

GLEICHSTELLUNGSPLAN UND GLEICHSTELLUNGSBERICHT

Philosophische Fakultät
Georg-August-Universität Göttingen
Mai 2015



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

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, gleichwohl steht die Gleichstellung der Geschlechter hier im Mittelpunkt. Er 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 auf Grund des Geschlechts.

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
1. Bestandsaufnahme.....	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. Studierendenzahlen und Personalstruktur:

Der Frauenanteil an der Philosophischen Fakultät liegt in den letzten fünf Jahren bei den **Studierenden** relativ konstant bei durchschnittlich bei 67,1 Prozent, bei den Absolvent_innen um 71,7 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 bei durchschnittlich 61,3 Prozent, jedoch auch bei den abgeschlossenen Promotionen mit 57,3 % noch deutlich über der Hälfte und ist gegenüber der letzten Erfassung aus dem Jahr 2008 um beinahe 4 % gestiegen.

Bei den **Habilitationen** beträgt der Frauenanteil allerdings nur noch 33,3 Prozent; hier lässt sich eine Abwärtsbewegung seit 2010 (4 Habilitationen von Frauen) bis 2014 (keine) verzeichnen; der langjährige Schnitt dagegen liegt bei über 50%. Die weitere Entwicklung ist aufmerksam zu beobachten.

Beim **nichtwissenschaftlichen Personal** liegt der Frauenanteil bei 86%, im Verwaltungsdienst bei 97%, durchschnittlich in den letzten fünf Jahren bei 87% und 94%.

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

Juniorprofessuren haben sich im Durchschnitt der letzten fünf Jahre leicht verbessert (46,4 Prozent); der Frauenanteil der **C3/W2 Professuren** liegt erfreulicherweise bei 59,8 Prozent. Stark ab fällt dem gegenüber der Frauenanteil der **C4/W3- Professuren** mit lediglich 26,7 %. Er ist dafür verantwortlich, dass der Gesamtdurchschnitt der mit Frauen besetzten Professuren an der Philosophischen Fakultät auf nur 39,2 % sinkt und damit keine wesentliche Verbesserung zur letzten Erfassung (36,2 %) zeigt. Aus 15 in der Philosophischen Fakultät zwischen Mitte 2012 und Anfang 2015 abgeschlossenen Berufungsverfahren erging lediglich in 3 Fällen der Ruf an eine Frau. Eine dieser Professuren ist eine W1 ohne Tenure Track. Keine W3-Professur wurde mit einer Frau besetzt.

Statistisch nicht erfasst wurde im Grunddatensatz der Anteil der Studierenden und der Wissenschaftler_innen mit Kind.

2. Vorhandene gleichstellungsorientierte Maßnahmen

- Nachhaltig gesicherte Stelle einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (50%, TV-L E 13, Wahlamt auf 2 Jahre, bei Wiederwahl 4 Jahre)
Die Position der GB ist fest in der Organisationsstruktur der Fakultät verankert. 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.
- Finanzierung von Habilitationsstipendien im Rahmen des Dorothea-Schlözer-Programms
Dem Umstand Rechnung tragend, dass der Anteil von Frauen bei steigender Qualifikationsphase signifikant abnimmt, speziell nach der Promotion beim Übergang in die

Postdocphase, stellt die Fakultät jedes Jahr Mittel für mindestens ein Forschungsstipendium im Rahmen des Dorothea-Schlözer-Mentorings zur Verfügung.

