



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN



Gleichstellungsplan 2017 – 2023

# Zentrale Einrichtung für den allgemeinen Hochschulsport





# Inhalt

- 0 Präambel
- 1 Historie Hochschulsport
- 2 Beginn und strukturelle Bedingungen der Gleichstellungsarbeit
- 3 Bestandsaufnahme und Auswertung
  - 3.1 Rahmenbedingungen Personal und Arbeit
    - 3.1.1 Personalstruktur und Qualifikationen
    - 3.1.2 Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten
  - 3.2 Interpretation
- 4 Gleichstellungsbezogene Ziele
  - 4.1 Qualitative Zielsetzungen
  - 4.2 Quantitative Zielsetzungen
- 5 Maßnahmenkatalog
- 6 Anhänge
  - 6.1 Strukturelle Rahmenbedingungen
  - 6.2 Tabelle Monitoring Maßnahmen
  - 6.3 Tabelle Gesamtübersicht der Mitarbeitenden ZEHS (Stabstelle Controlling 12.2015)

## 0 Präambel

Die Zentrale Einrichtung Hochschulsport (ZEHS) ist fester Bestandteil der Georg-August-Universität Göttingen und steht für Dienstleistung und Bildung im Bereich Sport, Bewegung und Gesundheit. Ihre Hauptfunktion liegt in der Organisation und Bereitstellung eines vielseitigen Angebotes an Sportmöglichkeiten für Studierende und Bedienstete der Universität Göttingen. Die ZEHS Göttingen betreut etwa 17.000 registrierte Mitglieder, die aus einem Angebot aus über 90 unterschiedliche Sportarten und durchschnittlich über 350 Kursen pro Woche wählen können. Der Hochschulsport verfügt über ein Fitnessstudio, eine Schwimmhalle, eine Kletterhalle, ein Leichtathletikstadion, zahlreiche Tennisplätze, eine Beach-Volleyballanlage, diverse Hart- und Rasenplätze sowie eine überdachte Fußballanlage. Auch infrastrukturell gilt der Hochschulsport somit als eine der führenden Hochschulsporteinrichtungen Deutschlands.

Der Hochschulsport Göttingen weist aufgrund seiner Stellung als Zentrale Einrichtung und seiner Funktion als Dienstleister im Freizeit- und Breitensport zahlreiche Besonderheiten auf. Diese beziehen sich allen voran auf die strukturelle Verankerung der Institution, die Finanzierung der Personalstruktur (Kap. 3.1.1) und die Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten der Bediensteten und Honorarkräfte (Kap. 3.1.2). Es gilt, die Besonderheiten im Rahmen des Gleichstellungsplanes zu erläutern, bereits eingeführte Maßnahmen darzustellen, gleichstellungsorientierte Bedarfe festzustellen und neue und bestehende Prozesse einer strukturierten Formalisierung zu unterwerfen. Obschon sich die ZEHS und das Institut für Sportwissenschaften in einem Gebäude befinden, sind diese beiden Einrichtungen strukturell sowie organisatorisch voneinander getrennt zu verstehen. Die Kooperation zwischen den beiden Einrichtungen ist in einem Kooperationsvertrag aus dem Jahr 2014 einvernehmlich geregelt. Verbindungen und Verpflichtungen der Bediensteten der ZEHS ergeben sich derzeit ausschließlich durch die Übernahme eines vertraglich festgelegten Lehrdeputats am Institut für Sportwissenschaften, das die Einrichtung Hochschulsport als Einheit erbringen muss.

Allgemein verpflichtet sich die ZEHS mit diesem Gleichstellungsplan, systematisch und gezielt Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungen und Diskriminierung zu initiieren.

Der vorliegende Gleichstellungsplan berücksichtigt grundsätzlich:

- die Grundordnung und die Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt an der Georg-August-Universität Göttingen
- das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG)
- das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Hierzu gehören neben der gleichberechtigten Partizipation aller Geschlechter in allen Qualifikationsstufen sowie Leitungsfunktionen die Beseitigung struktureller Benachteiligungen im

Sinne einer Chancengleichheit, die sich durch Trans\*Identität, sexueller Orientierung, ethnischer und sozialer Herkunft, Alter, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Beeinträchtigung und chronischer Krankheit ergeben können; ebenso potentiell daraus resultierende Intersektionalitäten. Die ZEHS sieht es als ihre Aufgabe, Gewalt jeglicher Art zu unterbinden; hierzu gehört aus einem Selbstverständnis heraus nicht nur sexuelle Gewalt, sondern auch sonstige körperliche und/oder seelische Gewaltausübung wie Mobbing, Stalking und Beleidigungen jeglicher Art. Die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft durch die Schaffung bzw. den Ausbau familienfreundlicher Strukturen ist ein zentrales Anliegen der ZEHS. Als sportliche Einrichtung versteht sich die ZEHS als Mittlerin und Unterstützerin eines guten, sozialen Miteinanders. Deshalb ist uns der Aufbau von Maßnahmen wichtig, die darauf abzielen, Sensibilität im Umgang und der Kommunikation miteinander zu fördern und eine stets wertschätzende Atmosphäre zwischen allen in der Institution verankerten und teilnehmenden Akteur\_innen zu fordern und zu fördern. Wir möchten, dass unser Diversitätsanspruch leb- und spürbar ist.

Dieser Gleichstellungsplan wurde in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der ZEHS erarbeitet und soll den Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August Universität in seiner am 01.04.2008 verabschiedeten Fassung ergänzen und auf die Belange der Zentralen Einrichtung präzisieren. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Angehörigen der ZEHS. Die Leitungen übernehmen hierbei die Verantwortung und beziehen die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig als beratende Instanz hinzu.

