

**Gleichstellungsplan  
Niedersächsische Akademie der Wissenschaften zu Göttingen (NAWG)  
2025 bis 2027**

**Inhalt**

**1 Strukturelles zur NAWG**

**2 Gleichstellungsplan: Allgemeines**

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

**3 Gleichstellungsplan: Bestandsaufnahme, Erfolgskontrolle, Ziele und Maßnahmen**

- 3.1 Beschäftigte (inkl. Hilfskräfte)
- 3.2 Arbeitsstellenleitung
- 3.3 Prognose der zu erwartenden Fluktuation

**4 Wissenschaftlicher Nachwuchs, Nachwuchsförderung**

**5 Tabellen**

- Tab. 1a Beschäftigte
- Tab. 1b Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte
- Tab. 1c Hilfskräfte/wissenschaftlicher Nachwuchs
- Tab. 2 Arbeitsstellenleitung

## **1 Strukturelles zur NAWG**

Die Niedersächsische Akademie der Wissenschaften zu Göttingen ist einerseits eine Gelehrtenegesellschaft, 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 Ende des Jahres 2024 betraf dies 33 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter 16 Frauen und 17 Männer), sind hier nicht zu berücksichtigen, da die Arbeitgebereigenschaft in diesem Fall bei den Partnereinrichtungen 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 Gleichstellungsplan: 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 Abs. 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

---

<sup>1</sup> Am 22.03.2023 wurde im Niedersächsischen Landtag ein Entschließungsantrag beraten und beschlossen, um das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) zu novellieren.  
[https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen\\_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz/niedersachsisc\\_hes\\_gleichberechtigungsgesetz-ngg-13869.html](https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz/niedersachsisc_hes_gleichberechtigungsgesetz-ngg-13869.html)

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“ (§ 59 Pkt. 5 NPersVG).

Ergänzend ist auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG<sup>4</sup>) hinzuweisen, das zum Ziel hat „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§1) und das unter § 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers zum Schutz der Beschäftigten aufführt.

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 der Beschäftigtenstruktur (Stichtag 30. Juni 2024), 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
- Angaben der zu erwartenden Fluktuation während der Geltungsdauer.

---

<sup>2</sup> NGG, § 15 Absatz 2.

<sup>3</sup> Zuletzt geändert zum 16. Mai 2018; siehe <https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/d6c9e7e8-0140-3df8-a980-dbeac490aa3d>

<sup>4</sup> Vom 14. August 2006 (am 18. August in Kraft getreten); die aktuelle Fassung vom Dezember 2022 siehe <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

<sup>5</sup> Siehe zum Folgenden § 15f NGG sowie „Arbeitshilfe zur Erstellung des Gleichstellungsplans“ unter [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)

## 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. In ihrer Personalauswahl fördert sie die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Ein wesentliches Anliegen unseres ersten Gleichstellungsplans (2022-2024) war es, neben der allgemeinen Bestandsaufnahme in den jeweiligen Gehaltsstufen, insbesondere die Bereiche "Führung" und "Teilzeit" hinsichtlich der Geschlechterverteilung in den Blick zu nehmen, um gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Parität und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickeln zu können.

Ein weiteres besonderes Anliegen der NAWG ist die Weiterqualifikation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zu einem großen Teil befristet angestellt sind. Die Vertragslaufzeit hängt dabei von den jeweiligen (Zwischen-)Evaluationen in den Projekten ab (derzeit sind es 18 Projekte im Akademienprogramm und 10 Drittmittelprojekte), so dass durchaus mehrere befristete Arbeitsverträge aufeinander folgen können, die berufliche Perspektive aber gewissermaßen unsicher bleibt. Im Sinne der Chancengleichheit und um diese Unsicherheiten abzufedern, organisiert die NAWG unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 20 Abs. 1 NGG) seit 2023 Fort- und Weiterbildungsangebote, die bspw. thematisch passende berufliche Perspektiven aufzeigen oder über Fördermöglichkeiten informieren. Das Angebot richtet sich an alle Beschäftigten und stellt zugleich eine Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses dar (s. dazu auch Pkt.

