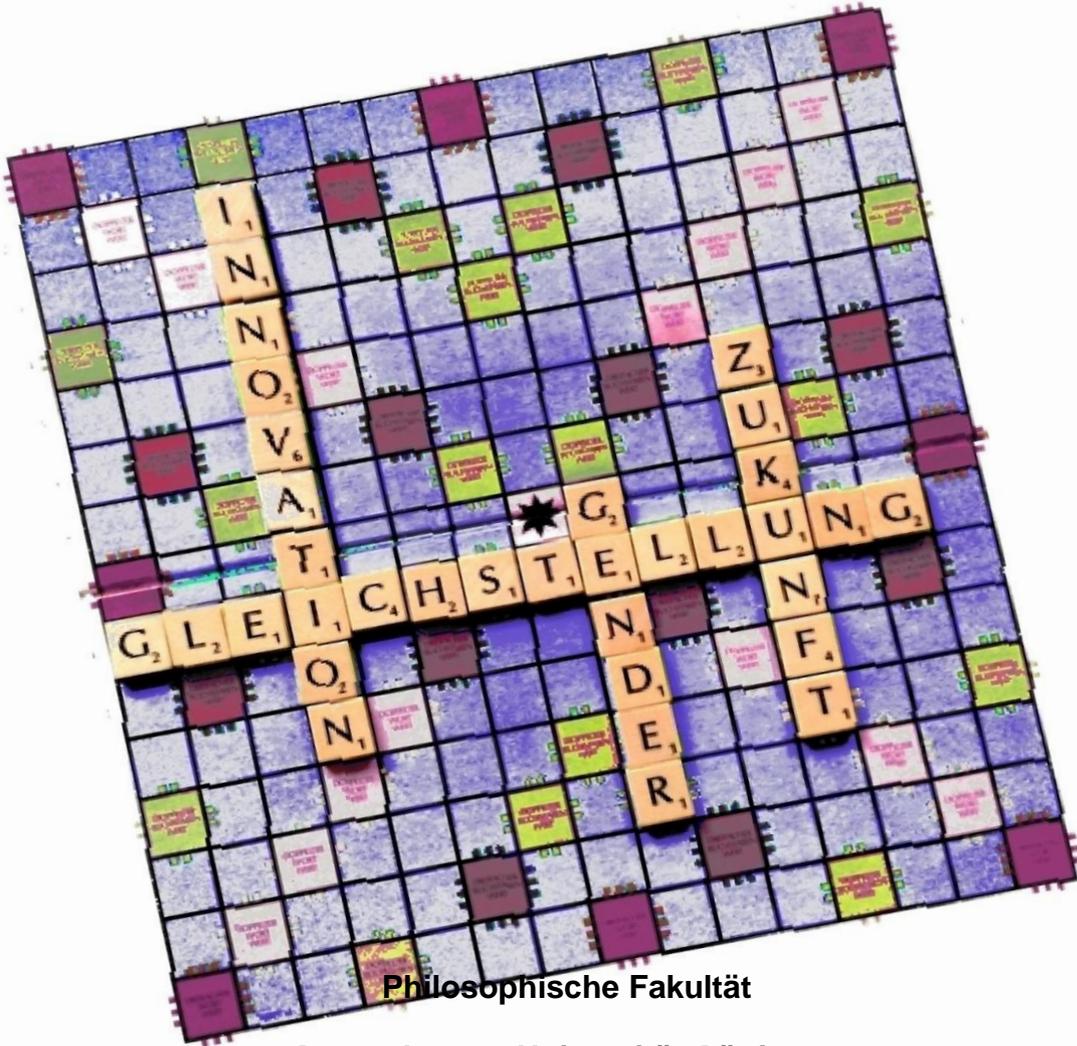


# Gleichstellungsbericht und Gleichstellungsplan



Philosophische Fakultät  
Georg-August-Universität Göttingen



## Präambel

Die Universität ist eine Institution, die innerhalb der Wissensgesellschaft sehr große Autorität besitzt, Wissen zu produzieren und zu zertifizieren. Daher ist es gesellschaftspolitisch von größter Bedeutung, dass alle Geschlechter gleichberechtigt daran teilhaben und die wissenschaftliche Entwicklung gemeinsam bestimmen können.

Die Philosophische Fakultät verpflichtet sich mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan, Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile zu ergreifen, d.h. den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag zu erfüllen. Als Grundlage des Gleichstellungsplans gilt der Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen in seiner am 01.04.2008 vom Senat verabschiedeten Fassung. Der hier vorliegende Gleichstellungsplan wurde, fokussiert auf die Spezifika der Fakultät, als Ergänzung und Präzisierung des universitären Rahmenplans entwickelt, der in allen hier nicht explizit genannten Punkten auch an der Philosophischen Fakultät gilt.

Weiterhin gelten folgende Gesetze und Richtlinien:

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

Die Philosophische Fakultät hat sich die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter zum Ziel gesetzt. Alle Entscheidungsprozesse der Fakultät müssen darauf ausgerichtet sein, die Gleichheit zwischen den Geschlechtern zu verfolgen. Eine gleichberechtigte Partizipation in der Wissenschaft und die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft muss gefördert werden. Die Fakultät unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen. Sie fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium nachhaltig. Auch integriert sie wissenschaftliche Erkenntnisse der Geschlechterforschung in die strukturelle Ausrichtung ihrer Einrichtungen in Forschung und Lehre. Die Fakultät verfolgt so die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts.

## Inhalt

<b>Präambel</b> .....	<b>2</b>
<b>Inhalt</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Aufbau des vorliegenden Gleichstellungsplans</b> .....	<b>5</b>
1.1 <i>Situations- und Defizitanalyse</i> .....	5
1.1.1 Studierende .....	6
1.1.2 Wissenschaftliche Abschlüsse .....	6
1.1.2.1. Promotionen.....	7
1.1.2.2. Habilitationen .....	8
1.1.3 Beschäftigte .....	9
1.1.3.1. Wissenschaftliches Personal.....	9
1.1.3.1.1. Hilfskräfte .....	9
1.1.3.1.2. Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen .....	10
1.1.3.1.3. Professuren.....	10
1.1.3.2. Nichtwissenschaftliche Beschäftigte .....	13
1.2. <i>Schlussfolgerungen/ Ergebnisse des Gleichstellungscontrollings</i> .....	14
<b>2. Maßnahmen</b> .....	<b>16</b>
2.1 <i>Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation, Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung (Rahmenplan § 1, Abs. 1-4)</i> .....	17
2.1.1 Beurlaubung und Wiedereinstieg.....	17
2.1.2 Teilzeitarbeit und Verlängerung befristeter Verträge .....	18
2.1.3. Studierende Eltern .....	18
2.1.4. Kinderbetreuung .....	19
2.2 <i>Fort- und Weiterbildung (Rahmenplan § 2, Abs. 2-6)</i> .....	19
2.2.1 Genderkompetenz/ Interkulturelle Kompetenz.....	19
2.2.2. Referentinnen als weibliche Rollenvorbilder .....	20
2.2.3. Personalentwicklung/ Frauen in Führungspositionen .....	20
2.2.4. Familienfreundliche Fortbildungszeiten .....	20
2.2.5. Fahrt- und Betreuungskosten .....	20
2.3. Stellenbesetzungen/ Berufungsverfahren (Rahmenplan §3, Abs. 1-4 ) .....	20
2.3.1. Stellenausschreibungen .....	22
2.3.2. Besetzungsverfahren.....	23
2.3.3. Einstellungen und Beförderungen.....	23
2.3.4. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten .....	24
2.3.4. Chancengleichheit im Bewerbungsverfahren.....	25
2.3.5. Aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen.....	25
2.3.6. Bezug zu den Gleichstellungsplänen.....	25
2.4. <i>Abbau von Unterrepräsentanz (Rahmenplan §4, Abs. 1+2)</i> .....	26
2.4.1. Integration in den Entwicklungsplan .....	26
2.4.2. Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem Präsidium.....	26
2.4.3. Entwicklung von Zielvorgaben bis 2012.....	26
Zielzahlen der Philosophischen Fakultät gem. Beschluss des Fakultätsrates vom 14.01.09.....	26
2.4.5. Entwicklung von Ausgleichsmaßnahmen.....	27

2.5. Personalentwicklung im MTV-Bereich (Rahmenplan §5, Abs. 1+2 und §7, Abs. 3)	29
2.6. Geschlechterforschung/ Genderaspekte (Rahmenplan §6, Abs. 1-6)	30
2.6.1. Thematisierung von Genderaspekten in der Lehre	30
2.6.2. Beteiligung am Curriculum Geschlechterforschung	31
2.6.3. Widmung von Lehraufträgen/ Gastprofessuren	31
2.6.4. Berücksichtigung von Genderaspekten in der Forschung	31
2.6.5. Forschungsanträge/ Preise	31
2.6.6. Verankerung im Schlüsselqualifikationsangebot	31
2.6.8. Berücksichtigung in Evaluationen und Akkreditierungen	31
2.7. Stipendien und Nachwuchsförderung (Rahmenplan § 7, Abs. 1+2 und §4, Abs. 1)	32
2.7.1. Entwicklung von Instrumenten der Nachwuchsförderung	32
2.7.2. Förderung von Netzwerken	32
2.7.4. Mentoring-/ Coaching-Angebote	33
2.8. Gleichstellungseffekte in Studium und Lehre (Rahmenplan §8, Abs. 1-3)	33
2.8.1. Monitoring von Frauenanteilen: Zugang, Verbleib und Übergang	34
2.8.2. Nutzung studienbeitragsfinanzierter Projekte	34
2.8.3. Geschlechtergerechte Sprache	34
2.8.4. Analyse von Gleichstellungsaspekten der Landesformel	35
2.9. Gleichstellungsbeauftragte (Rahmenplan §9, Abs. 1+2)	35
2.9.1. Unterstützung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten	36
2.9.2. Durchführung von Gleichstellungsversammlungen	37
2.9.3. Erstellung eines jährlichen Gleichstellungsberichts	37
2,10. Gleichstellungsberichte und Evaluation (Rahmenplan §10, Abs. 1+2 und §4, Abs. 1)	38
2.10.1. Fortschreibung der Gleichstellungspläne	38
2.10.2. Entwicklung von Anreizsystemen	38
<b>3. Abschluss und Ausführungsbestimmungen</b>	<b>39</b>
<b>Links</b>	<b>40</b>
<b>Anhang</b>	<b>42</b>

## 1. Aufbau des vorliegenden Gleichstellungsplans

Die Philosophische Fakultät ist nach Studierendenzahlen die größte, nach Anzahl der Beschäftigten die drittgrößte und mit ihrer internen Struktur mit über dreißig Seminaren, Zentren und Instituten verschiedener Fachrichtungen die komplexeste Organisationseinheit der Universität. Der hohe Anteil weiblicher Absolventinnen in den Geisteswissenschaften wird durch die vergleichsweise geringe Zahl von Wissenschaftlerinnen auf Spitzenpositionen konterkariert. Diesem erkennbaren Einbruch der Karriereverläufe von Geisteswissenschaftlerinnen, dem leaky pipeline-Effekt, ist daher dringend entgegenzuwirken.

