



Georg-August-Universität
Göttingen

Fakultät für Geowissenschaften
und Geographie

Gleichstellungsplan

2015 - 2026

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 auszusuchen.

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 auszusuchen 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-Erleben-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.

Maßnahme	Berufungsverfahren / Aktive Rekrutierung
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

Maßnahme	Beteiligung am Professorinnenprogramm
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

Maßnahme	Führungskräfteschulung
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

Maßnahme	Kofinanzierung von Dorothea-Schlözer-Stipendien (1 pro Ausschreibungsrunde)
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

Maßnahme	Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit
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

Maßnahme	Umfrage zu Gleichstellungsaspekten (kombiniert mit Ideenwettbewerb)
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

Maßnahme	Eltern-Arbeitszimmer
Inhalt	Herrichtung eines Eltern-Arbeitszimmers zur temporären Nutzung bei privaten Betreuungseingängen 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

Maßnahme	Überarbeitung der BSc- und MSc-Studienordnungen
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

Maßnahme	Zusätzliches Betreuungsangebot für Eltern mit Kindern außerhalb regulärer Betreuungszeiten
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

Fakultät für Geowissenschaften und Geographie

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2009-2013	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2009-2013
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %
Tarifgruppen								
Sonstige	3	0	0%	0%	3,00	0,00	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	2	0	0%	0%	2,00	0,00	0%	0%
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Finanzhilfe	3	0	0%	0%	3,00	0,00	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
TV-L E14 bis E15	1	0	0%	0%	1,00	0,00	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Finanzhilfe	1	0	0%	0%	1,00	0,00	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
TV-L E12 bis E13	4	1	25%	35%	3,01	0,75	25%	32%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	2	1	50%	70%	1,75	0,75	43%	63%
davon Teilzeit	3	1	33%	44%	2,01	0,75	37%	45%
davon Finanzhilfe	0	0	-	100%	0,27	0,00	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	4	1	25%	32%	2,74	0,75	27%	30%
TV-L E10 bis E11	7	3	43%	35%	6,50	2,50	38%	32%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	0%	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	1	1	100%	60%	0,50	0,50	100%	62%
davon Finanzhilfe	7	3	43%	35%	6,25	2,25	36%	32%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,25	0,25	-	-
TV-L E7 bis E9	37	24	65%	60%	31,06	18,56	60%	56%
davon international	2	2	100%	63%	1,50	1,50	100%	53%
davon befristet	1	1	100%	62%	0,50	0,50	100%	68%
davon Teilzeit	15	14	93%	87%	9,56	9,06	95%	89%
davon Finanzhilfe	37	24	65%	60%	30,14	18,14	60%	56%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	100%	0,92	0,42	-	-
TV-L E4 bis E6	6	3	50%	63%	4,83	2,20	46%	64%
davon international	0	0	-	100%	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	80%	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	4	2	50%	63%	2,33	1,20	52%	67%
davon Finanzhilfe	6	3	50%	62%	4,83	2,20	46%	62%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	75%	0,00	0,00	-	-
TV-L E1 bis E3	5	3	60%	60%	3,31	1,76	53%	53%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	1	0	0%	0%	0,55	0,00	0%	0%
davon Teilzeit	4	3	75%	75%	2,31	1,76	76%	76%
davon Finanzhilfe	5	3	60%	60%	3,31	1,76	53%	53%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
Beschäftigtengruppen								
Verwaltungsdienst	20	16	80%	80%	16,04	12,78	80%	79%
Technischer Dienst (ohne DV)	28	13	46%	46%	23,36	9,23	40%	42%
Datenverarbeitung	2	1	50%	45%	2,00	1,00	50%	39%
Bibliotheksdienst	1	1	100%	100%	1,00	1,00	100%	100%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	10	3	30%	30%	8,31	1,76	21%	21%
Auszubildende	2	0	0%	0%	2,00	0,00	0%	0%

