



Georg-August-Universität  
Göttingen

Fakultät für Geowissenschaften  
und Geographie

# Gleichstellungsplan **2015 – 2021**

---

Fakultät für Geowissenschaften und Geographie

## 1. Bestandsaufnahme und Analyse

Die Fakultät für Geowissenschaften und Geographie verfolgt das Ziel, die Chancengleichheit all Ihrer Mitglieder und Angehörigen gleichsam zu fördern. Sie will alle ihre Bereiche, d.h. Forschung, Studium und Lehre sowie Verwaltung geschlechter-, familien- und diversitätsgerecht gestalten. Entsprechend fordert sie auch ihre Mitglieder und Angehörigen auf, an diesem Ziel aktiv mitzuwirken.

Die bisher ehrenamtlich geleistete Gleichstellungsarbeit ist seit 2014 mit 0,4 Stellenanteilen einer TV-L E13 ausgestattet und sichert damit Professionalisierung und Nachhaltigkeit bei der Erfüllung der vielschichtigen Aufgaben. Das Gleichstellungsteam besteht idealerweise aus Mitgliedern unterschiedlicher Statusgruppen und wird unterstützt durch weitere Dekanatsmitglieder und ein Mitglied der Hochschullehrer/innen-Gruppe.

Die Fakultät kann seit dem letzten Gleichstellungsbericht im Bereich der Work-Life-Balance auf einige Fortschritte und Erfolge durch Sensibilisierung des Themas Studieren und Arbeiten mit Familie zurückblicken.

Im Zahlenspiegel der wissenschaftlich, technisch und administrativ Beschäftigten hingegen sind kaum Veränderungen bei den Frauenanteilen zu verzeichnen, was weniger an der fehlenden Wirksamkeit bzw. Reichweite der eingeleiteten Maßnahmen liegt, sondern vielmehr in der geringen Fluktuation im Festanstellungsbereich innerhalb der Fakultät begründet ist.

### Administratives und technisches Personal

Im MTV-Bereich werden die höchsten Entgeltgruppen (TV-L E13-14) überwiegend von männlichem Personal (3 von 4) besetzt, das im Dekanat bzw. Studiendekanat angesiedelt ist, zuzüglich 0,4 Stellenanteile für die dezentrale Gleichstellung. Spätestens in 2022 wird im Dekanat eine Stelle frei, die mit einer Frau besetzt werden könnte.

Der Vergütungsbereich E10-11 umfasst Tätigkeiten mit teils Ingenieur-äquivalenten Ausbildungsvoraussetzungen (Metallwerkstatt, Gerätewartung) und IT-Administrationen mit einem Frauenanteil von 43%.

In den darunter liegenden Gehaltsgruppen sind im technischen Bereich keine großen Unterschiede festzustellen, außer dass die im weiteren Sinne handwerklichen Positionen in den Werkstätten (Mechanik, Elektromechanik, Präparation etc.) von Männern besetzt sind, Frauen hingegen überwiegend Labortätigkeiten übernehmen. Vergütungsunterschiede sind nicht festzustellen. Im Verwaltungsdienst dieser Gehaltsgruppe sind ausschließlich Frauen beschäftigt. Hier konnte durch Überprüfung der Tätigkeitsmerkmale in vielen Fällen ein Aufstieg in die nächsthöhere Entgeltgruppe erreicht und damit Disparitäten zwischen dem technischen und administrativen Bereich nivelliert werden. Anzumerken ist, dass Stellenanhebungen durch Übertragung höherwertiger Aufgaben nur realisiert werden können, soweit es die zur Verfügung stehenden Kontingente im Stellenplan überhaupt zulassen.

### Studierende

Bei den Studierenden sind kaum bis wenig signifikante Abweichungen oder eindeutige Trends im Vergleich zu den Vorjahren festzustellen. Mit 62% bzw. 87% sind die höchsten Frauenanteile in der Lehramtsausbildung (2-Fach-BA- bzw. MEd-Erdkunde) zu verzeichnen.

