

5. September 2019

Newsletter der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen

INHALT

0	Aus der Stabsstelle	1
1	Gleichstellung	2
2	Vereinbarkeit	4
3	Diversität	5
4	Ausschreibungen	7
5	Und außerdem.....	8



0 Aus der Stabsstelle

0.1 Graffiti mit rechtsradikalem Hintergrund und Drohungen auf dem Campus, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität betroffen

In der Nacht vom 5. zum 6. August 2019 wurden an mehreren Universitätsgebäuden Graffiti mit offenkundig rechtsradikalem Hintergrund und Drohungen angebracht. Auch das Gebäude, in dem die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität sitzt, war betroffen: Hier wurden Runen, ein Hakenkreuz sowie der als Drohung formulierte Schriftzug „WIR KRIEGEN EUCH!“ angesprüht. Neben dem [Göttinger Tageblatt](#) berichtete die [HNA](#) über den Vorfall.

Der Vorfall reiht sich in eine schon länger bekannte Häufung von Vorfällen seit 2018 ein, wie in der [Dokumentation](#) von Niklas Knepper von der „Forschungs- und Dokumentationsstelle zur Analyse politischer und religiöser Extremismen in Niedersachsen“ (Fodex) an der Universität Göttingen ersichtlich wird.

0.2 Universität Göttingen beteiligt sich am vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projekt GleichHOCH4

Die Universität beteiligt sich als Pilothochschule in dem Projekt „GleichHOCH4: Das ‚unsichtbare Personal‘. Die Gleichstellung von MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung (MTV) an Hochschulen“. Ziel ist die Förderung der Gleichstellung von Mitarbeitenden im MTV-Bereich inkl. Wissenschaftsmanagement, auch an der Schnittstelle zur Digitalisierung der Arbeitswelt. Neben der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität beteiligt sich u.a. der Personalrat und das Sekretariatsnetzwerk. [Link](#)

1 Gleichstellung

1.1 Newsletter und Infobriefe

Anmerkung: Bei einigen Newslettern und Infobriefen verweist der Link auf das jeweilige Portal.

- ▶ CEWS-Journal Nr. 119, 08/19, [Link](#)
- ▶ Newsletter der Initiative „Komm, mach MINT.“, 08/19, [Link](#)
- ▶ TOP Akademie Seminare für die Gleichstellungsarbeit, 08/19, [Link](#)
- ▶ kompetenzz.-Newsletter 08/19, [Link](#)

1.2 Präsidiumsbeschluss, Genderkonforme Stellenausschreibungen an der Universität Göttingen



Das Präsidium der Universität Göttingen hat am 28.05.2019 beschlossen, Stellenausschreibungen zukünftig möglichst genderkonform zu formulieren. Ein Rundschreiben vom 10.07.2019 informierte die Fakultäten und Einrichtungen. [Link zum Rundschreiben \(im Mitarbeiterportal\)](#)

1.3 PM, „Kodex ‚Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis‘ veröffentlicht“, Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Die DFG hat im Juli 2019 die grundlegend reformierten „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ veröffentlicht. Stärker als bisher wird Verantwortung für das eigene Handeln, die Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses bzw. die Karriereförderung des wissenschaftlichen Personals sowie eine angemessene institutionelle Organisationsstruktur herausgestellt. Entsprechend werden Bezüge zur Förderung von Chancengleichheit und Vereinbarkeit und der Verhinderung von Machtmissbrauch hergestellt. [Kodex](#), [Weitere Informationen](#)

1.4 Studie, „Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an Hochschulen – was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen?“, Institut Arbeit und Qualifikation

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Gleichstellungsziele von Professor_innen beiderlei Geschlechts zwar grundsätzlich befürwortet oder zumindest akzeptiert werden. Gleichzeitig ist diese Zielvorgabe aus Sicht vieler Professor_innen widersprüchlich und unvereinbar mit der Norm der Bestenauswahl. [Report](#), [Artikel](#)

