



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



Gleichstellungsplan 2015–2021

Fakultät für Agrarwissenschaften



Gleichstellungsplan der Fakultät für Agrarwissenschaften

Laufzeit 2015 bis 2021

Stand: 17.11.2015

Inhaltsangabe

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Präambel | 2 |
| 2 | Bestandsaufnahme..... | 3 |
| 2.1 | Entwicklungen seit 2011 | 4 |
| 3 | Ziele | 8 |
| 4 | Maßnahmen | 9 |
| 5 | Anhang..... | 14 |
| 5.1 | Anlage 1: Studierende und wissenschaftliches Personal (Stand 1/2015)..... | 14 |
| 5.2 | Anlage 2: Administratives und technisches Personal (Stichtag 1.12.2013)..... | 15 |



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



1 Präambel

Mit diesem Plan zur Gleichstellung der Geschlechter setzt sich die Fakultät für Agrarwissenschaften in Umsetzung der § 3 (Abs. 3) und § 42 NHG sowie der am 30.01.2008 vom Senat der Universität Göttingen verabschiedeten zweiten Fassung des "Rahmenplans Gleichstellung" das Ziel, die strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen weiter abzubauen und die Gleichstellung von Männern und Frauen aktiv zu fördern. Die Gleichstellung bezieht sich auf alle Mitglieder und Angehörige der Fakultät für Agrarwissenschaften gemäß § 42 Abs.6 NHG. Die Rahmenbedingungen zur Gleichstellung sind im Rahmenplan Gleichstellung vereinbart. Maßnahmen, die bereits darin genannt werden, sollen im Gleichstellungsplan der Fakultät nicht noch einmal aufgeführt werden.

Die Fakultät für Agrarwissenschaften fühlt sich dem Rahmenplan Gleichstellung verpflichtet und orientiert sich hinsichtlich der anzustrebenden Frauen- und Männeranteile an dessen Zielvorgaben. Der Rahmenplan sieht eine vorrangige Berücksichtigung von Frauen solange vor, bis Frauen und Männer zu gleichen Anteilen in den jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen vertreten sind (Rahmenplan Ziffer 3.3 Abs. 1). Der Rahmenplan sieht ferner vor, dass bei der Beurteilung der Qualifikation alle Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung eingehend zu würdigen sind. Dabei sind auch Sozialkompetenzen, Erfahrung und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind (Rahmenplan Ziffer 3.3 Abs. 2).

2 Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme bezieht sich auf die Zahlen des Datenreports Gleichstellung für die Fakultät für Agrarwissenschaften der Stabsstelle Controlling sowie auf ergänzende Daten der Fakultät.

Als Ergebnis der Bestandsaufnahme 2015 lässt sich feststellen, dass die Fakultät für Agrarwissenschaften in Bezug auf den Anteil von Frauen bei den Studierenden und Promovierenden sowie bei den Mitarbeiterzahlen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich weiterhin gut aufgestellt ist. Die Anzahl der Professorinnen ist unverändert auf einem niedrigen Niveau und beträgt gegenwärtig insgesamt 13,5%.

Im folgenden Schaubild (Abbildung 1) ist das Geschlechterverhältnis in der akademischen Laufbahn und bei den Professuren in 2015 dargestellt.

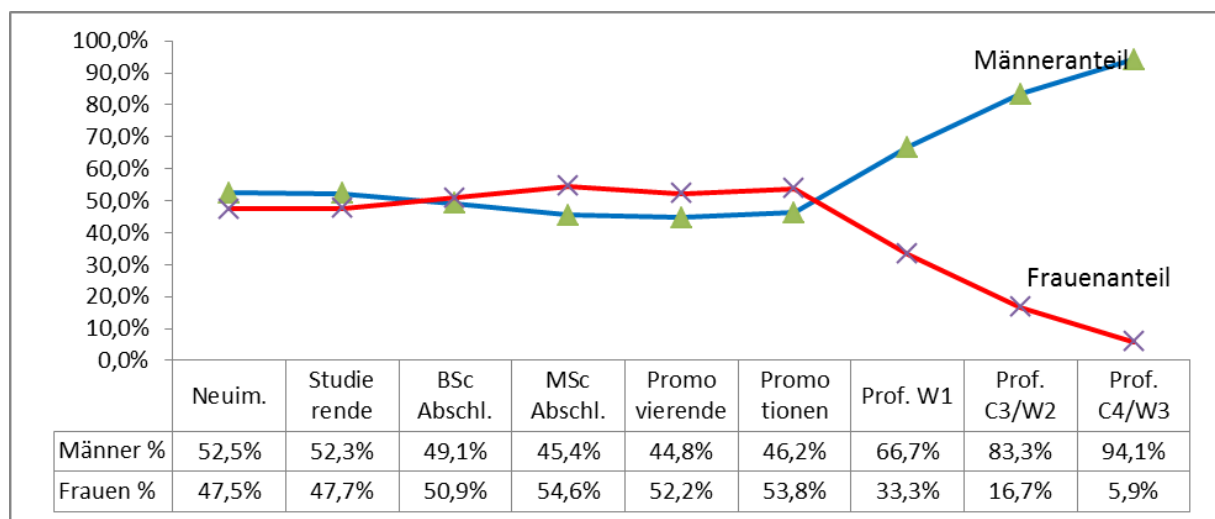


Abbildung 1: Akademische Laufbahn und Professuren an der Fakultät (Stand 1/2015)

Im Bereich der W1/W2/W3-Stellen liegt die absolute Zahl bei nunmehr fünf Frauen wobei sich die Universitäten Kassel (Witzenhausen) und Göttingen eine mit einer Frau besetzte W2-Professur teilen. Festzustellen ist auch, dass der Anteil der Professorinnen in der höher dotierten Besoldungsgruppe C4/W3 am geringsten ist. Lediglich eine Professur ist durch eine Frau besetzt (d.s. 5,9 %). Der Frauenanteil beträgt in den Besoldungsgruppen C3/W2 16,7 %. Eine W1-Stelle ist durch eine Frau besetzt und zwei durch Männer.

