



Gleichstellungskonzept der Universität Göttingen

Im Rahmen des Professorinnenprogramms
des Bundes und der Länder

Juni 2008



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

Gleichstellungskonzept der Universität Göttingen

Antrag im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder

3. Juni 2008

Inhalt	Seite
1. Angestrebte Förderung und Stellenwert für die Universität	2
2. Beitrag der Universität Göttingen zu den Zielen des Programms	3
3. Situationsanalyse und Bilanzierung bisheriger Ansätze	4
4. Beitrag der Gleichstellung zur Profilbildung der Universität	7
5. Aktuelle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	8
6. Geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung	11
7. Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen	14
8. Integration in das Qualitätsmanagement der Universität	14
9. Quellen, Links, Literatur	16
Verzeichnis der Anlagen	17

1. Angestrebte Förderung und Stellenwert für die Universität

1.1 Art und Anzahl der Professuren / Förderdauer

Die Universität Göttingen ist zuversichtlich, dass es ihr gelingen wird, in nächster Zeit mindestens drei der laufenden und/oder jetzt beginnenden Berufungsverfahren durch eine Erstberufung von Wissenschaftlerinnen auf dauerhafte Positionen erfolgreich zum Abschluss zu bringen, und beantragt die Förderung von **insgesamt drei im Regelberufungsverfahren zu besetzenden W3-Professuren für insgesamt fünf Jahre.**

Die gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die aus den eingeworbenen Fördermitteln und zusätzlichen Mitteln der Hochschule finanziert werden sollen, sind fakultätsübergreifend angelegt, werden fakultätsspezifisch ausgestaltet und in enger Kooperation mit dem zentralen Gleichstellungsbüro entwickelt und durchgeführt.

1.2 Stellenwert für das Gleichstellungskonzept der Universität

Mit einer Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms eröffnen sich für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Göttingen - über die Stärkung von personellen und strukturellen Gleichstellungsmaßnahmen hinaus - neuartige und weitreichende Möglichkeiten:

- die Weiterentwicklung und Differenzierung von Fördermaßnahmen für unterschiedliche Fachkulturen und Qualifizierungsstufen,
- die Einbindung der im Wettbewerb erfolgreichen Fakultäten in die Gestaltung ressourcenintensiver, lokal wirksamer und selbst gesteuerter Gleichstellungsmaßnahmen,
- die Stärkung und Weiterentwicklung zentraler Steuerungsmechanismen zur Verankerung von Gleichstellung als Qualitätssicherung in den Kernaufgaben der Universität und
- eine daraus folgende gleichstellungsrelevante Professionalisierung der beteiligten Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung.

Gleichstellungserfolge sind an der Universität Göttingen insbesondere auch für die weitere Entwicklung ihres international sichtbaren Forschungsprofils unverzichtbar. Mit einer Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms verbindet die Universität Göttingen die Erwartung, ihre bisherigen Erfolge bei der Gewinnung, Qualifizierung und Förderung von Wissenschaftlerinnen substantiell ausbauen zu können.

2. Beitrag der Universität Göttingen zu den Zielen des Programms

Die Universität Göttingen geht davon aus, dass Gleichstellung eine Grundvoraussetzung dafür ist, das vorhandene Potential für Exzellenz in der Wissenschaft voll zu erschließen. Sie ist bestrebt, ihre selbst gesetzten Ziele in den Bereichen Forschung, Lehre und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Gleichstellungsfortschritte abzusichern und zu fördern. Zugleich trifft die Beobachtung, dass der Anteil an Wissenschaftlerinnen mit jeder Karrierestufe deutlich abnimmt, auch auf Göttingen zu. Auch hier steigt der Frauenanteil insbesondere in den oberen Rängen der Wissenschaft nach wie vor nur langsam.

2.1 Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Für die Gewinnung und Bindung qualifizierter Wissenschaftlerinnen sind günstige Rahmenbedingungen wichtig, etwa eine bessere Vereinbarkeit für Wissenschaft mit familiären Belastungen und besondere Programme für Partnerschaften in der Wissenschaft, aber auch die Weiterentwicklung von Berufungsverfahren und gleichstellungssensibler Diagnosekompetenz der Beteiligten. Diese Anliegen haben an der Universität Göttingen bereits in den letzten Jahren wichtige Veränderungen eingeleitet und größere Projekte angestoßen (etwa das Kinderbewegungshaus, Dual Career - Politik, Senatsrichtlinien zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, vgl. Kap. 5).

2.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Eine steigende Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen gilt allgemein als wichtige Voraussetzung für die Integration von Frauen in die Fachkulturen. Auch der Ausbau und die Konsolidierung von Karriereoptionen für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind ein Schlüssel für die Attraktivität eines Faches für Frauen. Dazu sind bereits in den letzten Jahren fakultätsübergreifende Projekte und Maßnahmen in der Graduiertenausbildung implementiert worden (z.B. Schlüsselqualifikationen, Mentoring-Programme, Coaching-Angebote). Hier setzt auch das Zukunftskonzept der Universität Göttingen im Rahmen der Exzellenzinitiative besondere Schwerpunkte (etwa mit Tenure Track-Optionen, vgl. Kap. 3 und 5).

2.3 Akquirierung von Studentinnen in naturwissenschaftlichen Fächern

Den Ausbau der Attraktivität von Studiengängen auch für Frauen forcieren bereits in den letzten Jahren öffentlichkeitswirksame Projekte einzelner Fakultäten und der Universität insgesamt, landes- und bundesweite Kooperationen mit Schulen und der Ausbau des eigenen Experimentallabors (z.B. X-Lab, Kinderuni, Saturday Morning Physics). Besondere Beachtung erfordert die Stärkung der fächerspezifischen Übergangswahrscheinlichkeiten von Frauen.

Pionierfunktionen leistete dabei das Projekt „Chemiestudium unter Genderaspekten“ (vgl. Kap. 5, S. 10). Auch in Zukunft sollen die Fächerprofile durch die Integration von Berufsperspektiven innerhalb und außerhalb der Wissenschaft und den Wettbewerb um exzellente Lehre geschlechtergerecht weiter entwickelt werden.

