	20,0	X		
A12	15	12	5	5	33,3	41,7		X	
A11	11	16	8	8	72,7	50,0	X		
A10	29	32	22	21	75,9	65,6	X		
A 9	17	18	13	13	76,5	72,2	X		
A 8	3	3	0	0	0,0	0,0			X
A 7	7	6	1	2	14,3	33,3		X	
A 6	7	7	0	0	0,0	0,0			X
A 5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 3	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Erläuterung: Stichtag: 01.12. eines jeden Jahres.

27

Personal im nichtwissenschaftlichen Bereich

Beschäftigungsbereich/ Vergütungsgruppe	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 (2001)	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	Stichtag	vor 5 Jahren (2001)	gestiegen	gesunken	gleich geblieben
BAT:									
I	1	3	0	0	0,0	0,0			X
Ia	7	4	3	2	42,9	50,0		X	
Ib	25	18	11	9	44,0	50,0		X	
IIa	46	40	18	17	39,1	42,5		X	
IIb	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III	37	34	8	5	21,6	14,7	X		
IVa	73	61	14	9	19,2	14,8	X		
IVb	124	126	57	58	46,0	46,0		X	
Va/Vb	248	245	148	140	59,7	57,1	X		
Vc	317	330	222	215	70,0	65,2	X		
VIa/VIb	284	300	229	236	80,6	78,7	X		
VII	220	264	177	205	80,5	77,7	X		
VIII	33	42	20	28	60,6	66,7		X	
IX	16	13	13	10	81,3	76,9	X		
X	3	0	0	0	0,0	0			X

Erläuterung: Stichtag: 01.12. eines jeden Jahres.

BESCHÄFTIGTENSITUATION NACH FAKULTÄTEN

Inhaltsverzeichnis

- 1 Einleitung**
- 2 Glossar und Erläuterungen**
- 3 Grunddaten nach Fakultäten**
 - 3.1 Theologische Fakultät**
 - 3.2 Juristische Fakultät**
 - 3.3 Philosophische Fakultät**
 - 3.4 Mathematische Fakultät**
 - 3.5 Fakultät für Physik**
 - 3.6 Fakultät für Chemie**
 - 3.7 Fakultät für Geowissenschaften und Geographie**
 - 3.8 Biologische Fakultät**
 - 3.9 Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie**
 - 3.10 Fakultät für Agrarwissenschaften**
 - 3.11 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät**
 - 3.12 Sozialwissenschaftliche Fakultät**

1. Einleitung

Die Stabsstelle Controlling hat sich in der vergangenen Zeit intensiv mit der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Göttinger Universität beschäftigt, wodurch die Möglichkeit einer nachhaltigen Personalpolitik für Chancengleichheit von Frauen und Männern besteht. Dafür und für die ständig wachsende Zahl von inner- und außeruniversitärer Nachfragen bezüglich der Gleichstellungsaspekte an der Georgia Augusta ist der Aufbau einer zentralen Datenbank geplant, der durch das Projekt »Aufbau eines Berichtswesens« realisiert werden soll.

Um sich nachhaltig in der Personalpolitik für Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen oder zumindest auf Entwicklungen dahingehend aufmerksam machen zu können, wird es erforderlich sein, auf Daten dieser Art weiterhin zuzugreifen und diese gleichstellungspolitisch auszuwerten, wozu sich ein kontinuierliches Gleichstellungscontrolling zwingend anbietet. Die Anforderungen an Universitäten, in allen Bereichen Grund- und Leistungsdaten bereitzustellen, sind in den letzten Jahren enorm gestiegen. Vermehrte leistungsorientierte Mittelbemessung, Zielvereinbarungen, Evaluationen sowie Rankings oder auch Benchmarkingprozesse haben dazu geführt, innerhalb der neu gegründeten Stabsstelle Controlling der Universität Göttingen ein universitätsweites Berichtswesen aufzubauen.

Dies bedeutet die Entwicklung einer zentralen Datenbank, in der alle relevanten Zahlen – sowohl für das Personal als auch für die Studierenden – erfasst werden. Das Gleichstellungscontrolling, das ein gemeinsames Projekt der Stabsstelle Controlling mit dem Frauenbüro der Universität ist, wird sich künftig mit der kontinuierlichen Fortschreibung und Analyse der universitären Daten befassen.

2. Erläuterungen

Die vorliegenden Daten sind das Ergebnis von Auswertungen der sich derzeit im Aufbau befindlichen Datenbank des Gleichstellungscontrollings. Aufgeführt werden Grunddaten und Kennzahlen über Studierende, Absolventen, Mitarbeiter und des wissenschaftlichen Nachwuchses jeder Fakultät - außer der Medizin - der Universität Göttingen. Es wird darauf hingewiesen, dass alle Angaben und Berechnungen auf der Personenzählung der Universitätsstatistik basieren.

Eine Auswertung nach Fachfällen oder gar nach Vollzeitäquivalenten, Daten also, die ein noch genaueres Abbild darstellen würden, konnte in dieser Darstellung aufgrund der derzeitigen Datenlage noch nicht realisiert werden, ist jedoch für die künftige Berichterstattung geplant. Daher ist das vorliegende Material als Entwurf anzusehen, der zur Zeit, wie auch die Datenbank zum Gleichstellungscontrolling, einer ständigen Weiterentwicklung und Verbesserung unterliegt. Die Berechnungen der Kennzahlen sind jeweils gesondert erläutert.

3. Grunddaten nach Fakultäten

3.1 Theologische Fakultät

Studierende (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Studierende insgesamt (WS)^a	369	343	342	321	311
weibliche Studierende	167	159	158	157	156
weiblich in % zu Studierenden insgesamt	45,3	46,4	46,2	48,9	50,2
ausländische Studierende insgesamt	24	26	34	26	24
weibliche ausländische Studierende	6	8	7	9	6
Neuimmatrikulierte (WS + SoSe)	97	78	79	112	78
weibliche Neuimmatrikulierte	56	37	38	49	52
Studierende im 1. FS gesamt	43	34	48	54	41
weibliche Studierende im 1. FS	28	15	21	29	26

^a) WS 2001 = Wintersemester 2000/2001.

Absolventen (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Absolventen insgesamt (WS + SoSe)	44	40	31	19	16
Absolventinnen	25	19	18	10	8
weiblich in % zu Absolventen insgesamt	56,8	47,5	58,1	52,6	50,0

Promotionen (Prüfungsjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Promotionen insgesamt	3	5	6	6	7
darunter weiblich	1	0	1	2	2
weiblich in % zu Promotionen insgesamt	33,3	0,0	16,7	33,3	28,6

Habilitationen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Habilitationen insgesamt	2	1	0	0	3
darunter weiblich	1	1	0	0	2
weiblich in % zu Habilitationen insgesamt	50,0	100,0	0,0	0,0	66,7

