

Antrag im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030
des Bundes und der Länder
Gleichstellungskonzept für Parität
an der Universität Göttingen



Das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität wurde von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Georg-August-Universität Göttingen erarbeitet und in den relevanten Gremien diskutiert (Senatskommission für Gleichstellung und Diversität 18.04. und 13.06.2024, Zustimmung des Senats am 10.07.2024 und Beschluss des Präsidiums 14.08.2024).



Prof. Dr. Metin Tolan, Präsident
Göttingen, 14.08.2024

Impressum

Der Präsident der Universität Göttingen
Georg-August-Universität Göttingen
Wilhelmsplatz 1
37073 Göttingen
www.uni-goettingen.de

Bildnachweis Cover:

Obere Reihe: Key Visual Studie „Balancierung von Wissenschaft und Pflege (BAWIP) | © TH Köln;
Bild Gender Pay Gap | © Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität; Postkarte „Who Cares?“ |
© Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Untere Reihe: Portrait von Dorothea Schlözer, Gemälde um 1800 | Foto © Stefan Kimmel; Post-
karte zum Informationsportal für Studierende mit Kind | © Stabsstelle Chancengleichheit und
Diversität



Falko Mohrs Minister
Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur

Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V.
Projektträger – Chancengleichheit,
Geschlechterforschung, Vielfalt
Heinrich-Konen-Straße 1
53227 Bonn

Hannover, 08.08.2024

Professorinnenprogramm 2030

hier: Unterstützung des Gleichstellungskonzepts für Parität der
Universität Göttingen in der 2. Ausschreibungsrunde

Sehr geehrte Damen und Herren,

durch das herausragende Engagement der niedersächsischen Hochschulen in den ersten drei Förderphasen des Professorinnenprogramms (PP) konnte das Land Niedersachsen bereits 110 Professorinnen aus unterschiedlichsten Fachbereichen für seine Hochschullandschaft gewinnen. Ich freue mich sehr über das Interesse und die Bereitschaft der Universität Göttingen, sich nach den Erfolgen in allen bisherigen Runden des PP, zuletzt auch mit Erhalt des Prädikats „Gleichstellung: ausgezeichnet!“, mit ihrem Gleichstellungskonzept für Parität im Rahmen des zweiten Calls für das PP 2030 mit dem Ziel zu bewerben, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen nachhaltig zu verbessern sowie die Planbarkeit und Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur zu fördern.

Das Gleichstellungskonzept für Parität der **Universität Göttingen** überzeugt dabei aus meiner Sicht durch seine Reflexionstiefe, die aus der Stärken-Schwächen-Analyse nachvollziehbar und konsistent abgeleiteten, dabei zugleich ambitionierten und angemessenen Gleichstellungsziele sowie die Qualität und Eignung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen, die sich auf alle verbindlichen Komponenten erstrecken.

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) unterstützt das Vorhaben der Universität Göttingen nachdrücklich, sowohl ideell als auch finanziell:

Bereits seit 2007 arbeiten die Landeshochschulkonferenz, die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und das MWK kooperativ und zielorientiert in der „Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ (DINI) zusammen, um den Kulturwandel hin zu gleichstellungsfördernder und geschlechtergerechter Hochschulkultur zu dynamisieren. Neben Themen wie „unbewusste Vorurteile“ und „intersektionale Gleichstellungsarbeit“ werden unter Beteiligung der Hochschul- und Fakultätsleitungen aktuell auch die wesentlichen Komponenten des PP 2030 diskutiert und gemeinsam Leitfäden und Best Practices erarbeitet: „Gleichstellungscontrolling“, „dezentrale Gleichstellungsstrukturen“, „aktive Rekrutierung“ und „gendersensible Berufungsleitfäden“.

Finanziell ist geplant, sowohl für vorgezogene Berufungen als auch für Regelberufungen pro Professur eine Gegenfinanzierung bis zur Höhe von 40.000 € p.a. zur Verfügung zu stellen. Um insbesondere die Gleichstellungsmaßnahmen in den Hochschulen zu unterstützen, wird – bei maximal drei Förderfällen pro Hochschule – eine zweite vorgezogene Berufung nur dann gegenfinanziert, wenn zuvor eine Förderung für eine Regelprofessur beantragt wird. Darüber hinaus werden mit dem Programm „Professorinnen für Niedersachsen“ zusätzlich zur Gegenfinanzierung Mittel in Höhe von 10 Mio. € aus der Agenda zukunf.niedersachsen bereitgestellt, die ausschließlich für Berufungsverhandlungen mit Professorinnen aus dem PP 2030 abgerufen werden können.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Tatjana Holzer'. The signature is stylized and cursive.

Inhalt

I.	Struktur und Ausgangssituation	1
II.	Stärken- und Schwächenanalyse	3
II.1	Repräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Studium	3
II.2	Repräsentanz von Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen	5
II.3	Qualitative Entwicklungen	6
III.	Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele.....	7
III.1	Quantitative Gleichstellungsziele	7
III.2	Qualitative Gleichstellungsziele.....	8
IV.	Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen	9
IV.1	Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur.....	9
IV.2	Maßnahmen zur Förderung von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen	13
IV.3	Etablierung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen, Anreizen und Strukturen	14
IV.4	Etablierung eines umfassenden Berufungsmanagements zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter	18
IV.5	Ausbau des Gleichstellungscontrollings	19
IV.6	Dynamisierung und Professionalisierung der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsorientierung auf dezentraler Ebene.....	21
V.	Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität.....	23
VI.	Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Maßnahmen.....	23
VII.	Anlagen	26
VIII.	Verweise.....	30

I. Struktur und Ausgangssituation

Die Georg-August-Universität Göttingen ist eine forschungsstarke, international ausgerichtete Volluniversität. Sie wurde 2003 in die Trägerschaft einer Stiftung Öffentlichen Rechts überführt und nutzt Autonomie und Eigenverantwortung für ihre Profilbildung. Mit rund 23.600 Studierenden im Wintersemester 2023/24 und ca. 5.000 Beschäftigten, davon ca. 2.000 wissenschaftliches Personal und ca. 400 Professuren (ohne Medizin), ist sie aktuell die zweitgrößte Universität in Niedersachsen. Gemäß ihrem Gründungsmotto „In Publica Commoda“ („Zum Wohle aller“) und ihrem Leitbild¹ fühlt sie sich den Werten von Demokratie, Toleranz und Gerechtigkeit sowie der gesellschaftlichen Verantwortung von Wissenschaft verpflichtet. An den 13 Fakultäten² sind bis auf die Ingenieurwissenschaften nahezu alle Disziplinen vertreten. Die Universität ist im „Göttingen Campus“³ eng verflochten mit ihrem außeruniversitären Forschungsumfeld: der Akademie der Wissenschaften zu Göttingen, dem Deutschen Primatenzentrum, dem Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt sowie vier Max-Planck-Instituten. Die Zusammenarbeit erfolgt u.a. in gemeinsam betriebenen Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs und Infrastruktureinrichtungen sowie durch institutionenübergreifende Berufungen.

Die Universität hat Chancengleichheit seit vielen Jahren als **eigenständiges Handlungsfeld** etabliert. Sie versteht Gleichstellung der Geschlechter, Vereinbarkeit und Diversität zugleich als **Querschnittsaufgaben**: Alle Handlungsfelder, wie Forschung, Studium, Lehre, Berufungen, Karriereförderung/ Personalentwicklung, Qualifizierung, Internationalisierung, Transfer, Infrastruktur/ Digitalisierung und Governance, werden gleichstellungs-, vereinbarkeits- und diversitätsorientiert gestaltet.

Auch strukturell ist Chancengleichheit breit verankert: Die seit 2015 personell **im Präsidium verankerte Zuständigkeit** macht nach innen und außen sichtbar, dass Chancengleichheit als Führungsaufgabe verstanden wird. Mit der **Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität** ist eine universitätsweite koordinierende Funktion in der Zentralverwaltung etabliert (s. Kap. V).

Der Universität ist es gelungen, Gleichstellung der Geschlechter, Vereinbarkeit und Diversität als **Exzellenz- und Qualitätskriterien** zu etablieren. Sie entwickelt ihre Chancengleichheits- und Diversitätspolitik kontinuierlich wissensbasiert und bedarfsorientiert weiter. Sie passt Strategie, Ziele und Maßnahmen fortlaufend und dynamisch an Forschungserkenntnisse und Ansätze guter Praxis an. Die **kontinuierliche Weiterentwicklung** orientiert sich an den Bedarfen der Mitglieder und Angehörigen der Universität sowie an gesellschaftlichen und wissenschaftspolitischen Anforderungen und Impulsen (u.a. rechtliche Entwicklungen, Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Niedersächsische Dialoginitiativen „Gleichstellung und Qualitätsmanagement“ 2008-2012 und „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ 2013-2026ⁱ, „Gemeinsame Erklärung zum Gender Pay Gap in der Besoldung von Professorinnen und Professoren in Niedersachsen 2023“⁴, Unterzeichnung der Charta Familie in der Hochschule 2014 und der Charta der Vielfalt 2015⁵, Zertifizierung im Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes 2019 und Re-Auditierung 2024).⁶

Dass die Universität ihre Chancengleichheits- und Diversitätsarbeit in den letzten 15 Jahren ausbauen und strukturell verankern konnte, ist auch der **Einwerbung von Mitteln aus externen Programmen** zu verdanken: sowohl aus spezifischen Programmen (u.a. Professorinnenprogramm (PP) Phasen I-III, HRK-Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“) als auch durch Integration von Chancengleichheits- und Diversitätsmaßnahmen in allgemeine Programme (bspw. Exzellenzinitiative, Qualitätspakt Lehre, Qualitätsoffensive Lehrerbildung, Nachwuchspakt, „Hochschullehre durch Digi-

ⁱ Die Dialoginitiative wird seit 2007 gemeinsam vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur, der LandesHochschulKonferenz Niedersachsen und der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen zur strategischen Weiterentwicklung der Gleichstellung an Hochschulen umgesetzt.

alisierung stärken“, Europäische Universitäten). Zudem werden Chancengleichheitsmittel aus DFG-Verbundprojekten für fachspezifische Maßnahmen eingesetzt.

In allen Phasen des **Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder** hat die Universität mit ihren Gleichstellungskonzepten überzeugt.⁷ Sie hat zweimal das Prädikat erhalten und konnte Mittel für insgesamt sieben Professuren einwerben.ⁱⁱ Die Universität hat die Mittel in Programmphase I insbesondere für Frauenfördermaßnahmen auf dezentraler Ebene und parallel dazu Mittel aus der Exzellenzinitiative für den Ausbau des zentralen Frauenförderprogramms (Dorothea Schlözer-Programm) und des FamilienService eingesetzt.ⁱⁱⁱ In Phase II und Phase III⁸ wurden die PP-Mittel konsequent zentral und dezentral eingesetzt, wobei jeweils ein Drittel der Mittel für zentrale Maßnahmen, für Maßnahmen in den die Professuren einbringenden Fakultäten und für ein Anreizsystem für innovative fach- und einrichtungsspezifische Gleichstellungsprojekte genutzt wurde. Dieses Anreizsystem, den **Gleichstellungs-Innovations-Fonds**, setzen die Fakultäten ein, um passgenaue Maßnahmen zur Individualförderung und/oder Strukturentwicklung zu erproben und umzusetzen.

Für die Universität Göttingen kommt die Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030 zu einem günstigen Zeitpunkt: Sie durchläuft gegenwärtig einen **Gesamtstrategieprozess** in den Feldern Forschung, Studium und Lehre, Berufungen, Karriereförderung, Governance und Internationalisierung. Chancengleichheit und Diversität sind dabei neben u.a. Transfer und Nachhaltigkeit wesentliche Querschnittsaufgaben. Die Bewerbung ist zugleich Anlass zur **Reflexion der Chancengleichheitspolitik in schwierigen Zeiten**. Die Universität setzt sich intensiv mit äußeren Faktoren wie den Auswirkungen der Corona-Pandemie und dem Krieg in der Ukraine auseinander sowie mit dem Erstarren von antidemokratischen, gleichstellungsfeindlichen und antifeministischen Positionen und insb. auch von Antisemitismus und antimuslimischem Rassismus. Zugleich ist sie durch wissenschaftsinterne Debatten um sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch in Betreuungsverhältnissen herausgefordert. Gleiches gilt für den Fachkräftemangel und die Weiterentwicklung Künstlicher Intelligenz. Diese neuen Aufgaben will die Universität trotz geringer finanzieller Spielräume systematisch angehen.

Die **Corona-Pandemie** hat die Chancengleichheitsarbeit in Phase III des Professorinnenprogramms stark geprägt und die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung vor besondere Aufgaben gestellt. Sie hat verdeutlicht, wie unterschiedlich Universitätsmitglieder und -angehörige von Krisen betroffen sind und welchen erheblichen Einfluss dies auf Ressourcen und Arbeitsgestaltung hat. Die Universität war während der Pandemie eine lernende Organisation par excellence: Die in der Krise entstandenen Neuerungen wurden als Potentiale für nachhaltige Chancengleichheit fortlaufend genutzt, z.B. bei der Flexibilisierung von Arbeits-/ Studienzeiten und Arbeits-/ Studienorten, dem Ausbau des Nachteilsausgleichs sowie Neustrukturierungen des universitären Gesundheitsmanagements⁹ einschl. Mental Health. Die Pandemie hat eindrücklich aufgezeigt, wie eng erfolgreiche wissenschaftliche Qualifizierung mit der individuellen Arbeits- und Lebenssituation verknüpft ist, wie wichtig die aktive Gestaltung der strukturellen Rahmenbedingungen und ein systematischer Blick auf Differenzen, Vulnerabilitäten und Benachteiligungen, auch durch die Universität, sind.

Diese Erkenntnisse wird die Universität in den kommenden Jahren noch konsequenter in die Gestaltung der Chancengleichheitspolitik aufnehmen. Ein erster Schritt ist die Entscheidung der Universität, den bisherigen „Rahmenplan Gleichstellung“ zu einem „Rahmenplan Chancengleichheit und Diversität“ zu erweitern. Mit dieser Weiterentwicklung wird die Chancengleichheitspolitik durch einen **intersektionalen Ansatz** gestärkt. Dies erfolgt auch zusammen mit den anderen niedersächsischen

ⁱⁱ Die Universitätsmedizin Göttingen (UMG) reicht im Professorinnenprogramm unabhängig von der Universität Konzepte ein.

ⁱⁱⁱ Mit Mitteln des Qualitätspakts Lehre und der Qualitätsoffensive Lehrerbildung wurden gleichzeitig Maßnahmen zur Diversitätsförderung gestartet.

Hochschulen im Rahmen der vierten Phase der Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ mit dem Schwerpunkt Intersektionale Gleichstellungspolitik (2024-2026)¹⁰.

II. Stärken- und Schwächenanalyse

Die Universität arbeitet kontinuierlich daran, die Repräsentanz von Frauen nachhaltig zu erhöhen und nimmt dabei alle Karriere- und Qualifikationsstufen, Beschäftigtengruppen, Fächer und Bereiche mit Unterrepräsentanz sowie Gremien- und Leitungsfunktionen in den Blick. Langfristiges Ziel ist es, die Geschlechteranteile auf zentraler wie dezentraler Ebene weiter in Richtung Parität anzugleichen. Die Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur zeigt die Entwicklung in den letzten Jahren.

