



Gleichstellungsplan 2010

30. Juni 2010

Vorbemerkungen (S. 2)

I Gleichstellung/Diversity im Leben der Fakultät (S. 2-7)

1. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission
2. Regelmäßige Lehrangebote Geschlechterforschung
3. Interkulturelle ‚Diversity‘ in der Fakultät
 - a. Begegnung verschiedener Kulturen im Theologischen Stift
 - b. Erasmus- und Euroculture-Programme
 - c. Studiengang „Intercultural Theology“
 - d. Wissenschaftler_innen-Austausch über internationale Kooperationen
4. Fortbildungsangebot Diversity-Kompetenz für alle Mitglieder der Fakultät
5. Ausschreibungen und Einstellungspolitik

II Studium, Weiterqualifikation, Beschäftigung hinsichtlich der Genderdifferenz (S. 7-15)

1. Studierende
 - e. Statistische Daten, Kommentierung
 - f. Informations- und Qualifikationsmanagement
 - g. Einladung von Gast-Professorinnen
2. Postgraduierte
 - a. Kommentierte statistische Daten zu Promotion und Habilitation sowie zur Besetzung von Qualifikationsstellen
 - b. Informations- und Qualifikationsmanagement
 - c. Unterstützung bei Beantragung Dorothea-Schlözer-Stipendium
 - d. Einladung von Gast-Professorinnen
 - e. Junior-Professorinnen über Courant- und andere Forschungszentren
3. Wissenschaftliches Personal
 - a. Kommentierte statistische Daten
 - b. Besetzungsverfahren bei Professuren
4. Verwaltungspersonal
 - a. Statistische Daten, Kommentierung
 - b. Inanspruchnahme von Weiterbildungen

III Studium, Weiterqualifikation, Beschäftigung hinsichtlich der Familiensituation (S.15-17)

1. Erhebung der Zahlen der Studierenden mit Kindern
2. Informationsmanagement für Studierende mit Kindern
3. Beratung und Unterstützung
4. Teilzeitstudium
5. Raumangebot
6. Chancengleichheit durch Vertragsverlängerung mit Kind
7. Chancengleichheit durch Teilzeitarbeit, Heimarbeit

Anhänge: Selbstbericht zur Umsetzung des Rahmenplans Gleichstellung (S. 18-20)
Kumulierte Überblicksstatistik [separates Dokument]
Zusammenstellung der Maßnahmen, mit Zeitfenster, Verantwortung,
Überprüfungsmodus [separates Dokument]

Vorbemerkungen

In der Theologie gehören die Themen der Gleichstellung bzw. der ‚Diversity‘ zu den Kernbeständen der Lehre und der institutionellen Vollzüge, und zwar aus dezidiert inhaltlichen Gründen. Das Christentum ist seit seinen Ursprüngen in der Jesusbewegung und in den Schriften der Urgemeinde als eine Religion erkennbar, die allen sozialen, kulturellen und auch sexuellen Differenzen nur eine vorläufige, im Blick auf die Gottesbeziehung wie die kirchliche Gemeinschaft ausdrücklich nicht entscheidende Bedeutung zuschreibt. Diese patriarchats- wie herrschaftskritische Haltung der ersten Christen ist – unter den Bezeichnungen „Feministische“ bzw. „Befreiungs-Theologie“ – in den letzten vierzig Jahren in der evangelischen Kirche wie auch in der Theologischen Wissenschaft wieder zunehmend wahrgenommen worden.

In den letzten drei Jahrzehnten sind Fragestellungen der Feministischen, der Befreiungs- und anderer Kontextueller Theologien auch an der Göttinger Fakultät immer wieder thematisiert worden. Das betraf gelegentlich Forschungsthemen, vor allem aber das Lehrangebot. Seit Anfang der 1990er Jahre organisiert und finanziert die Fakultät in jedem Semester einen Lehrauftrag zur „Frauen-“, bzw. seit etwa 2002 zur „Geschlechterforschung“. Die entsprechenden Themen sind aber auch an anderen Stellen des Fakultätslebens immer wieder präsent (s.u. I).

Die Fakultät hat ihren Gleichstellungsplan von 1999 daher im Jahre 2003, aus eigener Initiative, durch eine ausführliche Fortschreibung detailliert und die bis dato erreichten, durchaus ansehnlichen Ergebnisse erneut ins Bewusstsein aller Mitglieder und Angehörigen gerückt. Der folgende Plan kann daher nicht nur auf den universitären Rahmenregelungen zum Thema, sondern auch auf diesen gründlichen Vorarbeiten aufbauen.

Durch Gastwissenschaftler_innen und -student_innen, aber auch durch die Kontakte von Lehrenden und Studierenden der Fakultät zu den allgemeinen gendertheoretischen wie -praktischen Diskursen werden auch immer wieder neue Aspekte und Aufgaben einer Diversity-sensiblen Institution in die Theologische Fakultät getragen. Der hier vorgelegte Gleichstellungsplan versucht, die einschlägigen Lernerfahrungen der Fakultät aus den letzten Jahren durchsichtig zu machen.

Zur Diversity gehört auch, dass im Folgenden verschiedene Schreibweisen nebeneinander begegnen. Die Schreibweise mit Unterstrich (Student_innen, Mitarbeiter_innen) verweist auf eine Relativierung der geschlechtlichen Dualität zwischen Mann und Frau. Auch solche Menschen sollen sich angesprochen fühlen, die sich in ihrer Geschlechtsidentität der gängigen Bipolarität nicht zuordnen können oder wollen.

I Gleichstellung/Diversity im Leben der Fakultät

1. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission

Einmal jährlich findet eine *Fakultätsversammlung* statt, auf der Gleichstellungsfragen im Vordergrund stehen. Tagesordnungspunkte dieser Versammlung sind bspw. die Vergabe des Lehrauftrags für Theologische Geschlechterforschung (s.u. I.2.), die Wahlen der zu besetzenden Gleichstellungsbeauftragten-Ämter, sowie der Bericht der Gleichstellungskommission über die Arbeit des jeweils vergangenen Jahres.

Die Besetzung des *Teams der Gleichstellungsbeauftragten* soll möglichst aus allen Statusgruppen erfolgen; so ist es – im Anschluss an die Fakultätsversammlung im Juni 2010 – wieder ab WS 2010 geplant. Dadurch soll die Qualität der inner- wie außerfakultären Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten durch eine hohen Kompetenz für die Fragen aller Statusgruppen gesichert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Fakultät auf der einen Seite für die Einhaltung der einschlägigen *rechtlichen Regelungen* zuständig. Dazu gehört die Beteiligung an den fakultätsinternen Gremien, wie Studienkommission und Fakultätsrat, sowie an den anstehenden Berufungsverfahren: zurzeit eine Berufung in der Systematischen Theologie/Reformierte Theologie und eine in der Religionspädagogik/Bildungsforschung. Die Gleichstellungsbeauftragten haben eine beratende Funktion, dabei haben sie Rede- sowie Antragsrecht, sind jedoch nicht stimmberechtigt. Es wird im Wesentlichen eine Verfahrenskontrolle übernommen.

Auf der anderen Seite sollen die Gleichstellungsbeauftragten den Mitgliedern der Fakultät auch für persönliche Fragen in Sachen Gleichstellung zur Verfügung stehen. Dazu gehört es, die Mitglieder der Fakultät regelmäßig über Neuerungen und Angebote zu informieren und für Gespräche auf dem Flur oder in der Sprechstunde offen zu sein.

Von großer Bedeutung in beiden Hinsichten ist die regelmäßige Überarbeitung der *Homepage* der Gleichstellungsbeauftragten, aus der – neben den Kontaktdaten der Gleichstellungsbeauftragten – u.a. Informationen zu Angeboten, wie z.B. dem Wickelraum, Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Diversity und Gleichstellung sowie Hinweise zu Netzwerken von Theolog_innen zu entnehmen sind.

Zu den Aufgabenfeldern gehört zudem die universitätsweite Vernetzung der Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten im regelmäßig tagenden Gleichstellungsrat.