Beschäftigte (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Beschäftigte insgesamt	75	73	68	62	66
davon weibliche Beschäftigte insgesamt	32	33	32	34	34
weiblich in % zu Beschäftigten insgesamt	42,7	45,2	47,1	54,8	51,5
davon Professoren und Professorinnen ins.	14	17	18	17	15
darunter Professorinnen insgesamt	1	2	2	2	1
Professorinnen in % zu Professoren insgesamt	7,1	11,8	11,1	11,8	6,7
davon C4/W3 gesamt	11	12	13	13	12
darunter C4/W3 weiblich	1	1	1	1	1
davon C3/W2	3	4	4	3	2
darunter C3/W2 weiblich	0	1	1	1	0
davon W1	0	1	1	1	1
darunter W1 weiblich	0	0	0	0	0
davon wiss. Personal insgesamt (o. P.)	35	33	27	23	28
darunter weibliches wissenschaftliches Personal (o.P.)	12	12	10	12	13
weiblich in % zu wissenschaftlichem Personal (o.P.)	34,3	36,4	37,0	52,2	46,4
davon nichtwiss. Personal insgesamt	26	23	23	22	23
darunter weibliches nichtwissenschaftliches Personal	19	19	20	20	20
weiblich in % zu nichtwissenschaftlichem Personal	73,1	82,6	87,0	90,9	87,0

3.1 Theologische Fakultät (Fortsetzung)

Berufungen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Berufungen gesamt	4	1	1	0	0
darunter weiblich	0	0	0	0	0
weiblich in % zu Berufungen insgesamt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Beziehungszahlen:

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 2001 bis 2005*

Statusgruppen*	Gesamt- verhältnis ¹	Frauen- verhältnis ²
	absolut	absolut
Professuren : Studierende	1:21	1:80
Habilitationen : Promotionen	1:5	1:1
Promotionen : Absolvent/innen	1:6	1:16
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	1:1	1:2
Absolvent/innen : Studierende	1:11	1:10
Professor/innen : Beschäftigte insgesamt	1:4	1:17
nicht-wiss. Beschäftigte : wiss. Beschäftigte	1:1	1:1

*) Daten der Jahre 2001 bis 2005 gemittelt.

¹) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen jeder Statusgruppe (Frauen und Männer gesamt) von 2001 bis 2005. Der Quotient daraus ergibt das Verhältnis zu den jeweiligen Statusgruppen.

Beispielrechnung: arithmetisches Mittel von Professuren und Studierenden von 2001 bis 2005 = 26 Professuren und 3202 Studierende.

Das Gesamtverhältnis ergibt sich aus dem Quotienten von 3202 : 26 = 1 : 123.

²) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen für alle Frauen zu jeder Statusgruppe von 2001 bis 2005, Der Quotient ergibt das Verhältnis von Frauen zu Frauen zu den jeweiligen Statusgruppen.

Durch die Berechnung des Verhältnisses von Frauen zu Frauen (nur Frauen = Frauenverhältnis) können sich höhere Werte als für das Gesamtverhältnis (= Frauen und Männer) ergeben.

3.2 Juristische Fakultät

Studierende (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Studierende insgesamt (WS)^a	3161	3072	2945	2622	2470
weibliche Studierende	1400	1392	1353	1219	1119
weiblich in % zu Studierenden insgesamt	44,3	45,3	45,9	46,5	45,3
ausländische Studierende insgesamt	212	233	232	206	162
weibliche ausländische Studierende	109	125	120	110	106
Neuimmatriulierte (WS + SoSe)	542	568	568	673	405
weibliche Neuimmatriulierte	273	286	291	292	173
Studierende im 1. FS gesamt	372	403	399	331	300
weibliche Studierende im 1. FS	192	220	207	167	136

^a) WS 2001 = Wintersemester 2000/2001.

Absolventen (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Absolventen insgesamt (WS + SoSe)	366	378	315	305	315
Absolventinnen	165	176	164	140	154
weiblich in % zu Absolventen insgesamt	45,1	46,6	52,1	45,9	48,9

Promotionen (Prüfungsjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Promotionen insgesamt	57	55	56	58	44
darunter weiblich	26	26	21	15	14
weiblich in % zu Promotionen insgesamt	45,6	47,3	37,5	25,9	31,8

Habilitationen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Habilitationen insgesamt	6	5	3	3	3
darunter weiblich	0	0	1	1	1
weiblich in % zu Habilitationen insgesamt	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3

Beschäftigte (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Beschäftigte insgesamt	218	130	141	145	135
davon weibliche Beschäftigte insgesamt	95	65	70	72	67
weiblich in % zu Beschäftigten insgesamt	43,6	50,0	49,6	49,7	49,6
davon Professoren und Professorinnen ins.	22	25	23	25	23
darunter Professorinnen insgesamt	3	4	4	5	6
Professorinnen in % zu Professuren insgesamt	13,6	16,0	17,4	20,0	26,1
davon C4/W3 gesamt	16	18	17	19	18
darunter C4/W3 weiblich	0	1	1	2	2
davon C3/W2	6	7	6	6	5
darunter C3/W2 weiblich	3	3	3	3	4
davon W1	0	0	0	0	0
darunter W1 weiblich	0	0	0	0	0
davon wiss. Personal insgesamt (o. P.)	80	53	67	66	61
darunter weibliches wissenschaftliches Personal (o.P.)	46	16	21	20	17
weiblich in % zu wissenschaftlichem Personal (o.P.)	57,5	30,2	31,3	30,3	27,9
davon nichtwiss. Personal insgesamt	116	52	51	54	51
darunter weibliches nichtwissenschaftliches Personal	46	45	45	47	44
weiblich in % zu nichtwissenschaftlichem Personal	39,7	86,5	88,2	87,0	86,3

3.2 Juristische Fakultät (Fortsetzung)

Berufungen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Berufungen gesamt	1	3	2	2	2
darunter weiblich	0	0	0	1	1
weiblich in % zu Berufungen insgesamt	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0

Beziehungszahlen:

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 2001 bis 2005*

Statusgruppen*	Gesamt- verhältnis ¹	Frauen- verhältnis ²
	absolut	absolut
Professuren : Studierende	1:119	1:324
Habilitationen : Promotionen	1:14	1:20
Promotionen : Absolvent/innen	1:6	1:8
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	1:1	1:1
Absolvent/innen : Studierende	1:8	1:8
Professor/innen : Beschäftigte insgesamt	1:6	1:19
nicht-wiss. Beschäftigte : wiss. Beschäftigte	1:1	1:1

*) Daten der Jahre 2001 bis 2005 gemittelt.

¹) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen jeder Statusgruppe (Frauen und Männer gesamt) von 2001 bis 2005. Der Quotient daraus ergibt das Verhältnis zu den jeweiligen Statusgruppen.

Beispielrechnung: arithmetisches Mittel von Professuren und Studierenden von 2001 bis 2005 = 26 Professuren und 3202 Studierende.

Das Gesamtverhältnis ergibt sich aus dem Quotienten von $3202 : 26 = 1 : 123$.

²) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen für alle Frauen zu jeder Statusgruppe von 2001 bis 2005, Der Quotient ergibt das Verhältnis von Frauen zu Frauen zu den jeweiligen Statusgruppen.

Durch die Berechnung des Verhältnisses von Frauen zu Frauen (nur Frauen = Frauenverhältnis) können sich höhere Werte als für das Gesamtverhältnis (= Frauen und Männer) ergeben.

3.3 Philosophische Fakultät

Studierende (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Studierende insgesamt (WS)^a	3897	4021	4211	4179	4342
weibliche Studierende	2425	2542	2700	2703	2810
weiblich in % zu Studierenden insgesamt	62,2	63,2	64,1	64,7	64,7
ausländische Studierende insgesamt	559	583	608	596	570
weibliche ausländische Studierende	381	415	434	424	437
Neuimmatrikulierte (WS + SoSe)	918	1144	1213	1392	1163
weibliche Neuimmatrikulierte	630	779	836	729	758
Studierende im 1. FS gesamt	652	885	973	968	938
weibliche Studierende im 1. FS	446	612	670	636	616

^a) WS 2001 = Wintersemester 2000/2001.

