

# **Gleichstellungsplan Niedersächsische Akademie der Wissenschaften zu Göttingen (NAWG) 2022 bis 2024**

## **Inhalt**

### **1 Präambel: Strukturelles zur NAWG**

### **2 Allgemeines**

- 2.1 Rahmenbedingungen
- 2.2 Zeitraum und Gültigkeit, Inhalte
- 2.3 Gleichstellungsauftrag
- 2.4 Wirkungen und Erfolgskontrolle

### **3 Gleichstellungsplan: Bestandsaufnahme, Analyse, Maßnahmen**

- 3.1 Beschäftigte (inkl. Hilfskräfte)
- 3.2 Arbeitsstellenleitung
- 3.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs
- 3.4 Betriebszugehörigkeit
- 3.5 Befristungssituation
- 3.6 Altersstruktur
- 3.7 Prognose der zu erwartenden Fluktuation

### **4 Tabellen, Grafiken**

- Tab. 1a Beschäftigte
- Tab. 1b Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte
- Tab. 1c Wissenschaftlicher Nachwuchs
- Tab. 2 Arbeitsstellenleitung
- Tab. 3 Wissenschaftlicher Nachwuchs
- Tab. 4 Betriebszugehörigkeit
- Tab. 5 Befristungssituation
- Tab. 6 Altersstruktur

## 1 Präambel: Strukturelles zur NAWG

Die Niedersächsische Akademie der Wissenschaften zu Göttingen ist einerseits eine Gelehrten-gesellschaft, in deren zwei Klassen (geistes- und gesellschaftswissenschaftliche bzw. mathematisch-naturwissenschaftliche) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von herausragendem Renommee versammelt sind. Die Mitglieder beider Klassen treffen sich zum regelmäßigen Austausch und haben die Möglichkeit, wissenschaftliche Initiativen in die Akademie einzubringen.

Als Trägerin von Drittmittelprojekten sowie vor allem von Langzeitforschungsprojekten aus dem von Bund und Ländern finanzierten Akademienprogramm ist die Akademie andererseits eine große außeruniversitäre Forschungseinrichtung mit geisteswissenschaftlichem Schwerpunkt. Die wissenschaftliche Leitung der im Akademienprogramm geförderten Forschungsvorhaben obliegt Kommissionen, die gegenüber der Akademie und der jeweiligen Klasse die Verantwortung für die Durchführung der Arbeiten in den Projekten übernehmen und vielfach aus Mitgliedern der Akademie bestehen. Kommissionsmitglieder und Kommissionsvorsitzende arbeiten ehrenamtlich und werden somit im Gleichstellungsplan nicht berücksichtigt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan bezieht sich i. S. des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ausschließlich auf die bei der Akademie direkt angestellten Personen, d. h. die Angestellten der Geschäftsstelle der Akademie und die Mitarbeitenden der von der Akademie durchgeführten Forschungsprojekte. Weitere Projekte, die von der Akademie inhaltlich und administrativ betreut, aber an Universitäten und anderen Einrichtungen durchgeführt werden, (zum Stichtag 30. Juni 2021 betraf dies 40 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und 23 Hilfskräfte) sind hier nicht zu berücksichtigen, da die Arbeitgebereigenschaft in diesem Fall bei den Partneereinrichtungen liegt. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten bemüht sich die Akademie aber auch hier um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, im Übrigen gelten die Gleichstellungspläne der durchführenden Institutionen.

## 2 Allgemeines

### 2.1 Rahmenbedingungen

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts unterliegt die Akademie dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 9. Dezember 2010<sup>1</sup> und hat als Arbeitgeberin mit mehr als 50 Beschäftigten gemäß § 15 Absatz 1 einen Gleichstellungsplan mit einer Geltungsdauer von drei Jahren zu erstellen. Ziel des Gleichstellungsplans ist es, festzustellen, in welchen Bereichen der Dienststelle eine Unterrepräsentanz von Männern oder Frauen vorliegt, ihre Ursachen zu ermitteln und Maßnahmen festzulegen, mit denen diese Unterrepräsentanz abgebaut werden und zugleich eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit erreicht werden kann.<sup>2</sup>

Außerdem findet das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz (NPersVG) vom 9. Februar 2016<sup>3</sup> Anwendung, wonach der Personalrat „darauf [zu achten hat], dass die der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dienenden Maßnahmen, insbesondere aufgrund von Plänen zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, durchgeführt werden“ (NPersVG, § 59 Punkt 4).

---

<sup>1</sup>Siehe

<http://www.voris.niedersachsen.de/jportal/?quelle=jlink&query=GIBerIIG+ND+%C2%A7+20&psml=bsvorisprod.psml&max=true>

<sup>2</sup> NGG, § 15 Absatz 2.

