



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



Antrag im Rahmen des Professorinnenprogramms
des Bundes und der Länder III (2018 - 2022)

Gleichstellungszukunftskonzept



Platz bekommen?



Das vorliegende Gleichstellungszukunftskonzept wurde von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Georg-August-Universität Göttingen erarbeitet und in den relevanten Gremien diskutiert (Senatskommission für Gleichstellung und Diversität 11.04. und 09.05.2019, Gleichstellungsrat 07.05.2019, Zustimmung des Senats und Beschluss des Präsidiums 22.05.2019).

Prof. Dr. Ulrike Beisiegel, Präsidentin
Göttingen, 27.05.2019

Impressum

Die Präsidentin der Universität Göttingen
Georg-August-Universität Göttingen
Wilhelmsplatz 1
37073 Göttingen
www.uni-goettingen.de

Bildnachweis Cover:

Obere Reihe: Eltern-Kind-Raum der Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen | Foto © Peter Heller; Schema der vereinbarkeitsorientierten Führungskultur © Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität; Familienfreundliche Arbeitskultur | Foto/Layout © Angelika Kehlenbach

Untere Reihe: Portrait von Dorothea Schlözer, Gemälde um 1800 | Foto © Stefan Kimmel; Postkarte zur Bewerbung des Informationsportals für Studierende mit Kind © Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität

Inhalt

I. Profil und Ausrichtung der Chancengleichheits- und Diversitätspolitik.....	1
II. Situations- und Defizitanalyse (Soll-Ist-Vergleich).....	2
II.1 Repräsentanz von Frauen und Männern in Wissenschaft und Studium	2
II.2 Repräsentanz von Frauen und Männern in Gremien und Leitungsfunktionen	3
II.3 Erfolge und Misserfolge.....	4
III. Institutionalisierung und Qualitätsentwicklung	4
III.1 Steuerungs- und Planungsinstrumente.....	4
III.2 Strukturen und Zuständigkeiten	5
III.3 Qualitätsentwicklung.....	6
III.4 Professionalisierung	7
IV. Programme und Maßnahmen.....	8
IV.1 Förderung von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und Leitungsfunktionen.....	9
IV.1.1 Erhöhung der Frauenanteile	9
IV.1.2 Stärkung von Frauen in Gremien, Leitungsfunktionen und Führungspositionen	10
IV.1.3 Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen.....	10
IV.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	10
IV.2.1 Karriereförderung von Postdoktorandinnen	11
IV.2.2 Karriereförderung von Promovierenden.....	12
IV.2.3 Erhöhung von Transparenz, Verlässlichkeit und Durchlässigkeit	13
IV.3 Akquirierung und Förderung von Studentinnen in Fächern mit Unterrepräsentanz	13
IV.4 Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen	15
IV.4.1 Vereinbarkeit	15
IV.4.2 Führungsverantwortung und Führungskultur(en)	16
IV.4.3 Sicherheit auf dem Campus und Diskriminierungsschutz	17
V. Weiterentwicklung und Ausblick	17
VI. Anmerkungen und Verweise.....	19
VII. Anlagen.....	23

Alle Angaben beziehen sich auf die Universität Göttingen ohne Universitätsmedizin, die 2018 ein eigenes Gleichstellungszukunftskonzept eingereicht hat.

I. Profil und Ausrichtung der Chancengleichheits- und Diversitätspolitik

Als forschungsstarke, international orientierte Universität ist die Georg-August-Universität Göttingen Teil eines herausragenden Forschungsumfelds (Göttingen Campus¹). Sie wurde 2003 in die Trägerschaft einer Stiftung Öffentlichen Rechts überführt und nutzt Autonomie und Eigenverantwortung für ihre Profilbildung in Forschung, Studium und Lehre, Personalentwicklung sowie für die Weiterentwicklung von Querschnittsaufgaben wie Chancengleichheit und Diversität.

Die Universität hat Chancengleichheit² als **eigenständiges Handlungsfeld** weiterentwickelt und dabei externe Anforderungen und Anreize genutzt (Exzellenzinitiative/ -strategie 2007ff.³, Professorinnenprogramm 2008ff.⁴, Total E-Quality Award 2008-2014⁵, Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG 2009ff.⁶, Niedersächsische Dialoginitiativen „Gleichstellung und Qualitätsmanagement“ 2008-2012 und „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ 2013ff.⁷). Zugleich hat sie Chancengleichheit als **Querschnittsdimension** in Profil- und Strategiebildungsprozesse integriert: So hat sie bspw. ihre Beteiligung am Qualitätspakt Lehre, an der Qualitätsoffensive Lehrerbildung⁸, am Nachwuchspakt und an der Peer-to-Peer Beratung des Hochschulforums Digitalisierung⁹ sowie verschiedene Organisations- und Qualitätsentwicklungsprozesse genutzt, um Chancengleichheit als integralen Bestandteil von Steuerung und Entwicklungsplanung umzusetzen (s. II.). Mit der Unterzeichnung der Charta Familie in der Hochschule (2014)¹⁰ und der Charta der Vielfalt (2015)¹¹, der Entwicklung einer inklusiven und transformativen Diversitätsstrategie (2016)¹² und der erfolgreichen Zertifizierung im Audit „Vielfalt gestalten“ (2019)¹³ hat die Universität ihre Gleichstellungspolitik zu einer **umfassenden Chancengleichheits- und Diversitätspolitik**¹⁴ ausgebaut. Damit wurde der Fokus auf die gleichstellungs-, vereinbarkeits- und diversitätsorientierte Weiterentwicklung von Strukturen sowie der Führungs- und Arbeitskultur verstärkt und die Zielsetzung bekräftigt, allen Mitgliedern und Angehörigen gleiche Chancen zu ermöglichen und sie in der Entfaltung ihrer Talente und Potenziale zu fördern – unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronischer Erkrankung, ethnischer und sozialer Herkunft sowie unabhängig von unterschiedlichen Erfahrungshintergründen und Lebenssituationen. Zugleich wurde der Diskriminierungsschutz v.a. für Studierende intensiviert.

Die Universität hat die Institutionalisierung ihrer Gleichstellungspolitik in den letzten Jahren beständig gefestigt. Sie versteht die Herstellung der Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und den produktiven Umgang mit Diversität als wesentliche Herausforderungen sowie als Exzellenz- und Qualitätskriterien. Sie sind entsprechend als Führungs- und Leitungsaufgaben verankert. Die vielfältigen Aktivitäten werden koordiniert und verknüpft, um eine kohärente Chancengleichheits- und Diversitätspolitik aus einem Guss zu erreichen. Für die Weiterentwicklung ihres Gleichstellungskonzepts nutzt die Universität folgende **Prinzipien**:

- Bewährte Politiken der Gleichstellung der Geschlechter, der Verbesserung der Vereinbarkeit und der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung werden mit Diversitätsorientierung verknüpft. Die Universität geht von einem intersektionalen Verständnis und damit dem Zusammenwirken unterschiedlicher Vielfaltdimensionen aus und verfolgt eine forschungsorientierte und -basierte Strategie, die aktuelle Forschungserkenntnisse und Ansätze guter Praxis berücksichtigt (s. bspw. III.3).
- Individualförderung wird mit Strukturveränderung und Kulturwandel verbunden. Die Universität setzt an konkreten Bedarfen an und nimmt einzelne Zielgruppen in den Blick, strebt aber danach, zielgruppenübergreifend zu arbeiten. Sie entwickelt ihre Organisationsstruktur und -kultur gleichstellungs-, vereinbarkeits- und diversitätsorientiert weiter (s. bspw. IV.4).
- Zentrale und dezentrale Aktivitäten und Initiativen werden miteinander abgestimmt und verknüpft, um Synergieeffekte zu erzeugen. Sie werden im Rahmen der rückgekoppelten Autonomie¹⁵ gleichzeitig top-down und bottom-up entwickelt und implementiert. Neben zentralen Maßnahmen werden fakultäts- bzw. fachgebiets- und einrichtungsspezifische Maßnahmen umgesetzt, die an der jeweiligen Ausgangssituation ausgerichtet sind (s. bspw. IV.2).
- Die Chancengleichheitsarbeit wird qualitätsgesichert weiterentwickelt: Auf Basis von Monitorings und Evaluationen werden Umsetzungsstand und Zielerreichung überprüft. Daraus werden Weiterentwicklungspotentiale abgeleitet, die dann Grundlage für die Entscheidung über die Verstetigung von Maßnahmen sind (s. III.3).
- Die Universität gestaltet ihre Chancengleichheitspolitik in transformativer Absicht und wirkt über die Grenzen der Universität hinaus, in den Göttingen Campus, Stadt und Region (s. bspw. IV.4.1).

Die im Professorinnenprogramm II für eine Regelprofessur eingeworbenen Mittel wurden auf zentraler Ebene (Karriereförderung von Frauen mit Schwerpunkt Natur- und Lebenswissenschaften¹⁶), für Strukturentwicklung in allen Fakultäten (Gleichstellungs-Innovations-Fonds, s. IV.) und Maßnahmen in der die Professorin berufenden Fakultät für Geowissenschaften und Geographie eingesetzt. Sie haben dazu beigetragen, dass die Universität viele ihrer selbst gesetzten Ziele umsetzen konnte.

Mit dem Gleichstellungszukunftskonzept knüpft die Universität an ihre Stärken an und will Defizite gezielt bearbeiten (s. II.). Sie führt ihre Anstrengungen bzgl. Institutionalisierung und Qualitätsentwicklung konsequent fort (s. III.) und entwickelt Programme und Maßnahmen weiter (s. IV.).

Dabei stehen nach wie vor folgende **Ziele** im Fokus:

- Förderung von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und Leitungsfunktionen
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Akquirierung von Studentinnen in Fächern mit Unterrepräsentanz
- Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen

II. Situations- und Defizitanalyse (Soll-Ist-Vergleich)

Leitprinzip der Universität sind am so genannten Kaskadenmodell orientierte ambitionierte und zugleich realistische Zielquoten. Das quantitative Ziel für den universitätsweiten Professorinnenanteil ist in der Zielvereinbarung 2019-2021 mit dem Land Niedersachsen festgelegt (Erhöhung der Zielquote auf 30% bis 2021). Die Zielquoten der Fakultäten sind in ihren Gleichstellungsplänen¹⁷ verankert, wobei sich diese deutlich unterscheiden bei der Bereitschaft, ambitionierte Ziele zu setzen (s. II.1). Ferner werden Zielquoten für Stellen in DFG-Verbundprojekten festgelegt und externe Programme für die Erhöhung der Frauenanteile genutzt (bspw. Nachwuchspakt: Besetzung eines Drittels der eingeworbenen Tenure-Track-Professuren mit Frauen).

Anstrengungen zur Erhöhung der Frauenanteile erfolgen auch bei der Gremienbesetzung (s. II.2), der Nominierung für Preise, der Vergabe von Fellowships (bspw. Lichtenberg-Kolleg¹⁸) und bei der Auswahl von Referent*innen für universitätsweite Veranstaltungen.

Qualitative Ziele in Bezug auf Gleichstellungsprogramme und -projekte sowie Institutionalisierung und Professionalisierung sind in den Gleichstellungsplänen¹⁷ der Fakultäten und Einrichtungen wie auch in Chancengleichheitskonzepten von DFG-Verbundprojekten verankert (III.1).

II.1 Repräsentanz von Frauen und Männern in Wissenschaft und Studium

Im Fokus der Gleichstellungsarbeit steht die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen. Die folgende Abbildung veranschaulicht die Entwicklung auf den verschiedenen Karrierestufen zwischen 2008 (Gleichstellungskonzept der Universität), 2013 (Weiterentwicklung des Konzepts) und 2018.

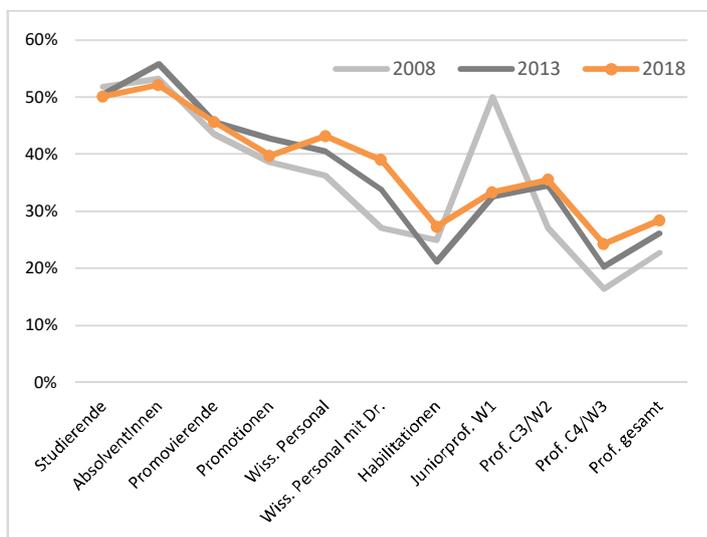


Abbildung: Leaky Pipeline Universität (Frauenanteile auf allen Karrierestufen 2008, 2013, 2018)

Die Bilanz ist insgesamt positiv. Die Frauenanteile sind insb. auf den **Karrierestufen nach der Promotion** kontinuierlich gestiegen, wenn auch teilweise nur geringfügig.

- Der Anteil der Professorinnen ist seit 2008 insgesamt um 5,7 Prozentpunkte gestiegen (Kategorie W3/C4: 7,9 und W2/C3: 8,4 Prozentpunkte) (Daten zu Neuberufenen s. IV.1.1).
- Der Anteil der Juniorprofessorinnen liegt seit 2013 bei ca. einem Drittel (2008: hoher Wert aufgrund der Umsetzung des Zukunftskonzepts Exzellenzinitiative I). Bei den Habilitationen ist der Frauenanteil (nach vorherigem Absinken) seit 2013 um 6,2 Prozentpunkte gestiegen.
- Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) ist seit 2008 um 6,9 Prozentpunkte insgesamt und um 11,8 Prozentpunkt beim promovierten wiss. Personal gestiegen
- Der Anteil der Promovendinnen bewegt sich auf der Ebene der Gesamtuniversität seit 2008 um den Wert 45%, die abgeschlossenen Promotionen stammen zu ca. 40% von Frauen.
- Der Anteil der Studentinnen und Absolventinnen liegt (bereits seit 2003) mit geringen Schwankungen auf dem Niveau von 50%. Der Frauenanteil bei den Master-Studierenden und den Masterabschlüssen hat sich zwischen 2008 und 2018 erhöht (Studierende: 45,3% auf 53,3%; Abschlüsse: 38,9% auf 53,9%). In den Natur- und Lebenswissenschaften sind Studentinnen jedoch nach wie vor unterrepräsentiert (s. dazu IV.3).

Die **Differenzierung nach Fakultäten** (s. Anlage 1) verdeutlicht die Bereiche, in denen Frauenanteile gesteigert werden konnten und die Bereiche, in denen verstärkte Anstrengungen notwendig sind:

- Bei der Mehrzahl der natur- und lebenswissenschaftlichen Fakultäten sind die Frauenanteile, insb. ab der Promotion, zwischen 2008 und 2018 gestiegen, wobei sich die Steigerungsraten deutlich unterscheiden. Die Geistes- und Gesellschaftswissenschaften konnten in diesem Zeitraum ihre deutlich höheren Ausgangswerte weitestgehend halten.
- Über die Karrierestufen hinweg zeigt sich bei einzelnen Fächern der Naturwissenschaften kaum ein Drop-Out vom Studium bis zur Professur bzw. sogar eine leichte Steigerung des Frauenanteils (bspw. Mathematik und Informatik, Physik). Ein großer Drop-Out findet sich bei drei Fakultäten (Theologie: -53,0, Biologie und Psychologie: -38,5, Jura: -33,3 Prozentpunkte).
- Den Professorinnenanteil konnten acht der zwölf Fakultäten seit 2008 kontinuierlich steigern (insb. Mathematik und Informatik: +22,0, Agrarwissenschaften: +15,3, Sozialwissenschaften: +12,7, Biologie und Psychologie: +11,7 Prozentpunkte), in drei Fakultäten sind nach einem ersten Anstieg (2008-2013) die Anteile in den letzten fünf Jahren wieder gesunken (Wirtschaftswissenschaften, Physik, Forstwissenschaften) (Daten zu Studentinnenanteilen in den Fakultäten s. IV.3).