II.1 Repräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Studium

Die folgende Abbildung veranschaulicht die Entwicklung der Frauenanteile auf den Stufen der wissenschaftlichen Karriere an der Universität in den Jahren 2008 (Gleichstellungskonzept), 2013 (Weiterentwicklung des Konzepts), 2018 (Gleichstellungszukunftskonzept) und 2023:

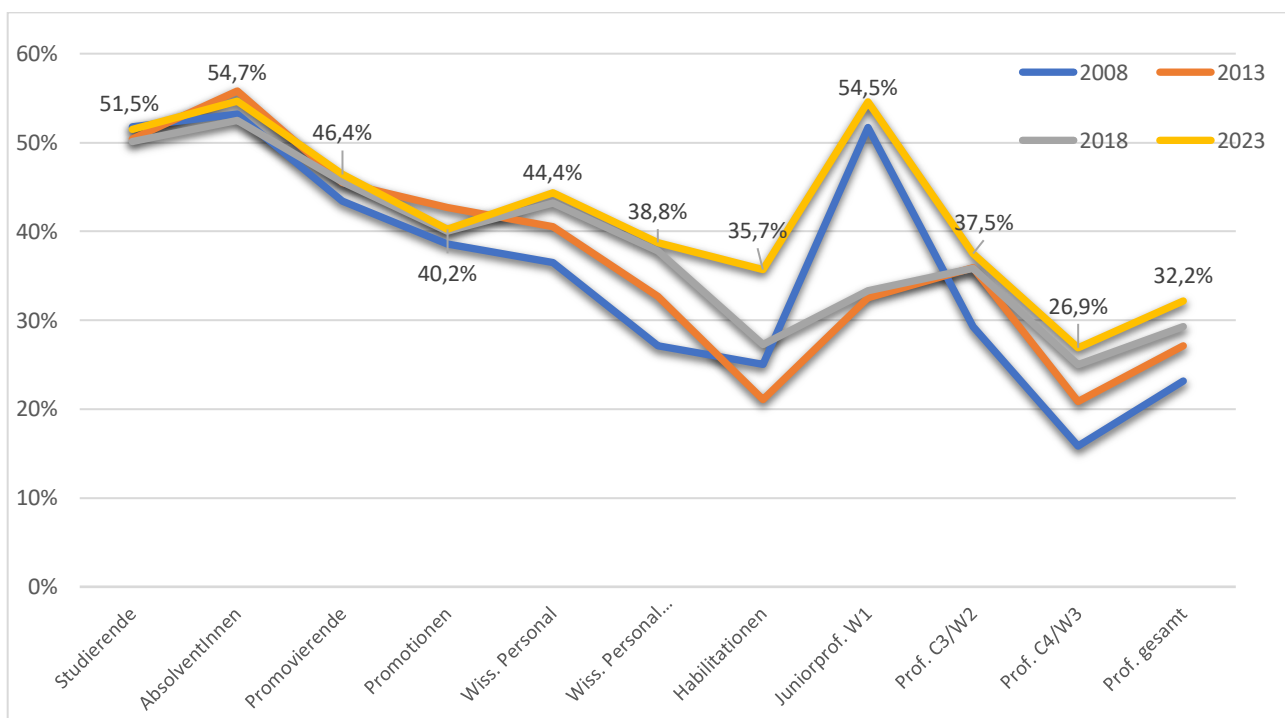


Abbildung 1: Leaky Pipeline Universität Göttingen (ohne UMG) (Frauenanteile auf allen Karrierestufen 2008, 2013, 2018, 2023)

Frauenanteile universitätsweit

- Der Anteil der **Professorinnen** steigt seit 2008 kontinuierlich an und liegt 2023 insgesamt bei 32% (130 von 404 Professuren) (W1: 55%, W2/C3: 38%, W3/C4: 27%). Während der deutlichste Anstieg zwischen 2008 und 2013 lag, ist die Zahl der Professorinnen zwischen 2018 und 2023 nur um 1,6 (W2/C3) bzw. 1,9 (W3/C4) Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der **Juniorprofessorinnen** konnte zwischen 2018 und 2023 um 21 Prozentpunkte deutlich gesteigert werden und liegt aktuell bei 55%. Der hohe Wert im Jahr 2008 ist auf Maßnahmen der Exzellenzinitiative zurückzuführen – von insgesamt 27 Juniorprofessuren wurden damals 14 mit Frauen besetzt (52%) (s. Abb. 1).
- Die Daten der **Berufungsverfahren** zeigen – jenseits jährlicher Schwankungen – einen positiven Trend: Bei den W3- und W2-Verfahren sind die Frauenanteile in allen Verfahrensschritten gestiegen: bei den Bewerbungen (2009: 22% → 2017: 28% → 2023: 33%), bei den Listenplätzen (2009:

26% → 2017: 37% → 2023: 40%) und bei den Ruferteilungen (2009: 23% → 2017: 31% → 2023: 47%). Zwischen 2009 und 2023 sind die Frauenanteile bei den Neuberufenen von 26% auf 46% (inkl. Tenure-Track-Professuren) gestiegen.

- Eine differenzierte Betrachtung zeigt eine Steigerung insbesondere bei den Tenure-Track-Professuren: Aktuell sind bei den W1-TT-W2- und W2-TT-W2-Professuren 61% (11 von 18) mit Frauen besetzt.
- Der Frauenanteil beim **wissenschaftlichen Personal** (ohne Professuren) ist seit 2018 um weitere 1,2 Prozentpunkte gestiegen und liegt aktuell bei 44% (s. Abb. 1).
- Der Frauenanteil bei **Promovierenden** und den **abgeschlossenen Promotionen** liegt seit 2010 universitätsweit bei etwa 46% bzw. 40% – mit Unterschieden zwischen den Fakultäten. Während der Frauenanteil bei den Promovierenden in den letzten 15 Jahren minimal gestiegen ist, ist er bei den abgeschlossenen Promotionen nach 2013 gesunken bzw. stagniert (s. Abb. 1).^{iv}
- Zwischen 2008 und 2023 hat sich der Frauenanteil bei den **Absolvent*innen** (ca. 55%) universitätsweit kaum verändert (s. Abb. 1).
- Der Anteil der **Studentinnen und Absolventinnen** liegt (bereits seit 2003) mit geringen Schwankungen auf dem Niveau von 50%, seit 2020 durchgehend bei mind. 51% (s. Abb. 1).
- Der Frauenanteil bei **studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften** liegt seit 2008 bei über 50% und steigt kontinuierlich an (2023: 55%).

Differenzierung nach Fakultäten

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 gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten konnten in diesem Zeitraum ihre deutlich höheren Ausgangswerte weitestgehend halten. Die Entwicklung in den letzten fünf Jahren zeigt kaum verallgemeinerbare Trends in den beiden Fakultätengruppen.

- Betrachtet man die letzten 10 Jahre (2013-2023), konnten 11 der 12 Fakultäten den **Professorinnenanteil** steigern. Die deutlichsten Steigerungen (in Prozentpunkten) gab es in folgenden Fakultäten: Agrarwissenschaften: +18 (+5 Professorinnen), Chemie: +14 (+3 Prof'innen), Mathematik und Informatik: +10 (+5 Prof'innen) und Sozialwissenschaften: +19 (+6 Prof'innen). In den letzten fünf Jahren ist der Professorinnen-Anteil in 9 Fakultäten gestiegen (insb. Theologie: +16,4 (+2 Prof'innen), Sozialwissenschaften: +12,3 (+1 Prof'in), Geowissenschaften und Geographie: +5,5 Prozentpunkte (+1 Prof'in)). Die Leaky Pipelines der Fakultäten (s. Anlage 1) zeigen zudem, dass einzelne Fakultäten (Jura, Theologie) bisher keine Juniorprofessuren hatten. In beiden Fakultäten sind aktuell Juniorprofessuren ausgeschrieben bzw. im Besetzungsverfahren.
- Die Frauenanteile bei den **Studierenden** haben sich in den letzten fünf Jahren kaum verändert (u.a. minimale Anstiege: Geowissenschaften und Geographie, Forstwissenschaften und Waldökologie, Physik, und Chemie; minimales Absinken: Theologie) und unterscheiden sich je nach Fakultät (s. Anlage 1). Den größten Anteil an Studentinnen haben die Fakultät für Biologie und Psychologie (2023/24: 72%) und die Philosophische Fakultät (2023/24: 66%). Die niedrigsten Anteile finden sich in den Fakultäten Forstwissenschaften und Waldökologie (37%), Chemie (36%), Physik (25%) und Mathematik und Informatik (24%). In fast allen Fakultäten mit Unterrepräsentanz (Ausnahme: Chemie) sind die Absolventinnen-Anteile etwas höher als die Studentinnen-Anteile (u.a. Mathematik und Informatik: +5 Prozentpunkte; Forstwissenschaften und Waldökologie: +10 Prozentpunkte).

^{iv} Eine kohortenbezogene Analyse ist auf der vorhandenen Datenbasis nicht möglich.

Innerhalb von Fakultäten gibt es Unterschiede bei den Studentinnenanteilen zwischen Studiengängen (z.B. Mathematik und Informatik: Angewandte Informatik (18%) vs. Mathematik (30%), Agrarwissenschaften: Integrated plant and animal breeding (33%) vs. Pferdewissenschaften (96%) und Biologie und Psychologie: Computational Biology and Bioinformatics (40%) vs. Klinische Psychologie und Psychotherapie (86%)).

- Der Vergleich der Leaky Pipelines 2018 und 2023 zeigt: Die Fakultäten Mathematik und Informatik sowie Physik verzeichnen nach wie vor kaum einen Drop-Out vom Studium bis zur Professur. Bei anderen Fakultäten zeigen sich leichte Veränderungen: Verringerung des Drop-Outs in der Philosophischen Fakultät (2018: -26 → 2023: -20 Prozentpunkte), Anstieg des Drop-Outs in der Fakultät für Biologie und Psychologie (2018: -39 → 2023: -44 Prozentpunkte). Eine positive Entwicklung verzeichnet die Sozialwissenschaftliche Fakultät (2018: -10 → 2023: +4 Prozentpunkte).

Fazit

Die gesamtuniversitären quantitativen Entwicklungen sind insgesamt positiv, verdeutlichen jedoch auch Handlungsbedarfe.

Stärken und Weiterentwicklung:

- Vom Studium bis zum Promotionsabschluss sowie beim wissenschaftlichen Personal sind die Frauenanteile seit vielen Jahren stabil hoch und erreichen mit 40-51% (fast) Parität. Gleiches gilt für die Frauenanteile bei studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraft-Stellen, die den Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere fördern.
- Ab der R2-Phase zeigen sich in den letzten 5 Jahren die deutlichsten prozentualen Anstiege, was die Universität darin bestärkt, ihren Fokus auf Frauenfördermaßnahmen im Postdoktorandinnen-Bereich beizubehalten.

Schwächen und Handlungsbedarfe:

- Dass der Frauenanteil universitätsübergreifend bei den abgeschlossenen Promotionen unterhalb des Anteils bei den Promovierenden liegt, zeigt dass Frauen die Promotion häufiger abbrechen. Um diesen Drop-Out besser zu verstehen, fakultäts-/ fächerspezifische Konstellationen zu erkennen und daran ansetzende Maßnahmen zu entwickeln, führt die Universität aktuell zwei Studien zu Promotionsbedingungen und Abbruchgründen durch (s. Kap. IV.1.3).
- Die Daten zu Berufungsverfahren und Professorinnenanteilen zeigen zwar insgesamt eine positive Entwicklung, die jährlichen Steigerungsraten sind jedoch zu gering. Um eine Dynamisierung zu erreichen, wird die Universität ihre gleichstellungsorientierte Berufungspolitik einschließlich ihrer Tenure-Track-Strategie in den kommenden Jahren systematisch fortsetzen und durch die weitere Professionalisierung des Berufungsmanagements unterstützen (s. Kap. IV.5).
- Die teils großen Unterschiede beim Studentinnenanteil im Fakultäten- und Studiengangvergleich verweisen zum einen auf eine sich wenig verändernde geschlechtsspezifische Studienwahl, zum anderen stellen sie die Universität vor die Aufgabe, Frauen für solche Studiengänge zu gewinnen, die in Zeiten des Fachkräftemangels besonders relevant und zugleich zukunftssträftig sind (s. Kap. IV.1.4).

II.2 Repräsentanz von Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen

Die Universität hat zur systematischen Nachverfolgung der quantitativen Entwicklungen von Frauenanteilen in Gremien und Leitungsfunktionen vor 10 Jahren die Datenbank „Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen“ aufgebaut (s. Anlage 2).

- Seit 2021 beträgt der Frauenanteil im **Stiftungsrat** 50% (5/10) (2008: 30%), im **Stiftungsausschuss Universität** liegt er bereits seit 2012 bei 57% (4/7) (2008: 43%).
- Im **Präsidium** stieg der Frauenanteil von 20% (2008) auf 50% (2013 und 2018). Nach einem vorübergehenden Rückgang auf 33% (2023) ist das Präsidium aktuell wieder paritätisch besetzt (3/6).
- Der Frauenanteil im **Senat** ist insgesamt seit 2008 zunächst kontinuierlich gestiegen von 15% (2008) auf 23% (2013) und 46% (2018). Aktuell liegt er wieder bei 23% (3/13). Bei der Gruppe der Hochschullehrenden gab es zwischen 2008 (14%) und 2018 (29%) eine Verdopplung. 2021 lag der Anteil bei 43%, was den Professorinnenanteil der Universität (32%) übertraf, aktuell liegt er wieder bei 29% (2/7).
- Die Frauenanteile in den **Senatskommissionen** unterscheiden sich deutlich bei der Gruppe der Hochschullehrenden (2023: z.B. Senatskommission für Informationsmanagement: 14% (1/7), Senatskommission für Gleichstellung und Diversität: 86% 6/7)).

Die Frauenanteile in dezentralen Gremien, insbesondere in Fakultätsräten, variieren über die Jahre hinweg sowie zwischen den Fakultäten deutlich. In acht der zwölf Fakultäten liegt der Frauenanteil im Fakultätsrat bei mind. 38% (davon in drei bei 54% bzw. 85%) (s. Anlage 2). Aktuell haben drei der zwölf Fakultäten (25%) eine Dekanin.

Zu den Stärken der Universität zählt, dass sich die Frauenanteile in Gremien auf zentraler Ebene in Richtung 40% bzw. Parität entwickelt haben (mit Ausnahme des Senats und seiner Kommissionen). Auch auf dezentraler Ebene gibt es positive Entwicklungen, jedoch auf niedrigerem Niveau und mit Unterschieden zwischen den Fakultäten, da hier der Pool von Frauen für Gremientätigkeit kleiner ist. Zu dieser Entwicklung beigetragen hat eine 2016 in der Grundordnung¹¹ verankerte Regelung („Die Universität ist bestrebt, dass Gremien dem jeweiligen Anteil der Geschlechter entsprechend besetzt werden mit dem Ziel eines Frauenanteils von mindestens 40%“; § 34 Abs. 4GO) sowie die Thematisierung der Bedeutung der Repräsentanz von Frauen in Leitungs- und Entscheidungspositionen. Ein Schwachpunkt und zugleich eine Herausforderung ist und bleibt, Gremienarbeit bei hoher bzw. steigender Arbeitsverdichtung für alle zugänglich und attraktiv zu gestalten. Insbesondere in Bereichen mit geringem Frauenanteil müssen Maßnahmen ergriffen werden, um eine überproportionale zeitliche Belastung von Frauen, insb. Professorinnen, zu vermeiden bzw. zu kompensieren. Um Perspektivenvielfalt herzustellen, sind im Sinne der intersektionalen Gleichstellungsarbeit zum einen Unterschiede zwischen Fakultäten und zum anderen unterschiedliche Herausforderungen verschiedener (Status-)Gruppen (Personen auf befristeten Qualifizierungsstellen und auf Teilzeitstellen, Studierende, internationale Wissenschaftler*innen, Menschen mit Care-Verpflichtungen etc.) in den Blick zu nehmen. Die Universität wird konsequent an einer chancengerechten Gremienbeteiligung arbeiten (s. Kap. IV.2).

II.3 Qualitative Entwicklungen

Auch bezogen auf die qualitativen Entwicklungen seit dem Gleichstellungszukunftskonzept 2018 fällt die Gesamtbilanz positiv aus. Zugleich müssen neben Stärken auch hier Schwächen und damit verbundener Handlungsbedarf konstatiert werden.

Eine ausgeprägte Stärke liegt in der strukturellen Verankerung der Chancengleichheits- und Diversitätsarbeit. Durch die übergreifende Koordination durch die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität gelang es, universitätsweite Programme und Maßnahmen sowie Informations-, Beratungs- und Consulting-Services in hoher Qualität anzubieten und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Die Organisationseinheiten (insb. Fakultäten, Zentrale Einrichtungen, Zentren, Graduiertenschulen) ergänzen

die Maßnahmen und Angebote fach- und einrichtungsspezifisch. Dieses die zentrale und dezentrale Ebene verbindende Modell wird durch etablierte zentrale Leitungs- und Gremienstrukturen gefördert, die gemeinsam mit der Arbeitsebene Herausforderungen und neue Bedarfe identifizieren und den Weiterentwicklungsprozess steuern (s. Kap. V).