2.1 Entwicklungen seit 2011

Studierende

Die Anzahl der weiblichen Studierenden ist von 2011 bis 2014 gestiegen und war bis 2013 geringfügig höher als die der männlichen Studierenden. Seit 2013 liegt der Anteil weiblicher Studierenden in etwa auf dem Niveau des Anteils der männlichen Studierenden (Abbildung 2).

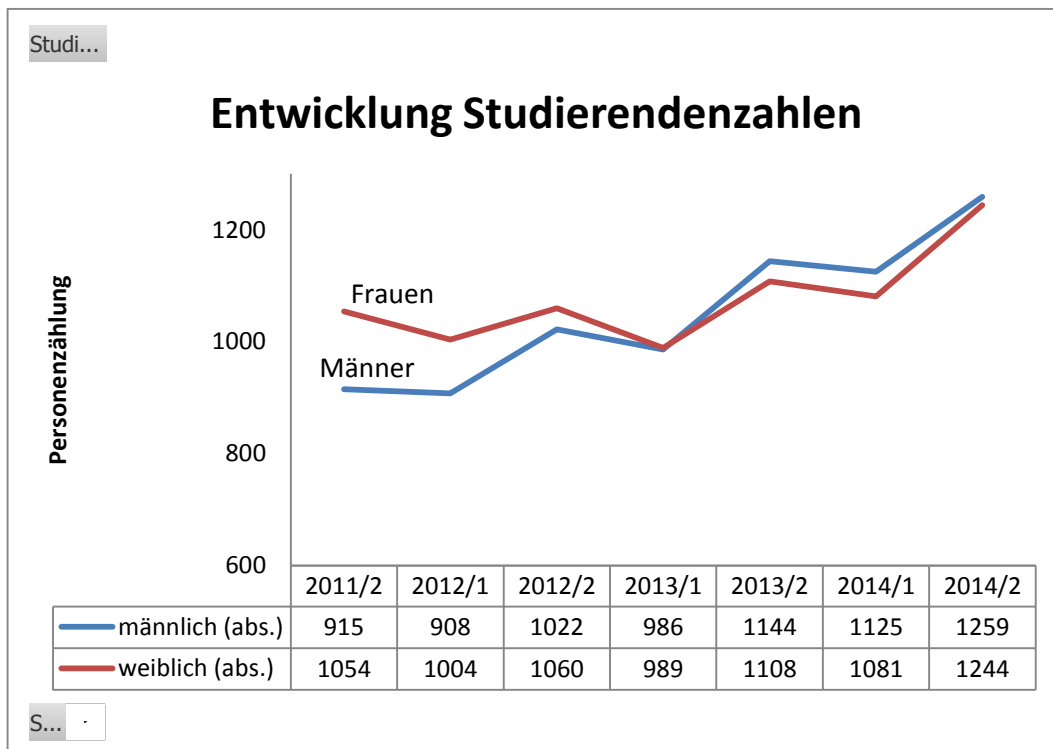


Abb. 2: Entwicklung der Studierendenzahlen

Promotionen

Sowohl bei der Anzahl der aktuell zur Promotion eingeschriebenen Personen als auch bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Anteil der Frauen leicht über 50 %. Analog zur steigenden Anzahl weiblicher Masterabsolventinnen steigt die Zahl weiblicher Promovierender (siehe Anlage1).

Habilitationen

Im 5-jährigen Mittel lag der Anteil weiblicher Habilitationen bei 16,7% (Anlage1) und stieg somit im Vergleich zu den Vorjahren deutlich an. Im Zeitraum von 2011 bis 2015 wurden an der Fakultät vier Habilitationen, davon zwei von Frauen, erfolgreich abgeschlossen.

Professuren

Die Anzahl besetzter Professuren schwankt im Zeitraum 2011 bis 2015 zwischen 29 und 34 Personen. Der prozentuale Anteil der Professorinnen beträgt dabei 14,7% bis 17,2% (Abbildung 3).