### 4 Wissenschaftlicher Nachwuchs).

Um die Gleichstellungs- und Weiterbildungsmaßnahmen mit den jeweiligen Zielgruppen abzustimmen, haben wir im Jahr 2024 eine **Beschäftigtenumfrage** durchgeführt und ausgewertet. Die daraus abzuleitenden Ergebnisse wurden allen Beschäftigten Ende des Jahres 2024 mitgeteilt sowie im Intranet der NAWG dauerhaft zur Verfügung gestellt (s. Beschäftigtenumfrage [interner Bereich NAWG-Webseite](#): Gleichstellung und Audit | Beschäftigtenumfrage 2024 – Ergebnisse).

## 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 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, Ziele und 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 und Beschäftigungsvolumen unterschieden.

Bei den Hilfskräften ist zu differenzieren nach:

- Wissenschaftliche Hilfskräfte (mit Examen)
- Hilfskräfte mit Bachelor-Abschluss
- Studentische Hilfskräfte (ohne Examen)
- Nachwuchskräfte im Traineeprogramm, die von der NAWG gefördert werden und bei 30 Wochenstunden derzeit eine Vergütung von 1.500 Euro/Monat (brutto) erhalten.<sup>6</sup>

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

##### Bestandsaufnahme

###### • *Entgeltgruppen*

An der Niedersächsischen Akademie der Wissenschaften zu Göttingen sind zum Stichtag 30. Juni 2024 insgesamt 122 nach TV-L eingruppierte Beschäftigte direkt angestellt (Tabelle 1a). Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt mit 67 Personen bei 55%, der Männeranteil beträgt mit 55 Personen 45%. Die einzige Stelle in der höchsten Entgeltgruppe E15 ist mit einer Frau besetzt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Entgeltgruppe E14 liegt wie im Jahr 2021 bei 36% (4 Frauen), der Anteil der männlichen Beschäftigten entsprechend bei 64% (7 Männer). In der Entgeltgruppe E13 (inkl. E13Ü) hingegen sind 49 Frauen (54%) und 42 Männer (46%) beschäftigt, darunter 4 Führungskräfte (2 Frauen, 2 Männer).

In den niedrigeren Entgeltgruppen E5 bis E11 liegen die Anteile der weiblichen Beschäftigten bei 72% (13 Frauen), die Anteile der männlichen Beschäftigten bei 28% (5 Männer).

---

<sup>6</sup> Die Höhe der Vergütung wird nach Maßgabe der Tariflohnerhöhung regelmäßig angepasst.

Gegenüber dem vorherigen Gleichstellungsplan nahezu unverändert ein deutlich höherer Frauenanteil.

- *Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte*

Insgesamt haben 66 Beschäftigte eine Ganztagsstelle und 56 Beschäftigte eine Teilzeitstelle inne. Während die Geschlechterverteilung der Ganztagskräfte nahezu ausgeglichen ist (48% Frauen und 52% Männer mit einer Vollzeitbeschäftigung), ist im Teilzeitbereich ein deutlicher Überhang des weiblichen Anteils erkennbar: 62,5% der Teilzeitkräfte sind Frauen, während 37,5% der Teilzeitbeschäftigten Männer sind. (Tab. 1b)

Die Geschlechteranteile am Gesamtbeschäftigungsvolumen sind ausgewogen: Auf 67 weibliche Beschäftigte entfallen gut 53 Vollzeitäquivalente, auf 56 männliche Beschäftigte etwa 45, das entspricht einem durchschnittlichen Beschäftigungsvolumen von 0,79 bei Frauen und von 0,80 bei Männern und weicht gegenüber dem Ergebnis von 2021 nur minimal ab.

- *Hilfskräfte*

Zum Stichtag 30.6.2024 waren insgesamt 57 Hilfskräfte (inkl. Trainees) in der Geschäftsstelle und den Projekten der NAWG angestellt, darunter 38 Frauen (66,7%) und 19 Männer (33,3%). Hinsichtlich der Geschlechterparität haben wir gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan eine negative Entwicklung zu Ungunsten der männlichen Hilfskräfte.

Während auf der Ebene der Wissenschaftlichen Hilfskräfte das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen ist (45,5 % m, 54,5% w), ist es bei den studentischen Hilfskräften (mit und ohne Bachelor-Abschluss) mit 69% weiblichen und 31% männlichen Hilfskräften unausgewogen. (Tab. 1c)

### Erfolgskontrolle

Im Bereich der Teilzeitbeschäftigten ist nach wie vor Handlungsbedarf. Während sich 2021 (Stichtag 30. Juni 2021) ein deutliches Ungleichgewicht mit 60% Frauen- und 40% Männeranteil zeigte, konnte hier bislang keine Verbesserung der Parität erzielt werden: 62,5% der Teilzeitkräfte sind Frauen, während 37,5% der Teilzeitbeschäftigten Männer sind.

