

Selbstreport der Universität Göttingen

Re-Audit „Vielfalt gestalten“
des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft

Stand:

14. März 2024

Texterstellung:

Steuerungsgruppe für das Re-Audit „Vielfalt gestalten“:

Prof. Dr. Inge Hanewinkel, Dr. Doris Hayn, Dr. Daniela Marx

unter Mitwirkung des Lenkungsausschusses Diversität der Universität Göttingen

Inhalt

0. Grunddaten zur Hochschule	3
1. Einleitung.....	4
2. Diversitätsstrategie der Universität Göttingen.....	5
2.1 Veränderte Schwerpunktsetzungen seit 2019	6
2.1.1 Diskriminierungsschutz als neuer Schwerpunkt	6
2.1.2 Wissensgenerierung intensiviert.....	8
2.1.3 Strukturveränderungen stärker im Fokus.....	8
2.2 Organisatorische Implementierung der Diversitätsstrategie und -arbeit.....	9
3. Reflexion und Resümee der Entwicklungsziele 2019-2023.....	14
4. Entwicklungsziele 2024-2027	21
4.1 Wissenserweiterung und -verbreitung	21
4.2 Diversitätsorientierung in Verfahren, Prozessen und Strukturen	22
4.3 Diversitätsbezogene Unterstützungsmaßnahmen und -angebote.....	22
4.4 Sensibilisierung und Professionalisierung	23
4.5 Institutionelle Verankerung, Koordination und Strategie	23
5. Schlussbemerkungen	24
Anhang.....	25
A Profil der Georg-August Universität Göttingen.....	25
B Diversität der Studierenden und Beschäftigten an der Universität Göttingen	27
Diversität der Studierenden	27
Diversität der Beschäftigten	29

0. Grunddaten zur Hochschule

Name der Hochschule: Georg-August-Universität Göttingen

Hochschultyp: Universität

Trägerschaft: Georg-August-Universität Göttingen Stiftung öffentlichen Rechts

Organisatorische Verankerung der Diversitätsstrategie und -arbeit:

- Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Diversität und Internationales
- Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität/ Bereich Diversität

(ausführlichere Darstellung s. ab S. 9)

1. Einleitung

Die Universität Göttingen ist nach einem mehr als zweijährigen Organisationsentwicklungsprozess im Februar 2019 mit dem Zertifikat des Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ ausgezeichnet worden. Nach einer Zertifikatsverlängerung aufgrund des Präsidiumswechsels in 2021 nimmt die Universität nun am Re-Audit teil. Der vorliegende Selbstreport ist die Grundlage des Peer-Reviews im April 2024, beides zusammen ist Voraussetzung für eine erneute Zertifizierung bis 2027.

Die Zertifizierung „Vielfalt gestalten“ ist Teil der strategischen Weiterentwicklung der Universität Göttingen im Arbeitsfeld Diversität, mit Bezügen zu den Feldern *Gleichstellung der Geschlechter* und *Vereinbarkeit von Studium/ Wissenschaft/ Beruf, Familie und Privatleben*. Sie unterstützt die Reflexion und Konsolidierung des bisher Erreichten und, daran anschließend, die Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie und -arbeit durch die Formulierung von Entwicklungszielen für die folgenden drei Jahre.

Für die Universität Göttingen kommt der Zertifizierungsprozess zu einem günstigen Zeitpunkt. Zum einen durchläuft die Universität gegenwärtig einen Gesamtstrategieprozess in den Feldern Forschung, Studium und Lehre, Berufungen, Karrierewege, Internationalisierung, Infrastruktur/ Digitalisierung und Governance. Chancengleichheit und Diversität sind dabei als eine der Querschnittsaufgaben zentral mit einbezogen.

Zum anderen hat die Universität sich dafür entschieden, den *Rahmenplan Gleichstellung* zu einem *Rahmenplan Chancengleichheit und Diversität* zu erweitern. Dieser konkretisiert universitätsübergreifende Ziele und legt zentrale Maßnahmen für die Universität fest. Er setzt den Rahmen für die dezentralen Pläne der Fakultäten und zentralen Einrichtungen und bietet diesen zugleich die Möglichkeit, das Handlungsfeld Diversität auch für sich weiterzuentwickeln.

In einem größeren Zusammenhang ist der Re-Auditierungsprozess der Universität willkommener Anlass zu Reflexion und Positionierung in herausfordernden Zeiten. Äußere Faktoren wie die Nachwirkungen der Corona-Pandemie, der Krieg in der Ukraine, das Erstarken antidemokratischer Positionen sowie gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und insbesondere von Antisemitismus und antimuslimischem Rassismus im Zuge der kriegerischen Auseinandersetzungen im Nahen Osten stellen die Universität Göttingen vor große Herausforderungen. Hinzu treten wissenschaftsinterne Debatten um sexualisierte Gewalt und Machtmissbrauch, namentlich in Betreuungsverhältnissen. Einige Umwälzungen, wie etwa die Weiterentwicklung von Künstlicher Intelligenz (KI) und die daraus resultierenden Mehrbedarfe z.B. an ethischer Reflexion und an Veränderungen der Prüfungskultur sind zwar bereits sichtbar, jedoch in ihrer Tiefe und Breite noch kaum vollständig erfasst. Damit einhergehend wird die Heterogenität von Akteur*innen-Gruppen und ihrer spezifischen Bedarfe und Interessen verstärkt sichtbar. Zugleich sind (insb. psychische) Belastungen deutlich angestiegen.

Diese gesellschaftlichen Herausforderungen adressiert die Universität mit der Formulierung ihrer Entwicklungsziele für 2024-2027. Zugleich ist sie sich bewusst, dass die bisherigen Entwicklungsschritte der Dynamik der gesellschaftlichen Umbruchphase folgend kritisch reflektiert und kontinuierlich angepasst werden müssen. Das gilt besonders für die wegweisenden Fortschritte in der Digitalisierung im Zuge der und in Reaktion auf die Corona-Pandemie (z.B. mobile Arbeit, digitale Lehrangebote). Sie haben die Teilhabechancen zahlreicher Studierenden und Beschäftigten z.B. mit Fürsorgeaufgaben oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Pandemiezeiten einerseits erhöht, bergen jedoch andererseits auch die Gefahr neuer Barrieren und Aus-

schlüsse. Ähnlich ambivalent sind die Weiterentwicklungen im Bereich der Künstlichen Intelligenz. Entsprechend wird die Universität in den kommenden Jahren ihre Diversitätsanstrengungen im Prozess der Digitalisierung und bei der Nutzung der künstlichen Intelligenz kritisch reflektieren und analysegeleitet anpassen.

Mit dem Amtsantritt des neuen Präsidiums 2021 wurden Entwicklungsschritte in der strategischen Ausrichtung der Universität angestoßen, um Themenstellungen aufzugreifen, die sich im Zuge der beschriebenen gesellschaftlichen Entwicklungen formiert haben und sich weiterentwickeln. Auf diesem Weg ist die Universität gut vorangekommen, vielfältige Handlungsbedarfe sind erkannt, einige aufgegriffen – die Prozesse sind jedoch noch nicht abgeschlossen und fordern aufgrund ihrer Dynamik für die folgende Phase bis zu einer erneuten Re-Auditierung (2024-2027) noch eine gewisse Offenheit und Flexibilität in der Handlungsleitung.

2. Diversitätsstrategie der Universität Göttingen

Legen Sie dar, inwiefern sich die Diversitätsstrategie Ihrer Hochschule seit der (letzten) Zertifizierung weiterentwickelt hat, und bewerten Sie, inwieweit es gelungen ist, diese nachhaltig in der Hochschule zu verankern. Gehen Sie insbesondere darauf ein,

- *ob und ggf. welche Änderungen in der Schwerpunktsetzung es gegeben hat*
- *inwieweit sich die organisatorische Verankerung des Diversity Managements bewährt hat; und*
- *welche Ressourcen dauerhaft für die Umsetzung der Diversity Strategie vorhanden sind*

Chancengleichheit und Diversität sind breit verankert in der universitären Strategie, den Selbstverpflichtungen und den rechtlichen Grundlagen der Universität Göttingen: Wie im Leitbild für die Georg-August-Universität Göttingen¹ niedergelegt, „will (sie) zur Verwirklichung der Gleichberechtigung und zur Überwindung aller dem entgegenstehenden geschlechtsbedingten, ethnischen, kulturellen, sozialen und religiösen Benachteiligungen beitragen“. In Selbstverpflichtungen hat die Universität ihr Bekenntnis zur Gleichstellung der Geschlechter sowie zu Vereinbarkeit und Diversität bekräftigt. Dazu zählen die 2014 unterzeichnete Charta „Familie in der Hochschule“² sowie die 2015 unterzeichnete Charta der Vielfalt³ durch die die wertschätzende, von Respekt und Vorurteilsfreiheit geprägte Organisationskultur in den Blick gerückt wurde.

In ihrer Diversitätsstrategie⁴ hat die Universität 2016 in Vorbereitung auf das Diversity Audit erstmals ihr Diversitätsverständnis dargelegt:

Die Universität Göttingen legt ihren Bestrebungen und Aktivitäten ein Diversitätsverständnis zugrunde, das Unterschiede und Gemeinsamkeiten erfasst. Sie versteht Diversität als Normalität, nicht als Abweichung.

Die Universität Göttingen berücksichtigt das Zusammenwirken unterschiedlicher Vielfaltdimensionen (Intersektionalität) bei Privilegierungen und Benachteiligungen. Sie geht von Bedarfen und Erfahrungen aus, und nimmt – wo notwendig und sinnvoll – bestimmte Zielgruppen in den Blick.

Diversitätspolitik und -arbeit ist als Querschnittsaufgabe der Hochschulentwicklung formuliert, deren Ziel eine diversitätsgerechte Organisationsstruktur und -kultur ist. Die Strategie verbindet Potentialförderung/

¹ Genauere Daten zur Diversität von Studierenden und Beschäftigten finden sich im Anhang.

² www.uni-goettingen.de/de/490957.html

³ www.uni-goettingen.de/de/612496.html

⁴ www.uni-goettingen.de/de/557113.html

Chancengleichheit mit Abbau von Diskriminierung: Ziel ist es, allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität gleiche Chancen und Schutz vor Diskriminierung zu bieten, unabhängig von Herkunft und Lebenssituation.

Während der Erst-Auditierung 2016-2019 konnten deutliche Fortschritte in der strategischen und programmatischen Rahmung der Diversitätsarbeit erzielt werden: Das 2017 veröffentlichte Leitbild für das Lehren und Lernen⁵ rekurriert beim Blick auf Teilhabemöglichkeiten von Studierenden auf die Grundsätze Chancengleichheit und Gerechtigkeit und setzt auf die enge Verzahnung von Digitalisierung, Internationalisierung und Diversitätsorientierung sowie forschungsorientierter Lehre als wichtige Voraussetzungen für ein qualitätsgesichertes erfolgreiches Studium. Ebenfalls 2017 wurde die „Ordnung über den Hochschulzugang von Studienbewerberinnen und Studienbewerbern ohne Hochschulzugangsberechtigung in allen Fachrichtungen zu Studienangeboten der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)“⁶ (OffHoZugO) verabschiedet, die auf die Teilhabe unterrepräsentierter Studierendengruppen zielt. Seit 2018 verfügt die Universität über eine Inklusionsvereinbarung⁷, die die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention an der Universität befördert. Um eine vereinbarkeitsorientierte Führungskultur zu etablieren und Ziele zu konkretisieren wurden 2019 die Leitlinien für eine vereinbarkeitsorientierte Führungskultur⁸ erstellt. Sie tragen dazu bei, eine lebensphasenorientierte Personalpolitik zu verankern.

2.1 Veränderte Schwerpunktsetzungen seit 2019

Die 2016 entwickelte Diversitätsstrategie selbst ist seit der Erst-Auditierung 2019 nicht verändert worden: Sie stellt nach wie vor eine profunde Grundlage für das strategische Vorgehen und die operative Arbeit dar und bietet ausreichend Leitlinien für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes. Zu den Stärken der Strategie zählt die Gleichzeitigkeit von Herstellung von Chancengleichheit zum einen und Diskriminierungsschutz zum anderen („zwei Seiten der Medaille“). Darüber hinaus bezieht die Diversitätsstrategie eine große Bandbreite von Diversitätsdimensionen ein – bezogen auf Person, Lebenssituation und institutionellen Kontext – und geht von der intersektionalen Verflechtung der Dimensionen aus.

2.1.1 Diskriminierungsschutz als neuer Schwerpunkt

Seit 2021/22 setzt die Universität bei der Umsetzung der Diversitätsstrategie einen neuen Schwerpunkt: Seitdem hat die Universität Göttingen sowohl konzeptionell als auch durch konkrete Maßnahmen und strukturelle Weiterentwicklungen dem Diskriminierungsschutz mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Diskriminierungsschutz war bereits in der Diversitätsstrategie und im Diversitätsverständnis angelegt, bis dahin jedoch noch nicht konsequent ausbuchstabiert.

