



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

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 Institutsvergleichsbeauftragten**
- 5. Beratung**
- 6. Veranstaltungen, Workshops und Fortbildungen**
- 7. Öffentlichkeitsarbeit**
- 8. Besondere Herausforderungen**
- 9. Zukünftige Projekte des Gleichstellungsbüros**
- 10. Danksagung**

Christina Klöckner Trebing (Berichtszeitraum: 01.01. 2018- 31.12.2018)

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 §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 Arbeitsgrundlage im Amt der Gleichstellungsbeauftragten stellt 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 für Frauen 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 Institutsgleichstellungsbeauftragten 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 wie folgt aufgeschlüsselt personalrechtliche Maßnahmen (ohne Drittmittel) gezeichnet:

Einrichtung	Einstellung	Verlängerung	Änderung
CeMIS	3m,5w	1m, 0w	2m,0 w
Dekanat	0m, 1w	0m, 1w	-
Demokratieforschung	1m, 1w	6m,6w	2m, 2w
Diversitätsforschung	0m, 1w	0m, 4w	0m,5w
Erziehungswissenschaft	3m,9 w	2m, 6w	0m, 5w
Ethnologie	9m,4 w	1m,3 w	1m, 1w
Geschlechterforschung	0m,1w	0m,1w	0m,3w
Methodenzentrum	3m,2w	2m, 3w	2m, 4w
Politikwissenschaft	5m,7w	2m,10w	4m,11w
Prüfungsamt	1m, 0w	0m, 1w	1 m, 5 w
Sportwissenschaft	4m,6w	3m,2w	2m,7w
Soziologie	5m, 7w	2m,7w	3m,4w
Studiendekanat	1m, 2w	0 m,0 w	1m,5w
Zentrum f. Statistik		1m	5m, 1w
Kooperationsstelle HS und Gewerkschaften	-	1m	
INSGESAMT	35m, 46w	21m, 35w	23m,53w

Die obigen Zahlen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit im Sinne des Controllings und dienen lediglich der Verdeutlichung des „Alltagsgeschäfts“ einer GB. Vollständige, nach Statusgruppen differenzierte Daten werden im Gleichstellungsplan der Fakultät veröffentlicht. Bei zahlreichen Verfahren habe ich den Stellenbesetzungsprozess von der Ausschreibung bis zur Auswahl begleitet bzw. eine Institutsgleichstellungsbeauftragte als Vertretung entsandt.

Höhergruppierungen, Entfristungen, Ausschreibungsverzicht

Im Berichtszeitraum wurden fünf Höhergruppierungen für weibliche Mitarbeiterinnen sowie Entfristungen für vier weibliche und drei männliche Mitarbeiter vorgenommen.

Meine Aufgaben in den Stellenbesetzungen:

- Stellenausschreibungen nach dem AGG 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

Im Folgenden sind die Berufungskommissionen und Bestellungsverfahren im Berichtszeitraum aufgeführt.

- W1 Sozialwissenschaftliche Methodenforschung mit den Schwerpunkten methodenplurale Forschung und Methodenkombination: bestellt wurde Dr. Maria Pohn-Lauggas.
- W2-Professur für Grundlagen der Sozialwissenschaften: Ruf erging an Prof. Dr. Celine Teney.
- W3 Politische Theorie und Ideengeschichte: Ruf erging an Prof. Tine Stein.
- W2 Sport- und Gesundheitssoziologie: Ruf erging an Prof. Jochen Maier.

Folgende Berufungskommissionen und Bestellungsverfahren dauern noch an:

- W1 inklusiver gymnasialer Fachunterricht: 2 Frauen und ein Mann zu den Hearings geladen
- W2 Religionsethnologie: Drei Männer zu den Hearings geladen
- W2ttW3 Soziologie mit dem Schwerpunkt soziologische Theorie: eine Frau auf Listenplatz 2, Gesamtliste beinhaltet drei Männer
- W3 Demokratieforschung: zwei Frauen und drei Männer zu den Hearings eingeladen.

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
- Struktur- und 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 Institutsvergleichsbeauftragten

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 „Leitlinie gegen sexualisierte Gewalt und Diskriminierung in Sportbereichen“**
(Arbeitstitel): intensive konzeptionelle Arbeit an einer neuen Leitlinie mit internen und externen Fachkolleginnen.
- **AG „Trans* an der Universität Göttingen“:** hat sich aufgelöst, da der Themenbereich seit Anfang 2018 durch Né Fink (Projekt „Unterstützung für trans*Studierende“), angesiedelt in der Stabsstelle für Chancengleichheit und Diversität, abgedeckt wird.
- Aufgrund laufender Beratungstätigkeit hat sich eine enge Zusammenarbeit mit dem Frauennotruf Göttingen e.V. entwickelt. Darüber hinaus bin ich mit regionalen Einrichtungen wie z. B. dem Frauennotruf Göttingen e. V., Verdi oder dem DGB vernetzt. Eine überregionale Vernetzung hat sich im Berichtszeitraum mit der Clearingstelle des Landessportbunds entwickelt.

