



# **Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

## **Stellungnahme der Georg-August-Universität Göttingen**

**März 2009**

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
1. Zusammenfassung	1
2. Ziele	3
3. Umsetzungsprozesse	5
3.1. Erstellung der Stellungnahme	5
3.2. Prozesse zur Zielerreichung bis 2012	6
4. Personelle und strukturelle Gleichstellungsstandards	6
4.1. Personelle Gleichstellungsstandards	6
4.2. Strukturelle Gleichstellungsstandards	8
5. Bewertung und Entwicklung	9
<b>Anhang</b>	<b>11</b>

## 1. Zusammenfassung

Die Georg-August-Universität Göttingen begrüßt die Initiative der Deutschen Forschungsgemeinschaft für eine konsequente Umsetzung von Chancengleichheit und verpflichtet sich zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Sie orientiert sich dabei an folgenden Grundsätzen:

- a) Die Umsetzung der Gleichstellungsstandards ergänzt die laufenden Gleichstellungsaktivitäten der Georg-August-Universität im Rahmen des Zukunftskonzepts der Exzellenzinitiative und des Rahmenplans Gleichstellung. Die Georg-August-Universität will Synergieeffekte aus diesen Gleichstellungsinitiativen für die Qualitätssicherung in Forschung, Lehre und Personalentwicklung nutzen, um ein schlüssiges, **übergreifendes Gesamtkonzept** zur Gleichstellung zu realisieren.
- b) Die Georg-August-Universität Göttingen ist im Bereich Gleichstellung sehr gut aufgestellt (TOTAL E-QUALITY Prädikat; Beteiligung am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder; Spitzenwerte im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2003, 2005 und 2007). Das **zukünftige Entwicklungspotential** für die Gleichstellungsarbeit wird aus den kontinuierlichen Analysen des Präsidiums in Kooperation mit dem Universitätsgleichstellungsbüro sowie aus den Ergebnissen der externen Begutachtung des Gleichstellungskonzepts des Professorinnenprogramms abgeleitet.
- c) Durch eine gemeinsam vom Präsidium der Universität und dem Vorstand der Universitätsmedizin eingerichtete Lenkungsgruppe wird ein zielorientierter, **intern differenzierender Qualitätssicherungsprozess** angestoßen, der die Einbindung aller Fakultäten sicher stellt, die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten begleitet und ein qualitatives und quantitatives Wirkungscontrolling etabliert.
- d) Die Selbstverpflichtungen der Georg-August-Universität Göttingen und der Universitätsmedizin Göttingen sind ambitioniert. Gleichzeitig sind die Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf den Qualifikationsstufen erreichbar. Um die Zielerreichung sicher zu stellen wird das große Engagement in den Fakultäten professionell begleitet und koordiniert und mit zusätzlichen zentralen Finanzmitteln ausgestattet. Die **zentrale Integration und Institutionalisierung** garantiert die Nachhaltigkeit der eingeleiteten Prozesse.

## 2. Ziele

Gleichstellungserfolge sind an der Georg-August-Universität Göttingen für die weitere Entwicklung ihres international sichtbaren Forschungsprofils unverzichtbar. Die Georg-Augusta geht davon aus, dass Gleichstellung eine Grundvoraussetzung dafür ist, das vorhandene Potential für Exzellenz in der Wissenschaft voll zu erschließen. Mit der Verpflichtung zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verbindet die Georg-August-Universität Göttingen die Erwartung, zum einen ihre bisherigen Erfolge bei der Gewinnung, Qualifizierung und Förderung von Wissenschaftlerinnen substantiell ausbauen und zum anderen einen weiteren Beitrag zur gleichstellungsorientierten Gestaltung der Göttinger Universitätsstrukturen leisten zu können. Angesichts der ehrgeizigen Zielgrößen für Gleichstellung im Rahmen der Exzellenzinitiative und eines weiterhin sehr heterogenen Sachstandes zur Gleichstellung in den Fakultäten, wird mit der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards das Ziel verfolgt, sowohl dezentrale als auch zentrale Gleichstellungsmaßnahmen in ihrem Zusammenwirken zu fördern.