3. Situationsanalyse und Bilanzierung bisheriger Ansätze

3.1 Ausgangslage: Die Universität im Gleichstellungsranking

Die Universität Göttingen hat im bundesweiten Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten wiederholt Spitzenpositionen eingenommen (CEWS 2004, 2005, 2007). Dafür sind vor allem vergleichsweise hohe Frauenanteile bei den Promotionen, beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal und bei den Neuberufungen seit 2000 ausschlaggebend (Anlage 1). Gleichzeitig sind in allen Fakultäten insbesondere bei den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen weiterhin Gleichstellungsdefizite zu verzeichnen. Sie weisen in Abhängigkeit von der jeweiligen Fächerstruktur und den tradierten Fachkulturen unterschiedliche Ausprägungen auf.

Hier soll die Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms die Entwicklung spezieller Maßnahmen und Angebote für ausgewählte Zielgruppen ermöglichen. Das Projekt „Gender Controlling“, eine mit einer Promotionsstelle ausgestattete Kooperation des Gleichstellungsbüros mit der Stabsstelle Controlling, analysiert dazu gegenwärtig fächerübergreifende und fachspezifische Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen an der Universität Göttingen (Anlage 2).

3.2 Zwischenbilanz: Der TOTAL E-QUALITY Science Award

Die Universität Göttingen blickt inzwischen auf 16 Jahre institutionalisierter Gleichstellungspolitik zurück. Seit 2003 ist Gleichstellung als Ressort in der Zuständigkeit des hauptamtlichen Vizepräsidenten im Präsidium verankert. Der 1997 vom Senat beschlossene Rahmenplan zur Frauenförderung ist durch die Integration neuer Steuerungsinstrumente weiterentwickelt und 2008 novelliert worden (Anlage 3).

Eine Fülle von Regelungen, Maßnahmen und Projekten sind in dieser Zeit auf zentraler und dezentraler Ebene in den zwölf Fakultäten und den Zentralen Einrichtungen beschlossen und umgesetzt worden. Mit der Zielsetzung, diese Initiativen zu bündeln, ihre Akzeptanz und Wirksamkeit zu erhöhen und Gleichstellung zugleich in den Kernaufgaben der Hochschule zu verankern, hat sich die Universität Göttingen 2007 erfolgreich um eine Zertifizierung mit dem TOTAL E-QUALITY Science Award beworben (Anlage 4).

Vorausgegangen waren eine Erhebung der gleichstellungsbezogenen Entwicklungen und Aktivitäten an der Universität und der Aufbau einer Datenbank mit fakultätsspezifischen Grunddaten und Kennzahlen (Anlage 5). Die im Antrag festgeschriebene Agenda wird derzeit vom Gleichstellungsbüro in Kooperation mit verschiedenen Gremien und Verwaltungseinheiten umgesetzt. Die Senatskommission für Gleichstellung übernimmt dabei Monitoring- und Lenkungsarbeiten.

3.3 Zukunftsperspektive: Gleichstellung in der Exzellenz-Initiative

Im Rahmen des Zukunftskonzeptes, mit dem die Universität Göttingen sich erfolgreich in der Förderlinie 3 der Exzellenzinitiative beworben hat, spielt Gleichstellung eine besondere Rolle. Gleichstellungsziele sind in alle Einzelprogramme integriert und im Qualitätsmanagement verankert (Anlage 6). Für die gesamte Universität - einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen - sind dazu folgende Zielformulierungen entwickelt worden:

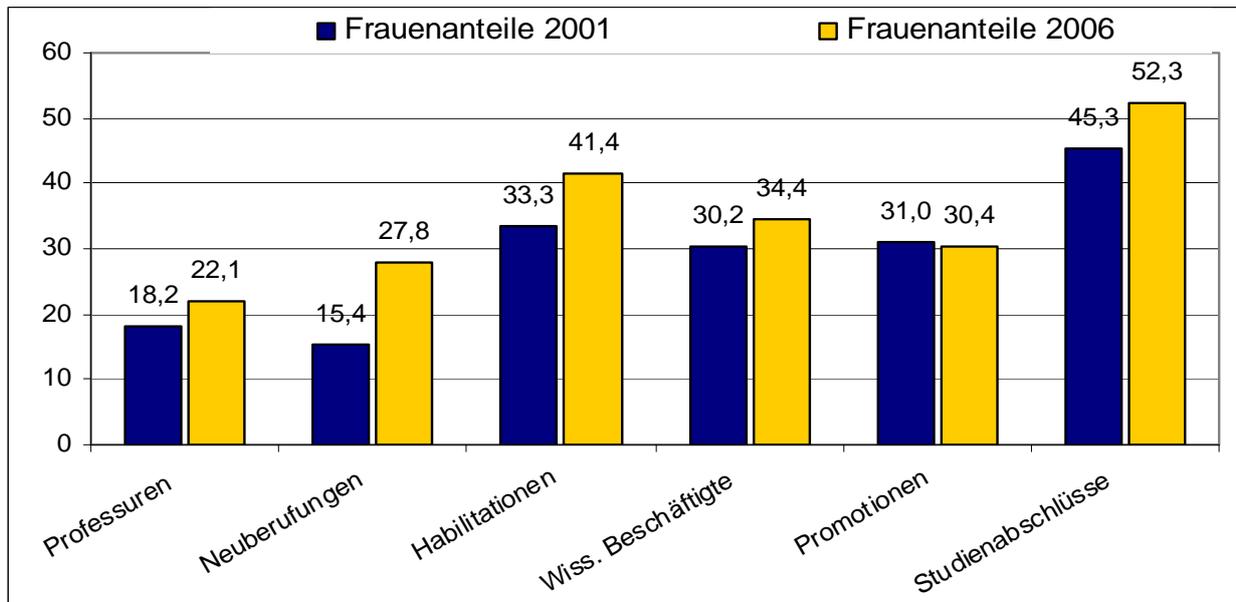


Quelle: Präsentation zum Exzellenzwettbewerb (<http://www.uni-goettingen.de/de/32632.html>)

Erste Schritte zur Umsetzung dieser Ziele in der Exzellenzinitiative umfassen vereinbarte Vorgaben für die Besetzung von wissenschaftlichen Leitungspositionen (vgl. Brain Gain: Gender Aspects, unter <http://www.uni-goettingen.de/de/58684.html>), gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen und internationale Auswahl-symposien. Damit wird eine Weiterentwicklung der Berufungskultur in die Wege geleitet, die bislang mit Neuberufungsanteilen für Frauen von 60% (10 von insgesamt 15 neu besetzten W1-Professuren) einschlägige Erfolge zeigt.