Im ersten Teil des vorliegenden Gleichstellungsplans wird eine Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenzahlen und der Studierendenzahlen an der Philosophischen Fakultät vorgenommen.

In einem zweiten Schritt folgen die fakultätsspezifischen Zielvorgaben und Maßnahmen. Aus der Analyse der Daten wurden bestehende Gleichstellungsbemühungen auf ihre Wirksamkeit geprüft und neue Maßnahmen entwickelt und festgeschrieben, die sich an den DFG-Gleichstellungsstandards, der Exzellenzinitiative des Bundes, den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern orientieren und den Rahmenplan Gleichstellung der Universität zur Grundlage haben.

### 1.1 Situations- und Defizitanalyse

Im Rahmen eines Gender-Monitoring und Gender-Controlling legt die Philosophische Fakultät im Folgenden eine nach Geschlecht differenzierte aktuelle Statistik vor.<sup>1</sup> Es wird mit Hinblick auf die Lesbarkeit der Daten auf die Zahlen der Fakultät insgesamt fokussiert, die Aufschlüsselung der Zahlen der über 30 Seminare, Institute und Zentren ist im Anhang ersichtlich.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Für die Zahlen der zurückliegenden Jahre wird auf die Gleichstellungsberichte und Tätigkeitsberichte der vergangenen Jahre verwiesen, die in gedruckter Form im Dekanat und auf den Internetseiten des Gleichstellungsbüros als Download leicht zugänglich sind. Die aktuellen hier dargelegten Zahlen sind durch die Stabstelle Controlling der Universität ermittelt worden. Stichtag ist hier Dezember 2009.

<sup>2</sup> Hier auch fokussiert auf die Seminare mit Gleichstellungsdefiziten.

### 1.1.1 Studierende

Der Frauenanteil an der Philosophischen Fakultät liegt bei den Studierenden durchschnittlich bei 67,71 Prozent. Dies gilt jedoch nicht für alle Studienfächer. Bei genauer Analyse der einzelnen Einrichtungen und Seminare wird deutlich, dass der Anteil der Studentinnen bei einigen Studiengängen unterhalb des Ziels von 50 Prozent liegt, wie z.B. in der Philosophie und der Geschichte.

In den Fächern, in denen unter den Studierenden Frauen unterrepräsentiert sind, sind Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils beim Studieneinstieg und zur Verringerung der Zahl von Studienabbrüchen von Frauen zu ergreifen, die so früh wie möglich ansetzen. Da die Unterrepräsentanz von Frauen im Studium vollständig abgebaut werden soll, gilt für alle Einrichtungen eine Zielquote von mindestens 50 Prozent. Die Einrichtungen, die diese Quote nicht erfüllen, müssen gesonderte Maßnahmen ergreifen (vgl. Punkt 2.4.5.).

### 1.1.2 Wissenschaftliche Abschlüsse

Bei den Studienabschlüssen zeichnet sich an der Philosophischen Fakultät eine positive Entwicklung ab: insgesamt liegt der Anteil der Absolventinnen (BA bis Promotion) bei 70,6 Prozent.<sup>3</sup> Allerdings ist hier im Folgenden zu differenzieren. So liegt der Anteil der Zweifächer-Bachelorabsolventinnen bei insges. 72,9 Prozent, im Lehramtsprofil Bachelor sind es 73,2 Prozent. Der Anteil der Magisterabsolventinnen liegt bei 71,8 Prozent und beim Abschluss Lehramt (Gymnasium) bei 71,3 Prozent. Zahlen für den Masterabschluss liegen noch nicht vor, da die Masterstudiengänge erst kürzlich eröffnet wurden.

Der Anteil der Promotionsstudentinnen fällt erheblich niedriger aus, trotzdem liegt er noch über der Hälfte der Absolvent\_innen: hier sind es an der Fakultät 52,6 Prozent.

Der prozentuale Anteil der Frauen an Abschlüssen ist erfreulich hoch, in einigen Seminaren bzw. Studiengängen wie z.B. der Philosophie jedoch deutlich unterrepräsentiert<sup>4</sup>. Auch hier gilt es für die Seminare, geeignete Gleichstellungsmaßnahmen zu ergreifen.

Da der Anteil der Absolventinnen in der Regel dem Anteil der Studentinnen entspricht, gilt für alle Seminare bzw. Studiengänge eine Zielquote des prozentualen Anteils der

---

<sup>3</sup> vgl. *Anhang Statistik Philosophische Fakultät*

<sup>4</sup> vgl. *Anhang Statistik Philosophische Fakultät*

Studentinnen, mindestens jedoch 50 Prozent.

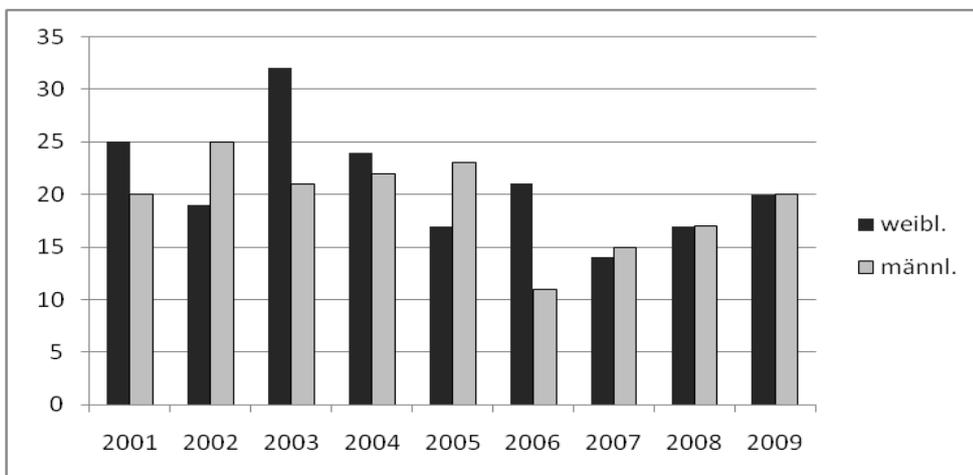
### 1.1.2.1. Promotionen

Fakultätsübergreifend betrachtet sind Frauen bei den Promotionen nicht unterrepräsentiert. Für die Philosophische Fakultät liegt der Frauenanteil bei insgesamt 52,6 Prozent, damit jedoch deutlich unter der Absolventinnenquote von 70,6 Prozent. Die stärkste Abweichung vom fakultätsübergreifenden Wert als auch von der Zielvorgabe (siehe Punkt 2.4.3.) weist die Philosophie mit einem Frauenanteil von lediglich 16,67 Prozent Promovierenden (die Studierendenquote liegt hier bei 25,9 Prozent im Magisterstudiengang) auf.

#### Promotionen

	gesamt	weibl.	männl.
2001	45	25	20
2002	44	19	25
2003	53	32	21
2004	46	24	22
2005	40	17	23
2006	32	21	11
2007	29	14	15
2008	34	17	17
2009	40	20	20

Promotionen 2001 bis  
2009



Promotionen 2001 bis  
2009

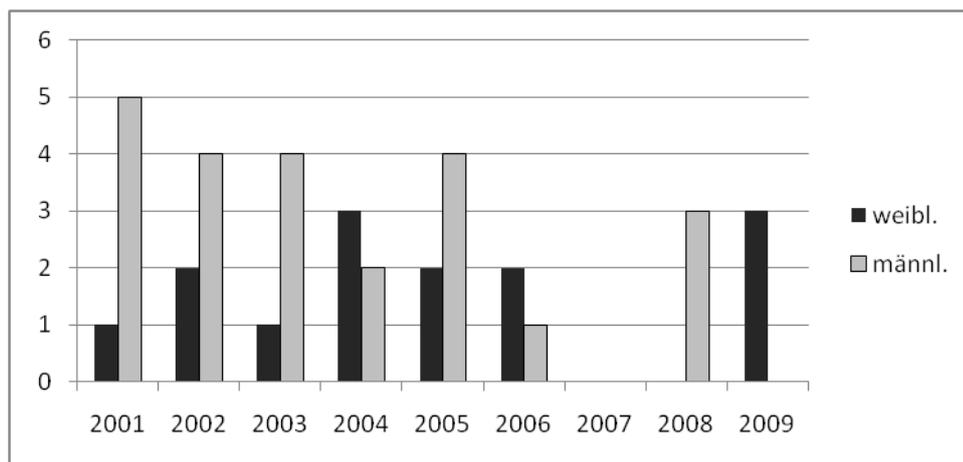
In den Fächern, in denen die Zahlen deutlich von den Zielvorgaben abweichen, ist dringender Handlungsbedarf im Bereich der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen gegeben.

### 1.1.2.2. Habilitationen

#### Habilitationen an der Phil. Fakultät

	gesamt	weibl.	männl.
2001	6	1	5
2002	6	2	4
2003	5	1	4
2004	5	3	2
2005	6	2	4
2006	3	2	1
2007	0	0	0
2008	3	0	3
2009	3	3	0

Habilitationen 2001 bis  
2009



Habilitationen 2001 bis  
2009

Der Anteil von Frauen in der Wissenschaft fällt, so macht es die Grafik deutlich, mit steigender Hierarchiestufe deutlich ab. Besonders eklatant ist dieser Schwund von Wissenschaftlerinnen nach der Promotion beim Übergang in die Postdoc-Phase zu erkennen. Da in den letzten Jahren neben der Habilitation weitere Qualifizierungswege zur Professur, wie z.B. Juniorprofessur etc. geschaffen wurden, können die

Qualifizierungsbiografien zukünftig nur dann angemessen evaluiert werden, wenn die Phase des Übergangs von der Promotion zur Professur umfassend betrachtet wird.

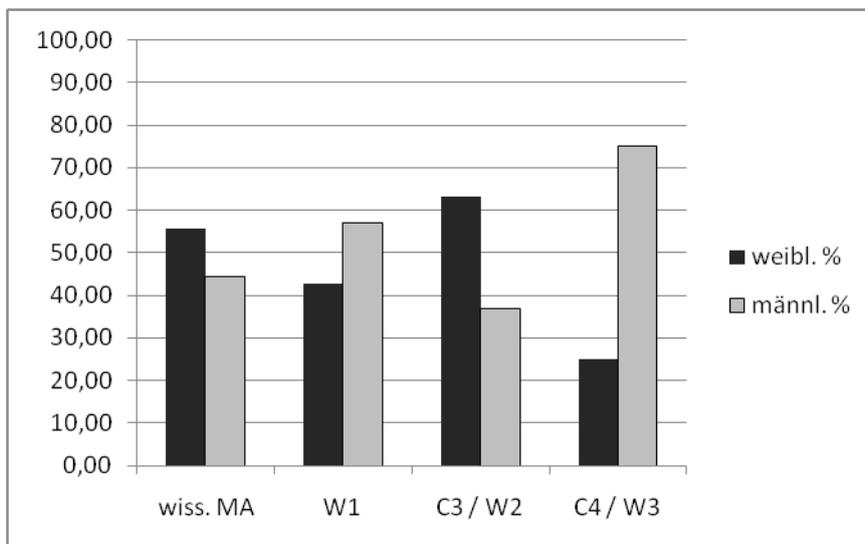
Auf Grund der sehr geringen Fallzahlen von Habilitationen an der Fakultät ist der Frauenanteil an den Habilitationen starken Schwankungen unterworfen. Über einen Zeitraum von neun Jahren erreichte dieser Anteil im Durchschnitt knapp 37,8 Prozent und liegt damit unter der Zielvorgabe von 50 Prozent. Im Hinblick auf die Absolventinnenzahlen (70,6 Prozent) ist hier also dringender Handlungsbedarf zu erkennen. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen müssen entwickelt und aktiv umgesetzt werden, dies können z.B. Mentoringprogramme, Forschungsstipendien etc. sein.