Absolventen (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Absolventen insgesamt (WS + SoSe)	215	218	209	314	281
Absolventinnen	151	155	145	209	188
weiblich in % zu Absolventen insgesamt	70,2	71,1	69,4	66,6	66,9

Promotionen (Prüfungsjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Promotionen insgesamt	45	44	53	46	40
darunter weiblich	25	19	32	24	17
weiblich in % zu Promotionen insgesamt	55,6	43,2	60,4	52,2	42,5

Habilitationen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Habilitationen insgesamt	6	6	5	5	6
darunter weiblich	1	1	1	3	2
weiblich in % zu Habilitationen insgesamt	16,7	16,7	20,0	60,0	33,3

Beschäftigte (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Beschäftigte insgesamt	415	354	343	341	341
davon weibliche Beschäftigte insgesamt	231	182	189	199	201
weiblich in % zu Beschäftigten insgesamt	55,7	51,4	55,1	58,4	58,9
davon Professoren und Professorinnen ins.	62	63	62	64	61
darunter Professorinnen insgesamt	12	12	16	17	18
Professorinnen in % zu Professuren insgesamt	19,4	19,0	25,8	26,6	29,5
davon C4/W3 gesamt	41	43	42	43	38
darunter C4/W3 weiblich	4	4	7	7	6
davon C3/W2	18	16	16	15	18
darunter C3/W2 weiblich	7	7	8	7	10
davon W1	3	4	4	6	5
darunter W1 weiblich	1	1	1	3	2
davon wiss. Personal insgesamt (o. P.)	209	166	157	154	165
darunter weibliches wissenschaftliches Personal (o.P.)	110	61	64	72	79
weiblich in % zu wissenschaftlichem Personal (o.P.)	52,6	36,7	40,8	46,8	47,9
davon nichtwiss. Personal insgesamt	144	125	124	123	115
darunter weibliches nichtwissenschaftliches Personal	109	109	109	110	104
weiblich in % zu nichtwissenschaftlichem Personal	75,7	87,2	87,9	89,4	90,4

3.3 Philosophische Fakultät (Fortsetzung)

Berufungen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Berufungen gesamt	2	8	5	5	5
darunter weiblich	1	1	3	3	2
weiblich in % zu Berufungen insgesamt	50,0	12,5	60,0	60,0	40,0

Beziehungszahlen:

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 2001 bis 2005*

Statusgruppen*	Gesamt- verhältnis ¹	Frauen- verhältnis ²
	absolut	absolut
Professuren : Studierende	1:67	1:176
Habilitationen : Promotionen	1:8	1:12
Promotionen : Absolvent/innen	1:5	1:7
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	1:4	1:4
Absolvent/innen : Studierende	1:17	1:15
Professor/innen : Beschäftigte insgesamt	1:6	1:13
nicht-wiss. Beschäftigte : wiss. Beschäftigte	1:1	1:1

*) Daten der Jahre 2001 bis 2005 gemittelt.

¹) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen jeder Statusgruppe (Frauen und Männer gesamt) von 2001 bis 2005. Der Quotient daraus ergibt das Verhältnis zu den jeweiligen Statusgruppen.

Beispielrechnung: arithmetisches Mittel von Professuren und Studierenden von 2001 bis 2005 = 26 Professuren und 3202 Studierende.

Das Gesamtverhältnis ergibt sich aus dem Quotienten von $3202 : 26 = 1 : 123$.

²) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen für alle Frauen zu jeder Statusgruppe von 2001 bis 2005, Der Quotient ergibt das Verhältnis von Frauen zu Frauen zu den jeweiligen Statusgruppen.

Durch die Berechnung des Verhältnisses von Frauen zu Frauen (nur Frauen = Frauenverhältnis) können sich höhere Werte als für das Gesamtverhältnis (= Frauen und Männer) ergeben.

3.4 Mathematische Fakultät

Studierende (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Studierende insgesamt (WS)^a	497	557	631	672	711
weibliche Studierende	153	178	187	205	212
weiblich in % zu Studierenden insgesamt	30,8	32,0	29,6	30,5	29,8
ausländische Studierende insgesamt	54	82	100	120	115
weibliche ausländische Studierende	16	23	21	30	31
Neuimmatriulierte (WS + SoSe)	115	171	195	170	172
weibliche Neuimmatriulierte	35	55	64	58	62
Studierende im 1. FS gesamt	111	163	202	180	188
weibliche Studierende im 1. FS	33	60	69	58	63

^a) WS 2001 = Wintersemester 2000/2001.

Absolventen (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Absolventen insgesamt (WS + SoSe)	31	35	31	85	67
Absolventinnen	6	12	8	29	19
weiblich in % zu Absolventen insgesamt	19,4	34,3	25,8	34,1	28,4

Promotionen (Prüfungsjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Promotionen insgesamt	10	8	9	13	8
darunter weiblich	1	3	3	2	0
weiblich in % zu Promotionen insgesamt	10,0	37,5	33,3	15,4	0,0

Habilitationen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Habilitationen insgesamt	3	2	1	0	2
darunter weiblich	1	1	0	0	1
weiblich in % zu Habilitationen insgesamt	33,3	50,0	0,0	0,0	50,0

Beschäftigte (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Beschäftigte insgesamt	82	67	64	70	70
davon weibliche Beschäftigte insgesamt	25	19	16	18	20
weiblich in % zu Beschäftigten insgesamt	30,5	28,4	25,0	25,7	28,6
davon Professoren und Professorinnen ins.	17	19	19	22	16
darunter Professorinnen insgesamt	0	1	1	3	3
Professorinnen in % zu Professuren insgesamt	0,0	5,3	5,3	13,6	18,8
davon C4/W3 gesamt	8	8	9	9	7
darunter C4/W3 weiblich	0	0	0	0	0
davon C3/W2	9	9	8	9	6
darunter C3/W2 weiblich	0	0	0	1	1
davon W1	0	2	2	4	3
darunter W1 weiblich	0	1	1	2	2
davon wiss. Personal insgesamt (o. P.)	38	29	30	35	41
darunter weibliches wissenschaftliches Personal (o.P.)	13	5	4	5	7
weiblich in % zu wissenschaftlichem Personal (o.P.)	34,2	17,2	13,3	14,3	17,1
davon nichtwiss. Personal insgesamt	27	19	15	13	13
darunter weibliches nichtwissenschaftliches Personal	12	13	11	10	10
weiblich in % zu nichtwissenschaftlichem Personal	44,4	68,4	73,3	76,9	76,9

3.4 Mathematische Fakultät (Fortsetzung)

Berufungen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Berufungen gesamt	2	1	4	2	2
darunter weiblich	0	0	0	1	0
weiblich in % zu Berufungen insgesamt	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0

Beziehungszahlen:

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 2001 bis 2005*

Statusgruppen*	Gesamt- verhältnis ¹	Frauen- verhältnis ²
	absolut	absolut
Professuren : Studierende	1:32	1:94
Habilitationen : Promotionen	1:5	1:2
Promotionen : Absolvent/innen	1:5	1:8
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	1:3	1:4
Absolvent/innen : Studierende	1:12	1:12
Professor/innen : Beschäftigte insgesamt	1:4	1:10
nicht-wiss. Beschäftigte : wiss. Beschäftigte	1:2	1:1

*) Daten der Jahre 2001 bis 2005 gemittelt.