Eine Herausforderung des Modells bleiben die unterschiedlichen Entwicklungsstände der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten, die auch in deren Autonomie begründet sind. Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, dies systematisch anzugehen: durch die Analyse und Weiterentwicklung der dezentralen Gleichstellungsarbeit (Ausgestaltung des Amts der Gleichstellungsbeauftragten, der Strukturen und der Ressourcen), durch die Entwicklung eines neuen Rahmenplans Chancengleichheit und Diversität, der universitätsübergreifende Ziele und zentrale Maßnahmen festlegt sowie Rahmen und Standards für die 2025 neu zu entwickelnden Pläne der Fakultäten setzt, sowie durch die Weiterführung des Anreizsystems „Gleichstellungs-Innovations-Fonds“ (s. Kap. IV.6).

Eine weitere Stärke der Universität ist die systematische Bearbeitung von Gleichstellung unter Einsatz universitätseigener wissenschaftlicher Expertise, um auf Basis belastbarer empirischer Erkenntnisse bestehende Maßnahmen weiterzuentwickeln und neue Maßnahmen aufzulegen. Hier konnte die Universität in den letzten Jahren mit PP III-Mitteln viele erfolgreiche Projekte umsetzen (s. Kap VI.5).

In den letzten fünf Jahren konnte die Universität jedoch nicht alle Ziele im Bereich Chancengleichheit umsetzen. Ein Grund dafür waren fehlende Zeit- und Finanzressourcen – hier konkurriert Chancengleichheit immer mit anderen Aufgaben der Universität. Ein zentrales Beispiel ist der geplante Bau einer universitätseigenen Kindertagesstätte: So konnten zwar gemeinsam mit der Universitätsmedizin Göttingen 2021 eine Machbarkeitsstudie für eine eigene Kindertagesstätte realisiert und ein Baugrundstück ausgewiesen werden, der Bau war jedoch aus finanziellen Gründen nicht möglich.

Auch das mit PP III-Mitteln geplante Projekt zur Gremienbeteiligung von Frauen (Fonds zur Förderung der chancengerechten Gremienbeteiligung) war aufgrund veränderter Gremienbedingungen während der Pandemie (u.a. Umstellung auf Online-Format) nicht realisierbar.

Herausfordernd wird bleiben, mit (zentral wie dezentral) begrenzten Mitteln die erfolgreiche Chancengleichheits- und Diversitätsarbeit aufrechtzuerhalten und den angestrebten Wandel in einer großen, heterogenen und teils veränderungsresistenten Traditionsuniversität flächendeckend zu beschleunigen. Die Universität will die in den letzten fünf Jahren gelungene – und nicht zuletzt durch PP III-Mittel dynamisierte – Integration von Chancengleichheit und Diversität in zentrale Steuerungs- und Planungsinstrumente fortsetzen. Dafür sollen Mittel genutzt werden, die die Universität aus dem Professorinnenprogramm 2030 einwerben möchte.

III. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele

III.1 Quantitative Gleichstellungsziele

Wie die Stärken-Schwächen-Analyse gezeigt hat, entwickeln sich die Frauenanteile in vielen Bereichen kontinuierlich nach oben, jedoch mit unterschiedlicher Dynamik. Insbesondere bei den W2- und W3-Professuren ist der Anstieg bisher zu gering. Die Universität setzt sich deshalb für das PP 2030 das Ziel, die Steigerung der Frauenanteile weiter in Richtung Parität zu dynamisieren. Auf Grundlage der aktuellen Analysen der Beschäftigten- und Studierendenstruktur und unter Einbeziehung des Kaskadenmodells legt sie dafür folgende ambitionierte (und zugleich realistische) Zielquoten fest:

- Im Hinblick auf den seit 2013 nur noch langsam steigenden Frauenanteil bei den Professuren insgesamt besteht deutlicher Handlungsbedarf. **Die Universität strebt an, 50% der freiwerdenden Professuren bis 2030 mit Frauen zu besetzen** (nach derzeitigem Stand werden bis 2030

ca. 50 Professuren frei). Damit kann die Universität den Frauenanteil bei den Professuren von aktuell 32% auf ca. 34%^v erhöhen.

- Die Universität strebt an, den paritätischen Frauenanteil bei den Juniorprofessuren mindestens zu halten.
- Die Universität wird den bereits hohen Frauenanteil bei den Studienabschlüssen, den abgeschlossenen **Promotionen und den Promovierenden weiter in Richtung Parität** steigern. Insbesondere soll der Drop-Out von Frauen zwischen Studienabschluss und Promotion sowie während der Promotion vermindert werden.
- Die Universität wird die Gremienbesetzung weiterhin an Parität ausrichten und dafür **die in der Grundordnung verankerte Zielquote auf Parität (50%)** erhöhen sowie Empfehlungen zu chancengerechter Gremienbeteiligung erarbeiten.
- **Fachspezifische Zielquoten** für die wissenschaftlichen Karrierestufen werden die Fakultäten in den 2025 neu zu erstellenden Gleichstellungsplänen festlegen. Dabei werden auch Studiengänge mit Unterrepräsentanz berücksichtigt.

III.2 Qualitative Gleichstellungsziele

Der Fokus der zukünftigen Gleichstellungsarbeit wird weiterhin auf der Beseitigung von Unterrepräsentanz sowie auf einem nachhaltigen gleichstellungsorientierten institutionellen und kulturellen Wandel liegen. Um individuellen Differenzen und institutionellen Machtverhältnissen gerecht zu werden, sollen Maßnahmen noch stärker im Sinne einer intersektionalen Gleichstellungspolitik weiterentwickelt und im Hinblick auf Zugang, Verbleib und Aufstiegschancen für **alle** Frauen überprüft werden. Für den Abbau von Unterrepräsentanzen bzw. das Gewinnen und Halten von Frauen setzt die Universität Gleichstellungsmaßnahmen in Personalauswahl und -entwicklung einschl. Maßnahmen der Frauenförderung (Individualförderung) um. Gleichzeitig arbeitet die Universität gezielt an gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientierten Strukturveränderungen und einem umfassenden Kulturwandel. Um ihre Ziele zu erreichen, will die Universität in den nächsten Jahren Maßnahmen in folgenden Handlungsfeldern umsetzen:

1. Förderung und Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (s. Kap. IV.1)
2. Förderung von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen (s. Kap. IV.2)
3. Etablierung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen, Anreizen und Strukturen (s. Kap. IV.3)
4. Etablierung eines umfassenden Berufsmanagements zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter (s. Kap. IV.4)
5. Ausbau des Gleichstellungscontrollings (s. Kap. IV.5)
6. Dynamisierung und Professionalisierung der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsorientierung auf dezentraler Ebene (s. Kap. IV.6)

Im Folgenden werden Schwerpunktsetzungen entlang dieser Handlungsfelder differenziert dargestellt. Die Maßnahmen (Fortführung und Planung) finden sich im Überblick in Abb. 2 (S. 24).

^v Das Ziel einer paritätischen Besetzung der Professuren, also Erhöhung des Frauenanteils auf 50%, ist bis 2030 nicht erreichbar (dafür müssten 180% der planmäßig freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden).

IV. Schwerpunktsetzungen hinsichtlich Zielgruppen, Handlungsfeldern und Gleichstellungsmaßnahmen

IV.1 Maßnahmen zur Förderung und Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Die Universität setzt seit über 15 Jahren gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bzw. der Frauenförderung (positive Maßnahmen) um. Um qualifizierte Frauen zu gewinnen und zu halten, arbeitet sie daran, die Planbarkeit und Durchlässigkeit von Karrierewegen zu erhöhen (s. Kap. IV.1.1) und die Karriereentwicklung für Frauen auf dem Weg zur Professur zu fördern (s. Kap. IV.1.2-IV.1.4). Um diese Maßnahmen konsequent weiterzuentwickeln, arbeitet die Universität aktuell an einer umfassenden **Karrierewege-Strategie**, die eine verlässliche Grundlage für eine gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientierte Unterstützung der Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bilden soll. Zugleich soll das Thema Karriereförderung auch in die Internationalisierungsstrategie, die aktuell überarbeitet wird, integriert werden (bspw. Weiterentwicklung der Willkommenskultur für internationale Wissenschaftler*innen).

IV.1.1 Transparenz und Planbarkeit der Wissenschaftskarriere

Um wissenschaftliche Karrieren gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientiert weiter zu verbessern, nutzt die Universität die ihr aktuell zur Verfügung stehenden rechtlichen Möglichkeiten für eine verlässliche und nachhaltige Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen und arbeitet daran in einer *AG Karrierewege*. Die Spielräume der Universität hängen maßgeblich davon ab, welchen Rahmen das novellierte Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) setzen wird. Bisher setzt die Universität bei Stellen, die der wissenschaftlichen Qualifikation dienen, Verlängerungsoptionen aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit oder Betreuungs- und Pflegeverpflichtungen, wo immer möglich, um. Während der Corona-Pandemie wurden die Möglichkeiten der Stellenverlängerung bei Drittmittelprojekten sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen ausgeschöpft und Arbeitsverträge wo möglich verlängert. Sobald das neue WissZeitVG vorliegt, wird dieser neue rechtliche Rahmen zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Karrierewege genutzt.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass die Einrichtung von **Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Option** deutlich zur Steigerung der Frauenanteile beiträgt. Die Universität betrachtet Tenure-Track-Professuren insgesamt sowohl als strategisches Instrument der Personalgewinnung und -bindung als auch als geeignetes Mittel zur Erhöhung des Anteils von Frauen bei der Besetzung von Professuren und zur Senkung des Erstberufungsalters. Die Fakultäten wurden daher aufgefordert, im Rahmen ihrer Berufsplanung bis 2030 und ihrer Berufsstrategie bis 2035 festzustellen, welche Professuren als Tenure-Track-Professuren konzipiert werden können. Dies war für zwei Fakultäten Anlass, erstmalig überhaupt Juniorprofessuren auszuschreiben und diese jeweils mit einer Tenure-Track-Option zu versehen.

Geplante Maßnahmen:

- Die Universität wird in Zukunft verstärkt das Instrument der **Tenure-Track-Professuren** nutzen, um ambitionierten, hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen verlässliche Perspektiven in frühen Karrierephasen (R2, R3) zu bieten und ihnen eine attraktive Möglichkeit zu eröffnen, sich am Göttingen Campus wissenschaftlich weiterzuentwickeln und international sichtbare Leistungen in Forschung und Lehre zu erbringen (s. Kap. IV.4).

IV.1.2 Maßnahmen für Postdoktorandinnen

Da der Drop-Out von Frauen fächerübergreifend in der Postdoc-Phase und beim Übergang zur Professur am stärksten ist, setzt die Universität hier ihren Schwerpunkt bei Maßnahmen der Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen. Das 2009 aufgelegte, inzwischen auf Postdoktorandinnen-Förderung fokussierte **Dorothea Schlözer-Programm**¹² bildet dafür den Rahmen auf zentraler Ebene:

- Im **Dorothea Schlözer-Postdoktorandinnenprogramm**¹³ vergibt die Universität seit 2017 jährlich mind. 2 Stellen (TV-L 13, 100%, Laufzeit 2 Jahre) an besonders qualifizierte Postdoktorandinnen aller Fakultäten. Bisher wurden 17 Stellen vergeben (2009-2016 insgesamt 66 Stipendien an Doktorandinnen und Postdoktorandinnen). Um während der Corona-Pandemie entstandene Verzögerungen in der wissenschaftlichen Qualifizierung auszugleichen, wurden laufende Verträge 2020 pauschal um drei Monate und in Härtefällen um weitere sechs Monate verlängert.
- Mit den verzahnten Programmsäulen **Karrierecoaching** und **Mentoring** werden Postdoktorandinnen und Doktorandinnen in der späten Promotionsphase bei ihrer Karriereplanung und -entwicklung unterstützt. Durch einen Pool von Qualifizierungs- und Vernetzungsangeboten sowie durch digitale Angebote in der Corona-Pandemie konnten die Programme in den letzten fünf Jahren als attraktive und flexibel nutzbare Maßnahmen angeboten und weiterentwickelt werden.
 - Die Programmsäule „**Karrierecoaching für Postdoktorandinnen**“¹⁴ bereitet Postdoktorandinnen auf eine Leitungsposition in der Wissenschaft vor (einjähriges Programm mit Coaching in Kleingruppen, Trainings zu karriererelevanten Themen wie internationale Forschungsförderung, Berufungstraining und Führungskompetenz). Die bilinguale Durchführung (deutsch/englisch) hat zu einer deutlich gestiegenen Einbindung internationaler Wissenschaftlerinnen geführt (32%). Seit Einführung haben insgesamt 157 Postdoktorandinnen teilgenommen.
 - Die ebenfalls bilingual durchgeführte Programmsäule „**Mentoringprogramm**“¹⁵ richtet sich an Postdoktorandinnen sowie Doktorandinnen in der Übergangsphase und bietet strukturierte Karriereberatung und -begleitung. Bisher haben 240 Doktorandinnen und Postdoktorandinnen aus allen Fakultäten und den Max-Planck-Instituten sowie mehr als 100 Professor*innen als Mentor*innen am Programm teilgenommen.
- Die 2023 aus PP III-Mitteln geförderte neue Programmsäule „**Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen**“¹⁶ wirkt aus der Corona-Pandemie resultierenden langfristigen Nachteilen für die Karriere von Wissenschaftlerinnen entgegen. Sie setzt an individuellen Bedarfen an und fördert Vorhaben bzw. Leistungen (Vorbereitung von Forschungsanträgen, Teilnahme an und Ausrichtung von internationalen Tagungen), die die Chancen auf die nächsthöhere Karrierestufe deutlich verbessern. In die Konzeption eingeflossen sind die gleichstellungsorientierten Handlungsempfehlungen der mit PP III-Mitteln geförderten **Studie „Care, Career, Corona“** (s. Kap. IV.3.1). Mit der Maßnahme hat die Universität eine Leerstelle des Dorothea Schlözer-Programms geschlossen, indem sie individuelle karrierefördernde Leistungen fördert. Dies zeigt sich auch in der hohen Nachfrage und den positiven Rückmeldungen der Teilnehmerinnen.

Diese zentralen Angebote werden durch auf bestimmte Karrierestufen fokussierte **passgenaue, fachspezifische Fördermaßnahmen** in dezentralen Organisationseinheiten (Fakultäten, Zentren, Forschungsverbünde, Graduiertenschulen, Promotionsprogramme etc.) ergänzt. Beispiele sind:

- Habilitationsabschlussstipendien für Frauen* (Philosophische Fakultät/ Fakultätsbudget)¹⁷
- Mittel zur Förderung der Familienfreundlichkeit und Unterstützung der Forschungstätigkeit von Wissenschaftler*innen (Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät/ Fakultätsbudget)¹⁸
- Legal Gender Chancen- und Ideenfonds (Juristische Fakultät/ PP III-Mittel)¹⁹
- Elisabeth-Selbert (EliSe)-Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Juristische Fakultät)²⁰

- Starterpaket im Umfang von 15.000 € für weiblich geführte Nachwuchsgruppen (zusätzliche Finanzmittel für Nachwuchsgruppenleiterinnen z.B. für Promotionsstelle, Hilfskräfte oder Geräte) (Fakultät für Chemie/ Fakultätsbudget)²¹
- Emmy Noether-Postdoktorandinnenstelle (Fakultät für Mathematik und Informatik/ PP III-Mittel)
- Habilitationsstelle für eine Postdoktorandin (Theologische Fakultät/ PP III-Mittel)²²

Für das Gewinnen und Halten von Frauen auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen spielen auch **Vernetzung und Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen** eine große Rolle. Wissenschaftlerinnen ab der Promotion werden bei dem seit 2011 stattfindenden Women's Careers and Networks Symposium (WoCaNet)²³ sowie über den campusweiten Mailverteiler WoCaScience über Karrierewege und Unterstützungsangebote informiert. Das 2016 gegründete und inzwischen etablierte „Göttingen Campus Postdoc Network“²⁴ gewährleistet den campusweiten Austausch aller Postdoktorand*innen und organisiert regelmäßige Vernetzungstreffen, u.a. zu Vereinbarkeitsfragen.