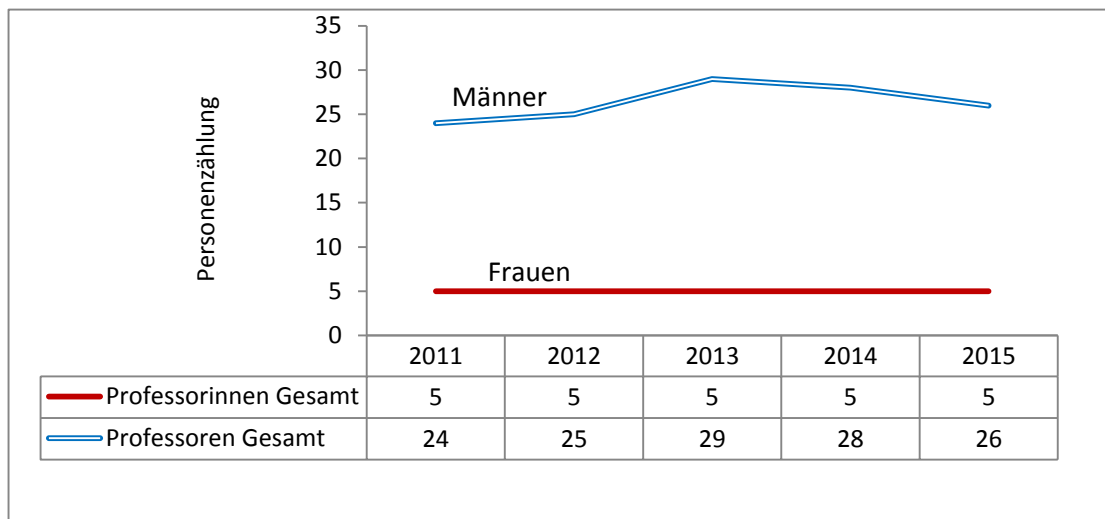


Abbildung 3: Entwicklung Frauen-/ Männeranteil aller Professuren an der Fakultät (2011-2015)

In der Kategorie der W3/C4-Professuren gibt es seit 2011 unverändert eine Professorin. Eine gewisse Dynamik gibt es im Betrachtungszeitraum bei der Zahl der durch Männer besetzten Professuren. Veränderungen ergaben sich hier durch Pensionierungen, Wegberufungen, Neuberufungen und aufgrund von Höhergruppierungen von C3/W2 nach W3 nach Bleibeverhandlungen (Abbildung 4).

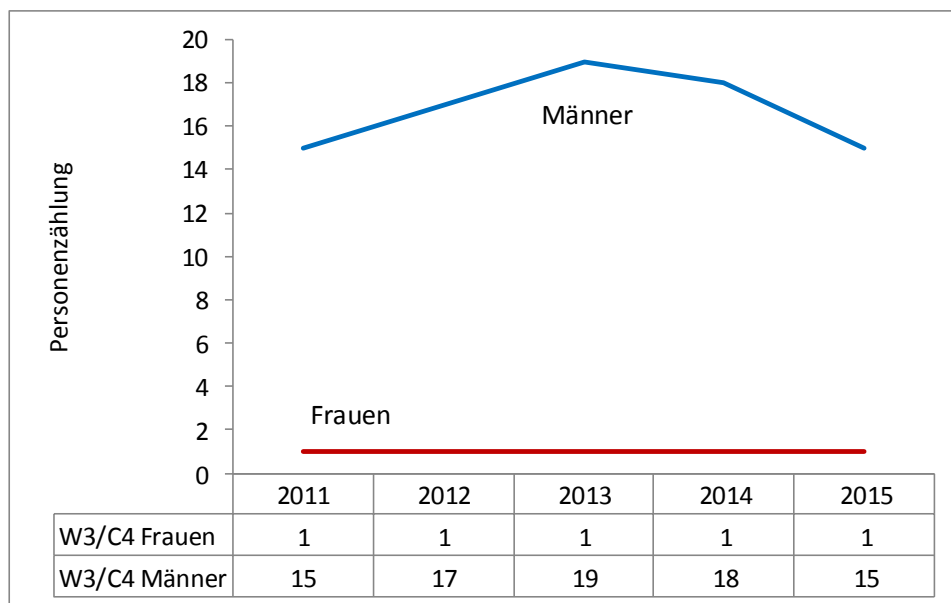


Abbildung 4: Entwicklung Frauen-/ Männeranteil der W3/C4 Professuren an der Fakultät (2011-2015)

Auch in der Besoldungsgruppe W2/C3 sind die drei konstant weiblich besetzten Professuren ohne personelle Veränderungen geblieben. Die Dynamik bei den durch Männer besetzten Professuren ergab sich im Wesentlichen in 2012/2013 durch Bleibezusagen mit Hochstufungen von C3/W2 nach W3 (Abbildung 5).

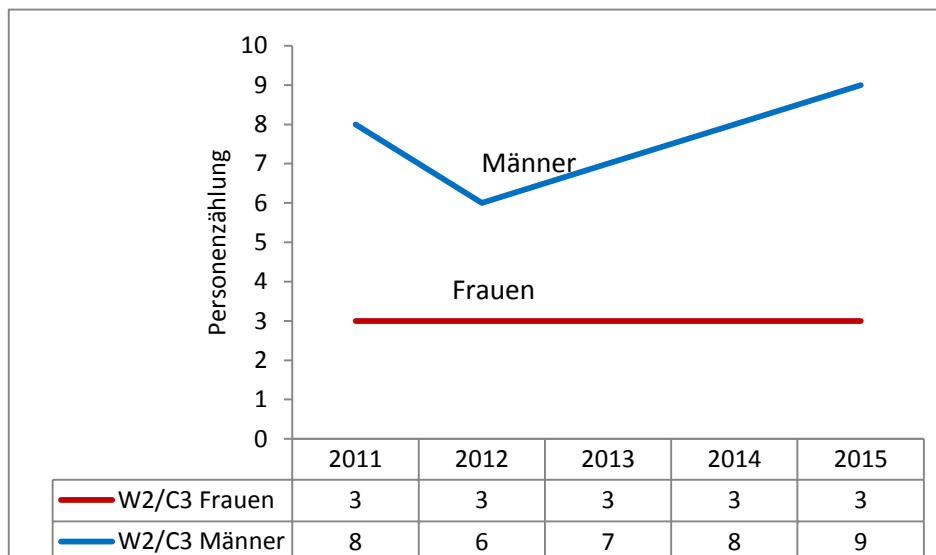


Abbildung 5: Entwicklung Frauen-/ Männeranteil der W2/C3 Professuren an der Fakultät (2011-2015)

Bei den besetzten Juniorprofessuren schwankte der prozentuale Frauenanteil aufgrund der geringen Fallzahlen erheblich zwischen 50% und 25%. Auch hier ist die durch eine Frau besetzte Professur konstant mit einer Person besetzt gewesen, während die durch Männer besetzten weiteren Juniorprofessuren neuberufen bzw. wegberufen wurden.

