

Handreichung Gleichstellung
Institut für Politikwissenschaft

Gliederung

1. Einleitung

- a. Zielstellung dieser Handreichung
- b. Grundverständnis von Gleichstellung
- c. Bestehende Strukturen

2. Best Practices / Institutsspezifische Konkretisierungen

- a. Rolle der Institutsgleichstellungsbeauftragten
- b. Geschlechtermäßige Ausgewogenheit und Diversität
- c. Vereinbarkeit von Studium/Beruf/Forschung und Familie
- d. Faire Verfahren
- e. Lehrbezogene Maßnahmen
- f. Weiterbildung

3. Monitoring und Kennzahlen

- a. Aktuelle Situation
- b. Stellenentwicklung
- c. Stichtag
- d. Bericht

**beschlossen durch den Vorstand des
Instituts für Politikwissenschaft am 11.11.2020**

1. Einleitung

Warum eine Institutshandreichung zur Gleichstellung?

Sowohl von Seiten der Universität als auch der Fakultät gibt es verschiedene Pläne, Leitlinien und Handreichungen zum Thema Gleichstellung. Vor diesem Hintergrund zielt eine Institutshandreichung zur Gleichstellung darauf ab,

- einen Überblick über bestehende gleichstellungsbezogene Strukturen zu schaffen
- das Bewusstsein am Institut für Gleichstellungsfragen zu stärken
- institutsspezifische Konkretisierungen vorzunehmen
- eine Selbstverpflichtung des Instituts zu dokumentieren
- eine Grundlage für institutsinternes Monitoring zu schaffen.

Was verstehen wir als Institut unter Gleichstellung?

In ihrer Diversitätsstrategie verpflichtet sich die Universität dazu, „zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und zur Überwindung aller dem entgegenstehenden geschlechtsbedingten, ethnischen, kulturellen, sozialen und religiösen Benachteiligungen“ beizutragen (Diversitätsstrategie 2016). Der Rahmenplan Gleichstellung der Universität Göttingen hebt die zu erreichende Chancengleichheit von Frauen und Männern hervor (Rahmenplan Gleichstellung 2008).

Gleichstellung ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Gleichstellung bedeutet für uns, dazu beizutragen, bestehende Benachteiligungen auf allen Ebenen abzubauen. Nach innen und außen soll das Institut ein offenes und diverses Bild sowohl unseres Fachs als auch seiner Vertreter*innen bieten.

Welche Strukturen gibt es?

In Gleichstellungsfragen wird das Institut durch die hauptamtliche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (dez. GB) der Sozialwissenschaftlichen Fakultät betreut. Diese wird unterstützt und ggf. vertreten durch zwei ehrenamtliche Institutsgleichstellungsbeauftragte (IGB), die in einer dafür einzuberufenden Institutsgleichstellungsversammlung von allen Studierenden und Mitarbeitenden aller Statusgruppen des Instituts gewählt werden und die Bestätigung durch den Fakultätsrat benötigen. Das IGB-Team soll Personen aus der Studierendenschaft und Mittelbau oder MTV umfassen.

Aufgaben der dez. GB und IGB sind u. a. Beratung in gleichstellungsbezogenen Fragen, Vertretung von Gleichstellungsgesichtspunkten in Gremien und Begleitung von Einstellungsverfahren. Die IGB stehen für alle Mitglieder des Instituts und für Studierende als Ansprechpartner*innen bei gleichstellungsbezogenen Fragen zur Verfügung.

Für eine Vielzahl von spezialisierten Beratungsangeboten wird auf die Stabstelle Chancengleichheit und Diversität verwiesen.

Allgemeine gleichstellungsbezogene Dokumente von Fakultät und Universität sind unter anderem

- der Rahmenplan Gleichstellung der Universität
- die Diversitätsstrategie der Universität
- der regelmäßig fortgeschriebene Gleichstellungsplan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät
- die Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt
- die Leitlinien für eine vereinbarkeitsorientierte Führungskultur
- Exkursionsrichtlinie

Diese sind auf der Website der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität unter „Rechtliche Grundlagen“ (<https://www.uni-goettingen.de/de/52204.html>) abrufbar.

2. Best Practices / Institutsspezifische Konkretisierungen

Rolle der Institutsgleichstellungsbeauftragten und allgemeiner Umgang

- I. Wir wenden uns gegen diskriminierenden Sprachgebrauch, der gegen die Grundsätze kultureller Vielfalt verstößt. Sensibilität für gendergerechte Sprache ist erwünscht.
- II. Die IGB sind in Entscheidungen am Institut frühzeitig einzubeziehen. Das heißt, dass sie die Möglichkeit haben müssen, an Institutsversammlungen und an Sitzungen des Vorstands teilzunehmen. Die jeweilige Ladungsfrist ist einzuhalten.
- III. Die IGB sind bei der Auswahl studentischer Hilfskräfte zu beteiligen. Auch hierbei sind die Ladungsfristen einzuhalten.
- IV. Wir befürworten im Rahmen des Beschlusses des AK Gleichstellung der Sozialwissenschaftlichen Fakultät die Mitarbeit auch männlicher Kollegen als IGB.