Im Mai 2017

## 1 Historie Hochschulsport

Der Hochschulsport der Universität Göttingen kann auf eine über 200 Jährige Tradition zurückblicken. Bis 1980 wurde der Hochschulsport als Teil des Instituts für Leibesübungen angeboten. Die damals vollzogene Trennung des Instituts für Leibesübungen in die Zentrale Einrichtung Hochschulsport und das Institut für Sportwissenschaften führte fortan zu einer systematischen Professionalisierung. Die wohl stärkste Professionalisierungsphase hat der Hochschulsport mit der Gründung der Stiftungsuniversität seit dem Jahr 2001 vollzogen. Die Eröffnung des hochschuleigenen Fitness- und Gesundheitszentrums (FIZ) im Jahr 2002, des universitären Kletterzentrums (ROXX) im Jahr 2006 sowie die massive Erweiterung der Angebote im Bereich Fitness- und Gesundheitssport seit dem Jahr 2009 haben zu einer starken Nachfragesteigerung des Hochschulsports geführt. Registrierte der Hochschulsport im Jahr 2001 knapp 3000 Teilnehmende, sind es heute über 17.000 eingeschriebene Mitglieder, die das Sportzentrum fast 600.000 Mal im Jahr nutzen. Dabei haben sich auch die Handlungsfelder des Hochschulsports deutlich erweitert: Neben der traditionellen Zielgruppe der Studierende spricht der Hochschulsport heute Bedienstete und deren Familien, Auszubildende und Alumni mit eigenen Angebotsformen und -strukturen an.

## 2 Beginn und strukturelle Bedingungen der Gleichstellungsarbeit

Im Jahr 2012 war die Zentrale Einrichtung Hochschulsport Göttingen (ZEHS) in die öffentliche Kritik geraten, da innerhalb der jährlich ausgetragenen Uni-Liga Sexismus-Vorwürfe laut wurden: Namensgebung von Teams und Spielfeldgehalte wurden von unterschiedlichen Seiten scharf kritisiert, woraufhin in Absprache mit den leitenden Personen Konsequenzen für die Zukunft gezogen wurden. Nicht nur diese öffentliche Debatte gab der ZEHS den Anstoß, die internen Strukturen auf dem Hintergrund gleichstellungsorientierten Denkens und Handelns zu hinterfragen. Es wurde deutlich, dass die bis dahin bestellte Gleichstellungsbeauftragte des Instituts für Sportwissenschaften (IfS) die Belange der ZEHS organisatorisch und administrativ nicht zusätzlich stemmen konnte, zumal sich die beiden Institutionen organisatorisch längst getrennt hatten. So hat das Präsidium im Jahr 2013 die erste eigene Gleichstellungsbeauftragte für die Zwecke der ZEHS inkl. Stellvertretung ins (Ehren-)Amt berufen. Nach einjähriger Amtszeit kam die jetzige Gleichstellungsbeauftragte an die ZEHS. Zunächst als Elternzeitvertretung mit starkem Fokus auf und Interesse an Gleichstellung und Diversität gab sie der ZEHS zahlreiche neue Impulse. Die daraufhin folgende Positionierung hinsichtlich zentraler Gleichstellungsfragen und -themen verlieh der ZEHS zeitgleich interne Strukturen und eine kompetente Ansprechperson. Die ZEHS ist bestrebt, Maßnahmen und Aufgaben, welche die Gleichstellung

und Diversität betreffen, in Zukunft weiter voranzutreiben und in eine Form von Hauptamtlichkeit (in Teilzeit) zu verwandeln.

Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt die anfallenden Tätigkeiten derzeit zusätzlich zu ihren dienstlichen Aufgaben und leistet hierbei die Aufgaben aus ihrem Stellenkontingent von 50 %, wobei sie für die Gremienarbeit freigestellt wird. Da die ursprüngliche Stelle der Gleichstellungsbeauftragten seit August 2016 ausgelaufen war, wurde die Funktion bis Mai 2017 über eine externe Finanzierung aufrechterhalten. Eine wichtige, konkrete Maßnahme des Gleichstellungsplans ist es deshalb, die Gleichstellungsarbeit über eine 15 % TV-L E13 Stellenaufstockung zu professionalisieren und damit die ehrenamtliche Tätigkeit in eine hauptamtliche zu verwandeln. Dieses Stellenkontingent soll ausschließlich für die Umsetzung und Erhaltung der im Gleichstellungsplan enthaltenen Maßnahmen dienen. Hinzu kommen laufende Bestrebungen, verschiedene Diversitätsdimensionen zielgruppenspezifisch sowie –übergreifend auf Basis von Bedarfsanalysen an der ZEHS zu adressieren. Dies ist im Mai 2017 über Studienqualitätsmittel (40 % TV-L E 13) durch ein zweijähriges Projekt „Diversitätsförderung im/durch (Hochschul-)Sport“ verwirklicht worden. Im Rahmen dieser Projektstelle hat die jetzige Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, ihre (ehrenamtliche) Funktion zur verstetigen. Zudem wird in den kommenden Monaten eine weitere Ombudsperson für gender- und andere diskriminierende Verhaltensweisen im Hochschulsport ernannt. Dies dient der Kompetenzverteilung in der ZEHS und phasenweise der Entlastung der jetzigen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat (derzeit) keine ausgeschriebenen finanziellen Mittel zur Verfügung, kann jedoch kleine Projekte und Ideen i. d. R. problemlos umsetzen und finanzieren lassen (z. B. Einrichtung eines als unisex deklarierten Toilettenraumes mit Wickelmöglichkeit). Es gibt keinen ausgeschriebenen Besprechungs- und Beratungsraum für die Gleichstellungsbeauftragte, es gibt aber genug Räumlichkeiten, die bei Notwendigkeit für Besprechungen genutzt werden können. Bei einer Professionalisierung der Funktion besteht der Plan, einen speziellen Raum mit Besprechungsmöglichkeit zu schaffen.

### 3 Bestandsaufnahme und Auswertung

Aufgrund personeller Veränderungen im Jahr 2016/17 weist die Vorlage aus dem Controlling (Stand 12.2015, s. Anhang 6.3) zahlreiche Diskrepanzen zum Status quo auf. Die korrekten Zahlen aus dieser Tabelle stellen jedoch die Basis für die Interpretation in Kap. 3.2 dar. Die Erklärungen in Kap. 3.1.1 geben Aufschluss über weitere Besonderheiten in Bezug auf die Personalstruktur der ZEHS. Die von intern und extern bereitgestellten Informationen betreffen die Leitungsebene, wissenschaftlich Mitarbeitende, die Beschäftigten im administrativen, technischen Bereich, die Auszubildenden und die zahlreichen Honorarkräfte, die an der ZEHS als Übungsleiter\_innen in den einzelnen Sportsparten aktiv sind.

