



STIFTERVERBAND

GÖTTINGEN · 25. APRIL 2024

BERICHT ZUM PEER REVIEW

Georg-August-Universität Göttingen

INHALT

1. Vorbemerkungen	03
2. Diversität an der Georg-August-Universität Göttingen	04
3. Stellungnahme und Empfehlungen der Peers	06
3.1. Ressourcen im Bereich der Stabsstelle evaluieren	08
3.2. Antidiskriminierungsberatung gesichert und professionell aufbauen	08
3.3. Steuerungs- und Vorbildfunktion des Präsidiums nutzen	09
3.4. Kommunikation zwischen Hochschulleitung und Studierenden(gruppen) stärken	10
3.5. Nachteilsausgleiche systematisieren	10
4. Fazit	11

Anhang: Ablaufplan des Peer Reviews am 25. April 2024

1. VORBEMERKUNGEN

Die Georg-August-Universität Göttingen ist eine von zehn Hochschulen, die im Jahr 2016 mit dem Auditierungsverfahren begonnen und den Prozess des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ erfolgreich durchlaufen haben. Die Hochschule erhielt im Februar 2019 das Zertifikat des Stifterverbandes.

Die Re-Auditierung der Universität Göttingen erfolgt auf der Grundlage des Selbstreportes der Hochschule vom 14. März 2024 und der Ergebnisse des Peer Reviews, welches am 25. April 2024 durchgeführt wurde (siehe Ablauf des Peer Reviews im Anhang).

Als Peers wurden die folgenden Personen in Abstimmung mit der Georg-August-Universität Göttingen benannt:

Dr. Wibke Backhaus	Bereichsleitung Gender & Diversity, Abteilung Gleichstellung, Diversität und akademische Personalentwicklung, Universität Freiburg
Dr. Jonathan Kohlrausch	Referent Chancengleichheit, Universität zu Lübeck Krankheitsbedingt entschuldigt
Prof. Dr. Theodoros Marinis	Professor für Mehrsprachigkeit, Ansprechperson für Antidiskriminierung, Universität Konstanz
Prof. Dr. Andrea Mohnert	Ehem. Vizepräsidentin für Diversität, Weiterbildung und Alumni-Management, Hochschule Bochum
Prof. Dr. Anja Schlömerkemper	Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Karriereplanung und Nachhaltigkeit, Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Die Leitung des Peer Reviews hatte Ronald Dahlbruch vom Stifterverband. Das Peer Review wurde von Suna Jatta, ebenfalls Stifterverband, protokolliert.

2. DIVERSITÄT AN DER GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

Die Georg-August-Universität Göttingen hat sich das Ziel gesetzt eine ganzheitliche Diversitätspolitik umzusetzen und diese konsequent als Querschnittsaufgabe in der gesamten Hochschule zu verankern. In Zeiten zunehmender antidemokratischer Positionen, Diffamierungen und Hassreden ist dieses Thema an einer Universität besonders relevant, wie der Präsident der Universität, Professor Tolan, in seiner Begrüßungsrede beim Peer Review betonte. Um diesem Ziel sukzessive näherzukommen, hat die Hochschule bereits mehrere wichtige Maßnahmen ergriffen. Dazu zählen die Entwicklung von Leitbildern, Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Förderung einer Universitätskultur, die alle Angehörigen gleichermaßen wertschätzt. Beispiele hierfür sind das Erst-Audit „Vielfalt gestalten“, welches die Universität von 2016 bis 2019 durchführte, die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt, regelmäßig überarbeitete Zielvereinbarungen mit dem Land Niedersachsen sowie verschiedene weitere Konzepte, wie die Internationalisierungsstrategie, die Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt¹ sowie eine Inklusionsvereinbarung². Hinzu kommen weitere Dokumente wie der Rahmenplan für Chancengleichheit und Diversität sowie das Gleichstellungskonzept für Parität 2030 und eine Antidiskriminierungsrichtlinie, die das Diversity Management der Universität Göttingen weiter stärken sollen³.

Verständnis von Diversität

Die Diversitätsstrategie der Universität Göttingen wurde im Rahmen eines partizipativen Prozesses erstmals im Erst-Audit ab 2016 entwickelt und im Mai 2019 das zweite Mal aktualisiert und verabschiedet. Der forschungsbasierten Strategie liegt ein Verständnis zugrunde, dass Diversität „als Normalität, nicht als Abweichung“⁴ begreift und „Unterschiede und Gemeinsamkeiten [gleichermaßen] erfasst“⁵ sowie die inhärente Intersektionalität von Diversität berücksichtigt. Die Universität erkennt sowohl die Privilegierung als auch die Benachteiligung bestimmter Mitglieder der Hochschulgemeinschaft an und möchte durch einen Befähigungsansatz alle Angehörigen dabei unterstützen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Neben den festgelegten Zielen – Individualförderung, Strukturveränderung, Kulturwandel – befasst sich die Diversitätsstrategie der Universität Göttingen auch mit den Stärken, Herausforderungen und Entwicklungspotenzialen ihrer Diversitätsarbeit und beschreibt die langjährige strategische Arbeit im Zuge der Verankerung des Themas in der Hochschulstruktur⁶. Seit 2021/22 ist das Thema Diskriminierungsschutz als Schwerpunkt hinzugekommen, welcher seitdem konsequent in verschiedenen Arbeitsgruppen bearbeitet wird⁷.

