



DIVERSITÄTSORIENTIERTE PROJEKTE UND MASSNAHMEN AN DER UNIVERSITÄT GÖTTINGEN



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

Liebe Leser*innen,

im Februar 2019 ist die Universität Göttingen mit dem Zertifikat des Diversity Audits »Vielfalt gestalten« des Stifterverbandes ausgezeichnet worden. Dies markierte den Abschluss eines zweijährigen Organisationsentwicklungsprozesses, den die Universität durchlaufen hat, um ihre 2016 erarbeitete inklusive und transformative Diversitätsstrategie zu implementieren und mit Leben zu füllen. Die Universität nutzte das Audit, um die zahlreichen, bereits bestehenden diversitätsorientierten Maßnahmen und Projekte wertzuschätzen, zu bündeln und zu systematisieren.

Am Ende dieses Prozesses blicken wir auf eine beeindruckende Zahl von Maßnahmen und Projekten, die dazu beitragen, die Diversitätsstrategie der Universität Göttingen umzusetzen. Sie ergänzen einander zu einer lebendigen, reichhaltigen und ausdifferenzierten Projektlandschaft. Ihre Grundlage bildet der *Capability Ansatz*.

Anliegen der vorliegenden Broschüre ist es, den interessierten Leser*innen anhand von *good practice* Beispielen einen Einblick in diese Projektlandschaft zu geben. Die Projekte unterscheiden sich nicht nur in ihren konzeptionellen Ansätzen, theoretischen Perspektiven und Reichweiten. Einige von ihnen werden bereits langjährig umgesetzt, andere sind im Zuge des Auditierungsprozesses erst initiiert worden, wiederum andere befinden sich noch im Konzeptionsstadium. Strukturell verankerte Projekte stehen neben solchen, die auf dem hohen Engagement Einzelner beruhen.

Alle Projekte und Maßnahmen zielen jedoch auf ein Mehr an Chancengleichheit und somit Teilhabe sowie gegen Diskriminierungen. Alle Projektbeteiligten wirken durch ihr Engagement daran mit, an der Universität Göttingen ein möglichst diskriminierungsfreies und wertschätzendes Studien- und Arbeitsumfeld zu gestalten.

Wir möchten Sie mit dieser Broschüre einladen, sich ein Bild zu machen von der Bandbreite der Aktivitäten und Akteur*innen, die die Diversitätspolitik und -arbeit unserer Universität prägen. Wir



möchten Sie informieren, möchten Ihnen neue Ideen an die Hand geben und Sie anregen zu Austausch und Vernetzung,

Allen Akteur*innen, die die verschiedenen Projekte und Maßnahmen – zum Teil ehrenamtlich – an der Universität Göttingen umsetzen, möchte ich an dieser Stelle sehr herzlich für ihr Engagement danken. Allen Akteur*innen, die darüber hinaus zur gelungenen Umsetzung dieser Broschüre beigetragen haben, und insbesondere dem Redaktionsteam der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, der Leiterin des Bereichs Dr. Daniela Marx und Ricarda Keenan, ebenso wie der Leiterin der Stabsstelle, Dr. Doris Hayn, gilt mein Dank und meiner Anerkennung.

Allen Leser*innen wünsche ich viel Spaß, interessante aha-Erlebnisse und hoffe, dass die Lektüre der Broschüre Sie anregt, sich (weiterhin) mit Mut und Energie proaktiv für Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz einzusetzen.

Prof. Dr. Andrea D. Bührmann

Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit der Universität Göttingen

Mai 2019

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Vizepräsidentin für Studium, Lehre und Chancengleichheit _____	3	Handreichung »Barrierefreiheit in der Informationstechnologie (IT)« _____	30
Die Diversitätsstrategie der Universität Göttingen: inklusiv und transformativ _____	5	Informationsportal für Studierende mit Kind _____	31
Situationsanalyse und Wissensgenerierung _____	8	Konzept für ein Pilotprojekt zur Einrichtung eines Inklusionsfonds _____	32
Internationale Befragung der Masterstudierenden (SERU) _____	9	Pilotprojekt: Vereinbarkeit von Wissenschaft/Beruf und Pflege-Präventionsprogramm für pflegende Angehörige _____	33
Konzeption von Befragungsmodulen zur Diversität der Studierenden _____	10	Unterstützung von trans* Studierenden _____	34
Studienbedingungen und Infrastrukturen für Studium und Lehre _____	11	Information und Qualifizierung _____	35
Brückenschlag+ _____	12	Gender & Diversität in die Lehre _____	36
Brückenschlag für Promovierende _____	13	Integration und Diversität an der Göttinger Universität (InDiGU) _____	37
Elternpass für Studierende mit Kind _____	14	Lehrbereich und Zertifikatsprogramm »Diversitätskompetenzen« _____	38
Implementierung von Perspektiven der Chancengleichheit und Diversität in Prozesse der Systemakkreditierung _____	15	Umsetzung der »Charta der Vielfalt« in Göttingen und Südniedersachsen _____	39
Internationalisierung der Curricula _____	16	Veranstaltungsreihe »»Alle Gleich Anders?!« Diversity in Theorie und Praxis« _____	40
Konzeption von Barrierefreiheit und diversitätssensibler Infrastruktur _____	17	Zertifikatslinie Lehramt Plus »Diversität« in der Lehrer*innenbildung _____	41
Lageplan zur Barrierefreiheit _____	18	Zusatzqualifikation Interkulturalität und Mehrsprachigkeit/Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (ZIMD) _____	42
Raum der Stille _____	19	Koordination / Steuerung / Organisationsentwicklung _____	43
Vorwahl-System: Veranstaltungsplätze für Studierende in bestimmten Lebenslagen _____	20	Diversität in Personalauswahlprozessen _____	44
Zielgruppenspezifische Beratung und Unterstützung _____	21	Konzept zur Diversitätsorientierung bei der Begleitung von Promovierenden _____	45
Antidiskriminierungsberatung für Studierende _____	22	Koordination der Diversitätspolitik und -arbeit _____	46
Beratung und Integration von Flüchtlingen im Übergang zu einem Studium _____	23	Schlözer Programm Lehrerbildung: Diversität gerecht werden _____	47
CampusAssistenz an der Philosophischen Fakultät _____	24	Vereinbarkeitspreis UMG _____	48
Diversitätsförderung im/durch Hochschulsport _____	25	Impressum _____	52
Dorothea Schlözer-Programm _____	26		
Flexible Kinderbetreuung für Studierende _____	27		
Gendergerechte Inklusion für Promovendinnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung _____	28		
Gleiche Chancen für internationale Mobilität _____	29		

Die Diversitätsstrategie der Universität Göttingen: inklusiv und transformativ

Die Universität Göttingen verfolgt seit mehr als zehn Jahren eine innovative und ambitionierte Diversitätsstrategie: So ist das Thema Diversität nicht nur in die zentrale Strategie- und Entwicklungsplanung eingeführt worden. Vielmehr wurde auch die Charta »Familie in der Hochschule« und der »Charta der Vielfalt« unterschrieben, eine inklusive und transformative Diversitätsstrategie entwickelt und verabschiedet und – deutschlandweit eine Besonderheit – das Institut für Diversitätsforschung an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät gegründet. Diversitätsbezogene Positionen im Bereich Lehre und Studium (Projekt Göttingen Campus Q^{PLUS}) wurden entfristet und eine zentrale Position zur Koordination der Diversitätspolitik und -arbeit eingerichtet, um eine nachhaltige Verankerung des Themenfeldes zu sichern. Zusätzlich sind zahlreiche öffentlichkeitswirksame Sensibilisierungsmaßnahmen für verschiedene Zielgruppen durchgeführt worden.

Die Universität unterstützt ihre Mitglieder und Angehörigen darin, ihre Fähigkeiten unabhängig von ihrer Herkunft und Lebenssituation zu entfalten und so weiterzuentwickeln, dass sie ihr Studium möglichst erfolgreich abschließen und herausragende Leistungen im Beruf erbringen können.

Als Ausgangspunkt dafür nutzt die Universität den sogenannten Befähigungsansatz (Capability Approach): Inwiefern Menschen ihre Fähigkeiten verwirklichen und ein »gutes« Studium oder eine »gute« Arbeits- bzw. Forschungsleistung realisieren können, hängt nach diesem Ansatz entscheidend davon ab, wie gut individuelles Vermögen sowie institutionelle und gesellschaftliche Rahmenbedingungen zusammenspielen.

Die Verfahren, Prozesse und Strukturen in Studium, Lehre, Forschung und Verwaltung, aber auch die Hochschulkultur werden daher im Sinne der Diversitätsstrategie weiterentwickelt, sodass sie der Diversität von Studierenden und Beschäftigten Rechnung tragen und diese zu »guten« Studien- und Arbeitserfolgen befähigen. Die Universität

geht damit einen weiteren Schritt in Richtung einer Organisationsstruktur und -kultur, die von gegenseitigem Respekt und der Wertschätzung aller geprägt ist.

Seit 2015 hat die Universität Göttingen eine koordinierte Diversitätsstrategie erarbeitet und setzt diese gleichzeitig top-down und bottom-up um. Dabei verfolgt sie eine forschungsorientierte und -basierte Strategie, indem sie aktuelle Forschungsergebnisse ebenso wie Ansätze guter Praxis für die eigene diversitätsorientierte Weiterentwicklung berücksichtigt.

Diversitätsorientierung ist an der Universität Göttingen als Querschnittsaufgabe in Profilbildung und Hochschulentwicklung verankert – so zum Beispiel in der Universitätsstrategie »Positionen und Perspektiven 2014–2024« und im Positionspapier »Perspektiven für Karrierewege in der Wissenschaft«. Für den Bereich Studium und Lehre zeigt insbesondere das »Leitbild für das Lehren und Lernen an der Universität Göttingen«, dass Diversitätsorientierung eng mit Digitalisierung und Internationalisierung verzahnt wird, um die forschungsorientierte Lehre noch weiter zu stärken.

Die Universität Göttingen legt ihren Bestrebungen und Aktivitäten ein Diversitätsverständnis zugrunde, das Unterschiede *und* Gemeinsamkeiten erfasst.

Unterschiedliche Dimensionen von Diversität werden nicht als festgeschriebene Merkmale von Menschen aufgefasst, sondern als ebenso komplexe wie dynamische Konstellationen selbstgewählter, aber auch gesellschaftlicher Zuschreibungen und Zugehörigkeiten, die die Grundlage von Diskriminierungen und Privilegierungen sein können.

Die Universität setzt daher an den Bedarfen und Erfahrungen der Einzelnen an und nimmt – wo notwendig und sinnvoll – einzelne Zielgruppen in den Blick, sie strebt aber zunehmend danach, – wo möglich – zielgruppenübergreifend zu arbeiten. Mit der Kombination von zielgruppenspezifischen und

zielgruppenübergreifenden Projekten, Maßnahmen und Aktivitäten wird die Universität in Richtung einer inklusiven Organisation weiterentwickelt.

Maßnahmen zur Individualförderung sind daher eng verknüpft mit strukturellen Lösungen, um einen Kulturwandel zu befördern.

Durch die Trias von Individualförderung, Strukturveränderung und Kulturwandel entwickelt die Universität eine diversitätsgerechte Organisationsstruktur und -kultur, die den Mitgliedern und Angehörigen der Universität gleiche Chancen sowie Schutz vor Diskriminierung bieten will und die Rahmenbedingungen für alle kontinuierlich verbessert. Eine besondere Stärke der Universität Göttingen ist es, bewährte Politiken der Gleichstellung der Geschlechter, der Verbesserung der Vereinbarkeit und der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, die seit vielen Jahren von engagierten Akteur*innen an der Universität umgesetzt werden, im Zuge ihrer Diversitätsstrategie aufzunehmen und sie mit neuen Maßnahmen zu verknüpfen.

Diese doppelte Ausrichtung – gleiche Chancen für alle und Schutz vor Diskriminierung – hat die Universität Göttingen in ihrer inklusiven und transformativen Diversitätsstrategie verankert.

Denn dies ist ein entscheidender Schlüssel dafür, die Universität Göttingen für die besten Studierenden, Forschenden und Beschäftigten dauerhaft attraktiv zu machen.

Diese Strategie ist im beschriebenen Sinne *inklusiv*, insofern sie darauf zielt, die Universität als Ganzes gemäß ihrem Motto »in publica commoda – zum Wohle aller« diversitätsorientiert weiterzuentwickeln. Die *transformative* Ausrichtung der Diversitätsstrategie ist ebenfalls eine besondere Stärke der Universität Göttingen: In den letzten zwei Jahren hat sich ihre Kooperation mit der Stadt Göttingen, der Göttinger Gesellschaft für Wirtschaftsförderung mbH und inzwischen auch mit den Unter-

zeichner*innen der Charta der Vielfalt im Raum Göttingen deutlich intensiviert. Dabei streben alle Kooperationspartner*innen es an, ihre jeweiligen Organisationen gemeinsam voneinander lernend weiterzuentwickeln.

Die sehr produktiven Austausch- und Kooperationsbeziehungen zwischen Universität und städtischen Akteur*innen sind beispielsweise Hintergrund der seit 2016 gemeinsamen Ausrichtung des bundesweiten Diversity Tages, den die Charta der Vielfalt e.V. jährlich ausruft. Zugleich werden inzwischen zahlreiche Projekte im Bereich des Service Learnings/Community Based Learnings umgesetzt – so z.B. am Institut für Diversitätsforschung zur Erstellung einer »Diversity-Landkarte« für Göttingen. Am Institut für Diversitätsforschung wurde unter dem Titel »Diversität, Teilhabe und Zusammenhalt in der Kommune. Wissenschaft und Praxis im Austausch für eine Zukunft in Vielfalt« ein Projekt neu initiiert, das vom Land Niedersachsen finanziell gefördert wird. Im Zentrum des Projekts steht die Frage, wie Teilhabe und Zusammenhalt in einer vielfältigen Gesellschaft in den Kommunen konkret gestaltet werden (können). Inzwischen kann die Universität auch erste Erfolge in Bezug auf die diversitätsorientierte Vernetzung mit Unternehmen verzeichnen. So wurde ein Netzwerk der Unterzeichner*innen der Charta der Vielfalt im Raum Göttingen initiiert.

In transformativem Sinne agiert die Universität also als lernende Organisation im gesellschaftlichen Kontext.

Sie wirkt auf vielfältige Weise über ihre Grenzen hinaus und verdeutlicht im Rahmen ihrer Möglichkeiten, dass die Auseinandersetzung mit Diversität eine der großen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit ist.

Zur vorliegenden Broschüre

Die vorliegende Broschüre stellt Ergebnisse der diversitätsorientierten Entwicklung der Universität Göttingen vor. Durch die zahlreichen diversitätsorientierten Projekte und Maßnahmen wird die Diversitätsstrategie der Universität Göttingen konkret und lebendig, indem sie kontextspezifisch adaptiert und umgesetzt wird. Diversitätsbezogene Aktivitäten werden im Rahmen der rückgekoppelten Autonomie gleichzeitig Top-down und Bottom-up entwickelt und implementiert: Sie werden von engagierten Akteur*innen aller Statusgruppen initiiert und auf zentraler Ebene oder in den Fakultäten umgesetzt.

Über diese vielfältige Maßnahmen- und Projektlandschaft informiert die vorliegende Broschüre. Sie veranschaulicht die Vielfalt und Bandbreite der diversitätsorientierten Maßnahmen und Projekte an der Universität Göttingen, indem deren Ansätze, Perspektiven, Schwerpunktsetzungen, Zielgruppen, Reichweiten und Begrifflichkeiten in den Darstellungen sichtbar werden.

Der diversitätsorientierte Organisationsentwicklungsprozess der Universität wurde ein/gerahmt und angeleitet von fünf Handlungsfeldern, an denen sich die folgende Darstellung der diversitätsorientierten Projekte und Maßnahmen orientiert.

Der **Situationsanalyse und Wissensgenerierung** dienen die im ersten Abschnitt aufgenommenen Projekte und Maßnahmen. Die Projekte und Maßnahmen im zweiten Abschnitt stellen die Bandbreite der Ansätze der Universität dar, die **Studienbedingungen und Infrastrukturen für Studium und Lehre** diversitätsorientiert weiterzuentwickeln. Im dritten Abschnitt werden Maßnahmen und Projekte dargestellt, die sich der **zielgruppenspezifischen Beratung und Unterstützung** von Mitgliedern und Angehörigen der Universität widmen. An der Universität werden auf zentraler und dezentraler Ebene Initiativen ergriffen und Maßnahmen umgesetzt, die durch **Information und Qualifizierung** (vierter Abschnitt) die Diversitätskompetenz ihrer Mitglieder und Angehörigen erweitern. Die Projekte und Maßnahmen im Bereich **Koordination/Steuerung/Organisationsentwicklung** (fünfter Abschnitt) machen deutlich, inwiefern die Diversitätsstrategie an der Universität Göttingen institutionell verankert ist und systematisch koordiniert wird.