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 sowie dem AstA
- 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 des Beratungsinhalts):

- Beratung von Betroffenen von sexualisierter Belästigung und Gewalt
- 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.)
- Beratung zu Diskriminierung aufgrund Geschlecht
- 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)

- Beratung der O-Phasenveranstalter*innen zu diversitätssensiblen Vermittlungsformen, Awarenesskonzepten bei Partys, akuten Problemsituationen im Verlauf der O-Phase

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 Fällen von Mobbing oder 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 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. Dies bedeutet nicht, dass nicht konsequent im Rahmen der Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt Maßnahmen ergriffen werden. Doch das oberste Gut jeder Beratung ist die Wahrung der Anonymität der Beschwerde führenden Person. Daher kann in Einzelfällen ein zeitversetztes Handeln zielführend sein.

6. Veranstaltungen, Workshops und Fortbildungen im Berichtszeitraum

- G-Reihe 2017/18
- Trans*formation 2017/18
- Coaching: Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Arite Heuck-Richter
- Wendo für Anfänger*innen
- Infostand beim „Diversity Day“
- Infostand zum Tage gegen Gewalt an Frauen
- Schulung der SOPha-Tutor*innen
- Vorstellung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät im Rahmen der BA-Sowi- Ringvorlesung
- Familiensommerfest in Kooperation mit dem FamilienService der Universität

- Elternkontaktbörse
- 100 Jahre Frauenwahlrecht – Vortrag und Diskussion mit Rebecca Beerheide in Kooperation mit dem Institut für Politikwissenschaft

Fortbildungen

- Kurz, gut effizient: Methoden systemischer Gesprächsführung
- Fortbildung Indesign
- Austausch der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, des Personalrats und der Personaladministration
- Supervision zum Umgang mit traumatisierten Gewaltbetroffenen

In den Berichtszeitraum fiel zudem der Zwischenbericht des Gleichstellungsplans der Sozialwissenschaftlichen Fakultät sowie die Berichte zu den Forschungsorientierten GleichstellungsStandards (FOGS) mit Fokus auf Gremienbeteiligung von Wissenschaftlerinnen sowie aktive Rekrutierungsverfahren von weiblichen Forschenden an die DFG.

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 enge Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität bildet sich auch in den Erstmappen ab: seit diesem Jahr wird auch die „Rote Karte gegen Diskriminierung“ beigelegt, die den Zugang zur Antidiskriminierungsberatung für Studierende erleichtern soll.

8. Besondere Herausforderungen

Eine besondere Herausforderung im Berichtszeitraum stellt zweifelsohne die temporäre Mittelknappheit dar: Das Budget der Gleichstellungsarbeit an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät wurde im laufenden Jahr von 20.000 Euro auf 16.000 Euro gekürzt. Diese vorübergehende Kürzung war nötig, um der allgemeinen Mittelknappheit der Fakultät Rechnung zu tragen und trifft nicht nur die Gleichstellungsarbeit sondern viele Einheiten der Fakultät. Ungünstiger Weise fällt diese Kürzung jedoch mit dem temporären Wegfall von Studienqualitätsmitteln zusammen. Im Fazit war das Budget für Gleichstellungsarbeit an der Fakultät bereits im September ausgeschöpft. Diese Situation ist erstmalig in den vergangenen zehn Jahren meiner Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragter an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Um dennoch weiterhin nötige Einzelförderungen finanzieren zu können, wurde die Elternkontaktbörse von drei Terminen pro Semester auf einen Termin reduziert. Dadurch konnten die bisher zur Verfügung stehenden 30 studentischen Hilfskraftstunden vorübergehend auf 25 Stunden reduziert werden.

Die Auswirkungen der Kürzungen werden sich im kommenden Jahr insbesondere auf die G-Reihe, aber auch auf andere, SQM-finanzierte Veranstaltungen niederschlagen.

9. Zukünftige Projekte des Gleichstellungsbüros

- Weitere Sensibilisierung der Mitglieder und Angehörigen der Fakultät für die Belange von Trans* und Inter*-Studierenden und Kolleg*innen
- Weiterentwicklung der Awarenesskonzepte für studentische Veranstaltungen
- Verstetigung der Vergabe von Praktika im Rahmen des Studiums
- Fortentwicklung von Kooperationen bei Veranstaltungen zur Kostenreduktion
- Evaluation und Verstetigung des Pilotprojekts Damen/ Trans*/ Inter*- Toilette und Herren/Trans*/Inter*-Toilette

10. 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 Institutsleichstellungsbeauftragten, der studentischen Vertretung an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät, der Gleichstellungskommission und ihrer Vorsitzenden Prof. Monika Oberle, den Angehörigen und Mitarbeiterinnen des Dekanats und insbesondere der Fakultätsreferentin Petra Hillebrandt sowie dem Studiendekanat der Fakultät bedanken.