



Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Zwischenbericht der Georg-August-Universität Göttingen

Februar 2011

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Einleitung.....	2
2. Strukturelle Gleichstellungsstandards	2
2.1. Implementierung in interne Strukturen und Prozesse	2
2.2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation.....	6
2.3. Erhöhung der Wettbewerbssituation	7
2.4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	8
3. Personelle Gleichstellungsstandards	9
3.1. Personal und Verteilung von Ressourcen	9
3.2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	10
3.3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	11
Anlage	13

1. Einleitung

Die Georg-August-Universität Göttingen hat sich in ihrer Stellungnahme an die Deutsche Forschungsgemeinschaft im März 2009 zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verpflichtet. Bei der Umsetzung orientiert sie sich an den Grundsätzen,

- Synergieeffekte mit laufenden Gleichstellungsaktivitäten zu nutzen und ein übergreifendes Gesamtkonzept zu realisieren,
- das zukünftige Entwicklungspotenzial aus den kontinuierlichen Analysen des Präsidiums in Kooperation mit dem Universitätsgleichstellungsbüro und unter Einbindung aller Fakultäten abzuleiten und
- die Nachhaltigkeit der eingeleiteten Prozesse durch zentrale Integration und Institutionalisierung zu garantieren.

Der vorliegende Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) liefert eine Gesamtschau der Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Göttingen und legt dabei den Schwerpunkt auf die Darstellung der seit 2009 neu eingeführten Maßnahmen. Die ausführlichen Angaben zum Personal und zur Finanzierung der Maßnahmen wurden bereits in der Stellungnahme 2009 vorgenommen, so dass im vorliegenden Zwischenbericht diese Angaben nur bei neu aufgelegten Maßnahmen aufgenommen werden. Die Struktur des Berichts folgt den von der DFG-Arbeitsgruppe entwickelten Leitlinien für Zwischenberichte.

Der Zwischenbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards wurde auf der Basis einer Umfrage in den Fakultäten erstellt, in der Georg-August-Universität Göttingen breit diskutiert und in den Gremien behandelt (Empfehlung der Senatskommission für Gleichstellung am 21.12.2010, zustimmend zur Kenntnis genommen durch den Vorstand der Universitätsmedizin am 04.01.2011, einstimmige Zustimmung des Senats am 12.01.2011, einstimmiger Beschluss des Präsidiums am 02.02.2011).

2. Strukturelle Gleichstellungsstandards

2.1. Implementierung in interne Strukturen und Prozesse

2.1.1. Verankerung auf Leitungsebene

Die zentrale Steuerung der Gleichstellungsinitiativen der Universität Göttingen liegt beim Präsidium, wobei die Richtlinienkompetenz bei der Präsidentin liegt. Das Ressort Gleichstellung war von 2004 bis 2010 beim hauptberuflichen Vizepräsidenten und ist seit Januar 2011 bei der Präsidentin angesiedelt. Die Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungsbüros der Universität und der Universitätsmedizin sind auf der strategischen, operativen und beratenden Ebene tätig.

Im Jahr 2010 wurden unter Einbeziehung der in der Stellungnahme an die DFG 2009 genannten Ziele und Maßnahmen die Entwicklungspläne aller Fakultäten fortgeschrieben. Dabei wurden die in der DFG-Stellungnahme für 2012 genannten Zielgrößen für die Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen übernommen und teilweise Zielgrößen für

2017 entwickelt. Die Entwicklungspläne werden zusammen mit der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten in den nächsten Monaten in den universitären Entwicklungsplan einfließen. Die Zielvereinbarungen der Universität Göttingen mit dem Land Niedersachsen (2010-2012) beziehen ebenfalls die im Jahr 2009 genannten Gleichstellungsziele mit ein.

Die Lenkungsgruppe mit externer Beratung, die das Präsidium der Georg-August-Universität und der Vorstand der Universitätsmedizin im November 2008 zur Erarbeitung der Stellungnahme eingesetzt hatten, wird zur Erstellung des Abschlussberichts Mitte 2012 die Arbeit wieder aufnehmen.

2.1.2. Beteiligung der Fakultäten

Jede Fakultät hat einen Katalog von laufenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt, um die Erreichung der Zielgrößen im Jahr 2012 sicher zu stellen. Die insgesamt 152 in die Stellungnahme aufgenommenen Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Göttingen (zentrale Maßnahmen und dezentrale Maßnahmen der 13 Fakultäten) belaufen sich nach damaligen Berechnungen auf einen Kostenumfang von 4,4 Mio. Euro pro Jahr. In der Zwischenzeit sind noch zusätzliche Maßnahmen hinzugekommen.