¹) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen jeder Statusgruppe (Frauen und Männer gesamt) von 2001 bis 2005. Der Quotient daraus ergibt das Verhältnis zu den jeweiligen Statusgruppen.

Beispielrechnung: arithmetisches Mittel von Professuren und Studierenden von 2001 bis 2005 = 26 Professuren und 3202 Studierende.

Das Gesamtverhältnis ergibt sich aus dem Quotienten von $3202 : 26 = 1 : 123$.

²) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen für alle Frauen zu jeder Statusgruppe von 2001 bis 2005, Der Quotient ergibt das Verhältnis von Frauen zu Frauen zu den jeweiligen Statusgruppen.

Durch die Berechnung des Verhältnisses von Frauen zu Frauen (nur Frauen = Frauenverhältnis) können sich höhere Werte als für das Gesamtverhältnis (= Frauen und Männer) ergeben.

3.5 Fakultät für Physik

Studierende (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Studierende insgesamt (WS)^a	643	640	656	675	668
weibliche Studierende	74	95	91	109	108
weiblich in % zu Studierenden insgesamt	11,5	14,8	13,9	16,1	16,2
ausländische Studierende insgesamt	62	66	86	85	61
weibliche ausländische Studierende	10	16	14	20	12
Neuimmatriulierte (WS + SoSe)	96	146	157	187	151
weibliche Neuimmatriulierte	18	34	33	44	30
Studierende im 1. FS gesamt	82	125	188	170	136
weibliche Studierende im 1. FS	11	31	32	33	26

^a) WS 2001 = Wintersemester 2000/2001.

Absolventen (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Absolventen insgesamt (WS + SoSe)	57	53	48	38	38
Absolventinnen	2	9	8	4	5
weiblich in % zu Absolventen insgesamt	3,5	17,0	16,7	10,5	13,2

Promotionen (Prüfungsjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Promotionen insgesamt	60	32	40	39	43
darunter weiblich	6	3	5	5	5
weiblich in % zu Promotionen insgesamt	10,0	9,4	12,5	12,8	11,6

Habilitationen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Habilitationen insgesamt	4	7	2	3	2
darunter weiblich	3	3	0	0	0
weiblich in % zu Habilitationen insgesamt	75,0	42,9	0,0	0,0	0,0

Beschäftigte (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Beschäftigte insgesamt	341	290	272	270	277
davon weibliche Beschäftigte insgesamt	78	59	47	51	57
weiblich in % zu Beschäftigten insgesamt	22,9	20,3	17,3	18,9	20,6
davon Professoren und Professorinnen ins.	31	28	29	26	26
darunter Professorinnen insgesamt	1	2	2	2	2
Professorinnen in % zu Professuren insgesamt	3,2	7,1	6,9	7,7	7,7
davon C4/W3 gesamt	13	12	11	11	11
darunter C4/W3 weiblich	1	1	1	1	1
davon C3/W2	12	10	11	10	9
darunter C3/W2 weiblich	0	1	1	1	1
davon W1	2	2	3	3	4
darunter W1 weiblich	0	0	0	0	0
davon wiss. Personal insgesamt (o. P.)	160	137	120	116	125
darunter weibliches wissenschaftliches Personal (o.P.)	39	22	12	14	19
weiblich in % zu wissenschaftlichem Personal (o.P.)	24,4	16,1	10,0	12,1	15,2
davon nichtwiss. Personal insgesamt	150	125	123	128	126
darunter weibliches nichtwissenschaftliches Personal	38	35	33	35	36
weiblich in % zu nichtwissenschaftlichem Personal	25,3	28,0	26,8	27,3	28,6

3.5 Fakultät für Physik (Fortsetzung)

Berufungen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Berufungen gesamt	0	2	2	0	3
darunter weiblich	0	1	0	0	0
weiblich in % zu Berufungen insgesamt	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0

Beziehungszahlen:

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 2001 bis 2005*

Statusgruppen*	Gesamt- verhältnis ¹	Frauen- verhältnis ²
	absolut	absolut
Professuren : Studierende	1:23	1:48
Habilitationen : Promotionen	1:11	1:5
Promotionen : Absolvent/innen	1:1	1:1
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	1:3	1:5
Absolvent/innen : Studierende	1:14	1:16
Professor/innen : Beschäftigte insgesamt	1:10	1:29
nicht-wiss. Beschäftigte : wiss. Beschäftigte	1:1	1:1

*) Daten der Jahre 2001 bis 2005 gemittelt.

¹) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen jeder Statusgruppe (Frauen und Männer gesamt) von 2001 bis 2005. Der Quotient daraus ergibt das Verhältnis zu den jeweiligen Statusgruppen.

Beispielrechnung: arithmetisches Mittel von Professuren und Studierenden von 2001 bis 2005 = 26 Professuren und 3202 Studierende.

Das Gesamtverhältnis ergibt sich aus dem Quotienten von 3202 : 26 = 1 : 123.

²) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen für alle Frauen zu jeder Statusgruppe von 2001 bis 2005, Der Quotient ergibt das Verhältnis von Frauen zu Frauen zu den jeweiligen Statusgruppen.

Durch die Berechnung des Verhältnisses von Frauen zu Frauen (nur Frauen = Frauenverhältnis) können sich höhere Werte als für das Gesamtverhältnis (= Frauen und Männer) ergeben.

3.6 Fakultät für Chemie

Studierende (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Studierende insgesamt (WS)^a	509	488	504	550	591
weibliche Studierende	142	167	175	205	221
weiblich in % zu Studierenden insgesamt	27,9	34,2	34,7	37,3	37,4
ausländische Studierende insgesamt	76	76	99	110	108
weibliche ausländische Studierende	29	32	39	46	47
Neuimmatriulierte (WS + SoSe)	123	160	169	239	197
weibliche Neuimmatriulierte	45	61	64	103	81
Studierende im 1. FS gesamt	73	115	115	145	163
weibliche Studierende im 1. FS	27	52	46	67	70

^a) WS 2001 = Wintersemester 2000/2001.

Absolventen (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Absolventen insgesamt (WS + SoSe)	46	47	33	36	34
Absolventinnen	15	14	16	12	15
weiblich in % zu Absolventen insgesamt	32,6	29,8	48,5	33,3	44,1

Promotionen (Prüfungsjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Promotionen insgesamt	66	43	40	44	42
darunter weiblich	12	6	12	10	11
weiblich in % zu Promotionen insgesamt	18,2	14,0	30,0	22,7	26,2

Habilitationen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Habilitationen insgesamt	2	1	2	2	1
darunter weiblich	1	1	1	1	1
weiblich in % zu Habilitationen insgesamt	50,0	100,0	50,0	50,0	100,0