Die *Gleichstellungskommission* tagt regelmäßig (mind. einmal im Semester). Den Vorsitz der Kommission führt ein Hochschullehrer, dieser ist derzeit auch Dekan. Zur Kommission gehört weiterhin ein Mitglied aus jeder der drei anderen Statusgruppen. Diese Zusammensetzung der Kommission erleichtert den Austausch aller Statusgruppen untereinander. Auf diese Weise sind Fragen der Gleichstellung in allen Gruppen präsent, und bei Problemen oder Entscheidungen, die die gesamte Fakultät betreffen und die die Gleichstellungsbeauftragten nicht alleine entscheiden können oder wollen, ist eine Verständigung leicht möglich.

Maßnahme: Im Rahmen der jährlichen Verständigung über die fakultäre Finanz- und Stellenplanung soll künftig nicht nur im Vorstand, sondern auch im Collegium der Hochschullehrenden sowie im Fakultätsrat ein kurzer Bericht zum Stand der Gleichstellung/Diversity und zur Umsetzung der einschlägigen Maßnahmen an der Theologischen Fakultät gegeben werden.

2. *Regelmäßige Lehrangebote Geschlechterforschung*

Jedes Semester wird ein Lehrauftrag (2 SWS) zur Theologischen Genderforschung vergeben, und zwar im regelmäßigen Wechsel aller theologischen Fächer (Altes Testament, Neues Testament, Kirchengeschichte etc.). Der Lehrauftrag soll Pflicht- oder Wahlpflichtangebote abdecken. Ziel ist es, die Präsenz der Genderthematik in allen Bereichen der theologischen Lehre zu verstärken.

Zusätzlich hat sich die Fakultät verpflichtet, das Lehrangebot des Studiengangs Geschlechterforschung regelmäßig mit drei Veranstaltungen pro Studienjahr auszustatten. Dies ermöglicht, über die Genderthematik theologische und nicht-theologische (oft kultur- oder religionswissenschaftliche) Studierende miteinander ins Gespräch zu bringen.

Die Studierenden erhalten durch beide Lehr-Formate nachhaltige Anreize, Themen der Genderforschung wahrzunehmen und sich im Verlauf des weiteren Studiums näher mit ihnen zu beschäftigen.

3. *Interkulturelle ‚Diversity‘ in der Fakultät*

Nach Auffassung der Fakultät ist das Gleichstellungs-Thema nicht auf die Genderdifferenz zu beschränken. Gerade Religion und Theologie sind auch in anderer Hinsicht durch Diversität her-

ausgefordert und mit zum Teil darauf basierender Diskriminierung befasst. Das betrifft Frömmigkeitskulturen, theologische Einstellungen (z.B. die Diskussion um die Frauen-Ordination) und die Begegnung mit anderen Herkunftskulturen, da nicht wenige ausländische Studierende und Qualifikand_innen an der Fakultät tätig sind.

Die Fakultät ist, wie auch ihr Entwicklungsplan zeigt, in außergewöhnlich hohem Maße international vernetzt. Dies betrifft nicht nur die vielen Angehörigen der Fakultät, die einige Monate oder auch Jahre an ausländischen Universitäten verbringen. Über kürzere oder längere Zeiträume sind vielmehr auch Studierende, Lehrende und Forschende aus dem Ausland, und damit auch aus anderen Kulturen durchgehend an der Fakultät präsent. Alle Angehörigen der Fakultät sind insofern genötigt, sich in Forschung und Lehre regelmäßig auf andere Sicht- und Kommunikationsweisen einzulassen. Damit wird auch realisiert, dass der christliche Glaube selbst wesentlich interkulturell verfasst ist; die theologische Arbeit konfrontiert daher eo ipso mit unterschiedlichen Kulturen des Christentums.

Dies alles hat zu einer hohen interkulturellen, auch interreligiösen Kompetenz der Fakultät im Ganzen geführt, die wir als Kompetenz im Umgang mit ‚Diversity‘ verstehen. Im Folgenden wird dies an einigen Beispielen erläutert.

a. Begegnung verschiedener Kulturen im Theologischen Stift

Das Theologische Stift, dessen Leitung mit der Fakultät personell eng verbunden ist, stellt einen Ort dar, an dem Studierende und Gastwissenschaftler_innen aus unterschiedlichen Ländern für mehrere Semester zusammen leben und arbeiten können. Die hier erworbenen Fähigkeiten interkultureller Kommunikation kommen damit auch der Fakultät indirekt zugute. Dazu zwei Beispiele.

Seit dem Sommersemester 2004 ist das Theologische Stift der Kooperationspartner auf deutscher Seite für das Austauschprogramm von Theologiestudierenden aus Göttingen und São Leopoldo, Brasilien. Die brasilianischen Studierenden leben während ihres Studienaufenthalts in Göttingen im Theologischen Stift. Zusätzlich gibt es einen Austausch von Dozenten zwischen den beiden Theologischen Fakultäten Göttingen und der Escola Superior de Teologia in São Leopoldo, Brasilien, der im Sommersemester 2005 begonnen hat. Die brasilianischen Gastdozent_innen wohnen und arbeiten während ihres Aufenthalts in Göttingen im Theologischen Stift der Universität.

Schon seit 1978 besteht ein Studierendenaustausch zwischen der Göttinger Theologischen Fakultät und der Candler School of Theology der Emory University in Atlanta. Jeweils ein_e Student_in der Theologischen Fakultät geht für ein Jahr nach Atlanta, während zur selben Zeit ein_e Student_in aus Atlanta nach Göttingen kommt. Auch die Studierenden aus Atlanta wohnen und arbeiten während ihres Studienaufenthaltes in Göttingen im Theologischen Stift.

Die Fakultät pflegt eine enge Zusammenarbeit mit dem Theologischen Stift, so dass die Student_innen unserer Fakultät das Leben und die Arbeit mit den ausländischen Kulturen kennenlernen können.

Auch außerhalb dieser Austauschprogramme ist das Theologische Stift eine Einrichtung, die Kulturen zusammenführt. Nicht selten lebten hier Studierende aus allen Kontinenten zusammen, die durch Gastwissenschaftler_innen bereichert werden. Der Ausbau in dieser Hinsicht liegt im Willen der Fakultät und wird nicht zuletzt durch ERASMUS-Programme erreicht (s.u.). In jüngster Zeit ist vor allem ein erhebliches Interesse von Gästen aus dem osteuropäischen Raum festzustellen.

Die numerische Geschlechtergerechtigkeit scheint im Theologischen Stift derzeit erreicht: Während das Stiftsinspektorat 2002-2007 weiblich besetzt war, ist jetzt ein Mann Inspektor. Der Anteil der Frauen an den studentischen Bewohner_innen des Theologischen Stiftes betrug seit SoSe 2007 bis zur Gegenwart stets 17-19 von 36 Personen, also recht präzise 50%.

b. Erasmus- und Euroculture- Programme

Die Fakultät bietet Studierendenaustauschprogramme im Rahmen von ERASMUS an folgende Fakultäten an:

- [St. Kliment-Ohridski-Universität](#) Sofia, Bulgarien
- [University of Aarhus, Dänemark](#)
- [Universität Tartu, Estland](#) (bes. zu altorientl. Religion, Besonderheit: orthodoxer Lehrstuhl)
- [Universität Helsinki, Finnland](#) (bes. Partner: Katarina-Institut für orthodoxe Theologie)
- [Universität Joensuu, Finnland](#) (Besonderheit: ökumenische Fakultät mit einem orthodoxen und einem lutherischen Department,)
- [Marc-Bloch-Universität Straßburg](#), Frankreich
- [Universität Cambridge, Großbritannien](#)
- [Universität London, Großbritannien](#)
- [Freie Universität \(Vrije Universiteit\) Amsterdam, Niederlande](#)
- [Paris-Lodron-Universität Salzburg](#), Österreich
- [Universität Bukarest, Rumänien](#) (Besonderheit: orthodoxe Fakultät)
- [Lucia-Blaga-Universität Sibiu](#), Rumänien
- [Universität Lund, Schweden](#)
- [Universität Uppsala, Schweden](#)
- [Universität Basel, Schweiz](#)
- [Universität Lausanne, Schweiz](#)
- [Universität Ankara, Türkei](#) (Besonderheit: Islamische Theologische Fakultät)
- [Universität Istanbul, Türkei](#) (Islamische Theologische Fakultät)
- [Sutcu-Imam-Universität Kahramanmaras, Türkei](#)
- [Erciyes-Universität Kayseri, Türkei](#)
- [Universität Sakarya, Türkei](#)

Das vielfältige Angebot an Austauschprogrammen, der pro Semester ca. 15 Studierende involviert, fördert die Sensibilisierung aller Studierenden im Dialog zwischen den innereuropäischen Kulturen.