Im Rahmen des Umsetzungsmonitorings im Projekt GleichstellungsControlling ermittelten die Fakultäten im Februar 2010 den Stand der Umsetzung und den Erfolg der im Jahr 2009 durchgeführten Maßnahmen. Die in Abbildung 1 dargestellten Ergebnisse zeigen, dass über 70% der Maßnahmen abgeschlossen sind oder sich in der Umsetzung befinden.

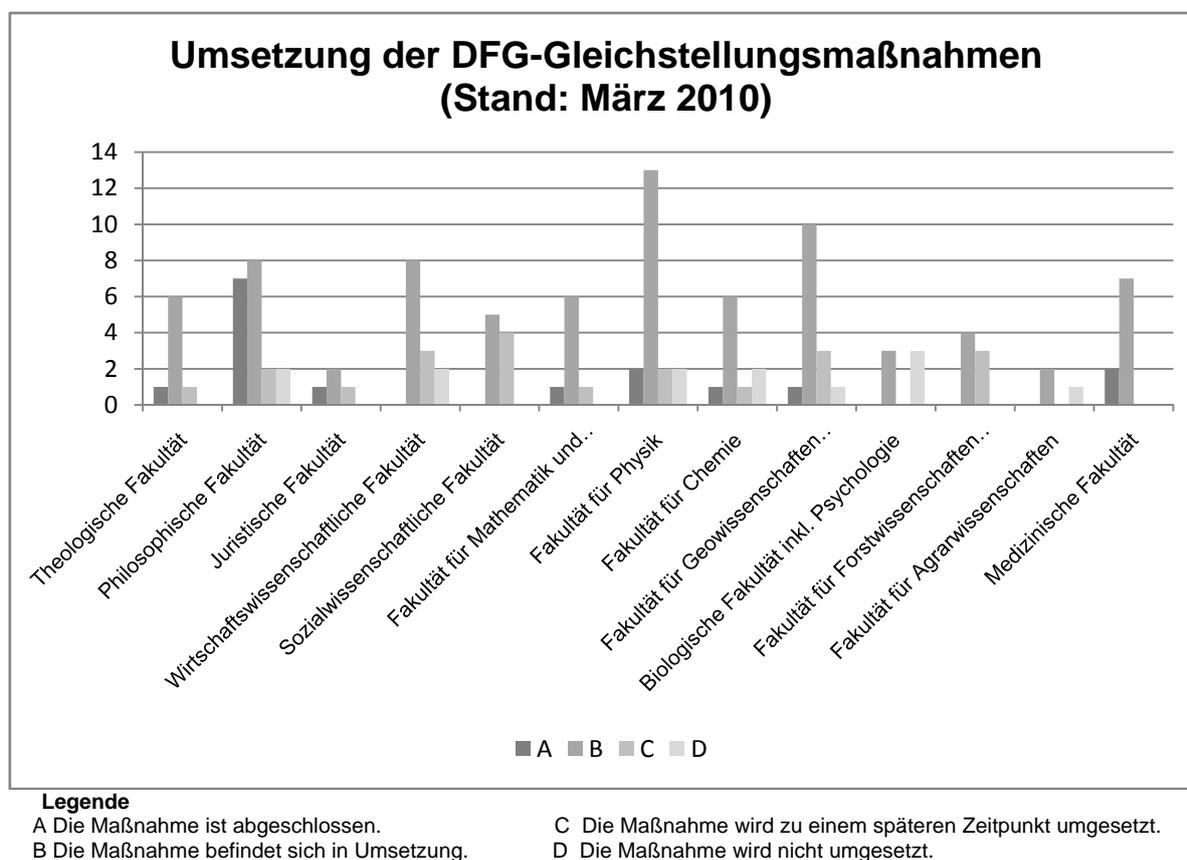


Abb. 1: Stand der Umsetzung der DFG-Gleichstellungsmaßnahmen im März 2010

In der Anlage sind die über alle Fakultäten und die Förderlinie 3 der Exzellenzinitiative (Zukunftskonzept) gemittelten absoluten und relativen Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen dargestellt. Die unterschiedliche Größe der Fakultäten wird bei der Berechnung berücksichtigt. Die Anzahl der Habilitierenden bzw. der Leitungen von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen wird noch ermittelt.

