



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN



Gleichstellungsplan 2015–2026

# Theologische Fakultät



# Gleichstellungsplan der Theologischen Fakultät 2015–2026

## Inhaltsübersicht

### 1 Bestandsaufnahme und Analyse

#### Einleitung

#### 1.1 Datensätze (Tabellen)

##### 1.1.1 Grunddatensätze der Stabsstelle Controlling

###### 1.1.1.1 Administratives Personal

###### 1.1.1.2 Studium, wissenschaftlicher Nachwuchs, Professuren

##### 1.1.2 Fakultätsspezifische Zahlen

###### 1.1.2.1 Studentische Hilfskräfte am 1.12.2013

###### 1.1.2.2 Promotionsstudierende im WS 2013/2014

###### 1.1.2.3 Stipendien für Promovierende und PostDocs am 1.12.2013

###### 1.1.2.4 PostDocs im Zeitraum 2009–2013

###### 1.1.2.5 Promotionen und Habilitationen 2009–2013 (samt Vergleichszeitraum)

###### 1.1.2.6 Lehrstuhlvertretungen 2009–2013

###### 1.1.2.7 Gastwissenschaftler\_innen 2013

###### 1.1.2.8 Lehraufträge 2009–2013

###### 1.1.2.9 Erasmus-Studierende 2009–2013

##### 1.1.3 Gleichstellungsrelevante Ergebnisse der Mitarbeiter\_innen-Befragung 2012

#### 1.2 Dokumentation der gleichstellungsorientierten Maßnahmen

#### 1.3 Darstellung der gleichstellungspolitischen Strukturen

#### 1.4 Analyse der Gleichstellungssituation

### 2. Ziele

#### 2.1 Strukturen

#### 2.2 Infrastruktur

#### 2.3 Professuren – wissenschaftliches Personal – Hilfskräfte

#### 2.4 Administratives Personal

#### 2.5 Studierende

#### 2.6 Wissenschaftlicher Nachwuchs

#### 2.7 Sonstiges zu Forschung und Lehre

### 3. Maßnahmen

#### 3.1 Maßnahmen zu den Strukturen der Gleichstellungsarbeit

#### 3.2 Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Verbesserung der Infrastruktur

#### 3.3 Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich des wissenschaftlichen Personals

#### 3.4 Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich des administrativen Personals

#### 3.5 Maßnahmen zur Gleichstellung unter den Studierenden

#### 3.6 Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses

#### 3.7 Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Gestaltung von Forschung und Lehre

## 1 Bestandsaufnahme und Analyse

Der vorliegende Gleichstellungsplan baut auf eine langjährige, in bewährten Strukturen erfolgende und durch beachtliche Fortschritte gekennzeichnete Arbeit im Bereich Gleichstellung bzw. *diversity* (s.u. 1.4) an der Theologischen Fakultät in Göttingen auf. Der Stand dieser Arbeit ist zum einen in den anhängenden Datensätzen (s.u. 1.1), zum andern in den nachstehenden Textabschnitten knapp zusammengefasst.

### 1.1 Datensätze ( s. Anhänge)

#### 1.1.3 Gleichstellungsrelevante Ergebnisse der Mitarbeiter/innen-Befragung 2012

Die Mitarbeiter\_innen-Befragung auf Fakultätsebene wurde bewusst als bottom-up-Prozess durchgeführt; an der Vorbereitung und der Auswertung waren Mitglieder des Gleichstellungsteams intensiv beteiligt. Die Ergebnisse wurden in einem hochschulöffentlichen Bericht veröffentlicht und innerhalb jeder Statusgruppe gesondert vorgestellt.

Auf Basis der vorliegenden Ergebnisse wurden drei Themenfelder (Kommunikation und Information; Fort- und Weiterbildung; Gesundheit am Arbeitsplatz / Infrastruktur und Gebäude) identifiziert, für die nachfolgend Arbeitsgruppen aus Vertreter\_inne\_n aller Statusgruppen gebildet wurden. Diese entwickelten zukunftsweisende Vorschläge für weitere, u.a. gleichstellungsorientierte Maßnahmen, an deren Umsetzung nach wie vor gearbeitet wird. Der ganze Prozess wurde wiederum hochschulintern veröffentlicht.

Gleichstellungsbezogene Problemanzeigen	Reaktionen auf Fakultätsebene
Familienverträglichkeit der Arbeitszeiten sollte weiter verbessert werden	Nach Möglichkeit liegen - Fakultätstermine nicht in den niedersächs. Schulferien, - Sitzungstermine innerhalb der Arbeitszeiten der MTV
Informationsfluss, v.a. zwischen den Statusgruppen, muss verbessert werden	Wöchentl. „Fakultätsinfos“ gehen an alle Mitarbeiter_innen, die Lehrstühle halten regelmäßige Besprechungen, Online-Fakultätskalender wurde eingerichtet
emotionale Belastung der wiss. und administrativen Mitarbeiter_innen ist teilweise sehr hoch	Die Lehrstühle sind aufgefordert, regelmäßig Mitarbeiter_innen-Gespräche zu führen, um etwaige Probleme zu identifizieren und zu beheben
einseitige körperliche Belastung (zumal MTV)	Fakultätsinvestitionsprogramm in ergonomische Möbel, wiederholte Teilnahme an der „bewegten Pause“

### 1.2 Dokumentation der gleichstellungsorientierten Maßnahmen

Alle im letzten Gleichstellungsplan dargelegten Handlungsfelder wurden bearbeitet. Nur wenige Ziele erwiesen sich dabei als unpraktikabel. Darauf aufbauend wurden weitere Ziele a) im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ 2012 und b) aufgrund der seit Mitte 2013 vorliegenden Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung formuliert – und folgende Maßnahmen ergriffen:

Thema Barrierefreiheit: Investition fakultärer Finanzmittel in den Umbau a) aller Zugänge zur Bibliothek (2012), b) des Haupteingangs (2014). Für 2015 wurde der Umbau einer Tür zum Treppenhaus und damit der barrierefreie Zugang zum Aufzug aus zentralen Mitteln beantragt und bewilligt. Die Maßnahme wird fortgeführt.

