
GLEICHSTELLUNGSPLAN UND GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Philosophische Fakultät
Georg-August-Universität Göttingen

||Zwischenevaluation||

Stand 04/2018



Präambel

Die Universität ist eine Institution, die innerhalb der Wissensgesellschaft sehr große Autorität besitzt, Wissen zu produzieren und zu zertifizieren. Daher ist es gesellschaftspolitisch von größter Bedeutung, dass alle Geschlechter gleichberechtigt daran teilhaben und die wissenschaftliche Entwicklung gemeinsam bestimmen können.

Die Philosophische Fakultät verpflichtet sich mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan, Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen* bestehenden Nachteile zu ergreifen, d.h. den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag zu erfüllen. Als Grundlage des Gleichstellungsplans gilt der Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen in seiner am 01.04.2008 vom Senat verabschiedeten Fassung.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan nimmt das erweiterte Gleichstellungsverständnis zur Kenntnis, dabei steht die Gleichstellung der Geschlechter hier weiter im Mittelpunkt. Der Plan wurde, fokussiert auf die Spezifika der Fakultät, als Ergänzung und Präzisierung des universitären Rahmenplans entwickelt, der in allen hier nicht explizit genannten Punkten auch an der Philosophischen Fakultät gilt und bezieht sich auf die vom Präsidium gewünschte Laufzeit.

Weiterhin gelten folgende Gesetze und Richtlinien:

- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz,
- das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG),
- das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG),
- die Grundordnung und die Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt der Georg-August-Universität Göttingen.

Die Philosophische Fakultät hat sich die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter zum Ziel gesetzt. Alle Entscheidungsprozesse der Fakultät müssen darauf ausgerichtet sein, die Gleichheit zwischen den Geschlechtern zu verfolgen. Eine gleichberechtigte Partizipation in der Wissenschaft und die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft muss durch die Schaffung familienfreundlicher Maßnahmen und Strukturen gefördert werden. Die Fakultät unterstreicht die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen* bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die für Frauen* bestehenden Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen. Sie fördert die gleichberechtigte Zusammenarbeit in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium nachhaltig. Auch integriert sie wissenschaftliche Erkenntnisse der Geschlechterforschung in die strukturelle Ausrichtung ihrer Einrichtungen in Forschung und Lehre. Die Fakultät verfolgt so die Beseitigung bestehender und die Verhinderung künftiger Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	2
1. Bestandsaufnahme	4
1.1 Studierendenzahlen und Personalstruktur	5
1.2 Vorhandene gleichstellungsorientierte Maßnahmen	4
2. Ziele	7
3. Maßnahmenkatalog	8
3.1 Institutionalisierung / Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	8
3.2 Personalentwicklung / Nachwuchsförderung	9
3.3 Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren	9
3.4 Studienbedingungen	10
3.5 Gender und Diversität in Studium und Lehre	11
3.6 Arbeits- und Forschungsbedingungen	12
3.7 Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie	13
4. Prüfung und Realisierbarkeit	14
5. Anhang	14

1. Bestandsaufnahme

1.1 Studierendenzahlen und Personalstruktur

Der Frauenanteil an der Philosophischen Fakultät liegt in den letzten fünf Jahren bei den **Studierenden** relativ konstant bei durchschnittlich bei 66,2 Prozent, bei den Absolvent*innen um 72,0 Prozent. Dieser prozentuale Anteil der Frauen an Abschlüssen ist erfreulich hoch, in einigen Seminaren bzw. Studiengängen wie z.B. der Philosophie sind Frauen jedoch deutlich unterrepräsentiert.

Bei den **Promovierenden** liegt der Frauenanteil im Fünf-Jahresmittel bei 61,4 Prozent und auch bei den abgeschlossenen Promotionen mit 59,1 % noch deutlich über der Hälfte und ist gegenüber der letzten Erfassung aus dem Jahr 2008 um beinahe 6 % gestiegen.

Bei den **Habilitationen** beträgt der Frauenanteil allerdings nur noch 25,0 Prozent; hier lässt sich eine leichte Abwärtsbewegung seit 2012 verzeichnen. Die weitere Entwicklung ist aufmerksam zu beobachten.

