

GÖTTINGEN

TRADITION INNOVATION AUTONOMIE

Zukunftskonzept zum projektbezogenen Ausbau universitärer Spitzenforschung

Auszüge zur Gleichstellung April 2007

(1.2 Defizite)

Wie den meisten Hochschulen in Deutschland ist auch der Universität Göttingen erst spät bewusst geworden, dass die Defizite bei der Gleichstellung und die fehlende Vereinbarkeit von Beruf und Familie sie in ihrer Entwicklung behindern. Rückblickend müssen wir feststellen, dass Gleichstellungsmaßnahmen zögerlich und mit zu wenig Nachdruck in Angriff genommen wurden. Obwohl die Universität für ihre Aktivitäten mehrfach im bundesweiten Vergleich mit Spitzenplätzen ausgezeichnet wurde, sind heute in fast allen Fakultäten noch erhebliche Gleichstellungsdefizite von der Postdoktorandenebene an zu verzeichnen. (S. 16)

(2.2.2 Gewinnung und Bindung hervorragender Forscher)

Zur Verbesserung der Berufungsverfahren sind neben einer verstärkten aktiven Rekrutierung unter Berücksichtigung der Ziele Gleichstellung und Internationalisierung folgende Veränderungen geplant: (I) Beratung des Präsidiums durch den Forschungsausschuss mit Blick auf die Weiterentwicklung des ganzen Wissenschaftsstandortes vor der Freigabe von Professuren; (II) Begleitung der Arbeit der Berufungskommissionen durch Berufungsbeauftragte, die im Einvernehmen von Präsidium und Senat bestimmt werden, etwa zwei Verfahren gleichzeitig betreuen und die der jeweiligen Fächergruppe (Geisteswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften, Natur- und Lebenswissenschaften sowie Medizin) der Professur angehören. (S. 21)

(2.2.3 Ausbildung und Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftler)

Gleichstellung: Die Universität betrachtet die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Grundvoraussetzungen dafür, das vorhandene Potential für Exzellenz in den Bereichen Forschung, Lehre und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses voll zu erschließen. Dazu muss insbesondere der Anteil von Frauen in der Post-Doc-Phase deutlich erhöht werden. Unser Ziel liegt bei einem Frauenanteil von 35 bis 65 Prozent in den verschiedenen Karrierestufen und Disziplinen.

Auf diesem Weg hat die Universität mit ihren Gleichstellungsplänen bereits Maßnahmen entwickelt, für die sie zweimal mit Spitzenplätzen im „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“ (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, CEWS) ausgezeichnet wurde. 2007 hat die Universität einen Antrag auf Zertifizierung durch den Total E-Quality Science Award gestellt, mit dem die Universitätsmedizin bereits zweimal ausgezeichnet worden ist. Aufbauend auf diesen Erfolgen werden zurzeit neue Richtlinien zur Integration von Gleichstellung in die Entwicklungspläne erarbeitet und ein Gleichstellungscontrolling eingeführt. (S. 24/25)

(2.2.4 Schaffung von förderlichen Rahmenbedingungen)

Dual Career / Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Der *Dual Career Service* für das Netzwerk aus Universität, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Stadt Göttingen und Göttinger Unternehmen wird als Voll-Service aufgebaut, der alle Aspekte (Wohnung, soziale Integration, Kinderbetreuung, Schulen und Arbeitsplatz für den Partner) abdeckt und an zentraler Stelle im Rathaus untergebracht wird. Die Kosten für die Personalausstattung teilen sich Stadt und Universität. Die Universität wird die Beschäftigung von Wissenschaftlern, die Partner in einer Dual Career Lebensgemeinschaft sind, durch Stipendien unterstützen.

Um zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen, unterhält die Universität drei Einrichtungen zur Kinderbetreuung, die Platz für 159 Kinder aller Altersgruppen und verlängerte Öffnungszeiten bieten sowie spezielle Angebote wie etwa eine zweisprachige Betreuung und Sport. Die Universität unternimmt eine Reihe weiterer Schritte, teilweise auch in Kooperation mit der Stadt Göttingen, um diese Angebote auszubauen und zu verbessern; einige von ihnen sind auf Seite 28 (Mastercopy) aufgelistet.