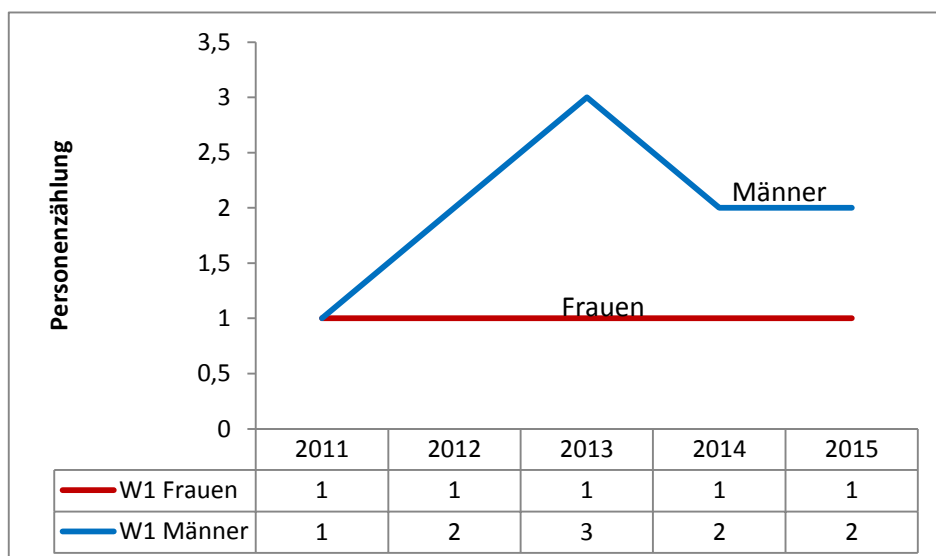


Abbildung 6: Entwicklung Frauen-/ Männeranteil der Juniorprofessuren an der Fakultät (2011-2015)

Seit 2011 fanden Berufungsverfahren für 3 Professuren statt. Darauf bewarben sich 13 Wissenschaftlerinnen. Drei von ihnen wurden gelistet (eine Frau 1. Platz, und zwei Frauen 3. Platz). Kein Verfahren konnte mit einer Rufannahme durch eine Wissenschaftlerin abgeschlossen werden.

Wissenschaftliches Personal ohne Professuren

Der Anteil Frauen beim wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) liegt aktuell bei 53,3%. Hier konnte in den letzten Jahren eine leicht steigende Tendenz verzeichnet werden (siehe Anlage 1).

Administratives und technisches Personal

Die in der Anlage 2 aufgeführten Daten für das administrative und technische Personal umfassen zum einen die klassischen Tätigkeitsbereiche, die sich in den Besoldungsgruppen TV-L E1 bis E11 wiederfinden, und zum anderen den in letzter Zeit expandierenden Bereich des akademischen Wissenschaftsmanagements, der sich in den Besoldungsgruppe TV-L E12 bis E15 wiederfindet.

In der Gesamtgruppe des administrativen und technischen Personals ist der Anteil weiblicher Beschäftigter seit Jahren sehr hoch und liegt konstant deutlich über dem Anteil der männlichen Mitarbeiter.

Betrachtet man hier nur den klassischen Tätigkeitsbereich, so fällt auf, dass der Frauenanteil in der höchsten Verdienstgruppe (TV-L E10 bis E11) mit aktuell 18 % deutlich abfällt (Abbildung 7).

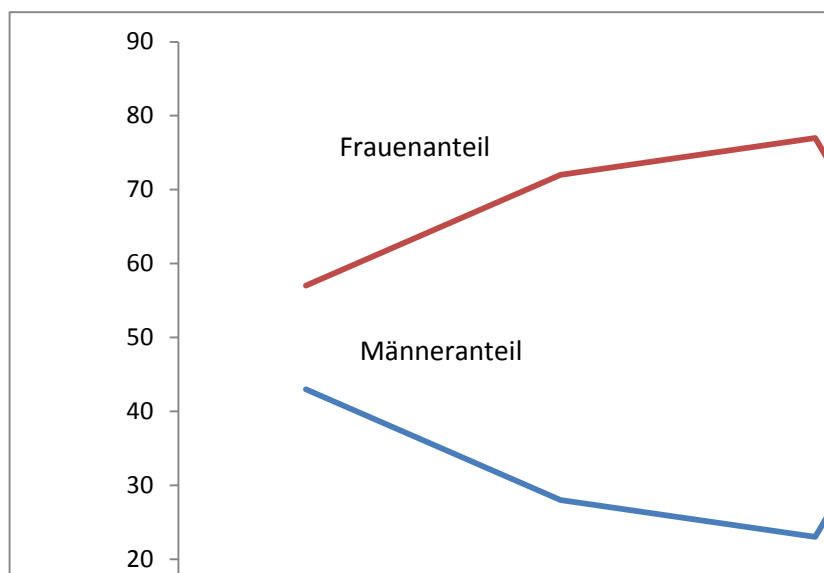


Abbildung 7: Verteilung Anteil der Geschlechter in den Besoldungsgruppen des klassischen administrativen und technischen Personals

Resümee

Die Personalstruktur der Fakultät für Agrarwissenschaften weist in den meisten Bereichen ein ausgeglichenes bis überwiegend weibliches Geschlechterverhältnis auf.