Beim **nichtwissenschaftlichen Personal** liegt der Frauenanteil bei 82%, im Verwaltungsdienst bei 94%, durchschnittlich in den letzten fünf Jahren bei 84% und 95%.

Eine leichte Mehrheit weiblicher Stelleninhaber zeichnet sich auch im Bereich der befristeten wie unbefristeten Stellen des **wissenschaftlichen Personals** ab.

Bei **Juniorprofessuren** liegt der Anteil von Frau derzeit bei 40,0%, im Fünf-Jahresmittel jedoch bei nur 34,5%; der Frauenanteil der **C3/W2 Professuren** liegt momentan bei 46,9 Prozent (im Fünf-Jahresdurchschnitt liegt er bei 52,6%). Stark ab fällt dem gegenüber der Frauenanteil der **C4/W3-Professuren** mit lediglich 35,0 % (im Fünf-Jahresmittel liegt er bei 30,9%). Er ist dafür verantwortlich, dass der Gesamtdurchschnitt der mit Frauen besetzten Professuren an der Philosophischen Fakultät auf nur 40,3 % sinkt und damit keine wesentliche Verbesserung zur letzten Erfassung (39,8 %) zeigt. Aus 21 in der Philosophischen Fakultät zwischen 2013 und 2017 abgeschlossenen Berufungsverfahren erging in acht Fällen der Ruf an eine Frau. Zwei von sechs W3-Professuren wurden mit einer Frau besetzt.

Statistisch nicht erfasst wurde im Grunddatensatz der Anteil der Studierenden und der Wissenschaftler*innen mit Kind.

1.2 Vorhandene gleichstellungsorientierte Maßnahmen

- **Nachhaltig gesicherte Stelle einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (75%, TV-L E 13, Wahlamt auf 2 Jahre, bei Wiederwahl 4 Jahre)**

Die Position der GB ist fest in der Organisationsstruktur der Fakultät verankert und wurde ab dem 01.10.2017 dem Arbeitsaufkommen angepasst und von einer 50% auf eine 75% Stelle aufgestockt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird in alle Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren bei allen Schritten einbezogen, kann an allen Gremiensitzungen der Fakultät teilnehmen und konzipiert sowohl selbstständig als auch in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission bzw. der Fakultät Gleichstellungsmaßnahmen und setzt diese um. Die Weiterfinanzierung der Stelle ist nachhaltig gesichert.

- **Habilitationsabschlusstipendien für Frauen***

Die Philosophische Fakultät hat im Wintersemester 2017/2018 drei Habilitationsabschlusstipendien und Stipendien für die Fertigstellung des "zweiten Buches" für Frauen* ausgeschrieben. Die Förderdauer beträgt sechs Monate. Habilitand*innen/Postdoktorand*innen können so finanziell abgesichert, konzentriert und zügig - ohne weitere Lehrverbindlichkeiten oder anderweitige berufliche Verpflichtungen - ihre Qualifikationsschrift bzw. Monografie beenden. Damit soll dem Phänomen der "leaky pipeline" - also dem vermehrten Ausscheiden von Frauen* an einem bestimmten Punkt im wissenschaftlichen Karriereweg - entgegengewirkt wird. An der Philosophischen Fakultät, so zeigt sich, ist dieses Phänomen besonders stark ausgeprägt. Obwohl mehr als 70% der Master-Absolventinnen Frauen* sind, liegt der Frauen*Anteil bei den Habilitationen bei nur noch 25%, wobei sich hier ein Abwärtstrend abzeichnet.

Um ein dauerhaft wirkungsmächtiges Instrument gegen die leaky pipeline zu haben, wurde das Habilitationsabschlusstipendium im WiSe 17/18 für die nächsten drei Jahre verstetigt, um somit flexibel, an den Bedarf und die individuellen Lebens- und Arbeitslagen an der Universität angepasst, Frauen auf dem Weg zur Habilitation zu fördern.