Verschiedene Interessenvertretungen arbeiten bereits seit Langem im Rahmen ihrer Aufgaben an der Beseitigung von Benachteiligungen und am Schutz vor Diskriminierung. Das Aufgabenfeld der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten umfasst bspw. Benachteiligung aufgrund von Geschlecht und Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt. Schutz vor Diskriminierung entlang von Behinderung oder chronischer Erkrankung ist Teil der Arbeit der Schwerbehindertenvertretung, der Inklusionsbeauftragten der Universität, der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen und der Vertretung für Studierende mit Beeinträchtigung (VfSB). Insbesondere der AstA, aber auch der Personalrat sind weitere Interessenvertretungen, die mit Diskriminierungsschutz befasst

⁵ www.uni-goettingen.de/de/594258.html

⁶ www.uni-goettingen.de/de/document/download/4052d371479b8769474986d9671705e4.pdf/OffHoZugO_AM_2022.pdf

⁷ www.uni-goettingen.de/de/document/download/8c1696ae5f4fe2b5ba482da02209d763-en.pdf/Inklusionsvereinbarung-020518.pdf

⁸ www.uni-goettingen.de/de/603440.html

sind. Studentische Gruppen wie „Aktion queer und trans* an der Universität (aqut*)“ oder die Aktiven des Projekts „equity*“ des Vereins Queeres Göttingen e.V. sind wichtige Peers im Feld geschlechtliche Vielfalt.

In der Erst-Auditierung 2016-2019 hat die Universität erste sichtbare und wirksame (Pilot-)Projekte mit explizitem Fokus auf Diskriminierungsschutz umgesetzt: „Antidiskriminierungsberatung für Studierende“ (2017-2021)⁹ und „Unterstützung für trans* Studierende“ (2018-2019)¹⁰. Studierendenvertretungen waren daran initiativ beteiligt und sind als zentrale Akteur*innen in Bezug auf die Etablierung von Diskriminierungsschutz sichtbar geworden. Sie waren es, die inhaltliche Schwerpunkte in Bezug auf vorrangig zu behandelnde Diversitätsdimensionen bzw. Diskriminierungskonstellationen (Rassismus, Diskriminierung von trans* Studierenden) gesetzt und entsprechende Maßnahmen eingefordert haben. Auch wenn die genannten Projekte zunächst nicht verstetigt werden konnten, haben diese wesentlich dazu beigetragen, dass die Aufmerksamkeit für die Notwendigkeit eines strukturell verankerten Diskriminierungsschutzes und einer verbesserten Datenlage zu Diskriminierung(srisiken) gestiegen ist.

2021 hat die Universität den Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt mit der novellierten „Richtlinie zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt“¹¹ weiter ausgebaut und professionalisiert: Die Richtlinie konkretisiert Melde- und Verfahrenswege sowie mögliche Sanktionen für die Intervention bei Vorfällen sexualisierter Gewalt und legt Prävention als zweites bedeutsames Arbeitsfeld fest.

Ab 2022, u.a. ausgelöst durch die Beendigung des Pilotprojektes „Antidiskriminierungsberatung“, wurde damit begonnen, den Schutz vor Diskriminierung entlang von weiteren Diversitätsdimensionen gebündelt in den Blick zu nehmen. 2023 hat die Universität ein Diskriminierungsschutzkonzept¹² erarbeitet, in dem Ziele benannt und Handlungsfelder beschrieben werden, die die Universität bearbeiten möchte. Es lenkt den Blick auf den jeweiligen Status Quo, benennt Handlungsbedarfe und listet exemplarisch Anregungen für Maßnahmen zur Bearbeitung dieser Bedarfe auf, die durch eine Diskriminierungsschutzrichtlinie konkretisiert werden sollen. Diskriminierungsschutz wurde 2023 zudem bei der gemeinsam mit der Stadt Göttingen durchgeführten Veranstaltung der Universität zum Diversity Tag der Charta der Vielfalt thematisiert. Im Rahmen des Qualifizierungsprogramms für Beschäftigte wurden im gleichen Jahr Fortbildungen zu „Diskriminierungsschutz am Arbeitsplatz“ sowie ein Zivilcouragetraining zur Sensibilisierung von Bystandern durchgeführt.

Im Rahmen der HRK-Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ wurde 2023 erfolgreich das Projekt „Universität divers – Diskriminierungsschutz im Fokus“¹³ eingeworben. Kern des Projektes ist die Durchführung der universitätsweiten Erhebung „Ihre Perspektive zählt! Your voice matters!“ zu sozialem Klima, Diversität und Diskriminierung. Ergebnisse der Befragung werden voraussichtlich ab April 2024 vorliegen.

Weitere Schritte sind geplant: Im Sommer 2024 beginnt die Arbeit an einer Antidiskriminierungsrichtlinie, 2024 nimmt eine neu und verstetigt eingerichtete Antidiskriminierungsberatungsstelle für alle Diversitätsdimensionen und Statusgruppen ihre Arbeit auf.

Angesichts dieser weiteren Schritte sind bereits Herausforderungen deutlich geworden, für die die Universität gute Lösungen finden muss: Dazu zählt der Aufbau eines strukturierten und nachhaltig arbeitenden Systems der Antidiskriminierungsberatung inkl. Erst- und Verweisberatung, eine veränderte Ansiedelung der

⁹ www.uni-goettingen.de/de/580846.html

¹⁰ www.uni-goettingen.de/geschlechtliche-vielfalt

¹¹ www.uni-goettingen.de/de/document/download/f2fcb77ac553493f25d1b08631e31fa3.pdf/Richtlinie%20Sexuelle%20Bel%C3%A4stigung_UniG%C3%B6_2021.pdf

¹² www.uni-goettingen.de/diskriminierungsschutz

¹³ www.uni-goettingen.de/universitaet-divers

AGG-Stelle (bisher bei der Gleichstellungsbeauftragten der Universität), die Bearbeitung möglicher und bisher nicht/ kaum strukturell bearbeiteter Diskriminierungen aufgrund von Rassismus, Antisemitismus oder bezogen auf die soziale Herkunft sowie die Erarbeitung transparenter Verfahren, eines wirksamen Systems von Sanktionen und deren Niederlegung in einer Antidiskriminierungsrichtlinie. Über die Schutzmaßnahmen hinaus ist zudem eine wirksame Präventionsarbeit notwendig, die z.B. die Information, Sensibilisierung und Qualifizierung verschiedener Zielgruppen umfasst.

2.1.2 Wissensgenerierung intensiviert

Um passgenaue Diversitätsmaßnahmen auf- und umzusetzen und Diskriminierungen wirksam zu bearbeiten und nachhaltig zu vermeiden, ist eine verlässliche und regelmäßig aktualisierte Wissensgrundlage über die Herkunft und Lebenssituation der Mitglieder und Angehörigen der Universität sowie über bestehende Barrieren für Studien-, Arbeits- oder Forschungserfolg, über Erfahrungen von Diskriminierung und Privilegierung sowie Machtmissbrauch hilfreich. Ein hohes Datenschutzniveau zu gewährleisten und die Bedarfe mit dem Prinzip der Datensparsamkeit gut abzuwägen, ist dabei selbstverständlich.

Mittelfristiges Ziel der Universität ist es, Daten zu Diskriminierung bzw. Diskriminierungserfahrungen systematisch mit Daten zur Diversität der Hochschulmitglieder und -angehörigen und ihrer Studien- oder Arbeitssituation zusammenzuführen, um Diskriminierungsrisiken und tatsächliche Benachteiligungen verschiedener Gruppen zu erkennen und mit gezielten Maßnahmen gegenzusteuern.

Im Zuge der Erst-Auditierung wurde das Fehlen einer solchen tragfähigen Datenbasis moniert. Die Universität Göttingen nutzt zwar ihre Studierenden- und Beschäftigtenstatistik (Beschäftigte: Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit; Studierende: auch Hochschulzugangsberechtigung) sowie, in begrenztem Umfang, verschiedene Befragungsinstrumente im Rahmen des Qualitätsmanagements zur Erfassung von Diversität. Belastbare Daten zu familiärem Bildungshintergrund, Migrationsgeschichte, Betreuungs-/ Versorgungspflichten, Behinderungen/ chronischen Erkrankungen liegen in diesem Kontext jedoch nicht vor.

Seit der Zertifizierung 2019 wurden die Bemühungen um die Verbesserung der Datenlage deutlich intensiviert. Die Bandbreite der Maßnahmen umfasste Erhebungen von Daten zu Diversität, Diskriminierung oder sexualisierter Belästigung und Gewalt auf zentraler Ebene oder durch einzelne Organisationseinheiten. Aber auch in bestehende Instrumente wie die Lehrveranstaltungsevaluation oder eine neu aufgesetzte Studierendenbefragung konnten Items zu Geschlechtervielfalt oder Erfahrungen von Diskriminierung integriert werden. Hinzu kamen themenspezifische Befragungen beispielsweise zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie oder zu Vereinbarkeitsanforderungen im Kontext von Studium, Beruf und Pflege.

Inzwischen liegt die Herausforderung zum einen darin, die vorliegenden Daten – aus Befragungen ebenso wie aus der Studierenden- und Beschäftigtenstatistik sowie aus Beratungen etc. – systematisch zueinander in Beziehung zu setzen und daraus handlungsleitende Schlüsse zu ziehen. Zum anderen sind Längsschnittstudien notwendig, auch um einen diversitätsorientierten Kulturwandel voranzubringen.

2.1.3 Strukturveränderungen stärker im Fokus

Bereits im Zuge der Erst-Auditierung und verstärkt seit 2020 ist deutlich geworden, dass Diversitätsarbeit insbesondere dann nachhaltige Veränderungen anstoßen kann, wenn Diversität zusätzlich zur projektförmigen Arbeit als strukturverändernde Querschnittsaufgabe in universitäre Regelprozesse eingetragen wird. Die Herausforderungen der Corona-Pandemie und ihre Nachwirkungen haben teilweise dazu geführt, dass Struk-

turen und Verfahren neu konzipiert oder geändert wurden, so dass Diversitätsaspekte im gleichen Zuge gestärkt werden konnten. Dies zeigte sich seit der Zertifizierung beispielsweise in Bezug auf Vereinbarkeit und Flexibilisierung der Studienbedingungen.

Die Corona-Pandemie hat die Vereinbarkeitsproblematik für Personen mit Care-Aufgaben – insbesondere Frauen – deutlich verschärft. Für die Universität zeigen dies u.a. die Ergebnisse des mit Mitteln des Professorinnenprogramms III geförderten Projekts „Care, Career, Corona“ (2020-2022 und 2023-2024) zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Arbeits- und Karrierebedingungen von Nachwuchswissenschaftler*innen. Der dringende Handlungsbedarf im Sinne weiterer Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen hat sich deutlich gezeigt.

Mit dem Ziel, durch eine Flexibilisierung des Arbeitsortes die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und die Arbeitsbedingungen für schwerbehinderte Beschäftigte zu verbessern, trat daher 2022 die erste Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit¹⁴ in Kraft, die durch verbindliche Regelungen einen breiteren Zugang zu mobiler Arbeit schafft.

Um vereinbarkeitsbedingte Benachteiligungen im Studienverlauf abzufedern, wurde mit dem Ziel der Flexibilisierung der Studienbedingungen in der Allgemeinen Prüfungsordnung der Universität 2023 der „Nachteilsausgleich“¹⁵ für Studierende mit Behinderungen oder chronische Erkrankungen auf Schwangere und Studierende mit Erziehungs- oder Pflegeverantwortung ausgeweitet (§ 21 Schutzbestimmungen). Zusätzlich wurde die Ordnung über das Teilzeitstudium¹⁶ der Universität 2023 novelliert, so dass Studierende entsprechend ihrer individuellen Lebenssituation in unterschiedlichen Geschwindigkeiten und damit flexibler studieren können.

Um schließlich im Rahmen ihrer Vereinbarkeitspolitik Care-Verantwortung in ihrer gesamten Breite in den Blick zu nehmen, hat die Universität Mittel aus dem Professorinnenprogramm III (2020-25) dafür genutzt, das Arbeitsfeld Pflege¹⁷ auf- und auszubauen. Der Fokus, der bisher auf Sorge- und Erziehungsverantwortung für Kinder lag, wurde auf Sorge- und Pflegeverantwortung für erwachsene Angehörige erweitert.

2.2 Organisatorische Implementierung der Diversitätsstrategie und -arbeit

Diversität ist an der Universität Göttingen als Führungsaufgabe im Präsidium mit Richtlinienkompetenz bei einer Vizepräsidentin verankert (April 2015 – März 2021: Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit, April 2021 - Dezember 2023: Vizepräsidentin für Berufungen und Chancengleichheit, seit Januar 2024: Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Diversität und Internationales). Konzeption und Weiterentwicklung der Chancengleichheits- und Diversitätspolitik erfolgen in Abstimmung mit dem Stiftungsrat und -ausschuss sowie dem Senat und der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität. Die Kommission hat 2016 ihren Aufgabenbereich bewusst um Diversität erweitert, um auch diesbezügliche Konzeptions- und Umsetzungsprozesse eng zu begleiten.