Die Darstellung in dieser Broschüre ist notwendigerweise kurz. Sie umfasst lediglich eine Auswahl aller diversitätsorientierten Projekte und Maßnahmen, die derzeit an der Universität Göttingen umgesetzt werden. Aufgenommen sind Projekte und Maßnahmen, die in besonderer Weise zur Umsetzung der Diversitätsstrategie der Universität beitragen, aufgrund ihrer innovativen Anlage Vorbildcharakter oder auch Transferpotenzial haben und/oder die in besonderer Weise strukturwirksam sind. Einmalige Veranstaltungen sind entsprechend nicht aufgenommen. Wenn möglich, beinhalten die Maßnahmen- und Projektdarstellungen einen Link zu einer Maßnahmen- oder Projektwebseite, die alle weiterführenden Informationen bereithält. Innerhalb der Handlungsfelder sind die Maßnahmen und Projekte alphabetisch sortiert.

Die Broschüre stellt selbstverständlich nur eine Momentaufnahme dar. Sie wird langfristig durch ein dynamisches, webbasiertes Darstellungsformat flankiert, der Schnelllebigkeit der Projektlandschaft zum einen und der Dynamik des Diversitätsdiskurses zum anderen noch stärker gerecht wird.

Die Universität Göttingen strebt danach, das vorhandene Wissen über Diversität, Diskriminierung und Privilegierung zu erweitern und systematisch funktions- und zielgruppenspezifisch zu verbreiten. Wichtige Beiträge dazu leisten die hier vorgestellten Projekte. Darüber hinaus bieten auch diversitätsbezogene Beratungsangebote Einblicke in bisher wenig bekannte

(Diskriminierungs-)Erfahrungen von Studierenden und liefern insofern ebenfalls wertvolle Erkenntnisse.

Entscheidende Fortschritte könnten längerfristig beispielsweise über die systematische Ergänzung bestehender Erfassungs- und Erhebungsinstrumente durch Diversitätsaspekte erreicht werden.

Situationsanalyse und Wissensgenerierung



Internationale Befragung der Masterstudierenden (SERU)

Projektbeschreibung

Die Universität Göttingen hat sich im Wintersemester 2018/19 erstmalig an der internationalen Befragung der Masterstudierenden SERU beteiligt. Sie ist damit Teil des International SERU-Consortium des Centers for Studies in Higher Education (CSHE, UC Berkeley) und wirkt an den Studierendenbefragungen im Rahmen des internationalen Projekts Student Experience in the Research University (SERU) mit. Als neu etabliertes Qualitätssicherungsinstrument konzentriert sich die Befragung auf die Bewertung und Weiterentwicklung von Studienangeboten und stützt sich auf Einschätzungen von Masterstudierenden zu verschiedenen Studiensituationen. Die Befragung wird an weiteren internationalen Universitäten durchgeführt, um eine breitgefächerte Rückmeldung von Masterstudierenden zu ihrem Studium zu erhalten und internationale Vergleiche zu ermöglichen. Die Universität Göttingen beteiligt sich an weiteren Durchgängen im Wintersemester 2019/20 und 2020/21.

Projektergebnisse

Mit der ersten Durchführung der internationalen Befragung von Göttinger Masterstudierenden wurden 4.646 Studierende vom ersten bis zum fünften Fachsemester befragt. Nach einer Prüfung der Datenqualität ergibt sich, dass sich jede*r sechste Masterstudierende an der Befragung beteiligt hat (rund 17%). Diese Befragungsergebnisse werden zurzeit aufgearbeitet und können im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit und die soziale Herkunft differenziert betrachtet werden. Weiterhin ist auch ein Vergleich zwischen den Studierenden, die während ihres jetzigen Studiums Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, und Studierenden ohne Betreuungsaufgaben während des Studiums möglich. Die aus der internationalen Befragung resultierenden Ergebnisse werden im Frühsommer 2019 veröffentlicht.

Zuständige Einrichtung	Abteilung Studium und Lehre
Kooperationspartner*innen	University of California, Berkeley i-graduate International Insight
Ansprechpersonen	Christina Höhmann, christina.hoehmann@zvw.uni-goettingen.de Sylvia Rapp, sylvia.rapp@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	jährlich im Wintersemester von 2018/19 bis 2020/21
Zielgruppe	Masterstudierende der Universität Göttingen im ersten bis fünften Semester
Link	uni-goettingen.de/SERU

Das Besondere

Das Besondere an dieser Befragung ist die Kooperation mit der federführenden Einrichtung UC Berkeley und weiteren internationalen Partneruniversitäten weltweit. Sie ermöglicht ein Benchmarking über Deutschland hinaus mit europäischen, amerikanischen und asiatischen Universitäten. Die gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse aus dieser internationalen Befragung werden der Universität Göttingen bei der Konzeption und Durchführung weiterer Befragungen von Studierenden nützlich sein.

Die Befragung zielt auf Studienbedingungen und Studienzufriedenheit aller Göttinger Masterstudierenden. Es wird erwartet, dass die Befragungsergebnisse dazu beitragen können, Maßnahmen zur diversitätsorientierten Weiterentwicklung von Studium und Lehre zielgerecht weiterzuentwickeln und zu schärfen.

Konzeption von Befragungsmodulen zur Diversität der Studierenden

Projektbeschreibung

Gemäß ihrer Diversitätsstrategie strebt es die Universität Göttingen es an, Studierende einerseits durch passgenaue Maßnahmen zu unterstützen und andererseits Diskriminierungen wirksam zu bearbeiten und zu vermeiden. Hierfür bedarf es geeigneten Wissens über die Diversität der Studierenden und ihre Diskriminierungs- und Privilegierungserfahrungen. Im Rahmen der Teilnahme der Universität am Diversity Audit wurde daher das Projekt »Konzeption von Befragungsmodulen zur Diversität der Studierenden« von einer AG bestehend aus Mitgliedern verschiedener Abteilungen und Stabsstellen sowie Studierenden initiiert: Es leistet einen wichtigen Beitrag für das im Auditierungsprozess formulierte Ziel der Universität, ihr Wissen über Diversität, Diskriminierung und Privilegierung zu erweitern.

Ziel des Projektes ist die Entwicklung eines modular aufgebauten Instruments, mit dem Daten über studentische Vielfalt angemessen erhoben werden können. Dafür werden Wissen und Erfahrungen von Akteur*innen aus der Universität (u.a. Beratende, Ansprechpersonen für Studierende, studentische Vertreter*innen) einbezogen. Im Konzeptionsprozess werden zentrale und dezentrale Befragungen der Universität, Befragungen anderer Universitäten im Sinne von *good practice* sowie interne und externe Expertise berücksichtigt. Die Entwicklung der Fragemodule orientiert sich an Standards für die Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten, die unter anderen von Seiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes formuliert wurden.

Projektergebnisse

Im Ergebnis liegen Fragemodule mit verschiedenen Schwerpunkten im Sinne eines Baukastensystems vor, die kontextspezifisch zusammengestellt und in existierende Befragungen (z. B. Studieneingangs- oder Studienausgangsbefragungen) integriert werden können. Zudem sollen sie in ihrer Gesamtheit als eine eigenständige Befragung genutzt werden können.

Um Erfahrungen bezüglich Diversität, Diskriminierung und Privilegierung von Studierenden gut

Zuständige Einrichtung	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Kooperationspartner*innen	Abteilung Studium und Lehre Methodenzentrum Sozialwissenschaften
Ansprechperson	Fanny Petermann, fanny.petermann@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	10/2018 – 03/2020
Externe Finanzierung	Studienqualitätsmittel
Zielgruppe	Studierende
Link	uni-goettingen.de/befragung-diversitaet

einbeziehen zu können, wird eine Abendveranstaltung für Studierende durchgeführt. Diese beleuchtet insbesondere die Gratwanderung zwischen den Vorgaben des Datenschutzes, dem Gebot der Datensparsamkeit und der Notwendigkeit von Daten für eine wirksame Antidiskriminierungsarbeit.

Die konzipierten Befragungsmodule zur Diversität der Studierenden werden in Form eines Pretests mit ausgewählten Fakultäten geprüft. Die Erfahrungen aus dem Pretest gehen in die Fertigstellung des Instrumentes ein.

Das Besondere

Eine hohe Qualität des Instrumentes wird durch den Einbezug unterschiedlicher Expert*innen sowie der Orientierung an aktuellen Standards zu Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erreicht. Durch einen Pretest wird sichergestellt, dass das Instrument in der universitären Praxis nutzbar ist.

Die Befragungsmodule stellen ein innovatives Service-Instrument dar, das die Fakultäten und ggf. weitere Akteur*innen dabei unterstützt, Wissen über studentische Diversität im Rahmen ihrer regulären Befragungen zu generieren. Es soll bei positiver Evaluation auch langfristig zum Einsatz kommen.

Die Universität Göttingen verfolgt das Ziel, Verfahren, Prozesse und Strukturen insbesondere im Bereich Studium und Lehre zu überprüfen, diversitätsbezogen zu optimieren und aufeinander abzustimmen. Es zählt darüber hinaus zu den erklärten Zielen der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung der Universität, Individualförderung/Einzelfalllösungen im Sinne der Nachhaltigkeit möglichst eng mit Strukturveränderungen und infrastrukturellen Lösungen zu kombinieren. Dabei orientiert sich die Universität Göttingen am Befähigungsansatz (*capability approach*).

Die hier dargestellten Projekte wirken bereits entscheidend daran mit: Einige dieser Maßnahmen und Projekte sind – aufgrund ihrer innovativen oder nachhaltigen und strukturwirksamen Anlage – bundesweit beispielgebend.

Langfristig sollen Diversitätsaspekte in noch stärkerem Maß regelhaft in verschiedene Handlungsfelder der Universität (z.B. Bauen, verschiedene Felder in Studium und Lehre wie beispielsweise Lehrveranstaltungsevaluation, Beratung) integriert werden.

Studienbedingungen und Infrastrukturen für Studium und Lehre



Brückenschlag+

Projektbeschreibung

In den vergangenen Jahren hat die Universität Göttingen ihre Anstrengungen zur weiteren Öffnung für breitere Bevölkerungsschichten erheblich verstärkt und stellt sich den Anforderungen einer heterogenen Studierendenschaft. Ziel dabei ist eine Erhöhung der Studierquote gerade bei jenen Gruppen, die bisher seltener den Weg an die Universität finden, obwohl sie sehr gute Voraussetzungen für die Aufnahme eines Studiums mitbringen. Ein sehr wichtiger Baustein im Rahmen dieser Aktivitäten ist das Projekt Brückenschlag+.

Projektergebnisse

Das Projekt Brückenschlag+ entwickelt und setzt Maßnahmen entlang des *student life cycles* um. Maßnahmen werden in sechs Handlungsfeldern gefördert:


- > Handlungsfeld A: Ansprache, Information und Orientierung
- > Handlungsfeld B: Reflexion und Realisierung der Studienwahl und Studienentscheidung
- > Handlungsfeld C: Studienfinanzierung
- > Handlungsfeld D: Unterstützung und Begleitung im Studienverlauf
- > Handlungsfeld E: Unterstützung beim Übergang vom Studium in den Beruf
- > Handlungsfeld F: Digital gestützte Lernformate

Das Besondere

Das Projekt ist ein wesentlicher Baustein zur weiteren Öffnung der Universität Göttingen für breitere Bevölkerungsschichten und so konnten bereits einige erfolgreiche Maßnahmen in den Regelbetrieb der Universität überführt werden.

Das Projekt Brückenschlag+ wird in der *good practice*-Datenbank des Projekts nexus der Hochschulrektorenkonferenz geführt und erzeugt damit auch immer wieder Interesse bei Hochschulen außerhalb Niedersachsens.

Durch die Sichtbarkeit des Projekts und die nachhaltige Verankerung von Projektmaßnahmen trägt

Zuständige Einrichtung	Abteilung Studium und Lehre
Kooperationspartner*innen	Institut für Diversitätsforschung Methodenzentrum Sozialwissenschaften
Ansprechperson	Dr. Ulrich Löffler, ulrich.loeffler@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	07/2012 – 12/2020
Zielgruppe	· Studierende der Ersten Generation · Studierende mit (familiärer) Migrationsgeschichte · Studierende mit beruflicher Qualifikation und Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen
Externe Finanzierung	 Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur
Link	uni-goettingen.de/brueckenschlag

das Projekt Brückenschlag+ wesentlich zur Weiterentwicklung der diversitätsorientierten Entwicklung in Studium und Lehre bei.

Das Projekt Brückenschlag+ kooperiert mit dem Institut für Diversitätsforschung und dem Methodenzentrum der Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Göttingen. Das Projekt wurde im Rahmen der Evaluation der Förderlinie des niedersächsischen MWK »Wege ins Studium öffnen« von einem externen Gutachter*innengremium evaluiert.

Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Projekt werden sowohl innerhalb der Universität (Zentrale Senatskommission für Lehre und Studium, Studiendekanekonzil) als auch auf den Vernetzungstreffen der MWK-geförderten Projekte »Wege ins Studium öffnen« regelmäßig berichtet. Für das Projektjahr 2020 wird an der Universität Göttingen ein hochschulübergreifender Workshop zum Transfer geplant.

Brückenschlag für Promovierende

Projektbeschreibung

Ende 2014 wurde das Pilotprojekt »Brückenschlag für Promovierende« an der Göttinger Graduiertenschule für Gesellschaftswissenschaften (GGG) ins Leben gerufen, nachdem in Beratungsgesprächen regelmäßig deutlich wurde, dass Promovierende aus Nicht-Akademiker*innenfamilien (sog. Promovierende der ersten Generation) andere Fragen aufwarfen als Promovierende aus akademisch geprägten Elternhäusern.

Ziel war es, mehr über die Fragen und Bedarfe dieser (zukünftigen) Promovierenden zu erfahren, Unterstützungsmöglichkeiten für sie zu schaffen und die Universität für die Belange dieser Promovierenden zu sensibilisieren. Das Projekt war zu diesem frühen Zeitpunkt bundesweit das einzige seiner Art.

Das Projekt diente zum einen der individuellen Unterstützung von Promovierenden der ersten Generation. Zum anderen konnte allgemein die Aufmerksamkeit auf die soziale Schließung im deutschen Bildungssystem gelenkt und sowohl bei Promovierenden als auch bei Institutionen der Universität ein erhöhtes Verständnis dafür geschaffen werden, dass diese Schließung sich auf den höheren Qualifikationsstufen fortsetzt und sogar verschärft.

Projektergebnisse

Folgende Maßnahmen wurden im Zuge des Projektes durchgeführt:

- > Zielgruppenspezifische und übergreifende Workshops
- > Informationsveranstaltungen, z. B. zum Übergang vom Studium zur Promotion
- > Expert*innenrunde
- > Beratung, insbesondere mit Bezug zu Finanzierungsfragen und im Sinne des Empowerments

Promovierende stellen ihre soziale Herkunft im Gegensatz zu Studierenden weniger bis gar nicht in den Vordergrund. Im Gegensatz zur zielgruppenspezifischen Individualberatung wurde das Workshopangebot daher weniger gut angenommen.

Zuständige Einrichtung	Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG)
Kooperationspartner*innen	Projekt »Brückenschlag für Studierende«
Ansprechperson	Dr. Britta Korkowsky, ggg@uni-goettingen.de
Laufzeit	12/2014 – 12/2018
Zielgruppe	Promovierende der ersten Generation
Link	uni-goettingen.de/ggg-brueckenschlag

Pionier*innen innerhalb der Universität können als Rollenvorbilder dienen und tragen wesentlich dazu bei, für die Auswirkungen sozialer Herkunft auf die Bildungsteilhabe und den akademischen Werdegang zu sensibilisieren.

Die GGG lädt regelmäßig Alumni ein, die ebenfalls Promovierende der ersten Generation waren und die von ihrem Werdegang berichten.

Das Besondere

Während der Projektlaufzeit war das Projekt bundesweit das einzige, das Promovierende aus nicht-akademisch geprägten Elternhäusern in den Blick nahm.

Die Projektergebnisse flossen in das Diversitätskonzept der GGG ein, in dem »sozialer Hintergrund« eine entscheidende Diversitätsdimension darstellt. Die Dimension »soziale Herkunft« konnte als Querschnittsthema in der Promovierendenbegleitung verankert werden. Themen, die Promovierende der ersten Generation in Beratungen als zentral ansprachen, sind inzwischen beispielsweise im regulären Qualifizierungsprogramm der GGG für alle Mitglieder integriert (z. B. »Networking at Conferences«, »Auftreten im akademischen Umfeld«). Weiterhin wird eine offene Sprechstunde für (angehende) Promovierende der ersten Generation angeboten.

