



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

GLEICHSTELLUNGS-INNOVATIONS-FONDS

Konzept und geförderte Projekte 2016 – 2020



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur

Stabsstelle
Chancengleichheit und Diversität



INHALTSVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG

Vorwort	4
Der Gleichstellungs-Innovations-Fonds: Motor für Innovation	6

STUDIENMOTIVATION

»Jenseits von Dackel und Lodenmantel« – Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype in den Forstwissenschaften	10
#meinmathesommer – Social Media-Kampagne	12
Girls Camps – Universitäre Perspektiven und Karrierechancen in Physik und Chemie	14

STUDIENVERLAUF

Probieren geht über und Studieren: Stipendien für zukünftige Wirtschaftsinformatikerinnen	18
Förderung von Studentinnen in der Informatik	20
Seminar und Preis »Genderaspekte in der Informatik«	22

KARRIEREWEG WISSENSCHAFT

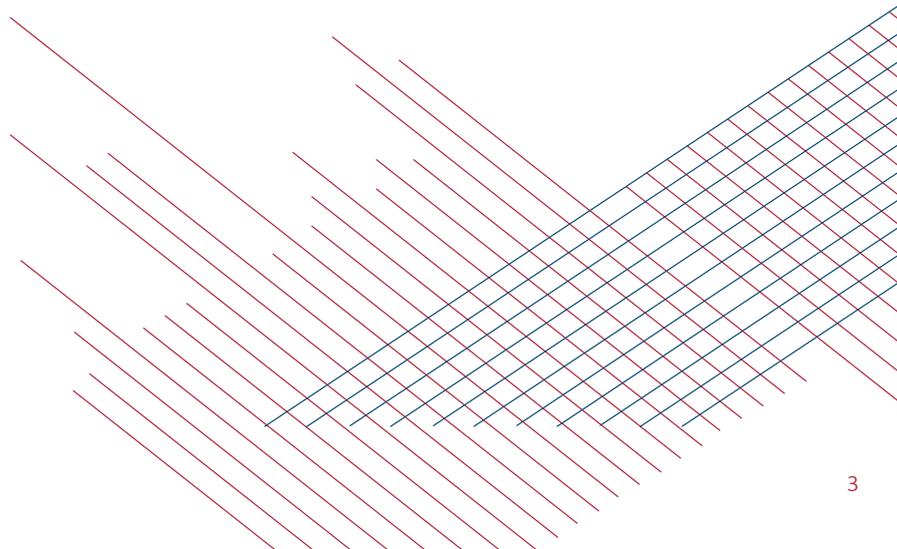
Qualitatives Agrar-Benchmarking und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen	26
Publikationsförderung für Wissenschaftlerinnen	28
»Welcome to the Community« – Veranstaltungsreihe für internationale Postdoktorandinnen	30
Gendergerechte Inklusion für Promovendinnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung	32
»Care, Career, Corona« – Umfrage zum Einfluss der Pandemie auf Nachwuchswissenschaftler*innen mit Care-Verantwortung	34

ORGANISATIONSKULTUR

»Ungehaltene Reden« – Kurzfilmreihe über Karrierewege zur Professur	38
Genderforschung für die Naturwissenschaften: Adaptierte Primärliteratur und Genderscope	40

BILANZ

Gleichstellungs-Innovations-Fonds 2016–2020: Bilanz	44
Impressum	47



VORWORT

Liebe Leser*innen,

die Georg-August-Universität Göttingen setzt Gleichstellungspolitik und -arbeit seit mehr als 25 Jahren um, reflektiert deren Erfolge und Misserfolge und entwickelt Programme und Maßnahmen entsprechend weiter. Sie nutzt externe Anreize wie das Professorinnenprogramm, um Gleichstellung als eigenständiges Handlungsfeld weiter zu professionalisieren und verbindet dabei Individualförderung mit Strukturveränderung und Kulturwandel.

Neben den vielfältigen Anstrengungen auf zentraler Ebene ist in den letzten Jahren verstärkt die Notwendigkeit (fach-)spezifischer Gleichstellungsaktivitäten auf dezentraler Ebene, also in Fakultäten und wissenschaftsnahen Einrichtungen, in den Blick gerückt. Die Frage, wie auf dieser Ebene neue Ideen angeregt und konkrete Projekte umgesetzt werden können, hat die Universität 2016 mit der Etablierung des Gleichstellungs-Innovations-Fonds beantwortet.

Die Realisierung des Fonds ist ein Gemeinschaftsprojekt der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität als Teil der akademischen Selbstverwaltung, der in der Hochschulleitung für Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit sowie der Fachabteilung, der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität.

Ziel des Gleichstellungs-Innovations-Fonds ist es, innovative Projekte anzustoßen, die (angehenden) Akademikerinnen aus allen Statusgruppen (Studieninteressierten, Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professorinnen) zugutekommen und zugleich einen positiven Impact auf die Arbeits- und Organisationsstruktur und -kultur unserer Universität haben. In einem kompetitiven Verfahren wur-

den und werden daher innovative Pilotprojekte ausgewählt und finanziell gefördert.

Die in den Fakultäten und Einrichtungen tätigen Personen kennen sich am besten mit ihrer jeweiligen Fachkultur aus und wissen, welche Chancen sie bietet, aber auch welche Herausforderungen sich stellen und welche Hürden zu überwinden sind, wenn es um Gleichstellung geht. Wir freuen uns, Ihnen mit dieser Broschüre die Ergebnisse gelungener Zusammenarbeit und cleverer Ideen präsentieren zu können. Denjenigen, die ihre Ideen und ihre Arbeitskraft mit Idealismus und viel Engagement in die Entwicklung der hier versammelten Gleichstellungsprojekte eingebracht haben, gilt unser großer Dank.

An den Projekten waren Studierende, Nachwuchswissenschaftler*innen und Professor*innen sowie Beschäftigte aus dem Wissenschaftsmanagement, vor allem aus den Studiendekanaten, beteiligt. Die Fakultäts- und Einrichtungsleitungen haben diese Ideengeber*innen und Umsetzer*innen tatkräftig – auch finanziell – unterstützt. Bei der Entwicklung und Umsetzung der Projekte haben zudem Fachabteilungen wie die Abteilungen Göttingen International, Öffentlichkeitsarbeit und Studium und Lehre ihre Expertise eingebracht. Es ermutigt uns zu sehen, wie hier gemeinsam Gleichstellungsanliegen und -herausforderungen identifiziert sowie innovative Lösungen entwickelt und mit großem Einsatz umgesetzt wurden.

Der Erfolg im »Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder« Phase II (2013-2017) sowie die zusätzliche Unterstützung des Niedersächsischen Ministeriums für



Wissenschaft und Kultur (MWK) haben es der Universität Göttingen ermöglicht, das Experiment »Gleichstellungs-Innovations-Fonds« zu wagen und neue Wege in der Gleichstellungspolitik und -arbeit zu beschreiten. Ohne diese finanzielle Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sowie des MWK wären die Einführung dieses erfolgreichen Förderinstruments sowie pragmatische und passgenaue Projekte für konkrete Gleichstellungsanliegen in den einzelnen Fachkulturen, v.a. im MINT-Bereich, nicht möglich gewesen.

Herzlich danken möchten wir an dieser Stelle auch der Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität,



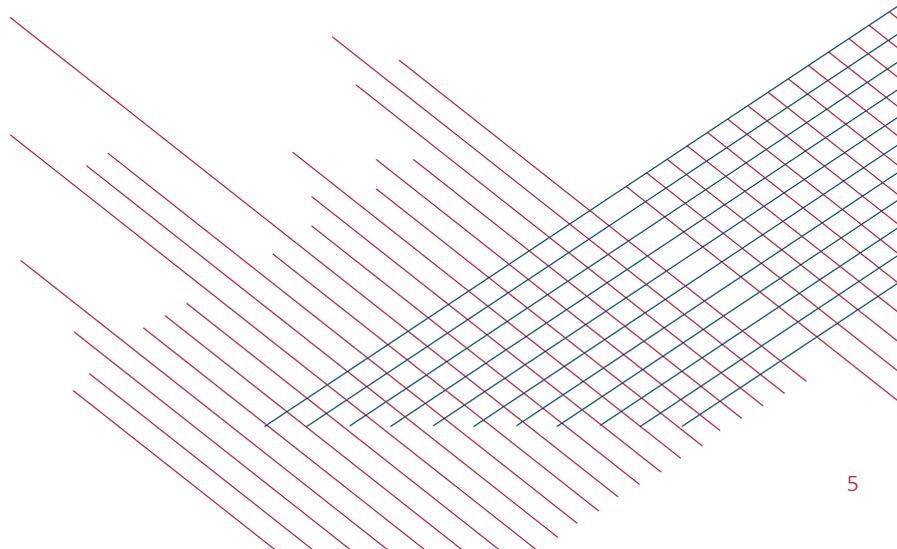
Prof. Dr. Andrea D. Bührmann,
Vizepräsidentin für Studium, Lehre und
Chancengleichheit

Dr. Doris Hayn, als Ideengeberin des Gleichstellungs-Innovations-Fonds. Unser großer Dank gilt der Leiterin des Fonds, Laura Kajetzke, für die Entwicklung des Konzepts, die Beratung und Begleitung der Projekte von der Konzeption bis hin zur Umsetzung sowie der Visualisierung der Projekte in Form der vorliegenden Broschüre.

Wir möchten Sie dazu ermuntern, sich von den vorliegenden Projekten auch für Ihren eigenen Arbeitszusammenhang inspirieren zu lassen und wünschen viel Freude bei der Lektüre!



Prof. Dr. Silke Schick Tanz,
Vorsitzende der Senatskommission für Gleichstellung
und Diversität



DER GLEICHSTELLUNGS-INNOVATIONS-FONDS: MOTOR FÜR INNOVATION

Im Rahmen des Professorinnenprogramms Phase II hat die Universität Göttingen vielfältige Maßnahmen umgesetzt, um den Frauenanteil in Fächern mit Unterrepräsentanz auf allen Karrierestufen zu steigern (v. a. im MINT-Bereich), die Studien- und Forschungsbedingungen von Frauen zu verbessern und mehr Frauen für das Karriereziel Professur zu gewinnen.

KONZEPT

Um innovative Projekte anzustoßen, die mit neuen, auch experimentellen Ideen auf konkrete Herausforderungen in den jeweiligen Fachkulturen reagieren, wurde ein Konzept für einen Gleichstellungs-Innovations-Fonds entwickelt und erfolgreich erprobt: Fakultäten und wissenschaftsnahe Einrichtungen können Projektanträge einreichen, die die Ziele des Professorinnenprogramms verfolgen und an die Gleichstellungspolitik der Fakultät bzw. Einrichtung und der Universität insgesamt anknüpfen.

Der Schwerpunkt der Förderung liegt auf Fächern der Natur- und Lebenswissenschaften, doch können auch Projekte in Fächern durchgeführt werden, in denen ein bislang niedriger Frauenanteil erhöht werden soll.

Zielgruppen der Projekte sind Frauen aller Qualifikationsstufen, beginnend beim Übergang von der Schule in das Studium bis hin zur Professur.

Vier Handlungsfelder stehen im Fokus:

1. **Studienmotivation:** Projekte für studieninteressierte Frauen, v. a. Schülerinnen. Ziel ist, den Anteil von Studentinnen in Fächern mit Unterrepräsentanz zu erhöhen.
2. **Studienverlauf:** Projekte, die die Studienbedingungen für Studentinnen verbessern. Ziele sind, einen frühzeitigen Studienabbruch zu verhindern, zur Aufnahme eines konsekutiven Studiengangs zu ermutigen und Studentinnen frühzeitig für eine akademische Laufbahn zu qualifizieren.

3. **Karriereweg Wissenschaft:** Projekte zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, um langfristig den Anteil von Professorinnen zu erhöhen. Ziele sind Arbeits- und Forschungsbedingungen zu verbessern, karrierefördernde Maßnahmen zur Qualifizierung anzubieten sowie Personal- und Auswahlprozesse gleichstellungsorientiert zu optimieren.
4. **Organisationskultur:** Zielgruppenübergreifende Projekte, die der Sensibilisierung und Wissensvermittlung zu Gleichstellungsthemen dienen und Anreize zu Verhaltens- und Einstellungsänderungen bieten.

Eine Förderung durch den Fonds setzt eine Kofinanzierung des Projekts aus Fakultätsmitteln (ein Sechstel der beantragten Summe) voraus.

Die Projekte werden dezentral in den Fakultäten bzw. wissenschaftsnahen Einrichtungen umgesetzt und durch die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität beratend begleitet.

PROJEKTAUSWAHL

Die jährliche Projektauswahl erfolgte auf Basis eines universitätsinternen wettbewerblichen Antragsverfahrens. Bei den vier Förderrunden (2016–2020) des Gleichstellungs-Innovations-Fonds waren Mitglieder der zwölf Fakultäten (ohne Universitätsmedizin) und fakultätsnahen Einrichtungen, wie z. B. Graduiertenschulen, Schüler*innenlabore, Zentrale Einrichtungen und wissenschaftliche Zentren, antragsberechtigt. Eine unabhängige Kommission mit Gleichstellungsexpertise nahm die Auswahl der eingereichten Projekte vor. Sie bestand aus Mitgliedern der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität, des für Chancengleichheit zuständigen Mitglieds des Präsidiums und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität.



Für die Bewilligung eines Projekts waren drei Kriterien ausschlaggebend:

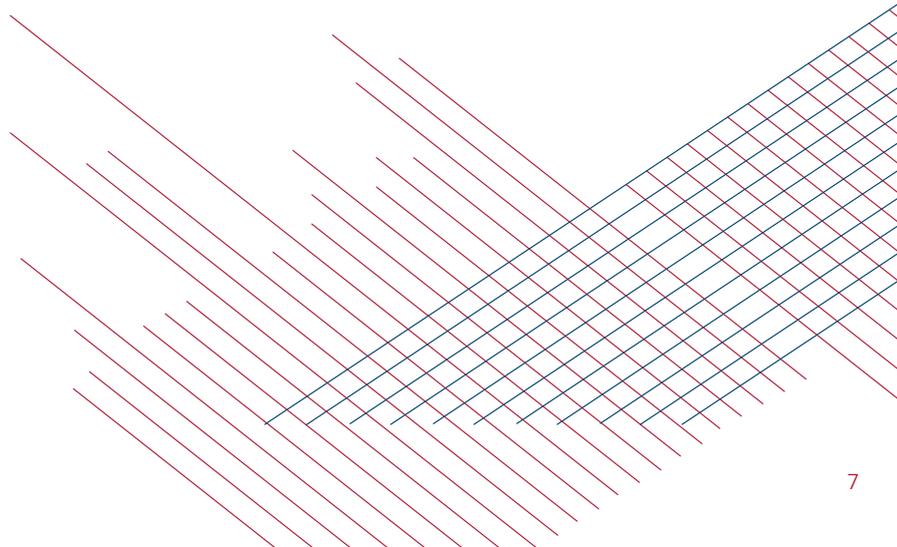
- > **Innovationscharakter:** Mit dem Projekt werden genuin neue Gleichstellungsmaßnahmen erprobt. Sie haben Experimentalcharakter und gehen neue Wege, um auf fachspezifische Herausforderungen und Handlungsbedarfe zu reagieren. Innovativ sind zudem Projekte, die intersektionale Verbindungen der Kategorie Geschlecht mit anderen Vielfaltsdimensionen herstellen.
- > **Problem- und fachspezifische Ausrichtung:** Das Projekt basiert auf einer Situations- und Problemanalyse der jeweiligen fachlichen Organisationsstruktur und der Fachkultur.
- > **Strukturverändernde Wirkung:** Das Projekt ist nachhaltig und strukturverändernd angelegt. Es kommt nicht nur Einzelnen zugute oder wirkt punktuell, sondern hat nachweisliche Erfolge, z. B. bei der Erhöhung des Frauenanteils in einem Bereich mit Unterrepräsentanz oder der Verbesserung von Studien- und Arbeitsbedingungen. Nachhaltige Projekte enden nicht nach der Anschubfinanzierung durch den Fonds, sondern werden bei Erfolg weitergeführt.

