



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

**Tätigkeitsbericht Gleichstellung an der  
Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät  
Amtszeit: 01.06.2012 – 31.05.2014**

**Vorgelegt von:**

Dorothee Konings, Gleichstellungsbeauftragte  
Dr. Melanie Klett, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

**INHALT**

<b>1</b>	<b>Gesetzliche Grundlagen und dezentrales Gleichstellungsengagement.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Personalmaßnahmen nach TV-L und BBesG .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Berufungsverfahren (W3/W2) bzw. Auswahlverfahren (W1).....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen der Fakultät.....</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	<b>Fakultätsübergreifende sowie universitätsweite Tätigkeiten .....</b>	<b>6</b>
<b>6</b>	<b>Qualifizierungsangebote .....</b>	<b>8</b>
<b>7</b>	<b>Beratung.....</b>	<b>9</b>
<b>8</b>	<b>Informationsverbreitung und Bedarfserfassung .....</b>	<b>10</b>
<b>9</b>	<b>Teilnahme an Tagungen, Fortbildungen und Workshops .....</b>	<b>11</b>
<b>10</b>	<b>Finanzielle Unterstützungen .....</b>	<b>11</b>
<b>11</b>	<b>Weitere Tätigkeiten und Projekte .....</b>	<b>12</b>
<b>12</b>	<b>Zukünftige Herausforderungen und mögliche Projekte .....</b>	<b>13</b>
	<b>Anhang .....</b>	<b>16</b>

## 1 Gesetzliche Grundlagen und dezentrales Gleichstellungsengagement

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

- Hochschulrahmengesetz (HRG §3, 2007)
- Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG. 2011)
- Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG §3.3, 2007)
- Grundordnung der Universität Göttingen (§2.3, 2011)
- Rahmenplan Gleichstellung Universität Göttingen (2008)
- Gleichstellungsplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (2010)
- Entwicklungsplan der Fakultät

**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 § 19, 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, d.h. 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 im Mai 2012 Frau Dorothee Konings als **Gleichstellungsbeauftragte** und Frau Doris Harling als **Stellvertreterin** (in Fällen der Abwesenheit von Frau Konings) gewählt. Diese Wahl wurde vom Fakultätsrat am 30.05.2012 bestätigt. Aufgrund des Ausscheidens von Frau Harling aus der Wirtschaftswissenschaftli-

chen Fakultät wurde im Oktober 2013 eine neue Stellvertreterin, Frau Dr. Melanie Klett, durch die Gleichstellungsversammlung gewählt. Diese Wahl wurde vom Fakultätsrat am 6.11.2013 bestätigt.

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, innerhalb einer Stellenaufstockung für die Gleichstellungsarbeit, wahr. Die Stellvertreterinnen werden für ihre Gleichstellungstätigkeiten während ihrer Arbeitszeit freigestellt.

Darüber hinaus hat der Fakultätsrat am 28.11.2012 eine **Gleichstellungskommission** (Kompetenzteam Gleichstellung) initiiert und deren Mitglieder gewählt. Als Mitglieder wurden Prof. Kolbe (Vertreterin Prof. Boztug) und Frau Dr. Melanie Klett gewählt. Als Studierendenvertretung wurden zuerst Frau Kirsten Schöffel und als Ihre Nachfolgerin Frau Christine Cordes gewählt.

## 2 Personalmaßnahmen nach TV-L und BBesG

Die **Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen** besagt in §19, Abs. 3, Satz 1-3: „Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nehmen für ihren Bereich Gleichstellungsaufgaben in eigener Zuständigkeit wahr. *Sie 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.

Nach einer gemeinsamen Informationsveranstaltung der Personalabteilung und der Gleichstellungsbeauftragten für die Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten im April 2012, ist die rechtzeitige Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten merklich gestiegen.

### Überprüfung von Ausschreibungen auf AGG-Konformität und auf inhaltliche und räumliche Ausschreibungsbreite:

Im Zuge von Stellenbesetzungen berieten Frau Konings, Frau Harling und Frau Dr. Klett in über 70 Fällen in Bezug auf den Ausschreibungstext und stimmten diesen im Hinblick auf die Einhaltung der Vorgaben aus dem Leitfaden der Universität (geschlechtergerechte Sprachregelungen, AGG-Konformität) mit der ausschreibenden Organisationseinheit ab.

