

## **Stabsstelle Gleichstellung: Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro 2009**

Die insgesamt ausgesprochen erfolgreiche Entwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Göttingen im vergangenen Jahr lässt sich anhand der Unterscheidung von strategischen Zielen und operativem Vorgehen bilanzieren. Die Universität hat zwar ihre Spitzenposition im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten (CEWS, Bonn) eingebüßt, gleichzeitig jedoch eine Reihe von Maßnahmen eingeleitet, deren positive Folgen sich zurzeit abzeichnen.

### ► **Strategische Ziele**

**Die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder** und insbesondere die Förderung des Zukunftskonzeptes ermöglichen eine neue Intensität gleichstellungspolitischer Arbeit. Als Teil des Qualitätsmanagements in der Forschung wurden 2009 eine Internationale Tagung „GenderChange in Academia“ durchgeführt, eine Dokumentation der Beiträge zur Publikation in 2010 vorbereitet und ein internationaler Forschungsverbund zur Vorbereitung eines koordinierten Förderungsantrages bei der DFG gegründet. Neben besonderen Erfolgen bei der Rekrutierung von Nachwuchsgruppenleitungen ist auch die Entwicklung von speziellen Qualifizierungs-, Mentoring- und Coaching-Programmen zu den Aktiva zu zählen.

**Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder** ermöglichte der Universität nach der positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzeptes durch eine Jury beim BMBF die Einwerbung von Fördermitteln in Höhe von 1.2 Millionen Euro für insgesamt drei Regelprofessuren durch die Erstberufung von Wissenschaftlerinnen in der Philosophischen und Sozialwissenschaftlichen Fakultät ebenso wie in der Fakultät für Mathematik und Informatik. In der Folge werden neue Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten umgesetzt, von der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen über Dual Career-Modelle bis hin zu neuartigen Aufgaben und Gleichstellungsmandaten der Dekanate.

Zu den **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** der DFG erarbeitete die Universität gemeinsam mit der Universitätsmedizin eine Stellungnahme auf der Basis von Datenspiegeln aus dem GleichstellungsControlling, den Selbstverpflichtungen der Fakultäten, einer eingehenden Stärken/Schwächen-Analyse und eines vom Lenkungsausschuss entwickelten Bewertungssystems. Es folgten die Entwicklung von Anreizsystemen (Stipendien), von Kennzahlen für das Monitoring und ein Beschluss zur Verstetigung des Berichtswesens für die Gleichstellung.

Als integrierendes Dach für Förderungs-Maßnahmen unterschiedlicher Provenienz und Ausgestaltung beschloss das Präsidium die Einrichtung des **Dorothea Schlözer-Programms** „zur Förderung der Chancengleichheit und personalen Vielfalt am Campus Göttingen“. Es startete mit der Vergabe von insgesamt zwanzig Promotions- und Forschungsstipendien gemeinsam mit den Fakultäten einschließlich der Universitätsmedizin, einer Eröffnungsveranstaltung zur Begrüßung der Stipendiatinnen und ihrer Betreuenden, mit intensiver Netzwerkarbeit, der Koordination von Qualifizierungsangeboten mit den Graduiertenschulen, einem Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen und einem Coaching-Programm für neuberufene Professorinnen.

Höhepunkt des Jahres sollte die Verleihung der **Dorothea Schlözer-Medaille** „für Frauen, die sich um die Wissenschaft und die Situation von Frauen in der Wissenschaft verdient gemacht haben“ an Jutta Limbach werden.

## ► Operatives Vorgehen

Zur Bewältigung der neuen wie der schon länger etablierten Aufgabenfelder mussten nicht nur neue Instrumente entwickelt sondern auch neue Zuständigkeiten im Bereich Gleichstellung definiert werden.

So wurde in Umsetzung des Rahmenplans Gleichstellung der Universität zur **Novellierung dezentraler Gleichstellungspläne** ein neues Berichts- und Evaluationsverfahren entwickelt, bei dem die Fakultäten eng mit der Senatskommission für Gleichstellung kooperieren. Es integriert die Selbstverpflichtungen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und stellt Beschlussvorlagen für Senat und Präsidium bereit. Die Fakultäten für Chemie, Physik und Wirtschaftswissenschaften sowie die Universitätsmedizin haben als erste das neue Verfahren durchlaufen (Dr. Edit Kirsch-Auwärter).

Im Projekt **GleichstellungsControlling**, einem gemeinsamen Vorhaben mit der Stabsstelle Controlling, wurden dazu Gleichstellungs-Kennzahlen für die Fakultäten bereitgestellt und Monitoring-Routinen für die Umsetzung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt (Aline Georgi). Flankierend wurden im Laufe des Jahres zwei neue Bereiche durch einen Präsidialbeschluss etabliert und mit zum Teil befristeten Personal- und Sachmitteln ausgestattet. Sie werden im Folgenden kurz skizziert.

In Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität im Rahmen des Professorinnenprogramms wurde im Herbst das Projekt **GleichstellungsConsulting** etabliert (Dr. Sylke Ernst, Dr. Edit Kirsch-Auwärter). Angesichts eines wachsenden Beratungs- und Gestaltungsbedarfs für Gleichstellungsmaßnahmen auch in der Verbundforschung (Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs, ‚Forschergruppen‘) wird das Gleichstellungsbüro bei Antragsstellung und Begutachtung in Kooperation mit der Abteilung ForschungsService und der Stabsstelle Strategische Forschungsentwicklung unterstützend tätig.

