



**Tätigkeitsbericht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten  
Philosophische Fakultät  
Georg-August-Universität Göttingen  
01.06.2008 – 31.12.2009**

**Eva Wolff, M.A., Amtszeit: 01.06.2008 – 31.05.2009**

- Von 01.06.2008 bis 31.12.2008 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (wissenschaftl. Hilfskraft, 86 Std./Monat) des Gleichstellungsbeauftragten Herrn Prof. Dr. Holtus.
- Seit 01.01.2009 auf Vorschlag der Gleichstellungsvollversammlung (03.12.2008) als hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (Angestellte, teilzeitbeschäftigt, 20 Std./Woche) vom Fakultätsrat bis 31.05.2010 bestimmt (vgl. § 19 Abs. 3 der universitären Grundordnung).

**Inhalt:**

1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und die gesetzlichen Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit
2. Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren
3. Veränderung des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Stellen 01/2008 bis 11/2009
4. Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen
5. Arbeit in Netzwerken
6. Beratung
7. Öffentlichkeitsarbeit
8. Entwicklung innovativer Gleichstellungskonzepte
9. Workshops und Gendertrainings
10. Weitere Projekte des Gleichstellungsbüros
11. Zukünftige Projekte und Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit
12. Empfehlungen

**1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und die gesetzlichen Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist weisungsfrei (also unabhängig) und unterstützt die Fakultät in ihrem Gleichstellungsauftrag (NHG §42.2). Dieser Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter ist im Hochschulrahmengesetz, im Niedersächsischen Hochschulrahmengesetz und in der Grundordnung der Universität festgehalten (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 Fakultät verpflichtet sich demnach, Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen 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 zu mahnen ist Teil der Amtsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Amtsbeginn war es mein Hauptbemühen, neben meinen allgemeinen Aufgaben als GBA eine Verstetigung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät sicherzustellen. Dies resultierte nach langen Bemühungen von Seiten der Fakultät, insbesondere mit Unterstützung der Gleichstellungskommission, Herrn Prof. Holtus, Frau Schubert und Frau Dr. Kirsch-Auwärter, in das 2jährige Pilotprojekt "Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte an der Philosophischen Fakultät". Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten wird für zwei Jahre, festgehalten in einer Zielvereinbarung mit dem Präsidium, als halbe TVL-Stelle vollständig aus präsidialen Mitteln finanziert. Nach Ablauf der zwei Jahre soll eine Evaluation des Pilotprojekts erfolgen. Dann muss die Fakultät entscheiden, inwieweit sie weiterhin Gleichstellungsarbeit fördern will. Dies sollte jedoch schon vor Ablauf der zwei Jahre erfolgen, um durchgehende Gleichstellungsarbeit zu gewährleisten.

Im Dezember 2012 wurde auf meinen Antrag hin und auf Empfehlung der Gleichstellungskommission durch den Fakultätsrat ein eigenes Budget für das Gleichstellungsbüro aus Mitteln des Gleichstellungsförderpools<sup>1</sup> genehmigt.

Ich beantragte im WiSe 2008/09 Gelder aus dezentralen Studienbeiträgen und konnte so eine studentische Mitarbeiterin beschäftigen, die mich seit SoSe 2009 bei der Organisation von Workshop- und Veranstaltungsreihen mit 40 Std./Monat unterstützt. Im Wintersemester 2009 arbeitete außerdem eine aus Studienbeiträgen finanzierte studentische Hilfskraft an der Einarbeitung von Büchern für fünf Stunden pro Woche im Gleichstellungsbüro.

Das Gleichstellungsbüro leistet seit seinem mehr als zehnjährigen Bestehen professionelle, kontinuierliche Unterstützung bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags der Fakultät. Die Aufgaben entsprechen einer Querschnittstätigkeit, ich unterstütze die Integration von Gleichstellung im Qualitätsmanagement der Fakultät. Dies wird im Folgenden dargestellt.