Die Möglichkeiten des ERASMUS-Auslandsstudiums wurden durch einen weiteren Ausbau von Partnerschaftsabkommen zum Studierenden- und Dozentenaustausch, auch begünstigt durch die erfolgreiche Exzellenzinitiative I, weiter verbessert, wenn auch schon auf hohem Niveau. Auch hier zeigt sich das Interesse der Fakultät durch Bereitstellung von Koordinationsmitteln. Übliche Programme des DAAD wurden genutzt und sollen weiterhin in Anspruch genommen werden. Hierzu wurde auch eine transparente Außendarstellung im Internet aufgebaut, die weiterhin ausgebaut werden soll: <http://www.uni-goettingen.de/de/59858.html>

Die Fakultät engagiert sich ferner in übergreifenden Studiengängen internationaler Ausrichtung: ein Hochschullehrer hat den Studiengang Euroculture mitbegründet und ist dessen langjähriger Director of Studies.

Euroculture ist ein interdisziplinärer, internationaler Masterstudiengang, an dem fünf Disziplinen (Politikwissenschaft, Geschichte, Philologie, Theologie und Rechtswissenschaft) und acht renommierte europäische Partneruniversitäten beteiligt sind.

Der mit Mitteln von ERASMUS MUNDUS geförderte internationale Studiengang wird mittlerweile europaweit in englischer Sprache durchgeführt.

Durch den Studiengang Euroculture wird die innereuropäische Kulturdebatte in die Fakultät eingebracht. Die Studierenden dieses Studienganges erlernen, auch an der Theologischen Fakultät sich mit innereuropäischen Kulturunterschieden auseinanderzusetzen und stärken so die Erfahrung mit Diversity in der Fakultät.

Ziel: Auch in den Austauschprogrammen sollte der Anteil der Frauen 50-60% betragen.

Maßnahme: Im Wintersemester 2010/2011 werden die Gleichstellungsbeauftragten statistische Daten zum Frauenanteil an den diversen Austauschprogrammen sammeln. Im Anschluss daran

wird die Fakultät prüfen, ob und wie – etwa durch besondere Werbemaßnahmen, Reisekostenzuschüsse oder Mentoring-Angebote – der Anteil von Austausch-Studentinnen angehoben werden kann.

c. *Wissenschaftler_innen-Austausch über internationale Kooperationen*

Die Theologische Fakultät pflegt Kontakt zu zahlreichen internationalen Hochschulen und außeruniversitären Einrichtungen. Im Bereich der *exegetischen Fächer* existieren temen- und projektbezogene Kooperationen mit:

- Network Old Testament Seminary: Epistemologies and Methodologies (OTSEM) für den Austausch von Dozenten und Doktoranden mit allen nordischen Universitäten
- Hebrew University, Jerusalem.
- Princeton Theological Seminary im Rahmen der Herausgeberschaft der Encyclopedia of the Bible and Its Reception (EBR) und des International Old Testament Colloquium Gurukul Theological School und Research Center

Das Seminar für osteuropäische und ökumenische Theologie pflegt Kooperationen mit:

- dem Deutschen Orient-Institut Beirut, gemeinsam mit dem Institut für Christlichen Orient an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
- der Theologischen Fakultät Tartu in Estland zur lutherisch-orthodoxen Ökumene in Estland
- der Theologischen Fakultät der Universität Bukarest/UNESCO-Lehrstuhl für Interkulturalität und Interkonfessionalität zu religiösen Minderheiten in Europa
- der Theologischen Fakultät der Universität Istanbul zum christlich-islamischen Dialog
- der Theologischen Fakultät der Universität Ankara
- dem Institute for Orthodox Christian Studies der Universität Cambridge
- dem CERO in Antelias, Libanon, und dem CEDRAC an St. Joseph in Beirut, der Near Eastern School of Theology in Beirut, der Universität Balamand, der Lebanese University of Beirut und der American University of Beirut der Hochschule St. Esprit in Kaslik

d. *Studiengang „Intercultural Theology“*

Seit dem Wintersemester 09/10 betreibt die Fakultät den MA-Studiengang „Intercultural Theology“. Er soll dazu dienen, sich in besonderer Weise dem transkulturellen Charakter der Theologie zu widmen. In Kooperation mit dem Evang.-Lutherischen Missionsseminar Hermannsburg ermöglicht dieser Studiengang den – zumeist ausländischen – Studierenden, die Ressourcen der theologischen Wissenschaft für die Kommunikation der christlichen Religion in verschiedenen interkulturellen Kontexten zu nutzen.

Durch die Öffnung der Module dieses Studiengangs für andere Studierende der Theologischen Fakultät werden die interkulturellen Kompetenzen auch in der Gesamtfakultät gestärkt.

Die Studierenden verpflichten sich dazu, ein Semester in einer der Partnerfakultäten im Ausland (z.B. Gurukul Lutheran Theological College and Research Institute, Chennai / India) oder in einer interkulturellen Einrichtung in Deutschland zu verbringen. Eine solche globale Perspektive verstärkt die interkulturellen Erfahrungen; die Kombination aus theologischer Theorie und interreligiöser Praxis machen das Programm einzigartig in Europa.

Dieser Studiengang wird weiter dazu beitragen, den Anteil ausländischer Studierender von 10,2 % im Studienjahr 2009 auf ca. 15% zu erhöhen.

4. *Fortbildungsangebot Diversity-Kompetenz für alle Mitglieder der Fakultät*

Die Gleichstellungskommission wird darauf hinwirken, die Wahrnehmung der Lehrenden, besonders der Professorinnen und Professoren, aber auch der Studierenden für religiöse, theologische und kulturelle Diversität und Diskriminierung weiter zu stärken.

Dies geschieht bereits durch regelmäßige Angebote der Fachschaft, des Theologischen Stifts und der Studierendengemeinden, in denen Student_innen aus dem Ausland ihre Herkunftskultur vorstellen und deutsche Theologiestudent_innen von ihren Erfahrungen im Ausland berichten

(„Theos around the World“). Die Begegnung mit ausländischen Gastwissenschaftler_innen wird – bei längeren Aufenthalten – durch deren Mitgliedschaft im Collegium der Hochschullehrer erleichtert. Einmal im Jahr werden die Gastwissenschaftler_innen zudem zu einem gemeinsamen Essen mit dem Dekanat und interessierten Mitgliedern der Fakultät eingeladen.

Maßnahme: Im Sinne einer gestärkten Diversity-Kompetenz soll zudem u.a. darauf hingewirkt werden, dass die – kurz- und langfristigen – *hochschuldidaktischen* Weiterbildungsangebote (Seminartage, Tagungen, Langzeitprogramme) die Chancen und Probleme der kulturellen, ethnischen und religiösen Diversity noch stärker thematisieren. Gerade in diesem Bereich werden fakultätsübergreifende Angebote, z.B. über das ZESS oder die Graduiertenschule GSGG für zielführend gehalten.

5. Ausschreibungen und Einstellungspolitik

Die Fakultät arbeitet schon immer eng mit den Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Die Transparenz bei Stellenbesetzungen wird dadurch gewährleistet, dass ein_e Gleichstellungsbeauftragte_r in die Personalauswahlgespräche aktiv eingebunden ist. Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst, die außerhalb der internen Veröffentlichungen in der Universität erfolgen, werden selbstverständlich mit dem Zusatz „Schwerbehinderte Menschen werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt. – Die Universität Göttingen strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf“ veröffentlicht.