### Prüfung von Anträgen auf Verkürzung der Ausschreibungsfrist bzw. auf Ausschreibungsverzicht:

Die Gleichstellungsbeauftragte hat 19 Anträgen auf Ausschreibungsverzicht zugestimmt und beriet Professuren zu den Bedingungen einer Verkürzung der Ausschreibungsfrist. Grund für einen Ausschreibungsverzicht ist oft die geringe Resonanz bei Ausschreibung, sodass geeignete Kandidatinnen und Kandidaten nach Ansprache ohne vorherige Ausschreibung eingestellt werden. Diese Art der Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter birgt die Gefahr der homosozialen Kooptation, d.h. die auswählende Person sucht meistens solche neuen Mitarbeitenden aus, die ihr 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 Kandidatinnen und Kandidaten nicht benachteiligt werden.

### Anträge auf personalrechtliche Maßnahmen:

Insgesamt haben Frau Dr. Klett, Frau Harling und Frau Konings mehr als 95 personalrechtliche Maßnahmen (Neu-Einstellungen) nach TV-L bzw. BBesG begleitet. An ca. 35 Personalauswahlverfahren nahmen sie beratend teil. In Fällen, in denen eine persönliche Teilnahme aus Kapazitätsgründen nicht möglich war, wurde ein 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.

Darüber hinaus war Frau Konings Mitglied der Auswahlkommission für die Nachfolge von Herrn Dr. Böker. Hierbei handelt es sich um eine unbefristete Stelle im wissenschaftlichen Dienst zur Sicherstellung der Lehre im Grundlagenbereich Mathematik/Statistik für alle Studierenden an der Fakultät. Aufgrund dieser Besonderheit wurde eine eigene Auswahlkommission gebildet, die ähnlich einer Kommission für die Besetzung einer Juniorprofessur agiert hat.

### Begleitung von Professurvertretungen:

Innerhalb der Amtszeit wurden für zwei Professuren Bewerbungen für eine Professurvertretung eingeholt. Bei einer handelt es sich um eine Nachfolge der derzeitigen Vertretung für nur noch 2,5 Jahre. Daher wurde auf eine Ausschreibung verzichtet und geeignete Kandidatinnen und Kandidaten von einer Auswahlkommission begutachtet. Die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten ist erfolgt.

Bei der zweiten Professurvertretung handelt es sich um eine 50% Vertretung für eine W3-Professur, die intern ausgeschrieben und die Ausschreibung an geeignete Personen übermittelt wurde. An dieser Besetzungsentscheidung wurde die Gleichstellungsbeauftragte noch nicht im ausreichenden Maße beteiligt.

Obwohl Entscheidungen über Professurvertretungen meist sehr schnell erfolgen müssen, ist wünschenswert, die Gleichstellungsbeauftragte hier intensiver, vor allem bei der Vorauswahl der möglichen Vertreterinnen und Vertreter, zu informieren und einzubeziehen.

### **3 Berufungsverfahren (W3/W2) bzw. Auswahlverfahren (W1)**

Während der Amtszeit nahm die Gleichstellungsbeauftragte an 2 Berufungsverfahren und 2 Auswahlverfahren teil.

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
- Kenntnissgabe der Handreichung zur Sicherung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren (Beschlussempfehlung der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung)
- Verfassen einer Stellungnahme zum von der Berufungskommission erarbeiteten Listenvorschlag und dem Ablauf des Verfahrens

