



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

Tätigkeitsbericht Gleichstellung an der
Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Amtszeit: 01.06.2016 – 31.05.2020

Stand: 28.01.2020

(Tag der Gleichstellungsversammlung mit Vorstellung der Tätigkeiten)

Vorgelegt von:

Dorothee Konings, Gleichstellungsbeauftragte

INHALT

1	Gesetzliche Grundlagen und dezentrales Gleichstellungsengagement	1
2	Personalmaßnahmen nach TV-L und BBesG	2
3	Berufungsverfahren (W3/W2), Juniorprofessuren (W1), Tenure-Track Verfahren	4
4	Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen der Fakultät	6
5	Fakultätsübergreifende sowie universitätsweite Tätigkeiten	6
6	Studierende	9
7	Beratung	10
8	Informationsverbreitung und Bedarfserfassung	10
9	Teilnahme Fortbildungen, Tagungen und Workshops, Erasmus + usw.	11
10	Finanzielle Unterstützungen	12
11	Projekte und weitere Tätigkeiten	13
12	Zukünftige Herausforderungen und mögliche Projekte	15

1 Gesetzliche Grundlagen und dezentrales Gleichstellungsengagement

Der Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter ist in folgenden Gesetzen, Ordnungen und Vereinbarungen verankert:

- Hochschulrahmengesetz (HRG §3, 2019)
- Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG 2011)
- Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG §3 Abs.3, 2019)
- Grundordnung der Universität Göttingen (§23, 2019)
- Rahmenplan Gleichstellung Universität Göttingen (2008)
- Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (2015)

NHG §3 Abs. 3: "Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei."

Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen § 23, Abs. 2, Satz 1: „An den Fakultäten sowie in den zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung sind dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu wählen und zu bestellen.“

Rahmenplan Gleichstellung der Universität Göttingen, Präambel (1): „Mit diesem Rahmenplan Gleichstellung verfolgt die Universität Göttingen das Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu fördern, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und alle vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Dabei wird angestrebt, dass Männer und Frauen in allen Bereichen zu gleichen Teilen vertreten sind. Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl I S. 1897) in seiner jeweils gültigen Fassung werden dabei angewandt.“

Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Präambel: „Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät will mit ihrem Gleichstellungsplan zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fakultät beitragen. Seine Ziele sind die Erhöhung des Frauenanteils und Angleichung an den Männeranteil dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind sowie die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen an der Fakultät.“

Die Fakultät in all ihren Einheiten verpflichtet sich demnach, Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen bestehenden Nachteile zu ergreifen und den Gleichstellungsauftrag zu erfüllen. Alle Entscheidungsprozesse der Fakultät sollen auf die Gleichheit zwischen den Geschlechtern ausgerichtet sein. Dem gesetzlichen Auftrag praktische Taten folgen zu lassen, gestaltet sich im universitären Alltag oftmals schwierig. Die Fakultät zu unterstützen, zu beraten und manchmal auch aufzufordern, den Gleichstellungsauftrag zu befolgen, ist Teil der Amtsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.

Von der Gleichstellungsversammlung der Fakultät wurden Frau Dorothee Konings als Gleichstellungsbeauftragte und Frau Dr. Melanie Klett als Stellvertreterin (in Fällen der Abwesenheit von Frau Konings) am 19.04.2016 gewählt und damit dem Fakultätsrat vorgeschlagen. Der Wahlvorschlag wurde vom Fakultätsrat bestätigt. Laut Grundordnung der Universität beträgt die Amtszeit bei Wiederwahl von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vier Jahre (GO §23 Abs. 2 Satz 5)

Aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit von Frau Dr. Klett wurden im Mai 2019 von der Gleichstellungsversammlung und dem Fakultätsrat Frau Dr. Yvonne Siebert und Frau Gesche Quent als zusätzliche Vertretungen der Gleichstellungsbeauftragten gewählt.

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät unterstützt die Wahrnehmung ihres Gleichstellungsauftrags maßgeblich durch die Bereitstellung einer 0,5 TV-L 13 Stelle für operative Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Durch diese Aufwertung der Tätigkeit von einem rein ehrenamtlichen Engagement zu einer bezahlten Arbeitstätigkeit besteht die Möglichkeit, sich mit der notwendigen zeitlichen Intensivität der Gleichstellung an der Fakultät zu widmen.

Frau Konings nimmt ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte daher hauptamtlich wahr. Laut Grundordnung der Universität beträgt die Amtszeit bei Wiederwahl von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vier Jahre (GO §23 Abs. 2 Satz 5).

Die Stellvertreterinnen werden für ihre Gleichstellungstätigkeiten während ihrer Arbeitszeit freigestellt.

Darüber hinaus hat der Fakultätsrat eine Gleichstellungskommission und deren Mitglieder gewählt. Als Mitglieder wurden Prof. Kolbe (Vertreterin Prof. Boztug) und Frau Dr. Melanie Klett gewählt. Ebenso ist ein studentisches Mitglied in der Kommission vertreten.

2 Personalmaßnahmen nach TV-L und BBesG

Die Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen besagt in §23, Abs. 3, Satz 1-3: „Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nehmen für ihren Bereich Gleichstellungsaufgaben in eigener Zuständigkeit wahr und *wirken insbesondere an Personalentscheidungen mit*. §42 Abs. 2 und 3 NHG gelten entsprechend.“

Entsprechend enthält §42 Abs. 3 des NGH, dass Gleichstellungsbeauftragte insbesondere bei bevorstehenden *Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen sind und Bewerbungsunterlagen einsehen können*.

Um diesen gesetzlichen Vorgaben gerecht zu werden, hat die Personaladministration der Universität bereits in ihrem Leitfaden für Stellenbesetzungen Informationen eingefügt, wann die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Einstellungsprozess zu involvieren sind. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten ist dadurch institutionalisiert, dass eine Zustimmung in Form einer Unterschrift bei Ausschreibungen, Einstellungen, Vertragsverlängerungen, Höhergruppierungen/Beförderungen und Arbeitszeitveränderungen notwendig ist. Außerdem muss bei Neueinstellungen eine ‚Checkliste für die Einrichtungen zum Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren‘ ausgefüllt werden, in der die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten dokumentiert wird.

Überprüfung von Ausschreibungstexten für Stellenbesetzungen

Im Zuge von Stellenbesetzungen sind ca. 271 Stellenausschreibungstexte überprüft worden. Ziel der Überprüfung ist, möglichst viele Personen mit dem Ausschreibungstext anzusprechen und nicht durch die Verwendung bestimmter Wörter oder Redewendungen auszuschließen.

Vor allem in Hinblick auf die zunehmende Problematik, dass Stellen nicht besetzt werden können, muss das Augenmerk mehr auf ansprechende Formulierungen gelegt werden.