Im Collegium der Hochschullehrenden wird durch das Dekanat regelmäßig, vor allem anlässlich der Jahresplanung zur finanziellen und personellen Situation der Fakultät dafür geworben, bei Besetzung von Hilfskraft- und Assistent_innen-Stellen sowie bei der Einwerbung von Stipendien Gleichstellungsaspekte zu berücksichtigen: u.a. Geschlecht, Familiensituation, genderspezifische Lebenswege und besonderer ethnischer Hintergrund etc. Im Blick auf die Familiensituation von Assistent_innen kann dabei darauf verwiesen werden, dass die Fakultät bei der Geburt von Kindern eine Vertragsverlängerung gewährt (s.u. III. 6).

II Studium, Weiterqualifikation, Beschäftigung hinsichtlich der Genderdifferenz

1. Studium

a. Statistische Daten, Kommentierung

	Studienjahr 2007			Studienjahr 2009			Ziel 2012
	insgesamt (in VZÄ)	weiblich (in VZÄ)	Frauen- anteil	insgesamt (in VZÄ)	weiblich (in VZÄ)	Frauen- anteil	Frauenanteil
Studierende	388,75	237,25	61%	345,75	219,25	63%	60%
Absolventen/innen	45,50	28,50	63%	liegen noch nicht vor			60%

Deutlich ist: Wie bundesweit in allen theologischen Fakultäten sinkt der Männeranteil unter den Studierenden erheblich. Dieser Entwicklung soll mit geeigneten Initiativen in Richtung einer numerischen Gleichstellung beeinflusst werden.

Maßnahme: So ist eventuell ein Angebot von Gemeindepraktika explizit für Männer (z.B. auch nur tagesweise, siehe Girlsday/Zukunftstag) von Vorteil, um die Scheu vor sozialen Berufstätigkeiten abzubauen und die Kenntnis der Praxis zu verbessern.

In den verschiedenen Aktivitäten, die die Fakultät zur Werbung von Studienanfänger_innen unternimmt, wird regelmäßig auf die Attraktivität des Studiums wie der anschließenden Berufsfelder für alle Geschlechter hingewiesen.

In der Fakultät selbst könnte es sich positiv auswirken, dass die Stellen, die am Beginn des Studiums besonders wahrgenommen werden, durchgehend genderparitätisch besetzt sind. Das gilt für die Studienberatung, für die Sprachlehrkräfte sowie für die wiss. Mitarbeiter_innen in denjenigen Fächern, deren Proseminare traditionell am Anfang des Studiums stehen (Altes und Neues Testament, Kirchengeschichte).

Im steigenden Frauenanteil der Theologiestudierenden spiegelt sich freilich auch, dass kirchliche Arbeitsplätze derzeit allgemein als ökonomisch unsicher sowie als gesellschaftlich zunehmend marginal eingeschätzt werden. Daran werden Aktionen einzelner oder auch aller theologischer Ausbildungsstätten nur insofern etwas ändern können, als sie die hohe Qualität der Ausbildung sowie ihre vielfache Vernetzung in andere Wissenschaftsbereiche deutlich machen.

Maßnahme: Die Fakultät wird sich daher bemühen, solche und ähnliche Initiativen über den Evangelisch-Theologischen Fakultätentag sowie durch den Kontakt mit den Landeskirchen der niedersächsischen Konföderation auf den Weg zu bringen. Nach Kräften wird sie, ebenfalls in Kooperation mit den Landeskirchen, auch weiterhin bei den Religionslehrkräften in Niedersachsen und ausgewählten Oberstufenkursen „Religion“ für das Studium in Göttingen werben.

b. Informations- und Qualifikationsmanagement

Jährlich werden Student_innen (sowie Promovierende und Habilitierende) über Gendertraining u. a. der Philosophischen Fakultät, sowie über Rhetorik- und Bewerbungstraining und Übungen zu Selbstmanagement und Gender Diversity, die das Zentrum für Sprachen und Schlüsselqualifikationen (ZESS) und die GSGG anbieten, informiert. Des Weiteren werden Netzwerke von Theolog_innen (z.B. www.theologinnenkonvent.de, www.ket-hannover.de, www.eswtr.org) unter Studierenden bekannt gemacht. Dies wird künftig noch regelmäßiger, nämlich zum einen auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und zum anderen auf der jährlichen Gleichstellungsvollversammlung der Fakultät geschehen. Durch diese Kurse und Netzwerke sollen Student_innen und Qualifikand_innen auf ihrem beruflichen Weg unterstützt werden, um für sie auch eine wissenschaftliche Karriere attraktiver zu machen.

c. Einladung von Gast-Professorinnen

Maßnahme: Die Fakultät verpflichtet sich, mindestens einmal alle zwei Jahre eine – möglichst international renommierte – theologische Forscherin für eine Gastdozentur in Göttingen zu gewinnen. Damit soll eine Steigerung der Präsenz von Forscherinnen erreicht werden, weil diese eine Vorbildfunktion für Studierende verkörpern.

Die Fakultät hat gelegentlich auch weibliche Lehrstuhlvertretungen benannt, zuletzt im SoSe 2010 Prof. Dr. Plieth (Religionspädagogik) und Dr. v. Stockhausen (Kirchengeschichte).

2. Postgraduierte

a. Kommentierte statistische Daten zu Promotion und Habilitation sowie zur Besetzung von Qualifikationsstellen

Die verlässlichsten Daten zur Promotion stellen die absolvierten Promotionen dar. Die langfristige Statistik der Fakultät, die hier wegen der zusätzlichen Berücksichtigung von Promotionen außerhalb von Promotionsstudiengängen und -programmen etwas präziser ist als die Zahlen des zentralen Controlling, zeigt folgendes Bild:

- Studienjahre 1999 – 2004: 30 Promotionen, davon 7 Frauen: 20 %
- Studienjahre 2004 – 2009: 44 Promotionen, davon 17 Frauen: 39%

Dazu religionswiss. Promotionen seit 2004 (Beteiligung Grünschloss): 1 (Erstgutachten)

Etwas unzuverlässiger, aber doch auch aufschlussreich sind die Angaben zu den *Immatrikulierten im Promotionsstudiengang* (nach den Zahlen der Stabsstelle Controlling):

- Studienjahr 2007: 37% Frauen – 2008: 34%– 2009: 28%

Der rückläufiger Frauenanteil dürfte u.a. durch die hohe Zahl von Absolventinnen des Studiengangs zu erklären sein: 2007 und 2008 waren jeweils je 40% der Promovierten Frauen.

Ziel ist es, den Anteil der weiblichen Promovierten bis 2012 noch weiter, nämlich auf den Anteil der Studierenden, also 60% zu steigern. Dies ist ein ehrgeiziges Ziel, das aber angesichts der Anteile von Frauen auf Qualifikations- und Hilfskraftstellen (s.u.) durchaus realistisch erscheint.

Maßnahmen: Weiter verbessertes Informations- und Qualifikationsmanagement (s.u. b.); finanziell unterstützte Vorschläge für Dor.-Schlözer-Programm (s.u. c.); dazu gezielte Unterstützung bei der Beantragung von Promotionsstipendien aus anderen Programmen.

Regelmäßige Ermutigung zur Einstellung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen (s. o. I. 5). Dies gilt nicht zuletzt für die Besetzung von Hilfskraftstellen durch Frauen, um so im Falle der Bewilligung neuer Drittmittelvorhaben, die zeitlich nicht vorab planbar ist, ein möglichst großes Reservoir eigenen, weiblichen Nachwuchspersonals für dann notwendige Stellenbesetzungen vorzuhalten.