3.4 Wirksamkeit bisheriger Ansätze

Ein Vergleich statistischer Indikatoren über eine Zeitspanne von fünf Jahren zeigt insgesamt Zuwachsraten der Frauenanteile mit einer durch verschiedene Faktoren bedingten und inzwischen überwundenen Stagnation bei den Promotionen (2007: 36% Frauenanteile; vgl. <http://www.uni-goettingen.de/de/24668.html>).



Quelle: TOTAL E-QUALITY Science Award 2007. Bestandsaufnahme / Verlaufsanalyse

Diese Zahlen stellen eine erste Ausgangsbasis für Wirksamkeitsanalysen dar. Darüber hinaus liegen positive Evaluationen einzelner Maßnahmen und Programme vor. Im Rahmen des Projekts „Gender Controlling“ werden zudem fachspezifische Karriereverläufe analysiert, um besondere Zielgruppen zu identifizieren, für die insbesondere im Rahmen einer zukünftigen Förderung durch das Professorinnenprogramm umfassendere Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden sollen. Dadurch werden auch aussagefähigere Daten für Wirksamkeitsanalysen gewonnen werden.

Die Analyse der Gleichstellungsarbeit an der Universität Göttingen ist in den letzten Jahren auch im Rahmen eines Kooperationsvorhabens mit der Universität Augsburg im Netzwerk „Gender Mainstreaming an Hochschulen: Bilanzierung und Optimierung“ vertieft worden. Dabei hat sich gezeigt, dass die Entwicklung und Differenzierung der Ansätze, die Ressourcenintensität und Reichweite der Maßnahmen, rechtliche und wissenschaftspolitische Vorgaben und die Professionalisierung der Beteiligten miteinander verschränkt sind und aufeinander aufbauen (Anlage 7). Deshalb ist anzunehmen, dass die Wirksamkeit gleichstellungspolitischer Interventionen in den kommenden Jahren noch zunehmen wird.

4. Beitrag der Gleichstellung zur Profilbildung der Universität Göttingen

4.1 Verankerung im Leitbild für die Universität

Als Teil ihres Selbstverständnisses verpflichtet sich die Universität in ihrem 2006 entwickelten Leitbild „zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und zur Überwindung aller dem entgegenstehenden geschlechtsbedingten, ethnischen, kulturellen, sozialen und religiösen Benachteiligungen“ beizutragen (vgl. <http://www.uni-goettingen.de/de/43883.html>).

4.2 Berücksichtigung in der Entwicklungsplanung

Die Integration von Gleichstellung in die Steuerungssysteme ist ein erklärtes Ziel der Universität Göttingen. Gleichstellungspläne sind als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule und der Fakultäten gesetzlich und in der Grundordnung der Universität verankert. Ein durch Stiftungsrat, Präsidium, Senat und Dekanekoncil beförderter Prozess der Erstellung von Fakultätsentwicklungsplänen hat 2006 neue Ansatzpunkte zur Integration von Gleichstellungsvorhaben bereitgestellt. Die Senatskommission für Gleichstellung hat eine Handreichung und Empfehlungen dazu erarbeitet, die vom Senat beschlossen wurden.

Der Hochschulentwicklungsplan befasst sich eingehender mit dem zentralen Aufgabenfeld „Gleichstellung und personale Vielfalt“. Er schreibt das Kaskadenprinzip und eine Zusatzmarge von 10 bis 15 Prozentpunkten zur Erhöhung der Frauenanteile auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen und bei Neueinstellungen fest. Zur Realisierung dieses Ziels sieht er Maßnahmen in folgenden Bereichen vor:

- Sensibilisierung und Professionalisierung des Personals in Fragen der Gleichstellung und des diversity management,
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung,
- Aufbau eines verbindlichen Gleichstellungscontrolling / Berichtswesens verbunden mit der Etablierung von Zielvereinbarungen und einem zentralen Anreizsystem.

Die in den Fakultäten erzielten Fortschritte im Bereich der Gleichstellung sollen durch die Integration von Gleichstellungsparametern nicht nur in die Landesformel zur leistungsorientierten Mittelvergabe sondern auch in die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und in die leistungsorientierte Mittelvergabe für Lehre honoriert werden.