Thema Familiengerechtigkeit: a) Anpassung von Fakultäts- und Sitzungsterminen (s.o. 1.1.3), auf Wunsch Schaffung von Möglichkeiten der Telearbeit und (bei Halbtagsbeschäftigung)

Reduktion der Präsenz auf vier Wochentage; b) Verlängerung der Regelvertragslänge um ein Jahr für wiss. Mitarbeiter\_innen, die aus Finanzhilfemitteln finanziert werden, bei Geburt eines Kindes; c) Klärung des Bedarfs einer Kinderspielecke (Befragungsergebnis: nicht erforderlich), Einrichtung eines Ruhe- und Stillraums inkl. mobiler Spielekisten (OG) und eines zusätzlichen Wickel-Platzes (EG), Bestätigung der Möglichkeit, Kinder temporär ins Haus mitzubringen (Befragungsergebnis).

Thema Studium: a) regelmäßiges Gender-Lehrangebot der Fakultät (2 SWS), weitere genderbezogene Lehrveranstaltungen (z.B. in den Alten Sprachen); b) Vergabe von insgesamt 12 Lehrstuhlvertretungen (2009–2013) zu 50% an Frauen; c) Schaffung von zwei Hilfskraftstellen zur Betreuung der Erasmus-Studierenden aus Eigen- und Studienqualitätsmitteln.

Thema Qualifikation: a) Aufrechterhaltung des Dorothea-Schlözer-Stipendiums auch als Mittel der Promotionsförderung, erfolgreiche Unterstützung von fünf Bewerberinnen; b) Verlängerung der Regelvertragslänge für wiss. Mitarbeiter\_innen bei Geburt eines Kindes (s.o.).

Thema Forschung und Lehre: a) aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen bei Besetzungsverfahren und Lehrstuhlvertretungen; b) Steigerung der Zahl der Gastwissenschaftler\_innen an der Fakultät; c) geschlechtergerechte Vergabe von Mitarbeiter\_innen-Stellen.

Thema Berufseinstieg: Bei Neueinstellungen a) (MTV) nach Möglichkeit überlappende Stellenbesetzung zur Einarbeitung durch den/die bisherige/n Stelleninhaber\_in; b) (wiss. MA) intensivere Begleitung in der Einarbeitungsphase inkl. Inanspruchnahme von universitären Weiterbildungskursen (etwa zur Hochschuldidaktik).

Thema Gesundheit: a) Unterstützung der Inanspruchnahme von Gesundheitskursen (s.o. 1.1.3), Ausstattung nahezu aller Büroräume der Fakultät mit ergonomischem Mobiliar (im Rahmen einer Sicherheitsbegehung zeigte sich der betriebsärztliche Dienst der Universität von dieser Ausstattung beeindruckt; die Maßnahme wird in drei Jahren abgeschlossen sein); b) Schaffung von gegenseitigen Vertretungsregelungen (wo immer notwendig).

Thema „diversity from abroad“: a) Aufrechterhaltung eines Anteils von mehr als 20 % ausländischer wiss. Mitarbeiter\_innen inkl. intensiver Betreuung; b) Steigerung des Anteils an ausländischen Studierenden auf mehr als 10% (zumal durch Einführung des internationalen Masterstudiengangs *Intercultural Theology*, für den eine eigene Koordinatorin angestellt wurde [Finanzierung bis zur Evaluierung im Jahr 2017 gesichert]); c) Steigerung des Anteils an ausländischen Promotionsstudierenden auf knapp 20 %; d) Beteiligung von Gastwissenschaftler\_innen an regulären Lehrveranstaltungen; e) Aufnahme von ausländischen Studierenden in das Theologische Stift (für 3 Semester), wo sie preiswert wohnen können und (zumal durch den Stiftsinspektor [Stelle wurde, u.a. mit Unterstützung der Landeskirche Hannovers, um 25 % aufgestockt]) intensiv begleitet werden; f) Aufbau eines kleinen Welcome-Büros der Fakultät (Maßnahme läuft).

Thema Strukturen/Öffentlichkeitsarbeit: Verankerung des Themas „Gleichstellung“ in den Gremien (durch wiederholte Berichte) und Veranstaltungen (durch regelmäßige Vorstellung zu Semester- und Studienbeginn) sowie auf der Homepage (durch stetige Aktualisierung der betreffenden Seite) der Fakultät.

### 1.3 Darstellung der gleichstellungspolitischen Strukturen

Um die Gleichstellungsarbeit auf allen Ebenen der Fakultät bedarfsorientiert und kompetent durchführen und zugleich die tätigen Personen entlasten zu können, zeichnet seit mehreren Jahren – anstelle einer/eines einzelnen Gleichstellungsbeauftragten – ein aus allen Status-

gruppen besetztes Team für diese Arbeit verantwortlich; so wird auch dem in der Fakultät gelebten bottom-up-Prinzip Rechnung getragen. Das Gleichstellungsteam ist z. Zt. mit drei Frauen und zwei Männern im Verhältnis zur Fakultätsgröße stattlich besetzt. Es besteht gemäß dem Gleichstellungsplan von 2010 aus je einem Mitglied der Gruppe der Hochschullehrer\_innen (seit 2013), der wissenschaftlichen Mitarbeiter\_innen und der Studierenden sowie zwei Mitgliedern des Verwaltungsdienstes.

