

Stabsstelle Gleichstellung: Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro 2010

Im Verlauf der fortschreitenden Professionalisierung und Institutionalisierung der Gleichstellungsarbeit, die sich als ‚roter Faden‘ der Entwicklung in den vergangenen Jahren herausgeschält hat, sind auch in diesem Berichtszeitraum erkennbare Meilensteine zu verzeichnen. Sie werden im Folgenden einigen allgemeinen Entwicklungstrends zugeordnet, die sich gegenwärtig an den Hochschulen im Allgemeinen, zum Teil auch an der Stiftungsuniversität Göttingen im Besonderen zeigen.

► Gleichstellung in der Hochschulentwicklung: Neue Herausforderungen

Das 2010 novellierte Niedersächsische Hochschulgesetz hat an den Rechten und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Mitwirkung an Personal- und Strukturentscheidungen, ihren Informations-, Beratungs- und Kontrollaufgaben nichts geändert; wohl aber der gewachsenen Bedeutung des Gleichstellungsauftrags für die Hochschulentwicklung entsprechend, durch die Option verlängerter Amtszeiten neue Chancen für die Verstetigung und Professionalisierung der Arbeit eröffnet. Gleichstellung hat sich inzwischen als Faktor in der Personal- und Organisationsentwicklung etabliert, sie ist für Personal- und Drittmittelakquise relevant geworden und wirkt sich auf den Wettbewerb und die Profilierung der Hochschulen aus.

► Service-Orientierung und Internationalisierung

Parallel zum wachsenden Engagement der Hochschule für Gleichstellungsthemen sind auch an der Universität Göttingen gleichstellungsrelevante Service-Leistungen für Studierende, Lehrende und Forschende ebenso wie für Verwaltungsbeschäftigte intensiviert worden.

- Der **FamilienService** (Dr. Sylke Ernst/Grete Andresen) erarbeitete neue Verträge mit der Kindertagespflegebörse Göttingen e.V. und entwickelte einen Leitfaden für Kinderbetreuung zur Etablierung und Förderung von besonderen Betreuungsleistungen am Campus Göttingen.
- Das **GleichstellungsControlling** (Aline Georgi/Dr. Ute Kalbitzer, Stabsstelle Controlling) stellte umfassende, komparative Datenreports für die Entwicklungs- und Gleichstellungsplanung der Fakultäten zur Verfügung, ebenso wie spezielle Datenspiegel für Verbundforschungsanträge und Zwischenberichte an die Deutsche Forschungsgemeinschaft.
- Das **GleichstellungsConsulting** (Dr. Edit Kirsch-Auwärter / Dr. Sylke Ernst) entwickelte auf dieser Basis spezielle, das allgemeine Angebot ergänzende Gleichstellungsmaßnahmen für antragsstellende Einrichtungen und unterstützte sie universitätsweit bei Anhörungen und Begehungen durch Gutachterinnen und Gutachter.
- Das **QualifizierungsForum** (Dr. Sylke Ernst/Dr. Edit Kirsch-Auwärter) vermittelte gleichstellungsrelevantes Wissen (Gender- und Diversity-Kompetenz für Studierende, Karriere- und Berufungstraining für Wissenschaftlerinnen, Qualitätssicherung durch Genderwissen für Berufsbeauftragte).
- Die **Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit** (Klavdiya Gordeyeva / Antje Bahnik) vermittelte die Leistungen und Angebote des Gleichstellungsbüros auf Webseiten und Faltblättern, in Pressemitteilungen und Beratungsgesprächen einer wachsenden Zahl von Zielgruppen.

Informationsmaterialien und Beratungsgespräche wurden zunehmend auf Englisch vorgehalten und abgerufen. Daneben sind im Gleichstellungsbüro skandinavische, slawische und spanische Sprachkompetenzen vorhanden und sporadisch auch im Einsatz.

► **Aktivierung und Verdichtung von Netzwerken**

In den monatlichen Sitzungen der **Kommission für Gleichstellung** des Senats und des **Gleichstellungsrats** wurden Beschlussvorlagen für den Senat erarbeitet, Fakultäten bei der Erstellung ihrer Gleichstellungspläne beraten, die Entwicklung dezentraler Gleichstellungsmaßnahmen vorbereitet, begleitet, evaluiert, und neue Aufgaben der Gleichstellungspolitik kartiert.

In wöchentlichen Arbeitssitzungen der **Abteilungs- und Stabsstellenleitungen** wurden in Kooperation mit dem Präsidium Führungsgrundsätze, Standards der Personalentwicklung und Verfahren zur Integration neuer Führungskräfte erarbeitet. Vorarbeiten für ein zentrales Projektmanagement, kommunikative Informationsportale und effizientere Prozessabläufe zwischen Wissenschaft und Verwaltung wurden hier gebündelt und vertieft.

Die vom **Bereich Personalentwicklung** im Auftrag des Präsidiums geleitete Organisation und Durchführung einer Mitarbeiterbefragung in der Zentralverwaltung und Einführung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement wurden in intensiven Kooperationen zur Etablierung gleichstellungsrelevanter und familienfreundlicher Perspektiven genutzt. Dabei leistete der universitätsweit agierende AK Konfliktprävention flankierende Unterstützung.

Das **Göttinger Bündnis für Familien** und das **Frauenforum Göttingen** führten vier bis sechs Mal im Jahr die gleichstellungspolitischen AkteurInnen der Universität mit vielen relevanten KooperationspartnerInnen der Region sowohl in geteilten Initiativen wie zur gemeinsamen Programmgestaltung zusammen.

Die **Landeskonzferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten – LNHF –** (Geschäftsführung: Antje Bahnik / Vorsitz: Dr. Edit Kirsch-Auwärter) gab in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur Niedersachsen mit einem aus Göttingen initiierten Benchmarking-Verbund „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“ (HIS, Hannover) und einer Jahrestagung zum selben Thema wichtige Impulse für die Arbeit vor Ort.