<sup>3</sup> Zuletzt geändert zum 16. Mai 2018; siehe <http://www.nds-voris.de/jportal/?quelle=jlink&query=PersVG+ND&psml=bsvorisprod.psml&max=true> ;

Ergänzend ist auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)<sup>4</sup> hinzuweisen, das zum Ziel hat „Benachteiligungen aus Gründen (...) des Geschlechts (...) zu verhindern oder zu beseitigen“ (§1) und das unter § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers aufführt, u.a. zum Schutz vor sexueller Belästigung.

Zentrale Ansprechpersonen zur Durchführung des NGG und anderer Vorschriften zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen sowie zur Förderung von Frauen an der Niedersächsischen Akademie der Wissenschaften zu Göttingen sind neben dem Generalsekretär als Leitung der Akademieverwaltung die Gleichstellungsbeauftragte der Akademie und ihre Vertreterin.

## **2.2 Zeitraum und Gültigkeit, Inhalte**

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz sieht vor, dass die NAWG jeweils für eine Geltungsdauer von drei Jahren einen Gleichstellungsplan zu erstellen hat (§ 15 Abs.1 NGG). Als Grundlagen hierfür dienen folgende Bestandteile:<sup>5</sup>

- eine Bestandsaufnahme (Stichtag 30. Juni 2021) der Beschäftigtenstruktur, in der die Anteile von Männern und Frauen in den einzelnen Bereichen erhoben werden
- eine Analyse der Beschäftigtenstruktur, in der untersucht wird, in welchen Bereichen Männer oder Frauen unterrepräsentiert sind und welche Ursachen zugrunde liegen
- eine Untersuchung der zu erwartenden Fluktuation während der Geltungsdauer.

## **2.3 Gleichstellungsauftrag der NAWG**

Die Niedersächsische Akademie der Wissenschaften zu Göttingen sieht sich in allen wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereichen den Prinzipien der Gleichstellung, Chancengleichheit, Antidiskriminierung, Familienfreundlichkeit und Internationalisierung verpflichtet. Sie ist davon überzeugt, dass Diversität in allen ihren Arbeitsfeldern aufgrund der Vielfalt an Perspektiven, Fähigkeiten und Erfahrungen einen Gewinn darstellt.

Die Akademie tritt dafür ein, dass Frauen und Männer die gleichen, ihrer Qualifikation entsprechende Entwicklungs- und Verwirklichungsmöglichkeiten haben. Sie fördert in ihrer Personalauswahl die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

In diesem Sinn benennt der vorliegende Gleichstellungsplan Zielvorgaben (in Prozentangaben) für die unterschiedlichen Bereiche (bezogen auf den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts) sowie konkrete personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen, mit denen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Außerdem sind geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vorzusehen.

## **2.4 Wirkungen und Erfolgskontrolle**

Der Gleichstellungsplan ist für den Bereich des Abbaus von Unterrepräsentanz verbindlich, die in ihm festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei der Einstellung, Beförderung, Übertragung höherwertiger Aufgaben, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden (§ 16 Abs. 1 NGG). Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt die Akademie als Dienststelle anhand der Zielvorgaben, inwieweit die Unterrepräsentanz (in

---

<sup>4</sup> Vom 14. August 2006; zuletzt geändert am 3. April 2013; siehe <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

<sup>5</sup> Siehe zum Folgenden § 15f NGG sowie „Arbeitshilfe zur Erstellung des Gleichstellungsplans“ [https://www.ms.niedersachsen.de/themen/gleichberechtigung\\_frauen/gleichberechtigungsgesetz/neues-niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-in-kraft-13869.html](https://www.ms.niedersachsen.de/themen/gleichberechtigung_frauen/gleichberechtigungsgesetz/neues-niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-in-kraft-13869.html)

Prozent) verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden konnte und gibt das Ergebnis (in sämtlichen Teilen) innerhalb von sechs Monaten den Beschäftigten zur Kenntnis.

### **3 Gleichstellungsplan: Bestandsaufnahme, Analyse, Maßnahmen**

#### **3.1 Beschäftigte (inkl. Hilfskräfte)**

##### Erläuterung

Die direkt bei der NAWG beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entweder auf der Grundlage des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) angestellt oder Hilfskräfte. Zur Analyse der Geschlechteranteile wird unter den gemäß TV-L Beschäftigten nach Entgeltgruppen sowie nach Personen („Köpfen“), Vollzeitäquivalenten sowie Beschäftigungsvolumen unterschieden.