1.5 PM, „Ministerin Giffey überträgt Daniela Behrens die Leitung der Gleichstellungsabteilung im BMFSFJ“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Daniela Behrens ist neue Leiterin der Gleichstellungsabteilung des BMFSFJ. Bundesfrauenministerin Giffey unterstreicht mit ihrer Wahl die Bedeutung der Gleichstellung als eine politisch und gesellschaftlich herausragende Aufgabe. Schwerpunkte der Arbeit werden Frauen in Politik und Wirtschaft sein sowie der Kampf gegen Gewalt an Frauen. [Link](#)

1.6 Studie, „Gender Differences in Wage Expectations: Sorting, Children, and Negotiation Styles“, Forschungsinstituts zur Zukunft der Arbeit (IZA)

Eine groß angelegte Studie IZA befasst sich u.a. mit Gehaltserwartungen und zeigt: Der Gender Pay Gap beginnt nicht erst im Job, sondern bereits davor in den Köpfen. Über das ganze Leben betrachtet rechnen Studentinnen mit gut 22 Prozent weniger Einkommen als Studenten. [Studie](#), [Artikel in der SZ](#)

- 1.7 Studie, „Jung, weiblich, gebildet‘: Fridays for Future. Profil, Entstehung und Perspektiven der Protestbewegung in Deutschland“, Institut für Protest- und Bewegungsforschung**
Die deutsche Teilstudie einer europaweiten Befragung der globalen Klimademonstrationen „Fridays for future“ (FFF) zeigt u.a., dass die Bewegung vor allem von jungen, gut gebildeten Menschen und überraschend stark von jungen Frauen getragen wird. [Link](#)
Das Göttinger Tageblatt berichtet über „das deutsche Gesicht der FFF-Proteste“ Luisa Neugebauer, die in Göttingen studiert: [Link](#)
- 1.8 Artikel, „Diskriminierung am Arbeitsplatz: Was Frauen im Job erleben“, ZEIT Online**
Auf Basis von 1.500 Erfahrungsberichten befasst sich ZEIT ONLINE mit der Situation von Frauen in der Arbeitswelt. 40% berichten über ungleichen Lohn bei gleicher Tätigkeit, 37% haben Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft oder Elternzeit erlebt. Eine Projektleiterin, eine Managerin, eine Bezirksleiterin und eine Beraterin berichten aus ihrem Arbeitsalltag. [Link](#)
- 1.9 Artikel, „So (un)weiblich ist die deutsche Politik“, Initiative klischeefrei**
Auch wenn mittlerweile politische Spitzenämter von Frauen besetzt werden: in den Parteien sind sie noch immer in der Unterzahl. Auf Basis einer regelmäßig erscheinenden Auswertung der FU Berlin beleuchtet der Artikel dieses Problem. [Link](#)
- 1.10 Artikel, „MINT-Berufe: Frauen verzweifelt gesucht!“, Die WELT**
Der Fachkräftemangel in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen ist längst spürbar und wird sich verschärfen. Gleichzeitig interessieren sich noch immer zu wenige Frauen für MINT-Berufe. Das muss dringend geändert werden, kommentiert die WELT. [Link](#)
- 1.11 Artikel, „Wie sich sexuelle Übergriffe im Job verhindern lassen“, Göttinger Tageblatt (GT)**
Das GT berichtet in einem ausführlichen Artikel zu aktuellen Zahlen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und schildert Präventionsstrategien von Organisationen und Unternehmen. Als positives Beispiel wird u.a. die Berliner Universitätsklinik Charité hervorgehoben. [Link](#)
- 1.12 Artikel, „Umfrage zu Sexismus in der IT: ‚Dann fragte man mich, ob ich mich verlaufen hätte‘“, SPIEGEL Online**
SPIEGEL Online berichtet über eine Umfrage der Organisation „Girls Who Code“, die zeigt, dass Frauen in der Tech-Branche immer noch mit Vorurteilen zu kämpfen haben. So bleibt Computertechnik weiterhin meist in Männerhand. [Link](#)
- 1.13 Artikel, „Deutsche Universitäten: Fehlendes drittes Geschlecht in Anträgen auf Immatrikulation“, Taledo.de**
Das dritte Geschlecht hält nur langsam Einzug in deutsche Hochschulen. Bisher befolgen erst 18% der deutschen Universitäten das Personenstandsgesetz und haben ein drittes Geschlecht in ihre Immatrikulationsanträge aufgenommen – die Universität Göttingen gehört dazu. [Link](#)
- 1.14 Artikel, „Eine Frauenquote von Null in den oberen Führungsebenen muss scharf sanktioniert werden“, Edition F**
Immer mehr Frauen nutzen Netzwerke, um beruflich weiter zu kommen – sie haben erkannt, dass es ohne Netzwerke immer noch kaum geht. Edition F interviewt Frederike Probert, die dieses Jahr ein Netzwerk für Frauen in Führungspositionen gegründet hat. [Link](#)

