

## **Stabsstelle Gleichstellung: Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro 2008**

### **Amt und Auftrag: Strategische Entwicklung**

Die Gleichstellungsbeauftragte und das von ihr geleitete Gleichstellungsbüro nehmen ein im Hochschulgesetz gesondert geregeltes Amt zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags der Universität wahr. Unter den aktuellen Bedingungen des bildungsökonomischen Wandels, der Weiterentwicklung des Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrechts und der fortschreitenden Hochschulreform unterliegt auch die Gleichstellungspolitik einem verstärkten Wandlungs- und Anpassungsdruck. Neben den üblichen Mitwirkungspflichten bei Struktur- und Entwicklungsentscheidungen in den Gremien, den Beratungs- und Förderungsleistungen für KlientInnen und der eigenständigen Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit, die bislang ihr Profil bestimmten, fallen neuartige Aufgaben an, die auch die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit zunehmend beeinflussen. Im Berichtszeitraum waren dies vor allem wissenschafts- und forschungspolitische Vorgaben und Programme des Bundes und der Länder, wie die „Exzellenzinitiative“, das „Professorinnenprogramm“ und die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft, auf die im folgenden näher eingegangen wird.

### **Wissenschaftspolitische Vorgaben: Schwerpunkte**

Im Juni 2007 war die Universität Göttingen nach dem vorgesehenen Auditierungsverfahren mit dem „**TOTAL E-QUALITY Science Award**“ ausgezeichnet worden. In sieben hochschulpolitischen Handlungsfeldern hatte sie sich verpflichtet, gleichstellungsrelevante Maßnahmen zu ergreifen, ihre Wirksamkeit zu überprüfen und 2010 eine Reakkreditierung anzustreben. Damit sind allerdings auch neue gleichstellungspolitische Zuständigkeiten, übergreifende Projekte und eine Integration von Gleichstellungsanliegen in das Hochschulmanagement verbunden.

Gleichzeitig war der Antrag der Universität im Rahmen der „**Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder**“ erfolgreich. Insbesondere das „Zukunftskonzept“ der Universität umfasste eine ganze Reihe von Gleichstellungsmaßnahmen und Zielvorgaben für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen. Auch diese sehen ihrerseits neue Zuständigkeiten und neue Akteure mit gleichstellungspolitischem Mandat vor – insbesondere aber auch eine Integration von Gleichstellungsanliegen in das Qualitätsmanagement der Hochschule.

Um die Jahreswende wurden die Richtlinien des „**Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder**“ bekannt gegeben, mit dem die Schaffung von insgesamt 200 Professuren für Wissenschaftlerinnen über die Dauer von fünf Jahren gefördert wird. Die Entwicklung des vom Programm geforderten „Gleichstellungskonzepts“ der Universität gewann Priorität. Auch dieser Antrag war erfolgreich. Dem Gleichstellungskonzept entsprechend sind allerdings auch diesmal neue (dezentrale) Akteure und Akteurinnen angesprochen, die für die umzusetzenden Gleichstellungsmaßnahmen verantwortlich zeichnen, Berichtspflichten eingehen, mit dem Präsidium entsprechende Zielvereinbarungen anstreben und auf die Unterstützung durch das Hochschulmanagement und das Gleichstellungsbüro bauen.

Mitte 2008 beschloss die Deutsche Forschungsgemeinschaft auf ihrer Mitgliederversammlung die Einführung von „**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**“. Die Hochschulen verpflichteten sich, konkrete Zielvorgaben für die Erhöhung von Frauenanteilen auf sieben Qualifikationsstufen zu erarbeiten und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele bis

2013 umzusetzen. Ein Instrumentenpaket verdeutlichte die Vielfalt der bislang erfolgreich praktizierten Strategien und Modelle. Die Entwicklung der „Stellungnahme“ der Universität Göttingen setzte wie die im Laufe des Jahres vorausgegangenen wissenschaftspolitischen Vorgaben die Einführung neuer gleichstellungsbezogener Verwaltungs- und Steuerungs-routinen voraus. Eine koordinierende Prozesssteuerung, an der außer den Gleichstellungsbüros der Universität und der Universitätsmedizin auch das Ressort Gleichstellung, die Stabsstelle Zukunftskonzept und externe Expertise beteiligt waren, stellte die aktive Beteiligung der dezentralen Einrichtungen sicher.