Die im Rahmen der Exzellenzinitiative angestrebten Ziele sind aus den Fakultäten heraus ohne begleitende Maßnahmen nicht ohne weiteres erreichbar. Um die ehrgeizigen Ziele erreichen zu können hat die Georg-August-Universität Göttingen über die umfangreichen Gleichstellungsinitiativen der Fakultäten hinaus ergänzende und integrierende zentrale strukturelle und personelle Gleichstellungsmaßnahmen beschlossen (Präsidiumsbeschluss v. 25.03.2009). Durch die Einrichtung eines Stipendienprogramms für Wissenschaftlerinnen, die Einführung von Gleichstellungs-Consulting und von Gleichstellungs-Controlling sowie durch den Aufbau eines Familien-Service zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie können die angestrebten Zielgrößen in 2012 erreicht werden.

### **Stipendien-Programm für Wissenschaftlerinnen**

- 20 Promotions- und Postdoktorandinnen-Stipendien in 2009 (nach DFG-Sätzen)
- 5 Stipendien pro Jahr ab 2010 (nach DFG-Sätzen)
- Stipendien-Laufzeit 2 Jahre mit Verlängerungsmöglichkeit auf 3 Jahre und Verlängerungsmöglichkeit auf Grund von Kindern (§ 5 der Stipendienrichtlinie der Georg-August Universität Göttingen)
- Finanzierung zu 70% aus dem Struktur- und Innovationsfonds und zu 30% durch die Fakultäten
- Ausschreibung im Rahmen des Dorothea-Schlözer-Programms zur Förderung der Gleichstellung und der personalen Vielfalt

### **Gleichstellungs-Consulting**

- Beratung der Fakultäten und des Präsidiums bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen
- Koordination von fakultätsübergreifenden Maßnahmen
- Weiterentwicklung / Qualitätssicherung von Berufungsverfahren
- Sensibilisierung und Qualifizierung zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen

### Gleichstellungs-Controlling

- Umsetzungs- und Wirkungscontrolling der Gleichstellungsmaßnahmen
- Geschlechtsbezogene Auswertungen (Gleichstellungsindikatoren)
- Reportings: Entwicklung von Kennzahlen-Sets auf Fakultätsebene
- Gleichstellung in Berufungsverfahren

### Familien-Service

- Information und Beratung über bestehende Service- und Betreuungsangebote
- Entwicklung und Umsetzung von dezentral genutzten Angeboten wie flexible Kinderbetreuung, Kongressbetreuung, Babysitterbörse, etc.

Die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards fällt zeitlich mit dem Erreichen der Zielgrößen der Exzellenzinitiative zusammen. Aus diesem Grund hat die Universität die Zielgrößen synchronisiert und daraus ein Gesamtkonzept entwickelt. Für den Fall, dass sieben der insgesamt 20 in 2009 zu besetzenden Stipendien zum erfolgreichen Abschluss der Habilitation einer Frau führen, wird die Zielgröße der Exzellenzinitiative von 40 % weiblicher Habilitationen erreicht (Tab. 1). Jede Promotion, die bis 2012 abgeschlossen wird, erhöht den gesamten Frauenanteil um 0,1 %, Jede zusätzliche Habilitation einer Frau erhöht den gesamten Frauenanteil dieser Qualifikationsstufe um rund 1 %.

	1999	2007	2012 Ziel der Exzellenz- Initiative	2012 Ziele der Fakultäten	2012 Ziele der Fakultäten plus zentrale Maßnahmen*
Promotionen	32*	41	45	42	43
Habilitationen	13*	24*	40	32*	40*
Neuberufungen	16*	36**	40	30**	40**

**Tab. 1:** Frauenanteile in Prozent (\*als mehrjährige Mittelwerte) für die Jahre 1999 und 2007 sowie angestrebte Frauenanteile in 2012 für Promotionen, Habilitationen und Neuberufungen an der Georg-August-Universität Göttingen.

