



Gleichstellungsbüro der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Gleichstellungsbeauftragte Christina Klöckner Trebing, M.A.

Platz der Göttinger Sieben 3

37073 Göttingen

Telefon +49(0)551 39-24798

E-Mail: gleichstellung@sowi.uni-goettingen.de

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Sozialwissenschaftlichen Fakultät 2019

Inhalt:

Vorwort

- 1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten**
- 2. Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren**
- 3. Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen**
- 4. Arbeit in Netzwerken/Arbeit mit den Institutsvergleichstellungsbeauftragten**
- 5. Beratung**
- 6. Veranstaltungen, Workshops und Fortbildungen**
- 7. Öffentlichkeitsarbeit**
- 8. Besondere Herausforderungen**
- 9. Zukünftige Projekte des Gleichstellungsbüros**
- 10. Danksagung**

Christina Klöckner Trebing (Berichtszeitraum: 01.01. 2019- 16.03.2019 und 16.08.2019- 31.12.2019)

Vorwort

Dieser Tätigkeitsbericht umfasst nur etwa das halbe Jahr 2019. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass ich nach dem plötzlichen Unfalltod meiner Tochter ein halbes Jahr arbeitsunfähig war. Ich wurde in diesem Zeitraum in unterschiedlichen Angelegenheiten und Gremien durch Institutsgleichstellungsbeauftragte sowie die hauptamtliche Kollegin Dorothee Konings aus der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät vertreten. Mit allen diesen Kolleginnen war ich während meiner Abwesenheit im engen Austausch. Angelegenheiten, die die Gleichstellungskommission und laufende Anträge betreffend, hat die Vorsitzende der Gleichstellungskommission, Prof. Monika Oberle, in Zusammenarbeit mit meinen Hilfskräften bearbeitet. Um die Vertretungen besser koordinieren zu können und meine Arbeitsfähigkeit zu prüfen, war ich jeweils im Mai und im Juni wenige Tage anwesend. Diese kurzen Unterbrechungen meiner Arbeitsunfähigkeit sind nicht gesondert aufgeführt. Der Tätigkeitsbericht bezieht sich nur auf die Zeiträume 01.01.2019- 15.3. 2019 und 16.08. 2019- 31.12.2019, sofern nicht anders gekennzeichnet.

1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Der Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter ist im Hochschulrahmengesetz, im Niedersächsischen Hochschulgesetz und in der Grundordnung der Universität verankert (HRG §3 und NHG §3.3, Grundordnung § 19):

"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." (§ 3 Abs. 3, NHG)

Die Arbeitsgrundlage im Amt der Gleichstellungsbeauftragten stellt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (§ 1 Abs. 1, AGG)

Auch die Sozialwissenschaftliche Fakultät hat sich verpflichtet, Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile zu ergreifen, d.h. den Gleichstellungsauftrag zu erfüllen.

Die Fakultät zu begleiten, zu beraten und manchmal auch zu überwachen ist Teil der Amtsaufgaben der dezentralen, weisungsungebundenen Gleichstellungsbeauftragten (GB), die an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät mit ehrenamtlichen Institutsvergleichsbeauftragten zusammenarbeitet. Die Arbeit der GB wird durch eine studentische Hilfskraft im Gleichstellungsbüro unterstützt. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität in den Fakultäten.

Ich habe das Amt der Gleichstellungsbeauftragten seit September 2008 inne – mit einer Unterbrechung von drei Jahren Elternzeit nach der Geburt meines zweiten Kindes. Im Folgenden finden Sie meine Tätigkeiten aufgelistet.

2. Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren

Im Jahr 2019 wurden folgende personalrechtliche Maßnahmen (ohne Drittmittel) gezeichnet:

Einrichtung	Höher- gruppierung	Verzicht auf Ausschreibung	Einstellung	Verlängerung	Änderung
CeMIS	0m, 0w	0m, 0w	2m, 2w	2m, 1w	3m, 0w
Dekanat	0m, 0w	0m, 0w	0m, 1w	0m, 0w	0m, 0w
Demokratieforschung	0m,0w	0m,0w	2m, 0w	4m, 4w	1m, 1w
Diversitätsforschung	0m, 0w	0m, 0w	0m, 1w	0m, 5w	0m, 4w
Erziehungswissenschaft		0m, 1w	5m, 5w	0m, 9w	2m, 12w
Ethnologie	0m, 0w	1m, 0w	6m, 0w	4m, 2w	0m, 0w
Geschlechterforschung			m, w	m, w	m, w
Methodenzentrum	0m, 0w	6m, 0w	3m, 2w	8 m, 4w	7m, 5w
Politikwissenschaft			5m, 4w	4m, 6w	6m,4w
Prüfungsamt			0m, 0w	1m, 0w	0m, 0w
Sportwissenschaft	0m, 1w	0m, 0w	1m, 3w	2m, 0w	0m, 5w
Soziologie		0m, 2w	8m, 2w	6m,7w	5m, 5w
Studiendekanat	1m, 0w	1m,1w	0m, 2w	0m, 1w	1m,7w
Zentrum f. Statistik				m	m, w
Kooperationsstelle HS und Gewerkschaften			1m, 0w	4m, 0w	3m, 0w
INSGESAMT	1m, 1w	8m, 4w	33m, 22w	35m, 39w	28m,38w

Die obigen Zahlen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit im Sinne des Controllings und dienen lediglich der Verdeutlichung des „Alltagsgeschäfts“ einer GB. Vollständige, nach Statusgruppen differenzierte Daten werden im Gleichstellungsplan der Fakultät veröffentlicht. Bei zahlreichen Verfahren habe ich den Stellenbesetzungsprozess von der Ausschreibung bis zur Auswahl begleitet bzw. eine Institutsgleichstellungsbeauftragte als Vertretung entsandt.

Höhergruppierungen, Entfristungen, Ausschreibungsverzicht

Im Jahr 2019 wurden eine Höhergruppierung für eine weibliche Mitarbeiterin sowie eine Höhergruppierung für einen männlichen Mitarbeiter vorgenommen.

Meine Aufgaben in den Stellenbesetzungen:

Die Qualitätssicherung in Stellenbesetzungsverfahren erfolgt nach den Grundsätzen der Bestenauslese und Chancengleichheit:

- Mitwirkung an der Erstellung des Ausschreibungstextes und prüfen der Stellenausschreibungen nach dem AGG, dem Leitfaden zu Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen sowie ggf. „Umgang mit Ausschreibungsverzichten“. Universitätsweite Regelungen und besondere Textbausteine zu Sprache, Diversität und Chancengleichheit sind zu beachten. Zustimmung zu Ausschreibungstext erteilen.
- Sichtung von Bewerbungsunterlagen unter den Aspekten Bestenauslese und Chancengleichheit unter Berücksichtigung von Benachteiligungen
- Erstellung eigener Synopse / Ergänzung einer bestehenden Synopse
- z.T. Begleitung der Auswahlgespräche mit eigenen Fragen an die Kandidat*innen zu Verständnis / Erfahrung und Umsetzung von Chancengleichheit, Gender und Diversität; Sicherstellung vergleichbarer Bewerbungsgespräche; wenn dies nicht möglich war, Anforderung eines Berichts über den Auswahlprozess
- Abgabe einer schriftlichen Einwilligung und Prüfen sowie Abzeichnen der personalrechtlichen Anträge auf Einstellung

Berufungskommissionen im Jahr 2019

Im Folgenden sind die Berufungskommissionen und Bestellungsverfahren im Berichtszeitraum aufgeführt:

Folgende Berufungskommissionen und Bestellungsverfahren dauern noch an:

- W1 inklusiver gymnasialer Fachunterricht: 2 Frauen und 1 Mann eingeladen
- Bestellung erging an Jessica Löser
- W2 Religionsethnologie: Drei Männer zu den Hearings geladen, Verfahren abgebrochen
- W2ttW3 Soziologie mit dem Schwerpunkt soziologische Theorie: eine Frau auf Listenplatz 2; Ruf erging an Sascha Münnich
- W3 Demokratieforschung: zwei Frauen und drei Männer zu den Hearings eingeladen, eine Frau sagte ab, Listen mit drei Männern; Ruf erging an Simon Franzmann