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2009-2013	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2009-2013
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %
GESAMT	63	34	54%	52%	52,71	25,77	49%	48%
davon international	2	2	100%	67%	1,50	1,50	100%	57%
davon befristet	6	2	33%	40%	4,80	1,25	26%	36%
davon Teilzeit	27	21	78%	76%	16,71	13,27	79%	79%
davon Finanzhilfe	59	33	56%	53%	48,80	24,35	50%	48%
davon Nichtfinanzhilfe	4	1	25%	42%	3,91	1,42	36%	47%

Fakultät für Geowissenschaften und Geographie

Studium / Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre	international			bildungsausländisch			bildungsinländisch		
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %
Studium													
Erst- und Neuimmatriulierte	301,50	130,00	43,1%	44,3%	27,50	10,50	38,2%	23,50	9,50	40,4%	4,00	1,00	-
Studierende (ohne Promovierende)	1.011,25	441,75	43,7%	44,0%	73,00	32,50	44,5%	67,50	30,50	45,2%	5,50	2,00	-
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	724,00	288,00	39,8%	41,7%	16,00	7,00	43,8%	12,00	5,00	41,7%	4,00	2,00	-
davon Bachelor (Profil Lehramt)	37,00	22,00	59,5%	61,8%	0,50	0,50	-	0,50	0,50	-	0,00	0,00	-
davon Master	215,00	109,00	50,7%	48,8%	54,00	25,00	46,3%	53,00	25,00	47,2%	1,00	0,00	-
davon Master of Education	22,50	19,50	86,7%	85,8%	0,50	0,00	-	0,00	0,00	-	0,50	0,00	-
davon Sonstige	12,75	3,25	25,5%	36,1%	2,00	0,00	-	2,00	0,00	-	0,00	0,00	-
Absolvent*innen	171,25	96,25	56,2%	50,5%	10,00	4,00	40,0%						
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	96,00	56,00	58,3%	50,4%	1,00	0,00	-						
davon Bachelor (Profil Lehramt)	7,00	4,50	-	70,2%	0,00	0,00	-						
davon Master	52,00	29,00	55,8%	49,0%	9,00	4,00	-						
davon Master of Education	5,50	5,00	-	86,8%	0,00	0,00	-						
davon Sonstige	10,75	1,75	16,3%	43,4%	0,00	0,00	-						
Wiss. Nachwuchs													
Promovierende	97,00	45,00	46,4%	43,4%	37,00	15,00	40,5%	37,00	15,00	40,5%	0,00	0,00	-
Promotionen	20,00	11,00	55,0%	43,0%	4,00	4,00	100,0%						
Habilitationen	3	0	0,0%	0,00%	0	0	-						
Wiss. Personal (ohne Professuren)	113	33	29,2%	31,9%	23	7	30,4%						
davon Finanzhilfe	37	7	18,9%	21,0%									
darunter befristet	10	4	40,0%	37,5%									
davon Nichtfinanzhilfe	76	26	34,2%	38,0%									
darunter befristet	76	26	34,2%	38,0%									
Professuren													
Prof. W1	1	1	100,0%	100,0%	0	0	-						
Prof. C3/W2	8	0	0,0%	0,0%	2	0	0,0%						
Prof. C4/W3	9	1	11,1%	12,2%	1	1	100,0%						
Professuren insgesamt	18	2	11,1%	11,1%	3	1	33,3%						

Erläuterungen:

- Erst- und Neuimmatriulierte: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
- Studierende (ohne Promovierende): Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014
- Absolvent*innen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
- Promovierende: Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang
- Promotionen: Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014
- Habilitationen: Kalenderjahr 2013
- Wiss. Personal (ohne Professuren): Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte
- Professuren: Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen

- MW: Mittelwert (MW) aus fünf Jahren
- : Frauenanteile (FA) in % nicht berechnet, weil Fallzahlen < 10
- Angaben nicht verfügbar
- Angaben werden nicht ausgewiesen

