



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

Tätigkeitsbericht Gleichstellung an der
Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Amtszeit: 01.06.2014 – 31.05.2016

Stand: 18.04.2016

Vorgelegt von:

Dorothee Konings, Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Melanie Klett, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

INHALT

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

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 2014 Frau Dorothee Konings als Gleichstellungsbeauftragte und Frau Dr. Melanie Klett als Stellvertreterin (in Fällen der Abwesenheit von Frau Konings) gewählt. Diese Wahl wurde vom Fakultätsrat 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 Stellvertreterin Frau Dr. Klett wird für ihre Gleichstellungstätigkeiten während ihrer Arbeitszeit freigestellt.

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

2 Personalmaßnahmen nach TV-L und BBesG

Die Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen besagt in §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.

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

Im Zuge von Stellenbesetzungen berieten Frau Konings und Frau Dr. Klett in ca. 95 Fällen (im Vergleich zu ca. 70 Fällen in der vorherigen Amtszeit) 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.

Die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache ist dabei mehrheitlich bereits umgesetzt, wenn die Texte die Gleichstellungsbeauftragten erreichen. Im Fokus der Amtszeit stand daher das Optimieren der Texte, um durch die Vermeidung von extremen Begriffen potentielle Kandidatinnen und Kandidaten abzuschreiben (z.B. überdurchschnittlicher Abschluss). Die Veränderungsvorschläge wurden überwiegend eingearbeitet.

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

Die Gleichstellungsbeauftragten haben 27 Anträgen (vorher 19) auf Ausschreibungsverzicht zugestimmt und berieten 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. Darüber hinaus widerspricht ein Ausschreibungsverzicht der im Grundgesetz festgelegten Bestenauslese.

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

Anträge auf personalrechtliche Maßnahmen:

Insgesamt haben Frau Dr. Klett und Frau Konings mehr als 75 personalrechtliche Maßnahmen (Neu-Einstellungen) nach TV-L bzw. BBesG begleitet. 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.

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

Während der Amtszeit nahm die Gleichstellungsbeauftragte an 3 (2 W3/ 1 W2) Berufungsverfahren, einer Auswahlkommission W1 und einem Tenure-Track Verfahren 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 06/2014 – 05/2016					
	Fach	Bezeichnung	Nachfolge	Bewerberfeld [persönliche Vorstellung]	Liste
1.	VWL	W3- Internationale Ökonomik	Prof. Rübél	3f/32m [1f/8m]	1. Mann 2. Mann 3. Frau 4. Mann Neuausschreibung notwendig, keine Zusagen erhalten
2.	VWL	W3- Internationale Wirtschaftspolitik	Prof. Ohr	9f/46m [2f/9m]	1. Mann 2. Mann 3. Mann 4. Frau
3.	Wipäd	W1-Wirtschaftsdidaktik	neue JP		wurde zwei Mal ausgeschrieben und auf Grund mangelnder Qualität der BerwerbInnen nicht besetzt
4.	VWL	W2-Entwicklungsökonomik mit Schwerpunkt Südasien	Prof. Rai	6f/31m [2f/3m]	1. Mann 2. Mann 3. Frau

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.

Darüber hinaus war die Gleichstellungsbeauftragte beratend bei der Erstellung des *Konzepts zu Karrierewegen in der Wissenschaft* der Fakultät tätig.

Außerdem wurde im Jahr 2015 der *Gleichstellungsplan der Fakultät* neu erstellt. Hieran neben dem Dekanat und der dafür eingerichteten Arbeitsgruppe, Frau Konings maßgeblich beteiligt. Der Gleichstellungsplan ist vom Senat verabschiedet worden.

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 und Diversität 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 Mitarbeitengruppen 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 Sit-

zung der Senatskommission für Gleichstellung berichtet, mit der Bitte, den Leitfaden in den Fakultäten bekannt zu machen.

Die AG hat sich 2015 aufgelöst. Aufgrund der neuen Arbeitsgruppen und Treffen zusammen mit dem Gleichstellungsbüro der Universität, sind hier Dopplungen entstanden. Diese sollte durch die Einstellung der Arbeit der AG behoben werden. Die AG hat daraufhin einen informellen kollegialen Austausch zum gemeinsamen Mittagessen (1x monatlich) initiiert, da im Gleichstellungsrat, in Fortbildungen und sonstigen Treffen immer wieder solche Austausche zwischen Tür und Angel stattgefunden haben. Aufgrund mangelnder Resonanz wurde das gemeinsame Mittagessen allerdings wieder eingestellt.

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.

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

Ein Themenschwerpunkt 2015 war die Erstellung eine Checkliste zur Bewertung der Gleichstellungspläne der Fakultäten. Bei den Klausurtagungen zu den Gleichstellungsplänen waren immer Vertreterinnen und Vertreter der MTV anwesend und sollten die Pläne im Hinblick auf die Berücksichtigung der MTV begutachten.

Zukünftig wird sich die AG den Themen Telearbeit und Interner Personalpool annehmen.

Kollegialer Austausch (institutionalisiert)

Seit den personellen Wechseln im Gleichstellungsbüro (durch Dr. Doris Hayn) 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 teilgenommen. In der Amtszeit wurde ein Leitfaden zum Thema Ausschreibungsverzicht erstellt. Zurzeit wird an einer Handreichung zur aktiven Rekrutierung gearbeitet. Hier soll die Senats-

kommission für Gleichstellung und Diversität mit eingezogen werden, um ein größere Verbindlichkeit zu erzielen.