Anmerkungen:

\*\* Zahlen beziehen sich auf die Georg-August-Universität Göttingen ohne Universitätsmedizin. Neuberufungen beziehen sich ab 2007 auf W1-, W2- und W3-Professuren

Die angestrebte Neuberufungsrate errechnet sich als Frauenanteil an allen Neuberufungen bis 2012. Für die Georgia Augusta ohne Universitätsmedizin Göttingen (UMG) handelt es sich um 27 planmäßig frei werdende Professuren im Zeitraum von 2009 bis 2012. Sollten 8 davon mit Frauen besetzt werden wird die Zielgröße von 30 % erreicht, bei Berufung von 11 Professorinnen steigert sich die Neuberufungsrate von Frauen auf 40 %. Die Spielräume bei den Berufungen sind durch den in 2012 abgeschlossenen Generationswechsel begrenzt. Die Georg-August-Universität Göttingen sieht jedoch noch weiteres Potential in den Bleibeverhandlungen und wird dabei besonders auf die Repräsentanz von Professorinnen achten.

### **3. Umsetzungsprozesse**

Das Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen räumt der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards eine hohe Priorität ein. Aus diesem Grund wurde ein universitätsinternes Qualitätssicherungsverfahren entwickelt, das die differenzierte Gleichstellungsanalyse der Fakultäten sowie die professionelle Einbindung sowohl der Fakultäten als auch der Hochschulleitung sichert. Dadurch ist nicht nur die Grundlage für eine erfolgreiche Umsetzung in den Fakultäten in den nächsten Jahren gelegt, sondern auch eine zentrale Steuerungsstruktur für Gleichstellungsziele geschaffen worden. „Gleichstellung in die Tiefe und in die Breite der Universität bringen“ – ganz im Sinne von Gender Mainstreaming – dieser Prozess wird mit der Stellungnahme verfolgt.

#### **3.1. Erstellung der Stellungnahme**

Auf Vorschlag der Universitätsgleichstellungsbeauftragten, Dr. Edit Kirsch-Auwärter, richteten das Präsidium der Georg-August-Universität Göttingen und der Vorstand der Universitätsmedizin im November 2008 eine Lenkungsgruppe zur Erstellung der Stellungnahme ein, der neben der Gleichstellungsbeauftragten der Universitätsmedizin, Inken Köhler, dem Leiter der Stabsstelle Zukunftskonzept, Dr. Reiner Mansch, als Vertreterin des Gleichstellungsbüros der Universität, Dr. Sylke Ernst, und als externe Beraterin Dr. Sandra Smykalla, GenderKompetenzZentrum Berlin und gleichstellung *concret*, angehören. Die Lenkungsgruppe hat die Aufgabe, den Prozess der Erstellung der Stellungnahme partizipativ zu koordinieren und für die Entwicklung eines erfolgversprechenden Umsetzungskonzepts Sorge zu tragen. Im Schreiben vom 27.11.2008 stellte der Präsident, Prof. Dr. Kurt von Figura, den Dekaninnen und Dekanen das Verfahren für die Erarbeitung der Stellungnahme vor. Die Selbstverpflichtungen sollten auf Fakultätsbasis erstellt werden, sie sollten sich an den im Rahmen des Zukunftskonzepts formulierten universitätsweiten Zielgrößen orientieren und durch Umsetzungspläne für die laufenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen ergänzt werden.

Im Januar und Februar 2009 wurden intensive Gespräche von Dr. Edit Kirsch-Auwärter, Dr. Sylke Ernst und dem für das Ressort Gleichstellung zuständigen hauptamtlichen Vizepräsidenten, Dipl.-Kfm. Markus Hoppe, mit den Fakultäten geführt. Die Fakultäten waren i.d.R. durch die Dekanin/den Dekan, die Fakultätsreferentin/den Fakultätsreferenten sowie die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte/den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten. Inhalt der Gespräche war die Diskussion der derzeitigen Repräsentanz von Frauen auf den Qualifizierungsstufen in den jeweiligen Fakultäten, das entsprechende Steigerungspotential sowie die in den Fakultäten laufenden und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen um die Zielgrößen für 2012 zu erreichen. Die Zielgrößen wurden i.d.R. von den Fakultäten und in wenigen Fällen vom Präsidium auf der Grundlage der Gespräche mit den Fakultäten benannt.