Ergänzend zu den zuständigen Gremien wurde 2013 der Lenkungsausschuss Diversität als beratendes Gremium durch das Präsidium eingesetzt. Er diskutiert die Ausrichtung der Diversitätsarbeit und begleitet deren Umsetzung. Die Zusammensetzung aus Vertreter*innen relevanter Organe und Gremien, Abteilungen und

¹⁴ www.uni-goettingen.de/de/586766.html

¹⁵ www.uni-goettingen.de/de/675416.html

¹⁶ www.uni-goettingen.de/de/680191.html; siehe auch: www.uni-goettingen.de/de/589762.html

¹⁷ www.uni-goettingen.de/de/503975.html

weiterer Organisationseinheiten sowie Statusgruppen und Interessenvertretungen hat die Integration von Diversität als Querschnittsaufgabe befördert und die Sichtbarkeit erhöht. Für die Erarbeitung des Diskriminierungsschutzkonzepts wurde im Oktober 2022 zudem eine Lenkungsgruppe Diskriminierungsschutz eingesetzt, die ebenfalls Vertreter*innen der o.g. Organisationseinheiten sowie von Status- und Interessengruppen umfasste.

Als eigenständige Zentralverwaltungseinheit¹⁸ ist die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität zuständig für die (Weiter-)Entwicklung zentraler Programme und Maßnahmen. Sie unterstützt Fakultäten, Einrichtungen, Fach- und Führungskräfte sowie weitere Mitglieder und Angehörige der Universität dabei, Diversitätsaspekte und Diskriminierungsschutz in ihre Aktivitäten zu integrieren sowie Projekte und Maßnahmen umzusetzen, und ist für die Koordination auf Arbeitsebene zuständig. Dafür wurde 2018 der Bereich „Diversität“ in der Stabsstelle mit der Position „Koordination der Diversitätspolitik und -arbeit“ (100% TV-L E13) eingerichtet. Der Bereich umfasst zudem die Position „Gender und Diversität in Lehre und Studium“ (50% TV-L E13).

Gemeinsam mit den anderen beiden in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität verankerten Bereichen, Gleichstellung und Vereinbarkeit, wird die Diversitätsarbeit kontinuierlich wissensbasiert und bedarfsorientiert weiterentwickelt. Im Sinne der Intersektionalität werden die Schnittstellen zwischen den Bereichen immer stärker ausgebaut: Das „Dorothea Schlözer-Programm“¹⁹ als zentrales Instrument der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung für alle Fakultäten (einschl. Universitätsmedizin) mit dem Ziel, die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Karrierestufen, integriert inzwischen beispielsweise geschlechtliche Vielfalt und im Rahmen der Vereinbarkeitsarbeit wird die Diskriminierung von Caregivers berücksichtigt. Der „Gleichstellungs-Innovations-Fonds“²⁰ zur Förderung von Projekten, die auf fach- und/ oder organisationsspezifische Herausforderungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter reagieren, werden inzwischen auch intersektional orientierte Projekte und Projekte zu Diskriminierungsschutz umgesetzt (z.B. Projekte „Diversitorium – ein Qualifizierungsprogramm zu Geschlechtergerechtigkeit und Diversität für Tutor*innen“²¹, Erstellung eines (Selbst-)Lerntools zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt inkl. eines begleitenden Konzepts zum Einsatz dieses Tools“²²).

Neben der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität nehmen weitere Organisationseinheiten Diversitätsaufgaben wahr. Mit diesen steht die Stabsstelle im Sinne ihrer koordinierenden Funktion in engem Austausch:

Dazu zählt u.a. die Position „Diversity Management“ zur studentischen Vielfalt (Abteilung Studium und Lehre): Arbeitsschwerpunkte sind dort die umfassende Unterstützung und Begleitung von Studierenden und Studieninteressierten mit Behinderung, chronischer und psychischer Erkrankung („Barrierefrei studieren“)²³ sowie der Hochschulzugang für Studieninteressierte ohne Abitur („Öffnung der Hochschule“). Durch die Projektstelle „Lehren ohne Barrieren“²⁴ (Projekt LInK, Abteilung Studium und Lehre) wurde ein breites Angebot

¹⁸ Die Zentralverwaltung der Universität Göttingen durchläuft derzeit einen extern moderierten Organisationsentwicklungsprozess. Im Zuge dessen sind Restrukturierungsvorschläge genannt worden, die u.a. die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität betreffen. Als eine Möglichkeit wird die Auflösung der Stabsstelle als eigenständige Einheit und ihre Eingliederung in die Abteilung Personal genannt. Informationen siehe hier: www.uni-goettingen.de/de/678031.html

¹⁹ www.uni-goettingen.de/de/113209.html

²⁰ www.uni-goettingen.de/de/542955.html

²¹ www.uni-goettingen.de/de/581713.html, Handlungsfeld Organisationsstruktur und -kultur

²² www.uni-goettingen.de/de/581713.html, Handlungsfeld Organisationsstruktur und -kultur

²³ www.uni-goettingen.de/de/408350.html

²⁴ www.uni-goettingen.de/de/667662.html

aufgebaut, das Lehrende dabei unterstützt, Barrieren in der Lehre abzubauen, so dass Teilhabehindernisse möglichst nicht entstehen.

Einzelne Organisationseinheiten haben eigene Zuständigkeiten für Diversität festgelegt und Kompetenzen aufgebaut: Die Zentrale Einrichtung für Sport und Gesundheit (ZESG) legt einen Schwerpunkt auf Angebote für internationale Studierende, LGBTQ* und Studierende mit Behinderungen sowie Diskriminierungsschutz/Awareness und verbindet dies mit diversitätsorientierten Strukturveränderungen („Diversitätsförderung im/durch Hochschulsport“).²⁵ In der Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG) werden im Zuge des in der GGG entwickelten Diversitätskonzeptes von 2018 Geschlecht, Vereinbarkeit, Internationalität, soziale Herkunft sowie Behinderung / chronische Erkrankung als Merkmale der Privilegierung oder Benachteiligung von Promovierenden erkannt und die damit verbundenen Herausforderungen als Querschnittsthemen in allen Maßnahmen der GGG verankert („Diversitätsorientierung bei der Begleitung von Promovierenden“).²⁶ Die Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen (GSGG) legt besonderen Wert auf bestmögliche Rahmenbedingungen auch für Promovierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen („Barrierefreie Qualifizierung und Vernetzung“²⁷).

Viele Akteur*innen, zentral wie dezentral, berücksichtigen Diversität zudem als Querschnittsdimension in ihren Aufgabenfeldern und setzen Maßnahmen zu einzelnen Diversitätsdimensionen um.

Die Studierenden der studentischen Selbstverwaltung (z.B. das Referat Gender und Diversität und weitere Akteur*innen im AStA, studentische Gremienmitglieder, Fachschaften und Fachgruppen), aber auch Hochschulgruppen wie Aktion Queer und Trans* Uni Göttingen (aqu*) und Einzelpersonen sind seit vielen Jahren deutlich sichtbare Akteur*innen im Themenfeld Diversität. Sie gestalten die Diversitätspolitik und -arbeit der Universität aktiv mit und greifen aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen oftmals als erste auf. Die studentischen Akteur*innen setzen eine Vielzahl eigener Initiativen, Pilotprojekte (bspw. Kostenlose Menstruationsartikel) und Veranstaltungen um und übernehmen auch Projekte, die von zentraler Seite der Universität nicht mehr weitergeführt werden (z.B. trans* Beratung im AStA). Nicht zuletzt haben die Studierenden in den letzten Jahren die Umsetzung von Projekten und Maßnahmen zum Teil auch gegen institutionelle Widerstände erkämpft (z.B. Antidiskriminierungsberatung) und damit deutliche Zeichen für ein diversitätsorientierte Universität gesetzt.

Mit Blick auf einzelne Diversitätsdimensionen sind Interessenvertretungen und -gruppen wichtige Akteur*innen (u.a. Gleichstellungsbeauftragte oder Schwerbehindertenvertretung, Vertretung für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen). Einige Diversitätsdimensionen wie bspw. soziale Herkunft, Rassismuserfahrungen und Religion werden derzeit nicht explizit durch je eigene Interessenvertretungen an der Universität bearbeitet.

Das Institut für Diversitätsforschung (gegründet 2013) begleitet die Diversitätspolitik und -arbeit wissenschaftlich, um Forschungserkenntnisse und Ansätze guter Praxis einzubringen und dabei zu unterstützen, die Diversitätsstrategie forschungsorientiert und -basiert weiterzuentwickeln. Es bildet zudem u.a. im MA-Studiengang „Sozialwissenschaftliche Diversitätsforschung“ wissenschaftlichen Nachwuchs und Multiplikator*innen aus und vertritt die Universität in einzelnen internationalen Netzwerken (z.B. The Guild Gender & Diversity Working Group, ENLIGHT core group equity).

²⁵ my.sport.uni-goettingen.de/diversitaet/

²⁶ www.uni-goettingen.de/de/591206.html

²⁷ www.uni-goettingen.de/de/671945.html

Im regionalen Umfeld arbeitet die Universität zu Diversitätsthemen seit 2017 mit Akteur*innen der Stadtverwaltung Göttingen sowie der GWG Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung mbH zusammen (z.B. gemeinsame Durchführung von Veranstaltungen zum bundesweiten Diversity-Tag, Lehrforschungsprojekt „Diversity vor Ort“²⁸). Seit 2023 beteiligt sich die Universität im Netzwerk Antidiskriminierung, das von Seiten der Stadt Göttingen im Rahmen des Projektes „Modell Göttingen“ (Förderlinie respekt*land zum modellhaften Ausbau des Netzwerks zivilgesellschaftlicher Beratungsstellen gegen Diskriminierung/ Antidiskriminierungsstelle des Bundes) umgesetzt wird. Das Frauen*forum, ein Netzwerk aus frauenpolitisch engagierten Frauen* und Einrichtungen in und um Göttingen, der Frauennotruf e.V. insbesondere zu sexualisierter Belästigung und Gewalt oder die Aktiven des Projekts „equity*“ des Vereins Queeres Göttingen e.V. agieren als wichtige Peers im Rahmen der universitären Diversitätsarbeit. Zudem vernetzt sich die Universität mit Hochschulen auf Landes- und Bundesebene (u.a. Bundesweites Netzwerk Diversity an Hochschulen, bukof-Kommission Queere Gleichstellungspolitik, bukof-AG intersektionale Gleichstellungspolitik, Netzwerk Antidiskriminierung an Hochschulen, Netzwerk Gender und Diversity in der Lehre, Familie in der Hochschule e.V.).

Seit der Erst-Auditierung hat sich die organisatorische Verankerung und die Implementierung der Diversitätsstrategie und -arbeit überwiegend bewährt. Die Verankerung im Präsidium (seit 2023 Ressortbezeichnung „Diversität“, vorher Chancengleichheit) hat positive Effekte hinsichtlich der Sichtbarkeit des Themas. Die thematische Erweiterung der ehemaligen Senatskommission für Gleichstellung hat dem Themenfeld Diversität neue Entscheidungswege bereitet. Die Einbindung des Lenkungsausschusses Diversität sowie die Einrichtung von Arbeitsgruppen für bestimmte Aufgaben hat die diskursive Auseinandersetzung mit Diversität und das Zusammenwirken von zentralen und dezentralen Akteur*innen intensiviert. Mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität ist das Eintragen von Diversität, eng verknüpft mit Gleichstellung und Vereinbarkeit, als Querschnittsdimension in Verwaltungsaufgaben und -prozesse erleichtert. Dauerhafte Personalressourcen in der Stabsstelle ermöglichen eine kontinuierliche Koordination der Diversitätsarbeit. Die Synergien mit dem regionalen Umfeld und die bundesweite Vernetzung haben sich über die Jahre als sehr wertvoll erwiesen. Auf dem Weg, den die Universität Göttingen in der Erst-Auditierung und seit der Zertifizierung verfolgt hat („Gemeinsam Erreichtes würdigen, bündeln, systematisieren und weiterentwickeln“) ist sie mit dieser Struktur gut vorangekommen.

Es bleiben jedoch Herausforderungen, für die bisher keine tragfähigen Lösungen gefunden werden konnten: Bisher ist es nicht ausreichend gelungen, eine zugleich breite und kontinuierliche Partizipation zu erreichen, die der Bandbreite der universitären Akteur*innen, der Komplexität sowohl des Arbeitsfeldes Diversität als auch der Hochschule selbst gerecht wird. Herausfordernd ist auch das Ziel, die Stimmen- und Perspektivenvielfalt auch bei Kritik und Kontroversen konstruktiv gleichberechtigt zu bearbeiten und breit getragene Kompromisse zu erzeugen. Es hat sich zudem mehrfach gezeigt, dass es von universitärer Seite aus schwierig ist, bestimmten Gruppen und deren Positionen und Bedarfen eine Stimme zu geben (z.B. BIPOC). Schließlich erfordert Partizipation ausreichend Zeit- und finanzielle Ressourcen: Dies ist insbesondere herausfordernd, wenn studentische Aktive in umfassende partizipative Prozesse einbezogen werden und dies neben ihrem Studium ehrenamtlich leisten müssen.