Geschlechtermäßige Ausgewogenheit und Diversität

aus dem Rahmenplan Gleichstellung, Punkt 4

(1) [...] Dabei sind Stufenpläne mit dem Ziel einer kontinuierlichen Erhöhung der Zahl von Frauen in den einzelnen Qualifikationsstufen und Fachrichtungen zu erarbeiten, wobei der Frauenanteil in jeder Qualifikationsstufe zumindest dem Anteil an Frauen in der dafür vorausgesetzten Stufe zu entsprechen hat (Kaskadenprinzip). [...]

- I. Alle Qualifizierungs- und Karrierestufen sollen geschlechtermäßig ausgewogen besetzt sein, ggf. mit Frauenüberhang von unten nach oben (Kaskadenmodell), um einer Unterrepräsentanz von Frauen auf höheren Stufen („leaky pipeline“) entgegenzuwirken. Das schließt SHK-Stellen ein, denn diese sind wichtig für den späteren Einstieg in Forschung und Lehre.
- II. In der Repräsentation des Fachs gegenüber den Studierenden sollen Frauen und Männer gleichermaßen präsent sein. Das Lehrangebot nach SWS am Institut, einschließlich aller Lehraufträge, soll im gleichen Maße von Frauen wie von Männern erbracht werden.

- III. Sofern das Institut unbefristete Stellen neu zu vergeben hat, soll hier wegen deren langfristiger Prägung für das Institut insbesondere auf eine geschlechtermäßig ausgewogene Besetzung geachtet werden.
- IV. Sofern es notwendig ist, Lehraufträge zu vergeben, ist eine möglichst große Diversität sicherzustellen.

Vereinbarkeit von Studium/Beruf/Forschung/Lehre und Familie

aus dem Rahmenplan Gleichstellung, Punkt 1.1:

(1) Beschäftigungsverhältnisse sind so zu gestalten, dass Elternschaft, Erziehung und andere familiäre Verpflichtungen mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. [...]

(4) Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen die Einrichtungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten und der gesetzlichen Regelungen Telearbeitsplätze und entsprechende Schulungsangebote vorhalten. [...]

- I. Flexible Arbeitszeiten für unterschiedliche Lebenssituationen sollten am Institut selbstverständlich sein. Dazu gehört, dass den Wünschen und Bedürfnissen pflegender und erziehender Mitarbeiter*innen bei der Terminplanung Vorrang einzuräumen ist. Das betrifft z. B. Lehrzeiten, Sitzungstermine und Kolloquien. Home-Office-Regelungen sind für alle zu ermöglichen.
- II. Wünsche nach Elternzeit oder nach Pflegezeit sind zu unterstützen. Wenn sich daraus Optionen für Vertragsverlängerungen ergeben, sollen diese gewährt werden.
- III. Im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten setzt sich das Institut dafür ein, dass in allen Statusgruppen Stellen geteilt werden können und unterstützt Team-Bewerbungen.
- IV. Bei Konferenzen und Tagungen soll eine Kinderbetreuung ermöglicht werden. Dazu kann z. B. das Angebot „Kinderbetreuung während Veranstaltungen der Universität Göttingen“ des FamilienService der Universität genutzt werden. Für andere Veranstaltungen außerhalb der Kernbetreuungszeiten soll auf die individuell nutzbaren Angebote des FamilienService sowie das Portal „Studieren mit Kind“ hingewiesen werden.

- V. Bei Drittmittelprojekten sollen nach Möglichkeit Gelder für Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie mit beantragt werden. Das betrifft z. B. Kinderbetreuung oder Puffer für Elternzeiten von Projektmitarbeitenden.
-

aus dem Rahmenplan Gleichstellung, Punkt 1.4

(2) Bei teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika sollen Schwangere und studierende Eltern bevorzugt berücksichtigt werden. Bei Parallelveranstaltungen sollen Schwangere und studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt werden.

- VI. Bei mehreren Seminaralternativen ist pflegenden und erziehenden Studierenden ein Vorrang bei der Wahl einzuräumen. Das gleiche gilt für Referats-/Präsentationstermine.
- VII. Studierende, die aufgrund eines Härtefalls an der regulären Erbringung einer Prüfungsleistung gehindert sind (z. B. durch Schwangerschaft, chronische Krankheit, psychische Erkrankung, ...), werden an das Prüfungsamt verwiesen. Soweit dieses die Abstimmung mit den Lehrenden sucht, sollen flexible Prüfungsangebote im Sinne der betroffenen Studierenden angestrebt werden.

Faire Verfahren

aus dem Rahmenplan Gleichstellung, Punkt 3.1

*(1) Alle Stellen (auch Drittmittelstellen) sind grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien auszuschreiben.
[...]*

aus dem Gleichstellungsplan der Fakultät 2010-2013, Zukünftige Maßnahmen

(2) Öffentliche Ausschreibung von studentischen Hilfskraftstellen (Beschäftigungsdauer von min. 1 Semester)

- I. Alle Stellen sind auszuschreiben, sofern kein Ausschreibungsverzicht vorliegt und es sich nicht um ad personam eingeworbene Drittmittelstellen handelt oder die Besetzung ad personam in Berufungsverfahren zugesagt wurde.