Die Auswahlkommission stellt zudem hohe Anforderungen an die Begründung des Handlungsbedarfs und die im Projektantrag skizzierte Qualitätssicherung des Projekts.

INNOVATIONSFÖRDERUNG

In Anlehnung an bereits etablierte Förderinstrumente der Universität stellt der Gleichstellungs-Innovations-Fonds Anschubfinanzierungen für passgenaue, fachspezifische Pilotprojekte auf dezentraler Ebene zur Verfügung. So werden über den an der Universität zentral erreichten Standard hinaus herausfordernde Gleichstellungsfragen bearbeitet, Innovationen im Bereich Chancengleichheit generiert sowie neue Arbeitsschwerpunkte bottom up entwickelt und etabliert.

Die finanziellen Anreize durch den Fonds unterstützen die Gleichstellungsarbeit innerhalb der Fakultäten, hinterlegen Aktivitäten mit nötigen Ressourcen und verleihen der dezentralen Gleichstellungsarbeit größere Reputation. Vorhandene Expertise und Erfahrungswerte von Akteur*innen der Fakultäten bzw. Einrichtungen werden zur Generierung von innovativen Maßnahmen abgerufen.



STUDIENMOTIVATION

Die Universität Göttingen ist bestrebt, Studentinnen für Studiengänge mit Unterrepräsentanz zu rekrutieren und eine optimale Unterstützung der Übergänge in weiterführende Studiengänge und die Promotion zu gewährleisten, um einen Dropout talentierter Frauen aus dem Wissenschaftssystem zu verhindern. In den Projekten des Gleichstellungs-Innovations-Fonds werden Strategien zur Erhöhung der Studienmotivation erprobt und der Abbau von Stereotypen durch einen realistischen und praxisnahen Blick auf naturwissenschaftliche Fächer gefördert. Genderreflektierendes Studiengangsmarketing und Angebote für Schülerinnen zeigen die Vorzüge eines natur- oder lebenswissenschaftlichen Studiums an der Universität Göttingen auf.

The background features a central white horizontal band. Above and below this band, the background is a gradient from dark purple on the left to bright red on the right. Overlaid on this gradient are numerous thin, dark blue lines that form a complex, geometric pattern of nested, angular shapes, creating a sense of depth and movement.

STUDIENMOTIVATION



»JENSEITS VON DACKEL UND LODENMANTEL« – ABBAU GESCHLECHTS-SPEZIFISCHER STEREOTYPE IN DEN FORSTWISSENSCHAFTEN

AUSGANGSLAGE

Unter den lebenswissenschaftlichen Studienfächern an der Universität Göttingen weist die Forstwissenschaft den niedrigsten Frauenanteil bei den Studienanfänger*innen auf (33,8%, Stand 12/2018). Diese Tendenz setzt sich in höheren Qualifizierungsstufen fort und findet auch in Berufsfeldern außerhalb der Wissenschaft Ausdruck. So sind Frauen in den Landesforsten mit rund 10% massiv unterrepräsentiert. In Führungspositionen im Bereich Forst sinkt der Anteil an Frauen sogar auf nur etwa 1% (Stand 2016). Eine Ursache für diese fortwährend geringe Anzahl an Frauen sind u. a. gesellschaftlich wirksame Stereotype rund um den Beruf Förster*in. Kaum ein anderes Berufsbild ist nach wie vor derart männlich konnotiert: »der Förster« als naturverbundener Beschützer des Waldes. Dieses Bild hat eine lange Tradition und wurde im deutschsprachigen Raum z. B. in Heimatfilmen (z. B. »Der Förster vom Silberwald/Echo der Berge«, 1954) gefestigt und etwa durch die jahrzehntelang populäre ZDF-Fernsehserie »Forsthaus Falkenau« (1988–2013) bis in die Gegenwart hineingetragen. Junge Frauen, denen Einblicke in den Alltag einer Försterin aus dem privaten Kontext fehlen, fühlen sich dadurch offensichtlich wenig von einem forstwissenschaftlichen Studium angesprochen.

Dabei ist das Berufsfeld Wald und Forstwirtschaft deutlich vielfältiger, als das wirkmächtige Bild des Naturburschen mit Dackel und Lodenmantel es vermittelt. In vielen Bereichen wie z. B. der Umweltbildung und dem Naturschutz sind Frauen bereits aktiv und erfolgreich. Auch in klassischen Bereichen wie dem Revierdienst sind steigende Frauenanteile zu verzeichnen.

Um überholte Rollenvorstellungen aufzubrechen, gängigen Klischees entgegenzuwirken und mehr Frauen für das Studium der Forstwissenschaften zu gewinnen, haben das Gleichstellungsteam der Fakultät in Zusammenarbeit mit

dem Dekanat die Idee eines Imagefilms entwickelt, der eine facettenreichere Perspektive auf das forstwissenschaftliche Studium und den forstlichen Beruf eröffnet. Angesprochen werden sollen vor allem Schülerinnen und potentielle Studienanfängerinnen.

UMSETZUNG

Im Rahmen des Projekts wurde der Imagefilm in Kooperation mit einer professionellen Produktionsfirma erstellt. Darüber hinaus wurde mit einer Postkartenkampagne die Vielseitigkeit des Studiums großflächig beworben und auf den Film aufmerksam gemacht.

Um Aufmerksamkeit für die Imagekampagne zu erzielen, wurde neben der Postkarte vor allem auf die digitale Verbreitung des Films gesetzt. Verlinkt wird der Film bspw. auf



Zuständige Einrichtung	Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie
Ansprechperson	Dr. Michaela Dölle mdoelle@gwdg.de
Laufzeit	01/2017–12/2017
Zielgruppe	Studieninteressierte, v.a. Schülerinnen
Link	www.uni-goettingen.de/Dackel-Lodenmantel
Förderung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II





den einschlägigen Seiten der Fakultät, dem »Berufe.tv«-Kanal der Bundesagentur für Arbeit sowie über den Verein »Frauen im Forstbereich«. Zudem wird er über Facebook beworben, ist auf YouTube zu finden und kommt auf Berufsmessen und Informationsveranstaltungen für Studienanfängerinnen zum Einsatz.

Inhaltlich stehen das forstwissenschaftliche Studium, der Beruf der Försterin und der Karriereweg in der Forstwissenschaft im Vordergrund. Um die Zielgruppe anzusprechen, wurde im Video ganz bewusst von tradierten dokumentarischen Formaten abgewichen. Stattdessen wurden wirkungsvolle Bilder und dynamische Schnitte eingesetzt. Damit wird ein lebensnaher Eindruck in das Tätigkeitsfeld gegeben.

ERGEBNISSE

Der entstandene Imagefilm präsentiert einen differenzierten Blick auf Studium und Beruf im forstlichen Bereich jenseits bekannter Stereotype. Im Film werden Identifikationsfiguren präsentiert (z. B. Försterinnen, Wissenschaftlerin-

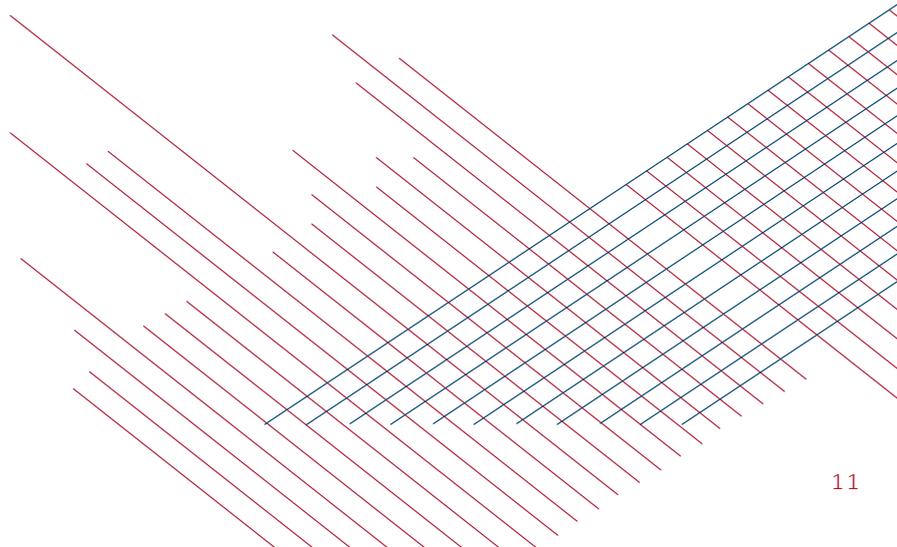
nen), die Möglichkeiten von Forschung bis zur Holzernte im Bereich der Forstwissenschaften aufzeigen. Durch die filmische Umsetzung soll insbesondere das Interesse der jugendlichen Zielgruppe geweckt werden.

Der Film soll einen kleinen Beitrag zu einem gesamtgesellschaftlichen Kulturwandel leisten, indem sich sukzessive vom Stereotyp des Försters mit Dackel und Lodenmantel verabschiedet wird.

Die Wirksamkeit des Films wird über Umfragen zu den Beweggründen für die Studienentscheidung der Studierenden evaluiert.

INNOVATION

Mit dem Format des Imagefilms beschreitet die Fakultät einen neuen Weg bei der Gewinnung von Studienanfängerinnen. Statt textlastiger Informationsmaterialien und dokumentarischer Filmformate kommt hier ein Medienformat zum Einsatz, das auf die Sehgewohnheiten der Zielgruppe zugeschnitten ist und diese gezielt anspricht.





#MEINMATHESOMMER – SOCIAL MEDIA-KAMPAGNE

AUSGANGSLAGE

Die Universität Göttingen kann auf eine lange Tradition erfolgreicher Mathematikerinnen zurückblicken – so wurde in Göttingen 1874 mit Sofia Kowalewskaja erstmals eine Mathematikerin promoviert, 1895 folgte Grace E.C. Young und 1919 habilitierte sich Emmy Noether als erste Frau in Deutschland im Fach Mathematik.

Aktuell ist der Professorinnenanteil von 27% (Stand 12/2018) am Mathematischen Institut der Universität Göttingen im bundesweiten Vergleich überdurchschnittlich hoch. Auffällig ist jedoch, dass dies nicht für die Zahlen der Studienanfängerinnen in den mathematischen Studiengängen an der Universität Göttingen gilt: 2018 lag der Frauenanteil unter den Erstimmatrikulierten bei 31,5% gegenüber 49% im Bundesvergleich. Diese Situation könnte durch die Einführung des neuen Studiengangs »Mathematical Data Science« (Start Herbst 2018) sogar noch verschärft werden, für den sich in der ersten Einschreibungsrunde ausschließlich männliche Studierende entschieden haben. Im Lehramtsstudium Mathematik dagegen ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen.

Die Gründe für die allgemein niedrige Anzahl an Studienanfängerinnen in MINT-Fächern sind vielfältig. Mangelndes Interesse ist dabei in der Regel kein Faktor, vielmehr sind Vorurteile vor allem gegenüber Fächern wie der Mathematik ausschlaggebend für die Entscheidung vieler Frauen: Das Fach wird oft als abstrakt und praxisfern wahrgenommen. Genau an diesen Vorurteilen will das Projekt ansetzen und über eine Peer-to-Peer-Kampagne das stereotype Bild des Mathematikstudiums aufbrechen. Vor allem Schülerinnen sollen für ein Studium begeistert werden. Gezeigt werden soll, dass Kreativität eine der zentralen Anforderungen an Mathematikstudierende ist und dass ein starker sozialer Zusammenhalt in der Studierendenschaft besteht, der ein Studium in Göttingen besonders attraktiv macht.

UMSETZUNG

Die Mathe-Social-Media-Kampagne vermittelt Schüler*innen einen lebensnahen und authentischen Einblick in das Mathematikstudium an der Universität Göttingen. Mathematikstudentinnen berichten von ihrem Studium. In der Gestaltung sind sie dabei völlig frei (Audio, Video, Text, Grafik, Foto). Um Studierende dafür zu gewinnen, entsprechende Beiträge zu erstellen, wurde die Aktion #meinmathesommer organisiert, die während des Sommerstudiums Mathematik stattfand. Die Teilnehmenden waren aufgefordert, ihre ersten Erfahrungen mit dem Studium in Social-Media-Beiträgen zu reflektieren. Als Anreiz waren verschiedene attraktive Preise ausgelobt.

Im direkten Anschluss wurde zum Wintersemester 2019/20 eine studentische Stelle geschaffen, um weiterhin Blog- und



Zuständige Einrichtung	Fakultät für Mathematik und Informatik Institut für Mathematik
Ansprechperson	Dr. Denise Krempasky studienberatung@math.uni-goettingen.de
Laufzeit	06/2019–07/2020
Zielgruppe	Schülerinnen und Studieninteressierte
Link	Webseite: www.uni-goettingen.de/mathesommer Instagram: www.instagram.com/math.uni-goettingen/
Förderung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II





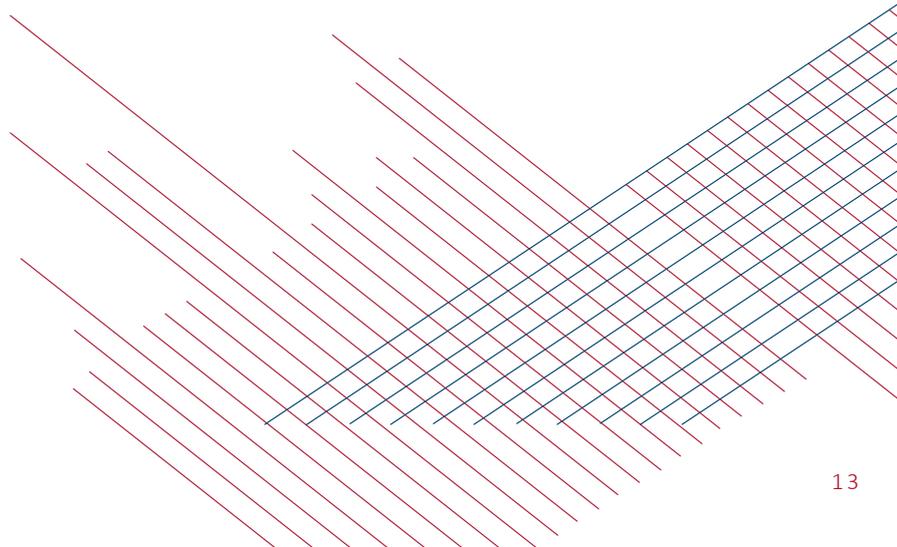
Instagrambeiträge zu verschiedenen Themen und Events rund um das Studium anbieten zu können. Durch die Besetzung der Stelle mit einer Studentin wird darüber hinaus gewährleistet, dass sich studieninteressierten Schülerinnen eine Identifikationsmöglichkeit bietet.

ERGEBNISSE

Seit Januar 2020 werden regelmäßig Inhalte von einer Mathematikstudentin in die neuen Social-Media-Kanäle eingespeist. Eine Evaluation nach Projektende steht noch aus.

INNOVATION

Indem das Projekt #meinmathesommer das kreative Potential der eigenen Studierendenschaft nutzt, schafft es den Sprung von einer starren Bewerbung eines Studienfachs zu einer innovativen, interaktiven und dynamischen Kampagne. Es generiert eine Plattform, auf der Studierende ihr Studienfach, ihr Studienleben und ihre Erwartungen reflektieren können. Es erhöht die Sichtbarkeit der Studienkultur am Mathematischen Institut der Universität Göttingen insbesondere für die Zielgruppe mathematikinteressierter Schülerinnen.