Veranstaltungstermine (chronologisch sortiert nach dem Datum des Anmelde- bzw. Bewerbungsschlusses):

1.15 Tagung, „Algorithmen und das Recht auf digitale Gleichbehandlung“, 13.09., Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Berlin

Im Austausch zwischen Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Verwaltung nimmt die Tagung den Einfluss von Algorithmen und automatisierten Entscheidungsprozessen auf unseren Alltag und deren Diskriminierungspotential in den Blick und diskutiert Möglichkeiten der Regulierung. [Link](#)

1.16 Tagung, „Denken – Sprechen – Gendern“, 10.-11.10., Forschungsprojekt „Geschlechtergerechte Sprache in Theorie und Praxis“, Hannover



Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Verwirklichung von Chancengleichheit. Auf der Tagung referieren und diskutieren Vortragende aus verschiedenen Disziplinen zu diesem Thema und bieten hochaktuelle Einblicke in wegweisende wissenschaftliche Diskussionen und empirische Forschung. [Link](#)

2 Vereinbarkeit

2.1 PM, „BAföG-Änderungsgesetz: Familiengerechtigkeit und Diversität nur halbherzig umgesetzt!“, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)

Im Mai 2019 wurde das BAföG-Gesetz geändert. Die Änderungen bringen zwar einige Entlastungen für Studierende mit familiärer Verantwortung, aber drängende Themen sind nach wie vor nicht aufgenommen worden, wie eine Stellungnahme der bukof deutlich macht. So bleibt u.a. das Studium in Teilzeit weiterhin nicht förderungsfähig. [Link](#)

2.2 Publikation, „Schwerpunktthema: Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitiken – oder wer profitiert eigentlich von geschlechterneutralen Familienpolitiken?“, CEWSjournal

Das aktuelle CEWSjournal fragt u.a. nach den Bedingungen und Möglichkeiten einer gleichstellungsorientierten Familienpolitik an Hochschulen, die den Lebensrealitäten von Vätern und Müttern Rechnung trägt und nicht Gleiches bei ungleichen Ausgangsbedingungen gewährt, wie es bspw. im Wissenschaftszeitvertragsgesetz gegenwärtig der Fall ist. [Link](#)

2.3 Dokumentation, „Fachgespräch: ‚Abkehr vom Zuverdiener-Modell – aber wohin?‘“, Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa

Die Beobachtungsstelle hat die Dokumentation eines Fachgesprächs zum Zuverdiener-Modell veröffentlicht. Anlässlich des EU-Vereinbarkeitspakets führte die Beobachtungsstelle 2017/2018 Europäische Fachgespräche zum Thema Vereinbarkeitspolitik. [Link](#)

2.4 Studie, „Eine gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit zwischen Müttern und Vätern liegt noch in weiter Ferne“, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

Weiterhin geht lediglich eine Minderheit der Väter in Elternzeit. Zudem beträgt die Bezugsdauer von Elterngeld von Vätern in der Regel nicht mehr als zwei Monate. Gefragt nach den Gründen

für ihre Zurückhaltung nennen Väter an erster Stelle finanzielle Nachteile. Befürchtete negative berufliche Konsequenzen spielen ebenfalls eine Rolle. [Link](#)

2.5 Artikel, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie: 6 Menschen erzählen“, t3n

Junge Eltern erzählen, wie sie Beruf und Familie unter einen Hut bringen und wie sie den neuen Herausforderungen in ihrem Leben begegnen. [Link](#)