Seit dem Jahr 2007 sind die Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen angestiegen. Die Steigerungen liegen im Bereich von 1 bis 5 %. Der Vergleich der aktuellen Frauenanteile mit den Zielgrößen in 2012 gliedert die Karrierestufen in drei Bereiche. Im Bereich der Studierenden und Promovierenden sind die Zielgrößen im Mittel bereits erreicht, so dass der Schwerpunkt der weiteren Datenanalyse und der Maßnahmenanpassung differenziert nach Fakultäten und Studiengänge erfolgen wird. Im Bereich der Habilitationen und Juniorprofessuren können bei gleichbleibender Steigerungsrate die Zielgrößen in 2012 erreicht bzw. überschritten werden. Im Bereich der Professuren und der Leitungspositionen können die Zielzahlen nur erreicht werden, wenn die Frauenanteile in den nächsten 2 Jahren schneller ansteigen als in den vergangenen 3 Jahren. In diesem Bereich wird der Schwerpunkt der Bemühungen in den kommenden Jahren liegen.

Es ist beschlossen, die Umsetzung der dezentralen Maßnahmen in enger Abstimmung weiter zu begleiten und ggf. nachzujustieren bzw. neue Maßnahmen zu entwickeln, um die Zielerreichung in 2012 zu gewährleisten.

In Umsetzung des Rahmenplans Gleichstellung der Universität wurde zur Novellierung dezentraler Gleichstellungspläne ein neues Berichts- und Evaluationsverfahren entwickelt, bei dem die Fakultäten eng mit der Senatskommission für Gleichstellung kooperieren. Es integriert die Selbstverpflichtungen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und stellt Beschlussvorlagen für Senat und Präsidium bereit. Der Senat hat am 24.06.2009 beschlossen, dass die Senatskommission beginnend im Wintersemester 2009/10 drei Fakultäten pro Semester evaluiert. Dies ist bislang für 10 von 13 Fakultäten der Fall gewesen.

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder ermöglichte der Universität nach der positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzeptes die Einwerbung von Fördermitteln in Höhe von 1,2 Mio. Euro für insgesamt drei Regelprofessuren durch die Erstberufung von Wissenschaftlerinnen in der Philosophischen und Sozialwissenschaftlichen Fakultät ebenso wie in der Fakultät für Mathematik und Informatik. Die Universitätsmedizin war ebenfalls im Professorinnenprogramm erfolgreich. Es wurde eine Professur besetzt und damit Fördermittel in Höhe von knapp 0,5 Mio. Euro eingeworben.

2.1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Über die verbindlich vorgesehenen Beteiligungen hinaus wird die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in der Vorbereitung der Exzellenzinitiative Phase II schwerpunktmäßig in den Arbeitsgruppen „Gleichstellung“ und „Internationalisierung“ beteiligt. Im Projekt „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ und bei der Mitarbeiterbefragung unter Leitung der Personalentwicklung arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte in der Steuerungsgruppe mit. Die Beteiligung im Projekt „Exzellenz in der Lehre“ ist angelaufen.

Kooperationen des Gleichstellungsbüros im Bereich der Geschlechterforschung bestehen mit der Koordinationsstelle Geschlechterforschung der Universität Göttingen sowie dem seit 2010 bestehenden Graduiertenkolleg der Universitäten Göttingen und Kassel mit dem Titel „Dynamiken von Raum und Geschlecht“. Diese Zusammenarbeit mit Wissenschaftlerinnen der Geschlechterforschung fand einen Niederschlag in der Internationalen Konferenz „GenderChange in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics“ (2009). Deren Beiträge sind publiziert worden und in mehrere Forschungsanträge eingeflossen.

Die Professur (W2 auf Zeit) "Soziologie der Geschlechterverhältnisse" in der Sozialwissenschaftlichen Fakultät ist eingerichtet worden. Die Ruferteilung ist erfolgt.

2.1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Um die angestrebten Zielgrößen in 2012 erreichen zu können hat die Universität Göttingen über die umfangreichen Gleichstellungsinitiativen der Fakultäten hinaus ergänzende und integrierende zentrale Gleichstellungsmaßnahmen beschlossen, umfangreiche Finanzmittel bereitgestellt und seit 2009 implementiert:

- **Dorothea Schlözer-Programm:** Promotions- und Forschungsstipendien für Wissenschaftlerinnen, aus zentralen und fakultätseigenen Mitteln im Verhältnis 70:30 v.H. kofinanziert (31 Stipendien in 2009 und 2010), Postdoktorandinnen-Stellen im Zukunftskonzept (4 Stellen in 2010), Qualifizierungsprogramm für Postdoktorandinnen, Pilotprojekt Coaching für neuberufene Professorinnen, Mentoringprogramm im Zukunftskonzept (Personal: 2 x 0,5 TV-L 13)
- **GleichstellungsConsulting:** Beratung der Fakultäten und des Präsidiums bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, Unterstützung bei der Antragsstellung und Begutachtung von fakultäts- und einrichtungsübergreifenden Forschungsverbänden in Kooperation mit dem ForschungsService und der Strategischen Forschungsentwicklung, Leitfaden zum Monitoring von Gleichstellungsmaßnahmen in der Verbundforschung, Webseite „Göttinger Instrumentenkasten“ mit handlungsfeldbezogenen, laufenden Gleichstellungsmaßnahmen (Personal im Gleichstellungsbüro: 0,5 TV-L 13)
- **FamilienService:** seit 2009 neue Maßnahmen für alle Mitglieder und Angehörigen der Universität (ohne Universitätsmedizin), Vermittlung und (Teil-) Finanzierung von Kindernotfallbetreuung, Kinderbetreuung während Veranstaltungen, Kinderbetreuung während Dienstreisen, Tagungsreisen und Qualifizierungsmaßnahmen (Personal: 0,5 TV-L 13)
- **GleichstellungsControlling:** gemeinsames Projekt des Gleichstellungsbüros mit der Stabsstelle Controlling, Gleichstellungs-Kennzahlen für die Fakultäten und Studiengänge, Monitoring-Routinen für die Umsetzung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen (Personal im Gleichstellungsbüro: 0,5 TV-L 13)

In das zentrale Risikomanagement der Universität Göttingen wurde 2010 als weiteres Risiko die Nichterreichung der Gleichstellungsstandards der DFG aufgenommen. Insgesamt 30 Risiken werden von den Fakultäten bewertet, von zentralen Risikobeauftragten in das zentrale Risiko der Universität einbezogen und in den quartalsmäßigen Risikoberichten der Stabsstelle Controlling an den Stiftungsausschuss übersandt.

Es ist beschlossen, in 2011 einen Fortsetzungsantrag auf Zertifizierung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat zu stellen.

2.2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Neben der geschlechtsspezifischen Differenzierung aller Grunddaten der offiziellen Statistiken der Universität Göttingen – sowohl auf Beschäftigten- als auch Studierendenebene – umfasst das Angebot des Projekts GleichstellungsControlling die Analyse von wissenschaftlichen Karriereverläufen und Altersstrukturen sowohl für die gesamte Universität als auch für einzelne Einrichtungen. In 2010 wurde für jede Fakultät ein umfassender Datenspiegel erstellt und in einem Datenreport Gleichstellung zusammen gefasst, der die Gleichstellungssituation jeder Fakultät abbildet und mit anderen Fakultäten vergleichbar macht. Die für den Datenreport Gleichstellung erstellten Indikatoren beziehen sich auf die Studentinnenanteile der Fakultäten und ermöglichen über die Bildung von Ranggruppen den Vergleich der Gleichstellungsleistungen der Fakultäten in den Bereichen Promotionen, Habilitationen, Wissenschaftliches Personal und Professuren (Abb. 2).

Gleichstellungsindikatoren	Indikator »Promotionen«	Indikator »Habilitationen«	Indikator »Wiss. Personal«	Indikator »Professuren«	Gesamtpunktzahl
Sozialwissenschaftliche Fakultät	▲ 1,125	▲ 0,893	▲ 0,839	▲ 0,732	8
Fakultät für Chemie	▲ 1,057	▲ 1,229	▲ 0,857	● 0,200	7
Fakultät für Physik	▲ 0,944	▼ 0,000	▲ 0,944	▲ 0,944	6
Fakultät für Agrarwissenschaften	● 0,824	● 0,569	▲ 0,843	● 0,294	5
Philosophische Fakultät	● 0,746	▲ 0,701	● 0,776	● 0,552	5
Biologische Fakultät inkl. Psychologie	● 0,818	● 0,379	● 0,667	● 0,258	4
Theologische Fakultät	● 0,721	▲ 1,164	● 0,639	▼ 0,115	4
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	▼ 0,575	● 0,425	● 0,675	▲ 0,650	4
Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie	▼ 0,667	▼ 0,000	● 0,767	▲ 0,900	3
Fakultät für Geowissenschaften und Geographie	▲ 0,930	● 0,465	▼ 0,605	▼ 0,186	3
Fakultät für Mathematik und Informatik	● 0,759	● 0,483	▼ 0,517	● 0,414	3
Juristische Fakultät	▼ 0,708	● 0,417	▼ 0,500	● 0,271	2
Medizinische Fakultät	● 0,895	▼ 0,298	● 0,807	▼ 0,175	2

▲ Spitzengruppe (2 Punkte) ● Mittelgruppe (1 Punkt) ▼ Schlussgruppe (0 Punkte)

Abb. 2: Gleichstellungsindikatoren in den Bereichen Promotionen, Habilitationen, Wissenschaftliches Personal und Professuren im Vergleich der Fakultäten der Georg-August-Universität im Jahr 2009 (aus Datenreport 2010).