#### 3.1 Rahmenbedingungen Personal und Arbeit

##### 3.1.1 Personalstruktur und Qualifikationen

Die ZEHS weist hinsichtlich ihrer Finanzierung sowie ihrer Personalstruktur gegenüber allen anderen universitären Einrichtungen einige Besonderheiten auf. Zum einen sind über 70 % des ZEHS Haushaltes selbst erwirtschaftete Einnahmen, die sich aus den Mitgliedschaftsbeiträgen, dem Verkauf von Kursen und Angeboten, aber auch aus Vermietung von Infrastrukturen ergeben. Zum anderen ist die ZEHS in enger Assoziation mit dem Verein für Freizeitsport und Gesundheitstraining, der das Fitness- und Gesundheitszentrum FIZ betreibt und dessen Überschüsse in die ZEHS, insbesondere in infrastrukturenweiternde oder -erhaltende Maßnahmen, einfließen. Die sich daraus ableitenden Konsequenzen für die Personalstruktur der ZEHS sind vielfältig: Einerseits sind einige Stellen mit besonderen Anforderungen und Spezialqualifikationen verbunden (z. B. Leitung des Kletterzentrums ROXX), andererseits lassen sich aufgrund der hohen Marktabhängigkeit der ZEHS nur bedingt planungssichere Prognosen erstellen. Einfach gesprochen: Der zukünftige Personalbedarf der ZEHS wird maßgeblich von den bewegungs- und sportorientierten Erwartungen und Bedürfnissen bestimmt. Da sich diese Erwartungen in Zukunft verändern können, sind konkrete Planungsprozesse über einen Zeitraum von fünf Jahren sehr schwierig. Die Darstellung der Personalstruktur entsprechend der Qualifikationen und tariflichen Eingruppierung in Kap. 6.3 (s. Anhang) ist insofern um den Hinweis zu ergänzen, dass es sich bei den existierenden Stellen nicht, wie grundsätzlich an der Universität üblich, um Planstellen handelt, die für die Aufgabenerfüllung des Hochschulsports dauerhaft ausreichend erscheinen. Vielmehr muss sich die ZEHS an Markt- und Nachfrageprozessen orientieren und ihre Personalstruktur - bei vorhandenen Finanzmitteln - diesen Entwicklungen kontinuierlich anpassen.

Eine weitere Besonderheit der ZEHS ist die Beschäftigungsgruppe der auf Honorarbasis tätigen Übungsleiter\_innen. Diese leiten und führen die von der ZEHS angebotenen Sportkurse



selbstständig an. Die Übungsleitenden der ZEHS sind in der Regel Studierende und bleiben im Durchschnitt zwei Jahre in der Funktion aktiv. Bezüglich der Geschlechtsspezifität dieser Gruppe ergibt sich derzeit folgende Verteilung:

|                                  | Weiblich | %  | Männlich | %  | Gesamt | %   |
|----------------------------------|----------|----|----------|----|--------|-----|
| Übungsleitende im Hochschulsport | 177      | 46 | 209      | 54 | 386    | 100 |

Von den insgesamt derzeit 386 Honorarkräften der ZEHS sind 54% männlich und 46% weiblich. Dies entspricht ungefähr dem Geschlechterverhältnis der Mitglieder insgesamt.

### 3.1.2 Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten

Dadurch dass die Einrichtung ausgedehnte, den Bedürfnissen der Mitglieder angepasste Öffnungszeiten aufweist, hat die Mehrzahl der Bediensteten der ZEHS neben ihren administrativen Tätigkeiten im Büro weitere Dienstverpflichtungen in den Abendstunden und/oder am Wochenende in Form von Sportkursen und/oder Sonderveranstaltungen/Sportevents. Hierbei steht das Merkmal der Dienstleistung im Vordergrund, bei dem der direkte Kontakt mit den Mitgliedern der ZEHS stattfindet. Dies betrifft allen voran die Kurse in den Abendstunden unter der Woche. Die ZEHS richtet zudem an Wochenenden regelmäßig Sonderveranstaltungen (Deutsche Hochschulmeisterschaften, Workshops, Fortbildungen, etc.) und zusätzlich drei Mal im Jahr eigene Großevents (HSP Goes Dance, DIES Academicus, Great Barrier Run) aus. Insgesamt bedeutet dies eine zusätzliche Bündelung personaler Ressourcen auf bestimmte Zeitfenster in den Abendstunden und/oder auf bestimmte Zeiträume vor, während und nach Großevents. Wird die Mitgliederzahl von 17.000 mit der Anzahl an Bediensteten in den unterschiedlichen in Kap. 6.3 skizzierten 27 Stellenhülsen kontrastiert, stellt sich zum einen dar, wie flexibel die Bediensteten agieren müssen und zum anderen, welche zentrale Stellung die Honorarkräfte im reibungslosen Ablauf der Angebote und Leistungen einnehmen. Hinzu kommt, dass viele Bedienstete Familie haben, sodass zusammen mit dem allgemeinen Arbeitsprofil klar wird, wie wichtig der Erhalt, Ausbau und die Formalisierung flexibler Arbeitsbedingungen ist.