Auffällig geringe Frauenanteile weisen zwei Bereiche auf: Dies sind zum einen die Gruppe der Professuren und zum anderen die höchsten Besoldungsgruppen TV-L E10 bis E11 (Leitungspositionen) des klassischen technischen und administrativen Personals.

3 Ziele

Die Fakultät für Agrarwissenschaft strebt langfristig ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an. Sie hält dies für realistisch, da seit einiger Zeit der Anteil von Frauen in den weiterführenden Qualifikationsstufen der agrarwissenschaftlichen Ausbildung kontinuierlich angestiegen ist. Bei den Studierenden und bei den Promovierenden hat sich inzwischen ein langjähriges stetiges Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern eingestellt. Dieses Gleichgewicht der Geschlechter erreicht aktuell auch den Post-Doc-Bereich und spiegelt sich in den Umfragewerten zur beabsichtigten Habilitation in dieser Gruppe wider (eine Habilitation an der Agrarfakultät streben derzeit 10 Frauen und 8 Männer an). Ziel der Fakultät ist es, dieses Geschlechtergleichgewicht in allen Qualifikationsstufen dauerhaft zu etablieren.

Mit dem Erreichen des Geschlechtergleichgewichts auf der Post-Doc-Ebene werden erstmals auch für die Neubesetzung von Professuren qualifizierte Frauen und Männer zahlenmäßig in gleicher Stärke zur Verfügung stehen. Die Fakultät setzt sich deshalb zum Ziel, dass jede zweite Neuberufung eine Wissenschaftlerin sein wird. Mit dem bevorstehenden Generationswechsel der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer wird so langfristig auch in dieser Gruppe ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis entstehen.

Ebenso strebt die Fakultät ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den jeweiligen Tarifgruppen des nicht wissenschaftlichen Bereichs an.

Die Fakultät für Agrarwissenschaften verfügt derzeit über ein vierköpfiges sehr engagiertes ehrenamtlich tätiges Gleichstellungsteam. Das Gleichstellungsteam ist mit administrativen Aufgaben stark belastet, und es mangelt an Freiraum für die Entwicklung und Umsetzung innovativer Gendermaßnahmen. Ziel ist es deshalb, zeitnah eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu wählen.

Weitere Ziele sind die Fortführung und Optimierung der bisherigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Sensibilisierung aller Fakultätsangehöriger gegenüber gleichstellungsrelevanten Thematiken.

4 Maßnahmen

Die Berufung von Frauen ist bisher häufig daran gescheitert, dass kaum Bewerbungen von Frauen eingehen. Dies ist bei Fächern wie der Agrartechnik, wo sich nur sehr verhalten und in kleinen Zahlen weiblicher Nachwuchs bildet, unmittelbar nachvollziehbar. In den meisten anderen Disziplinen der Agrarwissenschaften ist jedoch der Anteil qualifizierter Wissenschaftlerinnen hoch, wie u.a. an der Anzahl von Promotionsabschlüssen abgeleitet werden kann. Die mangelnde Bereitschaft von qualifizierten Frauen sich auf entsprechende Ausschreibungen zu bewerben, muss daher andere Ursachen haben. Die Fakultät für Agrarwissenschaften sieht es als ihre Aufgabe an, neu zu besetzende Professuren auch für Frauen attraktiv zu gestalten.

Freigabe- und Berufungsverfahren sind komplexe Vorgänge, die vielfältigen Rahmenbedingungen unterliegen und häufig (unbewusst) eingefahrenen Strukturen folgen. Der Fakultät fehlen die Zeit und die Fachkompetenz, um hier diffizile Mechanismen aufzubrechen. Sie setzt deshalb auf eine Vorgabe, nach der Berufungskommissionen erst dann Kandidatinnen/ Kandidaten auswählen können, wenn mindestens 30% der formal qualifizierten Bewerbungen von Frauen vorliegen¹. Die Fakultät geht davon aus, dass so die Prioritäten bereits bei der Formulierung der Freigabeanträge und der Ausschreibungstexte anders gewertet werden und die Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung qualifizierter Frauen eine höhere Bedeutung erhalten.

Zudem sollen drei Jahre vor der geplanten Neubesetzung einer Professur in dem freiwerdenden Themenfeld aktiv Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen im Rahmen von Seminaren und Lehrveranstaltungen eingeladen werden. Die Fakultät wird diese Vorträge dokumentieren und finanziell durch Übernahme der Reisekosten unterstützen. Durch die Maßnahme verspricht sich die Fakultät, dass potentielle Bewerberinnen zumindest das Arbeitsumfeld, die Abteilungsstrukturen und die Kolleginnen und Kollegen an der Fakultät besser kennenlernen. Gleichzeitig soll dieses Verfahren es auch ermöglichen, dass die Departments Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt bei der aktiven Rekrutierung ansprechen können.

Die Fakultät wird in Berufungsverfahren aktiv auf Dual Career Maßnahmen und Familienservice der Universität hinweisen und diese weiterhin unterstützen. Die Informationen zu den beiden Bereichen sollen den Bewerberinnen und Bewerber bereits bei der Vorstellung übermittelt werden.