Die Universität wird weiterhin auf Basis differenzierter Daten-Monitorings Entwicklungen nachverfolgen, um zentrale und dezentrale Maßnahmen neu auszurichten bzw. aufzulegen (s. IV.). Dabei sind im Kontext der intersektional ausgerichteten Chancengleichheitspolitik neben Frauenanteilen allgemein auch Frauen mit Behinderung/ chronischer Erkrankung (s. IV.2.2) und mit Betreuungs-/ Pflegeaufgaben (s. IV.4.1, auch IV.2.2) sowie in bestimmten Bereichen auch Männeranteile im Blick.

II.2 Repräsentanz von Frauen und Männern in Gremien und Leitungsfunktionen

Die Universität konnte den Frauenanteil insb. in **hochschulübergreifenden Gremien und Leitungsfunktionen** steigern (s. Anlage 2):

- Seit 2012/13 beträgt der Frauenanteil im Stiftungsrat 40% (2008/09: 30%), im Stiftungsausschuss Universität 57%. Die von der Universität angestrebte 40%-Zielquote (s. IV.1.2) ist somit erreicht.
- Im Präsidium stieg der Frauenanteil von 40% (2008/09) auf 50% (2013/14) und aktuell auf 60%.
- Der Frauenanteil im Senat ist insgesamt leicht gestiegen von 31% (2008/09) auf 38% (2018/19). Bei den Hochschullehrenden zeigt sich eine Verdopplung von 14% (2008/09) auf 29% (2018/19), was dem Professorinnenanteil der Universität (28,4%) entspricht.
- Die Frauenanteile in Senatskommissionen unterscheiden sich deutlich bei der Gruppe der Hochschullehrenden und insgesamt (2018/19: Senatskommission für Informationsmanagement: 0% und 8%, Senatskommission für Gleichstellung und Diversität: 86% und 77%).

Die Frauenanteile in den **Fakultätsräten** dagegen variieren über die Jahre hinweg sowie zwischen den Fakultäten deutlich. Insbesondere die Fakultäten mit gestiegenem Professorinnenanteil haben 2018/19

höhere Frauenanteile bei den Hochschullehrenden (Mathematik und Informatik, Biologie und Psychologie, Agrarwissenschaften) (s. Anlage 2).

Aufbauend auf Ergebnissen aus der Datenbank „Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen“¹⁹, beschäftigt sich die Universität systematisch mit der Frage, wie die Repräsentanz von Frauen verbessert werden kann (s. III.3 und IV.1.2).

II.3 Erfolge und Misserfolge

Die Gesamtbilanz²⁰ seit dem Gleichstellungskonzept 2008 und dessen Weiterentwicklung 2014 fällt insgesamt positiv aus: Die identifizierten Stärken haben sich dauerhaft als Erfolgsfaktoren erwiesen. Die seit 2003 kontinuierlich ausgebauten Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität²¹ koordiniert universitätsübergreifend die Chancengleichheits- und Diversitätsarbeit und trägt durch Informations-, Beratungs- und Consulting-Services sowie universitätsweite Programme und Angebote zu hoher Qualität (s. III.3) und Professionalisierung (s. III.4) bei. Parallel setzen die Organisationseinheiten (Fakultäten, Zentrale Einrichtungen, Zentralverwaltung) spezifische Gleichstellungsaktivitäten selbstständig um. Durch etablierte Arbeits- und Gremienstrukturen (s. III.2) werden neue Herausforderungen und Bedarfe gemeinsam bearbeitet und Ressourcen optimal genutzt. Dieses **zentral und dezentral verbindende Modell** fördert die Weiterentwicklung: Einzelne Bereiche erproben neue Maßnahmen, die dann von anderen adaptiert werden. Der mit Mitteln des Professorinnenprogramms II aufgelegte Gleichstellungs-Innovations-Fonds²² (s. IV.) hat sich dabei als Motor für Innovationen erwiesen.

Das Modell bringt auch Herausforderungen mit sich: Aufgrund der Autonomie der einzelnen Organisationseinheiten sind weiterhin unterschiedliche Entwicklungsstände zu konstatieren. So haben alle Fakultäten, u.a. im Zuge der Entwicklung neuer Gleichstellungspläne (2015), ihre Gleichstellungsarbeit weiterentwickelt und zunehmend professionalisiert. Eine erfolgreiche Umsetzung und Weiterentwicklung der Arbeit zeigt sich jedoch vor allem in den Fakultäten mit hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten und starker Leitungsverantwortung (Gleichstellungskommissionen und -dekan*innen). Vor allem auf dezentraler Ebene steht Gleichstellung immer auch in Konkurrenz zu anderen Handlungsfeldern, insb. in Bezug auf Ressourcenausstattung und nachhaltige Finanzierung. Auf zentraler Ebene hat die Universität wie geplant einen Teil der mit Drittmitteln aufgebauten Gleichstellungsmaßnahmen und Stellen verstetigt und das Mittelvolumen erhöht. Dies ist jedoch noch nicht in allen Bereichen umgesetzt (bspw. Belegplätze für Kinderbetreuung).

Als große Herausforderung erweist sich der angestrebte **Wandel hin zu einer gleichstellungs-, vereinbarkeits- und diversitätsorientierten Organisationsstruktur und -kultur**. Während Strukturveränderungen durch die Integration von Gleichstellung in Steuerungs- und Planungsinstrumente (s. III.1) sukzessive greifen, geht der Kulturwandel nach wie vor langsam vonstatten. So zeigt sich eine veränderte Führungskultur punktuell dort, wo Einzelne Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diskriminierungsschutz zu ihren Themen machen und als umfassende Führungs- und Gestaltungsaufgabe verstehen. Um den übergreifenden Kulturwandel – verstanden als Teil der Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen (s. IV.4) – zu beschleunigen und insb. Veränderungen bei Arbeits- und Führungskultur(en) in unterschiedlichen Fakultäten bzw. Fächern zu unterstützen, muss die Universität in den nächsten Jahren geeignete Maßnahmen umsetzen.

III. Institutionalisierung und Qualitätsentwicklung

Die Universität betrachtet die kontinuierliche Verbesserung von Steuerungs- und Planungsinstrumenten, von Strukturen und Zuständigkeiten sowie die Sicherstellung von Qualitätsentwicklung und Professionalisierung als Grundlage für Weiterentwicklung und Umsetzung wirksamer Maßnahmen (s. IV.).

III.1 Steuerungs- und Planungsinstrumente

Die Universität entwickelt die zentralen **Gleichstellungs-Steuerungsinstrumente** kontinuierlich weiter. Um die Umsetzung der Gleichstellungspläne¹⁷ der Fakultäten und Einrichtungen zu verbessern, hat sie 2014 den „Leitfaden zur Erstellung und Evaluation von Gleichstellungsplänen der Fakultäten“²³ verabschiedet. Die seither durchgeführten Evaluationen der Pläne durch die Senatskommission für Gleichstel-

lung und Diversität²⁴ haben gezeigt, dass das Evaluationsmodell die Reflexion dezentraler Gleichstellungsziele und -aktivitäten ebenso wie die Rückkopplung zwischen Senat und Fakultäten fördert. Zugleich wurde deutlich, dass einzelne Fakultäten hinter ihren Zielen zurückbleiben. Deshalb führt die Kommission aktuell Austauschrunden mit den Fakultäten durch und entwickelt zusammen mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität Maßnahmen-Vorschläge, um Fakultäten und Führungskräfte verstärkt zu unterstützen. Geplant sind zunächst Maßnahmen-Vorschläge für die Arbeitsfelder „Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit“ und „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ (anknüpfend an die 2019 für die DFG erstellten Berichte zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards).

Die Universität integriert Gleichstellung zugleich in **allgemeine Steuerungsinstrumente und Planungsprozesse**. Anknüpfend an die Verankerung von Gleichstellung im Leitbild und in der universitären Entwicklungs- und Strategieplanung, wurde Gleichstellung u.a. aufgenommen in:

- Universitäres Nachwuchsförderkonzept „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“ (2015)²⁵ und Konzepte der Fakultäten zur Nachwuchsförderung (2016/17)²⁶
- „Leitbild für das Lehren und Lernen“ (2018)²⁷
- Entwicklungspläne der Fakultäten (2018-2023)
- Verfahren für die Systemakkreditierung (2019)

Verbesserungen in Bezug auf Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz werden zudem bei der **Entwicklung und Novellierung von Regelungen und Rechtstexten** (auch Studien- und Prüfungsordnungen) systematisch integriert. Beispiele sind:

- Novellierung „Ordnung zur Besetzung von Juniorprofessuren und Professuren auf Zeit sowie von Tenure Track-Professuren“ (2017)²⁸
- Novellierung „Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufungs- und Bestellungsverfahren“ (2018)²⁹
- Entwicklung Inklusionsvereinbarung (2018)³⁰

Gleichstellung ist insgesamt ein selbstverständliches Element zentraler wie dezentraler Governance. Um die Entwicklungen der letzten Jahre systematisch zusammenzuführen, wird 2020 der Rahmenplan Gleichstellung novelliert. Dabei soll auch Chancengleichheit für die Zielgruppe Mitarbeitende in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement gestärkt werden.

III.2 Strukturen und Zuständigkeiten

Chancengleichheit und Diversitätsorientierung sind Leitungsaufgaben des Präsidiums. Seit Herbst 2015 liegt die Zuständigkeit bei der **Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit**³¹. In Abstimmung mit dem Senat und der **Senatskommission für Gleichstellung und Diversität**²⁴ wird die Ausrichtung der Chancengleichheits- und Diversitätspolitik festgelegt. Die Kommission hat 2015 ihr Aufgabenspektrum um Diversität erweitert. Sie begleitet sämtliche Strategie-, Planungs- und Umsetzungsprozesse, erarbeitet strategische Leitlinien, setzt Impulse für neue Aktivitäten und initiiert Debatten. Auch der Stiftungsrat sowie der Stiftungsausschuss der Universität beschäftigen sich regelmäßig mit Chancengleichheits- und Diversitätsfragen.

Die hauptberufliche **Gleichstellungsbeauftragte der Universität**³² ist kraft Amtes beratendes Mitglied in Gremien und Leitungsrunden (Dekane- und Studiendekanekonzil) und an allen übergreifenden strategischen und planerischen Prozessen beteiligt (u.a. Personalentwicklung/ Qualifizierung, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Schutzkonzept/ Bedrohungsmanagement, Digitalisierungsstrategie). Neben der Interessensvertretungsfunktion ist sie als **Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität** Teil der Leitungsrunde der Zentralverwaltung (Verwaltungskonzil) und dadurch in übergreifende operative Prozesse eingebunden. Die Wahrnehmung beider Funktionen durch eine Person hat sich bewährt: Die Einbindung zugleich in Selbstverwaltungs- und Verwaltungsstrukturen fördert, dass Gleichstellung auf strategischer und operativer Ebene verankert wird.

Die **Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität**²¹ (ehem. Gleichstellungsbüro) wurde 2017/18 neu strukturiert und besteht seitdem aus den Bereichen Gleichstellung³³, Vereinbarkeit³⁴ und Diversität³⁵. Ein Großteil der Personal- und Sachmittel ist verstetigt. Das Aufgabenspektrum der Stabsstelle wurde in den letzten fünf Jahren erweitert: Neben den Informations- und Beratungsservices, insb. im

Bereich Vereinbarkeit und der Antidiskriminierungsberatung, wurde die Beratung von Organisationseinheiten sowie Fach- und Führungskräften (Consulting) bei der Erstellung gleichstellungs-, vereinbarkeits- und diversitätsorientierter Konzepte stark ausgebaut. Die Stabsstelle berät Fakultäten, Zentrale Einrichtungen, Verbundprojekte³⁶, Graduiertenschulen, Abteilungen und Stabsstellen der Zentralverwaltung bei der Weiterentwicklung ihrer Aufgabenfelder sowie bei Fragen der Professionalisierung (s. III.4). Parallel dazu haben einzelne Organisationseinheiten Zuständigkeiten für Chancengleichheit und Diversität für ihren Bereich festgelegt und entsprechende Kompetenzen aufgebaut. Dies führt zu stabilen Zusammenarbeitskonstellationen und universitätsübergreifendem Austausch zu Gleichstellung. In den letzten Jahren herausgebildete neue Strukturen wie der **Lenkungsausschuss Diversität** (2013)³⁷ und das **Sekretariatsnetzwerk** (2014)³⁸ fördern den Austausch zu spezifischen Themen.

Auch einzelne **Fakultäten** haben ihre Gleichstellungsstrukturen weiterentwickelt und die Leitungsverantwortung durch Zuständigkeiten bei Dekan*innen und in (Studien)Dekanaten verstärkt. Gestärkt wurden zudem Leitungsverantwortung und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte in den Zentralen Einrichtungen, der Staats- und Universitätsbibliothek und der Zentralverwaltung. Dies hat eine Debatte über die Verbesserung der Gleichstellungsarbeit für Mitarbeitende in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement angestoßen. Ebenfalls intensiviert wurde die Zusammenarbeit aller Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des **Gleichstellungsrats**³⁹, einem in der Grundordnung verankerten Gremium für Austausch, Vernetzung und Koordination: Dort werden in monatlichen Sitzungen universitätsweite Gleichstellungsthemen koordiniert und Impulse für Strukturveränderungen gesetzt.

In den letzten Jahren ist es u.a. durch partizipative Entwicklungsprozesse gelungen, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in noch weniger einbezogene Organisationseinheiten (bspw. Gebäudemanagement und IT) hineinzutragen und Verknüpfungen mit Handlungsfeldern wie Digitalisierung und Internationalisierung zu verstärken, was zur intersektionalen Ausrichtung der Gleichstellungspolitik beiträgt. Die 2014 benannte Herausforderung, universitätsweit „Gleichstellung aus einem Guss“ zu erreichen, besteht nach wie vor. Um dies zu erreichen – auch im Göttingen Campus¹ und damit am Wissenschaftsstandort Göttingen – wird die Universität die aufgebauten Leitungs- und Arbeitsstrukturen sowie Zuständigkeiten auch zukünftig weiterentwickeln.

III.3 Qualitätsentwicklung

Kernelement der Qualitätsentwicklung der Gleichstellungsarbeit der Universität ist das 2008 eingeführte und 2013 verstetigte **GleichstellungsControlling**¹⁹, angesiedelt zwischen der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität und der Abteilung Finanzen und Controlling. Der Arbeitsbereich wird kontinuierlich weiterentwickelt und ausdifferenziert, auch unter intersektionaler Perspektive (s. **Monitoring Gender Bericht 2019**⁴⁰). Alle an der Universität zur Verfügung stehenden Daten werden geschlechterdisaggregiert ausgewertet und aufbereitet, u.a. in Form von Fakultätsvergleichen. Für die Nachverfolgung von Entwicklungen werden regelmäßige **Datenauswertungen und -aufbereitungen** erstellt (bspw. jährlich Frauen-/ Männeranteile, monatlich: Inanspruchnahme Elternzeit). Für spezifische Fragestellungen werden Daten anlassbezogen aufbereitet (bspw. Gleichstellungskonzepte von Verbundprojekten). Für den Bereich „Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen“ wurde 2013 eine Datenbank¹⁹ etabliert. Eine weitere Datenbank „Frauen in der Forschung“ befindet sich aktuell im Aufbau.

Zusätzlich werden von der Stabsstelle **Befragungen** durchgeführt (bspw. Beteiligung von Professor*innen an Gremien und in Leitungsfunktionen) und vorhandene Befragungen der Universität unter Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsperspektive ausgewertet (bspw. Mitarbeiter*innen-, Absolvent*innenbefragungen). Ferner werden bundesweite Studien genutzt (bspw. standortbezogene Auswertung der Studie „BEST - beeinträchtigt studieren“ des Studentenwerks). Im Rahmen des Audits „Vielfalt gestalten“ wurde 2018 das Projekt „Konzeption von Befragungsmodulen zur Diversität der Studierenden“⁴¹ zur Entwicklung von Befragungsmodulen für zentrale und dezentrale Befragungen der Studierenden gestartet, damit geschlechterspezifisches Wissen sowie Wissen über Diskriminierungserfahrungen zukünftig besser erfasst werden können.