4.3 Präsenz in der Öffentlichkeitsarbeit

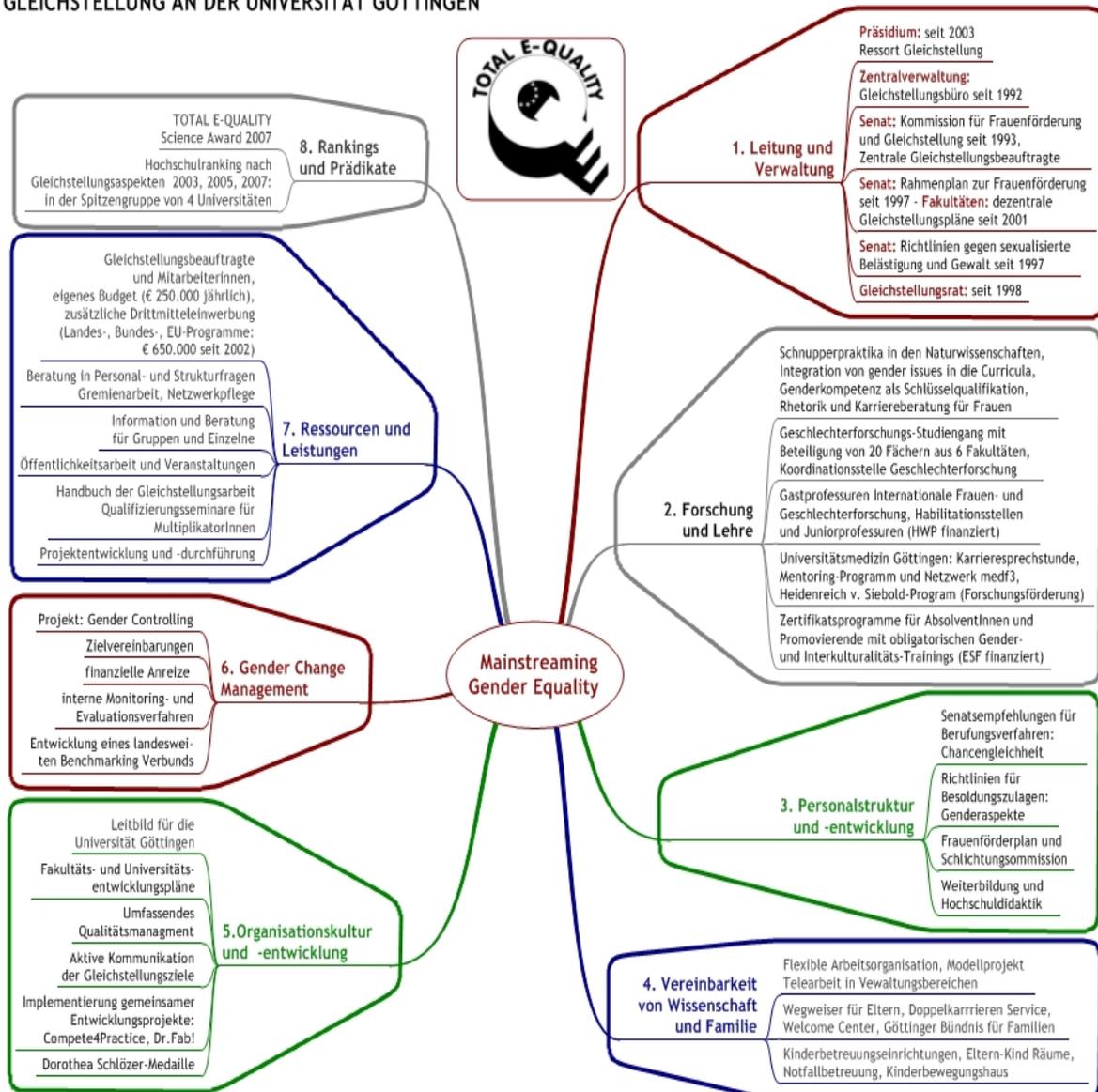
Gleichstellungsprojekte und -erfolge sind regelmäßig Gegenstand von Veranstaltungen und Publikationen sowohl des Gleichstellungsbüros wie der Pressestelle der Universität, wie zahlreiche Anlagen im Anhang unterstreichen.

5. Aktuelle Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

5.1 Übersicht und Systematik

Aus der Bestandsaufnahme anlässlich der Zertifizierung durch TOTAL E-QUALITY e.V. ergibt sich eine Übersicht über die bisherigen Handlungsfelder und Errungenschaften im Prozess der Institutionalisierung von Gleichstellungsarbeit an der Universität Göttingen, die den Stellenwert der im folgenden nach als Beispiele angeführten Maßnahmen verdeutlichen kann.

GLEICHSTELLUNG AN DER UNIVERSITÄT GÖTTINGEN



Quelle: Senatskommission für Gleichstellung, Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten 2007

5.2 Themenfelder und Projektstrukturen

A. Vereinbarkeit von Studium, Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung

Hervorgehoben werden soll hier der **Wegweiser für Eltern** des Gleichstellungsbüros (vgl. <http://www.uni-goettingen.de/de/52599.html>), der 2001 erstmals aufgelegt wurde und zurzeit in einem Kooperationsprojekt der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF) zu einer landesweit einsetzbaren Broschüre weiterentwickelt wird.

Das größte Projekt der Universität auf diesem Gebiet bislang ist die Einrichtung einer Betreuungseinrichtung für Beschäftigte der Universität, das **Kinderbewegungshaus**, in 2005. Eine Ausweitung der Kapazitäten und weitere Einrichtungen an anderen Standorten sind in Planung. Die Universität ist Gründungsmitglied des Göttinger Bündnisses für Familien und wird durch die Gleichstellungsbeauftragte im Kuratorium vertreten.

Motiviert durch Betreuungsengpässe in der Studienstrukturreform und finanziert aus Studienbeiträgen hat das Gleichstellungsbüro 2008 die **Machbarkeitsstudie** „Eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf & Familie an der Universität Göttingen - Kinderbetreuungsangebote und mehr“ vorgelegt (Anlage 8). Die Umsetzung einer Notfallbetreuung ebenfalls mit finanzieller Unterstützung aus Studienbeiträgen ist in Vorbereitung.

B. Organisations- und Personalentwicklung

Hervorzuheben ist hier das vom Gleichstellungsbüro 2004 initiierte Pilotprojekt **Flexible Telearbeit** für Verwaltungsbereiche, das inzwischen 22 Tandems (Mitarbeitende und Vorgesetzte) als Beteiligte zählt. Die Abteilungs- und Stabsstellenleitungen der Zentralverwaltung bilden den Lenkungsausschuss des Projektes. Das Projekt ist Teil eines landesweiten Netzwerks zur Verwaltungsmodernisierung des Niedersächsischen Innenministeriums.

Das Projekt **Gender Controlling** wird seit zwei Jahren vom Gleichstellungsbüro und der Stabsstelle Controlling gemeinsam getragen. Der Aufbau der Datenbank und die Beschäftigtenanalyse im Rahmen des TOTAL E-QUALITY Prädikats werden dort ebenso betreut wie die künftigen Gleichstellungsberichte der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen oder die Analyse von Karriereverläufen in den Fächern (Anlage 2).

Gender- und Diversity-Kompetenz sind als Schlüsselqualifikationen in unterschiedlichen Maßnahmen des Gleichstellungsbüros vermittelt worden. Hier soll z.B. die Veranstaltungsreihe **Qualifizierungsforum** des Gleichstellungsbüros (Anlage 9) für MultiplikatorInnen aus der Wissenschaft, den Service-Einrichtungen und der Verwaltung der Universität erwähnt werden. Die Referentinnen sind Teil eines bundesweiten Netzwerks des Gleichstellungsbüros. Seminare und Workshops werden evaluiert und kontinuierlich weiterentwickelt.