Berufungs- bzw. Bestellungsverfahren 04/2012 – 05/2014							
Fach	Bezeichnung	Nachfolge	Kommissions- zusammen- setzung	Bewerberfeld [persönliche Vorstellung]	Liste		
1.	VWL (CeMIS)	W3- Indian Economic Development	Prof. Rai, mit neuer Ausrichtung	Prof: 2f/3m (3 WMA: 1f/1m Stud: 2f/0m MTV: 2f/0m	2f/22m [1f/4m]	1. Mann (Einerliste)	Berufung wegen Absage des Kandidaten gescheitert
2.	VWL	W2- Empirische Außenwirtschaft	Prof. Geisecker	Prof: 2f/3m (2 f extern) WMA: 2f/0m Stud: 1f/1m MTV: 1f/1m	9f/29m [3f/3m]	1. Mann 2. Frau 3a. Mann 3b. Frau	Kritische Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten Verfahren läuft noch
3.	VWL	W1-Internationale Makro	neue JP (HSP)	Prof: 2f/3m (1f/1m extern) WMA: f1f/1w Stud: 1f/1m MTV: 2f	9f/23m [1f/2m]	1a. Frau 1b. Mann 2. Mann	Erstplatzierte (1a) hat abgesagt. Bestellung noch nicht erfolgt
4.	VWL	W1-Empirische Wirtschaftsforschung	neue JP (HSP)	Prof: 2f/3m (1f/1m extern) WMA: 1f/1m Stud: 1f/1m MTV: 1f/1m	3f/15m [1f/3m] eingeladen wurden 2f/6m	1. Mann 2. Frau 3. Mann	Bestellung noch nicht erfolgt

#### 4 Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen der Fakultät

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

Nach der Wahl einer Gleichstellungskommission (Kompetenzteam Gleichstellung) durch den Fakultätsrat hat die Gleichstellungsbeauftragte eine erste Sitzung dieses Gremiums einberufen und protokolliert. Eine Verfestigung von Treffen ist geplant. Mit der Konstituierung einer Gleichstellungskommission, in der alle Statusgruppen vertreten sind, ist eine Herausforderung aus dem Tätigkeitsbericht der letzten Amtsperiode gemeistert worden. Da die Statusgruppe MTV derzeit durch Frau Konings, in Doppelbesetzung als Mitglied der MTV und als Gleichstellungsbeauftragte repräsentiert wird, ist wünschenswert, ein weiteres Mitglied aus der MTV-Gruppe zu finden, vor allem aus dem Sekretariatsbereich, damit diese wichtige Gruppe an Mitarbeiterinnen vertreten wird.

Darüber hinaus war die Gleichstellungsbeauftragte beratend bei der Erstellung des Berichts zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG tätig. Dies trifft für den Bericht der Fakultät, wie auch für den Gesamtbericht der Universität der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Hayn, zu.

## 5 Fakultätsübergreifende sowie universitätsweite Tätigkeiten

Neben der Teilnahme an Kommissionen, Gremiensitzungen und Auswahlverfahren sind mit Gleichstellungsarbeit ebenfalls der Austausch und die Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Fakultäten, dem zentralen Gleichstellungsbüro und der Senatskommission für Gleichstellung verbunden.

### Gleichstellungsrat:

Für die Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ist die Vernetzung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der anderen Fakultäten 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 neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie zentraler Einrichtungen teilnehmen. Dies ermöglicht, dass Gleichstellungsfragen unterschiedlicher Mitarbeitendengruppen bekannt und gemeinsam diskutiert werden können. Außerdem informiert das Gleichstellungsbüro der Universität über aktuelle hochschulpolitische und gleichstellungspolitische Veränderungen und Entwicklungen an der Universität.

Der Gleichstellungsrat fungiert zudem als Multiplikatorentreffen, bei dem gleichstellungsrelevante Informationen und neueste Erkenntnisse der Gleichstellungsforschung ausgetauscht 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.

### AG Dezentrale Gleichstellung

Als Ergänzung zum Gleichstellungsrat fand im Juli 2011 die Gründung einer AG Dezentrale Gleichstellung statt. Diese Arbeitsgruppe ermöglicht einen Peer-Austausch über die konkrete Gleichstellungsarbeit auf dezentraler Ebene und fördert die Zusammenarbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten untereinander. Um eine Rückkopplung der AG-Arbeit mit dem zentralen Gleichstellungsbüro zu gewährleisten, werden die Themen und Ergebnisse im Gleichstellungsrat vorgestellt und zur Umsetzung empfohlen. Die Treffen finden alle zwei Monate statt. Die AG Dezentrale Gleichstellung hat unter anderem mit der Erstellung eines Leitfadens für Stellenbesetzungen ihre Arbeit begonnen. Nach Fertigstellung und Verabschieden des Leitfadens im Gleichstellungsrat hat Frau Konings über den Leitfaden in der Sitzung der Senatskommission für Gleichstellung berichtet, mit der Bitte, den Leitfaden in den Fakultäten bekannt zu machen.