¹ Über Ausnahmen entscheidet das Dekanat im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten. Dem Fakultätsrat ist dazu eine ausführliche Begründung vorzulegen.

| Ausgangslage | Ziele | Maßnahmen |
|---|------------------------------------|---|
| Geringer Frauenanteil bei den Professuren | Erhöhung des Professorinnenanteils | Begleitung von Berufungsverfahren durch hauptamtliche/ hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragte/ -beauftragter. Gezielte Einladung von Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen im Rahmen von Seminaren und Lehrveranstaltungen. Aktive Rekrutierung qualifizierter Frauen. Aktiver Hinweis auf Dual Career Maßnahmen und Familienservice der Universität Berufungskommissionen nehmen ihre Arbeit erst auf, wenn mindestens 30% der formal qualifizierten Bewerbungen von Frauen vorliegen. |

Beim nicht wissenschaftlichen Personal spiegelt sich kein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wider. In den höheren Entgeltgruppen (> E9) dominiert der Anteil an männlichen Beschäftigten, während in den niedrigeren Entgeltgruppen die weiblichen Beschäftigten in der Überzahl sind.

Die geringeren Entgelte in den unteren Tarifgruppen machen die Aufgaben dort für Männer uninteressant. Aus diesem Grund sollen die Tätigkeiten im nicht wissenschaftlichen Bereich neu beurteilt, und bewertet werden.

Diese Daten sollen anschließend für eine Konzepterstellung in Zusammenarbeit mit Fakultät und Gleichstellungsteam für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Bereich der nicht wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen.

| Ausgangslage | Ziele | Maßnahmen |
|--|--|---|
| Unausgewogenes Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Lohngruppen des MTV-Bereiches | Neue Beurteilung und Bewertung der Tätigkeiten im nicht wissenschaftlichen Bereich | Konzepterstellung für ein zukünftiges ausgewogenes Geschlechterverhältnis bis Ende 2016 |

Als weitere Maßnahme wird die Fakultät gemeinsam mit dem Gleichstellungsteam, Frauen bei Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen im Sinne der Förderung beruflicher Chancengleichheit unterstützen. Dazu sollen Unterstützungsmöglichkeiten angeboten werden, die es Frauen mit Kindern erlaubt, an den Maßnahmen teilzunehmen.

| Fortbildungs- und Weiterqualifizierungsmaßnahmen zur Förderung beruflicher Chancengleichheit | |
|--|--|
| Inhalt | Entsprechend universitärem Angebot |
| Ziel | Verbesserung beruflicher Chancengleichheit |
| Zielgruppe | Frauen mit Kindern im Vorschul- und Schulalter |
| Laufzeit | 2016 - 2021 |

| | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| Veranschlagte Höhe der Mittel | nach Bedarf |
| Finanzierungsquelle | Budget des Gleichstellungsbüros |
| Verantwortliche | Dekanat/Gleichstellungsteam? |

Im geplanten Neubau wird die Fakultät ein Eltern-Kind-Zimmer vorhalten und ausstatten.

| Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers im Neubau | |
|---|---|
| Inhalt | Einrichtung Eltern-Kind-Zimmer |
| Ziel | Erleichterung der Betreuung von Kindern, z.B. um Zeiten im Tagesablauf zu überbrücken |
| Zielgruppe | WissenschaftlerInnen/StudentInnen mit Kindern |
| Laufzeit | Abhängig vom Baubeginn, ca. ab 2018 |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | nach Bedarf |
| Finanzierungsquelle | Fakultät/ Gleichstellungsbüro? |
| Verantwortliche | Dekanat |

Das Gleichstellungsteam wird ein Konzept für familienfreundliche Gremienzeiten erarbeiten.

| Ausgangslage | Ziele | Maßnahmen |
|---|--|--|
| Sitzungszeiten der Fakultät fallen häufig in die späten Nachmittags- und Abendstunden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen können nicht teilnehmen. | Umsetzung konsequenter familienfreundlicher Sitzungszeiten | Konzepterstellung durch das Gleichstellungsteam bis Ende Sommersemester 2016 |

Die Fakultät wird in Abstimmung mit dem Gleichstellungsteam Mittel für Coaching-Maßnahmen neu berufener Professorinnen sowie für spezifische Seminare für Studierende, Promovierende und Mitarbeitende in Sekretariaten zur Verfügung stellen.

| Coachingmaßnahmen für neu berufene Professorinnen | |
|---|---|
| Inhalt | Entsprechend der universitären Angebote |
| Ziel | Vorbereitung von neu berufenen Professorinnen auf ihre Funktionen im Bereich Personalführung und Administration |
| Zielgruppe | Neu berufene Professorinnen |
| Laufzeit | 2016 - 2021 |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | nach Bedarf |
| Finanzierungsquelle | Fakultätsbudget |
| Verantwortliche | Dekanat/Gleichstellungsteam |

| Seminare für Studierende, Promovierende und Mitarbeitende in Sekretariaten | |
|--|--|
| Inhalt | Entsprechend der universitären Angebote |
| Ziel | Studierende/Promovierende: Vorbereitung auf Karrierewege in der Wissenschaft/Personalmanagement; Verwaltungsangestellte: |
| Zielgruppe | Studierende, Promovierende, Verwaltungsangestellte |
| Laufzeit | ab 2016 ff |

| | |
|-------------------------------|-----------------------|
| Veranschlagte Höhe der Mittel | Nach Bedarf |
| Finanzierungsquelle | Gleichstellungsbudget |
| Verantwortliche | Gleichstellungsteam |

Das Gleichstellungsbüro wird Seminare/Workshops zum Thema Diversity anbieten.

| Seminare/Workshops zum Thema Diversity | |
|--|--|
| Inhalt | |
| Ziel | |
| Zielgruppe | |
| Laufzeit | |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | |
| Finanzierungsquelle | |
| Verantwortliche | |