In den BSc- und MSc-Studiengängen insgesamt liegen die Frauenanteile zwischen ca. 40% (BSc) und 50% (MSc) (siehe Anhang). Unterzieht man die Studiengänge einer differenzierteren Betrachtung, so fällt auf, dass der Frauenanteil im BSc-Studiengang Ökosystemmanagement mit knapp über 50% am höchsten ist. Im BSc Geographie liegt das Männer:Frauen-Verhältnis derzeit bei 60:40, im BSc Geowissenschaften bei 75:25.

Im MSc-Segment liegen die Frauenanteile für die Studiengänge Geowissenschaften und Geographie (Ressourcenanalyse und -management) bei ca. 37%. Die höchsten Frauenanteile mit ca. 50% werden im internationalen Studiengang Hydrogeology and Environmental Geoscience erreicht.

Abgesehen von den höchsten Frauenanteilen bei den Abschlüssen in den Lehramtsstudiengängen bestehen bei den übrigen Abschlüssen, sowohl BSc- als auch MSc insgesamt, nahezu ausgeglichene Verhältnisse.

Bei den Promotionsstudierenden scheinen sich die Relationen bezogen auf die beiden Studiengänge Geographie und Geowissenschaften umzukehren. Hier ist festzustellen, dass der Frauenanteil im Promotionsstudiengang Geowissenschaften mit knapp unter 50% über dem der Geographie mit etwa 35% liegt. Die mehrjährigen Mittel bei Promovierenden und Promotionen liegen bei einem Frauenanteil von 43%.

Die Zahl der Promotionsstudierenden korreliert stark mit der Drittmittelinwerbung als einem zentralen Element der Promotionsausbildung. Diese bleiben im Geographischen Institut aufgrund der geringeren Personalkapazität im Wissenschaftsbereich zwangsläufig unter den Möglichkeiten der Geowissenschaften. Auf der anderen Seite entspricht der Frauenanteil im Promotionsstudiengang Geographie in etwa dem Anteil in der vorangehenden MSc-Qualifizierungsstufe. Promotionsstellen aus Wirtschaftsplanmitteln sind nicht vorgesehen – nur in Ausnahmefällen können für die Postdoc-Phase vorgesehene Nachwuchsstellen zur Finanzierung von Promovierenden umgewandelt werden.

## Wissenschaftliches Personal

Bis 2018 sind durch die geringen Fluktuationen im Stellenbestand kaum Änderungen des Frauenanteils zu erwarten. Erst danach werden im Zuge von Umstrukturierungen und Neubesetzungen einige Stellen vakant

Bei den Habilitationen kann die Fakultät im Zeitraum 2010-2015 keine Frau verzeichnen. Dies liegt einerseits daran, dass Habilitationen in den letzten fünf Jahren in vier Fällen aus dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen erfolgten (diese sind zumeist mit Männern besetzt) sowie zwei aus Drittmittelanstellungen (eigene Stelle und Nachwuchsgruppenleiter), andererseits finden sich unter den jeder Abteilung zur Verfügung stehenden Nachwuchsstellen nur wenige Frauen (derzeit nur eine von 12). Die Aussicht auf eine kurzfristige Erhöhung des Habilitandinnenanteils ist daher als eher gering einzustufen.

Im Feststellungsbereich des wissenschaftlichen Mittelbaus liegt der Frauenanteil bei lediglich ca. 10% (Vollzeitäquivalente). Nach Kopffzahlen sind von 20 Stellen 4 von Frauen besetzt. Frauen sind demnach durchgängig teilzeitbeschäftigt, während dies bei nur zwei Männern der Fall ist. Zwar besteht in den kommenden Jahren durch erste Stellenvakanzen die Chance einer Besetzung mit Frauen, da diese aber häufig im Rahmen künftiger Berufungen wiederbesetzt werden, hat die Fakultät im Rahmen der Verhandlungen nur einen empfehlenden Einfluss. Die Besetzung dieser Stellen durch eine Frau zur Bedingung zu machen, wird wohl kaum möglich sein. Die zu Berufenden werden aber auf das Problem der Unterrepräsentanz hingewiesen und sind gehalten, die Stellen, soweit nicht bereits in den Berufungsverhandlungen Personen benannt werden, öffentlich auszuschreiben.

