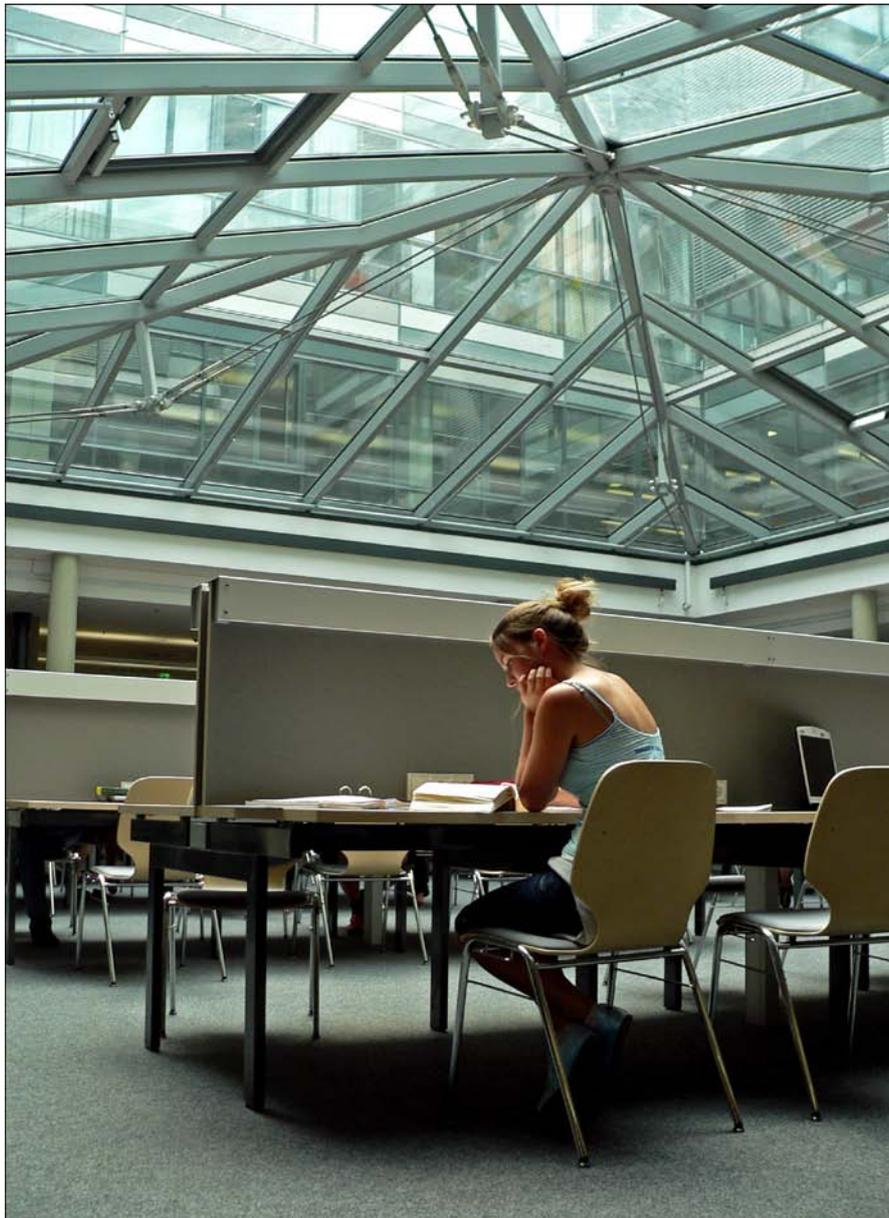


GLEICHSTELLUNGSPLAN DER  
SOZIALWISSENSCHAFTLICHEN FAKULTÄT

2010 - 2013



## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Präambel</b>	<b>01</b>
<b>1. Bestandsaufnahme</b>	<b>03</b>
1.1 Studierende	03
1.2 Wissenschaftliche Abschlüsse	04
1.2.1 Examen	04
1.2.2 Promotionen	05
1.2.3 Post-Doc-Phase	05
1.3 Beschäftigte	06
1.4 MTV	12
<b>2. Beurteilung</b>	<b>13</b>
<b>3. Maßnahmen</b>	<b>16</b>
3.1 Bisherige Maßnahmen	16
3.2 Zukünftige Maßnahmen	18
3.2.1 Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Lebenssituation	19
3.2.2 Stellenbesetzungen/ Berufungsverfahren	20
3.2.3 Abbau von Unterrepräsentanz	21
3.2.4 Personalentwicklung im MTV-Bereich	22
3.2.5 Geschlechterforschung/ Genderaspekte	22
3.2.6 Stipendien und Nachwuchsförderung	23
3.2.7 Gleichstellungseffekte in Studium und Lehre	23
3.2.8 Gleichstellungsbeauftragte	24
3.2.9 Gleichstellungsberichte und Evaluation	25
3.2.10 Inkrafttreten und Bekanntmachung	25
<b>Anhang:</b>	
- Rahmenplan Gleichstellung	
- Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt	

## **Präambel**

Die Sozialwissenschaftliche Fakultät verfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan das Ziel, das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG), die Grundordnung der Universität Göttingen, den Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen und die Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt der Georg-August-Universität Göttingen umzusetzen.

Sie wirkt bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hin, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern, Diskriminierungen abzubauen sowie konstruktive Veränderungen voranzutreiben, so dass die Realisierung von Chancengleichheit zur Selbstverständlichkeit wird. Entsprechend bleiben neben Gender Mainstreaming an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät sowohl eine aktive Gleichstellungspolitik als auch punktuelle Frauenförderung erforderlich, da diese in ihren Grundsätzen wie in vielen Einzelheiten auch heute nach wie vor aktuell sind und weiterhin aufrechterhalten werden müssen.

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern umzusetzen, unterstreicht die Sozialwissenschaftliche Fakultät die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die für Frauen bestehenden Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen. Neben der gleichen Teilhabe in der Wissenschaft soll auch die Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Elternschaft gefördert werden. Darüber hinaus werden die Impulse aus der Geschlechterforschung in die Forschung und Lehre der Fächer der Sozialwissenschaftlichen Fakultät integriert.

Die Sozialwissenschaftliche Fakultät hält als Grundsatz für die Umsetzung des Rahmenplans und des Gleichstellungsplans fest: Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Sie richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe. Die Fakultät ruft deshalb alle Mitglieder und Angehörigen auf, bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten zu kooperieren und deren oder dessen Arbeit nach Kräften zu unterstützen. Die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags liegt beim Dekanat der Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet dabei als Sachverständige aktiv mit.

Der vorliegende Gleichstellungsplan umfasst sowohl die Bestandsaufnahme als auch die Bestandsanalyse der Stellenbesetzungssituation und der Studierendenzahlen an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät sowie fakultätsspezifische Zielvorgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung, die sich daraus ergeben.

Die Grundlage des Gleichstellungsplans bildet der Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen in seiner am 01.04.2008 vom Senat verabschiedeten Fassung. Der vorliegende Gleichstellungsplan versteht sich entsprechend als Ergänzung und Präzisierung des universitären Rahmenplans, der in allen hier nicht explizit genannten Punkten auch an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät gilt.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Sozialwissenschaftlichen Fakultät ersetzt den Gleichstellungsplan vom 24.06.2004.