Wie geplant wurde von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität das **Monitoring von Gleichstellungsaktivitäten** optimiert, so dass quantitative Entwicklungen (bspw. Nachfrage von Beratungs- und Unterstützungsangeboten) und qualitative Entwicklungsbedarfe (bspw. neue Beratungsthemen, verän-

derte Zielgruppen) abgebildet und umgesetzt werden können. Die Stabsstelle führt regelmäßige universitätsweite Bestandsaufnahmen (Abfragen im Gleichstellungsrat, bei Fakultäten/ Einrichtungen) durch und generiert so Wissen zu spezifischen Fragestellungen (bspw. Finanzierung Gleichstellungsbeauftragte in Fakultäten). Ferner werden Stärken-Schwächen-Analysen erstellt, insb. zur Einordnung des Umsetzungsstands der Universität im Vergleich zu anderen Universitäten (u.a. bezogen auf Selbstverpflichtungen, Regularien, Ausstattung). Wie ebenfalls geplant wurden bei ausgewählten Programmen und Maßnahmen (flexible Kinderbetreuung für Beschäftigte, Dorothea Schlözer-Karrierecoaching-Programm) Wirksamkeit und Passgenauigkeit durch **externe Evaluationen** überprüft und die Ergebnisse zur Optimierung genutzt (s. IV.). All diese Analysen und Evaluationen sind mit hohem Arbeitsaufwand bzw. zum Teil umfangreichem Ressourcenbedarf verbunden.

Gleichstellung ist zudem als **Querschnittsdimension von Qualitätsmanagement und Berichtswesen**, bspw. im Risikomanagement und im „Handbuch Qualitätsmanagement Studium und Lehre“⁴², integriert. Eine geschlechterdisaggregierte Aufbereitung von Daten ist Standard im Berichtswesen (bspw. Studium und Lehre, Internationalisierung, Leistungsbezüge). Diese Anforderung an alle Organisationseinheiten ist formal verankert (in Ordnungen von bspw. Forschungszentren, im Personalentwicklungskonzept). Die Integration erfolgt auch bei internen und externen Evaluationen.

Die Qualitätsentwicklung wird zudem durch **Forschungs- und Entwicklungsprojekte** unterstützt. So hat die Stabsstelle für die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog niedersachsen) das Projekt „Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Bereich Gleichstellung in Niedersachsen“⁴³ umgesetzt und die Ergebnisse für die Verbesserung der Zusammenarbeit im Göttingen Campus¹ genutzt. Ergebnisse des ebenfalls für die Iakog niedersachsen durchgeführten Projekts „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen“⁴⁴ werden aktuell in Bezug darauf diskutiert, wie mit Gleichstellungsfeindlichkeit und Angriffen auf Gleichstellungsarbeit umgegangen werden kann. Zudem beteiligt sich die Universität an **Initiativen und Projekten auf Landes- und Bundesebene**. Eine wichtige Rolle spielt die niedersächsische Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ (Kooperation von Ministerium für Wissenschaft und Kultur, Landeshochschulkonferenz und Iakog niedersachsen), zu deren Handlungsempfehlungen zu geschlechtergerechter Führungskultur, Personalentwicklung und Beteiligungskultur sich die Universität verpflichtet hat.⁷ Die Universität ist weiterhin an den Projekten „Karriereweg 'Professorin an Fachhochschulen“⁴⁵ der Iakog niedersachsen und „Gendergerechte Inklusion“ des Hildegardis-Vereins beteiligt (IV.2.2) und prüft aktuell eine Beteiligung am Projekt „GleichHOCH⁴ – Die Gleichstellung von MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV) an Hochschulen“ vom Freien Institut für Bildung, Forschung und Innovation e.V. Die forschungsorientierte und -basierte Weiterentwicklung der Chancengleichheits- und Diversitätsarbeit erfolgt zudem in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Geschlechterforschung und dem Institut für Diversitätsforschung der Universität.

Die Universität hat in den letzten Jahren die Qualitätsentwicklung im Bereich Gleichstellung auf zentraler Ebene weiter ausgebaut. Bei der Evaluation der Gleichstellungspläne der Fakultäten in 2018 hat sich gezeigt, dass zukünftig sowohl die verfügbaren Controlling-Daten als auch Maßnahmen-Monitorings und -Evaluationen auf dezentraler Ebene stärker genutzt werden sollten, um Entwicklungspotentiale erkennen und umsetzen zu können. Die Universität konnte, da sie im Professorinnenprogramm II nur eine Professur eingebracht hat, die Ausdifferenzierung ihres Berufsmonitorings und den Aufbau eines Gender Budgeting noch nicht umsetzen. Ersteres soll mit Mitteln des Professorinnenprogramms III umgesetzt werden. Am Gender Budgeting arbeitet die Universität aktuell im Rahmen der niedersächsischen Dialoginitiative: Sie beteiligt sich bei der Studie „Gender Pay Gap in der W-Besoldung“ an einer zusätzlichen Untersuchung. Aufbauend auf den Studienergebnissen plant sie, das Thema geschlechtergerechte Ressourcenverteilung im Kontext der Fortsetzung der Dialoginitiative in Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen weiterzuentwickeln.

III.4 Professionalisierung

Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der Universität wurde von der Stabsstelle weiter ausgebaut. So wurden die Formate für Information, Sensibilisierung und Qualifizierung und das Spektrum an Themen und Zielgruppen erweitert. Wesentliches **Informationsinstrument** ist der von der Stabs-

stelle herausgegebene Newsletter⁴⁶, der über Aktivitäten und Entwicklungen der Universität sowie aktuelle Studienergebnisse und Debatten informiert. Zugleich wird Chancengleichheit in der internen Kommunikation aller Einrichtungen und in der Öffentlichkeitsarbeit der Universität (Jahresberichte, Image-Materialien etc.) nach innen und außen sichtbar gemacht. Für die Umsetzung von Gleichstellung im Arbeitsalltag werden Materialien (bspw. Leitfäden, Handreichungen) zur Verfügung gestellt und Veranstaltungen angeboten (bspw. Format „Info über Mittag“, Fachgespräche, Vortragsreihen).⁴⁷

Von besonderer Bedeutung sind Maßnahmen, die Fachkräfte wie Beratende, Lehrende und Gleichstellungsbeauftragte bzw. bestimmte Gruppen (u.a. stud. Hochschulgruppen) für die in ihren Aufgabenfeldern relevanten Chancengleichheits- und Diversitätsfragen sensibilisieren und qualifizieren. Die Stabsstelle organisiert **Veranstaltungen** wie **Seminare, Fortbildungen oder Austauschrunden** zu einer Vielzahl von Themen (u.a. gleichstellungsorientierte Personalauswahl, sexualisierte Gewalt, Vereinbarkeit, Antidiskriminierung, diversitätsorientierte Organisationsentwicklung). Diese werden zielgruppenspezifisch ausgestaltet, damit **Sensibilisierungs- und Qualifizierungswirkungen** erzielt werden können. Viele Angebote setzt die Stabsstelle in Kooperation mit anderen Einrichtungen um:

- Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen: Seminare zu Gender- und Diversitykompetenz für alle Studierenden (auch als Teil des Zertifikats „Diversitätskompetenz“⁴⁸)
- Hochschuldidaktik: Weiterbildungen zu „Gender und Diversity in die Lehre“ für Lehrende, Beratende und Betreuende (auch als Teil des Zertifikatsprogramms der Hochschuldidaktik⁴⁹)
- Zentrale Einrichtung für Lehrerbildung: Angebote im Programm „LehramtPlus – professionell lehren und Schule entwickeln“ (auch als Teil des Zertifikats „Diversität in der Lehrer*innenbildung“⁵⁰)
- Bereich Personalentwicklung: wechselnde Fortbildungsmaßnahmen u.a. zu Gender- und Diversitätskompetenzen/ Interkulturellen Kompetenzen, Sicherheit für alle Beschäftigten

Fortbildungen werden zudem in Zusammenarbeit mit Graduiertenschulen und Verbundprojekten initiiert. Diese breit angelegte Zusammenarbeit führt dazu, dass Gleichstellung und Diversität sowohl eigenständige Seminarthemen als auch Querschnittsthemen in Programmen und Zertifikaten sind.

Die Fakultäten und Einrichtungen organisieren in ihren Bereichen eigenständig entsprechende Sensibilisierungs- und Qualifizierungsformate. So führen bspw. die Sozialwissenschaftliche und die Philosophische Fakultät die Veranstaltungsreihe „Geschlecht – Grenzen – Gleichstellung – Gewalt“⁵¹ durch. Die Fakultät für Geowissenschaften und Geographie setzt die „Serie Gender & Raum“⁵² und die Juristische Fakultät ein Schlüsselkompetenzmodul zu Genderkompetenzen im juristischen Studien- und Arbeitsalltag⁵³ um (beides finanziert aus Mitteln des Professorinnenprogramms II).

Die Stabsstelle unterstützt Führungskräfte und Einrichtungen bei der Auswahl von Themen, Formaten und Trainer*innen und vermittelt Sensibilisierungs- und Qualifizierungsangebote u.a. zu Gender Bias bei Personalauswahl und Umgang mit sexualisierten Übergriffen.

IV. Programme und Maßnahmen

Um ihre qualitativen und quantitativen Ziele zu erreichen, setzt die Universität eine Bandbreite an zentralen und dezentralen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Diversität um. Diese beziehen sich auf die Zielgruppen des Professorinnenprogramms (s. IV.1 - IV.3) und zielen übergreifend auf die Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen (s. IV.4).

Ein Anreizsystem für die Konzeption und Etablierung neuer Maßnahmen ist der mit Mitteln des Professorinnenprogramms II in 2015/16 eingerichtete **Gleichstellungs-Innovations-Fonds**²². Wie geplant wurden damit – in Anlehnung an die an der Universität etablierten Förderinstrumente – Anschubfinanzierungen für Chancengleichheitsprojekte zur Verfügung gestellt: Dezentrale Einrichtungen können strukturwirksame und fachspezifisch passgenaue Pilotprojekte beantragen. So werden über den an der Universität erreichten Standard hinaus herausfordernde Gleichstellungsfragen bearbeitet, Innovationen im Bereich Chancengleichheit generiert und neue Arbeitsschwerpunkte bottom-up entwickelt.⁵⁴ Durch die Bereitstellung von finanziellen Ressourcen und Consulting bei Konzeption, Umsetzung und Qualitätssicherung der Projekte hat der Fonds dazu beigetragen, das Thema Unterrepräsentanz von Frauen verstärkt auf die Agenda der Fakultäten v.a. in den Naturwissenschaften und der Informatik zu setzen, und hat die Bereitschaft, an konkreten Lösungen zu arbeiten, deutlich erhöht.

IV.1 Förderung von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und Leitungsfunktionen

IV.1.1 Erhöhung der Frauenanteile

Die Universität verfolgt konsequent das Ziel, den Frauenanteil in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen (s. II.1). Hierfür hat sie die **chancengerechte Gestaltung von Personalmaßnahmen** in den letzten Jahren kontinuierlich professionalisiert, u.a. durch

- Erstellung von Leitfäden und Handreichungen für Gleichstellungsbeauftragte, insb. für Berufungsverfahren (u.a. „Fragen zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in Auswahlgesprächen“, „Umgang mit Ausschreibungsverzichten“, „Fahrplan: Gleichstellung und Stellenbesetzung“)
- Vorträge (Sensibilisierung) und Schulungen von an Personalauswahl Beteiligten (bspw. Fachgespräche zu „Qualität & Exzellenz durch gleichstellungs- & diversitätssensible Personalauswahl“)

(Aktive) Rekrutierung hat in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen, auch bei Leitungsfunktionen im Wissenschaftsmanagement. Eine erfolgreiche zentrale Maßnahme war 2018 die Verankerung von Vorgaben zur aktiven Rekrutierung in die „Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufungs- und Bestellungsverfahren der Universität Göttingen“²⁹ unter Berücksichtigung eines „angemessenen Frauenanteils“. Die Ordnung legt wesentliche Schritte der Rekrutierung fest (u.a. Liste potentiell geeigneter Kandidatinnen im Freigabeantrag, Kontaktaufnahme durch Dekan*in). Die Vorgaben werden inzwischen in allen Fakultäten flächendeckend umgesetzt. Die Fakultäten sind aufgrund des gestiegenen „Wettbewerbs um Köpfe“ vermehrt von Einzelaktivitäten zu formalisierten Verfahren und projektförmigen Maßnahmen übergegangen. Aktive Rekrutierung wird auch in DFG-Verbundprojekten umgesetzt mit dem vorrangigen Ziel, in diesen attraktiven Forschungskontexten die Postdoc-Stellen, in den Natur- und Lebenswissenschaften auch die Promotionsstellen, mit Frauen zu besetzen.

Ein Best Practice-Beispiel stammt aus der Fakultät für Agrarwissenschaften, die vor dem Hintergrund eines niedrigen Professorinnenanteils Folgendes umgesetzt hat:

- Einstellung eines Beauftragten zur Qualitätssicherung bei Berufungsverfahren, der im Kontext der Professionalisierung der Verfahren auch für Gleichstellung verantwortlich ist.
- Festlegung einer Mindestquote von 30% Bewerbungen von qualifizierten Frauen als Voraussetzung für die Durchführung eines Berufungsverfahrens. Solange diese nicht erreicht ist, muss – sofern im Fachkontext Aussicht auf Erfolg besteht – weiter aktiv rekrutiert werden. Dies hat wesentlich zur Erhöhung des Professorinnenanteils beigetragen (2014: 13,3% → 2017: 22,9%).
- Projekt „Qualitatives Benchmarking und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren an der Fakultät für Agrarwissenschaften“⁵⁵ (gefördert durch den Gleichstellungs-Innovations-Fonds): Die Referentin für qualitatives Benchmarking unterstützt die Fakultät bei der Durchführung eines transparenten und professionellen Rekrutierungsprozesses ab Denomination. Sie hat ferner Leitfäden zur aktiven Rekrutierung, zur geschlechtergerechten Gestaltung der Auswahlverfahren und zur Gleichbehandlung der Bewerber*innen in den Vorstellungsgesprächen erarbeitet. Um den Pool möglicher Kandidatinnen für Professuren sichtbar zu machen, wird ein bundesweites Netzwerk mit allen Agrar-Hochschulstandorten aufgebaut. Auch andere Fakultäten haben von den Projektarbeiten profitiert und bspw. die leitfadengestützten Telefonate zur Rekrutierung erprobt. Durch diese Kooperationen wurde ein Austausch über Rekrutierungsstrategien und chancengerechte Berufungspolitik über Fachgrenzen hinweg vorangetrieben.

Die Auswertung der Daten von Berufungsverfahren (rollierende Drei-Jahresdurchschnitte⁵⁶) zeigt – jenseits jährlicher Schwankungen – einen insgesamt positiven Trend: Bei den W3- und W2-Verfahren steigen die Frauenanteile bei den Bewerbungen (2009: 21,8% → 2017: 28,3%), den Listenplätzen (2009: 26,5% → 2017: 37,0 %) und den Ruferteilungen (2009: 23,1% → 2017: 31,1%). Dieser Trend zeigt sich insb. bei den W3-Berufungsverfahren. Zudem sind die Frauenanteile bei den Neuberufenen von 25,6% in 2009 auf 34,4% in 2018 gestiegen (s. Anlage 3).

Aufbauend auf diesen erfolgreichen Schritten wird die Universität weiterhin an der Verbesserung der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen arbeiten. Darüber hinaus arbeitet sie im Projekt „Diversität in Personalprozessen“ (aufgelegt 2018 im Rahmen des Diversity Audits) an der Professionalisierung der intersektionalen Ausrichtung der aktiven Rekrutierung (bspw. Fokus auf Kandidatinnen mit Kindern, internationale Kandidatinnen).

IV.1.2 Stärkung von Frauen in Gremien, Leitungsfunktionen und Führungspositionen

Die Universität beschäftigt sich seit 2014 systematisch mit dem Thema „**Gremienbeteiligung von Frauen**“. Ziel ist neben der Stärkung der Repräsentanz der Frauenanteile (quantitativ) (s. II.2) auch die stärkere Einbindung von Frauen in Strategieprozesse (qualitativ) bei gleichzeitig ausreichender Zeit für Forschung, Lehre und Transfer. Als formaler Rahmen wurde 2016 eine Regelung in der Grundordnung⁵⁷ verankert, die die unterschiedlichen Ausgangssituationen der Fakultäten berücksichtigt: Ziel ist eine Gremienbesetzung entsprechend dem jeweiligen Anteil der Geschlechter mit dem Ziel von mindestens 40% Frauen.