(2.2.5 Leistungs- und perspektivenbezogene Ressourcenvergabe)

Struktur- und Innovationsfonds: Leistungsorientierte Ressourcenverschiebungen sollen von 2008 an auch zwischen den Fakultäten realisiert werden. Hierfür und um innovative Vorhaben in Forschung, Lehre, Gleichstellung, Internationalisierung und Qualitätsmanagement temporär oder dauerhaft finanziell unterstützen zu können, baut die Universität einen *Struktur- und Innovationsfonds* auf. Dieser Fonds dient auch der Sicherung der Nachhaltigkeit der in unserem Zukunftskonzept beantragten Maßnahmen. Die Bedeutung einzelner Struktur- und Innovationsmaßnahmen wird jeweils auf der Basis der fakultären Entwicklungsplanung bewertet und mit Blick auf die gesamtuniversitären und die standortbezogenen Perspektiven priorisiert. Die Entscheidung über die Verwendung der Mittel trifft das Präsidium auf Empfehlung des Forschungsausschusses der Universität (pp. 19-20 Mastercopy). (S. 27)

(2.3 Entwicklungsplanung)

Im Folgenden werden die wichtigsten konkret in der Planung befindlichen Forschungsvorhaben beschrieben, die den Ausbau bestehender und den Aufbau neuer Forschungsschwerpunkte betreffen. Ausgenommen sind die Vorhaben, die Teil der in Kapitel 3 beschriebenen Maßnahmen im Rahmen des Zukunftskonzeptes sind. Jedes der Forschungsvorhaben ist untrennbar mit den übergreifenden Zielen „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“, „Gleichstellung“ und „Internationalisierung“ verbunden, die daher bei den einzelnen Vorhaben nicht gesondert aufgeführt werden. (S. 28)

(2.3.3 Zeitplanung)

Gestaltung des Wissenschaftsstandorts Göttingen

- Neue Verfahrensrichtlinie für Berufungen: Abschluss Sommersemester 2007
- Einrichtung eines Forschungsausschusses der Universität: 2008
- Neuordnung der Zentren: Eingeleitet 2006, abgeschlossen bis 3/2010
- Überarbeitung der Richtlinie für die Gleichstellung und Einführung eines Gleichstellungscontrolling: 2007/2008

Schaffung förderlicher Rahmenbedingungen

- Ausbau des Dual Career Service für den Wissenschaftsstandort Göttingen im Verbund mit Stadt und der örtlichen Unternehmen: 2008
- Erweiterung der Kindergartenkapazitäten um 35 Plätze mit Öffnungszeiten von 7.00 bis 21.00 Uhr an fünf Tagen in der Woche: August 2008
- Erweiterung der Öffnungszeiten der städtischen Kindergärten auf 8.00 bis 19.00 Uhr: 2008
- Einrichtung von 20 Eltern-Kindräumen in universitären Gebäuden: 2007/2008 (S. 31/32)

(3.2.1 Maßnahme 1: *Brain Gain – Courant Forschungszentren*)

Gender Mainstreaming: Während mittlerweile nahezu gleichviel Männer wie Frauen ein Universitätsstudium beginnen, herrscht jedoch immer noch ein großes Ungleichgewicht in den Geschlechterverhältnissen unter den Mitgliedergruppen innerhalb der Fakultäten. Das größte Ungleichgewicht tritt hierbei im Zeitraum zwischen der Erlangung der Doktorwürde und der Berufung auf eine Professur auf.

In den letzten zehn Jahren hat die Universität eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, um diesen Problem anzugehen, so die Ernennung von Universitäts- und Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und die Umsetzung von Konzepten für die Förderung von Geschlechtergleichheit. Nach den Erkenntnissen der Geschlechterforschung liegt eine Hauptursache, die zum Ungleichgewicht auf beiträgt, darin, dass sich ein geringerer Anteil von Frauen, die für eine ausgeschriebene Stelle an einer Fakultät qualifiziert sind, auf diese Stelle bewirbt als es bei der Gruppe qualifizierter Männer der Fall ist.

Um dieses Problem zu überwinden, wird bei der Einrichtung der *Courant Research Centres* als erstes für jedes der Zentren zu einem Symposium eingeladen, das sich besonders an Nachwuchsforscherinnen der jeweiligen Gebiete richtet. Sie werden individuell als Vortragende und Teilnehmerinnen angesprochen und eingeladen. Diese Symposien werden die Forschungszentren bekannt machen, den Austausch zwischen den eingeladenen Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern und die Symposiumsteilnehmerinnen bestärken, sich auf Stellen als Leiterinnen von Nachwuchsforscherguppen zu bewerben.