Die **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen – BuKoF –** (im Vorstand: Dr. Edit Kirsch-Auwärter) sorgte mit Projekten, Kommissionen und Konferenzen für die Etablierung eines Qualitätsrahmens Gleichstellung an Hochschulen einschließlich deren rechtlicher Verankerung, organisationaler Ausgestaltung und finanzieller Ausstattung in den verschiedenen Bundesländern. Für die Universität Göttingen sind in diesem Zusammenhang aktuelle Tätigkeitsprofile und Eingruppierungsvorschläge entwickelt worden.

Das **Netzwerk GEx⁹**, ein Zusammenschluss von GleichstellungsakteurInnen der Universitäten in der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative, erarbeitete Evaluationsrichtlinien und Zukunftsperspektiven für die Gleichstellungsarbeit unter dem Gesichtspunkt zunehmender Internationalisierung. Zugleich lieferte die Beteiligung am begleitenden Forschungsprojekt „Frauen in der Spitzenforschung“ (Universität Hamburg) der Universität Göttingen eine Fülle von Erkenntnissen über Reichweite und Wirksamkeit der eigenen Gleichstellungspolitik.

► Institutionelle Neuerungen und transformatives Potential

Die wachsende Bedeutung gleichstellungspolitischer Interventionen führte zur Etablierung **hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragter** in der Philosophischen, in der Sozialwissenschaftlichen und in der Fakultät für Physik jeweils auf halben Stellen, zur Ausweisung einer Stelle für Gleichstellungsbelange in der Stabsstelle Zukunftskonzept, zur Besetzung von vier für Wissenschaftlerinnen gewidmeten Postdoc-Stellen und zur Entwicklung eines aufwendigen Mentoring-Programms im Zukunftskonzept.

Zur Harmonisierung der Zielvorgaben in den verschiedenen Initiativen des Bundes und der Länder (Exzellenzinitiative, Professorinnenprogramm) und der DFG (forschungsorientierte Gleichstellungsstandards) entwickelte die Universität Göttingen ein eigenes Anreizsystem. Im **Dorothea Schlözer-Programm** zur Sicherung der Chancengleichheit und personalen Vielfalt am Campus Göttingen werden jährlich acht von Fakultäten und Präsidium kofinanzierte Promotions- und Forschungsstipendien für Wissenschaftlerinnen vergeben. Das Programm integriert u.a. systematische und intensive Qualifizierungsmaßnahmen für verschiedene Zielgruppen (Dr. Sylke Ernst / Antje Bahnik).

Das Gleichstellungsbüro nutzte die Organisation der **Ausstellung „Frauen die forschen“** (Bettina Flitner, Köln / Berlin), um mit einem reichhaltigen Begleitprogramm Funktion und Relevanz der neuen Entwicklungen erfahrbar zu machen, den Beitrag der Netzwerke zu präsentieren und die Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit zu steigern. Ein dreitägiger Workshop ‚im Spannungsfeld von Gleichstellungspolicy und Gleichstellungsgovernance‘ mit der Abteilung Gleichstellung der Universität Zürich und dem Netzwerk der Gleichstellungsakteurinnen an der Universität half, Professionalisierungsaspekte und -komponenten dieser Arbeit abzusichern.

Die wachsende Vernetzung der Einrichtungen am Campus Göttingen verspricht durch Kooperationen mit Sonderforschungsbereichen, Graduiertenschulen und Exzellenzclustern – auch in der Universitätsmedizin – **neue Synergieeffekte**. Sie standen im Mittelpunkt der Vorarbeiten etwa für neue Anträge im Rahmen der nächsten Phase der Exzellenzinitiative. Präsidiale Arbeitsgruppen entwickelten u.a. Vorschläge für die Internationalisierung und Gleichstellung des Lehrkörpers und für die Optimierung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsinstrumente. Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und die Verbesserung der Studienbedingungen unter Gleichstellungsaspekten sind vorrangige Themen geworden; Diversity Management ein von vielen Akteurinnen geteiltes Anliegen.

Damit hat die Universität Göttingen neue Wege eingeschlagen. Nachhaltige Effekte, die Freiräume für eine neue Wahrnehmung der Geschlechterverhältnisse und eine neue Bewertung ihrer Potentiale schaffen, stehen im Vordergrund. Gleichstellungspolitik wurde als Integrations- und Transformationsarbeit definiert. Dies setzt eine Weiterentwicklung ihrer Institutionalisierungsformen – eine **neue Governance** – voraus und öffnet Beteiligungs- und Entwicklungschancen in der Universität.

► Publikationen

Aulenbacher, Brigitte / Riegraf, Birgit (2010): Im Gespräch mit Aletta Gräfin von Hardenberg und Dr. Edit Kirsch-Auwärter... „Gleichstellungspolitik oder Diversity Management – Alternativen oder Weiterentwicklungen auf dem Weg zur Chancengleichheit?“ *feministische studien*, 28. Jg., Heft 1, S. 121-129.

Maurer, Trude (Hg.) (2010): Der Weg an die Universität. Höhere Frauenstudien vom Mittelalter bis zum 20. Jahrhundert. (Ringvorlesung zu 100 Jahre Frauenstudium). Göttingen: Wallstein Verlag.

Riegraf, Birgit / Aulenbacher, Brigitte / Kirsch-Auwärter, Edit / Müller, Ursula (Hg.) (2010): GenderChange in Academia – Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien.

Woelki, Marion / Speck, Agnes / Kirsch-Auwärter, Edit (2010): Gleichstellung ist messbar. *duz MAGAZIN* 09/2010, S. 12-13.