### 1.1.3 Beschäftigte

#### 1.1.3.1. Wissenschaftliches Personal

	weib l.	weibl. %	männ l.	männl. %
wiss. MA	132	55,70	105	44,30
W1	3	42,86	4	57,14
C3 / W2	12	63,16	7	36,84
C4 / W3	11	25,00	33	75,00

Wissenschaftl. Mitarbeiter\_innen und Professuren 2009



Wissenschaftl. Mitarbeiter\_innen und Professuren 2009  
in Prozent

#### 1.1.3.1.1. Hilfskräfte

Bei den studentischen Hilfskraftstellen sind – bezogen auf die gesamte Fakultät – Frauen

mit einem Anteil von insgesamt 64,96 Prozent vertreten, dies entspricht annähernd dem Anteil an weiblichen Studierenden. Auf der Ebene der wissenschaftlichen Hilfskräfte wird ein weiblicher Anteil von 58,02 Prozent erreicht, betrachtet man die Zahl der Absolventinnen (70,6 Prozent), werden Frauen auf dieser Position benachteiligt. Niedrige Zahlen weiblicher studentischer und wissenschaftlicher Hilfskräfte können ein Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen auf den höheren Karrierestufen sein. In Einrichtungen, in denen der Frauenanteil an studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen die Studentinnen- bzw. Absolventinnenzahlen bzw. Zielvorgaben von mindestens 50 Prozent unterschreitet, müssen besondere Maßnahmen ergriffen werden. Auf der Ebene der gesamten Fakultät besteht somit noch ein Steigerungsbedarf, der sich z.B. auf die geschichtswissenschaftlichen Seminare (z.B. das Seminar für Mittlere und Neuere Geschichte: 40 Prozent) bezieht.

#### 1.1.3.1.2. Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen

Im Folgenden werden die wissenschaftlichen Stellen (Zeitraum 01/2008 bis 11/2009<sup>5</sup>) dargelegt:

Stellentyp	01/2008		11/2009		% An- Abstieg des weiblichen Anteils innerhalb von zwei Jahren
	Insges./weibl.	% weiblich	Insgesamt / weiblich	% weiblich	
C4/W3	43/10	23,3	44/11	25	+ 1,7
C3/W2	21/14	66,67	25/14	56	- 10,67
W1	5/2	40	7/3	42,86	+ 2,86
C1-C2	14/7	50	56/29	51,79	+ 1,79
Bat IIa/TV-L 13	107/56	52	86/46	53,49	+ 1,49
A13-A15	20/4	20	62/23	37,1	+ 17,1
LfbA	-	-	30/23	76,67	
Lektor_innen			32/25	78,13	
Wissenschaftl. Stellen insgesamt	214,5/95 (ohne LfbA und Lekt.)	44,4	280/126 (ohne LfbA und Lekt.)	45,00	+ 0,6

#### 1.1.3.1.3. Professuren

Insgesamt sind Frauen bei den Professuren an der Philosophischen Fakultät mit 36,23

<sup>5</sup> Diese Tabelle dient nur als grober Überblick über gleichstellungsrelevante Tendenzen, da z.B. noch nicht die Befristungen, W1 mit oder ohne Tenure Track, Teilzeitstellen etc. in den Blick genommen wurden. Zahlen übernommen aus der Statistik des universitären Controlling und des Dekanats.

Prozent noch immer stark unterrepräsentiert – davon entfallen auf C4/ W3-Stellen 23,3 Prozent Frauen und auf C3/ W2-Stellen 66,6 Prozent. Diese vertikale Segregation lässt sich nicht mit den Unterschieden der Studierendenzahlen und mit Anzahl oder Qualität von Studienabschlüssen erklären. Die folgenden Übersichten zeigen, dass sich hier noch keine klare Entwicklung zu einer ausgewogenen Stellenbesetzung abzeichnet.

Hervorzuheben ist überdies, dass zwischen den einzelnen Einrichtungen der Fakultät große Unterschiede bestehen: Manche Seminare haben sogar, trotz mehrerer Professuren, eine ausschließlich männliche Professorenschaft (vgl. Anhang Statistik Philosophische Fakultät). Neben dem allgemein deutlichen Handlungsbedarf für die Erhöhung des weiblichen Anteils an Professuren gibt es die Notwendigkeit der vermehrten Berufung bzw. Beförderung von Frauen auf C4/ W3-Stellen. Dies ist, vor allem mit Blick auf die vorangegangenen Berufungen der letzten zwei Jahre (von acht Verfahren wurden nur drei erste Listenplätze (37 Prozent) mit einer Frau besetzt), deutlich hervorzuheben.

Berufungskommissionen 5/2008 bis 12/2009

	Fach/Seminar	Stelle	Bereich	Nachfolge	Berufungskommissionsmitglieder f/m	auswärtige Gutachten f/m	Liste
1.	Romanistik	Heyne-W3	Sprachwissenschaft	Holtus	Prof.: 3f/2m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 1f/ 1m MTV: 2f	1m	1. Mann 2. Mann Verfahren scheiterte
2.	Deutsche Philologie	W3	Sprachwissenschaft: Schwerpunkt Semantik	Wichter	Prof.: 4f/1m Mitarb.: 2m Stud.: 1f/ 1m MTV: 2f	2m	1. Mann 2. Frau 3. Frau
3.	Deutsche Philologie	W2	Sprachwissenschaft: Schwerpunkt Historische Sprachwissenschaft des Deutschen	Cherubim	Prof.: 4f/1m Mitarb.: 2m Stud.: 1f/ 1m MTV: 2f	2m	Liste wurde von PM umgekehrt, daher: 1. Frau 2. Mann
4.	Deutsche Philologie: Interkulturelle Germanistik	W3 (Stiftungsprofessur)	Ostasienwissenschaft/China		Prof.: 2f/3m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 1f/ 1m MTV: 2f	1f/1m	1. Mann 2. Frau 3. Frau (jed. mit Sperrvermerk)

5.	Musikwissenschaft	W2 (Kooperation mit Hannover)	Musikethnologie	Brandl	Prof.: 3f/2m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 2f MTV: 2f		Kommission musste Verfahren einstellen
6.	Deutsche Philologie	W2 (von W1 mit tenure)	Sprachwissenschaft: Schwerpunkt germ. Linguistik/Psycholinguistik				Förderung durch Professorinnenprogramm <b>1. Frau</b>
7.	Englische Philologie	W2	Mediävistik: Sprachwissenschaft und Kultur des Mittelalters	Grätsch	Prof.: 2f/3m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 1f/ 1m MTV: 2f		Verfahren wurde eingestellt
8.	CeMIS Centre for Modern Indian Studies	W3	Moderne Indische Geschichte		Prof.: 2f/3m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 1f/ 1m MTV: 2f		Professur wurde ohne Berufungskomm. u. Gleichstellungsbeauftragte vom Präsidium besetzt <b>1. Mann</b>
9.	Englische Philologie	W2	Amerikanistik/ Media Studies		Prof.: 3f/2m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 2m MTV: 1f	1f/1m	<b>1. Frau</b> 2. Mann 3. Frau
10.	Romanistik	W1 ohne tenure	Sprachwissenschaft, Italianistik	Klenk	Prof.: 3f/2m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 2f MTV: 1f/1m	1f/1m	<b>1. Mann</b> 2. Frau 3. Frau
11.	CeMIS / Indologie	W2	Indische Religionen		Prof.: 1f/4m Mitarb.: 1f Stud.: 2f MTV: 2f		laufendes Verfahren
12.	Kultur- anthropologie/ Europäische Ethnologie	W2		Schmidt-Lauber	Prof.: 4f/1m Mitarb.: 2f Stud.: 2m MTV: 2f		laufendes Verfahren

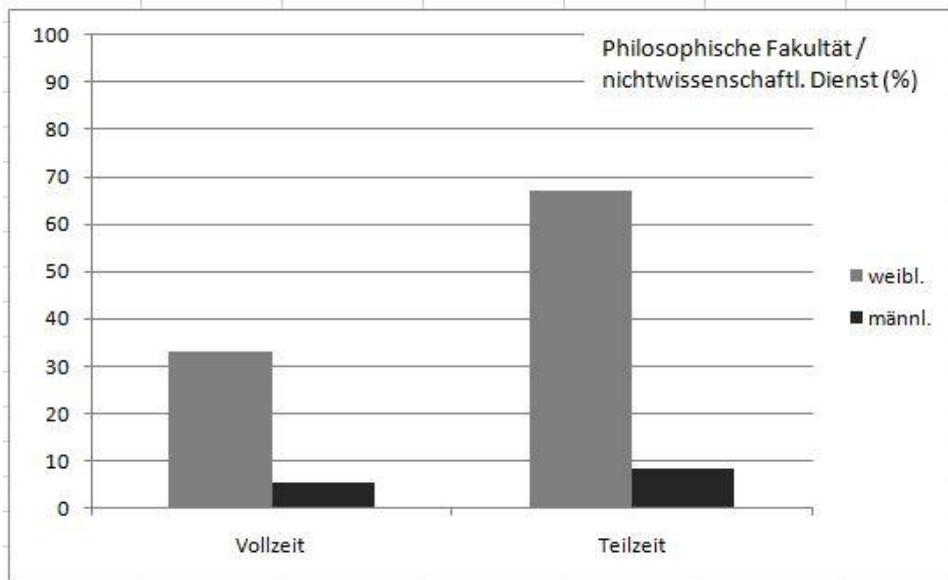
13.	Geschichte	W3	Alte Geschichte	Lehmann	Prof.: 2f/3m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 2f MTV: 1f	laufendes Verfahren
14.	Kunstgeschichte	W2	Kunstgeschichte des Mittelalters (besonders: Kunst der romanischen Länder)	Schnell		Ausschreibung 30.04.2010
15.	Ostasienwissenschaft	W1	Fachdidaktik Chinesisch als Fremdsprache			laufendes verfahren
16.	Deutsche Philologie	W2	Didaktik der deutschen Sprache und Literatur			Ausschreibung 25.03.2010
Listenplatz 1: drei Frauen und fünf Männer Listenplatz 2: zwei Frauen und drei Männer Listenplatz 3: vier Frauen, kein Mann						