Zum Frauen-Anteil bei den Habilitationen ist Folgendes zu bemerken:

Die verlässlichsten Zahlen sind der langfristigen Statistik der Fakultät über die an ihr Habilitierten zu entnehmen:

- Studienjahr 1989 – Studienjahr 1998: 19 Habilitationen, davon 1 Frau: 5%
- Studienjahr 1999 – Studienjahr 2009: 14 Habilitationen, davon 9 Frauen: 65%
- 5-Jahres-Mittelwert der Habilitationen in den Studienjahren 2007–2009: zwischen 60 und 70%

Der bundesweite Anteil der Frauen an theologischen Habilitationen insgesamt betrug 1988–1999 12%. Für 1999 bis 2009 sind diese Zahlen leider nur mit einem großen, bisher nicht leistbaren Aufwand zu ermitteln. Einen Hinweis gibt aber eine Auskunft des Statistischen Bundesamtes, wonach die Habilitationen von Frauen 1999–2008 in den Sprach- und Kulturwissenschaften bei 33%, in den „übrigen Fächern“ bei 25% aller jeweiligen Habilitationen liegen. Die Zahlen der Theologischen Fakultät sind auch von daher höchst erfreulich. Der seit 1999 festzustellende positive Trend hat sich fortgesetzt: die Zahl der Frauen auf Qualifikationsstellen, die auf eine Habilitation zielen (s.u.), hat gerade im Bereich des planmäßigen Stellenplans der Fakultät erfreulich zugenommen.

Defizite i.S. einer ungleichen Verteilung lassen sich leider im Bereich der aus Drittmitteln finanzierten Stellenbesetzungen erkennen, was aber nicht zuletzt gleichsam marktübliche Schwankungen sind, begründet in der Schwierigkeit, qualifiziertes Personal zu finden.

Ziel ist es, die Anteile von Frauen mindestens auf den planmäßigen Qualifikationsstellen der Fakultät auf dem bisher hohen Niveau zu halten.

Maßnahmen: Vorschläge für Dor.-Schlözer-Programm (s.u. c.); Einstellung von Frauen an fakultätsübergreifenden Forschungszentren (s.u. e.); Ermutigung gerade von Frauen, nach der Promotion eine Weiterqualifikation vorzunehmen. Hier hat sich als geeignetes Instrument erwiesen, dass den Lehrstühlen auf den planmäßigen Qualifikationsstellen durch die Fakultät eine Weiterbeschäftigung der Nachwuchswissenschaftler_innen nach der Promotion, also der neuen Zielstellung einer Habilitation ermöglicht wurde, die ohne die zwischenzeitlich notwendige Sperrzeiterbringung erfolgte.

Frauen in Qualifikationsstellen und Hilfskraftstellen

Als Ausbildungsstätte für den wissenschaftlichen Nachwuchs konnte die Fakultät im Blick auf die Gendergerechtigkeit in den letzten elf Jahren eine äußerst positive Entwicklung verzeichnen, wie die folgende Tabelle verdeutlicht. Bezogen auf eine Kopfzählung konnte trotz abgeschmolzener Finanzmittel im Zuge von HOK und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen die Zahl der aus Mitteln der Finanzhilfe tarifvertraglich nach E13 und höher beschäftigten Mitarbeiter_innen mit erfreulichen Vorteilen für die Frauen mehr als gehalten werden. Der große Erfolg im Bereich der Drittmittel hat zu einer Verdreifachung der Beschäftigungszahlen geführt.

Dabei ist auch ein neuer „Stellentypus“ entstanden, hier unter „sonstige Aufgaben“ verzeichnet: Forschernachwuchsgruppenleiter_innen und Koordinator_innen haben wissenschaftliche Aufgaben, die nicht unbedingt den Abschluss eines eigenen wissenschaftlichen Werkes für eine Promotion oder Habilitation als primäres Ziel haben.

	01.06.1999			01.06.2003			01.06.2010		
	Summe	davon Frauen	in %	Summe	davon Frauen	in %	Summe	davon Frauen	in %
befristete Planstellen	11	4	36 %	12	6	50 %	14	8	57 %
Ziel: Promotion	keine Angaben vorliegend			7	4	57 %	5	3	60 %
Habilitation				5	2	40 %	8	5	63 %
sonstige Aufgaben				nicht vorkommend			1		
Drittmittelprojekte	1	0		11	5	45 %	22	7	32 %
Ziel: Promotion	keine Angaben vorliegend			3	1	33 %	8	2	25 %
Habilitation				4	3	75 %	7	2	29 %
sonstige Aufgaben				nicht vorkommend			7	3	43 %
Summe:	12	4	33 %	23	11	48 %	36	15	42 %
Ziel: Promotion	keine Angaben vorliegend			10	5	50 %	13	5	39 %
Habilitation				9	5	56 %	15	7	47 %
sonstige Aufgaben				nicht vorkommend			8	3	38 %

Wie schon die Zahlen aus 1999 und 2003 zeigten, haben Frauen an Beschäftigungen als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft in der Fakultät einen hohen Anteil. Für die Gleichstellung von Frauen auf weiteren Qualifikationsstufen sind diese Stellen, auf denen bereits wissenschaftlich vertieft gearbeitet wird, von hoher Bedeutung. Für 2009 ergeben sich als Summe aller eigen oder fremdfinanzierten Beschäftigungen folgende Zahlen (in VZÄ):

- Wiss. HK: 9,14 Stellen davon Frauen: 5,60 (61 %)
- Stud. HK: 19,09 Stellen davon Frauen: 10,41 (54 %)

b. Informations- und Qualifikationsmanagement

Auf den Versammlungen der wiss. Mitarbeiter_innen werden – durch die Gleichstellungsbeauftragten wie durch das jeweilige Mitglied in der Gleichstellungskommission – regelmäßig die folgenden Informationen weitergegeben:

- Angebote des ZESS und der GSGG zu Rhetorik- und Bewerbungstraining, zu Selbst- und Zeitmanagement
- Veranstaltungen und regelmäßige Treffen der Theologinnen-Netzwerke bundesweit und in der Hannoverschen Kirche, auch der Forschungsnetzwerke von Theologinnen.

Diese Informationen werden auch auf der fakultären Homepage der Gleichstellungsbeauftragten eingestellt und künftig regelmäßig aktualisiert.

Maßnahme: Zum Ende des Sommersemesters 2010 ist seitens der Gleichstellungskommission eine Erhebung unter den Inhaberinnen und Inhabern der Qualifikations- und wiss. Hilfskraftstellen an der Fakultät geplant. Hier soll erfragt werden:

- Erfahrungen zu Benachteiligungen wegen des Geschlechts im akademischen Unterricht, bei Prüfungen, bei Einstellungen, im Arbeitsverhältnis?
- Interesse an Weiterbildung in Diversity-Management?
- Wird ein durchsichtigeres Verfahren bei der Bewerbung auf Hilfskraft-Stellen gewünscht?

c. Unterstützung bei Beantragung Dorothea-Schlözer-Stipendium

Die Fakultät hat das *Dorothea-Schlözer-Stipendium*, auf das regelmäßig hingewiesen wird, 2009 bereits einmal eingeworben; auch einer der bewilligten Anträge aus der Philosophischen Fakultät ging auf die Initiative eines Professors der Theologischen Fakultät zurück. Für 2010 sind wieder drei Anträge (ein Promotions- und zwei Forschungsstipendien) aus der Fakultät gestellt worden.

Maßnahme: Eine klare Absprache über die fakultätsinterne Finanzierung sichert die Möglichkeit weiterer Anträge auch in den nächsten Jahren; auf diese Weise wird eine breite Nutzung dieses Angebotes durch theologische und religionswissenschaftliche Qualifikandinnen ermöglicht. Die letzteren werden zwar nicht an der Theologischen Fakultät promoviert, aber schwerpunktmäßig hier betreut.

d. Einladung von Gast-Professorinnen

In den letzten Jahren hat die Fakultät über das vom MWK aufgelegte Maria-Göppert-Mayer-Programm eine Gastprofessorin verpflichten können. Es soll versucht werden, solche und andere Programme zum wissenschaftlichen Austausch in den nächsten Jahren verstärkt zur Einladung von Wissenschaftlerinnen zu nutzen.