Veranstaltungstermine (chronologisch sortiert nach dem Datum des Anmelde- bzw. Bewerbungsschlusses):

2.6 Vortrag und Podiumsdiskussion, „Karriere trotz Teilzeit. Innovative und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle im ärztlichen Dienst schaffen“, 19.09., Gleichstellungsbüro, Universitätsmedizin Göttingen



Die Veranstaltung umfasst einen Vortrag von Dr. Andrea Rothe mit dem Titel „Tradition und Moderne: Warum sich der ärztliche Dienst mit Chancengleichheit schwertut“. Die anschließende Podiumsdiskussion bestreiten Vertreter_innen aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft. Um Anmeldung per [E-Mail](#) wird gebeten. [Link](#)

3 Diversität

3.1 PM, „Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität in Kraft getreten“, Universität Frankfurt a.M.

Die Universität Frankfurt a.M. hat am 30. Juli 2019 eine Antidiskriminierungsrichtlinie erlassen. Diese umfasst auch die Gruppe der Studierenden, die bisher an öffentlichen Hochschulen keinen Schutz durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erfahren. [Link](#)

3.2 PM, „Memorandum zur Wissenschaftsfreiheit“, Allianz der Wissenschaftsorganisationen

Mit einem „Memorandum zur Wissenschaftsfreiheit“ betont die Allianz der Wissenschaftsorganisationen die Wissenschaftsfreiheit und deren Bedeutung für die liberale Demokratie und wehrt sich gegen deren Beschränkungen. [Memorandum](#), [Artikel in der FAZ](#)

3.3 PM, „Bekanntnis gegen Rassismus und Rechtsextremismus, für Demokratie und Rechtsstaatlichkeit“, TU Chemnitz

Anlässlich des ersten Jahrestages der rassistischen Ausschreitungen in Chemnitz ruft das Rektorat der TU Chemnitz zum Einsatz gegen Rassismus und Rechtsextremismus auf. Bereits 2018 betonte die TU ihre regionale Verantwortung bei der Verteidigung von Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Weltoffenheit und unterstrich dies per Senatsbekenntnis im Mai 2019. [Link](#)

3.4 Studie, „ifo-Bildungsbarometer mahnt Chancengleichheit im Bildungsbereich an“, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung

Maßnahmen zur Verringerung von Ungleichheit in der Bildung finden eine hohe Zustimmung. Das ist das Ergebnis des neuesten ifo-Bildungsbarometers, für das 4000 Bundesbürger_innen befragt wurden. Für besonders wichtig wird der Ausbau von Stipendienprogrammen für einkommensschwache Studierende gehalten. [Studie](#), [Artikel in der Süddeutschen Zeitung](#), [Artikel im Tagesspiegel](#)

3.5 Teilnehmende gesucht, „Lesbische Frauen in der Arbeitswelt“, Frankfurt University of Applied Sciences

Die wissenschaftliche Studie zu lesbischen Frauen in der Arbeitswelt untersucht, welche Bedeutung sexuelle Orientierung und Geschlecht im Beruf haben. Dazu werden lesbische, bisexuelle und heterosexuelle Frauen für eine 10-minütige, schriftliche, anonyme Befragung gesucht. [Link](#)

3.6 Kalender, „Gebärdensprachlabor der Universität Göttingen bringt ersten Sprachkalender heraus“, Gebärdensprachlabor der Universität Göttingen



Wissenschaftler_innen des Gebärdensprachlabors der Universität Göttingen haben den ersten Sprachkalender zur Deutschen Gebärdensprache (DGS) entwickelt. Er bietet eine abwechslungsreiche Mischung aus Wortschatz, Grammatik, Kultur, Geschichte und Besonderheiten der DGS. [Bericht des Stadtradio Göttingen](#), [Artikel auf evangelisch.de](#)

3.7 Podcast, „Our Job To Be Done: Status Diversity mit Thomas Sattelberger“, LEAD digital

Im Podcast wird Thomas Sattelberger, ehemals Personalvorstand der Deutschen Telekom, dazu interviewt, inwiefern die Förderung und Anerkennung von Vielfalt in deutschen Unternehmen und der Gesellschaft bereits gelingt. [Link](#)