In dem Bestreben, Diversitätsorientierung als Querschnittsthema in den Regelbetrieb der Universität zu integrieren und in alle universitären Handlungsfelder einzubeziehen, waren seit 2019 – insbesondere aufgrund

²⁸ www.goettingen.de/portal/meldungen/-diversity-vor-ort-stadt-und-universitaet-goettingen-veroeffentlichen-gemeinsame-broschuere-900000541-25480.html

der geminderten Grundfinanzierung der Universität und des Auslaufens großer Förderprogramme – auch Rückschläge zu verzeichnen.

Verschiedene (Pilot-)Projekte, die den Blick für zielgruppenspezifische Bedarfe und daraus abgeleitete, notwendige Strukturveränderungen geöffnet hatten, konnten aufgrund der geminderten Ressourcen der gesamten Universität nicht verstetigt werden²⁹. Dazu zählen z.B. die Projekte „Brückenschlag/ Brückenschlag+“ (2012-2017, 2018-2020) und „Brückenschlag für Promovierende“ (2014-2018) in der Abteilung Studium und Lehre, die Pilotprojekte „Antidiskriminierungsberatung für Studierende“ (2017-2021) und „Unterstützung von trans* Studierenden“ (2018-2019) in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, das Zertifikat „Diversitätskompetenzen“ in der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselkompetenzen, das Schlözer Programm Lehrer*innenbildung mit dem Handlungsbereich „Diversität gerecht werden“ (2016-2023) und das Zertifikat „Diversität“ des Studiendekanats Lehrer*innenbildung (Lehramt PluS, 2017-2019), das Gasthörer-Programm für Geflüchtete der Abteilungen Studium und Lehre sowie Göttingen International (2017-2019), das Projekt „CampusAssistenz“ (2013-2020) und die Studienberatung mit Schwerpunkt Diversity in der Philosophischen Fakultät, das Lehrforschungsprojekt „Diversity vor Ort“ (2017-2021) des Instituts für Diversitätsforschung gemeinsam mit der Stadt Göttingen sowie die Veranstaltungsreihe „Alle Gleich anders!? Diversity in Theorie und Praxis“ (2015-2023).

Aufgrund der anhaltenden Unterfinanzierung der Universität nur schwer zu kompensieren ist schließlich auch der Weggang von vernetzend wirkenden Akteur*innen in verschiedenen Organisationseinheiten, der in den vergangenen Jahren zu beobachten war. Knapper werdende finanzielle Mittel und Personalressourcen gepaart mit Arbeitsverdichtung haben zur Folge, dass an verschiedenen relevanten Stellen der Universität Zeit- und inhaltliche Ressourcen für querschnittliches Arbeiten fehlen. Diese Entwicklungen hatten auch zur Folge, dass die geplante strukturierte universitätsinterne Vernetzung auf Arbeitsebene bisher nicht vollständig realisiert werden konnte.

Das Desiderat ist die querschnittliche Integration von Diversität in Strukturen und Verfahren. Auch unter den gegenwärtig obwaltenden restriktiven Bedingungen bleibt es das erklärte Ziel der Universität, den Mehrwert, den die (Pilot-)Projekte erzielt haben, durch Schwerpunktbildung und Konzentration soweit wie möglich zu erhalten. Es ist angestrebt, dies durch Weiterentwicklung des Regelbetriebs zu erreichen und damit auf dem Weg einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung nachhaltig voranzukommen.

²⁹ Einen Überblick über die 2019 bestehenden und im Folgenden genannten Projekte bietet die Broschüre bzw. Webseite „Diversitätsorientierte Projekte und Maßnahmen an der Universität Göttingen“ unter www.uni-goettingen.de/de/609643.html

3. Reflexion und Resümee der Entwicklungsziele 2019-2023

Rekapitulieren Sie die Entwicklungsziele, die bis zur Re-Auditierung verfolgt werden sollten, und resümieren Sie im Einzelnen:

- *Inwieweit haben Sie diese erreicht?*
- *Welche Ziele haben Sie nicht erreicht?*

Für die Phase seit der Zertifizierung hatte sich die Universität Göttingen vorgenommen, die zu Beginn des Diversity Audits 2016/2017 formulierten fünf übergeordneten Ziele weiterzuverfolgen.

1. Die Universität Göttingen erweitert kontinuierlich ihr Wissen über Diversität, Diskriminierung und Privilegierung und verbreitet Wissen funktions- und zielgruppenspezifisch.
2. Verfahren, Prozesse und Strukturen sind diversitätsbezogen optimiert und aufeinander abgestimmt.
3. Die diversitätsbezogenen Unterstützungsmaßnahmen und -angebote für Mitglieder und Angehörige der Universität Göttingen mit spezifischen Bedarfen sind weiterentwickelt und aufeinander abgestimmt.
4. Mitglieder und Angehörige der Universität Göttingen sind sensibler für Diversität, Diskriminierungen und Privilegierungen.
5. Die Diversitätsstrategie an der Universität Göttingen ist institutionell verankert und wird systematisch koordiniert.

Diese Ziele bilden in ihrer Gesamtheit die Herangehensweise der Universität Göttingen an die Diversitätsarbeit ab: Diversität wird an der Universität Göttingen sowohl durch gezielte Projekte und Maßnahmen explizit adressiert als auch durch querschnittliche Integration in allen Bereichen der Universität bearbeitet. Dabei wird sowohl top down als auch bottom up, in enger Verknüpfung mit Gleichstellung und Vereinbarkeit, theorie- und wissensbasiert sowie möglichst auf der Basis qualitativer und quantitativer Daten vorgegangen. Diversitätsarbeit umfasst zum einen zielgruppenspezifische Individualförderung, d.h. bei Bedarf werden Unterstützungsangebote für Zielgruppen bzw. einzelne Personen umgesetzt, um diese zu fördern und Benachteiligungen zu verhindern oder auszugleichen. Wenn möglich, wird Individualunterstützung verbunden mit zielgruppenübergreifenden Strukturveränderungen mit dem Ziel eines diversitätsorientierten Kulturwandels, also der Weiterentwicklung der Organisationsstruktur und -kultur im Sinne einer strukturellen Berücksichtigung von Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz. Diversitätsarbeit an der Universität Göttingen schließt an bewährte Politiken der Gleichstellung der Geschlechter, der Verbesserung der Vereinbarkeit und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen an und ist mit diesen eng verknüpft.

Der folgende Überblick bildet die einzelnen Ziele und die Maßnahmen, die jeweils zur Zielerreichung umgesetzt wurden, sowie kurz den Stand der Zielerreichung ab. Die Zuordnung der Maßnahmen zu den Zielen ist notwendigerweise nicht vollständig trennscharf, die Auflistung selbst aufgrund der Vielzahl der Maßnahmen nicht abschließend.

Ziel 1: Mitglieder und Angehörige der Universität Göttingen erweitern kontinuierlich ihr Wissen über Diversität, Diskriminierung und Privilegierung und verbreiten Wissen funktions- und zielgruppenspezifisch.

Folgende Maßnahmen wurden u.a. seit 2019 zur Zielerreichung umgesetzt³⁰:

- Entwicklung eines Befragungsinstruments zu Diversität und Diskriminierungserfahrungen von Studierenden und Pretest in drei Fakultäten im Rahmen des Projekts „Konzeption von Befragungsmodulen zur Diversität der Studierenden“ (2019-2020) und Erhebung auf Basis des getesteten Instruments bei Lehramtsstudierenden³¹ (2021)
- universitätsweite Vollerhebung „Ihre Perspektive zählt! Your Voice matters!“ zu sozialem Klima, Diversität und Diskriminierung³² (2023/24)
- kleinere Befragungen zu Diskriminierung oder sexualisierter Belästigung und Gewalt in einzelnen Organisationseinheiten (z.B. in einzelnen Fakultäten)
- Befragung „Care, Career, Corona: Studie zum Einfluss der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und Zukunftschancen von Nachwuchswissenschaftler*innen insbesondere mit Care-Verantwortung an der Universität Göttingen“³³ (2020-2022)
- Follow-Up Studie „Care, Career, Corona“ zum Einfluss der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und Zukunftschancen von Nachwuchswissenschaftler*innen, insbesondere mit Care-Verantwortung an der Universität Göttingen³⁴ (2023-2024)
- Machbarkeitsstudien „Balancierung von Wissenschaft und Pflege“³⁵ und „CareStu? Balancierung von Studium und Pflege“³⁶ (2022/23)
- Projekt „Beiträge zur Reduktion des Gender-Pay-Gaps in der W-Besoldung: Analyse von Verlaufsdaten und Weiterentwicklung des GleichstellungsControllings“³⁷ (2021-2024)
- Projekt „Frauen fehlen: Promotionsbedingungen und -Abbrüche als Teil der Leaky Pipeline“³⁸ (2022-2025)

Die Datenlage zu Chancengleichheit und Diversität wurde bereits seit langem als unzureichend eingeschätzt. Seit 2019 wurde durch eine Vielfalt von Maßnahmen zentral und dezentral ein Schwerpunkt auf die Generierung neuen Wissens zu Diversität und Diskriminierung gelegt. Dabei konnten Mittel des Professorinnenprogramms III oder auch die Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ genutzt werden. Eine Herausforderung bleibt die Systematisierung des vorhandenen Wissens, die funktions- und zielgruppenorientierte Verbreitung dieses neu gewonnenen Wissens und dessen systematische Nutzung für die Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie und -arbeit.

³⁰ Die Nennung der Maßnahmen erfolgt hier thematisch sortiert. Aufgeführt sind überwiegend Maßnahmen, die während oder nach der Zertifizierung neu auf- und umgesetzt wurden.

³¹ www.uni-goettingen.de/de/604343.html

³² www.uni-goettingen.de/universitaet-divers

³³ www.uni-goettingen.de/de/630318.html

³⁴ www.uni-goettingen.de/de/581713.html, Handlungsfeld Karriereweg Wissenschaft

³⁵ www.uni-goettingen.de/de/651786.html

³⁶ www.uni-goettingen.de/de/677942.html

³⁷ www.uni-goettingen.de/de/581713.html, Handlungsfeld Organisationsstruktur und -kultur

³⁸ www.uni-goettingen.de/de/581713.html, Handlungsfeld Karriereweg Wissenschaft

Ziel 2: Verfahren, Prozesse und Strukturen sind diversitätsbezogen optimiert und aufeinander abgestimmt.

Folgende Maßnahmen wurden u.a. seit 2019 zur Zielerreichung umgesetzt:

- Integration von Diversitätsaspekten in die Systemakkreditierung³⁹ (seit 2018)
- Flexibilisierung von Studienbedingungen: Erweiterung der Schutzbestimmungen (§21 Nachteilsausgleich) im Zuge der Novellierung der Allgemeinen Prüfungsordnung (APO) auf Schwangere und Studierende mit Erziehungs- und Pflegeverantwortung⁴⁰ (2023), Novellierung der Ordnung zum Teilzeitstudium⁴¹ (2023)
- Berücksichtigung von besonderen Umständen, die auf die „Überwindung biografischer Hürden, z. B. im Zusammenhang mit einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, einer Sorgeverpflichtung, einer familiären Migrationsgeschichte oder der alleinigen Finanzierung des Lebensunterhalts“ zurückzuführen sind, bei der Vergabe von Deutschlandstipendien⁴² (2021-2022)
- Integration von Diversität in das Qualifizierungsprogramm der Personalentwicklung für das nicht-wissenschaftliche Personal bezüglich Fortbildungsthemen/ -inhalten⁴³, Referent*innenauswahl, Veranstaltungsorganisation sowie Infrastruktur („WC für alle“) (fortlaufend)
- Aufsetzen eines Prozesses und Erarbeitung von „Empfehlungen zur Umwidmung sanitärer Anlagen/ Einrichtung von „WCs für alle“, systematische Berücksichtigung in Bauprozessen⁴⁴ (2020)
- Aufsetzen eines Verfahrens zur Vornamensänderung unabhängig von amtlicher Änderung, Integration in Verfahren zur Immatrikulation und zur Ausstellung von Zeugnissen⁴⁵ (2023)
- Umsetzung des Projektes „S:TEREO“ zur Förderung einer diskriminierungsfreien Sprache und der Vermeidung von stereotypen Rollenbildern in juristischen Sachverhalten⁴⁶
- Umsetzung des Projektes „Qualitatives Agrar-Benchmarking und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen“⁴⁷ (2017-2020)

Einige der unter Ziel 1 genannten Wissensgenerierungsprozesse sind zugleich Struktur- und Verfahrensoptimierung und dienen auch der Erreichung von Ziel 2.