Es ist geplant, dass das Projekt GleichstellungsControlling in 2011 das Umsetzungsmonitoring der Gleichstellungsmaßnahmen in enger Abstimmung mit den Fakultäten durchführt und weiterentwickelt. Die daraus abgeleiteten Ergebnisse über den Erfolg der Gleichstellungsmaßnahmen sollen in Zusammenhang mit der Entwicklung der Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen gebracht werden und als Grundlage für eine mögliche Nachjustierung der Gleichstellungsmaßnahmen in 2012 dienen.

2.3. Erhöhung der Wettbewerbssituation

2.3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Seit 2008 bietet die Universität Göttingen flexible Telearbeit für ihre Beschäftigten an. Das Gleichstellungsbüro der Universität informiert – seit 2010 auch auf Englisch – über die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes. Die Genehmigung erfolgt in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag auf der Grundlage einer Rahmendienstvereinbarung „Arbeitszeit“ (2011 zu beschließen). Bislang haben 47 Beschäftigte insbesondere aus der Zentralverwaltung der Universität und der Staats- und Universitätsbibliothek das Angebot und die dazugehörigen Qualifizierungsmaßnahmen genutzt. Erfahrungen mit der Gestaltung von Telekooperation liegen mittlerweile in nahezu allen Abteilungen und Stabsstellen vor.

Im Rahmen des Gesamtprojekts „Führung/Motivation/Kultur“ befasst sich eine Projektgruppe unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten u.a. mit den Themen Arbeitsgestaltung und familienfreundliche Hochschule. Nach der Auswertung der 2010 durchgeführten Mitarbeiterbefragung in der Zentralverwaltung der Universität werden in diesem Bereich zurzeit entsprechende Maßnahmen entwickelt.

2.3.2. Kinderbetreuungsangebote

Die Universität Göttingen hat im Jahr 2010 die Kindertagesstätte Nordcampus mit 51 Plätzen errichtet, die vom Studentenwerk Göttingen in Betrieb genommen wurde, und neue flexible Kinderbetreuungsangebote für alle Mitglieder der Universität (ohne Universitätsmedizin) entwickelt und gestartet. Die Zahl der universitätsnahen Kinderbetreuungsplätze (Kindertagesstätten der Universitätsmedizin Göttingen und des Studentenwerks Göttingen, ASC Kinderbewegungshaus, Sportkindergarten) erhöht sich dadurch auf 384 Plätze für Kinder von 1 bis 10 Jahren.

Die Universitätsmedizin Göttingen bietet in Kooperation mit einem örtlichen Träger jährlich weitere 10 Betreuungsplätze an. Diese Einrichtung zeichnet sich dadurch aus, dass sie zum einen ein ungewöhnlich hohes Sportangebot präsentiert, zum anderen aber auch durch die zweisprachige Betreuung. Darüber hinaus können Schulkinder in der eigenen Horteinrichtung betreut werden. Die Universität Göttingen hält in verschiedenen Betreuungseinrichtungen ein Kontingent von 39 Betreuungsplätzen (v.a. für Krippenkinder unter 3 Jahren) vor, die von einem Beirat vergeben werden.

Der 2009 eingerichtete FamilienService (ohne Universitätsmedizin) hat einen Leitfaden zur Kinderbetreuung erarbeitet, der über die im Oktober 2010 gestarteten flexiblen Kinderbetreuungsangebote informiert (Kindernotfallbetreuung; Kinderbetreuung während Dienstreisen, Tagungsreisen und Qualifizierungsmaßnahmen; Kinderbetreuung während Veranstaltungen). Der FamilienService koordiniert die Angebote in Zusammenarbeit mit einem externen Kooperationspartner (Gesamtkosten familienfreundliche Hochschule: 91.000 Euro p.a.).

Es ist geplant, in 2011 neue Räume für den FamilienService zu erstellen, um die campusnahe, flexible Kinderbetreuung auszubauen.

2.3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung

Als integrierendes Dach für unterschiedliche Fördermaßnahmen richtete das Präsidium zusammen mit dem Vorstand der Universitätsmedizin 2009 das Dorothea Schlözer-Programm „zur Förderung der Chancengleichheit und personalen Vielfalt am Campus Göttingen“ ein. Zusätzlich zu den bislang 31 Promotions- und Forschungsstipendien für Wissenschaftlerinnen und den 4 Postdoktorandinnenstellen im Zukunftskonzept konnte die Juristische Fakultät 2010 zum ersten Mal 2 Teilzeitstipendien für eine Doktorandin und einen Doktoranden mit Familienverantwortung vergeben.