Bei den Hilfskräften ist zu differenzieren nach:

- Wissenschaftliche Hilfskraft (d.h. mit Master-Abschluss)
- Wissenschaftliche Hilfskraft mit Bachelor-Abschluss
- Studentische Hilfskraft mit Bachelor-Abschluss
- Studentische Hilfskraft (ohne Abschluss)
- Nachwuchskraft im Traineeprogramm, die von der NAWG gefördert wird und eine Vergütung von 1.200 Euro/Monat (brutto) erhält (je nach Anzahl der vereinbarten Arbeitsstunden)

Die Festlegung der Entgeltgruppen der Beschäftigten erfolgt auf der Grundlage von § 12 des TV-L. In der Akademie zu Göttingen sind Personen der Entgeltgruppen E5 - E15 beschäftigt, die Stelle des Generalsekretärs wird außertariflich vergütet.

##### Bestandsaufnahme

###### • *Entgeltgruppen*

An der Niedersächsischen Akademie der Wissenschaften zu Göttingen sind zum Stichtag 30. Juni 2021 insgesamt 130 nach TV-L eingruppierte Beschäftigte direkt angestellt (Tabelle 1a). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt mit 69 Personen bei 53%, der Männeranteil beträgt mit 61 Personen 47%. Während die höchste Entgeltgruppe E15 mit jeweils einem Mann und einer Frau paritätisch besetzt ist, liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe E14 bei 36% (4 Frauen), der Anteil der männlichen Beschäftigten bei 64% (7 Männer). In der Entgeltgruppe E13 (inkl. E13Ü) hingegen sind 51% weibliche und 49% männliche Personen beschäftigt, darunter 4 Führungskräfte (2 Frauen, 2 Männer). In den niedrigeren Entgeltgruppen E5 bis E11 liegen die Anteile der weiblichen Beschäftigten dagegen bei 76% (16 Frauen), die Anteile der männlichen Beschäftigten bei 24% (5 Männer).

###### • *Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte*

Insgesamt bekleiden 68 Beschäftigte eine Ganztagsstelle und 62 Beschäftigte eine Teilzeitstelle. Während die Geschlechterverteilung der Ganztagskräfte nahezu ausgeglichen ist (47% Frauen und 53% Männer mit einer Vollzeitbeschäftigung), ist im Teilzeitbereich ein deutlicher Überhang des weiblichen Anteils erkennbar: 60% der Teilzeitkräfte sind Frauen, während 40% der Teilzeitbeschäftigten Männer sind. (Tab. 1b)

Die Geschlechteranteile am Gesamtbeschäftigungsvolumen sind ausgewogen: Auf 69 weibliche Beschäftigte entfallen gut 54 Vollzeitäquivalente, auf 61 männliche Beschäftigte etwa 49, das entspricht einem durchschnittlichen Beschäftigungsvolumen von 0,78 bei Frauen und von 0,8 bei Männern.

- *Hilfskräfte*

Insgesamt gesehen sind die Hilfskraftstellen in den Projekten zum Stichtag 30.6.2021 mit 50% Frauen und 50% Männern paritätisch besetzt. Während auf der Ebene der Studentischen Hilfskräfte ohne Abschluss (SHK) der Anteil der Männer mit 58% gegenüber dem der Frauen mit 42% überwiegt, ist das Verhältnis auf der nächsthöheren Stufe (SHK B. A.) umgekehrt: 69% der Stellen bekleiden weibliche Hilfskräfte und 31% männliche. Von 3 Trainee-Stellen sind 2 mit Frauen und eine mit einem Mann besetzt. (Tab. 1c)

#### Ziele und Maßnahmen

Erfreulicherweise sind die Vollzeitstellen paritätisch besetzt. Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten zeigt sich dagegen derzeit ein Ungleichgewicht mit 60% Frauen- und 40% Männeranteil. Die Akademie plant daher eine Befragung der (weiblichen) Beschäftigten, um herauszufinden, welche Gründe vor allem bei Frauen dazu führen, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Auf dieser Grundlage sollen Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen, die aufgrund struktureller Zwänge eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, aber eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, diskutiert und entwickelt werden.

Grundsätzlich arbeitet die NAWG zusammen mit der Gleichstellung und dem Personalrat an der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aufgrund der besonderen Projektstruktur der Akademie sind oft individuelle Lösungen sinnvoll, die mit der Projekt- und Arbeitsstellenleitung abgestimmt werden können. 2022 wurde eine Arbeitsgruppe Kommunikation gegründet, die zum Thema „Beruf und Familie“ für alle Beschäftigten eine Themengruppe anbietet. Über den kollegialen Austausch hinaus, können hier Vorschläge zur Verbesserung der Vereinbarkeit eingebracht werden.

### **3.2 Arbeitsstellenleitung**

#### Erläuterung

Die Projekt-Arbeitsstellen werden von Arbeitsstellenleitern und Arbeitsstellenleiterinnen geführt, die für die Arbeitsabläufe, die Einhaltung des Zeitplans und sämtliche organisatorischen Dinge verantwortlich sind. Die akademische Leitung der Arbeiten liegt bei den jeweiligen Projektleitungen, die häufig zugleich auch den Kommissionsvorsitz innehaben (s. o. 1 Präambel).