### 3.2. Prozesse zur Zielerreichung bis 2012

Die im Zuge der Vorbereitung der Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards angestoßenen dezentralen Aktivitäten werden zentral begleitet.

Im Rahmen des **Dorothea-Schlözer Programms** zur Förderung der Gleichstellung und der personalen Vielfalt werden die Chancen der Fakultäten, Frauenanteile auf den Qualifikationsstufen zu erhöhen, erweitert (z.B. durch Promotions- und Habilitationsstipendien).

Im Rahmen des **Gleichstellungs-Consulting** erfolgen die Beratung der Fakultäten bei der Umsetzung ihrer Gleichstellungsmaßnahmen und die Koordination von fakultätsübergreifenden Maßnahmen (z.B. Gastprofessorinnen-Programm der MINT-Fakultäten).

Im Rahmen des **Familien-Service** werden zentrale und dezentrale Angebote zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen koordiniert und weiterentwickelt.

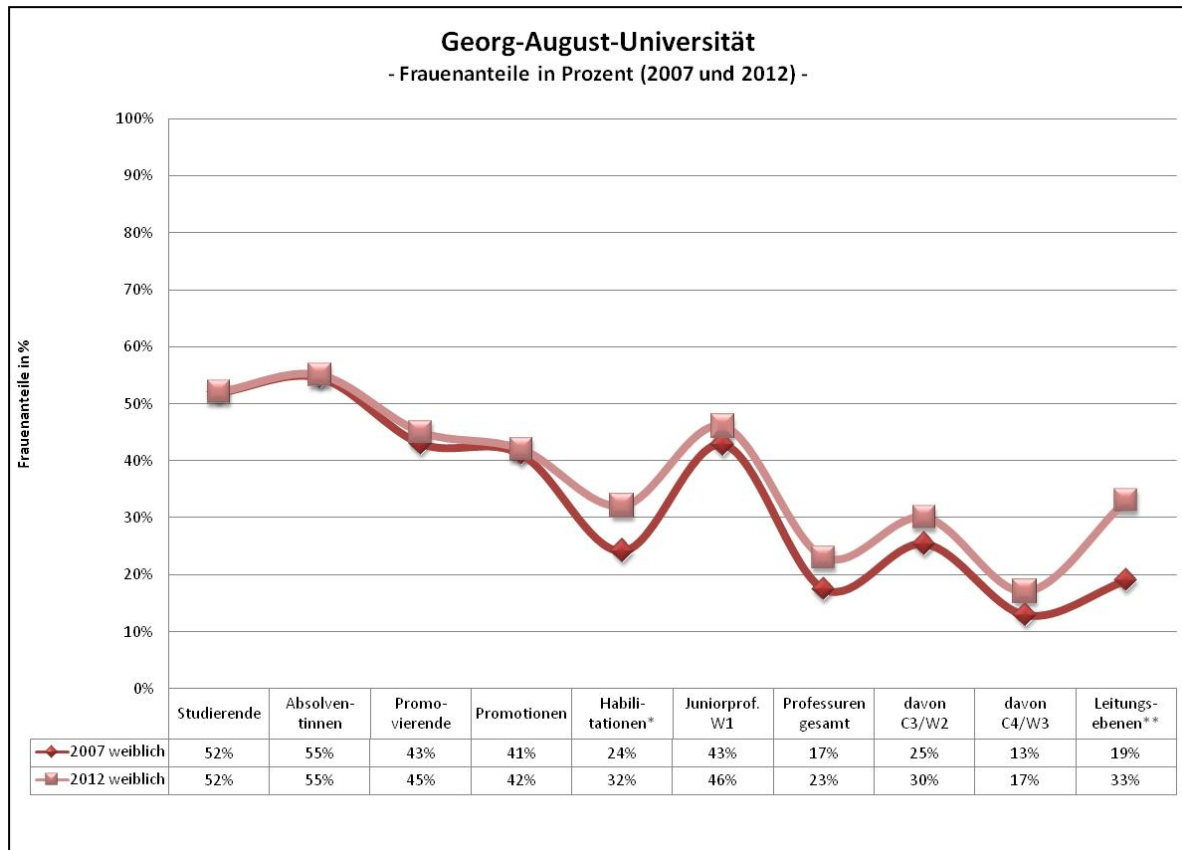
Im Rahmen des bereits etablierten **Gleichstellungs-Controlling** werden das quantitative und qualitative Wirkungscontrolling und die Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen gesichert. Das Präsidium hat am 18.03.2009 beschlossen, im Wintersemester 2009/10 Gleichstellung als Schwerpunkt in den Jour Fixe-Terminen des Präsidiums mit den Fakultäten zu thematisieren.