### 1.1.3.2. Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

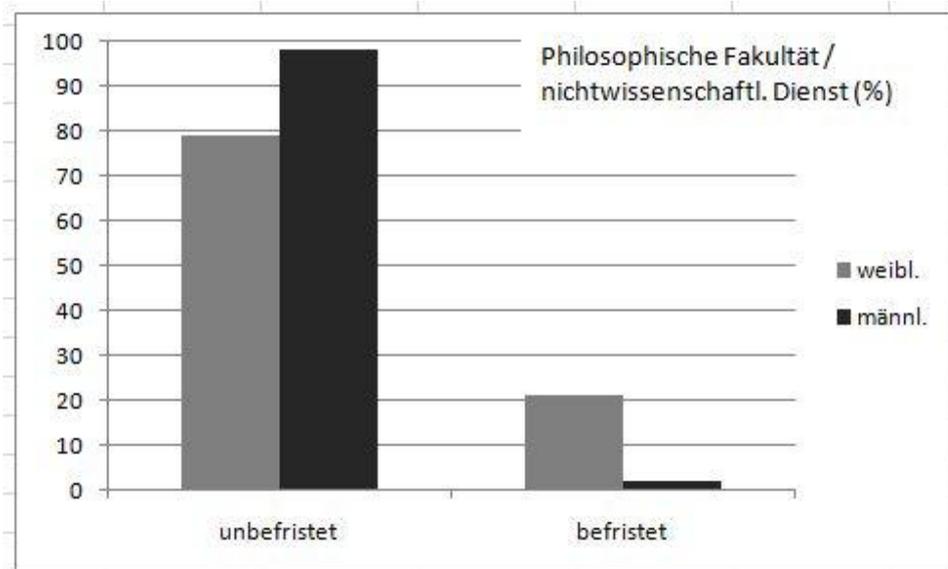
Die Statistik zeigt einen hohen Frauenanteil im MTV-Bereich auf allen Qualifikations- und Besoldungsstufen. Jedoch ist ein überwiegender Teil der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in die unteren Entgeltgruppen eingruppiert.

<b>nichtwissenschaftl. MA</b>		
	<b>m</b>	<b>w</b>
E1	4	21
E2	1	1
E2/E5	0	4
E3	0	4
E4	0	1
E5	2	31
E5/E3	0	5
E6	5	35
E8	1	20
E9	2	9
E10	0	3
E11	0	1
E13	3	9
E14	0	1

## Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter\_innen der Philosophischen Fakultät 2009



Anteil der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen Vollzeit/Teilzeit in Prozent



Anteil der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen unbefristet/befristet in Prozent

Gleichzeitig wird deutlich, dass der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen in Teilzeit arbeitet und der weibliche Anteil an befristeten Stellen höher ist als der männliche: Die Aufstiegschancen sind damit sehr viel geringer als bei Beschäftigungen in Vollzeit.

### 1.2. Schlussfolgerungen/ Ergebnisse des Gleichstellungscontrollings

Hochschulkarrieren werden nicht nur durch Strukturen und kulturelle Normen und Werte

der gesamten Universität gestaltet, sondern sind stark an institutionelle Merkmale der Fachbereiche und Fakultäten gebunden, zu der WissenschaftlerInnen gehören.<sup>6</sup>

Bis jetzt ist keine proportionale Vertretung von Frauen auf den sich jeweils anschließenden Stufen der Qualifikations- und Positionshierarchie zu erkennen. Der weibliche Anteil bei W2/W3-Professuren liegt insgesamt bei 36,23 Prozent, jedoch bei W3-Stellen nur bei 25 Prozent. Die statusniedrigen, prekären (z. T. befristet und niedrigere Lohnstufe) wissenschaftlichen Positionen (z.B. LfbA, Lektor\_innen) sind zum großen Teil mit Frauen besetzt.

Insgesamt liegt der weibliche wissenschaftliche Stellenanteil bei 45 Prozent (ohne Lektor\_innen und LfbAs), die Zahl der weiblichen Absolventinnen liegt mit über 70 Prozent sehr viel höher. Dies lässt auf genderspezifische Diskriminierung bzw. Segregation im Karriereverlauf schließen.

Die in den DFG-Gleichstellungsstandards von den Gremien der Fakultät verabschiedeten Zahlen für 2012 können nicht erreicht werden, sollten sich die Anteile weiblicher Wissenschaftlerinnen auf den Spitzenpositionen nicht deutlich verbessern. So wurde ein für die Gesamtheit der weiblichen Professuren zu erreichender Wert von 40 Prozent angegeben. Im Moment beträgt die Zahl der Wissenschaftlerinnen (W1-W3) an unserer Fakultät jedoch nur 36,84 Prozent. Mit einer Steigerung von mehr als drei Prozent ist in den nächsten zwei Jahren ohne größere Anstrengungen nicht zu rechnen.

Die entscheidende Barriere für Wissenschaftlerinnen ist der Übergang in eine weitere akademische Karriere nach der Promotion, hier ist ein deutlicher Bruch zu erkennen. Im Vergleich zu dem Anteil der weiblichen Absolvent\_innen in der Philosophischen Fakultät sind Frauen nach der Post-Doc-Phase unterrepräsentiert. Der Karriereknick findet also vor allem in der Phase zwischen Promotion und Habilitation statt. Hier sind gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils notwendig. Frauen müssen schon im Vorfeld gezielt aufgefordert werden, sich zu bewerben.<sup>7</sup> Dies ist bei einigen laufenden Berufungsverfahren schon erfolgreich durchgeführt worden. So ist es inzwischen bewährte Praxis, eine erste Kommissionssitzung vor Ablauf der Ausschreibungsfrist abzuhalten und als Expert\_innenkommission zu überlegen, ob potentielle Bewerberinnen gezielt angesprochen werden können.

---

<sup>6</sup> Vgl.: Leemann, *Regula Julia/Stutz, Heidi: Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO)*, Bern 2008, S. 14.

<sup>7</sup> Bekannt ist dieses Verfahren unter dem Namen "aktive Rekrutierung".

## 2. Maßnahmen

Die Philosophische Fakultät blickt auf eine lange Tradition im Bemühen um den Abbau von Geschlechterungleichheiten zurück. Dabei gehört das Frauen- und Gleichstellungsbüro schon seit über 10 Jahren als innovatives und wirksames Instrument der Gleichstellungspolitik zur Fakultät. Es leistet seit seinem Bestehen Unterstützungsarbeit bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags der Fakultät. Um diese Arbeit zu professionalisieren und kontinuierlicher zu gewährleisten, wurde im März 2009 eine Zielvereinbarung zwischen dem Präsidium und der Fakultät abgeschlossen, in der in einem Pilotprojekt<sup>8</sup> für den Zeitraum von 2009-2011 eine 50%-Stelle für eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte<sup>9</sup> geschaffen wurde. Durch dieses einzigartige Projekt konnte die Gleichstellungsarbeit professionell vorangetrieben werden. Ein Tätigkeitsbericht (siehe Links) der von 2008-2010 amtierenden hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zeigt dies deutlich auf.

Die Philosophische Fakultät hat den dringenden Handlungsbedarf im Bereich Chancengleichheit erkannt und die Maßnahmen des Gleichstellungsplans entsprechend ausgerichtet. Drei sich in ihrer Wirkung ergänzende Bereiche stehen im Zentrum dieses Plans:

- Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen
- Nachwuchsförderung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie / Kinderfreundliche Fakultät

Mit dieser Fokussierung werden gleichstellungspolitische Anliegen auf drei Ebenen angegangen: als Sensibilisierung der Akteur\_innen mit klaren Zielvereinbarungen, mit einer geschlechterorientierten Nachwuchsförderung sowie der Berücksichtigung struktureller Rahmenbedingungen.

Die Philosophische Fakultät verfolgt das Ziel, den Anteil der Frauen an Promotionen und Habilitationen weiterhin zu erhöhen und vor allem bei der Qualifizierung für eine Professur wirksame Maßnahmen zu ergreifen. Sie fordert die Seminare und Einrichtungen dazu auf,

---

<sup>8</sup> Vgl. Zielvereinbarung zwischen Präsidium und Fakultät vom 30.03.2009, im Dekanat der Philosophischen Fakultät einsehbar.

<sup>9</sup> Wenn hier und im Folgenden von der Gleichstellungsbeauftragten die Rede ist, so ist die dezentrale Fakultätsgleichstellungsbeauftragte gemeint.

Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen. Hierzu gehört auch, die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Laufbahn zu ermöglichen bzw. zu optimieren.

Die folgenden Maßnahmen nehmen die oben genannten Punkte in den Blick. Die Verantwortlichkeit für die in diesem Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen liegt bei allen Angehörigen der Fakultät, besondere Verantwortung tragen dabei die Institutsvorstände, federführend das Dekanat und der Fakultätsrat.

### 2.1 Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation, Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung (Rahmenplan § 1, Abs. 1-4)

- Die Möglichkeit zum Pendeln zwischen Dienort und Wohnort wird wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unproblematisch gewährt. Telearbeit ist an der Fakultät möglich und wird erfolgreich praktiziert.
- Es existiert eine Kooperation bei der Durchführung einer Elternkontaktbörse zwischen den Gleichstellungsbüros der Sozialwissenschaftlichen und der Philosophischen Fakultät.
- Zwei "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten mit Krabbeldecke, Babyspielzeug, Bauklötzen, Büchern, Wickelaufgabe, Spielteppich etc.) sind im Gleichstellungsbüro ausleihbar.
- Im noch im Bau befindlichen Kulturwissenschaftlichen Zentrum (KWZ) wird durch die Fakultät für 2012 ein Eltern/Kind-Arbeitsraum eingerichtet und so ausgestattet, dass in ihm sowohl arbeiten als auch Kinderbetreuung möglich sein wird.

Des Weiteren gelten die folgenden Bestimmungen:

#### 2.1.1 Beurlaubung und Wiedereinstieg

(1) Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Universität vorrangig zu ermöglichen. Sie sind regelmäßig und rechtzeitig durch die Seminare und Institute bzw. Vorgesetzten über die Veranstaltungen zu informieren.

(2) Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind auf

Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu unterrichten, die ihnen vorrangig anzubieten sind.

(3) Nach einer Beurlaubung ist die Möglichkeit für ein umfassendes Vertrautmachen mit neuen Techniken zu eröffnen und durch das Einplanen von Einarbeitungszeiten wird der Wiedereinstieg in die Arbeit an der Fakultät erleichtert.

### 2.1.2 Teilzeitarbeit und Verlängerung befristeter Verträge

(1) Um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen bzw. zu erleichtern, befürwortet die Fakultät die Verlängerung befristeter Verträge um die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit.

(2) Vertretungsmittel werden rechtzeitig (bei Bekanntgabe der Schwangerschaft und nicht erst zu Beginn der Elternzeit) bereitgestellt.

(3) Auch Leitungspositionen sind nach Möglichkeit als teilzeitgeeignete Positionen auszuschreiben.