Beschäftigte (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Beschäftigte insgesamt	308	283	278	264	268
davon weibliche Beschäftigte insgesamt	89	81	81	80	85
weiblich in % zu Beschäftigten insgesamt	28,9	28,6	29,1	30,3	31,7
davon Professoren und Professorinnen ins.	18	17	17	16	16
darunter Professorinnen insgesamt	0	2	3	3	2
Professorinnen in % zu Professuren insgesamt	0,0	11,8	17,6	18,8	12,5
davon C4/W3 gesamt	11	11	11	10	11
darunter C4/W3 weiblich	0	0	0	0	0
davon C3/W2	3	3	3	3	3
darunter C3/W2 weiblich	0	0	0	0	0
davon W1	3	2	3	3	2
darunter W1 weiblich	0	2	3	3	2
davon wiss. Personal insgesamt (o. P.)	126	126	117	108	111
darunter weibliches wissenschaftliches Personal (o.P.)	41	29	28	28	34
weiblich in % zu wissenschaftlichem Personal (o.P.)	32,5	23,0	23,9	25,9	30,6
davon nichtwiss. Personal insgesamt	164	140	144	140	141
darunter weibliches nichtwissenschaftliches Personal	48	50	50	49	49
weiblich in % zu nichtwissenschaftlichem Personal	29,3	35,7	34,7	35,0	34,8

3.6 Fakultät für Chemie (Fortsetzung)

Berufungen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Berufungen gesamt	2	0	0	1	1
darunter weiblich	0	0	0	0	1
weiblich in % zu Berufungen insgesamt	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Beziehungszahlen:

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 2001 bis 2005*

Statusgruppen*	Gesamt- verhältnis ¹	Frauen- verhältnis ²
	absolut	absolut
Professuren : Studierende	1:31	1:91
Habilitationen : Promotionen	1:24	1:10
Promotionen : Absolvent/innen	1:1	1:1
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	1:3	1:4
Absolvent/innen : Studierende	1:14	1:13
Professor/innen : Beschäftigte insgesamt	1:16	1:42
nicht-wiss. Beschäftigte : wiss. Beschäftigte	1:1	1:1

*) Daten der Jahre 2001 bis 2005 gemittelt.

¹) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen jeder Statusgruppe (Frauen und Männer gesamt) von 2001 bis 2005. Der Quotient daraus ergibt das Verhältnis zu den jeweiligen Statusgruppen.

Beispielrechnung: arithmetisches Mittel von Professuren und Studierenden von 2001 bis 2005 = 26 Professuren und 3202 Studierende.

Das Gesamtverhältnis ergibt sich aus dem Quotienten von 3202 : 26 = 1 : 123.

²) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen für alle Frauen zu jeder Statusgruppe von 2001 bis 2005, Der Quotient ergibt das Verhältnis von Frauen zu Frauen zu den jeweiligen Statusgruppen.

Durch die Berechnung des Verhältnisses von Frauen zu Frauen (nur Frauen = Frauenverhältnis) können sich höhere Werte als für das Gesamtverhältnis (= Frauen und Männer) ergeben.

3.7 Fakultät für Geowissenschaften und Geographie

Studierende (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Studierende insgesamt (WS)^a	644	605	613	638	638
weibliche Studierende	245	235	233	262	251
weiblich in % zu Studierenden insgesamt	38,0	38,8	38,0	41,1	39,3
ausländische Studierende insgesamt	31	39	43	54	48
weibliche ausländische Studierende	13	16	17	25	20
Neuimmatriulierte (WS + SoSe)	107	104	158	203	158
weibliche Neuimmatriulierte	53	47	65	95	63
Studierende im 1. FS gesamt	100	105	150	176	138
weibliche Studierende im 1. FS	48	47	59	80	55

^a) WS 2001 = Wintersemester 2000/2001.

Absolventen (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Absolventen insgesamt (WS + SoSe)	69	58	48	66	57
Absolventinnen	33	26	17	20	31
weiblich in % zu Absolventen insgesamt	47,8	44,8	35,4	30,3	54,4

Promotionen (Prüfungsjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Promotionen insgesamt	21	6	14	14	18
darunter weiblich	7	1	6	5	4
weiblich in % zu Promotionen insgesamt	33,3	16,7	42,9	35,7	22,2

Habilitationen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Habilitationen insgesamt	0	3	1	3	1
darunter weiblich	0	0	0	0	1
weiblich in % zu Habilitationen insgesamt	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0

Beschäftigte (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Beschäftigte insgesamt	208	178	180	155	179
davon weibliche Beschäftigte insgesamt	81	62	59	58	69
weiblich in % zu Beschäftigten insgesamt	38,9	34,8	32,8	37,4	38,5
davon Professoren und Professorinnen ins.	23	24	24	18	19
darunter Professorinnen insgesamt	1	2	2	2	3
Professorinnen in % zu Professuren insgesamt	4,3	8,3	8,3	11,1	15,8
davon C4/W3 gesamt	8	8	10	9	9
darunter C4/W3 weiblich	1	1	1	1	1
davon C3/W2	11	11	9	5	5
darunter C3/W2 weiblich	0	0	0	0	0
davon W1	1	4	4	4	5
darunter W1 weiblich	0	1	1	1	2
davon wiss. Personal insgesamt (o. P.)	101	80	80	65	88
darunter weibliches wissenschaftliches Personal (o.P.)	42	21	17	17	28
weiblich in % zu wissenschaftlichem Personal (o.P.)	41,6	26,3	21,3	26,2	31,8
davon nichtwiss. Personal insgesamt	84	74	76	72	72
darunter weibliches nichtwissenschaftliches Personal	38	39	40	39	38
weiblich in % zu nichtwissenschaftlichem Personal	45,2	52,7	52,6	54,2	52,8

3.7 Fakultät für Geowissenschaften und Geographie (Fortsetzung)

Berufungen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Berufungen gesamt	1	4	0	0	0
darunter weiblich	0	0	0	0	0
weiblich in % zu Berufungen insgesamt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Beziehungszahlen:

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 2001 bis 2005*

Statusgruppen*	Gesamt- verhältnis ¹	Frauen- verhältnis ²
	absolut	absolut
Professuren : Studierende	1:29	1:123
Habilitationen : Promotionen	1:8	1:5
Promotionen : Absolvent/innen	1:4	1:5
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	1:2	1:2
Absolvent/innen : Studierende	1:10	1:10
Professor/innen : Beschäftigte insgesamt	1:8	1:33
nicht-wiss. Beschäftigte : wiss. Beschäftigte	1:1	1:1

*) Daten der Jahre 2001 bis 2005 gemittelt.

¹) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen jeder Statusgruppe (Frauen und Männer gesamt) von 2001 bis 2005. Der Quotient daraus ergibt das Verhältnis zu den jeweiligen Statusgruppen.

Beispielrechnung: arithmetisches Mittel von Professuren und Studierenden von 2001 bis 2005 = 26 Professuren und 3202 Studierende.

Das Gesamtverhältnis ergibt sich aus dem Quotienten von $3202 : 26 = 1 : 123$.

²) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen für alle Frauen zu jeder Statusgruppe von 2001 bis 2005, Der Quotient ergibt das Verhältnis von Frauen zu Frauen zu den jeweiligen Statusgruppen.

Durch die Berechnung des Verhältnisses von Frauen zu Frauen (nur Frauen = Frauenverhältnis) können sich höhere Werte als für das Gesamtverhältnis (= Frauen und Männer) ergeben.