#### Bestandsaufnahme

In den Arbeitsstellen sind **35%** weibliche und **65%** männliche Führungskräfte beschäftigt (Tab. 2).

#### Ziele und Maßnahmen

Um mehr Frauen für die Arbeitsstellenleitungen zu gewinnen, wird die NAWG eine Befragung der weiblichen Beschäftigten durchführen. Ziel ist es, mögliche Ursachen zu ermitteln, warum weniger Frauen Führungspositionen innehaben, sie diese möglicherweise auch nicht anstreben oder ein mögliches Angebot ablehnen. Das Ergebnis soll in einer Arbeitsgruppe diskutiert und zielführende Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen entwickelt werden, die sich beispielsweise die Leitung einer Arbeitsstelle wünschen oder vorstellen könnten.

Im Jahr 2022 wurde eine Themengruppe „Führung“ ins Leben gerufen, die allen Beschäftigten zum Austausch offensteht. Für das Jahr 2023 plant die Akademie ein Führungskräftecoaching (auch für potenzielle Leitungskräfte) und eine Fortbildung zum Thema „Jahresgespräche“.

### **3.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs (Early Career Researcher)**

#### Erläuterung

Anders als bei vielen wissenschaftlichen Stellen an Universitäten handelt es sich bei den Beschäftigungsverhältnissen in den Akademievorhaben in aller Regel nicht um Qualifikationsstellen. Vielmehr sind die Beschäftigten mit ihrer gesamten Arbeitszeit bzw. mit dem überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit zur Bearbeitung der Projektaufgaben (bspw. dem Verfassen von Wörterbuchartikeln) verpflichtet. Vielfach sind aber Anteile (je nach Projekt bis zu 25 Prozent) für die eigene wissenschaftliche Arbeit vorgesehen. Um den zwar langfristig, aber wegen der endlichen Förderdauer nicht unbefristet Beschäftigten Entwicklungsperspektiven zu bieten, unterstützt die Akademie sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten. So werden Tagungsbesuche regelmäßig auch dann bewilligt, wenn sie nicht im unmittelbaren Projektzusammenhang stehen, grundsätzlich besteht die Möglichkeit zu Freistellungen zur Beendigung von Qualifikationsarbeiten sowie die finanzielle Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen. Auf der Ebene der Akademienunion sind zukünftig vermehrte Weiterbildungsangebote geplant.

Außerdem bietet die NAWG Traineestellen an, formal etwa vergleichbar mit einem Museumsvolontariat. Hier erhalten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch ihre Mitarbeit in einem Akademie-Projekt Spezialkenntnisse ihres Faches und bekommen zugleich Gelegenheit für eigene wissenschaftliche Forschungen (z. B. zur Abfassung einer wissenschaftlichen Qualifikationsschrift). Voraussetzung dabei ist, dass die Qualifikationsschrift in einem Projektzusammenhang steht und die erarbeiteten Inhalte dem Fortschritt des Vorhabens dienen. Die wöchentliche Arbeitszeit, der Anteil der projektbezogenen Weiterqualifizierungsaktivitäten und die Mindestpräsenzpflicht werden im Trainee-Vertrag vereinbart.

Durch die Wahrnehmung von - in der Regel unentgeltlichen - Lehraufträgen an den jeweiligen Universitäten tragen die Beschäftigten der NAWG nicht unwesentlich dazu bei, dass gerade die Themenbereiche, die im derzeitigen Regelstudienplan kaum mehr vorgesehen sind, den Studierenden vermittelt werden. Das betrifft insbesondere auch die sogenannten "kleinen Fächer" und das für Grundlagenforschung notwendige Wissen, so dass hier mittel- wie unmittelbar Nachwuchsförderung stattfindet, indem mittelbar Studierenden derartige Bereiche nahegebracht werden wie unmittelbar Hilfskräfte und ggf. daraus resultierend wissenschaftliche Beschäftigte gewonnen werden können.

Außerdem sind die Projekte regelmäßig darum bemüht, studentische Hilfskräfte so in die Projektarbeit einzubinden, dass diese nach ihrem Abschluss ggf. als wissenschaftliche Beschäftigte weiterarbeiten können. Damit wird ein aktiver Beitrag zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung geleistet.

#### Bestandsaufnahme

Zum Stichtag 30.06.2021 gibt es in den Akademieprojekten 3 Trainees, darunter 2 Frauen und ein Mann. (Tab. 3)

#### Ziele und Maßnahmen

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses diskutiert die NAWG ein auf ihre strukturellen Möglichkeiten abgestimmtes Förderprogramm. Eine Bestandsaufnahme soll zunächst erfassen, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Stellenanteil für eigene wissenschaftliche Qualifikationsarbeiten nutzen können bzw. inwieweit diese Arbeit im Rahmen der Freizeit erfolgt.