Die Stelle der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten/ des hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wird zunächst aus dem vorhandenen Stellenpool der Akademischen Ratsstellen geschaffen. Wichtigste Aufgabe dieser Stelle ist es, Berufungsverfahren von Anfang an hinsichtlich der Verfahrensqualität und der Gewinnung qualifizierter Bewerberinnen zu unterstützen und alle o.g. vorbereitenden Maßnahmen konzeptionell zu erstellen. Dazu müssen zunächst Best Practice Beispiele recherchiert und im Gleichstellungsteam gemeinsam mit den Dekanatsmitgliedern Umsetzungskonzepte erarbeitet werden.

| Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit | |
|--|--|
| Inhalt | |
| Ziel | Etablierung hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte |
| Zielgruppe | Gleichstellungsteam der Fakultät |
| Laufzeit | zunächst vier Jahre, bei guter Akzeptanz Fortsetzung geplant |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | 0,5 akademische Ratsstelle |
| Finanzierungsquelle | Aus dem Stellenpool der Fakultät |
| Verantwortliche | Fakultät |

Für Gleichstellungsmaßnahmen stellt die Fakultät weiterhin ein Jahresbudget von 10.000 € zur Verfügung, deren Verwendung dem Gleichstellungsteam frei steht. Das Budget kann auf Antrag erhöht werden.

| Budget des Gleichstellungsbüros | |
|---------------------------------|--|
| Inhalt | Fortführung Jahresbudget Gleichstellungsbüro |
| Ziel | Sachmittelaufonomie des Gleichstellungsteams |
| Zielgruppe | Gleichstellungsteam der Fakultät |
| Laufzeit | Auf Dauer |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | 10.000,- weitere Mittel auf Antrag |
| Finanzierungsquelle | Aus dem Sachmittelbudget der Fakultät |

| | |
|-----------------|----------|
| Verantwortliche | Fakultät |
|-----------------|----------|

Für gesetzlich festgelegte Ansprüche (z.B. Vertragsverlängerungen nach Mutterschutz-, Erziehungszeiten bei DoktorandInnen/PostdoktorandInnen) übernimmt die Fakultät auf Antrag dann die Personalkosten, wenn in dem jeweiligen Arbeitsbereich die notwendigen finanziellen Mittel aus einem Drittmittelprojekt bzw. aus Rücklagen fehlen.

5 Anhang

5.1 Anlage 1: Studierende und wissenschaftliches Personal (Stand 1/2015)

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Fakultät für Agrarwissenschaften

| 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 Neumatrikulierte | 613,00 | 291,00 | 47,5% | 50,4 % | 105,00 | 47,00 | 44,8% | 100,00 | 46,00 | 46,0% | 5,00 | 1,00 | - |
| Studierende (ohne Promovierende) | 1.859,75 | 887,75 | 47,7 % | 51,1 % | 194,00 | 99,00 | 51,0% | 183,00 | 92,00 | 50,3% | 11,00 | 7,00 | 63,6% |
| davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach) | 1.058,00 | 464,00 | 43,9 % | 48,2 % | 17,00 | 9,00 | 52,9% | 10,00 | 5,00 | 50,0% | 7,00 | 4,00 | - |
| davon Master | 767,00 | 409,00 | 53,3 % | 55,2 % | 147,00 | 76,00 | 51,7% | 143,00 | 73,00 | 51,0% | 4,00 | 3,00 | - |
| davon Sonstige | 34,75 | 14,75 | 42,4 % | 49,6 % | 30,00 | 14,00 | 46,7% | 30,00 | 14,00 | 46,7% | 0,00 | 0,00 | - |
| Absolvent*Innen | 391,00 | 207,00 | 52,9% | 55,3% | 48,00 | 29,00 | 60,4% | | | | | | |
| davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach) | 175,00 | 89,00 | 50,9% | 53,0% | 2,00 | 1,00 | - | | | | | | |
| davon Master | 216,00 | 118,00 | 54,6% | 57,7% | 46,00 | 28,00 | 60,9% | | | | | | |
| Wiss. Nachwuchs | | | | | | | | | | | | | |
| Promovierende | 326,00 | 180,00 | 55,2% | 53,0% | 111,00 | 48,00 | 43,2% | 110,00 | 48,00 | 43,6% | 1,00 | 0,00 | - |
| Promotionen | 65,00 | 35,00 | 53,8% | 48,6% | 21,00 | 9,00 | 42,9% | | | | | | |
| Habilitationen | 0,00 | 0,00 | - | 16,70% | 0 | 0 | - | | | | | | |
| Wiss. Personal (ohne Professuren) | 180,00 | 96,00 | 53,3% | 46,9% | 29 | 13 | 44,8% | | | | | | |
| davon Finanzhilfe | 68,00 | 34,00 | 50,0% | 37,8% | | | | | | | | | |
| darunter befristet | 55,00 | 32,00 | 58,2% | 44,0% | | | | | | | | | |
| davon Nichtfinanzhilfe | 112,00 | 62,00 | 55,4% | 52,0% | | | | | | | | | |
| darunter befristet | 105,00 | 59,00 | 56,2% | 52,3% | | | | | | | | | |
| Professuren | | | | | | | | | | | | | |
| Prof. W1 | 3 | 1 | 33,3% | 36,5% | 2 | 0 | 0,0% | | | | | | |
| Prof. C3/W2 | 12 | 2 | 16,7% | 19,6% | 0 | 0 | - | | | | | | |
| Prof. C4/W3 | 17 | 1 | 5,9% | 6,0% | 2 | 0 | 0,0% | | | | | | |
| Professuren insgesamt | 32 | 4 | 12,5% | 13,5% | 4 | 0 | 0,0% | | | | | | |

Erläuterungen:

| | |
|-----------------------------------|---|
| Erst- und Neumatrikulierte | 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 |