- **Einrichtung einer Maria-Goeppert-Mayer-Professur**

Ziel der Einrichtung einer MGM-Professur mit einer (Teil-)Denomination in Genderforschung ist es die Genderforschung an der Universität Göttingen weiter zu stärken und längerfristig anzulegen.

- **Post-Doc Stellen über das Dorothea-Schlözer-Programm**

Dem Umstand Rechnung tragend, dass der Anteil von Frauen bei steigender Qualifikationsphase signifikant abnimmt, speziell nach der Promotion beim Übergang in die Post-Doc-Phase, schreibt die Universität jedes Jahr Mittel für sechs Post-Doc-Stellen (TV-L 13, 100%, Laufzeit 2 Jahre, davon zwei Stellen in der Universitätsmedizin Göttingen (UMG), Ausschreibungsrunde 2017) im Rahmen des Dorothea-Schlözer-Mentorings aus. Die Stelleninhaberinnen werden durch Angebote zur beruflichen Orientierung und Karriereentwicklung unterstützt.

- **Förderpool für Gleichstellungsmaßnahmen**

Mit den Mitteln des Förderpools wird den Mitgliedern der Fakultät eine flexible Umsetzung des Gleichstellungsauftrages ermöglicht. Beantragt werden können Mittel für alle Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, die Gleichstellung an der Fakultät zu verbessern (bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für Kinder, gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, Veranstaltungen mit gleichstellungsrelevanten Themen). Der Förderpool speist sich aus Haushaltsmitteln der Fakultät. Der Flyer und die Homepage der Fakultät informieren über Antragsmöglichkeiten.

- **Workshopangebot für Studierende**

Aus Studienbeiträgen bzw. Studienqualitätsmitteln finanzierte Workshops für Studierende finden seit 2008 regelmäßig statt. Sie werden von der Gleichstellungsbeauftragten zusammen mit einer aus gleichen Mitteln finanzierten Hilfskraft konzipiert und organisiert. Die Themen decken ein breites Spektrum im gleichstellungsrelevanten Bereich ab und können teilweise in das Schlüsselkompetenzangebot der Fakultät eingespeist werden.

- **Gründung des GCG**

Als Ausdruck der gewachsenen Sensibilität für Genderthemen und Folge der sehr positiven Evaluation der Geschlechterforschung in Göttingen wurde 2014 das Göttinger Centrum für Geschlechterforschung (GCG) gegründet, das im Zweijahres-Rhythmus alternierend von der Sozialwissenschaftlichen und Philosophischen Fakultät verwaltet wird. Als aktives Zentrum der Genderforschung hat es bereits in den wenigen Monaten seit seiner Gründung durch Gastvorträge, ein laufendes Forschungskolloquium, sowie ein wissenschaftliches Symposium die

transfakultär breit aufgestellte Geschlechterforschung in Göttingen sichtbar gemacht und Geschlechterthemen institutionalisiert.

- **Preis für Arbeiten im Bereich Geschlechterforschung**

Als Motivationsinstrument für Studierende und Promovierende im Bereich der Geschlechterforschung wird jährlich ein Preis für die besten Abschlussarbeiten (BA, MA und Promotion) vergeben.

- **Blaustrumpfbibliothek**

Als Sammlung feministischer Forschung ermöglicht die Blaustrumpfbibliothek Studierenden einen Einblick in die Geschichte der Frauen- und Geschlechterforschung. Sie ist eine thematisch breit gefächerte Sammlung feministischer Forschung und umfasst bisher rund 1500 Titel, verschiedene Zeitschriften und eine umfangreiche Archivaliensammlung aus Bild-, Film- und Textmaterial. Bis auf die Archivalien und einige Zeitschriften (noch in der Bearbeitung) ist ihr Bestand in die BBK bereits integriert und dort frei zugänglich aufgestellt. Damit ist sie optimal vernetzt, für alle Fachbereiche verfügbar und kann fächerübergreifend von Lehrenden und Studierenden dieser und anderer Fakultäten genutzt werden. Um zukünftig auch die Archivalien für Studierende und Lehrende nutzbar und zugänglich zu machen, werden sie nun von einer studentischen Hilfskraft der Gleichstellungsbeauftragten erschlossen und aufbereitet. Studienqualitätsmittel ermöglichen die Finanzierung dieser Hilfskraft sowie Sachmittel, darunter insbesondere die Erweiterung der Bibliothek durch Neuanschaffungen.