Die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache ist dabei mehrheitlich bereits umgesetzt. Im Fokus der Amtszeit stand daher das Optimieren der Texte, um durch die Vermeidung von extremen Begriffen potentielle Kandidat_innen abzuschrecken (z.B. überdurchschnittlicher Abschluss, sehr gute Kenntnisse). Die Veränderungsvorschläge wurden überwiegend eingearbeitet.

Prüfung von Anträgen auf Verkürzung der Ausschreibungsfrist bzw. auf Ausschreibungsverzicht

Die Bitte um Zustimmung zur Verkürzung der Ausschreibungsfrist von mindestens drei Wochen kommt an der Fakultät nur vereinzelt in besonders speziellen Fällen vor. Häufiger sind Ausschreibungsfristen verlängert worden, da sich keine geeigneten Kandidat_innen bewerben haben.

Während der Amtszeit wurden allerdings ca. 78 Anträge auf Ausschreibungsverzicht zugestimmt.

Aufgrund von Änderungen im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG) 2016 ist der Personalrat der Universität seitdem ebenfalls für wissenschaftliche Beschäftigte zuständig und hat ein Mitbestimmungsrecht. Dies schließt auch wissenschaftliche Hilfskräfte (mit Masterabschluss) ein. Darüber hinaus wurde im NHG ein Paragraph aufgenommen, der die Universität verpflichtet, wissenschaftliche Mitarbeiter_innen mit mindestens 50% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu beschäftigen. Vor allem für Promovierende, die ein Stipendium erhalten und bisher zusätzlich mit weniger als 50% noch an Professuren tätig waren, ist die Neuregelung unglücklich. Aufgrund dessen ist es in den vergangenen Jahren zu einem sprunghaften Anstieg bei der Einstellung von wissenschaftlichen Hilfskräften an der Fakultät gekommen. Nur in einem solchen Arbeitsverhältnis ist weiterhin möglich, Stipendiat_innen zusätzlich finanziell zu unterstützen. Aus Gleichstellungssicht wird diese Neuregelung im NHG nur zum Teil begrüßt. Zwar wird vermieden, dass wissenschaftliche Mitarbeiter_innen in prekären Verhältnissen angestellt werden, allerdings fehlt die Flexibilität, bei anderen Grundfinanzierungen zusätzlich eine attraktive Einstellung in der Entgeltgruppe TV-L 13 zu erhalten. Wissenschaftliche Hilfskräfte werden nicht nach dieser Entgeltgruppe vergütet, sondern nach dem Stundensatz für wissenschaftliche Hilfskräfte.

Da die Einstellung von wissenschaftlichen Hilfskräften an der Fakultät mehrheitlich unter die Kategorie der „Aufstockenden“, neben einer anderen Grundfinanzierung für die Promotion fällt, wurden diese Ausschreibungsverzichte beantragt (ca. 23) und von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten zugestimmt.

Weitere Gründe für einen Ausschreibungsverzicht ist die geringe Resonanz bei einer vorherigen Ausschreibung, sodass im Anschluss geeignete Kandidatinnen und Kandidaten nach persönlicher Ansprache eingestellt werden. Diese Art der Rekrutierung neuer Mitarbeiter_innen birgt die Gefahr der homosozialen Kooptation, d.h. die auswählende Person sucht meistens solche neuen Mitarbeitenden aus, die ihr_ihm selbst besonders ähnlich sind. Das Geschlecht

spielt hier oft eine zentrale Rolle. Bei der Besetzung von Stellen sollten allerdings „objektive“ Kriterien angelegt werden. Daher ist darauf zu achten, dass durch einen Ausschreibungsverzicht andere potenziell geeignete Kandidat_innen nicht benachteiligt werden. Darüber hinaus widerspricht ein Ausschreibungsverzicht der im Grundgesetz festgelegten Bestenauslese.

Weitere Gründe für Ausschreibungsverzichte sind Verträge kurzer Dauer (z.B. Vertretungen), Wiedereinstellung nach Auslandsaufenthalt, Anschlussfinanzierungen für Post-Doc-Phasen, ad-personam Mittel oder Gastprofessuren.

Anträge auf personalrechtliche Maßnahmen

Insgesamt haben die Gleichstellungsbeauftragte und Ihre Vertreterinnen mehr als 270 personalrechtliche Maßnahmen nach TV-L bzw. BBesG begleitet (inklusive Ausschreibungsverzichten, ohne Vertragsverlängerungen oder Änderungen der Arbeitszeiten). In Fällen, in denen eine persönliche Teilnahme aus Kapazitätsgründen nicht möglich war, wurde das Informationsrecht in Form einer Dokumentation des (Vor-) Auswahlprozesses eingefordert. Die von der Personalabteilung im Zuge der Einstellungsmaßnahmen eingeforderte Checkliste dient in allen Fällen zur Prüfung der Transparenz im Auswahlverfahren.

Auffallend ist, dass zunehmend Ausschreibungen nicht erfolgreich sind und keine geeignete Person eingestellt werden konnte (ca. 30). Oft können die Stellen in einem späteren Verfahren besetzt werden, dennoch ist diese Entwicklung besorgniserregend. Der Effekt wird dadurch verstärkt, dass vermehrt nur sehr wenige Bewerbungen auf Stellenanzeigen, vor allem für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen eingehen. Von einer Auswahl zwischen mehreren geeigneten Kandidat_innen kann dann nicht gesprochen werden.

3 Berufungsverfahren (W3/W2), Juniorprofessuren (W1), Tenure-Track Verfahren

Während der Amtszeit nahm die Gleichstellungsbeauftragte an 5 Berufungsverfahren sowie an 6 Bestellungsverfahren für W1-Juniorprofessuren teil. Das Bestellungsverfahren für eine Juniorprofessur musste wiederholt werden. Während dieses W1 Verfahrens (Entwicklungsökonomik, Kooperation GIGA) wurde die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät von Frau Silja Haufe (Gleichstellungsbeauftragte der Zentralverwaltung) vertreten.