Im Rahmen der Mitwirkung in der AG Dezentrale Gleichstellung hat Frau Konings in Absprache mit den übrigen Mitgliedern der AG die ergänzende Überarbeitung des ‚Startpakets für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten‘ übernommen. Das Startpaket wird ab dem Sommersemester 2014 verfügbar sein.



In Zusammenhang mit den Problemen bei der Durchführung der O-Phasen (siehe unten) beschäftigt sich die AG Dezentrale Gleichstellung, derzeit vornehmlich bestehend aus den drei hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten Philosophie, Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften, mit dem Thema Sexismus an Hochschulen. Es wird an einem Konzept gearbeitet, wie das Thema vor allem den Tutorinnen und Tutoren der O-Phasen näher gebracht werden kann.

#### Arbeitsgruppe Gleichstellung im MTV der Senatskommission für Gleichstellung:

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.

#### Kollegialer Austausch (institutionalisiert)

Seit den personellen Wechseln im Gleichstellungsbüro ist die Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch kollegialen Austausch und Beratung etabliert worden. Das Gleichstellungsbüro hat verschiedene Angebote geschaffen: Kollegialer Austausch zu Berufungsverfahren/Stellenbesetzungen; Kollegialer Austausch zur Familienfreundlichkeit, Kollegialer Austausch zu MINT. 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 weiter zu entwickeln. Leitfäden u.ä. werden gemeinsam erstellt, die im täglichen Handeln Hilfestellung bieten. An den monatlichen Treffen zum Austausch bei Berufungsverfahren/Stellenbesetzungen hat Frau Konings regelmäßig teilgenommen. Durch die Zusammenarbeit sind bisher zwei Handreichungen (Stellungnahme dezentraler Gleichstellungsbeauftragten zu Berufungsverfahren/ Fragen zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in Auswahlgesprächen) entstanden. Zurzeit wird an einer Handreichung zur aktiven Rekrutierung gearbeitet.

Die beiden anderen Angebote zum Kollegialen Austausch finden bisher nicht in regelmäßigen Abständen statt. Eine Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor allem zu MINT hat bisher einmal stattgefunden. Hier sind vor allem Ideen zum Schülerinnenmarketing (z.B. GirlsDay) ausgetauscht worden. Auch wenn die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät selber nicht zu den MINT Fakultäten gehört, so kann die Wirtschaftsinformatik zum Teil als MINT-Fach gesehen werden. Der Anteil weiblicher Studierender hier ist sehr gering, eine Erhöhung ist erstrebenswert. Ein Treffen des Austausches zur Familienfreundlichkeit diente bisher der Bedarfsanalyse und der Präsentation von Ideen, die der Familienservice (Renate Putschbach) zur Verbesserung hat. Weitere Treffen sind für beide Themen geplant, finden allerdings nicht in regelmäßigen Abständen statt.

#### Mentoring-Netzwerk und Elternkontaktbörse:

Im Rahmen der Vernetzung mit anderen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist es möglich, an gleichstellungsfördernden Aktionen und Netzwerken anderer Fakultäten zu partizipieren, hier vor allem das Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen der Philosophischen Fakultät.

Die Elternkontaktbörse, welche auf einer Kooperation mehrerer Fakultäten beruht, dient der Vernetzung studierender und arbeitstätiger Eltern, um sich zum Thema Kinderbetreuung etc. auszutauschen. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten stehen zum Teil für organisatorische und finanzielle Fragen zur Verfügung.