3. Gleichstellungspolitische Strukturen

Im Gleichstellungsbüro der Philosophischen Fakultät sind die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (75%-TVL 13-Stelle) sowie aus dezentralen Studienbeiträgen bzw. Studienqualitätsmitteln finanzierte studentische Hilfskräfte tätig. Ihr Aufgabenbereich umfasst die Unterstützung bei der Entwicklung und Organisation von Workshops und Veranstaltungsreihen (SHK, 30 Std./ Monat) sowie die Arbeit in der Blaustrumpfbibliothek (SHK, 50 Std./ Monat).

Tabelle 1, Grunddatensatz der Philosophischen Fakultät¹

¹ Ausführliche Grunddatensätze sind dem Gleichstellungsbericht angehängt.

Studium/ Wissenschaft	Insgesamt			MW 5 Jahre
	Gesamt	Weiblich	FA in%	FA in %
Studium				
Erst- und Neuimmatrikulierte	1.198,00	796,00	66,4%	67,4%
Studierende (ohne Promovierende)	4.265,50	2.777,25	65,1%	66,2%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	1.905,50	1.137,00	59,7%	60,8%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	966,00	620,50	64,2%	66,7%
davon Master	719,00	511,00	71,1%	72,5%
davon Master of Education	497,50	375,00	75,4%	75,2%
davon Sonstige	177,50	133,75	75,4%	68,5%
Absolvent*innen	641,25	457,00	71,3%	72,0%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	183,00	125,50	68,6%	68,4%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	179,50	126,50	70,5%	74,1%
davon Master	104,00	76,00	73,1%	75,0%
davon Master of Education	154,00	115,00	74,7%	76,7%
davon Sonstige	20,75	14,00	67,5%	65,3%
Wiss. Nachwuchs				
Promovierende	502,25	306,50	61,0%	61,2%
Promotionen	56,00	30,00	53,6%	57,7%
Habilitationen	6	3	50,0%	25,0%
Wiss. Personal (ohne Professuren)	316	197	62,3%	61,7%
davon Finanzhilfe	171	115	67,3%	63,3%
davon Dritt- und Sondermittel	145	82	56,6%	60,0%
darunter befristet	234	145	62,0%	60,0%
Professuren				
Prof. W1	4	2	50,0%	47,8%
Prof. C3/W2	34	17	50,0%	55,6%
Prof. C4/W3	35	11	31,4%	28,7%
Professuren insgesamt	73	30	41,1%	40,7%

2. Ziele

Das Ziel einer konsequenten und effizienten Gleichstellung, auch unter diversitätsrelevanten Gesichtspunkten, wird weiterhin entschieden verfolgt. Aspekte der Familienfreundlichkeit wie Erziehungs- und zunehmend auch Pflegeaufgaben müssen besonders berücksichtigt werden. Im Einzelnen werden folgende Primärziele identifiziert:

- Studierende: Das Studium sowie Studien- und Prüfungsordnungen werden spätestens bis zur nächsten Re-Akkreditierung unter dem Aspekt der Familienfreundlichkeit revidiert. Dazu werden Kriterien für Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit erstellt werden. Die Möglichkeit zusätzlicher Teilzeitstudiengänge wird geprüft. Studierende werden für Gleichstellungsbelange sowie den Problembereich Mobbing und Harassment sensibilisiert.
- Lehre: Die Geschlechterforschung wird als wichtiger Bestandteil und Querschnittsthema der Philosophischen Fakultät noch verstärkt und weiter implementiert. Eine stärkere Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktik Göttingen wird angestrebt.
- Wissenschaftlicher Nachwuchs / Mittelbau: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch flexible Arbeitszeiten, Reduktion der Präsenzzeiten und die Einrichtung eines adäquaten Eltern-Kind-Zimmers gefördert. Gremienzeiten werden an Kinderbetreuungszeiten angepasst und sollten vor 16 Uhr enden, um Eltern die Teilnahme zu ermöglichen.
- Habilitationen: Der Anteil der Frauen an den Habilitationsverfahren der Fakultät ist aufmerksam zu beobachten. Dem möglicherweise erkennbaren Abwärtstrend soll unter anderem durch das innerhalb der Fakultät Habilitationsabschlussstipendium für Frauen* nachhaltig entgegengesteuert werden.
- Professuren: Ziel der Fakultät ist die paritätische Verteilung aller Professuren. Davon ist die Philosophische Fakultät noch entfernt. Das vordringlichste Ziel wird es sein, bei den künftig anstehenden Neubesetzungen der W3-Stellen den Frauenanteil signifikant zu erhöhen.
- MTV: Dem besonderen Umstand, dass der MTV-Bereich in der Philosophischen Fakultät zu 82 % aus Frauen besteht, im Verwaltungsdienst sogar zu 94 %, soll Rechnung getragen werden. Home-Office-Arbeitsplätze sollen verstärkt ermöglicht werden.

3. Maßnahmenkatalog

Die folgenden Maßnahmen sollen in den Jahren 2018-2023 umgesetzt werden. Falls nicht anders beschlossen, werden sie aus Haushaltsmitteln bestritten.

3.1 Institutionalisierung / Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags der Fakultät wird vom Gleichstellungsbüro unterstützt und mit Maßnahmen begleitet. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und begleitet nicht nur die Fakultät in allen Gleichstellungsfragen (v.a. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren), sondern leistet mit der Konzeption, Entwicklung und Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen einen entscheidenden eigenen Beitrag im fortschreitenden Gleichstellungsprozess. Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt die Interessen aller Fakultätsmitglieder in Bezug auf eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung, sie berät und unterstützt in den Themenbereichen Studieren mit Kind, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei Verstößen gegen das AGG und betreibt gezielte Frauen- und Nachwuchsförderung. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit und entscheiden als zuständiges Gremium über Anträge an den Förderpool für Gleichstellungsmaßnahmen.

3.2 Personalentwicklung / Nachwuchsförderung

Die erstmalig im Wintersemester 2017/2018 vergebenen Habilitationsabschlusstipendien für die Fertigstellung des "zweiten Buches" für Frauen* sollen versteigt und so effektiv dem Phänomen der "leaky pipeline" - also dem vermehrten Ausscheiden von Frauen* an einem bestimmten Punkt im wissenschaftlichen Karriereweg - entgegenwirken.

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
<p>Habilitationsabschlusstipendium WiSe 17/18</p> <p>Ausscheiden von Frauen* an einem bestimmten Punkt im wissenschaftlichen Karriereweg</p>	<p>Verstetigung für den Abruf nach Bedarf</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verstetigung bewerben und Stipendium etablieren • Ungehaltene Reden <p>Eine Filmreihe, die den mehrdeutigen Titel „ungehaltene Reden“ (der feministisch-belletristischen Literatur entlehnt) trägt und in der Frauen zu Wort kommen, die den langen Weg zur Professur auf sich genommen haben</p>

		und dieses Ziel erreicht haben oder sich in der Postdoc-Phase befinden und sich gerade habilitieren bzw. bereits Privatdozentinnen sind.
--	--	--

3.3 Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren

Wie sich aus der Bestandsanalyse der Professuren ergibt, hat die Philosophische Fakultät einen eklatanten Nachholbedarf in der Besetzung von W3-Professuren durch Frauen. Das vordringlichste Ziel wird es daher sein, bei Neubesetzungen von W3-Professuren den Frauenanteil signifikant zu erhöhen und auf eine paritätische Verteilung hinzuarbeiten.

Im MTV-Bereich und in der Sprachlehre zeigt sich eine deutliche Geschlechterasymmetrie hinsichtlich des Anteils an befristeten Stellen, der bei Frauen wesentlich höher ist. Dieses Missverhältnis ist auszugleichen. Bei künftigen Ausschreibungen sind Formulierungen zu bevorzugen, die das Ziel einer geschlechterparitätischen Verteilung im Auge haben.