Ziele der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren:

- Qualitätssicherung und Herstellung/Wahrung der Chancengleichheit von Frau und Mann nach NHG §3 Abs. 3
- Umsetzung des Gleichstellungsauftrags entsprechend universitärem Rahmenplan und Gleichstellungsplan der Fakultät

Aufgaben:

- Mitwirkung bei der Ausgestaltung der Ausschreibung (Auswahlkriterien, AGG)
- Recherche und Unterstützung der aktiven Rekrutierung potentieller Bewerberinnen

- Unterstützende Kommissionsarbeit zur Wahrung der Chancengleichheit, v.a. bei der Vorauswahl (geschlechtergerechte Analyse von akademischen Karriere- und Lebensverläufen – Berücksichtigung etwaiger Familienphasen) und der Auswertung der persönlichen Vorstellung
- Verfassen einer Stellungnahme zum von der Berufungskommission erarbeiteten Listenvorschlag und dem Ablauf des Verfahrens für die Berufsakte

Berufungs- bzw. Bestellungsverfahren 06/2016 – 01/2020					
	Depart- ment	Bezeichnung	Nachfolge	Bewerberfeld [persönliche Vorstellung]	Liste (grün = berufen/bestellt)
1.	VWL	W3-Internationale Ökonomik (zweite Ausschreibung)	Prof. Rübél	8f/46m [1f/6m]	1. Mann 2. Mann 3. Frau 4. Mann
2.	VWL	W3-Entwicklungsökonomik	Prof. Klasen	8f/28m [2f/4m]	1. Frau 2. Mann 3. Mann
3.	BWL	W3-Supply Chain Management	Prof. Geldermann	8f/24m [2f/7m]	1. Mann (Absage) 2. Mann (Absage) 3. Mann (in Verhandlung)
4.	BWL	W2-Wirtschaftspädagogik mit Schwerpunkt Berufliches Lehren und Lernen	neu	6f/9m [4f/3m]	1. Frau 2. Frau 3. Frau
5.	BWL	W2-Interorganisationale Informationssysteme	neu	7f/19m [2f/4m]	1. Mann 2. Mann
6.	BWL	W1- Digitales Marketing	neu	2f/9m [1f/3m]	1. Mann
7.	BWL	W1-Informationssicherheit und Compliance	neu	0f/6m [0f/3m]	1. Mann
8.	BWL	W1-Mobile Anwendungssysteme	neu	0f/3m	Verfahren aus Mangel an qualifizierten Bewerber_innen nicht beendet
9.	VWL	W1-Entwicklungsökonomik	Prof. Vollmer	12f/38m [3f/2m]	1. Mann 2. Frau 3. Frau
10.	VWL	W1-Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Entwicklungsökonomik oder Internationale Ökonomik / Kooperation mit GIGA	Dr. Lay	22f/37m [5f/1m]	1. Frau 2. Frau 3. Frau 4. Frau
		Die Liste für die Bestellung wurde im Senat abgelehnt. Die W1 Juniorprofessur wurde daher erneut ausgeschrieben			
11.	VWL	W1-Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Entwicklungsökonomik oder Internationale Ökonomik / Kooperation mit GIGA	Dr. Lay	11f/30m [1f/3m]	1. Frau 2. Mann 3. Mann
		(zweite Ausschreibung, Gleichstellungsbeauftragte Silja Haufe war in Vertretung Mitglied)			
12	VWL	W1- Internationaler Handel	neu	3f/14m [0f/4m]	1. Mann 2. Mann

4 Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen der Fakultät

Die Gleichstellungsbeauftragte hat an Sitzungen des Fakultätsrates, Kommissionen und Ausschüssen (z.B. Studienkommission, Forschungskommission, Finanzausschuss) teilgenommen, um das Recht auf Information und beratende Mitwirkung wahrzunehmen.

Anfang des Jahres 2019 hat die Leitung der Fakultät (Dekan Prof. Kneib und Geschäftsführer Dr. Paquin) ein Gespräch über die verbesserte Einbindung und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten in die Entscheidungsstrukturen und Gremien an der Fakultät geführt. Grund war ein Schreiben der Leiterin des Gleichstellungsrats, Frau Dr. Hayn, zu den Beteiligungsrechten und -pflichten von Gleichstellungsbeauftragten. Zusammenfassend wurde angeregt, dass Frau Konings auf Ebene der Departments eingebunden werden soll. Hier ist die Umsetzungsphase im Januar 2020 gestartet.

Außerdem wurde im Jahr 2018 ein Zwischenbericht zum *Gleichstellungsplan der Fakultät* erstellt und an die Senatskommission für Gleichstellung und Diversität (KfGD) übermittelt. 2017 wurde dem Leitfaden zur Erstellung und Evaluation von Gleichstellungsplänen der Fakultät der Uni Göttingen entsprechend, eine jährliche Zwischenbilanz zum Gleichstellungsplan im Fakultätsrat vorgestellt.

5 Fakultätsübergreifende sowie universitätsweite Tätigkeiten

Neben der Teilnahme an dezentralen Kommissionen, Gremiensitzungen und Auswahlverfahren sind mit Gleichstellungsarbeit ebenfalls der Austausch und die Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Fakultäten, der Stabstelle für Chancengleichheit und Diversität und der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität verbunden sowie die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, Frau Dr. Hayn in zentralen Gremien (s.u.).

Gleichstellungsrat:

Für die Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ist die Vernetzung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den anderen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der anderen Fakultäten und zentralen Einrichtungen von großer Bedeutung. Diese Vernetzung ist institutionalisiert durch den Gleichstellungsrat, der sich alle vier Wochen trifft (siehe auch Grundordnung der Universität; NHG). An den Treffen können alle gewählten und bestellten Gleichstellungsbeauftragten teilnehmen und wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet. Dies ermöglicht, dass Gleichstellungsfragen unterschiedlicher Mitarbeitengruppen bekannt sind und gemeinsam diskutiert werden können. Außerdem informiert Frau Dr. Hayn (als Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin der Stabstelle Chancengleichheit und Diversität) über aktuelle hochschulpolitische und gleichstellungspolitische Veränderungen und Entwicklungen an der Universität und darüber hinaus.

Der Gleichstellungsrat fungiert zudem als Multiplikator_innentreffen, bei dem gleichstellungsrelevante Informationen und neueste Erkenntnisse der Gleichstellungsforschung ausge-

tauscht werden. Regelmäßig werden zudem verschiedene Personen zu den Gleichstellungsratssitzungen eingeladen, die vorwiegend an der Universität Göttingen tätig sind und erläutern, inwiefern diese mit Gleichstellung befasst sind, von der Gleichstellungsarbeit beeinflusst werden bzw. diese unterstützen.

Arbeitsgruppe Gleichstellung im MTV der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität:

Diese AG wurde von der Senatskommission eingesetzt und unterstützt, um eine Stärkung der Beschäftigtengruppe im MTV-Bereich innerhalb der Universität zu erzielen. Frau Konings ist Mitglied dieser Arbeitsgruppe. Die Veranstaltungsreihe „Vom Verwalten zum Managen“ ist im Wintersemester 2013/14 von der AG organisiert und durchgeführt worden. In Zukunft wird sich die Arbeitsgruppe weiterhin um eine adäquate Repräsentanz der Gruppe der MTV an der Universität Göttingen bemühen und darauf hinwirken. Vor allem Personen aus dem Sekretariatsbereich, den Laboren und der Pflege stehen hier im Fokus.

Aus der AG heraus hat sich das Sekretariatsnetzwerk Göttingen gegründet (<https://www.uni-goettingen.de/de/478146.html>). Die Arbeit dort ist weit vorangeschritten. Das eigene Zertifikatsprogramm Professionelle Hochschulsekretariate ist entstanden.