### 2.1.3. Studierende Eltern

(1) Studien- und Prüfungsordnungen sind so zu gestalten, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen keine rechtlichen Nachteile hinsichtlich des Studiums und des Studienabschlusses nach sich ziehen. Dies kann folgendermaßen ermöglicht werden:

- Ausreichend prüfungsrelevantes Lehrangebot wird zeitlich so gelegt, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern vereinbar ist.
- Die Präsenzplicht für schwangere Studentinnen und für studierende Eltern wird flexibel gehandhabt (z.B. durch die Möglichkeit, Ersatzleistungen zu erbringen).
- Die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums wird noch im SoSe 2010 geprüft und dort, wo es möglich ist, in die Studiengänge integriert.

(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.

(3) Bei der Terminfestlegung von Prüfungen muss beachtet werden, dass sich keine

Konflikte mit Schwangerschaften ergeben. Von festgelegten oder turnusmäßigen Terminen ist gegebenenfalls auf Antrag der zu prüfenden Person abzuweichen.

(4) Bescheinigungen für Kindertageseinrichtungen über einen verlängerten Betreuungsbedarf bis 16:30 Uhr stellt die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät aus.

#### 2.1.4. Kinderbetreuung

(1) Gremiensitzungen sollen während der Arbeitszeiten stattfinden, damit Eltern nicht für eine zusätzliche Kinderbetreuung sorgen müssen, um sich aktiv an der Gremienarbeit zu beteiligen. Das heißt, dass Gremiensitzungen nicht nach 18 Uhr und nicht am Wochenende stattfinden. Sollte dies in Ausnahmen nötig sein, kann die Kinderbetreuung finanziell unterstützt werden. Dafür wird ein Fonds für Familienförderung noch 2010 eingerichtet.

(2) Promovierende, die an Kolloquien, Tagungen oder Fortbildungen außerhalb der Kernbetreuungszeiten teilnehmen, können im Rahmen der Familienförderung Zuschüsse erhalten.

(3) Die Gebäudebeauftragten der Fakultät prüfen, wo und wie die Fakultät ihre Gebäude und ihr Gelände kinderfreundlicher gestalten kann. In zentralen Bereichen sollen für alle Geschlechter zugängliche Wickelräume eingerichtet werden.

(4) Die Fakultät und insbesondere Dekan\_in und Studiendekan\_in setzen sich auf Universitätsebene dafür ein, dass für die gesamte Universität Mittel bereitgestellt werden, die zur Einführung einer den tatsächlichen Bedarf deckenden und zeitlich flexiblen Kinderbetreuung für die Mitglieder der Universität dienen.

#### 2.2 Fort- und Weiterbildung (Rahmenplan § 2, Abs. 2-6)

- Seit mehreren Jahren werden an der Fakultät Workshops zu Themen wie work-life-balance, Karriereplanung und Gendertrainings vom Gleichstellungsbüro angeboten (z.B. für Studierende und an der Graduiertenschule für Geisteswissenschaften).

Des Weiteren gelten die folgenden Bestimmungen:

##### 2.2.1 Genderkompetenz/ Interkulturelle Kompetenz

Das Gleichstellungsbüro führt in Kooperation mit der Koordinationsstelle Mentoring regelmäßig Workshops zu Diversity- und Gendersensibilisierung durch. Finanziert werden diese Workshops aus Studienbeiträgen und dem Förderpool für Gleichstellung als auch aus Fakultätsmitteln (Professorinnenprogramm).

#### 2.2.2. Referentinnen als weibliche Rollenvorbilder

In Fächern, in denen ein Gleichstellungsdefizit festgestellt wird, sollen verstärkt Frauen eingeladen werden (z.B. bei Vortragsreihen oder Gastprofessuren etc.).

#### 2.2.3. Personalentwicklung/ Frauen in Führungspositionen

Vorgesetzte machen Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam und ermöglichen ihre Teilnahme.

#### 2.2.4. Familienfreundliche Fortbildungszeiten

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden während der regelmäßigen Arbeitszeit statt.

#### 2.2.5. Fahrt- und Betreuungskosten

Damit Eltern an Fortbildungen außerhalb der Kernbetreuungszeiten teilnehmen können, können sie durch den Familienförderfond bezuschusst werden.

#### 2.3. Stellenbesetzungen/ Berufungsverfahren (Rahmenplan §3, Abs. 1-4 )

- Die Stellenausschreibungen erfolgen öffentlich auf der Homepage der Universität Göttingen sowie auf fachspezifischen, (inter-)nationalen Homepages und gegebenenfalls in Fachzeitschriften (z.B. *Forschung und Lehre*). Auch wird der Leitfaden bei Stellenbesetzungsverfahren der Personalabteilung beachtet.
- Die Mitglieder einer Berufungskommission werden in der konstituierenden Sitzung auf die bei der Auswahl eines Berufungsvorschlags zu beachtenden Kriterien hingewiesen.
- Die Handreichung zur Sicherung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren

(Senatskommission für Gleichstellung) wird in Berufungskommissionen verwendet.

- Die Empfehlungen des Senats für die Erstellung von Berufungsvorschlägen findet Beachtung.
- Seit 2010 ist „aktive Rekrutierung“ von Nachwuchswissenschaftlerinnen als fester Bestandteil von Berufungsverfahren institutionalisiert.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wird an allen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren beteiligt. Sie hat Rede- und Antragsrecht, ist jedoch nicht mit Stimmrecht ausgestattet.

Des Weiteren gelten die folgenden Bestimmungen:

(1) Die Umsetzung der Zielvorgaben im Zeitraum von zwei Jahren (2010-2012) ist von der Dekanin / dem Dekan unterstützend zu begleiten, da die Stellenbesetzungsverfahren an den einzelnen Einrichtungen, die Berufungsverfahren und die Verfahren zur Besetzung der Juniorprofessuren unabhängig voneinander vonstatten gehen.

(2) Hat der Fakultätsrat eine Stelle zur Besetzung freigegeben, weist die Dekanin / der Dekan den Vorstand der betreffenden Einrichtung bzw. die Kommissionsvorsitzende / den Kommissionsvorsitzenden schriftlich auf die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben für den zu besetzenden Stellenbereich und die Notwendigkeit der Frauenförderung hin, solange die Zielvorgaben für den betreffenden Bereich noch nicht erreicht sind.

(3) In der konstituierenden Sitzung einer Berufungskommissionen nennt die Dekanin / der Dekan die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben im Hinblick auf die zu besetzende Stelle und weist auf die Notwendigkeit der Frauenförderung hin, solange die Zielvorgaben für den betreffenden Bereich noch nicht erreicht sind.

(4) Der Leitfaden der Personalabteilung, der den korrekten Ablauf eines Personaleinstellungsverfahrens in allen Einzelheiten eindeutig festhält, ist bei allen Stellenverfahren zu beachten. Er ist allen Zuständigen in aktualisierter Fassung auf der Fakultätshomepage zugänglich zu machen.

(5) Anhand des oben genannten Leitfadens dokumentiert jede Einrichtung intern ihre Personaleinstellungsverfahren. Diese Maßnahme soll die Berichtspflichten gegenüber der Fakultät erleichtern und zu einer besseren Dokumentation der eigenen Gleichstellungserfolge führen.

(6) Bei der Ausschreibung von Professuren prüft die Fakultät, inwieweit Frauen- und Geschlechterforschung in die Ausrichtung bzw. Denomination der jeweiligen Professur aufgenommen werden kann. Die Überprüfung wird der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mitgeteilt, bevor der Freigabeantrag im Fakultätsrat verabschiedet wird.

### 2.3.1. Stellenausschreibungen

(1) Alle Stellen (auch Drittmittelstellen) sind grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien auszuschreiben, mindestens in den Informationen für Universitätsangehörige. Bei wissenschaftlichen Stellen sollen darüber hinaus die Seminare bzw. Institute, auch die anderer Universitäten, entsprechend informiert werden. Sämtliche Stellenangebote sind in den Seminaren und Instituten öffentlich auszuhängen.

Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden

a) bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen, wenn die Besetzung im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren erfolgt,

b) bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen, wenn eine Stelle für eine bestimmte Person beantragt und bewilligt wurde. Antragsteller/innen sind aufgefordert, Frauen im Vorfeld anzusprechen und auf die mögliche Mitwirkung aufmerksam zu machen. In diesen Fällen ist die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zu informieren und zu beteiligen.

c) sofern der Personalrat (§ 65 Nds. PersVG) und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte einem schriftlich zu begründenden Antrag auf Ausschreibungsverzicht zustimmen,

Auch hier muss die Gleichstellungsbeauftragte in das Stellenbesetzungsverfahren rechtzeitig eingebunden werden.

(2) Die zu besetzende Stelle ist in der Ausschreibung zuerst in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Form zu benennen.

(3) In alle Ausschreibungen – einschließlich der für Professuren – ist der Hinweis auf Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen, sofern diese möglich ist.

(4) Die Bewerbungsfrist beträgt mindestens drei Wochen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.

(5) Wenn die Zahl der promovierenden Frauen an einem Seminar auf ein Gleichstellungsdefizit hinweist, sollen alle zu vergebenden Stellen inkl. der studentischen

Hilfskraftstellen öffentlich ausgeschrieben und zu mindestens 50 Prozent mit Frauen besetzt werden.

(6) Auf die Vergabe von Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte ist fakultätsöffentlich oder institutsöffentlich hinzuweisen, um allen interessierten Studierenden die Möglichkeit der Bewerbung zu geben. Auch soll auf die Vergabe von studentischen Hilfskraftstellen hingewiesen werden.

### 2.3.2. Besetzungsverfahren

(1) Zur Vorbereitung von Entscheidungen über Einstellungen bei Stellen, die unbefristet oder länger als zwölf Monate befristet sind, werden in der Regel Auswahlkommissionen (nach Möglichkeit aus Mitgliedern aller Statusgruppen bestehend) gebildet, die dem jeweiligen Institutsvorstand berichtspflichtig sind.

(2) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden grundsätzlich alle Frauen, deren Arbeitsgebiete und Qualifikation der Stellenausschreibung entsprechen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.

(3) Berufungsverfahren regelt das NHG. Gutachterinnen sind in gleicher Anzahl hinzuzuziehen wie Gutachter. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

### 2.3.3. Einstellungen und Beförderungen

(1) Bei Einstellungen und Beförderungen werden bei gleicher Qualifikation so lange Frauen vorrangig berücksichtigt, bis sie in der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind. Entsprechende Regelungen gelten für die Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

(2) Bei der Beurteilung der Qualifikation sind alle Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung eingehend zu würdigen. Dabei sind auch Schlüsselqualifikationen, Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen.

(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,
- Einkünfte, Familienstand und Stellung des Partners bzw. der Partnerin,
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung (Teilzeitarbeit) Gebrauch zu machen.

#### 2.3.4. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich über alle anstehenden Stellenausschreibungen und deren Veröffentlichung zu unterrichten. Ihr ist rechtzeitig Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Ausschreibungstext zu geben. Sie hat das Recht, bei der Formulierung des Ausschreibungstextes mitzuwirken.

(2) Ist die Gleichstellungsbeauftragte an einem Personaleinstellungsverfahren nicht rechtzeitig in der vorgesehenen Weise beteiligt worden, kann dies zum Abbruch und zur Neuaufnahme des Verfahrens führen.