Maßnahme: Mindestens alle zwei Jahre soll eine – möglichst international renommierte – theologische Forscherin für eine Gastdozentur an der Theologischen Fakultät Göttingen gewonnen werden.

Die Fakultät hat gelegentlich auch weibliche Lehrstuhlvertretungen benannt, zuletzt im SoSe 2010 Prof. Dr. Plieth (Religionspädagogik) und Dr. v. Stockhausen (Kirchengeschichte).

Ziel solcher Maßnahmen ist es, durch die regelmäßige Präsenz von Forscherinnen die Zahl der Rollenmodelle für die wiss. Weiterqualifikation zu erhöhen.

e. Junior-Professorinnen über Courant- und andere Forschungszentren

Die Fakultät hat die Chance genutzt, über das Courant-Zentrum EDRIS (eingeworben im Rahmen der Exzellenz-Initiative I) eine weibliche Religionswissenschaftlerin an sich zu binden. Dies soll auch bei den weiteren Verbundprojekten systematisch fortgesetzt werden.

3. Wissenschaftliches Personal

a. Kommentierte statistische Daten

Bezogen auf einen kürzeren Betrachtungszeitraum gibt die folgende Darstellung in Anlehnung an die Standards der DFG einen Überblick zu Gesamtstand des wissenschaftlichen Personals in der Fakultät:

Wissenschaftliche Karrierestufen	Studienjahr 2007			Studienjahr 2008			Studienjahr 2009		
	insgesamt (in VZÄ)	weiblich (in VZÄ)	Frauen- anteil	insgesamt (in VZÄ)	weiblich (in VZÄ)	Frauen- anteil	insgesamt (in VZÄ)	weiblich (in VZÄ)	Frauen- anteil
Wiss. Pers. inkl. Prof.	32,65	9,65	30%	36,00	8,25	23%	42,53	11,85	28%
davon befristet	14,65	5,65	39%	18,00	5,25	29%	24,53	8,85	36%
davon unbefristet	18,00	4,00	22%	18,00	3,00	17%	18,00	3,00	17%

Der Anteil der Frauen auf *befristeten Stellen* (ohne Professuren) ist nach den Angaben des Controllings einigermaßen stabil. (2007: 39%, 2008 29%, 2009 39%). Diese Zahlen zeigen aber auch die Schwankungsbreite.

Zu beachten ist außerdem: Gezählt werden hier Vollzeitäquivalente; zählt man nach Personen (siehe II. 2a), kommen erheblich bessere Zahlen zustande.

In jedem Fall sind dies erfreulich hohe Zahlen; sie liegen etwa im Bereich der Promotionen und nur ca. 20% unter dem Anteil weiblicher Studierender.

Ziel der Fakultät ist es, den Frauenanteil des befristeten wiss. Personals bis 2012 auf ca. 45–55% zu steigern. Diese auch *statistische Gleichstellung* erscheint realistisch, weil die Zahl der weiblichen Studierenden und auch der Hilfskräfte in den letzten Jahren noch einmal stark gestiegen ist.

Maßnahmen: wie genannt Vorschläge für Dor.-Schlözer-Programm (s.o. II. 2. c.); Ermutigung gerade von Frauen, nach der Promotion eine Weiterqualifikation anzustreben.

Ferner Ermutigung und wissenschaftliche Unterstützung von Privatdozent_innen nach der Habilitation etwa ein Heisenberg-Stipendium zu beantragen, um in dieser Zeit einen Ruf zu erhalten oder z.B. einen Drittmittelantrag für eine eigene Forschernachwuchsgruppe zu schreiben. Dazu gehört auch, dass die Fakultät diesen Mitarbeiter_innen ihre Infrastruktur und Arbeitsmöglichkeiten auch nach Auslaufen der Vertragsverhältnisse nach Möglichkeit weiter zur Verfügung stellt.

Der Anteil der *Professorinnen* ist an der Theologischen Fakultät leider nach wie vor sehr gering: Von 15 C3/C4- bzw. W2/W3-Stellen ist seit 2008 (Weggang Prof. Aejmelaeus) nur noch eine weiblich besetzt. Damit liegt die Fakultät leider deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 16,2 % in 2009.

	Studienjahr 2007			Studienjahr 2009		
	insgesamt (in VZÄ)	weiblich (in VZÄ)	Frauen- anteil	insgesamt (in VZÄ)	weiblich (in VZÄ)	Frauen- anteil
Professuren	15,00 (16*)	2,00	13%	15,00	1,00	7%

* Die Übersicht enthält eine bis 2007 beurlaubte Professur, die somit nach dem üblichen Standard (Beschäftigte) nicht mitgezählt wird.

Allerdings ist zu bedenken:

- In den letzten 7 Jahren wurde lediglich eine Professur neu besetzt; hier fand sich leider keine qualifizierte Frau.
- Von den drei aus Mitteln der Finanzhilfe unbefristet beschäftigten Lehrkräften für besondere Aufgaben sind zwei weiblich.

Maßnahmen: Um auch bei den regulären Professuren zu einer Verbesserung zu kommen, sind prinzipiell nur zwei Wege gangbar:

- Die Fakultät muss ihrerseits dafür sorgen, gute Wissenschaftlerinnen auszubilden. Das ist ihr ausweislich der Absolventinnen-Zahlen und auch deren Karrierewegen in den letzten Jahren gut gelungen. Beispiele: Mennecke-Haustein (KG, 1998, inzwischen Professur), Dahlgrün (PT, 2000, inzwischen Professur), Köhlmoos (AT, 2005), Körting (AT, 2005, inzwischen Professur), Hofmann (PT, 2008), Back (NT, 2009) und die Religionswissenschaftlerin Beinhauer-Köhler (2000, inzwischen Professur).
- Die Fakultät wird weiterhin auf ein geschlechtergerechtes *Besetzungsverfahren* achten. Hier stimmen die beiden derzeit laufenden Verfahren (Systematische Theologie / Reformierte Theologie; Religionspädagogik und Bildungsforschung) einigermaßen hoffnungsvoll. Auf beide Stellen hat sich – auch durch aktive Ansprache – eine ganze Reihe von Wissenschaftlerinnen beworben. Die jeweiligen Berufungskommissionen haben eine bzw. zwei Frauen zu Vorstellungsvorträgen eingeladen.

Der Fakultät ist bewusst, dass die Berufung von Professorinnen wie kaum eine zweite Maßnahme direkten Einfluss auf die Berechnung der Landesformel für die Universität Göttingen (und für die Fakultät selbst) hat. – Zugleich ist zu bemerken, dass die nächsten regulär frei werdenden Professuren erst im Jahre 2018 zu besetzen sein werden.

Es muss im Übrigen berücksichtigt werden, dass die geringe Zahl von Professorinnen auch damit zu tun hat, dass eine Professur derzeit kaum mit einer Familie vereinbar ist, in der Kinder (vor allem ab dem Schulalter) aufwachsen und beide Ehepartner berufstätig sind. Dies trifft *rebus sic stantibus* vor allem die qualifizierten Frauen. Hier wird vor allem die Universität im Ganzen andere Rahmenbedingungen schaffen müssen (s. auch die Bemerkungen am Beginn von Kap. III.).

Das weitere wissenschaftliche Spektrum in der Fakultät soll durch die nachfolgende Übersicht verdeutlicht werden.

apl. Prof`s			PD`s			verg. Lehraufträge (in SWS) Studienjahr 2009		
insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil	insgesamt	weiblich	Frauenanteil
5	1	20 %	12	5	42 %	24	12	50 %

Das Ziel eines erhöhten Frauenanteiles ist bei den apl. Professor_innen und Privatdozent_innen bereits erreicht, da für eine Privatdozentin die Ernennung zur apl. Professorin beantragt ist. Von den Lehraufträgen wurden im Mittel der letzten 5 Studienjahre (2005-2009) 43 % der vergüteten Stunden durch Frauen wahrgenommen.

b. Besetzungsverfahren bei Professuren

Bei anstehenden Neubesetzungen von Professuren und anderen wissenschaftlichen Dauerstellen (etwa LfbA-Stellen) wird durchgehend und sehr sorgfältig auf Gender-Gerechtigkeit geachtet. Dies betrifft:

- Zusammensetzung der Kommission
- Regelmäßige und durchgehende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- Einschlägige Hinweise in der Ausschreibung, auch auf die Angebote der Universität
- Verbreitung der Ausschreibung in den Netzwerken von Theologinnen und theologischen Forschererinnen, ggfs. auch in den Einzeldisziplinen (z.B. Religionspädagogik)
- Aktive Ansprache weiblicher Wissenschaftlerinnen, sich zu bewerben
- Bei den Terminen und Rhythmen der Kommissionsarbeit wird auf Vereinbarkeit mit Familienverpflichtungen geachtet
- Es wird darauf geachtet, zu Probevorträgen mindestens eine, nach Möglichkeit zwei Frau/en einzuladen.