- **Mentoring für Postdoktorandinnen**
Das seit 2011 laufende Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen unterstützt Geisteswissenschaftlerinnen, die eine Habilitation anstreben, in ihrer Laufbahnentwicklung. Das Programm wurde in der ersten und zweiten Runde aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert, in der dritten Runde in einer Mischfinanzierung mit zusätzlichen Mitteln der Fakultät, seit der vierten Runde komplett aus Fakultätsmitteln. Das Mentoringprogramm hat sich als wertvolles Instrument der akademischen Personalentwicklung und wirkungsvolles Mittel der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erwiesen. Es wurde als Instrument zur nachhaltigen Steigerung des Frauenanteils auf den höheren Qualifikationsstufen äußerst positiv evaluiert und sollte, solange Frauen auf W3-Professuren noch unterrepräsentiert sind, beibehalten werden (derzeit liegt der Anteil bei 30 %).
- **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 usw.; s. auch den Flyer in der Anlage). 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 Gb 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 Geschlechterforschung. Sie ist eine thematisch breit gefächerte Sammlung feministischer Forschung und umfasst bisher rund 1500 Titel, verschiedene Zeitschriften und eine umfangreiche Archivaliensammlung aus Bild- 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 GB 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 (0,5-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, 13 Std./ Monat¹) sowie die Arbeit in der Blaustrumpfbibliothek (sHk, 20 Std./ Monat). Das Mentoringprogramm für Postdoktorandinnen wird von einer wissenschaftlichen Hilfskraft (wHk, 86 Std./Monat) koordiniert. Die Gleichstellungskommission der Philosophischen Fakultät hat eine Strukturanalyse vorgenommen und ist zur Ansicht gelangt, dass angesichts der vielfältigen und zeitaufwändigen Gleichstellungsaufgaben in der immerhin größten Fakultät der Universität diese Ressourcen für eine effiziente, zukunftsorientierte Gleichstellungsarbeit nicht ausreichend sind (siehe Tätigkeitsbericht der vorherigen Gleichstellungsbeauftragten Christina Durant in der Anlage).

Tabelle 1, Grunddatensatz der Philosophischen Fakultät²

Studium/ Wissenschaft	insgesamt			MW 5 Jahre
	Gesamt	Weiblich	FA in %	FA in %
Studium				
Erst- und Neuimmatrikulierte	1.012,75	690,25	68,2%	69,4%
Studierende (ohne Promovierende)	3.763,50	2.510,75	66,7%	67,1%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	1.589,00	961,50	60,5%	62,7%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	864,50	575,00	66,5%	68,9%
davon Master	574,00	418,00	72,8%	74,6%
davon Master of Education	471,00	355,00	75,4%	74,6%

¹ Im WiSe 2015/16 werden lediglich 13 Hilfskraftstunden aus Restmitteln finanziert. Für das SoSe 2016 wurden 20 h bewilligt.

² Ausführliche Grunddatensätze sind dem Gleichstellungsbericht angehängt.

davon Sonstige	265,00	201,25	75,9%	65,9%
Absolvent*innen	708,50	502,25	70,9%	71,7%
davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach)	234,00	152,50	65,2%	71,7%
davon Bachelor (Profil Lehramt)	165,00	120,50	73,0%	73,4%
davon Master	125,00	87,00	69,6%	76,2%
davon Master of Education	138,50	108,50	78,3%	76,7%
davon Sonstige	46,00	33,75	73,4%	66,8%
Wiss. Nachwuchs				
Promovierende	468,00	289,25	61,8%	61,3%
Promotionen	28,00	17,00	60,7%	57,3%
Habilitationen	3	1	33,3%	52,4%
Wiss. Personal (ohne Professuren)	302	179	59,3%	57,8%
davon Finanzhilfe	158	102	64,6%	59,0%
darunter befristet	102	68	66,7%	60,0%
davon Nichtfinanzhilfe	144	77	53,5%	56,2%
darunter befristet	136	70	5,3%	54,8%
Professuren				
Prof. W1	4	2	50,0%	46,4%
Prof. C3/W2	30	17	56,7%	59,8%
Prof. C4/W3	43	13	30,2%	26,7%
Professuren insgesamt	77	32	41,6%	39,2%

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 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.

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 (der vorhandene Raum dient momentan zugleich als Nothilferaum und ist zu klein, um sich dort mit mehreren Kindern aufzuhalten).

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 inzwischen etablierte Postdoc-Mentoring-Programm nachhaltig entgegen gesteuert werden.

Professuren: Ziel der Fakultät ist die paritätische Verteilung aller Professuren. Davon ist die Philosophische Fakultät noch weit 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 86 % aus Frauen besteht, im Verwaltungsdienst sogar zu 97 %, soll Rechnung getragen werden. Home-Office-Arbeitsplätze sollen verstärkt ermöglicht werden.

3. Maßnahmenkatalog

Die folgenden Maßnahmen sollen in den Jahren 2016-2021 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.