3.8 Biologische Fakultät

Studierende (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Studierende insgesamt (WS)^a	2077	2137	2181	2205	2200
weibliche Studierende	1312	1363	1412	1409	1418
weiblich in % zu Studierenden insgesamt	63,2	63,8	64,7	63,9	64,5
ausländische Studierende insgesamt	187	230	265	315	282
weibliche ausländische Studierende	104	124	141	172	174
Neuimmatriulierte (WS + SoSe)	461	448	454	509	511
weibliche Neuimmatriulierte	316	292	301	287	362
Studierende im 1. FS gesamt	369	426	468	467	442
weibliche Studierende im 1. FS	257	274	298	280	306

^a) WS 2001 = Wintersemester 2000/2001.

Absolventen (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Absolventen insgesamt (WS + SoSe)	192	191	185	204	226
Absolventinnen	129	122	128	137	154
weiblich in % zu Absolventen insgesamt	67,2	63,9	69,2	67,2	68,1

Promotionen (Prüfungsjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Promotionen insgesamt	74	75	76	86	92
darunter weiblich	33	36	32	46	37
weiblich in % zu Promotionen insgesamt	44,6	48,0	42,1	53,5	40,2

Habilitationen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Habilitationen insgesamt	4	4	5	5	4
darunter weiblich	2	2	1	0	1
weiblich in % zu Habilitationen insgesamt	50,0	50,0	20,0	0,0	25,0

Beschäftigte (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Beschäftigte insgesamt	432	394	414	415	415
davon weibliche Beschäftigte insgesamt	219	200	208	207	212
weiblich in % zu Beschäftigten insgesamt	50,7	50,8	50,2	49,9	51,1
davon Professoren und Professorinnen ins.	32	31	38	38	37
darunter Professorinnen insgesamt	4	4	4	5	5
Professorinnen in % zu Professuren insgesamt	12,5	12,9	10,5	13,2	13,5
davon C4/W3 gesamt	16	16	21	22	22
darunter C4/W3 weiblich	2	2	3	3	3
davon C3/W2	12	12	13	12	11
darunter C3/W2 weiblich	2	2	1	2	2
davon W1	2	2	3	3	3
darunter W1 weiblich	0	0	0	0	0
davon wiss. Personal insgesamt (o. P.)	213	197	203	203	210
darunter weibliches wissenschaftliches Personal (o.P.)	100	82	85	82	93
weiblich in % zu wissenschaftlichem Personal (o.P.)	46,9	41,6	41,9	40,4	44,3
davon nichtwiss. Personal insgesamt	187	166	173	174	168
darunter weibliches nichtwissenschaftliches Personal	115	114	119	120	114
weiblich in % zu nichtwissenschaftlichem Personal	61,5	68,7	68,8	69,0	67,9

3.8 Biologische Fakultät (Fortsetzung)

Berufungen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Berufungen gesamt	1	2	7	2	1
darunter weiblich	1	0	0	1	0
weiblich in % zu Berufungen insgesamt	100,0	0,0	0,0	50,0	0,0

Beziehungszahlen:

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 2001 bis 2005*

Statusgruppen*	Gesamt- verhältnis ¹	Frauen- verhältnis ²
	absolut	absolut
Professuren : Studierende	1:62	1:346
Habilitationen : Promotionen	1:20	1:37
Promotionen : Absolvent/innen	1:2	1:4
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	1:2	1:2
Absolvent/innen : Studierende	1:11	1:10
Professor/innen : Beschäftigte insgesamt	1:12	1:52
nicht-wiss. Beschäftigte : wiss. Beschäftigte	1:1	1:1

*) Daten der Jahre 2001 bis 2005 gemittelt.

¹) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen jeder Statusgruppe (Frauen und Männer gesamt) von 2001 bis 2005. Der Quotient daraus ergibt das Verhältnis zu den jeweiligen Statusgruppen.

Beispielrechnung: arithmetisches Mittel von Professuren und Studierenden von 2001 bis 2005 = 26 Professuren und 3202 Studierende.

Das Gesamtverhältnis ergibt sich aus dem Quotienten von $3202 : 26 = 1 : 123$.

²) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen für alle Frauen zu jeder Statusgruppe von 2001 bis 2005, Der Quotient ergibt das Verhältnis von Frauen zu Frauen zu den jeweiligen Statusgruppen.

Durch die Berechnung des Verhältnisses von Frauen zu Frauen (nur Frauen = Frauenverhältnis) können sich höhere Werte als für das Gesamtverhältnis (= Frauen und Männer) ergeben.

3.9 Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie

Studierende (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Studierende insgesamt (WS)^a	590	580	623	681	738
weibliche Studierende	163	167	177	200	240
weiblich in % zu Studierenden insgesamt	27,6	28,8	28,4	29,4	32,5
ausländische Studierende insgesamt	113	116	132	132	136
weibliche ausländische Studierende	22	26	31	36	39
Neuimmatriulierte (WS + SoSe)	126	157	189	243	200
weibliche Neuimmatriulierte	35	54	57	76	79
Studierende im 1. FS gesamt	107	149	213	234	238
weibliche Studierende im 1. FS	34	55	69	68	96

^a) WS 2001 = Wintersemester 2000/2001.

Absolventen (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Absolventen insgesamt (WS + SoSe)	120	102	89	102	107
Absolventinnen	34	33	26	32	38
weiblich in % zu Absolventen insgesamt	28,3	32,4	29,2	31,4	35,5

Promotionen (Prüfungsjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Promotionen insgesamt	33	6	26	8	31
darunter weiblich	4	1	2	2	5
weiblich in % zu Promotionen insgesamt	12,1	16,7	7,7	25,0	16,1

Habilitationen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Habilitationen insgesamt	0	0	1	0	0
darunter weiblich	0	0	0	0	0
weiblich in % zu Habilitationen insgesamt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Beschäftigte (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Beschäftigte insgesamt	266	224	226	231	231
davon weibliche Beschäftigte insgesamt	101	70	84	89	88
weiblich in % zu Beschäftigten insgesamt	38,0	31,3	37,2	38,5	38,1
davon Professoren und Professorinnen ins.	21	22	22	21	18
darunter Professorinnen insgesamt	3	3	3	3	3
Professorinnen in % zu Professuren insgesamt	14,3	13,6	13,6	14,3	16,7
davon C4/W3 gesamt	15	15	14	14	12
darunter C4/W3 weiblich	2	2	2	2	2
davon C3/W2	5	6	7	6	5
darunter C3/W2 weiblich	1	1	1	1	1
davon W1	1	1	1	1	1
darunter W1 weiblich	0	0	0	0	0
davon wiss. Personal insgesamt (o. P.)	107	93	91	98	108
darunter weibliches wissenschaftliches Personal (o.P.)	35	12	19	21	23
weiblich in % zu wissenschaftlichem Personal (o.P.)	32,7	12,9	20,9	21,4	21,3
davon nichtwiss. Personal insgesamt	138	109	113	112	105
darunter weibliches nichtwissenschaftliches Personal	63	55	62	65	62
weiblich in % zu nichtwissenschaftlichem Personal	45,7	50,5	54,9	58,0	59,0

3.9 Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie (Fortsetzung)

Berufungen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Berufungen gesamt	4	0	1	0	0
darunter weiblich	1	0	0	0	0
weiblich in % zu Berufungen insgesamt	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Beziehungszahlen:

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 2001 bis 2005*

Statusgruppen*	Gesamt- verhältnis ¹	Frauen- verhältnis ²
	absolut	absolut
Professuren : Studierende	1:31	1:63
Habilitationen : Promotionen	1:21	1:3
Promotionen : Absolvent/innen	1:5	1:11
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	1:2	1:2
Absolvent/innen : Studierende	1:6	1:6
Professor/innen : Beschäftigte insgesamt	1:11	1:29
nicht-wiss. Beschäftigte : wiss. Beschäftigte	1:1	1:0

*) Daten der Jahre 2001 bis 2005 gemittelt.

