



Gleichstellungsbüro der Sozialwissenschaftlichen Fakultät

Gleichstellungsbeauftragte Christina Klöckner- Trebing, M.A.

Platz der Göttinger Sieben 3

37073 Göttingen

Telefon +49(0)551 39-24798

E-Mail: [gleichstellung@sowi.uni-goettingen.de](mailto:gleichstellung@sowi.uni-goettingen.de)

## **Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Sozialwissenschaftlichen Fakultät für das Jahr 2020**

Inhalt:

**Vorwort: Besondere Herausforderungen**

**1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten**

**2. Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren**

**3. Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen**

**4. Arbeit in Netzwerken/Arbeit mit den Institutsvergleichstellungsbeauftragten**

**5. Beratung**

**6. Veranstaltungen, Workshops und Fortbildungen**

**7. Öffentlichkeitsarbeit**

**8. Zukünftige Projekte des Gleichstellungsbüros**

**9. Danksagung**

Christina Klöckner Trebing (Berichtszeitraum: 01.01. 2020- 31.12.2020)

## **Vorwort: Besondere Herausforderungen**

Welche Herausforderung unter den Bedingungen der Corona-Pandemie als besonders zu bewerten ist lässt sich kaum sagen. Die Arbeit des Gleichstellungsbüros war auf vielen Ebenen nicht in gewohnter Weise fortführbar: Veranstaltungen und Workshops mussten ersatzlos ausfallen. Beratungen zu sensiblen Themen, für die in einem persönlichen Gespräch zuallererst eine Vertrauensbasis geschaffen werden sollte, wurden mit allen negativen und positiven Konsequenzen in den virtuellen Raum verlegt: Vertrauensaufbau wird erschwert, Fragen nach der Vertraulichkeit des Mediums müssen geklärt werden, der Wegfall des geschützten physischen Raums im Gleichstellungsbüro erschwert den Betroffenen das Sprechen.

Beratungen „zwischen Tür und Angel“ entfielen komplett. Ich habe versucht, öfter zum Telefonhörer zu greifen um Kolleg\*innen Raum für diese oft wichtigen Zwischenfragen zu geben, für die die wenigsten eine Mail schreiben würden. Für die Studierenden entfiel die Möglichkeit, einfach kurz an die Bürotür zu klopfen und schnell eine Zwischenfrage zu stellen komplett.

Umfangeiche Systemische Beratungen, für die ich bisher methodisch keine virtuell befriedigende Lösungen gefunden habe wurden in den Sommermonaten in geschützte Räume im Freien verlegt.

Für mich persönlich ergaben sich durch die Umstellung des Arbeitens im kompletten Homeoffice kaum Einschränkungen. Mein Heimarbeitsplatz ist dank der bereits vor der Pandemie fest durch eine Nebenabrede installierten Homeofficetage technisch gut ausgestattet, lediglich auf eine Rufumleitung wurde aus diversen guten Gründen auf meinen eigenen Wunsch verzichtet. Ich bekomme in allen Belangen (insbesondere auch technische) Unterstützung durch die Fakultät und kann abgesehen von den benannten Einschränkungen im beraterischen Bereich im Homeoffice alle Arbeiten in gewohnter Weise ausführen. Der Austausch und die enge Zusammenarbeit mit dem Dekanat und den Kolleg\*innen ist trotz der räumlichen Distanz jederzeit problemlos möglich.

## 1. Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten

Der Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter ist im Hochschulrahmengesetz, im Niedersächsischen Hochschulgesetz und in der Grundordnung der Universität verankert (HRG §3 und NHG §3.3, Grundordnung § 19):

"Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei." (§ 3 Abs. 3, NHG)

Die Arbeitsgrundlage im Amt der Gleichstellungsbeauftragten stellt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz:

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

Auch die Sozialwissenschaftliche Fakultät hat sich verpflichtet, Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile zu ergreifen, d.h. den Gleichstellungsauftrag zu erfüllen.