Durch verschiedene Maßnahmen wurde die Sichtbarkeit des Themas „Gremienbeteiligung von Wissenschaftlerinnen“ erhöht:

- Regelmäßige Datenaufbereitung (Datenbank „Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen“¹⁹)
- Befragung der Professorinnen und Professoren zur Beteiligung an Gremien und in Leitungsfunktionen der Selbstverwaltung (2014/15)
- Auswertung der Frauen-/ Männeranteile auf Wahllisten der Kollegialorgane (seit 2015)
- Befragung der Listenverantwortlichen zur Umsetzung der gesetzlichen Zielvorgabe von mindestens 50% bei den Wahlvorschlägen (2016) und Ergänzung der Wahlausschreibungen einschl. des Wahlvorschlags-Formulars um die gesetzliche Regelung

Dies hat bei den Fakultäten zu mehr Anstrengungen für die Erreichung eines angemessenen Frauenanteils sowie Maßnahmen zur Reduktion einer überproportionalen Belastung von Wissenschaftlerinnen durch Gremienarbeit geführt, insb. in Fakultäten mit geringem Frauen- und insb. Professorinnenanteil: Von der „entlastungswirksamen“ Gestaltung der Gremien (vereinbarkeitsfreundliche Sitzungszeiten, Zeitersparnis durch verbessertes Sitzungsmanagements) bis zum Angebot von Kinderbetreuung während Gremiensitzungen. Einzelne Fakultäten bieten Wissenschaftlerinnen Kompensation durch zusätzliche Ressourcen an (bspw. Hilfskraftstunden oder Freistellung von anderen Dienstaufgaben). Maßnahmen zur Steigerung der Motivation von Wissenschaftlerinnen zur Gremienbeteiligung sind dagegen noch wenig etabliert.

Zur Stärkung von Frauen in Spitzen- bzw. Leitungspositionen hat die Universität bereits 2009 die Säule „**Coaching für Professorinnen**“⁵⁸ im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms gestartet: Neuberufene Professorinnen werden durch externe Coaches beim Einstieg in die neue Funktion unterstützt und begleitet. Die Fakultät für Agrarwissenschaften bietet ergänzend gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientiertes Coaching für Neuberufene an, um Gleichstellungs- und Vereinbarkeitskompetenzen bei neuen Professor*innen zu fördern.

IV.1.3 Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen

Mit Blick auf die Gewinnung von Frauen für wissenschaftliche Spitzenpositionen arbeitet die Universität an der Erhöhung der Sichtbarkeit erfolgreicher Wissenschaftlerinnen, auch als **role models**. So zielt das im Gleichstellungs-Innovations-Fonds geförderte Projekt „Ungehaltene Reden – Kurzfilmreihe über Karrierewege von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase“⁵⁹ darauf ab, Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig für das Karriereziel Professur zu gewinnen. Auch die im Dorothea Schlözer-Mentoringprogramm als Mentorinnen fungierenden Professorinnen wirken als Rollenvorbilder für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Im Dorothea Schlözer-Programm finden zudem regelmäßig sog. „Expert Talks“ zwischen Professorinnen der Universität und kleineren Gruppen von Nachwuchswissenschaftlerinnen statt, in denen Hürden und Erfolgsfaktoren auf dem wissenschaftlichen Karriereweg thematisiert werden. Die erhöhte Sichtbarkeit der beteiligten Wissenschaftlerinnen hat zugleich positive Effekte für ihre eigenen Karrierechancen. Die 2018 durchgeführte Veranstaltungsreihe mit Londa Schiebinger (Stanford University) gab den Impuls zum Austausch von Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen über die Integration von Genderperspektiven in natur- und lebenswissenschaftliche Forschung, um damit wissenschaftliche Innovation zu erzeugen (Gendered Innovations).⁶⁰

IV.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der Hochschulrektorenkonferenz aufgreifend, hat die Universität ihre Nachwuchsförderung seit 2015 systematisch weiterentwickelt. Grundlegend für diesen

Prozess war die Einrichtung der **Arbeitsgruppe „Personalentwicklung und Nachwuchsförderung“**, das 2015 verabschiedete **Nachwuchsförderkonzept „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“**²⁵ sowie die Umstrukturierung des **Bereichs Personalentwicklung** (Integration akademische Personalentwicklung und Personalentwicklung für Beschäftigte in Technik, Verwaltung und Wissenschaftsmanagement). Gleichstellung und Vereinbarkeit sind als Querschnittsdimensionen in die Personalentwicklung integriert, was auch durch eine enge Kooperation mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität sichergestellt wird. Mit ihrem Nachwuchsförderkonzept, das u.a. auf die Erhöhung von Transparenz, Verlässlichkeit und Durchlässigkeit (s. IV.2.3) zielt, war die Universität in der ersten Runde des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Nachwuchspakt) erfolgreich und hat 20 neue Tenure-Track-Professuren eingeworben. Die Universität hat den Karriereweg Tenure-Track-Professur bereits 2008 im Zuge der ersten Runde der Exzellenzinitiative eingeführt und den Nachwuchspakt für die Weiterentwicklung genutzt. Zugleich wurde ein Karrierewegemodell entwickelt und dabei die Position **„Research Fellow“** sowie die neue Stellenkategorie **Funktionsstellen** eingeführt.

Der im Gleichstellungskonzept von 2014 geplante stärkere bedarfs- und zielgruppenspezifische Zuschnitt der Nachwuchsförderung konnte umgesetzt werden:

- Um fakultäts- und fachkulturspezifische Karrierewege transparent zu machen, haben alle Fakultäten ein eigenes, das universitäre Karrierewegemodell spezifizierendes **Nachwuchsförderkonzept**²⁶ erstellt, das zusammenhängende Karrierewege beschreibt und Ansprechpartner*innen benennt.
- Zur besseren Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion orientieren sich Qualifizierungsangebote an zwei Phasen: der ersten sog. Qualifikationsphase (ca. drei Jahre) und der zweiten sog. Entscheidungsphase (je nach Fachkultur zwischen drei und sechs Jahren).
- Die Angebote für Postdoktorand*innen auf zentraler Ebene wurden ausgebaut und die Förderung von Postdoktorandinnen wurde weiter optimiert (s. IV.2.1).
- Die Qualifizierung für Promovierende in den vier **Graduiertenschulen** (seit 2015 zusätzlich: Graduiertenschule Forst- und Agrarwissenschaften) wurde neu justiert und ausgebaut (s. IV.2.2).
- DFG-Verbundprojekte werden noch gezielter zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt (spezifische Qualifizierungs-/ Unterstützungsangebote). Das 2010 entwickelte verbundübergreifende „Short-term international mentoring program for women researchers (STIM)“⁶¹ wurde für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen geöffnet.³⁶

Um den Wissenschaftsstandort Göttingen für Nachwuchswissenschaftler*innen aus dem In- und Ausland noch attraktiver zu machen und die Durchlässigkeit zwischen Universität und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu fördern, wurden **gemeinsame Standards zur Förderung von Wissenschaftler*innen am Göttingen Campus**⁶² verabschiedet.

IV.2.1 Karriereförderung von Postdoktorandinnen

Das 2009 aufgelegte **Dorothea Schlözer-Programm**⁶³ bildet den Rahmen für Maßnahmen zur Förderung der Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Umfragen zum Verbleib ehemaliger Stipendiatinnen sowie die 2017 durch das Center of Excellence Women in Science (CEWS) durchgeführte Evaluation⁶⁴ des Qualifizierungsprogramms (heute: Karrierecoaching) haben den Erfolg und die positive Wirkung des Programms auf die Karriereplanung der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen bestätigt. Seit dem Gleichstellungskonzept 2014 wurden folgende Weiterentwicklungen umgesetzt:

- Das Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm wurde 2017 in ein **Stellenprogramm**⁶⁵ umgewandelt, um bessere finanzielle und (sozial-)rechtliche Rahmenbedingungen zu bieten. Die Universität vergibt jährlich mind. 2 Stellen (TV-L 13, 100%, Laufzeit 2 Jahre) an besonders qualifizierte Postdoktorandinnen aller Fakultäten (diese tragen 15% der Mittel bei). Die Stellen richten sich an Wissenschaftlerinnen in der ersten Postdoc-Phase und dienen dazu, einen Drittmittelantrag zur Weiterfinanzierung vorzubereiten. Die Fakultäten reichen zudem für jede Stelleninhaberin ein „Konzept zur Weiterqualifikation und Einbindung der Geförderten“ ein. Bisher wurden 66 Stipendien und 10 Stellen vergeben.
- Die Programmsäule **„Karrierecoaching für Postdoktorandinnen“**⁶⁶ wird seit 2014 zur besseren Einbindung internationaler Wissenschaftlerinnen bilingual (deutsch/englisch) durchgeführt. Sie unter-

stützt Postdoktorandinnen bei der Karriereplanung und -entwicklung und bereitet sie auf eine Leitungsposition in der Wissenschaft vor (einjähriges Programm mit Coaching in Kleingruppen, Trainings zu karriererelevanten Themen wie internationale Forschungsförderung, Berufungstraining und Führungskompetenz). Seit Einführung haben insgesamt 121 Postdoktorandinnen teilgenommen.

- Die Programmsäule „**Mentoringprogramm**“⁶⁷ richtet sich an Postdoktorandinnen sowie Doktorandinnen in der Übergangsphase und bietet strukturierte Karriereberatung und -begleitung. Bisher haben 178 Doktorandinnen und Postdoktorandinnen aus allen Fakultäten und den Max-Planck-Instituten sowie mehr als 60 Professor*innen als Mentor*innen am Programm teilgenommen.
- Die beiden Säulen zeichnen sie sich durch jeweils eigene Schwerpunkte aus: Das Dorothea Schlözer-Karrierecoaching bietet ein Kleingruppen-Coaching-Angebot, das Mentoringprogramm fokussiert auf die Mentoringbeziehung. Seit 2018 werden die Säulen enger verzahnt und bieten einen gemeinsamen Pool von Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten (Workshops und Trainings) für alle Teilnehmerinnen. Um die verschiedenen Schwerpunkte transparenter zu machen, wurde das ehemalige Qualifizierungsprogramm in „**Dorothea Schlözer-Karrierecoaching**“⁶⁶ umbenannt.

Das zentrale Angebot wird durch **fachspezifische Angebote der Fakultäten** ergänzt. Beispiele sind:

- Zusätzliche Finanzmittel für Nachwuchsgruppenleiterinnen (15T€ pauschal bspw. für Promotionsstelle, Hilfskräfte oder Geräte) (Fakultät für Chemie/ Fakultätsbudget)⁶⁸
- Geo-Gender-Chancenfonds⁶⁹: Brückenstellen für den Abschluss der Postdoc-Phase bzw. Habilitation (auch Promotion) und finanzielle Unterstützung u.a. für Forschungsreisen; Publikationsförderung für Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen⁷⁰ (beides: Fakultät für Geowissenschaften und Geographie/ Mittel des Professorinnenprogramms II)
- Habilitationsabschlusstipendien für Frauen*⁷¹ (Philosophische Fakultät/ Fakultätsbudget)
- Projekt „Welcome to the Community – Know How über das deutsche Wissenschaftssystem für internationale PostDocs (Frauen) der Natur- und Lebenswissenschaften“⁷² zur Unterstützung internationaler Postdoktorandinnen, deren akademische Sozialisation nicht in Deutschland erfolgt ist (Fakultät für Agrarwissenschaften/ Mittel des Professorinnenprogramms II)

Postdoktorandinnen werden zudem bei dem seit 2011 regelmäßig stattfindenden **Women's Careers and Networks Symposium (WoCaNet)**⁷³ sowie über den campusweiten Mailverteiler WoCaScience⁷⁴ über Karrierewege sowie Gleichstellungsmaßnahmen und Unterstützungsangebote informiert.

Um den campusweiten Austausch aller Postdoktorand*innen zu verbessern, wurde 2016 das „Göttingen Campus Postdoc Network“⁷⁵ gegründet, das Vernetzungstreffen organisiert und einmal pro Semester die „Postdoc Support and Information Fair“ durchführt. Die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität stellt hier die Angebote im Bereich Gleichstellung und Vereinbarkeit vor. Postdoktorand*innen können zudem Orientierungs- und Beratungsangebote⁷⁶ der Personalentwicklung, der Abteilung Forschung und des Career Service für Natur- und Lebenswissenschaftler*innen der Georg August University School of Science (GAUSS) nutzen.

IV.2.2 Karriereförderung von Promovierenden

Vor dem Hintergrund des seit 2008 stabil hohen Frauenanteils bei den Promovierenden auf gesamtuniversitärer Ebene (2008: 43,5%, 2013 und 2018: 45,6%) und dem zugleich unterschiedlichen Erfolg der Fakultäten, Studentinnen in den wissenschaftlichen Karriereweg zu fördern (s. II.1), liegt die Hauptverantwortung für die Förderung von Promovierenden bei den Fakultäten. Auf zentraler Ebene wird neben dem Dorothea Schlözer-Mentoring für Doktorandinnen am Übergang zur Postdoc-Phase (s. IV.2.1) vor allem Information über die Vielfalt der Karrierewege nach der Promotion angeboten. Dazu gehören das **Mentoringprogramm** „Karrierewege in die Wirtschaft“⁷⁷ (seit 2014) und Fördermaßnahmen zu **Karrieren im Wissenschaftsmanagement**⁷⁸ (2014-2018: Mentoringprogramm „Wege ins Wissenschaftsmanagement“, seit 2018: Workshops „Wissenschaftsmanagement – ist das was für mich?“ und Reihe „Positionen im Wissenschaftsmanagement: Was macht eigentlich ...?“). Zudem wurde 2017 die Veranstaltung „Karriereweg Professorin an der Fachhochschule“⁷⁹ durchgeführt, die aufgrund der großen Reso-

nanz regelmäßig wiederholt werden soll. Um die Inklusion von Promovendinnen mit Behinderung, chronischer Erkrankung oder Pflegeaufgaben zu verbessern und den intersektionalen Ansatz der Universität zu stärken, beteiligt sich die Universität seit 2018 am Projekt „Gendergerechte Inklusion für Promovendinnen“⁸⁰ (Vernetzung und Austausch in sog. „Biographiezirkeln“ sowie campusweite Expert*innengespräche und Fachvorträge). Zudem wird aktuell an einem Inklusionsfonds zur Unterstützung von Promovierenden mit Beeinträchtigung und Behinderung gearbeitet.

Die Doktorand*innenausbildung wird in den **vier Graduiertenschulen**⁸¹ der Universität organisiert. Die Graduiertenschulen sind Hauptanlaufstellen in allen Fragen rund um die Promotion und bilden das Dach für Promotionsprogramme und Graduiertenkollegs der ihnen zugeordneten Fakultäten. Auf Basis von Evaluationen wurden die Schulen 2016/17 strukturell wie inhaltlich weiterentwickelt. Sie bieten den Promovierenden ein breites (teilweise auch schulenübergreifendes) Informations-, Beratungs- und Qualifizierungsangebot. In Letzteres bringt die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität Kurse für Frauen (insb. „Self-defense and self-assertion for women“) sowie Qualifizierungsmaßnahmen zu Gender- und Diversitätsthemen ein. Die Graduiertenschulen bieten Vereinbarkeits-Angebote und unterstützen Schwangere und Promovierende mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben durch bspw. familienfreundliche Abschlussstipendien, Familienzuschläge und die Organisation von Eltern-Cafés. Die Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen (GSGG) hat 2018 als Pilotprojekt den Zuschuss „Barrierefreie Qualifizierung und Vernetzung“⁸² eingeführt, die Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) hat zwischen 2014 und 2018 das Projekt „Brückenschlag“ für Promovierende der ersten Generation umgesetzt und ein entsprechendes Beratungsangebot verstetigt⁸³. Zudem hat die GGG das „Konzept zur Diversitätsorientierung bei der Begleitung von Promovierenden“⁸⁴ erstellt, das aktuell von den anderen drei Schulen als Anregung für die Weiterentwicklung der Förderung von Promovierenden unter intersektionaler Perspektive genutzt wird.