Unterstützung erfährt die Arbeit des Teams durch eine vierköpfige, ihrerseits aus allen Statusgruppen besetzte Gleichstellungskommission, deren Vorsitzender zugleich die Gleichstellungsarbeit im Fakultätsrat vertritt und die Aufgaben nach § 19 (3) Satz 4 der Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen in der Fassung vom 17.07.2014 wahrnimmt.

#### 1.4 Analyse der Gleichstellungssituation

Gleichstellung wird an der Theologischen Fakultät aus inhaltlichen Gründen in dem weiten Sinne von *diversity* verstanden und somit auf die Aufhebung von Benachteiligungen bezogen, die Menschen aus Unterschieden des Geschlechts, der Herkunft, der körperlichen und seelischen Konstitution oder der familiären Situation erwachsen. Der so orientierten Gleichstellungsarbeit misst die Fakultät große Bedeutung bei. Abseits von starren Budgetfestlegungen hat sie bislang alle beantragten Maßnahmen umgesetzt. So wurden z.B. Bewerbungen für das Dorothea-Schlözer-Stipendium ohne numerische Beschränkung befürwortet, Infrastrukturwünsche (wie mehr Wickelmöglichkeiten oder eine Neumöblierung des Büros der Gleichstellungsbeauftragten) rasch erfüllt und erhebliche Mittel für barrierefreie Zugänge eingesetzt (deren Schaffung an sich eher der Universität im Ganzen obläge).

Demgemäß hat sich die Gleichstellungssituation an der Fakultät dem Gleichstellungsplan von 2010 entsprechend auf vielen Ebenen weiter positiv entwickelt. Allerdings gibt es an einigen Stellen weiterhin Verbesserungsbedarf. Nach Bereichen geordnet ergibt sich folgendes Bild:

Gremien: Berichte zum Stand der Gleichstellungsarbeit sollten zum obligatorischen Bestandteil einer Jahresplanung gemacht werden.

Personal: Der Frauenanteil ist a) unter den Professor\_inn\_en mit 7 % viel zu gering (unter Berücksichtigung der Lehrstuhlvertretungen im Zeitraum 2009–2013 liegt der Anteil allerdings bei 13 %), b) im sonstigen wissenschaftlichen Personal mit insgesamt gut 46 % (Finanzhilfe gut 55 %, befristet gut 46 %) erfreulich – und bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben mit 67% sehr – hoch, c) bei den Hilfskräften (nach Stunden gerechnet) mit gut 57 % (WHK gut 58 %) – bei einem Frauenanteil unter den Studierenden von 62 % – angemessen hoch. Hinsichtlich der Besetzung der Professuren besteht unausweichlich Handlungsbedarf.

Der Anteil ausländischer wissenschaftlicher Mitarbeiter\_innen ist mit 23 % erfreulich hoch.

Beim administrativen Personal beläuft sich der Frauenanteil in den Entgeltgruppen a) E1–E6 (14 Teilzeitstellen) auf gut 85 %, b) E7–E9 (4 Stellen, davon 3 Teilzeit) auf 100 %, c) E12–E15 (3 Stellen, davon 1 Teilzeit) auf 0 %; hier herrscht also großes Ungleichgewicht, das aber – da alle Stellen unbefristet besetzt sind – in den nächsten Jahren kaum verändert werden kann.

Studium: Der Frauenanteil ist – in Göttingen nicht anders als an anderen theologischen Fakultäten und Instituten in Deutschland und zu einem großen Teil berufsbildbedingt – mit 62 % unter allen Studierenden relativ hoch; er beläuft sich a) im Magister-Studiengang auf 62 %, b) in den lehramtsbezogenen Studiengängen auf gut 83 %, c) im Master-Studiengang *Intercultural Theology* auf gut 43 %, d) in den übrigen Studiengängen auf gut 56 %. Die beiden erstgenannten Studiengänge sollten nach Möglichkeit wieder mehr Männer „anziehen“. Der Anstieg des Männeranteils auf knapp 46 % bei der Gesamtzahl der Neuimmatrikulatio-

nen im WS 13/14 weckt jedenfalls für den Magister-Studiengang die Zuversicht, dass entsprechende Maßnahmen, wie sie jüngst auch kirchliche Arbeitgeber durchführen, Erfolg versprechen.

Erfreulich hoch ist der Anteil an ausländischen Studierenden (gut 11 %); unter ihnen sind Frauen (mit gut 35 %) etwas unterrepräsentiert, was aber wesentlich an den internationalen Partnerinstitutionen in Afrika und Asien liegt, aus denen Studierende in den Master-Studiengang *Intercultural Theology* nach Göttingen kommen. Überaus hoch ist der Frauenanteil demgegenüber unter den *outgoings* im Erasmusprogramm (gut 76 %); hier sollte nach Möglichkeit geklärt werden, warum sich so wenig Männer für solch einen Austausch bewerben.

Wissenschaftlicher Nachwuchs: Bei den abgeschlossenen Promotionen entfielen in den Jahren 2009–2014 – ähnlich wie in den Jahren zuvor (2004–2008: knapp 42 %) – gut 40 % auf Frauen. Unter den aktuellen Promotionsstudierenden ist der Frauenanteil mit gut 46 % noch etwas höher; diese Entwicklung sollte nach Möglichkeit fortgeführt werden. Allerdings entfallen von eingeworbenen Promotionsstipendien nur 33% auf Frauen. Warum das so ist, bedarf der Klärung – auch durch den Vergleich mit anderen theologischen Fakultäten sowie mit anderen geisteswissenschaftlichen Fächern.