3.8 Artikel, „Kaum jemand sagt: Wir haben ein Rassismus-Problem“, ZEIT Online

Nursemin Sönmez berät als Diversity- und Anti-Rassismus-Trainerin Unternehmen und Kultureinrichtungen. Im Interview erklärt sie, was Vorgesetzte tun können, damit es im eigenen Unternehmen nicht zu rassistischen Vorfällen kommt und wie Mitarbeiter_innen mit rassistischen Vorgesetzten umgehen können. [Link](#)

3.9 Artikel, „Arbeiterkinder an der Uni: Wenn Mama und Papa nicht studiert haben“, Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ)

Dem Hochschulbildungsreport zufolge beginnen lediglich 21 Prozent der Kinder aus Nichtakademikerhaushalten ein Studium, unter den Akademikerkindern sind es 74 Prozent. Auch die Studienabbruchquoten unterscheiden sich merklich. Die FAZ widmet sich Studierenden ohne akademischen Hintergrund und stellt das Programm „Studienkompass“ vor. [Link](#)

3.10 Videoreihe, „Say My Name: Youtuberinnen gegen Diskriminierung und Rassismus“

„Say My Name“ ist eine neue Webvideoreihe für junge Frauen zwischen 14 und 25 Jahren. Das Format setzt sich für gesellschaftliche Werte wie Vielfalt, Respekt, Emanzipation, Gleichheit und Solidarität ein. [Link](#)

Veranstaltungstermine (chronologisch sortiert nach dem Datum des Anmelde- bzw. Bewerbungsschlusses):

3.11 Tagung, „Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen“, 12.09., Technische Hochschule Mittelhessen, Gießen

Die Tagung umfasst u.a. einen Vortrag einer Referentin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Thema „Diskriminierung an Hochschulen erkennen und dagegen aktiv werden“. Zudem wird der Stand der Antidiskriminierungsarbeit exemplarisch an den Standorten THM und Goethe Universität vorgestellt, im Anschluss gibt es Möglichkeit zur Diskussion. [Link](#)

3.12 Workshop, „Empowerment Workshop. Raum für Selbstbestimmung, Austausch und Visionen für Menschen of Color, und Menschen mit Rassismuserfahrungen“, 14.-15.09., Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bund in Berlin-Brandenburg, Berlin

Empowerment bedeutet die Stärkung des Selbst und der Gemeinschaft. Der zweiteilige Workshop bietet die Möglichkeit zum Austausch über Erfahrungen und Umgangsweisen, schafft einen Raum der Fürsorge und des Wohlwollens mit sich selbst und miteinander und für gemeinsame Entwicklung von Handlungs- und Widerstandsstrategien. [Link](#)

4 Ausschreibungen

4.1 Gleichstellungsbeauftragte, TU Braunschweig, 100% TV-L 13, befristet für sechs Jahre, [Bewerbungsfrist 13.09.](#)



Zu den Aufgaben gehört u.a. die Strategie-, Konzept- und Projektentwicklung sowie Mitwirkung bei der Erstellung der Gleichstellungspläne, die Beteiligung an Personalmaßnahmen, Gremienarbeit und Strukturplanungen sowie die Implementierung von Projekten zu Gleichstellungsprogrammen und Antragsstellung. [Link](#)

4.2 Referent_in in der Servicestelle Diversity, Universität Bayreuth, 50% TV-L 13, befristet für zwei Jahre, [Bewerbungsfrist 16.09.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Entwicklung von Kommunikationsstrategien, Medien und Kampagnen sowie die Organisation von Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte im Bereich Gender & Diversity Awareness, Implicit Bias Training, Antidiskriminierung. [Link](#)

4.3 Projektmitarbeiter_in „Diversitygerecht Studieren“, Universität Bayreuth, 75% TV-L 13, befristet für zwei Jahre, [Bewerbungsfrist 16.09.](#)

Hauptaufgabe ist die Entwicklung eines Konzepts für diversitygerechtes Studieren. Wesentliche Teilprojekte sind die Entwicklung eines Konzepts für hochschuldidaktische Weiterbildungen im Bereich diversitygerechter und heterogenitätsorientierter Lehre sowie die Mitwirkung an der Entwicklung eines Peer-to-Peer-Mentorings für die Studieneingangsphase. [Link](#)