Die Diversity-Arbeit an der Universität Göttingen ist organisatorisch in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität verankert. Diese Stabsstelle gliedert sich in die drei Bereiche Diversität, Gleichstellung und Vereinbarkeit, die zunehmend intersektional und in verschiedenen Projekten zusammenarbeiten. Der Bereich Diversität ist insbesondere für das Diversitymanagement der Universität Göttingen sowie für die (Weiter-)Entwicklung und Koordinierung der hochschulweiten Programme verantwortlich. Für diesen Bereich stehen 1,5 (verstetigte) Vollzeitstellen mit unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten zur Verfügung⁸.

¹ Vgl. Georg-August-Universität Göttingen: Richtlinie Sexuelle Belästigung, https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/f2fcb77ac553493f25d1b08631e31fa3.pdf/Richtlinie%20Sexuelle%20Bel%C3%A4stigung_UniG%C3%B6_2021.pdf, Abruf 23.05.2024.

² Vgl. Georg-August-Universität Göttingen: Diversität, <https://www.uni-goettingen.de/de/diversit%C3%A4t/472489.html>, Abruf 23.05.2024, Vgl. Georg-August-Universität Göttingen: Diversitätsstrategie der Universität Göttingen, <https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/a45990851fdab7b259cb779cdf03a937.pdf/Diversit%C3%A4tsstrategie%20der%20Universit%C3%A4t%20G%C3%B6ttingen.pdf>, S. 9 ff., Abruf 23.05.2024.

³ Vgl. Peer Review: Hochschulöffentliche Präsentation, April 2024.

⁴ Georg-August-Universität Göttingen: Diversitätsstrategie der Universität Göttingen, <https://www.uni-goettingen.de/de/document/download/a45990851fdab7b259cb779cdf03a937.pdf/Diversit%C3%A4tsstrategie%20der%20Universit%C3%A4t%20G%C3%B6ttingen.pdf>, S. 8, Abruf 23.05.2024.

⁵ Ebd., S. 8, Abruf 23.05.2024.

⁶ Vgl. ebd., S. 6 ff., Abruf 23.05.2024.

⁷ Vgl. Selbstreport der Georg-August-Universität Göttingen, März 2024, S. 6.

⁸ Vgl. ebd., S. 10.

Auf strategischer und organisatorischer Ebene ist das Thema Diversität auch in der Hochschulleitung als Führungsaufgabe verankert. Eine:r der Vizepräsident:innen der Universität ist per Denomination zuständig für Chancengleichheit, Diversität und Internationales. Ergänzend dazu werden die Maßnahmen zur Diversitätsarbeit in Abstimmung mit dem Stiftungsrat und -ausschuss, dem Senat sowie der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität koordiniert. Der Lenkungsausschuss Diversität, der hauptsächlich als Beratungsgremium fungiert, spielt ebenfalls eine wichtige Rolle. Seit Oktober 2022 existiert zudem die Lenkungsgruppe Diskriminierungsschutz, die sich mit der Erarbeitung eines Diskriminierungsschutzkonzepts beschäftigt⁹.

Neben der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität engagieren sich auch andere Bereiche der Hochschule in Diversitätsthemen. Beispielsweise befasst sich die Abteilung Studium und Lehre mit dem Themenfeld Barrierefrei studieren, während die Zentrale Einrichtung für Sport und Gesundheit (ZESG) spezielle Programme für internationale Studierende, LGBTIQ*-Personen sowie Studierende mit Behinderungen anbietet und sich für den Diskriminierungsschutz einsetzt. Die Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) untersucht Benachteiligungen und Privilegierungen von Promovierenden¹⁰.

Wissenschaftlich wird die Diversitätsarbeit durch das 2013 gegründete Institut für Diversitätsforschung begleitet und theoretisch untermauert. Darüber hinaus betont die Universität Göttingen die wichtige Rolle der Studierendenvertretungen und Hochschulgruppen als Partner bei der Entwicklung, Durchsetzung und Umsetzung von Diversitätsprojekten und -themen¹¹.