Der Anteil ausländischer Promotionsstudierender liegt mit gut 18 % über dem Anteil bei den Studierenden. Dabei liegt der Frauenanteil mit gut 26 % allerdings niedriger als bei den Studierenden. Berücksichtigt man aber, dass die meisten ICT-Studierenden nach dem Abschluss des Studiums in ihre Herkunftsländer zurückkehren, ist der Anteil erfreulich hoch.

Bei den Habilitationen ist der Frauenanteil nach wie vor hoch (und deutlich höher als im bundesdeutschen Durchschnitt); für die Jahre 2009–2014 lag er bei knapp 43 % ([drei von sieben] und damit über dem Anteil bei den Promotionen). Ähnlich hoch ist der Frauenanteil bei den PostDocs (2009–2014: gut 48 %). Hier zeigt sich eine recht stabile Gleichstellungssituation.

Der Anteil ausländischer PostDocs ist mit knapp 26 % erfreulich hoch; ebenso erfreulich ist dabei der hohe Frauenanteil (gut 57 %).

Lehre: a) Der obligatorische Lehrauftrag zur Gender-Forschung wird von den Disziplinen im turnusmäßigen Wechsel vergeben; dieses Verfahren, das die Thematik in allen Fächern der Theologie präsent hält, hat sich bewährt. Allerdings sollte die betreffende Lehrveranstaltung häufiger auch von Männern durchgeführt werden. Zudem ist zu erheben, wie viele Studierende das Angebot jeweils wahrnehmen. b) Im sonstigen Lehrangebot der Fakultät tauchen die Themen Geschlechterrollen und Diversität immer wieder einmal auf; eine Verstetigung ihrer Präsenz in der Breite der Fächer erscheint gleichwohl angezeigt. c) Lehrstuhlvertretungen wurden zu 50 % von Frauen wahrgenommen. d) Bei den in den letzten fünf Jahren (WS 08/09 – WS 13/14) vergebenen Lehraufträgen ist der Frauenanteil, gemessen an den erteilten SWS, mit 23 % sehr niedrig; gemessen an den vergüteten SWS beträgt er aber immerhin 42%. Gleichwohl ist hier eine gleichmäßigere Verteilung anzustreben.

Das Thema Interkulturalität ist im Lehrangebot der Fakultät – dem Gegenstand der Theologie und den Zielgruppen der Studiengänge entsprechend – regelmäßig stark vertreten.

Forschung: Die Präsenz von internationalen Gastwissenschaftler\_inne\_n (die mindestens drei Monate an der Fakultät sind) hat in den letzten Jahren in erfreulichem Ausmaß zugenommen. Der Frauenanteil ist allerdings (Stand Ende 2013) mit knapp 27 % relativ gering. Diesbezüglich ist der Handlungsspielraum der Fakultät aber begrenzt, da sich solche Gastaufenthalte zum einen aus den Bedürfnissen und Interessen der Gäste, zum andern aus thematisch bedingten Kooperationen ergeben.

## **2 Ziele**

### **2.1 Strukturen**

1. In den nächsten sechs Jahren sind Gleichstellungsteam und -kommission kontinuierlich mit Vertreter\_inne\_n aus allen Statusgruppen besetzt.
2. In den nächsten sechs Jahren bleibt die Bedeutung der Gleichstellungsarbeit in den Gruppen und Gremien der Fakultät präsent.

### **2.2 Infrastruktur**

1. In den nächsten sechs Jahren entsprechen die räumlichen und materiellen Bedingungen der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät weiterhin dem tatsächlichen Bedarf.
2. In den nächsten sechs Jahren wird die barrierefreie Begehbarkeit des Fakultätsgebäudes den finanziellen Möglichkeiten entsprechend weiter verbessert.
3. 2018 sind sämtliche Büroräume der Fakultät mit ergonomischem Mobiliar ausgestattet.

### **2.3 Professuren – wissenschaftliches Personal – Hilfskräfte**

1. Bei den (voraussichtlich zwei) in den nächsten sechs Jahren anstehenden Neubesetzungen wird, soweit qualifizierte Kandidatinnen gefunden werden, mindestens eine Professur mit einer Frau besetzt.
2. Beim wissenschaftlichen Personal wird in den nächsten sechs Jahren der Frauenanteil, soweit qualifizierte Kandidatinnen gefunden werden, dem Frauenanteil bei den Studierenden weiter angenähert.
3. Beim wissenschaftlichen Personal wird in den nächsten sechs Jahren der Anteil ausländischer Mitarbeiter\_innen, soweit qualifizierte Kandidat\_inn\_en gefunden werden, bei mindestens 20 % gehalten.
4. Beim wissenschaftlichen Personal wird in den nächsten sechs Jahren die Praxis einer familiengerechten Gestaltung der Vertragsverhältnisse fortgeführt.
5. Bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften wird in den nächsten sechs Jahren der Frauenanteil, soweit qualifizierte Kandidatinnen gefunden werden, weiterhin dem Frauenanteil unter den Studierenden parallel geführt.

### **2.4 Administratives Personal**

1. Soweit in den nächsten sechs Jahren Neubesetzungen anstehen, wird der Frauenanteil in den Entgeltgruppen E12–E15 nach Möglichkeit erhöht.