## 4. Personelle und strukturelle Gleichstellungsstandards

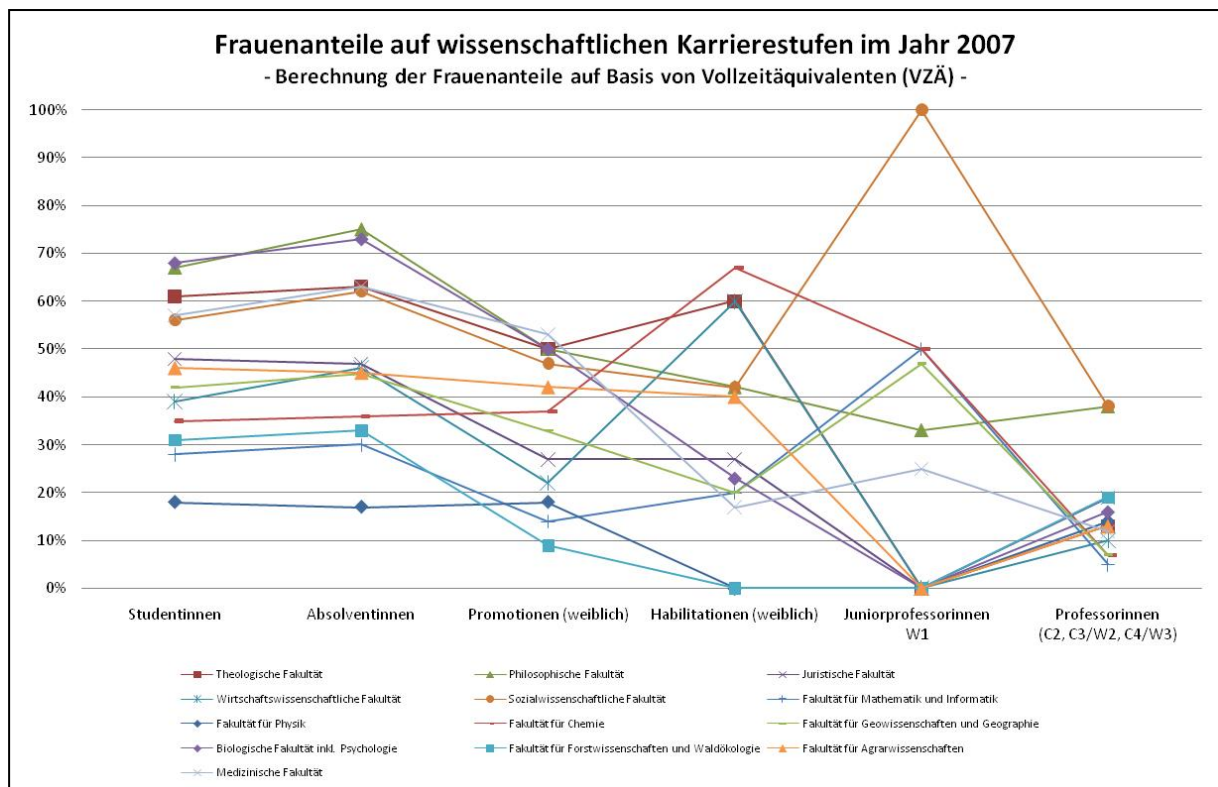
### 4.1. Personelle Gleichstellungsstandards

Die Konkretisierung und Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Georg-August-Universität Göttingen erfolgen auf der Basis der Fakultäten und auf zentraler Ebene. Dreizehn Fakultäten sowie die Förderlinie 3 (Zukunftskonzept) der Exzellenzinitiative haben für die von der DFG vorgegebenen Qualifikationsstufen die Repräsentanz von Frauen im Jahr 2007 ermittelt und sich durch Fakultätsbeschlüsse auf Zielgrößen für das Jahr 2012 verpflichtet (Anhang 1: Frauenanteile der Georg-August-Universität Göttingen nach Fakultäten im Referenzjahr 2007 und Zielvorgaben für 2012).