Alle übrigen Beschäftigungsverhältnisse im temporären Postdoc-Bereich werden über Drittmittel eingeworben, wobei aus finanziellen Gründen gegenüber Stipendien Tarifbeschäftigungen vorgezogen werden. Ausnahme bildet das Dorothea-Schlözer-Programm, das aufgrund des hohen Qualitätsanspruchs im Sinne des Wettbewerbs um die besten Köpfe innerhalb der Universität Frauen auf ihrem Karriereweg unterstützen soll.

Wie auch bei Promotionsstellen wird darauf geachtet, dass die Postdoc-Stellen auszuschreiben sind, um hierüber auch qualifizierte Frauen zu erreichen. Ausnahmen bestehen für Stellen, die bei den Drittmittelgebern ad personam beantragt wurden, oder wenn andere sachliche Gründe vorliegen, die auch gegenüber der dezentralen Gleichstellung nachzuweisen sind.

An eine aktive Ansprache potenzieller Bewerberinnen kann nur appelliert werden, auch wenn die Auswahl an zur Verfügung stehender Kandidatinnen wesentlich von der Frauenquote in den vielfältigen geographischen und geowissenschaftlichen Fachdisziplinen anderenorts abhängt.

Aus Fakultätsmitteln kann im Sinne der Nachwuchsförderung zur Vorbereitung einer Antragstellung auf „Eigene Stelle“ zusätzliche finanzielle Unterstützung beantragt werden, die Männern und Frauen gleichermaßen zur Verfügung steht.

Vergleichbar gering wie bei dem wissenschaftlichen Mittelbau ist der Frauenanteil bei den Professuren. Die Fakultät kann jedoch einen Erfolg durch die kürzlich erfolgte Berufung einer Frau auf eine W3-Professur für

Physische Geographie verzeichnen, die zudem ins Professorinnenprogramm eingebunden werden konnte. Das Berufungsverfahren ist zwar noch nicht abgeschlossen – die Fakultät ist jedoch zuversichtlich, dass die Betreffende den Ruf noch zum SoSe 2015 annehmen wird. Die Vertretung der vakanten Professur wird seit Oktober 2014 von einer bei uns habilitierten apl. Professorin wahrgenommen.

## **Fortschritte**

Hier sind insbesondere Maßnahmen unter dem Stichwort Work-Life-Balance zu nennen. Neben Eltern-Kind-Zimmer, barrierefreien Zu- und Übergängen ist insbesondere auch die Flexibilität der Lehrenden und die Unterstützung der Studiengangkoordination bei Problemen rund um das Thema Studieren mit Kind hervorzuheben. So werden Eltern bei der Wahl von Parallelveranstaltungen bevorzugt behandelt, auch die Mitnahme von Kindern, z.B. bei Fahrradexkursionen, wird ermöglicht. Im Rahmen der Möglichkeiten bemüht man sich in Notfällen auch um Verlegung von Veranstaltungen, soweit es Curriculum und räumliche Belegung zulassen. Die bisherige, wenn auch geringe Zahl an Rückmeldungen auf die Frage „Studieren mit Kind“, waren durchgängig positiv; hervorzuheben ist hierbei die hohe Beratungs- und Problemlösungskompetenz im Studiendekanat und bei den Dozierenden.

