

**Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät  
Georg-August-Universität Göttingen  
Christina Durant M.A.  
gewählt: 21.07.2010  
Amtszeit: 16.08.2010 bis 15.08.2012**

### **Ausgangssituation**

Die Gleichstellungsbeauftragte (GBA) ist weisungsfrei und damit unabhängig. Sie unterstützt die Fakultät in ihrem Gleichstellungsauftrag (NHG § 42.2). Dieser Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter ist im Hochschulrahmengesetz (HRG § 3), im Niedersächsischen Hochschulrahmengesetz (NHG §3.3) und in der Grundordnung der Universität (§19) festgehalten. die Fakultät verpflichtet sich demnach, Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen nach wie vor bestehenden Nachteile zu ergreifen, d.h. den Gleichstellungsauftrag zu erfüllen.

Um die Verstärkung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät zu gewährleisten, wurde seit 01.01.2009 die Stelle der GBA als hauptamtliche Stelle (0,5-TVL 13-Stelle) für die Dauer von 3 Jahren eingerichtet. Das Pilotprojekt "hauptamtliche GBA" wird teilweise aus präsidialen Geldern, teilweise aus Fakultätsgeldern finanziert.

Im Zeitraum zwischen dem Sose 2009 und WiSe 2011/12 wurde die GBA durch aus dezentralen Studienbeiträgen finanzierten studentischen Hilfskräften unterstützt: eine studentische Hilfskraft (SHK, 40 Std./ Monat) zur Unterstützung bei der Organisation von Workshopprogramm und Veranstaltungsreihen und eine weitere SHK (16 Std./ Woche) im Bereich der Blaustrumpfbibliothek. Im Bereich der Koordination des Mentoringprogramms für Postdoktorandinnen ist eine wissenschaftliche Hilfskraft (86 Std./ Monat beschäftigt). Finanziert wird diese Stelle aus den Mitteln des Professorinnenprogramms.

### **Tätigkeitsspektrum**

Das Gleichstellungsbüro leistet seit seinem Bestehen professionelle und kontinuierliche Unterstützung bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags der Fakultät.

Die Aufgaben entsprechen einer Querschnittstätigkeit aus allgemeiner Interessenvertretung, Verwaltungsaufgaben und Fakultätsmanagement.

Die GBA vertritt die Interessen aller Fakultätsmitglieder in Bezug auf eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung, sie berät und unterstützt in den Themenbereichen Studieren mit Kind, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei Verstößen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und betreibt gezielte Frauen- und Nachwuchsförderung.

Ein zentraler und prozentual großer Anteil an der Arbeitszeit der GBA ist die Betreuung von Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren. Auch die Mitarbeit in universitären Gremien spielt eine große Rolle.

Neben diesen zentralen Aufgaben der GBA hat sich am Gleichstellungsbüro ein rege genutztes Workshopangebot für Studierende etabliert. Die 2010 wieder belebte Blaustrumpfbibliothek wird mittlerweile in intensiver Zusammenarbeit mit dem Asta betreut. Darüber hinaus ist es gelungen mit Geldern des Professorinnenprogramms ein Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen an der Fakultät einzurichten, dessen erste Runde kürzlich eine sehr positive Zwischenevaluation erfahren hat.

Nicht zuletzt gilt es das G-Reihe zu erwähnen - eine Veranstaltungsreihe, die aus den Aktivitäten des Gleichstellungsbüros anlässlich des Tages gegen Gewalt gegen Frauen (25.November) entstanden ist und seit 2011 jeweils zu Anfang des Jahres über den Zeitraum von 4 bis 6 Wochen Vorträge und Workshops rund um die Themen "Geschlecht - Grenzen - Gleichstellung - Gewalt" präsentiert.

Im folgenden wird auf die einzelnen Tätigkeitsbereiche kurz eingegangen.

## **Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren**

Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren bilden einen zentralen und zeitlich enorm umfangreichen Bereich der Tätigkeit der GBA. Ihre Beteiligung dient vor allem der Qualitätssicherung und der Gewährleistung eines offenen und gerechten Verfahrens. Sie ist an jeder personalrechtlichen Maßnahme von der Ausschreibung über die Mitarbeit in der Findungskommission bis zur Besetzung der Stelle zu beteiligen. Auch Vertretungen, Verlängerungen, Änderung der Arbeitszeit und Höhergruppierungen bedürfen ihrer Zustimmung. Bei Berufungsverfahren ist die GBA ebenfalls am gesamten Verfahren beteiligt und wirkt beratend mit.