Die sich daraus ergebenden Zielgrößen auf den einzelnen Qualifikationsstufen für die gesamte Universität berücksichtigen die unterschiedlichen Größen der Fakultäten. Abbildung 1 zeigt die Ist-Analyse der Frauenanteile auf den Qualifizierungsstufen für die gesamte Universität im Jahr 2007 und die Zielgrößen für 2012. Die Zielgrößen werden zum Stichtag 1.12.2012 ermittelt. Die Steigerungsraten im 5-Jahreszeitraum seit 1.12.2007 gehen in den Endbericht an die DFG im Frühjahr 2013 ein. Abbildung 2 zeigt die inneruniversitäre Differenzierung nach Fakultäten und macht deutlich, dass die Gleichstellungsansätze sowie deren Bewertungen auf Fakultätsebene differenziert werden müssen.



**Abb. 1:** Frauentheile auf den Qualifizierungsstufen der Georg-August-Universität Göttingen incl. Universitätsmedizin und Zukunftsconcept im Referenzjahr 2007 und Zielgrößen für 2012.



**Abb. 2:** Differenzierung nach Fakultäten: Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen in den Fakultäten der Georg-August-Universität Göttingen incl. Universitätsmedizin im Referenzjahr 2007.

## 4.2. Strukturelle Gleichstellungsstandards

Über die personellen Gleichstellungsstandards hinaus hat jede Fakultät einen Katalog von Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt um die Erreichung der Zielgrößen sicher zu stellen. Für jede Maßnahme wurden die Ziele, Zielgruppe, Inhalt, Laufzeit, Verantwortliche, Kosten und die Finanzierung erfasst. Sie werden nach Anhörung durch die Gremien (Präsidium, Senat) auf den Webseiten des Gleichstellungsbüros zu den DFG-Gleichstellungsstandards veröffentlicht (<http://www.uni-goettingen.de/gleichstellungsbuero>).

Anhang 2 enthält alle laufenden und bis 2012 geplanten zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen der Georg-August-Universität Göttingen. Diese sind nach Fakultäten gebündelt und jeweils den strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards zugeordnet. Die Kriterien der DFG zur Beurteilung der Gleichstellungsstandards bilden die Grundlage der Kategorisierung der Gleichstellungsmaßnahmen:

- 1. Durchgängigkeit:** Das Kriterium der durchgängigen Gleichstellungsorientierung wird in der integrierenden Bewertung der Gleichstellungsmaßnahmen berücksichtigt (Kap. 5).
- 2. Transparenz:** Das Gleichstellungs-Controlling hält die nach Fakultäten differenzierten aktuellen wissenschaftlichen Karriereverläufe und die angestrebten Steigerungsraten auf den Projekt-Webseiten vor.
- 3. Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit:** Es werden Maßnahmen ausgewiesen, die sich auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bzw auf die Berücksichtigung von Diversityaspekten beziehen.
- 4. Kompetenzsicherung:** Es sind Maßnahmen vorgesehen, die sich entweder speziell an Frauen richten oder zur Sensibilisierung und Qualifizierung von Beschäftigten in Forschung, Lehre und Verwaltung beitragen, sowie Maßnahmen, die Gleichstellung in den Strukturen und Steuerungsinstrumenten verankern.

Insgesamt werden im Zeitraum bis 2012 152 Gleichstellungsmaßnahmen an der Georg-August-Universität Göttingen mit einem Gesamtkostenumfang von 17,6 Mio. Euro durchgeführt (Anhang 2). Davon sind 115 Gleichstellungsmaßnahmen (75 %) den strukturellen Gleichstellungsstandards zugeordnet.