Elternpass für Studierende mit Kind

Beschreibung der Maßnahme

Während des Studiums ein Kind zu betreuen, erfordert grundsätzlich eine große Vereinbarkeitsleistung. Durch seine spezifische Studienorganisation stellt das Medizinstudium eine besondere Herausforderung für studierende Eltern dar. Die Universitätsmedizin Göttingen (UMG) strebt danach, studierende Eltern zu unterstützen, um eine Verlängerung oder gar einen Abbruch des Studiums zu vermeiden. In diesem Sinne wurde 2015 vom Gleichstellungsbüro an der UMG der »Elternpass« eingeführt.

Mit Hilfe dieses Passes erhalten Studierende mit Kind konkrete Unterstützung im Studienalltag, werden als studierende Eltern sichtbar und erfahren Anerkennung für ihre Lebenssituation. Sie können zudem gezielt angesprochen werden, z. B. um über Neuerungen an der UMG zu informieren, die sie als studierende Eltern betreffen, oder um Bedarfe abzufragen.

Ergebnis der Maßnahme

Bei Abholung des Elternpasses erhalten Studierende der Humanmedizin mit Kind an der UMG ein Willkommenspaket, das neben dem Elternpass (Chipkarte) einen Gutschein für einen Fahrradladen im Wert von 10,- Euro sowie Informationsmaterialien zum Thema »Studieren mit Kind« enthält. Die Studierenden werden außerdem in eine Liste studierender Eltern aufgenommen, über die das Studiendekanat rechtzeitig über wichtige, sie betreffende Neuerungen an der UMG informiert. Herausgegeben wird außerdem ein Elternlaufzettel (im klinischen Studienabschnitt), mit dem die Studierenden eine vollständige Übersicht über alle Kurse ihres Moduls erhalten. Wenn Studierende mit Kind aus dringenden Gründen (z. B. Kind erkrankt, keine andere Betreuung möglich) an ihrem regulären Kurs nicht teilnehmen können, können sie in einen anderen Kurs mit dem gleichen Thema wechseln. Bei Vorzeigen des Elternpasses an der Kasse in der Mensa der UMG durch ein Elternteil erhalten Kinder von Medizinstudierenden gratis eine Kindermahlzeit. Die UMG stellt studierenden Eltern der Medizin außerdem Spinde (zur Ablage

Zuständige Einrichtung	Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin Göttingen
Kooperationspartner*innen	Studiendekanat der Universitätsmedizin Göttingen
Ansprechpersonen	Gleichstellungsbeauftragte der UMG, gleichstellungsbuero@med.uni-goettingen.de Ulrike Junga-Parschau, ujunga@med.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 04/2015
Externe Finanzierung	Studienqualitätsmittel
Zielgruppe	Studierende der Humanmedizin mit Kind
Link	go.umg.eu/elternpass

von Arbeitsmaterialien, Kleidung, Babysachen etc.) bereits im vorklinischen Studienabschnitt zur Verfügung – eigentlich sind diese erst ab dem klinischen Abschnitt für Studierende nutzbar.

Das Besondere

Studierende mit Kind erhalten einen Anreiz, sich an zentraler Stelle zu melden. Dies steigert die Erreichbarkeit dieser Gruppe und es werden Schätzungen über die Anzahl der Medizinstudierenden mit Kind an der UMG möglich.

Die Übertragbarkeit auf andere Fakultäten/Einrichtungen ist gegeben.

Die zunehmende Sichtbarkeit von Studierenden der Humanmedizin mit Kind trägt zu einem diversitätsorientierten Kulturwandel an der UMG bei. Ziel ist es, Familienverantwortung als selbstverständlichen Bestandteil des Studienlebens zu verankern.

Implementierung von Perspektiven der Chancengleichheit und Diversität in Prozesse der Systemakkreditierung

Beschreibung der Maßnahme

Die Universität hat im Sommersemester 2018 ein »Leitbild für das Lehren und Lernen« verabschiedet, in dem die enge Verzahnung von Digitalisierung, Internationalisierung und Diversitätsorientierung sowie die forschungsorientierte Lehre als wichtige Voraussetzungen für ein qualitätsgesichertes erfolgreiches Studium am Göttingen Campus bezeichnet werden. Dieses dient als Ausgangspunkt für eine strukturelle und curriculare Integration von Diversitätsorientierung an der Universität Göttingen.

Die Maßnahme zielt darauf ab, anschließend an das Lehrleitbild den systematischen Einbezug von Perspektiven der Chancengleichheit und Diversität in Prozesse der Qualitätssicherung und Akkreditierung, insbesondere der angestrebten Systemakkreditierung, sicherzustellen. Sie soll die Berücksichtigung und somit auch die Sichtbarkeit von Gender, Chancengleichheit und Diversität in allen Phasen und Prozessen der Studiengangsakkreditierung im Rahmen der Systemakkreditierung stärken.

Die Maßnahme wurde im Rahmen der Teilnahme der Universität Göttingen am Diversity Audit initiiert. An ihrer Umsetzung arbeiteten Vertreter*innen der Abteilung Studium und Lehre, des Studiendekanekonzeils, der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität, der Studierenden sowie ein Studiengangskoordinator im Rahmen einer Arbeitsgruppe zusammen.

Ergebnis der Maßnahme

Für die interne Akkreditierung von Studiengängen wurden hochschulweit gültige Bewertungskriterien verabredet. Die Fakultäten sind aufgefordert, ihrerseits dezentrale Qualitätssicherungssysteme zu entwickeln, die sich systematisch auf diese Kriterien beziehen.

In den Kriterien zur internen Akkreditierung und somit in den dezentralen Qualitätssicherungssystemen findet Diversitätsorientierung zweifach Berücksichtigung:

Zum einen stellt »Diversität, Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit« eines von acht eigenständigen und obligatorischen Bewertungskriterien dar. Konzepte der Universität zu diesen

Zuständige Einrichtung	Abteilung Studium und Lehre
Kooperationspartner*innen	alle Fakultäten
Ansprechpersonen	Dr. Jörn Alphei, joern.alphei@zvw.uni-goettingen.de Dr. Gudula Kreykenbohm, gudula.kreykenbohm@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 04/2017
Zielgruppe	zielgruppenübergreifend

Handlungsfeldern müssen demnach transparent und auf der Ebene jedes Studiengangs umgesetzt sein. Ebenfalls findet hier die Berücksichtigung von prüfungsrechtlichen Regelungen und des Nachteilsausgleichs Erwähnung.

Zum anderen können Diversität, Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit bei besonderer Ausprägung auch optional als ein »Profilziel« für einen Studiengang definiert werden. Sofern für den Studiengang entsprechende Ziele und Maßnahmen zur Förderung einer diversitätssensiblen Lehr- und Lernkultur etabliert sind, kann dies als herausgehobenes Qualitätsmerkmal festgestellt und nach außen dokumentiert werden.

Das Besondere

Als eines von mehreren Kriterien im Prozess der Studiengangsakkreditierung im Rahmen der Systemakkreditierung werden Diversitätsaspekte künftig systematisch und flächendeckend in das Qualitätsmanagement von Studium und Lehre der Universität einbezogen. Die Maßnahme ist daher ein gelungenes Beispiel für die diversitätsorientierte Weiterentwicklung der Universität und die strukturelle Integration von Diversitätsaspekten in Studium und Lehre.

Internationalisierung der Curricula

Projektbeschreibung

Aktuell verbringen rund 35% der Göttinger Studierenden einen Teil ihres Studiums im Ausland. Da jedoch nicht alle Studierenden solche Auslandsaufenthalte absolvieren können, eröffnet die »Internationalisierung der Curricula« Studierenden unabhängig von einem Auslandsaufenthalt Möglichkeiten zum Erwerb von Fachwissen mit internationalen Bezügen und zum Perspektivwechsel im wissenschaftlichen Handeln. Es geht also nicht (nur) darum, das englischsprachige Lernangebot auszuweiten, sondern in erster Linie darum, in der Lehre Anlässe zu interkulturellem Handeln zu schaffen oder eine globale Perspektive auf Inhalte oder Methoden einzunehmen. Gleichzeitig stärkt die Internationalisierung der Curricula die Vernetzung der Studierenden mit internationalen Partnerinstitutionen und fördert die Zusammenarbeit zwischen Göttinger und *incoming*-Studierenden in der fachwissenschaftlichen Lehre. Studierenden wird so ermöglicht, ihre vielfältigen Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten einzubringen und schon früh im Verlauf ihres Studiums Teil einer internationalen Wissenschaftsgemeinschaft zu werden.

Projektergebnisse

In den beteiligten Fakultäten entstehen *good practices* für die Verbindung von Internationalisierung der Curricula, Digitalisierung und Diversitätsorientierung: Gemeinsam mit Gastlehrenden sowie Berufsfeldvertreter*innen aus international agierenden Unternehmen entwickeln Göttinger Lehrende bestehende Lehrveranstaltungen weiter, konzipieren neue Lehrangebote und erstellen digitale Lernmaterialien, die zur nachhaltigen Internationalisierung der Lehre beitragen.

Insgesamt haben bisher gut 60 Gäste aus verschiedenen Nationen an der Erstellung von Lehr-Lernmaterialien mitgewirkt, soziokulturelle, ökonomische, politische oder religiöse Phänomene aus ihrer Perspektive erläutert oder vergleichende Zugänge zu einer Forschungsfrage erleichtert. Diese Materialien unterstützen die Präsenzlehre in (Wahl-)Pflichtveranstaltungen und können auch fach- bzw. fakultätsübergreifend in der Lehre eingesetzt werden.

Zuständige Einrichtung	Abteilung Studium und Lehre
Kooperationspartner*innen	Abteilung Göttingen International, Videoteam der SUB, Lehrende und Studiengangskoordinator*innen der beteiligten Fakultäten
Ansprechpersonen	Prof. Dr. Hiltraud Casper-Hehne, Vizepräsidentin für Internationales (Projektleitung) Dr. Tanja Reiffenrath (Projektkoordination), tanja.reiffenrath@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	10/2015 – 12/2020
Externe Finanzierung	Studienqualitätsmittel Göttingen Campus Q ^{PLUS}
Zielgruppe	Studierende und Lehrende
Link	uni-goettingen.de/internationalisierung-curricula



Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Gemeinsames Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL16061 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Das Besondere

Die Universität Göttingen ist eine der ersten deutschen Hochschulen, die einen systematischen Ansatz zur Internationalisierung der Curricula entwickelt.

Die Internationalisierung der Curricula schließt an bestehende Schwerpunkte in der Göttinger Lehre an, wie beispielsweise forschungsorientiertes Lehren und Lernen, Nachhaltigkeit und bürgerschaftliches Engagement.

Digitalisierung spielt im Projekt eine wichtige Rolle und trägt dazu bei, die Universität Göttingen mit internationalen strategischen Partnerinstitutionen in der Lehre zu vernetzen, das bestehende Lehrangebot zu erweitern und die Präsenzlehre durch Einblicke ins Studium an Partnerhochschulen in den Alltag sowie die Konventionen wissenschaftlicher Praxis in anderen Ländern zu bereichern. Bei der Konzeption und Entwicklung der digitalen Lehr-Lerneinheiten wird auf barrierearme Zugänge geachtet.

Konzeption von Barrierefreiheit und diversitätssensibler Infrastruktur

Beschreibung der Maßnahme

Vor dem Hintergrund der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist an der Universität Göttingen die Schaffung von Barrierefreiheit und einer diversitätssensiblen Infrastruktur ein zentrales Anliegen.

Im Rahmen der Teilnahme der Universität Göttingen am Diversity Audit wurde daher eine Maßnahme initiiert, die einen Beitrag zu den Bestrebungen der Universität leistet, Verfahren, Prozesse und Strukturen diversitätsbezogen zu optimieren und aufeinander abzustimmen.

Die Maßnahme hat sich zum Ziel gesetzt, ausgehend von zwei modellhaften Bauprojekten der Universität (Lehr/Lern- und Verwaltungsgebäude der Lehrer*innenbildung inklusive Bibliothek im Waldweg 26; Gebäude der Zentralen Einrichtung für den Hochschulsport) eine Konzeption von Barrierefreiheit und diversitätssensibler Infrastruktur zu entwickeln. Die dafür entwickelten strukturellen und konzeptionellen Lösungsansätze können beispielgebend künftig auch in anderen barrierefreien Aus- und Umgestaltungen zur Anwendung kommen. Die Maßnahme wurde von einer AG bestehend aus Mitgliedern der Abteilung Gebäudemanagement, der Zentralen Einrichtung für Lehrerbildung sowie der Abteilung IT bearbeitet.

Im Vorfeld wurde für den Gebäudekomplex Waldweg 26 von Personen verschiedener Statusgruppen der Lehrer*innenbildung und der Niedersächsischen Staats- und Universitätsbibliothek (SUB) ein Standort-Konzept und ein innovatives Bibliothekskonzept erarbeitet. Durch die frühe Vorstellung des Planungsprozesses zum Barrierefrei-Konzept wurden bereits zu Beginn des Bauprozesses die betroffenen Nutzer*innengruppen und Interessenvertretungen (z. B. Schwerbehindertenvertretung) in die komplexe und vielschichtige Planung einbezogen.

Als Sachverständige für barrierefreie Stadt- und Gebäudeplanung wurde das Architekturbüro AMJ Dipl.-Ing. Architekt Jesterimsky beauftragt, das im Juni 2018 eine Bestandsaufnahme in beiden Gebäudekomplexen durchführte.

Zuständige Einrichtung	Abteilung Gebäudemanagement Zentrale Einrichtung für Lehrerbildung (ZELB)
Kooperationspartner*innen	Abteilung IT, Institut für Sportwissenschaften, Zentrale Einrichtung für den Hochschulsport, Schwerbehindertenvertretung, Architekturbüro AMJ Dipl.-Ing. Architekt Jesterimsky
Ansprechpersonen	Kerstin Mausolf, kerstin.mausolf@zvw.uni-goettingen.de Prof. Dr. Susanne Schneider, sschnei@gwdg.de
Laufzeit	seit 06/2017
Zielgruppe	Alle Nutzer*innen der Gebäudekomplexe im Waldweg 26 und des Sportinstituts

Ergebnis der Maßnahme

Das Expert*innengutachten des Architekturbüros zur Bestandsaufnahme wurde im Dezember 2018 vorgelegt und enthält für die beiden betrachteten Standorte ein »Barrierefrei-Defizitkataster«, auf dessen Basis nun ein Maßnahmenkatalog für die Umsetzung der jeweiligen objektbezogenen »Barrierefrei-Konzepte« erarbeitet werden kann.

Abschließend werden im Rahmen der Maßnahme Erkenntnisse aus diesen modellhaft betrachteten Bauprozessen auf konzeptioneller Ebene abgeleitet und für zukünftige Bauprozesse nutzbar gemacht.

Flankierend zu dieser Maßnahme wurde unter Leitung von Prof. Dr. Kerstin Rabenstein im Schlözer Programms Lehrer*innenbildung ein Lehrangebot entwickelt, das Studierende in Lehrforschungsprojekten zur Auseinandersetzung mit Barrieren und Normalität(en) in (hoch-)schulischen Kontexten anregt. Die Ergebnisse der im Rahmen des Schlözer Programms Lehrer*innenbildung konzipierten Lehrforschungsprojekte wurden in einem Ausstellungsprojekt im Januar 2019 einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Lageplan zur Barrierefreiheit

Beschreibung der Maßnahme

Die barrierefreie Zugänglichkeit und Nutzbarkeit der Universität ist Voraussetzung dafür, dass Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen an Lehr- und Lernprozessen teilhaben können. Jedoch existieren zahlreiche Hindernisse, die ein Studium erschweren oder unmöglich machen.

Solange nicht alle Gebäude und Räume die nötigen Anforderungen erfüllen, ist eine Übersicht über die vorhandene Raumqualität unverzichtbar. Der 2012 im Ideenwettbewerb für Studierende prämierte Vorschlag »Broschüre zu Barrieren und Barrierefreiheiten« hatte entsprechend die Identifikation und Bestandsaufnahme bestehender baulicher Barrieren zum Ziel.

Ergebnis der Maßnahme

Der Lageplan zur Barrierefreiheit bietet eine Orientierung auf dem Campus unter Berücksichtigung detaillierter Kriterien zur Barrierefreiheit. Insbesondere für mobilitätseingeschränkte Personen stehen in Wort und Bild zusätzliche Informationen zur Verfügung, z. B. über Ausstattung und Maße von Türen und Fahrstühlen. Durch die Navigation und Auskunft bis auf Raumebene unterstützt der Lageplan Menschen mit Beeinträchtigungen im Studien- und Arbeitsalltag.

Enthalten sind zudem ergänzende Informationen zu Bushaltestellen und -linien, familienfreundlicher Infrastruktur, PC- und Druckerstandorten und der Sicherheit auf dem Campus. Damit ist der Lageplan relevant für alle Universitätsangehörigen und Gäste, die sich an der Universität orientieren möchten.

Die Inhalte des Lageplans werden regelmäßig, automatisiert und umfassend aktualisiert sowie anlassbezogen erweitert. Das System liegt als Web-Anwendung und als native App für Android in deutscher und englischer Sprache vor.