Seit dem Ende des Erst-Audits sind neben den strukturellen Veränderungen auch zahlreiche Projekte und Maßnahmen erfolgreich umgesetzt worden. Dazu zählen unter anderem die Entwicklung und Durchführung einer Umfrage zu Erfahrungen mit Diskriminierung und Diversität sowie die Durchführung weiterer Befragungen zu diversitätsrelevanten Themen. Im vergangenen Jahr wurde ein Verfahren zur Namensänderung eingeführt und der Inklusionsfonds verstetigt. Auch werden seit 2022 durch die Initiative von Studierenden im Rahmen eines Projekts kostenlose Menstruationsprodukte zur Verfügung gestellt¹². Darüber hinaus wurden zahlreiche Informationen zur weiteren Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit gestartet. Themen wie Diversität in Personalprozessen, sexualisierte Gewalt und die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Beruf standen im Fokus dieser Kampagnen. Dieses Jahr wurde die strukturelle Sichtbarkeit des Themas Diversität weiter erhöht durch die Einführung eines Vizepräsidiums, welches explizit den Begriff Diversität (neben Chancengleichheit und Internationales)¹³ in der Denomination mitträgt. Auch die ab 2024 verstetigte Stelle einer Antidiskriminierungsberatung für alle zählt auf die Sichtbarkeit ein¹⁴.

Studierenden- und Personalstruktur

Im Wintersemester 2022/23 waren 28.517 Studierende an der Universität Göttingen immatrikuliert, davon 24.645 ohne Medizinstudierende. Unter den Studierenden waren 15.123 Studierende weiblich, 28 identifizierten sich als divers und 63 machten keine Angabe. Insgesamt verzeichnete die Hochschule in diesem Zeitraum 4.520 internationale Studierende, was etwa 15 % entspricht¹⁵. Weitere Daten sind an dieser Stelle nicht veröffentlicht.

⁹ Vgl. Selbstreport der Georg-August-Universität Göttingen, März 2024, S. 9 f..

¹⁰ Vgl. ebd., S. 10 f..

¹¹ Vgl. ebd., S. 11.

¹² Die Spender für die kostenlosen Menstruationsprodukte sind zunächst für die nächsten zwei Jahre finanziert. Von Seiten der Studierenden wird darauf hingewiesen, dass dies ein vergleichsweise kleines Projekt ist, welches wiederum großen Impact hat und deswegen nachhaltig verankert werden sollte.

¹³ Zuvor hieß es Vizepräsidium für Studium, Lehre und Chancengleichheit. Vgl. Selbstreport der Georg-August-Universität Göttingen, März 2024, S. 9.

¹⁴ Vgl. Selbstreport der Georg-August-Universität Göttingen, März 2024, S. 15 ff..

¹⁵ Vgl. Georg-August-Universität Göttingen: Studium und Lehre, <https://www.uni-goettingen.de/de/626487.html>, Abruf 23.05.2024.

Im Jahr 2023 waren an der Universität Göttingen insgesamt 13.058 (ohne Universitätsmedizin 4.953) Personen beschäftigt, davon 8.095 (2.509) weiblich. Hierzu zählen 515 (404) Professor:innen, davon 159 (130) weiblich, und 3.941 (2.092) wissenschaftliche Mitarbeiter:innen, 1.863 (928) davon weiblich. Das wissenschaftlich unterstützende Personal bestand aus 8.602 (2.457) Personen, davon 6.073 (1.451) weiblich. Von den 2023 4.953 beschäftigten Personen, ohne Beschäftigte aus der Universitätsmedizin, waren lediglich 0,9% bis 20 Jahre und 1,2% über 65 Jahre alt. 37,9% der Beschäftigten waren zwischen 21 und 35 Jahre alt, 28,3% zwischen 36 und 50 Jahre und 31,7% zwischen 51 und 65 Jahre alt. 18% der Beschäftigten ohne die Universitätsmedizin haben einen internationalen Hintergrund, wobei dies besonders auf das wissenschaftliche Personal und die wissenschaftlichen Hilfskräfte (> 25%) zutrifft. Die Teilzeitquote in dieser Beschäftigtengruppe lag bei 46 %, ebenfalls besonders im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personal (> 40 %) ¹⁶. Weitere Daten sind an dieser Stelle nicht veröffentlicht.

Abschließende Bemerkungen

Mit den genannten Maßnahmen hat die Universität Göttingen das Diversity Management an ihrer Hochschule bereits strukturell verankert. Besonders durch die wissenschaftsbasierte Diversitätsstrategie sowie die Stabsstelle und Denomination im Vizepräsidium ist die Hochschule bereits einen wichtigen strukturellen Schritt gegangen und kann nun leichter alle relevanten Schnittstellen der Diversityarbeit bündeln. Die Universität setzt ihren Weg konsequent fort, indem sie neue Bedürfnisse identifiziert, wie sie es bereits 2021 mit dem Thema Diskriminierungsschutz getan hat, und Entwicklungsziele regelmäßig evaluiert und anpasst. Darüber hinaus zeigt die Hochschule während des Peer Reviews ein starkes Engagement für die Kontinuität und Wichtigkeit des Themas und setzt sich weiter konsequent für die Entwicklung neuer Projekte und Maßnahmen ein.