(2) Sie ist grundsätzlich von allen Einstellungsverfahren so rechtzeitig in Kenntnis zu setzen, dass sie auf Wunsch an den Sitzungen der Auswahlkommissionen einschließlich der Auswahlgespräche teilnehmen kann.

(3) Über Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherstufungen – mit Ausnahme von Zeit- und Bewährungsaufstiegen – ist die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte vorher zu informieren.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Frau beworben hat.

(5) Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und zeichnet sich bei der Vorbereitung eines Personalvorschlages zur Einstellung oder Höhergruppierung ab, dass zwischen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und der vorschlagsberechtigten Einrichtung kein Konsens zu erzielen ist, kann die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bereits in diesem

Stadium des Verfahrens den Schlichtungsrat anrufen um eine einvernehmliche Lösung zu erreichen.

#### 2.3.4. Chancengleichheit im Bewerbungsverfahren

Ein aktuelles Papier zur Sicherung der Chancengleichheit an der Philosophischen Fakultät wird in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragter und Gleichstellungskommission bis November 2010 erarbeitet. Es ist auf die Bedürfnisse der fakultären Stellenbesetzungsverfahren abgestimmt und wird vom Fakultätsrat verabschiedet und allen Zuständigen bekanntgegeben.

#### 2.3.5. Aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen

(1) Zur Vorbereitung der Ausschreibung einer Professur ist dem Fakultätsrat vom jeweiligen Seminar ein Nachweis darüber vorzulegen, ob und in welchem Umfang Wissenschaftlerinnen mit der geplanten Ausrichtung der Professur angesprochen werden können („Markt“-Übersicht, z.B. mit Hilfe der Onlineplattform FemConsult).

(2) Wenn sich auf eine Stelle keine bzw. eine geringe Anzahl Frauen bewerben, soll die Auswahlkommission den Nachweis erbringen, dass Frauen gezielt angesprochen wurden.

(3) Die Institute sind dazu aufgefordert, die Einstellungen von Frauen im Rahmen von Vertretungsprofessuren als eine gezielte Maßnahme zur Weiterqualifikation von Wissenschaftlerinnen wahrzunehmen.

#### 2.3.6. Bezug zu den Gleichstellungsplänen

(1) Wenn die Lehrverpflichtung in der Geschlechterforschung an den einzelnen Einrichtungen nicht durch das hauptamtliche Lehrpersonal abgedeckt werden kann, sind bei Stellenausschreibungen oder Bewerbungen Kenntnisse und Erfahrungen in der einschlägigen Frauen- und Geschlechterforschung als besonders erwünschte Qualifikationen zu berücksichtigen.

(2) Die Philosophische Fakultät bemüht sich verstärkt, Frauen auf W3-Stellen zu berufen und zu befördern.

(3) Jede freiwerdende Stelle soll auf die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans geprüft werden. Diese Prüfung betrifft bei Professuren auch die Forschungs- sowie

Lehrschwerpunkte (Genderforschung). Zu prüfen ist ferner der Anteil der im Fach international und national qualifizierten Frauen und deren Qualifikationsprofil, damit durch entsprechende Denomination und Ausschreibungen der Anteil der Frauen an den Bewerbungen erhöht wird.

#### 2.4. Abbau von Unterrepräsentanz (Rahmenplan §4, Abs. 1+2)

Viele Seminare zeichnen sich auf der Ebene der Professuren durch ein eklatantes Gleichstellungsdefizit aus. Da einige Seminare dieses Defizit auf der Ebene des Mittelbaus fortschreiben, entsteht ein Missverhältnis zwischen einem weit überwiegenderen männlichen Lehrkörper und einer Studierendenschaft, die zur Hälfte oder weit darüber hinaus aus weiblichen Studierenden besteht. Diesem soll durch geeignete Maßnahmen entgegengesteuert werden. Geeignete Maßnahmen werden unter anderem unter Punkt 2.4.5 genannt.

##### 2.4.1. Integration in den Entwicklungsplan

Die Philosophische Fakultät bezieht die Gleichstellung in nachhaltige Entwicklungsplanung mit ein und benennt dies auch in den schriftlichen Ausführungen im Entwicklungsplan.

##### 2.4.2. Abschluss von Zielvereinbarungen mit dem Präsidium

Eine Zielvereinbarung mit dem Präsidium mündete in das zweijährige Pilotprojekt „Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte“, dessen Evaluierung ab 2010 erfolgt.

##### 2.4.3. Entwicklung von Zielvorgaben bis 2012

Die Zielvorgaben orientieren sich an den Zielgrößen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Diese wurden am 14.01.09 vom Fakultätsrat verabschiedet und werden bis 2012 umgesetzt.

#### Zielzahlen der Philosophischen Fakultät gem. Beschluss des Fakultätsrates vom 14.01.09

Wissenschaftliche Karrierestufen	Referenzjahr 2007			Zielvorgaben 2012	
	gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	männlich %	weiblich %
Studierende	3801,75	2552	67%	33%	67%
Absolvent/innen	337	253	75%	25%	75%
Promovierende	338,75	193,25	57%	43%	57%
Promotionen	27,5	13,75	50%	50%	50%
Habilitationen (Mittelwert aus 5 Jahren)	3,8	1,6	42%	60%	40%
Juniorprofessuren W1	3	1	33%	50%	50%
Professuren gesamt	52	20	38%	60%	40%
davon C4/ W3	35	8	23%	keine Angabe	keine Angabe
davon C3/ W2	17	12	71%	keine Angabe	keine Angabe
Leitungsebene (Dekanat)	3	0	0%	67%	33%
Wiss. Personal gesamt	218,33	100	46%	50%	50%
davon befristet	115,25	56,5	49%	keine Angabe	keine Angabe
davon unbefristet	103,08	43,5	42%	keine Angabe	keine Angabe

Bis Ende 2012 prüft die Philosophische Fakultät die Zielvorgaben und setzt einen neuen Stufenplan für die nächsten sechs Jahre fest, in dem sie das Kaskadenprinzip<sup>10</sup> anwendet.

#### 2.4.5. Entwicklung von Ausgleichsmaßnahmen

Drei Kriterien werden angelegt, um ein mögliches Gleichstellungsdefizit in Seminaren frühzeitig zu erkennen und rechtzeitig Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Die Seminare, die

1. über weniger als 25 Prozent weibliche Professuren  
oder  
über weniger als 30 Prozent wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (ausgenommen sind davon Lehraufträge/Projektstellen) verfügen,
2. über weniger als 50 Prozent Absolventinnen und
3. über weniger als 30 Prozent Promovendinnen verfügen

<sup>10</sup> Vgl. Rahmenplan Gleichstellung Georg-August-Universität Göttingen, S. 17: [...] wobei der Frauenanteil in jeder Qualifikationsstufe zumindest dem Anteil an Frauen in der dafür vorausgesetzten Stufe zu entsprechen hat [...].“

(also die drei angelegten Kriterien nicht erfüllen können) sind Seminare mit einem Gleichstellungsdefizit.

Beispiel:

Das Philosophische Seminar hat (Stichtag 12/2009))

1. keine Professorin und nur 16,67 Prozent wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
2. 28,69 Prozent Absolventinnen
3. 16,67 Prozent Promovendinnen

Hier ist ein klares Gleichstellungsdefizit ersichtlich.

Die betroffenen Seminare sollen zur Behebung ihres Gleichstellungsdefizits:

- jährlich vor Jahreswechsel in ihrem Gleichstellungsbericht des Seminars (siehe auch Punkt 2.9.3.) darlegen, wie sie ihr Gleichstellungsdefizit durch von ihnen entwickelte Maßnahmen ausgleichen bzw. sich in der Gleichstellung verbessern. Dieser Bericht geht zur Beratung der Gleichstellungskommission zu und wird anschließend dem Fakultätsrat vorgelegt. Sollten die Maßnahmen ohne sichtbare Ergebnisse bleiben,<sup>11</sup> wird der Fakultätsrat über ein weiteres Vorgehen beraten. (vgl. auch Kapitel 2.9.3. und 3.))
- eine Institutsgleichstellungsbeauftragte wählen (Näheres zu der Wahl der Institutsgleichstellungsbeauftragten siehe Punkt 2.9.1.).

Im Folgenden gelten weitere Maßnahmen zur Behebung eines Gleichstellungsdefizites:

(1) Es ist zu erwägen, ob nicht adäquat besetzbare Stellen vorübergehend mit qualifizierten Frauen der darunterliegenden Qualifikationsstufe besetzt werden können, um längerfristig entsprechend qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen. Liegt ein entsprechender Fall vor, hat sich der Fakultätsrat auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten oder der zuständigen Institutsgleichstellungsbeauftragten damit zu befassen und Empfehlungen auszusprechen.

(2) Bevor die beteiligten Gremien der Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Gastvorträgen zustimmen, sind jeweils die Geschlechterproportionen bei den Lehrenden im zu unterrichtenden Fach offenzulegen. Solange in einem Fach der Frauenanteil bei den

---

<sup>11</sup> *Unter sichtbaren Ergebnissen werden die Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal, Durchführungen von Gleichstellungsmaßnahmen auf studentischer Ebene, Beteiligung am Curriculum Geschlechterforschung etc. betrachtet.*

Lehrenden unter 50 Prozent liegt, sollen die betreffenden Einrichtungen sich bemühen, Lehraufträge, Gastprofessuren und Gastvorträge vorrangig an Frauen zu vergeben.

(3) Das Dekanat weist jedes Semester erneut darauf hin, dass Ausgleichsmaßnahmen zwingend einzuhalten sind. Im Fakultätsrat werden einmal im Jahr die Berichte der einzelnen Einrichtungen über die getroffenen Maßnahmen als ordentlicher Tagesordnungspunkt diskutiert.

(4) War bei der Aufstellung einer Berufungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper der jeweiligen Einrichtung unterrepräsentiert, so ist diese verpflichtet, dem Mangel an qualifizierten weiblichen Nachwuchs im Fach zu begegnen. Von der Einrichtung wird erwartet, dass sie besondere Bemühungen darauf verwendet, freie Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Frauen zu besetzen.

(5) Vor allem in den Fächern, in denen anteilig weniger Frauen promovieren als das Studium abschließen, sind zur Erreichung der Zielvorgaben und Ziele des Gleichstellungsplans besondere Fördermaßnahmen vorzusehen. Dies können Maßnahmen wie Mentoring, Coaching, gendersensible Karriere- und Führungskräfte trainings sowie Workshops zu gendersensiblen Softskills sein.

#### 2.5. Personalentwicklung im MTV-Bereich (Rahmenplan §5, Abs. 1+2 und §7, Abs. 3)

(1) In Absprache mit dem Bereich Personalentwicklung der Universität sind Maßnahmen zur qualifizierenden Fort- und Weiterbildung zu ergreifen, die geeignet sind, aufstiegs- und beförderungsrelevante Qualifikationen zu erwerben. Die Teilnahme an diesen Programmen ist dem MTV-Personal zu ermöglichen.