### 3.2 Interpretation

Im Bereich des wissenschaftlich bezahlten Personals (6 Stellen, inkl. einer Beamtenstelle) fällt auf, dass ganz aktuell der Frauen-/Männeranteil bei derzeit 50 zu 50 % liegt, allerdings 2 der 3 Frauenstellen befristet sind. Die Leitungsebene (Leitung und stellvertretende Leitung) der ZEHS war noch nie von einer weiblichen Person besetzt. Gleichstellungsbezogener Handlungsbedarf wird daher im Bereich der Möglichkeiten für den Ausgleich des Geschlechterverhältnisses in

Bezug auf die wissenschaftlichen bzw. Leitungsstellen gesehen. Die einzige 100 % Stelle im Bereich TV-L E10/11 ist männlich besetzt. Bei dem Personal im administrativen und technischen Bereich zeigt sich, dass der weibliche Beschäftigtenanteil in den niedriger entlohnten Tarifgruppen (TV-L E3 bis 9) wesentlich höher liegt als der in höher entlohnten Tarifgruppen. So sind 22 von den insgesamt 27 Stellen in die Tarifgruppen TV-L E3 bis 9 eingestuft und nur fünf höher. In Summe aller Stellen übersteigt der Männer- den Frauenanteil mit 58 %. Der Männeranteil übersteigt den Frauenanteil in den niedrigen Tarifklassen mit 52 % leicht, wobei in der niedrigsten Tarifgruppe (TV-L E3) der Frauenanteil 60 % beträgt. Die TV-L E5 Stellen sind zu 83 % männlich besetzt, beschäftigen zu 33 % Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen und zu 17 % Menschen mit Migrationshintergrund. Die Gruppen TV-L E6 bis 9 sind wiederum zu 67 % weiblich besetzt. Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass das Geschlechterverhältnis relativ ausgeglichen ist. Auch in Bezug auf die Tarifklassen (mit Ausnahme der wissenschaftlichen Dauerbeschäftigten) lässt sich kein akuter gleichstellungsbezogener Handlungsbedarf ableiten. Dennoch sollte das Geschlechterverhältnis hier bei neuen Stellenbesetzungen im Auge behalten und zugunsten des zahlenmäßig benachteiligten Geschlechtes bei gleicher Qualifizierung entschieden werden. Sowohl in den wissenschaftlichen als auch in den nicht wissenschaftlichen Tarifgruppen gibt es drei Teilzeitstellen unter den unbefristeten Verträgen, die zu 80 % weiblich besetzt sind. Insgesamt bestehen zehn Teilzeitstellen in der ZEHS. Weitere fünf existieren in Form von im Frühjahr 2016 mit Studierenden besetzten, befristeten 33 % TV-L E3 Stellen, welche zwei in Rente gegangene TV-L E5 Stellen ersetzen. Durch diese Neuerung ergibt sich der positive Effekt, dass vier weitere TV-L E5 Stellen keinen Schichtdienst mehr leisten müssen und immer fünf Studierende eine studienkompatible Teilzeitstelle haben, die Sozialleistungen abdeckt.

Ob Höhergruppierungen *qua* Weiterqualifizierung vom unbefristeten „MTV“ gewünscht werden, bleibt abzufragen. Die Weiterqualifizierungen, die getätigt wurden, sind von der Universität nicht anerkannt worden. Die fehlende Bereitschaft der Universität, außeruniversitäre Weiterbildungen anzuerkennen, wirkte äußerst demotivierend auf die betroffenen Bediensteten. Gleichstellungsbedarf besteht diesbezüglich auf zentraler Ebene, „Qualitätshürden“ zu verkleinern und die Anrechenbarkeit von Weiterqualifizierungen zu vereinfachen. Es bleibt ebenso zu prüfen, ob der Wunsch nach Aufstockung der drei (50 %) Teilzeitbeschäftigten hin zu Vollzeitstellen gewünscht wird. In dem Rahmen soll zudem die Zufriedenheit bzgl. struktureller Rahmenbedingungen der ZEHS hinsichtlich des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erfragt werden. Derzeit gibt es neben den Auszubildenden und den Studierenden eine weitere Befristung, die aufgrund von Elternzeitvertretung besteht. Fünf Stellen konnten seit 2010 durch eigene budgeterhöhende Einnahmen zunächst befristet und dann ab 2014 entfristet neu

geschaffen werden. Drei, die weiblich besetzt sind, zwei männlich, wobei davon eine weibliche und eine männliche dem wissenschaftlichen Bereich zugeordnet sind. Eine der derzeit drei Auszubildenden der ZEHS ist weiblich. Die jährlich wechselnden FSJler\_innen hatten bisher, sofern es zwei waren, ein Geschlechterverhältnis von 50:50. Durch einen bestehenden Kooperationsvertrag zwischen der ZEHS und dem IfS leisten die Mitarbeiter\_innen des ZEHS ein Lehrdeputat von 10 SWS. Ein Teil der administrativen Aufgaben, die für die Lehre des IfS anfallen (Koordination der Hallenbelegung im Semester), wird durch eine Mitarbeiterin der ZEHS gewährleistet.

In Bezug auf die in Kapitel 3.1.2 beschriebenen Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten lässt sich der besondere Bedarf flexibler Arbeitszeiten bzw. der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Bediensteten ableiten. Da der außerordentliche Arbeitseinsatz der Bediensteten nicht nur von Person zu Person sehr unterschiedlich ausfällt, sondern je Person auch von Quartal zu Quartal stark variieren kann, gestaltet sich die Arbeitszeitenregelung seit jeher deutlich flexibler als in anderen universitären Institutionen und Einrichtungen. Soweit diese Flexibilität systematisiert und erfasst werden kann, sollen die Arbeitszeitkontingente der betroffenen Mitarbeiter\_innen einer Formalisierung im Rahmen der Möglichkeiten bzgl. „Telearbeit“ unterzogen werden. Dies kann z. B. beinhalten, dass ein\_e Mitarbeiter\_in kurzfristig in bilateraler Absprache mit der Leitung Telearbeit in Anspruch nehmen kann, wenn die Abendstunden Präsenzzeit in der ZEHS bedürfen. Sowohl die geleisteten Stunden außerhalb der tariflich geregelten Arbeitszeiten der Universität Göttingen (nach 20 Uhr), als auch die zusätzliche Belastung durch die stark sozial-kommunikative Komponente der Tätigkeiten sprechen für ein Höchstmaß an Flexibilität und Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