Viele der Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind zwar von Frauen besetzt, diese sind aber oftmals nur in befristeten Arbeitsverhältnissen tätig.

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> Nur ca. ¼ der W3-Professuren ist mit Frauen besetzt 	<ul style="list-style-type: none"> Bis 2021 ist der Frauenanteil von W3-Professuren signifikant zu erhöhen. Ziel ist die paritätische Besetzung aller Professuren 	<ul style="list-style-type: none"> Bei Ausschreibungen werden qualifizierte Frauen gezielt zur Bewerbung eingeladen Professorale Mitglieder der Gleichstellungskommission beraten Berufungskommissionen hinsichtlich der Gleichstellungsaspekte und gewähren damit Qualitätssicherung und Chancengleichheit Monitoring der Berufungsverfahren zur Identifizierung von Schwachstellen Schaffung von Gastprofessuren mit einer Denomination in Genderforschung über das Maria-Goeppert-Mayer-Programm
<ul style="list-style-type: none"> Im MTV-Bereich zeigt sich eine deutliche Geschlechterasymmetrie. 	<ul style="list-style-type: none"> Bis 2021 ist dieses Missverhältnis nach Möglichkeit zu auszugleichen 	<ul style="list-style-type: none"> Bei Ausschreibungen im MTV-Bereich ist die Gleichstellungskomponente systematisch zu berücksichtigen Bekanntmachung von Berufen aus dem MTV-Bereich bei den „Boys-Days“

<ul style="list-style-type: none"> • Befristete WiMi-Stellen 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Familienfreundlichkeit ist im Blick zu haben. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkere Zusammenarbeit mit dem Familienservice der Universität
---	---	---

3.4 Studienbedingungen

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> • Die Familienfreundlichkeit der Studiengänge ist nicht immer gewährleistet. • Besonders Studienanfänger*innen sind wenig in Bezug auf Gleichstellung wie auch Mobbing und Harassment sensibilisiert 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vereinbarkeit von Familie und Studium soll weiter verbessert werden. • Die Möglichkeit der Etablierung weiterer Teilzeitstudiengänge wird bis 2021 überprüft • Schaffung einer transparenten und leicht zugänglichen Informationsstruktur; Verbesserung des Beratungsangebots für Studierende und Lehrende bis 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Studien- und Prüfungsordnungen werden bis spätestens zur nächsten Re-Akkreditierung auf ihre Familienfreundlichkeit und Diversitäts-Gesichtspunkte hin überprüft • Die Präsenzpflicht für schwangere Studentinnen und für studierende Eltern wird flexibel gehandhabt (z.B. durch die Möglichkeit, Ersatzleistungen zu erbringen) • Informationen in der O-Phase • Weiterführung regelmäßiger Workshops für Studierende über Mobbing und Harassment • Bausteine ‚Gendersensibles Lernen‘ und ‚Gendersensible Lehre‘ soll in Kurse der Hochschuldidaktik regelmäßig integriert werden

3.5 Gender und Diversität in Studium und Lehre

Durch die Neustrukturierung der Genderforschung an der Universität in Zusammenhang mit der Gründung des Göttinger Centrums für Geschlechterforschung und die damit stärkere Verantwortlichkeit der Philosophischen Fakultät für die Studiengänge im Bereich Geschlechterforschung erweist sich das Fehlen einer Gender-Professur bzw. fehlende Gender-Teildesignationen bei Professuren der Philosophischen Fakultät als eklatanter Mangel.