### **2.5 Studierende**

1. In den nächsten sechs Jahren wird nach Möglichkeit der Männeranteil unter den Studierenden
  - a) im Magister-Studiengang auf über 40 %,
  - b) in den lehramtsbezogenen Studiengängen auf über 20 % gesteigert.
2. In den nächsten sechs Jahren wird der Anteil an ausländischen Studierenden nach Möglichkeit bei mindestens 10 % gehalten.
3. In den nächsten sechs Jahren wird der Männeranteil bei den Bewerbungen für ein Erasmus-Auslandsstudium nach Möglichkeit auf 30 % gesteigert.

## 2.6 Wissenschaftlicher Nachwuchs

1. In den nächsten sechs Jahren wird nach Möglichkeit der Frauenanteil
  - a) bei den Promotionen auf über 45 % gesteigert,
  - b) bei den eingeworbenen Promotionsfördermitteln auf über 40 % gesteigert.
2. In den nächsten sechs Jahren wird der Anteil an ausländischen Promotionsstudierenden nach Möglichkeit bei über 15 % gehalten.
3. In den nächsten sechs Jahren wird nach Möglichkeit der Frauenanteil bei den Habilitationen und den PostDocs bei 50 % gehalten.
4. In den nächsten sechs Jahren wird der Anteil an ausländischen PostDocs nach Möglichkeit bei ca. 25 % gehalten.

## 2.7 Sonstiges zu Forschung und Lehre

1. In den nächsten Jahren wird der Gender-Lehrauftrag nach Möglichkeit mindestens zu einem Drittel an Männer vergeben.
2. In den nächsten sechs Jahren sind Veranstaltungen zum Thema *diversity* obligatorische Bestandteile
  - a) des Lehrangebots (im Umfang von mindestens 2 SWS pro Jahr) und
  - b) des Vortragsprogramms (mindestens einmal im Jahr) der Fakultät.
3. Bei der Vergabe vergüteter Lehraufträge wird nach Möglichkeit der Frauenanteil in den nächsten sechs Jahren auf 50 % gesteigert.
4. Binnen der nächsten zwei Jahre wird die Welcome-Kultur der Fakultät für ausländische Studierende und Gastwissenschaftler\_innen institutionalisiert.

## 3 Maßnahmen

### 3.1 Maßnahmen zu den Strukturen der Gleichstellungsarbeit

Maßnahme 1: Besetzung von Gleichstellungsteam und -kommission	
Inhalt	Vor jeder turnusmäßig anstehenden Wahl wird in allen Statusgruppen aktiv nach Kandidat_inn_en für das Gleichstellungsteam und die Gleichstellungskommission gesucht; für den Zeitaufwand in der Gleichstellungsarbeit erhalten Team- und Kommissionsmitglieder bei Bedarf Entlastung im Hauptamt.
Ziel	Besetzung von Gleichstellungsteam und -kommission aus allen Statusgruppen
Zielgruppe	Studierende, MTV, wissenschaftlicher Mittelbau, Kollegium
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	Vors. Gleichstellungskommission, Dekan

Maßnahme 2: regelmäßige Berichte zum Stand der Gleichstellungsarbeit	
Inhalt	Es wird obligatorisch einmal pro Jahr zunächst in allen Statusgruppen, daraufhin, jeweils im Sommersemester, im Fakultätsrat über den aktuellen Stand der Gleichstellungsarbeit informiert und beraten.
Ziel	Präsenz der Bedeutung der Gleichstellungsarbeit in Gruppen und Gremien
Zielgruppe	Studierende, MTV, wissenschaftlicher Mittelbau, Kollegium, Fakultätsrat
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	Vertreter der Statusgruppen im Gleichstellungsteam, Vors. Gleichstellungskommission

### 3.2 Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Verbesserung der Infrastruktur

Maßnahme 1: bedarfsorientierte Ausstattung der Gleichstellungsarbeit	
Inhalt	Die räumlichen und materiellen Bedingungen der Gleichstellungsarbeit werden einmal pro Jahr auf ihre Bedarfsorientierung hin überprüft und ggf., soweit möglich, dem Bedarf angepasst.
Ziel	bedarfsorientierte Ausstattung der Gleichstellungsarbeit
Zielgruppe	Gleichstellungsteam
Laufzeit	2015 ff.
Finanzmittel	nach Bedarf / Quelle: Finanzhilfe
Verantwortlichkeit	Vors. Gleichstellungskommission, Direktor

Maßnahme 2: Ergänzung barrierefreier Zugänge im Fakultätsgebäude	
Inhalt	Es werden zum Einbau von bis zu vier weiteren Flügeltüren mit elektronischer Türöffnung sukzessive a) fakultäre Mittel nach den jeweiligen Möglichkeiten bereitgestellt und b) universitäre Mittel nach dem jeweiligen Bedarf beantragt.
Ziel	Schaffung weiterer barrierefreier Zugänge im Theologicum
Zielgruppe	Menschen mit Behinderungen; Mitarbeiter_innen, die schweres Gut bewegen
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	insgesamt ca. 165.000,- € (gemäß vorliegenden Erfahrungen) / Quelle: teils Finanzhilfe, teils zentrale Mittel
Verantwortlichkeit	Finanzdekan

Maßnahme 3: ergonomische Ausstattung der Büroräume	
Inhalt	Sukzessive wird die Ausstattung der Büroräume der Fakultät dem individuellen Bedarf der Mitarbeiter_innen gemäß mit ergonomischem Mobiliar vollendet.
Ziel	vollständig ergonomische Möblierung der Büroräume im Theologicum
Zielgruppe	administratives und wissenschaftliches Personal
Laufzeit	2015–2018
Finanzmittel	20.000,- € / Quelle: Finanzhilfe
Verantwortlichkeit	Finanzdekan