### O-Phase

Aufgrund der wiederkehrenden, zum Teil Gleichstellungsaspekte betreffenden Probleme (Sexismus, sexualisierte Übergriffe, sexualisierte Spiele) mit der Durchführung der O-Phasen für Erstsemesterstudierende bleibt es notwendig, dass von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten auf eine Verhaltensänderung hingewirkt wird. Im Gleichstellungsrat ist verschiedentlich über diese Problematik berichtet worden. Ebenso hat sich das Studiendekankonzil mit dem Thema befasst. Frau Konings hat an der entsprechenden Sitzung teilgenommen und die gleichstellungsrelevanten Probleme im Zusammenhang mit den O-Phasen dargelegt. Die Einbindung von Frau Konings erfolgt nicht zuletzt, weil die WiWi-O-Phase bei den Problematiken immer wieder genannt wird. Außerdem hat die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Doris Hayn die Vertreterinnen der Fakultäten gebeten, sich hier zu engagieren, da sie näher am Geschehen sind. Daher sind die Gleichstellungsbeauftragten der Sozialwissenschaftlichen und der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in Stellvertretung für Frau Hayn zu den Sitzungen mit der Vizepräsidentin für Studium und Lehre, Frau Prof. Dr. Florak, zum Thema O-Phasen geladen worden. Aus diesem Treffen mit der Vizepräsidentin hat sich der Vorschlag entwickelt, dass die Organisierenden der O-Phasen eine Selbstverpflichtung (Code of Conduct) erarbeiten, an die diese bereit sind, sich zu halten. Bei der zurzeit stattfindenden Erstellung der Selbstverpflichtung sind die genannten Gleichstellungsbeauftragten aktiv eingebunden, um das Thema Gleichstellung bzw. Sexismus zu vertreten. Geplant ist, diese Selbstverpflichtung bis zum Semesterstart im Wintersemester 2014/15 zu vollenden.

## **6 Qualifizierungsangebote**

Während der Amtszeit sind aus Gleichstellungsmitteln 3 Fortbildungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten worden. Auf Anregung des Dekanats wurde „Raus mit der Sprache“ von Katharina Padleschat angeboten. Nach einem Einführungsworkshop wurde ebenfalls eine aufbauende Folgeveranstaltung vom Dekanat organisiert. Das Angebot ist sehr gut angenommen worden. Eine Weiterführung ist geplant.

Auf Nachfrage von Doktorandinnen wurde des Weiteren die 2-tägige Fortbildung „English Conference and Presentation Skills“ von Carrie Dohe organisiert. Das Angebot wurde sehr gut angenommen. Eine Weiterführung ist beabsichtigt.

Die angebotenen Qualifizierungen sollen einerseits die Angebote der GGG inhaltlich ergänzen und andererseits bereits promovierte Mitarbeiterinnen ansprechen. Bisher zeigt sich, dass die Universität ein breites Portfolio an Maßnahmen für alle Zielgruppen anbietet. Dennoch soll das Angebot durch eigene Veranstaltungen ergänzt werden, wenn Interesse besteht bzw. von den Nachwuchswissenschaftlerinnen geäußert wird.

## 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:

- Unterstützung der wissenschaftlichen Einrichtungen bei allen Gleichstellungsmaßnahmen, der Qualitätssicherung und -verbesserung
- 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 (Familienservice)
  - Telearbeit
  - Elternzeit/Mutterschutzregelungen/Teilzeitregelungen in Ordnungen (z.B. Promotionsordnung)
  - Vernetzungsangebote (Elternkontaktbörse etc.)
- Beratung zur Reichweite des Nachteilsausgleichs/Härtefallanträge
- Karriereberatung von Frauen (Weiterbildung, Vernetzung, Engagement für Gleichstellung, Stipendien...)
- Beratung bei Mobbing, Nötigung und Benachteiligung

### Beratungsformen:

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 zurück.