Dazu sollen alle Projekte im Akademienprogramm sowie die Drittmittelprojekte befragt werden. Darüber hinaus möchte die Akademie Doktoranden und Habilitanden auch individuell unterstützen und plant im Laufe des Jahres 2023 und 2024 Gespräche mit Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern zu ihren Erfahrungen und Wünschen im Rahmen der Qualifikationsphase im oder neben dem Projekt.

Im Jahr 2022 wurde erstmals eine Themengruppe „Fortbildung/Weiterqualifizierung“ angeboten. Die Idee eines „Akademieinternen Forschungskolloquiums“ für Doktoranden, Habilitanden und an wissenschaftlicher Karriere Interessierte konnte bereits umgesetzt werden und startet im März 2023 mit einer Auftaktveranstaltung.

### 3.4 Betriebszugehörigkeit

#### Erläuterung

Ermittelt wurde die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 5-Jahres-Schritten sowie das jeweilige Eintrittsdatum.

#### Bestandsaufnahme

25 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zwischen 16 und 30 Jahren bei der Göttinger Akademie beschäftigt, davon 10 Männer und 16 Frauen. Der Unterschied resultiert vor allem aus dem Beschäftigungszeitraum von 26-30 Jahren Betriebszugehörigkeit mit 2 Männern und 8 Frauen. Der weitaus größte Teil der Beschäftigten (98 Personen) dagegen ist maximal 15 Jahre unter Vertrag, darunter 11 Neueinstellungen in der Zeit Januar 2020 bis Juni 2021. Die Anteile von Frauen und Männern, die zwischen 0 und 10 Jahren bei der Akademie beschäftigt sind, unterscheiden sich dabei nicht wesentlich. Zwischen 11 und 15 Jahren Betriebszugehörigkeit zeigt sich dann ein gewisser Einschnitt: Nur halb so viele Frauen wie Männer sind über einen Zeitraum von 11 bis 15 Jahren beschäftigt. (Tab. 4)

### 3.5 Befristungssituation

#### Erläuterung

Die Akademie ist bemüht, ihren Beschäftigten möglichst lange Vertragslaufzeiten anzubieten. Sie ist dabei aber durch die Mittelzusagen vom Zuwendungsgeber, der Akademienunion, limitiert. Die Projekte im Akademienprogramm haben zwar potenziell lange Gesamtlaufzeiten von bis zu 25 Jahren, sie werden aber gemäß den Bestimmungen des Akademienprogramms etwa alle fünf Jahre evaluiert und nur im Fall einer erfolgreichen Zwischenevaluation verlängert. Die Akademie befristet ihre Arbeitsverträge mit den Projektbeschäftigten daher nach § 2, Abs. 2 WissZVG auf in der Regel fünf Jahre. Beschäftigte in anderen an der Akademie durchgeführten Drittmittelprojekten (z. B. DFG) werden mit Arbeitsverträgen angestellt, die an die Förderperioden angepasst sind.

#### Bestandsaufnahme

Zum Stichtag 30.06.2021 sind 79% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Akademie **befristet** angestellt (103 Beschäftigte), während 21% (27 Beschäftigte) einen **unbefristeten** Arbeitsvertrag besitzen. In der Gruppe der **unbefristet** angestellten Personen haben Frauen – bei einer allerdings niedrigen Gesamtzahl – einen höheren Anteil (16 Frauen gegenüber 11 Männern). Ein stärkeres Ungleichgewicht stellt sich in der Altersgruppe der 31-40-jährigen der **befristet** angestellten Beschäftigten dar: Neben 6 Männern haben 15 Frauen einen **befristeten** Arbeitsvertrag. (Tab. 5)

## Ziele und Maßnahmen

Die Akademie kann aufgrund der immer nur befristet zur Verfügung stehenden Projektfördermittel ihren wissenschaftlichen Beschäftigten in aller Regel keine Dauerarbeitsplätze anbieten. Sie sieht sich daher in einer besonderen Verantwortung, ihnen bei der Planung alternativer Karrierewege und im Übergang in andere Arbeitsverhältnisse beratend zur Seite zu stehen. Zu diesem Zweck wurde Ende des Jahres 2022 ein akademieinternes Forum zum Thema „Fortbildung/Weiterqualifizierung“ ins Leben gerufen. In dem Forum werden Fortbildungsangebote entwickelt, zu denen ein im März 2023 beginnendes regelmäßiges Forschungskolloquium für Beschäftigte in der Qualifizierungsphase gehört, das auch für generell am Thema Interessierte offen ist. Geplant ist zudem ein Angebot zur persönlichen Kompetenzbilanzierung für Langfristbeschäftigte und diejenigen, die auch Berufszweige außerhalb der wissenschaftlichen Arbeit in den Blick nehmen möchten. Auch dieses Fortbildungsformat soll im Jahr 2023 beginnen. Weitere Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten sollen im Jahr 2024 stattfinden.