## **2. Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren**

In meiner Amtszeit habe ich über 580 personalrechtliche Maßnahmen (dies reicht über Stellenbesetzungsverfahren, Mutterschutzvertretung, Höhergruppierung bis zur Einwilligung in Ausschreibungsverzicht, Vertragsverlängerungen etc.) begleitet und bei sechzehn Berufungskommissionen beratend mitgewirkt. Meine Aufgaben bilde ich im Folgenden stichpunktartig ab, um einen Eindruck der zeitlich umfangreichen Arbeit zu vermitteln.

- Stellenausschreibungen nach dem AGG überprüfen und abstimmen
- Sichtung von Bewerbungsunterlagen
- Feststellung der ordnungsgemäßen Beteiligung aller Gremien- /Kommissionsmitglieder
- Begleitung der Auswahlgespräche
- Abgabe einer schriftlichen Einwilligung und Abzeichnen der Einstellungsunterlagen

Bei Berufungsverfahren kommt dabei noch hinzu:

- Beratung bei der Ausrichtung des Profils der Professur und bei der Erstellung des Freigabeantrags der Professur

---

<sup>1</sup> Siehe: <http://www.uni-goettingen.de/de/112361.html>

- Stellungnahme der GBA (Voraussetzung für den Fortgang von Berufungsverfahren)

Mit meiner Arbeit unterstütze ich die Einhaltung der Vorgaben des fakultären Frauenförderplans sowie der übergeordneten Richtlinien (Rahmenplan zur Gleichstellung, Grundordnung der Universität, NHG und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG). Ich begleite Organisationsveränderungen und Entwicklungsplanungen. Zudem fördere ich Gleichstellungsbemühungen, wie z.B. aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und die Transparenz in der Gremien- und Kommissionsarbeit.

Hier muss angemerkt werden, dass die personelle Ausstattung des Gleichstellungsbüros mit einer halben Stelle leider nicht ausgereicht hat, alle Verfahren so intensiv zu betreuen, wie dies wünschenswert wäre. Ich war gezwungen, die Arbeit in so fern zu gewichten, dass bei parallel tagenden Besetzungsverfahren und Kommissionssitzungen die Berufungsverfahren Vorrang erhielten und so nicht alle Verfahren und Gremien eng begleitet werden konnten.

#### Berufungskommissionen 5/2008 bis 12/2009

	Fach	Stelle	Bereich	Nachfolge	Berufungskommissionsmitglieder f/m	Auswärtige Gutachten f/m	Liste
1.	Romanistik	Heyne-W3	Sprachwissenschaft	Holtus	Prof.: 3f/2m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 1f/ 1m MTV: 2f	1m	1. Mann 2. Mann Verfahren scheiterte
2.	Deutsche Philologie	W3	Sprachwissenschaft: Schwerpunkt Semantik	Wichter	Prof.: 4f/1m Mitarb.: 2m Stud.: 1f/ 1m MTV: 2f	2m	1. Mann 2. Frau 3. Frau
3.	Deutsche Philologie	W2	Sprachwissenschaft: Schwerpunkt Historische Sprachwissenschaft des Deutschen	Cherubim	Prof.: 4f/1m Mitarb.: 2m Stud.: 1f/ 1m MTV: 2f	2m	Liste wurde von Stiftungsrat umgekehrt, daher: 1. Frau 2. Mann
4.	Deutsche Philologie: Interkulturelle Germanistik	W3 (Stiftungsprofessor)	Ostasienwissenschaft/China		Prof.: 2f/3m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 1f/ 1m MTV: 2f	1f/1m	1. Mann 2. Frau 3. Frau (jed. mit Sperrvermerk)
5.	Musikwissenschaft	W2 (Kooperation mit Hildesheim u. Hannover)	Musikethnologie	Brandl	Prof.: 3f/2m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 2f MTV: 2f		Kommission musste Verfahren einstellen
6.	Deutsche Philologie	W2 (von W1 mit tenure)	Sprachwissenschaft: Schwerpunkt germanistische Linguistik/Psycholinguistik				Einwerbung Professorinnen programm 1. Frau
7.	Englische Philologie	W2	Mediävistik: Sprachwissenschaft und Kultur des Mittelalters		Prof.: 2f/3m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 1f/ 1m MTV: 2f		Kommission musste das Verfahren einstellen
8.	CeMIS Centre for Modern Indian Studies	W3	Moderne Indische Geschichte		Prof.: 2f/3m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 1f/ 1m		Professur wurde ohne Berufungs-