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.

6 Verbundforschung

Während der Amtszeit hat Frau Konings an Begehungen zu Verbundforschungsprojekten teilgenommen und bei der Erstellung der Anträge zum Thema Gender und Diversity beraten und Verbesserungsvorschläge gemacht.

An folgenden Begehungen hat Frau Konings teilgenommen:

- GRK 1644 (Skalenprobleme in der Statistik)
- GRK 1703 (Ressourceneffizienz in Unternehmensnetzwerken)

7 Studierende

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

- Fahrt zur Women & Work, Deutschlands größter Messe-Kongress für Frauen, in Kooperation mit dem Fachschaftratsrat WiWi
- Initiierung und Beantragung von Studienqualitätsmittel für zusätzlichen Kurs „Kommunikative Kompetenz: Gender und Diversity in der Kommunikation“. Der Kurs wird über die ZESS verwaltet und von Frau Anna Jöster unterrichtet, allerdings explizit für Studierende der WiWi Fakultät. In Absprache mit der Dozentin Frau Jöster wurden

die Inhalte entsprechend angepasst. Die Einbringung ins Studium für Bachelor- und Masterstudiengänge ist mehrheitlich möglich (Ausnahmen Wirtschaftspädagogik und VWL-Master). Im WiSe 2015/16 wurde ein Kurs angeboten, für das SoSe 2016 sind 2 Kurse in Vorbereitung, einer in der Vorlesungszeit (bereits voll belegt) und einer in der vorlesungsfreien Zeit.

- Infoveranstaltung „Warum promovieren“ im WiSe 2015/16 in Kooperation mit dem Fachschaftsrat WiWi, Verantwortliche Larissa Klick. Die Veranstaltung war mit ca. 80 Interessierten sehr gut besucht. Ziel ist, die Bewerbungsanzahl und Qualität an der WiWi-Fakultät zu erhöhen.
- Anstoß zum Anti-Sexismus Training der TutorInnen des WiWi-O-Phase e.V. Die Gleichstellungsbeauftragte hat mit dem jeweiligen Vorstand des WiWi-O-Phase e.V. darüber gesprochen, dass ein solches Training gut und nützlich wäre, um die TutorInnen zu sensibilisieren. Ein Grund waren die Ergebnisse eines FoLL-Projekts zur O-Phase verschiedener Fakultäten. Dabei ist herausgekommen, dass vor allem die WiWi-O-Phase e.V. durch bestimmte Spiele und Verhaltensweisen ein sexistisches Umfeld fördert. Ein Anti-Sexismus Training wurde daraufhin für alle TutorInnen im WiSe 2014/15 durchgeführt.

8 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.

9 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)
- Mentoring an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- 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. Zu diesem Zweck finden unregelmäßige Treffen mit Nachwuchswissenschaftlerinnen (vor allem Post-Doc) statt.

10 Teilnahme Fortbildungen, Workshops und Erasmus +

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

- Fortbildung „Agieren in Gremien“
- Fortbildung „Beratungskompetenz“
- Workshops von der Personalabteilung zu Themen Eingruppierung und Befristung
- Vortag und Workshop zum Thema Trans*sexualität
- Fortbildung „Rechte und Handlungsprinzipien des Personalrats am Beispiel Ausschreibungen und Einstellungen (Dr. Johannes Hippe)“
- Workshop zum Leitfaden Stellenausschreibung- Stellenbesetzung (Carsten Müller, Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung)
-

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 AkteurlInnen, die sich an der Uni und darüber hinaus, mit diesen Themen beschäftigen.

Erstmalig hat Frau Konings im August 2015 im Rahmen von Erasmus+ Personalmobilität einen Austausch an eine ausländische Universität unternommen. Sie hat die University of Strathclyde in Glasgow, Schottland besucht. Dort hat Sie in Abteilungen Disability Service, Gender and Diversity, Study Advice, Study Advice Business School hinein geschnuppert und neue Ideen und Anregungen erhalten.

11 Finanzielle Unterstützungen

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

- Unterstützung bei Auslands- und Forschungsaufhalten von Postdoktorandinnen
- Übernahme Kosten für spezielle Trainings von Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Reisekosten von mitreisenden Kindern (vollständige Übernahme oder Mitfinanzierungen durch Aufstockung der Angebote des Familienservice)
- Übernahme Einrichtungsanteil Ferienbetreuung von Kindern bei Vollzeitbeschäftigten
- Kostenübernahme Seminar „Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur“

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.

12 Weitere Tätigkeiten und Projekte

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

- Wiederholte Teilnahme am GirlsDay (2014, 2015, 2016 in Vorbereitung) der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. 2015 ist es gelungen, das Angebot zu erweitern. Neben einem Angebot aus der Wirtschaftsinformatik, Professur von Herrn Schumann, vor allem unter der Koordination von Jasmin Decker, haben sich auch Prof. Kesser und Jun.Prof. Rau mit einem Angebot zum Thema experimentelle Wirtschaftsforschung beteiligt. 2015 haben somit 32 Schülerinnen im Alter von 12-16 Jahren teilgenommen.
- 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 genannten 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.

13 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