Zusätzliche Aufgaben bei Berufungsverfahren sind:

- Im Vorfeld Recherche und aktive Ansprache von potentiellen Kandidatinnen
- Suche nach Gutachterinnen
- Diskussionen in Berufungskommission, Hinweis auf die Einhaltung der Vorgaben des Gleichstellungsplanes der Fakultät sowie der übergeordneten Richtlinien (z. B. Rahmenplan Gleichstellung, Grundordnung der Universität, NHG und AGG, Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, Handreichung Chancengleichheit in Berufungsverfahren).
- Schriftliche Stellungnahme abgeben

3. Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen

In Gremien und Kommissionen setze ich mich regelmäßig für die nachhaltige Verankerung des Gleichstellungsauftrages der Fakultät ein:

- Fakultätsrat
- Studienkommission
- Struktur- und Haushaltskommission
- Gleichstellungskommission
- Forschungskommission

In der Gleichstellungskommission unterstütze ich die Vorsitzende in ihrer Arbeit. Dabei koordiniere ich die Sitzungen und die Anträge an den Gleichstellungsförderpool, z.B. finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie. Darüber hinaus bin ich für die Konzeption neuer Ideen z.B. im Bereich Vereinbarkeit von Studium Beruf / Familie, neuer Gleichstellungsmodelle oder nachhaltiger Frauenförderung zuständig.

4. Arbeit in Netzwerken/ Arbeit mit den Institutsgleichstellungsbeauftragten

Für die Arbeit der GB ist die Vernetzung mit der zentralen GB und den anderen dezentralen GB`s der Fakultäten von großer Bedeutung.

- **Gleichstellungsrat:** Hier treffen sich einmal monatlich alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Doris Hayn.

Zumeist wird über aktuelle Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik oder Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen informiert.

- **AG Dezentrale Gleichstellungsarbeit:** Im zweimonatigen Turnus treffen sich die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, um sich zu konkreten Themen auszutauschen oder aktuelle Fälle der Berufspraxis im Rahmen kollegialer Beratung zu besprechen.
- **AG „Leitlinie gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung in Sportbereichen“ (Arbeitstitel):** intensive konzeptionelle Arbeit an einer neuen Leitlinie mit internen und externen Fachkolleginnen.
- Aufgrund der Beratungstätigkeit hat sich eine enge Zusammenarbeit mit dem Frauennotruf Göttingen e.V. entwickelt. Darüber hinaus bin ich mit regionalen Einrichtungen wie z. B. dem Frauennotruf Göttingen e. V., Verdi oder dem DGB vernetzt. Eine überregionale Vernetzung besteht z. B. mit der Clearingstelle des Landessportbundes.

Unter anderem arbeitete ich im Berichtszeitraum regelmäßig in den folgenden Kommissionen und AG`s der Universität mit:

- Mit der Gleichstellungskommission und ihrer Vorsitzenden besteht eine sehr enge Vernetzung
- **AK Gleichstellung:** Einmal monatlich veranstalte ich den Arbeitskreis Gleichstellung, in dem neben den Berichten aus den verschiedenen Instituten, Kommissionen und der zentralen Gleichstellungsarbeit auch Projekte und Ideen entwickelt werden. Dabei geht es um die Verbesserung der Situation von lehrenden / mitarbeitenden und studierenden Eltern, aber auch der Frauenförderung und um die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen.
- Da die Institutsvergleichstellungsbeauftragten ausschließlich ehrenamtlich tätig sind und teils studieren, teils abhängig beschäftigt sind, unterliegt der AK Gleichstellung einer gewissen Fluktuation. Um eine kontinuierliche Qualität der Arbeit zu gewährleisten, qualifiziere ich die Mitglieder des AK fortlaufend durch Inputs der für unsere Arbeit wichtigen Gesetze und Richtlinien, so z.B.
 - AGG
 - Hinweise zu Stellenausschreibung und Stellenbesetzung
 - Richtlinie des Senats zum Schutz vor sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt
 - NHG
 - Grundordnung
 - Rahmenplan Gleichstellung
 - Gleichstellungsplan der Fakultät
 - Laufende Neuerungen zu Kinderbetreuungszuschüssen der Fakultät und des FamilienService der Universität