Fakultät für Geowissenschaften und Geographie

Name	Vorname	Datum Promotion ¹⁾ <small>(Disputation/ Rigorosum)</small>	Postdoc seit ²⁾	Finanzierung	Habilitation ³⁾	Fach der Habilitation <small>(Fächerschlüssel der amtl. Statistik)</small>	Leitung Nachwuchsgruppe	Betreuungsperson Mentorin/ Mentor	Anmerkungen	Nation- Kürzel	M/F
Bauböck	Dr. Roland	Januar 13	Februar 13	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Kappas		de	M
Behnen	Dr. Tobias	Juni 99	April 11	Drittmittelstelle Universität			nein	Dittrich	eigene Stelle / DFG	de	M
Blumenberg	Dr. Martin	Juni 03	September 08	Drittmittelstelle Universität			nein	Reitner	eigene Stelle / DFG	de	M
Daub	Dr. Anke	Juni 94	April 09	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Ruppert		de	F
Fabbiani	Dr. Francesca P.	Juni 06	März 11	Drittmittelstelle Universität			ja	Kuhs	zuvor AvH- + D-Schlözer-Stipendiatin	it	F
Falenty	Dr. Andrzej	Juli 08	September 11	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Kuhs		pl	M
Ghergut	Dr. Iulia	Juli 03	20-2004	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Sauter		ro	F
Guzha	PhD Alphonce Chenjerayi	Dezember 08	November 11	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Gerold		zw	M
Heitkamp	Dr. Felix	Juni 10	Oktober 10	Haushaltsstelle Universität	angestrebt	410 Geowissenschaften (ohne Geographie)	nein	Gerold		de	M
Herwatz	Dr. Daniel	Februar 11	September 11	Haushaltsstelle Universität	angestrebt	410 Geowissenschaften (ohne Geographie)	nein	Pack		de	M
Hohnwald	Dr. Stefan	Januar 02	Juli 11	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Gerold		de	M
Holzbecher	PD Dr. Ekkehard	November 90	Oktober 08	Drittmittelstelle Universität	abgeschlossen		nein	Sauter		de	M
Hora	Dr. John Milan	Juni 09	November 09	Haushaltsstelle Universität	angestrebt		nein	Wörner		us	M
Hu	Dr. Rui	Mai 11	Mai 11	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Sauter		cn	M
Karpenstein-Machan	PD Dr. Marianne	Juni 87	April 05	Drittmittelstelle Universität	abgeschlossen		nein	Ruppert		de	F
Keck	Dr. Markus	2012	April 13	Haushaltsstelle Universität	angestrebt	420 Geographie	nein	Dittrich		de	M
Kiel	Dr. Steffen	Dezember 01	Juli 10	Drittmittelstelle Universität			nein	Reitner		de	M
Kohno	PhD Mika		Juli 12	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Wörner		jp	F
le Mellec	Dr. Anne	Juni 08	Oktober 11	Haushaltsstelle Universität	angestrebt		nein	Gerold	LfbA / HSP-2020	de	F
Meinhold	Dr. Guido	Juni 07	September 10	Haushaltsstelle Universität	angestrebt	410 Geowissenschaften (ohne Geographie)	nein	von Eynatten		de	M
Nödler	Dr. Karsten	Juli 12	August 12	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Sauter		de	M
Qin	Dr. Junfeng		September 11	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Kuhs		cn	M
Quéric	Dr. Nadia-Valérie	Juni 08	Oktober 08	Haushaltsstelle Universität	angestrebt		nein	Reitner		fr	F
Rahman	Dr. Mohammad Azizur	Juli 11	Juli 11	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Sauter		bd	M
Rocco di	Dr. Tommaso	Juni 08	Oktober 11	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Pack		it	M
Sauer	Dr. Benedikt	Oktober 09	Januar 10	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Ruppert		de	M
Schaffer	Dr. Mario	April 13	November 13	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Sauter		de	M
Sosa	Dr. Graziela	Juni 90	Mai 09	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	van den Kerkhof		ar	F
Walter	Dr. Jens	Juni 04	Juli 07	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Hansen		de	M
Wiegand	Dr. Bettina	April 96	Oktober 12	Drittmittelstelle Universität	angestrebt		nein	Sauter	bis 09-2012 D-Schlözer-Stipendiatin	de	F
Wolkenstein	Dr. Klaus	Dezember 05	April 12	Drittmittelstelle Universität			nein	Reitner	eigene Stelle / DFG	de	M
Wüste	Dr. André	November 12	Dezember 12	Drittmittelstelle Universität	nicht angestrebt		nein	Ruppert		de	M
Leiss 4)	Dr. Bernd	Juni 94	Juni 11	Drittmittelstelle Universität			nein	Sauter	Drittmittelfinanzierung zur Aufstockung einer 50% aus Wir	de	M
Rusteberg 4)	Dr.-Ing. Bernd	Mai 98	September 10	Drittmittelstelle Universität			nein	Sauter	Drittmittelfinanzierung zur Aufstockung einer 50% aus Wir	de	M