In dem mit PP III-Mitteln geförderten Gleichstellungs-Innovations-Fonds werden aktuell Projekte in zwei Fakultäten umgesetzt, die u.a. Rollenvorbilder für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase sichtbar machen:

- Das Projekt „**Women of Mathematics: From Competence to Significance**“ an der Fakultät für Mathematik und Informatik stärkt die Sichtbarkeit von Frauen in der Mathematik im Rahmen einer Tagung mit vorrangig weiblichen Vortragenden – verbunden mit Podiumsdiskussionen zu gleichstellungsorientierter Karriereförderung von Frauen in der Mathematik.²⁵
- Im Projekt „**Theological Live-rary: Women of Faiths, Beyond Theological Borders**“ an der Theologischen Fakultät präsentieren 16 Wissenschaftlerinnen auf einer Lernplattform ihre theologischen Forschungsperspektiven. Das Projekt ist intersektional angelegt – mindestens die Hälfte der Wissenschaftlerinnen kommt aus dem Globalen Süden oder dem Globalen Osten. Die Präsentationen werden als Video-Archiv dauerhaft online zugänglich sein.²⁶

Geplante Maßnahmen:

Die Universität will die bestehenden erfolgreichen Maßnahmen für Postdoktorandinnen weiterführen mit folgenden Weiterentwicklungsbedarfen:

- Die Schlözer-Säule „**Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen**“ (gefördert mit PP III-Mitteln) wird 2024/25 umfassend evaluiert. Aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen über Wirkungen sowie fach- und karrierestufenspezifische Anforderungen und Bedarfe werden Empfehlungen für die Weiterentwicklung abgeleitet. Bei Erfolg im PP 2030 will die Universität die Empfehlungen umsetzen: Die Fakultäten werden bei der Integration der Empfehlungen in die Gleichstellungspläne und die Implementierung von Maßnahmen begleitet, auf zentraler Ebene wird die Schlözer-Säule weiterentwickelt (u.a. neue Maßnahmenformate). (2. Professur im PP 2030)
- Universitätsweit sollen die Maßnahmen für Promovendinnen und Postdoktorandinnen verstärkt **intersektional weiterentwickelt** werden. Dafür sollen Monitoring-Instrumente erarbeitet werden, um Erkenntnisse über die Diversität der Bewerberinnen und Teilnehmerinnen zu erhalten. Im Anschluss sollen Ausschreibung, Öffentlichkeitsarbeit und Auswahlprozesse reflektiert und diversitätsorientiert gestaltet werden. Ziel ist u.a., mehr Wissenschaftlerinnen aus dem globalen Süden, mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und mit nicht-akademischer Herkunft für die karrierefördernden Angebote zu gewinnen und Angebote inklusiver zu gestalten.
- Geplant ist auch die Einrichtung einer **Göttingen Campus Young Academy (GCYA)**, zu deren Zielen die Identifizierung, Bindung und Vernetzung hervorragender Wissenschaftlerinnen auf

Postdoc-Ebene gehört (bei Erfolg in der Ausschreibung „Potenziale strategisch entfalten“ des Ministeriums für Wissenschaft und Kultur und der VolkswagenStiftung Niedersachsen).

IV.1.3 Maßnahmen für Promovendinnen

Die Karriereförderung der Promovierenden wird dezentral bei den Fakultäten und den **vier Graduiertenschulen**²⁷ organisiert, die ein intensives Betreuungs- und Seminarangebot vorhalten. Sie sind Hauptanlaufstellen in allen Fragen rund um die Promotion und bilden das Dach für Promotionsprogramme und Graduiertenkollegs der ihnen zugeordneten Fakultäten. Die Graduiertenschulen setzen selbst Maßnahmen im Bereich Chancengleichheit und Diversität um, u.a. GAUSS Family Fund (Support of pregnant doctoral students and Family-oriented completion grant)²⁸ und familienfreundliche Abschlussstipendien (GGG)²⁹.

Mit dem 2020 eingerichteten und 2023 verstetigten **Inklusionsfonds**³⁰ werden Maßnahmen insb. für Promovierende mit Beeinträchtigungen und/oder chronischen Erkrankungen finanziert, für die es wenig bis keine Fördermöglichkeiten von Rehabilitationsträgern oder Integrationsämtern gibt.

Um Promotionsbedingungen und Gründe für Promotionsabbrüche, insbesondere von Frauen, zu analysieren, nutzen die Graduiertenschulen aktuell das im Gleichstellungs-Innovations-Fonds geförderte Projekt „**Frauen fehlen: Promotionsbedingungen und -abbrüche als Teil der Leaky Pipeline**“ (2022-2024)³¹. Exemplarisch werden an drei Fakultäten neben individuellen v.a. institutionelle Determinanten eines Abbruchs identifiziert sowie Empfehlungen und zielgenaue Maßnahmen entwickelt, die zur Chancengleichheit von Frauen beitragen. Daran anknüpfend wurde ein **Projekt zur Erfassung der Perspektive der Betreuer*innen auf gute Promotionsbedingungen** (über alle Fakultäten hinweg)³² auf den Weg gebracht, das ebenfalls Empfehlungen und Anreizstrukturen erarbeiten wird.

Geplante Maßnahmen:

- Die Empfehlungen aus den beiden o.g. Projekten zu **Promotionsbedingungen** werden für die Entwicklung von (fach-)spezifischen Maßnahmen genutzt, die in die neuen Gleichstellungspläne der Fakultäten integriert werden.

IV.1.4 Maßnahmen in Studienfächern mit Unterrepräsentanz

Die Universität nutzt für ihre Arbeit an der Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern mit Unterrepräsentanz eine Vielzahl von Maßnahmen. So wurden z.B. in Phase II des Professorinnenprogramms eine Reihe von Maßnahmen erfolgreich umgesetzt, die die **gezielte Akquise von Studentinnen** und die **Verbesserung von Studienbedingungen für Frauen** in den Natur- und Lebenswissenschaften zum Ziel hatten (z.B. Imagefilm und Plakatkampagne für das forstwissenschaftliche Studium, Social-Media-Kampagne mit Fokus auf Frauen in der Mathematik, monoedukative Lerngruppe im Rahmen eines XLAB-Science-Camps für Schülerinnen in den Fakultäten Physik und Chemie)³³.

Maßnahmen zur Begeisterung von Schülerinnen für Wissenschaft erfolgen auch im Rahmen des Forum Wissen, dem Wissensmuseum der Universität, und werden u.a. von Forschungsverbundprojekten (insb. Sonderforschungsbereichen) umgesetzt. Ziel ist es, Schülerinnen verschiedener Schulformen und Klassenstufen in handlungsorientiert und lebensweltbezogen aufgebauten Workshops die Ausstellungen als nutzbare Erlebnis- und Lernorte nahe zu bringen.

Geplante Maßnahmen:

Für die nächsten Jahre ist geplant, weiter an den in Phase II des Professorinnenprogramms identifizierten Aspekten zu arbeiten: Zugang zum Studium, Verbleib im Studium und Aufstieg bzw. Übergang

in eine wissenschaftliche Karriere (Nutzung des „MIN+L-Konzepts: Chancengerechte Förderung von Frauen in den natur- und lebenswissenschaftlichen Fakultäten“). Dazu will die Universität u.a. folgende Maßnahmen ergreifen:

- Berücksichtigung der Gewinnung von Studentinnen im Rahmen des derzeit im Beginn der Planung befindlichen **Studierendenmarketings**
- **Sichtbarmachung und Vernetzung** der laufenden Maßnahmen in den Fakultäten und Einrichtungen (Forum Wissen, XLAB – das Göttinger Experimentallabor für junge Leute³⁴)
- **Geschlechter- und diversitätssensible Weiterentwicklung** von Maßnahmen für Schülerinnen in den Göttinger Schüler*innenlaboren³⁵
- Integration von Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen in die 2025 neu zu erstellenden Gleichstellungspläne der Fakultäten

IV.2 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen

Zur Stärkung von Frauen in Spitzen- und Leitungspositionen setzt die Universität seit 2009 die Säule „**Coaching für neuberufene Professorinnen**“³⁶ im Rahmen des Dorothea Schlözer-Programms um: Neuberufene Professorinnen werden durch externe Coaches beim Einstieg in die neue Funktion unterstützt. Einzelne Fakultäten (bspw. Fakultät für Agrarwissenschaften) bieten ergänzendes Coaching für Neuberufene an, um Gleichstellungs- und Diversitätskompetenzen zu fördern.

Hochgradig relevant für Frauen in Leitungsfunktionen ist zudem die Fortführung bestehender **Vereinbarkeitsangebote** einschl. des Ausbaus von **Unterstützungsangeboten für pflegende Angehörige**, da viele aufgrund der geforderten beruflichen Mobilität ohne (familiäres) Netzwerk vor Ort sind. Auch diese Zielgruppe wird von der geplanten Implementierung des Arbeitsbereichs Pflege (s. Kap. IV.3.1) sehr profitieren.

Eine weitere Maßnahme für mehr Geschlechtergerechtigkeit auf Ebene von wissenschaftlichen Spitzenfunktionen ist die Arbeit der Universität an der **Reduktion des Gender-Pay-Gaps in der W-Besoldung** (s. Kap. IV.5).

Um eine Kultur der Wertschätzung von Gremienarbeit zu etablieren, die zur gleichstellungs-, vereinbarkeits- und diversitätsorientierten Organisationsentwicklung beiträgt, hat die Senatskommission für Gleichstellung und Diversität die Erarbeitung von **Empfehlungen zur chancengerechten Gremienbeteiligung** angestoßen. Neben der Herstellung von Perspektivenvielfalt soll dabei die Entlastung der Einzelnen im Zentrum stehen. Die Universität wird 2024 in einer Arbeitsgruppe u.a. kompensatorische Maßnahmen für Fälle überproportionaler Belastung entwickeln (auch mit Blick auf Unterschiede zwischen den Fakultäten hinsichtlich der Frauenanteile in verschiedenen Statusgruppen).

Geplante Maßnahmen:

- Weiterführung des „**Coachings für neuberufene Professorinnen**“ im Dorothea Schlözer-Programm
- Um Maßnahmen mit dem Ziel der chancengerechten Gremienbeteiligung von Frauen zu realisieren, will die Universität – bei erfolgreicher Beteiligung im PP 2030 (1. Professur) – ein **Anreizsystem** zur chancengerechten Gremienbeteiligung etablieren. Neben der Erprobung von Monitoringinstrumenten (Belastungserfassung) und einem Fonds für Entlastungsmaßnahmen ist die Entwicklung von Incentives angedacht, um Frauen für Gremienarbeit zu gewinnen.

IV.3 Etablierung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen, Anreizen und Strukturen

Im Gleichstellungszukunftskonzept 2018 hat sich die Universität zum Ziel gesetzt, den nachhaltigen institutionellen und kulturellen Wandel auf zentraler wie dezentraler Ebene weiter zu dynamisieren. Dazu ist sie in vier Handlungsfeldern aktiv (s. Kap. IV.3.1-IV.3.4).

IV.3.1 Vereinbarkeit von Studium/ Wissenschaft/ Beruf, Familie und Privatleben

Die Universität hat mit der Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ (2014) und dem Beitritt zum Verein „Familie in der Hochschule e.V.“ (2018)³⁷ sowie der Entwicklung der „Leitlinien für eine vereinbarkeitsorientierte Führungskultur“ (2019)³⁸ die Vereinbarkeit von Studium/ Wissenschaft/ Beruf, Familie und Privatleben gestärkt. Durch das Verständnis von Familie als sozialer Beziehung, in der Menschen längerfristig Verantwortung füreinander übernehmen, sowie durch die Orientierung am Konzept der lebensphasenorientierten Personalpolitik hat Vereinbarkeit als Querschnittsaufgabe insb. in Personalgewinnung und -entwicklung, Karriereförderung, Führungskultur, Arbeitsorganisation, Studienbedingungen und Gesundheitsmanagement an Bedeutung gewonnen.

Zentrale Beratungs- und Anlaufstelle für Vereinbarkeit ist seit 2009 der **FamilienService**³⁹. Er berät Studierende und Mitarbeitende, stellt umfassende Informationen zu rechtlichen, finanziellen und universitätsspezifischen Regelungen bereit (u.a. Informationsportal für Studierende⁴⁰ und Informationsportal „Wissenschaftliche Karriere mit Kind“⁴¹) und sensibilisiert in Veranstaltungen für Vereinbarkeitsthemen. Darüber hinaus berät er Organisationseinheiten sowie Fach- und Führungskräfte bei der Entwicklung und Umsetzung vereinbarkeitsorientierter Maßnahmen in ihrem Bereich. **Kinderbetreuungsangebote**⁴² sind seit 2005 etabliert und wurden seither sukzessive zielgruppenspezifisch ausgebaut. Sie reichen von Belegplätzen in Kindertagesstätten (2023 erneute Erhöhung des Belegplatzkontingents um 10% auf insgesamt 47 Plätze) über flexible Kinderbetreuungsangebote (Betreuung in Notfällen und Randzeiten, bei Dienstreisen und Veranstaltungen) und Lernsamstage mit Kinderbetreuung für Studierende⁴³ bis zur Kinderferienbetreuung⁴⁴. An der Universität gibt es inzwischen flächendeckend **familienfreundliche Infrastrukturen** wie Eltern-Kind-Zimmer, Wickelmöglichkeiten, mobile Spieleboxen, die in den **digitalen Lageplan**⁴⁵ integriert sind.

Während der Corona-Pandemie konnte mit der **Studie „Care, Career, Corona. Einfluss der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und Zukunftschancen von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Care-Verantwortung“**⁴⁶ belegt werden, dass sich für Personen mit Care-Aufgaben, insb. für Frauen in der Qualifizierungsphase, die Vereinbarkeitsproblematik deutlich verschärft hat. Handlungsbedarf zeigte sich auch bzgl. weiterer Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen, Planungssicherheit (u.a. Vertragsverlängerungen) sowie der Bereitstellung finanzieller und zeitlicher Ressourcen. Die Universität hat darauf u.a. mit der **Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit**⁴⁷ (Juli 2022) reagiert, die die Flexibilisierung des Arbeitsortes ermöglicht und durch verbindliche Regelungen einen breiten Zugang zu mobiler Arbeit schafft.

Um vereinbarkeitsbedingte Benachteiligungen im Studienverlauf abzufedern und Studienbedingungen zu flexibilisieren, wurde 2023 der bestehende **Nachteilsausgleich** für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen auf Schwangere und Studierende mit Erziehungs- oder Pflegeverantwortung ausgeweitet (Allgemeine Prüfungsordnung § 21 Schutzbestimmungen⁴⁸). Zudem wurde die Ordnung über das **Teilzeitstudium**⁴⁹ 2023 umfassend novelliert, um Studierenden entsprechend ihrer individuellen Lebenssituation ein Studium in unterschiedlichen Geschwindigkeiten zu ermöglichen. Mit der 2024 eingesetzten **AG Barrierefreie Universität** sollen diese Entwicklungen im Bereich Vereinbarkeit noch stärker mit der Weiterentwicklung hin zu einer noch inklusiveren Organisation verknüpft werden. Die Verbindung von Flexibilisierung und Barrierefreiheit versteht die Universität als Teil ihrer intersektionalen Gleichstellungsarbeit.

Die vorrangig zentral umgesetzten Vereinbarkeitsangebote werden durch **dezentrale, fach- und einrichtungsspezifische Maßnahmen** ergänzt. Hierzu zählen Regelungen zu familienfreundlichen Gremienzeiten in fast allen Fakultäten, familienfreundliche Abschlussstipendien für Promovierende oder Laborassistenzen für Schwangere in den Lebens- und Naturwissenschaften.

Um ihre Vereinbarkeitspolitik um das **Arbeitsfeld Pflege**⁵⁰ zu ergänzen, hat die Universität PP III-Mittel genutzt und damit ihre lebensphasenorientierte Personalpolitik ausgebaut. Um dies evidenzbasiert durchzuführen, wurden umfassende Bestandsaufnahmen zu Herausforderungen und Bedarfen des wissenschaftlichen Personals (Machbarkeitsstudie BAWIP⁵¹) sowie der Studierenden (Machbarkeitsstudie CareStu?⁵²) mit Pflegeverantwortung für erwachsene Angehörige durchgeführt und Handlungsempfehlungen erarbeitet, die in den kommenden Jahren umgesetzt werden. Die Ergebnisse haben bestätigt, dass die Unterstützung von Universitätsangehörigen, die eine nahestehende Person pflegen, unterstützen oder deren Pflege (auf Distanz) organisieren, eine wichtige Zukunftsaufgabe der Universität ist. Um diese Aufgabe zu erfüllen und das Arbeitsfeld Pflege nachhaltig zu implementieren, will die Universität PP 2030-Mittel nutzen (s.u.).