Ziel 2 konnte für den Bereich Studium und Lehre sehr gut vorgebracht werden, in anderen Bereichen konnte ein Anfang gemacht werden. Die Verbindung von Chancengleichheit und Diversität mit dem Arbeitsfeld *Internationales* im Ressort der neuen Vizepräsidentin lässt erwarten, dass in den nächsten beiden Jahren auch diese Schnittstelle dezidiert in den Blick genommen wird. Mehr als bisher soll zukünftig darauf geachtet werden, dass auch die Auswirkungen verschiedener Lebenssituationen und -erfahrungen wie diejenigen von *Bildungsinländer*innen* mit Migrations- und Rassismuserfahrungen, von Studierenden, Promovierenden und insbesondere wissenschaftlich Tätigen „der ersten Generation“ sowie von jüdischen und muslimischen Studierenden, Promovierenden und Beschäftigten bei der Optimierung von Verfahren, Prozesse und Strukturen

³⁹ www.uni-goettingen.de/de/588011.html

⁴⁰ www.uni-goettingen.de/de/675416.html

⁴¹ www.uni-goettingen.de/de/680189.html

⁴² www.uni-goettingen.de/de/218087.html

⁴³ qualifizierung.uni-goettingen.de/index.xhtml

⁴⁴ www.uni-goettingen.de/de/675537.html

⁴⁵ www.uni-goettingen.de/vornamensaenderung

⁴⁶ www.uni-goettingen.de/de/669125.html

⁴⁷ www.uni-goettingen.de/de/document/download/1ef130249791ffb35a3670dd9cfee873.pdf/GIF-Qualitatives_Agrar-Benchmarking-21-02.pdf

in den Blick genommen werden. Herausfordernd bleiben der Zeitaufwand und die Notwendigkeit von Kooperation und Passung verschiedener Zuständigkeitsbereiche, wenn Diversität als Querschnitt in bereits bestehende Strukturen und Verfahren eingezogen werden soll.

Ziel 3: Die diversitätsbezogenen Unterstützungsmaßnahmen und -angebote für Mitglieder und Angehörige der Universität Göttingen mit spezifischen Bedarfen sind weiterentwickelt und aufeinander abgestimmt

Folgende Maßnahmen wurden seit 2019 zur Zielerreichung umgesetzt:

- Pilotprojekt „Antidiskriminierungsberatung für Studierende“⁴⁸ (2017-2021, initiiert von Studierenden)
- Trans*Beratung im AStA (seit 2020, eigenständig umgesetzt durch den AStA)⁴⁹
- Unterstützung des Projekts „equity* - Empowerment für queere Jugendliche und junge Erwachsene bis 27 Jahre“, Queeres Göttingen e.V.⁵⁰ (2020-2025)
- Lageplan zur Barrierefreiheit (GEO-Gras, seit 2013, initiiert von Studierenden, 2022 verstetigt)
- Inklusionsfonds⁵¹ (Einrichtung 2020, Verstetigung 2023)
- Pilotprojekt Fakultäten Datenerhebung für Implementierung im Lageplan und EXA mit anschl. Ausweitung aller Uni-Gebäude (seit 2023)
- Erstellen barrierefreier Lehr- und Lernvideos (seit 2020) sowie Open Access Veröffentlichung des zugehörigen Leitfadens (2023)⁵²
- Projekt „Break the bloody taboo“: Zurverfügungstellung kostenloser Menstruationsprodukte in Spendern⁵³ (seit 2022, initiiert von Studierenden; aktuell wird an der Verstetigung gearbeitet)
- Aufbau Arbeitsfeld Pflege, Präventionsprogramm für pflegende Angehörige⁵⁴ (seit 2023)
- Schlözer Programmsäule „Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen“⁵⁵ (2023-2025)
- Diversität im/ durch Hochschulsport⁵⁶ (Projekt 2017-2019, verstetigt seit 2019)
- Diversitätsbezogene Unterstützungsmaßnahmen der Graduiertenschulen GSGG, GAUSS für Promovierende z.B. mit Behinderung und chronischer Erkrankung⁵⁷

Einige der unter Ziel 2 genannten Maßnahmen zur Struktur- und Verfahrensoptimierung haben zugleich zielgruppenspezifische Unterstützungswirkung und dienen somit auch der Erreichung von Ziel 3.

Weiterhin besteht an der Universität Göttingen der Bedarf nach Individualunterstützung und -förderung, daher ist dies nach wie vor ein wichtiger Teil der Diversitätsarbeit. Damit erkennt die Universität an, dass – trotz aller Fortschritte – weiterhin Defizite in der gleichberechtigten Teilhabe von Personen und Zielgruppen bestehen, die durch Individuallösungen ausgeglichen werden müssen.

Förder- und Unterstützungsmaßnahmen werden für eine große Bandbreite von Personen und Zielgruppen angeboten, differenziert nach Diversitätsdimensionen (z.B. Frauen, Menschen mit Behinderung, LGBTIQ*) und Statusgruppen. Einige Angebote sind jedoch seit der Zertifizierung aus Ressourcenmangel eingestellt

⁴⁸ www.uni-goettingen.de/de/580846.html

⁴⁹ asta.uni-goettingen.de/fuer-studierende/beratung/transberatung/

⁵⁰ equity-goettingen.de/

⁵¹ www.uni-goettingen.de/de/631365.html

⁵² www.uni-goettingen.de/de/642870.html

⁵³ www.uni-goettingen.de/en/669361.html

⁵⁴ www.uni-goettingen.de/de/607585.html

⁵⁵ www.uni-goettingen.de/de/670625.html

⁵⁶ my.sport.uni-goettingen.de/diversitaet/

⁵⁷ www.uni-goettingen.de/de/671945.html

worden, teilweise kompensiert durch Angebote von Seiten des AstA (z.B. trans*Beratung): Dies liegt jedoch nicht im Aufgabenbereich des AstA und stellt daher nur eine Übergangslösung dar.

Die Angebotsstruktur insgesamt zeigt, wie ungleich die Verteilung von Aufmerksamkeit und Ressourcen zwischen den verschiedenen Zielgruppen und Diversitätsdimensionen sowie im Zeitverlauf ist. Förder- und Empowerment-Maßnahmen z.B. mit Bezug auf soziale Herkunft oder Rassismus sind nicht oder kaum zu finden, zudem richten sich viele der bis 2019 aufgesetzten Maßnahmen vorrangig an Studierende. Mit den seit der Zertifizierung umgesetzten Maßnahmen wurden Beschäftigte stärker in den Blick genommen. Weiterhin wird jedoch die Dimension *Rassismus* kaum adressiert und weiterhin finden von Rassismus betroffene Personen in der Universität weder eine systematisiert etablierte Beratung zu Rassismuserfahrungen noch verlässliche, regelmäßige Empowerment-Angebote. Gleiches – und dies wird aktuell sehr deutlich – gilt für die Zielgruppe jüdische Studierende und Beschäftigte.

Um Potenzialförderung und Diskriminierungsabbau in der Breite zu erreichen und die Stereotypisierung von Zielgruppen zu vermeiden, werden zielgruppenübergreifende durch zielgruppenspezifische Maßnahmen ergänzt. Mittel- und langfristig soll nur dort zielgruppenorientiert gearbeitet werden, wo es notwendig ist, jedoch zielgruppenübergreifend vorgegangen werden, wo immer es möglich ist, um dem Ziel der inklusiven Organisation näher zu kommen.

Ziel 4: Mitglieder und Angehörige der Universität Göttingen sind sensibler für Diversität, Diskriminierungen und Privilegierungen.

Folgende Maßnahmen wurden u.a. seit 2019 zur Zielerreichung umgesetzt:

- Leitlinien vereinbarkeitsorientierte Führung inkl. Informationsportal „Vereinbarkeitsorientiert führen“⁵⁸ (2019/2020)
- Webseiten zur Vereinbarkeit von Wissenschaft/Beruf und Pflege⁵⁹ (2023), weiterer Ausbau in Arbeit
- Handreichung „Diversität in Personalprozessen“ (2022), Ergänzung des zentralen Hinweisblatts zu Stellenbesetzungen durch Diversitätsaspekte⁶⁰
- Webseite zur Bekanntmachung der „Richtlinie zum Schutz vor und zur Prävention von sexualisierter Belästigung und Gewalt“: „Stoppt sexualisierte Belästigung und Gewalt“⁶¹: Sichtbarkeit der Regelungen der Universität und der Präventions- und Interventionsmaßnahmen; Informationen zu Beratung, zum Melden von Vorfällen und zu Sicherheit auf dem Campus (2023)
- Informationskampagne zur Sensibilisierung und Aktivierung von Bystandern begleitend zu Vollerhebung „Ihre Perspektive zählt! Your voice matters!“ im Rahmen des Projektes „Universität divers – Diskriminierungsschutz im Fokus“⁶² (2024, geplant)
- Kontinuierliche Erweiterung des Portals „Gender und Diversität in Lehre und Studium“⁶³ (fortlaufend)
- Webseiten „Diskriminierungsschutz im digitalen Lehren und Lernen“⁶⁴ (2020)
- Handreichung „Inklusive Schreibweise“ (Umsetzung des Präsidiumsbeschlusses)⁶⁵ (2020)

⁵⁸ www.uni-goettingen.de/de/603440.html

⁵⁹ www.uni-goettingen.de/de/503975.html

⁶⁰ Nur im Universitätsnetz abrufbar: intern.uni-goettingen.de/personal/Freigegebene%20Dokumente/Hinweise-Stellenausschreibung-Stellenbesetzung-21-09-2022.pdf

⁶¹ www.uni-goettingen.de/de/676537.html

⁶² www.uni-goettingen.de/universitaet-divers

⁶³ www.uni-goettingen.de/de/587513.html

⁶⁴ www.uni-goettingen.de/de/628987.html

⁶⁵ www.uni-goettingen.de/de/618812.html

- Handreichung für Lehrende zum Umgang mit Diskriminierung in der Sprache, Selbst- und Fremdbezeichnungen⁶⁶ (2022)
- öffentliche Ringvorlesung „Die extreme Rechte. Bedrohungen und Gegenstrategien“ (2021)
- öffentliche Ringvorlesung: „Was Gesellschaft über Diskriminierung wissen kann...“ (2023)
- Veranstaltungsreihe „Alle gleich anders!?' Diversity in Theorie und Praxis“⁶⁷ (2013-2023)
- Veranstaltungen zum bundesweiten Diversity Tag der Charta der Vielfalt⁶⁸ zu wechselnden Themen wie z.B. Diskriminierungsschutz in der Arbeitswelt, Altersdiversität in der Arbeitswelt, Geschlechtervielfalt verstehen und leben (seit 2015 jährlich, seit 2017 gemeinsam mit Stadt Göttingen, seit 2018 mit der GWG Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung mbH)
- Lehrforschungsprojekt „Diversity vor Ort“ in Kooperation mit der Stadt Göttingen⁶⁹ (2017-2024)
- Projekt „Diversität, Teilhabe und Zusammenhalt in der Kommune“⁷⁰ (2019-2020)
- Stadtlabor „Migration bewegt Göttingen“⁷¹ (2019-2020)
- Stadtlabor „Wege zur kolonialkritischen Stadt“⁷² (2023-2024)
- Unterzeichnung der Deklaration „#positivarbeiten“ der Deutschen Aidshilfe: Verpflichtung zu Integration und Diskriminierungsschutz von HIV-positiven Beschäftigten (2023)
- Webseite „Inklusion“⁷³ mit Informationen für verschiedene Zielgruppen, Ansprechpersonen und Links (2023)
- Webseite „Barrierefrei lehren, forschen und arbeiten“⁷⁴: Informationen zu rechtlichen Grundlagen der Barrierefreiheit, Informationen zur baulichen Barrierefreiheit sowie universitätseigene Handreichungen zum barrierefreien Lehren, Forschen und Arbeiten (2020)
- Handreichung „Organisation des Gebärdensprachdolmetschens (GSD) für Veranstaltungen der Universität Göttingen“⁷⁵ (2021)
- Diverse Fortbildungen für Lehrende, Beratende und Betreuende sowie Mitarbeitende im technischen und Verwaltungsdienst (fortlaufend)⁷⁶ z.B. zu geschlechterreflektierender Hochschullehre, Geschlechtervielfalt, psychischen Erkrankungen und Neurodiversität, Antisemitismus, diskriminierungskritischer Lehre, Strategies against Racism (Projekt LinK, Hochschuldidaktik, europäische Universität ENLIGHT), Universal Design in der Lehre, Inklusion und Barrierefreiheit, Umgang mit Rechtspopulismus und diskriminierenden Äußerungen in der Lehre
- Guide „O-Phase für alle“⁷⁷ (initiiert von Studierenden) und Awarenesskonzepte für DIES Academicus⁷⁸

⁶⁶ www.uni-goettingen.de/de/674328.html

⁶⁷ www.uni-goettingen.de/diversity-vortragsreihe

⁶⁸ www.uni-goettingen.de/diversity-tag

⁶⁹ uni-goettingen.de/de/610142.html, www.goettingen.de/portal/meldungen/-diversity-vor-ort-stadt-und-universitaet-goettingen-veroeffentlichen-gemeinsame-broschuere-900000541-25480.html

⁷⁰ www.uni-goettingen.de/en/607488.html

⁷¹ www.uni-goettingen.de/de/605068.html

⁷² www.uni-goettingen.de/de/676143.html

⁷³ www.uni-goettingen.de/de/676089.html

⁷⁴ www.uni-goettingen.de/de/620925.html

⁷⁵ www.uni-goettingen.de/de/document/download/492ea49009ed2ea2e55f15ca3b44783b.pdf/2021-07-21%20Handreichung%20Organisation%20Geb%C3%A4rdendolmetschen.pdf

⁷⁶ www.uni-goettingen.de/de/480413.html

⁷⁷ www.uni-goettingen.de/de/document/download/3689284e8727e855cb276da5a6d3ece7.pdf/Guide%20O-Phase-f%C3%BCr-alle_2022-08-04.pdf

⁷⁸ my.sport.uni-goettingen.de/dies-academicus/

Hier sind ausschließlich explizite Informations-, Sensibilisierungs- oder Qualifizierungsaktivitäten genannt. Darüber hinaus hat jedoch nahezu jede Maßnahme der Diversitätsarbeit als Zusatzeffekt Sensibilisierungswirkung.