Ihre Aufgaben sind wie folgt:

- Stellenausschreibung nach dem AGG prüfen und abstimmen
- Sichtung von Bewerbungsunterlagen
- Feststellung der ordnungsgemäßen Beteiligung aller Gremien-/ Kommissionsmitglieder
- Begleitung des Auswahlgesprächs
- Abgabe einer schriftlichen Einwilligung und Abzeichnen der Einstellungsunterlagen

Bei Berufungsverfahren kommt noch hinzu:

- Beratung bei der Ausrichtung des Profils der Professur und bei der Erstellung des Freigabeantrags
- Stellungnahme der GBA (Voraussetzung für den Fortgang des Verfahrens)

In der aktuellen Amtszeit war ich an über 400 Stellenbesetzungsverfahren und bisher 15 Berufungsverfahren beteiligt. Eine Übersicht über die von mir betreuten Berufungskommissionen befindet sich im Anhang. Ebenso eine Übersicht über die Veränderung des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Stellen.

## Eindrücke

Die personelle Ausstattung des Gleichstellungsbüros mit einer halben Stelle reicht leider nicht aus, um alle Verfahren so intensiv zu betreuen, wie dies wünschenswert wäre. Bei gleichzeitig stattfindenden Auswahlverfahren muss zwangsläufig eine Gewichtung vorgenommen werden, die zumeist zu Gunsten der Berufungskommissionen ausfiel. Jedoch kam es auch dort gelegentlich zu Überschneidungen.

Die Teilnahme der GBA an Stellenbesetzungsverfahren und Berufungskommissionen wird vermehrt von den anderen Teilnehmenden als Bereicherung erfahren, das Wissen der GBA als das einer Expertin geschätzt. Durch die kontinuierliche Teilnahme von GBA an Stellenbesetzungsverfahren herrscht mittlerweile eine weitreichende Sensibilisierung bei der Berücksichtigung der Lebensumstände von Bewerber/innen (Eltern-/ Betreuungszeiten etc.) bei der Beurteilung ihrer fachlichen Eignung für die jeweilige Stelle.

Unsachlichen Argumentationen in Stellenbesetzungsverfahren konnten durch die Beteiligung von GBA häufig unterbunden werden.

## **Mitarbeit in Gremien**

In den Fakultätsgremien setzt sich die GBA für die nachhaltige Verankerung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags der Fakultät ein. Sie ist Mitglied in den folgenden Fakultätsgremien:

- Fakultätsrat
- Struktur- und Haushaltskommission
- Gleichstellungskommission
- Studienkommission
- Prüfungskommission

Darüber hinaus arbeitete ich in den folgenden Gremien mit:

- Gleichstellungsrat
- AG dezentrale Gleichstellung
- AG Schlüsselkompetenzen

Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens ist es nicht möglich, an allen Gremien regelmäßig teilzunehmen. Regelmäßige Teilnahme war möglich an den Sitzungen des Fakultätsrates, der Struktur- und Haushaltskommission, der Gleichstellungskommission und im Gleichstellungsrat der Universität sowie an der AG dezentrale Gleichstellung

### **Vernetzung und Arbeit in Netzwerken**

Für die Arbeit der GBA ist die Vernetzung mit der zentralen GBA und den dezentralen GBA der Fakultäten, aber auch mit anderen Institutionen der Universität von großer Bedeutung. An die von meinen Vorgängerinnen initiierten Netzwerke konnte ich anknüpfen, außerdem arbeitete ich regelmäßig in den folgenden Netzwerken mit, bzw. habe sie teilweise mit initiiert:

- Gemeinsam mit den GBA der Agrarwissenschaften, der Sozialwissenschaftlichen Fakultät und der Stabsstelle Zukunftskonzept habe ich die AG dezentrale Gleichstellung ins Leben gerufen. Diese AG setzt sich intensiv mit den praktischen Inhalten der Gleichstellungsarbeit auseinander, erarbeitet Leitfäden und bietet kollegiale Beratung an.
- Enge Kooperation mit den Koordinatorinnen der Mentoringprogramme des Dorothea-Schlözer-Programms bzw. der Stabsstelle Zukunftskonzept und der UMG sowie mit der GSGG, die den Mentees des fakultätseigenen Programms eine Teilnahme an den Veranstaltungen der anderen Programme und damit eine übergreifende Vernetzung mit anderen Wissenschaftlerinnen ermöglicht.
- Kooperation mit der GBA der Sozialwissenschaftlichen Fakultät sowie mit den Fachschaftsräten der Sozialwissenschaftlichen und der Philosophischen Fakultät und dem Asta sowohl bei der Umsetzung von Veranstaltungen als auch bei akut auftretenden Problemen (vgl. Beratungsgespräche).
- Kooperation mit den Studienberatungsstellen für Schwerpunkt Diversity und Mentoring und Schwerpunkt Schlüsselkompetenzen und Professionalisierungsbereich für die Umsetzung von Schulungsangeboten für Studierende, gleiches gilt für die Koordination der KOMPASS-Reihe.
- Teilnahme an der Tagung "Diversity entdecken" vom 10. bis 11.11. in Frankfurt a. M.

### **Beratungs- und Informationsgespräche**

Ein wichtiger Teil meiner Arbeit bilden Beratungs- und Informationsgespräche.

Häufig an mich heran getragene Themen beziehen sich auf

- Studieren mit Kind (Fragen zu Betreuungsangeboten, Studienorganisation, Unterstützungsleistungen etc.)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Fragen zu Mutterschutz/ Elternzeit, Rückkehr in den Beruf, Teilzeitbeschäftigung und weitere arbeitsrechtliche Aspekte, Telearbeit etc.)
- Stipendien, Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten speziell für weibliche Studierende und Beschäftigte

Erfreulicherweise seltener, jedoch in der Regel deutlich zeitintensiver in der Beratung sind Gespräche zu den Themenkomplexen:

- sexuelle Belästigung und Übergriffe (z. T. verbunden mit akutem Eingreifen von Seiten der GBA)
- Mobbing durch Kommiliton\_innen oder am Arbeitsplatz

Gerade für die beiden letztgenannten Fälle ist eine kontinuierliche und unabhängige Anlaufstelle bei der GBA unerlässlich. Die Beratungsformen reichen von schriftlicher über telefonischer bis hin zu persönlicher Beratung. Oft berate ich Personen über einen längeren Zeitraum hinweg, häufig auch in Verknüpfung mit anderen Einrichtungen der Universität (Betriebsrat/ Personalrat/ Personalabteilung). Die größte Gruppe nehmen Studierende mit Kind ein. Hier zeichnet sich deutlich ein schon seit Einführung der modularisierten Studiengänge einsetzender Trend fort.

## **Weitere Projekte des Gleichstellungsbüros**

### Workshopprogramm für Studierende

Das Workshopangebot des Gleichstellungsbüros der Philosophischen Fakultät findet seit WS 2009/10 statt und trifft bei den Studierenden auf gute Resonanz. Alle Workshops sind bisher äußerst positiv evaluiert worden. Wiederholt wurde in diesem Zusammenhang von den Studierenden der Wunsch nach Weiterführung des Angebotes und vertiefenden Kursen geäußert. Aus Sicht der Studierenden besteht ein hoher Bedarf daran auch weiterhin die kostenlose Möglichkeit zu haben, fachliche und soziale Kompetenzen zu erweitern, zu stützen und zu schulen, sowie außercurriculare Qualifikationen zu erwerben. Angeboten werden auf die Lebensrealität von Studierenden bezogene Workshops, die inhaltlich auf die Förderung und Unterstützung ihrer fachlichen und sozialen Kompetenzen, sowie auf einen stressfreieren Uni-Alltag zielen. Bisherige und zukünftige geplante Themen: Moderationstechniken, Kommunikations- und Sozialkompetenz, Prüfungscoaching, freies Reden, Work-Life-Balance, Entspannungstechniken, Analyse von Geschlechterverhältnissen und Selbstverteidigung. Der analytische und kritische Umgang mit geschlechtsspezifischen Machtverhältnissen fließt dabei in die Konzeption und das Angebot der Workshops ein. Zukünftig soll ein größerer Schwerpunkt auf genderspezifische Themen gelegt werden.

Die Bemühungen auch im Gleichstellungsbüro Workshops anzubieten, mit denen Studierende Credits erwerben können, war von Erfolg gekrönt, so dass im SoSe 2011 und WiSe 2011/12 je drei solcher Workshops angeboten werden konnten. Für die Fortführung dieses Angebotes ist eine enge Kooperation mit den Studienberatungsstellen Schwerpunkt Diversity und Mentoring und Schwerpunkt Schlüsselkompetenzen und Professionalisierungsbereich in Vorbereitung.