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

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

## 2. Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren

Im Berichtszeitraum habe ich, wie nachfolgend aufgeschlüsselt, personalrechtliche Maßnahmen (ohne Drittmittel) gezeichnet:

Einrichtung	Einstellung	Verlängerung	Corona-Verlängerung	Änderung	Verzicht auf Ausschreibung
<b>CeMIS</b>	2w, 2m	9w, 5m	1w,1m	2w, 1m	0w, 2m
<b>Dekanat</b>	0w, 1m	0		1w,0m	
<b>Demokratieforschung</b>	1w, 3m (WHK)	6w, 17m	-	3w, 9m	1w, 0m
<b>Diversitätsforschung</b>	5w, 0m	4w, 0m	-	8w, 2m	1w, 0m
<b>Erziehungswissenschaft</b>	3w,3m	4w, 4m	1w, 0m	3w, 3m	3w, 0m
<b>Ethnologie</b>	2w, 0m	10w, 5m	-	2w, 2m	2w, 0m
<b>Euroculture</b>	1w,0m	-	-	-	-
<b>Geschlechterforschung</b>	1w	1w, 0m	-	1w	-
<b>Methodenzentrum</b>	-	1w, 8m	-	1w, 8m	-
<b>Politikwissenschaft</b>	2w,3m	7w,7m	-	6w,6m	-
<b>Prüfungsamt</b>	-	0w, 1m	-	-	-
<b>Sportwissenschaft</b>	2w,1m	5w,1m	-	4w,1m	1w,1m
<b>Soziologie</b>	7w,8m	10w,4m	1w,0m	6w,3m	
<b>Studiendekanat</b>	3w, 0m	1w, 0m	-	1w, 0m	2w,0m
<b>Kooperationsstelle HS und Gewerkschaften</b>	-	3 m	-	1m	
<b>INSGESAMT</b>	<b>29w,21m</b>	<b>61w, 55m</b>	<b>3w</b>	<b>39w,35m</b>	<b>10w, 3m</b>

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

## **Höhergruppierungen, Entfristungen, Ausschreibungsverzicht**

Im Berichtszeitraum wurden vier Höhergruppierungen für weibliche Mitarbeiterinnen der MTV-Gruppe vorgenommen.

### **Meine Aufgaben in den Stellenbesetzungen:**

- Stellenausschreibungen nach dem AGG überprüfen und abstimmen
- Sichtung von Bewerbungsunterlagen
- z.T. Begleitung der Auswahlgespräche; wenn dies nicht möglich war, Anforderung eines Berichts über den Auswahlprozess
- Abgabe einer schriftlichen Einwilligung und Abzeichnen der Einstellungsunterlagen

### **Berufungskommissionen im Berichtszeitraum**

Im Folgenden sind die Berufungskommissionen und Bestellungsverfahren im Berichtszeitraum aufgeführt:

- W2 Soziologie mit dem Schwerpunkt Digitalisierung: dauert an
- W3-Professur für Demokratieforschung mit Schwerpunkten in der Parteien- und politischen Kulturforschung: Ruf erging an Prof. Dr. Simon Franzmann

### **Zusätzliche Aufgaben bei Berufungsverfahren sind:**

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

### **3. Mitarbeit und Beratung in Gremien und Kommissionen**

In Gremien und Kommissionen setze ich mich regelmäßig für die nachhaltige Verankerung des Gleichstellungsauftrages der Fakultät ein:

- Fakultätsrat
- Studienkommission
- Haushalts- und Strukturkommission
- Gleichstellungskommission
- Forschungskommission

In der Gleichstellungskommission unterstütze ich die Vorsitzende in ihrer Arbeit. Dabei koordiniere ich die Sitzungen und die Anträge an den Gleichstellungsförderpool, z.B. Anträge für Übernahme von Honorarkosten oder finanzielle Unterstützung zur Vereinbarkeit von Studium/ Beruf und Familie. Darüber hinaus bin ich für die Konzeption neuer Ideen z. B. im Bereich Vereinbarkeit von Studium Beruf/ Familie, neuer Gleichstellungsmodelle oder nachhaltiger Frauenförderung zuständig.