Um das Engagement der Universität, den Frauenanteil an den Fakultäten zu erhöhen, zu unterstreichen, werden die Forschungszentren nur dann eine dritte Forschernachwuchsgruppe einrichten können, wenn zumindest eine der Gruppen von einer Frau geleitet wird. Für Aktivitäten des *Gender Mainstreaming* wie auch für Maßnahmen, die das Gleichgewicht von Familie und Beruf unterstützen, werden die Forschungszentren und Forschernachwuchsgruppen zusätzliche zentrale Mittel erhalten, die ihnen vom GRC in enger Zusammenarbeit mit den Universitätsgleichstellungsbeauftragten zugeteilt werden. (S. 44/45)

(3.2.3 Maßnahme 3: *Lichtenbergkolleg*)

Profil des Lichtenbergkollegs

Das Profil des Göttinger *Lichtenbergkollegs* wird geprägt

- A. durch die Orientierung der Auswahl herausragender Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen an Stärken und Potentialen der geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Forschungen am Standort,
- B. durch die Berücksichtigung der Ziele Internationalisierung, Gleichstellung und Nachwuchsförderung bei der Vergabe von Fellowships,
- C. durch ein verlässliches und zugleich flexibles Kooperationsmodell zwischen auswärtigen Fellows und kooptierten Wissenschaftlern am Ort. (S. 47)

B. Internationalisierung, Gleichstellung und Nachwuchsförderung

Dem Ziel der Internationalisierung und Gleichstellung trägt das *Lichtenbergkolleg* dadurch Rechnung, dass es renommierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus verschiedenen Ländern und Institutionen als Fellows zu gewinnen sucht. Fellows sollen nicht nur aus den traditionell starken Wissenschaftsstandorten Europas und Nordamerikas, sondern verstärkt auch aus Osteuropa und Asien angesprochen werden. Wie in allen anderen Maßnahmen des Zukunftskonzepts geht es auch hier um das selbstverständliche Ineinander von Nachwuchsförderung und Exzellenz. Bei der Auswahl der Fellows wird deshalb kein Unterschied zwischen Nachwuchswissenschaftlern und etablierten Forschern gemacht.

Im Sinne des Gesamtziels der Universität Göttingen, die Gleichstellung weiter zu verbessern (p. 22 Mastercopy), werden Forscherinnen mit ausgezeichneten thematisch relevanten Leistungen gezielt zu einer Bewerbung aufgefordert. Anders als in anderen Kollegs können sich Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auch selbst um Fellowships bewerben. Die Möglichkeit der Selbstbewerbung ist, wie Untersuchungen zum gender bias zeigen, insbesondere für Frauen von Vorteil. Die geringere Mobilität und Zeit von Forschern und Forscherinnen mit Kindern werden bei der Aushandlung der jeweiligen individuellen Bedingungen des Aufenthalts berücksichtigt. Zudem wird Fellows mit Kindern der Aufenthalt am *Lichtenbergkolleg* dadurch erleichtert, dass ihnen über das *Welcome Centre* gut ausgestattete Plätze für die Kinderbetreuung mit flexiblen Öffnungszeiten angeboten werden. Das *Welcome Centre* unterstützt darüber hinaus vor allem die Forscherinnen und Forscher aus dem Ausland bei der Organisation ihres Aufenthalts in Göttingen. (S. 50)

(3.2.7 Qualitätsmanagement)

Parameter und Qualitätskriterien

Geschlechtergleichstellung: Aspekte der Geschlechtergleichstellung werden im Qualitätsmanagement aller Maßnahmen hinsichtlich der folgenden Kriterien berücksichtigt: (I) erfolgreiche Umsetzung der Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung (Erhöhung der Anzahl, Teilnahme, Wahrnehmbarkeit, Förderung und Bindung der Wissenschaftlerinnen), (II) Teilnahme an und Anregung von Forschung, die auf die Erhöhung der Geschlechtergleichheit in den jeweiligen Feldern abzielt, (III) Einsetzung eines starken Mandats für Geschlechtergleichstellung, die Zweckbindung eines Sonderfonds für dessen Umsetzung und Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote für das beteiligte Personal. (S. 67)

3.7 Gender-Aspekte

Unabhängig vom beantragten Projekt werden wir die bestehenden Förderinstrumente für Gleichberechtigung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf (*Dual Career Service*, Bereitstellung von bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten) innerhalb eines definierten und kurzfristigen Zeitrahmens ausweiten, teilweise in Zusammenarbeit mit der Stadt Göttingen (pp. 22-23, 58 Mastercopy). (S. 69/70)