- Beteiligungsmöglichkeiten und Grenzen ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter an der Fakultät

5. Beratung

Beratung und Hilfestellung bei gleichstellungsspezifischen Fragen sind ein bedeutender Teil meiner Arbeit. Ich berate alle Mitglieder der Fakultät - MTV, Studierende und wissenschaftliches Personal - zu den folgenden Bereichen (nach Häufigkeit der Fälle). Aufgeführt sind nur Gespräche, für die ein Termin vereinbart wurde:

- Beratung zu Vereinbarkeit von Familie und Studium / Beruf, z. B. Mutterschutz, Elterngeld, andere finanzielle Unterstützungen, Befreiung von Studienbeiträgen, Härtefallanträge, Vernetzungsmöglichkeiten, Still & Wickelmöglichkeiten, Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen in Stillzeit und Mutterschutz durch Vorgesetzte, Benachteiligung im Studium, Fördermöglichkeiten, etc. (18)
- Beratung ehrenamtlicher Institutsvergleichsbeauftragter zu Rollenkonflikten (12)
- Beratung zu sonstigen, die Gleichstellung betreffende Fragen (z.B. geschlechtergerechte Lehrinhalte, geschlechtersensible Vermittlungsformen/ Sprachregelungen) (4)
- Betroffenen von sexualisierter Belästigung und Gewalt (3)
- Beratung ehrenamtlicher Institutsvergleichsbeauftragter zu Mobbing im Amt (2)
- Karriereberatung für Frauen (2)
- Mobbing (2)
- Beratung zu Diskriminierung aufgrund von Geschlecht (1)
- Beratung zu Diskriminierung aufgrund Beeinträchtigung (1)
- Stalking (1)
- Beratung der O-Phasenveranstalter*innen zu diversitätssensiblen Vermittlungsformen, Awarenesskonzepten bei Partys, akuten Problemsituationen im Verlauf der O-Phase (1)

Darüber hinaus unterstütze ich kontinuierlich die wissenschaftlichen Einrichtungen bei allen Gleichstellungsmaßnahmen und der Qualitätsverbesserung (z.B. Standardisierung von Bewerbungsgesprächen).

Die Beratungen erfolgen per Mail oder Telefon, überwiegend jedoch im persönlichen Gespräch – informell als „Flurgespräch“, in meiner Sprechstunde oder auf Wunsch auch ganz außerhalb des Campus. In Fällen von Mobbing oder sexualisierter Gewalt können mich die Betroffenen auf Wunsch (fast) jederzeit privat erreichen. Beratungen in diesem Bereich dauern in der Regel über Wochen oder

gar Monate an. Gemeinsam mit den Betroffenen wird eine Lösung gesucht – immer individuell, je nach Art des Falls. In manchen Fällen ist es zielführend, die Vorkommnisse zwar zu protokollieren, jedoch nicht zu reagieren. Zumindest nicht, solange die betroffene Person noch in einem Abhängigkeitsverhältnis zu einer Macht missbrauchenden, höher gestellten Person steht. Dies bedeutet nicht, dass nicht konsequent im Rahmen der Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt Maßnahmen ergriffen werden. Doch das oberste Gut jeder Beratung ist die Wahrung der Anonymität der Beschwerde führenden Person. Daher kann in Einzelfällen ein zeitversetztes Handeln zielführend sein.