## 1. Bestandsaufnahme

Im Sinne eines Gender Controlling legt die Sozialwissenschaftliche Fakultät in Verbindung mit dem Gleichstellungsplan 2010-2013 eine nach Geschlecht differenzierte aktuelle Statistik vor.

### 1.1 Studierende

Tabelle 1: Verteilung der Studierenden an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Studienjahr 2008: WiSe 2007/08 + SoSe 2008 (Personenzählung; Stichtag 01.12.2008)

	gesamt	männlich	MA <sup>1</sup> in %	weiblich	FA <sup>2</sup> in %
<b>Bachelor</b>					
Ethnologie	33	11	33%	22	67%
Soziologie	168	69	41%	99	59%
<b>Bachelor (2 Fächer)</b>					
Ethnologie	21	7	33%	14	67%
Geschlechterforschung	22	4	18%	18	82%
Politikwissenschaft	44	25	57%	19	43%
Soziologie	21	6	29%	15	71%
Sportwissenschaft	44	26	59%	18	41%
<b>Bachelor (Profil Lehramt)</b>					
Politikwissenschaft	21	10	48%	11	52%
Sportwissenschaft	75	39	52%	36	48%
<b>Diplom</b>					
Sozialwissenschaft	916	420	46%	496	54%
<b>Erweiterte Prüfung Gymnasien</b>					
Pädagogik (Erw.fach)	2	0	(0%) <sup>3</sup>	2	(100%)
Politikwissenschaft	2	0	(0%)	2	(100%)
<b>Kein Abschluss angestrebt</b>					
Ethnologie	2	0	(0%)	2	(100%)
Geschlechterforschung	1	0	(0%)	1	(100%)
Pädagogik	2	0	(0%)	2	(100%)
Politikwissenschaft	10	5	50%	5	50%
Sozialwissenschaft	4	0	(0%)	4	(100%)
Soziologie	4	3	(75%)	1	(25%)
Sportwissenschaft	4	4	(100%)	0	(0%)

<sup>1</sup> MA = Männeranteil

<sup>2</sup> FA = Frauenanteil

<sup>3</sup> Ist die Fallzahl kleiner als 10, werden die Prozentwerte in Klammern aufgeführt, um anzuzeigen, dass die Aussagekraft des Wertes gering ist.

	gesamt	männlich	MA in %	weiblich	FA in %
<b>Lehramt Gymnasien</b>					
Politikwissenschaft	18	12	67%	6	33%
Sportwissenschaft	63	32	51%	31	49%
<b>Magister</b>					
Ethnologie	198	53	27%	145	73%
Medien- und Kommunikationswissenschaften	88	29	33%	59	67%
Pädagogik	250	40	16%	210	84%
Politikwissenschaft	209	138	66%	71	34%
Soziologie	174	68	39%	106	61%
Sportwissenschaft	309	204	66%	105	34%
<b>Master mit Abschlussprüfung</b>					
Education	22	4	18%	18	82%
Euroculture	37	5	14%	32	86%
<b>Promotion nach Examen</b>					
Ethnologie	4	1	(25%)	3	(75%)
Medien- u. Kommunikationswissenschaften	1	0	(0%)	1	(100%)
Pädagogik	31	7	23%	24	77%
Politikwissenschaft	30	19	63%	11	37%
Soziologie	21	8	38%	13	62%
Sportwissenschaft	15	7	47%	8	53%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>2868</b>	<b>1257</b>	<b>44%</b>	<b>1611</b>	<b>56%</b>

## 1.2 Wissenschaftliche Abschlüsse

### 1.2.1 Examen

Tabelle 2: Examen an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Studienjahr 2008: WiSe 2007/08 + SoSe 2008 (Personenzählung; Stichtag 01.12.2008)

	gesamt	männlich	MA in %	weiblich	FA in %
<b>Bachelor (Profil Lehramt)</b>					
Sportwissenschaft	3	2	(67%)	1	(33%)
<b>Diplom</b>					
Sozialwissenschaft	135	39	29%	96	71%
<b>Lehramt Gymnasien</b>					
Pädagogik	3	0	(0%)	3	(100%)
Politikwissenschaft	4	2	(50%)	2	(50%)
Sportwissenschaft	16	6	38%	10	63%
<b>Magister</b>					

Ethnologie	20	6	30%	14	70%
Medien- und Kommunikationswissenschaften	32	8	25%	24	75%
Pädagogik	54	7	13%	47	87%
Politikwissenschaft	36	18	50%	18	50%
Soziologie	23	7	30%	16	70%
Sportwissenschaft	59	35	59%	24	41%
<b>Master mit Abschlussprüfung</b>					
Euroculture	18	1	6%	17	94%
Pädagogik	6	1	17%	5	83%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>409</b>	<b>132</b>	<b>32%</b>	<b>277</b>	<b>68%</b>

### 1.2.2 Promotionen

Tabelle 3: Promotionen an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Studienjahr 2008: WiSe 2007/08 + SoSe 2008 (Personenzählung; Stichtag 01.12.2008)

	gesamt	männlich	MA in %	weiblich	FA in %
Ethnologie	1	0	(0%)	1	(100%)
Pädagogik	9	2	(22%)	7	(78%)
Politikwissenschaft	7	4	(57%)	3	(43%)
Soziologie	8	1	(13%)	7	(87%)
Sportwissenschaft	5	3	(60%)	2	(40%)
<b>Gesamtsumme</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>33%</b>	<b>20</b>	<b>67%</b>

Tabelle 4: Promotionen an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät 2001 – 2008

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Gesamt</b>	11	21	23	27	21	19	18	30
<b>MA</b>	7	10	15	16	10	12	9	10
<b>FA</b>	4	11	8	11	11	7	9	20
	64%	48%	65%	59%	48%	63%	50%	33%
	36%	52%	35%	41%	52%	37%	50%	67%

### 1.2.3 Post-Doc-Phase

Tabelle 5: Habilitationen an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät 2001 – 2008

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Gesamt</b>	2	5	2	1	2	3	4	3
<b>MA</b>	1	4	1	1	1	2	2	1
<b>FA</b>	1	1	1	0	1	1	2	2
	(50%)	(80%)	(50%)	(100%)	(50%)	(67%)	(50%)	(33%)
	(50%)	(20%)	(50%)	(0%)	(50%)	(33%)	(50%)	(67%)

Tabelle 6: Juniorprofessuren an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät 2001 – 2008

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Gesamt</b>	-	1	2	3	3	3	3	3
<b>MA</b>	-	-	1	1	1	1	1 <sup>4</sup>	1 <sup>5</sup>
	-	(0%)	(50 %)	(33%)	(33%)	(33%)	(33%)	(33%)
<b>FA</b>	-	1	1	2	2	2 <sup>6</sup>	2	2 <sup>7</sup>
	-	(100%)	(50%)	(67)	(67%)	(67%)	(67%)	(67%)

### 1.3 Beschäftigte

Tabelle 7: Beschäftigte an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Studienjahr 2008: WiSe 2007/08 + SoSe 2008 (Personenzählung; Stichtag 01.12.2008)

#### *AG Geschlechterforschung*

	Vollzeit					Teilzeit				
	ges.	m	w	MA	FA	ges.	m	w	MA	FA
Wissenschaftliches Personal										
Lehraufträge	-	-	-	-	-	5	0	5	(0%)	(100%)
Studentische Hilfskräfte	-	-	-	-	-	2	0	2	(0%)	(100%)
MTV										
Verwaltungsdienst	-	-	-	-	-	1	0	1	(0%)	(100%)