IV.2.3 Erhöhung von Transparenz, Verlässlichkeit und Durchlässigkeit

Das im Karrierewegekonzept verankerte Ziel, transparente und zuverlässige Verfahren zu etablieren sowie die Durchlässigkeit zwischen Karrierewegen zu fördern, wurde u.a. umgesetzt durch:

- Darstellung des Karrierewegemodells und der Unterstützungsstrukturen der Universität (insb. für Postdocs) auf den Webseiten der Universität⁸⁵
- Qualitätssicherung bei der Besetzung wissenschaftlicher Dauerstellen durch „Leitlinie zur Einrichtung und Besetzung von Funktionsstellen mit akademischen Anforderungsprofil“ (2017)⁸⁶
- Anerkennung von Stipendien als förderliche Zeiten bei der Einstufung im TV-L (Präsidiumsbeschluss April 2018)
- Anpassung der Vertragslaufzeit von Qualifikationsstellen an die voraussichtliche Dauer der Qualifikationsphase. Dadurch konnten die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten deutlich angehoben werden: bei befristeten Qualifikationsstellen (nach WissZeitVG) von 1,4 auf 2,1 Jahre, bei drittmittelfinanzierten Projektstellen von 1,7 auf 2,4 Jahre (jeweils Mittelwerte 2008 und 2017). In den Zielvereinbarungen 2019-2021 mit dem Land hat sich die Universität eine weitere Erhöhung der Vertragslaufzeiten zum Ziel gesetzt. Diese Entwicklung wurde auch dadurch gestärkt, dass der Personalrat seit 2017 ein Mitbestimmungsrecht bei der Besetzung von wissenschaftlichen Stellen hat (Novelle Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz 2016; auch Einrichtung Arbeitsgruppe „Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen“)
- Durchführung von Runden Tischen mit und für Promovierende und Postdoktorand*innen, um Stärken und Schwächen der Nachwuchsförderung zu eruieren (seit 2017, durchgeführt von Campus Office, Akademischer Personalentwicklung und Graduiertenschulen) sowie von Personalversammlungen für wissenschaftliche Beschäftigte (Personalrat mit Präsidium)

IV.3 Akquirierung und Förderung von Studentinnen in Fächern mit Unterrepräsentanz

Die Universität verfolgt nach wie vor das Ziel, den Anteil von Studentinnen in den natur- und lebenswissenschaftlichen Studiengängen zu erhöhen. Differenzierte Daten zum Studentinnenanteil in Fakultäten und Studiengängen (Stand: WiSe 2018/19) zeigen die Bereiche mit Unterrepräsentanz:

- In den meisten Lebenswissenschaften sind die Studentinnenanteile hoch (Psychologie: 82%, Biologie: 64%, Agrarwissenschaften: 47%), Ausnahme sind die Forstwissenschaften mit 32%.
- Einzelne Studienbereiche der Naturwissenschaften weisen einen verhältnismäßig niedrigen Studentinnenanteil auf (Informatik: 16%, Physik: 22%, Mathematik: 29%, Chemie: 33%, Geowissenschaften: 42%, Geographie: 41%; jeweils ohne Lehramt); mehrere liegen dabei deutlich unter dem Bundesdurchschnitt⁸⁷ (Informatik: 22%, Physik: 36%, Mathematik: 39%, Chemie: 44%).
- Zugleich weisen einzelne naturwissenschaftliche Studiengänge hohe Frauenanteile auf: bspw. B.A. Molecular Ecosystem Sciences/ Forstwissenschaften: 62%, B.A. Ökosystemmanagement/ Geowissenschaften: 60%, M.A. Microbiology, Biotechnology and Biochemistry/ Biologie: 62%. Dabei handelt es sich vorrangig um international ausgerichtete englischsprachige Studiengänge.
- Auch in den Gesellschafts- und Geisteswissenschaften finden sich Studiengänge mit geringem Frauenanteil bspw. B.A. Wirtschaftsinformatik mit 17% (B.A. Betriebswirtschaftslehre: 46%).

Diese Befunde zum Studentinnenanteil sind seit längerem bekannt, wurden jedoch – trotz vielfältiger Maßnahmen zur Studierendenakquise allgemein – lange Zeit wenig systematisch bearbeitet (Maßnahmen waren Schnupperpraktikum Chemie im zweijährigen Turnus für Frauen, Angebote beim jährlichen Girls' Day). Mit dem mit Mitteln des Professorinnenprogramms II geförderten Gleichstellungs-Innovations-Fonds konnten seit 2016 Projekte zur Gewinnung und Förderung von Studentinnen ausgebaut werden. Dabei werden bislang drei Strategien verfolgt:

- **Aufbrechen von Geschlechterstereotypen bei der Studienwahl:** Zielgruppenspezifisches Werbe-konzept für das forstwissenschaftliche Studium (Imagefilm und Plakatkampagne „Jenseits von Dackel und Lodenmantel“⁸⁸), das stereotypen semantischen Verknüpfungen von Männlichkeit und Wald ein realitätsnahes Bild jenseits vorhandener Klischees entgegenstellt und dabei Wissenschaftskarrieren von Frauen hervorhebt.
- **Förderung des Studienerfolgs von Frauen:** Verbesserung von Studienbedingungen für Frauen in der Studieneingangsphase der Informatik zur Verhinderung von Drop-out und als sichtbare Unterstützung für studieninteressierte Frauen durch monoedukative Lerngruppen, Studentinnensprechstunde und Vernetzung mit Informatikerinnen aus fortgeschrittenen Karrierestufen⁸⁹.
- **Gewinnung von Frauen für Studiengänge mit Unterrepräsentanz:** Stipendienprogramm „Probieren geht über Studieren“⁹⁰ als Anreiz für Studentinnen, die aus Studiengängen der Wirtschaftswissenschaften mit ausgeglichener Geschlechterverteilung in den Studiengang Wirtschaftsinformatik wechseln wollen.

Die Projektanträge und deren Umsetzung sowie die begleitende Beratung der Fakultäten durch die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität zeigen:

- Die Fakultäten haben den strukturellen Handlungsbedarf erkannt und gehen die Aufgabe an.
- Die Fakultäten haben für die Anträge im Gleichstellungs-Innovations-Fonds profunde Situations- und Defizitanalysen durchgeführt und passgenaue Lösungsansätze entwickelt.
- Die Konzeption und Umsetzung der Gleichstellungsprojekte hat die Kommunikation und Zusammenarbeit der Fakultäten mit universitätsübergreifenden Einrichtungen (Schüler*innen-Labore) und Abteilungen (Studium und Lehre, auch Öffentlichkeitsarbeit) deutlich erhöht.
- Die Projektergebnisse werden fakultätsübergreifend kommuniziert und andere Fakultäten so zur Adaption von Maßnahmen oder zu eigenen Aktivitäten angeregt.

Auf Basis dieser Erfahrungen wird aktuell für das Handlungsfeld Studium in Natur- und Lebenswissenschaften ein **MIN+L-Konzept** (Mathematik, Informatik, Natur- und Lebenswissenschaften) entwickelt, das Bedarfe aufzeigt, den Fakultäten best practice-Beispiele vorstellt (eigene und anderer Hochschulen) und Empfehlungen für künftige (Struktur-)Maßnahmen bereitstellt. Damit sollen in den kommenden Jahren gezielte Aktivitäten angeschoben und konzeptionell gebündelt werden. Dies gilt insb. für die im Kontext der Digitalisierungsstrategie geplante Einführung und Weiterentwicklung von Studiengängen. Ein Indiz für die Notwendigkeit intensiverer Integration von Gleichstellungsperspektiven in die Konzeption und das Bewerben von Studiengängen ist, dass sich in den neuen B.A.-Studiengang „Mathematical Data Science“ im WiSe 2018/19 ausschließlich Studenten eingeschrieben haben.

Die Universität wird parallel dazu auch ihre übergreifenden Aktivitäten zum Studierendenmarketing und zur Verbesserung der Studien- und Lernbedingungen weiterhin gleichstellungsorientiert gestalten. Diese

Zielsetzung ist als Querschnittsaufgabe in dem im Qualitätspakt Lehre geförderten Projekt „Göttingen Campus Q^{PLUS}“ (2011 bis 2020)⁹¹ verankert. Bei der gendersensiblen Ausgestaltung von Informationsvermittlung und -materialien (bspw. virtuelle Studienorientierung, Studiengangsbroschüren, Imagefilme, Blogs zum Studienalltag) geht es u.a. um die Sichtbarkeit von Frauen auf allen Karrierestufen, um die Vermeidung von Stereotypen und um sprachliche und bildliche Gestaltung. Im Rahmen des Campus Q^{PLUS}-Teilprojekts „**Gender und Diversität in die Lehre**“⁹² werden zugleich Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, die Lehrende, Betreuende und Beratende dabei unterstützen, geschlechter- und diversitätsorientiert zu interagieren, zu kommunizieren und zu lehren. Das Teilprojekt wirkt zudem in Kooperation mit anderen Akteur*innen darauf hin, strukturelle Diskriminierungsrisiken in Studium und Lehre zu identifizieren und abzubauen.

IV.4 Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen

Die Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung von Frauen (IV.1 - IV.3) werden unterstützt durch Aktivitäten zur Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen an der Universität und am Göttingen Campus.

IV.4.1 Vereinbarkeit

Die Universität hat in den letzten Jahren die Vereinbarkeit von Studium/ Wissenschaft/ Beruf und Familie/ Privatleben noch stärker als Querschnittsaufgabe verankert, die Hochschulkultur vereinbarkeitsorientiert weiterentwickelt und Maßnahmen sowie die Infrastruktur bedarfsgerecht ausgebaut. So hat sie im Mai 2014 die **Charta „Familie in der Hochschule“**¹⁰ unterzeichnet und wurde 2018 Gründungsmitglied des Vereins „Familie in der Hochschule e.V.“. Die Einbindung in diesen hochschulübergreifenden Kontext hat Impulse für die Weiterentwicklung der Vereinbarkeitspolitik geliefert; zugleich hat der Bereich Vereinbarkeit wichtige Impulse in andere Bereiche der Universität wie Nachwuchsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement eingebracht.

Eine wichtige programmatische Erweiterung seit 2014 ist die **Weitung des Fokus von Familienfreundlichkeit auf Vereinbarkeit**: Neben der etablierten Unterstützung von Studierenden und Mitarbeitenden mit Kindern sollen zukünftig auch die Zielgruppe der pflegenden Angehörigen sowie Vereinbarkeitsthemen wie Erholung, Gesundheitsvorsorge und Weiterbildung in den Fokus genommen werden. Dieser Erweiterungsbedarf wurde in einer Sonderauswertung der Mitarbeiter*innenbefragung zu Work-Life-Balance deutlich und ist Grundlage der **„Leitlinien für eine vereinbarkeitsorientierte Führungskultur“**⁹³. Mit den in einem breit angelegten partizipativen Prozess 2018/19 erstellten Leitlinien hat die Universität wie geplant einen wichtigen Schritt zur Stärkung einer vereinbarkeitsorientierten Führungskultur und zur Erhöhung der Akzeptanz von Vereinbarkeit als Führungsaufgabe gemacht. Erste konkrete Maßnahmen wurden umgesetzt (Arbeitshilfe für Führungskräfte zur Integration von Vereinbarkeitsthemen in die Jahresgespräche⁹⁴), weitere sind in Arbeit (Handreichung zu Rechtsfragen und Angeboten der Universität sowie Handlungsempfehlungen, Integration vereinbarkeitsorientierter Führung als selbstständiges Thema und als Querschnittsthema in das Führungskräfteprogramm).

Konzeptionell wird das erweiterte Verständnis von Vereinbarkeit genutzt, um die Bandbreite der unterschiedlichen Lebenssituationen sowie deren Veränderungen entlang der Lebensphasen in Arbeitsbeziehungen „besprechbar“ zu machen. Damit hat auch die Verbesserung der Studien-, Arbeits- und Forschungsbedingungen unter Vereinbarkeitsperspektive an Bedeutung gewonnen, wobei insb. die **zeitlichen Rahmenbedingungen** für Wissenschaftler*innen verbessert werden sollen. Hierfür setzt die Universität verbindlich alle Vertragsverlängerungsoptionen bei der Inanspruchnahme von Mutterschutz, Elternzeit und Zeiten zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen um. Zusätzlich nutzt die Universität die familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und wirkt darauf hin, dass befristete Beschäftigungsverhältnisse bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre pro Kind über die Höchstbefristungsdauer hinaus verlängert werden. Die Novellierung der „Ordnung zur Besetzung von Juniorprofessuren und Professuren auf Zeit sowie Tenure Track-Professuren“²⁸ wurde dafür genutzt, vereinbarkeitsrelevante Aspekte beim Zugang, bei der Evaluierung und bei Verlängerungsoptionen zu implementieren. Ferner bietet die Universität eine Vielzahl von **Arbeitszeitmodellen** an und arbeitet aktuell an der **Weiterentwicklung der Telearbeit**, um die seit 2004 nutzbaren

Formen durch noch flexiblere Varianten (kurzfristiges, situatives Arbeiten außerhalb der Dienststelle) zu ergänzen.

Zentrale Beratungs- und Anlaufstelle für die Unterstützung zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist seit 2009 der **FamilienService**⁹⁵. Er berät Studierende und Mitarbeitende, stellt ein umfassendes **virtuelles Informationsportal für Studierende**⁹⁶ bereit, informiert über Checklisten und Handreichungen zu rechtlichen, finanziellen und universitätsspezifischen Regelungen und sensibilisiert in Veranstaltungen für die Thematik. Darüber hinaus berät er Organisationseinheiten sowie Fach- und Führungskräfte bei der Entwicklung und Umsetzung vereinbarkeitsorientierter Maßnahmen in ihrem Bereich (Consulting). **Kinderbetreuungsangebote**⁹⁷ sind seit 2005 etabliert und wurden seither sukzessive zielgruppenspezifisch ausgebaut. Sie reichen von Belegplätzen in Kindertagesstätten über flexible Kinderbetreuungsangebote (Betreuung in Notfällen und Randzeiten, bei Dienstreisen und Qualifizierungsmaßnahmen, bei Veranstaltungen) bis zur Kinderferienbetreuung. Für Studierende werden Lernsamstage mit Kinderbetreuung, Vermittlung von Tagesmüttern und Zuschüsse zu den Betreuungskosten angeboten. Da sich seit 2017 deutlich abzeichnet, dass das breitgefächerte Angebot den Bedarf nach Betreuungsplätzen langfristig nicht decken wird, hat die Universität 2018 ein Konzept zum Ausbau der Kinderbetreuungsangebote (insb. Schaffung zusätzlicher Betreuungsplätze) erarbeitet, die Realisierung steht noch aus. Weitere Aktivitäten der letzten Jahre waren der kontinuierliche Ausbau einer **familienfreundlichen Infrastruktur** wie Eltern-Kind-Zimmer, Wickelmöglichkeiten, mobile Spielboxen (insb. in den Fakultäten) und deren Integration in den **digitalen Lageplan**⁹⁸. Der **Dual Career-Service**⁹⁹ wurde im Kontext des regionalen Ausbaus des Welcome Centers weiterentwickelt. Erste **Angebote für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben** wie eine Informations-Webseite¹⁰⁰ und Veranstaltungen wurden umgesetzt, 2019 wird ein Präventionsprogramm für Pflegenden Angehörige (Pilotprojekt)¹⁰¹ durchgeführt. Die Etablierung eines Beratungsangebots zu Pflege und die konsequente Umsetzung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik stehen noch aus. Um u.a. Letzteres zu realisieren, wird die Universität ggf. eine universitätsübergreifende Arbeitsgruppe zu Vereinbarkeit (analog zum Lenkungsausschuss Diversität) einsetzen. Die bedarfs- und zielgruppenspezifische Weiterentwicklung der zentralen Angebote wird auf Basis von Monitorings und Evaluationen sichergestellt. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Unterstützung von Wissenschaftlerinnen entlang ihres Karriereweges. Veränderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen und der Forschungsförderung (bspw. DFG) werden bei der Weiterentwicklung der Vereinbarkeitsmaßnahmen systematisch berücksichtigt.