C. Genderaspekte in Studium und Lehre

Bereits 2002 wurde **Chemiestudium unter Genderaspekten** aufgelegt, ein mit Mitteln des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur gefördertes Projekt der Fakultät für Chemie zur systematischen Integration von Gleichstellung in die Organisation von Studiengängen (Anlage 10). In seiner Nachfolge entwickelte das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit den Fakultäten Chemie, Geowissenschaften/Geographie und Physik ein Projekt zur Förderung der Berufsfähigkeit **compete4practice**, das ab 2005 mit Förderung des Europäischen Sozialfonds ein Zertifikatsprogramm zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, darunter auch Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz, angeboten hat (Anlage 11).

Ein weiteres Nachfolgeprojekt entstand Ende 2006 in Kooperation der Geowissenschaftlichen und der Biologischen Fakultät: **Dr. Fab!** Führungskräfte für Arbeitsmarkt und Berufseinstieg. Neben den AbsolventInnen standen hier erstmals auch Promovierende beider Fakultäten als Zielgruppen auf dem Programm (Anlage 12). Als nächstes Angebot in dieser Reihe geht mit Kooperation des Gleichstellungsbüros ein vom Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung gefördertes Projekt für den wissenschaftlichen Nachwuchs an den Start: **compete4science**. Beteiligt ist außer den Fakultäten für Chemie und Physik mit dem Max-Planck-Institut für Biophysikalische Chemie, Göttingen, erstmals auch die außeruniversitäre Forschung.

In der Weiterentwicklung des Qualifizierungsforums ist auch für Studierende ein neues Kooperationsvorhaben entstanden: Das erste fachübergreifende **Gender- und Diversity-Modul** an der Universität Göttingen wird, aus Studienbeiträgen finanziert und mit dem Gleichstellungsbüro entwickelt, in der Regie der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikation (ZESS) durchgeführt (Anlage 13).

D. Professionalisierung und Qualitätsmanagement

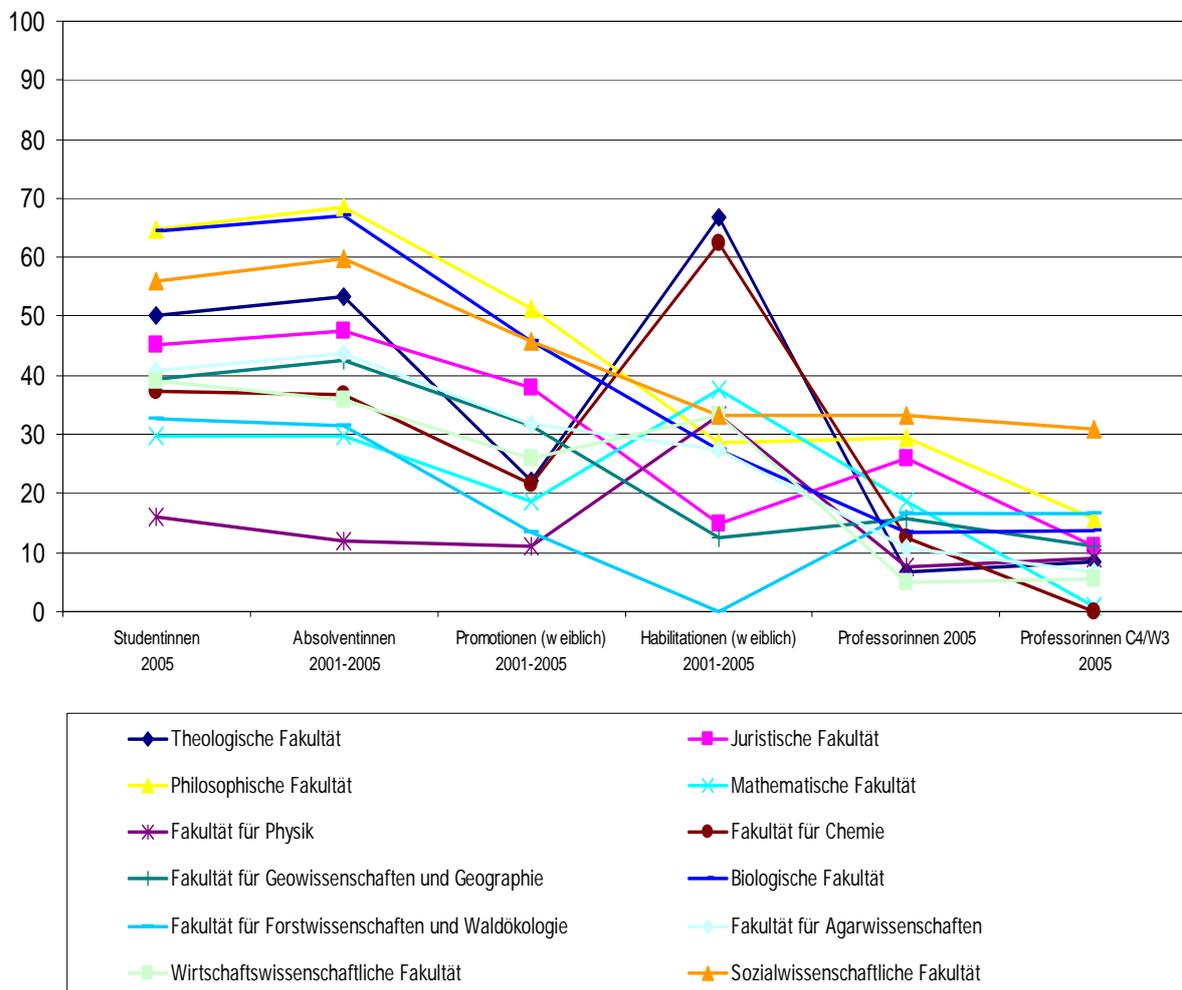
Als Produkt und Quintessenz vieler Qualifizierungsseminare an der Universität entstanden in einer Kooperation von fünf dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität das 2005 von ihnen publizierte **Handbuch der universitären Gleichstellungspolitik** (Anlage 14) und die begleitenden Workshops von *gleichstellung concret*, die inzwischen an vielen Hochschulen erfolgreich durchgeführt wurden.