<sup>4</sup> Beurlaubt wg. Elternzeit

<sup>5</sup> Beurlaubt wg. Elternzeit; Teilzeit

<sup>6</sup> 1 Juniorprofessorin bis 02/2006 (Wegberufung), 1 neue Juniorprofessorin ab 06/2006

<sup>7</sup> 1 Juniorprofessorin bis 11/2008 (Wegberufung) und daher in Tabelle 3.2.3 nicht enthalten (Stichtag 1.12.2008)

Institut für Ethnologie

	Vollzeit					Teilzeit				
	ges.	m	w	MA	FA	ges.	m	w	MA	FA
Wissenschaftliches Personal										
C 4/ W 3	1	0	1	(0%)	(100%)	-	-	-	-	-
C 3/ W 2	2	1	1	(50%)	(50%)	-	-	-	-	-
W 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Akademische Direktoren u. (Ober-)Räte	1	1	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
Assistent_innen	1	1	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
Sonstige wissen- schaftliche Mitar- beiter_innen <sup>8</sup>	1	0	1	(0%)	(100%)	-	-	-	-	-
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen a.Z.	1	0	1	(0%)	(100%)	2	0	2	(0%)	(100%)
Wissenschaftliche Hilfskräfte	1	0	1	(0%)	(100%)	-	-	-	-	-
Lehraufträge	-	-	-	-	-	9	2	7	(22%)	(78%)
Studentische Hilfskräfte	-	-	-	-	-	7	2	5	(29%)	(71%)
MTV										
Bibliotheksdienst	-	-	-	-	-	1	0	1	(0%)	(100%)
Sonstiger Dienst (ohne RD)	-	-	-	-	-	2	0	2	(0%)	(100%)
Technischer Dienst (ohne DV)	1	1	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
Verwaltungsdienst	1	0	1	(0%)	(100%)	1	-	1	(0%)	(100%)

<sup>8</sup> Die Kategorie „Sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen“ umfasst Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Vertretungen von Professuren.

	Vollzeit					Teilzeit				
	ges.	m	w	MA	FA	ges.	m	w	MA	FA
Wissenschaftliches Personal										
C 4/ W 3	5	3	2	(60%)	(40%)	-	-	-	-	-
C 3/ W 2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
W 1	1	0	1	(0%)	(100%)	-	-	-	-	-
			(1) <sup>9</sup>							
Akademische Direktoren u. (Ober-)Räte	3	1	2	(33%)	(67%)	-	-	-	-	-
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen a.Z.	6	3	3 (1)	(50%)	(50%)	6	4	2	(67%)	(33%)
Wissenschaftliche Hilfskräfte	2	0	2	(0%)	(100%)	3	2	1	(67%)	(33%)
Lehraufträge	-	-	-	-	-	14	7	7	50%	50%
Studentische Hilfskräfte	-	-	-	-	-	18	4	14	22%	78%
MTV										
Verwaltungsdienst	2		2		100	4	0	4	(0%)	(100%)

<sup>9</sup> Die Nennung der in den Zahlen enthaltenen beurlaubten bzw. langfristig erkrankten Beschäftigten erfolgt in der Klammersetzung.

Institut für Sportwissenschaften

	Vollzeit					Teilzeit				
	ges.	m	w	MA	FA	ges.	m	w	MA	FA
Wissenschaftliches Personal										
C 4/ W 3	2	1 <sup>10</sup>	1	(50%)	(50%)	-	-	-	-	-
			(1)							
C 3/ W 2	1	1	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
W 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Akademische Direktoren u. (Ober-)Räte	2	2	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen a.D.	1	1	0	(100%)	(0%)	2	0	2	(0%)	(100%)
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen a.Z.	-	-	-	-	-	2	0	2	(0%)	(100%)
Sonstige Wissen- schaftliche Mitar- beiter_innen	-	-	-	-	-	1	1	0	(100%)	(0%)
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	-	-	-	-	1	1	0	(100%)	(0%)
Lehraufträge	-	-	-	-	-	42	32	10	76%	24%
Studentische Hilfskräfte	-	-	-	-	-	3	2	1	(67%)	(33%)
MTV										
Bibliotheksdienst	1	0	1	(0%)	(100%)	-	-	-	-	-
Sonstiger Dienst (ohne RD)	-	-	-	-	-	3	0	3	(0%)	(100%)
Technischer Dienst (ohne DV)	1	1	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
Verwaltungsdienst	1	0	1	(0%)	(100%)	1	0	1	(0%)	(100%)

<sup>10</sup> Die Professur wird nach Ausscheiden des Stelleninhabers am 31.3.2009 nicht wiederbesetzt

*Methodenzentrum Sozialwissenschaften*

	Vollzeit					Teilzeit				
	ges.	m	w	MA	FA	ges.	m	w	MA	FA
<b>Wissenschaftliches Personal</b>										
C 4/ W 3	1	1	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
C 3/ W 2	1	0	1	(0%)	(100%)	-	-	-	-	-
W 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen a.D.	1	1	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen a.Z.	2	0	2	(0%)	(100%)	2	0	2	(0%)	(100%)
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	-	-	-	-	2	2	0	(100%)	(0%)
Lehraufträge	-	-	-	-	-	6	1	5	(17%)	(83%)
Studentische Hilfskräfte	-	-	-	-	-	15	9	6	60%	40%
<b>MTV</b>										
Verwaltungsdienst	1	0	1	(0%)	(100%)	-	-	-	-	-

*Pädagogisches Seminar*

	Vollzeit					Teilzeit				
	ges.	m	w	MA	FA	ges.	m	w	MA	FA
<b>Wissenschaftliches Personal</b>										
C 4/ W 3	3	2	1	(67%)	(33%)	-	-	-	-	-
C 3/ W 2	3	1	2	(33%)	(67%)	-	-	-	-	-
W 1	0	0	0	(0%)	(0%)	-	-	-	-	-
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen a.Z.	3	1	2	(33%)	(67%)	10	4	6	40%	60%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	-	-	-	-	-	3	1	2	(33%)	(67%)
Lehraufträge	-	-	-	-	-	22	10	12	45%	55%
Studentische Hilfskräfte	-	-	-	-	-	27	10	17	37%	63%
<b>MTV</b>										
Sonstiger Dienst (ohne RD)	-	-	-	-	-	1	0	1	(0%)	(100%)
Verwaltungsdienst	1	0	1	(0%)	(100%)	4	0	4	(0%)	(100%)

*Seminar für Politikwissenschaft*

	Vollzeit					Teilzeit				
	ges.	m	w	MA	FA	ges.	m	w	MA	FA
<b>Wissenschaftliches Personal</b>										
C 4/ W 3	2	2	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
C 3/ W 2	2	2	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
W 1	-	-	-	-	-	1	1	0	(100%)	(0%)
Akademische Direktoren u. (Ober-)Räte	1	1	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
Sonstige wissen- schaftliche Mitar- beiter_innen	1	1	0	(100%)	(0%)	1	1	0	(100%)	(0%)
Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen a.Z.	4	4	0	(100%)	(0%)	10	4	6	40%	60%
Wissenschaftliche Hilfskräfte	4	4	0	(100%)	0%	1	1	0	(100%)	(0%)
Lehraufträge	-	-	-	-	-	34	28	6	82%	18%
Studentische Hilfskräfte	2	1	1	(50%)	(50%)	22	17	5	77%	23%
<b>MTV</b>										
Verwaltungsdienst	2	0	2	(0%)	(100%)	2	1	1	(50%)	(50%)

*Sozialwissenschaftliche Fakultät Dekanat<sup>11</sup>*

	Vollzeit					Teilzeit				
	ges.	m	w	MA	FA	ges.	m	w	MA	FA
<b>MTV</b>										
Verwaltungsdienst	5	0	5	(0%)	(100%)	4	0	4	(0%)	(100%)

<sup>11</sup> Die angegebenen Zahlen umfassen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Bereichen Dekanat, Studiendekanat und Prüfungsamt.

