



Gleichstellungsbüro der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Gleichstellungsbeauftragte Christina Klöckner- Trebing, M.A.

Platz der Göttinger Sieben 3

37073 Göttingen

Telefon +49(0)551 39-4798

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

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Christina Klöckner Trebing (Berichtszeitraum: 01.01. 2017- 31.12.2017)

Inhalt:

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

1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Der Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter ist im Hochschulrahmengesetz, im Niedersächsischen Hochschulgesetz und in der Grundordnung der Universität verankert (HRG §3 und NHG §42, Grundordnung § 23):

"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 Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags nach § 3 Abs. 3 hin. Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Sie kann Versammlungen einberufen. [...] Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden.“ (§42, Abs.2, NHG)

Die Arbeitsgrundlage im Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist das Allgemeine

Gleichbehandlungsgesetz:

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

Auch die Sozialwissenschaftliche Fakultät hat sich verpflichtet, Maßnahmen zur Beseitigung

der im Hochschulwesen aufgrund von Geschlecht oder sexueller Identität bestehenden Nachteile zu ergreifen, d.h. den Gleichstellungsauftrag zu erfüllen.

Die Fakultät zu begleiten, zu beraten und manchmal auch zu überwachen ist Teil der Amtsaufgaben der dezentralen, weisungsungebundenen Gleichstellungsbeauftragten (GB), welche an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät mit ehrenamtlichen Institutsvergleichstellungsbeauftragten zusammenarbeitet. Die Arbeit der GB wird durch eine studentische Hilfskraft im Gleichstellungsbüro unterstützt.

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

2. Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren

Im Berichtszeitraum habe ich sehr viele Einstellungsverfahren begleitet: Bei einer Vielzahl von kompetitiven Verfahren habe ich oder eine der Institutsvergleichstellungsverfahren das Auswahlgespräch begleitet. Darüber hinaus muss die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bei jedem Antrag auf Einstellung zeichnen. Bei Verfahren, in denen die GB den Gleichstellungsauftrag verletzt sieht oder Zweifel am Verfahren bestehen, die die Bestenauslese im Sinne der Ausschreibung betreffen kann die GB die Unterschrift verweigern. In solchen Fällen entscheidet ein Schlichtungsrat über den Fortgang des Verfahrens.

Im Berichtszeitraum gab es ein Verfahren, bei dem ich Einwände erhob und im weiteren Verlauf Personalrat und Personalabteilung eine eingehendere Prüfung des Verfahrens vornahmen.

Meine Aufgaben in den Stellenbesetzungen:

- Stellenausschreibungen nach dem AGG sowie dem Leitfaden zu Stellenausschreibung und Stellenbesetzung der Personalabteilung der Universität Göttingen überprüfen und abstimmen
- Sichtung von Bewerbungsunterlagen
- z.T. Begleitung der Auswahlgespräche, wenn dies nicht möglich war, Anforderung eines Berichts über den Auswahlprozess
- Abgabe einer schriftlichen Einwilligung und Abzeichnen der Einstellungsunterlagen

Berufungskommissionen im Berichtszeitraum

W3 Politische Theorie und Ideengeschichte: 52 Bewerbungen, davon 36% von Frauen. Liste mit 33% Frauen verabschiedet, Ruf erging an Prof. Dr. Tine Stein.

W2 Grundlagen der Sozialwissenschaft: dauert an. Insgesamt 154 Bewerbungen, 37% von Frauen. Geschlechterparitätische Liste verabschiedet, Listenplatz 1 weiblich besetzt.

W2 Sport- und Gesundheitssoziologie: 24 Bewerbungen gesamt, davon 25% von Frauen. Liste mit 50% Frauen verabschiedet. Ruf erging an Prof. Dr. Jochen Mayer

W1 Sozialwissenschaftliche Methodenforschung mit den Schwerpunkten methodenplurale Forschung und Methodenkombination: 44 Bewerbungen, davon 45% von Frauen. Geschlechterparitätische Liste verabschiedet, Bestellung erging an Dr. Maria Pohn-Lauggas.

W1 Demokratieforschung mit Schwerpunkten in der Parteien- und Politischen Kulturforschung: Insgesamt 24 Bewerbungen, 29% von Frauen. Liste mit 33% Frauen verabschiedet, danach Verfahren abgebrochen.