					MTV: 2f		komm. u. Gleichstellungsbeauftragte vom Präsidium berufen <b>1. Mann</b>
9.	Englische Philologie	W2	Amerikanistik/Medial studies	Webelhuth	Prof.: 3f/2m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 2m MTV: 1f	1f/1m	<b>1. Frau</b> 2. Mann 3. Frau
10.	Romanistik	W1 ohne tenure	Sprachwissenschaft, Italianistik	Klenk	Prof.: 3f/2m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 2f MTV: 1f/1m	1f/1m	<b>1. Mann</b> 2. Frau 3. Frau
11.	CeMIS / Indologie	W2	Indische Religionen		Prof.: 1f/4m Mitarb.: 1f Stud.: 2f MTV: 2f		laufendes Verfahren
12.	Kulturanthropologie /Europäische Ethnologie	W2		Schmidt-Lauber	Prof.: 4f/1m Mitarb.: 2f Stud.: 2m MTV: 2f		laufendes Verfahren
13.	Geschichte	W3	Alte Geschichte	Lehmann	Prof.: 2f/3m Mitarb.: 1f/1m Stud.: 2f MTV: 1f		laufendes Verfahren
14.	Kunstgeschichte	W2	Kunstgeschichte des Mittelalters (besonders: Kunst der romanischen Länder)	Schnell			Freigabeantrag im FR bewilligt
15.	Interkulturelle Germanistik	W1	Fachdidaktik Chinesisch als Fremdsprache				Freigabeantrag im FR bewilligt
16.	Deutsche Philologie	W2	Didaktik der deutschen Sprache und Literatur				Freigabeantrag im FR bewilligt
Listenplatz 1: drei Frauen und fünf Männer Listenplatz 2: zwei Frauen und drei Männer Listenplatz 3: vier Frauen, kein Mann							

### Ergebnis:

Von acht Verfahren wurden drei erste Listenplätze mit einer Frau besetzt (37%). In den Verfahren hat sich die "Handreichung zur Sicherung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren"<sup>2</sup> als wertvolles Mittel für die Auseinandersetzung mit Qualitätsstandards und Gleichstellungsaspekten erwiesen. Die Akzeptanz von Gleichstellungsarbeit, z.B. die geschlechtssensible Bewertung akademischer Karriereverläufe, ist erfreulich hoch. Dennoch gilt Gleichstellungsarbeit, trotz des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages aller, häufig noch als alleinige Aufgabe der GBA. Auch Selbstverständlichkeiten, wie z.B. kinderfreundliche Sitzungszeiten und ernstzunehmende Einbeziehung der MTV-Gruppe als Expert\_innen in

<sup>2</sup> Sie wurde von der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung als Beschlussempfehlung entwickelt.

Berufungskommissionen, müssen häufig noch eingefordert werden.

### 3. Veränderung des Frauenanteils im Bereich der wissenschaftlichen Stellen 01/2008 bis 11/2009<sup>3</sup>

Stellentyp	01/2008		11/2009		% An- Abstieg des weiblichen Anteils
	Insges./weibl.	% weiblich	Insgesamt / weiblich	% weiblich	innerhalb von zwei Jahren
C4/W3	43/10	23,3	44/11	25	+ 1,7
C3/W2	21/14	66,67	25/14	56	- 10,67
W1	5/2	40	7/3	42,86	+ 2,86
C1-C2	14/7	50	56/29	51,79	+ 1,79
Bat IIa/TV-L 13	107/56	52	86/46	53,49	+ 1,49
A13-A15	20/4	20	62/23	37,1	+ 17,1
LfbA	-	-	30/23	76,67	
Lektor_innen			32/25	78,13	
Wissenschaftl. Stellen insgesamt	214,5/95 (ohne LfbA und Lekt.)	44,4	280/126 (ohne LfbA und Lekt.)	45,00	+ 0,6
Studierende	4161 (SoSe 2008)	66,2	4380 (WS 2009/10)	von Contolling noch keine Angaben mögl.	
Absolventinnen	494 (von BA bis Promotion, SoSe 2008)	70	von Contolling noch keine Angaben mögl.		