Zur Umsetzung des Konzepts „familienfreundliche Hochschule“ wurde der **FamilienService** eingerichtet (Grete Andresen, Dr. Sylke Ernst). Dieses Projekt bietet Information und Beratung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen für Studierende und Beschäftigte ebenso wie für die Einrichtungen, Gremien und Organe der Universität. Es integriert die Teilprojekte Flexible Telearbeit und Flexible Kinderbetreuung, die seit einigen Jahren erfolgreich durchgeführt werden.

In der **Öffentlichkeitsarbeit** des Gleichstellungsbüros nehmen die elektronischen Medien einen immer größeren Raum ein. Die Herausgabe der Zeitschrift des Gleichstellungsbüros (*Auguste*) wurde dagegen eingestellt. Die Internetpräsenz wurde parallel zu den Angeboten und Projekten, Veranstaltungen und Publikationen der Stabsstelle erweitert. Aktualisierung und Übersetzung der Webseiten erfordern neben der Erstellung von Flyern und Broschüren und der Pflege einer in die SUB-Bestände integrierten Teilbereichs-Bibliothek zum Gleichstellungswissen einen wachsenden Einsatz (Klavdiya Gordeyeva, Antje Bahnik).

Auch das Projekt **QualifizierungsForum** ist in der bewährten Form weiter geführt worden, sowohl mit dem Angebot des „Gender und Diversity“-Moduls in Kooperation mit der ZESS (Dr. Sylke Ernst) als auch mit der Veranstaltungsreihe „Qualitätsentwicklung durch Gleichstellung“, die mit externen Referentinnen Workshops zur Gleichstellung in der Exzellenzinitiative, zum Karrieremanagement für Doktorandinnen und zur Professionalisierung für Multiplikatorinnen und Gleichstellungsbeauftragte umfasste.

## ► Kooperationen und Netzwerke

Weitere Schwerpunkte der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten lagen in der Teilnahme am **Arbeitskreis Konfliktprävention**, der auch 2009 unter der Leitung des Betriebsärztlichen

Dienstes und in Kooperation mit Personal- und Schwerbehindertenvertretungen und Personaladministration und -entwicklung regelmäßig kollegiale Beratung, Konfliktberatung für Beschäftigte und Weiterbildungs-Workshops durchgeführt hat.

Im **Frauenforum Göttingen** sind auch im Berichtszeitraum wieder gemeinsame frauenpolitische Programme und Angebote zum Internationalen Frauentag am 8. März und zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen am 25. November entwickelt und die inzwischen traditionellen, vom Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen geförderten, gemeinsamen Arbeitstreffen durchgeführt worden.

Mit ihrer Wahl zur Vorsitzenden der **Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter** konnte die Gleichstellungsbeauftragte, gefördert durch das MWK, die Geschäftsstelle der LNHF an der Universität Göttingen etablieren (Antje Bahnik). Sie ist in der Organisation des Arbeitsausschusses und der Mitgliederversammlungen wie in der Vorbereitung der Jahrestagung in Oldenburg zum Thema „Gleichstellung und Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“ tätig geworden.

Im **Forum Gleichstellung und Qualitätssicherung an Niedersächsischen Hochschulen**, dem Lenkungsausschuss der gemeinsamen Dialoginitiative der Landeshochschulkonferenz, der LNHF und des MWK, wurde die Arbeit im Benchmarking Verbund „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“ mit sieben Hochschulen des Landes koordiniert und die Betreuung des Verbundes durch HIS GmbH, Hannover, eingeworben.

In der **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen** hat sich die Gleichstellungsbeauftragte auch 2009 engagiert, in der Vorstandstätigkeit und als Ansprechperson von Kommissionen, mit Vorträgen und Veröffentlichungen, nicht zuletzt mit dem Rechenschaftsbericht des Vorstandes und bei der Ausrichtung der Jahrestagung in Leipzig unter dem Motto „Solidarität und Konkurrenz in neuen Gleichstellungsstrukturen“.

Mit der Durchführung des Moduls „GenderChange Management“ und der Betreuung von 25 Studierenden aus 20 Ländern der Welt hat sich die Gleichstellungsbeauftragte zum vierten Mal am **Internationalen MA-Studiengang Higher Education** des International Center for Higher Education Research (INCHER) der Universität Kassel beteiligt.

Im Rahmen der Exzellenzinitiative hat die Gleichstellungsbeauftragte mit den für die Gleichstellung verantwortlichen Beauftragten, Büroleitungen und Stabsstellen der neun Zukunftskonzepte die **Arbeitsgruppe GEx<sup>9</sup>** initiiert, in der Kriterien und Verfahren für die Entwicklung und Bewertung exzellenter Gleichstellungspraxis erarbeitet und mit Vertretungen der wissenschaftspolitischen Programme debattiert werden.

Schließlich war die Gleichstellungsbeauftragte in der Runde der **Abteilungs- und Stabsstellen-Leitungen** an gemeinsamen Professionalisierungs-Workshops beteiligt und in der Vorbereitung gemeinsamer Projekte engagiert, sowohl zur Entwicklung der Führungskultur, als auch zur Umsetzung von Personalentwicklungs-Standards, zur Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur Durchführung einer MitarbeiterInnen-Befragung.

Im **Rückblick** kann festgestellt werden, dass die Integration von Gleichstellungsanliegen in das Kerngeschäft der Universität weiter voran schreitet. Gleichstellungs-Expertise muss in vielen Tätigkeitsfeldern und -profilen vorgehalten werden. Dies macht es erforderlich, dass auch in den kommenden Jahren Konzepte zur Institutionalisierung entwickelt und neue Gleichstellungsmandate vergeben werden. Die theoretischen und methodischen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit sollen überdacht und weiterentwickelt werden. Daran knüpft sich die Erwartung, dass Hochschulentwicklung und Gleichstellungsdynamik eine noch engere Verbindung eingehen und mögliche Synergien nutzen werden.