¹⁾ Die Daten zu externen Promotionsabschlüssen wurden teilweise über die im Netz zur Verfügung stehenden Homepages recherchiert und sind nicht tages- bzw. monatsgenau ! kursiv: nicht an Fakultät für Geowissenschaften und Geographie bzw. Göttingen erworbener Abschluss

²⁾ Angegeben ist hier Beginn der Beschäftigungszeit als Postdoc an unserer Fakultät - Vorbeschäftigungen an anderen Hochschulstandorten nicht berücksichtigt

³⁾ Inwieweit insbesondere Postdocs aus dem Ausland tatsächlich eine Habilitation verfolgen, kann nicht beurteilt werden.

⁴⁾ diese Personen haben eine Festanstellung, zählen also im Sinne der Definition nicht als Postdoc und wurden lediglich berücksichtigt, da zur anderen Hälfte aus Drittmitteln finanziert.

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: 2014)

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Fakultät für Geowissenschaften und Geographie	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung bei der/dem Fakultätsreferent/in verankert ? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Ja, Unterstützung bei Datenerhebungen, Gleichstellungsaspekte betreffend / bei Erstellung des Gleichstellungsplans / bei Problemlösung finanzieller Fragen / Umfang ca. 5-10 %
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zu Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)?	Nein
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät ? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	drei / jeweils Vertreterin des wissenschaftlichen Mittelbaus, des MTV-Bereichs, Studierende (letztere kürzlich promoviert). Die Wahl erfolgt in der Gleichstellungskonferenz und anschließender Bestätigung im Fakultätsrat.
1.4	Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte an Ihrer Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang?	(noch) keine dauerhafte Position / wechselnde Besetzung / Finanzierung mit Stellenanteil von 0,4 TV-L E13
1.5	Werden die <u>ehrenamtlichen</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen von Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	zur Zeit nicht notwendig, da dezentrale GB teilfinanziert werden. Falls bei einem Wechsel der GB bei Neuwahlen Teilfinanzierungen nicht möglich sind, z.B. weil GB vollbeschäftigt sind, kann Kompensationen durch Einsatz von Hilfskraftmitteln erfolgen.
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät institutionell verankert (Dekan/in der Fakultät, eigene Dean/in für Gleichstellung ...)?	Dekanat + unterstützendes Mitglied der Hochschullehrergruppe
1.7	Gibt es weitere Amts- und Funktionsträger/innen und Akteur/innen mit Gleichstellungsaufgaben ? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	Angehörige des Dekanats (Dekan/in, Fakultätsreferent und weiteres Mitglied der HL-Gruppe) unterstützen das Gleichstellungsteam in allen administrativen und finanziellen Belangen.
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Es existiert kein fester Etat - bis zu 3 Tsd. €/a können für Gleichstellungsarbeit aus KoSt für übergeordnete fakultäre Aufgaben ohne besonderen Antrag verwendet werden. Falls vorgenannte Summe nicht auskömmlich sein sollte, können darüber hinaus zusätzliche Mittel bedarfsgerecht auf Antrag (z.B. für Schulungen, Gleichstellungsworkshops, Vorträge von Wissenschaftlerinnen zur Genderthematik etc.) bereitgestellt werden.
2.2	Werden Sachmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Ja, seit 2009 knapp 4 Tsd. € (500-2.000 €/a) u.a. für Gender-Buchapparat der Fakultät, Erstausrüstung des Mutter-Kind-Zimmers, IT-Ausstattung des Gleichstellungsbüros, in 2012 erstmalige Beanspruchung von HK-Mitteln für studierende GB
2.3	Werden Personalmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	ja, siehe 1.4
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	nein
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm etc.) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Neu: Professorinnenprogramm (für 5 Jahre zwischen 20-30 Tsd. €) DFG-Forschergruppe Geobiology ausgelaufen (2009-2013: 45 Tsd. €)
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	siehe (neue) Maßnahmen
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	Neben dem hierfür üblicherweise genutzten Gleichstellungsbüro der Fakultät steht dem Gleichstellungsteam selbstverständlich und jederzeit der Diskussionsraum im Dekanat oder der Faculty Club zur Verfügung.