	Vollzeit					Teilzeit				
	ges.	m	w	MA	FA	ges.	m	w	MA	FA
Wissenschaftliches Personal										
Akademische Direktoren u. (Ober-)Räte	1	1	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
Sonstige wissenschaftliche Mitarbeiter_innen	1	1	0	(100%)	(0%)	-	-	-	-	-
Wissenschaftliche Hilfskräfte						1	1	0	(100%)	(0%)
Lehraufträge	-	-	-	-	-	5	1	4	(20%)	(80%)
Studentische Hilfskräfte	-	-	-	-	-	2	1	1	(50%)	(50%)
MTV										
Verwaltungsdienst	-	-	-	-	-	1	0	1	(0%)	(100%)

#### 1.4 MTV

Tabelle 8: Besoldungsgruppen MTV an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Studienjahr 2008: WiSe 2007/08 + SoSe 2008 (Personenzählung; Stichtag 01.12.2008)

Besoldungs-/ Vergütungsgruppen	Vollzeit					Teilzeit				
	ges.	m	w	MA	FA	ges.	m	w	MA	FA
E 14	1	0	1	(0%)	(100%)	-	-	-	-	-
E 13 Ü	1	-	1	(0%)	(100%)	1	0	1	(0%)	(100%)
E 13	2	-	2	(0%)	(100%)	1	1	-	(100%)	(0%)
E 9	2	1	1	(50%)	(50%)	-	-	-	-	-
E 8	4	1	3	(25%)	(75%)	4	0	4	(0%)	(100%)
E 6	6	0	6	(0%)	(100%)	5	0	5	(0%)	(100%)
E 5	1	0	1	(0%)	(100%)	6	0	6	(0%)	(100%)

<sup>12</sup> Die Einrichtung wird zum 30.09.2010 geschlossen.

## **2. Beurteilung**

### 2.1 Studierende

Der Frauenanteil an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät liegt bei den Studierenden bei 56%, so dass fakultätsübergreifend nicht mehr von einer Unterrepräsentanz von Frauen ausgegangen werden kann. Allerdings sind Frauen unterrepräsentiert am Seminar für Politikwissenschaft mit 43% im B.A. und 34% im Magisterstudium sowie am Institut für Sportwissenschaften mit 41% im B.A. und 34% im Magisterstudium. Überrepräsentiert sind Frauen hingegen am Institut für Ethnologie mit 67% im B.A. und 73% im Magisterstudium, am Institut für Soziologie mit 60% im B.A. und 61% im Magisterstudium; gleiches gilt für das Magisterstudium des Pädagogischen Seminars (84%) und den B.A. der Geschlechterforschung (82%).

### 2.2 Wissenschaftliche Abschlüsse

#### *2.2.1 Examen*

Inzwischen liegt der Anteil der Studentinnen bei den Studienabschlüssen an der Fakultät bei 68%. Jedoch sind Frauen bei den Studienabschlüssen beim Institut für Sportwissenschaften sowohl beim Bachelor (33%) als auch in dem auslaufenden Magisterstudiengang (41%) deutlich unterrepräsentiert.

#### *2.2.2 Promotionen*

Fakultätsübergreifend betrachtet sind Frauen bei der Anzahl der Promotionen überdurchschnittlich vertreten. Im Studienjahr 2008 lag der prozentuale Frauenanteil bei 67% und entspricht damit dem Anteil der Absolventinnen. Die größte Abweichung vom fakultätsübergreifenden Wert als auch von der Zielvorgabe zeigen das Institut für Sportwissenschaften (2 von 5 Promovierenden sind Frauen) und das Seminar für Politikwissenschaft (3 von 7 Promovierenden sind Frauen). Wird jedoch der Zeitraum von 2001 bis 2008 betrachtet, zeichnet sich ein anderes Bild: An der Sozialwissenschaftlichen Fakultät liegt der Frauenanteil im Durchschnitt bei 48% und damit deutlich unter der Absolventinnenquote.

#### *2.2.3 Post-Doc-Phase*

Auf Grund der nur geringen Fallzahlen ist der Frauenanteil an den Habilitationen starken Schwankungen unterworfen. Im Studienjahr 2008 waren 2 Frauen unter den 3 Habilitationen; der Wert muss jedoch über den Zeitraum der vergangenen acht Jahre mit durchschnittlich 41% deutlich nach unten korrigiert werden.

Da in den letzten Jahren neben der Habilitation weitere Qualifizierungswege zur Professur etabliert wurden, müssen ebenfalls die Zahlen der Juniorprofessuren mit berücksichtigt werden: Im Studienjahr 2008 lag der Frauenanteil bei 2 von 3 Juniorprofessuren. Von diesem neu

geschaffenen Qualifikationsweg können Wissenschaftlerinnen, soweit die bereits vorliegenden Zahlen eine Analyse zulassen, offensichtlich profitieren. Der Frauenanteil unter den Juniorprofessuren (66% im Zeitraum 2002 bis 2008) lässt die Vermutung zu, dass in der Folge auch der Anteil an den W 2/ W 3 – Professuren entsprechend steigen wird.

## 2.3 Beschäftigte

### 2.3.1 *Professuren*

Insgesamt sind Frauen bei den Professuren an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät mit 9 von 23 Professuren noch immer stark unterrepräsentiert – davon entfallen lediglich 5 von 14 C4/ W3-Stellen und 4 von 9 C3/ W2-Stellen an Frauen. Die generelle Betrachtungsweise des geringen Frauenanteils bei den Professuren soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass zwischen den Einrichtungen der Fakultät große Unterschiede bestehen. Neben besonderem Handlungsbedarf in der Politikwissenschaft erscheint die Notwendigkeit der vermehrten Berufung bzw. Beförderung von Frauen auf C4/ W3-Stellen in anderen Fächern ebenfalls erforderlich:

C4/W 3-Professuren	<b>gesamt</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>
<b>Institut für Ethnologie</b>	1	0	1
<b>Institut für Soziologie</b>	5	3	2
<b>Institut für Sportwissenschaften</b>	2 <sup>13</sup>	1 <sup>14</sup>	1
<b>Methodenzentrum Sozialwissenschaften</b>	1	1	0
<b>Pädagogisches Seminar</b>	3	2	1
<b>Seminar für Politikwissenschaft</b>	2	2	0

### 2.3.2 *Wissenschaftliches Personal*

Bei den studentischen Hilfskraftstellen sind Frauen mit einem Anteil von 53% vertreten; dies entspricht annähernd dem Anteil an den Studierenden. Diese positive Entwicklung gilt jedoch nicht für alle Einrichtungen der Sozialwissenschaftlichen Fakultät. Am Seminar für Politikwissenschaft sind Frauen mit einem Anteil von 25% und am Institut für Sportwissenschaften mit 33% noch stark unterrepräsentiert.

