



GLEICHSTELLUNGSTEAM BIO/PSYCH

Gleichstellungsversammlung der Fakultät für Biologie und Psychologie

10.06.2025



Tagesordnung

1. Einführung und Informationen durch die derzeitigen GBs

Was macht eigentlich ein*e Gleichstellungsbeauftragte*r ?

Einblick in das vielfältige Tätigkeitsfeld eines/einer Gleichstellungsbeauftragten

2. Verabschiedung der ausgeschiedenen Gleichstellungsbeauftragten

3. Vorstellung und Abstimmung über die Liste der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät für Biologie und Psychologie

4. Verschiedenes

1. Derzeitige dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät für Biologie und Psychologie

Michael Hoppert (seit Juli 2019)

Bettina Hucke (seit März 2001)

Christina Keller (seit Juli 2021 bis Dezember 2024)

Franziska Inken Sofie Lorenzen (seit Juli 2023)

Linnea Annikki Schraut (seit Juli 2023)

Felicitas Sedlmair (seit Nov. 2017)

Gisela Vogel (seit März 2001)

Sophie de Vries (seit Juli 2023)

Rechtliche Grundlagen

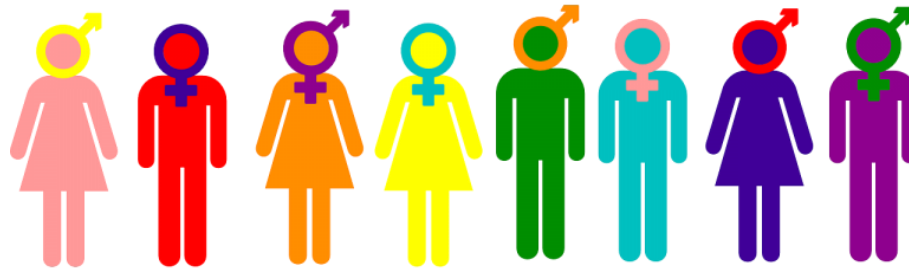
Die Arbeit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stützt sich auf die rechtlichen Grundlagen:

- Niedersächsisches Hochschulgesetz - § 42 zu den Gleichstellungsbeauftragten
- Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen
- Gleichstellungsplan der Fakultät

<http://www.uni-goettingen.de/de/52204.html>

Ziel der Gleichstellungspolitik

- die Universität geschlechtergerechter und divers zu gestalten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium zu verbessern



Fördermöglichkeiten

- Dorothea-Schlözer-Programm
- Familienservice der Universität
- Frauenförderpool: Förderung von Unternehmungen, die im Sinne des Gleichstellungsplans sind
- FiMINT (Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)
- Gleichstellungs-Innovations-Fonds
- **weiterführende Informationen finden Sie auf den Seiten Chancengleichheit und Diversität der Georg-August-Universität Göttingen**

Gleichstellung an der Fakultät

- Ehrenamt gewählt für 2 Jahre (Mitarbeitende) bzw. 1 Jahr (Studierende)
- dem Präsidium untergeordnet, im Dekanat angesiedelt, Dekanat ist nicht weisungsbefugt
- Wunsch: pro Institut mindestens eine*n Gleichstellungsbeauftragte*n
- seit 2013 Freistellung von Bettina Hucke mit 50 % der Arbeitszeit
- seit 2015 zwei von den GBs gewählte Mitglieder aus der Hochschullehrendengruppe als Unterstützung bei Konfliktfällen
- in Planung: AG Gleichstellung mit Mitgliedern aller Statusgruppen aller Institute der Fakultät – melden Sie sich gerne

Vertrauenspersonen aus der Hochschullehrergruppe

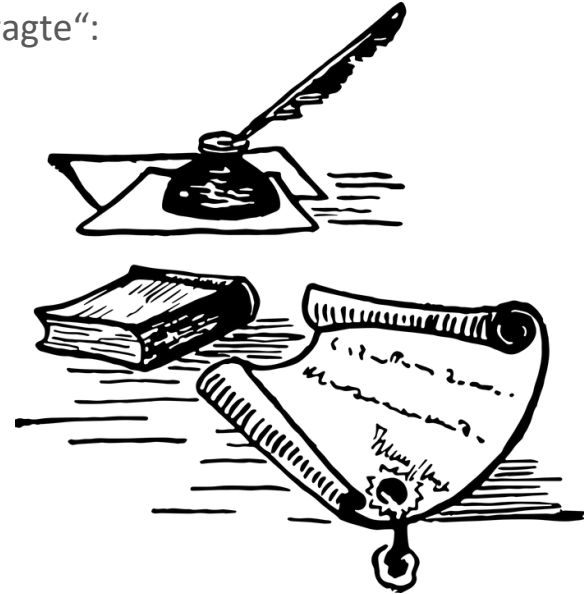
Wir freuen uns sehr, dass wir seit dem 01.06.2023 Anne Schacht und Jan de Vries als neue Vertrauenspersonen für das Gleichstellungsteam gewinnen konnten und freuen uns weiterhin auf eine gute Zusammenarbeit.