### TutorInnenschulung

Im Rahmen des Workshopsprogramms findet seit 2010 eine Schulung für studentische Tutor\_innen statt. Auch dieses Angebot konnte von mir erfolgreich weiter geführt werden. Die Schulung bietet die Möglichkeit, sich den komplexen Aufgaben und Fragen einer Tutor\_innentätigkeit auf theoretischer und praktischer Ebene zu nähern, darüber hinaus wird auch die Möglichkeit geboten, gender- und diversityspezifische Themenkomplexe zu diskutieren und in der späteren Tätigkeit gewinnbringend umzusetzen.

Auch für dieses Angebot ist zukünftig eine enge Kooperation mit den Studienberatungsstellen Schwerpunkt Diversity und Mentoring und Schwerpunkt Schlüsselkompetenzen und Professionalisierungsbereich geplant.

### Blaustrumpfbibliothek

Die seit 2010 im Gleichstellungsbüro aufgestellte feministische Sammlung "Blaustrumpfbibliothek" ist mit der Eröffnung des KWZ in dessen Bibliothek umgezogen. In enger Zusammenarbeit zwischen der GBA, dem Dekanat, dem Asta und dem Fachschaftratsrat der Fakultät ist es gelungen den einzigartigen Charakter der Sammlung weiterhin zu erhalten.

Die Sammlung wird auch zukünftig in einer Kooperation zwischen der GBA und dem Asta betreut. Zur stetigen Erweiterung auf Grundlage von studentischen Vorschlägen hat der Asta ein Budget von 1000,- € pro Jahr zur Verfügung gestellt. Die Verwaltung des Bestandes liegt nach wie vor in den Händen der GBA. Der Zeitschriftenbestand sowie die Archivalien verbleiben im Gleichstellungsbüro. Zur Pflege des sich durch Abonnements stetig erweiternden Zeitschriftenbestandes und der noch ausstehenden Aufarbeitung der Archivalien ist ab WiSe 2011/12 eine SHK aus Studienbeiträgen beantragt. Mit der Erschließung der Archivalien wird ein wichtiger Grundstein zur Erforschung der Geschichte der Göttinger Frauenbewegung gelegt.

#### Mentoring für Postdoktorandinnen

Mit Geldern des Professorinnenprogramms und des Gleichstellungsförderpools und mit großer Unterstützung der Koordinationsstelle Mentoringprogramm der Fakultät und einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin gelang es mir, ein Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen aufzubauen. Das Programm richtet sich an Kultur- und Geisteswissenschaftlerinnen der Philosophischen Fakultät der Universität Göttingen sowie Professorinnen und Professoren, die Freude daran haben, als Mentorinnen oder Mentoren eine Mentee zu unterstützen.

Die erfolgreich durchgeführte erste Runde ist im April in die Zwischenevaluation gegangen, deren Ergebnisse ein sehr positives Bild ergeben. An einer zweiten Runde des Projekts wird gerade intensiv gearbeitet.

Die Einrichtung des Programms ist Teil des 2009 verabschiedeten Gleichstellungsplans der Fakultät.

#### G-Reihe

Als Weiterführung von Veranstaltungen zum Tag gegen Gewalt gegen Frauen (25. November) findet seit 2011 eine große Veranstaltungsreihe jeweils am Anfang des Jahres statt. Im Spannungsfeld um die Begriffe "Geschlecht - Grenzen - Gleichstellung - Gewalt" finden in einem Zeitraum von 4 Wochen Workshops und Vorträge statt.

Die Veranstaltungsreihe ist eine Kooperation zwischen den Gleichstellungsbüros der Philosophischen und Sozialwissenschaftlichen Fakultät, den jeweiligen Fachschaftsräten und dem AstA. Finanziert werden die Veranstaltungen aus dezentralen Studienbeiträgen und Geldern des Asta. Für 2013 ist eine weitere Reihe in Planung.

Alle Projekte des Gleichstellungsbüros werden durch fakultätsweite Werbung flankiert, so dass eine öffentliche Sichtbarkeit des Gleichstellungsbüros gewährleistet ist. Zusätzlich stelle ich meine Arbeit im Rahmen der fakultätsweiten O-Phase und im Rahmen des KOMPASS-Programmes vor.