W2 Geschlechterforschung (aus SQM): Verfahren abgebrochen

Zusätzliche Aufgaben bei Berufungsverfahren sind:

- Recherche und aktive Ansprache von potentiellen Kandidatinnen
- Diskussionen in Berufungskommission, Hinweis auf die Einhaltung der Vorgaben des Gleichstellungsplans der Fakultät sowie der übergeordneten Richtlinien (z. B. Rahmenplan Gleichstellung, Grundordnung der Universität, NHG und AGG).
- Stellungnahme abgeben

3. Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen

In Gremien und Kommissionen setze ich mich regelmäßig für die nachhaltige Verankerung

des Gleichstellungsauftrags der Fakultät ein:

- Fakultätsrat
- Studienkommission
- Haushaltskommission
- Gleichstellungskommission
- Forschungskommission

In der Gleichstellungskommission unterstütze ich die Vorsitzende in ihrer Arbeit. Dabei

koordiniere ich die Sitzungen und die Anträge an den Gleichstellungsförderpool, z.B. Anträge

für Übernahme von Honorarkosten oder finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von

Studium/Beruf und Familie. Darüber hinaus bin ich für die Konzeption neuer Ideen z. B. im Bereich Vereinbarkeit Beruf/ Familie, neuer Gleichstellungsmodelle oder nachhaltiger Frauenförderung zuständig.

4. Arbeit in Netzwerken/Arbeit mit den Institutsgleichstellungsbeauftragten

Für die Arbeit der GB ist die Vernetzung mit der zentralen GB und den anderen dezentralen

GB's der Fakultäten von großer Bedeutung.

- **Gleichstellungsrat:** Hier treffen sich einmal monatlich alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Doris Hayn. Zumeist wird über aktuelle Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik oder Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen informiert.
- **AG Dezentrale Gleichstellungsarbeit:** Im zweimonatigen Turnus treffen sich einige der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, um sich zu konkreten Themen auszutauschen oder aktuelle Fälle der Berufspraxis im Rahmen kollegialer Beratung zu besprechen.
- **AG „Trans* an der Uni“:** Im Berichtszeitraum traf sich die neu gegründete AG zur Verbesserung der Situation von Trans* an der Universität Göttingen etwa einmal im Monat. Ich repräsentiere innerhalb der AG die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Göttingen. Die AG unterstützte den Antrag der Studierenden auf Einrichtung einer Beratungsstelle für Trans*studierende an der Universität, die nun seit Januar 2018 an der Stabsstelle für Chancengleichheit und Diversität angesiedelt ist.

- **AG Leitlinie** zum respektvollen Umgang (Arbeitstitel)
- In Einzelfällen intensive Zusammenarbeit mit dem Frauennotruf Göttingen e.V.
- Darüber hinaus bin ich mit regionalen feministischen Zusammenhängen wie z. B. Verdi oder dem DGB vernetzt.

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

- AG „Veranstaltungsreihe Geschlecht – Grenzen – Gleichstellung – Gewalt (G-Reihe)“ in Zusammenarbeit mit der GB der Philosophischen Fakultät und der GB der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Mit der Gleichstellungskommission und ihrer Vorsitzenden besteht eine sehr enge Vernetzung
- AK Gleichstellung: Einmal monatlich veranstalte ich den Arbeitskreis Gleichstellung, in dem neben den Berichten aus den verschiedenen Instituten, Kommissionen und der zentralen Gleichstellungsarbeit auch Projekte und Ideen entwickelt werden. Dabei geht es um die Verbesserung der Situation von lehrenden/mitarbeitenden und studierenden Eltern, aber auch der Frauenförderung und Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen.
- Da die Institutsgleichstellungsbeauftragten ausschließlich ehrenamtlich tätig sind und überwiegend selbst studieren, unterliegt der AK Gleichstellung einer gewissen Fluktuation. Um eine kontinuierliche Qualität der Arbeit zu gewährleisten, qualifiziere ich die Mitglieder des AK fortlaufend durch Inputs der für unsere Arbeit wichtigen Gesetze und Richtlinien, so z.B.