Der Dual Career Service der Universität ist im Welcome Centre angesiedelt und unterstützt neu berufene Professorinnen und Professoren sowie deren Familien bei der Verwirklichung ihrer beruflichen und familiären Ziele vor und während der neuen Lebens- und Arbeitsphase in Göttingen. Die Dual Career Maßnahmen reichen von der Vermittlung von Mittelbaustellen über die Schaffung von Professuren und Stellen in der Verwaltung bis zur Ermöglichung von wissenschaftlichen Karrieren in außeruniversitären Einrichtungen vor Ort (13 erfolgreiche Maßnahmen in 2009 und 2010).

2.4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

2.4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Universität Göttingen hat zuletzt am 28.07.2010 die „Ordnung über die Einstellung und Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren“ sowie die Tenure-track-Ordnung unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geändert. Darüber hinaus hat der Senat der Universität die Senatskommission für Gleichstellung beauftragt, die 2007 verabschiedeten „Empfehlungen des Senats für die Erstellung von Berufungsvorschlägen“ unter Gleichstellungsperspektive zu überarbeiten und zu erweitern.

Als wirkungsstark und gleichstellungsrelevant hat sich die Vorgabe des Präsidiums im Rahmen des Zukunftskonzepts erwiesen, die dritte Nachwuchsgruppenleitung an den neuen Forschungszentren erst zur Besetzung frei zu geben, wenn mindestens eine von zwei Gruppen von einer Frau geleitet wird.

Die in der Stabsstelle Lehrentwicklung und Lehrqualität angesiedelte Beauftragte für Studienqualität (Vertrauensperson für Studierende) tritt in Fällen an das Gleichstellungsbüro

heran, in denen die Anliegen gleichstellungsrelevant sind oder die Vereinbarkeit von Studium und Familie betreffen, um gemeinsam an einer Lösung zu arbeiten.

2.4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Um Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit herausragendem Potential für Göttingen zu gewinnen, hat die Universität im Rahmen des Zukunftskonzepts die unabhängigen Positionen von Nachwuchsgruppenleitungen für Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in einem vergleichsweise frühen Karrierestadium geschaffen. Das Zukunftskonzept sieht für die Nachwuchsgruppenleitungen der Courant Forschungszentren und Free Floater Gruppen eine besondere persönliche Unterstützung („personal mentorship“) durch zwei erfahrene Forscherpersönlichkeiten („support tandem“) vor, die im Sinne eines „onboardings“ als sehr hilfreich empfunden wird (Zwischenbericht 2010). An der Universitätsmedizin wurde 2009 das Pro Futura Nachwuchsgruppenkonzept etabliert und in 2010 eine erste Arbeitsgruppe unter der Leitung einer herausragenden Wissenschaftlerin eingerichtet.

Die Ausbildung der Doktorandinnen und Doktoranden an der Universität Göttingen wird in strukturierten Programmen in drei Graduiertenschulen zusammengefasst. Ziel der Graduiertenschulen ist die Verbesserung der Promotionsbetreuung durch den Ausbau von thesis committees mit mindestens zwei Betreuerinnen bzw. Betreuern. Einzelne Graduiertenkollegs haben sich zum Ziel gesetzt mindestens eine Frau im thesis committee zu beteiligen.

3. Personelle Gleichstellungsstandards

3.1. Personal und Verteilung von Ressourcen

3.1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fakultäten der Universität Göttingen streben die Erhöhung der Studentinnenanteile an und setzen dabei umfangreiche Maßnahmen um, die im Maßnahmenkatalog der Stellungnahme an die DFG vom März 2009 aufgeführt sind. Hervorzuheben sind – neben den regelmäßig durchgeführten Maßnahmen wie Girls´ Day, Saturday Morning Physics, Matheolympiade, Schnupperpraktikum Chemie oder Wirtschaftsinformatik an der Schule – das in 2010 gestartete Mentoringprojekt m^2 für Studentinnen der Mathematik und Informatik.

Darüber hinaus streben alle Fakultäten an, die Frauenanteile auf den höheren wissenschaftlichen Karrierestufen zu erhöhen und setzen dabei auf die aktive Gewinnung von Wissenschaftlerinnen sowie auf die Unterstützung und Förderung von Wissenschaftlerinnen durch Qualifizierung, Mentoring, Coaching und Dual Career Angebote.

Die Universität hat zusammen mit der Universitätsmedizin 2009 das **Dorothea Schlözer-Stipendienprogramm** gestartet, um die Zielgrößen für die angestrebten Frauenanteile auf

den Qualifizierungsstufen der Promotion und der Habilitation zu erreichen. Es umfasst ein Gesamtfinanzvolumen von 1,4 Mio. Euro und wird von den Fakultäten kofinanziert. In 2009 wurden 20 Stipendien und in 2010 weitere 11 Stipendien vergeben. Die Stipendiatinnen werden durch bedarfsgerechte Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote unterstützt. Es ist geplant, einen Mobilitätsfonds für die Stipendiatinnen einzurichten, um deren internationale Sichtbarkeit und Integration in die scientific community zu stärken.