Generell können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Akademie auch am Qualifizierungsprogramm der Universität Göttingen teilnehmen. Nähere Informationen dazu sollen im internen Bereich der NAWG zur Verfügung gestellt werden.

### **3.6 Altersstruktur**

#### Erläuterung

Die Altersstruktur der in der Göttinger Akademie Beschäftigten wurde nach Altersjahrzehnten zwischen 21 und 70+ berechnet. Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zwischen 51 und 60 Jahre alt (insgesamt 51 Beschäftigte), gefolgt von den 40ern mit 35 Beschäftigten (s. auch Tab. 6)

#### Bestandsaufnahme

Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung ist die Altersstruktur der Beschäftigten sehr ausgewogen. Lediglich in der Altersgruppe der 31-40-jährigen mit nur 21 Beschäftigten, ist ein deutlicher Frauenüberhang erkennbar: Sechs männlichen Beschäftigten stehen 15 weibliche gegenüber. (Tab. 6)

### **3.7 Prognose der zu erwartenden Fluktuation**

Für das **Jahr 2022** werden voraussichtlich 20 Personen durch Renteneintritt oder Projektende aus der Akademie ausscheiden.

*Renteneintritt:* 4 Personen (3 Männer, 1 Frau)

Renteneintritte sind freiwerdende Stellen und werden in der Regel neu besetzt. Dabei ist das Geschlechterverhältnis zu berücksichtigen.

*Projektende:* 16 Personen (8 Männer, 8 Frauen)

Mit einem Projektende ist naturgemäß ein Wegfall der Arbeitsstellen und das Vertragsende der jeweiligen Beschäftigten verbunden.

Im **Jahr 2023** sind 3 Renteneintritte (2 Männer, 1 Frau) zu erwarten.

Renteneintritte sind freiwerdende Stellen und werden in der Regel neu besetzt. Dabei ist das Geschlechterverhältnis zu berücksichtigen.



Im **Jahr 2024** werden voraussichtlich 9 Personen durch Renteneintritt oder Projektende aus der Akademie ausscheiden.

*Renteneintritt:* 3 Personen (2 Männer, 1 Frau)

Renteneintritte sind freiwerdende Stellen und werden in der Regel neu besetzt. Dabei ist das Geschlechterverhältnis zu berücksichtigen.

*Projektende:* 6 Personen (3 Männer, 3 Frauen)

Mit einem Projektende ist naturgemäß ein Wegfall der Arbeitsstellen und das Vertragsende der jeweiligen Beschäftigten verbunden.

### Ziele und Maßnahmen

*Maßnahmen:*

Das Präsidium geht rechtzeitig auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu, deren Projekt ausläuft und die dadurch von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