-AGG

-Richtlinie des Senats zum Schutz vor sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt

-NHG

-Grundordnung

-Rahmenplan Gleichstellung

-Gleichstellungsplan der Fakultät

5. Beratung

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

- Beratung und Begleitung für Betroffene von sexueller Belästigung, Mobbing oder Gewalt an der Fakultät (2Fälle)
- Beratung für studierende und angestellte Eltern (Mutterschutz, Elterngeld, andere finanzielle Unterstützungen, Befreiung von Studienbeiträgen, Härtefallanträge, Vernetzungsmöglichkeiten, Still & Wickelmöglichkeiten, Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen in Stillzeit und Mutterschutz durch Vorgesetzte, etc.); (27 Fälle)
- Beratung von Trans*studierenden zu unterschiedlichen Fragen im Kontext Geschlechtsidentität: Unisex-Toiletten, Verwendung des selbstgewählten, noch nicht

rechtsgültigen Namens im universitären Kontext, Anerkennung des Ergänzungsausweises, diskriminierende institutionelle Praxis, Diskriminierendes Verhalten durch Dozent*innen und Kommiliton*innen; (5 Fälle)

- Beratung zu den Unterstützungsmöglichkeiten der Fakultät und zum Gleichstellungsplan, inkl. der Formulierung von Anträgen zu den Förderungsprogrammen der Fakultät
- Karriereberatung für Frauen (z.B. Berufsfelder, Stipendien, Vernetzungsmöglichkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, etc.)
- Unterstützung der wissenschaftlichen Einrichtungen bei allen Gleichstellungsmaßnahmen und der Qualitätsverbesserung (z.B. Standardisierung von Bewerbungsgesprächen)
- Beratung zu sonstigen, die Gleichstellung betreffende Fragen (z.B. geschlechtergerechte Lehrinhalte, geschlechtersensible Vermittlungsformen/ Sprachregelungen)
- Weiterleitung von Beschwerden bei Verstößen gegen das AGG

Die Beratungen erfolgen per Mail oder Telefon, überwiegend jedoch im persönlichen Gespräch – informell auf dem Gang oder im Café, in meiner Sprechstunde oder auf Wunsch auch ganz außerhalb des Campus. Gelegentlich fühlen sich Betroffene sicherer, wenn sie mich abends zuhause telefonisch konsultieren können. In den oben genannten Fällen von sexualisierter Gewalt können mich die Betroffenen auf Wunsch (fast) jederzeit privat erreichen. Beratungen in diesem Bereich dauern in der Regel über Wochen oder gar Monate, im aktuellen Fall seit über einem Jahr, an. Gemeinsam mit den Betroffenen wird eine Lösung gesucht – immer individuell, je nach Art des Falls. In manchen Fällen ist es zielführend, die Vorkommnisse zwar zu protokollieren, jedoch nicht zu reagieren. Zumindest nicht,

solange die betroffene Person noch in einem Abhängigkeitsverhältnis zu einer Macht missbrauchenden, höher gestellten Person steht.

Aus diesen Beratungsgesprächen leiten sich nicht selten neue Impulse für die Gleichstellungspolitik an der Fakultät ab – so wurden im Oeconomicum die Damen- und Herrentoiletten zu „DamenTrans*Inter“ bzw. „HerrenTrans*Inter“ Toiletten umbenannt um insbesondere den Trans*studierenden an der Fakultät den angstfreien Zugang zu Sanitäranlagen zu ermöglichen.

6. Veranstaltungen, Workshops, Projekte und Fortbildungen im Berichtszeitraum

- G-Reihe 2017
- Trans*formation 2017
- Wendo für Anfänger*innen
- Wendo für Fortgeschrittene I
- Wendo für Fortgeschrittene II
- Elternkontaktbörse (drei Termine im Semester)
- Familiensommerfest (in Kooperation mit dem FamilienService)
- Schulung der SOPha-Tutor*innen
- 3 Workshops für IGBs: Stellenbesetzungsverfahren, Beratung bei sexualisierter Gewalt, Doppelrolle IGBs
- Vorstellung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät im Rahmen der BA-Sowi- Ringvorlesung
- Überarbeitung und Anpassung der Broschüre „Hochschulen – (k)ein für sexualisierte Gewalt?!“ an die neue Gesetzeslage, Herausgabe der 9. Auflage

- Umwidmung einer Herrentoilette zu „Herren/Trans*Inter*-Toilette“ sowie Umwidmung einer Damentoilette zu „Damen/Trans*Inter*-Toilette“ im Oeconomicum
- Pilotprojekt „Akutintervention“: Betroffene von (sexualisierter) Gewalt können in Anlehnung an die Gewaltschutzrichtlinie Punkt 10 mit bis zu 500 Euro pro Antrag für Maßnahmen, die zur Wiederherstellung der Studier- und Arbeitsfähigkeit gefördert werden.