Die zentralen Gremien der Fakultät (Fakultätsrat, Studienkommission, Haushalts- und Planungskommission) tagen zu familienfreundlichen Zeiten (vormittags), bei den den Wissenschaftsbereich betreffenden Kolloquien ist dies nur bedingt möglich. Zumindest konnte der spätnachmittägliche Termin vorverlegt werden, damit noch etwas Zeit für familiäre Belange bleibt.

Nicht unerwähnt bleiben soll „GrasGeo“, ein interaktiver Lageplan mit Informationen zur Barrierefreiheit und familienfreundlichen Infrastrukturen für die gesamte Universität, der von Mitgliedern unserer Fakultät entwickelt wurde und weiterentwickelt wird.

Im Rahmen eines in Kürze abgeschlossenen Berufungsverfahrens konnte, wie bereits erwähnt, der Ruf einer W3-Professur an eine Frau ergehen, die über aktive Rekrutierung erreicht wurde. Zwischenzeitlich wird die vakante Professur von einer Frau vertreten. Der Frauenanteil bei den Professuren konnte damit jedoch nur geringfügig erhöht werden, da in den letzten zwei Jahren zusätzlich zwei Männer des vormaligen Courant Centre Geobiology im tenure-Verfahren berufen wurden. Eine ebenfalls dem Courant-Centre angehörende W1-Professorin hat sich für eine Karriere außerhalb der Universität entschieden. Eine weitere Junior-Professorin ist nach Auslaufen der Finanzierung aus dem Dorothea-Erxleben-Programm in 2014 ausgeschieden, wird aber derzeit als apl. Professorin aus Wirtschaftsmitteln im TZ-Angestelltenverhältnis noch bis Anfang 2016 finanziert.

Die für 2013 festgelegte Zielquote von 13% wird mit der Berufung auf die W3 Physische Geographie erst in 2015 knapp erreicht (12%).

## **2. Ziele (inkl. quantitative Zielvorgaben)**

Hauptziel der Fakultät ist, die Geschlechterverhältnisse auf den aus Wirtschaftsmitteln finanzierten Positionen zu verbessern mit Hauptaugenmerk auf den Wissenschaftsbereich. Das Kaskadenprinzip ist jedoch wegen der im Planungszeitraum bereits erwähnten geringen Verfügbarkeit von freien Stellen und dem absehbar niedrigen Bewerberinnenanteil (in den letzten 10 Jahren trotz aktiver und internationaler Akquise durchgängig  $\leq 20\%$ ) schwerlich zu verwirklichen.

### **1. Professuren**

In den Berufungsverfahren sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen, berufbare Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Bei der Besetzung der Berufungskommission wird besonderer Wert darauf gelegt, dass im Fachgebiet ausgewiesene Professorinnen und Professoren mit entsprechender „Marktkennntnis“ vertreten sind, die zu Beginn der Kommissionsarbeit zusätzliche Kandidatinnen für eine aktive Rekrutierung benennen können. Da die Bewerbungen zu diesem Zeitpunkt bereits eingegangen sind, wird nachbenannten Bewerberinnen die Gelegenheit gegeben, ihre Bewerbungen auch nach Ablauf der Bewerbungsfristen einzureichen.

Bis Ende 2020 werden insgesamt vier Professuren (W2-W3) frei. Von diesen sollte mindestens eine, möglichst zwei mit Frauen besetzt werden. Damit wäre bis dahin eine Quote von 18 bzw. 24 % realisierbar.

## 2. Wissenschaftlicher Mittelbau

Bei den zu besetzenden Stellen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (A13aZ) sind überregionale (in der Regel internationale) Ausschreibungen üblich. Wie auch bei den Professuren sind die ausschreibenden Abteilungen gehalten, ihre Bemühungen um aktive Ansprache geeigneter Frauen darzulegen.

Von den bis 2017 freiwerdenden vier Nachwuchsstellen wird ein Besetzungsanteil von 50% Frauen angestrebt.