#### Ergebnisse des Gleichstellungscontrolling:

- Weiblicher Anteil bei W2/W3-Professuren insgesamt bei 36,23 %, jedoch bei W3-Stellen nur 25%.
- Statusniedrige Stellen (LfbA, Lektor\_innen) sind zum großen Teil mit Frauen besetzt.
- Insgesamt liegt der weibliche wissenschaftliche Stellenanteil bei 45% (ohne Lektor\_innen und LfbAs), die Zahl der weiblichen Absolventinnen wird (nach Schätzungen und Heranziehen der Zahlen von 1/2008) mit ca. 70% sehr viel höher liegen. Dies lässt auf genderspezifische Diskriminierung, bzw. Segregation im Karriereverlauf schließen.
- Die in den DFG-Gleichstellungsstandards von den Gremien der Fakultät verabschiedeten Zahlen für 2012 können nicht erreicht werden, sollten sich die Anteile weiblicher Wissenschaftlerinnen auf den Spitzenpositionen nicht deutlich verbessern. So wurde ein für die Gesamtheit der weiblichen Professuren zu erreichender Wert von 40%

<sup>3</sup> Diese Tabelle dient nur als grober Überblick über gleichstellungsrelevante Tendenzen, da z.B. noch nicht die Befristungen, W1 mit oder ohne Tenure Track, Teilzeitstellen etc. in den Blick genommen wurden. Eine Feinanalyse wird bei der Novellierung des Gleichstellungsplans im SoSe 2010 aufgeführt. Zahlen übernommen aus der Statistik des universitären Controlling und des Dekanats.

angegeben. **Im Moment beträgt die Zahl der weiblichen Wissenschaftlerinnen (W1-W3) an unserer Fakultät jedoch nur 36,84%.** Mit einer Steigerung von mehr als 3 Prozent ist in den nächsten zwei Jahren ohne größere Anstrengungen nicht zu rechnen!

### 3. Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen

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

- Fakultätsrat (FR)
- Struktur- und Haushaltskommission (SHK)
- Studienkommission
- Gleichstellungskommission
- Prüfungskommission für B.A.- und M.A.-Studiengänge

In der Gleichstellungskommission habe ich die Vorsitzende in ihrer Arbeit unterstützt und die Sitzungen und die Anträge an den Gleichstellungsförderpool koordiniert. Leider ist es mir bei dem großen Arbeitsaufkommen nicht möglich gewesen, an allen Kommissionen regelmäßig teilzunehmen, auch überschritten sie sich zeitlich teilweise. Regelmäßig teilgenommen habe ich an den Sitzungen des FR und der SHK und der Gleichstellungskommission.

Sonstiges:

- Teilnahme an den Vorstandssitzungen der GSGG
- Teilnahme an Zielvereinbarungsgesprächen (Vertretung von Dr. Kirsch-Auwärter) mit dem Präsidium
- Teilnahme an der Budget-AG 2009

### 5. Vernetzung und Arbeit in Netzwerken

Für die Arbeit der GBA ist die Vernetzung mit der zentralen GBA und dezentralen GBAs der Fakultäten aber auch anderen Institutionen, wie z.B. der Personalentwicklung und dem Controlling von großer Bedeutung. So konnte schon fruchtbare Zusammenarbeit entstehen, wie z.B. Veranstaltungsreihen, Workshops und die Organisation und Koordination von Weiterbildungsangeboten für GBAs. Auch für den Austausch neuester Erkenntnisse der gleichstellungsrelevanten Forschung sind diese Netzwerke sehr bedeutsam. Unter anderem arbeite ich regelmäßig in den folgenden Kommissionen und AGs mit, bzw. habe diese initiiert:

- Gleichstellungsrat der GBAs der Universität
- AG "Nein! Zu Gewalt an Frauen und Transgender"
- (Mit-)Initiierung von Interessengruppen zum Thema gleichgeschlechtliche Partnerschaft, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Betroffene von sexualisierter Gewalt

- Monatlicher Jour fixe mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der GBA der Sozialwissenschaften
- Besuch der "7th European Feminist Research Conference" in Utrecht (Bericht in der Onlineausgabe der AUGUSTE)
- Kooperation mit dem Sozialreferat des AStA 2008/2009 für gemeinsame Kampagnen zur Prävention von sexualisierter Gewalt

Mit der Koordinatorin des B.A./M.A- Geschlechterforschungsstudiums besteht eine gute Vernetzung. Außerdem konnte ich eine sehr gute Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeitsreferentin, dem Prüfungsamt und dem Studiendekanat der Fakultät etablieren bzw. an die Arbeit meiner Vorgängerinnen anknüpfen.

## 6. Beratung

Beratung und Hilfestellung bei genderspezifischen Fragen sind ein bedeutender Teil meiner Arbeit. Ich berate alle Mitglieder der Fakultät (MTV, Studierende und wissenschaftliches Personal) zu den folgenden Bereichen:

- Beratung und Begleitung für Betroffene von sexueller Belästigung an der Fakultät und deren Unterstützer\_innen
- Karriereberatung für Frauen (z.B. Stipendien)
- Beratung und Begleitung für Betroffene von Mobbing
- Beratung für studierende und angestellte Eltern
- Behandlung von Beschwerden bei Verstößen gegen das AGG
- Unterstützung der wissenschaftlichen Einrichtungen bei allen Gleichstellungsmaßnahmen, der Qualitätssicherung und -verbesserung
- bei sonstigen, die Gleichstellung betreffende Fragen (z.B. Freigabeanträgen, Genderrelevanz von Forschungsvorhaben, gendergerechte Lehrinhalte, gendersensible Vermittlungsformen, geschlechtergerechte Sprachregelungen, gendergerechte Personalführung und -entwicklung)

Die Beratungsformen reichen von schriftlicher über telefonische Beratung und persönliche Beratung (auf Wunsch anonym und außerhalb meiner Büroräume). Oftmals berate ich Personen über einen längeren Zeitraum und mehrere Sitzungen hinweg. Dabei arbeite ich, z.B. bei Mobbingverfahren oder Fällen sexualisierter Gewalt auch mit anderen Institutionen zusammen (z.B. Betriebsrat oder Frauenberatungsstellen), bei Fragen zu Elternsein/Mutterschutz auch mit dem betriebsärztlichen Dienst und der Personalabteilung. Insgesamt hat die Inanspruchnahme von Beratung auf Seite studierender Eltern (v.a. Frauen) stark zugenommen, dies ist meiner Meinung nach bedingt durch die gestrafften BA-Studiengänge, die eine Vereinbarkeit von Studium und Familie nahezu unmöglich machen. Auch Fälle von Stalking und sexueller Belästigung im Internet (durch Mails oder in Foren wie

studi.vz) sind verstärkt an mich herangetragen worden.

## 7. Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit ist ein wichtiges Instrument um Gleichstellungsarbeit an der Fakultät sichtbar zu machen und ihre Akzeptanz weiter auszubauen. Unterstützt durch eine von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten getragene Marketingfortbildung, erarbeitete ich im Rahmen einer Facharbeit ein passgenaues Marketingkonzept und eine Corporate Identity für das Gleichstellungsbüro.<sup>4</sup> Auch hielt ich vor dem Gleichstellungsrat einen Vortrag zu Gleichstellungsmarketing und konzeptionierte einen Marketingleitfaden für GBAs.

Ich überarbeitete und erweiterte den Internetauftritt, gestaltete Informationsposter und -flyer. Hier stieß ich an Grenzen, da mir bis 12/2009 keine finanziellen Ressourcen für Marketingmaßnahmen, z.B. für das Drucken des Informationsflyers, zur Verfügung standen. Ich greife nun auf WEB 2.0-Plattformen als Werbemedium zurück, dadurch erreiche ich kostenfrei eine große Zahl Studierender.