Neben den hier erwähnten Maßnahmen gibt bzw. gab es weitere Aktivitäten, die oben nicht alle aufgeführt wurden, wie beispielsweise die Unterzeichnung der Deklaration „#positivarbeiten“ der Deutschen Aidshilfe sowie Hochschulveranstaltungen zu den Themen Diskriminierung, Diversität und die extreme Rechte und auch zum bundesweiten, jährlichen Diversity Tag der Charta der Vielfalt. Besonders zu erwähnen ist die Trans*Beratung, welche mittlerweile eigenständig vom AStA umgesetzt wird, sowie ein Pilotprojekt für Antidiskriminierungsberatung, welches seit 2021 leider nicht mehr von der Universität fortgeführt wird ¹⁷.

Für die Zukunft sind weitere Vorhaben geplant, die nach dem Re-Audit umgesetzt werden sollen. Beispiele dafür sind die Erarbeitung, Verabschiedung und Umsetzung einer Antidiskriminierungsrichtlinie, die Berücksichtigung von Diversität in der Systemakkreditierung, der Beginn der Arbeit an einem Aktionsplan Inklusion sowie die sukzessive Verankerung von Diversität in allen (Teil-)Strategien der Universität ¹⁸.

3. STELLUNGNAHME UND EMPFEHLUNGEN DER PEERS

Die Peers zeigen sich erfreut über die bisherigen Bemühungen zur Förderung von Diversität an der Georg-August-Universität Göttingen. Dieser Eindruck wird durch den vorliegenden Selbstreport, der von den Peers als offen und reflektiert empfunden wurde, sowie durch das Peer Review im April 2024 bestärkt.

Die Peers haben einen sehr positiven Eindruck von der Diversitätsarbeit an der Hochschule erhalten und begrüßen die bisher etablierten und sich noch weiter entwickelnden Strukturen und den daraus resultierten und geplanten Aktivitäten sowie deren Verzahnung untereinander. Trotz begrenzter Ressourcen ist es der Universität Göttingen gelungen, vieles umzusetzen, was von den Peers positiv bewertet wird. Die geschaffene Basis, insbesondere mit der Diversitätsstrategie als Arbeitsgrundlage, erscheint insgesamt ganzheitlich, wissenschaftlich basiert und kohärent gedacht.

¹⁶ Vgl. Georg-August-Universität Göttingen: Personaldaten der Georg-August-Universität, <https://www.uni-goettingen.de/de/652520.html>, Abruf 23.05.2024.

¹⁷ Vgl. Selbstreport der Georg-August-Universität Göttingen, März 2024, S. 17, 19.

¹⁸ Vgl. ebd., S. 7, 22 f..

Besonders lobenswert ist die beeindruckende Motivation im Bereich Diversität, die sowohl bei den Mitarbeitenden als auch bei den Akteur:innen und Studierenden spürbar ist. Die Hochschule hat es geschafft, einen großen Kreis an aktiven, intrinsisch motivierten und interessierten Personen aufzubauen, von denen viele zusätzlich über eine hohe fachliche Expertise verfügen. Das Engagement für eine inklusive und gerechte Hochschulgemeinschaft verdeutlicht, dass Diversität als unverzichtbarer Wert angesehen wird. Dies wurde auch durch die klaren und offenen Wortmeldungen während der hochschulöffentlichen Aussprache im Rahmen des Peer Reviews der Universität bestätigt.

An dieser Stelle soll besonders auf den bemerkenswerten Einsatz und das kontinuierliche Engagement der Studierenden sowie der Studierendenvertretungen hingewiesen werden. Sie haben sich in vielen Bereichen mit großem Nachdruck für ihre Anliegen eingesetzt und der Hochschulleitung ihre Bedürfnisse eindrücklich verdeutlicht. Ein herausragendes Beispiel hierfür ist die Gründung der Antidiskriminierungsstelle, die aus einer Studierendeninitiative hervorging und dieses Jahr nach langem und hartnäckigem Einsatz der Studierenden wieder eingerichtet und besetzt wird. Ebenso wird die Trans*Beratung mittlerweile eigenständig vom AStA organisiert. Diese und zahlreiche weitere Initiativen verdeutlichen das enorme Bottom-Up-Engagement und -Commitment, das an dieser Hochschule vorhanden ist. Die Universität Göttingen kann sich glücklich schätzen, solch engagierte und motivierte Studierende zu haben, die sich nicht scheuen, kritische Punkte anzusprechen.