Ersichtlich ist, dass die Universität Göttingen dieses Ziel mit einer großen Bandbreite von Maßnahmen, umgesetzt auf zentraler und dezentraler Ebene, verfolgt. Eine Herausforderung liegt einerseits darin, *alle* Zielgruppen (z.B. auch Führungskräfte) anzusprechen bzw. zu erreichen und für Diversität und Diskriminierung zu sensibilisieren und andererseits Formate zu entwickeln, die einen nachhaltigen Reflexions- und Lernerfolg versprechen und so handlungswirksam werden können.

Ziel 5: Die Diversitätspolitik an der Universität Göttingen ist institutionell verankert und wird systematisch koordiniert.

Folgende Maßnahmen wurden u.a. seit 2019 zur Zielerreichung umgesetzt:

- Sichtbare Zuständigkeit für Diversität durch entsprechende Denomination eines Vizepräsidiums seit 2024 (2015-2021: Studium, Lehre und Chancengleichheit, 2021-2023 Berufungen und Chancengleichheit, seit 2024: Chancengleichheit, Diversität und Internationales)
- Ausdifferenzierung des Arbeitsfeldes Diskriminierungsschutz, Vorbereitung Maßnahmenplanung (ab 2021/2022, Diskriminierungsschutzkonzept 2023 beschlossen), unterstützt von breit besetzter Lenkungsgruppe
- Bericht der Universität Göttingen zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG „Umgang mit dem Thema Diversität/ Vielfältigkeit“ (2021)
- Einrichtung einer Position Antidiskriminierungsberatung für alle Statusgruppen (ab 2024, verstetigt, initiiert von Studierenden)
- Aufbau einer AG Geschlechtliche Vielfalt mit Mitgliedern von zentraler und dezentraler Ebene sowie verschiedenen Statusgruppen zur Unterstützung der Maßnahmenplanung und -umsetzung im Feld geschlechtliche Vielfalt
- Koordination von Teilprojekt-Arbeitsgruppen aus dem Erst-Auditierungsprozess inkl. Ergebnissicherung, teilweise Überführung in den Regelbetrieb (2019-2020)
- Vorbereitung und Umsetzung des Re-Auditierungsprozesses „Vielfalt gestalten“ (2023-2024)
- Konstituierung einer AG Barrierefreie UGOE, die auf der Grundlage des Erreichten weiter an der konkreten Implementierung und Priorisierung von barriereabbauenden Maßnahmen arbeitet
- Konstituierung einer AG dezentrale Gleichstellungsarbeit, die Mindeststandards für verschiedene Modelle von dezentraler Gleichstellungsarbeit an der Universität formuliert

Einige der unter Ziel 2 genannten Maßnahmen zur Struktur- und Verfahrensoptimierung haben zugleich hohe Bedeutung für die institutionelle Verankerung und dienen somit auch der Erreichung von Ziel 5.

Anliegen der Universität Göttingen im Erst-Audit war es, die vielfältigen diversitätsbezogenen Maßnahmen und Aktivitäten, die zentral und dezentral umgesetzt wurden, zu würdigen, bündeln und systematisieren und schließlich weiterzuentwickeln. Die dynamische Entwicklung des Arbeitsfeldes im Auditierungsprozess konnte seit der Zertifizierung teilweise in den Regelbetrieb überführt werden, teilweise jedoch sind Aktivitäten aus Mangel an zeitlichen und Personalressourcen zum Erliegen gekommen (z.B. Teilprojekt „Dezentrale Zuständigkeiten für Diversität“).

Es bleibt auch in der Folgezeit eine Herausforderung, Kommunikationskanäle und Formate zu entwickeln, über die die vielfältigen Akteur*innen an der Universität Göttingen, die mit Diversitätsaktivitäten befasst

sind, in der Mehrzahl jedoch keine Zuständigkeit für Diversität haben, mit expliziten Diversitätsakteur*innen in einen produktiven und gezielten Austausch zu bringen.

Deutlich wird, dass für jedes der fünf Entwicklungsziele seit der Zertifizierung belastbare Zwischenschritte zu verzeichnen sind, wenngleich sie nicht alle vollständig erreicht wurden: Da die Entwicklungsziele langfristig angelegt sind, werden sie auch für die Phase bis zu einer erneuten Re-Auditierung weiter handlungsleitend sein.

4. Entwicklungsziele 2024-2027

Geben Sie einen Ausblick auf die Ziele, die Sie im Zeitraum bis zu einer erneuten Re-Auditierung verfolgen wollen.

Bitte legen Sie dar, wie die Zielerreichung im Rahmen einer Re-Auditierung überprüft werden könnte.

In den kommenden Jahren wird sich die Universität Göttingen den eingangs beschriebenen (s. Kap 1: Einleitung) tiefgreifenden gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen stellen.

Belastbare Antworten auf diese müssen auch in dem derzeit laufenden Gesamtstrategieprozess der Universität gefunden werden (Forschung, Studium und Lehre, Berufungen, Karrierewege, Internationalisierung, Infrastruktur/ Digitalisierung und Governance). Diversität wird hierin als Querschnitt einbezogen, eine gute Abstimmung ist für das Gelingen des gesamten Vorhabens zentral. Der strategische Rahmen 2024-27 ist derzeit noch in Bewegung. Abhängig von der weiteren gesamtgesellschaftlichen Entwicklung werden sich in den einzelnen Themenfeldern sicher noch weitere zielgerichtete Maßnahmen empfehlen.

Für den Zeitraum bis zu einer erneuten Re-Auditierung werden die Ziele, mit denen die Universität 2016 in die Erst-Auditierung gestartet ist, auf Basis der bisherigen Arbeit funktional angepasst (insb. Ziele 2, 4 und 5). Die im Folgenden zur Zielerreichung genannten, überwiegend neuen Maßnahmen werden nach der Re-Auditierung zur zentralen oder dezentralen Umsetzung weiter konkretisiert. Die Weiterführung bereits laufender Maßnahmen bleibt davon unberührt.

4.1 Wissenserweiterung und -verbreitung

Ziel 1: Die Universität Göttingen erweitert kontinuierlich ihr Wissen über Diversität, Diskriminierung und Privilegierung und verbreitet Wissen funktions- und zielgruppenspezifisch.

- Systematische Auswertung und Nutzung *vorhandener diversitätsbezogener Daten* u.a. aus der Studierenden- und Beschäftigtenstatistik, aus Befragungen (z.B. Studierendenbefragung (derzeit in Entwicklung), Absolvent*innenbefragung, Befragung „Ihre Perspektive zählt! Your voice matters!“, Befragungen in Fakultäten) sowie anonymisierte/ aggregierte Beratungsdaten (quantitativ und qualitativ)
- Entwicklung und möglichst regelmäßige Durchführung einer universitätsweiten *Vollerhebung spezifischer Daten* zu sozialem Klima, Diversität und Diskriminierung oder von Teilerhebungen z.B. zu Psychischer Gesundheit/ Mental Health
- Fortführung und Weiterentwicklung von verschiedenen Formaten (wie Portale, Handreichungen, Info-Sheets) zur Wissensvermittlung an alle Mitglieder und Angehörigen, insb. auch an Fach- und Führungskräfte

4.2 Diversitätsorientierung in Verfahren, Prozessen und Strukturen

Ziel 2: Diversität ist als Querschnittsaufgabe der Organisationsentwicklung umgesetzt, indem Verfahren, Prozesse und Strukturen der Universität Göttingen diversitätsbezogen weiterentwickelt und aufeinander abgestimmt sind.

- Prüfung, Konkretisierung und ggf. Weiterentwicklung der diversitätsbezogenen Qualitäts- und Profiziele der Systemakkreditierung (u.a. Hinterlegung mit Beispielen, ggf. Nachschärfen von Zielen)
- Kontinuierliche Weiterentwicklung inklusiver Lehr- und Studienbedingungen einschließlich Berücksichtigung der diversitätsbezogenen Chancen und Herausforderungen eines Einsatzes von lehr- und prüfungsunterstützenden Technologien (KI-Tools)
- Systematische Berücksichtigung und Umsetzung von Barrierefreiheit in allen Phasen von Bauprozessen sowie in der Infrastrukturstrategie, u.a. befördert durch eine neue AG Inklusion unter Leitung der Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Diversität und Internationales (Fortführung des Teilprojekts aus dem Erst-Audit)
- Stärkung der Berücksichtigung von Geschlecht und weiteren Diversitätsdimensionen in Forschung und Lehre einschließlich der Förderung von Perspektivenvielfalt, Interdisziplinarität, bias-Bewusstsein und Entwicklung ethischer Standards (u.a. im Hinblick auf die Erforschung, Entwicklung und Anwendung von KI-gestützten Produkten und Prozessen)
- Weiterentwicklung der Doktorand*innenausbildung in allen Graduiertenschulen (einschl. Promotionsprogramme und Graduiertenkollegs)
- Beratung und Weitergabe von Fachexpertise zur Unterstützung des systematischen querschnittlichen Einbezugs von Diversitätsperspektiven in alle Verfahren und Prozesse

4.3 Diversitätsbezogene Unterstützungsmaßnahmen und -angebote

Ziel 3: Die diversitätsbezogenen Unterstützungsmaßnahmen und -angebote der Universität Göttingen für Mitglieder und Angehörige mit spezifischen Bedarfen sind weiterentwickelt und aufeinander abgestimmt.

- Erhöhung der Sichtbarkeit von und des Zugangs zu zielgruppenspezifischen Unterstützungsangeboten auf zentraler und dezentraler Ebene durch eine niedrigschwellig zugängliche Übersicht (z.B. Website oder Web-Portal)
- Prüfung und Umsetzung notwendiger Vorarbeiten für die Erarbeitung eines Aktionsplans Inklusion, dabei auch Berücksichtigung der Potenziale und Herausforderungen, die der zunehmende Einsatz von KI-Tools in Bezug auf die Herstellung von Barrierefreiheit und die Förderung von Inklusion haben kann
- Überprüfung und Neu-/ Weiterentwicklung von Maßnahmen für ausgewählte Zielgruppen
 - Studierende der 1. Generation (insb. in der Studieneingangsphase)
 - Personen mit Rassismuserfahrung
- Ausbau und Verstetigung der Unterstützung pflegender Angehöriger (Arbeitsfeld Pflege)
- Evaluation der Gelingensbedingungen und ggf. Überarbeitung von Prozessen und Maßnahmen in Bezug auf die Flexibilisierung der Studienbedingungen (u.a. Nachteilsausgleich, Teilzeitstudium, digitale Lehrangebote)
- Evaluation der Gelingensbedingungen und ggf. Überarbeitung von Prozessen und Maßnahmen in Bezug auf die Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen (u.a. mobile Arbeit, Führung hybrider Teams, geteilte Führung, Teilzeitmodelle)

4.4 Sensibilisierung und Professionalisierung

Ziel 4: Mitglieder und Angehörige der Universität Göttingen sind sensibler für Diversität, Diskriminierungen und Privilegierungen und erweitern ihre professionelle Handlungskompetenz.

- Fortführung der Umsetzung zielgruppenorientierter und zielgruppenübergreifender Formate zur Sensibilisierung und Stärkung der Handlungskompetenz im Feld Diversität (z.B. Veranstaltungen zum Diversity Tag, Diversitätstraining, Workshop zu diversitätsreflektierender Lehre oder Geschlechtervielfalt)
- Fortführung und Weiterentwicklung regelmäßiger Qualifizierungsangebote zur Sensibilisierung und Stärkung der Handlungskompetenz im Feld Diskriminierung (z.B. Zivilcouragetraining, Bystander-Interventionstraining, Schulung Mental Health First Aid) sowie Empowerment-Angebote für verschiedene potentiell von Diskriminierung betroffene Zielgruppen
- Qualifizierung von Führungskräften zu Diversität und Diskriminierung (Integration in bestehende Fortbildungen und Angebot spezifischer Trainings)
- Weiterentwicklung und Umsetzung flächendeckender, verpflichtender Awarenesskonzepte bei Veranstaltungen (u.a. O-Phasen, Exkursionen)
- Entwicklung und Umsetzung einer Kampagne zur „Richtlinie zum Schutz vor und zur Prävention von sexualisierter Belästigung und Gewalt“ (Schutz-RL)

4.5 Institutionelle Verankerung, Koordination und Strategie

Ziel 5: Die Diversitätspolitik an der Universität Göttingen ist institutionell verankert, wird systematisch koordiniert und mit anderen Strategieprozessen abgestimmt.