#### 4. Arbeit in Netzwerken/ Arbeit mit den Institutsgleichstellungsbeauftragten

Für die Arbeit der GB ist die Vernetzung mit der zentralen GB und den anderen dezentralen GB's der Fakultäten von großer Bedeutung.

- **Gleichstellungsrat:** Hier treffen sich einmal monatlich alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Doris Hayn. Zumeist wird über aktuelle Entwicklungen in der Gleichstellungspolitik oder Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen informiert.
- **AG Kollegiale Beratung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten:** Im einmonatigen Turnus treffen sich einige der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, um sich zu konkreten Themen auszutauschen oder aktuelle Fälle der Berufspraxis im Rahmen kollegialer Beratung zu besprechen.
- Aufgrund laufender Beratungstätigkeit hat sich eine enge Zusammenarbeit mit dem Frauennotruf Göttingen e.V. entwickelt. Darüber hinaus bin ich mit regionalen Einrichtungen wie z. B. dem Frauennotruf Göttingen e. V., Verdi oder dem DGB vernetzt. Eine überregionale Vernetzung hat sich im Berichtszeitraum mit der Clearingstelle des Landessportbundes entwickelt.

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

- Die „Veranstaltungsreihe Geschlecht – Grenzen – Gleichstellung – Gewalt (G-Reihe)“ in Zusammenarbeit mit der GB der Philosophischen Fakultät und der GB der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sowie dem AStA kann durch den Wegfall der Studienqualitätsmittel sowie die pandemiebedingten Einschränkungen nicht mehr durchgeführt werden.
- AG „Promotionsabbrüche“ mit Promovierendenvertretern der Fakultät und der GGG
- Mit der Gleichstellungskommission und ihrer Vorsitzenden besteht eine sehr enge Vernetzung

- AK Gleichstellung: Einmal monatlich veranstalte ich den Arbeitskreis Gleichstellung, in dem neben den Berichten aus den verschiedenen Instituten, Kommissionen und der zentralen Gleichstellungsarbeit auch Projekte und Ideen entwickelt werden. Dabei geht es um die Verbesserung der Situation von lehrenden/ mitarbeitenden und studierenden Eltern, aber auch der Frauenförderung und um die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen.
  - Mitarbeit in Arbeitskreisen zur Erstellung einer institutsspezifischen Leitlinie Gleichstellung
- Da die Institutsgleichstellungsbeauftragten ausschließlich ehrenamtlich tätig sind und überwiegend selbst studieren, unterliegt der AK Gleichstellung einer gewissen Fluktuation. Um eine kontinuierliche Qualität der Arbeit zu gewährleisten, qualifiziere ich die Mitglieder des AK fortlaufend durch Inputs der für unsere Arbeit wichtigen Gesetze und Richtlinien, so z.B.
  - AGG
  - Richtlinie des Senats zum Schutz vor sexuellen Belästigungen und sexueller Gewalt
  - NHG
  - Grundordnung
  - Rahmenplan Gleichstellung
  - Gleichstellungsplan der Fakultät
  - Aktuelle Richtlinien der Universität zu Stellenbesetzungsverfahren

## **5. Beratung**

Beratung und Hilfestellung bei gleichstellungsspezifischen Fragen sind ein bedeutender Teil meiner Arbeit. Unter den Bedingungen der Pandemie haben sich in diesem Bereich die bedeutsamsten Verschiebungen ergeben: Eine große Welle an Beratungsbedarf brachte der Anfang des ersten Lockdowns im Frühjahr zum Fragenkomplex „Vereinbarkeit“. Der Beratungsbedarf spitzte sich im Verlauf des Jahres inhaltlich massiv zu – massiv vor allem in Hinblick auf den Leidensdruck der



Beratungssuchenden. Mehrere Personen mit Betreuungsverpflichtungen äußerten teils gravierende psychosomatische Überlastungssymptome. Keine Beratung folgte demselben Schema, für jede Person musste eine individuelle Lösung gefunden werden, da institutionalisierte Maßnahmen durch den Wegfall der Betreuungseinrichtungen nicht mehr wirksam waren. Besonders betroffen von Überlastung stellten sich in den Gesprächen die Angehörigen des akademischen Mittelbaus dar, dicht gefolgt von der Gruppe studierender Eltern.