Das Besondere

Die technische Innovation des Lageplans besteht in der Integration sehr heterogener und detaillierter Daten in ein nutzer*innenfreundliches kartenbasiertes Auskunftssystem, das eine Vielzahl universitätsbezogener Informationen für Menschen mit und ohne Behinderung bereitstellt. Hierbei handelt es

Zuständige Einrichtung	Geographisches Institut Abteilung Studium und Lehre
Kooperationspartner*innen	Abteilung IT Abteilung Gebäudemanagement
Ansprechpersonen	Dr. Stefan Erasmí, serasmi@uni-goettingen.de Katrin Lux, katrin.lux@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 06/2013
Externe Finanzierung	Göttingen Campus Q ^{PLUS} Studienqualitätsmittel
Zielgruppe	zielgruppenübergreifend
Link	lageplan.uni-goettingen.de



Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Gemeinsames Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL16061 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

sich z. B. um Gebäude- und Raumumrisse, komplexe Datenbanken aus dem Vorlesungsverzeichnis und dem Veranstaltungskalender der Universität sowie umfangreiche Eigenerhebungen. Zusätzlich werden externe Dienste eingebunden, wie die Fahrplanauskunft des öffentlichen Personennah- und Fernverkehrs.

Der Lageplan stellt ein in der deutschen Hochschullandschaft einzigartiges kartenbasiertes Auskunftssystem dar. Während Lagepläne anderer Hochschulen primär statische Informationen auf Gebäudeebene liefern, ist hier eine Anzeige von hochschulrelevanten Informationen (z. B. aktuelle Raumbelegung von Seminarräumen) bis auf die Raumebene möglich. Ein besonderes Alleinstellungsmerkmal ist zudem die universitätsweite Darstellung von umfassenden Informationen zur Barriere(un)freiheit.

Im Rahmen der Kooperation mit der Initiative »Inklusion bewegen« von Stadt und Landkreis Göttingen wird das Konzept des Lageplans zur Barrierefreiheit mittelfristig auf den öffentlichen Raum von Stadt und Landkreis Göttingen übertragen. Die Idee des Lageplans wirkt damit über die Grenzen des Campus hinaus.

Raum der Stille

Beschreibung der Maßnahme

Die Universität Göttingen hat im Jahr 2015 in Kooperation mit der Evangelischen Studierenden- und Hochschulgemeinde Göttingen, der Katholischen Hochschulgemeinde Göttingen, der Evangelisch-Reformierten Gemeinde Göttingen, der Liberalen Jüdischen Gemeinde Göttingen und der Türkisch-Islamischen Gemeinde zu Göttingen den »Raum der Stille« eröffnet. Erste Ideen für vergleichbare Ruhe- beziehungsweise Gebetsräume hatten Studierende im Jahr 2012 in einem studentischen Ideenwettbewerb der Universität Göttingen eingereicht.

Für die architektonische Gestaltung des heute im Mehrzweckgebäude der Universität Göttingen, dem sogenannten Blauen Turm, befindlichen Raums wurde ein Ideenwettbewerb ausgelobt. Die eingereichten Ideen wurden von Studierenden, den beteiligten Gemeinschaften und der Universität gemeinsam bewertet und ein Entwurf ausgewählt. Der Umbau des Raumes wurde unterstützt von den beteiligten Gemeinden und der Universität Göttingen, der Ideenwettbewerb zur Gestaltung zusätzlich durch die Hanns-Lilje-Stiftung.

Ergebnis der Maßnahme

Der Raum der Stille steht allen Mitgliedern und Gästen der Universität offen – unabhängig von der Konfessionszugehörigkeit – und bietet eine geeignete Möglichkeit, um Ruhe zu finden und in sich zu kehren. Alle Besucher*innen können hier in Ruhe verweilen, die Stille genießen, meditieren oder ein Gebet verrichten. Darüber hinaus kann der Raum für Veranstaltungen reserviert werden. Hierzu gibt es spezielle »Funktionszeiten«, jedoch nur in begrenztem Umfang (siehe hierzu: Nutzungsordnung des Raums der Stille). Regelmäßig findet beispielsweise angeleitetes Yoga im Raum statt, manchmal werden gemeinsame Gebete organisiert.

Der Raum der Stille spiegelt mit seinem offenen Anliegen das Selbstverständnis der Universität Göttingen als Hochschule wider, der Vielfalt seiner Mitglieder und Gäste »Raum« zu geben; zudem

Zuständige Einrichtung	Präsidium der Universität Göttingen
Kooperationspartner*innen	mehrere religiöse Gemeinden in Göttingen (siehe Text)
Ansprechperson	Vizepräsidentin für Internationales, Prof. Dr. Hiltraud Casper-Hehne, raumderstille@uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 11/2015
Externe Mitfinanzierung	beteiligte Gemeinden Hanns-Lilje-Stiftung
Zielgruppe	zielgruppenübergreifend
Link	uni-goettingen.de/raum-der-stille

steht der Raum vor allem für Offenheit und Toleranz. Darüber hinaus soll mit dem Raum auch ein interreligiöser Dialog gefördert werden.

Aus einer im Rahmen eines Seminars an der Universität Göttingen durchgeführten Befragung von 200 Personen (quantitative Online-Befragung) ist bekannt, dass ca. 50% derer, die den Raum kennen, ihn zum Beten nutzen. Andere nutzen den Raum zum Meditieren, zum Ausruhen oder auch zum Lernen.

Für den Raum der Stille wurde ein Beirat an der Universität Göttingen eingerichtet. Dieser berät die Universität Göttingen in allen Angelegenheiten, die den Raum der Stille betreffen und er hat es sich zur Aufgabe gemacht, das multi- bzw. interreligiöse Miteinander an der Universität mitzugestalten.

Das Besondere

Zentrale Voraussetzung für die Nutzung des Raums ist gemäß der in der Richtlinie für den Raum der Stille festgehaltenen Grundsätze der Respekt vor dem Glauben, den Gefühlen und den Weltanschauungen anderer, die Toleranz gegenüber Andersdenkenden und die Anerkennung des religiösen und weltanschaulichen Pluralismus.

Vorwahl-System: Veranstaltungsplätze für Studierende in bestimmten Lebenslagen

Beschreibung der Maßnahme

Die Maßnahme des Instituts für Erziehungswissenschaft (IfE) unterstützt Studierende bei der Vereinbarkeit von Studium und verschiedenen Lebenslagen. Ein faires und regelbasiertes Anmeldeverfahren mit Vorwahloption ermöglicht Studierenden in besonderen Lebenslagen bei der Buchung von Lehrveranstaltungen im Anmeldesystem Stud.IP einen vorrangigen Zugang zu Veranstaltungsplätzen. Über die automatisierte Umsetzung von bevorzugten Vergabekriterien im Rahmen der Prüfungs- und Studienordnungen hinaus, werden damit Studierende unterstützt, die aufgrund von Behinderung, chronischer bzw. psychischer Erkrankung, Lern-/Leistungsstörungen, Pflege und/oder Betreuung von Kindern oder naher Angehöriger von einem Platz in einer bestimmten Wunsch-Veranstaltung besonders profitieren.

Ergebnis der Maßnahme

Studierenden, die im Rahmen der Maßnahme um einen Platz in einer bestimmten Veranstaltung bitten, kann – sofern ihre Lebenslage den Kriterien entspricht – vertraulich und schnell ein Platz in der Wunschveranstaltung zugewiesen werden.

Pro Semester werden im Rahmen der Maßnahme die Anträge von ca. 30 Studierenden der verschiedenen Studienprogramme des IfE berücksichtigt.

Insbesondere Studierende mit Kindern (ca. 20 pro Semester) und Lern- und Leistungsstörungen (ca. fünf pro Semester) beantragen eine bevorzugte Platzvergabe für bestimmte Wunschveranstaltungen, die entweder zeitlich oder aufgrund ihrer Didaktik und Prüfungsregelungen gut passen.

Das Besondere

Die Maßnahme schöpft die je aktuellen Möglichkeiten von Stud.IP hinsichtlich fairer und regelgeleiteter Vergabemodalitäten von Seminarplätzen im Rahmen von Anmeldesets aus.

Die Maßnahme ist prinzipiell übertragbar, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind: Ein leichtes Über-Angebot von Seminarplätzen und/oder eine gute Zeitfensterkontrolle in allen fraglichen Veranstaltungsschienen sowie die flächendeckende Nutzung von Stud.IP im fraglichen Studienbereich.

Zuständige Einrichtung	Institut für Erziehungswissenschaft (IfE)
Ansprechperson	Thomas Göymen-Steck, tgoeyme@uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 02/2015
Zielgruppe	Studierende in bestimmten Lebenslagen: Behinderung, chronische bzw. psychische Erkrankung, Lern-/Leistungsstörung, Pflege und Betreuung von Kindern oder naher Angehöriger
Link	Plakat: uni-goettingen.de/de/545897.html Präsentation: uni-goettingen.de/de/590353.html

Insbesondere ist das Verfahren aber nur in Studienprogrammen ab einer bestimmten Mindestgröße, in denen innerhalb von Modulen Wahlmöglichkeiten für alternative Veranstaltungen bestehen, sinnvoll realisierbar.

Der Arbeitsaufwand für die Prüfung der studentischen Anfragen im Rahmen der Maßnahme ist sehr überschaubar. Einmal eingeführt und unter den Studierenden etabliert, erleichtern Anmeldesets schnell die Anmeldekontrolle und Platzvergabe für alle Studierenden. Sets ermöglichen darüber hinaus einfache statistische Daten zur Auslastung von Modulen und zum Studienverhalten z. B. nach Studienjahrgängen oder Gruppen und lassen modulumfangsweit Kontingente für bestimmte Studiengänge/Gruppen schaffen.

Die Maßnahme ist am Institut für Erziehungswissenschaft etabliert und zentral in die Lehrplanung und die Anmeldeprozedur zu den Lehrveranstaltungen integriert.

Die Universität Göttingen strebt danach, bereits bestehende diversitätsbezogene Unterstützungsmaßnahmen und -angebote für Mitglieder und Angehörige der Universität Göttingen mit spezifischen Bedarfen weiterzuentwickeln und aufeinander abzustimmen. Die hier vorgestellten Projekte tragen dazu bei.

Längerfristiges Ziel ist es, die Angebote und Maßnahmen zur diversitätsbezogenen Unterstützung von Menschen mit spezifischen Bedarfen nicht noch weiter auszudifferenzieren, sondern – im Rahmen

der Teilnahme der Universität am Diversity Audit insgesamt angestrebt – die »Unterstützungslandschaft« zu bündeln, zu systematisieren und einrichtungsübergreifend bekannt zu machen. So ist geplant, die diversitätsbezogenen Unterstützungsangebote auf zentraler und dezentraler Ebene im Rahmen einer Übersicht webbasiert darzustellen und zugänglich zu machen. Eine Grundlage dafür bildet die systematische Erhebung und Sichtbarmachung von Unterstützungsbedarfen.

Zielgruppenspezifische Beratung und Unterstützung



Antidiskriminierungsberatung für Studierende

Projektbeschreibung

Vor dem Projektstart bestand an der Universität Göttingen bereits ein ausdifferenziertes Angebot von Beratungsstellen für Studierende, deren thematischer Fokus vorrangig auf dem Studieneinstieg, -verlauf und -abschluss bzw. -erfolg sowie dem Übergang in den Beruf liegt. Ein spezifisches Angebot zur Unterstützung von Studierenden mit (insbesondere rassistischen) Diskriminierungserfahrungen gab es bis zum Projektstart nicht.

Von Diskriminierung Betroffene riskierten langwierige Vermittlungsschleifen, bevor sie an die für sie geeignete Beratungsstelle gelangten. Gleichzeitig zeigten Beratende der Universität Göttingen ein großes Interesse am Thema Diskriminierungserfahrungen.

Im Rahmen der Teilnahme der Universität am Diversity Audit und maßgeblich vorangetrieben von Studierenden wurde 2017 das Pilotprojekt zur Einrichtung einer Antidiskriminierungsberatung für Studierende initiiert. Ziele des Pilotprojektes sind die Unterstützung von Studierenden mit (insbesondere rassistischen) Diskriminierungserfahrungen, die Systematisierung bestehender Beratungsmöglichkeiten mit Diskriminierungsbezügen sowie die Identifizierung von strukturellen Handlungsbedarfen in Bezug auf den Abbau von Barrieren und die Gewährung von Chancengleichheit.

Daraus leiten sich die Teilmaßnahmen Individualberatung für Studierende, Entwicklung eines Verweisberatungssystems sowie Organisation und Durchführung von Sensibilisierungs- und Qualifizierungsveranstaltungen ab.

Projektergebnisse

Das Angebot der Individualberatung wird von Studierenden mit insbesondere rassistischen Diskriminierungserfahrungen sehr gut angenommen. Aus den Beratungen konnten wichtige Erkenntnisse in Bezug auf (un)mittelbare Diskriminierungsformen gewonnen werden: Es zeigte sich beispielsweise, dass die Benachteiligungserfahrungen nur in Ausnahmefällen ausschließlich auf ein Merkmal zurückgeführt werden können und viel häufiger Formen von Mehrfachdiskriminierung mit ihren spezifischen Auswirkungen für die Betroffenen er-

Zuständige Einrichtung	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Ansprechperson	Miriam Seedorf, antidiskriminierungsberatung@uni-goettingen.de
Laufzeit	10/2017 – 09/2019
Externe Finanzierung	Studienqualitätsmittel
Zielgruppe	Studierende mit (insbesondere rassistischen) Diskriminierungserfahrungen, teilweise zielgruppenübergreifend
Link	uni-goettingen.de/antidiskriminierungsberatung

sichtlich werden. Zunehmend nehmen auch internationale Studierende die Beratung in Anspruch: Dies führt dazu, dass ein differenzierteres Bild über deren Lebenslage und Studiensituation gewonnen werden konnte. Solche und ähnliche Erkenntnisse werden mit den zuständigen Einrichtungen rückgekoppelt.

Um dem Bedarf nach Information und Sensibilisierung von Beratenden und Mitarbeitenden im wissenschaftsunterstützenden Bereich nachzukommen und zugleich die Verweisberatung zu systematisieren, wurden Qualifizierungsangebote organisiert und durchgeführt.

Das Besondere

Für eine bessere Erreichbarkeit und die Umsetzung eines niedrigschwelligen Zugangs zu dem Beratungsangebot wurde – bisher einmalig an Hochschulen in Deutschland – der Online-Meldebogen für Diskriminierung entwickelt. Er ermöglicht es Betroffenen und Beobachter*innen (bei Bedarf anonym) von ihren Erfahrungen zu berichten. Der Meldebogen wird sehr gut angenommen.

Eine eigens entwickelte Website »Wegweiser: Umgang mit Diskriminierung an der Universität« bietet in Reaktion auf die Wissensbedarfe von verschiedenen Akteur*innen der Universität umfassende Informationen zum Thema Diskriminierung und stärkt die Kooperationsbeziehungen zwischen den Beratenden und der Antidiskriminierungsberatung.

Beratung und Integration von Geflüchteten im Übergang zu einem Studium

Projektbeschreibung

Geflüchtete mit Studieninteresse müssen spezielle Herausforderungen beim Übergang in das deutsche Hochschulsystem bewältigen. Sie befinden sich in einer transitorischen Lebenssituation, die eine konkrete Studienorientierung noch nicht ermöglicht und in der häufig zentrale Rahmenbedingungen wie Aufenthaltsstatus und Finanzierung noch nicht geklärt sind. In der Regel suchen Geflüchtete Fortsetzungsmöglichkeiten für ihr unterbrochenes Studium oder wollen ein Aufbaustudium anschließen.

In dieser komplexen Übergangssituation bietet die Universität Göttingen Unterstützungsangebote an.

Projektergebnisse

In Bildungslaufbahnberatungen werden individuelle Laufbahnpläne entwickelt und Dossiers für den Übergang in das Studiensystem erstellt. Im Gasthörer*innenprogramm können Geflüchtete zur Studienvorbereitung an strukturierten Angeboten teilnehmen. Neben dem Besuch von individuell zusammengestellten Vorlesungen erhalten sie Unterstützung bei Studienplatzsuche, Bewerbung und Entwicklung von Systemkompetenzen.

Ergänzend begleiten ehrenamtlich engagierte Studierende die Teilnehmenden des Programms bei studienorganisatorischen Fragen oder beim Spracherwerb. Die systematische Kontaktvermittlung fördert die Diversitätsorientierung im Studium. Studentische Hilfskräfte mit eigener Herkunftsländerfahrung unterstützen den inklusiven Ansatz.

Das Gasthörer*innenprogramm ist ein additives Angebot, das Geflüchtete ergänzend zu Intensivsprachkursen in individuell unterschiedlichem Umfang besuchen können. Durch besondere Unterstützung von Teilnehmer*innen mit einer schon erreichten hohen Studiennähe können Übergänge ins Studium realisiert werden, die aufgrund struktureller Barrieren an den ausländer- und sozialrechtlichen Schnittstellen, den Spezifika der individuellen Bildungsbiografien und ohne (familiäres) Unterstützungssystem andernfalls nicht zu bewältigen wären.