Der Beitrag der Gleichstellung zum Qualitätsmanagement an der Universität hat durch die Exzellenzinitiative an Bedeutung und Perspektive gewonnen. Das Gleichstellungsbüro hat für 2008/2009 eine Veranstaltungsreihe **Qualitätsentwicklung durch Gleichstellung** konzipiert, um den Facetten dieses Zusammenhanges in Wissenschaft und Verwaltung nachzugehen und neue Zielgruppen anzusprechen (Anlage 15).

6. Geplante Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

6.1 Fakultätsprofile und Gleichstellungsindikatoren

Der Rahmenplan Gleichstellung der Universität (Anlage 3) sieht zur Unterstützung der Fakultäten bei der Umsetzung ihrer Entwicklungsplanung zum Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen Zielvereinbarungen mit dem Präsidium vor. Im Zuge der Evaluation der Gleichstellungsberichte der Fakultäten werden mit jeweils vier Fakultäten pro Jahr konkrete Vereinbarungen geschlossen und geeignete Fördermaßnahmen in enger Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro entwickelt. Die Bestandsaufnahme bei der Zertifizierung durch TOTAL E-QUALITY e.V. verdeutlicht die Unterschiede in den Fakultätsprofilen an der Universität Göttingen:



[Frauenanteile auf den Qualifikationsstufen - Prozentwerte und gemittelte Prozentwerte, um einen Ausgleich der Jahresschwankungen zu gewährleisten]

Quelle: TOTAL E-QUALITY Science Award 2007, Fakultätsprofile - Gleichstellungsindikatoren

6.2 Zielgruppenspezifische Maßnahmen

Die im Folgenden aufgelisteten Maßnahmen sind in Anlehnung an die Empfehlungen der National Science Foundation im Rahmen des Advance Programms konzipiert (Advance 2008) und richten sich an den von der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2008 vorgeschlagenen forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus. Die konkrete Auswahl und Ausgestaltung der Maßnahmen ist u.a. von den spezifischen Anforderungen der Fakultäten abhängig, die im Wettbewerb im Rahmen des Professorinnenprogramms erfolgreich sind.

A. Schülerinnen und Studierende

Relevant für die Gewinnung und Bindung von Studierenden können sein: eine Gleichstellung betonende Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät (Girls' Days, Hochschultage), die Förderung von Kooperationsvorhaben mit Schulen (Mathematik-Olympiade), ein sorgsames Monitoring von Bewerbungs- und Zugangsprozessen, die Einrichtung von Tutorien und Hilfskraftstellen für die Lehre, die Entwicklung von Brückenprogrammen (Sommerschulen, Schnupperstudien), Orientierungsangebote auf dem Campus u. a. m.

B. Absolventinnen und Promovierende

Im fortgeschrittenen Studium haben sich u. a. als entscheidend herausgestellt (vgl. BMBF 2008): eine frühe Beteiligung an Forschungsvorhaben, die Möglichkeit zur Vernetzung mit den Lehrenden und Forschenden im Fach auch über die eigene Einrichtung hinaus, früher Kontakt mit den relevanten Berufs- und Fachorganisationen, Mentoring-Programme für den Übergang in wissenschaftliche und/oder praktische Berufsfelder, die öffentlichkeitswirksame Integration und Verankerung von Gleichstellung und Vielfalt in die Ziele der Fakultät.

C. Postdoktorandinnen und wissenschaftlich Beschäftigte

Für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen im Fach sind als erfolgreiche Voraussetzungen in vielen Untersuchungen (vgl. Wissenschaftsrat 2007) nachgewiesen worden: breit angelegte und transparente Rekrutierungspraktiken für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Willkommens- und Auswahl-symposien, aufmerksame Beratung und Betreuung von Wissenschaftlerinnen-Karrieren, ein sorgfältiges Monitoring der Allokation von Ressourcen, das Ausrichten von fachinternen, einrichtungsübergreifenden Wettbewerben und Karriere-Tagen, die Qualifizierung von Führungskräften zur Vermeidung von gender-bias bei der Leistungsbewertung und eine sorgfältige Begleitung von Evaluationsverfahren.

D. Juniorprofessorinnen und Professorinnen

Auch für Karrieren von Wissenschaftlerinnen nach der Berufung sind fördernde Faktoren identifiziert worden, die sich qualitätssichernd auf die gesamte Fakultät auswirken: z.B. das Bereitstellen von Elternfreistellungs- und Kinderbetreuungsangeboten, Deputatsreduktionen bei Gremientätigkeiten, Fortbildungsveranstaltungen für Personalverantwortliche, Qualifizierung für Berufungsverfahren, die Stärkung offen zugänglicher und formalisierter Auswahlverfahren, die Entwicklung von Standards fairer Personalpolitik, die Förderung von Mentorenschaft und Kooperationen, speziell gewidmete Ressourcen, Anerkennungsverfahren für erbrachte Leistungen und die dezidierte Inklusion von Wissenschaftlerinnen in informelle Netzwerke und Entscheidungszirkel.

E. Gremien und Einrichtungen

Nachhaltige Gleichstellungserfolge sind insbesondere auch von komplexen Maßnahmen zur institutionellen Transformation zu erwarten. Dazu zählen: die Entwicklung attraktiverer Curricula, der systematische Einsatz neuer Lehrtechniken und -technologien, die Förderung eines positiven Klimas in der Einrichtung, Angebot und Wahrnehmung von Qualifizierungsveranstaltungen für Leitungsfunktionen, die Entwicklung familiengerechter Normen für den wissenschaftlichen Alltag, die Anpassung der Lehrbelastungen und Sitzungserfordernisse daran und die Entwicklung und Veröffentlichung der Strategien des institutionellen Wandels.

6.3 Servicestelle Gender Consulting

Im Gleichstellungsbüro wird eine Servicestelle Gender Consulting eingerichtet und entsprechend ausgestattet um fakultätsspezifische Maßnahmen bedarfsgerecht zu entwickeln und die Fakultäten bei der Umsetzung zu unterstützen.