Im Festanstellungssegment werden bis Ende 2020 insgesamt drei Stellen frei, wobei noch nicht feststeht, inwieweit diese weiterhin als Funktionsstellen zur Verfügung stehen werden. Nach derzeitigem Strukturkonzept des Geowissenschaftlichen Zentrums wird eine der Vakanzen in eine Stelle zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses umgewandelt. Die weiteren zwei Stellen werden in die Verhandlungsmasse der bis dahin anstehenden Berufungsverfahren einfließen.

Angestrebt wird die Besetzung zumindest einer der beiden Positionen mit einer Frau.

## 3. Maßnahmenkatalog

In den folgend aufgeführten Maßnahmen werden einige neue und für die Gleichstellungsarbeit wesentliche Aktivitäten aufgeführt. Die im Anhang aufgeführten Maßnahmen sollen damit nicht entfallen und werden nach Möglichkeit weiter verfolgt.

<b>Maßnahme</b>	<b>Berufungsverfahren / Aktive Rekrutierung</b>
Inhalt	Aktive Rekrutierung berufungsfähiger Bewerberinnen / Sicherstellung der Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren unter Beachtung der Empfehlungen der KfG
Ziel	Erhöhung des Frauenanteils
Zielgruppe	An Berufungskommission beteiligte Statusgruppen
Laufzeit	Dauerhaft
Veranschlagte Höhe der Mittel	./.
Finanzierungsquelle	./.
Für Durchführung Verantwortliche_r	Dekan/in / Berufungskommissionen

<b>Maßnahme</b>	<b>Beteiligung am Professorinnenprogramm</b>
Inhalt	Zusätzliche Mittel für Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen
Ziel	z.B. Führungskräftebildungen, Postdoc-Förderung (nähere Spezifizierung muss noch erfolgen)
Zielgruppe	Postdocs / Promovierende
Laufzeit	5 Jahre
Veranschlagte Höhe der Mittel	ca. 110-150 Tsd. €
Finanzierungsquelle	Fakultätsmittel
Für Durchführung Verantwortliche_r	Dekan/in / Fakultätsrat

<b>Maßnahme</b>	<b>Führungskräfteschulung</b>
Inhalt	Schulung unter Aspekten von Diversity, interkultureller Kompetenz, Innovations- und Changemanagement
Ziel	Sensibilisierung für die Thematik
Zielgruppe	Postdocs
Laufzeit	Vorerst 2 Jahre (Erprobungsphase)
Veranschlagte Höhe der Mittel	ca. 5 Tsd. € / a und Kurs
Finanzierungsquelle	Mischfinanzierung (Fakultätsmittel / Professorinnenprogramm)
Für Durchführung Verantwortliche_r	Dekanat

<b>Maßnahme</b>	<b>Kofinanzierung von Dorothea-Schlözer-Stipendien (1 pro Ausschreibungsrunde)</b>
Inhalt	Frauenförderung im Postdoc-Bereich
Ziel	Erhöhung des Frauenanteils im Postdoc-Bereich, Unterstützung überdurchschnittlich qualifizierter Wissenschaftlerinnen (z.B. zur Antragstellung als Nachwuchsgruppenleiterin)
Zielgruppe	Postdocs
Laufzeit	Dauerhaft
Veranschlagte Höhe der Mittel	12-15 Tsd. € / a
Finanzierungsquelle	Fakultätsmittel
Für Durchführung Verantwortliche_r	Dekanat

<b>Maßnahme</b>	<b>Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit</b>
Inhalt	Fortschreibung der derzeitigen Finanzierung in Höhe von 0,4 Stelle(n) TV-L E13 sowie Unterstützung durch Hilfskraftmittel
Ziel	Sicherung einer nachhaltigen Gleichstellungsarbeit an der Fakultät
Zielgruppe	Personen mit Interesse an Gleichstellungsarbeit
Laufzeit	Dauerhaft
Veranschlagte Höhe der Mittel	ca. 35 Tsd. € / a (Personal-/HK-Mittel) – weitere Mittel werden bedarfsgerecht bereitgestellt
Finanzierungsquelle	Fakultätsmittel
Für Durchführung Verantwortliche_r	Dekan/in, Finanzdekan/in