Nr.	Fakultät für Geowissenschaften und Geographie	Beschreibung
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden ? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	siehe 3.1
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Die Fakultät verfügt über ein Eltern-Kind-Zimmer, das regelmäßig, überwiegend stundenweise, von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern genutzt wird. Es steht selbstverständlich auch studierenden Eltern zur Verfügung.
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	Zwei mit Wickeltischen ausgerüstete Sanitäranlagen neben Eltern-Kind-Zimmer. Zusätzliche separate Stillmöglichkeiten existieren nicht.
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Nein, bei Bedarf kann man sich jedoch an der Ausstattung im Eltern-Kind-Zimmer bedienen.
4 Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)		
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	bis dato noch nicht - in einigen Fällen, in denen etwaiger Bedarf bestehen könnte, wird das Personal hierauf angesprochen, jedoch wurde die Möglichkeit nicht wahrgenommen.
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	Ja, Gremiensitzungen wie Fakultätsrat, F-HPK und Studienkommission generell vormittags und Beginn regelmäßig nicht vor 08:30, um Eltern Shuttle ihrer Kindergarten- oder Schulkinder zu ermöglichen. Kolloquien zwar nachmittags, aber zeitlich vorgezogen
4.3	Gibt es an der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen ?	Soweit hier Bedarf besteht, nimmt man sich der Angelegenheit an. Die DV-AZ bietet aber bereits ein gewisses Maß an flexibler Arbeitszeitgestaltung.
5 Richtlinien		
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit ? Wenn ja, diese auflisten	Nein

Monitoring fakultärer Gleichstellungsmaßnahmen

■ Maßnahmen wurden umgesetzt.
■ Maßnahmen befinden sich in Umsetzung.
■ Maßnahmen wurden nicht umgesetzt.