Im Zuge der Internationalisierung der Universität gewinnen Gender- und Diversity-Aspekte für den Lehr- und Forschungsbetrieb an Bedeutung. Der Nachweis entsprechender Aktivitäten, Qualifikationen und diesen Themen gewidmeter Ressourcen wird verstärkt auch von Zuwendungsgebern erwartet. Das Gleichstellungsbüro bündelt die nötige Expertise und verfügt über langjährige einschlägige Projekterfahrung. Es entwickelt auf Nachfrage entsprechende Module, vermittelt Referentinnen und Referenten, bietet Qualifizierungsmaßnahmen an, berät bei der Durchführung von Maßnahmen, der geforderten Öffentlichkeitsarbeit und dem begleitenden Qualitätsmanagement. Dabei kooperiert es mit einem einschlägig ausgewiesenen wissenschaftlichen und wissenschaftsadministrativen Umfeld.

7. Strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit der Maßnahmen

7.1 Wissenschaftliches Umfeld: Geschlechterforschung

Die Universität verfügt über ein gut institutionalisiertes und ausdifferenziertes Angebot in der Geschlechterforschung, an dem sich bereits 21 Studienfächer aus sechs Fakultäten beteiligen (Anlage 16). Die Dynamik dieses Verbundes wird von der Liste der seit 2002 eingeworbenen fünfzehn Gastprofessuren, darunter 13 aus dem Maria-Goeppert-Mayer Programm für Internationale Frauen- und Genderforschung des Landes (Anlage 17), unter Beweis gestellt.

Im Umkreis der Arbeitsgruppe Geschlechterforschung ist mit der Zentralen Ringvorlesung zum 100jährigen Bestehen des Rechts von Frauen auf Immatrikulation an Universitäten in Preußen (Anlage 18) eine eindrucksvolle Kooperation der Universität mit der Akademie der Wissenschaften zu Göttingen entstanden, die im laufenden Semester auch auf größtes Publikumsinteresse in Göttingen gestoßen ist.

7.2 Organisationsstruktur: Steuerungsinstrumente

Die geplanten gleichstellungsfördernden Maßnahmen werden im Falle der im Wettbewerb erfolgreichen Fakultäten in den Gleichstellungsplänen als Teil der Entwicklungsplanung ausgewiesen, durch Zielvereinbarungen mit dem Präsidium festgeschrieben und mit den erforderlichen Ressourcen und Beteiligungsstrukturen ausgestattet. Das Gleichstellungsbüro übernimmt in diesen Fällen Servicefunktionen.

Evaluationen der Gleichstellungsberichte sind in dreijährigem Turnus vorgesehen und werden vom Präsidium in Abstimmung mit dem Senat durchgeführt (Rahmenplan Gleichstellung, Anlage 3). Darüber hinaus sind weitere qualitätssichernde Maßnahmen geplant, die hier abschließend aufgelistet werden.

8. Integration in das Qualitätsmanagement der Universität

8.1 Berufungskultur

Besondere Beachtung kommt in diesem Zusammenhang der Entwicklung der Berufungskultur zu. Der Senat hat 2007 eine Richtlinie zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren beschlossen, die Chancengleichheitsaspekte einschließt. Die Senatskommission für Gleichstellung hat 2008 eine Handreichung zur Sicherung der Chancengleichheit vorgelegt, die zurzeit von einigen Berufungskommissionen erprobt wird. Eine Beschlussfassung durch den Senat steht noch aus. Informations- und Qualifizierungsangebote für Mitglieder von Berufungskommissionen sind in Vorbereitung.

8.2 Exzellenz-Initiative

Das Zukunftskonzept der Universität im Rahmen der Exzellenzinitiative sieht als qualitätssichernde Maßnahmen sowohl ein internes Berichtswesen wie externe Evaluationen vor. Gleichstellungsaspekte sollen hinsichtlich der folgenden Kriterien berücksichtigt werden:

- erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung (Erhöhung der Anzahl, Teilnahme, Wahrnehmbarkeit, Förderung, Bindung von Wissenschaftlerinnen),
- Teilnahme an und Anregung von Forschung, die auf die Erhöhung der Geschlechtergleichheit in den jeweiligen Feldern abzielt, und
- Einsetzung eines starken Mandats für Geschlechtergleichstellung, die Zweckbindung eines Sonderfonds für dessen Umsetzung und Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote für das beteiligte Personal.

8.3 GenderChange - Ein Forschungsverbund

Als wichtige qualitätssichernde Maßnahme ist die Initiative des Gleichstellungsbüros zu werten, einen Forschungsverbund zum Thema „GenderChange: Geschlecht und Hochschule im Wandel“ zu etablieren. Zwei forschungsleitende Fragen sollen hier hervorgehoben werden:

- Wirkweise und Effizienz der gleichstellungspolitischen Maßnahmen der letzten zwanzig Jahre sind noch nicht hinreichend untersucht, wenn sie auch mit Vorbehalten positiv bewertet werden, und
- bezüglich der Integration von Frauen in die Wissenschaft liegt noch kein ausreichendes Wissen einerseits zum Einfluss unterschiedlicher Fachkulturen und andererseits zu den möglichen Wechselwirkungen zwischen individuellen Faktoren und organisationalen Strukturen vor.

Ein erster Workshop mit beteiligten WissenschaftlerInnen findet bereits im Juni 2008 an der Universität Göttingen statt.

8.4 Benchmarking-Verbund Niedersächsischer Hochschulen

Schließlich ist vorgesehen, dass sich die Universität Göttingen am Benchmarking-Verbund „Chancengleichheit“ der Niedersächsischen Hochschulen beteiligt. Er wird koordiniert vom Forum „Gleichstellung und Qualitätsmanagement an niedersächsischen Hochschulen“, das im Mai 2008 in Hannover als Kooperation der Landeshochschulkonferenz, des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur und der Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter gegründet wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Gründungsmitglied des Forums. Die Universität Göttingen geht davon aus, dass im Verbund substantielle Fortschritte bei der Integration von Gleichstellung in die Hochschulentwicklung erzielt werden.