Daneben ist es aufgrund anhaltender Unterfinanzierung eine große Herausforderung, die etablierten Individualfördermaßnahmen (insb. Kinderbetreuung) in den nächsten Jahren quantitativ und qualitativ auf gleichem Niveau weiterzuführen und zugleich die vereinbarkeitsorientierte Organisationsentwicklung weiter zu befördern.

Geplante Maßnahmen:

- Absicherung der **universitären Kinderbetreuungsangebote** und bedarfsgerechte Anpassung angesichts der Verschlechterung der kommunalen Kinderbetreuungsinfrastruktur
- **Implementierung des Arbeitsfelds Pflege:** Einrichtung einer Stelle zur Koordination des Arbeitsfelds und zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus den Machbarkeitsstudien: individuelle Beratungs- und Unterstützungsangebote, Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte, Erstellung einer Dienstvereinbarung Pflege (PP 2030-Mittel, 1. Professur)
- Ausbau der **vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen auf dezentraler Ebene:**
 - Implementierung weiterer fachspezifischer Maßnahmen (wie Laborassistenzen etc.) im Rahmen der neuen Gleichstellungspläne (2025)
 - Förderung der Umsetzung von flexiblen Studienbedingungen (u.a. Erhöhung des Angebots an Teilzeitstudiengängen sowie ort- und zeitflexibleren Studien- und Prüfungsformaten)
- **Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung Mobile Arbeit** (u.a. auf Basis einer Umfrage des Personalrats) mit Blick auf die Bedarfe der Beschäftigten

IV.3.2 Gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientierte Führungskultur

Mit dem seit 2020 etablierten **Onboarding für Neuberufene**⁵³ wird sichergestellt, dass neuberufene Professor*innen gut in der Universität ankommen und integriert werden sowie von Anfang an mit Chancengleichheits- und Diversitätszielen und -standards der Universität vertraut sind.

Um Führungshandeln im Bereich Vereinbarkeit von Wissenschaft/ Beruf, Familie und Privatleben zu fördern, hat die Universität 2021 das „**Informationsportal: Vereinbarkeitsorientiert führen**“⁵⁴ als praktische Online-Handreichung für Führungskräfte erstellt. Ziel ist, für Vereinbarkeit von Wissenschaft/ Studium/ Beruf, Familie und Privatleben zu sensibilisieren und über Umsetzungsmöglichkeiten zu informieren. Das Portal ist im Nachgang zu den 2019 beschlossenen „**Leitlinien für eine vereinbarkeitsorientierte Führungskultur**“ entstanden und bietet Informationen zu gesetzlichen Rahmenbedingungen zu Schwangerschaft, Elternschaft und Pflege, zu Regelungen und Unterstützungs-

angeboten der Universität, zu konkreten Handlungsempfehlungen und relevanten Ansprechpersonen (s. Kap. IV.3.1).

Auf eine gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientierte Führungskultur zielten auch die im Rahmen des im Gleichstellungs-Innovations-Fonds geförderten und in der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie 2021 umgesetzten **Unconscious Bias-Trainings**. Diese richteten sich explizit an wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Führungskräfte, die sich vorher wenig mit dem Thema beschäftigt hatten, aber bereits jetzt oder später als Gutachter*innen oder in Leitungsfunktionen Entscheidungen treffen, die sich mittelbar oder unmittelbar auf die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen auswirken.

Geplante Maßnahmen:

- Weitere Integration von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen in die **Personalentwicklung**, insb. in das Onboarding für Neuberufene und in Führungskräfte trainings (s. Kap. IV.3.4).

IV.3.3 Nachhaltiger Ausbau von Diskriminierungsschutz

Die Universität hat mit der Verankerung von Diskriminierungsschutz in ihrer Diversitätsstrategie⁵⁵ (2016), der Novellierung der „Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt (Schutz-RL)“⁵⁶ (2021) und der Verabschiedung eines Diskriminierungsschutzkonzepts⁵⁷ (2023) wichtige Entwicklungen hin zu einer diskriminierungsarmen Universität angestoßen.

So wurden zur Umsetzung der Schutz-RL folgende Maßnahmen mit **Schwerpunkt sexualisierte Belästigung und Gewalt** erfolgreich abgeschlossen:

- Konkretisierung der Melde- und Verfahrenswege und Erstellung neuer Informations-Webseiten⁵⁸ (2023)
- Erhöhung der Sichtbarkeit des Themas durch jährliche Teilnahme der Universität an der UN-Kampagne „Orange the World“ (ab 2022) und Informationsstände in der Zentralmensa
- Regelmäßige Durchführung von Fortbildungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt und zu Beratungskompetenzen⁵⁹
- Vortrag: Geschlechtsbezogene Gewalt an Universitäten. Ergebnisse der UniSAFE-Umfrage (2023) im Rahmen der Veranstaltungsreihe „#UniToo – Sexismus und Sexualisierte Gewalt im Hochschulkontext“⁶⁰

Neben einer Stärkung der Beratungsangebote für Individuen und der Umsetzung von **Awareness-Konzepten bei Veranstaltungen** werden zunehmend strukturelle Maßnahmen ergriffen. Gefördert durch den Gleichstellungs-Innovations-Fonds erstellt die Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie derzeit ein (Selbst-)Lerntool zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt inkl. eines begleitenden Konzepts zum Einsatz dieses Tools.⁶¹ Das Tool soll in weiteren Fakultäten erprobt und langfristig universitätsweit verpflichtend eingesetzt werden.

Beim Ausbau des Diskriminierungsschutzes wurde zudem ein **Schwerpunkt auf geschlechtliche Vielfalt**⁶² gelegt: Zu den umgesetzten Maßnahmen zählt die Etablierung eines Verfahrens zur Vornamens- und Geschlechtseintragsänderung für Studierende unabhängig von amtlicher Änderung sowie die Einrichtung von inzwischen über 30 WCs für alle, die im digitalen Lageplan abgebildet sind.

Die Universität hat die Bedeutung eines **intersektional ausgerichteten Diskriminierungsschutzes** bei der Erst-Auditierung „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands (2016-2019) mit Maßnahmen hinterlegt (bspw. Pilotprojekt „Unterstützung für trans* Studierende“) und bei der Re-Auditierung (April 2024) dessen weitere Verbesserung als wesentliches Entwicklungsziel (2024-2027) festgelegt.

Geplante Maßnahmen:

- Wiedereinrichtung der **Antidiskriminierungsberatung** mit Erweiterung auf alle Mitglieder und Angehörigen der Universität (2024)
- Erarbeitung einer **Diskriminierungsschutzrichtlinie** (bis Ende 2024) zur konkreten Umsetzung des Diskriminierungsschutzkonzepts
- Weiterführung der **Maßnahmen zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt** sowie Erweiterung der Perspektive auf das Thema Machtmissbrauch (Gesprächsrunden mit Promovierenden sowie Veranstaltungen ab 2024, systematische Bearbeitung ab 2025 u.a. auf Basis der Ergebnisse der o.g. Studie „Frauen fehlen: Promotionsbedingungen und -abbrüche als Teil der Leaky Pipeline“ (s. Kap. IV.1.3).

IV.3.4 Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen als Impuls für Kulturwandel

Die Universität nutzt seit Jahren universitätsweite, einrichtungs- und zielgruppenspezifische Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen, um eine hohe Sensibilität und Professionalität ihrer Mitglieder und Angehörigen zu fördern. Dabei schöpft sie die gesamte Bandbreite an Formaten aus (digitale Angebote, Leitfäden, Handreichungen, Plakate, Flyer und Postkarten sowie Veranstaltungen und Fortbildungen). Zentral werden die Angebote von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität koordiniert und – wo möglich – in übergeordnete Programme integriert (u.a. Qualifizierungsprogramm der Personalentwicklung, Hochschuldidaktik, Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen, Graduiertenschulen). Damit werden insb. Fachkräfte (bspw. Beratende, Lehrende, Betreuende und Gleichstellungsbeauftragte) und Führungskräfte sowie Gruppen (insb. studentische Hochschulgruppen) für die in ihren Aufgabenfeldern relevanten Fragen qualifiziert.

Beispiele für Maßnahmen für Führungskräfte und Beteiligte an Personalprozessen:

- Informationsportal: Vereinbarkeitsorientiert führen (seit 2021)
- Handreichung „Diversität in Personalprozessen“ (2022), Ergänzung des zentralen Hinweisblatts zu Stellenbesetzungen durch Diversitätsaspekte
- Fortbildungen u.a. zu Geschlechtervielfalt, Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz, Umgang mit sexualisierter Gewalt

Weitere zentrale Beispiele, insb. Bereich Studium und Lehre:

- Webseiten „Diskriminierungsschutz im digitalen Lehren und Lernen“ (seit 2020)⁶³
- Wegweiser: „Umgang mit Diskriminierung an der Universität Göttingen“ (2019)⁶⁴
- Portal „Gender und Diversität in der Hochschullehre“ (seit 2021)⁶⁵
- Guide „O-Phase für alle“ (2021)⁶⁶
- Handreichung für Lehrende zum Umgang mit Diskriminierung in der Sprache, Selbst- und Fremdbezeichnungen (2022)⁶⁷
- Handreichung „Inklusive Schreibweise“ (seit 2020)⁶⁸
- Fortbildungen für Lehrende u.a. zu geschlechterreflektierender Lehre, diskriminierungskritischer Lehre, Universal Design in der Lehre, Umgang mit Rechtspopulismus und diskriminierenden Äußerungen in der Lehre, psychischen Erkrankungen und Neurodiversität, Antisemitismus

Beispiele für dezentrale Maßnahmen sind Workshops zum Impostor Phenomenon (Fakultät für Geowissenschaften und Geographie), Schulungen zur Gestaltung geschlechtergerechter Übungsfälle (Juristische Fakultät) und das Qualifizierungsprogramm zu Geschlechtergerechtigkeit und Diversität für Tutor*innen (Philosophische Fakultät) (alle gefördert mit PP III-Mitteln).

Zugleich werden Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität – häufig miteinander verschränkt – durch Integration in **interne Kommunikation** (bspw. Newsletter UniNews) und **Öffentlichkeitsarbeit** sichtbar gemacht, z.B. über die Informationskampagne zur Aktivierung von Bystandern (begleitend zu Vollerhebung „Ihre Perspektive zählt – Your voice matters!“ (2024) – s. Kap. V.5) sowie die öffentlichen Ringvorlesungen „Was Gesellschaft über Diskriminierung wissen kann“ (2023) und „Die extreme Rechte. Bedrohungen und Gegenstrategien“ (2021).

Diese Informations- und Qualifizierungsmaßnahmen⁶⁹ versteht die Universität als Impuls und zugleich Grundlage für den angestrebten Kulturwandel. Sie wird diese Strategie weiterführen und sowohl die Inhalte als auch die Formate an neue Themen und Bedarfe anpassen.

IV.4 Etablierung eines umfassenden Berufungsmanagements zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter

Die Universität arbeitet intensiv daran, ihre Personalgewinnung und -auswahl gleichstellungs-, vereinbarkeits- und diversitätsorientiert auszurichten. Ziel ist, diese transparent, strukturiert und formalisiert zu gestalten und persönlichen Abhängigkeiten nachhaltig entgegenzutreten. Mit Verfahrensregelungen und Qualifizierungsmaßnahmen soll eine vorurteilsfreie Begutachtung und Bewertung von Personen und (wissenschaftlichen) Leistungen gesichert werden.

Mit Amtsantritt des neuen Präsidiums 2021 wurde das **Ressort Berufungen im Präsidium** eingeführt und damit verbunden ein **zentrales Berufungsmanagement**⁷⁰ auf- und ausgebaut. Durch die Ansiedlung der Stelle „Referentin für gleichstellungsorientierte Auswahlprozesse“ (PP III-Maßnahme) beim Berufungsmanagement wurde sichergestellt, dass von Beginn an Chancengleichheit als Querschnittsdimension in Berufungsprozessen etabliert ist.

Die Universität treibt die **Digitalisierung des Berufungsprozesses** voran und führt derzeit eine Softwarelösung (sog. Berufungsportal) ein. Ziel ist die digitale Abbildung des gesamten Berufungsprozesses, die Verwaltung wesentlicher Informationen zu allen Professuren in einem System und damit die Erhöhung der Transparenz bei den Verfahren. Die Universität beabsichtigt, alle Bestellungs- und Berufungsverfahren durch das Berufungsportal zu unterstützen und Standardisierungspotenziale auch hinsichtlich gleichstellungsorientierter Instrumente auszuschöpfen. Sie verspricht sich davon eine Erhöhung des Frauenanteils über den gesamten Berufungsprozess hinweg.

Folgende gleichstellungsorientierte Aspekte sollen in das **Berufungsportal** integriert und mit Unterstützung von PP 2030-Mitteln erprobt werden:

- Gendersensible Indikatorik zur Berücksichtigung von Care-Arbeit: Erfassung von Teilzeitaktivitäten, Pflegezeiten und außergewöhnlichen Belastungen zur Ermittlung des akademischen Alters (Angaben sind für Bewerber*innen freiwillig)
- Qualitätsorientierte und faire Leistungsbewertung bei Publikationen und Drittmitteln (Verzicht auf rein quantitative Indikatoren)
- Förderkonzept für Chancengleichheit und Diversität als Standard im Bewerbungsformular: Um den Stellenwert von Chancengleichheit und Diversität an der Universität für Bewerber*innen sichtbar zu machen, werden Bewerber*innen bereits im Bewerbungsprozess gebeten darzustellen, welchen Beitrag sie für die Förderung von Chancengleichheit und Diversität an der Universität leisten würden, z.B. bei der Förderung von Forschenden in frühen Karrierephasen.
- Dokumentation der aktiven Rekrutierung durch die jeweilige Fakultät/ Einrichtung
- Erweitertes Berufungscontrolling/-monitoring: Auswertung der Daten zu Bewerbungen, Verfahren, Listenplätzen, Ruferteilung, Rufannahme und Ernennung nach Geschlecht

Neben dem Ausbau des Berufungsmanagements optimiert die Universität ihre gleichstellungs-, vereinbarkeits- und diversitätsorientierte **Gestaltung von Personalmaßnahmen insgesamt**. In einer AG unter Beteiligung der Personalabteilung sowie der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität wurde 2020 der universitätsweite Leitfaden „**Hinweise zu Stellenausschreibung und Stellenbesetzung**“ überarbeitet und gleichstellungs- und diversitätsorientiert gestaltet (u.a. Hinweise zur Reduzierung von Unconscious Bias, Gestaltung transparenter Auswahlprozesse, stereotypenfreie Ausschreibungstexte). Er steht seit allen Beschäftigten im Intranet zur Verfügung.

Mit der aus PP III-Mitteln finanzierten Maßnahme „Gleichstellungsorientierte Auswahlprozesse“ erarbeitet die Universität aktuell **Instrumente und Tools** (s.u.), die insb. in Berufungs- und Stellenbesetzungsprozessen, aber auch bei der Auswahl von Studierenden eingesetzt werden können.