Stand vor 2009	Stand: 2010	Stand: 2012	Stand: 2015	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung	Maßnahme wird so weiterverfolgt	Anmerkungen (Ergänzungen zum Zwischenbericht)
	1			Diversity-Management-Schulungen (fakultätsübergreifend)	Sensibilisierung der Fakultätsmitglieder für das Thema, Vermittlung von Wissen zum Thema	Gemäß Durchführungsplan sollten die Erfahrungen bzw. die Evaluationsergebnisse abgewartet werden, um auf deren Basis die Umsetzung in unserer Fakultät abzustimmen. Die Ergebnisse zeigen eine hohe Akzeptanz, die Maßnahme wird in den Nachbarfakultäten aber im Rahmen von Verbundprojekten (SFB) angeboten und sind entsprechend ausgebucht. Die Fakultät wird daher einen eigene Kurs anbieten.	ja	Vorerst für zwei Jahre
	2			Gastprofessorinnen-Programm der MINT-Fakultäten	Stärkung des Verbleibs von Studentinnen im Studium, Motivation von Frauen	Das Konzept der beteiligten Fakultäten wurde von der ZKLSplus nicht unterstützt.	nein	/.
	3			Buchapparat "Gender in den Geowissenschaften"	Unterstützung des relativ jungen Forschungsgebietes "Gender in der Geographie"	Die Maßnahme konnte nach anfänglicher Verzögerung durch die Zusammenlegung der Bibliotheken voll umgesetzt werden.	ja	Die Genderliteratur befindet sich in einem hierfür ausgewiesenen Bereich der Fakultätsbibliothek, der den Studierenden im ersten Semester gesondert vorgestellt wird. Vorschläge für Beschaffungen kommen aus dem GB-Team und von Fakultätsangehörigen. Das hierfür ursprünglich veranschlagte Budget i.H.v. 500 €/a wird nicht ausgeschöpft und kann für anderweitige Zwecke verwendet werden
	4			Podcast-University/itunes U	Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie, zeit- und ortsunabhängige Verfügbarkeit von Lerninhalten und damit Reduzierung zeitlicher Verzögerungen im Studium	Bisher durch ein Fakultätsmitglied angeboten (ca. 30 Std. pro Semester). Akzeptanz dieser Möglichkeiten bei den übrigen Lehrenden jedoch gering.	ja	Durch die flächendeckende universitätsweit einheitliche Mediene Ausstattung in den Hörsälen sind die Voraussetzungen für die Aufzeichnung von Lehrveranstaltungen grundsätzlich geschaffen. Inwieweit diese angenommen werden, hängt nicht zuletzt von der Akzeptanz dieser neuen Möglichkeiten durch die Lehrenden, aber auch von den berechtigten Wünschen/Forderungen der Studierenden ab. Einige Podcast-LV wurden bereits 2008 von Prof. Dr. Pack angeboten und stehen Studierenden, die z.B. aus familiären Gründen verhindert sind, zur Nachbereitung und Prüfungsvorbereitung als Download bereit. Aber auch Dozierenden, z.B. Familienvätern, bot dies in der Vergangenheit ein hohes Maß an Flexibilität, da die LV zuhause aufgezeichnet werden können. Nach neuem Stand (2015) wurde das Angebot an LV nur in geringem Maße weiter ausgebaut.
	5			"Frauengerechte Arbeitsplätze"	Personenspezifische Verbesserungen/Arbeits erleichterungen	Die Maßnahme wurde bisher in zwei Fällen umgesetzt, wird jedoch laufend angeboten.	ja	Die Maßnahme zielt u.a. auf die Unterstützung bei körperlich schweren Tätigkeiten (z.B. bei Geowissenschaftlern nicht unüblichen Bohrungen mit mittelschwerem Gerät im Gelände durch studentische Hilfskraft). Bisher besteht jedoch, bis auf die erfolgreiche Durchführung der bekannten Einzelfälle, geringe Nachfrage. Im Bereich der Arbeitssicherheit werden zusätzliche sensiblere Dosimeter beschafft, die eine genauere feinere Aufzeichnung der Strahlendosen ermöglicht, wichtig z.B. für Schwangere, die sich im Rahmen ihrer Tätigkeiten Strahlenbelastungen aussetzen müssen.