Auch in der vergangenen Amtszeit hat sich die AG getroffen und über Themen und Anliegen gesprochen. Aufgrund des mittlerweile etablierten Sekretariatsnetzwerks hat sich die Arbeit der AG zum Teil in das Netzwerk verlagert. Dennoch wird sich die AG weiterhin den Themen Telearbeit und Interner Personalpool annehmen.

Kollegialer Austausch zu Berufungs- und anderen Auswahlverfahren

Seit Beginn der ersten Amtszeit von Frau Dr. Hayn ist die Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch kollegialen Austausch und Beratung etabliert worden. Die Gleichstellungsbeauftragte Frau Dr. Hayn hat zusammen mit der Stabstelle für Chancengleichheit und Diversität verschiedene Angebote geschaffen. Ziel dieser Austauschtreffen ist zum einen, über aktuelle Problemfälle zu sprechen und Hilfestellungen zu bieten bzw. einzuholen. Zum anderen werden diese Treffen genutzt, um grundsätzlich konzeptionell die Gleichstellungsarbeit an der Universität Göttingen weiterzuentwickeln. Leitfäden u.ä. werden gemeinsam erstellt, die im täglichen Handeln Hilfestellung bieten. An den monatlichen Treffen hat Frau Konings regelmäßig teilgenommen. In der Amtszeit wurden folgende Dokumente erarbeitet:

- Fahrplan: Gleichstellungsbeauftragte und Stellenbesetzung
- Hinweise zur Wahl bzw. Bestellung dezentraler Gleichstellungsbeauftragter
- Leitfaden zur Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren (ohne Berufungen) – Handreichung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (zur internen Nutzung)

Zusätzlich wird bereits seit der Amtszeit 2014-2016 an einer Handreichung zur aktiven Rekrutierung gearbeitet. Hier soll die Senatskommission für Gleichstellung und Diversität mit einbezogen werden, um eine größere Verbindlichkeit zu erzielen. Der Stand ist derzeit unklar. Aktive

Rekrutierung ist als Mittel zur Erhöhung des Professorinnenanteils an der Universität Göttingen umstritten.

AG Geschlechter-, familien-, und diversitätsgerechte Studienbedingungen

Neben ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte ist Frau Konings als Studienberaterin im Service-Center für Studierende der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät beschäftigt. Aufgrund des damit verbundenen Wissens über Studium und Lehre an der Universität Göttingen ist sie 2016 gebeten worden, sich der AG Geschlechter-, familien-, und diversitätsgerechte Studienbedingungen anzuschließen. Wie der Name der AG bereits verkündigt, werden inhaltlich Ideen entwickelt, wie Studienbedingungen im Hinblick auf diese drei Kategorien verbessert werden können. Die AG hat verschiedene Themenschwerpunkte behandelt, Vorschläge erarbeitet und sich um die Umsetzung bemüht. Ein Projekt ist als Teilprojekt in das Diversity-Audit der Universität eingeflossen.

Lenkungsausschuss Diversität und Diversity-Audit

2017 wurde Frau Konings als eine von zwei Vertreterinnen des Gleichstellungsrates in den Lenkungsausschuss Diversität entsandt. Der Lenkungsausschuss Diversität wurde im November 2013 durch die Präsidentin eingesetzt. Alle Statusgruppen sowie relevante Abteilungen und Stabstellen sind vertreten. Aufgaben sind die Diskussion der Ausrichtung der Diversitätspolitik und –praxis der Universität im Sinne grundlegender Leitlinien, Förderung der Implementierung von Diversity als Querschnittsaufgabe sowie Erhöhung der Sichtbarkeit der Diversitätsorientierung der Universität Göttingen nach innen und außen.

Zusätzlich hat Frau Konings am Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ (2016-2019) teilgenommen und aktiv mitgewirkt. Sie war Mitglied im Teilprojekt „Dezentrale Diversitätszuständigkeiten“. Die zugehörige Arbeitsgruppe hat sich damit beschäftigt, wie solche Zuständigkeiten, vor allem in Fakultäten, etabliert werden können.

Zentrale Kommission für Lehre und Studium

In der zentralen Kommission für Lehre und Studium (zKLS) ist die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, Frau Dr. Hayn, ständiges beratendes Mitglied. Aufgrund der vielfältigen Erfahrungen von Frau Konings in diesem Bereich fungiert Sie seit Juli 2017 regelmäßig als Vertreterin von Frau Dr. Hayn in der zKLS. Die Sitzungen finden während der Vorlesungszeit einmal im Monat statt. Während der vorlesungsfreien Zeit reduzieren sich die Termine.

Vertretungen anderer Gleichstellungsbeauftragter

Im Laufe der Amtszeit hat Frau Konings zwei Mal Frau Dr. Hayn in der Studienqualitätskommission (SQK) vertreten. Diese Kommission entscheidet über die zentral zu vergebenden Studienqualitätsmittel.

Während der längeren Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten der Sozialwissenschaftlichen Fakultät hat Frau Konings die Vertretung übernommen. Aufgrund der örtlichen Nähe der beiden Fakultäten hat sich dies angeboten. Grundsätzlich findet diese Vertretung bereits seit längerem während Urlaubzeiten und Krankheit statt.

Aufgrund von Befangenheiten hat Frau Konings an der Auswahlkommission für die Geschäftsführung des neu einzurichtenden Campus-Institut Data Science (CIDAS) als Gleichstellungsbeauftragte in Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten der Zentralverwaltung teilgenommen.

6 Studierende

Für Studierende wurden von der Gleichstellungsbeauftragten verschiedene Angebote geschaffen und unterstützt:

- Fahrt zur Women Power 2019 im Rahmen der Hannover Messe, in Kooperation mit dem Fachschafftsrat WiWi
- Seit dem Wintersemester 2015/16 wird fortwährend ein zusätzliches Angebot des Moduls „Gender und Diversitykompetenz in der Kommunikation“, finanziert aus Studienqualitätsmitteln (SQM), von der Gleichstellungsbeauftragten organisiert. Durchgeführt wird das Modul von Frau Annegret Joester, die dafür aus SQM aufgestockt wird. Frau Joester bietet dieses Modul grundsätzlich an der ZESS an. Aufgrund der hohen Nachfrage der Studierenden nach ZESS Modulen hat dieses zusätzliche Angebot nur für Studierende der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät dazu geführt, dass diese einen Einblick in die Themen Gender und Diversity erhalten haben. Beides Themen, die auch in der Praxis an Bedeutung gewinnen und in der Gesellschaft präsenter werden. Jedes Semester hatten dadurch 32 Studierende die Möglichkeit, sich in diesen Themenfeldern Wissen anzueignen. Das Modul wurde jeweils während der Vorlesungszeit und der vorlesungsfreien Zeit als Blockseminar angeboten. Die Evaluationen zum Modul sind sehr gut bis gut. Aufgrund der Verknappung der SQM wird zumindest im SoSe 2020 kein zusätzliches Angebot finanziert.
- Infoveranstaltung „Warum promovieren?“ im Januar 2017 in Kooperation mit dem Fachschafftsrat WiWi. Die Veranstaltung war mit ca. 60 Interessierten sehr gut besucht. Ziel ist, die Bewerbungsanzahl und Qualität bei Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende an der WiWi-Fakultät zu erhöhen. Eine Fortsetzung des Angebots ist geplant.
- Im Juni 2017 haben alle aktiven Tutor_innen des WiWi-O-Phase e.V. an einem von der Gleichstellungsbeauftragten organisierten Anti-Sexismus Training teilgenommen. Dafür wurden Trainer_innen vom Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. eingeladen, die Workshops durchzuführen. Die Kosten wurden aus Mitteln der Fakultät übernommen. Ein Grund für die Durchführung waren die Ergebnisse eines FoLL-Projekts zur O-Phase verschiedener Fakultäten. Dabei ist herausgekommen, dass vor allem die WiWi-O-Phase e.V. durch bestimmte Spiele und Verhaltensweisen ein sexistisches Umfeld fördert. Der Verein WiWi-O-Phase hat seit dem FoLL Projekt mehrfach über die Spiele und Verhaltensweisen gesprochen und Änderungen vorgenommen.
- In Zusammenarbeit mit Prof. Dr. Wolff (Alumnibeauftragter der WiWi-Fakultät) wurde im Mai 2019 der Vortrag „Mut zur Macht! Von Female Empowerment zu Female Leadership“ organisiert. Vortragende war Petra Scharner-Wolff, Alumna der WiWi-Fakultät und Konzern-Vorständin Finanzen, Controlling und Personal der Otto Group.

- Frau Konings hat im Juni 2019 als Podiumsgast an der Podiumsdiskussion „Studentische Vielfalt sichtbar machen - Aber wie?“ teilgenommen. Die Veranstaltung war für alle Studierende offen. Im Anschluss gab es einen offenen Austausch aller Zuhörer_innen über Ideen, wie studentische Vielfalt gefördert werden kann.

7 Beratung

Beratung und Hilfestellung bei gleichstellungsspezifischen Fragen stellen einen bedeutenden Teil der Arbeit des Gleichstellungsteams dar. Diese Beratung kommt Fakultätsmitgliedern aller Statusgruppen (wissenschaftliches Personal, Studierende, Mitarbeiterinnen des technischen und Verwaltungsdienstes) zugute.

Beratungsthemen der Amtszeit:

- Fragen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie
 - Kinderbetreuungsinfrastruktur an der Universität, Wickelmöglichkeiten, Notfallpool, Beratung zu flexibler Kinderbetreuung und zu finanziellen Zuschüssen (anhand des „Leitfadens zur Kinderbetreuung an der Georg-August-Universität“)
 - Vermittlung institutioneller Beratungseinrichtungen (z.B. FamilienService, Antidiskriminierungsberatung für Studierende)
 - Telearbeit
 - Elternzeit/Mutterschutzregelungen/Teilzeitregelungen in Ordnungen (z.B. Promotionsordnung)
- Beratung zur Reichweite des Nachteilsausgleichs/Härtefallanträge
- Förderberatung von Frauen (Weiterbildung, Vernetzung, Dienstreisen etc.)
- Beratung zu sexualisierter Gewalt und sexistischen Vorfällen

Beratungen erfolgen per Mail, telefonisch und/oder im persönlichen Gespräch. Dabei kann es sich sowohl um Einzelkontakte, als auch um wiederkehrende Gespräche handeln. Zur Klärung spezifischer Fragen wird auf Kontakte zu anderen internen und externen Stellen zurückgegriffen, z.B. Familienservice des Gleichstellungsbüros der Universität, Personalabteilung, Kindertagespflegebörse der Stadt Göttingen, Gleichstellungsbeauftragte anderer Fakultäten, zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie Dekanat, Studiendekanat und Prüfungsamt der Fakultät.

8 Informationsverbreitung und Bedarfserfassung

Öffentlichkeitsarbeit ist ein Instrument, um Gleichstellungsarbeit an der Fakultät sichtbar zu machen und ihre Akzeptanz weiter auszubauen.

Wichtigste Medien der Öffentlichkeitsarbeit sind:

- Webseite
- regelmäßiger Newsletter der Fakultät

- zentraler Aushang im Foyer/Erdgeschoss des Oeconomicums

Die bereits bestehende Internetpräsenz wird laufend aktualisiert.

2019 wurde die Struktur der Webseite der WiWi-Fakultät an die der Stabstelle für Chancengleichheit und Diversität angepasst. Die Fakultätswebsites zum Thema Gleichstellung sind sowohl auf der zentralen Seite des Dekanats, als auch auf den Seiten zur Fakultätsverwaltung verlinkt und bieten folgende Inhalte:

- Funktion und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- Links zu Veranstaltungen
- Links zu Formularen, Gleichstellungsplan, Tätigkeitsberichten, Datenbanken, Netzwerken, Rechtsgrundlagen, Statistiken des Gleichstellungscontrollings
- Links zu wichtigen internen und externen Webseiten, u.a. DFG (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards)
- eigene Leitfäden (Mitwirkung bei Personalmaßnahmen)
- Mentoring an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Kontaktdaten/-möglichkeiten

Die Gleichstellungsbeauftragte nutzt zudem spezielle Gruppenverteiler (z.B. wissenschaftliche Mitarbeiter, MTV). Wichtige und zeitkritische Ausschreibungen und Veranstaltungen können auf diese Weise effektiv und effizient den verschiedenen Interessengruppen zugeleitet werden.

Neben der Informationsverbreitung ist ein weiteres wichtiges Element der Gleichstellungsarbeit, den Bedarf von Unterstützungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben herauszufinden. Zu diesem Zweck werden vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen fortwährend gefragt, welche Unterstützungsangebote sie sich wünschen (s.u. Kapitel 12).