## 4 Gleichstellungsorientierte Ziele

### 4.1 Qualitative Zielvorgaben

Im Rahmen des o. g. allgemeinen Gleichstellungsauftrages sieht die ZEHS unter Berücksichtigung ihrer derzeitigen Situation eine Aufgabe darin, den Frauenanteil in den höheren Qualifikationsstufen (ab TV-L E10) zu erhöhen sowie bei entsprechender Qualifikation eine der beiden Leitungsfunktionen weiblich zu besetzen. Hier gilt somit die Zielvorgabe, Stellen mit Frauen zu besetzen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Es befinden sich 80 % weibliche Personen in den fünf unbefristeten Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen; die Arbeitszeit schwankt dabei zwischen 50 % (3 Frauen) und 75 % (1 Frau, 1 Mann). Durch die unbefristete Anstellung im öffentlichen Dienst finden die Mitarbeitenden generell gute Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Familie und/oder Pflege vor. So sind bspw. die beiden 75 % Stellen im Jahr 2016 zu unterschiedlichen zeitlichen Anteilen in Elternzeit gewesen. Des Weiteren soll die Flexibilisierung der Arbeitszeiten einem Formalisierungsprozess unterworfen werden, um den in Kap. 3.1.2 beschriebenen Bedingungen entgegenzukommen.

Ob grundsätzlich Interesse besteht, die Arbeitszeiten Teilzeitangestellter auszuweiten, soll durch eine Befragung festgestellt werden. Teil der Befragung soll ebenso der Wunsch nach Höhergruppierung durch Weiterqualifikationen und die Zufriedenheit bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sein. Auf Basis der Auswertung sollen entsprechend Vereinbarungen mit einzelnen Mitarbeiter\_innen getroffen werden, die das gewünschte Ziel präzisieren und systematisch begleiten. Für die von zentraler Ebene vorgegebene Gleichstellungsfunktion und somit die Aufrechterhaltung gleichstellungsgerechten Handelns und Wirkens an der ZEHS wird eine weitere Professionalisierung der Gleichstellungsfunktion wie unter 2. Beschrieben angestrebt.

Um das Geschlechterverhältnis der Übungsleitenden der ZEHS aufrecht zu erhalten und zahlenmäßig nicht weiter zugunsten männlicher Teamer zu verschieben, soll über eine Funktion in der EDV in Zukunft das Verhältnis einmal pro Semester durch eine\_n Angestellte\_n überprüft werden. Sinnvoll strukturell verankert ist diese Aufgabe auf der Stelle der Sportprogrammplanung, um ggf. bei der Neueinstellung von Übungsleitenden direkt Einfluss nehmen zu können. Des Weiteren sollen einmal im Semester „Anti-bias Workshops“ und „Diversitätstrainings“ über externe Organisationen angeboten, durchgeführt und evaluiert werden, um die Übungsleitenden (ZEHS und FIZ) zu schulen. Hierbei steht die Sensibilisierung in allen Diversitätsfacetten im Vordergrund, um die diskriminierungsfreie Atmosphäre langfristig zu stärken – bspw. Umgang mit Sexismus, Rassismus, Homo-/Transphobie, Menschen mit Beeinträchtigung und Behinderung; im sportspezifischen Kontext steht zudem die Auseinandersetzung und Sensibilisierung mit Körperidealen. Die Angebote richten sich ebenso

an die Bediensteten der ZEHS, inkl. der Leitungsebene. Diversitätsorientierte, bauliche Maßnahmen betreffen in Zukunft den Ausbau der Barrierefreiheit des Gebäudes. Die ZEHS hat bisher eine Unisex-Toilette auf der Ebene der Spielhalle. Weitere sollen in der Ebene 0 und am Studio 1 und 2 entstehen. Am Studio 1 und 2 werden zudem Wickelmöglichkeiten realisiert.

#### 4.2 Quantitative Zielvorgaben

Die ZEHS strebt bis 2023 eine Erhöhung des Anteils weiblicher Personen in den unter (akutem und nicht akutem) gleichstellungsbezogenen Handlungsbedarf stehenden Tarifgruppen an:

| Funktion               | Frauenanteil 2016 | Frauenanteil 2023 |
|------------------------|-------------------|-------------------|
| Leitungsebene          | 0 %               | 50 %              |
| Wiss. Personal         | 50 %              | 50 %              |
| TV-L E6-9              | 67 %              | 50 %              |
| TV-L E 3-5             | 36 %              | 50 %              |
| Auszubildende          | 50 %              | 50 %              |
| Übungsleitende (insg.) | 46 %              | ~ 50 %            |

Weitere Ziele lauten wie folgt:

- Fragebogen für zusätzliche Qualifikation, dem Ausbau bzw. der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der Zufriedenheit bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Bediensteten. Durchführung Sommer 2017, Evaluation Herbst 2017.
- Weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der ZEHS über ein festes Stellenkontingent.
- Weiterführung des Projekts „Diversitätsförderung im/durch (Hochschul-)Sport“ mit einer 50 % Stelle TV-L E13 und einer studentischen Hilfskraft über den 31.03.2019 hinaus.
- Die Funktion zur Auswertung des Geschlechterverhältnisses der Übungsleitenden wird im Sommer 2017 durch die EDV ermöglicht, die Überprüfung zum Erhalt des ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses stehen der Person, die mit der Sportprogrammplanung beschäftigt ist, notwendige zeitliche Ressourcen zur Verfügung.
- Planung, Finanzierung und Durchführung regelmäßiger „Antibias“-Trainings und Diversitätsworkshops mit Start Wintersemester 2017/18. Zielgruppe: Mitglieder und Angestellte der ZEHS, inkl. FIZ.
- Anstehende bauliche Veränderungen werden gleichstellungsgerecht gestaltet. Die zum jetzigen Zeitpunkt fehlende Barrierefreiheit des Gebäudes ist ein großes Defizit und muss in Zukunft Berücksichtigung finden.