9. Quellen / Literatur / Links

- ADVANCE, 2008**, Portal Website. For the Advancement of Women in Academic Science and Engineering Careers. <http://www.advance-portal.net>
- BMBF, 2008**, Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN). http://kisswin.eu/fileadmin/kisswin/download/BUWIN_download.pdf
- Doblhofer, Doris, und Zita Küng, 2008**, Gender Mainstreaming: Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor. Heidelberg: Springer.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2008**, Wissenschaftlerinnen in der DFG. Förderprogramme, Förderchancen und Funktionen (1991 – 2004). Weinheim: Wiley-VCH.
- European Commission, 2008**, Mapping the maze: Getting more women to the top in research. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Junge Akademie, 2008**, Zur Zukunft der Lehre an Universitäten in Deutschland. http://www.diejungeakademie.de/pdf/Positionspapier_Lehre.pdf
- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, 2007**, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten – Zweite Fortschreibung. Bonn: GESIS – IZ.
- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, 2008**, Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit. Konferenzdokumentation. Bonn: GESIS – IZ.
- Maurer, Elisabeth, u.a. (HG), 2008**, Exzellenz und Chancengleichheit. Denkanstöße für die universitäre Nachwuchsförderung. Zürich: Universität.
- National Academies of Sciences, 2007**, Beyond Bias and Barriers. Washington, D.C.: The National Academies Press.
- Sagaria, Mary Ann Danowitz (HG) 2007**, Women, Universities and Change: Gender Equality in the European Union and the United States. New York: Palgrave MacMillan.
- Wissenschaftsrat (HG) 2007**, Exzellenz in Wissenschaft und Forschung - Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln: WR.
- Zimmermann, Karin, Marion Kamphans und Sigrid Metz-Göckel (HG) 2008**, Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS.

ANHANG: Verzeichnis der Anlagen

1. **Pressemitteilung.** Gleichstellungs-Ranking: Universität Göttingen gehört zur Spitzengruppe, Presseinformation Nr. 346/2007 - 17.12.2007
2. **GenderControlling.** Daten zum wissenschaftlichen Karriereverlauf an der Universität Göttingen nach Fächergruppen, Zeitraum: 2001 - 2006 (Fächergruppe 1: Geistes- und Gesellschaftswissenschaften einschl. Psychologie / Fächergruppe 2: Natur- und Lebenswissenschaften, Mathematik/Informatik)
3. **Rahmenplan Gleichstellung der Universität Göttingen.** In der Fassung vom 01.04.2008. Amtliche Mitteilungen der Universität Göttingen vom 28.03.2008 / Nr. 8, S. 444 - 455. <http://www.uni-goettingen.de/de/52204.html>
4. **Pressemitteilung.** Universität Göttingen: Beispielhaftes Handeln auf dem Gebiet der Gleichstellung, Presseinformation Nr. 130/2007 - 04.06.2007
5. **TOTAL E-QUALITY Science Award.** Antrag der Universität Göttingen 2007, Gleichstellungs-Agenda 2007 - 2010. Gleichstellungsbüro der Universität
6. **Zukunftskonzept der Universität Göttingen.** Antrag im Rahmen der Exzellenzinitiative, 2007. Auszüge zur Gleichstellung. <http://www.uni-goettingen.de/de/59489.html>
7. **Meilensteine der Gleichstellungsentwicklung.** Präsentation des Projekts Gender Mainstreaming: Bilanzierung und Optimierung, Universität Augsburg, 2007
8. **Eine bessere Vereinbarkeit von Studium, Beruf & Familie an der Universität Göttingen** - Kinderbetreuungsangebote und mehr. Auszüge aus der Machbarkeitsstudie. Gleichstellungsbüro der Universität, 2008
9. **Qualifizierungsforum des Gleichstellungsbüros.** Flyer zur Veranstaltungsreihe. Gleichstellungsbüro der Universität, 2007
10. **Chemiestudium unter Genderaspekten.** Projektdarstellung. Flyer der Fakultät für Chemie, 2003. <http://www.chemie.uni-goettingen.de/gender/index.html>
11. **compete4practice.** Kompetenz - Wettbewerb - Studienerfolg - Berufspraxis. <http://www.uni-goettingen.de/de/sh/21645.html>, Erwartungen, Erfahrungen, Perspektiven: Flyer zum Zwischenbericht. Gleichstellungsbüro der Universität, 2006.
12. **Dr. FAB!** Führungskräfte für Arbeitsmarkt und Berufseinstieg, Projektdarstellung. <http://www.uni-goettingen.de/de/37836.html> Flyer der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie, 2006
13. **OnlineMitteilung.** Erstes fächerübergreifendes Gender- und Diversity-Modul an der Universität Göttingen, 2008. <http://www.uni-goettingen.de/de/80069.html>
14. **Handbuch zur universitären Gleichstellungspolitik.** Von der Frauenförderung zum Gendermanagement? Eva Blome, Alexandra Erfmeier, Nina Gülcher, Kerstin Smasal und Sandra Smykalla, 2005. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://www.gleichstellung-concret.de/>
15. **Pressemitteilung.** Qualitätsentwicklung durch Gleichstellung: Neue Vortrags- und Workshopreihe, Presseinformation Nr. 110/2008 - 22.05.2008 und Flyer zur Veranstaltungsreihe 2008/09. Gleichstellungsbüro der Universität

16. **Geschlechterforschung an der Universität Göttingen.** Selbstdarstellung der Koordinationsstelle. <http://www.uni-goettingen.de/de/29954.html>
17. **Maria-Goeppert-Mayer-Programm.** Gastprofessorinnen in der internationalen Frauen- und Genderforschung an der Universität Göttingen 2002 bis 2008
18. **Der Weg an die Universität** – Höhere Frauenbildung vom Mittelalter bis zum Ende des Zweiten Weltkriegs, Flyer zur Öffentlichen Ringvorlesung 2008. Georg-August-Universität Göttingen und Akademie der Wissenschaften zu Göttingen.
19. **Auguste 13.** Schwerpunkt: Das Ressort Gleichstellung an der Universität Göttingen. Gleichstellungsbüro der Universität 2006
20. **Auguste 14.** Schwerpunkt: Zur Institutionalisierung des Gleichstellungsauftrags an der Universität Göttingen. Gleichstellungsbüro der Universität 2007