- Querschnittliche Integration von Diversität in alle Teilstrategien der Universität, die momentan erarbeitet werden (Forschung, Studium und Lehre, Berufungen, Karrierewege, Internationalisierung, Infrastruktur/ Digitalisierung und Governance)
- Weiterführung und -entwicklung der im Zuge des Audits aufgebauten Leitungs-, Koordinations- und Arbeitsstrukturen (z.B. Zuständigkeit Präsidium, Senatskommission für Gleichstellung und Diversität, Begleitung durch Lenkungsausschuss, Koordination durch Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, bedarfsorientierte Fortführung thematischer AGs)
- Aufbau eines Netzwerks von Diversitätsakteur*innen auf Arbeitsebene inkl. Entwicklung und Umsetzung geeigneter Austausch- und Arbeitsformate
- Einführung dezentraler Zuständigkeiten für Diversität bzw. Stärkung dezentraler Diversitätsakteur*innen (Fortführung des Teilprojekts aus dem Erst-Audit)
- Institutionelle Bündelung von Wissen und Kompetenzen, Definition von Zuständigkeiten und Nutzung von Synergieeffekten im Arbeitsfeld Mental Health z.B. im Kontext des kürzlich neustrukturierten Universitären Gesundheitsmanagement (UGM) unter Beteiligung relevanter Akteur*innen, insb. Zentrale Einrichtung für Sport und Gesundheit (ZESG)
- Nachverfolgung der Maßnahmenumsetzung (Monitoring) und ggf. Erarbeitung von Nachsteuerungs- und Sanktionsmöglichkeiten bei Nicht-Umsetzung

5. Schlussbemerkungen

Der vorliegende Selbstreport zeigt auf, welche Entwicklungsschritte die Universität Göttingen seit der Erst-Auditierung unternommen hat und wie der weitere Weg einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung an der Universität Göttingen gestaltet werden kann.

Deutlich wird das Bestreben, Diversitätsorientierung kontinuierlich durch eine Kombination von Individualunterstützung und Strukturveränderung in alle Tätigkeiten und Handlungsfelder der Universität einzubringen. Es hat sich als sinnvoll erwiesen, das projektförmige Vorgehen nach Möglichkeit durch die Weiterentwicklung des „Regelbetriebs“ zu ersetzen. Zwar ist dieses Vorgehen nicht selten mit Hindernissen behaftet und langwierig, es erscheint aber weiterhin als guter und letztlich alternativloser Weg, um nachhaltige Fortschritte zu erzielen.

Dieser Weg der Strukturveränderung kann nur erfolgreich beschritten werden, wenn Diversitätsarbeit zugleich sowohl bottom-up als auch top-down umgesetzt wird – und wenn alle Mitglieder und Angehörigen der Universität im Rahmen ihrer Aufgaben und Tätigkeiten daran mitarbeiten. Es wäre wünschenswert, dass der gesamte Prozess der Re-Auditierung Raum für produktiven Austausch innerhalb und außerhalb der Universität schafft und zur Mitwirkung motiviert.

Anhang

A Profil der Georg-August Universität Göttingen

Die Georg-August-Universität Göttingen ist eine forschungsstarke Volluniversität. 1737 im Zeitalter der Aufklärung gegründet, ist sie den Werten der gesellschaftlichen Verantwortung von Wissenschaft, Demokratie, Toleranz und Gerechtigkeit verpflichtet. Gemäß ihrem Gründungsmotto „In Publica Commoda“ („Zum Wohle aller“) und ihrem Leitbild⁷⁹ legt sie Wert auf ein waches Bewusstsein für die gesellschaftliche Verantwortung der Wissenschaft.

An den 13 Fakultäten⁸⁰ der Universität Göttingen sind, bis auf die Ingenieurwissenschaften, nahezu alle Disziplinen, einschließlich der Medizin, vertreten. Die Universität ist im „Göttingen Campus“⁸¹ eng verflochten mit ihrem außeruniversitären Forschungsumfeld, das durch die Akademie der Wissenschaften zu Göttingen, das Deutsche Primatenzentrum, das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt sowie vier Max-Planck-Institute gebildet wird. Die Zusammenarbeit erfolgt bspw. in gemeinsam betriebenen Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs und Infrastruktureinrichtungen sowie durch institutionenübergreifende Berufungen. Bereits 2003 wurde die Universität in die Trägerschaft einer Stiftung Öffentlichen Rechts⁸² überführt.

Auch wenn die Universität Göttingen im aktuellen Exzellenzwettbewerb bereits früh ausgeschieden ist, belegen ihre Positionen in nationalen und internationalen Rankings doch die hohe Forschungsqualität und internationale Sichtbarkeit: Im THE World University Ranking 2024 belegt die Universität Göttingen aktuell Platz 10 in Deutschland und im Shanghai Ranking of World Universities 2023 wird sie deutschlandweit gemeinsam mit zwei weiteren Universitäten in der Ranggruppe 6-9 geführt. Im DFG-Förderatlas 2021 belegt sie bundesweit den 12. Platz, innerhalb der Lebenswissenschaften Platz 4.

Zum internationalen Profil⁸³ der Universität Göttingen trägt auch ihre starke internationale Vernetzung bei: Sie unterhält über 500 Partnerschaften mit Austauschbeziehungen in 90 Ländern, ist Mitglied in verschiedenen europäischen und internationalen Hochschulnetzwerken – u.a. European University Alliance EUA, europäisches Netzwerk ENLIGHT; HeKKSaGOn sowie The Guild of European Research-Intensive Universities – und hat über 50 englischsprachige Master- und PhD-Programme. 17 % der Studierenden haben einen internationalen Hintergrund, sie kommen aus 135 verschiedenen Ländern.

Die Universität Göttingen hat die wissenschaftlichen Karrierewege und den Ausbau der akademischen Personalentwicklung⁸⁴ in den letzten 10 Jahren verstärkt in den Blick genommen. Strukturierte Programme in vier Graduiertenschulen bilden den Rahmen der Doktorand*innenausbildung. Auf Basis des Konzepts „Perspektiven für Karrierewege“ (2015) war die Universität 2017 beim Tenure-Track-Programm des Bundes und der Länder zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, dem sog. Nachwuchspakt, erfolgreich. Besonderes Anliegen der Universität ist es, die Situation von Wissenschaftler*innen nach der Promotion zu verbessern, akademische Karrierewege neben der Professur zu fördern und wissenschaftlichem Personal attraktive Karrierewege zu ermöglichen.

⁷⁹ www.uni-goettingen.de/de/43883.html

⁸⁰ www.uni-goettingen.de/de/2925.html

⁸¹ goettingen-campus.de/

⁸² www.uni-goettingen.de/de/4928.html

⁸³ www.uni-goettingen.de/de/627762.html

⁸⁴ www.uni-goettingen.de/de/568118.html

Die Universität zeichnet sich durch ausgezeichnete Gleichstellungspolitik aus. In allen drei Förderrunden des „Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder“ erzielte die Universität Göttingen mit ihren Gleichstellungskonzepten⁸⁵ herausragende Leistungen und ist seit 2013 bundesweit unter den zehn besten Hochschulen. Die damit eingeworbenen Mittel werden zur Förderung von zentralen und dezentralen Gleichstellungsprojekten genutzt, die auf die Bedarfe der Universität und der Fakultäten zugeschnitten sind. Die Universität wird sich auch in der vierten Förderphase (Professorinnenprogramm 2030) bewerben, um auch zukünftig die Gleichstellungsarbeit weiter auszubauen und zu stärken.

Wissenskommunikation und der Wissenstransfer sind der Universität Göttingen ein zentrales Anliegen: Bei der „Nacht des Wissens“⁸⁶, die 2022 über 25.000 Besucher*innen anzog, sind die im Stadtgebiet verteilten Standorte der Universität, der Universitätsmedizin und der außeruniversitären Forschungseinrichtungen für einen Blick hinter die Kulissen geöffnet. Weitere Einblicke in die Universität bieten die zentrale Ringvorlesung, die Kinder-Uni⁸⁷, die Universität des dritten Lebensalters⁸⁸ sowie der Aktionstag „WISSENSWERT – Science Goes City“. Mit dem „Forum Wissen“⁸⁹, ihrem 2022 eröffneten Wissensmuseum, möchte die Universität die Öffentlichkeit stärker als bisher an ihren materiellen und intellektuellen Gütern teilhaben lassen: Im Forum Wissen wird der Wissenstransfer als multilateraler Austauschprozess verstanden. Ziel des Forums ist es, die Vielfalt von Wissen und Formen der Generierung, des Erwerbs und der Verbreitung von Wissen in den Blick zu nehmen. Drei verschiedene Schüler*innenlabore bieten zudem Einblicke in wissenschaftliche Arbeitsfelder und Methoden in den Natur- und Lebens- sowie Geisteswissenschaften.⁹⁰

Ebenfalls innovative Wege der Wissenskommunikation gehen dezentrale Projekte wie z.B. das Stadtlabor Göttingen⁹¹, das durch Podcasts, Runde Tische, Stadtrundgänge, Fortbildungen für verschiedene Zielgruppen oder ein offenes Archiv zur Aufarbeitung der Kolonialgeschichte Göttingens und der Universität, zu Rassismus und Migration einen Raum der Reflexion, der Vernetzung und des Gedenkens bietet.

Die Universität strebt die Systemakkreditierung⁹² ihres universitären Qualitätsmanagements in Studium und Lehre an. Befördert durch ein Teilprojekt im Erst-Audit wurden Diversitätsaspekte als Qualitäts- und Profiziele in den inhaltlichen Bewertungskriterien zur internen Akkreditierung von Studiengängen verankert. In den vergangenen Jahren hat die Universität bundesweite Programme (z.B. Qualitätspakt Lehre, Qualitätsoffensive Lehrerbildung, HRK-Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“), landeseigene Förderlinien (z.B. „Wege ins Studium öffnen – Chancengerechtigkeit erhöhen“, „Innovative Lehr- und Lernkonzepte: Innovation plus“) und universitäre Förderformate (z.B. „Ideenwettbewerb für Studierende“, „Kreativität im Studium“) genutzt, um diversitätsorientierte Projekte mit Bezug zu Studium und Lehre umzusetzen.

An der Universität Göttingen sind im Wintersemester 2023/2024 27.428⁹³ Studierende in 216 Studiengängen eingeschrieben (davon 95 grundständige und 121 weiterführende Studiengänge). Der Anteil internationaler Studierender liegt bei knapp 16%. Dies belegt die internationale Anziehungskraft, die die Universität besitzt. Die internationale Ausrichtung des Studiums an der Universität Göttingen zeigt sich an englischsprachigen

⁸⁵ www.uni-goettingen.de/de/679024.html

⁸⁶ www.ndw.uni-goettingen.de/

⁸⁷ uni-goettingen.de/de/680146.html

⁸⁸ www.uni-goettingen.de/de/12491.html

⁸⁹ www.uni-goettingen.de/de/521321.html

⁹⁰ www.uni-goettingen.de/de/586256.html

⁹¹ www.stadtlabor.uni-goettingen.de/

⁹² www.uni-goettingen.de/de/621222.html

⁹³ Vorläufige Zahlen, Stand 23.01.24.

Studiengängen, bi-nationalen Abschlüssen, verpflichtenden Auslandsanteilen und durch das Projekt „Internationalisierung der Curricula“, das seit 2015 systematisch vorangetrieben wird.

Die Studierendenschaft der Universität Göttingen entspricht hinsichtlich der Geschlechterverteilung (Wintersemester 2023/2024: Frauenanteil 53,3%) dem bundesdeutschen Durchschnitt. Fast 95% der Studierenden kommen mit einem allgemeinen Hochschulzugang an die Universität Göttingen. Zur Bildungsherkunft der Studierenden, zu Betreuungs- und Versorgungspflichten, zu Erwerbstätigkeit sowie zum Anteil derjenigen mit Behinderung/ chronischer Krankheit liegen keine bzw. keine belastbaren hochschulspezifischen Daten vor.

An der Universität Göttingen sind zum Stichtag⁹⁴ 7.309 Menschen beschäftigt (inkl. Hilfskräfte, 2.511 davon im wissenschaftlichen Dienst, davon 408 Professor*innen). Universität und Universitätsmedizin beschäftigen zusammen 16.682 Personen (inkl. Hilfskräfte, darunter 4.518 im wissenschaftlichen Dienst, 523 davon Professor*innen). Universität und Universitätsmedizin sind daher strukturgebend und prägend nicht nur für die Stadt Göttingen, sondern auch für die Region Südniedersachsen und darüber hinaus.

B Diversität der Studierenden und Beschäftigten an der Universität Göttingen

In den folgenden Abschnitten wird die Zusammensetzung der Studierendenschaft beschrieben. Um Zeitverläufe abzubilden, werden teilweise Referenzdaten aus dem ersten Selbstreport (WiSe 2015/16) oder Zahlen des Statistischen Bundesamtes der letzten 5 Jahre hinzugezogen (Abschnitt 2.1). Im Abschnitt 2.2 folgt eine kurze Beschreibung der demographischen Diversität der Beschäftigten; auch hier werden teilweise Referenzdaten aus dem ersten Selbstreport (Stichtag 01.12.2015) einbezogen.