GIRLS CAMPS – UNIVERSITÄRE PERSPEKTIVEN UND KARRIERECHANCEN IN DEN FÄCHERN PHYSIK UND CHEMIE

AUSGANGSLAGE

Das Projekt reagiert auf das fächerspezifische Problem, dass Frauen in den Studiengängen Physik und Chemie – insbesondere an der Universität Göttingen – stark unterrepräsentiert sind. Bundesweit liegt der Anteil der Studienanfängerinnen bei 42,1 % im Fach Chemie und bei 35,5 % im Fach Physik (Stand 03/2019). Am Standort Göttingen wird dieser Wert noch deutlich unterschritten: Zum Wintersemester 2018/19 haben Studienanfängerinnen lediglich zu einem Anteil von 37,7 % ein Studium der Chemie und zu einem Anteil von 24,7 % ein Studium der Physik aufgenommen. Forschungsarbeiten zeigen, dass das Interesse an MINT-Fächern, darunter auch Chemie und Physik, im Laufe der Schulzeit bei Mädchen stärker als bei Jungen absinkt und motivierende Kontexte für Mädchen im Unterricht sowie Angebote im Hinblick auf Berufsorientierung nicht ausreichend vorhanden sind. In beiden Fächern besteht dringender Handlungsbedarf, den Frauenanteil schon zu Studienbeginn zu erhöhen.

Beteiligte aus den Fächern Physik und Chemie haben darum ein Projekt entwickelt, das zum Ziel hat, das Interesse von Schülerinnen für beide Fächer zu steigern, ihr Fähigkeitsselbstkonzept zu verbessern sowie einen realistischen Einblick in die Forschungsschwerpunkte an den Fachbereichen zu geben und damit die Vorzüge des Standorts Göttingen herauszustellen.

UMSETZUNG

Eine monoedukative Lerngruppe im Rahmen eines Science Camps für Schülerinnen bietet eine geschützte und offene Lernatmosphäre, in der sich Schülerinnen in Auseinandersetzung mit chemischen und physikalischen Problemstellungen als selbstwirksam und kompetent erleben. Dabei treffen sie auf weibliche Role Models, da im Projekt Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mitwirken, die Schü-

lerinnen begeistern und inspirieren. Begleitend werden soziale Aktivitäten angeboten, um Göttingen als attraktiven Studienstandort kennenzulernen. Die Experimentalkurse finden im XLAB, dem Göttinger Experimentallabor für junge Leute, statt, begleitende Fach- und Karriereveranstaltungen in den Fakultäten.

Zuständige Einrichtung	Fakultät für Physik Fakultät für Chemie
Ansprechperson	Mona Maaß mmaass@ump.gwdg.de
Laufzeit	06/2019 – 12/2020
Zielgruppe	Schülerinnen der Jahrgangsstufen 11–13
Kooperation	XLAB- Göttinger Experimentallabor für junge Leute Excellence-Schulnetzwerk MINT-EC SFB 1073: Kontrolle von Energiewandlung auf atomaren Skalen SFB 803: Funktionalität kontrolliert durch Organisation in und zwischen Membranen
Link	www.uni-goettingen.de/de/girls+camp/622406.html
Förderung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II





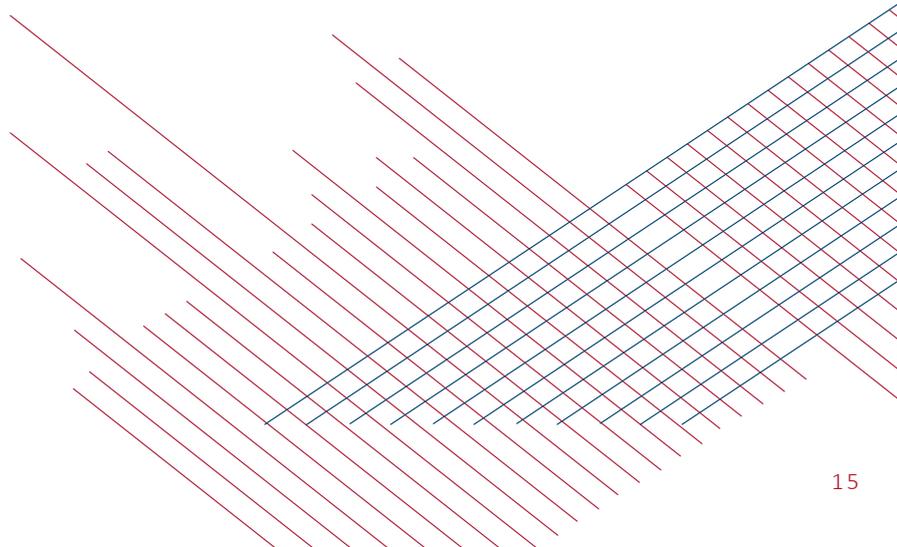
ERGEBNISSE

Zwei monoedukative Science Camps wurden für je 12 Schülerinnen der Jahrgangsstufen 11–13 konzipiert und über das MINT-EC-Excellence-Netzwerk bundesweit beworben: Das im Bereich Physik angesiedelte Girls Camp »Experimentelle Material- und Biophysik« (02.12.–05.12.2019) sowie das im Bereich Chemie angesiedelte Girls Camp »Biomembranen – Dynamik und Transport« (16.03.2020–19.03.2020), das aufgrund der Corona-Krise auf das Wintersemester 2020/21 verschoben werden musste.

Die eingesetzten Tutorinnen/Role Models wurden zuvor fachdidaktisch geschult und für gleichstellungspolitische Fragen (u. a. mögliche Gründe für Unterrepräsentanz von Frauen in naturwissenschaftlichen Studiengängen und Berufen) sensibilisiert. Eine fachdidaktische Begleitstudie evaluiert die Durchführung der Girls Camps. Diese wird nach Projektende in einer Zeitschrift für die Zielgruppe Lehrer*innen publiziert. Rückschlüsse aus der Veranstaltung fließen in die fakultäre Lehre und Lehramtsausbildung sowie in die Qualitätssicherung der Girls Camps ein. Eine Weiterführung des Projekts aus Mitteln der beteiligten Sonderforschungsbereiche ist vorgesehen.

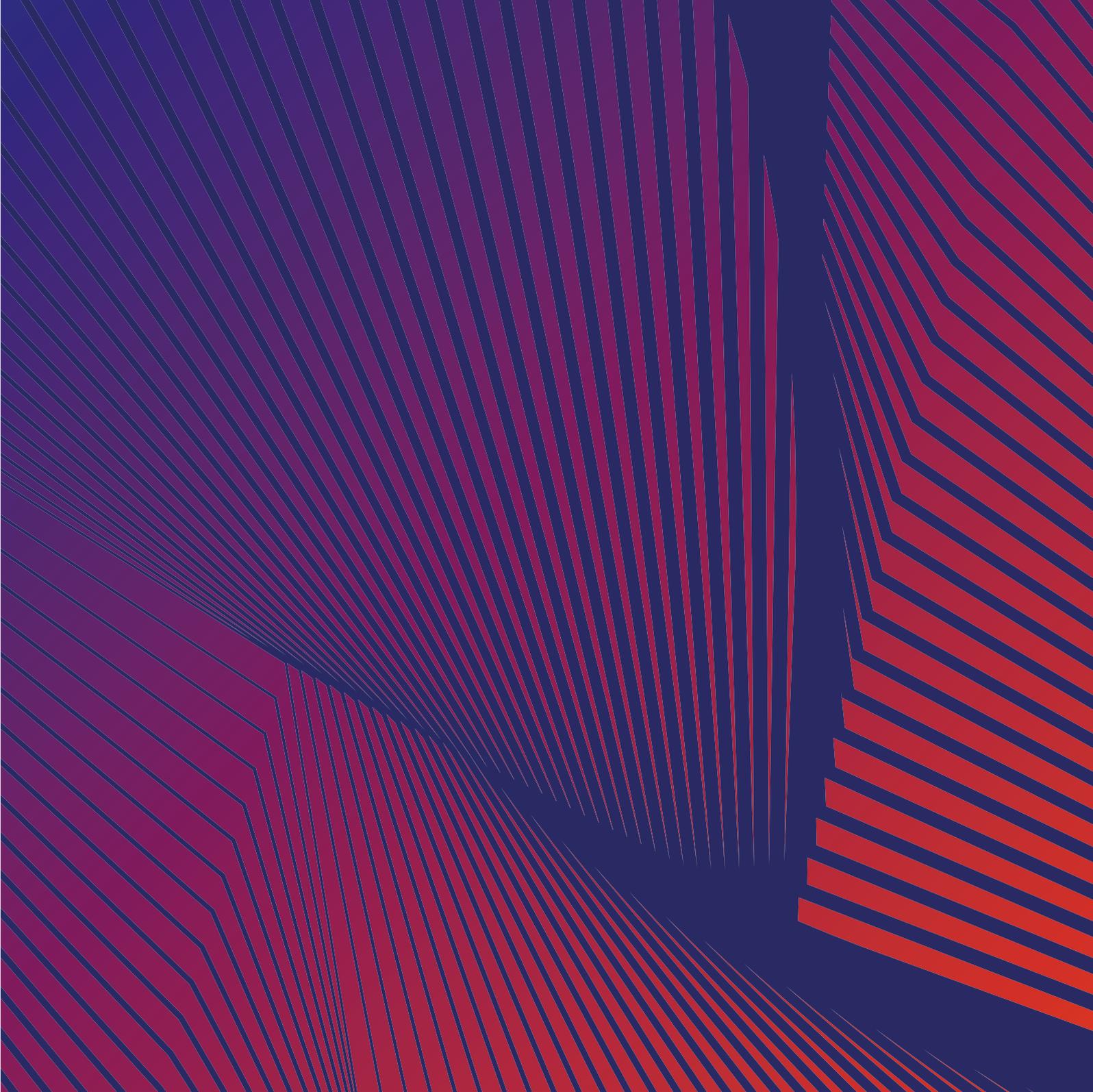
INNOVATION

Für die beteiligten Schülerinnen aus ganz Deutschland wird die Universität Göttingen als attraktiver Studienort sichtbar. Das Projekt nutzt vorhandene Standortvorteile wie profilierte Forschungsschwerpunkte an den Fakultäten und in Sonderforschungsbereichen, das bundesweit bekannte Experimentallabor XLAB und bereits aufgebaute Vernetzungen, z. B. die Möglichkeit der Akquise von Schülerinnen über das Netzwerk MINT-EC. Alle Projektpartner*innen ergänzen sich mit ihren jeweiligen Expertisen und Netzwerken optimal. Die Ergebnisse des Projekts und der Begleitforschung können in Lehramtsstudiengängen beider Fächer zur Sensibilisierung künftiger Lehrkräfte genutzt werden. Die Kooperation zwischen Fachwissenschaft und Fachdidaktik hat hier beispielhaften Charakter.



STUDIENVERLAUF

Die Universität Göttingen zielt auf eine gleichstellungs- und diversitätsorientierte Optimierung der Studienbedingungen v.a. in Eingangs- und Übergangsphasen. Mit den Projekten des Gleichstellungs-Innovations-Fonds sollen Studienabbrüche gerade in den ersten Semestern durch Unterstützungs- und Beratungsangebote verhindert werden, indem sie Orientierung, Vernetzung, Propädeutik und Hilfe bei der Studienorganisation bieten. In Fakultäten mit Unterrepräsentanz in einzelnen Studiengängen werden Anreize für Studentinnen gesetzt, Module unverbindlich auszuprobieren. Durch die Erweiterung der Lehrinhalte werden in den natur- und lebenswissenschaftlichen Studiengängen genderreflektierende Perspektiven auf Studieninhalte und Stereotype angelegt und Rollenvorbilder vorgestellt.



STUDIENVERLAUF





PROBIEREN GEHT ÜBER UND STUDIEREN: STIPENDIEN FÜR ZUKÜNFTIGE WIRTSCHAFTSINFORMATIKERINNEN

AUSGANGSLAGE

In kaum einem anderen Studiengang an der Universität Göttingen ist der Anteil von Studentinnen so niedrig wie in der Wirtschaftsinformatik. Obwohl Absolvent*innen glänzende Berufsaussichten haben, ein hohes Einstiegsgehalt erwarten dürfen und ihnen kreative Arbeitsfelder offenstehen, stagniert der Frauenanteil seit Jahren bei ca. 14%. In den Wirtschaftswissenschaften insgesamt lag der Frauenanteil bei den Erstmatrikulierten Ende 2018 dagegen bei 43%. Erfahrungsberichte aus der Studienberatung haben gezeigt, dass sich viele Studentinnen der Betriebswirtschaftslehre und Volkswirtschaftslehre durchaus für Wirtschaftsinformatik interessieren und sich Inhalte und Kompetenzen aus diesem Bereich grundsätzlich aneignen wollen. Die Studienordnung ermöglicht es, dass sie entsprechende Module im Wahlbereich ihres Studiums einbringen können – dennoch entscheiden sich die meisten von ihnen für eine andere Schwerpunktsetzung. Hauptgründe sind die Angst vor einem Scheitern in den Prüfungen der Informatik und wenig Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten, da z. B. angenommen wird, dass Vorkenntnisse im Programmieren erforderlich seien. Ein weiterer gewichtiger Grund ist das finanzielle Risiko, das bei der Wahl eines vermeintlich anspruchsvollen Moduls eingegangen wird. Worst case-Szenarien sind die Verlängerung des Studiums und der Verlust des BAföG-Anspruchs.

Die Gleichstellungsbeauftragte und Studienberaterin der Fakultät hat in Zusammenarbeit mit den für den Bereich Wirtschaftsinformatik zuständigen Professuren deshalb ein bundesweit bislang einmaliges Projekt konzipiert, das Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften einen Anreiz bietet, die Module der Wirtschaftsinformatik unverbindlich und ohne Risiko auszuprobieren. Dahinter steht die Idee, nicht Unsicherheit in Bezug auf die eigenen Fähigkeiten über die Wahl des Studiengangs entscheiden zu lassen,

sondern den Studentinnen zu ermöglichen, ihrer Neugier auf (Wirtschafts)Informatik nachzugehen.

UMSETZUNG

Im Rahmen des Projekts wird Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften (Betriebswirtschaftslehre oder Volkswirtschaftslehre im Bachelor) ein Stipendium zum »Ausprobieren« offeriert. Es bietet eine finanzielle Unterstützung in Höhe von 350€/Monat für ein Semester. Bei erfolgreichem Bestehen von je einem Modul der Informatik und Wirtschaftsinformatik verlängert sich das Stipendium um ein weiteres Semester.

Anders als bei einem Leistungsstipendium entscheiden nicht der Notenschnitt aus dem Abitur oder die bereits erbrachten



Zuständige Einrichtung	Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Kooperation	Institut für Informatik
Ansprechperson	Dorothee Konings probieren.studieren@wiwi.uni-goettingen.de
Laufzeit	07/2018–09/2020
Zielgruppe	Studentinnen der BWL und VWL
Link	www.wiwi.uni-goettingen.de/wirtschaftsinformatikstudieren
Förderung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II





Prüfungsleistungen. Die Auswahl erfolgt durch eine Fakultätskommission anhand eines Motivationsschreibens und eines individuellen Stundenplans für das nächste Semester, der als studierbar und inhaltlich schlüssig bewertet wird.

ERGEBNISSE

In der ersten Vergaberunde haben sechs Stipendiatinnen aus einer hohen Anzahl an Bewerberinnen eine Förderung erhalten. Eine Verlängerung der Förderdauer erreichten zwei Stipendiatinnen. Die übrigen vier Stipendiatinnen haben mindestens eines der geforderten Module bestanden und können die Leistungen im Wahlbereich einbringen. Als zusätzlicher Erfolg ist zu werten, dass drei der Stipendiatinnen künftig weiter Wirtschaftsinformatik studieren werden und sich auch im Studiengang Wirtschaftsinformatik eingeschrieben haben (Doppelimmatrikulation). Bezogen auf das Ziel, den Frauenanteil in der Wirtschaftsinformatik zu erhöhen, liegt die Erfolgsquote des Projekts bei 50%. In einer zweiten Vergaberunde werden drei weitere Stipendiatinnen gefördert.