Die Themenbreite der Beratungen (nach Häufigkeit des Beratungsinhalts) stellte sich wie folgt dar:

- Beratung für studierende und angestellte Eltern (pandemiebedingte Neuregelungen, Umgang mit besonderen Belastungen und psychosomatischen Folgen durch Schließung der Betreuungseinrichtungen, Mutterschutz, Elterngeld, andere finanzielle Unterstützungen, Befreiung von Studienbeiträgen, Härtefallanträge, Vernetzungsmöglichkeiten, Still & Wickelmöglichkeiten, Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen in Stillzeit und Mutterschutz durch Vorgesetzte, etc.)
- Unterstützung der wissenschaftlichen Einrichtungen bei allen Gleichstellungsmaßnahmen und der Qualitätsverbesserung (z.B. Standardisierung von Bewerbungsgesprächen, Fragen zu Chancengleichheit unter digitalen Bedingungen, Hatespeech und gruppenbezogener Feindlichkeit in Online- Settings, institutsspezifische Gleichstellungsstrategien, barrierearmer Gestaltung von Online-Lehre etc.)
- Karriereberatung für Frauen (z.B. Berufsfelder, Stipendien, Vernetzungsmöglichkeiten, Weiterbildungsmöglichkeiten, etc.)
- Beratung von Betroffenen von sexualisierter Belästigung und Gewalt
- Beratung zu den Unterstützungsmöglichkeiten der Fakultät und zum Gleichstellungsplan, inkl. der Formulierung von Anträgen zu den Förderungsprogrammen der Fakultät
- Beratung zu sonstigen, die Gleichstellung betreffende Fragen (z.B. geschlechtergerechte Lehrinhalte, geschlechtersensible Vermittlungsformen/ Sprachregelungen)

Die Beratungen erfolgen per Mail, Telefon oder Videokonferenz. Die Einschränkungen des digitalen Beratens wurden, neben den bereits erwähnten erschwerten Zugängen durch den Wegfall von „Flurgesprächen“, insbesondere an zwei Stellen deutlich:

Zum einen erschwert der digitale Kontakt die Vertrauensbildung, welche vor allem beim Erstkontakt eine wichtige Basis für weitere Gespräche darstellt. Zum zweiten sind digitale Tools für mehrstündige systemische Beratungen, die methodisch stark von der Interaktion zwischen den Beteiligten leben, nur sehr eingeschränkt geeignet. Solche Beratungen mit mehr als zwei interagierenden Personen sind online für mich nicht sinnvoll möglich.

Abgesehen von diesen beiden Einschränkungen hat sich an der Art der Beratung nichts geändert – Betroffene von sexualisierter Gewalt können mich wie immer auf Wunsch (fast) jederzeit privat erreichen. Beratungen in diesem Bereich dauern in der Regel über Wochen oder gar Monate an. Gemeinsam mit den Betroffenen wird eine Lösung gesucht – immer individuell, je nach Art des Falls. In manchen Fällen ist es zielführend, die Vorkommnisse zwar zu protokollieren, jedoch nicht zu reagieren. Zumindest nicht, solange die betroffene Person noch in einem Abhängigkeitsverhältnis zu einer Macht missbrauchenden, höher gestellten Person steht. Dies bedeutet nicht, dass nicht konsequent im Rahmen der Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt Maßnahmen ergriffen werden. Doch das oberste Gut jeder Beratung ist die Wahrung der Anonymität der Beschwerde führenden Person. Daher kann in Einzelfällen ein zeitversetztes Handeln zielführend sein.