Im Rahmen des Zukunftskonzepts wurden 2010 vier **Postdotorandinnen-Stellen** ausgeschrieben und besetzt, um dem aufgetretenen Rückstand der Frauenanteile auf der Stufe der Postdotorandinnen im Zukunftskonzept gegenzusteuern, nachdem auf der Stufe der Nachwuchsgruppenleitungen (W1) ein Frauenanteil von 67% in 2009 erreicht worden war.

3.1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die Universität Göttingen beteiligt die Fakultäten (ausgenommen Universitätsmedizin) nach einem vom Senat beschlossenen Verfahren an den Gewinnen und Verlusten der Universität im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe auf Landesebene, die auch Gleichstellungserfolge berücksichtigt. Mehrere Fakultäten haben im Rahmen ihrer Gleichstellungspläne Etatmittel an Gleichstellungsarbeit gebunden. So strebt die Philosophische Fakultät zur besseren Integration von Gleichstellungsmaßnahmen in die Fakultätsentwicklung die Verstetigung und Professionalisierung von Gleichstellungsexpertise und Gleichstellungsarbeit in der Fakultät an und hat zu diesem Zweck im März 2009 mit dem Präsidium der Universität eine Zielvereinbarung über den Modellversuch zur professionellen Unterstützung der Gleichstellungsarbeit abgeschlossen. Die Zielvereinbarung regelt u.a. die Finanzierung einer hauptamtlichen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Um Anreize zur effektiven Förderung begabter Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Karriereweg zu schaffen, plant die beantragte Geisteswissenschaftliche Nachwuchsakademie GEWINA, im Rahmen des Budgets der Forschungssektionen das sogenannte „Dritte Drittel“ ein: Während jede Sektion über ein bestimmtes Grundbudget verfügt („Erstes Drittel“), mit dem sie Maßnahmen und Instrumente finanziert, wird ihr ein „Zweites Drittel“ nach Maßgabe der Aktivität und Promovierendenzahl zugewiesen. Das „Dritte Drittel“ soll erst ausgeschüttet werden, wenn Gleichstellungsmaßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden.

3.2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Das **Dorothea Schlözer-Qualifizierungsprogramm** der Universität Göttingen fördert die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Qualifizierungsstufen durch Vermittlung von akademischen Schlüsselqualifikationen, Informationen zum Wissenschaftssystem, Vernetzung, Coaching und Beratung einschließlich Berufungstraining. Das **Qualifizierungsprogramm für Postdotorandinnen** wurde 2010 zum ersten Mal für eine kleine Gruppe von 12 Wissenschaftlerinnen durchgeführt. Das einjährige Intensivprogramm richtet sich an die Dorothea Schlözer-Postdotorandinnen sowie an alle Habilitandinnen, Postdotorandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen der Univer-

sität Göttingen, der Universitätsmedizin und darüber hinaus des gesamten Campus Göttingen. Das Programm ist flexibel und kann individuell und bedarfsgerecht angepasst werden. Im Pilotprojekt **Coaching für Professorinnen** wird der Arbeitseinstieg für neuberufene Professorinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin) hinsichtlich der Rollen- und Aufgabenvielfalt als Führungskraft sowie der Balance zwischen wissenschaftlicher Karriere und Privatleben unterstützt. Das Pilotprojekt stützt sich auf ein eigens gebildetes Netzwerk von Expertinnen und Experten. Es hat eine Laufzeit von zwei Jahren (Januar 2009 bis Dezember 2010), die Fortführung in 2011 ist auf Grund der in der Evaluation sich abzeichnenden intensiven Nutzung und großen Akzeptanz vorgesehen (18 Beratungen allein im Gleichstellungsbüro, 10 Rückmeldungen nach Abschluss des Verfahrens, positive bis sehr positive Bewertungen, bislang 7 ausgezahlte finanzielle Zuschüsse). Für Doktorandinnen werden in Kooperation mit den Graduiertenschulen über das **Qualifizierungsportal für Promovierende** einzelne Workshops sowie mehrere Kompetenzteams (begleitetes Peer Mentoring) angeboten.

Im Rahmen der seit 2010 verstetigten **Hochschuldidaktik** der Stabsstelle Lehrentwicklung und Lehrqualität werden Geschlechter- und Diversityaspekte in universitären Lehr-/Lernsituationen thematisiert und Führungsworkshops speziell für Wissenschaftlerinnen angeboten.