4. Verwaltungspersonal

a. Statistische Daten, Kommentierung

Einen guten Überblick gibt wieder die folgende Darstellung in Anlehnung an die Standards der DFG:

	Studienjahr 2007			Studienjahr 2008			Studienjahr 2009		
	insgesamt (in VZÄ)	weiblich (in VZÄ)	Frauen- anteil	insgesamt (in VZÄ)	weiblich (in VZÄ)	Frauen- anteil	insgesamt (in VZÄ)	weiblich (in VZÄ)	Frauen- anteil
Nichtwiss. Personal	13,88	11,38	82%	14,16	11,16	79%	14,64	11,33	77%
davon befristet	1,23	1,23	100%	1,48	0,98	66%	1,01	0,5	50%
davon unbefristet	12,65	10,15	80%	12,68	10,18	80%	13,63	10,83	79%

Im planmäßigen Bibliotheks-, Verwaltungs- und Sekretariatsbereich beschäftigt die Fakultät derzeit 19 Personen in den Entgeltgruppen E 2 – E 9 TV-L. Mit nur zwei männlichen Personen sind Männer hier unterrepräsentiert. In den Entgeltgruppen E 13 – E 14 sind ausschließlich männliche Personen (3) beschäftigt – hier fehlt es deutlich an Frauen. Positiv zu erwähnen ist freilich, dass gerade in den oberen Entgeltgruppen des mittleren Dienstes (E8 und E9) ausschließlich Frauen beschäftigt sind, von denen eine Person leitende Funktionen ausübt.

Im Einzelnen (Stichtag: Juni 2010):

Karrierestufen Nichtwiss. Personal	unbefristete Einstellungen aus Planmitteln					
	insgesamt (Personen)	weiblich (Personen)	Frauen- anteil	insgesamt (in VZÄ)	weiblich (in VZÄ)	Frauen- anteil
E 13 – E 14	3	0	0%	2,00	0,00	0%
E 8 – E 9	3	3	100%	2,65	2,65	100%
E 5 – E 6	11	11	100%	6,63	6,63	100%
E 2 – E 4	5	3	60%	2,52	1,72	68%

Ziele: Ein Ausgleich innerhalb der nächsten 5 Jahre wäre für die Fakultät wünschenswert, kann hier jedoch kaum erreicht werden, da es sich bei diesen Stellen ausschließlich um unbefristete Stellen handelt, so dass es nur sehr sporadisch zu einer Neubesetzung kommt.

Die Gleichstellungsstandards sowie der Rahmenplan der Universität haben an der Fakultät einen hohen Stellenwert und werden bei Neubesetzungen und Höhereinstufungen grundsätzlich berücksichtigt.

Die frühzeitige Information der Gleichstellungsbeauftragten über Stellenausschreibungen sowie deren aktive Einbindung in die Personalauswahl gewährleisten die Transparenz bei Stellenbesetzungen (s. auch o., I. 5)

b. Inanspruchnahme von Weiterbildungen

Das Weiterbildungsangebot der Universität wird regelmäßig kommuniziert und auch in seiner ganzen Bandbreite genutzt. Die Fakultät begrüßt dieses als Teil der Personalentwicklung und leitet die Anmeldungen durchweg befürwortend weiter.

Sie hat außerdem mittlerweile zwei externe Weiterbildungsmaßnahmen ausdrücklich befürwortet und unterstützt diese sowohl finanziell als auch durch flexible Gestaltung der Arbeitszeiten und /oder Zeitausgleich.

Das Bibliotheks-, Verwaltungs- und Sekretariatspersonal hat durch die internationale Vernetzung der Fakultät und der damit verbundenen – auch längeren – Präsenz der ausländischen Studierenden, Lehrenden und Forschenden bereits aktiv entsprechende Kompetenzen im Bereich Genderdifferenz und auch Diversity entwickelt. Dennoch besteht der Anspruch, die MTV-Gruppe noch weiter für z. B. religiöse, soziale und kulturelle Diversität zu sensibilisieren.

Da die Fakultät anstrebt, in Zukunft wieder Gleichstellungsbeauftragte aus jeder Statusgruppe benennen zu können (s.o. I. 1), wird dies recht einfach umzusetzen sein. Der/die Gleichstellungsbeauftragte kann durch Gespräche, per E-Mail sowie auf MTV-Sitzungen z. B. Informationen weitergeben, Hilfestellung anbieten sowie Ideen /Anregungen des Personals an die Gleichstellungskommission weiterleiten. Des Weiteren können so leichter die Bedürfnisse und ggf. weiterer Handlungsbedarf bezüglich dieser Statusgruppe ermittelt werden.

III Studium, Weiterqualifikation, Beschäftigung hinsichtlich der Familiensituation

Die Fakultät sieht Studierende und auf unterschiedlichen Ebenen Beschäftigte auch als Mitglieder von Familien. Als solche werden sie, wo es nötig und der Fakultät möglich ist, unterstützt. Dabei wird Wert darauf gelegt, dass nicht allein die Erziehung von Kindern berücksichtigt werden soll. Auch Pflege von Angehörigen und Partnerinnen oder Partnern ist hier mit im Blick. Aus diesem Grund wird für Beschäftigte Teilzeitarbeit ermöglicht und Telearbeit unterstützt, für Studierende wird über die bessere Ermöglichung eines Teilzeitstudiums nachgedacht, die Vertragslaufzeit Postgraduierter mit Kindern kann über die übliche Zeit hinaus verlängert werden.

Auch hier muss freilich festgestellt werden, dass es das gegenwärtige universitäre System, und durchaus auch die Göttinger Universität im Ganzen ist, die das wissenschaftliche Arbeiten als nur schwer mit familiären Verpflichtungen vereinbar erscheinen lässt. Das betrifft etwa die geringe Rücksicht, die bei der Planung der Vorlesungszeiten auf Schulferien genommen wird, oder auch die zunehmende Tendenz, von den Mitgliedern der Universität, mitunter sehr kurzfristig, umfangreiche Arbeitsleistungen sowie die Teilnahme an Sitzungen am Samstag oder gar am Sonntag zu erwarten.

1. Erhebung der Zahlen der Studierenden mit Kindern

Maßnahme: Um geeignete Maßnahmen zur Unterstützung von Studierenden mit Kindern zu ergreifen, soll Ende des Sommersemesters 2010, verantwortet von den Gleichstellungsbeauftragten, eine *Erhebung* unter den Studierenden durchgeführt werden. Da möglichst alle Studierenden erreicht werden sollen, werden diese via E-Mail angeschrieben und zudem in den größten Vorlesungen angesprochen.

Neben der Ermittlung der Zahl von Studierenden mit Kindern bietet sich die Umfrage auch an, um nach Bedürfnissen dieser Gruppe zu fragen. Dabei wird es vor allem um das Thema der Kinderbetreuung gehen, da die Universität Göttingen bedauerlicherweise nicht in der Lage ist, allen Studierenden und Mitarbeitenden Betreuungsplätze für ihre Kinder zuzusichern und deshalb individuelle Lösungen gefunden werden müssen. Auch wenn mit der Erhebung nicht der Eindruck

vermittelt werden darf, hier seien rasche und vor allem fakultätsspezifische Lösungen zu erwarten, kann doch auf diese Weise der ‚politische‘ Druck auch für die zentral Verantwortlichen etwas erhöht werden.