Die prozentuale Verteilung der Lehraufträge ist mit 42% Frauenanteil an der gesamten Sozialwissenschaftlichen Fakultät leicht unterrepräsentiert. Werden jedoch die einzelnen Studienfächer berücksichtigt und dabei die unterschiedlich hohen Fallzahlen mit einbezogen, lässt sich feststellen, dass sowohl am Seminar für Politikwissenschaft (18%) als auch beim Institut für Sportwissenschaften (24%) erhöhter Handlungsbedarf besteht.

<sup>13</sup> Eine Professur entfällt ab 1.4.2009.

<sup>14</sup> Vgl. vorhergehende Fußnote

Auf Ebene der wissenschaftlichen Hilfskräfte wird ein Anteil von 47% erreicht. Fakultätsübergreifend besteht somit kein dringender Steigerungsbedarf; dies gilt jedoch wiederum nicht für das Seminar für Politikwissenschaft, da dort unter den wissenschaftlichen Hilfskräften keine Frauen vertreten sind (0%). Ungünstige Werte sind ebenso für das Institut für Sportwissenschaften und das Methodenzentrum Sozialwissenschaften festzustellen; aufgrund der sehr geringen Fallzahlen kann bei den zwei letztgenannten Einrichtungen jedoch keine absolute Schiefelage abgeleitet werden.

Bei den deutlich attraktiveren Angestelltenstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs liegt der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bei 55%. Dabei handelt es sich insgesamt um sehr ausgeglichene Zahlen, die durch keine Einrichtung der Sozialwissenschaftlichen Fakultät drastisch nach unten korrigiert wird.

### *2.3.3 MTV*

Im MTV-Bereich liegt der Anteil der Frauen insgesamt bei 92%, von denen in etwa die Hälfte in Vollzeit (49%) und die andere Hälfte in Teilzeit (51%) beschäftigt werden; die in diesem Bereich beschäftigten Männer (8%) arbeiten zu 100% in Vollzeit. Darüber hinaus lässt sich feststellen, dass Frauen überproportional in den niedrigen Entgeltgruppen beschäftigt sind; dies mag zum Teil geschlechtsspezifischen Tätigkeiten geschuldet sein: Frauen arbeiten eher in den traditionell niedriger bewerteten Sekretariats- und Verwaltungsbereichen, Männer dagegen in den höher eingestuften technischen Aufgabengebieten. Umso mehr ist es notwendig, dass Tätigkeitsdarstellungen und die entsprechenden Eingruppierungen in den niedrigen Entgeltgruppen besonders genau geprüft werden, um mögliche Ungerechtigkeiten zu vermeiden bzw. zu beseitigen.

### **3. Maßnahmen**

Die Sozialwissenschaftliche Fakultät sieht ihre zentralen Aufgaben zur Erreichung einer geschlechtergerechten und familienfreundlichen Fakultät in den im Folgenden aufgeführten Maßnahmen. Die zukünftigen Maßnahmen des Gleichstellungsplans greifen dabei ineinander mit den bisherigen Maßnahmen und jenen, die im Rahmenplan Gleichstellung der Universität Göttingen verankert sind.

#### ***3.1 Bisherige Maßnahmen***

Die bislang an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät umgesetzten Maßnahmen werden auch für die Laufzeit des aktualisierten Gleichstellungsplans fortgeführt. Sie umfassen im Einzelnen:

##### Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Lebenssituation

- Durchführung einer Elternkontaktbörse vom Gleichstellungsbüro der Sozialwissenschaftlichen Fakultät.
- Einrichtung eines Eltern/Kind-Arbeitsraumes für Studierende in der Bibliothek der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät.
- Einrichtung „Mobiler Kinderzimmer“ (Spielkisten mit Krabbeldecke, Babyspielzeug, Bauklötze, Bücher und Holzisenbahn).
- Bereitstellung von studentischen Hilfskraftstunden zur Unterstützung bei der Anfertigung einer Qualifikationsarbeit.
- Intensive Bemühungen um die Einrichtung eines Eltern/Kind-Arbeitsraums für die Beschäftigten der Fakultät; leider blieben diese Bemühungen bislang erfolglos.

##### Stellenbesetzungen/ Berufungsverfahren

- Die Stellenausschreibungen erfolgen öffentlich auf der Homepage der Universität Göttingen, der Homepage der Sozialwissenschaftlichen Fakultät sowie auf fachspezifischen, (inter-)nationalen Homepages. Für Professuren erfolgt die Ausschreibung darüber hinaus in der Wochenzeitung Die ZEIT; über Email-Verteiler werden mögliche Bewerberinnen direkt erreicht.
- Die Mitglieder einer Berufungskommission werden in der konstituierenden Sitzung auf die bei der Auswahl eines Berufungsvorschlags zu beachtenden Kriterien hingewiesen, d.h. die Dekanin bzw. der Dekan weist darauf hin, dass folgende Schriftstücke gelesen und beachtet werden müssen:
  - DFG- Kriterienliste zur Ermittlung etwaiger Befangenheit
  - Empfehlung des Senats für die Erstellung von Berufungsvorschlägen
  - Handreichung zur Sicherung der Chancengleichheit in Berufungsverfahren

- Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wird an allen Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren beteiligt. Sie hat Rede- und Antragsrecht, ist jedoch nicht mit Stimmrecht ausgestattet.

#### Abbau von Unterrepräsentanz

- Der Abbau von Unterrepräsentanz erfolgte im Wesentlichen durch die Orientierung am Stufenplan unter Anwendung des Kaskadenprinzips, der in der Kategorie „Juniorprofessuren“ noch um einen Beschleunigungsfaktor von 15% erweitert wurde.
- Bei gleicher Qualifikation sollten so lange Frauen bevorzugt eingestellt werden, bis ein Frauenanteil von 50 % bei den BAT Ila- Stellen, 50% bei den Juniorprofessuren, 40,6% bei den W2 und W3- Stellen ohne Sport und 28,6% mit Sport erreicht ist.

#### Geschlechterforschung/ Genderaspekte

- Die Geschlechterforschung ist im Lehrangebot der Sozialwissenschaftlichen Fakultät verankert. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden auch weiterhin von allen Einrichtungen angeboten und zusätzlich durch Finanzierung von Lehraufträgen, Gastvorlesungen und Gastvorträgen gefördert.
- Teilfinanzierung der Koordinationsstelle des Studiengangs Geschlechterforschung.
- Regelmäßiges Einwerben von Gastdozentinnen im Rahmen des Maria-Goeppert-Mayer-Programms für internationale Frauen- und Genderforschung.
- Im Rahmen des Professorinnenprogramms (ab 10/2009) werden zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt (u.a. Einstellung Wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen, Stipendien)
- Planung der Einrichtung einer Professur im Bereich der Geschlechterforschung.

#### Stipendien und Nachwuchsförderung

- Förderung der Fertigstellung der Dissertationsschrift.
- Dreimonatige Anschubfinanzierung für Doktorandinnen in der Politikwissenschaft.