Die zentralen Angebote werden durch **dezentrale, fach- und einrichtungsspezifische Maßnahmen** ergänzt, wie Regelungen zu familienfreundlichen Gremien- und Kommissionssitzungszeiten in fast allen Fakultäten, familienfreundliche Abschlussstipendien für Promovierende oder Laborassistenten für Schwangere in den Lebens- und Naturwissenschaften. Ferner ist die Verbesserung von Vereinbarkeitsmaßnahmen, insb. Kinderbetreuung ein wichtiges Thema bei der Zusammenarbeit mit den Partnerinstitutionen des Göttingen Campus¹ und bei der Weiterentwicklung des Wissenschaftsstandorts.

IV.4.2 Führungsverantwortung und Führungskultur(en)

In den letzten Jahren wurde deutlich, dass eine gleichstellungs-, vereinbarkeits- und auch diversitätsorientierte Gestaltung der Arbeits- und Führungskultur bzw. der fachspezifischen Arbeits- und Führungskulturen ausschlaggebend dafür sein kann, ob Wissenschaftlerinnen für die Universität gewonnen und an ihr gehalten werden können. Darüber hinaus braucht es Führungskräfte, die diese Themen verantwortungsbewusst in ihre Führungspraxis integrieren. Die Universität sieht es deshalb als Zukunftsaufgabe, Gleichstellung und Vereinbarkeit noch stärker als Führungsaufgabe und Gestaltungsauftrag an alle Führungskräfte zu verdeutlichen und zugleich die Führungskräfte bei der Ausgestaltung in unterschiedlichen Bereichen (u.a. Personalauswahl/ -förderung, Arbeitsorganisation, Teamentwicklung) zu unterstützen und zu entlasten.

Folgendes wurde dazu bereits umgesetzt:

- Ausbau der Beratung und Unterstützung von Führungskräften (Consulting) durch die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität (seit 2015)
- Einführung von Jahresgesprächen (2017) einschließlich Materialien und Schulungen

- Ausbau der Qualifizierungsangebote für Führungskräfte (seit 2017) und Konzeption eines Führungskräfteprogramms (seit 2019) einschl. gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientierter Führung als selbstständiges Thema und als Querschnittsthema

Mit den „Leitlinien für eine vereinbarkeitsorientierte Führungskultur“⁹³ (s. IV.4.1) wurden für den Bereich Chancengleichheit erstmals Standards und Empfehlungen für die Führungskultur festgelegt.

IV.4.3 Sicherheit auf dem Campus und Diskriminierungsschutz

Zur Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen hat die Universität ihre Aktivitäten zu Sicherheit auf dem Campus und Diskriminierungsschutz weiterentwickelt. So werden Sicherheitsfragen in Richtlinien (bspw. Durchführung von Exkursionen) integriert und aktuell an der Novellierung der „**Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt**“¹⁰² mit Fokus auf Prävention und Optimierung der Verfahrenswege gearbeitet. Als präventives Element der Sicherheitspolitik werden **Empowerment-Kurse**¹⁰³ für von Übergriffen und Diskriminierung betroffenen Personen zielgruppenspezifisch angeboten (u.a. bilinguale Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskurse, Kurse für trans* Personen). Ferner werden **Informationen** zu „Sicherheit auf dem Campus“ und „Umgang mit sexualisierten Übergriffen“ zur Verfügung gestellt¹⁰⁴ und **Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen** für verschiedene Zielgruppen initiiert (Gleichstellungsbeauftragte, Beratende, Führungs- und Sicherheitskräfte). Dies wird ergänzt durch Maßnahmen zur **Verbesserung der Infrastrukturen** (bauliche/technische Sicherheitseinrichtungen, Sicherheits-/ Wachdienst) u.a. durch regelmäßige Nachtbegehungen der Außengelände (zukünftig auch Gebäudebegehungen). Wichtige zukünftige Themen sind der Umgang mit Bedrohungen sowie mit Abhängigkeitsverhältnissen und Machtmissbrauch.

Der mit der 2016 verabschiedeten Diversitätsstrategie¹² weiter gestärkte **Diskriminierungsschutz** zeigt sich insb. an folgenden Entwicklungen:

- Projekt „Antidiskriminierungsberatung für Studierende“¹⁰⁵ (seit 10/2017)
- Projekt „Beratung und Unterstützung für trans* Studierende“¹⁰⁶ (seit 01/2018) (aktuell Umsetzung des „Gesetzes zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“)
- Antidiskriminierungsziele in Diversitätskonzepten von Einrichtungen (insb. Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften⁸⁴, Zentrale Einrichtung für Hochschulsport¹⁰⁷)
- Konstituierung von Arbeitsgruppen auf dezentraler Ebene (bspw. Arbeitsgruppe gegen Diskriminierung und Belästigung des Seminars für Englische Philologie)

V. Weiterentwicklung und Ausblick

Die Universität wird ihre Chancengleichheits- und Diversitätspolitik sowie die entsprechenden Programme und Maßnahmen zielgerichtet weiterentwickeln. Die Unterstützung durch das Professorinnenprogramm III wird diesen Prozess beschleunigen. Im Mittelpunkt stehen nach wie vor die Gewinnung und Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen, flankiert von der kontinuierlichen Verbesserung der Rahmenbedingungen. Die Universität will drei bzw. vier Regelprofessuren aus verschiedenen Fakultäten in das Professorinnenprogramm III einbringen. Der Schwerpunkt liegt auf Fakultäten mit einem geringen Professorinnenanteil. Die mit eingeworbenen Mitteln und Universitätsmitteln finanzierten Maßnahmen werden fakultätsübergreifend und fakultätsspezifisch ausgerichtet sein, wobei einwerbende Fakultäten besonders profitieren sollen. Im Fokus der Weiterentwicklung steht die Fortsetzung der bewährten Strategie durch neue Vorhaben. Dabei soll auch weiterhin Gleichstellung am gesamten Wissenschaftsstandort Göttingen (Göttingen Campus) gestärkt werden.

Geplante Handlungsfelder und Vorhaben sind:

- **Optimierung von Rekrutierungs- und Auswahlprozessen mit dem Ziel der Steigerung der Frauenanteile auf fortgeschrittenen Karrierestufen** durch
 - Erprobung und Etablierung von Instrumenten zur Rekrutierung von Frauen im Rahmen von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren für unterschiedliche Positionen (Postdocs, Nach-

- wuchsgruppenleitungen, Professuren) und Fachkulturen (z.B. Suchsymposien, Rekrutierungstage, systematischer Ausbau der aktiven Rekrutierung, Ausbau fachlicher Datenbanken und Netzwerke)
- Erprobung und Etablierung von Maßnahmen zur geschlechtergerechten Leistungsbewertung und weiteren Verbesserung von Auswahlverfahren (u.a. gleichstellungsorientierte Optimierung von Stellenausschreibungen, Vermeidung von Gender Bias)
 - Ausdifferenzierung des Berufungsmonitorings (u.a. Anzahl Bewerbungen, Einladungen, Ruferteilung, Ablehnungsgründe) zur Verbesserung der Transparenz und der Identifikation von Handlungsbedarfen
- **Maßnahmen zur Unterstützung der Karriere von Frauen** durch
- Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern mit Unterrepräsentanz, bspw. durch Steigerung der Attraktivität von Studiengängen, gleichstellungsorientierte Optimierung von Maßnahmen in der Studieneingangsphase (Verhinderung von Drop-Out), insbes. in den neuen Studiengängen der Informatik und Data Science (Umsetzung des MIN+L-Konzepts)
 - Entwicklung und Umsetzung von fach-, zielgruppen- und einrichtungsspezifischen Maßnahmen zur Karriereförderung u.a. mit Blick auf Mobilitätsanforderungen, Ausbau fachspezifischer Vernetzungsstrukturen
 - Fortführung der Integration von Gleichstellung und Vereinbarkeit als Querschnittsdimension bei der Weiterentwicklung der Akademischen Personalentwicklung
 - Ausbau der Integration von Gleichstellung und Vereinbarkeit als Querschnittsdimensionen in das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm
 - Erprobung und Etablierung von Modellen zur Entlastung von Wissenschaftlerinnen für Gremienarbeit (bspw. auch mit dem Ziel der stärkeren Einbindung von Frauen in Strategie- und Entscheidungsprozesse, wie in den FOGs-Berichten diskutiert)
- **Weitere Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen** durch
- Erprobung und Etablierung innovativer Modelle zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mit dem Ziel der Etablierung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik (u.a. weitere flexible Arbeitszeitmodelle wie Langzeitarbeitskonten, Sabbatical)
 - Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Pflegeaufgaben (Machbarkeitsstudie und aus Ergebnissen zu entwickelnde Maßnahmen, Beratungsangebot)
 - Entwicklung von Maßnahmen zur Umsetzung der „Leitlinien für eine vereinbarkeitsorientierte Führungskultur“ und zur Stärkung der Führungsverantwortung für Gleichstellung
 - Ausbau der Kinderbetreuungsangebote durch Schaffung zusätzlicher Betreuungsplätze
- **Förderung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten** durch
- Fortführung des Gleichstellungs-Innovations-Fonds (Anschubfinanzierung für Pilotprojekte) mit Fokus auf die oben genannten Themen
 - Einführung eines Anreizsystems für Fakultäten und Einrichtungen zur Honorierung besonderer Gleichstellungsleistungen (Auslobung eines Preises)
 - Entwicklung und Erprobung von Monitoring-Instrumenten zur Überprüfung und Verbesserung der Wirksamkeit dezentraler Gleichstellungsmaßnahmen

Eine besondere Herausforderung der zukünftigen Gleichstellungsarbeit an der Universität wird darin liegen, mit der Ungleichzeitigkeit der Entwicklungen in den einzelnen Fakultäten und Einrichtungen umzugehen und sich in allen genannten Handlungsfeldern auf universitätsweite Standards zu verständigen und diese zu implementieren. In den letzten Jahren wurden punktuell große Erfolge in einzelnen Bereichen erzielt und dank des Engagements Einzelner innovative Förderinstrumente entwickelt und umgesetzt. Ein besonderes Augenmerk in den kommenden Jahren gilt dem **institutionellen und kulturellen Wandel**, der – auch aufgrund der ausgeprägten Heterogenität an Fach- und Wissenschaftskulturen an der Universität – nur langsam vorangeht. Um diesen Prozess zu beschleunigen, ist neben der kontinuierlichen Sensibilisierung von Individuen auf allen Ebenen der Universität vor allem die **gleichstellungs-, vereinbarkeits- und diversitätsorientierte Weiterentwicklung der Führungskultur** von Bedeutung.

VI. Anmerkungen und Verweise

- ¹ Der Göttingen Campus ist ein Zusammenschluss der Universität Göttingen, der Universitätsmedizin und acht lokaler außeruniversitärer Forschungsinstitutionen (u.a. fünf Max-Planck-Institute), dem Wirtschaftsunternehmen und weitere Institutionen als assoziierte Partner angehören: www.goettingen-campus.de
- ² Die Universität fasst unter „Chancengleichheit“ (in Anlehnung an die Begrifflichkeit der DFG) Gleichstellung der Geschlechter einschl. Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Studium/ Wissenschaft/ Beruf und Familie/ Privatleben.
- ³ Gleichstellung in der Exzellenzinitiative/ Exzellenzstrategie an der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/93201.html
- ⁴ Professorinnenprogramm an der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/115097.html
- ⁵ TOTAL E-QUALITY Prädikat (2007-2013) an der Universität Göttingen: <https://www.uni-goettingen.de/de/471539.html>
- ⁶ Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG an der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/114758.html
- ⁷ Niedersächsische Dialoginitiativen „Gleichstellung und Qualitätsmanagement“ (2008-2012) und „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ (2013ff.): www.mwk.niedersachsen.de/startseite/hochschulen/gleichstellung/dialog-initiative/dialoginitiative-144282.html
- ⁸ „Schlözer Programm Lehrerbildung“ (Qualitätsinitiative Lehrerbildung an der Universität Göttingen): www.uni-goettingen.de/de/532417.html; darin: „Handlungsbereich C: Diversität gerecht werden“: www.uni-goettingen.de/de/532411.html
- ⁹ Peer-to-Peer-Beratungsprozess zur Strategie für die Hochschulbildung im digitalen Zeitalter an der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/597262.html
- ¹⁰ Charta Familie in der Hochschule an der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/490957.html
- ¹¹ Charta der Vielfalt an der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/557113.html
- ¹² Diversitätsstrategie der Universität Göttingen (2016): www.uni-goettingen.de/de/558279.html (pdf)
- ¹³ Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes an der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/548073.html
- ¹⁴ Chancengleichheit und Diversität an der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/22168.html
- ¹⁵ Mit dem Begriff der „rückgekoppelten Autonomie“ hat Altpräsident Prof. Dr. em. Horst Kern das Organisationsmodell der Universität Göttingen beschrieben („Rückgekoppelte Autonomie. Rede anlässlich der akademischen Feier zur Übergabe des Präsidentenamtes am 20. Oktober 1998“): www.uni-goettingen.de/de/1079.html
- ¹⁶ Dazu zählen sieben Fakultäten: Chemie, Geowissenschaften und Geographie, Mathematik und Informatik, Physik sowie Agrarwissenschaften, Biologie und Psychologie, Forstwissenschaften und Waldökologie.
- ¹⁷ Gleichstellungspläne (Universität sowie Fakultäten und Einrichtungen): www.uni-goettingen.de/de/54923.html
- ¹⁸ Lichtenberg-Kolleg – The Göttingen Institute for Advanced Study: www.uni-goettingen.de/de/90729.html
- ¹⁹ GleichstellungsControlling: www.uni-goettingen.de/de/93206.html
- ²⁰ Bilanzierungen in Bezug auf Erfolge und Misserfolge in einzelnen Aufgabenfeldern und Programmen finden sich in den Kap. II. bis IV.
- ²¹ Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität: www.uni-goettingen.de/de/476233.html
- ²² Gleichstellungs-Innovations-Fonds: www.uni-goettingen.de/de/542955.html
- ²³ „Leitfaden zur Erstellung und Evaluation von Gleichstellungsplänen der Fakultäten der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)“ (2014): www.uni-goettingen.de/de/582810.html (pdf)
- ²⁴ Senatskommission für Gleichstellung und Diversität: www.uni-goettingen.de/de/22451.html; auch: www.uni-goettingen.de/de/16029.html
- ²⁵ Nachwuchsförderkonzept „Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft“ (2015): www.uni-goettingen.de/de/589303.html (pdf)
- ²⁶ Kurzkonzepte der Fakultäten zur Nachwuchsförderung: www.uni-goettingen.de/de/568503.html
- ²⁷ „Leitbild für das Lehren und Lernen“ (2018): www.uni-goettingen.de/de/594258.html
- ²⁸ „Ordnung zur Besetzung von Juniorprofessuren und Professuren auf Zeit sowie von Tenure Track-Professuren“ (2017): www.uni-goettingen.de/de/366448.html (pdf)
- ²⁹ „Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufungs- und Bestellungsverfahren“ (2018): www.uni-goettingen.de/de/document/download/1a61c936c05fe39c9a1678986b57df42.pdf/Rechtstext_QS-BV-O.pdf (pdf)
- ³⁰ „Vereinbarung zur Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung an der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)“ – Inklusionsvereinbarung (2018): www.uni-goettingen.de/de/587545.html (pdf)
- ³¹ Vizepäsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit: www.uni-goettingen.de/de/523322.html; Chancengleichheit ist seit Herbst 2017 Teil der Amtsbezeichnung, wodurch die Sichtbarkeit des Themas als Leitungsaufgabe erhöht wurde.