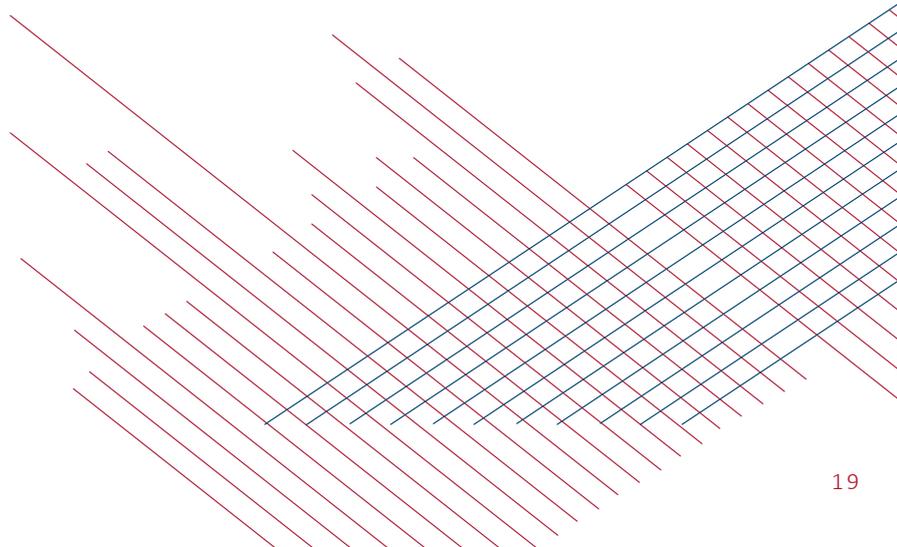
Bei Weiterführung des Stipendienprogramms kann der Frauenanteil in der Wirtschaftsinformatik voraussichtlich gesteigert werden ($\geq 20\%$). Die Sichtbarkeit von Frauen in diesem Studiengang wird damit erhöht und kann zu einem

pull-Effekt führen und weitere Studentinnen für das Feld der Wirtschaftsinformatik motivieren.

Anhand der Rückmeldungen der Stipendiatinnen zu ihren Erfahrungen beim Einstieg in die Wirtschaftsinformatik und zu einzelnen Lehrveranstaltungen wurden darüber hinaus strukturelle Veränderungen in der Wirtschaftsinformatik und der Informatik angestoßen. Ihr Feedback dient der Verbesserung der Studieneingangsphase.

INNOVATION

Bislang gibt es in der deutschen Hochschullandschaft kein vergleichbares Stipendium mit explizitem Frauenförderfokus. Dies gilt nicht nur für die Wirtschaftsinformatik, sondern auch für alle anderen MINT-Studiengänge. Das Stipendium belohnt den Mut von Studentinnen, ein Risiko einzugehen und bietet die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten und Neigungen im Bereich Informatik auszuloten. Neu als Herangehensweise ist dabei auch, dass mit dem Stipendium Frauen im Studium als Zielgruppe adressiert werden können, da viele der herkömmlichen Gleichstellungsmaßnahmen im MINT-Bereich auf Schülerinnen abzielen. Der Wechsel in die Wirtschaftsinformatik kann Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften so fach- und fähigkeitsbezogen vermittelt werden.





FÖRDERUNG VON STUDENTINNEN IN DER INFORMATIK

AUSGANGSLAGE

Das Institut für Informatik verzeichnet seit jeher einen sehr geringen Anteil an Studentinnen. Trotz jährlichen Schwankungen stagniert der Anteil an Studentinnen in den B.A.-Studiengängen ohne Lehramt seit Jahren bei ca. 15%. Dafür gibt es gesellschaftliche Gründe, wie z. B. verbreitete Klischees und Vorurteile gegenüber Studium und Berufsbildern und das Geschlechterstereotyp des männlichen Informatik-Nerds. Doch auch interne, in der Studienstruktur und -kultur liegende Gründe können z. B. zum Studienabbruch von Frauen gerade zu Beginn des Studiums führen. Um solche Gründe zu identifizieren, führen Personen aus dem Studiendekanat des Instituts für Informatik regelmäßig Einzel- oder Gruppengespräche mit Studentinnen zur Identifikation von Hürden mit dem Ziel, Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Als ein wichtiger Faktor hierbei hat sich der Umgang mit Wissensdefiziten in der Studieneingangsphase herausgestellt. Während Defizite geschlechterunabhängig auftreten, scheinen weibliche Studierende eigene Defizite verstärkt wahrzunehmen und öfter als Hinderungsgrund für die erfolgreiche Durchführung eines Informatikstudiums zu bewerten. In den Grundlagenveranstaltungen der Informatik wird ein Standard von Kenntnissen und Kompetenzen etabliert. Die begleitenden Tutorien/Lerngruppen werden von Studierenden fortgeschrittener Semester begleitet. Diese Tutor*innen zeichnen sich durch sehr gute Studienleistungen aus, werden im Vorfeld aber nicht didaktisch geschult. In den Gruppengesprächen zeigte sich, dass es aus Sicht der Studentinnen hier Verbesserungsbedarf gibt: Sie wünschten sich einen wertschätzenden Umgang und eine konstruktive Frage- und Diskussionskultur in den Tutorien.

UMSETZUNG

Mit den drei Angebotelementen des Projekts wird Studienanfängerinnen der Einstieg ins Fach Informatik erleichtert und sie werden in ihrer Studienfachwahl bestärkt. In einer monoedukativen Studentinnenlerngruppe können Teilnehmerinnen der Veranstaltungen Informatik I oder II, dem C-Kurs und Programmierpraktikum (APP) den aktuellen Lehrstoff vertiefen oder gegebenenfalls fehlende Grundlagen nachholen. Dazu werden aktuelle Übungsblätter bearbeitet oder offene Fragen zu Inhalten der Vorlesungen beantwortet. Darüber hinaus wird auch bei Schwierigkeiten zu Beginn des Studiums, z. B. bei der Einrichtung des eigenen Rechners, unterstützt. Geleitet wird die Gruppe von didaktisch geschulten Studentinnen aus höheren Semestern. Die Teilnehmerinnen können die Inhalte mitbestimmen. Zum Ende des Semesters dient diese Gruppe auch der gemeinsamen Prüfungsvorbereitung. Die Lerngruppe steht ebenfalls



Zuständige Einrichtung	Fakultät für Mathematik und Informatik, Lehrinheit Informatik
Ansprechperson	Dr. Anne-Kathrin Schultz schultz@informatik.uni-goettingen.de
Laufzeit	07/2018–04/2020
Zielgruppe	Studentinnen der Informatik
Link	www.informatik.uni-goettingen.de/studentinnenfoerderung
Förderung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II





Studentinnen aus anderen Fächern wie Wirtschaftsinformatik oder Physik offen. Es wird eine Arbeitsatmosphäre geschaffen, die konstruktiv auf Unsicherheiten reagiert und Nachfragen erleichtert. Begleitend zu diesem Angebot finden gender- und diversitätssensible Didaktikschulungen für alle Tutor*innen der Einführungsveranstaltungen statt. In der wöchentlichen Studentinnensprechstunde finden Studentinnen jeden Semesters eine Ansprechpartnerin für Themen, die sich nicht auf die Studieninhalte beziehen. Dies umfasst z. B. Fragen der Studienorganisation, aber auch Fälle von Prüfungsangst, Diskriminierung oder Belästigung. Die Ansprechpartnerinnen sind geschulte Studentinnen höherer Semester, die ggf. an zuständige Berater*innen des Instituts oder andere Stellen innerhalb der Universität weiterverweisen können.

Das Studentinnennetzwerk umfasst eine Reihe von Veranstaltungen, in denen Studentinnen mit Informatikerinnen aus Wissenschaft, Forschung und Industrie ins Gespräch kommen können. Die unregelmäßig stattfindenden Veranstaltungen haben verschiedene Formate, vom informellen Kaffeetrinken bis hin zu Kurzvorträgen.

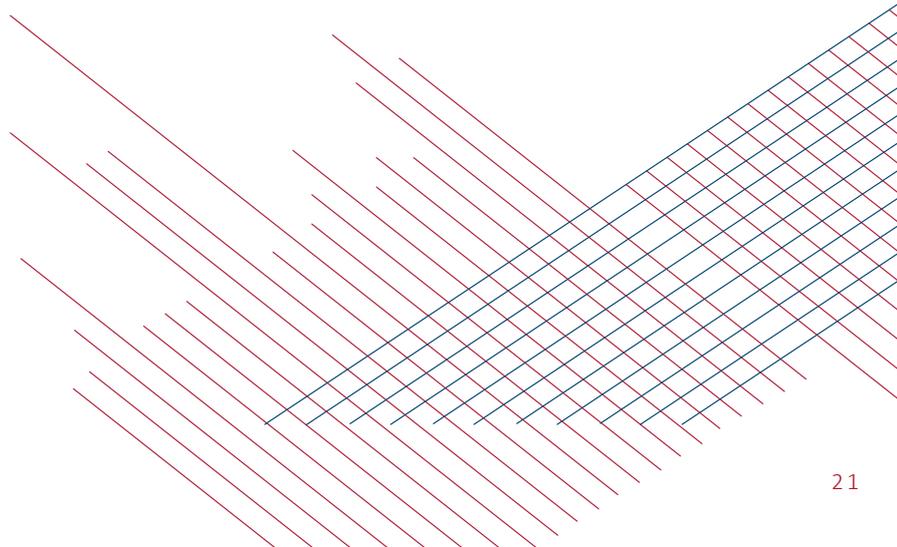
ERGEBNISSE

Nach einer anfangs geringen Resonanz waren nach einer Phase intensiver Bewerbung die Studentinnenlerngruppe

und die Veranstaltungen des Studentinnennetzwerks gut nachgefragt. Beide Formate werden deshalb auch nach Ende der Förderlaufzeit aus Eigenmitteln der Fakultät weitergeführt. Die Qualität der Tutorien hat von den Schulungen deutlich profitiert – ob eine Weiterführung für die Fakultät finanzierbar ist, ist aber noch unklar. Die Studentinnensprechstunde wurde nur sporadisch genutzt, weshalb dieses Angebot nicht verstetigt wird.

INNOVATION

Das Projekt unterstützt Frauen in der Studieneingangsphase in einem geschützten und motivierenden sozialen Zusammenhang (Studentinnenlerngruppe) und gegebenenfalls auch bei individuellen Herausforderungen und Problemlagen (Studentinnensprechstunde). Darüber hinaus bietet es Möglichkeiten des empowernden Austauschs und der Vernetzung (Studentinnennetzwerk). In dieser Kombination bietet es einen optimalen Einstieg in ein Studium, das gerade in den ersten Semestern als große Herausforderung erlebt werden kann. Studentinnen der Informatik haben hier in konstruktiver Zusammenarbeit mit dem Studiendekanat ein wegweisendes Projekt für kommende Studentinnengenerationen entwickelt.



SEMINAR UND PREIS »GENDERASPEKTE IN DER INFORMATIK«

AUSGANGSLAGE

Das Institut für Informatik verzeichnet seit jeher einen sehr geringen Anteil an Studentinnen. Trotz jährlicher Schwankungen stagniert der Anteil an Studentinnen beim Studiengang »Angewandte Informatik« bei ca. 15 % und im 2-Fach-Bachelor sowie in der Didaktik bei ca. 25 %. Diese Zahlen finden ihre Entsprechung im Frauenanteil in der bundesdeutschen IT-Branche.

Die Gründe für den niedrigen Frauenanteil sind vielfältig. Unter anderem beeinflussen Geschlechterstereotype die Studien- und Berufswahl. Das verbreitete Klischee des männlichen Informatik-Nerds bietet wenig Identifikationspotential. Zudem sind weibliche Rollenvorbilder in der Branche häufig medial nur wenig repräsentiert.

Auch am Institut für Informatik fehlen Rollenvorbilder: Von acht Professuren sind lediglich zwei mit Frauen besetzt (Stand 12/2018). Darüber hinaus fehlte es bislang an einer wissenschaftlichen Auseinandersetzung im Fach zur wissenschaftshistorischen Bedeutung von Frauen in der Informatik und einer Reflexion von Methoden und Fachinhalten aus einer Genderperspektive. Dies gilt sowohl für die Forschung als auch für die Lehre.

UMSETZUNG

Eine der identifizierten Leerstellen will das Seminar »Genderaspekte in der Informatik« schließen. Das im Bereich »Schlüsselkompetenzen« angesiedelte Blockseminar wird von externen Lehrbeauftragten der Universität Bamberg mit Expertise im Themenbereich Gender & Informatik durchgeführt. Zielgruppe sind Informatikstudierende, grundsätzlich ist auch eine Anmeldung von Studierenden anderer Fachrichtungen möglich.

Ein inhaltlich abwechslungsreiches Programm bietet den Studierenden eine neue und oftmals ungewohnte Perspektive auf ihr Studienfach. Neben Grundzügen von Forschungs-

methoden aus den Gender Studies werden historische und aktuelle Rollenvorbilder in der Informatik beleuchtet und geschlechtsbezogene Diskriminierung, Stereotype und Klischees in Schule und Studium kritisch hinterfragt. Thematisiert werden auch der Gender Pay Gap in Informatikberufen, Sexismus in der Arbeitswelt sowie Genderaspekte in der Softwareentwicklung, z. B. Gender Biases in Algorithmen und die Feminisierung der Künstlichen Intelligenz bei Diensten wie Alexa, Siri und Cortana.

Auf Wunsch nehmen die Studierenden mit ihrer Prüfungsleistung an einem seminarinternen Wettbewerb teil, bei dem durch eine Fachjury für die beste Präsentation und die beste Ausarbeitung ein Preisgeld in Höhe von insgesamt 1.000 €

Zuständige Einrichtung	Fakultät für Mathematik und Informatik, Lehrinheit Informatik
Ansprechperson	Simone Münz simone.muenz@informatik.uni-goettingen.de Dr. Anne-Kathrin Schultz schultz@informatik.uni-goettingen.de
Laufzeit	06/2019–12/2020
Zielgruppe	Studierende (v.a. der Informatik)
Link	www.uni-goettingen.de/de/612295.html
Förderung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II





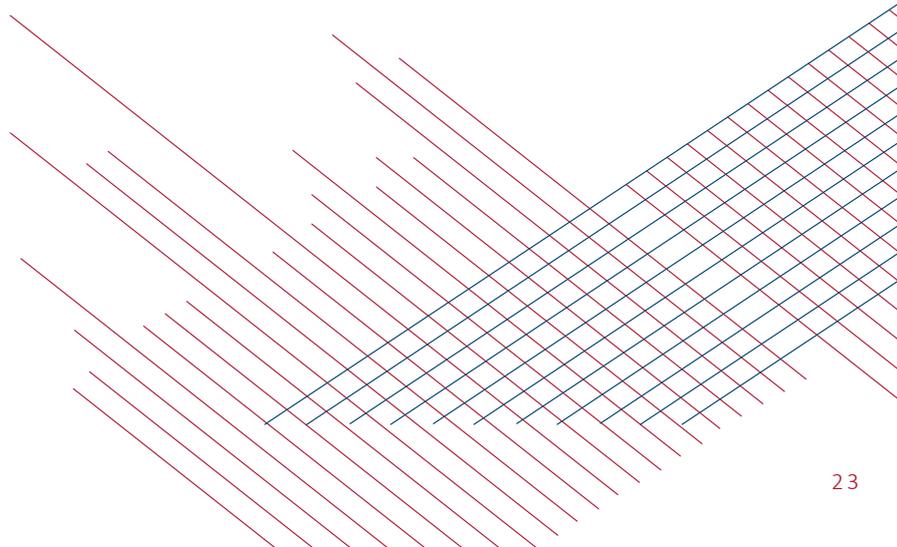
vergeben wird. Ein geplanter Fachvortrag mit Podiumsdiskussion sowie die Preisverleihung entfielen aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie.