Die Peers haben den Eindruck gewonnen, dass das Thema Diversität durch einen lebendigen Diskurs an der Hochschule getragen wird. Folgende Anregungen und konstruktive Kritik sind als Beitrag für die weitere Entwicklung zu verstehen:

Während des Peer Reviews wurden einige Punkte deutlich, die hier vorweg zusammengefasst benannt werden. Unter anderem ist dies das Nichtvorhandensein von Gleichstellungsbeauftragten in den MINT-Fächern der Hochschule. Auch in der Sozialwissenschaftlichen Fakultät gab es zum Zeitpunkt des Peer Reviews seit über einem Jahr keine Person, die mit den Aufgaben der Gleichstellung betraut war. Durch ihre Arbeit tragen die Gleichstellungsbeauftragten unter anderem zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit bei. Ihre Arbeit sollte sich überall widerspiegeln, weshalb es wichtig ist, dass jede Fakultät eine für diese Belange zuständige Person hat und diese Person darüber hinaus noch ausreichend entlastet wird. Im Zuge der momentanen Evaluierung der Gleichstellungsarbeit kann man an diesen Stellen nachjustieren und weitere Personen benennen.

Auch könnten die Sensibilisierungsmaßnahmen zur Schaffung einer diversitätssensiblen Universitätskultur weiter vertieft werden. Es gibt zwar Angebote für Studierende und Beschäftigte, trotzdem wurde während des Peer Reviews deutlich, dass eine Sensibilisierung noch weiter in der Hochschule vorankommen sollte. Besonders die Studierenden berichten von Vorfällen, wie z.B. misgendern, und benennen hier vor allem die Kommunikation mit der Professor:innenebene.

Im Rahmen der Begehung wurde die Zukunft von Diversity- und Geschlechterforschung an der Universität Göttingen sehr kontrovers und emotional diskutiert. Die Peers erkennen an, dass Entscheidungen in diesem Themenfeld nicht leichtfertig getroffen wurden und begrüßen die Absicherung der Gender-Studiengänge über neu geschaffene Mittelbaustellen. Um Impulse aus dieser Forschung nachhaltig zur Stärkung des Forschungsprofils der Universität nutzen zu können, wird es perspektivisch jedoch auch entsprechende Denominationen von Professuren brauchen.

Die Universität ist an einem Punkt angekommen, an dem es unerlässlich ist, die bisher oft projektförmigen Strukturen zu überwinden und Diversity-Maßnahmen langfristig zu etablieren. Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Universität unabdingbar und über eine Entwicklungs- und Erprobungsphase hinaus aufrecht zu halten? Beispiele hierfür sind unter anderem die gut angenommenen Kinderbetreuungsangebote, die als Grundausstattung einer Universität betrachtet und nicht immer wieder neu beantragt werden sollte, oder auch die Initiativen im Bereich Monitoring, wo Expertise vorhanden ist, aber noch keine systematische Verankerung. Projektstrukturen bringen die Gefahren mit sich, dass sie angesichts geringer werdender

finanzieller Mittel irgendwann als Maßnahme gestrichen werden, wie es unter anderem im Bereich Diskriminierungsschutz der Hochschule geschehen ist (und jetzt wieder neu aufgebaut werden muss).

3.1. Ressourcen im Bereich der Stabsstelle evaluieren

Die Peers erkennen die hohe Relevanz des Themas Diversity für die Universität Göttingen und würdigen das aufrichtige Engagement sowohl der Mitarbeiter:innen, die in diesem Bereich tätig sind, als auch das der Hochschulleitung und anderer beteiligter Akteur:innen. Dennoch identifizieren sie die Herausforderung, dass die Ressourcen (finanziell und personell) in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, genauer im Bereich Diversität, derzeit sehr knapp bemessen sind.

Wie oben bereits beschrieben, gibt es aktuell 1,5 Vollzeitstellen: eine Position für „Koordination der Diversitätspolitik und -arbeit“ und eine Stelle für „Gender und Diversität in Lehre und Studium“¹⁹. Darüber hinaus wird in diesem Jahr eine Person für die noch aufzubauende Antidiskriminierungsarbeit eingestellt. In der Stabsstelle sowie an anderen Stellen innerhalb der Universität arbeiten darüber hinaus auch weitere Personen rund um das Themengebiet Diversität, wie zum Beispiel der FamilienService oder eine beauftragte Person für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen.