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> • Seit 2014 ist die Philosophische Fakultät zu 50 % Trägerfakultät des neuen Göttinger Centrums für Geschlechterforschung (GCG) und in zweijährigem Turnus verantwortlich für die Studiengänge in der Geschlechterforschung. • Es gibt keine Professur für Geschlechterforschung 	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkere Verankerung der Geschlechterforschung in den in den nächsten fünf Jahren neu zu besetzenden Professuren der Fakultät • Stärkung des BA-Studiengangs ‚Geschlechterforschung‘ durch Erhöhung des Lehrveranstaltungsexports 	<ul style="list-style-type: none"> • Die Fakultät empfiehlt allen Instituten, die Teildenomination Geschlechterforschung in künftige Freigabeanträge aufzunehmen • Bis 2021 sollen mindestens 2 Professuren die Teildenomination Geschlechterforschung aufweisen • Über das GCG, MWK und DAAD sollten sich Fachrichtungen bemühen im Sinne der Internationalisierung und Verankerung der Genderforschung eine Gastprofessur für Gender einzuwerben
<ul style="list-style-type: none"> • Förderpool für Gleichstellungsmaßnahmen wird stark nachgefragt 	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkere Finanzierung und Unterstützung von gleichstellungs- und genderrelevanten Projekten und Maßnahmen, Nachwuchsförderung von Frauen* sowie Vereinbarkeit von Familie und Studium/ Beruf. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufstockung des jährlichen Förderpool-etats • Flexibilisierung der Vergabekriterien

3.6 Arbeits- und Forschungsbedingungen

Noch fehlen verbindliche Standards in Bezug auf Gender und Diversität für die Abschluss- und Qualifikationsphase. Bereits bestehende Regelungen (Leitfaden zu Mutterschutz und Elternzeit des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) sind nicht allgemein bekannt.

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> • Die Arbeitsbedingungen für den Mittelbau sind durch die häufig eingeforderten 	<ul style="list-style-type: none"> • Familienfreundliche Arbeitszeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilisierung der Präsenzzeiten für das wissenschaftliche Personal

<p>Präsenzzeiten wenig familienfreundlich.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei der Betreuung von Forschungs- und Qualifikationsvorhaben sowie bei der Mitarbeit in Drittmittelprojekten wird die Gleichstellungskomponente unzureichend berücksichtigt • Arbeitsbedingungen im MTV-Bereich: 	<ul style="list-style-type: none"> • Angemessene Berücksichtigung der Gleichstellungskomponente bei der Betreuung von Forschungs- und Qualifikationsvorhaben sowie bei der Mitarbeit in Drittmittelprojekten • Verbesserung der Familienfreundlichkeit • Angemessene Bezahlung im MTV-Bereich/ Verhinderung von Unterbezahlung • Möglichkeiten der Weiterbildung schaffen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung verbindlicher Gleichstellungsstandards für Vorgesetzte und Betreuende • Bekanntmachung des Leitfadens für Vorgesetzte/ Betreuende insbesondere zu den Themen Familie und Beruf, Mutterschutz und Elternzeit • Ebenso Bekanntmachung des Förderpool-Flyers für die Mitarbeiter*innen des MTV • Flexibilisierung der Bürozeiten; Schaffung von Home-Office-Arbeitsplätzen für den MTV-Bereich • Evaluation und Sichtung der Gehaltsgruppierungen anstoßen • Genderexkursionen für MTV-Kräfte können aus dem Förderpool finanziert werden
--	---	---

3.7 Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Familie

Ein entscheidender Faktor der Gleichstellung sind strukturverbessernde Maßnahmen, die Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Studium / Beruf erleichtern. Hier hat die Philosophische Fakultät besonders hohen Verbesserungsbedarf. Verbesserungen können durch die Schaffung von Teilzeitstudiengängen sowie ohne finanziellen Mehraufwand durch familienfreundliche Sitzungszeiten und flexible Arbeitszeiten erreicht werden.