## 5. Bewertung und Entwicklung

Die Lenkungsgruppe der Georg-August-Universität Göttingen hat ein Bewertungsschema entwickelt, das eine differenzierte Stärken-Schwächen-Analyse jeder Fakultät und der zentralen Gleichstellungsmaßnahmen ermöglicht (Anhang 3). Die Bewertungskriterien wurden entlang der DFG-Kriterien entwickelt und die Bewertungsmaßstäbe transparent und nachvollziehbar ausgewiesen.

Die Bewertungskriterien sind:

- Durchgängigkeit der Gleichstellungsorientierung
- Berücksichtigung von Vereinbarkeit / Diversity
- Sicherung der Gleichstellungs-Kompetenz
- Passgenauigkeit der Maßnahmen
- Passgenauigkeit der Maßnahmen bei Beteiligung am Dorothea-Schlözer-Stipendienprogramm

Die Sicherung einer **durchgängigen Gleichstellungsorientierung** für die gesamte Organisation ist ein besonders hochgestecktes Ziel. Es muss in einem ersten Schritt definiert und kommuniziert werden, um eine Verständigung über das Ziel und die Methoden der Zielerreichung herbei zu führen. Im Rahmen des vorgelegten Bewertungsschemas wurde Durchgängigkeit operationalisiert und quantifizierbar gemacht, indem zunächst geprüft wurde, ob sowohl strukturelle wie personelle Gleichstellungsmaßnahmen auf Fakultätsbasis vorhanden sind.

Strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen, die sich an der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie oder an personaler Vielfalt (Diversity) orientieren, sichern die **Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit** der Einrichtungen. An der Georg-August-Universität gibt es zahlreiche dezentrale Initiativen und Bedarfe, die im Zuge der Umsetzung der vorliegenden Stellungnahme zentral gebündelt und unterstützt werden.

Gleichstellungsmaßnahmen, die Verfahrenskompetenzen steigern, Gleichstellung in den Strukturen und Steuerungsinstrumenten verankern sowie zur Sensibilisierung und Qualifizierung der Beschäftigten in Forschung, Lehre und Verwaltung beitragen, fallen in den Bereich der **Kompetenzsicherung**. Nahezu alle Fakultäten setzen im diesem Bereich mehr als zwei Gleichstellungsmaßnahmen um.

Passgenauigkeit als komplexes Bewertungskriterium setzt die angestrebten Steigerungsraten der Frauenanteile auf den Qualifizierungsstufen in Beziehung zu den personellen Gleichstellungsmaßnahmen. Die **Passgenauigkeit** ist dann hoch, wenn alle Qualifizierungsstufen mit Steigerungsraten > 1 % durch personelle Gleichstellungsmaßnahmen abgedeckt sind. Durch die Beteiligung am Stipendienprogramm für Wissenschaftlerinnen können acht Fakultäten die Bewertungsergebnisse für die Passgenauigkeit verbessern (Anhang 3, Zeile

5). Die Bewertung der zentralen Maßnahmen hängt von der Umsetzung der zentralen Maßnahmen Stipendien-Programm, Gleichstellungs-Consulting und Familien-Service ab.

Die Bewertungsergebnisse für die Fakultätsinitiativen unter Gleichstellungsaspekten bilden die Grundlage für die zukünftige Entwicklung der Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und auf zentraler Ebene. Sie ermöglichen die zentrale Integration und eine passgenaue Weiterentwicklung von dezentralen sowie zentralen Maßnahmen und sichern auf diese Weise den Erfolg bei der Umsetzung der Stellungnahme ab.

## Anhang

**Anhang 1:** Frauenanteile der Georg-August-Universität Göttingen nach Fakultäten (inkl. Universitätsmedizin und Zukunftskonzept) im Referenzjahr 2007 und Zielvorgaben für 2012

**Anhang 2:** Übersicht über die zentralen und dezentralen Gleichstellungsmaßnahmen der Georg-August-Universität Göttingen

**Anhang 3:** Integrierende Bewertung der Zielvorgaben und Gleichstellungsmaßnahmen der Georg-August-Universität Göttingen nach Fakultäten

**Anhang 4:** Grafische Darstellung der Zielvorgaben der Georg-August-Universität Göttingen und der einzelnen Fakultäten