Basierend auf praktischer Erfahrung und vor dem Hintergrund der Größe der Hochschule (Anzahl der Studierenden- und Beschäftigten) sind die Peers der Ansicht, dass die aktuellen Personalkapazitäten im Vergleich zu der erforderlichen Arbeit an der Hochschule unzureichend sind. Insbesondere im Bereich Diversität ist der Output sowie Outcome höher, wenn mehr Personalressourcen investiert werden. Der von der Universität vorgelegte Maßnahmenplan erscheint vor dem Hintergrund dieser Ressourcenausstattung sehr ambitioniert. Sollte eine personelle Stärkung nicht möglich sein, muss sich die Hochschule und deren Leitung überlegen, welche Punkte auf der Agenda in den nächsten Jahren wegfallen müssen. Dies kann das Erreichen der formulierten Entwicklungsziele gefährden. Es ist auch wichtig zu bedenken, dass der erweiterte Kreis der beteiligten Akteur:innen zwar unterstützend wirken kann, jedoch sollte man engagierten Personen diese Arbeit - vor allem die operationeller Natur - nicht zusätzlich ohne eine andere Form der Kompensation (wie zum Beispiel Stundenreduktion, Stellenanteile, o.ä.) aufbürden.

Die Hochschulleitung sollte daher die Ressourcenzuweisung für die Diversityarbeit regelmäßig und transparent in Bezug auf die umzusetzenden Vorhaben evaluieren und kommunizieren, zum Beispiel in Form von einem mit gesicherten Ressourcen hinterlegten, priorisierten und klar kalkulierten Umsetzungsplan für die gesetzten Ziele der Hochschule der nächsten Jahre. Ein offener Dialog über die finanziellen Möglichkeiten und die Suche nach alternativen Finanzierungsoptionen mit der Stabsstelle und/oder den Akteur:innen könnte ebenfalls hilfreich sein.

3.2. Antidiskriminierungsberatung gesichert und professionell aufbauen

Eine Antidiskriminierungsberatung an einer Hochschule ist von entscheidender Bedeutung, um ein inklusives und gerechtes Umfeld für alle Studierenden und Mitarbeitenden zu gewährleisten. Solche spezialisierten Beratungsstellen bieten Betroffenen nicht nur Unterstützung und Schutz, sondern fördern auch das Bewusstsein und die Sensibilisierung für Diskriminierungsproblematiken innerhalb der Hochschulgemeinschaft. 2021 ist ein Pilotprojekt zur Antidiskriminierungsberatung für Studierende mit dem Schwerpunkt Rassismus ersatzlos an der Hochschule ausgelaufen.

Laut Akteur:innen übernehmen derzeit oft die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten eine Form der Antidiskriminierungsberatung, sind jedoch häufig mit Fällen konfrontiert, für die sie nicht professionell ausgebildet sind. Studierende müssen sich im Falle einer Diskriminierung (nach Fakultät und Stabsstelle) an den Präsidenten direkt wenden, was allein aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses sowie des möglichen Mangels an Fachwissen und Beratungskompetenz problematisch ist. Darüber hinaus führt der AstA die

¹⁹ Vgl. Selbstreport der Georg-August-Universität Göttingen, März 2024, S.10.

Trans*Beratung durch, was zurecht unter anderem von den Studierenden der Hochschule kritisiert wird. Zwischenzeitlich wurden im Auftrag des Präsidiums Diskriminierungsschutzbeauftragte an den Fakultäten eingeführt, allerdings nicht flächendeckend und nicht dauerhaft²⁰. Derzeit gibt es also eine zersplitterte, nicht ausreichend bekannte Beratungslandschaft, in der Einzelpersonen Beratung leisten, für die sie möglicherweise nicht ausreichend qualifiziert sind.

Die Peers begrüßen daher die geplante Wiedereinrichtung einer Antidiskriminierungsberatungsstelle und machen hier besonders auf den unermüdlichen Einsatz der Studierenden und Akteur:innen für diese Stelle aufmerksam. Diese neue Beratungsstelle soll ab 2024 für alle Statusgruppen der Universität, also Studierende und Beschäftigte, zuständig sein²¹. Für die Peers ist es wichtig, dass diese Beratungsstruktur professionell, weisungsungebunden und dauerhaft aufgebaut wird und im Idealfall in eine zentrale Beratungsstruktur eingebettet ist. Eine zentrale Anlaufstelle könnte die Beratungsarbeit bündeln und die Personen entlasten, die zuvor diese Aufgaben übernommen haben. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass eine einzige Person schnell überlastet sein könnte. Daher sollten die Ressourcen regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst werden.

Neben der Antidiskriminierungsberatung ist auch die AGG-Beschwerdestelle von großer Bedeutung an einer Universität. Während des Peer Reviews hat sich herausgestellt, dass derzeit eine Person sowohl die Beratung als auch die Beschwerden nach dem AGG übernimmt. Um Interessenkonflikte zu vermeiden und die Effizienz sowie Unparteilichkeit beider Rollen zu gewährleisten, sollten die AGG-Beschwerdestelle und die AGG-Beratung nicht von derselben Person ausgeführt werden. Wenn eine Person beide Rollen übernimmt, könnte dies zu Interessenkonflikten führen, da die Beratungsstelle das Vertrauen der Betroffenen erfordert, während die Beschwerdestelle eine neutrale und objektive Haltung mit juristischer Expertise einnehmen muss. Betroffene könnten das Vertrauen in die Unparteilichkeit der Beschwerdestelle verlieren, wenn dieselbe Person auch als Berater:in agiert. Ebenso könnte die Beratung an Wirksamkeit einbüßen, wenn sie als verlängerter Arm der Beschwerdestelle wahrgenommen wird.