### **Projekte und Gremienarbeit: Operatives Vorgehen**

Das Team des Gleichstellungsbüros hat in allen diesen Antragsphasen eine federführende Rolle für die Gleichstellungsthematik wahrgenommen, Konzepte entwickelt, Gremien und Antragsstellende beraten, Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, Allianzen geschmiedet und in landes- und bundesweiten Netzwerken das nötige Wissen erworben und die erforderliche Professionalität entwickelt. Den wachsenden Anforderungen und Erwartungen an zentrale Serviceleistungen konnte das Gleichstellungsbüro mit seiner schmalen personellen Ausstattung allerdings nicht immer genügen.

► Insbesondere die bessere Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen und die Entwicklung innovativer Formen der Kinderbetreuung, wie sie das Kinderbüro der Universität Wien zum Internationalen Frauentag 2008 in Göttingen vorstellte, setzen personalintensive institutionelle Neuerungen voraus. Immerhin konnte das Gleichstellungsbüro mit der Entwicklung und Umsetzung eines mit Studienbeiträgen geförderten Modellprojektes In Kooperation mit der Kindertagespflegebörse Göttingen **„Flexible Kinderbetreuung (nicht nur) für Studierende“**, das die Beratungskapazitäten des Gleichstellungsbüros massiv in Anspruch nimmt, wichtige Impulse setzen (Dr. Sylke Ernst, Klavdiya Gordeyeva).

► Erfolgreich abgeschlossen wurde im Berichtszeitraum die zweite Phase des Modellprojektes **„Flexible Telearbeit (nicht nur) in Verwaltungsbereichen“**, das sich bis heute für die Entwicklung der Telekooperation und die Möglichkeiten einer Prozessoptimierung in der Wissenschaftsadministration einsetzt. Ein Projektteam, an dem Organisations- und Personalentwicklung, Gleichstellungsbeauftragte und Datenverarbeitung beteiligt sind, berät seit dem bei Neuansträgen, mit denen die Zahl der Beteiligten am Projekt auf über 40 gestiegen ist (Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Grete Andresen).

► Kontinuierlich in Anspruch genommen wurde das Projekt **„Gleichstellungscontrolling“**, heute mit einem Promotionsvorhaben verbunden, in dem die erforderlichen Zahlenspiegel und Verlaufsanalysen für Antragsstellung und Umsetzung aller zuvor genannten gleichstellungspolitischen Vorgaben erstellt wurden. In ihm dokumentiert sich am deutlichsten der Trend zur Verknüpfung neuer Steuerungsinstrumente an der Hochschule (Zielvereinbarungen, Anreizsysteme, leistungsorientierte Mittelvergabe) mit Gleichstellungsaufgaben in der hochschulinternen Managementpraxis (Aline Georgi, Dr. Sylke Ernst).

► Im Rahmen des Projektes **„Qualifizierungsforum des Gleichstellungsbüros“** ist den neuen wissenschaftspolitischen Entwicklungen entsprechend für Interessierte und Verantwortliche aus der Wissenschaft und der Wissenschaftsadministration eine Vortrags- und Workshopreihe aufgelegt worden, die die Exzellenzinitiative begleitet und Transfereffekte für die gesamte Universität einleitet (Dr. Sylke Ernst, Dr. Edit Kirsch-Auwärter).