#### Gleichstellungsbeauftragte

- Kontinuierliche Begleitung der Fakultät in Gleichstellungsfragen durch eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte.
- Kontinuierliche Begleitung der Fakultät in Gleichstellungsfragen durch eine ständige Gleichstellungskommission der Fakultät.
- Ausweisung eines eigenen Budgets zur Förderung von Gleichstellungsprojekten durch die Fakultät. Das Budget setzt sich aus 10.000 Euro für die Gleichstellungsarbeit und 10.000 Euro für die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zusammen.

### ***3.2 Zukünftige Maßnahmen***

Die Sozialwissenschaftliche Fakultät hat den spezifischen Handlungsbedarf im Bereich Chancengleichheit erkannt und die Maßnahmen des Gleichstellungsplans entsprechend fokussiert. Drei sich in ihrer Wirkung ergänzende Bereiche stehen im Zentrum dieses Plans:

#### *1. Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Lebenssituation*

Ziel der Sozialwissenschaftlichen Fakultät ist es, eine tragfähige Balance zwischen den betrieblichen Interessen der Hochschule und den familiären Interessen ihrer Beschäftigten und Studierenden zu erreichen, um langfristig Familienfreundlichkeit an der Fakultät zu verankern. Hierzu gehört auch, die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Laufbahn zu ermöglichen bzw. zu verbessern; individuelle Lebensumstände, die zu einer Verzögerung im wissenschaftlichen Werdegang geführt haben, werden – sofern sie offengelegt werden – bei der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen berücksichtigt.

#### *2. Abbau von Unterrepräsentanz*

Die Tatsache, dass der Frauenanteil über den Qualifikationsverlauf abnimmt, trifft grundsätzlich auf alle Einrichtungen der Sozialwissenschaftlichen Fakultät zu. Selbst dort, wo der Frauenanteil an den Studierenden relativ hoch ist, spiegelt sich das nicht in dem Professorinnenanteil wider. Es lassen sich jedoch große Unterschiede auf den verschiedenen Karrierestufen zwischen den einzelnen Einrichtungen feststellen.

#### *3. Nachwuchsförderung*

Um die Unterrepräsentanz vor allem unter den Professuren nachhaltig auszugleichen verfolgt die Sozialwissenschaftliche Fakultät das Ziel, die Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen zu erhöhen. Auch im Bereich der Nachwuchsförderung lassen sich fakultätsintern deutliche Unterschiede erkennen.

Mit dieser Fokussierung werden die gleichstellungspolitischen Anliegen auf drei verschiedenen Ebenen angegangen: Zunächst als Berücksichtigung struktureller Rahmenbedingungen (Punkt 1), über eine Sensibilisierung mit klaren Zielvereinbarungen (Punkt 2) sowie einer geschlechterorientierten Nachwuchsförderung (Punkt 3).

Für alle Maßnahmen, die hier aufgezeigt sind, gilt, dass die Fakultät und damit federführend das Dekanat verantwortlich für die Durchführung ist. Aber auch dezentral an den einzelnen Einrichtungen werden Maßnahmen und Aktivitäten entfaltet, die der weiteren Unterstützung der Gleichstellung dienen und die Fakultät dabei unterstützen, die Hindernisse auf allen Ebenen zu erkennen und abzubauen.

### 3.2.1 Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Lebenssituation

#### *(1) Flexibilisierung der Beschäftigung/ Telearbeit*

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die familiäre Aufgaben übernehmen (insbesondere Kindererziehung und Pflege von Angehörigen), will die Sozialwissenschaftliche Fakultät die Inanspruchnahme der Telearbeit erleichtern.

#### *(2) Studierende Eltern/ Teilzeitorientiertes Studium*

Die Fakultät verpflichtet sich ihrer Möglichkeiten die Studienorganisation für studierende Eltern zu erleichtern:

- ausreichend prüfungsrelevantes Lehrangebot wird zeitlich so gelegt, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern vereinbar ist, d.h., dass das Ende der Lehrveranstaltungen nicht später als 16:00 Uhr liegt. <sup>15</sup>
- studierende Eltern können bei der Wahrnehmung von besonderen Studienbestandteilen (z.B. Auslandsstudium) Unterstützung erhalten.
- die Präsenzplicht für schwangere Studentinnen und für studierende Eltern wird flexibel gehandhabt (z.B. durch die Möglichkeit, Ersatzleistungen zu erbringen).
- Bescheinigungen für Kindertageseinrichtungen über einen verlängerten Betreuungsbedarf bis 16:30 Uhr stellt das Dekanat der Sozialwissenschaftlichen Fakultät aus.

#### *(3) Kinderbetreuung/ Eltern-Kind-Räume*

- \* Promovierende, die an Kolloquien außerhalb der Kernbetreuungszeiten teilnehmen, können im Rahmen der Familienförderung bezuschusst werden.
- \* Ein finanzieller Zuschuss zur Betreuungsaufwendung promovierender Eltern kann aus Gleichstellungsmitteln der Fakultät gewährt werden.
- \* Die Sozialwissenschaftliche Fakultät wird Ihre Bemühungen zur Einrichtung eines zentralen Eltern/Kind-Arbeitsraumes fortsetzen und intensivieren.
- \* Die Fakultät, insbesondere das Studiendekanat und das Dekanat, setzt sich auf Universitäts-ebene dafür ein, dass für die gesamte Universität Mittel bereitgestellt werden, die der Einführung einer – den tatsächlichen Bedarf deckenden und zeitlich flexiblen – Kinderbetreuung für die Mitglieder der Universität dienen.

---

<sup>15</sup> Ausgenommen von dieser Regelung ist der Masterstudiengang Erziehungswissenschaften, da er als ein Teilzeitstudium studierbar sein soll und die Lehrveranstaltungen nachmittags stattfinden. Studierende dieses Masters werden besonders bei der Bezuschussung der Kinderbetreuung berücksichtigt.

### 3.2.2 Stellenbesetzungen/ Berufungsverfahren

#### (1) *Öffentliche Ausschreibung*

\* Alle zu vergebenden studentischen Hilfskraftstellen werden hochschulöffentlich ausgeschrieben sobald das Beschäftigungsverhältnis mindestens der Dauer der Vorlesungszeit entspricht.

#### (2) *Chancengleichheit im Bewertungsverfahren*

Im Rahmen von Berufungsverfahren werden für die externe fachliche Begutachtung verstärkt Gutachterinnen herangezogen. Auf mittlere Sicht ist zu überprüfen, ob eine geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gutachtergruppen andere Ergebnisse hervorbringt.

#### (3) *Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten*

\* Die Gleichstellungsbeauftragte oder der Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Frau beworben hat.

\* Wenn die Gleichstellungsbeauftragte oder der Gleichstellungsbeauftragte an einem Stellenbesetzungsverfahren nicht teilnehmen konnte, muss sie oder er nach Beendigung des Auswahlverfahrens über die Auswahlentscheidung informiert werden.

#### (4) *Aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen*

\* Wenn sich auf eine Stelle keine bzw. kaum Frauen bewerben, muss die Auswahlkommission darlegen können, dass Frauen gezielt angesprochen wurden.