3.3. Steuerungs- und Vorbildfunktion des Präsidiums nutzen

An einer Universität sind sowohl Bottom-up- als auch Top-down-Prozesse entscheidend, um Themen umfassend zu integrieren. Derzeit finden an der Universität Göttingen viele Initiativen auf Bottom-up-Ebene und in dezentralen Strukturen statt, angestoßen durch Diversity-Akteur:innen und Studierende. Während des Peer Reviews wurde ersichtlich, dass alle Beteiligten eine stärkere Steuerung und ein klares Commitment des Präsidiums zum Themenfeld Diversität wünschen. Eine steuernde Haltung ist gerade im Bereich der konsequenten Umsetzung von rechtlichen Grundlagen und Selbstverpflichtungen als Signal besonders wichtig. Ein klares Commitment sollte über reine Ressourcenentscheidungen hinausgehen und kann sich in verschiedenen Formen manifestieren, wie beispielsweise durch das Promoten des Themas bei Reden, Begrüßungen und Stellungnahmen, der eigenen Teilnahme an Schulungen und einer intensiveren Einbeziehung der fachlichen Expertise der Akteur:innen der Hochschule. Dies ist nicht nur wichtig, um den Akteur:innen ihre fachliche Wertschätzung zu zeigen, sondern auch um Diversität konsequent als Querschnittsthema zu etablieren. Gerade angesichts knapper Ressourcen birgt die Integration von Equity & Diversity and Inclusion in bestehende Prozesse und Projekte großes Potenzial. Die Hochschulleitung darf zudem ihre symbolische Wirkung als Führung der Universität nicht unterschätzen und sollte diese entsprechend nutzen.

Die Universität hat das Glück, viel Engagement und Expertise in ihrem Hause vereinen zu können, was besonders während des Peer Reviews deutlich wurde. Die Peers betonen, dass die Leitungsebene eine große Chance versäumt, wenn sie dieses Engagement nicht wahrnimmt, wertschätzt und anerkennt. Sie befürchten, dass ansonsten engagierte Personen demotiviert werden und ihre (zum Teil freiwillige) Arbeit abflachen und sie sich letztlich von diesen wichtigen Aufgaben abwenden könnten.

²⁰ Hier besteht die Möglichkeit, diese Beauftragten wieder oder weiter einzuführen und zu vernetzen, um die Antidiskriminierungsarbeit auch dezentral zu stärken, wobei eine entsprechende Kompensation erforderlich wäre.

²¹ Vgl. Selbstreport der Georg-August-Universität Göttingen, März 2024, S.13, 20.

3.4. Kommunikation zwischen Hochschulleitung und Studierenden(gruppen) stärken

Die Vielfalt an Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründen, die Studierende der Hochschule repräsentieren, bereichert nicht nur das akademische Umfeld, sondern fördert auch die Sensibilität und Toleranz über alle Ebenen hinweg. Insbesondere deshalb ist eine transparente und offene Kommunikation das Fundament für eine Hochschulgemeinschaft, die von gegenseitigem Vertrauen geprägt ist. Dies gilt besonders für die Leitungsebene in ihrer Vorbildfunktion für die gesamte Hochschule.

Während des Peer Reviews haben die Peers die Studierenden als äußerst engagiert und motiviert erlebt, was sich in zahlreichen Aktivitäten der Studierenden widerspiegelt. Gleichzeitig haben sie wahrgenommen, dass Verbesserungen in der internen Kommunikation notwendig sind, um eine engere und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Studierenden sicherzustellen. Insbesondere bei Zusammenkommen mit der Hochschulleitung fühlen sich die Studierenden nicht immer ernstgenommen, gar „abgespeist“ und wünschen sich einen offeneren und wertschätzenden Umgang. Auch erhoffen sie sich mehr Prozesstransparenz, um Entscheidungswege besser nachvollziehen zu können. Dies wäre zum Beispiel hilfreich gewesen (und ist mit Sicherheit noch weiterhin nötig) hinsichtlich der Schließung des Studiengangs Diversitätsforschung. Diese Entscheidung können die Studierenden nicht wirklich nachvollziehen, was während des Peer Reviews deutlich wurde, denn dort war es in so gut wie allen Gesprächsrunden ein Thema. Die Studierenden sehen den Studiengang als ein Symbol für ein Engagement in dem Bereich Diversität und verstehen dementsprechend die Schließung nicht.