Zuständige Einrichtung	Abteilung Studium und Lehre
Kooperationspartner*innen	Abteilung Göttingen International Abteilung Interkulturelle Germanistik
Ansprechpersonen	Annika Köhne, Maria Wöste, refugee-gueststudents@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	04/2017 – 03/2019
Externe Finanzierung	Studienqualitätsmittel
Zielgruppe	Geflüchtete mit Studieninteresse bzw. Interesse an akademischer Qualifikation
Link	uni-goettingen.de/open-lectures

Das Angebot zur Orientierung im unbekanntem Hochschulsystem wird von Geflüchteten kontinuierlich nachgefragt und auch die Bereitschaft zum Engagement von Studierenden ist nach wie vor beeindruckend. Anfragen anderer (internationaler) Studieninteressierter nach Teilnahmemöglichkeit deuten an, dass ein strukturiertes Programm zur Studienvorbereitung auch für andere Zielgruppen sinnvoll sein könnte.

Das Besondere

Neben einer konsequenten Bedarfs- und Lösungsorientierung ist das Programm für Geflüchtete gekennzeichnet durch eine vernetzte, kooperative Arbeitsweise mit anderen Akteur*innen im Handlungsfeld auf universitärer, lokaler, Landes- und Bundesebene. Evaluationen sowie Fortbildung und Supervision unterstützen die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der studienvorbereitenden Angebote für Geflüchtete.

Studierende, die in der Begleitung von Geflüchteten engagiert sind, können im Sinne der Qualitätssicherung Schulungen zu fachlichen und transkulturellen Kompetenzen besuchen.

CampusAssistenz

Projektbeschreibung

Mit 90 Professuren, über 4000 Studierenden und mehr als 40 Studienfächern ist die Philosophische Fakultät die größte Fakultät der Universität Göttingen. Die weiträumige Verteilung von Instituten und Seminaren über das Stadtgebiet stellt Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in ihrer Studienorganisation oftmals vor Herausforderungen.

Seit 2013 steht Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen unabhängig von einem möglichen Nachteilsausgleich das Projekt CampusAssistenz zur Seite. Auf Antrag unterstützt eine studentische Hilfskraft die Studierenden bei Bedarfen, die in direktem Zusammenhang mit dem Studium stehen, d.h. die Unterstützung ist beschränkt auf studienrelevante Einrichtungen und Angebote der Universität.

Dies kann zum Beispiel umfassen:

- > Unterstützung bei der Beschaffung von Literatur in Bibliotheken
- > Unterstützung bei Kopieraufträgen und Beschaffung studienrelevanter Materialien
- > Begleitung auf dem Campus
- > Begleitung auf Exkursionen (vorbehaltlich vorhandener Mittel)

Die Unterstützung kann stunden- oder tageweise in Anspruch genommen werden und ist für Studierende kostenlos.

Studierende melden sich per E-Mail, telefonisch oder persönlich in der Beratung, sodass zunächst ein passgenaues Vorgehen abgestimmt wird. Die Studierenden stehen dann in direktem Kontakt mit der CampusAssistenz, die auch spontan auf individuelle Bedürfnisse und Veränderungen reagieren kann. Um das Angebot möglichst niedrigschwellig zu gestalten, werden die Aufgaben der CampusAssistenz von einer*m geschulter*m Student*in der Philosophischen Fakultät übernommen.

Projektergebnisse

Das Projekt hat sich an der Fakultät etabliert und ergänzt die Diversity-Angebote der Fakultät in sinnvoller Weise.

Zuständige Einrichtung	Studiendekanat der Philosophischen Fakultät
Ansprechperson	Thale Hapke, diversity@phil.uni-goettingen.de
Laufzeit	04/2013 – 12/2020
Externe Finanzierung	Göttingen Campus Q ^{PLUS}
Zielgruppe	Studierende der Philosophischen Fakultät, die aufgrund von Behinderung, chronischer Erkrankung oder anderer gesundheitlicher Beeinträchtigung Unterstützung im Studienalltag benötigen
Link	uni-goettingen.de/phil-campusassistentz



Gemeinsames Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL16061 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

In Zusammenarbeit mit der Diversity-Beratung der Philosophischen Fakultät werden Vorgänge jedes Semester evaluiert und weiterentwickelt. Durch die CampusAssistenz konnten bereits zahlreiche Studierende mit ganz unterschiedlichen Einschränkungen im Studienalltag unterstützt werden.

Das Besondere

Neben der Diversity-Beratung der Fakultät trägt die CampusAssistenz maßgeblich zur Wertschätzung und Förderung von Heterogenität an der Philosophischen Fakultät bei: Die Aktivitäten im Rahmen des Projektes verbessern unmittelbar die Studienbedingungen für Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Zugleich werden durch das Projekt Informationen und Erkenntnisse generiert, die der Fakultät Aufschlüsse über weitere Handlungs- und strukturelle Veränderungsbedarfe geben.

Das Projekt ist grundsätzlich sehr gut auf andere Fakultäten übertragbar.

Diversitätsförderung im/durch Hochschulsport

Projektbeschreibung

Die Zentrale Einrichtung für den allgemeinen Hochschulsport (ZEHS) stand und steht vor der Aufgabe, die Organisation und Strukturen vor dem Hintergrund unterschiedlicher Diversitätsdimensionen zu hinterfragen und zu verbessern. Das Projekt zielt darauf ab, durch Umsetzung von diversitätsorientierten Maßnahmen und das sportliche Miteinander die Sichtbarkeit und die Akzeptanz von Vielfalt zu fördern. Sie sollen in der Folge inklusive Entwicklungen in Gang setzen. »Sport verbindet« – die Breitensportliche Bewegungswelt dient als gemeinsamer Treffpunkt für vielfältige Menschen.

Projektergebnisse

Das Projekt hat u. a. folgende Maßnahmen umgesetzt:

International Students Welcome Sports Night, Einführung eines englischsprachigen Kursprogramms, Inklusionssport Tischtennis, barrierefreier Zugang zu den Sporthallen, Sportkurse für LGBTQ+ & friends, Trans*Inter* & friends Schwimmen, Ehrenkodex für Übungsleitende & Mitarbeitende, Sensibilisierungsschulung für Übungsleitende im Bereich »Prävention sexualisierter Gewalt im Sport«, Aufbau und Förderung Diversitätsnetzwerk der Universität.

Die ZEHS ist zu diesem Zeitpunkt die einzige Hochschulsporteinrichtung deutschlandweit, die Diversität und daraus resultierende komplexe Bedarfe explizit berücksichtigt und nachhaltig in ihre Strukturen, Organisation und Kommunikation (im Querschnitt) einbringt.

Das Besondere

Das Projekt ist in mehreren Hinsichten innovativ, so z. B. aufgrund der Professionalisierung der Diversitätsarbeit im universitären Freizeitsportsektor und der entstehenden Optimierungsimpulse bezüglich diversitätsgerechter Kommunikation, Infrastruktur und Organisation.

Alle Maßnahmen wurden durch ein Monitoring begleitet und entsprechend ausgewertet.

Zuständige Einrichtung	Zentrale Einrichtung für den allgemeinen Hochschulsport
Ansprechperson	Cathrin Cronjäger, cathrin.cronjaeger@sport.uni-goettingen.de
Laufzeit	05/2017 – 04/2019
Externe Finanzierung	Studienqualitätsmittel
Zielgruppe	Zielgruppenspezifische Sportangebote für inklusive Wirkung: <ul style="list-style-type: none"> · internationale Studierende · Studierende mit Beeinträchtigung oder Behinderung · LGBTQ+
Link	my.sport.uni-goettingen.de/diversitaet/

Das Projekt ist konzeptionell übertragbar auf andere (große) Breiten- bzw. Hochschulsporteinrichtungen.

Das Projekt war das erste seiner Art an einer deutschen Hochschulsporteinrichtung (international liegen keine Vergleichsinformationen vor).

Durch die Auseinandersetzung mit dem Thema Diversität wird eine Veränderung der Organisationskultur angestrebt: Diversität wird zunehmend unter allen Hauptamtlichen selbstständig mitgedacht und reflektiert (Sprachverwendung, infrastruktureller Ausbau, persönliche Erfahrungen, etc.). Diversitätsaspekte werden regelmäßig und offen diskutiert.

Das Projekt ist durch seine Strukturwirksamkeit inzwischen nachhaltig angelegt, d. h. alle erfolgreichen Maßnahmen werden fortgesetzt und weitere aufgelegt. So wird das Projekt dauerhaft einen sichtbaren Beitrag zur Weiterentwicklung einer diversitätsorientierten Universität leisten können.

Dorothea Schlözer-Programm

Beschreibung der Maßnahme

Das Dorothea Schlözer-Programm wurde 2009 von der Universität Göttingen im Zuge ihrer Stellungnahme zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft als universitätsweites Frauenförderprogramm eingerichtet. Mit dem Programm fördert die Universität die Chancengleichheit und personale Vielfalt am Campus Göttingen. Unter dem Dach des Dorothea Schlözer-Programms werden verschiedene Maßnahmen gebündelt, die die Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Karrierestufen durch Vermittlung von akademischen Schlüsselqualifikationen, Coaching, Mentoring, Beratung und Vernetzung fördern. Ziele sind die Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und die langfristige und nachhaltige Erhöhung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Führungspositionen.

Der Fokus des Dorothea Schlözer-Programms liegt auf Angeboten für Postdoktorandinnen und Professorinnen aller Fächer. Das Programm besteht aus fünf Säulen:

- > **Postdoktorandinnenprogramm** (bis 2016 Stipendienprogramm): Jährliche Vergabe von Stellen (TV-L 13, 100%, Laufzeit 2 Jahre) an besonders qualifizierte Postdoktorandinnen aller Fakultäten in der ersten Postdoc-Phase
- > **Karrierecoaching für Postdoktorandinnen** (ehemals Qualifizierungsprogramm): Bilingual (englisch/deutsch) durchgeführtes Jahresprogramm mit Coaching und Qualifizierungsangeboten zur Karriereförderung von Postdoktorandinnen mit und ohne Führungsaufgaben
- > **Mentoringprogramm**: Strukturierte Karriereberatung und -begleitung für Postdoktorandinnen sowie Doktorandinnen in der Übergangsphase
- > **Coaching für neuberufene Professorinnen**: Professionelle Unterstützung von neuberufenen Professorinnen bei ihrem Einstieg an der Universität Göttingen
- > **Dorothea Schlözer-Medaille**: Ehrung von Frauen, die sich um Wissenschaft verdient gemacht haben und sich für Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft einsetzen

Zuständige Einrichtung	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Kooperationspartner*innen	Akademische Personalentwicklung
Ansprechperson	Dr. Nina Gülcher, nina.guelcher@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 2009
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen (insb. Postdoktorandinnen und Professorinnen aller Fakultäten [einschl. Medizin])
Link	uni-goettingen.de/schloezer

Ergebnis der Maßnahme

Das Dorothea Schlözer-Programm hat sich seit seiner Einrichtung 2009 als Gleichstellungsmaßnahme bewährt und ist ein wichtiges Instrument der gleichstellungsorientierten Nachwuchsförderung für alle Fakultäten (einschließlich Medizin).

Die Qualität des Programms basiert u. a. auf exzellenten Trainer*innen, die seit Jahren beste Evaluationen durch die Teilnehmerinnen erhalten.

Seit 2009 wurden 66 Stipendien und 10 Stellen vergeben, im Karrierecoaching haben 121 Postdoktorandinnen, im Mentoringprogramm 178 Doktorandinnen und Postdoktorandinnen aus allen Fakultäten und den Max-Planck-Instituten sowie mehr als 60 Professor*innen als Mentor*innen teilgenommen.

Umfragen zum Verbleib ehemaliger Teilnehmerinnen sowie die 2017 durch das Center of Excellence Women in Science (CEWS) durchgeführte Evaluation des Karrierecoachings für Postdoktorandinnen bestätigen den Erfolg und die positive Wirkung der Programmsäulen auf die Karriereplanung der teilnehmenden Wissenschaftlerinnen: Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen verfolgt auch weiterhin einen Karriereweg in der Wissenschaft, auffällig viele ehemalige Teilnehmerinnen sind heute in wissenschaftlichen Führungspositionen.

Flexible Kinderbetreuung für Studierende

Beschreibung der Maßnahme

Neben kommunalen Betreuungsmöglichkeiten vor Ort benötigen studierende Eltern spezifische Betreuungsangebote, die sich aus der Studienorganisation ergeben, z. B. wenn Anforderungen des Studiums keine Rücksicht auf Öffnungszeiten von Kindertagesstätten nehmen oder ein Betreuungsplatz erst eineinhalb bis zwei Jahre nach der Geburt des Kindes zur Verfügung steht.

Im Zuge der Internationalisierung haben die Angebote zusätzlich an Bedeutung gewonnen. Die Zuschüsse zur Kinderbetreuung sind derzeit die einzige finanzielle Unterstützungsmöglichkeit für internationale studierende Elternteile, die mit Kind nach Deutschland kommen und keinen Zugang zu staatlichen Familien- oder Sozialleistungen haben.

Ziel der Maßnahme ist es, studierenden Eltern bessere Studienbedingungen und eine gleichberechtigte Teilhabe am Studium durch passende Kinderbetreuungsangebote zu ermöglichen. Sie fördert die Anerkennung ihrer spezifischen Lebenssituation.

Ergebnis der Maßnahme

Seit dem Wintersemester 2008/09 bietet die Universität Göttingen in Kooperation mit dem Kindertagespflege Göttingen e.V. flexible und qualifizierte Kinderbetreuung für Studierende an, die sukzessive ausgebaut und weiterentwickelt wurde.

Die Maßnahme beinhaltet folgende Angebote:

- > **Vermittlung von Betreuungspersonen und Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten:** Seit 2008/09 werden Zuschüsse für Kinderbetreuung in Randzeiten, d. h. außerhalb der Öffnungszeiten der Kindertagesstätten, in den Ferien, während Praktika und Lehrveranstaltungen, studienbedingten Auslandsaufenthalten sowie für die Betreuung von Kindern, die noch keinen Krippenplatz haben, gewährt.
- > **Kinderbetreuung in Notfällen:** Seit Wintersemester 2010/11 können studierende Eltern die Notfallbetreuung in Anspruch nehmen. Das Angebot bietet eine kurzfristige Betreuungslösung, wenn die reguläre Betreuung ausfällt und wichtige Studientermine deshalb nicht wahrgenommen

Zuständige Einrichtung	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Kooperationspartner*innen	Kindertagespflege Göttingen e.V.
Ansprechpersonen	Renate Putschbach, renate.putschbach@zvw.uni-goettingen.de Katrin Hansmann, familienservice@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 10/2008
Externe Finanzierung	Studienqualitätsmittel
Zielgruppe	Studierende mit Kind(ern)
Link	uni-goettingen.de/flexiblekinderbetreuung

werden könnten.

- > **Lernsamstage mit kostenloser Kinderbetreuung im Lern- und Studiengebäude:** Jeden Samstagvormittag und -nachmittag wird seit 01/2014 eine Kinderbetreuung für maximal sechs Kinder angeboten, um studierenden Eltern freie Zeit zum Lernen zu ermöglichen und die Vereinbarkeit von Prüfungsvorbereitungen und Familienalltag zu erleichtern

Das Besondere

Standards für eine qualitativ hochwertige Betreuung werden durch den Kooperationspartner (Kindertagespflege Göttingen e.V.) gesichert. Zusätzlich führt der FamilienService ein regelmäßiges Monitoring der einzelnen Maßnahmen durch und erhält viel positive Resonanz von studierenden Eltern in der Beratung.

Die Bandbreite der Maßnahmen im Bereich flexible Kinderbetreuung für Studierende mit Kind an der Universität Göttingen ist im bundesweiten Universitätsvergleich einzigartig.

Gendergerechte Inklusion für Promovendinnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

Projektbeschreibung

Behinderung als defizitäres Zuschreibungsmerkmal gilt oft als nicht mit dem im Wissenschaftsbetrieb vorherrschenden meritokratischen Leistungsverständnis vereinbar und benachteiligt Frauen damit in mehrfacher Hinsicht: Zwar rücken intersektionale Zusammenhänge von Ausschlussfaktoren für Frauen aus der Wissenschaft stärker in den Blick, aber es ist wenig darüber bekannt, wie Geschlechtszugehörigkeit mit anderen ex- bzw. inkludierenden 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.

Das Projekt wird in Kooperation mit der Graduiertenschule für Geisteswissenschaften Göttingen (GSGG), der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität und dem Verein Hildegardis e. V. umgesetzt.