#### **Empfehlungen**

Im Verlauf meiner Amtszeit gewann ich den Eindruck, dass die Arbeit der GBA bei der überwiegenden Anzahl der Fakultätsmitgliedern geschätzt wird. Über das Maß meiner verpflichtenden Beteiligung an personalrechtlichen Maßnahmen hinaus wurde ich oft als Expertin heran gezogen. Vor allem die Menge der Anfragen von Studierenden mit Kind und Beschäftigten, die durch ihr Elternsein vor Herausforderungen bei der Ausübung ihres Berufes gestellt sind, spricht für die Notwendigkeit einer zuverlässigen und unabhängigen Anlaufstelle in Form einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

Obwohl die Fakultät ihren Frauenanteil im Bereich der unteren Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karrieren halten bzw. ausbauen konnte (vgl. Anhang), ist es beklagenswerterweise immer noch so, dass sich dieses erfreuliche Verhältnis auf den

oberen Qualifikationsstufen umkehrt. Um hier nachhaltige Effekte zu erzielen, ist eine nachhaltige und kontinuierliche Mitarbeit der GBA sowohl bei Personalentscheidungen, als auch im Bereich der Sensibilisierung unbedingt weiter notwendig.

Mit der Einführung des Mentoringprogramms für Postdoktorandinnen ist ein wichtiges Instrument bei der Beförderung der Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen worden, das weiter geführt und ausgebaut werden sollte.

Auf Universität und Fakultät kommt in Zukunft die große Querschnittsaufgabe Diversity zu. Im Bereich der Studienberatung wurde dem bereits mit der Einrichtung der Stelle Schwerpunkt Diversity und Mentoring Rechnung getragen. Die Expertise der GBA auch im Bereich Diversity ist nicht von der Hand zu weisen, so dass der Fakultät mit einer Zusammenarbeit dieser beiden Stellen bei der Umsetzung innovativer Projekte viel gewonnen hätte.

Die Arbeitsbelastung im Gleichstellungsbüro ist seit Jahren gleichbleibend hoch. Neben der Verantwortlichkeit für über 400 personalrechtliche Maßnahmen und 15 Berufungskommissionen, einer intensiven Beratungstätigkeit, den Schulungsangeboten für Studierende und der Umsetzung zweier Vortragsreihen habe ich in meiner Amtszeit das Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen entworfen, konzipiert und in einer ersten Runde umgesetzt. Dieses Arbeitsaufkommen ist mit einer 0,5-Stelle kaum zu bewältigen und zwangsläufig mit Überstunden verbunden. Eine Umsetzung der Aufgaben der GBA in bisheriger Form ist im Rahmen einer anderen Stellenausgestaltung nicht möglich.

#### Danksagung

Abschließend gilt mein Dank allen Fakultätsmitgliedern, die mich in der Umsetzung meiner Arbeit unterstützt haben. Mit Geduld, Rat und Tat stand mir das gesamte Kollegium des Dekanats, des Studien- und Prüfungsamtes und des DLZs zur Seite, durch die kollegiale Hilfe wurde mir die anspruchsvolle Arbeit im Gleichstellungsbüro von Beginn an erleichtert. Dafür mein herzlichster Dank!

Mein Dank gilt ebenfalls meinen studentischen Mitarbeiterinnen in der Betreuung der Balustrumpfbibliothek und der Workshopkoordination. Bedanken möchte ich mich ebenfalls bei der ehemaligen und derzeitigen Koordinatorin des Mentoringprogramms für Postdoktorandinnen, Britta Möller und Janna Petersen, sowie der ehemaligen Koordinatorin des Mentoringprogramms der Fakultät, Eva Wolff, die mit ihrem Engagement und Sachverstand zur Entstehung und Umsetzung des Mentoringprogramms für Postdoktorandinnen entscheidend beitrugen.

Dank spreche ich an dieser Stelle allen Mitgliedern der Gleichstellungskommission, insbesondere der Vorsitzenden Frau Prof. Dr. Habermas aus. Gleiches gilt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Frau Dr. Kirsch-Auwärter und meinen dezentralen Kolleginnen, der studentischen Vertretung in den Fachschaftsräten und im Asta, der Fakultätsreferentin Frau Schubert und den amtierenden und ehemaligen Dekan\_innen und Studiendekan\_innen der Philosophischen Fakultät, Frau Prof. Dr. Röckelein, Herrn Prof. Dr. Friedrich, Frau Prof. Dr. Schneider, Herrn Prof. Dr. Bergemann, Frau Prof. Dr. Karg und Herrn Prof. Dr. Busch.