(2) Der Fakultätsrat veranlasst die einzelnen Einrichtungen im 4-Jahres-Abstand, die aktuellen Tätigkeiten der MTV-Mitarbeiter\_innen dahingehend zu prüfen, ob die Eingruppierung den realen bzw. den gestiegenen Anforderungen und Qualifizierungen entspricht. Eine erste Überprüfung findet noch 2010 statt.

(3) Die Fakultät setzt sich darüber hinaus dafür ein, dass die Teilnahme an Fortbildungskursen erleichtert und gefördert wird und dass die Kurse zu Zeiten stattfinden, die von erziehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen werden können.

(4) Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und

Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

## 2.6. Geschlechterforschung/ Genderaspekte (Rahmenplan §6, Abs. 1-6)

- Die Geschlechterforschung ist im Lehrangebot der Philosophischen Fakultät verankert. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden von vielen Einrichtungen angeboten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte führt regelmäßig Workshops zu Diversity- und Genderaspekten durch (mit Möglichkeit der Creditvergabe) und koordiniert thematische Veranstaltungsreihen und Qualifikationsseminare für Führungskräfte.
- Im neuentwickelten Mentoringprogramm sind Gender- und Diversityaspekte integriert.

Des Weiteren gilt:

(1) Im Rahmen des Modularisierungsprozesses wird das Modul "Geschlechterforschung" in den Professionalisierungsbereich der Fächer integriert. Die Seminare verweisen in ihrem Schlüsselqualifikationskatalog explizit darauf.

(2) Alle beteiligten Gremien prüfen jeweils bei der Vergabe von Lehraufträgen, inwieweit in den Anträgen Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung berücksichtigt worden sind. Solange Frauen- und Geschlechterforschung noch nicht durch hauptamtliche Lehrende ausreichend vertreten ist, werden Themen aus diesem Bereich vorrangig berücksichtigt.

### 2.6.1. Thematisierung von Genderaspekten in der Lehre

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte wird jedes Jahr von den Einrichtungen informiert, inwiefern die Frauen- und Geschlechterforschung in den Instituten und Seminaren berücksichtigt wurde und welche Veranstaltungen für den Studiengang Geschlechterforschung angeboten wurden. Ein Bericht darüber wird dem Fakultätsrat vorgelegt und als ordentlicher Tagesordnungspunkt diskutiert.

(2) Themen der Geschlechterforschung finden insbesondere in den Überblicks- und Einführungsveranstaltungen der Fächer Berücksichtigung.

### 2.6.2. Beteiligung am Curriculum Geschlechterforschung

Die Fakultät prüft, ob die Geschlechterforschung in die Aufgabenbeschreibung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich einbezogen werden kann und setzt dies den Möglichkeiten entsprechend um.

### 2.6.3. Widmung von Lehraufträgen/ Gastprofessuren

Solange die Frauen- und Geschlechterforschung noch nicht durch hauptamtliche Lehrende hinreichend in den Seminaren vertreten ist, werden Themen aus diesem Bereich bei der Vergabe von Lehraufträgen, bei Gastprofessuren und der Einladung zu Gastvorträgen besonders berücksichtigt.

### 2.6.4. Berücksichtigung von Genderaspekten in der Forschung

Die Fachbereiche sollen Teildominationen für Genderforschungsthemen vornehmen und diesem Bereich Mittelbaustellen widmen.

### 2.6.5. Forschungsanträge/ Preise

Die Fakultät lobt einen Preis für die Würdigung herausragender Geschlechterforschungsprojekte (Masterarbeiten) aus. Diese Ausschreibung ist Teil der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die die Fakultät verabschiedet hat. Der Preis wird noch 2010 ausgelobt und trägt zur Stärkung und Würdigung der Geschlechterforschung an der Fakultät bei. Preisträger\_innen werden durch die Gleichstellungskommission empfohlen und vom Fakultätsrat benannt. Die Preisverleihung findet während der Examensfeier der Fakultät statt.

### 2.6.6. Verankerung im Schlüsselqualifikationsangebot

Workshops des Gleichstellungsbüros sind im Schlüsselqualifikationsangebot der Fakultät verankert und wie unter Punkt 2.6. schon benannt, wird das Modul „Geschlechterforschung“ in den Professionalisierungsbereich der Fächer integriert. Die Seminare weisen in ihrem Schlüsselqualifikationskatalog explizit darauf hin.

### 2.6.8. Berücksichtigung in Evaluationen und Akkreditierungen

Im Rahmen von Lehrevaluationen werden Gleichstellungsaspekte berücksichtigt, d.h. abgefragt.

### 2.7. Stipendien und Nachwuchsförderung (Rahmenplan § 7, Abs. 1+2 und §4, Abs. 1)

- Geisteswissenschaftlicher Nachwuchs wird durch das Exposé- und Abschlussstipendium der Dissertation durch die GSGG gefördert. Auch die Unterstützung von Tagungs- und Forschungsreisen ist durch die GSGG möglich.
- Die Fakultät hat die Vergabe von zwei Forschungsstipendien im Rahmen des Dorothea-Schlözer-Programms 2009 und eines weiteren 2010 beschlossen.
- Der Fakultät gelang auf Grund eines profunden Gleichstellungskonzeptes die Förderung einer Professur durch das Professorinnenprogramm.

Des Weiteren gelten die folgenden Bestimmungen:

#### 2.7.1. Entwicklung von Instrumenten der Nachwuchsförderung

(1) Sehr gut und gut qualifizierte Studentinnen sind nach dem Abschluss eines Bachelor-Studiengangs gezielt zur Aufnahme eines Master-Studiengangs zu ermutigen. Dies kann z.B. durch Ansprache durch die Fachvertreter\_innen geschehen.

(2) Um zu sehen, ob sich der Übergang von Bachelor zum Master zu einem „Leck“ für den Anteil von Frauen entwickelt, ist die Entwicklung in den ersten Jahren jährlich zu überprüfen.

(3) Sehr gut qualifizierte Absolventinnen sind anlässlich der Verleihung eines akademischen Grades über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere zu informieren und zur Promotion bzw. Habilitation zu ermutigen.

#### 2.7.2. Förderung von Netzwerken

- Der Aufbau eines Netzwerkes an der Fakultät ist durch die Koordinationsstelle des Mentoringprogramms geplant

Weiterhin gilt:

Bei Promotionen und Habilitationen ist der Anteil an informeller Förderung (Bereitschaft, Frauen an Forschungsvorhaben partizipieren zu lassen, Unterstützung von

Forschungsvorhaben von Frauen, Bereitschaft zur Betreuung der Qualifikationsarbeiten) nicht zu unterschätzen. In den betreffenden Kommissionen der Fakultät ist daher ein inhaltlicher Austausch sowohl über die Hindernisse der Weiterqualifikation von Frauen als auch über angemessene Förderungs- und Betreuungsmaßnahmen zu führen. Dieser Aspekt wird einmal im Jahr als ordentlicher Tagesordnungspunkt im Fakultätsrat diskutiert.

#### 2.7.4. Mentoring-/ Coaching-Angebote

- Die Entwicklung eines Mentoring-Programms zur Qualifizierung von Studentinnen – v. a. in Fächern mit geringem Frauenanteil auf höheren Qualifikationsebenen kann durch die für zwei Jahre eingeworbene Mentoring-Koordinatorin umgesetzt werden.
- Das speziell auf Frauen abzielende Mentoring/Coaching wird durch Mittel des Professorinnenprogramms finanziert.

#### 2.8. Gleichstellungseffekte in Studium und Lehre (Rahmenplan §8, Abs. 1-3)

- Die Fakultät hat dem Gleichstellungsbüro zunächst für 2010 ein eigenes Budget (1.000 €) zur Förderung von Gleichstellungsprojekten durch die Fakultät zugewiesen.
- Gleichstellungsaspekte werden bei der Vergabe von Drittmitteln in der Studienkommission beachtet:<sup>12</sup>

*„Vor dem Hintergrund der von der DFG geforderten Einführung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards, die als Kriterium für die Vergabe von Drittmitteln herangezogen werden sollen, beschließt die SK (8:0:1) bei der Bewilligung von Studienbeiträgen für Lehraufträge, Hilfskräfte, Tutorien und sonstige Stellen Gleichstellungsaspekte in die Liste der Vergabekriterien aufzunehmen: Bei der Bewilligung der Gelder sollen die Seminare darüber informieren werden, dass sie der SK eine Begründung liefern müssen, falls sie weniger als 50% der Stellen mit Frauen besetzen. [...]“*

- ❖ Weitere zeitlich befristete studienbeitragsfinanzierte Projekte:
  - Mentoringprogramm
  - Unterstützung der *Feministischen Sammlung Blaustrumpf* (Hilfskraftmittel und Sachmittel)
  - Finanzierung von Veranstaltungsreihen und Broschüren des Gleichstellungsbüros, z.B. Vorträge zu sexualisierter Gewalt, Anti-

<sup>12</sup> Auszug Studienkommissionsprotokoll vom 3.12.2008, TOP 4) Studienbeiträge.

Transphobie etc.

Des Weiteren gilt:

### 2.8.1. Monitoring von Frauenanteilen: Zugang, Verbleib und Übergang

(1) Für Studienfächer, in denen der Frauenanteil unter 50 % liegt, bieten die Einrichtungen in Zusammenarbeit z.B. mit der Mentoring-Koordinatorin, der Zentralen Studienberatung, der Agentur für Arbeit, Berufsverbänden, etc. spezielle Beratungen und Informationsveranstaltungen für Studieninteressentinnen an.

(2) Insbesondere für Studentinnen sind Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung, sowie zu Problemen des Berufseinstiegs etc. bereitzustellen, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen.

(3) Auf den Internetseiten der Seminare muss eine aktuell gehaltene Liste der Beschäftigten einzusehen sein, damit der jeweilige Frauenanteil des Fachs auch nach außen transparent ist.

### 2.8.2. Nutzung studienbeitragsfinanzierter Projekte

Wie schon unter Punkt 2.8. genannt, wird eine Vielzahl von Projekten des Gleichstellungsbüros aus Studienbeiträgen finanziert. Weitere Projekte sind die

- Workshopreihe des Gleichstellungsbüros
- Informationsbroschüre gegen sexualisierte Gewalt
- Tutor\_innenschulungen
- Informationsflyer gegen Homo- und Transphobie

### 2.8.3. Geschlechtergerechte Sprache

(1) Jegliche Schriftstücke, d.h. Formulare, Richtlinien, Ausweise, Prüfungsordnungen etc. müssen die Gleichstellung der Geschlechter auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Sie werden so formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt werden oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet. Die Fakultätsmitglieder werden aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch und den ihrer Unterrichtsmaterialien kritisch unter Gender-Gesichtspunkten zu reflektieren. Bei Außendarstellungen (Internetauftritt, Broschüren, etc.) bzw. der Öffentlichkeitsarbeit (z.B.

Vortragstitel) achtet die Fakultät darauf, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen werden.

(2) Hochschulgrade werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen, etc.

#### 2.8.4. Analyse von Gleichstellungsaspekten der Landesformel

Die Fakultät diskutiert einmal im Jahr die Landesformel unter Gleichstellungsaspekten und das Dekanat legt die Analyse (z.B. die monetären Gewinne und Verluste) der Landesformel nach Gleichstellungsaspekten schriftlich dar.