Projektergebnisse

Das Projekt umfasst mehrere Teilmaßnahmen:

In sogenannten Biografiezielen wird Promovendinnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung Raum gegeben, um Erfahrungen in der Promotionsphase in vertraulicher Atmosphäre auszutauschen und gemeinsam Lösungsmöglichkeiten für besondere Herausforderungen zu entwickeln. Begleitend finden *Expert Talks* statt, bei denen Promovendinnen und Betreuende von ihren eigenen Erfahrungen berichten. Ergänzende Fachvorträge zum Themenbereich »Geschlechtergerechtigkeit und inklusive Promotion« geben Impulse zum Abbau von strukturellen Barrieren.

Auf der individuellen Ebene vernetzt das Projekt Promovendinnen mit Behinderung, chronischer Erkrankung und stärkt sie im Sinne eines Empowerments.

Zuständige Einrichtung	Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG)
Kooperationspartner*innen	mehrere Kooperationspartner*innen, siehe Text
Ansprechperson	Dr. Britta Korkowsky, ggg@uni-goettingen.de
Laufzeit	09/2018 – 08/2019
externe Finanzierung	Gleichstellungs-Innovations-Fonds der Universität Göttingen
Zielgruppe	Promovendinnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung
Link	uni-goettingen.de/ggg-inklusion

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.

Das Besondere

Der intersektionale Fokus auf Promovendinnen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung hat bundesweit Pilotcharakter.

Angebunden ist das Projekt an das BMBF-geförderte Projekt »Fachkolleg Inklusion an Hochschulen – gendergerecht« des Hildegardis Vereins e. V. Innerhalb dieses Projekts werden bis Ende 2019 an Hochschulen in Deutschland Maßnahmen erprobt, die die Studiensituation verbessern sollen. *Good practices* und Ergebnisse werden auf einem bundesweiten Fachkongress präsentiert und entwickelte Maßnahmen in bestehende Gleichstellungsprogramme integriert (z. B. Dorothea Schlözer-Programm).

Gleiche Chancen für internationale Mobilität

Beschreibung der Maßnahme

Die Beratungssituationen bei Göttingen International zeigen, dass die Anzahl der Auslandsstudieninteressierten mit besonderen Bedarfen steigt. Ungefähr 25% der Studierenden pro akademischem Jahr erbitten zusätzliche Unterstützung bei der Planung und Organisation ihrer Auslandsvorhaben.

Göttingen International hat sich daher zum Ziel gesetzt, allen Studierenden, Wissenschaftler*innen und Mitarbeiter*innen – unabhängig von ihren wirtschaftlichen, familiären, gesundheitlichen, bildungsbezogenen, ethnischen, sozialen, religiösen Hintergründen oder sexueller Orientierung – gleiche Chancen und Zugänge zum globalen Bildungsaustausch zu ermöglichen.

Um auf die individuellen Belange und Bedarfe der Studierenden optimal eingehen zu können und proaktiv Chancengleichheit zu fördern, soll eine offene und vertrauensvolle Beratungssituation gewährleistet werden. Hierfür bedarf es im Themenkomplex »Diversität und Mobilität« geschulter und sensibilisierter Auslandsstudienberater*innen sowie der Vernetzung und Zusammenarbeit aller Akteur*innen an der Universität und darüber hinaus.

Des Weiteren soll die Informationsdarstellung, sowohl in Print- als auch in Webdesign, für Studierende mit besonderen Bedarfen optimiert werden. Geplant ist hierbei z. B. die Erstellung einer barrierefreien Internetseite mit Informationen zum Thema »Diversität und Mobilität« mit Darstellungen aller Beratungsstellen an der Universität, Förderprogrammen, Erfahrungsberichten, weiterführenden Portalen.

Bei der Umsetzung der Maßnahme bezieht Göttingen International die Expertise anderer Organisationseinheiten explizit mit ein.

Ergebnisse der Maßnahme

Es wurde eine Bestandsaufnahme der innerhalb der Universität Göttingen relevanten Serviceeinrichtungen und Unterstützungsangebote durchgeführt. Auf diese wird in den mehrmals wöchentlich stattfindenden Sprechstunden verstärkt verwiesen.

Zuständige Einrichtung	Göttingen International
Ansprechperson	Dr. Maren Büttner, maren.buettner@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 4/2017
Zielgruppe	Studierende mit besonderen Bedarfen und in besonderen Lebenslagen
Link	uni-goettingen.de/international/outgoing

Außerdem wurden Übersichten über Förderprogramme zusammengestellt, die bereits besondere Bedarfe (v. a. für Studierende mit Kind[ern], Personen mit Beeinträchtigungen) berücksichtigen. Die unterschiedlichen Unterstützungs- und Beratungsbedarfe werden nun fortlaufend beratungstatistisch erhoben.

Bei neuen Programmausschreibungen wird zukünftig besonders darauf geachtet, inwieweit diese Förderlinien die Überwindung möglicher Hinderungsgründe berücksichtigen. Eine überregionale Vernetzung mit anderen niedersächsischen Hochschulen ist in Vorbereitung.

Das Besondere

Die Maßnahme »Gleiche Chancen für internationale Mobilität« ist auf den Abbau von Diskriminierung ausgerichtet und bestärkt damit die diversitätsgerechte Gestaltung der Universität Göttingen. Sie trägt nicht nur zur Sensibilisierung und Vernetzung von Mitarbeiter*innen der Universität Göttingen bei, die mit der Beratung und Organisation von *Outgoing*- und *Incoming*-Mobilität befasst sind, sondern verbessert nachhaltig die finanzielle und persönliche Situation von Studierenden mit besonderen Bedarfen, die einen Studienaufenthalt im Ausland anstreben.

Die Maßnahme bereichert die Internationalisierungsstrategie der Universität Göttingen um Aspekte der Chancengleichheit und Diversität.

Handreichung »Barrierefreiheit in der Informationstechnologie (IT)«

Beschreibung der Maßnahme

Ausgehend vom Prinzip der Gleichberechtigung strebt die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ein inklusives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen an. Angemessene Vorkehrungen sollen innerhalb des allgemeinen Bildungssystems – und damit auch an der Universität – getroffen und die notwendige Unterstützung geleistet werden, um Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe an Bildungsangeboten zu ermöglichen.

An der Universität bezieht sich dies nicht nur auf die bauliche, sondern auch auf die IT-Infrastruktur. Mitglieder und Angehörige der Universität mit Behinderung nutzen verschiedene Hilfsmittel wie ergonomische Tastaturen, unterstützende Software wie Bildschirmleser, Braillezeile, Screenreader, Scan-Service für Studierende, höhenverstellbare Tische, Infrarot Stereo Hörsystem/FM-Anlage.

Allerdings sind zahlreiche Dokumente und Formulare bisher nicht barrierefrei gestaltet und können daher von Mitgliedern und Angehörigen der Universität mit visuellen oder anderen Einschränkungen oftmals nicht problemlos genutzt werden.

An diesem Missstand setzt das Projekt an: Es hat zum Ziel, alle notwendigen Informationen zur barrierefreien Gestaltung von Dokumenten, Formularen und Webseiten gebündelt und verständlich darzustellen.

Das Projekt wurde von der Abteilung IT im Rahmen der Teilnahme der Universität am Diversity Audit umgesetzt.

Ergebnisse der Maßnahme

Anstatt einer zeitintensiven Recherche zahlreicher Internetquellen sind Handreichungen ein adäquates Mittel, das verschiedene Nutzer*innen im IT-Alltag unterstützen kann.

Nach einer Recherche von *good practices* anderer Hochschulen wurden Handreichungen und Checklisten für die barrierefreie Gestaltung von Dokumenten, Präsentationen, Formularen und Websites erarbeitet und von verschiedenen Nutzer*innen getestet. Die vorliegenden Checklisten

Zuständige Einrichtung	Abteilung IT
Kooperationspartner*innen	Studiengang Geschlechterforschung, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Ansprechperson	Daniela Scholz, daniela.scholz@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 3/2017
Zielgruppe	zielgruppenübergreifend

und Handreichungen sollen über eine Website sicht- und abrufbar sein. Um ihre Inhalte in größerem Rahmen bekannt zu machen, werden diese als Querschnittsthema in IT-Weiterbildungskursen für Studierende (von Seiten der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen, ZESS) und für Beschäftigte (im Rahmen des Qualifizierungsprogramms) integriert, mit dem Ziel der kontinuierlichen Erweiterung des Wissens sowie der Sensibilisierung bezüglich des Themenbereichs Diversität.

Die Maßnahme trägt somit insbesondere zur Unterstützung von Mitgliedern und Angehörigen der Universität mit spezifischen Bedarfen bei, fördert aber gleichzeitig die Sensibilisierung aller IT-Nutzer*innen.

Informationsportal für Studierende mit Kind

Beschreibung der Maßnahme

Mit der Konzeption des Informationsportals für Studierende mit Kind wurde eine prämierte Einreichung aus dem Ideenwettbewerb für Studierende 2017 umgesetzt.

Das Ziel des Portals ist es, studierenden Eltern relevante Informationen zur Organisation ihres Studiums mit Kind(ern) gebündelt an einem Ort bereitzustellen. Dabei wird von einem erweiterten Familienbegriff ausgegangen, der auch soziale Elternschaft umfasst.

Ergebnisse der Maßnahme

Das Portal informiert umfassend über alle universitätsinternen und -externen Unterstützungs- und Beratungsangebote, Finanzierungsmöglichkeiten und rechtlichen Rahmenbedingungen. Die thematischen Kapitel werden durch FAQs ergänzt, die alphabetisch sortiert sind. Benutzer*innenfreundlich sind auf diese Weise nicht nur erste Antworten auf akute Anliegen zu finden, sondern Nutzer*innen werden zusätzlich zu vertiefenden Informationen (in Form von Artikeln) weitergeleitet.

In Ergänzung zum Informationsportal wird über Social Media ein Veranstaltungskalender und eine Vernetzungsmöglichkeit für die Zielgruppe untereinander zur Verfügung gestellt.

Über eine Postkartenkampagne wird das Informationsportal zum einen bei der Zielgruppe beworben, zum anderen sollen Lehrende und andere Mitglieder der Universität für die spezifische Lebenssituation von studierenden Eltern sensibilisiert werden.

Das Besondere

Das Internetportal ist in einem partizipativen Prozess entstanden. Neben studierenden Eltern wurden Beratende aus allen Fakultäten und andere, in Göttingen ansässige Beratungsstellen in den Entstehungs- und Feedbackprozess mit einbezogen. In die Gestaltung des zweisprachigen Portals sind verschiedene Maßnahmen und Überlegungen zur Barrierefreiheit eingeflossen.

Die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität wendet sich mit Bitten um Änderungs- und Ergänzungswünsche regelmäßig aktiv an die Nutzer*in-

Zuständige Einrichtung	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Kooperationspartner*innen	Abteilung Studium und Lehre/Bereich Ideenmanagement, Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Ansprechperson	Katrin Hansmann, familienservice@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 07/2017
Externe Finanzierung	Göttingen Campus Q ^{PLUS}
Zielgruppe	studierende Eltern(teile), werdende Eltern, Beratungsstellen innerhalb und außerhalb der Universität
Link	uni-goettingen.de/studierenmitKind



Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Gemeinsames Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL1606I gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

nen des Portals: Das Portal möchte mit studierenden Eltern sprechen, nicht über sie.

Über Information im engeren Sinn hinaus bietet das Portal auch kurze analytische Texte: Dabei wird beispielsweise deutlich, dass das Verständnis von Familie gekoppelt mit dem Zugang zu entsprechenden Vergünstigungen und Leistungen in der Sozialgesetzgebung, im Steuer- und BAföG-Recht divergiert und hinter dem Familienverständnis der Universität (siehe Statement zum Beitritt »Charta Familie in der Hochschule«) zurückbleibt. Ebenso ist ersichtlich, dass internationale studierende Eltern wenig bis gar nicht von staatlichen Familienleistungen profitieren können. Umso wichtiger wird es – auch in Zukunft – für die Universität sein, ihr Familienverständnis konsequent auf alle Angebote anzuwenden und Kompensationsleistungen für die spezifischen Bedarfe aller studierender Eltern zur Verfügung zu stellen.

Konzept für ein Pilotprojekt zur Einrichtung eines Inklusionsfonds

Projektbeschreibung

Hochschulen sind durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die UN-Behindertenrechtskonvention gefordert, sich zu inklusiven Organisationen zu entwickeln und die gleichberechtigte, diskriminierungsfreie Bildungsteilhabe von Menschen mit Behinderungen durch angemessene Vorkehrungen sicherzustellen.

Basierend auf der Diversitätsstrategie der Universität Göttingen und ihrer Strategie der Nachwuchsförderung ist in der »Vereinbarung zur Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung an der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin)« (2018, Ziffer 4.2) die Einrichtung eines Inklusionsfonds festgelegt worden. Dieser soll Expertise bündeln und – ergänzend zu den Leistungen der Rehabilitationsträger – Fördermittel bereitstellen, um die Karrierehindernisse für behinderte und chronisch erkrankte Universitätsmitglieder und -angehörige zu minimieren.

Projektergebnisse

Im Rahmen der Teilnahme der Universität Göttingen am Diversity Audit entstand die Idee für die Konzeptionierung eines Pilotprojektes zur Einrichtung eines Inklusionsfonds.

Das Konzept basiert auf Informationen über Lücken in den Förderungen der Rehabilitationsträger und einer Bestandsaufnahme innerhalb der Universität bezüglich der bestehenden, je nach Einrichtung unterschiedlichen inklusionsbezogenen Aufwendungen. Federführend für die Konzepterstellung war eine AG bestehend aus der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und Vertreter*innen verschiedener kooperierender Einrichtungen.

Das Konzept sieht vor, den Inklusionsfonds in einer zweijährigen Pilotphase zu erproben. Er soll Promovierenden und Postdoktorand*innen ohne Beschäftigungsverhältnis sowie jenen Beschäftigten zur Verfügung stehen, die im Rahmen der bestehenden externen Inklusionsförderung keinen bzw. unzureichenden Zugang zu Beihilfen haben.

Nach Abschluss der Konzepterstellung im April 2018 wird in den universitären Gremien über die Umsetzung des Pilotprojektes entschieden.

Zuständige Einrichtung	Vertrauensperson der Schwerbehinderten
Kooperationspartner*innen	Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften, Beauftragte der Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, Vertreterin der Fakultätsreferent*innen, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Ansprechpersonen	Katrin Gehrke, sbv@zvw.uni-goettingen.de Dr. Bettina Ross, bettina.ross@mail.uni-goettingen.de
Laufzeit	08/2017 – 04/2019
Zielgruppe	Mitglieder und Angehörige der Universität mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen
Link	[Projekt im Konzeptionsstadium]

Das Besondere

Die Einrichtung eines Inklusionsfonds kann einen Beitrag dazu leisten, dass behinderte und chronisch erkrankte Angehörige und Mitglieder der Universität, unabhängig von vorhandenen Ressourcen der einzelnen Einrichtung sowie externen Fördermöglichkeiten, so barrierefrei wie möglich ihre Potenziale bei ihrer Qualifizierung sowie bei ihren wissenschaftlichen und dienstlichen Tätigkeiten ausschöpfen können.

Die Universität kann so dem Gleichbehandlungsgebot in doppelter Weise nachkommen: in Bezug auf die Gleichbehandlung von Menschen mit und ohne Behinderung und chronischer Erkrankung sowie in Bezug auf die Gleichbehandlung von behinderten und chronisch erkrankten Menschen mit unterschiedlichem Status (Beschäftigte, Stipendiat*innen etc.).

Das Pilotprojekt sieht eine umfassende Datenerhebung hinsichtlich der Bedarfe und Personengruppen vor, um Empfehlungen für die Weiterentwicklung innerhalb der Universität und für den Dialog mit Integrationsamt und Rehabilitationsträgern zur Anpassung bzw. gegebenenfalls Erweiterung von Unterstützungsleistungen zu generieren.

Pilotprojekt: Vereinbarkeit von Wissenschaft/Beruf und Pflege-Präventionsprogramm für pflegende Angehörige

Beschreibung der Maßnahme

Die von der Universität von 2010–2014 durchgeführte Mitarbeiter*innenbefragung ergab, dass zwischen 8% und 11% der Beschäftigten neben ihrer Erwerbstätigkeit eine Person pflegen. Dem demographischen Wandel folgend, wird dies zukünftig immer mehr Universitätsmitarbeitende betreffen.

Mit der Übernahme von Pflegeverantwortung geht laut Pflegereport der Barmer Krankenkasse (2018) aufgrund der körperlichen und psychischen Belastungen ein erhöhtes Gesundheitsrisiko einher.

Konkretes Ziel des Pilotprojekts ist es, die Ressourcen von Beschäftigten, die Angehörige pflegen, zu stärken, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu verbessern sowie Netzwerke im Sinne von Selbsthilfegruppen zu schaffen.