#### 4 Tabellen, Grafiken

**Tabelle 1a: Beschäftigte (Grundhaushalt, Drittmittel inkl. Akademienprogramm)**

Stichtag: 30.06.2021, Datengrundlage: Personen („Köpfe“), Beschäftigungsvolumen

| Entgeltgruppe      | Anzahl Beschäftigte           |                      |           |                      |                |           |                |                  | Geschlechterverhältnis |   |              |   |            |  |            |  |
|--------------------|-------------------------------|----------------------|-----------|----------------------|----------------|-----------|----------------|------------------|------------------------|---|--------------|---|------------|--|------------|--|
|                    | (1)                           | (2)                  |           | (3)                  |                | (4)       |                | (5)              |                        | (6)   |              | (7)   |            | (8)  |            |  |
|                    | Anzahl Beschäftigte insgesamt | davon Ganztagskräfte |           | davon Teilzeitkräfte |                |           |                | davon Beurlaubte |                        | Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personenkapazität) |              | Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in % |            | Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in % |            |  |
|                    |                               | Frauen               | Männer    | Frauen               | Besch. Volumen | Männer    | Besch. Volumen | Frauen           | Männer                 | Frauen  | Männer       | Frauen  | Männer     | Frauen   | Männer     |  |
| AT                 | 1                             | 0                    | 1         | 0                    | -              | 0         | -              |                  |                        | 0   | 1            | 0   | 100        | 0  | 100        |  |
| E 15               | 2                             | 0                    | 1         | 1                    | 0,95           | 0         | -              |                  |                        | 0,95  | 1            | 50  | 50         | 48,7   | 51,3       |  |
| E 14               | 11                            | 3                    | 7         | 1                    | 0,5            | 0         | -              |                  |                        | 3,5   | 7            | 36  | 64         | 33,3   | 66,6       |  |
| E 13 (inkl. E 13Ü) | 95                            | 26                   | 25        | 22                   | 13,68          | 22        | 11,65          |                  |                        | 39,7  | 36,7         | 51  | 49         | 52   | 48         |  |
| E 12               | 0                             | 0                    | 0         | 0                    | -              | 0         | -              |                  |                        | -   | -            | -   | -          | -  | -          |  |
| E 11               | 8                             | 0                    | 0         | 7                    | 3,83           | 1         | 0,5            | 1 (50%)          |                        | 3,83  | 0,5          | 87,5  | 12,5       | 88,5   | 11,5       |  |
| E 10               | 2                             | 1                    | 0         | 0                    | -              | 1         | 0,63           |                  |                        | 1   | 0,63         | 50  | 50         | 61,3   | 38,7       |  |
| E 9                | 4                             | 2 (B)                | 1(A)      | 1(B)                 | 0,15           | 0         | -              |                  |                        | 2,75  | 1            | 75  | 25         | 73,3   | 26,7       |  |
| E 8                | 1                             | 0                    | 0         | 1                    | 0,75           | 0         | -              |                  |                        | 0,75  | 0            | 100   | 0          | 100  | 0          |  |
| E 7                | 0                             | 0                    | 0         | 0                    | -              | 0         | -              |                  |                        | -   | -            | -   | -          | -  | -          |  |
| E 6                | 5                             | 0                    | 0         | 4                    | 1,98           | 1         | 0,25           |                  |                        | 1,98  | 0,25         | 80  | 20         | 88,8   | 11,2       |  |
| E 5                | 1                             | 0                    | 1         | 0                    | -              | 0         | 0              |                  |                        | 0   | 1            | 0   | 100        | 0  | 100        |  |
| <b>Summe</b>       | <b>130</b>                    | <b>32</b>            | <b>36</b> | <b>37</b>            | <b>21,84</b>   | <b>25</b> | <b>13,03</b>   | <b>1</b>         |                        | <b>54,46</b>  | <b>49,08</b> | <b>53%</b>  | <b>47%</b> | <b>55%</b>   | <b>45%</b> |  |

Zum Stichtag 30. Juni 2021 war eine direkt bei der Akademie Beschäftigte mit 50% Beschäftigungsvolumen beurlaubt.

**Tabelle 1b: Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte**

Stichtag: 30.06.2021, Datengrundlage: Personen („Köpfe“)

| (1)            | Anzahl Beschäftigte insgesamt |           | Geschlechterverhältnis |               |
|----------------|-------------------------------|-----------|------------------------|---------------|
|                | (2)                           | (3)       | (4)                    | (5)           |
|                | Frauen                        | Männer    | Anteil Frauen          | Anteil Männer |
| Ganztagskräfte | 32                            | 36        | 47%                    | 53%           |
| Teilzeitkräfte | 37                            | 25        | 60%                    | 40%           |
| <b>Summe</b>   | <b>69</b>                     | <b>61</b> | -                      | -             |

**Tabelle 1c: Hilfskräfte**

Stichtag: 30.06.2021, Datengrundlage: Personen („Köpfe“)

| Status       | insgesamt | davon Frauen | davon Männer | Anteil Frauen in % | Anteil Männer in % |
|--------------|-----------|--------------|--------------|--------------------|--------------------|
| (1)          | (2)       | (3)          | (4)          | (5)                | (6)                |
| WHK          | 16        | 8            | 8            | 50                 | 50                 |
| WHK B.A.     | 1         | 0            | 1            | 0                  | 100                |
| SHK B.A.     | 13        | 9            | 4            | 69                 | 31                 |
| SHK          | 31        | 13           | 18           | 42                 | 58                 |
| Trainee      | 3         | 2            | 1            | 67                 | 33                 |
| <b>Summe</b> | <b>64</b> | <b>32</b>    | <b>32</b>    | <b>50</b>          | <b>50</b>          |

**Tabelle 2: Arbeitsstellenleitung**

Stichtag: 30.06.2021, Datengrundlage: Personen („Köpfe“)

| Projektstruktur<br>(1)     | Arbeitsstellenleitung (AL)    |              |           |  |           |
|----------------------------|-------------------------------|--------------|-----------|--|-----------|
|                            | (2)<br>Anzahl AL<br>insgesamt | (3)<br>davon |           | (4)<br>Anteil eines Geschlechts an der Zahl der AL<br>in % |           |
|                            |                               | Frauen       | Männer    | Frauen   | Männer    |
| Akademienprogramm          | 34                            | 12           | 22        | 35   | 65        |
| Weitere Forschungsprojekte | 3                             | 1            | 2         | 33   | 67        |
| andere Projektstruktur (4) | -                             | -            | -         | -  | -         |
| <b>Summe</b>               | <b>37</b>                     | <b>13</b>    | <b>24</b> | <b>35</b>  | <b>65</b> |