9 Teilnahme Fortbildungen, Tagungen und Workshops, Erasmus + usw.

Während der Amtszeit hat die Gleichstellungsbeauftragte an folgenden Veranstaltungen und Fortbildungen teilgenommen. Es handelt sich um eine Auswahl:

- Abschlussveranstaltung Dialoginitiative "Geschlechtergerechte Hochschulkultur", Hannover, Juni 2016
- Diversity Tag der Universität Göttingen, ab 2018 in Kooperation mit der Stadt Göttingen, 2016-2019
- Fortbildung der Internationalen DAAD Akademie (iDA): „Die rechtliche Situation von Studienbewerbern mit Fluchthintergrund“, Göttingen, Juni 2016
- „Diversität als Herausforderung für die Gleichstellungsarbeit“, Uni Göttingen, Oktober 2016
- „Rechte und Handlungsprinzipien des Personalrats“, Uni Göttingen, Oktober 2016
- Fortbildung „Schlagfertigkeit und Argumentation“, Uni Göttingen, Mai 2017

- Fortbildungsreihe Berufungsverfahren, Stabstelle für Chancengleichheit und Diversität, Uni Göttingen, 2017
- „Gender- und diversitätsgerechte Personalauswahl in der Wissenschaft" - Vortrag & Workshop, Göttingen, November 2017
- Konferenz "Frauen in der digitalen Zukunft: Stereotype durchbrechen", TU München, Dezember 2018
- Tagung „If in doubt – do IT: Frauen in Informatik“, Berlin, Januar 2019
- Fachtagung „Integration digitaler Kompetenzen unter Gender- und Diversity-Aspekten“, der Leibniz Uni Hannover, März 2019
- Messe Women Power im Rahmen der Hannover Messe, Hannover, April 2019
- Fortbildung „Geschlechtliche Vielfalt als Querschnittsthema in der Gleichstellungsarbeit“, Uni Göttingen, September 2019

Darüber hinaus wurden Vorträge und Diskussionen besucht, die an der Universität Göttingen zum Thema Gleichstellung, Diversität und Vereinbarkeit angeboten werden. Die Teilnahme dort dient der eigenen Informationsgewinnung sowie Fortbildung und dem Netzwerken innerhalb der Akteur_innen, die sich an der Uni und darüber hinaus, mit diesen Themen beschäftigen.

Ferner hat Frau Konings zum zweiten Mal an der Erasmus+ Personalmobilität teilgenommen. Ziel war das Odisee University College in Brüssel. Dort hat sie an der Odisee International Week zum Thema „Talent Development and Diversity“ im März 2017 partizipiert.

10 Finanzielle Unterstützungen

Die Fakultätsleitung stellt für Frauenförderung sowie Vereinbarkeit finanzielle Mittel zur Verfügung. Aus diesem Budget sind während der Amtszeit Professor_innen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Studentinnen und Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung in unterschiedlicher Art unterstützt worden. Darüber hinaus werden die Mittel für die Fortbildung und Teilnahme an Workshops und Tagungen der Gleichstellungsbeauftragten verwendet. Die Mittel wurden überwiegend verwendet für:

- Unterstützung bei Auslands- und Forschungsaufenthalten von (Post)Doktorandinnen
- Übernahme von Kosten für spezielle Trainings von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Reisekosten von mitreisenden Kindern (vollständige Übernahme oder Mitfinanzierungen durch Aufstockung der Angebote des Familienservice)
- 1/6 Ko-Finanzierung des Stipendienprojekts „Probieren geht über Studieren“
- Workshop „Authentische Interaktion“, Lars Wätzold, Comedy Company Göttingen
- Teilnahmegebühr WomenPower 2019
- GirlsDays
- Unterstützung Familiensommerfest des Familienservice

In Absprache mit dem Geschäftsführer der Fakultät, Dr. Paquin und in Kooperation mit Koordinatorinnen von Graduiertenkollegs (GRK) der Universität, werden Plätze in Fortbildungen,

Workshops etc. für Interessierte der WiWi-Fakultät geöffnet und die Kosten anteilig an den Gesamtkosten übernommen. Dies ermöglicht, dass Interessierte ein breiteres Angebot erhalten. Darüber hinaus wird die Auslastung solcher Angebote erhöht. Aufgrund dieser Kooperation hat sich das Angebot selbst organisierter Fortbildungen und Workshops drastisch reduziert. Bisher ist der Eindruck entstanden, dass alle Interessierten ein passendes Angebot finden. Sollte ein spezieller Wunsch geäußert werden, wird versucht, diesem nachzukommen und ggf. wieder selbst durchzuführen. In einem solchen Fall würde das Angebot selbstverständlich auch für Interessierte der kooperierenden GRKs geöffnet.

Weiterhin besteht die schon in der Amtszeit 2014-2016 getroffene untenstehende Fördermöglichkeit, die das Dekanat und die Gleichstellungsbeauftragte vereinbart haben, solange Gleichstellungsmittel zur Verfügung stehen:

Förderungen aus den Gleichstellungsmitteln der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät fördert die Familienfreundlichkeit und unterstützt daher die Forschungstätigkeit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch Zuschüsse aus den Gleichstellungsmitteln der Fakultät.

Auf Antrag kann bei der Fakultät ein Zuschuss von bis zu 500 Euro pro Kind (ergänzend zur Förderung des Familien-Services) beantragt werden, wenn dieses bei einer Forschungs- oder Konferenzreise mitgenommen wird. Der Zuschuss soll insgesamt 1.000 Euro pro Fakultätsmitglied pro Jahr nicht überschreiten.

Darüber hinaus kann mit dem Ziel der Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, Post-Doktorandinnen) ein Zuschuss zu Dienst- und Forschungsreisen, insbesondere Auslandsreisen, beantragt werden. Über die Höhe solch eines Zuschusses wird jeweils fallbezogen durch das Dekanat im Einvernehmen mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten entschieden.

Aufgrund von Nachfragen, ob finanzielle Unterstützung, vor allem bei der Mitnahme von Kindern, möglich ist und wie diese aussieht, wurde diese Regelung getroffen. Notwendig ist dies, da die Abrechnung der Reisekosten bzw. Betreuungskosten von Kindern nach dem Reisekostengesetz nicht möglich ist. Die nachgewiesenen Kosten werden über einen finanziellen Ausgleich, der mit dem Gehalt ausgezahlt und somit versteuert werden muss, teilweise abgegolten.

11 Projekte und weitere Tätigkeiten

GirlsDay

Seit 2014 wird an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der GirlsDay durchgeführt. Im ersten Jahr gab es ein Angebot der Wirtschaftsinformatik. Seit 2015 finden an der Fakultät zwei Angebote pro Jahr statt. Eines wird von einer der Professuren der Wirtschaftsinformatik durchgeführt. Durch den Wechsel zwischen den Professuren, verändert sich der Themenschwerpunkt jährlich. Das zweite Angebot stammt von Prof. Dr. Keser und JunProf. Dr. Rau und konzentriert sich inhaltlich auf die empirische Wirtschaftsforschung und das Durchführen von Experimenten im Computerlabor GLOBE (Göttingen Laboratory of Behavioral Economics). In den Jahren 2016-2019 wurde pro Jahr ein Angebot für ca. 25-30 Schülerinnen bereitgestellt. Auch 2020 ist die Teilnahme am GirlsDay wieder geplant. Die Fakultät stellt für den GirlsDay

finanzielle Mittel für Verpflegung (z.B. Mensa) und Erinnerungsgeschenke (Fahrradsattel-schutz, Stifte, Uni-Block) zur Verfügung. Die GirlsDay Angebote waren in jedem Jahr vollständig ausgebucht.