## 8 Informationsverbreitung und Bedarfserfassung

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

Wichtigste Medien der Öffentlichkeitsarbeit sind

- Website
- regelmäßiger Newsletter der Fakultät
- zentraler Aushang im Foyer/Erdgeschoss des Oeconomicums

Die bereits bestehende Internetpräsenz wird laufend aktualisiert. Die Fakultätswebsites zum Thema Gleichstellung sind sowohl auf der zentralen Seite des Dekanats, als auch auf den Seiten zur Fakultätsverwaltung verlinkt und informieren über

- Funktion und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten
- Links zu Stipendienprogrammen und 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)
- Leitfäden der Zentralverwaltung (Leitfaden zur Stellenausschreibung und anschließendem Auswahlverfahren)
- Seit 2012 neu: Mentoring an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Seit 2013 neu: Wickeltisch 1. Etage Oeconomicum
- Kontaktdaten/-möglichkeiten

Die Gleichstellungsbeauftragte nutzt zudem spezielle Gruppenverteiler auf der Ebene der Departments (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. Neben einzelnen Gesprächen mit Mitarbeiterinnen, woraus Ideen entstanden sind (siehe Qualifizierungsangebote) hat die Gleichstellungsbeauftragte alle Postdoktorandinnen der Fakultät 2012 zu einem Treffen eingeladen. Ziele waren, sich selber und die Gleichstellungsarbeit an der Fakultät vorzustellen und nach Wünschen bzw. Anregungen zu fragen. Des Weiteren bot sich den Post-Doktorandinnen die Möglichkeit, sich untereinander auszutauschen. Dieses zwar bisher einmalige Treffen hat aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten vor allem die positive langfristige Auswirkung, dass alle sich persönlich kennengelernt haben und die weitere Zusammenarbeit dadurch wesentlich geprägt wurde. Es ist gelungen, klarzustellen, dass Gleichstellung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ein An-

liegen der Fakultät ist. Die Möglichkeiten der Förderung werden seither deutlich häufiger genutzt.

## 9 Teilnahme an Tagungen, Fortbildungen und Workshops

Während der Amtszeit hat die Gleichstellungsbeauftragte an folgende, einmaligen Veranstaltungen und Fortbildungen teilgenommen:

- Fortbildung der Personalentwicklung zum Thema Eingruppierung TV-L
- Fortbildung des Gleichstellungsbüros: Beratungskompetenz für Gleichstellungsbeauftragte – Teil II
- Fortbildung zum Thema sexualisierte Belästigung, organisiert vom Gleichstellungsbüro, durchgeführt vom Frauennotruf
- Tagung zum Professorinnenprogramm I der Bundesregierung, Berlin (Juni 2012)
- Fachgespräch „Neue Strukturen – neue Kompetenzen. Gleichstellungsarbeit an Hochschulen im Wandel“, Bonn (November 2012)
- Sitzung der MTV-Kommission der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF), Bonn (März 2013)
- 11. Jahrestagung des Ökonominnen-Netzwerks efas zum Thema “Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften – quo vadis?”
- Workshop „Barrierefrei Planen und Bauen“ an der Universität Göttingen, veranstaltet von Katrin Lux, Diversity Management

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

## 10 Finanzielle Unterstützungen

An der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurde 2009 ein Budget von 50.000 € für Gleichstellungsarbeit bereitgestellt. Derzeit stehen noch ca. 20.000 Euro aus diesem Einmalbetrag zur Verfügung. Aus diesem Budget sind während dieser Amtszeit Nachwuchswissenschaftlerinnen in unterschiedlicher Art unterstützt worden:

- Finanzierung Teilnahme Dorothea-Schlözer Mentoring Programm
- Übernahme Kosten für Hochschuldidaktikkurse
- Reisekosten von mitreisenden Kindern (vollständige Übernahme oder Mitfinanzierungen durch Aufstockung der Angebote des Familienservice)
- Kostenübernahme Tagungsbesuche von Nachwuchswissenschaftlerinnen, über die finanziellen Möglichkeiten der Professuren hinaus

Einvernehmlich haben das Dekanat und die Gleichstellungsbeauftragte folgende Regelung getroffen, 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 Familienservices) 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 zunehmenden 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 Weitere Tätigkeiten und Projekte

Folgendes wurde während der Amtszeit verwirklicht und ist nicht einer der obigen Themenbereiche zuordenbar:

- Erstmalige Teilnahme am **GirlsDay** (März 2013) der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Professur für Informationsmanagement. Neun Schülerinnen im Alter von 11 bis 14 Jahren haben teilgenommen und erhielten einen Einblick in die Wirtschaftsinformatik bzw. in das E-Bike und Elektroautoprojekt der Professur. Der GirlsDay wurde von Carolin Ebermann und Everlin Piccinini, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der Professur von Prof. Kolbe im Projekt Sustainable Mobility Research Group, inhaltlich ausgestaltet und durchgeführt. Frau Konings hat den GirlsDay organisatorisch begleitet.
- Besuch des **Frauenotrufs Göttingen** auf Anregung des Gleichstellungsbüros. Zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Sozialwissenschaftlichen und Philosophischen Fakultät haben wir uns über die Angebote und Hilfestellungen des Frauenotrufs informiert. Vor allem im Hinblick auf Beratungen zum Thema sexualisierter Gewalt am Arbeitsplatz war der Besuch dort sehr hilfreich.
- Interview und Feedbackworkshop mit Dr. Melanie Roski (Sozialforschungsstelle, TU Dortmund) im Rahmen des Projekts **EQUISTU** zum Thema Gleichstellung steuern. Frau Dr. Roski hat Frau Konings und den Fakultätsreferenten Dr. Paquin befragt, wie die Gleichstellung an der Fakultät und Universität organisiert und operationalisiert ist. Nachdem mehrere AkteurInnen interviewt wurden, fand mit allen zusammen ein Feedbackworkshop statt.
- Zweimalige Vorstellung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät und anschließender Diskussion mit Studierenden im Rahmen des **ZESS Kurses „Gender und Diversity.“** Die Dozentin zum Teilbereich „Wissenschaft und Gleichstellung“ innerhalb des ge-

nannten ZESS Kurses hat die Gleichstellungsbeauftragten der Sozialwissenschaftlichen und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät um Teilnahme und Präsentation gebeten. Die Teilnehmenden sind mehrheitlich der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zugehörig, weswegen eine Teilnahme hier als sinnvoll erachtet wird, vor allem um Gleichstellung auch unter Studierenden ins Gespräch zu bringen.

- Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Hayn bei der Vor-Ort-Begutachtung des **SFB 1144 Poverty Reduction**.

## 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 liegt derzeit (Stichtag 1.12.2013) bei 28%.

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 weiblicher Professoren und damit der Steigerung von Diversität 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**  
Bisher scheint die aktive Rekrutierung vor allem von Bewerberinnen wenig fortgeschritten. Als Grund wird in den Kommissionen 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 Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber 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 Veröffentlichung 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.

#### Wissenschaftlerinnennachwuchs:

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

Für die Rekrutierung von Auswärts bedeutet dies, dass Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/wissenschaftlicher Mitarbeiter grundsätzlich breiter angelegt und nicht nur hochschulöffentlich (Personalinformationen) sein sollten, um eine möglichst hohe Zahl qualifizierter Bewerberinnen zu erhalten.

#### Geplante und mögliche Projekte:

- 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
- 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
- Im Rahmen der Diskussion um die Institutionalisierung eines Diversity-Managements an der Universität und der Bildung eines Diversity-Netzwerkes, wird sich herausstellen, inwieweit eine Zusammenarbeit zwischen Diversity und Gleichstellung möglich, machbar und wünschenswert ist



- Teilnahme an der Studienkommission
- Studentinnen-Marketing, vor allem für die Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Wirtschaftsinformatik, VWL, Master Finanzen, Rechnungswesen, Steuern und Master Steuerlehre)
  - Info/Werbeveranstaltung für Winf-Studierende von den Professoren der Wirtschaftsinformatik (evtl. im Rahmen von IKS)
- Auswahl von GastwissenschaftlerInnen und Lehrbeauftragten hinterfragen und transparenter gestalten, ggf. Quote
- Mentoring Angebot an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bekannter machen
- Ziel der Familienfreundlichkeit an der Fakultät hervorheben. Vor allem im Hinblick auf Sitzungen und Kolloquien, die nach den üblichen Kinderbetreuungszeiten stattfinden
- Seminarangebot zu „Schwierige Situationen meistern“ (z.B. Frau Padleschat)
- Internetformular auf der Gleichstellungshomepage mit der Möglichkeit, Feedback oder Anregungen zu übermitteln