## 5 Maßnahmenkatalog

| <b>Personalentwicklung – Erhöhung des Anteils weiblicher Personen in der Leitungsebene und Entfristung der Verträge in den wissenschaftlichen Tarifgruppen</b> |   |
|--|---|
| Ausgangslage   | Die Leitungsebene der ZEHS ist seit Bestehen ausschließlich männlich besetzt; das Geschlechterverhältnis bzgl. der unbefristeten Verträge soll in Zukunft ausgeglichen(er) werden |
| Inhalt   | In Stellenbesetzungsverfahren ist bei angemessener/gleicher Qualifikation in der Leitungsebene die weibliche Person zu bevorzugen   |
| Ziel   | In den nächsten fünf Jahren soll bei angemessener Qualifikation eine Leitungsfunktion weiblich besetzt sein.  |
| Zielgruppe   | Zukünftige Angestellte der ZEHS   |
| Laufzeit   | ---   |
| Höhe der Mittel  | keine   |
| Finanzierungsquelle  | ---   |
| Für Durchführung verantwortlich  | Präsidium und derzeitige ZEHS Leitung   |

| <b>Personalentwicklung – Formalisierung und Flexibilisierung Arbeitszeiten</b> |  |
|--|--|
| Ausgangslage   | Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsgestaltung sind nicht formalisiert                |
| Inhalt   | Formalisierung soll unter Berücksichtigung individueller Bedarfe durchgeführt werden |
| Ziel   | Höchstmögliche Formalisierung und Flexibilisierung                                   |
| Zielgruppe   | Alle Mitarbeiter_innen der ZEHS  |
| Laufzeit   | ---  |
| Höhe der Mittel  | ---  |
| Finanzierungsquelle  | ---  |
| Für Durchführung verantwortlich  | Dr. Arne Göring, Gleichstellungsbeauftragte  |

| <b>Professionalisierung Gleichstellungsarbeit ZEHS</b> |  |
|--|--|
| Ausgangslage   | Gleichstellungsarbeit geschieht aus dem Ehrenamt                   |
| Inhalt   | Antrag Stellenaufstockung für professionelle Gleichstellungsarbeit |
| Ziel   | Stellenaufstockung qua Antrag um 15 % TV-L E13                     |
| Zielgruppe   | ---  |
| Laufzeit   | Amtszeit   |
| Höhe der Mittel  | Ca. 5.200,- / Jahr   |
| Finanzierungsquelle                                    | Universitätsetat   |
| Für Durchführung verantwortlich                        | Präsidium & Leitung ZEHS   |

| <b>Projekt: „Diversitätsförderung im/durch Hochschulsport“</b> |   |
|--|---|
| Ausgangslage   | Diversität wird im Rahmen der Gleichstellung adressiert   |
| Inhalt   | Implementierung einer professionellen Diversitätsförderungskonzeptes auf Basis der Bedarfe des Göttinger Hochschulsports  |
| Ziel   | Schaffung von Strukturen und Angeboten, welche unterschiedliche Diversitätsdimensionen in den Blick nehmen, diese verbinden (Intersektionalität) und je nach Bedarf zielgruppenspezifische oder – |

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
|                                 | übergreifend geplant werden                |
| Zielgruppe                      | Studierende Mitglieder der ZEHS            |
| Laufzeit                        | Mai 2017 bis März 2019                     |
| Höhe der Mittel                 | 84.000,- EUR                               |
| Finanzierungsquelle             | SQM  |
| Für Durchführung verantwortlich | Dr. Arne Göring (stellvertretende Leitung) |

| <b>Evaluation des weiblichen Anteils der Entgeltgruppen im „MTV“ bzgl. Qualifikation, Arbeitszeiterhöhung &amp; Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben</b> |  |
|---|--|
| Ausgangslage  | 80 % der „MTV“-Teilzeitstellen sind weiblich besetzt                                       |
| Inhalt  | Erstellung eines Fragebogens zur Evaluation der Perspektiven von weiblichen Mitarbeitenden |
| Ziel  | Bei Bedarf systematische Unterstützung bei der sich ergebenden Zielsetzung                 |
| Zielgruppe  | Weibliche Angestellte der ZEHS   |
| Laufzeit  | Befragung ab Herbst 2017, Auswertung und Ableitung Wintersemester 2017/18                  |
| Höhe der Mittel   | bedarfsabhängig  |
| Finanzierungsquelle   | budgeterhöhende Einnahmen  |
| Für Durchführung verantwortlich   | Leitung ZEHS & Gleichstellungsbeauftragte  |

| <b>EDV: Geschlechterverhältnis Übungsleitende</b> |  |
|---|--|
| Ausgangslage                                      | Das Geschlechterverhältnis aller an der ZEHS angestellten Honorarkräfte beläuft sich auf 54 % männlich und 46 % weiblich.  |
| Inhalt  | Die EDV wird um die Funktion erweitert, das Geschlechterverhältnis der Übungsleitenden auswerten zu können. Die Stelle der Sportprogrammplanung, die auch die Übungsleitende einstellt, begleitet und beeinflusst die weitere Entwicklung und berücksichtigt ein Geschlechterverhältnis unter den Übungsleitenden, das die Korrelation zu den Nutzer_innenzahlen nicht außer Acht lässt. |
| Ziel  | Erhalt des derzeit ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses unter den Übungsleitenden  |
| Zielgruppe  | Mitglieder der ZEHS  |
| Laufzeit  | ---  |
| Höhe der Mittel                                   | n. B.  |
| Finanzierungsquelle                               | Mitgliederbeiträge ZEHS  |
| Für Durchführung verantwortlich                   | Die_der Verantwortliche für die Sportprogrammplanung und Akquise der Übungsleiter_innen  |

| <b>Sensibilisierung: Durchführung Antibiass-Trainings und Diversitätsworkshops</b> |  |
|--|--|
| Ausgangslage   | Es gibt nach Bedarf interne Schulungen. Es gibt derzeit keine speziellen Angebote zur Sensibilisierung durch externe Organisationen  |
| Inhalt   | Einmal pro Semester werden für die Bediensteten der ZEHS (inkl. Leitung, Übungsleiter_innen und FIZ) thematisch relevante und professionell geleitete Workshops geplant, durchgeführt und evaluiert. |
| Ziel   | Sensibilisierung zum Erhalt einer diskriminierungsfreien Atmosphäre  |