Die Stabsstelle Zukunftskonzept bietet 2011 in Zusammenarbeit mit der Universitätsmedizin erstmalig ein **Mentoringprogramm** an. Das Mentoring-Programm hat eine Pilotfunktion und richtet sich zunächst nur an die Stipendiatinnen des Dorothea Schlözer Stipendienprogramms sowie an Doktorandinnen und Postdoktorandinnen aus den Courant-Forschungszentren und den Free Floater Gruppen. Für die erste Runde wurden 20 Plätze angeboten. Die Mentorinnen und Mentoren werden aus der Gruppe der Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leiter und Juniorprofessorinnen und -professoren der Universität Göttingen gewonnen. Basierend auf den bisherigen Erfahrungen mit der Qualifizierung der Nachwuchsgruppenleitungen der Exzellenzinitiative hat die Stabsstelle Zukunftskonzept ein **Führungskräftetraining** entwickelt, das sie 2011 zum ersten Mal für die rund 80 Juniorprofessorinnen und -professoren sowie die Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern des Forschungscampus Göttingen anbieten wird.

In der Universitätsmedizin Göttingen fördert das **Heidenreich von Siebold Programm** Wissenschaftlerinnen während der Habilitation, insbesondere in einer fortgeschrittenen Phase der Qualifizierung zur Hochschullehrerin, und unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das **Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen** ist seit 2007 etabliert und wurde mit der neuen Runde 2010 universitätsweit weiterentwickelt.

3.3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Seit 2009 wird jedes Berufungsverfahren der Universität Göttingen durch ein in Berufungsangelegenheiten erfahrenes Mitglied der Hochschullehrergruppe als Beauftragte oder Beauftragten für die Qualitätssicherung begleitet. Die Berufsbeauftragten nahmen 2010 an einer von der Gleichstellungsbeauftragten geleiteten Qualifizierungsveranstaltung

„Gleichstellung in Berufungsverfahren“ teil und übernehmen in Ergänzung zu den (dezentralen) Gleichstellungsbeauftragten Gleichstellungsfunktionen in den Berufungsverfahren. Eine weitere gleichstellungsorientierte Qualifizierung von wissenschaftlichen Führungskräften fand 2010 erstmalig im Rahmen einer Veranstaltung für Principal Investigators statt. Diese Angebote sollen fortgeführt und ausgedehnt werden.

Mit der Fotoausstellung „Frauen, die forschen“ von Bettina Flitner, die 25 Spitzenforscherinnen aus den Bereichen Naturwissenschaften und Mathematik portraitiert und die 2010 in der Niedersächsischen Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen ausgestellt war, wurden die Leistungen von Wissenschaftlerinnen hervorgehoben und Role Models vorgestellt. Ein umfangreiches Begleitprogramm (z.B. Dinner Talk für Chemikerinnen, Informationsveranstaltung „Wege in die Forschung – Förderprogramme und Antragstipps“, Podiumsdiskussion mit Professorinnen zum Thema „Zukunftsperspektiven für Wissenschaftlerinnen“) markiert die neuen Wege in der Gleichstellung, die der Campus Göttingen in der Exzellenzinitiative geht.

Anlage

Tabelle mit Angaben zum Anteil von Frauen und Männer auf den relevanten Karrierestufen und zu den angestrebten Steigerungsraten

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Georg-August-Universität Göttingen											
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage				Aktuelle Situation				Zielvorgabe für 2012		
	Studienjahr 2007				Studienjahr 2009						
	Anzahl		%		Anzahl		%		%		
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Immatrikulationen (=Studierende)*	10.606,00	11.466,00	48	52	9.864,00	11.208,00	47	53	48	52	
Anzahl der Promotionen im Jahr	350	244	59	41	330	281	54	46	58	42	
Anzahl Promovierender*	1.118,00	844,00	57	43	1.626,00	1.445,00	53	47	55	45	
Anzahl der Habilitationen im Jahr	38	13	75	25	29	11	73	28	68**	32**	
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	wird zur Zeit ermittelt										
Juniorprofessuren*	25,00	18,75	57	43	20,00	18,75	52	48	54	46	
Professuren C3/W2*	97,00	33,00	75	25	100,00	35,00	74	26	70	30	
Professuren C4/W3*	203,00	30,00	87	13	217,75	37,00	85	15	83	17	
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane, Rektorate, Präsidien)	47	11	81	19	45	12	79	21	67	33	

* Auswertung auf Basis von Vollzeitäquivalenten.

** Aufgrund der geringen Fallzahlen auf Fakultätsebene bezogen auf einen 5-Jahresdurchschnitt.