Gleichstellungs-Innovation-Fond (GIF)

In 2017 wurde die Gleichstellungskommission der Fakultät gebeten, als Partnerin im genehmigten Projekt „Qualitatives Benchmarking und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren“ der Agrar-Fakultät teilzunehmen. Die Kommission hat sich entschieden, am Projekt mitzuwirken. Erst nach der Sitzung der Kommission hat sich herausgestellt, dass sich hier nur die Besetzung der Professur für Interorganisationale Informationssysteme anbietet. Als Koordinatorin für das Projekt wurde an der Agrar-Fakultät Frau Nina Härter ausgewählt. Frau Härter hat für die genannte Professur aktiv nach geeigneten Wissenschaftlerinnen gesucht, einen Vorschlag für einen Leitfaden zur aktiven Rekrutierung und einen Gesprächsleitfaden erarbeitet, wenn Kandidat_innen telefonisch kontaktiert werden sollten. Im Zuge des Berufungsverfahrens wurden die im Freigabeantrag genannten Personen persönlich angerufen und über die Ausschreibung informiert. Ob die aktive Rekrutierung der Grund für die 7 Bewerbungen von Frauen waren, wovon 2 zur Vorstellung nach Göttingen eingeladen wurden (im Vergleich: es haben sich 19 Männer beworben und davon waren ebenfalls 2 zur Vorstellung in Göttingen), kann nicht eindeutig festgestellt werden. Dennoch sind >30% Bewerberinnen im Bereich Wirtschaftsinformatik durchaus beachtlich.

GIF/ Stipendium: Probieren geht über und Studieren¹

Im April 2018 wurden von Frau Konings (unter Beteiligung der Professoren der Wirtschaftsinformatik) 2 Projektanträge beim GIF gestellt. Zum einen das Projekt „*Das Wieso-Weshalb-Warum und Wie der Wirtschaftsinformatik – Schlüsselkompetenzmodul für Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften*“ und zum anderen „*Probieren geht über und Studieren: Stipendien für zukünftige Wirtschaftsinformatikerinnen*“. Grund für die Projektanträge im Bereich der Wirtschaftsinformatik ist, dass dort im Bachelor lediglich ca. 14% Studentinnen immatrikuliert sind und im Master ca. 17%. Trotz Fachkräftemangel und hervorragenden Berufsaussichten ist dieses Fach bei Studentinnen wenig nachgefragt. Ein Grund wird darin gesehen, dass Vorurteile über Wirtschaftsinformatik bzw. Informatik bzw. die dieses Fach Studierende weit verbreitet sind. Beide Anträge adressieren dies implizit und wollen für Aufklärung sorgen.

Das Auswahlgremium hat den Antrag „*Probieren geht über und Studieren: Stipendien für zukünftige Wirtschaftsinformatikerinnen*“² im Juni 2018 positiv bewertet und der Fakultät für die Durchführung 24.268 Euro bewilligt.

Daher musste bis Oktober eine Stipendienrichtlinie erstellt und vom Präsidium verabschiedet werden, eine Webseite angelegt, Werbung für die Stipendien gemacht und die Auswahl der Stipendiatinnen durchgeführt werden, um einen Start des Stipendiums im WiSe 2018/19 zu

¹ Erläuterungen zum GIF: <https://www.uni-goettingen.de/de/gleichstellungs-innovations-fonds/542955.html>

² <http://www.uni-goettingen.de/de/592232.html>

ermöglichen, wie im Antrag beschrieben. Aufgrund von Restmitteln aus dem Projekt und zusätzlichen Mitteln der Fakultät konnte sogar noch eine zweite Kohorte im WiSe 2019/20 ein Stipendium erhalten.

Von den Stipendiatinnen im Jahr 2018/19 haben sich 50% im Anschluss für ein Studium (oder Doppelstudium in Kombination mit) der Wirtschaftsinformatik entschieden. Daraus kann geschlossen werden, dass das Interesse für Wirtschaftsinformatik bei Studentinnen vorhanden ist, jedoch Berührungängste ein Ausprobieren oft verhindern.

Im Nachgang zum ersten Stipendiensemester im WiSe 2018/19 und nachdem die Stipendiatinnen ein ausführliches Feedback zu Ihren Erfahrungen gegeben haben, hat im April 2019 ein Gespräch zwischen Mitgliedern der Fakultät für Informatik und dem Studiengangsverantwortlichen für Wirtschaftsinformatik, Prof. Schumann sowie der Gleichstellungsbeauftragten stattgefunden. Die Erfahrungen der Stipendiatinnen wurden berichtet und von den Hürden beim Einstieg informiert. Spannend ist, dass die Stipendiatinnen kein einziges Mal den Inhalt des Moduls Informatik I kritisiert haben (oft werden Module als zu schwer, zu vollgepackt, zu anspruchsvoll etc. beschrieben), sondern die Hauptkritikpunkte im organisatorischen Ablauf des Moduls lagen.

12 Zukünftige Herausforderungen und mögliche Projekte

Herausforderungen und Empfehlungen in Bezug auf Berufungsverfahren

Als eines der wichtigsten Betätigungsfelder der Gleichstellung an der Fakultät sind die Berufungsverfahren zu sehen, da der Frauenanteil bei den Professuren besonders gering ist.

Der Frauenanteil bei den Professuren der Fakultät lag am letzten verfügbaren Stichtag (01.12.2018) bei 21,9%. Gegenüber bei 28% am Stichtag 1.12.2013. Der Frauenanteil ist gesunken, obwohl die Anzahl der Professuren insgesamt angestiegen ist. Das nun folgende bleibt daher aktuell und hat sich in den letzten Jahren nicht verändert und wird erneut, so wie in den letzten Tätigkeitsberichten, wieder mit aufgenommen.

Wenngleich das Bewusstsein über geschlechtergerechte Berufungsverfahren aufgrund Transparenz- und Objektivitätssichernder (und damit Qualitätssichernder) Standards (Handreichung zur Sicherung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren; forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG) in den letzten Jahren gestiegen ist, ist weiterhin Aufklärungsarbeit, v.a. auch über genderspezifische Mechanismen und die Wirkung gesellschaftlich tradierter Geschlechterrollen in Berufungsverfahren, zu leisten. Neuralgische Punkte im Berufungsprozess, an denen gleichstellungsbezogen nachzubessern ist, sind

- Ausrichtung/Profil/Freigabeantrag/Ausschreibung
Um das Ziel der Steigerung des Anteils von Professorinnen anzugehen, sind auch Überlegungen dahingehend anzustellen, wie ein (inhaltliches und organisationales) Profil und die Ausstattung einer Professur aussehen sollte, damit sich auch Frauen in ausreichender Weise angesprochen fühlen
- Aktive Rekrutierung

Die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen erweist sich trotz mehrerer Versuche der Optimierung als schwierig. Als Grund wird oft genannt, dass die aktive Rekrutierung als Professurangebot missverstanden werden könnte. Die Fakultät sollte sich dennoch ein Vorgehen überlegen, wie der Anteil, der sich bewerbenden Frauen, erhöht werden kann.