Die Peers empfehlen daher dringend, die strukturierte und direkte Kommunikation auf Augenhöhe zwischen der Hochschulleitung und der Studierendenvertretung bzw. den Studierenden zu stärken. Dadurch können einerseits die Anliegen und Sorgen der Studierenden besser aufgenommen werden, was wiederum das Gefühl der Wertschätzung und Ernsthaftigkeit seitens der Hochschule weiter stärken würde. Andererseits kann die Hochschulleitung den Studierenden auch vermitteln, warum manche Projekte nicht oder nur langsam umgesetzt werden können, was wiederum zu mehr Verständnis auf Seiten der Studierenden führen kann.

3.5. Nachteilsausgleiche systematisieren

Die Peers haben den Eindruck gewonnen, dass insbesondere bei der Umsetzung von Nachteilsausgleichen für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen noch Probleme bestehen. Sowohl Studierende als auch andere Hochschulangehörige legen dar, dass die Gewährung von Nachteilsausgleichen von der jeweiligen Fakultät oder von einzelnen Lehrenden abhängig ist. Die Studierenden berichten während des Peer Reviews, dass sie die Idee eines zentralen Nachteilsausgleichs bereits vorgebracht haben, der jedoch mit der Begründung abgelehnt wurde, dass Studierende dieses System möglicherweise ausnutzen könnten und zudem derzeit kein politischer Wille für eine solche Maßnahme bestehe.

Um Einheitlichkeit und Rechtssicherheit bei der Gewährung von Nachteilsausgleichen zu gewährleisten, sollte sichergestellt werden, dass Entscheidungsträger:innen ausreichend über die bestehenden rechtlichen Regelungen informiert sind. Zudem empfehlen die Peers ein möglichst einheitliches Vorgehen in der Nutzung bestehender Entscheidungsspielräume auch über Fakultätsgrenzen hinweg. Die derzeitige Praxis kann nicht nur zu rechtlichen Problemen führen, sondern auch zu erheblichen emotionalen und psychischen Belastungen für Antragstellende. Daher ist es dringend erforderlich, dass die Hochschule die bestehende Praxis überprüft und überarbeitet. Zusätzlich sollten Lehrende besser für das Thema Nachteilsausgleich sensibilisiert werden, damit die Bedeutung dieses Instruments von allen verstanden wird und Studierende mit Beeinträchtigungen auf ein unterstützendes Umfeld vertrauen können. In diesem Zusammenhang könnten Akteur:innen aus dem Bereich Inklusion als Partner:innen einbezogen werden, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu stärken.

4. Fazit

Insgesamt zeigt sich, dass das Diversitätsmanagement an der Georg-August-Universität Göttingen auf einem soliden theoretischen Fundament steht. Die Peers sind beeindruckt von den bisherigen Maßnahmen, Projekten und vor allem dem hohen Engagement der beteiligten Akteur:innen und Studierenden. Sie erkennen das große Potenzial für weitere Fortschritte, da insbesondere das Engagement auf operativer Ebene und das Commitment der Hochschulleitung, Diversität als Priorität zu betrachten, stark sind.

Die Peers bestärken die Universität Göttingen nachdrücklich darin, ihre Anstrengungen fortzuführen, den eingeschlagenen Weg im Diversity Management stetig weiterzuverfolgen und das Re-Audit als Möglichkeit zu sehen, die Diversitätsarbeit der Hochschule weiterzuentwickeln. Die Empfehlungen der Peers zielen daher darauf ab, die Hochschule in ihren Bemühungen zu unterstützen und eine klare Roadmap für die nächsten Schritte bereitzustellen. Priorität hat dabei für die Peers die Evaluation der Ressourcen für die operative Diversitätsarbeit, um die gesetzten Ziele erreichen zu können und die Sensibilität für Diversität an der Hochschule weiter zu fördern. Die Schaffung einer professionellen Antidiskriminierungsberatungsstelle wird als wichtiger Schritt begrüßt, um die Trennung von Beratung und Beschwerdestelle nach AGG umzusetzen und den Schutz aller Hochschulangehörigen zu gewährleisten. Neben der wichtigen Antidiskriminierungsarbeit identifizieren die Peers auch Verbesserungspotenziale in anderen Bereichen, insbesondere betonen sie die Rolle des Präsidiums als Vorbild und Lenkungsorgan der Diversitätsagenda. Eine verbesserte Kommunikation zwischen Studierenden und Hochschulleitung wird ebenfalls empfohlen, um ein offeneres und vertrauensvolleres Umfeld zu schaffen. Abschließend raten die Peers der Universität Göttingen die Einführung eines transparenten und einheitlichen Systems für Nachteilsausgleiche.

Diese Empfehlungen zielen darauf ab, dass sich die Georg-August-Universität Göttingen zu einer noch inklusiveren Hochschule entwickeln kann und eine verbesserte Grundlage für ein Zusammenleben, Arbeiten und Studieren schafft.