Stand: 01/2015
Aline Georgi (CO6)

5.2 Anlage 2: Administratives und technisches Personal (Stichtag 1.12.2013)

Grunddatensatz Erstellung Gleichstellungsplan

Fakultät für Agrarwissenschaften

| 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 | 38 | 31 | 82% | 84% | 38,00 | 31,00 | 82% | 84% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 38 | 31 | 82% | 84% | 38,00 | 31,00 | 82% | 84% |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Finanzhilfe | 38 | 31 | 82% | 84% | 38,00 | 31,00 | 82% | 84% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E14 bis E15 | 3 | 2 | 67% | 86% | 2,50 | 2,00 | 80% | 89% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 1 | 1 | 100% | 100% | 1,00 | 1,00 | 100% | 100% |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | 100% | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Finanzhilfe | 3 | 2 | 67% | 82% | 2,50 | 2,00 | 80% | 86% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | 100% | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E12 bis E13 | 11 | 7 | 64% | 61% | 7,18 | 4,37 | 61% | 60% |
| davon international | 1 | 1 | 100% | 71% | 0,85 | 0,85 | 100% | 71% |
| davon befristet | 7 | 4 | 57% | 55% | 4,80 | 2,50 | 52% | 53% |
| davon Teilzeit | 10 | 6 | 60% | 62% | 6,13 | 3,87 | 63% | 63% |
| davon Finanzhilfe | 3 | 1 | 33% | 40% | 2,29 | 1,08 | 47% | 47% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 8 | 6 | 75% | 64% | 4,89 | 3,29 | 67% | 64% |
| TV-L E10 bis E11 | 11 | 2 | 18% | 24% | 10,01 | 1,63 | 16% | 21% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 1 | 0 | 0% | 17% | 0,69 | 0,00 | 0% | 10% |
| davon Teilzeit | 4 | 1 | 25% | 29% | 3,00 | 0,62 | 21% | 22% |
| davon Finanzhilfe | 10 | 2 | 20% | 25% | 9,14 | 1,26 | 14% | 19% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 1 | 0 | 0% | 0% | 0,87 | 0,37 | 43% | 53% |
| TV-L E7 bis E9 | 101 | 78 | 77% | 76% | 85,82 | 64,34 | 75% | 74% |
| davon international | 1 | 1 | 100% | 100% | 0,75 | 0,75 | 100% | 100% |
| davon befristet | 18 | 17 | 94% | 85% | 11,92 | 11,44 | 96% | 87% |
| davon Teilzeit | 36 | 33 | 92% | 87% | 22,07 | 20,59 | 93% | 88% |
| davon Finanzhilfe | 90 | 67 | 74% | 73% | 76,79 | 55,34 | 72% | 71% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 11 | 11 | 100% | 98% | 9,03 | 9,00 | 100% | 98% |
| TV-L E4 bis E6 | 43 | 31 | 72% | 69% | 36,98 | 25,23 | 68% | 64% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 16 | 15 | 94% | 86% | 14,34 | 13,34 | 93% | 85% |
| davon Teilzeit | 16 | 15 | 94% | 93% | 9,47 | 8,72 | 92% | 92% |
| davon Finanzhilfe | 23 | 12 | 52% | 53% | 18,77 | 8,11 | 43% | 44% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 20 | 19 | 95% | 92% | 18,21 | 17,12 | 94% | 90% |
| TV-L E1 bis E3 | 7 | 4 | 57% | 64% | 5,81 | 3,19 | 55% | 62% |
| davon international | 1 | 1 | 100% | 100% | 1,00 | 1,00 | 100% | 100% |
| davon befristet | 2 | 1 | 50% | 67% | 1,20 | 0,58 | 48% | 69% |
| davon Teilzeit | 4 | 3 | 75% | 76% | 2,81 | 2,19 | 78% | 78% |
| davon Finanzhilfe | 6 | 4 | 67% | 66% | 4,61 | 2,99 | 65% | 63% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 1 | 0 | 0% | 60% | 1,20 | 0,20 | 17% | 61% |
| Beschäftigtengruppen | | | | | | | | |
| Verwaltungsdienst | 52 | 47 | 90% | 92% | 40,80 | 37,49 | 92% | 93% |
| Technischer Dienst (ohne DV) | 92 | 65 | 71% | 69% | 78,87 | 53,32 | 68% | 65% |
| Datenverarbeitung | 1 | 0 | 0% | 36% | 0,81 | 0,00 | 0% | 38% |
| Bibliotheksdienst | 2 | 2 | 100% | 100% | 2,00 | 2,00 | 100% | 100% |
| Sonstiger Dienst (ohne RD) | 29 | 10 | 34% | 37% | 25,82 | 7,95 | 31% | 33% |
| Auszubildende | 38 | 31 | 82% | 84% | 38,00 | 31,00 | 82% | 84% |

| 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 | 214 | 155 | 72% | 72% | 186,30 | 131,76 | 71% | 70% |
| davon international | 3 | 3 | 100% | 89% | 2,60 | 2,60 | 100% | 89% |
| davon befristet | 83 | 69 | 83% | 81% | 71,95 | 59,86 | 83% | 82% |
| davon Teilzeit | 70 | 58 | 83% | 82% | 43,48 | 35,99 | 83% | 81% |
| davon Finanzhilfe | 173 | 119 | 69% | 69% | 152,10 | 101,78 | 67% | 67% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 41 | 36 | 88% | 85% | 34,20 | 29,98 | 88% | 86% |

Stand: 01/2015
Aline Georgi (CO6)



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

www.agrar.uni-goettingen.de