Ich baute die PR-Arbeit für das Gleichstellungsbüro aus und konnte mehrere Artikel in der regionalen Tageszeitung, in Uni- und Stadtmagazinen und im Radio platzieren, z.B. mit Themen der Gleichstellungsbemühungen der Fakultät allgemein, aber auch gezielt Informationen zu meinen Veranstaltungen.

Darüber hinaus gab ich in Zusammenarbeit mit dem Allgemeinen Studierendenausschuss (ASStA) und der GBA der Sozialwissenschaften einen Ratgeber gegen sexualisierte Gewalt an der Universität Göttingen heraus, der nun schon in der zweiten Auflage erscheint.

Ich stellte mich und meine Arbeit im Rahmen von Orientierungsphasen, Fachgruppen, Seminaren und dem "Tag der offenen Tür" der GSGG vor. Ich führte in Kooperation mit dezentralen Frauenbeauftragten mehrere öffentlichkeitswirksame, universitätsweite Projekte (Vorträge, Podiumsdiskussionen und Workshops) durch, die präventiv auf das Tabuthema Sexualisierte Gewalt aufmerksam machen und sensibilisieren sollen.

- **2008/2009 Projektreihe "Sexualisierte Gewalt gegen Frauen an der Universität"**
- **2009/2010 Veranstaltungsreihe "Nein! zu Gewalt an Frauen und Transgender"**

## 8. Entwicklung innovativer Gleichstellungskonzepte

Ich erarbeitete in Abstimmung mit den Gremien der Fakultät Maßnahmen für die fakultäre Stellungnahme zu den **Gleichstellungsstandards** der Deutschen Forschungsgemeinschaft und setzte mich erfolgreich für die Schaffung von zwei Stipendien für Postdoktorandinnen im Rahmen des **Dorothea Schlözer-Stipendienprogramms** ein. Auch unterstützte ich die Fakultät in der erfolgreichen Einwerbung einer Professur im Rahmen des **Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder** und in der Umsetzung der darin beschriebenen Gleichstellungsmaßnahmen.

Hier ist zu betonen, dass das Bemühen um wirksame Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit die Fakultät bei der Einwerbung von Drittmitteln unterstützt und das positive Bild der Fakultät über die Universitätsgrenzen hinaus steigert.

---

<sup>4</sup> Wolff, Eva: Marketinginstrumente für Gleichstellungsbeauftragte an der Georg-August-Universität Göttingen, 2009.

## 9. Workshops und Gendertrainings

Seit Sommersemester 2009 führe ich mit Unterstützung einer studentischen Mitarbeiterin die erfolgreiche Arbeit der vorangegangenen GBAs fort und organisiere Workshops, für die nun Credits im Schlüsselqualifikationsbereich der Studiengänge der Fakultät erworben werden können und die durch Studienbeiträge finanziert werden.

Durch den Erwerb von Schlüsselqualifikationen kann ein geschlechtersensibles "Karrieremanagement" der Studierenden unterstützt werden, dies vor allem in Hinblick auf die Verbesserung inner- und außeruniversitäre Karrierewege und Rollenmodelle. So wird die Chancengleichheit der Studierenden der Fakultät gefördert.

Angebote Workshops seit August 2009:

- Moderationstechniken
- Sicherer Umgang mit schwierigen Gesprächspartner\_innen -Nie wieder sprachlos-
- Geschlechterverhältnisse im Unialltag - erkennen, analysieren, verändern.
- Kommunikation- und Sozialkompetenz
- Ich wehr mich! Wendo Anfänger\_innenkurs
- Stressverhalten und Stressprävention
- Konstruktives Konfliktverhalten und der produktive Umgang mit Aggressionen

Die Workshops wurden sehr gut angenommen und durchgehend positiv evaluiert. Darüber hinaus konzipiere ich in Zusammenarbeit mit Frau Dr. Yalcin vom Studienbüro ein Schulungsprogramm für zukünftige Tutor\_innen, das im Frühjahr 2010 stattfindet.