6. Veranstaltungen, Workshops und Fortbildungen im Berichtszeitraum

Veranstaltungen im Rahmen der G-Reihe 2018/2019:

- Vortrag: Mehr als die Hälfte des Wirtschaftens: Einführung in die Feministische Ökonomie (Dr. Tove Soiland)
- Einzelcoaching: Vereinbarkeit und Work-Life-Balance (Arite Heuck-Richter)
- Vortrag: Wie politisch ist feministische Spiritualität (Dr. Victoria Hegner)

Sonstige Veranstaltungen:

- Coaching: Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit (Arite Heuck-Richter)
- Die Sensibilisierung und Fortbildung der SoPha-Tutor*innen zu Chancengleichheit und diskriminierungsfreiem Umgang im Rahmen der universitären Handreichungen und übergeordneten Gesetzen musste im Berichtszeitraum ausfallen
- Vorstellung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät und der Beratungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der BA-Sowi- Ringvorlesung
- Familiensommerfest in Kooperation mit dem FamilienService der Universität
- Vortrag: „Periodisch ist politisch“ (Franka Frei)
- Mitwirkung beim Tag gegen Gewalt gegen Frauen: Das Gleichstellungsbüro unterstützt den Stand des zentralen Gleichstellungsbüros am Tag gegen Gewalt gegen Frauen traditionell mit Personal und Material: Die Broschüre Hochschulen „(K)ein Raum für sexualisierte Gewalt?!“ gilt mittlerweile als Standardmaterial und wird nicht nur an die Erstsemester- Studierende innerhalb der Fakultät verteilt, sondern auch am Internationalen Tag gegen Gewalt gegen Frauen an alle Interessierten.

- Fakultätsgleichstellungsversammlung und Wiederwahl: Im Januar 2019 wurde ich im Rahmen der fakultätsweiten Gleichstellungsversammlung mit 46 Ja- Stimmen, 0 Gegenstimmen und 2 Enthaltungen für weitere vier Jahre im Amt bestätigt.

Fortbildungen

2019 habe ich meine berufsbegleitende Ausbildung zur systemischen Beraterin am Systemischen Institut in Kassel begonnen. Dabei unterstützt mich die Fakultät in besonderem Maße, indem sie in mich durch die Übernahme der Kosten investiert. Die Beratungen werden durch die erlernten Strategien und Methoden weiter professionalisiert und die Qualität der Beratungen und Karrierecoachings an der Fakultät gesteigert. Ziel soll sein, langfristig die kostenintensive externe Vergabe von Coachings (wo möglich) zu minimieren.

In den Berichtszeitraum fiel zudem die fakultätsinterne Zwischenbilanz zur Umsetzung des Gleichstellungsplans.

7. Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit ist meiner Meinung nach ein wichtiges Instrument in der Gleichstellungsarbeit einer Fakultät.

Hierbei geht es nicht nur um Sichtbarkeit, sondern auch um Offenheit-Zeigen zur Ansprache, Werbung und somit auch Schaffen von Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit. Für die Öffentlichkeitsarbeit nutzte ich verschiedene Medien und Orte: So erleichtert ein Foto der Gleichstellungsbeauftragten auf der Homepage des Gleichstellungsbüros der Fakultät die Ansprechbarkeit auch außerhalb des Büros; Veranstaltungen können effizient und zielgruppenspezifisch über soziale Medien beworben werden. In der Orientierungsphase nutze ich seit Jahren im Vorfeld die Möglichkeit, die Tutor*innen der SoPha für Gleichstellungsbelange zu sensibilisieren sowie die Erstsemesterstudierenden im Rahmen der Vorstellungsrunde der Einrichtungen der Fakultät auf die Angebote des Gleichstellungsbüros aufmerksam zu machen und Hemmschwellen abzubauen. Zusätzlich dazu stellen sich die Institutsvergleichstellungsbeauftragten in ihren jeweiligen Instituten in den Einführungswochen vor. Die Praxis, die Broschüre „Hochschulen – kein Raum für sexualisierte Gewalt?!“ an alle Studienanfänger*innen als Bestandteil der „Erstimappe“ auszugeben hat sich seit 2012 etabliert und soll auch zukünftig beibehalten werden. In der Ringvorlesung des Moduls B.Sowi.400 „Orientierung im sozialwissenschaftlichen Studium“ ist die Vorstellung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät fest etabliert. Die enge Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität bildet sich auch in den „Erstimappen“ ab: aktuelle Informationen zu Diskriminierung und Chancengleichheit

werden den Erstimappen beigelegt und sollen den Zugang zur Antidiskriminierungsberatung für Studierende erleichtern soll.