- ³² Gleichstellungsbeauftragte der Universität: www.uni-goettingen.de/de/51705.html
- ³³ Bereich Gleichstellung der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität: www.uni-goettingen.de/de/472487.html
- ³⁴ Bereich Vereinbarkeit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität: www.uni-goettingen.de/de/124435.html
- ³⁵ Bereich Diversität der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität: www.uni-goettingen.de/de/472489.html
- ³⁶ Die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Verwirklichung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie/ Privatleben wird durch die Stelle GenderConsulting Verbundforschung unterstützt: www.uni-goettingen.de/de/263543.html
- ³⁷ Lenkungsausschuss Diversität: www.uni-goettingen.de/de/479853.html
- ³⁸ Sekretariatsnetzwerk: www.uni-goettingen.de/de/478146.html
- ³⁹ Gleichstellungsrat: www.uni-goettingen.de/de/51705.html
- ⁴⁰ Der Monitoring Gender Bericht findet sich zum Download unter: www.uni-goettingen.de/de/93206.html
- ⁴¹ Projekt „Konzeption von Befragungsmodulen zur Diversität der Studierenden“: www.uni-goettingen.de/de/604343.html
- ⁴² Das „Handbuch Qualitätsmanagement Studium und Lehre“ der Universität Göttingen findet sich zum Download unter: www.uni-goettingen.de/de/556339.html
- ⁴³ Projekt „Zusammenarbeit von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen im Bereich Gleichstellung in Niedersachsen“: www.uni-goettingen.de/de/52592.html; auch: www.lakog-niedersachsen.de/abgeschlossene-projekte
- ⁴⁴ Projekt „Antifeminismus an Hochschulen in Niedersachsen“: www.uni-goettingen.de/de/52592.html; auch: www.lakog-niedersachsen.de/abgeschlossene-projekte
- ⁴⁵ Projekt „Karriereweg ‚Professorin an Fachhochschulen‘“: www.uni-goettingen.de/de/52592.html; auch: www.lakog-niedersachsen.de/projekte
- ⁴⁶ Newsletter der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität: www.uni-goettingen.de/de/515697.html
- ⁴⁷ Webseite „Qualifizierung und Professionalisierung zu Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität“: www.uni-goettingen.de/de/480413.html; Webseite „Informations- und Weiterbildungsangebote für verschiedene Zielgruppen im Bereich Diversität“: www.uni-goettingen.de/de/479854.html
- ⁴⁸ Zertifikat „Diversitätskompetenz“ der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen: www.uni-goettingen.de/de/580731.html
- ⁴⁹ Zertifikatsprogramm der Hochschuldidaktik: www.uni-goettingen.de/de/509720.html
- ⁵⁰ Zertifikat „Diversität in der Lehrer*innenbildung“ der Zentralen Einrichtung für Lehrerbildung: www.uni-goettingen.de/de/571499.html
- ⁵¹ Veranstaltungsreihe „Geschlecht – Grenzen – Gleichstellung – Gewalt“ der Sozialwissenschaftlichen und der Philosophischen Fakultät: www.uni-goettingen.de/de/578803.html
- ⁵² „Serie Gender & Raum“ der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie (2018): www.uni-goettingen.de/en/586076.html (pdf)
- ⁵³ Schlüsselkompetenzmodul „Genderkompetenzen im juristischen Studien- und Arbeitsalltag“ der Juristischen Fakultät: www.uni-goettingen.de/de/581713.html
- ⁵⁴ Innovative Chancengleichheits- und Diversitätsmaßnahmen werden darüber hinaus im Bereich Studium und Lehre durch Programme wie Ideenwettbewerb für Studierende, „Kreativität im Studium“, „Forschungsorientiertes Lehren und Lernen“ und „Freiraum für Innovationen in der Lehre“ gefördert (u.a. finanziert aus Mitteln des Qualitätspakts Lehre).
- ⁵⁵ Projekt „Qualitatives Benchmarking und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren an der Fakultät für Agrarwissenschaften“: www.uni-goettingen.de/de/561715.html; s. auch: www.uni-goettingen.de/de/581713.html
- ⁵⁶ Die Analyse von Zeitreihen auf Basis rollierender Jahresdurchschnitte wird genutzt, um längerfristige Entwicklungen darzustellen und dabei kurzfristige Schwanken (bspw. sehr unterschiedliche Anzahl von Berufungsverfahren pro Jahr) zu glätten. Bei den vorliegenden Daten handelt es sich um rollierende Drei-Jahresdurchschnitte, d.h. es wurden Mittelwerte aus jeweils drei Jahren berechnet und diese rollierend fortgeschrieben, also 2008 bis 2010 = Wert 2009, 2009 bis 2011 = Wert bei 2010 usw.
- ⁵⁷ Grundordnung der Universität Göttingen (s. §34 Abs. 4) (2016): www.uni-goettingen.de/de/document/download/10f78248e1124395e8b8e77471d96010.pdf/GO_2016_08_17.pdf (pdf)
- ⁵⁸ Programmsäule „Coaching für Professorinnen“ im Dorothea Schlözer-Programm: www.uni-goettingen.de/de/122361.html
- ⁵⁹ Projekt „Ungehaltene Reden – Kurzfilmreihe über Karrierewege von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase“: www.uni-goettingen.de/de/592117.html; s. auch: www.uni-goettingen.de/de/581713.html
- ⁶⁰ Veranstaltungsreihe mit Londa Schiebinger (2018): www.uni-goettingen.de/de/595620.html

- ⁶¹ Short-term International Mentorship Programme (STIM): www.uni-goettingen.de/de/358745.html
- ⁶² Selbstverpflichtung der Mitglieder des Göttingen Campus zu „Nachwuchsförderung am Göttingen Campus“ (2017): www.goettingen-campus.de/fileadmin/Documents/20170511_Nachwuchsf%C3%B6rderung_GC.pdf (pdf)
- ⁶³ Dorothea Schlözer-Programm der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/113209.html
- ⁶⁴ Evaluationsbericht Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramm (2017): <https://www.uni-goettingen.de/de/evaluationsbericht+dorothea+schl%C3%B6zer-qualifizierungsprogramm%2c+cews+%282017%29/607565.html> (pdf)
- ⁶⁵ Programmsäule „Postdoktorandinnenprogramm“ (Stellen) im Dorothea Schlözer-Programm: www.uni-goettingen.de/de/122481.html
- ⁶⁶ Programmsäule „Karrierecoaching für Postdoktorandinnen“ im Dorothea Schlözer-Programm: www.uni-goettingen.de/de/122357.html
- ⁶⁷ Programmsäule „Mentoringprogramm“ im Dorothea Schlözer-Programm: www.uni-goettingen.de/de/361579.html
- ⁶⁸ Förderung für Nachwuchsgruppenleiterinnen in der Fakultät für Chemie, s. Gleichstellungsplan (2015): www.uni-goettingen.de/de/document/download/aeb06a684a495b9ce012b713edd7a678.pdf/Gleichstellungsplan%20der%20Fakult%C3%A4t%20f%C3%BCr%20Chemie_2015.pdf (pdf)
- ⁶⁹ Geo-Gender-Chancenfonds der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie: www.uni-goettingen.de/de/539075.html
- ⁷⁰ Publikationsförderung für Wissenschaftlerinnen der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie (2018): www.uni-goettingen.de/de/583208.html (pdf); s. auch: www.uni-goettingen.de/de/581713.html
- ⁷¹ Habilitationsabschlusstipendien für Frauen* der Philosophischen Fakultät: www.uni-goettingen.de/de/568772.html
- ⁷² Projekt „Welcome to the Community – Know How über das deutsche Wissenschaftssystem für internationale PostDocs (Frauen) der Natur- und Lebenswissenschaften“ der Fakultät für Agrarwissenschaften (2018): www.uni-goettingen.de/de/document/download/04bf2e2fc1880bb067cf713e53a92696.pdf/Announcement_welcome_to_the_communityNEW.pdf (pdf); s. auch: www.uni-goettingen.de/de/581713.html
- ⁷³ Women's Careers and Networks Symposium – WoCaNet: www.uni-goettingen.de/de/203891.html
- ⁷⁴ Mailingliste WoCaScience – Women Career Science: www.uni-goettingen.de/de/70518.html
- ⁷⁵ Göttingen Campus Postdoc Network: www.goettingen-campus.de/index.php?id=543
- ⁷⁶ Webseite „Orientierung und Angebote für Postdocs“: www.uni-goettingen.de/de/580881.html
- ⁷⁷ Mentoringprogramm „Karrierewege in die Wirtschaft – KaWirMento“: www.uni-goettingen.de/de/444677.html
- ⁷⁸ Fördermaßnahmen zu Karrieren im Wissenschaftsmanagement: www.uni-goettingen.de/de/444696.html
- ⁷⁹ Veranstaltung „Karriereweg Professorin an der Fachhochschule“: www.uni-goettingen.de/de/571973.html
- ⁸⁰ Projekt „Gendergerechte Inklusion für Promovendinnen“ der beiden Göttinger Graduiertenschulen für Gesellschafts- und für Geisteswissenschaften: www.uni-goettingen.de/de/594666.html; s. auch: www.uni-goettingen.de/de/581713.html
- ⁸¹ Graduiertenschulen der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/28777.html
- ⁸² Zuschuss „Barrierefreie Qualifizierung und Vernetzung“ der Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen (GSGG): www.uni-goettingen.de/de/562801.html
- ⁸³ Projekt „Brückenschlag“ für Promovierende der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG): www.uni-goettingen.de/de/506602.html
- ⁸⁴ „Konzept zur Diversitätsorientierung bei der Begleitung von Promovierenden“ der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) (2018): www.uni-goettingen.de/de/591232.html (pdf)
- ⁸⁵ Webseite „Karrierewege an der Universität Göttingen“: www.uni-goettingen.de/de/568176.html; auch Webseite: „Meilensteine der Nachwuchsförderung“: www.uni-goettingen.de/de/579300.html
- ⁸⁶ „Leitlinie zur Einrichtung und Besetzung von Funktionsstellen mit akademischem Anforderungsprofil“ (2017): www.uni-goettingen.de/de/578194.html (pdf)
- ⁸⁷ Quelle: Statistisches Bundesamt (2018), Fachserie 11 Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen); eigene Berechnungen. Um eine Vergleichbarkeit der Bundesdurchschnitte mit den Daten der Universität Göttingen zu erhalten, wurden die Werte der Universität an die Systematik des Statistischen Bundesamtes angepasst.
- ⁸⁸ Imagefilm und Plakatkampagne „Jenseits von Dackel und Lodenmantel“ der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie <https://youtu.be/yCLjHBZrcb4>; s. auch: www.uni-goettingen.de/de/581713.html
- ⁸⁹ Projekt „Förderung von Studentinnen in der Studieneingangsphase“ des Instituts für Informatik: www.uni-goettingen.de/de/592061.html; s. auch: www.uni-goettingen.de/de/581713.html
- ⁹⁰ Stipendienprogramm „Probieren geht über Studieren“ der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät: www.uni-goettingen.de/de/592232.html; s. auch: www.uni-goettingen.de/de/581713.html
- ⁹¹ Projekt „Göttingen Campus Q^{PLUS}“ (Qualitätspakt Lehre an der Universität Göttingen): www.uni-goettingen.de/de/217934.html

⁹² Teilprojekt „Gender und Diversität in die Lehre“ des Projekts „Göttingen Campus Q^{PLUS}“: www.uni-goettingen.de/de/304600.html

⁹³ „Leitlinien für eine vereinbarkeitsorientierte Führungskultur der Georg-August-Universität (ohne Universitätsmedizin)“ (2019): www.uni-goettingen.de/de/603440.html

⁹⁴ Arbeitshilfe für Führungskräfte „Vereinbarkeit/ Work-Life-Balance im Jahresgespräch thematisieren“ (2018): www.uni-goettingen.de/de/document/download/0e098c4e458ccf1c3dbe0f353857e6e1.pdf/Work-Life_JG_End.pdf (pdf)

⁹⁵ FamilienService: www.uni-goettingen.de/de/480426.html

⁹⁶ Informationsportal für Studierende mit Kind: www.uni-goettingen.de/de/584414.html

⁹⁷ Webseite „Kinderbetreuungsangebote für Beschäftigte“: www.uni-goettingen.de/de/205531.html

⁹⁸ Digitaler Lageplan: www.uni-goettingen.de/de/541220.html

⁹⁹ Dual Career Service: www.uni-goettingen.de/de/197607.html

¹⁰⁰ Webseite „Informationen zu Pflege von Angehörigen“: www.uni-goettingen.de/de/503975.html

¹⁰¹ Webseite „Präventionsprogramm für pflegende Angehörige“: www.uni-goettingen.de/de/607585.html

¹⁰² „Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt“ (1997): www.uni-goettingen.de/de/483123.html (pdf) (aktuelle Fassung; die Novelle befindet sich im Abstimmungsprozess)

¹⁰³ Webseite „Selbstbehauptungskurs-Programm“: www.uni-goettingen.de/de/548453.html

¹⁰⁴ Webseite „Sicherheit auf dem Campus“: www.uni-goettingen.de/de/479726.html

¹⁰⁵ Projekt „Antidiskriminierungsberatung für Studierende“: www.uni-goettingen.de/de/580846.html

¹⁰⁶ Projekt „Beratung und Unterstützung für trans* Studierende“: www.uni-goettingen.de/de/580847.html

¹⁰⁷ Konzept „Diversitätsförderung im/durch Hochschulsport“ der Zentralen Einrichtung für Hochschulsport: <https://my.sport.uni-goettingen.de/diversitaet/>

VII. Anlagen

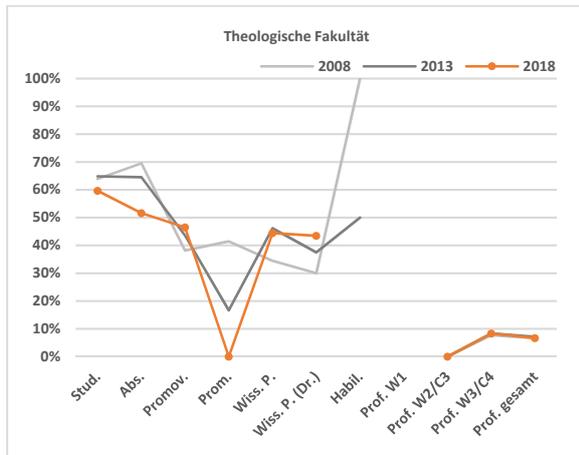
Anlage 1: Leaky Pipelines der Fakultäten (Frauenanteile auf allen Karrierestufen 2008, 2013, 2018)

Anlage 2: Frauenanteile in Gremien und Leitungsfunktionen

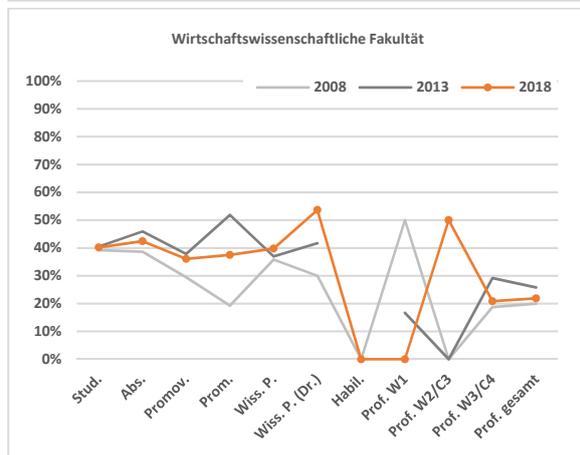
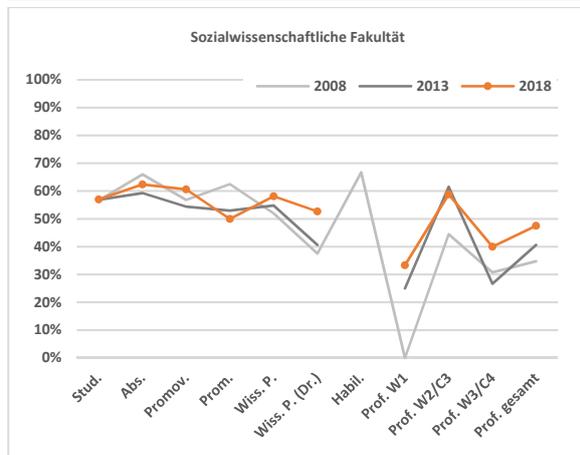
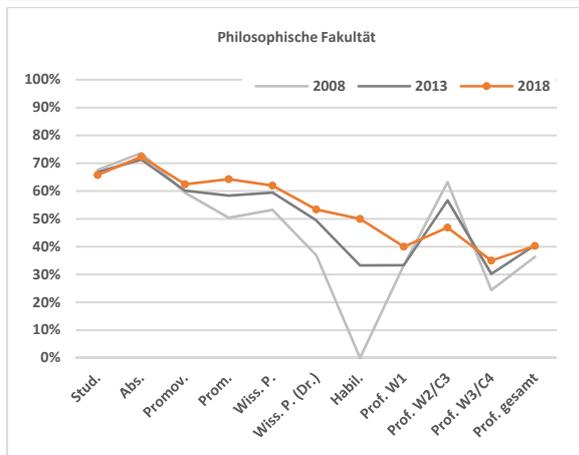
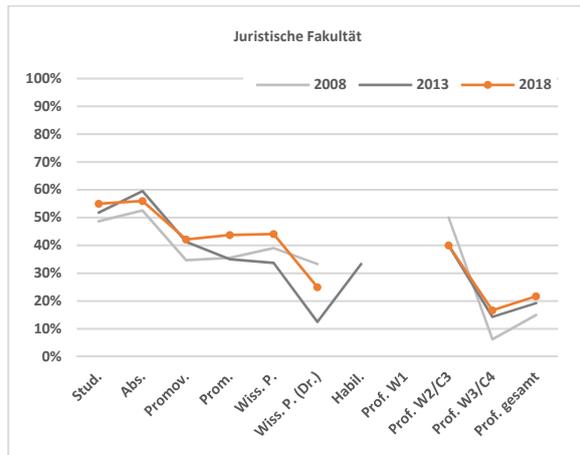
Anlage 3: Berufungsverfahren (Frauenanteile entlang der Verfahrensschritte)

Anlage 1: Leaky Pipelines der Fakultäten (Frauenanteile auf allen Karrierestufen 2008, 2013, 2018)

Geisteswissenschaften



Gesellschaftswissenschaften



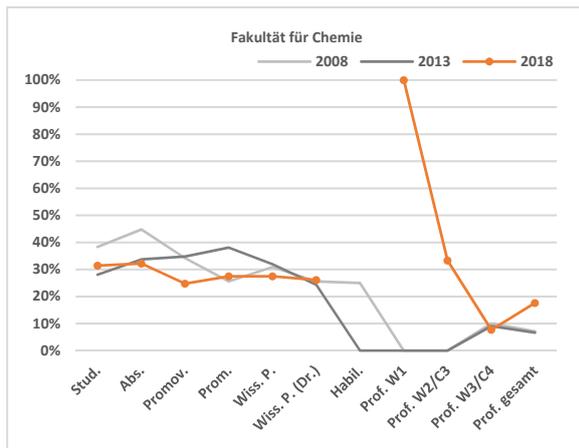
Anmerkung:

Die fehlenden Werte bzw. Lücken bei den Leaky Pipelines ergeben sich dadurch, dass es auf Fakultätsebene in manchen Jahren keine Habilitationen bzw. Juniorprofessuren gegeben hat (n=0). In einzelnen Fakultäten wurde zudem die Habilitation als Qualifizierungsweg abgeschafft.