Eine Möglichkeit der aktiven Rekrutierung ist, potenziell geeignete Kandidatinnen und Kandidaten bevor die Professur ausgeschrieben wird, schon mal nach Göttingen einzuladen, um einen Vortrag zu halten. Ein gegenseitiges Kennenlernen ist dadurch möglich und bei Ausschreibung können genau diese Personen dann wieder gezielt angesprochen werden. Denkbar wäre z.B. bei Besetzungen von Professuren, bei denen die aktuellen Stelleninhaber_innen in absehbarer Zeit in Rente gehen.

- **Auswahlkriterien**

Im Interesse der Chancengleichheit sind die zu Beginn fixierten Auswahlkriterien und deren Gewichtung konsistent, transparent und durchgängig im Verfahrensverlauf zu adressieren. Vor allem bei Veröffentlichungen von hochrangigen Publikationen scheinen manche, vorher definierten Auswahlkriterien (z.B. fachliche Einschlägigkeit) an Bedeutung zu verlieren. Wenn am Schluss einer Kommissionsarbeit die Reihung der Kandidatinnen und Kandidaten notwendig ist, scheinen auf einmal Kriterien relevant zu sein, die vorher nicht mit aufgenommen wurden. Dies sollte verhindert werden.

- **Kandidatinnen und Kandidaten (Vor)auswahl**

Lebensläufe der Kandidatinnen und Kandidaten sind geschlechtergerecht auszuwerten. Bei der Leistungsbewertung ist auf einen möglichen Gender Bias zu achten. Das akademische Alter ist zu berechnen, wobei neben Praxis- auch Familienphasen und ggf. eine Kombination aus beidem angemessen zu berücksichtigen sind.

Entlastung für Gremientätigkeiten

Direkt anschließend an die geringe Frauenquote unter den Professuren ist ein zentrales Thema, dass die wenigen Professorinnen im Vergleich zu ihren Kollegen überproportional in Gremien eingebunden werden. Ein Grund ist die im NHG und der Grundordnung der Uni festgeschriebene Quotierung in Gremien von 40%. D.h. in jedem Gremium müssen mindestens 40% Männer und Frauen anwesend sein. Hier sind nicht nur Berufungskommissionen relevant (dort gilt sogar eine doppelte 40% Quote³) sondern ebenso alle anderen Gremien und Kommissionen der Fakultät. Ob diese Regelung eingehalten wird und wie ggf. eine Kompensation für Gremientätigkeiten gefunden werden kann, muss in Zukunft beobachtet und beraten werden.

Nachwuchswissenschaftlerinnen:

Im Sinne des Befähigungsansatzes kommt ein weiteres wichtiges Betätigungsfeld dem wissenschaftlichen Nachwuchs zu. Hilfreich für einen angemessenen Anteil an weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen kann sein, bereits bei der Auswahl studentischer Hilfskräfte

³ D.h. mindestens 40% der Mitglieder müssen Frauen sein, aber zusätzlich auch mindestens 40% der Hochschullehrenden müssen weiblich sein.

gleichstellungssensibel zu agieren. Die vorherige, gute Arbeit an einer Professur als studentische Hilfskraft ist nicht selten die Empfehlung für eine spätere Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Mitarbeiter. Eine Maßnahme im Gleichstellungsplan der Fakultät ist, dass solche Hilfskraftstellen transparenter vergeben werden. Die Stellen werden sehr selten öffentlich ausgeschrieben und auf „Zuruf“ oder nach Klausurnote vergeben. Ein chancengerechtes Verfahren zu entwickeln muss ein zukünftiges Ziel sein.

Für die Rekrutierung von Personen, die nicht schon in Göttingen studiert oder promoviert haben, bedeutet dies, dass Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen grundsätzlich breiter angelegt und öffentlich ausgeschrieben sein sollten, um eine möglichst hohe Zahl qualifizierter Bewerberinnen zu erhalten.

Weitere geplante und mögliche Projekte⁴:

- Angebote zur Beratung im Hinblick auf die wissenschaftliche Karriere von Frauen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen); Teilnahme an bestehenden Netzwerken
 - z.B.: Veranstaltung für Post-Docs: 5 fachspezifische Tipps auf dem Weg zur Professur (z.B. von 2 Professorinnen und 2 Professoren)
- Sensibilisierung für Gender Bias: Ziel ist die versteckte Diskriminierung, von der niemand befreit ist, bewusst zu machen
- Ausbau der Angebote für Studierende als Zielgruppe von Gleichstellungsmaßnahmen, z.B. Role-Model Vorträge, Karriere in der Wissenschaft und Familie, Unternehmensvertretungen einladen, um über spezielle Fördermöglichkeiten für Frauen berichten zu lassen
- Stärkung der Interessen der MTV-Gruppe, z.B. Flexibilisierung Telearbeit, Prüfung der Entgelteingruppierung
- Einbindung und/oder Abgrenzung zum Themenfeld Diversität
- Studentinnen-Marketing, vor allem für die Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (vor allem Wirtschaftsinformatik, VWL)
 - Info/Werbeveranstaltung für Winf-Studierende von den Professoren der Wirtschaftsinformatik (evtl. im Rahmen von IKS)
 - Programmierkurse für Einsteigerinnen
 - Berufsbilder klarer Herausstellen
- Auswahl von Gastwissenschaftler_innen und Lehrbeauftragten hinterfragen und transparenter gestalten. Auch hier sollte darauf geachtet werden, dass im Sinne des Role-Model Ansatzes mehr Frauen als Lehrende ausgewählt werden
- Mentoring Angebot an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bekannter machen

⁴ In dieser Auflistung wiederholen sich Punkte aus den letzten Tätigkeitsberichten dann, wenn noch kein Fortschritt zu verzeichnen oder keine Umsetzung erfolgt ist.

- Ziel der Familienfreundlichkeit an der Fakultät hervorheben. Vor allem im Hinblick auf Sitzungen und Kolloquien, die nach den üblichen Kinderbetreuungszeiten stattfinden
- Internetformular auf der Gleichstellungshomepage mit der Möglichkeit, Feedback oder Anregungen zu übermitteln
- Anti-Sexismus Schulung für die Tutor_innen des WiWi-O-Phase e.V. wiederholen
- Coaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dieser Wunsch wurde an die Gleichstellungsbeauftragte herangetragen. Mit dem Geschäftsführer der Fakultät gab es hierzu schon ein Gespräch. In der nächsten Amtszeit sollte ein System entwickelt werden, wie die Finanzierung solcher Coachings ermöglicht werden kann.