2. Was macht Ihr so als Gleichstellungsbeauftragte/r?

Bei Beginn der Tätigkeit vor 24 Jahren als „Frauenbeauftragte“:

unterschreiben,
unterschreiben
und unterschreiben



derzeitige Aufgabenbereiche

- Einbindung bei personalrechtlichen Maßnahmen
- Begleitung aller Berufungsverfahren
- Mitarbeit in Gremien und Kommissionen
(Finanz- und Strukturkommission, Fakultätsrat, Studienkommission, Gleichstellungsrat, IL-Sitzungen)
- Beratung bei Struktur-, Entwicklungs- und Gleichstellungsplanung der Fakultät
- Beratung und Information (z.B. von Studierenden/ Mitarbeiter*innen mit Kind/ern)
- Teilnahme an Berufungs- und Evaluierungskommissionen
- Teilnahme an interfakultären Arbeitsgruppen (z.B. AG Personalmaßnahmen, AG Tätigkeitserfassung)

... und noch mehr Aufgaben

- Unterstützung in Einzelfällen
- Beratung bei gleichstellungsbezogenen Problemen am Arbeitsplatz
- Kooperation mit Gleichstellungsbeauftragten aus dem universitären und nicht-universitären Bereich (DPZ/HAWK/MPI)
- Planung von Veranstaltungen
- Vernetzung mit Statusgruppen, Personalrat und Personalentwicklung

Was heißt das für die letzten zwei Jahre ?

■ **Mitarbeit in Gremien :**

- Fakultätsrat (Hucke + Sedlmair + Keller + Hoppert + de Vries)
- Finanz- und Strukturkommission (Sedlmair + Keller + Vogel + de Vries + Hucke)
- Studienkommission (Schraut + Lorenzen + Hoppert)
- Gleichstellungsrat (Lorenzen + Schraut + Sedlmair + Hoppert)
- Institutsvorstände:
 - A. v. Haller Hucke
 - GEMI Sedlmair + Keller + Hucke
 - JFB Vogel + Hucke
 - Mikrobiologie Hoppert + Hucke

■ **Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen :**

- Angebot nach wie vor gering
- z.B. sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz/arbeitsrechtl. Einführung, Gesprächsführung Erstberatung

und dann wäre da noch...

- **Beratung von Studierenden und Mitarbeiter*innen**
- **Einbindung in personalrechtliche Planungen der Fakultät**
- **Beratung in gleichstellungsbezogenen Konfliktsituationen (Einzelfälle)**
- **Beratung in gleichstellungsbezogenen Konfliktsituationen (in Arbeitsgruppen)**
- **Mitarbeit bei Berufungskommissionen + Evaluierungen**
- **Begleitung Einrichtung von Funktionsstellen**

und ...

- Betreuung von Mitarbeitenden in prekären Arbeitsmodellen
- Erstkontakt bei Vorfällen sexualisierter Gewalt
- Begleitung bei Begutachtung durch DFG
- Treffen mit Mitgliedern der Fachschaften
- Vernetzungstreffen mit den amtierenden GBs aus dem DPZ
- diverse Beratungsgespräche im Vorfeld zu Stellenbesetzungsverfahren
- sowie unzählige Kurzberatungen im Alltag

Entwicklung der Gleichstellungsarbeit im Zuge der Pandemie

- auslaufend: Corona-bedingte Vertragsverlängerungen
- Digitalisierung von Bewerbungsverfahren
- Sammeln und Benennen gleichstellungsorientierter Bedarfe für Lehr- und Prüfungsbetrieb
- intensiverer Austausch mit Studierenden
- intensiverer Austausch mit Promovierenden
- Beratung zur Kinderbetreuung
- digitaler kollegialer Austausch
- Entwicklung der Kriterien für diversitätsgerechte Berufungsverfahren

Best practice: Diversitätsgerechte Kriterien für Berufungsverfahren

- Entwickelt während der Pandemie
- Konzept für eine diversitätsgerechte Standardisierung von Auswahlprozessen
- Erprobt in zwei Runden von Berufungsverfahren am GEMI (2021 vier BKs, 2024/25 drei BKs)
- Feedback zentrale Gleichstellungsbeauftragte: uniweite Etablierung wünschenswert
- Zentraler Austausch in Planung