\* Im Rahmen der Vertretung von Professuren sollen vorrangig Frauen eingestellt werden. Die Einrichtung verpflichtet sich, bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen bereits im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern. Die Liste der potentiellen Kandidatinnen wird dem Dekanat und der Gleichstellungsbeauftragten oder dem Gleichstellungsbeauftragten zugänglich gemacht.

#### (5) *Bezug zu den Gleichstellungsplänen*

\* Die Umsetzung der Zielvorgaben im Planungszeitraum ist von der Dekanin bzw. dem Dekan unterstützend zu begleiten, da die Stellenbesetzungsverfahren der einzelnen Einrichtungen, die Berufungsverfahren und die Verfahren zur Besetzung der Juniorprofessuren unabhängig voneinander von statten gehen.

\* Die Sozialwissenschaftliche Fakultät bemüht sich besonders, Frauen auf W3-Stellen zu berufen und zu befördern.

\* Ist eine Professur zur Besetzung freigegeben, weist die Dekanin bzw. der Dekan den Vorstand der betreffenden Einrichtung und die Mitglieder der Berufungskommission schriftlich auf die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben für den zu besetzenden Stellenbereich hin, solange die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans noch nicht erreicht sind.

\* Bevor die beteiligten Gremien der Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren zustimmen, sind jeweils die Geschlechterproportionen bei den Lehrenden im zu unterrichtenden Fach offen zu legen. Solange in einem Fach der Frauenanteil bei den Lehrenden unter 50% liegt, sollen die betreffenden Einrichtungen sich besonders bemühen, Lehraufträge, Gastprofessuren und Gastvorträge vorrangig an Frauen zu vergeben.

### 3.2.3 Abbau von Unterrepräsentanz

#### (1) *Entwicklung von Zielvorgaben für 6 Jahre*

Die Zielvorgaben des vorliegenden Gleichstellungsplans gehen auf die Zielgrößen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zurück, deren Vorgaben bis zum Stichtag 31.03.2012 umgesetzt werden. Die Sozialwissenschaftliche Fakultät wird zu diesem Stichtag die Zielvorgaben überprüfen und den Gleichstellungsplan im Hinblick auf die Befunde aktualisieren; entsprechend wird ein den aktuellen Entwicklungen angepasster Stufenplan unter Anwendung des Kaskadenprinzips entwickelt, der Zielvorgaben für weitere 6 Jahre festschreibt.

Die Berechnung der vorliegenden Zielvorgaben basiert ausschließlich auf Planmitteln der Sozialwissenschaftlichen Fakultät.

<b>Wissenschaftliche Karrierestufen</b>	<b>Status quo (Stichtag 01.12.2008)</b>			<b>Zielvorgaben (Stichtag: 31.03.2012)</b>		
	<i>gesamt</i>	<i>davon Frauen</i>	<i>Frauenanteil in %</i>	<i>frei werdende Stellen im Planungszeitraum</i>	<i>Anzahl der insgesamt mit Frauen zu besetzenden Stellen</i>	<i>Frauenanteil in % bei Erreichen der Zielvorgaben</i>
<b>Studierende</b>	2764	1550	56%	---	---	56%
<b>Absolvent/innen</b>	409	277	68%	---	---	62%
<b>Promovierende</b>	153	86	56%	---	---	57%
<b>Promotionen</b>	30	20	67%	---	---	50%
<b>Habilitationen</b>	3	2	67%	---	---	50%
<b>Juniorprofessuren W1</b>	2	1	50	2	1	66%
<b>Professuren gesamt</b>	23	9	39%	6	9	42%
<b>davon C4/ W3</b>	14	5	36%	3	5	38%
<b>davon C3/ W2</b>	9	4	44%	1	4	45%
<b>Leitungsebene (Dekanat)</b>	2	1	50%	2	2	100%
<b>Wiss. Personal gesamt</b>	56,25	28	50%	28,5	28,69	51%
<b>davon befristet</b>	20,5	15	73%	14,5	11,07	54%
<b>davon unbefristet</b>	35,75	13	36%	14	16,80	47%

### *(2) Anwendung des Kaskadenprinzips*

Das Kaskadenprinzip soll perspektivisch an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät durch Anreizsysteme ersetzt werden. Die Fakultät wird aufgefordert zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten zu eruieren.

### *(3) Entwicklung von Ausgleichsmaßnahmen*

\* War bei der Aufstellung einer Berufungsliste die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen unter den Lehrenden der jeweiligen Einrichtung unterrepräsentiert, so ist diese verpflichtet, dem Mangel an qualifiziertem weiblichen Nachwuchs im Fach zu begegnen. Von der Einrichtung wird erwartet, dass sie besondere Bemühungen darauf verwendet, freie Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen mit Frauen zu besetzen.

\* Vor allem in den Fächern, in denen anteilig weniger Frauen promovieren als das Studium abschließen, sind zur Erreichung der Zielvorgaben und Ziele des Gleichstellungsplans besondere Fördermaßnahmen vorzusehen. Dies können Maßnahmen wie Mentoring, Coaching, Module für ein Karriere- und Führungskräfte-Training sowie Softskills sein. Hierzu sind entsprechende Etatpositionen einzuplanen.

## 3.2.4 Personalentwicklung im MTV-Bereich

### *(1) Entwicklung beförderungsrelevanter Maßnahmen*

\* Der Fakultätsrat veranlasst die einzelnen Einrichtungen, die aktuellen Tätigkeiten auf den überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen dahingehend zu überprüfen, ob die Eingruppierung den gestiegenen Anforderungen und Qualifizierungen z.B. im Bereich der EDV oder Fremdsprachen angemessen ist. Die Tätigkeitsdarstellungen aller betroffenen Personen müssen bis zum Haushaltsjahr 2011 angepasst werden.

\* Mit der neuen Dienstvereinbarung über Qualifizierungsmaßnahmen besteht die Möglichkeit einer stetigen Weiterqualifizierung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; das Dekanat stellt sicher, dass alle Beschäftigten im MTV-Bereich über die Angebote des Qualifizierungsprogramms informiert sind.

## 3.2.5 Geschlechterforschung/ Genderaspekte

### *(1) Thematisierung von Genderaspekten in der Lehre*

\* Die Gleichstellungsbeauftragte erhebt jedes Jahr inwiefern die Geschlechterforschung in der Lehre berücksichtigt wurde. Ein Bericht darüber wird dem Fakultätsrat vorgelegt.

\* Themen der Geschlechterforschung finden insbesondere in den Überblicks- und Einführungsveranstaltungen der Fächer Berücksichtigung.

## *(2) Beteiligung am Curriculum Geschlechterforschung*

\* Wenn die Lehrverpflichtung in der Geschlechterforschung von den einzelnen Einrichtungen nicht durch das hauptamtliche Lehrpersonal abgedeckt werden kann, sind bei Stellenausschreibungen Kenntnisse und Erfahrungen in der einschlägigen Frauen- und Geschlechterforschung als besonders erwünschte Qualifikationen zu berücksichtigen.

## *(3) Berücksichtigung von Genderaspekten in der Forschung*

Die Einrichtungen der Sozialwissenschaftlichen Fakultät sollen im Rahmen ihrer Möglichkeiten dem Bereich der Geschlechterforschung Mittelbaustellen widmen.

### 3.2.6 Stipendien und Nachwuchsförderung

#### *(1) Entwicklung von Instrumenten der Nachwuchsförderung*

\* Um zu überprüfen, ob sich der Übergang vom Bachelor zum Master zu einem „Leck“ für den Anteil von Frauen entwickelt, ist die Entwicklung jährlich zu überprüfen.