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
|                                 | bei wachsender gesellschaftlicher Pluralität.              |
| Zielgruppe                      | Alle Angestellten und Mitglieder                           |
| Laufzeit                        | Beginn WiSe 2017/18  |
| Höhe der Mittel                 | n. B.  |
| Finanzierungsquelle             | Mitgliederbeiträge ZEHS                                    |
| Für Durchführung verantwortlich | Gleichstellungsbeauftragte unter Absprache mit der Leitung |



## 6 Anhang

### 6.1 Strukturelle Rahmenbedingungen der ZEHS

| Nr.      | <b>Einrichtung:</b><br><b>ZEHS</b><br><hr/> <b>Stand: SoSe 2017</b>   | Beschreibung  |
|----------|---|---|
| <b>1</b> | <b>Institutionelle Verankerung</b>  |   |
| 1.1      | Gibt es eine Gleichstellungskommission in Ihrer Einrichtung?<br>Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl, Personengruppen)  | Nein  |
| 1.2      | Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es in Ihrer Einrichtung?<br>Wie erfolgt die Wahl (entlang von Personengruppen/Abteilungen/Bereichen etc. oder offen)?        | 1 Gleichstellungsbeauftragte + 1 Stellvertretung - (alle 2 Jahre) gewählt durch offizielle Wahl aller MA der ZEHS   |
| 1.3      | Gibt es eine <u>hauptamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte in Ihrer Einrichtung?<br>Wenn ja, Angaben zu Eingruppierung und Stellenumfang                                      | Noch nicht - Teil der geplanten Maßnahmen   |
| 1.4      | Werden <u>ehrenamtliche</u> Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen von Kompensation gibt es?<br>Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang | z. T., Freistellungsmöglichkeit bei Gremienarbeit und Repräsentationsaufgaben; Möglichkeit der internen Aufgabendelegation (Entlastung der verwaltenden Aufgaben) |
| 1.5      | Wo ist Gleichstellung in der Einrichtung institutionell verankert (Leitung, Direktion, ...)?  | Leitung: Dr. Axel Bauer   |
| 1.6      | Gibt es weitere Funktionsträger/innen und Akteur/innen mit Gleichstellungsaufgaben?<br>Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation                     | Stellvertretung: Frau Laura Wagenhausen   |
| <b>2</b> | <b>Finanzielle Ausstattung</b>  |   |
| 2.1      | Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)  | Nein  |
| 2.2      | Werden Sachmittel der Einrichtung für Gleichstellungsarbeit eingesetzt?<br>Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)   | Nach Bedarf   |
| 2.3      | Werden Personalmittel der Einrichtung für Gleichstellungsarbeit eingesetzt?<br>Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)   | Im Rahmen der Freistellung von den Aufgaben der Stelle  |
| 2.4      | Werden Studienqualitätsmittel der Einrichtung für Gleichstellungsarbeit eingesetzt?<br>Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)   | Nein  |
| 2.5      | Hat die Einrichtung Drittmittel für Gleichstellung eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)  | Nein  |
| 2.6      | Setzt die Einrichtung weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)   | Nein  |

|          |   |   |
|----------|---|---|
| <b>3</b> | <b>Räumliche Rahmenbedingungen</b>  |   |
| 3.1      | Steht der Gleichstellungsbeauftragten/dem Team ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?   | Nein  |
| 3.2      | Gibt es in der Einrichtung weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden?<br>Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung                      | Räumlichkeiten können jederzeit für die Gleichstellungsarbeit reserviert werden                     |
| 3.3      | Gibt es in der Einrichtung Eltern-Kind-Zimmer?<br>Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung   | Nicht explizit, aber Kinder haben in der ZEHS etliche Möglichkeiten, betreut zu werden              |
| 3.4      | Gibt es in der Einrichtung Still- und Wickelmöglichkeiten?<br>Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung   | Wickelmöglichkeiten wurden in der Ebene 1 eingerichtet.<br>Anzahl 1 Raum, Nutzung: selten           |
| 3.5      | Gibt es in der Einrichtung "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)?<br>Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung  | Im engeren Sinne nein, aber eine Vielzahl von spezifischen Sport-/Spielmöglichkeiten                |
| <b>4</b> | <b>Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)</b>  |   |
| 4.1      | Wird von Beschäftigten der Einrichtung flexible Telearbeit in Anspruch genommen?<br>Wenn ja, von wie vielen Personen?   | Ja, von allen nach bilateraler Absprache s. a. 5.1  |
| 4.2      | Setzt die Einrichtung familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um?<br>Wenn ja, in welchen Bereichen und in welchem Umfang?                              | Ja, Sitzungen sind immer vormittags.  |
| 4.3      | Gibt es in der Einrichtung weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?   | Ja  |
| <b>5</b> | <b>Regularien</b>   |   |
| 5.1      | Gibt es weitere einrichtungsspezifische Regularien neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit?<br>Wenn ja, diese bitte auflisten | Absprachen zur flexiblen Arbeitszeiteinteilung sind möglich und werden auch hin und wieder genutzt. |

## 6.3 Tabelle Gesamtübersicht der Mitarbeitenden ZEHS (Stabstelle Controlling 12.2015)

Leitfaden zur Erstellung und Evaluation des Gleichstellungsplans Allgemeiner Hochschulsport, Anhang 3

### Beschäftigte (Allgemeiner Hochschulsport) Gesamtübersicht

Stichtag 01.12.2015; ohne Beurlaubte

| Überblick:                | Köpfe  |          |       | VZÄ    |       |
|---------------------------|--------|----------|-------|--------|-------|
|                           | gesamt | weiblich | FA %  | gesamt | FA %  |
| <b>Beschäftigte* ASHP</b> | 22     | 7        | 31,8% | 19,66  | 25,4% |
| davon befristet           | 4      | 2        | 50,0% | 3,50   | 42,9% |
| davon Teilzeit            | 6      | 4        | 66,7% | 3,66   | 54,6% |
| davon Finanzhilfe         | 22     | 7        | 31,8% | 19,66  | 25,4% |
| davon international       | 1      | 0        | 0,0%  | 1,00   | 0,0%  |