ERGEBNISSE

Da das Seminar »Genderaspekte« institutsweit positive Resonanz erfahren hat, sind weitere Seminare mit Genderbezug im Bereich Schlüsselkompetenzen angedacht. Aufbauend auf den Erkenntnissen des Seminars sowie Rückmeldungen und Erfahrungen aus dem Gleichstellungsprojekt »Förderung von Studentinnen in der Studieneingangsphase« (ebenfalls durch den Gleichstellungs-Innovations-Fonds finanziert) ist eine interdisziplinär angelegte, wissenschaftliche Untersuchung im Bereich der Informatikdidaktik in Planung. Dies soll eine weitere Leerstelle schließen, indem Genderaspekte in der Informatik auch forschend ergründet werden.

INNOVATION

Im Institut für Informatik wird das Seminar als Baustein einer gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung verstanden. Die Sensibilisierung für »Genderaspekte in der Informatik« ist auch im Bereich der Studiengangsoptimierung vor allem mit Blick auf die Studieneingangsphase gestiegen. Das Projekt wirkt auch über Seminargrenzen hinaus darauf hin, individuelle und strukturelle Diskriminierungsrisiken in Studium und Lehre zu identifizieren und abzubauen. Es fügt sich in grundsätzliche Bestrebungen des Instituts ein, die Qualität der Lehre weiter zu verbessern und sich für gesellschaftlich relevante Querschnittsthemen zu öffnen.



KARRIEREWEG WISSENSCHAFT

Die Universität Göttingen will Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereplanung optimal unterstützen und sie frühzeitig und bedarfsgerecht auf dem wissenschaftlichen Karriereweg bis hin zur Professur fördern. Die Projekte des Gleichstellungs-Innovations-Fonds erproben Möglichkeiten, Wissenschaftlerinnen zu unterstützen, die vor verschiedenen Herausforderungen stehen und diversen Anforderungen gerecht werden müssen, z. B. Promovendinnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Wissenschaftlerinnen mit Betreuungs- oder Pflegeaufgaben oder internationale Postdoktorandinnen beim Eintritt in das deutsche Wissenschaftssystem. Weitere wichtige Erfolgsfaktoren einer Karriere in der Wissenschaft sind die finanzielle Unterstützung von Publikationstätigkeiten sowie eine chancengerechte Qualitätssicherung in Berufungsverfahren mit transparenten Regelungen zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen.

The background of the page is an abstract, dynamic composition of numerous thin, parallel lines. These lines are arranged to create a strong sense of perspective, resembling a tunnel or a deep well that recedes into the distance. The color palette is primarily red and blue, with the lines transitioning from a deep, dark blue at the top to a vibrant, bright red at the bottom. The lines are not perfectly straight but have a slight, rhythmic wobble, adding to the visual complexity and depth of the design.

KARRIEREWEG WISSENSCHAFT

QUALITATIVES AGRAR-BENCHMARKING UND AKTIVE REKRUTIERUNG VON WISSENSCHAFTLERINNEN

AUSGANGSLAGE

Das Projekt setzt an einer zentralen Herausforderung in den Agrarwissenschaften an, die aber auch in vielen anderen Fakultäten virulent ist: Häufig bewerben sich sehr wenige Frauen auf ausgeschriebene Professuren. Trotz ausgeglichener Geschlechterverhältnisse auf allen vorherigen Karriere-stufen inkl. Studium liegt der Professorinnenanteil in den Agrarwissenschaften bei nur 27,3 % (Stand 12/2018). Doch wie kann eine Fakultät im Rahmen eines Berufungsverfahrens dazu beitragen, talentierte Frauen auf vakante Stellen aufmerksam zu machen und zur Bewerbung zu motivieren? Wie kann ein solcher Prozess zielführend, transparent und professionell gestaltet werden?

Um die Bewerbungssituation zu verbessern, hat die Fakultät bereits seit mehreren Jahren Maßnahmen zur gleichstellungsorientierten Qualitätssicherung in Berufungsverfahren umgesetzt, die auf die oben genannten Fragen reagieren. Im Vergleich mit anderen Fakultäten einmalig ist die im fakultären Gleichstellungsplan (Laufzeit 2015–2021) verankerte Vorgabe, dass Berufungskommissionen ihre Arbeit erst nach Eingang eines Anteils von mind. 30% der formal qualifizierten Bewerbungen von Frauen aufnehmen. Auch werden drei Jahre vor der geplanten Neubesetzung einer Professur – soweit absehbar – Wissenschaftlerinnen gezielt zu Vorträgen im Rahmen von Seminaren und Lehrveranstaltungen zum auszuschreibenden Themenfeld eingeladen. Solche Maßnahmen aktiver Rekrutierung werden transparent dokumentiert.

Das vom Gleichstellungsteam der Fakultät entwickelte Projekt Agrar-Benchmarking und aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen steht im Kontext dieser vorangegangenen Maßnahmen und zielt darauf ab, ergänzend konkrete Instrumente zur Durchführung der aktiven Rekrutierung zu entwickeln und die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren weiter zu verbessern.

UMSETZUNG

Der Fokus des Projekts liegt auf der Professionalisierung der aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen. Im Dialog mit einer fachfremden Fakultät der Universität Göttingen und in Austausch mit anderen agrarwissenschaftlichen Uni-versitätsstandorten wurden im Rahmen eines Benchmarking-Prozesses eine Analyse zentraler Herausforderungen vorgenommen, Instrumente zur Verfahrensoptimierung entwickelt (Recherche, Ansprache, Dokumentation) sowie Handlungsempfehlungen für eine chancengerechte Berufungspolitik (z. B. einheitliche Sprache bei Ausschreibungen, Transparenz, best practice Austausch) formuliert. Darüber hinaus wurde über den Kontakt zu anderen Benchmarking-Universitäten die Anzahl der potentiellen Bewerberinnen

Zuständige Einrichtung	Fakultät für Agrarwissenschaften
Kooperation	Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Ansprechperson	Dr. Nina Härter nina.haerter@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	01/2017–04/2020
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen kurz vor der Professur
Link	www.uni-goettingen.de/agrar-benchmarking
Förderung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II



auf dem Portal FemConsult erhöht. Verantwortlich für die Umsetzung war eine über Projektmittel eingestellte Referentin für qualitatives Agrar-Benchmarking.

ERGEBNISSE

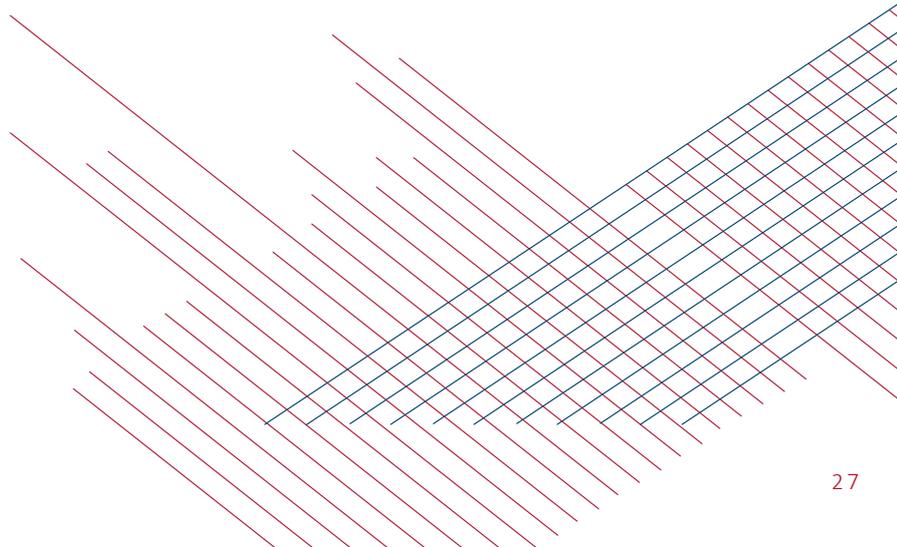
Interne Prozesse – von der Recherche geeigneter Kandidatinnen über die Ansprache bis hin zur transparenten Dokumentation der Verfahrenswege – konnten deutlich optimiert werden. In einer produktiven Kooperation mit der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurde ein (Gesprächs-) Leitfaden zur aktiven Rekrutierung entwickelt und erprobt, zudem gab es gegenseitige Lerneffekte durch den Austausch über unterschiedliche Berufungskulturen. Der Leitfaden regelt die Durchführung aktiver Rekrutierung auch nach Ende der Projektlaufzeit. Die Pflege der Datenbanken ist beim Beauftragten für Qualitätssicherung in Berufungsverfahren und dem Gleichstellungsteam der Fakultät verankert.

Über den externen Austausch mit anderen agrarwissenschaftlichen Universitätsstandorten wurde ein zielführender Benchmarking-Prozess angestoßen, der zu gemeinsamen Standards und Handlungsempfehlungen für eine chan-

cengerechte Berufungspraxis geführt hat. Alle beteiligten Universitäten unternehmen Anstrengungen, Profile ihres wissenschaftlichen Nachwuchses auf FemConsult einzuspeisen und damit den Bewerberinnenpool weiter zu füllen.

INNOVATION

Das Projekt reagiert wirksam auf die Herausforderungen aktiver Rekrutierung und erprobt mit dem entwickelten Leitfaden Instrumente, die auch von anderen Fakultäten anwendbar sind. Durch den Austausch mit anderen agrarwissenschaftlichen Standorten können fachspezifische Herausforderungen erkannt und bearbeitet werden, fachübergreifende Erkenntnisse konnten über den Austausch mit einer anderen Fakultät und Fachkultur vor Ort gewonnen werden. Somit produziert das Projekt auch Synergieeffekte, die über die aktive Rekrutierung in den Agrarwissenschaften hinausgehen. Als best practice-Beispiel kann es in andere Fakultäten hineinwirken, etwa durch die Übernahme des Leitfadens und durch einen Anstoß zu berufungsbezogenen Benchmarking-Prozessen mit anderen Universitäten.



PUBLIKATIONSFÖRDERUNG FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN

AUSGANGSLAGE

Obwohl es sich bei der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie um die einzige naturwissenschaftliche Fakultät der Universität Göttingen mit ausgeglichenem Geschlechterverhältnis im Studium handelt und der Frauenanteil bis zur Promotion nicht sinkt, ist sie insgesamt dennoch die Fakultät mit dem höchsten Verlust von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Aktuell liegt der Professorinnenanteil bei 18,5 % (Stand 12/2019).

Der Dropout erfolgt in den ersten Jahren nach der Promotion. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Eine Möglichkeit, um Frauen in dieser für die Wissenschaftskarriere entscheidenden Phase besser zu unterstützen, ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Publizieren in hochrangigen Journals – nicht zuletzt, da durch Veröffentlichungen in High Impact-Journals die Erfolgchancen in Berufungsverfahren steigen.

Wissenschaftlerinnen stoßen häufig auf finanzielle und strukturelle Probleme, wenn sie publizieren wollen. Auf der einen Seite stehen die langen Bearbeitungszeiten in klassischen Subskriptionsjournals mit Peer-Review-Verfahren, in denen zwischen Einreichung und Veröffentlichung bis zu 12 Monate vergehen können – eine Wartezeit, die gerade in der Endphase der Promotion kritisch ist. Die schnellere Publikation in einem anerkannten Open Access-Journal auf der anderen Seite geht mit teils immensen Kosten (bis zu 2000€ und mehr) einher, die eine deutliche Publikationshürde darstellen.

Möglichkeiten der Kofinanzierung sind prinzipiell zwar vorhanden, z. B. über eigene Projektmittel und/oder den Open-Access-Publikationsfonds der Universität. Doch sind die Auswahl der Journals beschränkt und die Publikationskosten nicht ausreichend gedeckt.

Das Projekt, das vom Gleichstellungsteam und dem Dekanat der Fakultät entwickelt wurde, soll diesen Hürden etwas entgegensetzen.

UMSETZUNG

Eingerichtet wurde ein Publikationsförderungsfonds, für den sich promovierte oder in der Endphase der Promotion befindliche Wissenschaftlerinnen bewerben können.

Die Antragstellung erfolgt formlos und umfasst neben der Nennung der erwarteten Kosten der Publikation und des voraussichtlichen Publikationsdatums einen Nachweis der Publikationszusage. Voraussetzung für eine Förderung sind die primäre Autorschaft der Wissenschaftlerin (alleinige Autorin oder *first* bzw. *corresponding* oder *submitting* author) sowie die Publikation in einem anerkannten Journal mit Peer Review-Verfahren. Die Vergabe erfolgt durch die Forschungskommission der Fakultät nach dem Windhund-Prinzip.

Das flexible und unkomplizierte Vergabeverfahren soll den individuellen Bedürfnissen der Wissenschaftlerinnen Rech-



Zuständige Einrichtung Fakultät für Geowissenschaften und Geographie

Ansprechperson Katrin Kranz
katrin.kranz@geo.uni-goettingen.de

Laufzeit 01/2017–04/2020

Zielgruppe Promovendinnen und Postdoktorantinnen der Geowissenschaften und Geographie

Link www.uni-goettingen.de/geo-gleichstellung

Förderung Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II



nung tragen sowie ihre größtmögliche Unabhängigkeit gewährleisten. Gleichzeitig wird so die große Variabilität an Publikationswegen berücksichtigt, die eine hohe Interdisziplinarität der an der Fakultät für Geowissenschaften und Geographie vertretenen Forschungsgebiete mit sich bringt.

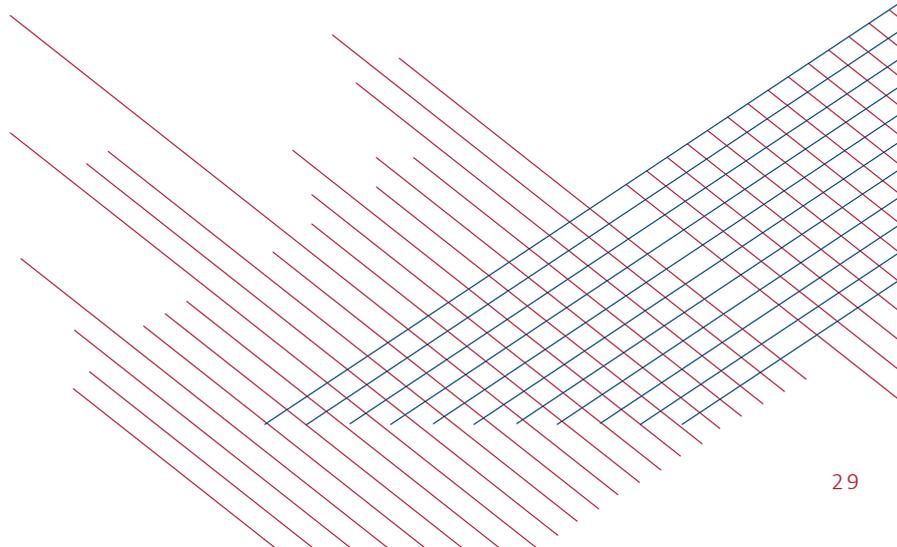
ERGEBNISSE

Während der Projektlaufzeit haben insgesamt sechs Wissenschaftlerinnen den Fonds für Publikationen in anerkannten Journals genutzt. Notwendige Optimierungen nach Einführung der Publikationsförderung zeigten schnell Wirkung. Da Bewerbungen nur zögerlich eingingen, wurde der Fonds zunächst noch intensiver bekannt gemacht. Zudem senkten die Projektverantwortlichen formale Hürden (z. B. Fle-

xibilisierung und Erweiterung des Bewerbungszeitraums) und veröffentlichten die Ausschreibung auch in englischer Sprache. Die Nachfrage wurde damit so weit gesteigert, dass der volle Fondsumfang ausgeschüttet werden konnte.