Da Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben ein häufiger Grund für Teilzeitarbeit ist, haben wir als Austauschforum in den Jahren 2022 und 2023 eine Themengruppe „Beruf und Familie“ angeboten, die jedoch wenig Zulauf und 2024 keine Fortsetzung fand, so dass wir noch im Jahr 2024 eine Befragung der Beschäftigten durchgeführt haben, um gezielt herauszufinden, welche Gründe (vor allem bei Frauen) dazu führen, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. (s. dazu auch **Beschäftigtenumfrage Pkt. 1 interner Bereich NAWG-Webseite**: Gleichstellung und Audit | Beschäftigtenumfrage 2024 – Ergebnisse)

"Als Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung nannten insgesamt 15 Personen das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie (80% Frauen, 20% Männer) sowie 8 Beschäftigte die (aufgrund der Befristungssituation) empfundene Notwendigkeit, sich

weiterzuqualifizieren. Insgesamt 10 Befragte, darunter 7 Frauen und 3 Männer, gaben an, kein anderes Angebot erhalten zu haben. 12 Teilnehmende (50% Frauen, 50% Männer) arbeiten in Teilzeit, weil sie mehr Wert auf Freizeit legen und Raum für andere Aktivitäten gewinnen möchten."

### Künftige Ziele und Maßnahmen

Da sich gezeigt hat, dass die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sehr unterschiedlich sind, planen wir eine **Themengruppe Teilzeit**, die im Jahr 2026 starten soll. Ziel ist es zunächst, Benachteiligungen zu benennen und individuelle Bedürfnisse zu definieren. Mit der jeweiligen Arbeitsstellen- und Projektleitung sowie der Akademieleitung können dann mögliche Lösungen besprochen und abgestimmt werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat können dabei jederzeit unterstützen sowie an Gesprächen beteiligt werden.

Die Notwendigkeit, sich weiterzuqualifizieren, greift die Akademie durch ihre laufenden Fortbildungsangebote auf. Sie geht dabei auch regelmäßig auf Anregungen und den Bedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Im Jahr 2025 bspw. ist eine **Vortragsreihe** über verschiedene **Berufsfelder** – darunter Verlag, Museum, Archiv und Bibliothek – geplant, die der Projektarbeit nahestehende Berufe vorstellt.

Da die Fluktuation bei den Hilfskräften sehr hoch ist, sind keine speziell auf diese Zielgruppe abgestimmten Maßnahmen geplant. Grundsätzlich können aber alle Hilfskräfte an den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen der Akademie teilnehmen.

## **3.2 Arbeitsstellenleitung**

### Erläuterung

Die Projekt-Arbeitsstellen werden von Arbeitsstellenleitern und -leiterinnen 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. **Pkt. 1 Strukturelles zur NAWG**).

### Bestandsaufnahme

Die Arbeitsstellen (Akademienprogramm) werden – bei im Berechnungszeitraum geringerer Anzahl der Projekte – zu gleichen Teilen von weiblichen und männlichen Führungskräften geleitet (Tab. 2).

### Erfolgskontrolle

Gegenüber dem Berechnungszeitraum 2021 mit 35% Frauen und 65% Männern konnte die Geschlechterverteilung in den Arbeitsstellenleitungen nicht nur deutlich verbessert werden, sondern zugleich das angestrebte Ziel erreicht werden.

Darüber hinaus wurden die im Gleichstellungsplan 2022-2024 angestrebten Maßnahmen weitgehend umgesetzt:

Um mehr Frauen für die Arbeitsstellenleitungen zu gewinnen, hat die NAWG im Jahr 2022 zunächst eine Themengruppe „Führung“ für einen offenen Austausch eingerichtet. Es zeigte sich der Bedarf nach einem Führungskräftecoaching (auch für stellvertretende Leitungskräfte), das im Juni 2023 angeboten werden konnte.