### 3.3 Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich des wissenschaftlichen Personals

Maßnahme 1: Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen für neu zu besetzende Professuren	
Inhalt	Bei anstehenden Neubesetzungen wird über wissenschaftliche Kontakte und Netzwerke (wie ESWTR) aktiv nach geeigneten Bewerberinnen gesucht.
Ziel	Neubesetzung mindestens einer Professur mit einer Frau
Zielgruppe	Kollegium
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	Dekan, Vors. Berufungskommission

Maßnahme 2: Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei Neubesetzungen im wiss. Mittelbau	
Inhalt	Bei anstehenden Neubesetzungen ruft die Fakultätsleitung obligatorisch das Kriterium „Gleichstellung“ für die Auswahl in Erinnerung.
Ziel	weitere Annäherung des Frauenanteils an den unter den Studierenden
Zielgruppe	wissenschaftlicher Mittelbau
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	Finanzdekan, Direktor

Maßnahme 3: Berücksichtigung der Internationalität bei Neubesetzungen im wiss. Mittelbau	
Inhalt	Bei anstehenden Neubesetzungen ruft die Fakultätsleitung obligatorisch das Kriterium „Internationalität“ für die Auswahl in Erinnerung.
Ziel	Stabilisierung des Anteils ausländischer Mitarbeiter_innen bei 20 %
Zielgruppe	wissenschaftlicher Mittelbau
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	Finanzdekan, Direktor

Maßnahme 4: Fortführung der familiengerechten Handhabung der Regelvertragszeit für wiss. MA	
Inhalt	Bei Geburt eines Kindes wird die Regelvertragszeit wiss. Mitarbeiter_innen, die aus Finanzhilfemitteln finanziert werden, weiterhin um ein Jahr verlängert.
Ziel	familiengerechte Gestaltung der Vertragsverhältnisse im wiss. Mittelbau
Zielgruppe	wissenschaftlicher Mittelbau
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	nach Bedarf / Quelle: Finanzhilfe
Verantwortlichkeit	die betreffenden Lehrstühle der Fakultät

Maßnahme 5: Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Anstellung von Hilfskräften	
Inhalt	Auf neu zu besetzende Hilfskraftstellen wird fakultätsöffentlich hingewiesen; bei anstehenden Neuvergaben von Hilfskraftstellen ruft der Direktor obligatorisch das Kriterium „Gleichstellung“ für die Auswahl in Erinnerung und dokumentiert die bisherigen Frauen- und Männeranteile am Lehrstuhl.
Ziel	Stabilisierung des Frauenanteils unter den Hilfskräften entsprechend dem unter den Studierenden
Zielgruppe	studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	Direktor

### 3.4 Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich des administrativen Personals

Maßnahme 1: Gewinnung von geeigneten Bewerber_inne_n für neu zu besetzende MTV-Stellen	
Inhalt	Bei anstehenden Neubesetzungen von MTV-Stellen in den Entgeltgruppen E12–E15 wird nach geeigneten Bewerberinnen aktiv gesucht.
Ziel	Erhöhung des Frauenanteils im höher dotierten MTV-Bereich
Zielgruppe	MTV
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	Finanzdekan

### 3.5 Maßnahmen zur Gleichstellung unter den Studierenden

Maßnahme 1: Werbung auch von Männern für Magister- und lehramtsbezogene Studiengänge	
Inhalt	In Absprache mit den evangelischen Kirchen in Niedersachsen und Bremen beteiligen sich Vertreter des Lehrpersonals der Fakultät an Werbemaßnahmen für das Studium der Theologie und des Unterrichtsfaches Evangelische Religion.
Ziel	Erhöhung des Männeranteils unter den Studierenden
Zielgruppe	Studierende
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	Nach Bedarf / Quelle: Finanzhilfe
Verantwortlichkeit	Dekan

Maßnahme 2: Werbung für den ICT-Studiengang und das Erasmus-Studium in Göttingen	
Inhalt	Gemeinsam mit den Partnereinrichtungen wird für den Studiengang <i>Intercultural Theology</i> und für einen Erasmus-Studienaufenthalt in Göttingen geworben.
Ziel	Stabilisierung des Anteils ausländischer Studierender bei mind. 10 %
Zielgruppe	Studierende
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	Nach Bedarf / Quelle: Finanzhilfe
Verantwortlichkeit	Koordinatorin ICT, Erasmusbeauftragter

Maßnahme 3: Werbung auch von Männern für das Erasmus-Auslandsstudium	
Inhalt	Das Erasmus-Auslandsstudium wird bei Fakultätsveranstaltungen und im Semestermagazin der Fakultät gleichermaßen durch Männer und Frauen beworben.
Ziel	Erhöhung des Anteils an Bewerbern für das Erasmusprogramm auf 30 %
Zielgruppe	Studierende
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	Erasmusbeauftragter

### 3.6 Maßnahmen zur Gleichstellung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses

Maßnahme 1a: Monitoring des Aspekts „Gleichstellung“ bei der Vergabe von Promotionsprojekten	
Inhalt	Im Kollegium wird einmal pro Jahr der Frauenanteil bei der Vergabe von Promotionsprojekten erhoben und auf Möglichkeiten der Förderung von Frauen (etwa durch die GSGG) hingewiesen.
Ziel	Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen auf 45 %
Zielgruppe	Promotionsstudierende
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	Sprecher Kollegium