Darüber hinaus dient die Maßnahme der Sensibilisierung aller Universitätsmitglieder und -angehörigen für das Thema Pflege. Das Projekt stellt einen Baustein zur Etablierung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik der Universität dar, die sich an den unterschiedlichen und wechselnden Lebenssituationen der Beschäftigten ausrichtet. Ziel ist die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit über die gesamte Lebensarbeitszeit, das Halten von Beschäftigten sowie der Erhalt und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Universität.

Ergebnisse der Maßnahme

Pflegende Angehörige sind mit zeitlichen, finanziellen, physischen und psychischen Belastungen sowie Organisationsanforderungen konfrontiert und haben einen erhöhten Informationsbedarf. Der Komplexität der Handlungsanforderungen Rechnung tragend, besteht das Präventionsprogramm aus mehreren Modulen.

Das erste Modul ist in Form von Informationsveranstaltungen über Unterstützungsangebote und rechtliche Rahmenbedingungen einem breiten Publikum zugänglich. Hier geht es vor allem um das Aufzeigen von professionellen Hilfs- und Entlastungsangeboten, finanziellen Möglichkeiten und universitätsspezifischen Arbeitszeitflexibilisierungen. Das zweite Modul beschäftigt sich mit der individuellen Pflegesituation. Fragen wie: »Habe ich

Zuständige Einrichtung	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Kooperationspartner*innen	Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung/ Betriebliches Gesundheitsmanagement, Promotio GmbH Gesundheitszentrum
Ansprechperson	Renate Putschbach, renate.putschbach@uni-goettingen.de
Laufzeit	ab Herbst 2019 (Projekt im Konzeptionsstadium)
Zielgruppe	Beschäftigte, die Angehörige pflegen
Link	uni-goettingen.de/de/607585.html

eine realistische Einschätzung der Pflegesituation und wer könnte mich entlasten?« stehen im Zentrum eines Workshops. Das dritte und letzte Modul vermittelt, wie pflegende Personen gesund bleiben können. Hilfreiche Handgriffe wie z. B. rücken schonendes Pflegen werden geübt.

Der zweite und dritte Teil des Programms finden in einer kleineren Gruppe statt.

Das Besondere

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in allen relevanten Bereichen fördern zu können, werden Kooperationen universitätsintern zwischen dem FamilienService, dem betrieblichen Gesundheitsmanagement und anderen Bereichen der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung sowie mit externen Partner*innen, dem Senioren- und Pflegestützpunkt der Stadt Göttingen und dem Promotio Gesundheitszentrum aufgebaut.

Es wird angestrebt, das Präventionsprogramm durch die Zentrale Prüfstelle Prävention zertifizieren zu lassen, so dass das Programm zukünftig anteilig oder vollständig von den Krankenkassen finanziert und damit fortlaufend angeboten werden kann.

Unterstützung von trans* Studierenden

Projektbeschreibung

Die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen bietet mit dem Projekt »Unterstützung von trans* Studierenden« seit Januar 2018 Beratung und Unterstützung für trans* Studierende sowie Sensibilisierung für Studierende, Lehrende und Gleichstellungsakteur*innen an. Das Angebot umfasst u.a. eine *Peer-to-Peer* Beratung, zielgruppenspezifische Angebote und Sensibilisierungsmaßnahmen für Multiplikator*innen.

Das Angebot basiert auf dem Grundsatz des Respekts für und die Förderung von Menschen *aller Geschlechter* an der Universität.

Das Projekt zielt zudem auf eine trans* inklusivere und diversitätsorientiertere Gestaltung der Universität.

Projektergebnisse

Das Projekt leistet die ressourcenorientierte und fachlich fundierte Unterstützung von trans* Studierenden u.a. durch die *Peer-to-Peer* Beratung. Ergänzend dazu wurden trans* fokussierte Angebote für trans* Studierende entwickelt und umgesetzt, so z.B. ein offenes Schwimmbadangebot am Hochschulsport Göttingen.

Neben der Sensibilisierung von Studierenden konnten auch Multiplikator*innen wie Lehrende, und Gleichstellungsakteur*innen sensibilisiert werden. Es fanden zielgruppenspezifische Fortbildungsangebote statt. Im Rahmen des Projekts wurden Informationen zum Thema geschlechtliche Vielfalt entwickelt und unterschiedlichen Akteur*innen innerhalb der Universität bereitgestellt. Das Projekt regte strukturelle Veränderungsprozesse zum Beispiel zu Möglichkeiten der Personenstands- und Vornamensänderung an der Universität an und begleitete diese auf fachlicher Ebene. Das Projekt hat durch seine Angebote die Sichtbarkeit von geschlechtlicher Vielfalt und deren Akzeptanz an der Universität erhöht.

Das Besondere

Das Pilotprojekt zu Unterstützung von trans* Studierenden ist bundesweit in seiner Form einzigartig: In keiner anderen Hochschule ist bisher eine

Zuständige Einrichtung	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Kooperationspartner*innen	verschiedene universitätsinterne und -externe Einrichtungen Studierendengruppe aktion queer und trans* (aqut*)
Ansprechperson	Né Fink, transberatung@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	01/2018 – 12/2019
Externe Finanzierung	Studienqualitätsmittel
Zielgruppe	zielgruppenübergreifend
Link	uni-goettingen.de/transunterstuetzung

Beratungsstelle für trans* Studierende mit *Peer-to-Peer* Ansatz direkt in der Verwaltungsstruktur einer Hochschule angesiedelt.

Das aus dem Projekt entstandene Angebot eines offenen Schwimmens ist neben trans* Studierenden auch für inter* Studierende und Studierende, die aus körperbezogenen Gründen herkömmliche Schwimmbäder vermeiden, geöffnet. Das Angebot konnte im regulären Programm des Hochschulsports aufgenommen werden.

Durch das Projekt ist geschlechtliche Vielfalt an der Universität Göttingen verstärkt sichtbar geworden. Es macht auf strukturelle und individuelle Diskriminierung von trans* Studierenden aufmerksam und wirkt auf einen offeneren Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt an der Universität hin. Dadurch und durch die maßnahmenbezogene Kooperation und die Vernetzung mit verschiedenen Akteur*innen an der Universität und darüber hinaus trägt die trans* Unterstützung für Studierende zur Entwicklung einer diversitätsgerechten Organisationsstruktur und -kultur bei.

Das Projekt befördert zudem den Diskriminierungsschutz an der Universität Göttingen.

Ihr Ziel der diversitätsorientierten Sensibilisierung, Information und Qualifizierung der Mitglieder und Angehörigen hat die Universität in den vergangenen Jahren konsequent verfolgt. Dies veranschaulichen die hier dargestellten Maßnahmen und Projekte. Viele weitere Maßnahmen und Projekte leisten gezielt oder als »Nebeneffekt« Sensibilisierungs- und Informationsarbeit. Darüber hinaus gilt es auch hier, im Anschluss an die Erhebung von Bedarfen und Angeboten einen Fokus auf die Bündelung und Systematisierung der Angebote zu legen und strukturelle Lösungen anzuvisieren.

In diesem Sinne sollen Diversitätsaspekte vermehrt systematisch in regelhafte Fort- und Weiterbildungsangebote für verschiedene Zielgruppen integriert werden. Vernetzungs- und Austauschformate tragen einerseits zur Systematisierung der Angebote bei und fördern andererseits deren Qualität, u.a. durch Sensibilisierung der maßnahmen- und projektverantwortlichen Akteur*innen.

Information und Qualifizierung



Gender & Diversität in die Lehre

Beschreibung der Maßnahme

Die Maßnahme dient der Verankerung von Aspekten von Gender und Diversität in allen Prozessen von Lehre und Studium.

Sie zielt auf eine nachhaltige Verbesserung der Lehrqualität durch die Erhöhung der Gender- und Diversitätskompetenz von Lehrenden, Beratenden und Betreuenden, auf die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in die Lehrinhalte und soll diversitäts- und insbesondere geschlechterreflektierende Rahmenbedingungen in Studium und Lehre schaffen und die Attraktivität des Studiums für eine heterogene Studierendenschaft erhöhen.

Ergebnisse der Maßnahme

Die Maßnahme wirkt auf verschiedenen Ebenen:

Die Bereitstellung von Weiterqualifikationsangeboten für Lehrende, Betreuende und Beratende, die Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktik sowie Angebote für Studierende dienen der Sensibilisierung und der individuellen Qualifizierung von Mitgliedern und Angehörigen der Universität.

Die Beteiligung an strategischen/strukturellen Prozessen und das Consulting von Organisationseinheiten tragen zur strukturellen Verankerung von Gender und Diversität in Lehre und Studium an der Universität Göttingen bei. Hierzu zählen beispielsweise die Erarbeitung von Empfehlungen zu inklusiver Sprache, die Integration von Diversitäts- und insbesondere Geschlechteraspekten in das Qualitätsmanagement-Handbuch Studium und Lehre oder die Mitarbeit an der Implementierung von Perspektiven der Chancengleichheit und Diversität in Prozessen der Systemakkreditierung.

Ein zentrales Ergebnis der Maßnahme wird ein Online-Portal zu Diversität und insbesondere Gender in Lehre und Studium sein, das Ressourcen, Angebote und Aktivitäten der Universität Göttingen bündelt und für alle Angehörigen und Mitglieder der Universität zentral zugänglich macht.

Zuständige Einrichtung	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Kooperationspartner*innen	Abteilung Studium und Lehre, Hochschuldidaktik
Ansprechperson	Pia Garske, pia.garske@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 10/2011
Zielgruppe	zielgruppenübergreifend
Externe Finanzierung	Göttingen Campus Q ^{PLUS}
Link	uni-goettingen.de/genderlehre



Gemeinsames Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL16061 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Das Besondere

Eine besondere Qualität der Maßnahme liegt in der Verbindung von individuellen und zielgruppenspezifischen Angeboten mit strukturell und zielgruppenübergreifend wirksamen Aktivitäten. Sie trägt so maßgeblich zur diversitätsorientierten Weiterentwicklung der Universität im Bereich Studium und Lehre bei.

Die Maßnahme ist intersektional angelegt.

Die Verankerung der personalen Verantwortung für die Maßnahmenziele und -inhalte nach Ende der Förderung durch Göttingen Campus Q^{PLUS} in der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität ist sichergestellt, sodass die Maßnahme nachhaltig weitergeführt werden kann.

Die Weiterqualifizierungsangebote für Lehrende sind in die reguläre Lehrveranstaltungsevaluation einbezogen.

Integration und Diversität an der Göttinger Universität (InDiGU)

Beschreibung der Maßnahme

Mit InDiGU strebt die Universität Göttingen folgende Zielsetzungen an:

- > Förderung interkultureller Begegnung und Zusammenarbeit von Studierenden
- > Integration ausländischer Studierender
- > Ausschöpfen der Potentiale der internationalen Studierendenschaft für die gesamte Universität
- > Förderung interkultureller Kompetenzen
- > Professionalisierung der Vor- und Nachbereitung studienrelevanter Auslandsaufenthalte
- > Professionalisierung der beruflichen Handlungskompetenz
- > Anerkennung des Engagements im Rahmen von Integrationsmaßnahmen

InDiGU spricht alle Studierenden an und bezieht diese in fachliche und soziale Integrationsmaßnahmen ein. Die Maßnahme ermöglicht den Studierenden, ihre jeweils eigenen Kompetenzen und Qualifikationen gewinnbringend für alle in den Integrationsprozess internationaler Studierender einzubringen. Somit werden sie Teil einer Gemeinschaft, in der sich Studierende mit professioneller Begleitung durch das InDiGU-Team gegenseitig unterstützen und untereinander austauschen.

Ergebnisse der Maßnahme

In interkulturellen Fach-, Sprach- und Schreibpartnerschaften unterstützen sich Studierende gegenseitig beim Lernen und Kompetenzerwerb. Interkulturelle Kompetenztrainings ermöglichen die Reflexion interkultureller Erlebnisse und die Erweiterung interkultureller Kompetenzen in studienrelevanten und persönlichen Kontexten. Das Zertifikat Internationales macht ehrenamtliches Engagement im Rahmen von InDiGU sichtbar. Durch Formate wie *Peer-to-Peer-Learning* und *Career Impulse Sessions* bereiten sich Studierende in gegenseitiger Unterstützung auf den weltweiten Arbeitsmarkt vor.

Zuständige Einrichtung	Göttingen International
Kooperationspartner*innen	Interkulturelles Kompetenzzentrum, Internationales Schreibzentrum, Career Service u. a.
Ansprechperson	Patrick Lajoie, patrick.lajoie@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 10/2009
Zielgruppe	alle Studierenden der Universität Göttingen
Link	uni-goettingen.de/indigu

Das Besondere

Die Maßnahme lebt von der hervorragenden Vernetzung innerhalb der Universität. Neben den Projektpartner*innen (u. a. Interkulturelles Kompetenzzentrum, Internationales Schreibzentrum, Career Service, Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselkompetenzen, verschiedene Fakultäten) wurden bereits bestehende Betreuungs- und Integrationsangebote an der Universität durch das Zertifikat Internationales gebündelt, sodass eine gute Zusammenarbeit mit Studierendengruppen, dem Studentenwerk sowie externen Einrichtungen und Gruppierungen entstanden ist. Die Maßnahme ist dadurch lebendig, ständig im Wandel und kann schnell neue Ideen und Impulse aufgreifen und umsetzen.

InDiGU wurde 2009 als deutschlandweites Modellprojekt initiiert und bereits von weiteren Hochschulen adaptiert.

Lehrbereich und Zertifikatsprogramm »Diversitätskompetenzen«

Projektbeschreibung

Die ZESS bietet ein umfassendes Trainingsangebot und Zertifikatsprogramm »Diversitätskompetenzen«. Studierende erwerben hier fundierte theoretische Grundlagen zum Diskurs- und Handlungsfeld der Diversität (Diversitätstheorien und -dimensionen, Intersektionalität, soziologische und betriebswirtschaftliche Ansätze etc.) sowie methodische und soziale Diversitätskompetenzen und Strategien im Umgang mit Diversität in Alltag, Gesellschaft und Arbeitsleben.

Grundlegende Kenntnisse über die rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen für den Schutz vor Diskriminierung und die Gleichstellung von Menschen mit vielfältigen Hintergründen in Bildungswesen, sozialem Bereich und Wirtschaftsunternehmen sind dabei wichtiger Bestandteil.

Sowohl Trainingsangebote des Lehrbereichs als auch das Zertifikatsprogramm sind partizipativ und praxisorientiert und bieten Studierenden den Raum, das angeeignete Diversitätswissen in Gruppenübungen aktiv zu erproben. Praktische Übungen und Gruppenaufgaben regen Studierende dazu an, sich intensiv und differenziert mit der Vielfalt menschlicher Biographien, Lebenswelten und -verhältnissen, Identitäten und Kapazitäten auseinanderzusetzen und eigene Haltungen, Werte und Verhaltensweisen macht- und diskriminierungskritisch zu reflektieren.

Das Zertifikatsprogramm umfasst u.a. auch ein Service-Learning-Modul, in dem Studierende sich zivilgesellschaftlich engagieren und eigene Projektideen in Kooperation mit sozialen und kulturellen Einrichtungen und Akteur*innen umsetzen können.

Projektergebnisse

Der Lehrbereich bietet mit 14 Modulen Trainings zu allen Kerndimensionen der Diversität sowie zu dimensionsübergreifenden und intersektionalen Themen und Ansätzen.

Zielgruppe sind Studierende aller Fakultäten. Evaluationen zeigen, dass die Lehr- und Lernformen des Lehrbereichs gut angenommen werden. In den Rückmeldungen heben die Studierenden vor allem

Zuständige Einrichtung	ZESS – Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen
Ansprechperson	Dr. Johann Fischer, johann.fischer@zess.uni-goettingen.de Leyla Ercan, leyla.ercan@zess.uni-goettingen.de
Laufzeit	08/2017 – 08/2019
Zielgruppe	Studierende aller Fakultäten
Link	www.zess.uni-goettingen.de/diversitaet

den Praxisbezug als sehr sinnvoll hervor und betrachten die erworbenen Kompetenzen als nützlich für den späteren Beruf.

Das Besondere

Die Trainingseinheiten werden laufend evaluiert und weiterentwickelt, die Kooperationen mit Unternehmen und Akteur*innen der Region Göttingen stetig ausgebaut.

Durch das Projekt erhalten alle Studierenden fakultätsübergreifend ein Grundangebot und eine Zusatzqualifikation zum Thema Diversität.

Die Vermittlung des Diskurs- und Handlungswissens zur Diversität erfolgt in einem kooperativen und sozialraumorientierten Ansatz, d.h. eingebettet in den gesamten universitären und (über-) regionalen gesellschaftlichen Aktionsraum: Berufspraktiker*innen und *Professionals* spielen eine aktive Rolle bei der Gestaltung der Lehrinhalte und im Gegenzug fließt auch das an der ZESS bzw. Universität produzierte und praktizierte Wissen stärker in die Gesellschaft und die Unternehmenskulturen. So schafft der Lehrbereich neue Synergien der Wissensproduktion.