¹) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen jeder Statusgruppe (Frauen und Männer gesamt) von 2001 bis 2005. Der Quotient daraus ergibt das Verhältnis zu den jeweiligen Statusgruppen.

Beispielrechnung: arithmetisches Mittel von Professuren und Studierenden von 2001 bis 2005 = 26 Professuren und 3202 Studierende.

Das Gesamtverhältnis ergibt sich aus dem Quotienten von 3202 : 26 = 1 : 123.

²) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen für alle Frauen zu jeder Statusgruppe von 2001 bis 2005, Der Quotient ergibt das Verhältnis von Frauen zu Frauen zu den jeweiligen Statusgruppen.

Durch die Berechnung des Verhältnisses von Frauen zu Frauen (nur Frauen = Frauenverhältnis) können sich höhere Werte als für das Gesamtverhältnis (= Frauen und Männer) ergeben.

3.10 Fakultät für Agrarwissenschaften

Studierende (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Studierende insgesamt (WS)^a	1025	1017	1065	1050	1113
weibliche Studierende	391	397	397	394	455
weiblich in % zu Studierenden insgesamt	38,1	39,0	37,3	37,5	40,9
ausländische Studierende insgesamt	266	230	241	225	240
weibliche ausländische Studierende	82	70	71	67	79
Neuimmatriulierte (WS + SoSe)	238	269	261	371	314
weibliche Neuimmatriulierte	105	99	97	139	151
Studierende im 1. FS gesamt	156	204	225	323	333
weibliche Studierende im 1. FS	69	79	83	127	151

^a) WS 2001 = Wintersemester 2000/2001.

Absolventen (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Absolventen insgesamt (WS + SoSe)	101	83	96	159	165
Absolventinnen	41	45	34	71	74
weiblich in % zu Absolventen insgesamt	40,6	54,2	35,4	44,7	44,8

Promotionen (Prüfungsjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Promotionen insgesamt	57	52	63	46	46
darunter weiblich	17	14	18	16	19
weiblich in % zu Promotionen insgesamt	29,8	26,9	28,6	34,8	41,3

Habilitationen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Habilitationen insgesamt	0	5	1	0	5
darunter weiblich	0	0	1	0	2
weiblich in % zu Habilitationen insgesamt	0,0	0,0	100,0	0,0	40,0

Beschäftigte (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Beschäftigte insgesamt	460	422	397	403	399
davon weibliche Beschäftigte insgesamt	253	229	219	221	224
weiblich in % zu Beschäftigten insgesamt	55,0	54,3	55,2	54,8	56,1
davon Professoren und Professorinnen ins.	31	33	31	30	28
darunter Professorinnen insgesamt	4	4	4	4	3
Professorinnen in % zu Professuren insgesamt	12,9	12,1	12,9	13,3	10,7
davon C4/W3 gesamt	16	18	17	18	15
darunter C4/W3 weiblich	1	1	1	1	1
davon C3/W2	13	12	11	10	10
darunter C3/W2 weiblich	3	3	3	3	2
davon W1	1	2	2	1	2
darunter W1 weiblich	0	0	0	0	0
davon wiss. Personal insgesamt (o. P.)	181	159	137	152	146
darunter weibliches wissenschaftliches Personal (o.P.)	90	70	62	69	66
weiblich in % zu wissenschaftlichem Personal (o.P.)	49,7	44,0	45,3	45,4	45,2
davon nichtwiss. Personal insgesamt	248	230	229	221	225
darunter weibliches nichtwissenschaftliches Personal	159	155	153	148	155
weiblich in % zu nichtwissenschaftlichem Personal	64,1	67,4	66,8	67,0	68,9

3.10 Fakultät für Agrarwissenschaften (Fortsetzung)

Berufungen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Berufungen gesamt	5	2	1	0	1
darunter weiblich	0	0	0	0	0
weiblich in % zu Berufungen insgesamt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Beziehungszahlen:

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 2001 bis 2005*

Statusgruppen*	Gesamt- verhältnis ¹	Frauen- verhältnis ²
	absolut	absolut
Professuren : Studierende	1:34	1:102
Habilitationen : Promotionen	1:26	1:17
Promotionen : Absolvent/innen	1:2	1:3
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	1:2	1:2
Absolvent/innen : Studierende	1:9	1:8
Professor/innen : Beschäftigte insgesamt	1:13	1:57
nicht-wiss. Beschäftigte : wiss. Beschäftigte	1:1	1:0

*) Daten der Jahre 2001 bis 2005 gemittelt.

¹) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen jeder Statusgruppe (Frauen und Männer gesamt) von 2001 bis 2005. Der Quotient daraus ergibt das Verhältnis zu den jeweiligen Statusgruppen.

Beispielrechnung: arithmetisches Mittel von Professuren und Studierenden von 2001 bis 2005 = 26 Professuren und 3202 Studierende.

Das Gesamtverhältnis ergibt sich aus dem Quotienten von 3202 : 26 = 1 : 123.

²) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen für alle Frauen zu jeder Statusgruppe von 2001 bis 2005, Der Quotient ergibt das Verhältnis von Frauen zu Frauen zu den jeweiligen Statusgruppen.

Durch die Berechnung des Verhältnisses von Frauen zu Frauen (nur Frauen = Frauenverhältnis) können sich höhere Werte als für das Gesamtverhältnis (= Frauen und Männer) ergeben.

3.11 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Studierende (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Studierende insgesamt (WS)^a	3081	3065	3031	3100	3238
weibliche Studierende	1043	1070	1129	1184	1267
weiblich in % zu Studierenden insgesamt	33,9	34,9	37,2	38,2	39,1
ausländische Studierende insgesamt	290	305	339	378	350
weibliche ausländische Studierende	123	139	169	190	212
Neuimmatriulierte (WS + SoSe)	737	708	784	797	643
weibliche Neuimmatriulierte	320	269	321	313	280
Studierende im 1. FS gesamt	552	534	574	532	526
weibliche Studierende im 1. FS	245	216	247	230	237

^a) WS 2001 = Wintersemester 2000/2001.