Fortbildungen außerhalb der im Gleichstellungsrat verankerten regelmäßigen Inputreferate habe ich im Berichtszeitraum nicht besucht. Trotz einer temporären Aufstockung auf 25 Stunden über den Zeitraum von sechs Monaten hätte ich unter anderem aufgrund des erhöhten Berufungsaufkommens sowie der teils sehr intensiven Beratungstätigkeit im Berichtszeitraum den Besuch von Fortbildungsmaßnahmen als schwer vertretbar empfunden.

7. Öffentlichkeitsarbeit

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

Hierbei geht es nicht nur um Sichtbarkeit sondern auch um das Offenheit-Zeigen zur Ansprache, Werbung und somit auch zur Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit. Für die Öffentlichkeitsarbeit nutzte ich verschiedene Medien und Orte: So erleichtert ein Foto der Gleichstellungsbeauftragten auf der Homepage des Gleichstellungsbüros der Fakultät die Ansprechbarkeit auch außerhalb des Büros; Veranstaltungen können effizient und zielgruppenspezifisch über soziale Medien beworben werden. In der Orientierungsphase nutze ich seit Jahren im Vorfeld die Möglichkeit, die Tutor*innen der SOPha für Gleichstellungsbelange zu sensibilisieren sowie die Erstsemesterstudierenden im Rahmen der Vorstellungsrunde der Einrichtungen der Fakultät auf die Angebote des Gleichstellungsbüros

Aufmerksam zu machen und Hemmschwellen abzubauen. Zusätzlich dazu stellen sich die Institutsgleichstellungsbeauftragten in ihren jeweiligen Instituten in den Einführungswochen vor. Die Praxis, die Broschüre „Hochschulen – kein Raum für sexualisierte Gewalt?!“ an alle Studienanfänger*innen als Bestandteil der „Erstmappe“ auszugeben hat sich seit 2012 etabliert und soll auch zukünftig beibehalten werden. In der Ringvorlesung des Moduls B.Sowi.400 „Orientierung im sozialwissenschaftlichen Studium“ ist die Vorstellung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät fest etabliert.

Die Newsletter der Fakultät für Studierende und Promovierende werden regelmäßig für Hinweise auf Förderungsprogramme und Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros der Sozialwissenschaftlichen Fakultät genutzt.

8. Zukünftige Projekte des Gleichstellungsbüros und Herausforderungen für die Gleichstellungsarbeit

- Weitere Sensibilisierung der Mitglieder und Angehörigen der Fakultät für die Belange von Trans* und Inter*-Studierenden und Kolleg*innen
- Zwischenbericht des Gleichstellungsplans
- Entwicklung neuer Programme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und unbezahlter Arbeit
- Verstetigung und Begleitforschung Pilotprojekt Damen/ Trans*/ Inter*- Toilette und Herren/Trans*/Inter*-Toilette
- Verstetigung Pilotprojekt „Akutintervention“
- Antrag an den Gleichstellungsinnovationsfonds: Programm zur finanziellen Unterstützung verpflichtender Auslandsaufenthalte studierender Eltern
- Etablierung eines zuverlässigen Instruments zur gleichstellungsplankonformen Vergabe von Lehraufträgen im Rahmen von SQM

9. Danksagung

Ich möchte mich hiermit für die Zusammenarbeit bei der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Dr.

Doris Hayn, den Mitarbeiter*innen der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, dem FamilienService der Universität, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, den Institutsvergleichsbeauftragten, dem Fakultätsrat der Sozialwissenschaftlichen Fakultät, der Gleichstellungskommission und ihrer Vorsitzenden Prof. Monika Oberle, dem Dekanat und insbesondere der Fakultätsreferentin Petra Hillebrandt und den Mitarbeiterinnen des Dekanats, dem Studiendekanat sowie einzelnen Angestellten und Lehrenden der Fakultät bedanken.