- ▶ Die „**Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**“, als Modellversuch am Gleichstellungsbüro der Universität angesiedelt, hatte im ersten Jahr nur wenige Beratungen durchzuführen und noch weniger Beschwerden zu bearbeiten. Fortbildungsveranstaltungen wurden besucht und für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte auch durchgeführt. Auf Landesebene werden inzwischen neue Modelle einrichtungsübergreifender Beschwerdestellen erprobt (Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Birgit Polster-Portloff).
- ▶ Als Teil des Qualitätsmanagements des Zukunftskonzepts in der Exzellenzinitiative wurde ein **Forschungsverbund in international vergleichender Perspektive** „Entrepreneurial Universities and Gender Change“ (Deutschland, Österreich, Schweiz) auf den Weg gebracht, dessen Aktivitäten die Organisation und Durchführung einer internationalen Konferenz zum Thema „GenderChange in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective“ Anfang 2009 in Göttingen einschlossen (Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Prof. Dr. Brigitte Aulenbacher und Dr. Birgit Riegraf, Gastprofessorinnen im Maria Goeppert-Mayer-Programm).
- ▶ Gemeinsam mit der Senatskommission für Gleichstellung wurde die Novellierung des „**Rahmenplans Gleichstellung**“ vorbereitet, den der Senat Anfang 2008 beschloss. Der universitäre Entwicklungsplan und die Grundordnung der Universität integrieren Gleichstellung und personale Vielfalt (Diversity) als Entwicklungsziele. Die Reorganisation der dezentralen Gleichstellungsarbeit wurde mit Qualifizierungsveranstaltungen für den Gleichstellungsrat und der Weiterentwicklung hauptamtlicher Gleichstellungsstellen für die Fakultäten vorangebracht (Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Klavdiya Gordeyeva).

### **Netzwerke und Kooperationen: Professionalisierungsperspektiven**

Als Kooperationsprojekt der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) ist unter Göttinger Federführung der erste landesweite **Wegweiser für Eltern an Niedersächsischen Hochschulen** entwickelt und als Online- und Druckfassung veröffentlicht worden (Grete Andresen). In Kooperation mit der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen (ZESS) ist das erste fakultätsübergreifende „**Gender und Diversity -Modul**“ entwickelt und angeboten worden (Dr. Sylke Ernst).

Gemeinsam mit dem universitätsweiten **Arbeitskreis Konfliktprävention** hat die Gleichstellungsbeauftragte kollegiale Beratungen durchgeführt und Fortbildungen, insbesondere zur Supervision und zur Bewältigung von Burnout wahrgenommen. Im **Frauenforum Göttingen** engagierte sie sich insbesondere beim „Equal Pay Day“ um auf die unterschiedlichen Karrierechancen, Karriereverläufe und Einkommensverhältnisse für Frauen und Männer auch in der Wissenschaft hinzuweisen (Dr. Edit Kirsch-Auwärter).

Die Gleichstellungsbeauftragte hat mit der sozialforschungstelle (sfs) Dortmund bei der Weiterentwicklung des TOTAL E-QUALITY Prädikats kooperiert und für die **Bundeskongress der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen** (BuKoF) im Vorstand amtiert. Neben der Ausrichtung der 20. Jahrestagung in Bonn sind dort die Kommissionen „Berufsbild der Gleichstellungsbeauftragten“ und „Gleichstellung in der Forschungsförderung“ Schwerpunkte ihrer Tätigkeit gewesen.

Gemeinsam mit dem „**Forum Gleichstellung und Qualitätssicherung an Niedersächsischen Hochschulen**“, dem Lenkungsgremium der gemeinsamen Dialoginitiative von MWK, LHK und LNHF, hat die Gleichstellungsbeauftragte einen Benchmarking-Verbund

zum Thema „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ und einen landesweiten Initialworkshop zum Thema organisiert. In dieser Initiative, die bundesweit gleichstellungspolitisches Neuland betritt, werden gemeinsam Optimierungsstrategien für die Gleichstellungspolitik im kompetitiven Hochschulkontext entwickelt.

### **Ausblick: Herausforderungen für die Zukunft**

Zum Jahreswechsel 2008/09 ist die Lage der Gleichstellungspolitik an der Universität Göttingen durch eine beginnende Parallelität traditioneller und neuer Gleichstellungsstrukturen und -zuständigkeiten charakterisiert, die insbesondere in den an der Förderlinie 3 der Exzellenzinitiative beteiligten Universitäten offensichtlich wird. Richtlinien und Fördermaßnahmen, die die Gleichstellungsarbeit der letzten beiden Jahrzehnte bestimmt haben, müssen in eine Vielfalt neuer Steuerungsinstrumente integriert werden, die die aktuelle Hochschulentwicklung kennzeichnet und vorantreibt. In welchem Ausmaß sich damit Wirksamkeits- und Nachhaltigkeitsgewinne für die Gleichstellung an der Universität Göttingen verbinden lassen, ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch eine offene Frage.