Geplante Maßnahmen:

- Im Rahmen der PP III-finanzierten Maßnahme „**Gleichstellungsorientierte Auswahlprozesse**“:
 - Erstellung einer **Online-Toolbox** mit innovativen Tools für die gleichstellungsorientierte und -sensible Gestaltung von Auswahlprozessen (ggf. fachspezifisch ausdifferenziert), z.B. Maßnahmen zur Sensibilisierung für Gender Bias-Effekte bei der Leistungsbewertung, Erprobung von Elementen aus Assessmentverfahren bei Berufungsverfahren und Schulungen verschiedener Akteur*innen
 - Entwicklung und Erprobung von fachspezifischen **Instrumenten zur aktiven Rekrutierung** (Berücksichtigung verschiedener Karrierestufen und Personalkategorien) unter Nutzung des in Arbeit befindlichen Leitfadens, der aktuell im Rahmen der niedersächsischen Dialoginitiative erstellt wird.
- Fertigstellung des derzeit in Arbeit befindlichen **Berufungsleitfadens**. Dieser wird universitätsweit zugänglich sein und soll folgende gleichstellungsorientierte Themen beinhalten:
 - Aktive Rekrutierung inkl. Checkliste zur aktiven Suche und Ansprache von Kandidat*innen in verschiedenen Verfahrensphasen (Dokumentationsvorlage für das Vorgehen und Textvorlagen (bilingual) für die aktive Ansprache)
 - Informationen zu „Unconscious Bias“, die im Rahmen von Bestellungs- und Berufungsverfahren auftreten können sowie eine Empfehlungsliste zur Vermeidung eines Bias
- Integration von Gleichstellungsaspekten in das Berufungsportal (s.o.) und Testbetrieb (PP 2030-Mittel, 1. Professur)
- Die Fakultäten werden aufgefordert, fachspezifische **Mindestquoten von Bewerbungen** von qualifizierten Frauen als Voraussetzung **für die Durchführung eines Berufungsverfahrens** festzulegen. Diese Maßnahme hat die Fakultät für Agrarwissenschaften im Rahmen des Projekts „Qualitatives Benchmarking zur aktiven Rekrutierung von Professorinnen“ (Gleichstellungs-Innovations-Fonds 2016/17, PP II) erfolgreich erprobt und verbindlich eingeführt.
- Umsetzung von **Unconscious Bias-Trainings** für alle Mitglieder von Berufungskommissionen sowie Kurzschulungen zum Start von Berufungskommissionen mit einem Video, das aktuell im Rahmen der Niedersächsischen Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ erstellt wird und niederschwellig in das Thema Unconscious Bias einführt.

IV.5 Ausbau des Gleichstellungscontrollings

Das an der Universität 2008 eingeführte und 2013 verstetigte GleichstellungsControlling⁷¹, angesiedelt zwischen der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität und der Abteilung Finanzen und Controlling, ist inzwischen fest etabliert und das Kernelement der Qualitätsentwicklung der Chancengleichheits- und Diversitätsarbeit der Universität.

Ein wesentlicher Bestandteil des GleichstellungsControllings ist das **kontinuierliche Daten-Monitoring**. Alle an der Universität zur Verfügung stehenden Daten (vom Studium bis zur Professur) werden regelmäßig ausgewertet (geschlechter-disaggregierte Datenauswertung verschiedener Gruppen, Analysen zu Beschäftigungsverhältnissen einschl. Vertragslaufzeiten, Stellenumfang, Befristungen etc.) und aufbereitet, um Entwicklungen und Zielerreichung nachzuverfolgen. Gleichstellungsrelevante Daten werden erfasst, systematisch und nach einheitlichen Standards ausgewertet, zielgruppengerecht aufbereitet, zusammengeführt und interpretiert. Für bestimmte Themen wurden eigene Datenbanken etabliert (z.B. Datenbank „Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen“ seit 2013). Mit Einführung des Berufungsportals (s. Kap. IV.4) wird das Daten-Monitoring hinsichtlich gleichstellungsorientierter Fragestellungen bei Berufungsverfahren und der Gruppe Professor*innen weiter verfeinert und die Datenqualität in diesem Bereich deutlich verbessert.

Das „klassische“ Gleichstellungscontrolling wurde im Laufe der Jahre kontinuierlich weiterentwickelt, insbesondere unter **intersektionaler Perspektive**. Die Universität nutzt dafür ihre Studierenden- und Beschäftigtenstatistik (Beschäftigte: Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit; Studierende: auch Hochschulzugangsberechtigung) sowie verschiedene Befragungsinstrumente. Belastbare Daten zu bestimmten Merkmalen (familiärer Bildungshintergrund, Migrationsgeschichte, Care-Aufgaben, Beeinträchtigungen/ chronische Erkrankungen) liegen in diesem Kontext jedoch nicht vor.

Die Universität hat in den vergangenen Jahren Anstrengungen unternommen, um die Datenqualität zu verbessern: So wurde 2023/24 die Vollerhebung „Ihre Perspektive zählt – Your voice matters!“⁷² zu sozialem Klima, Diversität und Diskriminierung mit Mitteln aus der HRK-Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ umgesetzt, die derzeit noch ausgewertet wird. Bei der Re-Auditierung 2024 hat sich die Universität die Intensivierung der Wissensgenerierung als einen Schwerpunkt gesetzt, um auf Basis einer verlässlichen, regelmäßig aktualisierten Wissensgrundlage Handlungsbedarfe zu identifizieren sowie passgenaue Maßnahmen aufzusetzen und weiterzuentwickeln.

Um mehr Geschlechtergerechtigkeit auf Ebene der Besoldung zu erreichen, setzt die Universität seit Juli 2021 das Projekt **„Beiträge zur Reduktion des Gender-Pay-Gaps in der W-Besoldung: Analyse von Verlaufsdaten und Weiterentwicklung des GleichstellungsControllings“**⁷³ um (gefördert im Gleichstellungs-Innovations-Fonds/ PP III-Mittel). Gemeinsam mit der Personaladministration wurde eine Datengrundlage für Querschnitts- und Längsschnittanalysen der W-Besoldung an der Universität erarbeitet. Umgesetzt wurde eine Analyse des Status-Quo des Gender-Pay-Gap in der W-Besoldung, um ein tiefergehendes Verständnis der Determinanten des Gender-Pay-Gap und der zeitlichen Entwicklung zu erreichen. Anschließend werden Handlungsempfehlungen formuliert, die zur Reduktion des Gender-Pay-Gap beitragen können. Zugleich werden Routineanalysen für das GleichstellungsControlling durch Festlegung von Standard Operating Procedures (SOPs) sowie Empfehlungen zur weiteren Verbesserung der Datengrundlage entwickelt.

Dies verdeutlicht, dass die Universität die standardisierten Datenauswertungen im Gleichstellungsbereich in den letzten Jahren durch **qualitative Ansätze und themenspezifische Befragungen** ergänzt hat. Dabei wurde sowohl an der Universität vorhandene Expertise (u.a. Sozialwissenschaftliche Fakultät, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Institut für Methoden und methodologische Grundlagen der Sozialwissenschaften, Graduiertenschulen) genutzt als auch externe Expertise einbezogen. Weitere Studien sind:

- Erhebung im Rahmen der Studie „Care, Career, Corona. Studie zum Einfluss der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und Zukunftschancen von Nachwuchswissenschaftler*innen

insbesondere mit Care-Verantwortung an der Universität Göttingen“ (2020-2022, 2023-2025) (s. Kap. IV.3.1)

- Quantitativ-qualitative Erhebungen zu den Herausforderungen und Bedarfen des wissenschaftlichen Personals („Balancierung von Wissenschaft und Pflege (BAWIP)“ sowie der Studierenden („Balancierung von Studium und Pflege (CareStu?)“) mit Pflegeverantwortung für erwachsene Angehörige (2022 und 2023, durchgeführt von Prof. Dr. Inken Lind, TH Köln) (s. Kap. IV.3.1)
- Quantitative Panel-Erhebung und qualitative Interviews im Projekt „Frauen fehlen: Promotionsbedingungen und -abbrüche als Teil der Leaky Pipeline“ (2022-2024) (s. Kap. IV.1.3)
- Quantitativ-qualitative Erhebungen im Projekt „Gute Promotionsbetreuung aus der Perspektive von Promotionsbetreuer*innen“ (2024-2025) (s. Kap. IV 1.3)

Für ausgewählte Gleichstellungsprogramme und -maßnahmen nutzt die Universität externe Evaluationen zur Überprüfung der Nutzungshäufigkeit sowie der Wirksamkeit und Passgenauigkeit (z.B. für die Säule Karrierecoaching im Dorothea Schlözer-Programm) oder führt interne Monitorings (Nutzung der Kinderbetreuungsmaßnahmen) und Reflexionen (Gleichstellungs-Innovations-Fonds) durch. Diese Monitorings und Analysen versteht die Universität als wichtige Bausteine der **Qualitätssicherung** der Chancengleichheits- und Diversitätsarbeit. Sie wird das GleichstellungsControllings weiterentwickeln und auch weiterhin durch qualitative und themenspezifische Ansätze ergänzen, um Entwicklungen nachzuverfolgen und zentrale wie dezentrale Maßnahmen passgenau auszurichten.

Geplante Maßnahmen:

- Durchführung weiterer **themenspezifischer Befragungen**, z.B. Erarbeitung von Datengrundlagen zur gesundheitsbezogenen Situation der Universitätsangehörigen einschl. Mental Health im Rahmen des 2023 neu strukturierten Universitären Gesundheitsmanagements
- Weiterentwicklung des GleichstellungsControllings der Universität:
 - Umsetzung der Empfehlungen aus der o.g. Studie: Standard Operating Procedures (SOPs) für **Routineanalysen zum Gender-Pay-Gap** und weitere Verbesserung der Datengrundlage
 - **Umsetzung des Gleichstellungscontrolling-Leitfadens**, der aktuell im Rahmen der niedersächsischen Dialoginitiative vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur entwickelt wird und u.a. die Umsetzung der „Gemeinsamen Erklärung zum Gender Pay Gap in der Besoldung von Professorinnen und Professoren in Niedersachsen“ unterstützen soll.

IV.6 Dynamisierung und Professionalisierung der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsorientierung auf dezentraler Ebene

Der Motor der Qualitätsentwicklung auf dezentraler Ebene war der in Phase II des Professorinnenprogramms eingeführte und in Phase III weitergeführte **Gleichstellungs-Innovations-Fonds (GIF)**⁷⁴. Damit hat die Universität ein Anreizsystem geschaffen, das die Erprobung und Umsetzung von Projekten fördert, die auf fach- und/ oder organisationsspezifische Herausforderungen im Bereich Gleichstellung reagieren. Fakultäten und Einrichtungen, die ein Viertel der Projektkosten tragen, werden angeregt, Projekte zu entwickeln, die z.B. dazu beitragen, talentierte Frauen zu einer Karriere in der Wissenschaft zu motivieren, Studien-, Forschungs- und Promotionsbedingungen zu verbessern oder eine gleichstellungsorientierte Führungs- und Organisationskultur voranzutreiben. Während mit den 13 in der ersten GIF-Phase (2016-2020) geförderten Projekten stärker innovative Individualförderangebote umgesetzt wurden, gehen die 13 Projekte in der zweiten GIF-Phase (2021-2025) akute Herausforderungen an und entwickeln auf Basis von empirischen Analysen passgenaue, auf

Strukturveränderungen fokussierende Handlungsempfehlungen. Der Gleichstellungs-Innovations-Fonds hat sich als Treiber für Innovationen und als Anreizsystem bewährt.

Das bewährte Instrument der Steuerung und Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit auf dezentraler Ebene sind die **Gleichstellungspläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen**⁷⁵. Mit diesen setzen sich die dezentralen Organisationseinheiten einrichtungsspezifische Gleichstellungsziele und legen Maßnahmen fest. Um eine qualitätsgesicherte Umsetzung zu gewährleisten, werden Umsetzung und Weiterentwicklung der Pläne seit 2014 auf Basis des „Leitfadens zur Erstellung und Evaluation von Gleichstellungsplänen der Fakultäten“⁷⁶ regelmäßig durch die Senatskommission für Gleichstellung und Diversität evaluiert. Dieses Modell fördert die Reflexion dezentraler Gleichstellungsziele und -aktivitäten ebenso wie die Rückkopplung zwischen Senatskommission/Senat und Fakultäten. So werden erfolgreiche Umsetzungen ebenso wie nicht erreichte Ziele sichtbar. Dazu führt die Kommission Austauschrunden mit den Fakultäten durch und entwickelt zusammen mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität Empfehlungen, um Fakultäten und Führungskräfte gezielt zu unterstützen. Um diese Entwicklung weiterzuführen und die Umsetzung der Gleichstellungspläne weiter zu dynamisieren, plant die Universität Anreizstrukturen (s.u.).

Bereits im Gleichstellungszukunftskonzept 2018-2022 hat die Universität den Umgang mit der Ungleichzeitigkeit der Entwicklungen in den einzelnen Fakultäten und Einrichtungen und die Implementierung von universitätsweiten Standards als Herausforderung der zukünftigen Gleichstellungsarbeit benannt und daran gearbeitet. Um in allen Fakultäten und Einrichtungen eine qualitativ hochwertige Gleichstellungsarbeit zu sichern, wurde im März 2024 von der Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Diversität und Internationales die **AG „Dezentrale Gleichstellungsarbeit“** eingesetzt, die Bestandsaufnahmen zur aktuellen Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Einrichtungen angestoßen hat. Ziel ist die Festlegung von verbindlichen Mindeststandards für die Ausgestaltung und Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit (Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und weitere Funktionen, Infrastrukturen, Ressourcen).

Geplante Maßnahmen:

- Bei Erfolg im Professorinnenprogramm 2030 soll der **Gleichstellungs-Innovations-Fonds** aufgrund der hohen Wirksamkeit für die Weiterentwicklung der dezentralen Gleichstellungsarbeit insb. in den Fakultäten weitergeführt und dabei die intersektionale Ausrichtung verstärkt werden (PP 2030, 3. Professur).
- Zur Dynamisierung auf dezentraler Ebene plant die Universität zusätzliche **Anreizstrukturen**, u.a. bezogen auf die Umsetzung der fakultären Gleichstellungspläne und auf die Förderung von Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Karrierewege-Strategie. Bei Erfolg im PP 2030 (3. Professur) soll ein Fonds eingerichtet werden, über den erfolgreiche Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten honoriert werden kann (z.B. bei Erfüllung der auf dem Kaskadenmodell basierenden fachspezifischen Zielquoten für die Besetzung von Postdoc-Stellen oder Umsetzung von karrierefördernden Maßnahmen für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen).
- Die Entwicklung von verbindlichen **Mindeststandards für die Ausgestaltung und Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit** soll bis Anfang 2025 abgeschlossen sein.
- Sobald der neue Rahmenplan Chancengleichheit und Diversität fertiggestellt ist, wird die Universität die **Fortschreibung/ Neuerstellung der neuen Gleichstellungspläne der Fakultäten** vortreiben.

V. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Gleichstellung ist an der Universität in Profilbildung und Strategieentwicklung und als Führungsaufgabe im **Präsidium** verankert, seit 2015 mit expliziter Denomination bei einem **Vizepräsidium** (2015-2021: Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit, 2021-2023: Vizepräsidentin für Berufungen und Chancengleichheit, seit 2024: Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Diversität und Internationales). In Abstimmung mit **Senat** und **Senatskommission für Gleichstellung und Diversität** wird die Ausrichtung der Chancengleichheits- und Diversitätspolitik festgelegt. Die Kommission begleitet alle 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 **Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität** ist organisatorisch bei der Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Diversität und Internationales angebinden und wurde 2018 neu strukturiert. Sie hat als eigenständige Zentralverwaltungseinheit eine universitätsweite koordinierende Funktion auf Arbeitsebene und ist zuständig für die (Weiter-)Entwicklung zentraler Programme und Maßnahmen in den Bereichen Gleichstellung⁷⁷, Vereinbarkeit⁷⁸ und Diversität⁷⁹. Zu den Aufgaben gehören Information und Beratung für Beschäftigte und Studierende (insbesondere FamilienService und Antidiskriminierungsberatung) sowie die Beratung von Organisationseinheiten, Fach- und Führungskräften (Consulting) bei der Planung und Entwicklung gleichstellungs-, vereinbarkeits- und diversitätsorientierter Konzepte. Die Stabsstelle berät Fakultäten, Zentrale Einrichtungen, Graduiertenschulen sowie Abteilungen und Stabsstellen der Zentralverwaltung bei der Weiterentwicklung ihrer Gleichstellungs-, Vereinbarkeits- und Diversitätsaufgaben sowie bei Fragen der Professionalisierung.

Die hauptberufliche **Gleichstellungsbeauftragte der Universität**⁸⁰ ist kraft Amtes beratendes Mitglied in Gremien sowie Leitungsrunden (Dekan*innen- und Studiendekan*innenkonzil) und an allen strategischen und planerischen Prozessen beteiligt. Neben der Interessensvertretungsfunktion ist sie als **Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität** Teil der Leitungsrunde der Zentralverwaltung (Verwaltungskonzil) und dadurch in operative Prozesse eingebunden.