## **6. Veranstaltungen, Workshops und Fortbildungen im Berichtszeitraum**

### **Stattdgefunden:**

- Vorstellung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät im Rahmen der BA-Sowi- Ringvorlesung

### **Pandemiebedingt ausgefallen:**

- Coaching: Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Arite Heuck-Richter
- Wendo für Anfänger\*innen
- Infostand beim „Diversity Day
- Infostand zum Tage gegen Gewalt an Frauen
- Familiensommerfest in Kooperation mit dem FamilienService der Universität

**Mittelbedingt ausgefallen:**

- „G-Reihe“

**Fortbildungen und Sonstiges**

2019 habe ich meine berufsbegleitende Ausbildung zur systemischen Beraterin am Systemischen Institut in Kassel begonnen. Dabei unterstützt mich die Fakultät in besonderem Maße, indem sie in mich durch die Übernahme der Kosten investiert. Die Beratungen werden durch die erlernten Strategien und Methoden weiter professionalisiert und die Qualität der Beratungen und Karrierecoachings an der Fakultät gesteigert. Ziel soll sein, langfristig die kostenintensive externe Vergabe von Coachings (wo möglich) zu minimieren. Pandemiebedingt pausierte die Ausbildung, wird aber im Frühjahr 2021 wieder aufgenommen.

In den Berichtszeitraum fiel zudem die fakultätsinterne Zwischenbilanz zur Umsetzung des Gleichstellungsplans.

## **7. Öffentlichkeitsarbeit**

Auch die Öffentlichkeitsarbeit des Gleichstellungsbüros fand unter den Bedingungen der Pandemie anders als gewohnt statt. Aushänge zu Veranstaltungen oder Informationen in den Gängen der Institute und Einrichtungen der Fakultät entfielen wie die Veranstaltungen selbst völlig. Eine Vorstellung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät im Rahmen der Orientierungsphase fand nicht statt. Die Verteilung der „Erstimappen“, denen die Broschüre „Hochschulen – kein Raum für sexualisierte Gewalt?!“ seit 2012 beigelegt wird entfiel. Die seit Jahren gängige Praxis, die O-Phasen-Tutor\*innen auch zum Umgang mit Gleichstellungsbelangen zu schulen entfiel.

Lediglich die Vorstellung der Gleichstellungsarbeit in der Ringvorlesung des Moduls B.Sowi.400 „Orientierung im sozialwissenschaftlichen Studium“ fand in Präsenz statt.

Nach wie vor können Interessierte auf die ständig aktualisierte Homepage des Gleichstellungsbüros gehen und sich über Förderprogramme etc. informieren; der Facebookaccount des Gleichstellungsbüros wurde vermehrt mit Informationen zu Gleichstellungsthemen allgemein und gezielten Informationen zu Gleichstellungsbelangen an der Fakultät bespielt, um die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät insbesondere für Studierende zu erhöhen.

## **8. Zukünftige Projekte des Gleichstellungsbüros**

- Für das Jahr 2021 sind Exitinterviews mit Promovierenden geplant, die ihre Promotion an der Sozialwissenschaftliche Fakultät abgebrochen haben. Aus den Interviews sollen gezielte Unterstützungsprogramme entwickelt und so die Abschlussquote weiter gesteigert werden

- Das Programm „Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie“ wird neu konzipiert und an steuerrechtliche Neuerungen adaptiert
- Die Coachings mit Arite Heuck-Richter werden pandemieunabhängig als Onlineformat stattfinden
- Die Veranstaltung „Frau. Wissenschaft. Karriere“ soll 2021 als Freiluftveranstaltung stattfinden.
- Im Oeconomicum ist die Einrichtung eines „WC für alle“ geplant

## **9. Danksagung**

Ich möchte mich hiermit für die Zusammenarbeit bei der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Doris Hayn, den Mitarbeiter\*innen der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, dem FamilienService der Universität, den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, den Institutsvergleichsbeauftragten, der Gleichstellungskommission der Sozialwissenschaftlichen Fakultät und ihrer Vorsitzenden Prof. Monika Oberle, den Angehörigen und Mitarbeiterinnen des Dekanats und insbesondere der ausgeschiedenen Fakultätsreferentin Petra Hillebrandt und ihrem Nachfolger Daniel Müller sowie dem Studiendekanat und dem Prüfungsamt der Fakultät bedanken.

Meiner Hilfskraft Christin Groth danke ich insbesondere für ihre unermüdlichen Bemühungen, digitale Hürden zu überwinden.

**DANKE!**