In Kooperation mit der Graduiertenschule für Geisteswissenschaften organisierte ich erfolgreich ein Gendertraining für Promovierende. Diese Kooperation wird im März 2010 fortgeführt.

## 10. Weitere Projekte des Gleichstellungsbüros

Im Sommersemester 2009 gelang es mir mit Hilfe von engagierten Studentinnen, die "verschollene" **feministische Sammlung "Blaustrumpfbibliothek"** in die Räumlichkeiten des Gleichstellungsbüros zu überführen. Die in über 20 Umzugskartons verstaute Bücher- und Zeitschriftensammlung des ehemaligen FrauenLesben-Referates wurde im Jahr 2000 auf Grund des politischen Wechsels im AstA in Kellerräumen eingelagert.

Nun wird sie von einer studentischen Hilfskraft (durch dezentrale Studienbeiträge ermöglicht) gesichtet, sortiert, in den OPAC der Universitätsbibliothek eingegeben und so der Öffentlichkeit wieder zugänglich gemacht. 2012 wird die Sammlung voraussichtlich in die fächerübergreifende Bibliothek des Kulturwissenschaftlichen Zentrums integriert. Mit Hilfe einer Praktikantin plane ich im SoSe 2010 eine Eröffnungsreihe mit einem Vortrag, einem "Tag der offenen Tür" und einem Erzählcafé um den Bekanntheitsgrad der Sammlung zu steigern.

Mit Geldern aus dezentralen Studienbeiträgen gelang es mir, ein **mobiles Kinderzimmer** für die Philosophische Fakultät einzurichten. Dabei handelt es sich um zwei Kisten, die mobil für Notfallkinderbetreuung eingesetzt werden können, bis die Fakultät ein Arbeitszimmer für Eltern und Kinder eingerichtet hat. Sie enthalten vom Toilettenaufsatz, Wickelaufgabe, Stillkissen und Spielzeug alles, was hilft, die Fakultät kinderfreundlicher zu machen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu unterstützen.

## 11. Zukünftige Projekte und Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit

In kommender Zeit gilt es neue Herausforderungen zu meistern. Es steht an:

- die Novellierung des Gleichstellungsförderplans,
- die Evaluierung des Pilotprojekts "Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte",
- die Optimierung der Öffentlichkeitsarbeit hin zu mehr Internationalität (z.B. englische Versionen des Informationsmaterials des Gleichstellungsbüros),
- ein spezielles Mentoringprogramm zur Förderung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Zusammenarbeit mit der neuen "Koordinationsstelle Mentoring" des Studiendekanats aufzubauen,
- die Stärkung der Interessen der MTV-Gruppe,
- die Vernetzung mit GBAs, Studierendengruppen und außeruniversitären Institutionen auszubauen,
- eine Kultur der Gleichstellung an der Fakultät weiterhin zu befördern und Fakultätsmitglieder darin zu bestärken, eigenständig Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln, die aus Geldern des fakultären Förderpools finanziert werden könnten.

Die Schritte hin zu mehr Gleichstellung und die gute Zusammenarbeit mit dem Dekanat, dem zentralen Gleichstellungsbüro, den Studierendengruppen und der Personalabteilung müssen weiter ausgebaut und verstetigt werden.

## 12. Empfehlungen

Die Philosophische Fakultät ist nach Studierendenzahlen die größte, nach der Anzahl der Beschäftigten die drittgrößte und mit ihrer internen Struktur mit dreißig Seminaren, Zentren und Instituten verschiedener Fachrichtungen die komplexeste Organisationseinheit der Universität. Der aus Gleichstellungsperspektive hoffnungsvoll hohe Anteil weiblicher Absolventinnen in den Geisteswissenschaften wird mit den Zahlen der Wissenschaftlerinnen auf Spitzenpositionen konterkariert. Dem erkennbaren Einbruch der Karriereverläufe von Geisteswissenschaftlerinnen ist daher dringend entgegen zu wirken.