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
--------------	-------	-----------

<p>Es gibt Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Familienfreundlichkeit der Philosophischen Fakultät in allen Bereichen.</p>	<p>Schaffung einer familienfreundlichen Infrastruktur in den nächsten fünf Jahren</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teilzeitstudium (s.o) • Alternativen zur Präsenzplicht für Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen • Gremien- und Kommissionssitzungen müssen spätestens um 16 Uhr beendet sein • Flexibilität der Arbeitszeit für Beschäftigte aller Statusgruppen mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben ermöglichen • Schaffung von Home-Office-Arbeitsplätzen für Mitarbeiter*innen des MTV • Bekanntmachung der Angebote des Förderpools, hier insbes. Kinderbetreuung für wiss. Nachwuchs sowie wiss. Personal und MTV sowie Hilfskräfte für studierende Eltern in der Abschlussphase.
---	---	--

4. Prüfung und Realisierbarkeit

Die von der Gleichstellungskommission identifizierten Ziele und vorgeschlagenen Maßnahmen werden vom Fakultätsrat auf ihre Realisierbarkeit hin überprüft und eventuell ergänzt.

5. Anhang

Grunddatensätze der Phil. Fak. Ein Datenblatt der Postdoc-Zahlen und der Habilitand*innen der Philosophischen Fakultät wurde nicht erstellt, da diese schlecht erfassbar sind.

Leitfaden zur Erstellung und Evaluation von Gleichstellungsplänen der Fakultäten der Georg-August-Universität Göttingen, Anhang 6

Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit (Stand: Nov 2015)		
Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:		
Nr.	Philosophische Fakultät	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Ist Gleichstellung als Tätigkeitsfeld bei der/beim Fakultätsreferent/in verankert? Wenn ja, Angaben zu Umfang und Tätigkeiten	Nein
1.2	Gibt es eine Gleichstellungskommission in der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)	ja, 3:2:2:2
1.3	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es an der Fakultät? Wie erfolgt die Wahl (entlang Statusgruppen - Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV - oder entlang Einrichtungen oder beides)?	1 GB + 1 stellv. GB; Wahl gem. GO § 19 (2)
1.4	Gibt es eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zur Eingruppierung und zum Stellenumfang	ja. 75%, E 13
1.5	Werden ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen der Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang für ALLE Gleichstellungsbeauftragten	Nein
1.6	Wo ist Gleichstellung in der Fakultät ansonsten institutionell verankert (Dekan/in der Fakultät, eigene Dekan/in für Gleichstellung ...)?	Entfällt
1.7	Gibt es weitere Funktionsträger/innen und Akteur/innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	Mitglieder der Gleichstellungskommission// keine Honorierung oder Kompensation
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
2.2	Werden Sachmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr) - Büro- und Dienstreiseetat: - 2000 € - Förderpool für Gleichstellung: - 10.000 € - Fakultätsanteil am Schlözer-Programm: - 9.919 €	ja. 2017: 21.919 €
2.3	Werden Personalmittel aus dem Fakultätsbudget für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	ja. E 13, 75%: 56.083,5 €
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	ja, auf Antrag. 2017 (zwei Semester): 17.306 €
2.5	Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (DFG-Projekte, Professorinnenprogramm) eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Professorinnenprogramm 1. Runde (2009-2014), in der 2. Runde bislang keine Erstberufung einer Frau
2.6	Setzt die Fakultät weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	ja: Habilitationsabschlusstipendien für Frauen* nach Bedarf: max 50.000 €
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der/den Gleichstellungsbeauftragten bzw. dem Gleichstellungsteam ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	ein Büro mit 1 AP
3.2	Gibt es an der Fakultät weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	nein, keine speziell dafür bestimmten Räume
3.3	Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Anzahl/Größe und Nutzung	Ja, ein Raum in der Bibliothek des KWZ und eine Raum in der Humboldtallee 19
3.4	Gibt es an der Fakultät Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Anzahl	ja, zwei Raum im KWZ
3.5	Gibt es an der Fakultät "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Anzahl und Nutzung	ja, eine Spielkiste
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Fakultät flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	im Dekanat: 4 Beschäftigte; in der Fakultät: ist dem Dekanat unbekannt, Anträge laufen nicht über das Dekanat
4.2	Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang?	Teilweise (familienfreundliche Zeiten hat die Struktur- und Haushaltskommission; Beginn des Fakultätsrats und der Studienkommission erst um 14:15 Uhr)

4.3	Gibt es in der Fakultät weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	nein
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere fakultätsspezifische Ausgestaltungen neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese auflisten	nein