In den Fakultäten, den Zentralen Einrichtungen, der Staats- und Universitätsbibliothek sowie in der Zentralverwaltung wird die Gleichstellungsarbeit von **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** (aktuell 91)⁸¹ begleitet. Alle Gleichstellungsbeauftragten der Universität arbeiten im Rahmen des **Gleichstellungsrats**⁸², einem in der Grundordnung verankerten Gremium für Austausch, Vernetzung und Koordination, zusammen. Dort werden universitätsweite Gleichstellungsthemen koordiniert und Impulse für Strukturveränderungen gesetzt. In den Fakultäten liegt die Zuständigkeit bei den Dekan*innen, einzelne haben weitere Zuständigkeiten auf Leitungs- und Arbeitsebene festgelegt.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität wurde innerhalb dieser Leitungs-, Koordinations- und Arbeitsstrukturen entwickelt und abgestimmt (breiter Diskussions- und Gremienprozess). Diese Strukturen übernehmen gemeinsam die Verantwortung für dessen Umsetzung.

VI. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Maßnahmen

In Abb. 2 werden die zukünftig geplanten Maßnahmen und die dafür vorgesehenen Personal- und Sachmittel tabellarisch dargestellt. Enthalten sind Maßnahmen, die auf zentraler Ebene umgesetzt werden sollen; grün markiert sind die Maßnahmen, für die PP 2030-Mittel eingesetzt werden sollen, wenn die Universität erfolgreich Professuren ins Programm einbringt.

Maßnahmen	Mittelbedarf pro Jahr	Finanzierungsquelle
Förderung und Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur (Kap. IV.1)		
Verstärkte Nutzung von Tenure-Track-Professuren	zusätzlicher Mittelbedarf für Kompensation von Lehre wegen reduziertem Deputat und ggf. vorgezogene Besetzungen noch nicht bezifferbar	
Weiterentwicklung der Schlözer-Säule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ (Fonds)	60% TV-L E13 Sachmittel ca. 65.000 €	PP 2030/ 2. Professur
Weiterführung Dorothea Schlözer-Programm (Postdoktorandinnen-Stellen, Karrierecoaching und Mentoring)	Personal: Stabsstelle und Personalentwicklung Sachmittel ca. 350.000 €	Universitätsbudget
Intersektionale Weiterentwicklung bestehender Förderformate für Promovendinnen und Postdoktorandinnen	Personal: Stabsstelle	
Göttingen Campus Young Academy (GCYA)	noch nicht bezifferbar	Antrag „Potenziale strategisch entfalten“ (MWK und VW-Stiftung Nds.)
Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus den Studien zu Promotionsbedingungen im Rahmen der Gleichstellungspläne der Fakultäten	noch nicht bezifferbar	
Berücksichtigung der Gewinnung von Studentinnen im Rahmen des Studierendenmarketings (insb. Studienfächer mit Unterrepräsentanz)	noch nicht bezifferbar	
Förderung von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebene (Kap. IV.2)		
Weiterführung des „Coachings für neuberufene Professorinnen“ im Dorothea Schlözer-Programm	Sachmittel 5.000 €	Universitätsbudget
Anreizsystem zur chancengerechten Gremienbeteiligung (insb. Fonds für Entlastungsmaßnahmen)	30% TV-L E13 Sachmittel 30.000 €	PP 2030/ 1. Professur
Etablierung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen, Anreizen und Strukturen (Kap. IV.3)		
Fortführung universitärer Kinderbetreuungsangebote	Personal: FamilienService Sachmittel ca. 300.000 €	Universitätsbudget und Studienqualitätsmittel
Implementierung Arbeitsfeld Pflege	30% TV-L E13 Sachmittel 5.000 €	PP 2030/ 1. Professur
Implementierung weiterer fachspezifischer Vereinbarkeitsmaßnahmen auf dezentraler Ebene	noch nicht bezifferbar	
Förderung der Umsetzung von flexiblen Studienbedingungen auf dezentraler Ebene	kein zusätzlicher Mittelbedarf	
Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung Mobile Arbeit	kein zusätzlicher Mittelbedarf	
Integration von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsthemen in die Personalentwicklung (insb. Onboarding für Neuberufene, Führungskräfte trainings)	Personal: Stabsstelle und Personalentwicklung Sachmittel 2.000 €	Universitätsbudget: Personalentwicklung
Wiedereinrichtung der Antidiskriminierungsberatung (ab 06/24)	1,0 TV-L 13	Universitätsbudget und Studienqualitätsmittel
Erarbeitung einer Diskriminierungsschutzrichtlinie	Personal: Stabsstelle	

Weiterführung der Maßnahmen zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Erweiterung um Machtmissbrauch	Sachmittel: 10.000 €	Universitätsbudget: Personalentwicklung
Etablierung eines umfassenden Berufungsmanagements zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter (Kap. IV.4)		
Maßnahme „Gleichstellungsorientierte Auswahlprozesse“: - Online-Toolbox gleichstellungsorientierte Gestaltung von Auswahlprozessen - Entwicklung fachspezifischer Instrumente zur aktiven Rekrutierung	0,75 TV-L E13	PP III
Erstellung eines Berufungsleitfadens	Personal: Berufungsmanagement	
Integration von Gleichstellungsaspekten in das Berufungsportal und Testbetrieb	0,25 TV-L E13	PP 2030/ 1. Professur
Festlegung von Mindestquoten von Bewerbungen von Frauen in Berufungsverfahren	kein zusätzlicher Mittelbedarf	
Unconscious Bias-Trainings für Mitglieder von Berufungs- und anderen Auswahlkommissionen	Sachmittel ca. 3.000 €	PP III
Ausbau des Gleichstellungscontrollings (Kap. IV.5)		
Weitere themenspezifische Befragungen	noch nicht bezifferbar	
Einführung von Routineanalysen zum Gender-Pay-Gap	Personal: Finanzen und Controlling	
Umsetzung des Gleichstellungscontrolling-Leitfadens aus der Dialoginitiative	Personal: Finanzen und Controlling	
Dynamisierung und Professionalisierung der Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsorientierung auf dezentraler Ebene (Kap. IV.6)		
Weiterführung Gleichstellungs-Innovations-Fond	0,25 TV-L E13 Sachmittel ca. 30.000 €	PP 2030/ 3. Professur
Anreizsystem zur Umsetzung der Gleichstellungspläne der Fakultäten	0,25 TV-L E13 Sachmittel ca. 45.000 €	PP 2030/ 3. Professur
Erarbeitung von Mindeststandards für die Ausgestaltung und Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit	Personal: Stabsstelle	
Fortschreibung/ Neuerstellung der Gleichstellungspläne der Fakultäten	noch nicht bezifferbar	

Abbildung 2: Geplante Maßnahmen

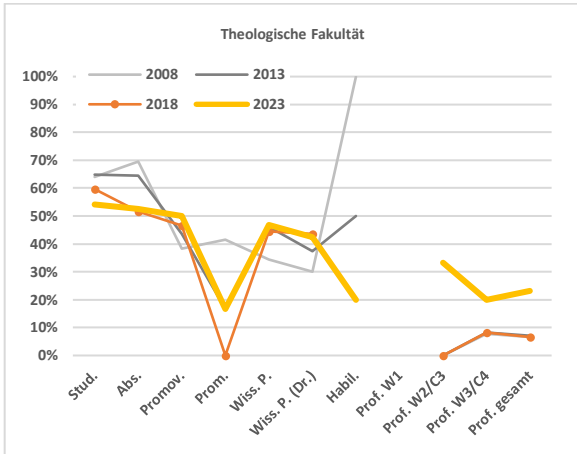
VII. Anlagen

Anlage 1: Leaky Pipelines der Fakultäten (Frauenanteile auf allen Karrierestufen 2008, 2013, 2018, 2023)

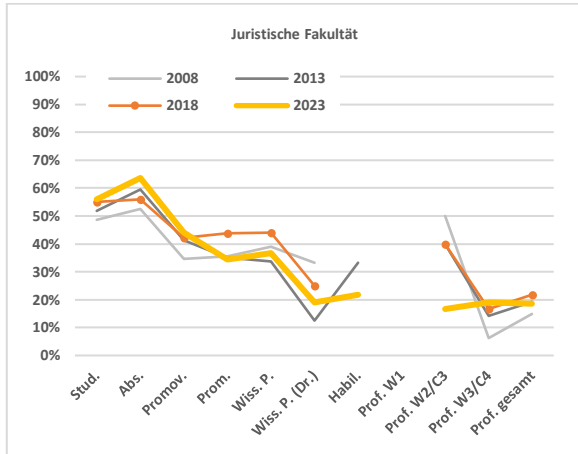
Anlage 2: Frauenanteile in Gremien und Leitungsfunktionen

Anlage 1: Leaky Pipelines der Fakultäten (Frauenanteile bei allen Karrierestufen 2008, 2013, 2018, 2023)

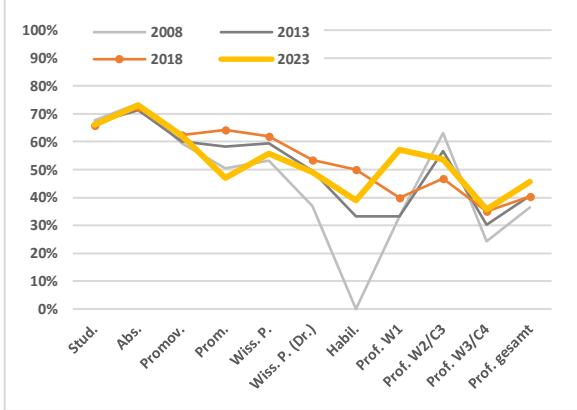
Geisteswissenschaften



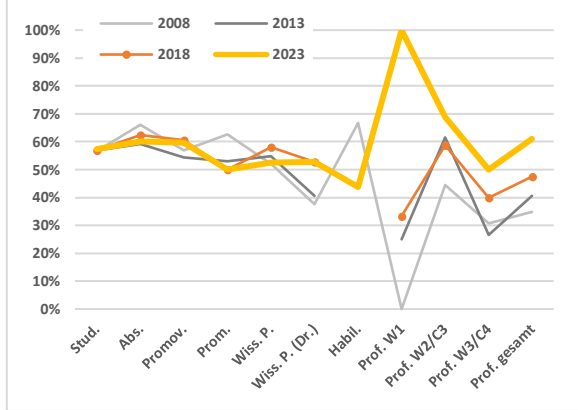
Gesellschaftswissenschaften



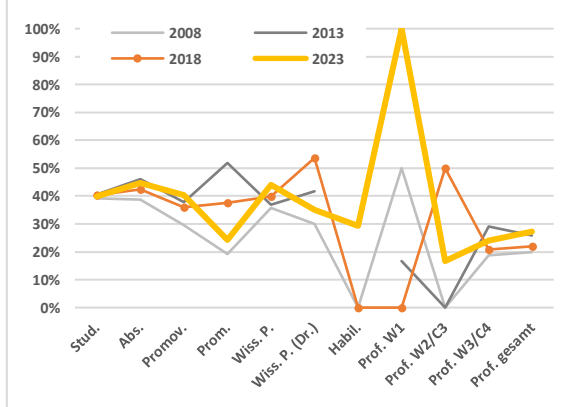
Philosophische Fakultät



Sozialwissenschaftliche Fakultät



Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät



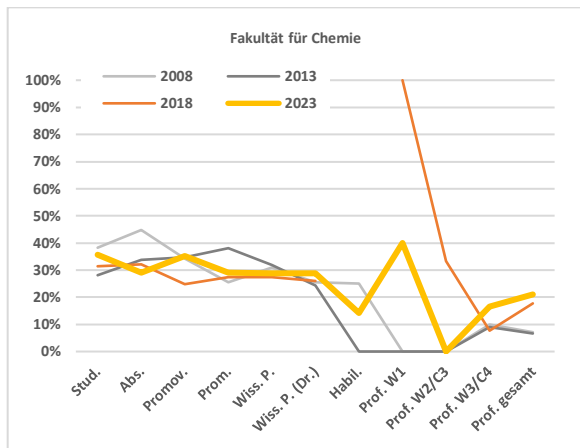
Anmerkung:

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).

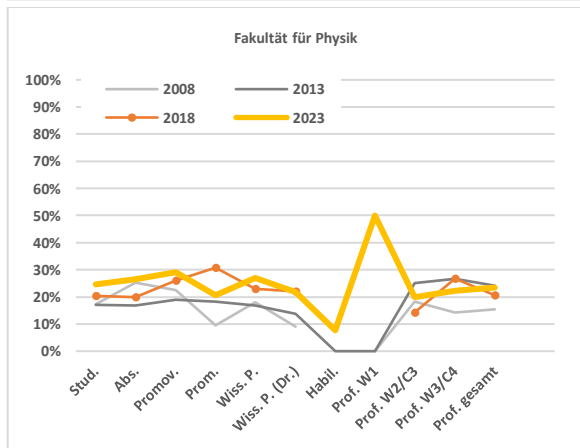
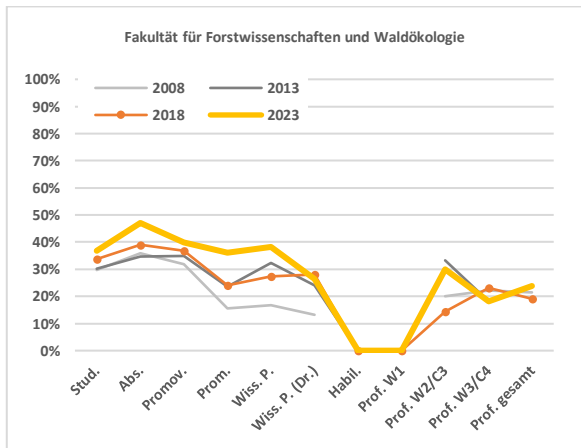
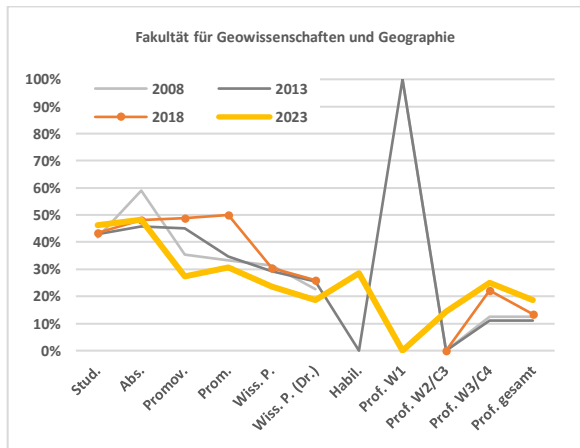
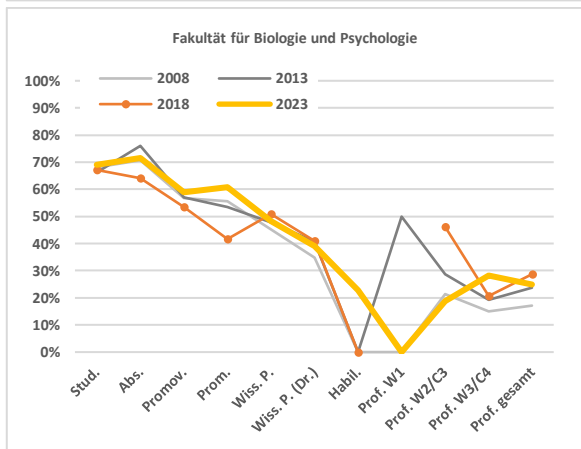
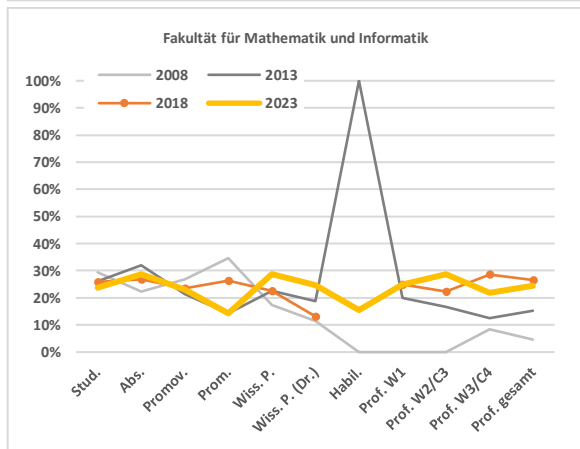
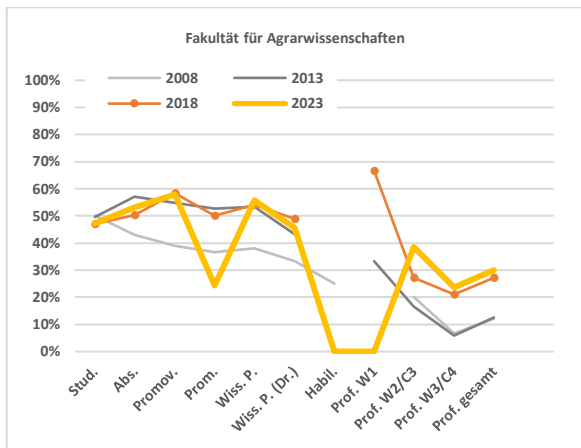
Legende:

- 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. 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

Anlage 2: Frauenanteile in Gremien und Leitungsfunktionen

Frauenanteile in hochschulübergreifenden Gremien	2008/09		2012/13		2018/19		2022/23	
	insgesamt	HL	insgesamt	HL	insgesamt	HL	insgesamt	HL
Stiftungsrat	30% (3 von 10)	-	40% (4 von 10)	-	40% (4 von 10)	-	40% (4 von 10)	-
Stiftungsausschuss Universität	43% (3 von 7)	-	57% (4 von 7)	-	57% (4 von 7)	-	57% (4 von 7)	-
Präsidium	20% (1 von 5)	-	50% (3 von 6)	-	50% (3 von 6)	-	33% (2 von 6)	-
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)	23% (3 von 13)	29% (2 von 7)
Senatskommissionen:								
Entwicklungs- und Finanzplanung					38% (5 von 13)	29% (2 von 7)	23% (3 von 13)	29% (2 von 7)
Informationsmanagement					8% (1 von 13)	0% (0 von 7)	15% (2 von 13)	14% (1 von 7)
Lehre und Studium					38% (5 von 13)	29% (2 von 7)	38% (5 von 13)	43% (3 von 7)
Forschung					69% (9 von 13)	57% (4 von 7)	54% (7 von 13)	43% (3 von 7)
Gleichstellung und Diversität					77% (10 von 13)	86% (6 von 7)	69% (9 von 13)	86% (6 von 7)
Klimaschutz und Nachhaltigkeit					-	-	23% (3 von 13)	14% (1 von 7)
Frauenanteile in Fakultätsräten	2008/09		2012/13		2018/19		2022/23	
	insgesamt	HL	insgesamt	HL	insgesamt	HL	insgesamt	HL
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)	46% (6 von 13)	14% (1 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)	54% (7 von 13)	57% (4 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)	23% (3 von 13)	14% (1 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)	31% (4 von 13)	29% (2 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 13)	0% (0 von 7)	38% (5 von 13)	29% (2 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)	15% (2 von 13)	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)	46% (6 von 13)	29% (2 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)	46% (6 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)	15% (2 von 13)	14% (1 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)	85% (11 von 13)	71% (5 von 7)
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)	54% (7 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)	38% (5 von 13)	29% (2 von 7)

HL = Hochschullehrende

VIII. Verweise

- 1 Leitbild für die Georg-August-Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/leitbild/43883.html
- 2 Übersicht Fakultäten: www.uni-goettingen.de/de/2925.html
- 3 Göttingen Campus: <https://goettingen-campus.de>
- 4 Gemeinsame Erklärung zum Gender Pay Gap in der Besoldung von Professorinnen und Professoren in Niedersachsen: www.lhk-niedersachsen.de/fileadmin/user_upload/Gemeinsame_Erklaerung_zum_Gender_Pay_Gap_Niedersachsen_final.pdf
- 5 Charta der Vielfalt: www.uni-goettingen.de/de/612496.html
- 6 Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes: www.uni-goettingen.de/de/548073.html
- 7 Webseite zum Professorinnenprogramm an der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/679024.html
- 8 Übersicht der PP III-geförderten Maßnahmen der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/679024.html
- 9 Universitäres Gesundheitsmanagement – Healthy Campus: www.healthycampus.uni-goettingen.de/ueber-uns/fuer-wen-ist-healthycampus
- 10 Dialoginitiative „Geschlechtergerechte Hochschulkultur“ Niedersachsen: lakog-niedersachsen.de/dialoginitiative/
- 11 Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen (s. § 34 Abs. 4) (2016): www.uni-goettingen.de/de/document/download/f805f5de0cae50b18fde74c884f93ef1.pdf/GO_Lesefassung_siebte_%C3%84nderung.pdf
- 12 Dorothea Schlözer-Programm: www.uni-goettingen.de/de/113209.html
- 13 Programmsäule „Postdoktorandinnen“ im Dorothea Schlözer-Programm: www.uni-goettingen.de/de/122481.html
- 14 PP III-Maßnahme: Programmsäule „Karrierecoaching für Postdoktorandinnen“ im Dorothea Schlözer-Programm: www.uni-goettingen.de/de/122357.html
- 15 Programmsäule „Mentoringprogramm“ im Dorothea Schlözer-Programm: www.uni-goettingen.de/de/361579.html
- 16 Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“ im Dorothea Schlözer-Programm: www.uni-goettingen.de/de/670625.html
- 17 Habilitationsabschlusstipendien für Frauen* der Philosophischen Fakultät: www.uni-goettingen.de/de/568766.html
- 18 Förderungen aus Gleichstellungsmitteln der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät: www.uni-goettingen.de/de/484946.html
- 19 PP III-Maßnahme der Juristischen Fakultät „Legal Gender Chancen- und Ideenfonds“: www.uni-goettingen.de/de/655600.html
- 20 Elisabeth-Selbert (EliSe) – Mentoring für besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen: www.deutscherrechtsgeschichte.uni-goettingen.de/elise-mentoring/elise-mentoring.html
- 21 Förderung für Nachwuchsgruppenleiterinnen in der Fakultät für Chemie, s. Gleichstellungsplan: www.uni-goettingen.de/de/document/download/aeb06a684a495b9ce012b713edd7a678.pdf/Gleichstellungsplan%20der%20Fakult%C3%A4t%20f%C3%BCr%20Chemie_2015.pdf (pdf)
- 22 PP III-Maßnahmen der Theologischen Fakultät (u.a. Habilitationsstelle): www.uni-goettingen.de/de/494313.html
- 23 Women's Careers and Networks Symposium – WoCaNet: www.uni-goettingen.de/en/203891.html
- 24 Göttingen Campus Postdoc Network: <https://goettingen-campus.de/postdoc>
- 25 Projekt „Women of Mathematics: From Competence to Significance“ (Fakultät für Mathematik und Informatik), gefördert durch den Gleichstellung-Innovations-Fonds, Rubrik „Vernetzung und Role Models“: www.uni-goettingen.de/de/684967.html
- 26 Projekt „Theological Live-rary: Women of Faiths, Beyond Theological Borders“ (Theologische Fakultät), gefördert durch den Gleichstellung-Innovations-Fonds, Rubrik „Vernetzung und Role Models“: www.uni-goettingen.de/de/684967.html
- 27 Göttinger Graduiertenschulen: www.uni-goettingen.de/de/28777.html
- 28 GAUSS Family Fund: www.uni-goettingen.de/en/567634.html
- 29 Familienfreundliche Abschlusstipendien der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG): www.uni-goettingen.de/de/355598.html
- 30 Inklusionsfonds: www.uni-goettingen.de/de/631365.html
- 31 Projekt „Frauen fehlen: Promotionsbedingungen und -abbrüche als Teil der Leaky Pipeline“, gefördert durch den Gleichstellung-Innovations-Fonds, Rubrik „Gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientierte Organisationsstruktur und -kultur“: www.uni-goettingen.de/de/684967.html
- 32 Projekt „Gute Promotionsbetreuung aus der Perspektive von Promotionsbetreuer*innen“, gefördert durch den Gleichstellung-Innovations-Fonds, Rubrik „Gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientierte Organisationsstruktur und -kultur“: www.uni-goettingen.de/de/684967.html
- 33 Projekte in den Handlungsfeldern „Studienmotivation“ und „Studienverlauf“ gefördert durch Gleichstellungs-Innovations-Fonds (2016-2021/ PP II): www.uni-goettingen.de/de/581713.html
- 34 XLAB – das Göttinger Experimentallabor für junge Leute: <https://xlab-goettingen.de>
- 35 Schüler*innenlabore: www.uni-goettingen.de/de/586256.html
- 36 Programmsäule „Coaching für Professorinnen“ im Dorothea Schlözer-Programm: www.uni-goettingen.de/de/122361.html
- 37 Charta „Familie in der Hochschule“, Entwicklungsziele der Universität: www.uni-goettingen.de/de/490957.html
- 38 Leitlinien für eine vereinbarkeitsorientierte Führungskultur: www.uni-goettingen.de/de/603440.html
- 39 FamilienService: www.uni-goettingen.de/de/480426.html
- 40 Informationsportal für Studierende mit Kind: www.uni-goettingen.de/de/584414.html
- 41 Informationsportal „Wissenschaftliche Karriere mit Kind“: www.uni-goettingen.de/de/638693.html

- 42 Webseite „Kinderbetreuungsangebote für Beschäftigte“: www.uni-goettingen.de/de/205531.html
- 43 Lernsamstage mit Kinderbetreuung: www.uni-goettingen.de/de/475566.html
- 44 Ferienbetreuung: www.uni-goettingen.de/de/530907.html
- 45 Digitaler Lageplan: www.uni-goettingen.de/de/541220.html
- 46 Studie „Care, Career, Corona. Einfluss der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und Zukunftschancen von Nachwuchswissenschaftler*innen mit Care-Verantwortung“, gefördert durch den Gleichstellung-Innovations-Fonds: www.uni-goettingen.de/de/630318.html
- 47 Dienstvereinbarung zwischen der Georg-August-Universität Göttingen und dem Personalrat der Georg-August-Universität Göttingen zur Mobilen Arbeit: www.uni-goettingen.de/de/document/download/c2615e81d2e09ab3e84dc2cd48c69314.pdf/DV%20Mobile%20Arbeit.pdf
- 48 Allgemeine Prüfungsordnung für Bachelor- und Masterstudiengänge sowie sonstige Studienangebote (APO): [www.uni-goettingen.de/de/document/download/c94388f6bc3d54fbd35091f812b98aab.pdf/APO%20\(2023\)%20-%20dt.%20Version_barrierefrei.pdf](http://www.uni-goettingen.de/de/document/download/c94388f6bc3d54fbd35091f812b98aab.pdf/APO%20(2023)%20-%20dt.%20Version_barrierefrei.pdf)
- 49 Ordnung über das Teilzeitstudium: www.uni-goettingen.de/de/document/download/403ea54b385e9c5264c2a823ef4b2b70.pdf/TeilzeitstudiumO%20-%202.%20C%3%84nde-rung%20als%20NF%20BF%20-%20AM%202023-27.pdf
- 50 PP III-Maßnahme „Auf- und Ausbau des Arbeitsfelds Pflege“: www.uni-goettingen.de/de/684832.html; Webseite mit Informationen für pflegende Angehörige: www.uni-goettingen.de/de/503975.html
- 51 Machbarkeitsstudie „Balancierung von Wissenschaft und Pflege“ (BAWIP): www.uni-goettingen.de/de/651786.html mit [Kurzbericht](#) und [Abschlussbericht](#)
- 52 Machbarkeitsstudie „Balancierung von Studium und Pflege“ (CareStu?): www.uni-goettingen.de/de/677942.html
- 53 Webseite „Onboarding und Leadership für (neuberufene) Professor*innen“: www.uni-goettingen.de/de/635338.html
- 54 Informationsportal: Vereinbarkeitsorientiert führen: www.uni-goettingen.de/de/643964.html
- 55 Diversitätsstrategie der Georg-August-Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/document/download/a45990851fdab7b259cb779cdf03a937.pdf/Diversitätsstrategie_der_Universität_Göttingen.pdf
- 56 Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt der Georg-August-Universität Göttingen einschließlich der Universitätsmedizin Göttingen (Schutz-RL): www.uni-goettingen.de/de/document/download/f2fcb77ac553493f25d1b08631e31fa3.pdf/Richtlinie%20Sexuelle%20Bel%20C%3%A4stigung_U-niG%20B6_2021.pdf
- 57 Diskriminierungsschutzkonzept der Universität Göttingen: www.uni-goettingen.de/de/document/download/c4536efb6d4b1fb9c60f3d60f1d17291.pdf/Diskriminierungsschutzkonzept_UniG%20B6ttingen_2023-08-30.pdf
- 58 Webseiten „Stoppt sexualisierte Belästigung und Gewalt“: www.uni-goettingen.de/de/676537.html
- 59 Fortbildungen zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Gewalt: Webseite „Qualifizierung und Professionalisierung zu Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität“: www.uni-goettingen.de/de/480413.html
- 60 Veranstaltungsreihe „#UniToo – Sexismus und Sexualisierte Gewalt im Hochschulkontext“: www.uni-goettingen.de/de/613827.html
- 61 Projekt „Erstellung eines (Selbst-)Lerntools zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt inkl. eines begleitenden Konzepts zum Einsatz dieses Tools“, gefördert durch den Gleichstellung-Innovations-Fonds, Rubrik „Gleichstellungs- und vereinbarkeitsorientierte Organisationsstruktur und -kultur“: www.uni-goettingen.de/de/684967.html
- 62 Webseite „Geschlechtliche Vielfalt an der Universität Göttingen“: www.uni-goettingen.de/de/580847.html
- 63 Webseiten „Diskriminierungsschutz im digitalen Lehren und Lernen“: www.uni-goettingen.de/de/628987.html
- 64 Wegweiser „Umgang mit Diskriminierung an der Universität Göttingen“: www.uni-goettingen.de/de/604568.html
- 65 Portal „Gender und Diversität in der Hochschullehre“: www.uni-goettingen.de/de/587513.html
- 66 Guide „O-Phase für alle“: www.uni-goettingen.de/de/document/download/3689284e8727e855cb276da5a6d3ece7.pdf/Guide%20O-Phase-f%20C%3%BCr-alle_2022-08-04.pdf
- 67 Handreichung für Lehrende zum Umgang mit Diskriminierung in der Sprache, Selbst- und Fremdbezeichnungen: www.uni-goettingen.de/de/document/download/b6d2ed260303e232587bd8a8f127ae93.pdf/Handreichung_Diskr-Sprache-Selbst-Fremdbez_2022_11_30.pdf
- 68 Handreichung „Inklusive Schreibweise“: www.uni-goettingen.de/de/618812.html
- 69 Übersichts-Webseite „Qualifizierung und Professionalisierung zu Gleichstellung, Vereinbarkeit und Diversität“: www.uni-goettingen.de/de/480413.html
- 70 Berufsmanagement: www.uni-goettingen.de/de/673698.html
- 71 GleichstellungsControlling: www.uni-goettingen.de/de/93206.html
- 72 Gesamtbefragung „Ihre Perspektive zählt – Your voice matters!“: www.uni-goettingen.de/de/680398.html
- 73 Projekt „Beiträge zur Reduktion des Gender-Pay-Gaps in der W-Besoldung: Analyse von Verlaufsdaten und Weiterentwicklung des GleichstellungsControllings“, gefördert durch den Gleichstellung-Innovations-Fonds: www.uni-goettingen.de/de/688066.html, Projektergebnisse: [Executive Summary](#)
- 74 PP III-Maßnahme: Gleichstellungs-Innovations-Fonds: www.uni-goettingen.de/de/542955.html
- 75 Gleichstellungspläne an der Universität: www.uni-goettingen.de/de/54923.html
- 76 Leitfaden zur Erstellung und Evaluation von Gleichstellungsplänen der Fakultäten: www.uni-goettingen.de/de/document/download/a2e41a634e-abf2e6a85f0c4bdc5dbec6.pdf/AM%20I%20Nr.%2046.%202014%2011%2021.pdf
- 77 Bereich Gleichstellung der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität: www.uni-goettingen.de/de/472487.html
- 78 Bereich Vereinbarkeit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität: www.uni-goettingen.de/de/124435.html
- 79 Bereich Diversität der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität: www.uni-goettingen.de/de/472489.html
- 80 Gleichstellungsbeauftragte der Universität: www.uni-goettingen.de/de/51705.html
- 81 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten, der Zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung: www.uni-goettingen.de/de/51702.html
- 82 Gleichstellungsrat: www.uni-goettingen.de/de/51705.html