Leider nehme ich seit einiger Zeit auf Grund von ökonomischen und institutionellen Zwängen eine Abnahme der Gleichstellungsbemühungen der Fakultät wahr. So wurde z.B. trotz verabschiedeter DFG-Gleichstellungsmaßnahme der Förderpool für Gleichstellungsmaßnahmen auf die Hälfte seines eigentlichen Budgets gekürzt.

Die schon 2006 im Frauenförderplan enthaltenen Anregungen, die Fakultät kinderfreundlicher zu gestalten und die Einführung der Möglichkeit eines Teilzeitstudiums konnten bis heute nicht umgesetzt werden.

Die Arbeitsbelastung im Gleichstellungsbüro ist stark angestiegen, da im Gegensatz zu meinen zwei Vorgängerinnen ich allein als Gleichstellungsbeauftragte für die Fakultät tätig bin. Ich arbeitete mich ohne Übergabezeit allein in meinen Aufgabenbereich ein und war für 580 Stellenbesetzungen und 16 Berufungsverfahren zuständig. Auch die Beratungstätigkeit ist auf Grund der angespannten Haushaltslage, Sparmaßnahmen im personellen Bereich und der Einführung der B.A./M.A.-Studiengänge stark angestiegen. Durch die hohe Verantwortung, die mit dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten verbunden ist, ist das Arbeitsaufkommen daher kaum mit einer 50%-Stelle zu bewältigen und mit hohen Überstundenzahlen verbunden.

Diesen ungünstigen Entwicklungen kann entgegen gewirkt werden, indem

- die Kontinuität und Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit durch eine langfristige finanzielle Stellenausstattung gesichert wird,
- institutionalisierte, von der Gleichstellungsversammlung gewählte Instituts-gleichstellungsbeauftragte nach dem Beispiel anderer Fakultäten ehrenamtlich die Arbeit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten unterstützen,
- die Nachhaltigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen gefördert wird (z.B. durch die Verstetigung eines Förderpools für Gleichstellungsmaßnahmen),
- der Aufbau von Projekten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch finanzielle und personelle Ressourcen unterstützt wird,
- eine noch stärkere Anbindung an das Fach Geschlechterforschung stattfindet und bei der Neubesetzung von Professuren ein Geschlechterforschungsprofil oder zumindest die Teilnominierung für Geschlechterforschung angestrebt wird.
- eine Dual Career-Strategie ausgearbeitet wird, die für die Fakultät praktikabel und tragfähig ist,
- flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten (u.a. ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer) geschaffen und die Vereinbarkeit von Familie und Karriere verbessert wird, z.B. durch die Einführung des Teilzeitstudiums und finanzieller Unterstützung (Kinderbetreuungsgeld bei Tagungen etc.), die Organisationsstrukturen familienfreundlicher gestaltet werden,
- das fakultäre Umsetzen und Implementieren des Frauenförderplans, des Professorinnenprogramms und der DFG-Gleichstellungsmaßnahmen von allen Mitgliedern der Fakultät ernst genommen und aktiv unterstützt wird.



### Danksagung:

Abschließend gilt mein Dank all den Menschen inner- und außerhalb der Philosophischen Fakultät, die durch ihr Engagement dazu beitragen (ehrenamtlich und unter großen Zeit- und Kraftopfern), dass der Gleichstellungsauftrag der Fakultät nicht nur hohle Phrase bleibt. Sie haben mich unterstützt, mich ermutigt und Gleichstellung in Gremien und Kommissionen durch aktives Handeln gefördert.

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!

Meinen studentischen Mitarbeiter\_innen gilt meine besondere Verbundenheit, ohne ihr ehrenamtliches Engagement hätte ich viele Projekte nicht verwirklichen können.

Dank spreche ich an dieser Stelle allen Mitgliedern der Gleichstellungskommission, insbesondere den Vorsitzenden Frau Prof.(in) Winko und Frau Prof. (in) Habermas aus. Gleiches gilt der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Frau Dr. Kirsch-Auwärter und meinen dezentralen Kolleginnen, der studentischen Vertretung, der Fakultätsreferentin Frau Schubert und den amtierenden und ehemaligen Dekan\_innen der Philosophischen Fakultät.