<b>Maßnahme</b>	<b>Umfrage zu Gleichstellungsaspekten (kombiniert mit Ideenwettbewerb)</b>
Inhalt	Erstellung eines Fragenkataloges, der Gender-/Diversity-relevante Aspekte an der Fakultät beleuchten soll.
Ziel	Derartige Befragungen können einerseits für das Thema sensibilisieren, andererseits sollen die Ergebnisse genutzt werden, um zu erfahren, wie die bisherigen Maßnahmen bewertet werden (Kritik, Lob) und ob nicht weitere Maßnahmen (Ideen) unter Berücksichtigung der Besonderheiten unserer Fakultät ergriffen werden könnten.
Zielgruppe	Alle Statusgruppen der Fakultät
Laufzeit	2016
Veranschlagte Höhe der Mittel	ca. 5 Tsd. € (HK-Mittel)
Finanzierungsquelle	Fakultätsmittel
Für Durchführung Verantwortliche_r	Dezentrale GB / Fakultätsreferent

<b>Maßnahme</b>	<b>Eltern-Arbeitszimmer</b>
Inhalt	Herrichtung eines Eltern-Arbeitszimmers zur temporären Nutzung bei privaten Betreuungsengpässen von Kleinstkindern.
Ziel	Das Zimmer versteht sich als Ergänzungsangebot zum bereits existierenden Eltern-Kind-Zimmer, kann aber über längere Zeiträume genutzt werden, um damit einem Elternteil ungestörtes „sorgenfreies“ Arbeiten zu ermöglichen.
Zielgruppe	Promovierende / Postdocs
Laufzeit	Nach Evaluation zur Akzeptanz nach Möglichkeit dauerhaft
Veranschlagte Höhe der Mittel	5 Tsd. €
Finanzierungsquelle	Fakultätsmittel
Für Durchführung Verantwortliche_r	Dekanat / dezentrale GB

<b>Maßnahme</b>	<b>Überarbeitung der BSc- und MSc-Studienordnungen</b>
Inhalt	Die derzeitigen Studienordnungen wie auch die RPO lassen Ausfallzeiten während der Anfertigung der Abschlussarbeiten von mehr als 4 bzw. 8 Wochen nicht zu. Längere Ausfallzeiten, z.B. durch Schwangerschaft, familiäre Pflege und andere von den Studierenden nicht beeinflussbare Hindernisse sind als Ausnahmetatbestand in den Prüfungsordnungen zu berücksichtigen.
Ziel	Anerkennung von Ausfallzeiten
Zielgruppe	Studierende
Laufzeit	dauerhaft
Veranschlagte Höhe der Mittel	./.
Finanzierungsquelle	./.
Für Durchführung Verantwortliche_r	Studien-/Prüfungskommissionen / Fakultätsrat / Senat

<b>Maßnahme</b>	<b>Zusätzliches Betreuungsangebot für Eltern mit Kindern außerhalb regulärer Betreuungszeiten</b>
Inhalt	Notfallbetreuung / anteilige finanzielle Unterstützung durch <u>zusätzliche</u> Bezuschussung (2 € pro Betreuungsstunde)
Ziel	Ermöglichung zur Teilnahme an Veranstaltungen der Fakultät außerhalb regulärer Betreuungszeiten
Zielgruppe	Alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät
Laufzeit	2015-2020
Veranschlagte Höhe der Mittel	Noch nicht spezifizierbar
Finanzierungsquelle	Fakultätsmittel
Für Durchführung Verantwortliche_r	Dekanat

## **Anlagen**

Raster Grunddatensatz (WM + Studierende / MTV)

Datenblatt zur Erfassung der Posdoc-Zahlen

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit

Monitoring Gleichstellungsmaßnahmen