Stand vor 2009	Stand: 2010	Stand: 2012	Stand: 2015	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung	Maßnahme wird so weiterverfolgt	Anmerkungen (Ergänzungen zum Zwischenbericht)
	6			Kinderbetreuung bei Tagungen/ Veranstaltungen der Universität	Ermöglichen der Teilnahme an Tagungen bei fehlender Kinderbetreuung	Wird laufend bei Museumsnachmittagen kostenlos angeboten. Für Tagungen bestand noch keine Nachfrage. Tagungsorganisationen werden hierauf hingewiesen.	ja	"Das Angebot regelt die Nachfrage." Bisher existiert noch kein klares durchgängiges Konzept. In einem Fall ("Tagung der deutschen paläontologischen Gesellschaft 2010") wurde die Betreuung mitreisender Kinder durch unser Museumsteam angeboten und auch von einigen Teilnehmer/innen wahrgenommen. Desweiteren besteht mittlerweile das zentrale Angebot der Universität, auf das Tagungsorganisationen zurückgreifen können.
x	7			Spielplätze Nordcampus	Verbesserung der Möglichkeiten zur kurzfristigen Kinderbetreuung auf dem Nordcampus in Ergänzung zu Eltern-Kind-Zimmer, Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie	Der Spielplatz wurde eingerichtet.	ja	Umsetzung durch Kofinanzierung der Fakultäten des Nordbereichs erfolgt
	8			Eltern-Kind-Zimmer	Bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie bei fehlendem Betreuungsangebot in Notfällen	Das Eltern-Kind-Zimmer ist seit 9/09 eingerichtet und wird laufend benutzt. Durch Sachspenden ist das Spielzeugangebot erweitert. Kontinuierliche Verbesserungen hinsichtlich der Ausstattung werden weiterhin angestrebt. Die Maßnahme ist erfolgreich.	ja	Nach Aussagen unserer GB erfreut sich das Eltern-Kind-Zimmer eines regen Zuspruchs. Rückfragen von Universitäten auf internationaler Ebene (Bern, Schweiz). Aufgrund der kontinuierlichen Nutzung ist eine Erweiterung der Ausstattung und auch Erneuerungsbedarf zu berücksichtigen.
	9			Telearbeit	Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie, familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung	Ist generell möglich, wird aber nicht genutzt (zur Zeit kein Bedarf). Grund für geringen Bedarf sind möglicherweise vom potenziellen Personenkreis als "stringent" beurteilte Aufgaben.	ja	Nach wie vor geringe Nachfrage. Die Betreuung und Unterstützung seitens der GB und der Fakultätsleitung wäre vorhanden.
	10			Familienfreundliche Sitzungstermine	Familienfreundliche Gestaltung von Sitzungszeiten	Abgesehen davon, dass Sitzungstermine vormittags stattfinden, beginnen sie erst ab 8.30 Uhr, so dass Kinder zuvor zum Kindergarten oder zur Schule gebracht werden können.	ja	Erfolgreiche Etablierung.
	11			Aktive Ansprache von Frauen für studentische und wissenschaftliche HK-Stellen	Frühzeitige Einbindung in die Forschung mit der Möglichkeit eines zügigen Einstiegs für nächsthöhere Karrierestufen (...)	Laufend. Die Geschlechterverhältnisse bei Hilfskraftverträgen (studentisch wie wissenschaftlich) sind seit 2008 stark schwankend. Ein leichter Trend nach oben zeichnet sich jedoch ab (der Frauenanteil schwankte in den letzten drei Jahren zwischen 44 und 50%. Die Vertragsabschlüsse für wissenschaftlichen HK schwanken zwischen 31 und 65% Frauenanteil.	ja	Die Frauenanteile sind "Momentaufnahmen", da die Stellenpläne nicht über das ganze Jahr ausgewertet werden.
	12			Frauenrepräsentanz Kolloquien	Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in den Kolloquien als Rollenvorbild	Frauen sind bei Kolloquien mit durchschnittlich 20-25 % nach wie vor unterrepräsentiert.	ja	Eine durchgängige Steigerung der Frauenrepräsentanz bei den Vortragenden konnte noch immer nicht erreicht werden. Die Intention aber ist zumindest als erfolgreich zu bewerten. Die für die Kolloquiumsorganisation Zuständigen weisen regelmäßig daraufhin, insbesondere Frauen für Vorträge in unseren Kolloquiumsprogrammen zu bewegen. Problem ist, dass diese nicht nur an unserer Geofakultät, sondern bundesweit als Rollenvorbilder nachgefragt werden
	13			Monitoring von Bewerbungs-/ Auswahlverfahren für PhD-Studierende	Transparenz durch Informationspflicht	Begleitung der Auswahlverfahren durch GB, soweit Stellen ausgeschrieben werden (Regelfall).	ja	Gemeinsam mit den GB soll zusätzlich zu den obligatorischen Auswahllisten eine Checkliste erarbeitet werden, die auch die Bemühungen um eine aktive Ansprache von Frauen dokumentieren soll.
	14			Zukunftstag (früher Girls Day)	Heranführen der SchülerInnen an geowissenschaftliche Themenfelder	In der Fakultät gibt es dazu mehrere Angebote, die gemeinsam mit den aufnehmenden Einrichtung von dezentraler GB und Dekanat koordiniert werden.	ja	Der Zukunftstag findet an der Fakultät regen Zulauf von Mädchen und Jungen. Um faire Zugangsbedingungen für alle Interessierte zu schaffen, wird versucht, die Anmeldungen über die zentrale Vermittlung (GB) zu kanalisieren.