\* ohne Hilfskräfte

| Zusatzinformationen:                 |       |
|--------------------------------------|-------|
| <b>Anteile an den Beschäftigten*</b> |       |
| Befristung                           | 18,2% |
| Teilzeit                             | 27,3% |
| Finanzhilfe                          | 100%  |
| Internationalität                    | 4,5%  |

\* ohne Hilfskräfte

| Beschäftigte ASHP<br>nach Tarifgruppen: | Köpfe  |          |       | VZÄ    |       |
|---|--------|----------|-------|--------|-------|
|   | gesamt | weiblich | FA %  | gesamt | FA %  |
| <b>TV-L E14 bis E15</b>                 | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon befristet                         | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Teilzeit                          | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Finanzhilfe                       | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon international                     | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| <b>TV-L E12 bis E13</b>                 | 3      | 1        | 33,3% | 2,25   | 22,2% |
| davon befristet                         | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Teilzeit                          | 2      | 1        | 50,0% | 1,25   | 40,0% |
| davon Finanzhilfe                       | 3      | 1        | 33,3% | 2,25   | 22,2% |
| davon international                     | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| <b>TV-L E10 bis E11</b>                 | 1      | 0        | 0,0%  | 1,00   | 0,0%  |
| davon befristet                         | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Teilzeit                          | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Finanzhilfe                       | 1      | 0        | 0,0%  | 1,00   | 0,0%  |
| davon international                     | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| <b>TV-L E7 bis E9</b>                   | 4      | 3        | 75,0% | 3,50   | 71,4% |
| davon befristet                         | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Teilzeit                          | 1      | 1        | 100%  | 0,50   | 100%  |
| davon Finanzhilfe                       | 4      | 3        | 75,0% | 3,50   | 71,4% |
| davon international                     | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| <b>TV-L E4 bis E6</b>                   | 10     | 2        | 20,0% | 8,91   | 11,2% |
| davon befristet                         | 1      | 1        | 100%  | 0,50   | 100%  |
| davon Teilzeit                          | 3      | 2        | 66,7% | 1,91   | 52,4% |
| davon Finanzhilfe                       | 10     | 2        | 20,0% | 8,91   | 11,2% |
| davon international                     | 1      | 0        | 0,0%  | 1,00   | 0,0%  |
| <b>TV-L E1 bis E3</b>                   | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon befristet                         | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Teilzeit                          | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Finanzhilfe                       | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon international                     | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| <b>SONSTIGE*</b>                        | 4      | 1        | 25,0% | 4,00   | 25,0% |
| davon befristet                         | 3      | 1        | 33,3% | 3,00   | 33,3% |
| davon Teilzeit                          | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Finanzhilfe                       | 4      | 1        | 25,0% | 4,00   | 25,0% |
| davon international                     | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |

\* z. B. Beamtinnen und Beamte

| Beschäftigte ASHP<br>nach Funktionsbereichen: | Köpfe  |          |       | VZÄ    |       |
|---|--------|----------|-------|--------|-------|
|   | gesamt | weiblich | FA %  | gesamt | FA %  |
| <b>WISS. MITARBEITENDE</b>                    | 2      | 0        | 0,0%  | 2,00   | 0,0%  |
| davon befristet                               | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Teilzeit                                | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Finanzhilfe                             | 2      | 0        | 0,0%  | 2,00   | 0,0%  |
| davon international                           | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| <b>VERWALTUNGSDIENST</b>                      | 8      | 6        | 75,0% | 5,75   | 69,6% |
| davon befristet                               | 1      | 1        | 100%  | 0,50   | 100%  |
| davon Teilzeit                                | 5      | 4        | 80,0% | 2,75   | 72,7% |
| davon Finanzhilfe                             | 8      | 6        | 75,0% | 5,75   | 69,6% |
| davon international                           | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| <b>TECHNISCHER DIENST</b>                     | 2      | 0        | 0,0%  | 2,00   | 0,0%  |
| davon befristet                               | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Teilzeit                                | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Finanzhilfe                             | 2      | 0        | 0,0%  | 2,00   | 0,0%  |
| davon international                           | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| <b>SONSTIGER DIENST</b>                       | 7      | 0        | 0,0%  | 6,91   | 0,0%  |
| davon befristet                               | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Teilzeit                                | 1      | 0        | 0,0%  | 0,91   | 0,0%  |
| davon Finanzhilfe                             | 7      | 0        | 0,0%  | 6,91   | 0,0%  |
| davon international                           | 1      | 0        | 0,0%  | 1,00   | 0,0%  |
| <b>AUSZUBILDENDE</b>                          | 3      | 1        | 33%   | 3,00   | 33,3% |
| davon befristet                               | 3      | 1        | 33%   | 3,00   | 33,3% |
| davon Teilzeit                                | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |
| davon Finanzhilfe                             | 3      | 1        | 33%   | 3,00   | 33,3% |
| davon international                           | 0      | -        | -     | 0,00   | -     |

| Beschäftigte* ASHP<br>nach Altersgruppen: | Köpfe  |          |       |
|---|--------|----------|-------|
|   | gesamt | weiblich | FA %  |
| < 25 Jahre                                | 4      | 2        | 50,0% |
| 25 - 29                                   | 0      | -        | -     |
| 30 - 34                                   | 3      | 1        | 33,3% |
| 35 - 39                                   | 2      | 1        | 50,0% |
| 40 - 44                                   | 3      | 1        | 33,3% |
| 45 - 49                                   | 3      | 1        | 33,3% |
| 50 - 54                                   | 2      | 1        | 50,0% |
| 55 - 59                                   | 1      | 0        | 0,0%  |
| 60 Plus                                   | 4      | 0        | 0,0%  |

\* ohne Hilfskräfte

Quelle:  
Stabsstelle Strategieentwicklung und Controlling  
Beschäftigtendatenbank  
Aline Georgi / co6



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

[www.uni-goettingen.de](http://www.uni-goettingen.de)