INNOVATION

Der Publikationsförderungsfonds ist bislang der einzige an der Universität Göttingen mit dem Fokus auf Frauen- und Bestenförderung. Er richtet sich spezifisch an erfolgreiche Wissenschaftlerinnen mit der klaren Botschaft, dass ihre Fakultät sie im Wissenschaftssystem halten will. Er fördert die Unabhängigkeit von Wissenschaftlerinnen und macht ihre Erfolge in der Fachwissenschaft sichtbar.



»WELCOME TO THE COMMUNITY« – VERANSTALTUNGSREIHE FÜR INTERNATIONALE POSTDOKTORANDINNEN

AUSGANGSLAGE

Für internationale Nachwuchswissenschaftler*innen kann der Einstieg in das deutsche Wissenschaftssystem voller Herausforderungen sein, gerade dann, wenn die akademische Sozialisation nicht in Deutschland erfolgt ist. Seien es die Eigenheiten der Hochschul- und Antragslandschaft, ungewohnte Verhaltens- und Redeweisen in Kolloquien und Forschungsgruppen oder auch Schwierigkeiten beim Knüpfen von Karrierekontakten – informelles Wissen spielt in diesen Bereichen eine große Rolle. Für Postdoktorand*innen, von denen Selbständigkeit in Forschung und Lehre erwartet wird, entstehen häufig besonders hohe Hürden.

Das Gleichstellungsteam und Dekanat der Fakultät für Agrarwissenschaften haben darum ein Angebot entwickelt, das auf den Bedarf internationaler Postdoktorandinnen aus den Natur- und Lebenswissenschaften zugeschnitten ist und ihnen einen optimalen Einstieg an der Universität Göttingen ermöglicht. Neben der Vermittlung hilfreicher Informationen über die deutsche Forschungslandschaft stehen Kompetenzerwerb und Empowerment im Vordergrund.

UMSETZUNG

Im Programm werden internationale Postdoktorandinnen mit den Eigenheiten des deutschen Wissenschaftssystems vertraut gemacht. Im Fokus steht die oft schwierige Einstiegsphase in die wissenschaftliche Gemeinschaft. In den Blick genommen werden die Stärkung der Rolle als Nachwuchswissenschaftlerin, die Vernetzung innerhalb der eigenen Peergroup und das Einüben neuer, kulturell oftmals ungewohnter Handlungsweisen.

In einer ersten Auswahlrunde wurden nach der Ausschreibung für alle internationalen Postdoktorandinnen der Natur- und Lebenswissenschaften zehn Wissenschaftlerinnen ausgewählt. Diese haben innerhalb eines Jahres vier Module zu spezifischen Anforderungen ihrer Fächerkulturen

sowie der Identifikation und Stärkung persönlicher Kompetenzen durchlaufen.

In einem Kick-Off-Workshop wurden Informationen zum deutschen Wissenschaftssystem vermittelt. Der zweite Workshop widmete sich der verbalen, nonverbalen und interkulturellen Kommunikation am Wissenschaftsstandort Göttingen. Neinsagen, wissenschaftliches Kritisieren und Networking standen im Mittelpunkt des dritten Workshops und dienten der Vertiefung von akademischen Kommunikationskompetenzen. Im letzten Modul ging es um Self-Empowerment mit Fokus auf Selbstbehauptung und Selbstverteidigung.

Zuständige Einrichtung	Fakultät für Agrarwissenschaften
Kooperation	Natur- und lebenswissenschaftliche Fakultäten Postdoc-Netzwerk der Universität
Ansprechperson	Dr. Nina Härter nina.haerter@agr.uni-goettingen.de
Laufzeit	01/2018–09/2020
Zielgruppe	Internationale Postdoktorandinnen der Natur- und Lebenswissenschaften
Link	www.uni-goettingen.de/welcomecommunity
Förderung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II



Aufgrund des großen Erfolgs und der positiven Evaluation wurde das Projekt verlängert und organisatorisch in das Postdoc-Netzwerk der Universität eingebunden. In der zweiten Runde nahmen zehn Wissenschaftlerinnen am Programm teil. Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie gab es hier drei statt vier Veranstaltungen, davon wurde eine Veranstaltung virtuell durchgeführt.

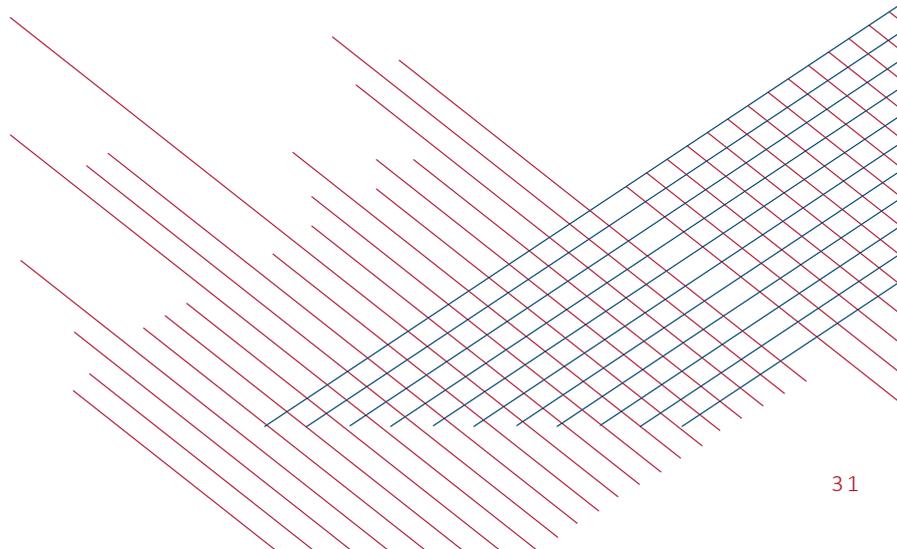
ERGEBNISSE

Die erste Projektrunde konnte bereits abschließend evaluiert werden. Eine feststehende Gruppe durchlief alle vier Module. Die Gruppengröße blieb über die gesamte Laufzeit stabil, alle Teilnehmerinnen blieben bis zum Ende dabei. Die Evaluationen der Einzelveranstaltungen zeigen, dass diese jeweils ausnehmend positiv bewertet wurden. Die Workshopinhalte und die Auswahl der Coaches wurden ge-

schätzt. Auch die unterschiedliche Disziplinenzugehörigkeit bei gleichzeitiger Ähnlichkeit der Wissenschaftskulturen der Teilnehmerinnen wurde als bereichernd hervorgehoben.

INNOVATION

Das Projekt schließt eine bisherige Lücke in der Nachwuchsförderung der Universität. Es richtet sich an Wissenschaftlerinnen in einer Karrierestufe, in der es fächerübergreifend sehr häufig zu einem Dropout von Frauen aus dem Wissenschaftssystem kommt. Diesem Abbruch der Karriere möchte ‚Welcome to the Community‘ gleich zu Beginn der Karrierephase vorbeugen. Es setzt an der Intersektion zwischen Frauenförderung und Internationalität an und reagiert auf spezifische Bedarfe von Akademikerinnen, die ihre Hochschulsozialisation nicht in Deutschland erfahren haben.



GENDERGERECHTE INKLUSION FÜR PROMOVENDINNEN MIT BEHINDERUNG ODER CHRONISCHER ERKRANKUNG

AUSGANGSLAGE

Behinderung als defizitäres Zuschreibungsmerkmal ist oft nicht mit dem im Wissenschaftsbetrieb vorherrschenden männlich geprägten Leistungsverständnis vereinbar und benachteiligt Frauen damit in mehrfacher Hinsicht. Zwar rücken intersektionale Zusammenhänge von Ausschlussfaktoren für Frauen aus der Wissenschaft zunehmend stärker in den Blick, aber es ist wenig darüber bekannt, wie die Kategorie Geschlecht mit anderen exkludierenden Faktoren während der Promotion zusammenwirkt. Die Beratungspraxis in den Göttinger Graduiertenschulen GGG und GSGG zeigt, dass Promovendinnen mit Behinderung, chronischer Erkrankung oder mit besonderen Anforderungen wie Pflegeaufgaben zusätzliche Hürden nehmen müssen, wenn sie sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entscheiden.

UMSETZUNG

Das Projekt umfasst mehrere Teilmaßnahmen:

In Biografieziirkeln wird ein geschützter Raum geschaffen, um Erfahrungen in der Promotionsphase auszutauschen und gemeinsam Lösungsmöglichkeiten für besondere Herausforderungen zu entwickeln. Begleitend finden »Expert Talks« statt, bei denen Promovendinnen und Betreuende von ihren Erfahrungen berichten und als Vorbilder fungieren. Ergänzende Fachvorträge zum Themenbereich »Geschlechtergerechtigkeit und inklusive Promotion« geben Impulse zum Abbau von strukturellen Barrieren.

Angebunden ist das Projekt an das BMBF-geförderte Projekt »Fachkolleg Inklusion an Hochschulen – gendergerecht« des Hildegardis Vereins e.V. Innerhalb dieses Projekts wurden bis Ende 2019 an Hochschulen in Deutschland Maßnahmen erprobt, die die Studiensituation verbessern sollen.

ERGEBNISSE

Von den beantragten Maßnahmen konnten nur zwei Veranstaltungen wie geplant umgesetzt werden: Der universitätsweit beworbene Expert Talk sowie ein Fachvortrag zu Themen des inklusiven Promovierens ermöglichten wertvolle Einblicke in die Erfahrungen einer Promovendin und ihres Betreuers und die Ergebnisse eines Projekts zum Thema inklusive Promotion an der Universität zu Köln.

Zuständige Einrichtung	Graduiertenschule für Gesellschaftswissenschaften (GGG)
Kooperation	Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen (GSGG), Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, Hildegardis e.V.
Ansprechperson	Dr. Britta Korkowsky ggg@uni-goettingen.de
Laufzeit	07/2018–08/2019
Zielgruppe	Promovendinnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
Link	www.uni-goettingen.de/ggg-inklusion
Förderung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II



Das Angebot der Biographiezirkel wurde dagegen nur zurückhaltend angenommen und konnte nicht realisiert werden. Auch die nachträgliche Öffnung für Masterstudentinnen und Postdoktorandinnen mit chronischer Erkrankung oder Behinderung hat die Resonanz nicht verbessert. Die Gründe dafür sind vermutlich vielschichtig. Evaluationen innerhalb des BMBF-Projekts des Hildegardis Vereins zeigen, dass die Etablierung von Biographiezirkeln herausfordernd ist. Erfahrungsgemäß ist eine lange Implementierungsphase notwendig, um das Angebot bekannt zu machen und Vertrauen auf Seite der Zielgruppe aufzubauen. Zudem ist anzunehmen, dass auch die Selbst- bzw. mögliche Fremdzuschreibung zur Zielgruppe mit Hürden verbunden ist. Die Erfahrungen in der Durchführung haben gezeigt, dass auch strukturelle Rahmenbedingungen und individuelle Lebenssituationen (prekäre Finanzierungssituation, knappe Zeitressourcen, eingeschränkte Flexibilität) die Teilnahme an zusätzlichen Veranstaltungen für diejenigen, die als Zielgruppe adressiert wurden, erschweren.

Auf Grundlage der Erfahrungen im Projekt wurden Empfehlungen zum Thema Promovieren mit Behinderung bzw. chronischer Erkrankung entwickelt: Festlegung von Ansprechpersonen an den Graduiertenschulen, Einrichtung

von Kurzzeitstipendien, Bereitstellung von Mitteln zur Gewährleistung einer barrierefreien Partizipation an Qualifizierungsmaßnahmen (Kurse, Mentoring), Unterstützung durch studentische Hilfskräfte, z.B. in den Laborwissenschaften, und Durchführung eines Forschungsprojekts zur Daten- und Bedarfserhebung. Bei einer möglichen Weiterführung der Biographiezirkel wird zudem empfohlen, Kooperationen mit Selbsthilfeorganisationen innerhalb der Stadt Göttingen aufzubauen.

INNOVATION

Der intersektionale Fokus auf Promovendinnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung hat bundesweit Pilotcharakter. Auf der individuellen Ebene vernetzt das Projekt Promovendinnen mit Behinderung, chronischer Erkrankung oder Pflegeaufgaben und stärkt sie im Sinne eines Empowerments. Die Strukturwirkung des Projekts zielt auf die Organisationsentwicklung in den Graduiertenschulen und der Universität Göttingen als Ganzes ab, etwa bei der Verbesserung universitärer (Promotions- und Prüfungs-) Ordnungen, Forschungsbedingungen und der (Beratungs-)Infrastruktur.



»CARE, CAREER, CORONA« – UMFRAGE ZUM EINFLUSS DER PANDEMIE AUF NACHWUCHSWISSENSCHAFTLER*INNEN MIT CARE-VERANTWORTUNG

AUSGANGSLAGE

Die Corona-Pandemie und die mit ihr einhergehenden Einschränkungen haben seit März 2020 enorme Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in Deutschland. Besonders Personen mit Care-Verantwortung waren von dem weitgehenden Wegfall von Betreuungs- und Pflegeangeboten betroffen, z. B. der Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen sowie Pflegeeinrichtungen und den veränderten Bedingungen in der ambulanten Pflege. Die anfallenden Care-Aufgaben wurden und werden vor allem von Frauen aufgefangen. Wissenschaftlerinnen bilden dabei keine Ausnahme.

Es ist davon auszugehen, dass die Pandemie neben den kurzfristigen und unmittelbaren Auswirkungen auch mittel- und langfristige Effekte für Nachwuchswissenschaftler*innen mit Care-Verantwortung haben wird. Letztere wurden bislang kaum diskutiert oder erforscht. Erste Studien weisen darauf hin, dass die pandemiebedingten Veränderungen bestehende Ungleichheiten verstärken. Wurde die Care-Arbeit schon vor dem Ausbruch von COVID-19 verstärkt von Frauen geleistet, so hat sich das Ungleichgewicht mit der Pandemie weiter zu ihren Ungunsten verschoben. So hat sich z. B. gezeigt, dass die Einreichung von Publikationen durch Frauen in wissenschaftlichen peer reviewed-Journals seit März 2020 überdurchschnittlich zurückgegangen ist. Bislang fehlen belastbare Daten, um zu analysieren, wie und in welchem Umfang die Corona-Pandemie die tatsächlichen Arbeits- und Karrierebedingungen von Nachwuchswissenschaftler*innen beeinflusst.