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
Gleichstellungsbüro ist überlastet	Effizienzverbesserung	<ul style="list-style-type: none"> • Beantragung der Hilfskraftmittel durch die GB • Entlastung der GB in Berufungskommissionen und Stellenbesetzungsverfahren durch strukturelle Veränderungen • Delegation von Maßnahmen auf die universitäre Ebene

3.2 Personalentwicklung / Nachwuchsförderung

Eine der strategisch wichtigsten Gleichstellungsmaßnahmen an der Fakultät ist das Postdoc-Mentoring. Dies wird von den Teilnehmer_innen stets als besonders hilfreich für die Karriereentwicklung angesehen. Es sollte unbedingt als Instrument der Fakultät beibehalten werden und nicht etwa Teil eines zentralen Mentorings werden, da die spezifische Expertise der Mentor_innen der Fakultät unabdingbar für den Erfolg des Mentorings ist. Angebote des universitären Mentorings werden jedoch auf ihren Nutzen für das fachspezifische Mentoring hin überprüft.

Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich der Promotionsphase werden mit der GSGG seit längerem erfolgreich koordiniert.

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
Gut etabliertes Postdoc-Mentoring	Verstetigung der Finanzierung	<ul style="list-style-type: none">• Evaluation des Mentoring-Programms durch Fakultät

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
Nur ca. ¼ der W3-Professuren ist mit Frauen besetzt	Bis 2021 ist der Frauenanteil von W3-Professuren signifikant zu erhöhen. Ziel ist die paritätische Verteilung	<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
Im MTV-Bereich zeigt sich eine deutliche Geschlechterasymmetrie.	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
Befristete WiMi-Stellen	Die Familienfreundlichkeit ist im Blick zu haben.	<ul style="list-style-type: none"> • Die neue Praxis für die Karriereplanung des wissenschaftlichen Mittelbaus soll angewendet werden.

3.4 Studienbedingungen

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
Die Familienfreundlichkeit der Studiengänge ist nicht immer gewährleistet.	<p>Die Vereinbarkeit von Familie und Studium soll weiter verbessert werden.</p> <p>Die Möglichkeit der Etablierung weiterer Teilzeitstudiengänge wird bis 2021 überprüft</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Studien- und Prüfungsordnungen werden bis spätestens zur nächsten Re-Akkreditierung auf ihre Familienfreundlichkeit und Diversitätsgesichtspunkte hin überprüft • Die Präsenzplicht für

<p>Besonders Studienanfänger sind wenig in Bezug auf Gleichstellung wie auch Mobbing und Harassment sensibilisiert</p>	<p>Schaffung einer transparenten und leicht zugänglichen Informationsstruktur; Verbesserung des Beratungsangebots für Studierende und Lehrende bis 2021</p>	<p>schwängere Studentinnen und für studierende Eltern wird flexibel gehandhabt (z.B. durch die Möglichkeit, Ersatzleistungen zu erbringen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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-Teildenominationen bei Professuren der Philosophischen Fakultät als eklatanter Mangel.

Ausgangslage	Ziele	Maßnahmen
<p>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</p>	<p>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</p>	<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

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
<p>Die Arbeitsbedingungen für den Mittelbau sind durch die häufig eingeforderten Präsenzzeiten wenig familienfreundlich.</p> <p>Bei der Betreuung von Forschungs- und Qualifikationsvorhaben sowie bei der Mitarbeit in Drittmittelprojekten wird die Gleichstellungskomponente unzureichend berücksichtigt</p>	<p>Familienfreundliche Arbeitszeiten</p> <p>Angemessene Berücksichtigung der Gleichstellungskomponente bei der Betreuung von Forschungs- und Qualifikationsvorhaben sowie bei der Mitarbeit in Drittmittelprojekten</p>	<p>Flexibilisierung der Präsenzzeiten für das wissenschaftliche Personal</p> <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
<p>Arbeitsbedingungen im MTV-Bereich:</p>	<p>Verbesserung der Familienfreundlichkeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilisierung der Büro-Zeiten; Schaffung von Home-Office-Arbeitsplätzen für den MTV-Bereich

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 Präsenzpflcht für Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen • Gremien- und Kommissionssitzungen müssen spätestens um 16 Uhr beendet sein • Konzipierung eines adäquaten und akzeptablen Eltern-Kind-Raums bis Ende 2016 im KWZ • 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.