Eine geplante Befragung der weiblichen und männlichen Beschäftigten mit dem Ziel, mögliche Ursachen zu ermitteln, warum weniger Frauen Führungspositionen innehaben, sie diese möglicherweise nicht anstreben oder ein mögliches Angebot ablehnen, wurde in der ersten Jahreshälfte 2024 durchgeführt (s. auch **Beschäftigtenumfrage Pkt. 2** [interner Bereich NAWG-Webseite](#): Gleichstellung und Audit | Beschäftigtenumfrage 2024 – Ergebnisse).

### Künftige Ziele und Maßnahmen

Ein wesentliches Ergebnis der Befragung aus 2024 war der Wunsch nach einer Fortbildung **Führen lernen**, die im Jahr 2025 stattfinden soll.

Zur weiteren Unterstützung der Arbeitsstellenleitungen (sowie der Beschäftigten) ist außerdem eine Fortbildung zum Thema **Jahresgespräche** in 2025 geplant.

Die Nachbesetzung von Leitungspositionen in den Projekten wird zukünftig über eine **Interne Ausschreibung** erfolgen, um einerseits die Chancengleichheit aller Interessierten in der Akademie zu gewährleisten und andererseits die Parität möglichst stabil zu halten.

### **3.3 Prognose der zu erwartenden Fluktuation**

Im Jahr **2025** werden voraussichtlich 20 Personen durch Renteneintritt oder Projektende aus der Akademie ausscheiden.

Renteneintritt: 2 Personen (1 Mann, 1 Frau)  
Projektende: 18 Personen (8 Männer, 10 Frauen)

Im Jahr **2026** wird voraussichtlich 1 Person durch Renteneintritt aus der Akademie ausscheiden.

Renteneintritte sind freiwerdende Stellen und werden in der Regel neu besetzt. Dabei ist das Geschlechterverhältnis zu berücksichtigen. Mit einem Projektende ist naturgemäß ein Wegfall der Arbeitsstellen und das Vertragsende der jeweiligen Beschäftigten verbunden.

### Ziele und Maßnahmen

Das Präsidium geht rechtzeitig auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu, deren Projekt ausläuft und die dadurch von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Auch Abschlussveranstaltungen zum Projekt werden auf Wunsch unterstützt.

## 4 Wissenschaftlicher Nachwuchs (Early Career Researcher), Nachwuchsförderung

### 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 oder dem Erstellen digitaler Editionen) verpflichtet. In einigen Fällen sind aber Anteile (je nach Projekt bis zu 25 Prozent) für die eigene wissenschaftliche Arbeit vorgesehen. Grundsätzlich besteht aber für alle die Möglichkeit zu Freistellungen zur Beendigung von Qualifikationsarbeiten.

### Bestandsaufnahme 2024

Die im Jahr 2024 durchgeführte Beschäftigten-Befragung brachte auch zum Thema „wissenschaftlicher Nachwuchs“ weiterführende Ergebnisse. Die Arbeitsstellenleitungen aller Projekte im Akademienprogramm sowie der Drittmittelprojekte wurden zu Nachwuchsstellen bzw. Qualifikationsarbeiten in ihren Projekten befragt. Demnach befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung 2024 insgesamt 11 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 7 Projekten in der Promotions- oder Habilitationsphase. Lediglich in einem Fall gibt es einen vertraglich festgelegten Anteil an Arbeitszeit, der für die Qualifikationsarbeit genutzt werden kann. Alle anderen fertigen ihre Qualifikationsarbeiten in ihrer Freizeit an. (s. auch **Beschäftigtenumfrage Pkt. 3** [interner Bereich NAWG-Webseite](#): Gleichstellung und Audit | Beschäftigtenumfrage 2024 – Ergebnisse).

### Maßnahmen

Um die Unterstützung gezielter und ggf. auch individueller ansetzen zu können, soll ein **Offenes Forum** mit denjenigen stattfinden, die sich vom Thema **wissenschaftlicher Nachwuchs** angesprochen fühlen. Die Gesprächsrunde dient dazu, über den Erfahrungsaustausch Möglichkeiten auszuloten, die Doppelanforderung von Projektarbeit und der anzufertigenden Qualifikationsschrift optimaler zu gestalten oder bspw. Fortbildungswünsche zum Thema anzumelden. Ebenso kann die aktive Beschäftigung mit Zukunftsperspektiven thematisiert werden („Plan B“ für den wissenschaftlichen Nachwuchs).