4.4 Wissenschaftliche Mitarbeiter_in, Hochschule Bremerhaven, 75% TV-L 13, befristet für drei Jahre, [Bewerbungsfrist 17.09.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die wissenschaftliche Untersuchung einer nachhaltigen und strukturellen Verankerung der Gleichstellungsarbeit am Beispiel der Hochschule Bremerhaven im Rahmen einer Promotion, die exemplarische Implementierung ausgewählter Maßnahmen sowie die Entwicklung eines Gender-Controllings für die definierten Maßnahmen. [Link](#)

4.5 Koordinator_in im Diversity-Büro, Universität Jena, 50% TV-L 11, befristet für zwei Jahre, [Bewerbungsfrist 27.09.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. Beratungstätigkeit als Erstkontakt für alle Universitätsangehörigen zu allen Fragen und Belangen der Diversität und (Anti-)Diskriminierung sowie die Mitwirkung bei der Entwicklung eines Beratungskonzepts und Führen der Beratungsstatistik. [Link](#)

4.6 Koordinator_in MINT Programme, Universität Bayreuth, 75% TV-L 13, befristet bis 14.08.2024, [Bewerbungsfrist 30.09.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Koordination und Weiterentwicklung der bestehenden MINT-Programme, die Koordination, Organisation und Durchführung von Einzelmaßnahmen in Kooperation mit den entsprechenden Fakultäten/Lehrstühlen. [Link](#)

4.7 Koordinator_in Coaching- und Mentoringprogramm, Universität Bayreuth, 75% TV-L 13, befristet bis 30.09.2024, [Bewerbungsfrist 30.09.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Koordination und Weiterentwicklung des Coaching- und CoMento-Programms, die Betreuung von Programmteilnehmerinnen, die individuelle Karriereberatung sowie die Beratung zum Umgang mit Rollenanforderungen und -konflikten im universitären Arbeitsumfeld und zur Vereinbarkeit. [Link](#)

4.8 Fachreferent_in der hauptamtlichen Frauen*beauftragten, Alice Salomon Hochschule Berlin, 50% TV-L 13, befristet bis 31.12.2021, [Bewerbungsfrist 06.10.](#)

Zu den Aufgaben gehört u.a. die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten und Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und Diversity und der Prävention von Diskriminierung an der Hochschule. [Link](#)

5 Und außerdem...

5.1 Newsletter und Infobriefe

- ▶ **Newsletter der Personalabteilung der Universität, 08/19, [Link](#)**
- ▶ **Newsletter der Stabsstelle Sicherheitswesen und Umweltschutz der Universität, 08/19, [Link](#)**

5.2 PM, „Beschäftigte der Uni Göttingen fordern Neustart für sichere Arbeitsverhältnisse Göttingen“, Initiative „Uni Göttingen unbefristet“



Die Initiative „Uni Göttingen unbefristet“ fordert die Universität auf, die Umbruchssituation für eine Neuausrichtung der Personalpolitik zu nutzen und eine „umfassende Entfristungspolitik für alle Beschäftigtengruppen“ umzusetzen. [Link](#), [Artikel im Göttinger Tageblatt](#)

Dieses Informationsangebot wird herausgegeben von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität

Hinweis: Wir haben uns bemüht, Ihnen alle Informationen korrekt zu präsentieren. Trotzdem können sich Fehler einschleichen; dies gilt auch für den Inhalt verlinkter Webseiten. Hierfür übernehmen wir keine Haftung, freuen uns jedoch über Berichtigungen und Hinweise.

Note: This information has been compiled to the best of our knowledge. However, we cannot assume liability for potential mistakes, but are pleased if you notify us about errors.

Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Georg-August-Universität Göttingen
Goßlerstr. 9, 37073 Göttingen
Tel. 0551- 39 22404 Fax: 0551- 39 22557

Wenn Sie in den Verteiler aufgenommen werden möchten, schreiben Sie bitte eine E-Mail an:
gb-gast@zvw.uni-goettingen.de