2. Informationsmanagement für Studierende mit Kindern

Die Umfrage soll zugleich genutzt werden, um auf die Unterstützungsangebote (den Wickel- und Aufenthaltsraum und finanzielle Hilfen für die Suche nach Tagesbetreuung) hinzuweisen. Diese Angebote stehen natürlich auch wissenschaftlichen Qualifikand_innen und Gastwissenschaftler_innen zur Verfügung.

3. Beratung und Unterstützung

Auf die regelmäßigen Angebote durch die Gleichstellungsbeauftragte wird durch das Informationsbrett und auf der Homepage hingewiesen. Noch wichtiger scheint jedoch in einer ausgesprochen kommunikativ ausgerichteten Fakultät wie der Theologischen, dass für Angebote in Gesprächen geworben wird.

Maßnahmen: Auf der Basis der o.g. Umfrage kann der ggfs. notwendige Ausbau des Beratungsangebotes erhoben und z.B. die Suche nach Tagesmüttern unterstützt werden. Zugleich kann bedarfsorientierter das bereits vorliegende universitäre, städtische und private Angebot ermittelt und kommuniziert werden.

Aus den Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten werden Studierende, Promovierende und in Einzelfällen auch Habilitierende mit Kindern auf Antrag durch eine einmalige Zahlung zur Unterstützung der Tagesmüttersuche unterstützt. Im Laufe der kommenden Semester soll erhoben werden, ob diese Einrichtung tatsächlich die bestmögliche Hilfe bietet.

Maßnahme: Zusätzlich arbeitet die Gleichstellungskommission derzeit an einem System der ad-hoc-Betreuung von Kindern, die unter Umständen mit anderen Fakultäten des Campus verbunden werden könnte. Dafür ist angedacht, Studierende zu finden, die für bestimmte Stunden Bereitschaft signalisieren, sich auf freiwilliger Basis um Kinder zu kümmern – Stichwort „*Schnuller-Telefon*“. Hier sind allerdings die rechtlichen Voraussetzungen noch zu klären – mehr als eine Vermittlung, die keine Verantwortungsübernahme darstellen kann, wird hier jedenfalls nicht zu leisten sein.

In dem der Fakultät (auch räumlich) nahe stehenden Courant-Zentrum EDRIS sind die Voraussetzungen für eine kurzfristige Kinderbetreuung durch zwei Räume, deren Ausstattung sowie die Verpflichtung einer ausgebildeten Kindergärtnerin geschaffen worden. Die Fakultät wird prüfen, ob sie sich an den Kosten beteiligen und dafür diese Ressourcen auch nutzen kann.

4. Teilzeitstudium

Grundsätzlich ist es für Studierende der Theologie schon jetzt möglich, ihr Studium als Teilzeitstudium zu führen. Dies gilt künftig auch für den gerade in der Modularisierung befindlichen Pfarramtsstudiengang der Fakultät, in den etwa die Hälfte der Studierenden eingeschrieben sind.

Ob es, gerade für familiär eingespannte Studierende, sinnvoll sein kann, diese Möglichkeit noch besser zu koordinieren (indem beispielsweise wichtige Vorlesungen grundsätzlich vormittags angeboten werden), soll die geplante Erhebung unter Studierenden zeigen. Die Ermöglichung eines Teilzeitstudiums für BA- und MA-Studiengänge müsste mit anderen Fakultäten koordiniert werden. Auch hier ist fraglich, ob der Bedarf den Aufwand solcher Maßnahmen rechtfertigt. Sollte dies jedoch so sein und sollten Erhebungen in anderen Fakultäten zeigen, dass auch dort ein entsprechendes Angebot notwendig ist, wird die Fakultät Maßnahmen einer fächerübergreifenden Initiative zur Ermöglichung eines Teilzeitstudiums für BA- und MA-Studierende ergreifen.

5. Raumangebot

Nach Möglichkeit vergibt die Fakultät an ihre fest angestellten wie ihre Gast-Wissenschaftler_innen Räume, die auch eine Arbeit mit Kindern störungsarm ermöglichen.

Es gibt in der Fakultät zudem einen Ruhe- und Wickelraum für Schwangere und Eltern mit Kindern. Auf diesen wird an unterschiedlichen Stellen hingewiesen und er wird durchaus genutzt. Für eine intensivere Nutzung ist wohl eine Renovierung des Raums angemessen. Allerdings ergibt sich dort eine Grenze bei der Intensivierung der Nutzung, wo das Arbeiten in benachbarten Büros durch den Lärm gestört wird.

Maßnahme: In diesem Zusammenhang wird für diesen Raum derzeit nach baulich geeigneteren Möglichkeiten gesucht, der dann – auch durch die Ausstattung mit Spielzeug – an der Fakultät auch den Aufenthalt mit Kleinkindern erleichtern sollte.

6. Chancengleichheit durch Vertragsverlängerung mit Kind

Maßnahme: Planmäßige wiss. Angestellte, die während der Laufzeit ihres (befristeten) Vertrages ein Kind bekommen, erhalten auf Antrag eine außerplanmäßige Vertragsverlängerung um maximal ein Jahr. Diese Regelung wurde nahezu zeitgleich mit den einschlägigen Vorgaben der DFG für Graduiertenkollegs eingeführt.

Maßnahme: Alleinverdienende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erhalten eine Vertragsaufstockung zum Ausgleich der Mehrkosten für Kinderbetreuung etc. Drei solcher Fälle gab es bereits, nämlich ab SoSe 2009, ab WiSe 2009/2010 und ab SoSe 2010.

7. Chancengleichheit durch Ermöglichung von Heim- und Teilzeitarbeit

Die Fakultät unterstützt Heimarbeit und befürwortet im Regelfall alle Anträge auf Befreiung von der Stempelpflicht. Auf diese Weise bleibt die kontinuierliche Arbeit in der Fakultät gewährleistet, während zugleich Familienzeiten flexibel eingeteilt werden können.

Bis auf zwei Stellen handelt es sich in *MTV-Beschäftigungsbereich* um Teilzeitstellen mit verschiedensten Arbeitszeitmodellen. Dabei wird die Gleitzeitregelung der Universität von allen Beschäftigten angenommen. Die Fakultät berücksichtigt hier die persönlichen Belange der/des Einzelnen, um die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie zu erleichtern. So wird die Gleitzeitregelung flexibel gehandhabt.

Konkret wurde mit mehreren Mitarbeiter_innen eine 4-Tage-Woche vereinbart. Einer befristeten Arbeitszeitreduzierung z. B. wegen familiärer Verpflichtungen wurde mehrmals zugestimmt. In den letzten Jahren gab es eine Beurlaubung und es wurde ein Telearbeitsplatz befürwortet und unter Ressourcenbereitstellung genehmigt. Einer Person wurde eine von der Regelarbeitszeit abweichende Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange wegen Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen genehmigt. Des Weiteren wurde ein Bildungsurlaub gewährt. Die Fakultät beabsichtigt, diese große Flexibilität hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, die das Arbeitsklima sehr positiv beeinflusst, auch künftig so weit wie möglich zu gewähren.

Auch im Blick auf den wissenschaftlichen Dienst ist die Fakultät von den Vorteilen einer Flexibilisierung der Arbeitszeit unter Wahrung von festen Präsenzzeiten (auch außerhalb von Lehrveranstaltungen) überzeugt: Anträge auf Befreiung von der Stempelpflicht wurden und werden prinzipiell unterstützt, da auf diese Weise nicht nur die naturgemäß erfolgende geisteswissenschaftliche Arbeit in verschiedenen Bibliotheken erleichtert, sondern auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sichergestellt wird. Dadurch wird ein erkennbarer Beitrag zu hervorragenden Rahmenbedingungen an der Georgia-Augusta geschaffen. Bei der Akquirierung neuer Nachwuchswissenschaftler_innen mit nachvollziehbar guten Ergebnissen haben sich hier bereits positive Effekte ergeben