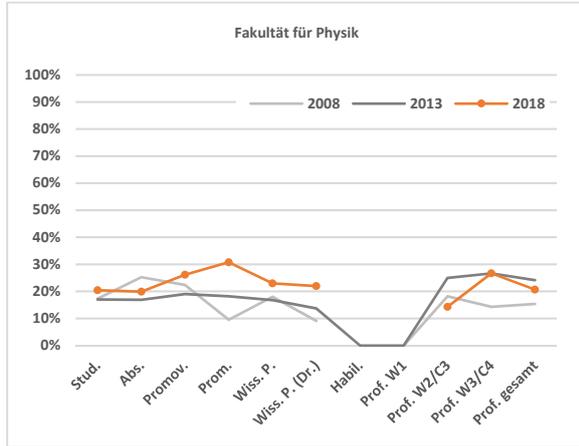
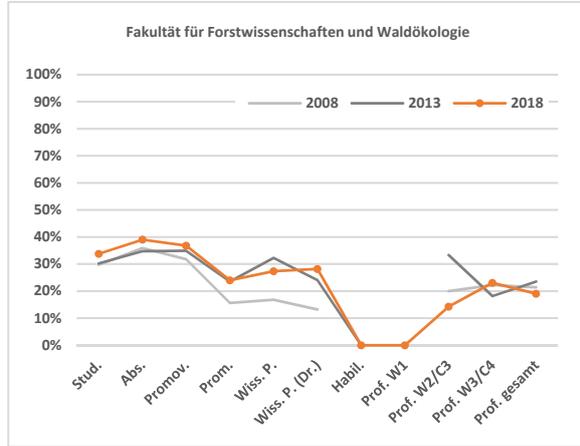
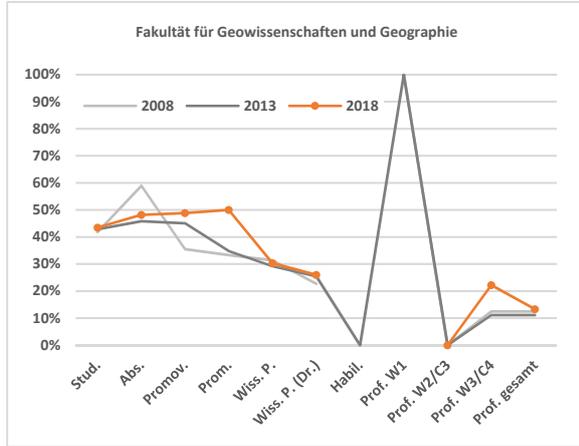
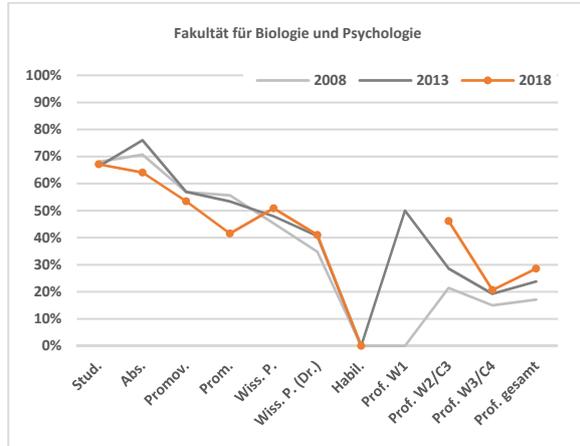
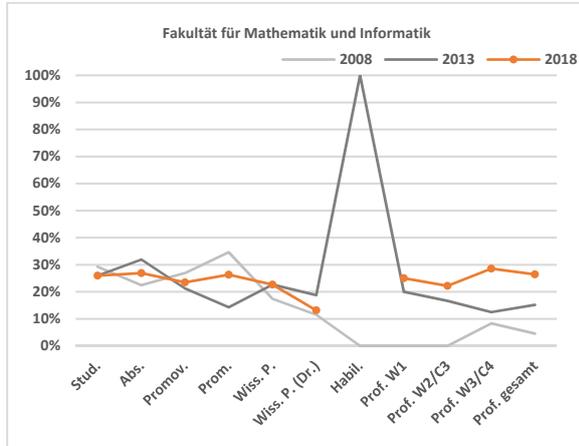
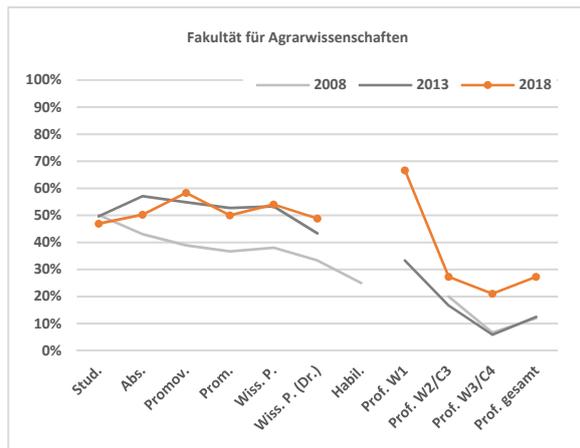
Legende:

- Stud. Studierende
- Abs. Absolventinnen und Absolventen
- Promov. Promovierende
- Prom. Abgeschlossene Promotionen
- Wiss. P. Wissenschaftliches Personal
- Wiss. P. (Dr.) Wissenschaftliches Personal mit Dokortitel
- Habil. Abgeschlossene Habilitationen
- Prof. W1 Juniorprofessuren W1
- Prof. W2/C3 Professuren W2/C3
- Prof. W3/C4 Professuren W3/C4

Naturwissenschaften



Lebenswissenschaften



Legende:

- Stud. Studierende
- Abs. Absolvierenden und Absolventen
- Promov. Promovierende
- Prom. Abgeschlossene Promotionen
- Wiss. P. Wissenschaftliches Personal
- Wiss. P. (Dr.) Wissenschaftliches Personal mit Dokortitel
- Habil. Abgeschlossene Habilitationen
- Prof. W1 Juniorprofessuren W1
- Prof. W2/C3 Professuren W2/C3
- Prof. W3/C4 Professuren W3/C4

Anlage 2: Frauenanteile in Gremien und Leitungsfunktionen

Frauenanteile in hochschulübergreifenden Gremien	2008/09		2012/13		2018/19	
	insgesamt	HL	insgesamt	HL	insgesamt	HL
Stiftungsrat	30% (3 von 10)	-	40% (4 von 10)	-	40% (4 von 10)	-
Stiftungsausschuss Universität	43% (3 von 7)	-	57% (4 von 7)	-	57% (4 von 7)	-
Präsidium	20% (1 von 5)	-	50% (3 von 6)	-	60% (3 von 5)	-
Senat	31% (4 von 13)	14% (1 von 7)	23% (3 von 13)	14% (1 von 7)	38% (5 von 13)	29% (2 von 7)
Senatskommissionen:						
Entwicklungs- und Finanzplanung					38% (5 von 13)	29% (2 von 7)
Informationsmanagement					8% (1 von 13)	0% (0 von 7)
Lehre und Studium					38% (5 von 13)	29% (2 von 7)
Forschung					69% (9 von 13)	57% (4 von 7)
Gleichstellung und Diversität					77% (10 von 13)	86% (6 von 7)
Frauenanteile in Fakultätsräten	2008/09		2012/13		2018/19	
	insgesamt	HL	insgesamt	HL	insgesamt	HL
Theologische Fakultät	31% (4 von 13)	14% (1 von 7)	38% (5 von 13)	14% (1 von 7)	31% (4 von 13)	14% (1 von 7)
Philosophische Fakultät	54% (7 von 13)	29% (2 von 7)	62% (8 von 13)	43% (3 von 7)	23% (3 von 13)	14% (1 von 7)
Juristische Fakultät	31% (4 von 13)	14% (1 von 7)	23% (3 von 13)	14% (1 von 7)	8% (1 von 13)	0% (0 von 7)
Sozialwissenschaftliche Fakultät	62% (8 von 13)	43% (3 von 7)	69% (9 von 13)	57% (4 von 7)	46% (6 von 13)	43% (3 von 7)
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	38% (5 von 13)	29% (2 von 7)	38% (5 von 13)	43% (3 von 7)	54% (7 von 13)	43% (3 von 7)
Fakultät für Chemie	8% (1 von 13)	0% (0 von 7)	23% (3 von 13)	14% (1 von 7)	23% (3 von 13)	29% (2 von 7)
Fakultät für Physik	23% (3 von 13)	14% (1 von 7)	23% (3 von 13)	29% (2 von 7)	23% (3 von 13)	14% (1 von 7)
Fakultät für Geowissenschaften und Geographie	31% (4 von 13)	14% (1 von 7)	38% (5 von 13)	14% (1 von 7)	15% (2 von 7)	0% (0 von 7)
Fakultät für Mathematik und Informatik	31% (4 von 13)	14% (1 von 7)	38% (5 von 13)	43% (3 von 7)	31% (4 von 13)	57% (4 von 7)
Fakultät für Agrarwissenschaften	23% (3 von 13)	14% (1 von 7)	23% (3 von 13)	14% (1 von 7)	38% (5 von 13)	43% (3 von 7)
Fakultät für Biologie und Psychologie	23% (3 von 13)	0% (0 von 7)	38% (5 von 13)	14% (1 von 7)	38% (5 von 13)	43% (3 von 7)
Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie	8% (1 von 13)	0% (0 von 7)	8% (1 von 13)	0% (0 von 7)	23% (3 von 13)	0% (0 von 7)

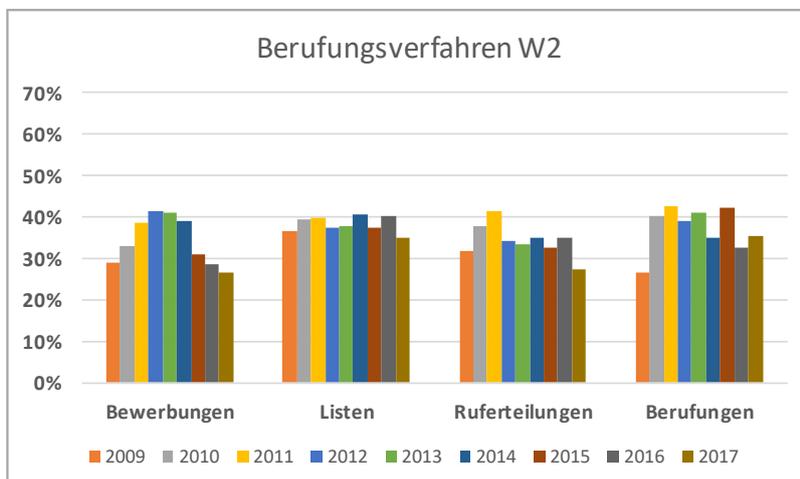
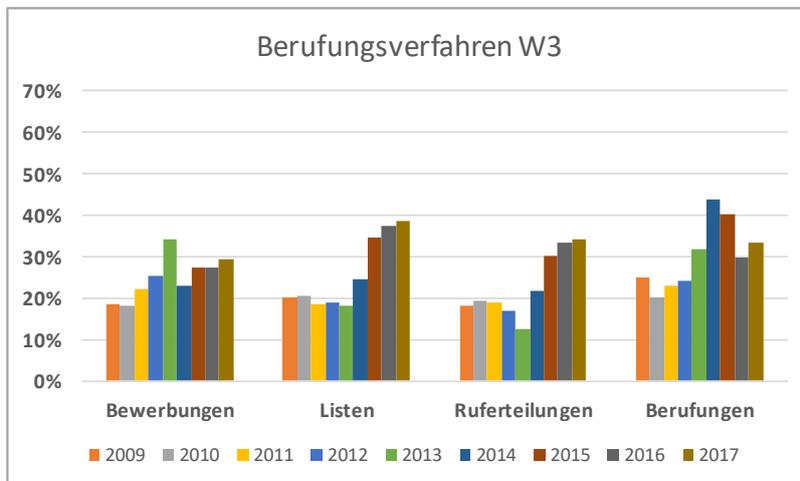
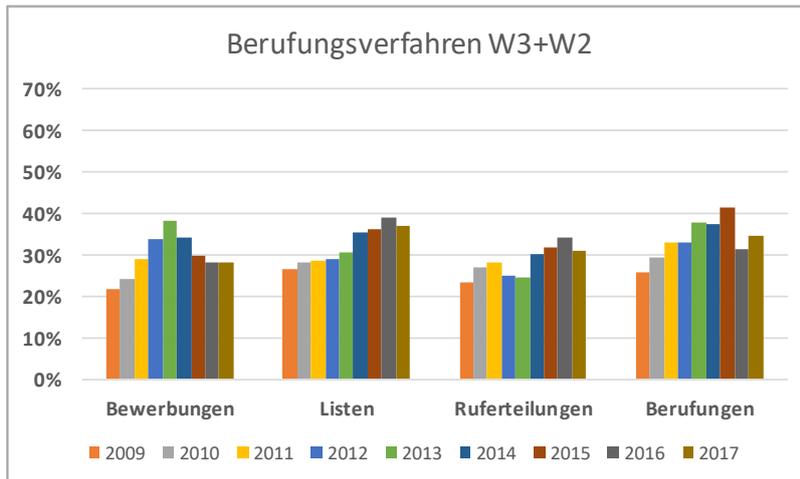
HL = Hochschullehrende

Anlage 3: Berufungsverfahren (Frauenanteile entlang der Verfahrensschritte)

Erläuterung:

Bei den vorliegenden Daten handelt es sich um **rollierende Drei-Jahresdurchschnitte**, d.h. es wurden Mittelwerte aus jeweils drei Jahren berechnet und diese rollierend fortgeschrieben, also 2008 bis 2010 = Wert 2009, 2009 bis 2011 = Wert bei 2010 usw.

Die Analyse von Zeitreihen auf Basis rollierender Jahresdurchschnitte wird genutzt, um längerfristige Entwicklungen darzustellen und dabei kurzfristige Schwankungen (bspw. sehr unterschiedliche Anzahl von Berufungsverfahren pro Jahr) zu glätten.





GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

www.uni-goettingen.de