Maßnahme 1b: Förderung von Promotionsstudentinnen	
Inhalt	Geeignete Kandidatinnen für das Dorothea-Schlözer-Programm werden bei der Bewerbung gezielt unterstützt; für den Fall der Ablehnung trotz hoher Qualifikation hält die Fakultät nach Möglichkeit ein Fakultätsstipendium (pro Jahr) bereit.
Ziel	Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionsfördermitteln auf 40 %
Zielgruppe	Promotionsstudierende
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	ca. 19.000,-- € pro Jahr / Quelle: Finanzhilfe
Verantwortlichkeit	Finanzdekan, alle Lehrstühle

Maßnahme 2: internationale Werbung für das Promotionsstudium in Göttingen	
Inhalt	An den mit der Fakultät verbundenen Fachbereichen inner- und außereuropäischer Universitäten wird für das Promotionsstudium in Göttingen geworben.
Ziel	Stabilisierung des Anteils ausländischer Prom.-Studierender bei mind. 15 %
Zielgruppe	Promotionsstudierende
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	alle Lehrstühle

Maßnahme 3: Beachtung des Gleichstellungsaspekts bei der Förderung von PostDoc-Projekten	
Inhalt	Bei der Vergabe von PostDoc-Projekten ruft die Fakultätsleitung obligatorisch das Kriterium „Gleichstellung“ in Erinnerung. Geeignete Kandidatinnen werden bei der Bewerbung um ein Dorothea-Schlözer-Stipendium gezielt unterstützt; für den Fall der Ablehnung trotz hoher Qualifikation hält die Fakultät nach Bedarf u. Möglichkeit (alternativ zu 1b) ein Fakultätsstipendium (pro Jahr) bereit.
Ziel	Stabilisierung des Frauenanteils unter PostDocs u. Habilitand_inn_en bei 50 %
Zielgruppe	PostDocs
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	ca. 19.000,-- € pro Jahr / Quelle: Finanzhilfe
Verantwortlichkeit	Finanzdekan, alle Lehrstühle

Maßnahme 4: internationale Werbung für die Tätigkeit als PostDoc in Göttingen	
Inhalt	An den mit der Fakultät verbundenen Fachbereichen inner- und außereuropäischer Universitäten wird für die Tätigkeit als PostDoc in Göttingen geworben.
Ziel	Stabilisierung des Anteils ausländischer PostDocs bei ca. 25 %
Zielgruppe	PostDocs
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	alle Lehrstühle

### 3.7 Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Gestaltung von Forschung und Lehre

Maßnahme 1: Monitoring der Vergabe des Gender-Lehrauftrags	
Inhalt	Der turnusmäßig im Wechsel an die Disziplinen gerichtete Auftrag zur Einrichtung eines Gender-Lehrauftrags wird jeweils mit dem Hinweis versehen, den Auftrag nach Möglichkeit abwechselnd an Männer und Frauen zu vergeben.
Ziel	Erhöhung des Männeranteils unter den Gender-Lehrbeauftragten auf mind. 1/3
Zielgruppe	Lehrbeauftragte
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	ca. 1.800,-- € pro Jahr
Verantwortlichkeit	Studiendekanat

Maßnahme 2a: Verstetigung des Lehrangebots zum Thema <i>diversity</i>	
Inhalt	Das Studiendekanat vergibt turnusmäßig im Wechsel an die Disziplinen den Auftrag, eine Lehrveranstaltung (2 SWS) zum Thema <i>diversity</i> anzubieten.
Ziel	regelmäßige Präsenz des Themas <i>diversity</i> im Lehrangebot der Fakultät
Zielgruppe	Lehrpersonal
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	Studiendekanat

Maßnahme 2b: Implementierung des Themas <i>diversity</i> im Vortragsprogramm der Fakultät	
Inhalt	Das professorale Mitglied im Gleichstellungsteam organisiert einmal im Jahr einen Gastvortrag oder <i>workshop</i> zum Thema <i>diversity</i> an der Fakultät.
Ziel	Stabilisierung des Anteils ausländischer PostDocs bei ca. 25 %
Zielgruppe	Gastdozent_inn_en
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	ca. 500,-- € pro Jahr
Verantwortlichkeit	prof. Mitglied im Gleichstellungsteam

Maßnahme 3: geschlechtergerechte Vergabe vergüteter Lehraufträge	
Inhalt	Die Studienkommission achtet bei der Planung vergüteter Lehraufträge auf eine im Durchschnitt gleichmäßige Beauftragung von Männern und Frauen.
Ziel	Erhöhung des Frauenanteils bei den vergüteten Lehraufträgen auf 50 %
Zielgruppe	Lehrbeauftragte
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	–
Verantwortlichkeit	Studienkommission

Maßnahme 4: Konsolidierung der Arbeit des dezentralen Welcome-Büros der Fakultät	
Inhalt	Das Welcome-Büro der Fakultät unterstützt ausländische Gastwissenschaftler_innen bei der Vorbereitung und Durchführung ihres Aufenthalts in Göttingen, evaluiert ihre Erfahrungen und bietet mind. einmal pro Semester eine Begegnungsmöglichkeit auch für ausländische Studierende.
Ziel	Institutionalisierung der Welcome-Kultur der Fakultät für ausländische Gäste
Zielgruppe	ausländische Studierende und Gastwissenschaftler_innen
Laufzeit	2015–2020
Finanzmittel	16.000,- € (2 Std./Woche E6 und Sachmittel) / Quelle: Finanzhilfe
Verantwortlichkeit	Internationalisierungsbeauftragter

Grundsätzlich beschlossen im Fakultätsrat der Theologischen Fakultät am 6. Mai 2015; aufgrund der schriftlichen Rückmeldungen der Senatskommission für Gleichstellung und des Personalrates (übersandt am 17.11.2015) an einigen Punkten (2.4, 3.2.3, 3.3.1, 3.4) bearbeitet und durch Eilentscheid des Dekanats am 1.12.2015 genehmigt.