UMSETZUNG

Das Projekt umfasst eine Studie sowie daraus abzuleitende Gleichstellungsempfehlungen. Die quantitative Erhebung dokumentiert den Einfluss der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen und Zukunftschancen von

Nachwuchswissenschaftler*innen mit Care-Verantwortung an der Universität Göttingen. Basierend auf den Befunden werden konkrete Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen für Fakultäten und fakultätsnahe Einrichtungen (z. B. Graduiertenschulen) entwickelt und vorgeschlagen. Die Erhebung fokussiert auf die Situation von Nachwuchswissenschaftler*innen (wissenschaftlicher Mittelbau, Juniorprofessor*innen, Tenure-Track-Stellen). Mit der Studie sollen insbesondere vier inhaltliche Aspekte adressiert werden:



Zuständige Einrichtung	Institut für Diversitätsforschung
Kooperation	Methodenzentrum Sozialwissenschaften Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Ansprechperson	Dr. Yvonne Franke yvonne.franke@uni-goettingen.de
Laufzeit	09/2020–12/2020
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftler*innen, insb. mit Care-Verantwortung
Link	www.uni-goettingen.de/carecareercorona
Förderung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II



- > Zeitliche Ressourcen und Erwerbsarbeit/Weiterqualifikation
- > Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit/Weiterqualifikation und Care-Aufgaben
- > Zusammenarbeit mit der Führungskraft
- > Einschätzungen zu den Folgewirkungen der Corona-Pandemie

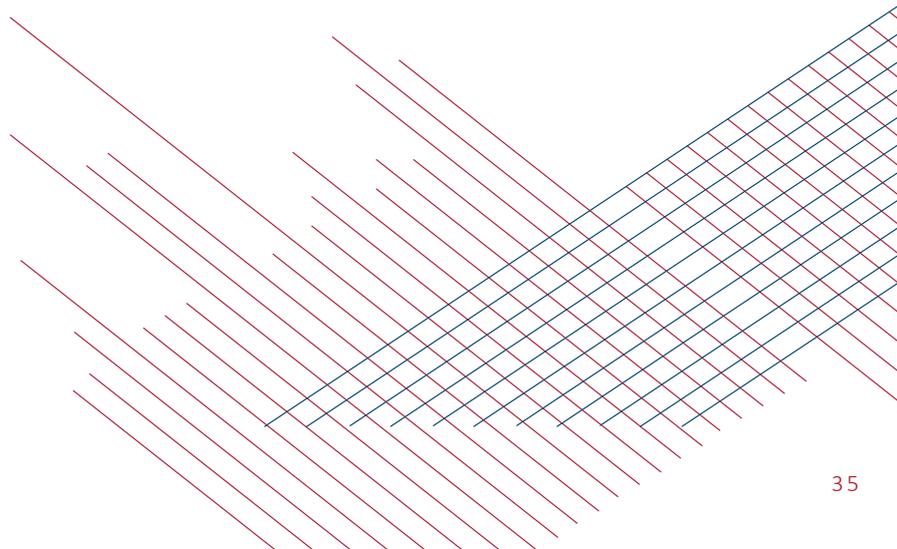
ERGEBNISSE

Ziel der Studie ist es, die gegenwärtigen Auswirkungen der Situation abzubilden und auf dieser Basis konkrete und schnell umsetzbare Empfehlungen an das Präsidium, Fakultäten und fakultätsnahe Einrichtungen der Universität Göttingen zu erarbeiten. Auch erlaubt die Studie eine Zukunftsprognose, indem sie kritische Punkte identifiziert. Dadurch können Gleichstellungsmaßnahmen, die auf die mittel- und langfristigen Auswirkungen der Pandemie reagieren, (weiter-)entwickelt werden. Zur Sicherung der

Qualität der Erhebung und Ergebnisse werden im Projekt verschiedene Expertisen zusammengeführt: Methodische Expertise des Methodenzentrums Sozialwissenschaften, inhaltliche Forschungs-Expertise des Instituts für Diversitätsforschung sowie praxisbezogene Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsexpertise der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität.

INNOVATION

Das Projekt trägt dazu bei, auf coronabedingte Herausforderungen in den Bereichen Gleichstellung und Vereinbarkeit zielgruppen- und bedarfsspezifisch reagieren zu können. Erstmalig werden entsprechende Daten für die Universität Göttingen erhoben und aufbauend auf den so identifizierten Problemlagen und Bedarfen Handlungsempfehlungen auf zentraler und dezentraler Ebene entwickelt, die auch über die gegenwärtige Ausnahmesituation hinausweisen.



ORGANISATIONSKULTUR

Die Universität Göttingen wirkt auf eine gleichstellungs-, vereinbarkeits- und diversitätsorientierte Organisationsstruktur und -kultur hin. Dazu gehören u. a. die kritische Prüfung und Reflexion aktueller Verfahren und Praktiken sowie eine bedarfsgerechte und partizipative Umgestaltung von Strukturen und Prozessen. Die Projekte des Gleichstellungs-Innovations-Fonds erhöhen die Sichtbarkeit von Wissenschaftskarrieren von Frauen und den damit verbundenen Herausforderungen – auch in Verbindung mit anderen Vielfaltskategorien. Sie zielen darauf ab, Erkenntnisse aus der sozialwissenschaftlichen Gleichstellungs- und Genderforschung für unterschiedliche Personengruppen aus allen Fachkulturen verständlich und produktiv aufzubereiten.



ORGANISATIONSKULTUR

»UNGEHALTENE REDEN« – KURZFILMREIHE ÜBER KARRIEREWEGE ZUR PROFESSUR

AUSGANGSLAGE

Trotz des hohen Anteils von 72,3 % an Masterabsolventinnen liegt der Frauenanteil in den höchsten Professuren (C4/W3) der Philosophischen Fakultät bei nur 35 % (Stand 12/2018). In den verschiedenen Fächern der Fakultät zeigen sich dabei große Unterschiede. Besonders in einigen Philologien und in der Philosophie besteht ein Missverhältnis im Geschlechterverhältnis bei den Promotionen und dem weiteren wissenschaftlichen Karriereweg. Trotz aller Unterschiede teilt sich die Philosophische Fakultät mit anderen Fakultäten damit das Problem eines massiven Dropouts von Frauen auf dem Weg zur Professur.

UMSETZUNG

Um die Sichtbarkeit von Wissenschaftskarrieren von Frauen sowohl innerhalb der Universität als auch für die außeruniversitäre Öffentlichkeit zu erhöhen, wurde von der Gleichstellungsbeauftragten der Philosophischen Fakultät ein fächerübergreifendes Filmprojekt entwickelt. Der Titel der Filmreihe ist inspiriert von dem Buch »Wenn du geredet hättest, Desdemona. Ungehaltene Reden ungehaltener Frauen« (Christine Brückner, 1983), in dem Frauen aus Geschichte, Literatur und Mythologie, die ursprünglich als Nebenfiguren auftraten, in fiktiven Monologen selbst zu Wort kommen.

Der Film besteht aus mehreren Clips, die auch separat gezeigt werden können. In den Clips beschreiben unterschiedliche Personen aus der Wissenschaft ihren Werdegang und berichten von besonderen Etappen und Schlüsselmomenten. Dabei beschreiben sie, was sie an ihrem Beruf begeistert, aber auch, was sie zweifeln ließ, welche Hürden ihnen begegnet sind und wann sie die Wirkmächtigkeit von Kategorien wie Geschlecht, sozialer Klasse oder ethnisch-kultureller Zugehörigkeit erlebt haben. Es kommen vorrangig Wissenschaftlerinnen, aber auch Wissenschaft-

ler zu Wort, die sich vor ihrem subjektiven Erfahrungshintergrund zu Gleichstellung, Privilegierung, Diskriminierung und zur Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Privatleben äußern. Diese Sichtbarmachung vor allem von Frauenperspektiven in der Academia soll einen Diskurs über geschlechtsbezogene Karrierehindernisse und -chancen anstoßen und einen Beitrag dazu leisten, mehr Frauen für das Karriereziel Professur zu gewinnen.

Die Produktion der Filmclips wurde von einer visuellen Anthropologin übernommen. Es wurden auch Studierende in die Filmerstellung eingebunden, die durch ihre Mitwirkung Einblicke in die Wissenschaftsstruktur und -kultur

Zuständige Einrichtung	Philosophische Fakultät
Kooperation	Fakultät für Physik Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät Fakultät für Agrarwissenschaften
Ansprechperson	PD Dr. Victoria Hegner victoria.hegner@phil.uni-goettingen.de
Laufzeit	10/2018–04/2020
Zielgruppe	Frauen aller wissenschaftlichen Karrierestufen
Link	www.uni-goettingen.de/ungehaltene-reden
Förderung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II



erhalten haben und für die Rolle der Kategorie Gender sensibilisiert wurden.

Die Protagonist*innen des Films stammen aus dem gesamten Fächerspektrum der Geistes-, Gesellschafts-, Natur- und Lebenswissenschaften. Durch die fächerübergreifenden Clips wird zum einen der Wirkungskreis der Filmreihe über die Philosophische Fakultät hinaus erweitert. Zum anderen zeigen die Erfahrungen von Wissenschaftler*innen aus verschiedenen Feldern, welche Unterschiede und Ähnlichkeiten es in den Fächerkulturen gibt. So kommen neben übergreifend wirksamen Ausschlussmechanismen auch Spezifika der einzelnen Fächerkulturen in den Blick.

ERGEBNISSE

Die Präsentation des Films im Göttinger Programmkinolumière mit anschließender Podiumsdiskussion mit beteiligten Wissenschaftler*innen fand große Resonanz. Der Film sowie dazugehörige Kurzclips werden über verschiedene digitale Kanäle verbreitet und sind auf den Webseiten der Philosophischen Fakultät sowie der beteiligten Fakultäten abrufbar.

Weitere Filmvorführungen und Diskussionen sind geplant. Auch wurde der Film bereits extern für Fachkonferenzen aus Wissenschafts- und Gleichstellungskontexten angefragt. Das Projekt wird auch nach Fertigstellung des Films

fortgeführt und die Filmreihe weiter ergänzt. Dabei können unterschiedliche thematische Schwerpunkte in den Clips gesetzt und der Kreis der teilnehmenden Einrichtungen und Protagonist*innen erweitert werden. Aufgrund der großen Nachfrage wird eine Untertitelung in deutscher und englischer Sprache vorgenommen.

INNOVATION

Die Filmreihe gibt Einblicke in die persönlichen Erfahrungen von Frauen auf dem Weg zur Professur und zeigt auf, wie diese mit fächerspezifisch oder gesamtgesellschaftlich wirksamen Ausschlussmechanismen konfrontiert wurden, wie sie mit diesen umgegangen sind und sie z.T. erfolgreich überwunden haben. Über die Formulierung von Exklusionsprozessen hinaus zeigt die Filmreihe so exemplarische Umgangs- und Lösungsmöglichkeiten auf.

Die kurzgehaltenen, biografischen Clips geben einen direkten Einblick in die Lebenswelt der Protagonist*innen und vermitteln eindrücklich, wie Wege zur Professur aussehen und warum sie lohnenswert sein können. Durch das gewählte Format, das sich aktuelle Sehgewohnheiten zu Nutze macht, können die Clips insbesondere ein junges Publikum erreichen. Über öffentliche Vorführungen fördert die Filmreihe zudem die gesellschaftliche Diskussion der darin aufgezeigten Themen.

GENDERFORSCHUNG FÜR DIE NATURWISSENSCHAFTEN: ADAPTIERTE PRIMÄRLITERATUR (APL) UND GENDERSCOPE

AUSGANGSLAGE

In den Fakultäten Chemie und Physik liegt der Frauenanteil bei den Professuren an der Universität Göttingen unter 20%. Während in der Fakultät für Chemie immerhin rund ein Drittel der Studierenden Frauen sind, dann aber mit jeder Karrierestufe anteilig mehr Frauen die Wissenschaft verlassen, sieht sich die Fakultät für Physik vor der Herausforderung, dass der Frauenanteil bereits ab Studienbeginn niedrig ist und sich dies bis zur Professur nicht wesentlich verändert. Beide Fakultäten stehen damit vor fachspezifischen Herausforderungen in der Gleichstellung und streben eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Karrierestufen an. Als ein wesentliches Hindernis für durchgehend höhere Frauenanteile haben beide Fakultäten eine wenig gendersensible Studien-, Arbeits- und Organisationskultur identifiziert. Zwar gibt es etablierte Gleichstellungsstandards in vielen Prozessen und Strukturen, aber oftmals mangelt es vielen Akteur*innen an Sensibilisierung in Bezug auf Benachteiligungsfaktoren und Wissen über gleichstellungsrelevante Themen. Ein Transfer aktueller Forschungsergebnisse von den Sozialwissenschaften in die Naturwissenschaften ist aufgrund unterschiedlicher Methoden, Fragestellungen und auch Darstellungsweisen oftmals schwierig.

UMSETZUNG

Das von den Gleichstellungsteams der Fakultäten Physik und Chemie entwickelte Projekt zielt darauf ab, Erkenntnisse aus der Genderforschung und der sozialwissenschaftlichen Gleichstellungsforschung für Naturwissenschaftler*innen verständlich und spannend aufzubereiten. Das Projekt besteht aus zwei Komponenten: einem interaktiven Aufsteller, der Gleichstellungsinformationen und fächerbezogene wissenschaftliche Erkenntnisse zu Genderfragen in der Physik und der Chemie vermittelt, sowie Texten, in denen gleichstellungsrelevante Fachpublikationen aus den Sozi-

alwissenschaften für den Transfer in fachfremde Kontexte verständlich und ansprechend aufbereitet werden.

Der interaktive Aufsteller, das »Genderscope«, ist als Experimentierstation angelegt und optisch an einem US-amerikanischen Cubical orientiert. Der Aufsteller bietet mehrere experimentelle Formate an, die in der Physik und Chemie gängig sind und auf die spielerisch Bezug genommen wird, z. B. »Mikroskopie auf fachbezogene Gleichstellungsthemen«, »Schubladendenken«, »Kichererbsenanalyse«. Über die »Experimente« werden z. B. Informationen über Diskriminierungsformen vermittelt. Um den Zugang zu Erkenntnissen aus der sozialwissenschaftlichen Gender- und Gleichstellungsforschung zu erleichtern, wird auf das etablierte Konzept der Adaptierten Primärliteratur

Zuständige Einrichtung	Fakultät für Physik Fakultät für Chemie
Ansprech- person	Dr. Sophie-Charlotte August (Physik) sophie-charlotte.august@phys.uni-goettingen.de Dr. Ingo Mey (Chemie) Ingo.Mey@chemie.uni-goettingen.de
Laufzeit	06/2019–12/2020
Zielgruppe	übergreifend
Link	www.uni-goettingen.de/genderscope
Förderung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds Professorinnenprogramm II





(APL) zurückgegriffen, das üblicherweise dazu dient, Erkenntnisse aus den Naturwissenschaften so aufzubereiten, dass diese auch für fachferne Personen, v.a. Schüler*innen, spannend und nachvollziehbar sind. Diese Textsorte kann als Bindeglied zwischen schulischen Lehrbuchtexten und wissenschaftlicher Primärliteratur beschrieben werden. Ein solches Vorgehen wird in diesem Projekt nun »innerwissenschaftlich« als Übersetzung von Texten von einer Fachkultur in eine andere genutzt.

ERGEBNISSE

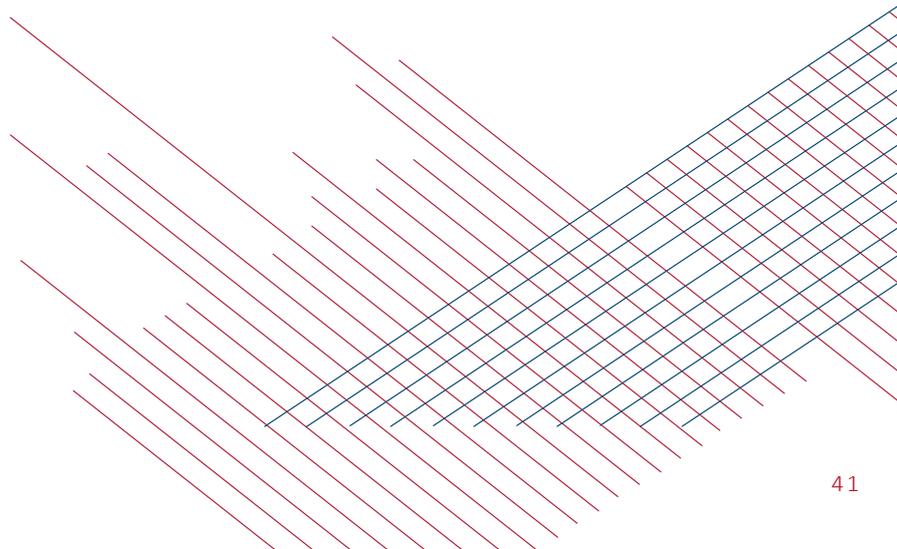
Ein interaktiver Aufsteller wird im Foyer der Fakultät für Physik platziert und zu Beginn des Sommersemesters 2020 mit einer universitätsöffentlichen Kick Off-Veranstaltung eingeweiht (Anm.: aufgrund der Corona-Krise verschoben). Vorgesehen ist eine langfristige öffentlichkeitswirksame Nutzung bei weiteren universitätsinternen Veranstaltungen, z. B. Studieninformationstage und Nacht des Wissens. Bislang wurden zwei Studien als adaptierte Primärliteratur überarbeitet, u. a. zum Thema geschlechtsspezifische Studienwahl. Eine erste Evaluation hat gezeigt, dass die APL zu einer besseren Verständlichkeit der darin dargestellten

Forschungsergebnisse geführt hat und auch die Akzeptanz für sozialwissenschaftliche Forschung zu fachspezifischen Gleichstellungsthemen gestiegen ist. Gleichzeitig wurde die Länge der Texte kritisiert, die sich negativ auf die Lesemotivation auswirkte.