**Tabelle 3: Wissenschaftlicher Nachwuchs**

Stichtag: 30.06.2021, Datengrundlage: Personen („Köpfe“)

| Status  | insgesamt | davon Frauen | davon<br>Männer | Anteil Frauen<br>in % | Anteil Männer<br>in % |
|---------|-----------|--------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|
| (1)     | (2)       | (3)          | (4)             | (5)                   | (6)                   |
| Trainee | 3         | 2            | 1               | 67                    | 33                    |

**Tabelle 4: Betriebszugehörigkeit**

Stichtag: 30.06.2021, Datengrundlage: Personen („Köpfe“)

| Berufsjahre<br>in der Akademie | Zahl<br>der Beschäftigten | davon Männer | davon Frauen | Eintrittsdatum   |
|--------------------------------|---------------------------|--------------|--------------|------------------|
| (1)                            | (2)                       | (3)          | (4)          | (6)              |
| 0-1,5                          | 11                        | 5            | 6            | bis 30.06.2021   |
| 2-5                            | 27                        | 10           | 17           | 2016-2019        |
| 6-10                           | 37                        | 18           | 19           | 2011-2015        |
| 11-15                          | 24                        | 16           | 8            | 2006-2010        |
| 16-20                          | 11                        | 6            | 5            | 2001-2005        |
| 21-25                          | 7                         | 3            | 4            | 1996-2000        |
| 26-30                          | 10                        | 2            | 8            | 1991-1995        |
| 31-35                          | -                         | -            | -            | 1986-1990        |
| 36-41                          | 3                         | 1            | 2            | 1980-1985        |
| <b>Summe</b>                   | <b>130</b>                | <b>61</b>    | <b>69</b>    | <b>1980-2021</b> |

**Tabelle 5: Befristungssituation**

Stichtag: 30.06.2021, Datengrundlage: Personen („Köpfe“)

| Alters-<br>gruppe | gesamt     | befristet  |           |           |                  |                  | unbefristet |           |           |                  |                  |
|-------------------|------------|------------|-----------|-----------|------------------|------------------|-------------|-----------|-----------|------------------|------------------|
|                   |            | ges.       | m         | w         | Anteil m<br>in % | Anteil w<br>in % | ges.        | m         | w         | Anteil m<br>in % | Anteil w<br>in % |
| (1)               | (2)        | (3)        | (4)       | (5)       | (6)              | (7)              | (8)         | (9)       | (10)      | (11)             | (12)             |
| 21-30             | 2          | 2          | -         | 2         | -                | 100              | -           | -         | -         | -                | -                |
| 31-40             | 21         | 21         | 6         | 15        | 29               | 71               | -           | -         | -         | -                | -                |
| 41-50             | 35         | 34         | 17        | 17        | 50               | 50               | 1           | 1         | -         | 100              | -                |
| 51-60             | 52         | 34         | 20        | 14        | 58               | 41               | 18          | 7         | 11        | 39               | 61               |
| 61-70             | 18         | 10         | 6         | 4         | 60               | 40               | 8           | 3         | 5         | 38               | 62               |
| > 70              | 2          | 2          | 1         | 1         | 50               | 50               | -           | -         | -         | -                | -                |
| <b>Summe</b>      | <b>130</b> | <b>103</b> | <b>50</b> | <b>53</b> | <b>49</b>        | <b>51</b>        | <b>27</b>   | <b>11</b> | <b>16</b> | <b>41</b>        | <b>59</b>        |

**Tabelle 6: Altersstruktur**

Stichtag: 30.06.2021, Datengrundlage: Personen („Köpfe“)

| Altersgruppe | insgesamt  | davon<br>Männer | davon Frauen | Anteil<br>Männer in % | Anteil<br>Frauen in% |
|--------------|------------|-----------------|--------------|-----------------------|----------------------|
| (1)          | (2)        | (3)             | (4)          | (5)                   | (6)                  |
| 21-30        | 2          | -               | 2            | -                     | 100                  |
| 31-40        | 21         | 6               | 15           | 29                    | 71                   |
| 41-50        | 35         | 18              | 17           | 51                    | 49                   |
| 51-60        | 52         | 27              | 25           | 53                    | 47                   |
| 61-70        | 18         | 9               | 9            | 47                    | 53                   |
| > 70         | 2          | 1               | 1            | 50                    | 50                   |
| <b>Summe</b> | <b>130</b> | <b>61</b>       | <b>69</b>    | <b>47</b>             | <b>53</b>            |