- II. Auch alle zu vergebenden studentischen Hilfskraftstellen werden hochschulöffentlich ausgeschrieben, sobald das Beschäftigungsverhältnis mindestens der Dauer der Vorlesungszeit entspricht. Die Ausschreibung für SHK-Stellen ist den IGB vor Veröffentlichung zuzuleiten. (Bei allen anderen Stellen leitet das Dekanat die Ausschreibung an die dez. GB der Fakultät weiter.)

aus dem Rahmenplan Gleichstellung, Punkt 3.3

(2) Bei der Beurteilung der Qualifikation sind alle Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung eingehend zu würdigen. Dabei sind auch Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(3) Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u. a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen*
- Lebensalter, sofern es nicht dem Stellenprofil entgegensteht*
- Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin oder des Partners*
- Zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.*

-
- III. In Ausschreibungen ist auf eine klare Trennung von notwendigen und erwünschten Anforderungen zu achten, damit geeignete Bewerber*innen nicht von einer Bewerbung abgeschreckt werden. Die Anforderungen dürfen nicht diskriminierend sein.
- IV. Auswahlverfahren folgen dem Prinzip der Bestenauslese.
- V. Entscheidungsverfahren sind für die (I)GB transparent zu machen gemäß dem *Fahrplan: Gleichstellungsbeauftragte und Stellenbesetzung* (<https://www.uni-goettingen.de/de/hinweise+zum+stellenbesetzungsverfahren/608141.html>).

- VI. Vertragslaufzeiten sollten jeweils so lange wie im Einzelfall möglich gewählt werden.
- VII. Insgesamt wird auf eine Verbesserung der sozialen Lage aller Statusgruppen hingewirkt.
- VIII. Ruhezeiten sind einzuhalten (Feierabend, Wochenende, Feiertage, Urlaub, Mutterschutz, Elternzeit etc.). Das betrifft insbesondere die Kommunikation dienstlicher Belange an private E-Mail-Adressen und Telefonnummern. Generell kann nicht erwartet werden, dass dienstliche E-Mails während dieser Zeiten gelesen oder bearbeitet werden.

Lehrbezogene Maßnahmen

aus der Diversitätsstrategie der Universität, S. 7 und S. 13:

Alle Angehörigen der Universität Göttingen sollen Wertschätzung und Förderung erfahren.

[...]

Bereits seit rund zehn Jahren werden zahlreiche diversitätsorientierte Maßnahmen umgesetzt, die einzelne oder mehrere Zielgruppen adressieren oder zielgruppenübergreifend angelegt sind (teils ohne das ‚Etikett‘ Diversität).

- I. In der Lehre wird auf die Vermeidung diskriminierenden Sprachgebrauchs geachtet. Studierende sollen für gendergerechte Sprache sensibilisiert werden.
- II. Alle Studierenden werden in Seminardiskussionen einbezogen. Es ist an den Lehrenden, geeignete Formen zu finden, die eine gezielte Ansprache auch von Studentinnen und zurückhaltenden Studierenden erlauben.
- III. Lehrveranstaltungen sollen so gestaltet werden, dass sie von Studierenden mit unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen erfolgreich absolviert werden können.
- IV. Lehrbeauftragte werden auf diese Aspekte und das zugrundeliegende Gleichstellungs- und Diversitätsverständnis hingewiesen.
- V. Studierende sollen auf die bestehenden Beratungsangebote hingewiesen werden.

Weiterbildung

aus dem Rahmenplan Gleichstellung, Punkt 2

(1) Die Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Diskriminierung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Teil des hochschulinternen Fortbildungsprogramms und sollen auch in dafür geeignete Fortbildungsveranstaltungen eingehen. Diese Themen sind insbesondere Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben.

- I. Eine regelmäßige Weiterbildung zu Gleichstellung und Diversität für Professor*innen als Leitungspersonen/einstellende Personen wird angestrebt.
- II. Angebote zu Fortbildungen/Workshops für Lehrende zu gendergerechter Lehre (spezifisch für Powi/Sowi) werden am Institut kommuniziert, Lehrende sind aufgefordert, solche Angebote wahrzunehmen.
- III. Informationen zu Karrierekonzepten für den wissenschaftlichen Mittelbau allgemein und für Frauen im Besonderen sollen gesammelt und dauerhaft zugänglich gemacht werden.

3. Monitoring und Kennzahlen

- I. Die Institutsleitung trägt folgende Zahlen (je getrennt nach Geschlecht) zusammen:
 - aktuelle Anzahl von Mitarbeitenden je Karrierestufe und Stellenumfang
 - Befristungen (ja/nein)
 - SWS
- II. Der Vorstand erstattet Bericht über die voraussichtliche Entwicklung der Stellensituation am Institut.
- III. Der Stichtag für die Erhebung ist jeweils der 1. Juni.
- IV. Der Vorstand berichtet an die Institutsmitgliederversammlung im Wintersemester.