Diversität der Studierenden

Die Beschreibung der Zusammensetzung der Studierendenschaft beruht auf regelmäßig erhobenen Daten aus der Studierendenstatistik, die die Abteilung Finanzen und Controlling, die Abteilung Studium und Lehre, die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen sowie der Bereich Vereinbarkeit in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität zur Verfügung gestellt haben.⁹⁵

Im Wintersemester (WiSe) 2022/23 studierten an der Universität Göttingen 28.517 Studierende, davon 13.303 Männer, 15.123 Frauen sowie 28 Personen mit dem Geschlechtseintrag „divers“. Mit einem Frauenanteil von 53% liegt die Universität Göttingen leicht über dem bundesdeutschen universitären Durchschnitt von 52,1%.⁹⁶ Insgesamt ist die Anzahl der Studierenden an der Universität Göttingen in den letzten fünf Jahren überdurchschnittlich gesunken. Während die Studierendenzahl bundesweit zwischen dem WiSe 2018/19 und dem WiSe 2022/23 um 3% gesunken ist, nahm die Studierendenzahl der Universität Göttingen im gleichen Zeitraum um 9,1% ab.⁹⁷ Mehr als die Hälfte (57%) der Studierenden war im WiSe 2022/23 zwischen 18

⁹⁴ 01.12.2022

⁹⁵ Die Universität Göttingen verfügt über ein etabliertes Gleichstellungscontrolling. Für die Diversitätsdimensionen jenseits von Geschlecht liegen Daten nicht in gleicher Aufbereitung vor.

⁹⁶ Bezogen auf alle Studierende deutscher Universitäten (vgl. Statistisches Bundesamt 2023: Statistik der Studierenden: Wintersemester 2022/23, online: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#).

⁹⁷ Im WiSe 2018/19 studierten an der Universität Göttingen noch 31.377 Personen (vgl. Statistisches Bundesamt 2023: Statistik der Studierenden: WiSe 2022/2023, online: www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#).

und 25 Jahre alt. Studentinnen sind tendenziell jünger als Studenten: Bis zum Alter von 28 Jahren überwiegt der Anteil der weiblichen den der männlichen Studierenden.

Studierende kamen im WiSe 2022/23 überwiegend mit einem allgemeinen Hochschulzugang an die Universität Göttingen (94,2%). Nur ein kleiner Anteil startete also mit einem fachbezogenen Hochschulzugang oder der Fachhochschulreife. Diese Zahlen änderten sich im Zeitverlauf kaum (WiSe 2015/16: 94,5% allgemeiner Hochschulzugang).

Der Anteil der Studierenden mit deutscher Staatsbürgerschaft lag im WiSe 2022/23 an der Universität Göttingen bei ca. 84,1%, im WiSe 2015/16 betrug er noch 88%. Unter den Studierenden mit einer anderen als der deutschen Staatsbürgerschaft⁹⁸ nimmt der Anteil der Studierenden mit asiatischem Hintergrund im Zeitverlauf zu (WiSe 2022/23: 51,9%, WiSe 2015/16: 45%), während der Anteil der Studierenden mit europäischem Hintergrund abnimmt (WiSe 2022/23: 30,4%, WiSe 2015/16: 37%). Chinesische Studierende stellten hierbei die größte nationale Gruppe. Der Anteil internationaler Studierender an der Universität Göttingen beträgt 15,9% (WiSe 2015/16: 12%; universitärer Bundesdurchschnitt WiSe 2022/23: 16,8%). Die Anzahl internationaler Studierender an der Universität Göttingen ist insgesamt in den letzten fünf Jahren (WiSe 2018/19 bis 2022/23) um 6% gestiegen.

Hinweise auf Elternschaft und Betreuungsverpflichtungen sowie auf Pflegeverantwortung für einen erwachsenen Angehörigen liefert die an der Universität Göttingen von Juli-September 2023 durchgeführte Befragung aller Studierenden im Rahmen der Machbarkeitsstudie „Balancierung von Studium und Pflege“⁹⁹ (Rücklaufquote: knapp 14 %). Demnach sorgen 5 % aller Teilnehmenden für ein Kind oder mehrere Kinder, ebenfalls 5 % geben an, Pflegeverantwortung für eine*n erwachsene*n Angehörige*n zu tragen. 1 % aller Befragten übernimmt Care-Verantwortung für eine pflegebedürftige Person und Kind(er) gleichzeitig. Mit diesen Zahlen liegt die Universität Göttingen unter dem bundesweiten Durchschnitt: Bundesweit haben rund 8 % aller Studierenden ein oder mehrere Kinder und knapp 12 % geben an, dass sie jemanden pflegen (bezogen auf das Jahr 2021).¹⁰⁰ Im WiSe 2022/23 haben sich an der Universität Göttingen 134 Studierende wegen Elternzeit beurlauben lassen, nur 27 von ihnen waren Männer.¹⁰¹

Die regelmäßig durchgeführte Befragung der Absolvent*innen bietet weitere Einblicke in die Diversität der Studierenden: Auswertungen der Befragung des Prüfungsjahrgangs 2022 deuten darauf hin, dass an der Universität Göttingen Studentinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit bei ihrem Abschluss etwas jünger sind und eine etwas höhere Abschlussquote innerhalb der Regelstudienzeit aufweisen als Studenten mit deutscher Staatsangehörigkeit. Die internationalen Absolvent*innen waren beim Abschluss durchschnittlich etwas älter, unter ihnen hatten dagegen Männer eine etwas bessere Abschlussquote als Frauen innerhalb der Regelstudienzeit.

Ein prozentualer Anteil von 17,4% der weiblichen internationalen Absolvent*innen gab an, dass sie während ihres Studiums Kinder hatten, die mit ihnen im Haushalt lebten. Zu 75 % waren diese Befragten selbst für die

⁹⁸ An der Universität Göttingen werden unter „internationale Studierende“ sowohl Bildungsausländer*innen (Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben), als auch Bildungsinländer*innen (Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben haben) erfasst. 89–91% der internationalen Studierenden an der Universität Göttingen waren in den letzten fünf Jahren Bildungsausländer*innen. Der Anteil der Bildungsausländer*innen an der gesamten Studierendenschaft lag in den letzten fünf Jahren stabil bei 9–11%.

⁹⁹ Inken Lind: CareStu? Balancierung von Studium und Pflege (bisher unveröffentlichte Befragungsdaten). Informationen zur Befragung: www.uni-goettingen.de/de/677942.html.

¹⁰⁰ BMBF (2021): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021. 22. Sozialerhebung (S. 21 ff.)

¹⁰¹ Interne Daten der Abteilung Finanzen und Controlling der Universität Göttingen.

Betreuung der Kinder verantwortlich. Insgesamt gaben 100% aus dieser Gruppe an, dass sich aufgrund dieser Sorgearbeit ihr Studium verlängert hat und sie sich ein Studium in Teilzeit gewünscht hätten, eine Beurlaubung wurde jedoch nur von 25% in Anspruch genommen.

Zur Bildungsherkunft der Studierenden, zum so genannten „Migrationshintergrund“, zu Erwerbstätigkeit sowie zum Anteil derjenigen mit Behinderung/ chronischer Krankheit liegen keine bzw. keine belastbaren hochschulspezifischen Daten vor.

Die letztgenannte Wissenslücke füllen bundesweite Studien wie „beeinträchtigt studieren“ (best), die die Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen in den Blick nehmen und den Fokus auf gesundheitliche Beeinträchtigungen legen, die sich aus Sicht der Studierenden erschwerend auf das Studium auswirken. Die Universität Göttingen hat für die Studien best1 (2011) und best2 (2017) Sonderauswertungen erhalten, für best3 (2021)¹⁰² liegt diese noch nicht vor. Mit geringfügigen Abweichungen entsprechen die Zahlen der Universität Göttingen den bundesweiten Angaben.

best3 zeigt, dass sich für 16% aller Studierenden in Deutschland das Studium aufgrund einer oder mehrerer gesundheitlicher Beeinträchtigungen (überwiegend: psychische Erkrankungen) erschwert. 92% der Studierenden mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen berichten von Schwierigkeiten bei der Durchführung von Studium und Prüfungen (z.B. Leistungsumfang, Selbstlernphasen und Prüfungsdichte), sogar 96% haben Informations- und Beratungsbedarf zu einem finanzierungs- bzw. studienbezogenen oder auch persönlichen Thema. Nur rund 21% dagegen haben individuelle Anpassungen oder Nachteilsausgleiche beantragt. Studierende mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen machen signifikant häufiger herabsetzende Erfahrungen im Studium (73%) als Studierende ohne studienerschwerende Beeinträchtigung (58%).

Diversität der Beschäftigten

Insgesamt sind 7.309¹⁰³ Personen (inkl. Hilfskräfte) an der Universität Göttingen beschäftigt, darunter 3.847 Frauen. Die Anzahl der Personen, deren Geschlechtseintrag „divers“ ist, wird hier für diese Gruppe (und auch für die im Folgenden genannten Untergruppen) aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen. 2.370 der Personen sind als Hilfskräfte angestellt, 56,6% davon sind Frauen.

2.511 Beschäftigte sind im wissenschaftlichen Dienst tätig (Frauenanteil 42%, seit 2015 nahezu unverändert, damals 41%). Darunter befinden sich 408 Professor*innen – davon allerdings nur knapp 31% Professorinnen. Seit 1.12.2015 ist dieser Anteil leicht angestiegen (damals: 27%). Im wissenschaftsunterstützenden Dienst sind dagegen über 59% aller Beschäftigten Frauen, nahezu unverändert seit 2015 (damals 60%).

Das Durchschnittsalter aller Beschäftigten (ohne Hilfskräfte, ohne Medizin) liegt bei 42,3 Jahren – es ist seit 2015 leicht angestiegen (damals 41,1%). Aufgeschlüsselt nach Statusgruppen ergibt sich folgende Altersstruktur: In der Gruppe der Professor*innen (ohne Medizin) liegt der Altersdurchschnitt bei 52,1 Jahren (2015: 49,9 Jahre); Professoren (52,7 Jahre) sind im Durchschnitt etwas älter als Professorinnen (50,7 Jahre) (2015: 50,2 Jahre zu 49,1 Jahre). Im wissenschaftsunterstützenden Dienst arbeiten Personen mit einem Durchschnittsalter von 46,4 Jahren (2015: 45,5%); hier sind männliche Beschäftigte (45,5, Jahre) im Durchschnitt etwas jünger als weibliche (47,0 Jahre) (2015: Männer: 44,3 Jahre / Frauen: 46,4 Jahre) (ohne Medizin). Am

¹⁰² www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/de/2023/best3_beeintr%C3%A4chtigt_studieren.pdf?__blob=publicationFile&v=4

¹⁰³ Diese und die folgenden Zahlen gelten für die Georg-August-Universität Göttingen; Beschäftigte der Universitätsmedizin Göttingen (UMG) sind hier nicht einbezogen. Alle Daten sind auf der Basis des Stichtags 1.12.2022 angegeben.

jüngsten ist das Personal im wissenschaftlichen Dienst (ohne Professuren, ohne Medizin) mit einem Altersdurchschnitt von 35,5 Jahren (2015: 34,7 Jahre), Männer (36,1 Jahre) sind im Durchschnitt etwas älter als Frauen (34,8 Jahre) (2015: 35,4 Jahre / Frauen: 33,8 Jahre).

Insgesamt waren 659 Beschäftigte (ohne Hilfskräfte, ohne Medizin) mit internationaler Staatsangehörigkeit an der Universität Göttingen beschäftigt (2015: 535 Personen). Dies entspricht einem Anteil von 13,2% (2015: 10,3%). Insgesamt verteilen sich die internationalen Beschäftigten auf fast 90 verschiedene Nationalitäten. Die nach Nationalität größten Gruppen bilden Beschäftigte mit indischer (10,2%), chinesischer (9,1%) und italienischer (7,0%) Staatsangehörigkeit.

Schwerbehinderte Beschäftigte (Ausgleichsabgabe): Die Anzahl der Beschäftigten mit Schwerbehinderung an der Universität Göttingen schwankt recht stark: Mitarbeiter*innen verlassen die Universität, da der Vertrag endet, oder sie gehen in Rente/ Ruhestand (häufig auch vorzeitig); neu Eingestellte geben ihre Schwerbehinderung manchmal auch erst Monate nach der Vertragsunterzeichnung zu erkennen. Die Pflichtquote von 5% ist derzeit nicht erreicht (Stand 2022: 4,84%¹⁰⁴). Dieses bedeutet, dass die Universität Göttingen eine Ausgleichsabgabe in fünfstelliger Höhe an das Integrationsamt zahlen muss. Die o.a. Zahl der schwerbehinderten Beschäftigten setzt sich zusammen aus Mitarbeiter*innen der Gruppe der Hochschullehrer*innen, der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, der studentischen Hilfskräfte (mit wenigen Wochenstunden i.d.R. <18 Std/Wo. und kurzer Vertragszeit), der Auszubildenden und der Beschäftigten in Technik und Verwaltung. Auffällig ist, dass der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden an den Schwerbehinderten nach derzeitigem Kenntnisstand sehr gering ist.

¹⁰⁴ Die Zahlen für 2023 liegen erst Ende März 2024 vor.

www.uni-goettingen.de/diversitaet

Georg-August-Universität Göttingen

Prof. Dr. Inge Hanewinkel

Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Diversität und Internationales

Telefon: 0551 39 21020

Mail: vizepraesidentin-chancengleichheit@uni-goettingen.de