Vorgesehen ist, die jeweiligen adaptierten Texte auf Webseiten und in Informationsflyern zur Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen.

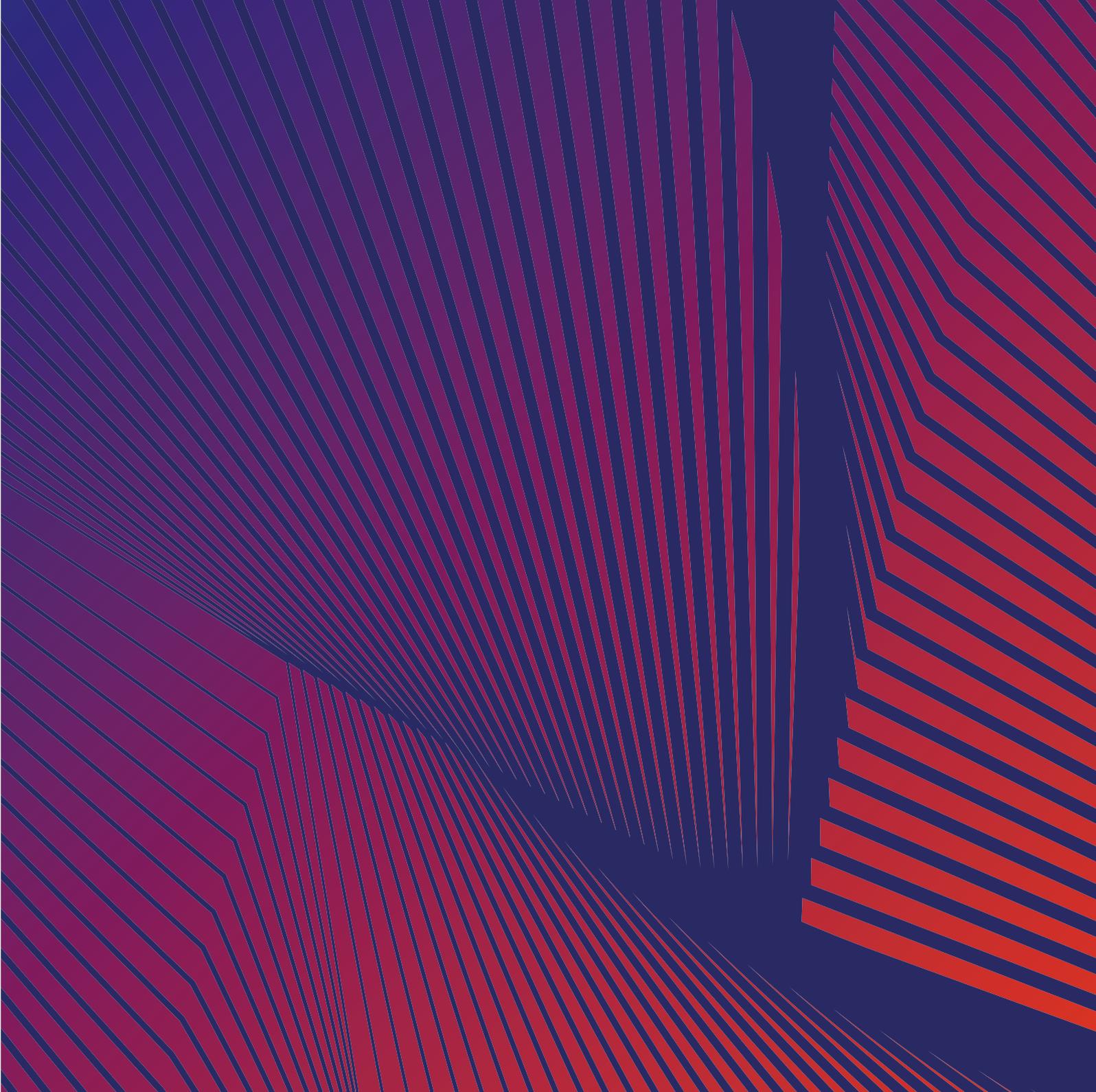
INNOVATION

In diesem Projekt wurden zwei neuartige Instrumente zur Förderung einer Gleichstellungsorientierung in der Organisationskultur und zur Sensibilisierung für gleichstellungs- und genderorientierte Karriereförderungsbelange in zwei Fachkulturen erprobt. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die fachspezifische Perspektive gelegt. Anerkannt wird, dass Erkenntnisse der Genderforschung und der sozialwissenschaftlichen Gleichstellungsforschung dazu beitragen können, die Organisationskultur positiv zu verändern, gerade dann, wenn ein Zugang gewählt wird, der den Rezipient*innen vertraut ist.



BILANZ

Der Gleichstellungs-Innovations-Fonds der Universität Göttingen schafft einen Anreiz zur Erprobung von gleichstellungsorientierten Maßnahmen, die auf die (fach-)spezifischen Ausgangslagen und Herausforderungen in den Fakultäten und fakultätsnahen Einrichtungen reagieren. In allen Fachkulturen und für alle Karrierephasen wurden innovative Projekte entwickelt und umgesetzt und deren Wirkung qualitätsgesichert überprüft. Welche Lehren lassen sich aus vier Jahren Gleichstellungs-Innovations-Fonds ziehen?



BILANZ



GLEICHSTELLUNGS-INNOVATIONS-FONDS 2016–2020: BILANZ

Der Gleichstellungs-Innovations-Fonds ist ein Anreizsystem für die Konzeption und Etablierung neuer Maßnahmen auf dezentraler Ebene. Mit dem Fonds werden experimentierfreudige Projekte angeregt und neue Wege bei der Gleichstellungsarbeit beschritten. Der Anspruch des Fonds als Ganzes – entsprechend der Anforderungen an die einzelnen geförderten Projekte – ist es, als Motor für Innovation im Bereich Chancengleichheit zu wirken und insbesondere im Bereich der Natur- und Lebenswissenschaften (sogenannte »MINT-Fächer«) deutliche Effekte zu erzielen.

UMSETZUNG

In der Laufzeit des Fonds (2016–2020) wurden in vier Vergaberunden insgesamt 39 Anträge eingereicht. Davon wurden 14 Projekte zur Förderung ausgewählt. Ein ausgewähltes Projekt konnte aus fakultätsinternen Gründen nicht umgesetzt werden. Insgesamt wurden 13 Projekte gefördert und bei der Umsetzung begleitet.

Wissenschaftsbereich	Eingereichte Projekte	Geförderte Projekte
Naturwissenschaften	14,5	6
Lebenswissenschaften	11,5	3
Geisteswissenschaften	5	1
Gesellschaftswissenschaften	8	3 (4)
Gesamt	39	13 (14)

Die Mehrzahl der Anträge stammte aus den Natur- und Lebenswissenschaften, die in der Ausschreibung auch vorrangig angesprochen wurden. Sämtliche der erfolgreichen geistes- und gesellschaftswissenschaftlichen Projekte wiesen interdisziplinäre Bezüge auf und hatten

Kooperationspartner*innen aus anderen Wissenschaftsbereichen.

Bei den insgesamt 13 Projekten handelte es sich bei 7 um Kooperationsprojekte, die von 2 oder mehr Fakultäten/wissenschaftsnahen Einrichtungen verwirklicht wurden.

Handlungsfeld	Eingereichte Projekte	Geförderte Projekte
Studienmotivation	8	3
Studienverlauf	6	3 (4)
Karriereweg Wissenschaft	16	5
Organisationsstruktur und -kultur	9	2
<i>Querschnittsthemen in den Projekten:</i>		
<i>Vereinbarkeit</i>	6	1
<i>Intersektionalität</i>	4	2

Insgesamt konnten Projekte für alle Zielgruppen des Fonds realisiert werden. Besonders viele eingereichte Projektanträge zielten auf die Gruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses ab – ein möglicher Hinweis auf die herausfordernden Bedingungen, unter denen Wissenschaftlerinnen ihre Qualifikationsphase vollziehen. Zwei geförderte Projekte waren zielgruppenübergreifend angelegt und fokussierten auf eine Veränderung der Organisationsstruktur und -kultur. In der letzten Vergaberunde konnte erstmalig ein Projekt mit explizitem Vereinbarkeitsbezug realisiert werden. Zwei Projekte weisen intersektionale Bezüge zu anderen Vielfaltsdimensionen auf.



LERNEFFEKTE

Als neu eingeführtes Förderinstrument wurde beim Gleichstellungs-Innovations-Fonds besonderes Augenmerk darauf gelegt, welche Erkenntnisse zu gleichstellungsbezogenen Handlungsbedarfen und Problemlösungen sowohl aus allen eingereichten als auch aus den bewilligten Projektanträgen gewonnen werden können.

Insgesamt zeigt sich, dass der Fonds durch die Bereitstellung von finanziellen Ressourcen sowie Consulting bei Konzeption, Umsetzung und Qualitätssicherung der Projekte dazu beigetragen hat, das Thema Unterrepräsentanz von Frauen verstärkt auf die Agenda der Fakultäten – v. a. in den Naturwissenschaften sowie Mathematik und Informatik – zu setzen, und die Bereitschaft, an konkreten Lösungen zu arbeiten, deutlich erhöht hat.

- > **Studienmotivation:** Durch die Fonds-Förderung konnten v.a. an den MINT-Fakultäten Projekte gefördert werden, bei denen das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen bei der Studienwahl sowie die Gewinnung von Frauen für Studiengänge mit Unterrepräsentanz im Vordergrund standen. Als besonders herausfordernd hat sich die Entwicklung von erfolgreichen Akquise-Maßnahmen erwiesen, die nicht nur das Interesse von Frauen (v. a. Schülerinnen) am Studium eines MINT-Faches grundsätzlich wecken, sondern auch eine Bindung an den Standort Göttingen herstellen.
- > **Studienverlauf:** Vorrangig wurden Projekte ermöglicht, die einen Dropout in der Studieneingangsphase verhindern und den Studienerfolg von Frauen durch Verbesserung von Studienbedingungen fördern. Besonders erfolgreich waren Projekte, die auf Kritikfähigkeit und Empowerment im Sinne einer Sensibilisierung für Geschlechterperspektiven in Fachinhalten und das Hinterfragen fachspezifischer Stereotype bei Studierenden abzielten. Herausfordernd war hier die Entwicklung eines in die Fachcurricula integrierbaren ansprechen-

den Angebotes mit klar erkennbarem Mehrwert für die Studierenden.

- > **Karriereweg Wissenschaft:** Die geförderten Projekte zielten auf zentrale Herausforderungen des wissenschaftlichen Nachwuchses: internationale Netzwerkbildung, Promovieren mit Beeinträchtigung oder chronischer Erkrankung, Transparenz und Planung von Karrierewegen im deutschen Hochschulsystem für internationale Wissenschaftlerinnen und Erhöhung der Publikationstätigkeit. Als besonders herausfordernd erwies sich die Entwicklung von innovativen Projekten, die eine Vereinbarkeit von Sorgeaufgaben mit akademischer Qualifizierung zum Ziel hatten.
- > **Organisationsstruktur- und -kultur:** Die erfolgreichen Projekte zielten darauf ab, geschlechtsspezifische Herausforderungen des Karrierewegs Wissenschaft in verschiedenen Fachkulturen sichtbar zu machen. Sie waren niedrighschwellig und weckten (wissenschaftliche) Neugier und Verständnis. Die Herausforderung bestand darin, sowohl auf allgemeine Gleichstellungsherausforderungen aller Zielgruppen und Fächer als auch auf die Spezifika bestimmter Karrierephasen und Fachkulturen einzugehen.

Eine wichtige Erkenntnis aus allen Projekten ist, dass die vorgegebenen Laufzeiten von 6–12 Monaten zu kurz angesetzt waren. Die meisten Projekte benötigten eine »Anlaufphase«, mussten z. B. erst Bekanntheit und Sichtbarkeit herstellen oder nach ersten Erfahrungen Vorannahmen korrigieren und das Projekt verändern. Aus diesem Grund wurden in begründeten Fällen (kostenneutrale) Laufzeitverlängerungen ermöglicht. Längere Laufzeiten der Projekte gewährleisteten ein Lernen im Prozess und ein stetiges qualitätsgesichertes Nachjustieren.

BILANZ

Die Umsetzungsbilanz ist durchgehend positiv. Eine stetig wachsende Anzahl an Projektanträgen war ebenso zu beobachten wie eine Steigerung der Antragsqualität von Runde zu Runde:

- > Die Projektanträge basierten auf einer Analyse der jeweiligen Ausgangssituation und Herausforderungen und daran anknüpfenden Zielsetzungen; die Analysen zeigten einen zunehmenden Detailgrad, die Projekt-konzeptionen steigende Passgenauigkeit und Fachspezifik.
- > Die beantragten Projekte hatten von Jahr zu Jahr wachsenden Pilot- und Experimentalcharakter und verfolgten das Ziel, mit innovativen Herangehensweisen die Wirksamkeit von neuen Maßnahmen zu erproben.
- > Die beantragten Projekte fokussierten zunehmend stärker auf weitreichende, auch über Fakultätsgrenzen hinausgehende Strukturwirkungen sowie auf Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit in andere Bereiche und Fächer. Entsprechend wurden zunehmend Kooperationsprojekte beantragt.
- > In den beiden letzten Runden überstieg die Anzahl der als exzellent eingestuften Anträge die Anzahl der

Projekte deutlich, die aufgrund des vorhandenen Finanzvolumens gefördert werden konnten.

- > Die Konzeption und Umsetzung der Projekte hat die Kommunikation und Zusammenarbeit der Fakultäten mit universitätsübergreifenden Einrichtungen (Schüler*innen-Labore) und Abteilungen (Studium und Lehre, Öffentlichkeitsarbeit) im Gleichstellungsbereich deutlich erhöht.
- > Die Projektverantwortlichen aus den Fakultäten und Einrichtungen bilanzierten durchgehend, dass die durch den Gleichstellungs-Innovations-Fonds angestoßenen Diskussionsprozesse sowie die durchgeführten Projekte eine positive Wirkung auf die Akzeptanz und Wertschätzung von Gleichstellungszielen und -maßnahmen hatten.

Die Lerneffekte und die Umsetzungsbilanz des Gleichstellungs-Innovations-Fonds im Zeitraum 2016–2020 können für die Weiterentwicklung des Fonds genutzt werden, da dieser mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm Phase III fortgeführt wird.

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit
Prof. Dr. Andrea D. Bührmann

REDAKTION

Laura Kajetzke (verantwortlich), Dr. Nina Gülcher, Dr. Doris Hayn, Ricarda Keenan

ANSCHRIFT DER REDAKTION

Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Goßlerstraße 9
37073 Göttingen
Telefon: +49 551 39-26320
Email: gleichstellungs-innovations-fonds@uni-goettingen.de

www.uni-goettingen.de/gleichstellung

www.uni-goettingen.de/gleichstellungsinnovationsfonds

GESTALTUNG & LAYOUT

Umschlagseiten und Zwischenkapitel: mediendesign | aronjungermann
Projektdarstellungen: Zinkler & Brandes

FOTONACHWEIS

S. 3 Prof. Dr. Andrea D. Bührmann, © Universität Göttingen/Christoph Mischke

S. 3 Prof. Dr. Silke Schicktanz, © Vincent Leifer

© 1. Auflage, Dezember 2020



www.uni-goettingen.de/gleichstellung