Stand vor 2009	Stand: 2010	Stand: 2012	Stand: 2015	Titel der Maßnahme	Ziel der Maßnahme	Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung	Maßnahme wird so weiterverfolgt	Anmerkungen (Ergänzungen zum Zwischenbericht)
	15			Schulen in die Wissenschaft	Heranführen der SchülerInnen an geowissenschaftliche Themenfelder		ja	Schulklassen aller Altersstufen können die Fakultät besuchen und bekommen Führungen durch die Einrichtungen, das Museum und den Geopark; dabei soll das Interesse an geowissenschaftlichen Themenbereichen geweckt werden; nach Möglichkeit Angebot für Schülerpraktika; sehr gut besuchte Veranstaltungen im Rahmen der Kinder-Uni. Darüber hinaus beteiligen die Studiengänge am "Studienbotschafter/innen"-Konzept der Universität.
Weiterentwickelte / Neue / Geplante Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversity:								
1	Flexibilisierung der Arbeitszeit im Rahmen der personalrechtlichen Möglichkeiten: Die Maßnahme wurde sehr positiv aufgenommen, hiermit wird für die Gruppe der MTV-Mitarbeiter/innen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht.							
2	Veranstaltungen für antisexistische Gesellschaftskritik z.B. "antifée": Die Unterstützung der Veranstaltungen ist von dem Engagement der amtierenden GB abhängig; es bestehen Kontakte, um auch zukünftig wieder an fakultätübergreifenden Veranstaltungen mitzuwirken.							
3	Gender & Diversity im Curriculum: Die Thematik ist als Wahlpflichtmodul „Theorien in der Geschlechterforschung“ neben zwei weiteren Lehrveranstaltungen im BSc-Studiengang verankert; das vom ZESS angebotene SK-Modul „Gender and Diversity“ wird nach den bisher vorliegenden Auswertungen von den Studierenden der Fakultät in äußerst geringem Maße nachgefragt (Stand 2012). Neuere Daten liegen uns leider nicht vor, da seitens ZESS keine Informationen mehr über Detailbelegungen an die Fakultäten versendet werden.							
4	Barrierefreiheit: Installation von Liften bzw. hydraulischen Hebebühnen an den baulich neuralgischen Positionen konnte im Oktober 2012 erfolgreich abgeschlossen werden.							
5	Unterstützung der dezentralen Arbeit der GB: Für Mitarbeiter/innen des Wissenschaftsbereichs zusätzliche Hilfskraftmittel i.H.v. 10 Stunden/Monat; im MTV-Bereich für Mitarbeiterinnen in Teilzeit eine Erhöhung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit um drei Stunden; für zwei Studierende GB ist ein Hilfskraftvertrag von 10 Stunden/Monat möglich, was erstmalig in 2012 genutzt wurde.							
6	Alumniarbeit: Idee eines GeoFrauenAlumniNetz Göttingen ? Vorerst nicht weiter verfolgt..							
7	Höhergruppierung MTV: Da alle Verwaltungsangestellte in der Fakultät mehr oder weniger die gleichen Tätigkeiten ausüben, war eine Angleichung der Eingruppierung aufgrund der Gleichbehandlung erforderlich. Die betroffenen Mitarbeiterinnen hatten eine Höhergruppierung beantragt. Seitens der Mitglieder der F-HPK und des Fakultätsrates gab es keine Einwände. Nicht so reibungslos war die Bearbeitung bzw. Umsetzung in der Personalabteilung.							
8	Springerstelle MTV: Die Springerstelle wirkt unterstützend für die Wissenschaftler/innen bei der Beantragung von Drittmittelprojekten, hilft bei der Organisation von Tagungen und da wo es noch Personalengpässe gibt. Die Maßnahme wurde allseits sehr positiv aufgenommen.							
9	Ausweitung des fakultären Monitorings auch auf bisher nicht näher betrachtete Bereiche (z.B. Auslandsdienstreisen)							