#### 2.9. Gleichstellungsbeauftragte (Rahmenplan §9, Abs. 1+2)

- Es findet seit 2008 eine kontinuierliche Begleitung der Fakultät in Gleichstellungsfragen durch eine hauptamtliche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte statt. (Pilotprojekt bis 2011).
- Ausstattung des Gleichstellungsbüros mit Laptop und Drucker und einem eigenen Budget (zunächst für 2010: 1.000 €).
- Einmal im Jahr berichtet die Gleichstellungsbeauftragte über ihre Gleichstellungsarbeit in einem Tätigkeitsbericht. Dieser wird in der letzten Sitzung vor dem Jahreswechsel zusammen mit dem Gleichstellungsbericht der Fakultät diskutiert.
- Fakultäre Gleichstellungsverksammlungen finden regelmäßig statt.
- Eine kontinuierliche Begleitung der Fakultät in Gleichstellungsfragen findet durch eine ständige Gleichstellungskommission der Fakultät statt.

### 2.9.1. Unterstützung und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch die Gleichstellungskommission unterstützt. Die Gleichstellungskommission besteht aus acht stimmberechtigten Mitgliedern; alle Statusgruppen sind jeweils mit zwei Mitgliedern vertreten. Nach Möglichkeit ist für die Statusgruppen jeweils mindestens eine Vertreter/in zu benennen. Mitglieder und stellvertretende Mitglieder der GK werden von den Mitgliedern der Statusgruppen im FR für zwei Jahre gewählt. Abweichend hiervon wird die Vertretung der Studierenden für ein Jahr gewählt. Wiederwahl ist zulässig. Die stimmberechtigte Mitgliedschaft von mehr als einer/einem Angehörigen einer Einrichtung innerhalb einer Statusgruppe ist nicht zulässig. Eine gleichzeitige stimmberechtigte Mitgliedschaft in Gleichstellungskommission und Fakultätsrat ist ausgeschlossen. Die Gleichstellungskommission hat eine eigene Geschäftsordnung. Fakultätsreferent/in<sup>13</sup> und Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/r nehmen als Expert\_innen (beide ohne Stimmrecht) an ihr teil.

Die Gleichstellungskommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte in der Erarbeitung des Berichts über die Evaluation des Gleichstellungsplans. Dieses Vorgehen sichert die Vielfalt der Perspektiven und die Bündelung von Kompetenzen.

(2) Darüber hinaus wird die Gleichstellungskommission dafür eingesetzt, laufend Konsequenzen aus der Evaluation zu ziehen und dem Fakultätsrat Vorschläge zur Aktualisierung und Verbesserung des Gleichstellungsplans zu unterbreiten.

(3) Weitere Unterstützung erfährt die hauptamtliche Fakultätsgleichstellungsbeauftragte durch die Institutionalisierung von Institutsgleichstellungsbeauftragten. Ziel ist dabei die Optimierung der Gleichstellungsarbeit auf Seminar- und Institutsebene und die Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten. Durch regelmäßige Schulungen und Teamsitzungen werden Beratungs- und Genderkompetenzen der Institutsgleichstellungsbeauftragten geschult und gefördert. Diese Schulungen werden vom dezentralen Gleichstellungsbüro koordiniert.

Jede Einrichtung der Philosophischen Fakultät kann eine Institutsgleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin durch eine Institutsgleichstellungsversammlung wählen. Die Amtszeit beträgt mindestens ein Jahr. Seminare mit Gleichstellungsdefizit (siehe Punkt 2.4.5.) sind zur Ernennung einer Institutsgleichstellungsbeauftragten

---

<sup>13</sup> diese/r nur, sofern erforderlich

verpflichtet.

Für das Amt der Institutsgleichstellungsbeauftragten können alle Mitglieder und Student\_innen der Einrichtungen kandidieren. Studentische Institutsgleichstellungsbeauftragte sind nach NHG von den Studienbeiträgen befreit.<sup>14</sup>

Die vorrangige Aufgabe der Institutsgleichstellungsbeauftragten ist die Vertretung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in den Gremiensitzungen und Stellenbesetzungsverfahren der Einrichtungen. Sie hat Antrags- und Rederecht.

Die Einrichtungen verpflichten sich, die Institutsgleichstellungsbeauftragte zu den Gremiensitzungen und Stellenbesetzungsverfahren zu laden und frühzeitig und umfassend zu informieren. Die Einrichtungen verpflichten sich darüber hinaus, die Institutsgleichstellungsbeauftragte über alle Ausschreibungen von Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte zu informieren und gegebenenfalls an den Auswahlverfahren zu beteiligen.

### 2.9.2. Durchführung von Gleichstellungsversammlungen

Einmal im Semester können Gleichstellungsversammlungen stattfinden, in denen die Institutsgleichstellungsbeauftragten und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte von ihrer Arbeit berichten. Diese Gleichstellungsversammlungen finden in der Arbeitszeit statt und sind als Arbeitszeit anzurechnen. Mitarbeiter\_innen müssen dafür freigestellt werden.

### 2.9.3. Erstellung eines jährlichen Gleichstellungsberichts

Der Fakultätsrat fordert zu einem festen Termin im Jahr (jeweils in der letzten Sitzung vor Jahreswechsel) den Gleichstellungsbericht für die Fakultät ein. Dafür wird einmal jährlich vom Dekanat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Auswertung, bzw. ein Analysebericht der von den Seminaren eingereichten Gleichstellungszahlen und Maßnahmen verfasst und im Fakultätsrat diskutiert. Darin soll der Erfolg der Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen überprüft und dokumentiert werden. In dieser Sitzung wird auch über die Seminare mit Gleichstellungsdefizit beraten.

---

<sup>14</sup> Vgl. NHG 2007, Paragraph 11, Punkt (3): „Von der Erhebung der Studienbeiträge sind Studierende ausgenommen, die [...] das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen, ohne hierfür beurlaubt zu sein, für insgesamt bis zu zwei Semester [...]“

## 2.10. Gleichstellungsberichte und Evaluation (Rahmenplan §10, Abs. 1+2 und §4, Abs. 1)

- Für die Fakultät werden fortlaufende Gleichstellungsförderpläne seit 1999, die den Rahmenplan Gleichstellung zur Grundlage haben, erstellt.
- Die Fakultät entwickelte ein Anreizsystem (2004 bis 2007).
- Die Fakultät richtete einen Förderpool für Gleichstellungsmaßnahmen (2007-2010) ein.

Des Weiteren gilt:

### 2.10.1. Fortschreibung der Gleichstellungspläne

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von zwei Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Der Gleichstellungsplan wird allen Mitgliedern der Fakultät durch das Dekanat per Email zur Kenntnis gegeben und auf der Homepage der Fakultät und den Seminaren an zentraler Stelle veröffentlicht, bzw. verlinkt.

### 2.10.2. Entwicklung von Anreizsystemen

Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Organisationseinheiten und die Mittelverteilung muss berücksichtigt werden, inwieweit der jeweilige Gleichstellungsplan umgesetzt und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie Laufbahn- und Berufsfachrichtungen erreicht worden ist.

Zwischen den Geschlechtern auch nur die geringste Ungleichheit hinzunehmen, bedeutet diese Ungleichheit zu stützen.

Simone de Beauvoir, 1974

### **3. Abschluss und Ausführungsbestimmungen**

Die Gleichstellung aller Geschlechter zu wahren und zu fördern ist die Pflicht aller Mitglieder und Angehörigen der Philosophischen Fakultät. Gleichstellung ist eine Zukunftsaufgabe, die von allen gemeinsam umgesetzt werden muss. Die Fakultät ruft daher ihre Mitglieder und Angehörigen auf, bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans aktiv mitzuarbeiten. Die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags liegt bei den Leitungsgremien und dem Dekanat der Philosophischen Fakultät. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet dabei als Sachverständige aktiv mit. Um die Gleichstellungsarbeit effektiv zu gestalten, bedarf es eines ständigen Monitorings. Dies wird wie folgt ermöglicht:

- (1) Der Vorstand jeder Einrichtung ist für die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans und die Bereitstellung der gleichstellungsrelevanten Zahlen des Seminars zuständig. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte steht als Ansprechpartnerin für die zuständigen Personen zur Verfügung. Bei Bedarf findet ein Treffen aller für die Umsetzung der Maßnahmen zuständigen Personen mit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt, um anstehende Probleme zu besprechen und die Umsetzung zu koordinieren.
- (2) Die Berichte der für Vorstände gehen in die Evaluation des Gleichstellungsplans auf Fakultätsebene ein (siehe auch Kapitel 2.4.5 und 2.9.3.).
- (3) Der Gleichstellungsplan wird in seiner aktuellen Version allen Mitgliedern der Fakultät über die Homepages des Gleichstellungsbüros und der Seminare der Philosophischen Fakultät zugänglich gemacht und kann von dort heruntergeladen werden.
- (4) Die Mitglieder der Fakultätsgremien und Berufungskommissionen erhalten mit Antritt ihrer jeweiligen Amts- bzw. Kommissionszeit ein Mitteilungsschreiben vom Dekanat, das auf den Gleichstellungsplan hinweist.
- (5) Die UniVZ-Beauftragten bringen auf den UniVZ-Seiten aller Einrichtungen einen Link zum Gleichstellungsplan an. Gleiches gilt für alle weiteren fakultären Internetplattformen

(Stud.IP etc.)

(6) Bei Neueinstellungen oder Neuberufungen werden die betreffenden Personen durch ein Schreiben der Dekanin oder des Dekans auf den Gleichstellungsplan aufmerksam gemacht. Das Dekanat ist für die Zustellung dieses Schreibens zuständig.

(7) Der vorliegende Gleichstellungsplan der Philosophischen Fakultät ist vom Fakultätsrat am 21.04.2010 verabschiedet worden und ersetzt den Gleichstellungsplan vom 07.06.2006. Der Gleichstellungsplan gilt bis zum Jahr 2012. Die Umsetzung der Zielvorgaben wird nach Ablauf von zwei Jahren im Fakultätsrat evaluiert und ein neuer Gleichstellungsplan erstellt.

## Links

- Tätigkeitsberichte der Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät:  
<http://www.uni-goettingen.de/de/112371.html>
- Rahmenplan Gleichstellung:  
<http://www.uni-goettingen.de/de/document/download/f40979ef5d88257f67c0056dee0ef15d.pdf/Rahmenplan%20Gleichstellung.pdf>
- Senatsrichtlinien zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt:  
<http://www.uni-goettingen.de/de/document/download/4a8052572ca2448752bd8f3d634acda7.pdf/GewaltRichtlinie.pdf>
- Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen:  
<http://www.uni-goettingen.de/de/52730.html>
- AGG:  
<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

- NHG:

[http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C43064554\\_L20.pdf](http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C43064554_L20.pdf)

- NGG:

[http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C1818810\\_L20.pdf](http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C1818810_L20.pdf)

## Anhang

- Statistik (Datenspiegel) Philosophische Fakultät
- DFG-Gleichstellungsmaßnahmen, Stand 2010