\* Sehr gut qualifizierte Absolventinnen sind über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere zu informieren und zur Aufnahme eines Master-Studiengangs oder einer Promotion zu ermutigen. Dies kann z.B. durch einen Brief der Dekanin bzw. des Dekans geschehen.

#### *(2) Förderung von Netzwerken*

Bei Promotionen und Habilitationen ist der Anteil an informellem Support (Bereitschaft, Frauen an Forschungsvorhaben partizipieren zu lassen, Unterstützung von Forschungsvorhaben von Frauen, Bereitschaft zur Betreuung der Qualifikationsarbeiten) nicht zu unterschätzen. In den betreffenden Kommissionen der Fakultät ist daher ein inhaltlicher Austausch sowohl über die Hindernisse der Weiterqualifikation von Frauen als auch über angemessene Förderungs- und Betreuungsmaßnahmen zu führen.

#### *(3) Mentoring-/ Coaching-Angebote*

Die Sozialwissenschaftliche Fakultät unterstützt die Entwicklung eines Mentoring-Programms zur Qualifizierung von Studentinnen – v. a. in Fächern mit geringem Frauenanteil auf höheren Qualifikationsebenen.

### 3.2.7 Gleichstellungseffekte in Studium und Lehre

#### *(1) Monitoring von Frauenanteilen: Zugang, Verbleib & Übergang*

\* Für Studienfächer, in denen der Frauenanteil unter 40 % liegt, sollen die Einrichtungen mit dem Studiendekanat und in Zusammenarbeit z.B. mit der zentralen Studienberatung und/ oder der Agentur für Arbeit spezielle Beratungen und Informationsveranstaltungen für Studieninteressentinnen anbieten.

\* Insbesondere für Studentinnen sind Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung, sowie zu Problemen des Berufseinstiegs bereitzustellen, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen.

\* *Integration von Beratungsaufgaben und –leistungen*

\* Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise, Prüfungsordnungen, etc. sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Sie werden so formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt werden oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet. Alle Mitglieder der Hochschule werden aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch und den ihrer Unterrichtsmaterialien kritisch zu reflektieren. Bei Außendarstellungen (Internetauftritt, Broschüren, etc.) bzw. der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit achtet die Fakultät darauf, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen werden.

\* Hochschulgrade nach einer bestandenen Hochschulprüfung oder Promotion werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen, etc.

### 3.2.8 Gleichstellungsbeauftragte

#### *(1) Unterstützung/ Ausstattung der/des Gleichstellungsbeauftragten*

\* Das bisherige Budget zur Förderung von Gleichstellungsprojekten durch die Sozialwissenschaftliche Fakultät setzt sich zusammen aus 10.000 Euro für die Gleichstellungsarbeit und 10.000 Euro für die Förderung der Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Lebenssituation. Diese Summen sollen zukünftig nicht unterschritten werden, sondern sind eher noch zu steigern.

\* Jede wissenschaftliche Einrichtung der Sozialwissenschaftlichen Fakultät hat eine Instituts-gleichstellungsbeauftragte oder einen Instituts-gleichstellungsbeauftragten und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter. Die Amtszeit beträgt mindestens ein Jahr.

\* Die vorrangige Aufgabe der Instituts-gleichstellungsbeauftragten oder des Instituts-gleichstellungsbeauftragten ist die Vertretung der Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten oder des Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten in den Gremiensitzungen der Einrichtungen. Sie oder er hat dort Antrags- und Rederecht. Die Vernetzung der Instituts-gleichstellungsbeauftragten erfolgt im Arbeitskreis Gleichstellung, der mindestens einmal monatlich tagt.

\* Die Einrichtungen verpflichten sich, die Instituts-gleichstellungsbeauftragte oder den Instituts-gleichstellungsbeauftragten zu den Gremiensitzungen zu laden und frühzeitig und umfassend zu informieren.

\* Die Einrichtungen verpflichten sich, die Institutsvergleichstellungsbeauftragte oder den Institutsvergleichstellungsbeauftragten über alle Ausschreibungen von Stellen für studentische Hilfskräfte zu informieren und an den Auswahlverfahren zu beteiligen.

\* Die Fakultät verpflichtet sich, Angebote zur Schulung von Personen beiderlei Geschlechts zur Verfügung zu stellen, um die von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt sowie Mobbing Betroffenen zu unterstützen.

### 3.2.9 Gleichstellungsberichte und Evaluation

#### *(1) Fortschreibung der Gleichstellungspläne*

Grundvoraussetzung für strukturelle und personelle Verbesserungen der Chancengleichheit und Festlegung von Standards sind Daten zur Gleichstellungssituation auf allen Ebenen der Sozialwissenschaftlichen Fakultät und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn. Diese werden fortlaufend erhoben, um die Ziele für die Erreichung echter Gleichstellung zu definieren, zu kommunizieren und zu realisieren. Bislang wurden die Daten nur punktuell, aber nicht fortlaufend, erhoben.

#### *(2) Entwicklung von Anreizsystemen*

\* Für die Förderung von Wissenschaftlerinnen in Form einer erfolgreich abgeschlossenen Habilitation oder einer positiv evaluierten Juniorprofessur könnte die entsprechende Einrichtung im Rahmen eines noch zu entwickelnden Anreizsystems z.B. eine zusätzliche Qualifikationsstelle (1/2 Stelle für 2 Jahre) für eine weitere Nachwuchswissenschaftlerin erhalten.

\* Die Fakultät verpflichtet sich, bis zum Haushaltsjahr 2011 Mittel für positive Anreizsysteme zur Gleichstellung bereitzustellen.

\* Frauen müssen stärker an Begutachtungs- und Entscheidungsverfahren beteiligt werden. Allerdings führt dies bei einem niedrigen Anteil an Professorinnen zur Überbelastung derjenigen, die in die Kommissions- und Gremienarbeit eingebunden sind. Die Fakultät verpflichtet sich, bis zum Haushaltsjahr 2011 Ausgleichsmaßnahmen zu beschließen.

### 3.2.10 Inkrafttreten und Bekanntmachung

\* Der Gleichstellungsplan wird in seiner aktuellen Version allen Mitgliedern der Fakultät durch ein Rundschreiben zur Kenntnis gegeben.

\* Der Gleichstellungsplan wird über die Homepage der Sozialwissenschaftlichen Fakultät an zentraler Stelle zugänglich gemacht und kann von dort heruntergeladen werden. Ebenfalls wird ein Link zum Gleichstellungsplan auf der jeweiligen Homepage der einzelnen Einrichtungen platziert.

- \* Der Gleichstellungsplan steht im Dekanat und in allen Einrichtungen der Fakultät zur Einsicht zur Verfügung.
- \* Die Mitglieder der Fakultätsgremien und Berufungskommissionen erhalten mit Antritt ihrer jeweiligen Amts- bzw. Kommissionszeit ein Mitteilungsschreiben vom Dekanat, das auf den Gleichstellungsplan hinweist.
- \* Bei Neueinstellungen oder Neuberufungen werden die betreffenden Personen durch ein Schreiben der Dekanin oder des Dekans auf den Gleichstellungsplan aufmerksam gemacht.