8. Besondere Herausforderungen

Die bereits im Vorjahr erfolgte Kürzung des Gleichstellungsbudgets der Fakultät von 20.000 Euro auf 16.000 Euro führte, anders als erwartet, nicht zu massiven Engpässen am Jahresende. Zu den Gründen zählen einerseits meine lange Abwesenheit, in der weder Veranstaltungen geplant noch durchgeführt wurden, andererseits ein geplanter Sparkurs bezogen auf Veranstaltungen, um Mittel für individuelle Förderungen bereit zu halten. Auch der Wegfall der Studienqualitätsmittel fiel deshalb nicht ins Gewicht. Kostenintensive Veranstaltungen wie die G-Reihe, bis 2018 aus SQM finanziert konnten nicht geplant und daher auch nicht aus Budgetmitteln finanziert werden. Die Elternkontaktbörse wurde eingestellt – zum einen, da mittlerweile der AStA ein äquivalentes Angebot bereitstellt, zum anderen, um die hierfür bereitgestellten Hilfskraftmittel einzusparen.

9. Zukünftige Projekte des Gleichstellungsbüros

- Weiterentwicklung der Awarenesskonzepte für studentische Veranstaltungen
- Verstetigung der Vergabe von Praktika im Rahmen des Studiums: geplant sind zwei Praktikumsstellen pro Jahr
- Fortentwicklung von Kooperationen bei Veranstaltungen zur Kostenreduktion
- Evaluation und ggf. Verstetigung des Pilotprojekts „Damen/ Trans*/ Inter*- Toilette“ und „Herren/Trans*/Inter*-Toilette“
- Verbesserung der Angebote im Bereich Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Verbesserung des Beratungs- und Coachingangebots

10. Danksagung

Ich möchte mich hiermit für die Zusammenarbeit bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Doris Hayn, den Mitarbeiter*innen der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, dem FamilienService der Universität, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, den Institutsvergleichsbeauftragten, der studentischen Vertretung an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät, der Gleichstellungskommission und ihrer Vorsitzenden Prof. Monika Oberle, den Angehörigen und Mitarbeiterinnen des Dekanats und insbesondere der Fakultätsreferentin Petra Hillebrandt sowie dem Studiendekanat der Fakultät bedanken.

Dem Dekanat, insbesondere der Dekanin Karin Kurz und der Fakultätsleitung möchte ich für das in mich gesetzte Vertrauen und die Ausbildung zur systemischen Beraterin von Herzen danken.

Mein besonderer Dank gilt denjenigen, die in meiner Abwesenheit die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät aufrechterhalten haben:

Prof. Monika Oberle, die engagiert die Angelegenheiten der Gleichstellungskommission in die Hand genommen hat. Meinen Hilfskräften Christin Groth und Lea Rothbauer, die Frau Oberle und andere Personen an der Fakultät und darüber hinaus dabei tatkräftig und verantwortungsvoll unterstützt haben. Dorothee Konings, die in dieser besonderen Situation sämtliche Personalangelegenheiten an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät prüfend gezeichnet hat.

Den Institutsvergleichsbeauftragten, die sich große Mühe gegeben haben, mich neben ihren Lehr- Forschungs- und Studierverpflichtungen in allen Gremien und Kommissionen der Fakultät und der Universität zu vertreten: Antonie Fuhse, Catharina Keßler, Chantal Utermöhlen, Dana Ionescu, Jenny Rademann, Julia Zilles, Katharina Teutenberg, Kathrin Wahnschaffe, Kristina Kurze, Kristina Schneider, Luzie Sennewald, Maja Marcus, Pauline Höhlich, Ronja Ehrentraut

Und allen Kolleg*innen in der Fakultät, in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, im Präsidium, im Gleichstellungsrat, in der Personalabteilung und noch so vielen Stellen innerhalb und außerhalb der Universität mehr, die mich in dieser schwierigen Zeit unterstützt haben.

DANKE!