Zudem sind Gespräche zum Thema **Traineeprogramm** geplant, das bislang eher selten genutzt wird. Die Akademie bietet Traineestellen an und möchte – bei Bedarf und wenn es die finanzielle Grundlage des anfragenden Projekts ermöglicht – hier gern erweitern, da Traineestellen den Vorzug haben, praktische Projekterfahrung mit einer bezahlten Qualifikationsstelle zu verbinden. Formal sind diese Stellen etwa vergleichbar mit einem Museumsvolontariat. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler erhalten durch ihre Mitarbeit in einem Akademie-Projekt Spezialkenntnisse ihres Faches und bekommen im Rahmen von 50% ihrer Arbeitszeit 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.

### Weiterbildungsangebote

Das seit 2023 gestartete Fortbildungsprogramm richtet sich ausdrücklich auch an den wissenschaftlichen Nachwuchs unter den Beschäftigten. Im Jahr 2025 bspw. ist eine **Vortragsreihe** über verschiedene Berufsfelder – darunter Verlag, Museum, Archiv und Bibliothek – geplant (s. o.), die Nachwuchskräften naheliegende **Berufswege** aufzeigen kann. Daneben bietet das **Akademieinterne Forschungskolloquium**, ein offenes Format für Doktoranden, Habilitanden und an wissenschaftlicher Karriere Interessierte, die Möglichkeit, mit erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den Austausch zu gehen, sich zu vernetzen oder auch eigene Arbeiten, geplante Vorträge u. Ä. vorzustellen. Das Forschungskolloquium findet seit März 2023 regelmäßig alle zwei Monate statt.

### Externe Nachwuchsförderung

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 ggf. Hilfskräfte daraus gewonnen werden können. Die Projekte sind zudem 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.

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

Stichtag: 30.06.2024, 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	–	1	–	–	–	–	–	–	–	1	–	100	–	100	
E 15	1	–	–	1	0,95	–	–	–	–	0,95	–	100	–	100	–	
E 14	11	4	7	–	–	–	–	–	–	4	7	36,4	63,6	36,4	63,6	
E 13 (inkl. E 13Ü)	91	22	23	27	16,4	19	10,75	–	–	38,4	33,8	53,8	46,2	53,2	46,8	
E 12	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
E 11	5	2	1	2	1	–	–	–	–	3	1	80	20	75	25	
E 10	3	2	–	–	–	1	0,63	–	–	2	1	66,7	33,3	77	23	
E 9	4	2(B)	1(A)	1(B)	0,75	–	–	–	–	2,75	0,6	75	25	73	27	
E 8	2	–	–	2	1	–	–	–	–	1	1	100	–	100	–	
E 7	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
E 6	4	–	1	2	1,25	1	0,25	–	–	1,25	1,3	50	50	49	51	
E 5	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
<b>Summe</b>	122	32	34	35	21,35	21	11,62	–	–							

**Tabelle 1b: Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte**  
 Stichtag: 30.06.2024, Datengrundlage: Personen („Köpfe“)

(1)	Anzahl Beschäftigte insgesamt		Geschlechterverhältnis in %	
	(2)	(3)	(4)	(5)
	Frauen	Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Ganztagskräfte	32	34	48,5	51,5
Teilzeitkräfte	35	21	62,5	37,5
<b>Summe</b>	<b>67</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>45</b>

**Tabelle 1c: Hilfskräfte/wissenschaftlicher Nachwuchs**  
 Stichtag: 30.06.2024, Datengrundlage: Personen („Köpfe“)

Status	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
WHK	11	6	5	54,5	45,5
SHK B.A.	24	15	9	62,5	37,5
SHK	21	16	5	76,2	23,8
Trainee	1	1	–	100	–
<b>Summe</b>	<b>57</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>66,7</b>	<b>33,3</b>

**Tabelle 2: Arbeitsstellenleitung**  
 Stichtag: 30.06.2024, Datengrundlage: Personen („Köpfe“)

Projektstruktur	Arbeitsstellenleitung (AL)				
	(2)	(3)		(4)	
(1)	Anzahl AL insgesamt	davon		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der AL in %	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer
Akademienprogramm	12	6	6	50	50
<b>Summe</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>50</b>