Best practice: Kriterien für diversitätsgerechte Berufungsverfahren

1. Festlegung aller **Auswahlkriterien** und ihrer **Gewichtung** zu Beginn der Kommissionsarbeit (s. auch Grogan, 2019) sowie **Commitment**, diese in der festgelegten Breite und Gewichtung zu diskutieren.
 - Trennung von **konstituierender Sitzung** und **Auswahlsitzung** für die eingegangenen Bewerbungen
2. Anerkennung von **biases** bei bestimmten Kriterien, z.B. Lehrevaluationen, die durch Elternzeit/Corona fehlen oder bei Frauen schlechter ausfallen (Mengel, Sauer mann & Zölitz, 2019).
3. **Gendergerechte Sprache** während des gesamten Verfahrens (inclusive Protokolle).
4. Lehre und Nachwuchsförderung
 - Bewerber*Innen, die sich in der Lehre und Nachwuchs-/Karriereförderung engagieren, haben weniger Zeit für ihre Forschungsarbeit (Publikationen, Drittmittel etc.; s. auch Romanowicz, 2019).
 - Gewichtung von Forschung, Lehre und außerfachlichen Kompetenzen (Erfahrungen in akad. Selbstverwaltung, Management- und Führungskompetenzen) vorher festlegen und evtl. mit Bepunktung in Synopse festhalten

Best practice: Kriterien für diversitätsgerechte Berufungsverfahren

5. Gremienarbeit, Ehrenämter (s. auch Romanowicz, 2019)
 - Bewerber*Innen, die sich engagieren, haben weniger Zeit für ihre Forschungsarbeit (Publikationen, Drittmittel etc.).
6. Berücksichtigung von EU-Vorschriften bei Lücken im Lebenslauf z.B. durch Pflege, Kindererziehung (Romanowicz, 2019)
7. Item zur Einreichung eines Diversity-Statements von den eingeladenen Bewerber*innen im Rahmen der Probevorträge möglichst durch anderes Kommissionsmitglied und parallel im Gespräch mit Studierenden (Konzept für die wahrzunehmenden Aufgaben in F&L, Karriereförderung, Mitarbeitendenführung inc. MTV)
8. Überproportionale Folgen der Corona-Krise für Eltern (Yilidirm & Elsen-Ziya, 2021)
 - Bewerber*Innen mit Kindern haben aufgrund von Betreuungsaufgaben weniger Zeit für ihre Forschungsarbeit (Publikationen, Drittmittel etc.) gehabt. Frauen sind hier überproportional betroffen, da sie diese Aufgaben häufiger übernehmen.

GREMIENARBEIT IN ZEIT

Gesamtaufwand für Biologie und GEMI					
	Stellenbesetzungsverfahren		Gremien		Ø Monat
Zeitraum	Biologie	GEMI	Biologie	GEMI	Summe
06/21-05/22	41h 40min	16h 35min	145h 00min	72h 15min	275h 30min
06/22-05/23	33h 30min	16h 40min	139h 17min	59h 00min	248h 27min
06/23-05/24	31h 40min	15h 55min	113h 30min	52h 15min	213h 20min
Zeitraum	Biologie	GEMI	Ø Monat		
06/21-05/22	186h 40min	88h 50min	275h 30min		
06/22-05/23	172h 47min	75h 40min	248h 27min		
06/23-05/24	145h 10min	68h 10min	213h 20min		

hierbei sind noch nicht alle Tätigkeiten erfasst, unter Berücksichtigung von Beratungstätigkeiten usw. beläuft sich die Gremienarbeitszeit für das gesamte Team

bei durchschnittlich **245 h pro Monat**

3. Verabschiedung der amtierenden bzw. bereits ausgeschiedenen GBA's

- **Christina Keller**

Juli 2021 – Dezember 2024



- **Linnea Annikki Schraut**

Juli 2023 – Juni 2025



- Herzlichen Dank für die hervorragende Arbeit , ihr werdet uns fehlen.

4. Kandidat*innen für die GBA-Vorschlagsliste für die Fakultät der Biologie und Psychologie für die Biologie

- Michael Hoppert (Akademischer Direktor)
- Bettina Hucke (technische Angestellte)
- Hendrik Kuschel (MA im Prüfungsamt)
- Franziska Inken Sofie Lorenzen (Studierende)
- Gisela Vogel (technische Angestellte)
- - Sophie de Vries (wiss. MA)

Kandidat*innen für die GBA-Vorschlagsliste für die Fakultät der Biologie und Psychologie für das GEMI

- - Felicitas Sedlmair (Koordinatorin)
- - Christian Wolff (wiss. MA)
- - Hannah Dyroff (Studierende)
- - Lina Frisch (wiss. MA/Doktorandin)
- - Sorea Karimi (wiss. MA/Doktorandin)

5. Verschiedenes

- Ausblick

... und was noch gesagt werden muss!

- Vielen Dank an all diejenigen, die uns in unserer Arbeit begleitet und unterstützt haben,
- die unsere Kompetenz und Verschwiegenheit zu schätzen wissen
- und an all diejenigen, die unsere Arbeit als Hilfe und nicht als Last empfinden.
- **WIR sind auch weiterhin gerne für Sie da!**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