	<b>Positiv hervorzuheben</b>	<b>Weitere Empfehlungen</b>
<b>Institutionalisierung/Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit (Stellenstrukturen, Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und ggf. weiterer Gleichstellungsakteur_innen, finanzielle Ausstattung)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gleichstellungsteam wird paritätisch aus allen Statusgruppen gebildet</li> <li>➤ Innovative Maßnahmen angedacht</li> <li>➤ Verstetigung bereits erfolgreich erprobter Gleichstellungsmaßnahmen</li> </ul>	-
<b>Personalentwicklung/Nachwuchsförderung</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Quantitative Messung zur Überprüfung der geplanten Maßnahme anwenden</li> </ul>
<b>Stellenbesetzung- und Berufungsverfahren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Besetzung von 2 von 3 unbefristeten Lektoratsstellen mit Frauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aktive Rekrutierung durch die Einladung potentieller Kandidatinnen als GastwissenschaftlerInnen zur Sondierung des Felds</li> </ul>
<b>Arbeits- und Forschungsbedingungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nachwuchsstipendien als Ergänzung zum Dorothea-Schlözer-Programm</li> <li>➤ Verlängerung der Regelvertragslaufzeit bei Geburt eines Kindes nicht nur bei Landesstellen, sondern auch bei Drittmittelstellen (flexible Handhabung)</li> <li>➤ Welcome Center für internationale Studierende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Flexible Regelung zur Regelvertragslaufzeit bei Geburt eines Kindes zu einer festen, verlässlichen Regel etablieren</li> <li>➤ Verhältnis fakultäres und zentrales Welcome Center klären</li> <li>➤ Fakultäres Welcome Center für GastwissenschaftlerInnen nutzen</li> <li>➤ Betreuungskapazität für GastwissenschaftlerInnen ausbauen</li> </ul>
<b>Gender in Lehre und Forschung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lehrauftrag zum Thema Diversität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Wenn Diversität über einen Lehrauftrag angeboten wird, ist dieses personengebunden und noch nicht strukturell in die Lehre eingebunden → Gender und Diversität auch in die sonstige Lehre von stetigen Lehrenden einbringen (einzelne Sitzungen bis hin zu ganzen Seminaren)</li> </ul>
<b>Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie (Kinderbetreuung/Pflege/Familienfreundliche Führung etc.)</b>		
<b>Besonderheiten</b>	Explizite Integration des Themas Diversität	-
<b>Formales</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sorgfältiges Lektorat erbeten</li> </ul>

**Theologische Fakultät**

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2009-2013	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2009-2013
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %
<b>nach Tarifgruppen</b>								
<b>davon TV-L E14 bis E15</b>	2	0	0%	0%	1,50	0,00	0%	0%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	1	0	0%	0%	0,50	0,00	0%	0%
davon Finanzhilfe	2	0	0%	0%	1,50	0,00	0%	0%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
<b>TV-L E12 bis E13</b>	2	0	0%	15%	1,50	0,00	0%	14%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	67%	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	1	0	0%	17%	0,50	0,00	0%	17%
davon Finanzhilfe	1	0	0%	29%	0,77	0,00	0%	23%
davon Nichtfinanzhilfe	1	0	0%	0%	0,73	0,00	0%	0%
<b>TV-L E10 bis E11</b>	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Finanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
<b>TV-L E7 bis E9</b>	4	4	100%	100%	3,25	3,25	100%	100%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	3	3	100%	100%	2,25	2,25	100%	100%
davon Finanzhilfe	4	4	100%	100%	3,25	3,25	100%	100%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
<b>TV-L E4 bis E6</b>	11	10	91%	91%	7,29	6,79	93%	93%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	11	10	91%	91%	6,79	6,29	93%	93%
davon Finanzhilfe	11	10	91%	91%	7,14	6,64	93%	93%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,15	0,15	-	-
<b>TV-L E1 bis E3</b>	3	2	67%	72%	1,40	1,10	79%	84%
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon Teilzeit	3	2	67%	72%	1,40	1,10	79%	84%
davon Finanzhilfe	3	2	67%	72%	1,40	1,10	79%	83%
davon Nichtfinanzhilfe	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
<b>nach Beschäftigtenkategorien</b>								
Verwaltungsdienst	15	11	73%	74%	10,76	7,76	72%	74%
Technischer Dienst (ohne DV)	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
Datenverarbeitung	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
Bibliotheksdienst	4	4	100%	100%	2,78	2,78	100%	100%
Sonstiger Dienst (ohne RD)	3	1	33%	33%	1,40	0,60	43%	43%
Auszubildende	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-

Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013)	Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt			MW 2009-2013	Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen			MW 2009-2013
	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %	gesamt	weiblich	FA in %	FA in %
<b>GESAMT</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>73%</b>	<b>73%</b>	<b>14,94</b>	<b>11,14</b>	<b>75%</b>	<b>76%</b>
davon international	0	0	-	-	0,00	0,00	-	-
davon befristet	0	0	-	67%	0,00	0,00	-	66%
davon Teilzeit	19	15	79%	76%	11,44	9,64	84%	81%
davon Finanzhilfe	21	16	76%	77%	14,06	10,99	78%	79%
davon Nichtfinanzhilfe	1	0	0%	0%	0,88	0,15	17%	23%



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

[www.theologie.uni-goettingen.de](http://www.theologie.uni-goettingen.de)