Absolventen (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Absolventen insgesamt (WS + SoSe)	408	336	225	326	353
Absolventinnen	122	110	70	130	158
weiblich in % zu Absolventen insgesamt	29,9	32,7	31,1	39,9	44,8

Promotionen (Prüfungsjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Promotionen insgesamt	32	31	30	30	27
darunter weiblich	7	12	7	8	5
weiblich in % zu Promotionen insgesamt	21,9	38,7	23,3	26,7	18,5

Habilitationen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Habilitationen insgesamt	1	2	2	1	0
darunter weiblich	0	0	2	0	0
weiblich in % zu Habilitationen insgesamt	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0

Beschäftigte (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Beschäftigte insgesamt	223	174	161	156	154
davon weibliche Beschäftigte insgesamt	98	69	62	64	64
weiblich in % zu Beschäftigten insgesamt	43,9	39,7	38,5	41,0	41,6
davon Professoren und Professorinnen ins.	24	22	18	20	20
darunter Professorinnen insgesamt	2	2	1	1	1
Professorinnen in % zu Professuren insgesamt	8,3	9,1	5,6	5,0	5,0
davon C4/W3 gesamt	20	19	17	18	18
darunter C4/W3 weiblich	2	2	1	1	1
davon C3/W2	4	3	0	1	1
darunter C3/W2 weiblich	0	0	0	0	0
davon W1	0	0	1	1	1
darunter W1 weiblich	0	0	0	0	0
davon wiss. Personal insgesamt (o. P.)	141	114	108	104	104
darunter weibliches wissenschaftliches Personal (o.P.)	60	31	28	33	36
weiblich in % zu wissenschaftlichem Personal (o.P.)	42,6	27,2	25,9	31,7	34,6
davon nichtwiss. Personal insgesamt	58	38	35	32	30
darunter weibliches nichtwissenschaftliches Personal	36	36	33	30	27
weiblich in % zu nichtwissenschaftlichem Personal	62,1	94,7	94,3	93,8	90,0

3.11 Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (Fortsetzung)

Berufungen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Berufungen gesamt	1	1	6	1	1
darunter weiblich	0	0	0	0	0
weiblich in % zu Berufungen insgesamt	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Beziehungszahlen:

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 2001 bis 2005*

Statusgruppen*	Gesamt- verhältnis ¹	Frauen- verhältnis ²
	absolut	absolut
Professuren : Studierende	1:148	1:1139
Habilitationen : Promotionen	1:30	1:8
Promotionen : Absolvent/innen	1:11	1:15
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	1:2	1:2
Absolvent/innen : Studierende	1:9	1:10
Professor/innen : Beschäftigte insgesamt	1:8	1:71
nicht-wiss. Beschäftigte : wiss. Beschäftigte	1:3	1:1

*) Daten der Jahre 2001 bis 2005 gemittelt.

¹) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen jeder Statusgruppe (Frauen und Männer gesamt) von 2001 bis 2005. Der Quotient daraus ergibt das Verhältnis zu den jeweiligen Statusgruppen.

Beispielrechnung: arithmetisches Mittel von Professuren und Studierenden von 2001 bis 2005 = 26 Professuren und 3202 Studierende.

Das Gesamtverhältnis ergibt sich aus dem Quotienten von $3202 : 26 = 1 : 123$.

²) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen für alle Frauen zu jeder Statusgruppe von 2001 bis 2005, Der Quotient ergibt das Verhältnis von Frauen zu Frauen zu den jeweiligen Statusgruppen.

Durch die Berechnung des Verhältnisses von Frauen zu Frauen (nur Frauen = Frauenverhältnis) können sich höhere Werte als für das Gesamtverhältnis (= Frauen und Männer) ergeben.

3.12 Sozialwissenschaftliche Fakultät

Studierende (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Studierende insgesamt (WS)^a	2899	3113	3247	3332	3418
weibliche Studierende	1534	1667	1777	1901	1917
weiblich in % zu Studierenden insgesamt	52,9	53,5	54,7	57,1	56,1
ausländische Studierende insgesamt	222	246	302	302	218
weibliche ausländische Studierende	128	149	184	194	175
Neuimmatriulierte (WS + SoSe)	724	663	747	803	601
weibliche Neuimmatriulierte	427	385	442	422	338
Studierende im 1. FS gesamt	567	543	618	672	520
weibliche Studierende im 1. FS	324	317	367	403	293

^a) WS 2001 = Wintersemester 2000/2001.

Absolventen (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Absolventen insgesamt (WS + SoSe)	176	130	202	226	267
Absolventinnen	104	67	119	146	163
weiblich in % zu Absolventen insgesamt	59,1	51,5	58,9	64,6	61,0

Promotionen (Prüfungsjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Promotionen insgesamt	10	18	18	30	20
darunter weiblich	6	10	8	12	8
weiblich in % zu Promotionen insgesamt	60,0	55,6	44,4	40,0	40,0

Habilitationen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Habilitationen insgesamt	2	5	2	1	2
darunter weiblich	1	1	1	0	1
weiblich in % zu Habilitationen insgesamt	50,0	20,0	50,0	0,0	50,0

Beschäftigte (Personenzählung)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Beschäftigte insgesamt	155	115	118	104	103
davon weibliche Beschäftigte insgesamt	81	60	62	56	65
weiblich in % zu Beschäftigten insgesamt	52,3	52,2	52,5	53,8	63,1
davon Professoren und Professorinnen ins.	25	26	27	26	24
darunter Professorinnen insgesamt	4	6	6	7	8
Professorinnen in % zu Professuren insgesamt	16,0	23,1	22,2	26,9	33,3
davon C4/W3 gesamt	11	11	12	11	13
darunter C4/W3 weiblich	2	2	2	2	4
davon C3/W2	8	10	10	10	8
darunter C3/W2 weiblich	2	3	3	3	3
davon W1	2	1	2	3	2
darunter W1 weiblich	0	1	1	2	1
davon wiss. Personal insgesamt (o. P.)	77	55	59	48	47
darunter weibliches wissenschaftliches Personal (o.P.)	47	23	27	22	28
weiblich in % zu wissenschaftlichem Personal (o.P.)	61,0	41,8	45,8	45,8	59,6
davon nichtwiss. Personal insgesamt	53	34	32	30	32
darunter weibliches nichtwissenschaftliches Personal	30	31	29	27	29
weiblich in % zu nichtwissenschaftlichem Personal	56,6	91,2	90,6	90,0	90,6

3.12 Sozialwissenschaftliche Fakultät (Fortsetzung)

Berufungen (Kalenderjahr)	2001	2002	2003	2004	2005
	1	2	3	4	5
Berufungen gesamt	3	3	1	1	2
darunter weiblich	1	1	0	0	0
weiblich in % zu Berufungen insgesamt	33,3	33,3	0,0	0,0	0,0

Beziehungszahlen:

Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal von 2001 bis 2005*

Statusgruppen*	Gesamt- verhältnis ¹	Frauen- verhältnis ²
	absolut	absolut
Professuren : Studierende	1:123	1:293
Habilitationen : Promotionen	1:10	1:9
Promotionen : Absolvent/innen	1:11	1:13
Absolvent/innen : Studienanfänger/innen	1:3	1:3
Absolvent/innen : Studierende	1:16	1:15
Professor/innen : Beschäftigte insgesamt	1:5	1:11
nicht-wiss. Beschäftigte : wiss. Beschäftigte	1:2	1:1

*) Daten der Jahre 2001 bis 2005 gemittelt.

¹) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen jeder Statusgruppe (Frauen und Männer gesamt) von 2001 bis 2005. Der Quotient daraus ergibt das Verhältnis zu den jeweiligen Statusgruppen.

Beispielrechnung: arithmetisches Mittel von Professuren und Studierenden von 2001 bis 2005 = 26 Professuren und 3202 Studierende.

Das Gesamtverhältnis ergibt sich aus dem Quotienten von $3202 : 26 = 1 : 123$.

²) Berechnung: arithmetisches Mittel der absoluten Zahlen für alle Frauen zu jeder Statusgruppe von 2001 bis 2005, Der Quotient ergibt das Verhältnis von Frauen zu Frauen zu den jeweiligen Statusgruppen.

Durch die Berechnung des Verhältnisses von Frauen zu Frauen (nur Frauen = Frauenverhältnis) können sich höhere Werte als für das Gesamtverhältnis (= Frauen und Männer) ergeben.