Die Übergänge zwischen Universität und Beruf sind fließend: Studierende können im Rahmen ihrer Praxisarbeit bereits Kontakte zu möglichen Arbeitgeber*innen knüpfen.

Umsetzung der »Charta der Vielfalt« in Göttingen und Südniedersachsen

Beschreibung der Maßnahme

Die Universität Göttingen hat am 3. Bundesweiten Diversity-Tag 2015 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Sie hat sich damit der Anerkennung und Wertschätzung ihrer Mitglieder und Angehörigen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung verpflichtet und betont ihr Bestreben, ihren Mitgliedern und Angehörigen ein Studien- und Arbeitsumfeld zu bieten, in dem Stereotype und Vorurteile reflektiert und beseitigt werden.

Seitdem auch die Stadt Göttingen sowie GWG Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung mbH sich 2016 zur Unterzeichnung der Charta entschlossen haben, hat die Universität sehr fruchtbare Kooperationsbeziehungen zu beiden aufgebaut. Die drei Partner*innen ziehen bei der Umsetzung der Charta an einem Strang.

Die Universität nimmt dabei aufgrund ihrer etablierten Diversitätsstrategie und -politik eine Vorreiter*innenrolle ein. Von universitärer Seite wird die Zusammenarbeit mit der Stadt Göttingen und regionalen Akteur*innen zur Umsetzung der Charta durch die Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität maßgeblich inhaltlich gestaltet und koordiniert. Das Institut für Diversitätsforschung berät die Beteiligten.

Die Umsetzung der Charta der Vielfalt in Göttingen und Südniedersachsen umfasst mehrere Teilmaßnahmen.

Ergebnisse der Maßnahme

Ihr Engagement und ihre Zusammenarbeit betonen Universität und Stadt Göttingen sowie die GWG durch gemeinsame Veranstaltungen am bundesweiten Diversity-Tag, zu dem die Charta der Vielfalt jährlich aufruft. Sie nehmen wechselnde Themen in den Blick, die Universität, Stadt, Wirtschaftsförderung und Unternehmen innovative Anregungen zur diversitätsorientierten Weiterentwicklung geben. Dazu zählen beispielsweise lebensphasenorientierte Personalpolitik, diversitätsorientierte Führung, Umgang mit Diversität im Hausmeister*innendienst oder auch der Themenbereich »Hohes Körpergewicht«.

Zuständige Einrichtung	Vizepräsidium für Studium, Lehre und Chancengleichheit Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Kooperationspartner*innen	Stadt Göttingen, Göttinger Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Stadtentwicklung mbH und weitere städtische Akteur*innen, Institut für Diversitätsforschung und weitere Organisationseinheiten der Universität (s. Text)
Ansprechperson	Dr. Daniela Marx, daniela.marx@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	Seit 06/2015
Zielgruppe	zielgruppenübergreifend
Link	uni-goettingen.de/charta-der-vielfalt

2019 wurde eine regionale Vernetzung der inzwischen fast 30 Charta-Unterzeichner*innen initiiert. Ziel ist es, den Austausch über Möglichkeiten der Charta-Umsetzung und *good practice* zu fördern.

Universität und Stadt kooperieren zudem in verschiedenen Service Learning-/Community-Based Learning-Projekten. Diese verbinden akademisches Lernen mit bürgerschaftlichem Engagement. Entsprechende diversitätsorientierte Projekte sind u.a. am Institut für Diversitätsforschung oder der Zentralen Einrichtung für Sprachen- und Schlüsselkompetenzen angesiedelt und dienen z.B. der Erstellung einer Diversity-Landkarte für Göttingen. Service Learning Projekte werden von einer eigens eingerichteten Stelle der Abteilung Studium und Lehre unterstützt.

Das Besondere

Die enge Kooperation mit städtischen und Wirtschaftsakteur*innen im Raum Göttingen ist Ausdruck der inklusiven und transformativen Diversitätsstrategie der Universität Göttingen. Die Anregungen, die aus der Kooperation gewonnen werden können, tragen zur diversitätsorientierten Weiterentwicklung der Universität bei.

Veranstaltungsreihe »Alle Gleich Anders?!« Diversity in Theorie und Praxis«

Beschreibung der Maßnahme

Unter dem Titel »Alle Gleich Anders?!« – Diversity in Theorie und Praxis« bietet die Veranstaltungsreihe seit Wintersemester 2012/13 Einblicke in aktuelle Fragen der Diversity Studies, fragt nach den Möglichkeiten der praktischen Umsetzung in verschiedenen beruflichen Feldern und nimmt dabei auch einzelne Diversitätsdimensionen, wie z. B. Behinderung, soziale Herkunft und Geschlecht, in den Blick.

Die Reihe wird konzipiert und organisiert von wechselnden Organisationsteams aus Mitarbeiter*innen verschiedener Einrichtungen auf zentraler und dezentraler Ebene wie beispielsweise der Göttinger Graduiertenschule für Gesellschaftswissenschaften (GGG), dem Institut für Diversitätsforschung, der Koordinationsstelle bzw. dem Studiengang Geschlechterforschung, der Zentrale Einrichtung für Lehrebildung (ZELB) sowie der Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselkompetenzen (ZESS). Einzelne Veranstaltungen werden punktuell in Kooperation mit Studierenden konzipiert und durchgeführt.

Diversität wird im Rahmen der Reihe verstanden als Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Der Begriff beschreibt ein gesellschaftliches Phänomen und eine Praxis, in der es um die Unterscheidungen geht, die wir (alltäglich) vornehmen und um die Ein- und Ausschlüsse, die diese produzieren. Forschungsbasiert und -orientiert lotet die Reihe die Bedeutung von Diversität im Kontext von Bildung und Hochschule aus.

Ergebnisse der Maßnahme

Die Veranstaltungsreihe hat sich seit 2012 verschiedenen Themen wie beispielsweise soziale Herkunft und Bildungsaufstieg, Mehrfachdiskriminierung oder Normalität und Macht gewidmet und in verschiedenen Veranstaltungsformaten wie Vorträgen, Podiumsdiskussionen und Workshops für verschiedene Zielgruppen beleuchtet.

Seit Wintersemester 2018 wurde die Veranstaltungsreihe weiterentwickelt und orientiert sich seitdem noch stärker an den thematischen Anliegen Studierender.

Zuständige Einrichtung	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Kooperationspartner*innen	verschiedene Organisationseinheiten (siehe Text)
Ansprechperson	Dr. Daniela Marx, daniela.marx@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 10/2012
Externe Finanzierung	Studienqualitätsmittel, punktuell Campus Q ^{PLUS}
Zielgruppe	insbesondere Studierende, alle Mitglieder der Universität Göttingen sowie die interessierte Öffentlichkeit
Link	uni-goettingen.de/diversity-vortragsreihe

GÖTTINGEN
CAMPUS 



Niedersächsisches Ministerium
für Wissenschaft und Kultur



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Gemeinsames Bund-Länder-Programm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01PL16061 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor.

Das Besondere

Durch die Thematisierung der universitären Privilegierungs- und Diskriminierungsstrukturen wirkt die Reihe informierend, sensibilisierend und qualifizierend in die Universität selbst, leistet aber auch den Wissenstransfer in die Öffentlichkeit. Die Reihe wird seit Beginn gut angenommen, insb. auch die Workshops für spezifische Zielgruppen (zusätzlich zu Studierenden beispielsweise Beratende oder Mitarbeitende, die mit Bauprozessen befasst sind).

Die enge Zusammenarbeit verschiedener Organisationseinheiten fördert den Austausch und ermöglicht es, ihre thematischen Anliegen in der Reihe aufzunehmen.

Themen werden im Rahmen der Reihe aus intersektionaler Perspektive in den Blick genommen (z. B. Verknüpfungen von Behinderung und Geschlecht).

Bundesweit ist keine andere Veranstaltungsreihe im Bereich Diversität bekannt, die das Thema ähnlich thematisch breit und zugleich tiefgehend, zielgruppendifferenziert und zudem bereits seit 2012 regelmäßig und in Kooperation von sehr verschiedenen Organisationseinheiten sowie Studierenden durchführen.

Zertifikatslinie Lehramt PluS »Diversität« in der Lehrer*innenbildung

Projektbeschreibung

Lehramtsstudierende werden zu diversitätsrelevanten Themen weitergebildet und sensibilisiert, um den Schüler*innen Aspekte sozialer Gerechtigkeit sowie einen kritischen Umgang mit Diversität und Ausgrenzungsmechanismen näher zu bringen. Dies befördert eine diversitätssensible, professionsbezogene Kompetenzentwicklung angehender Lehrkräfte, die in die Lage versetzt werden, Diskriminierungen aufgrund verschiedener Differenzlinien und anderer Barrieren zu erkennen. Lehrkräfte können so handlungsfähiger werden, um eine inklusiv ausgerichtete Schule (mit)gestalten zu können.

Neben der diversitätssensiblen Aus- und Weiterbildung der Studierenden ist das übergeordnete Ziel der Zertifikatslinie, auch die Institutionsstruktur und -kultur der Schule diversitätssensibler und diskriminierungskritischer zu gestalten.

Projektergebnisse

Im Rahmen des Zusatzprogramms »Lehramt PluS« haben oben genannte Themen in Form eines Zertifikats (16 Credits) Einzug in die Lehrer*innenbildung Göttingen erhalten. Für den Erwerb des Zertifikats müssen insgesamt vier Veranstaltungen absolviert werden. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, einige der Veranstaltungen einzeln zu belegen.

Das Zertifikat ist aus verschiedenen Modulen aufgebaut: Neben theoretischen Grundlagen wird den Studierenden durch ein Methodentraining die diskriminierungskritische und intersektionale Pädagogik nähergebracht. In einem anschließenden Praxismodul können gelernte Inhalte durch ein selbstgestaltetes Training im Klassenzimmer in Kooperation mit einer Göttinger Schule schulpraktisch erprobt und reflektiert werden.

Das Besondere

Die fächerübergreifende Zertifikatslinie bietet allen Studierenden die Möglichkeit, Kenntnisse über Diversität, gesellschaftliche Missstände und Machtungleichheiten zu erwerben und zu diskutieren. Dies trägt maßgeblich zur Steigerung der diversitätspädagogischen Kompetenz von angehenden

Zuständige Einrichtung	Zentrale Einrichtung für Lehrerbildung (ZELB)/Lehramt PluS
Kooperationspartner*innen	Studiengang Geschlechterforschung, Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Ansprechperson	Laura Karolin Kersten, laura-karolin.kersten@zentr.uni-goettingen.de
Laufzeit	10/2017 – 09/2019
Externe Finanzierung	Studienqualitätsmittel
Zielgruppe	alle Studierenden der Universität, insb. Lehramtsstudierende im Zwei-Fächer-Bachelor und Master of Education
Link	uni-goettingen.de/lehramt-diversitaet

Lehrkräften und ihrer Selbstreflexion bei. Beides ist nicht nur lehramtsbezogen, sondern auch gesamtgesellschaftlich relevant.

Neben der Universität Göttingen bieten noch fünf weitere lehramtsausbildende Hochschulen in Niedersachsen eine entsprechende Zertifikatslinie an.

Die Vernetzung von verschiedenen Akteur*innen bietet die Möglichkeit, Inhalte zu lehren, die nicht in den Lehramtsfächern angesiedelt sind. So kann die Göttinger Lehrer*innenbildung von der Expertise der Geschlechter- und Diversitätsforschung profitieren.

Durch die feste Einbettung in das Zusatzprogramm für Lehramtsstudierende »Lehramt PluS« ist die Zertifikatslinie Diversität gut verankert. Aus diesem Grund wird im Frühsommer 2019 eine Verlängerung des bisher befristeten Projekts angestrebt.

Zusatzqualifikation Interkulturalität und Mehrsprachigkeit/Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (ZIMD)

Beschreibung der Maßnahme

Die ZIMD nimmt die Zusammenhänge zwischen Internationalisierung, Migration, Sprache(n), Sprachenpolitik und Deutsch als Fremd-, Zweit- und Bildungssprache in den Blick und bereitet Studierende auf durch Diversität und Mehrsprachigkeit geprägte Lebensbereiche vor. Ziel der ZIMD ist es, Kompetenzen und Wissen zu fördern, die Studierende dazu befähigen, auf Interkulturalität und Mehrsprachigkeit ausgerichtete Vermittlungsprozesse für Deutsch als Fremd-, Zweit- und Bildungssprache in heterogenen Lerngruppen sowie integrativ im Fachunterricht zu gestalten und durch einen wertschätzenden Umgang mit sprachlicher und kultureller Vielfalt einen Beitrag zu einer gerechten Verteilung von Bildungschancen und Teilhabe in der Gesellschaft zu leisten.

Ergebnisse der Maßnahme

Die ZIMD umfasst Grundlagen- und Vertiefungsmodule im Umfang von 22 Credits. Fakultativ kann ein Praxisstudienmodul (6 Credits) angeschlossen werden. Sie richtet sich an Studierende aller Fachrichtungen und Studiengänge auf allen Qualifizierungsstufen und ist Teil des universitätsweiten Schlüsselkompetenzangebots.

Nach Abschluss der ZIMD können die Studierenden Verfahren der (fachbezogenen) Sprachenbildung einsetzen, die auf die sprachlichen Biographien der Lernenden und die Potentiale ihrer mehrsprachigen Repertoires abgestimmt sind. Sie können Zusammenhänge zwischen Konzepten von Sprachenförderung und gesellschafts-, sprachen- und bildungspolitischen Bedingungen deuten.

Das Besondere

Zur Weiterentwicklung der ZIMD ist ein Projekt zur Wirkungsforschung auf Basis der Portfolios und qualitativer Interviews angelegt.

Für die ZIMD wurden innovative Lehr-Lern-Formate entwickelt, die neben der Ausbildung von Kenntnissen und Fähigkeiten auch die theoriegestützte und erfahrungsbasierte Reflexion von auf Vermittlungsprozesse einwirkenden Einstellungen ermöglichen. Dazu zählen Praxisstudienprojekte zur Qualifizierung für spezifische Handlungsfelder (z.B. in der durch das MWK geförderten Initiative

Zuständige Einrichtung	Abteilung Interkulturelle Germanistik Professur Interkulturalität und Mehrsprachigkeit
Kooperationspartner*innen	Centre for Global Migration Studies (CeMig), DAAD, Goethe-Institut Göttingen, Göttinger Schulen und Institutionen der Erwachsenenbildung, Partnerhochschulen, U4-Netzwerk Multilingualism across the Lifespan, Zentrale Einrichtung für Lehrerbildung (ZELB)
Ansprechpersonen	Prof. Dr. Andrea Bogner, abogner@gwdg.de Jacqueline Gutjahr, jacqueline.gutjahr@phil.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 10/2014
Zielgruppe	zielgruppenübergreifend
Link	uni-goettingen.de/ZIMD

»Sprachlernunterstützung Geflüchteter«) sowie das interdisziplinäre Lehrforschungsprojekt »Mehrsprachige Kompetenzen erforschen und ausbilden«, das sich mit Mehrsprachigkeit als Voraussetzung und Ziel (fremd)sprachlicher Bildung auseinandersetzt.

Die ZIMD ist auch im Lehramtsstudiengang Französisch anrechenbar, der Transfer in weitere Fächer ist geplant. Somit bietet die ZIMD einen Rahmen, in dem Sprachenbildung als gemeinsame Aufgabe aller Fächer konzeptionell ausgestaltet wird.

Fragen der Internationalisierung der Curricula sind Ausgangspunkt und Ziel (in) der ZIMD. Vergleichende Perspektiven auf Lehr-/Lernprozesse werden nicht nur theoretisch angelegt, sondern sind durch die Beteiligung internationaler Kooperationspartner*innen an der Lehre auch strukturell in der ZIMD verankert.

Einen Beitrag zur Stärkung einer *engaged university* leistet das Service-Learning-Projekt »Sprachcoaching für internationale Studieninteressierte«, durch das Studierende für die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung sensibilisiert werden.

Das ZIMD-Zertifikat wird vom BAMF als Äquivalent zur verkürzten, im vollen Umfang auch zur unverkürzten Zusatzqualifizierung »Deutsch als Zweitsprache« anerkannt.

Die Universität Göttingen hat im Zuge ihrer Teilnahme am Diversity Audit die Notwendigkeit einer institutionellen Verankerung und systematischen Koordination der Diversitätsstrategie und -politik erkannt und – wie die dargestellten Projekte und Maßnahmen zeigen – bereits einige entsprechenden Schritte umgesetzt. Deutlich wurde dabei einerseits, dass dieses Handlungsfeld für die diversitätsorientierte Weiterentwicklung der Universität von hoher Bedeutung ist, die Umsetzungsschritte aber intensiver kommunikativer Begleitung bedürfen und mit Ressourcenfragen verknüpft sind.

Für die weitere Entwicklung steht auch nach Abschluss des Diversity Audits insbesondere die Bündelung und Systematisierung von diversitätsbezogenem Wissen sowie die systematische Sichtbarmachung der Diversitätsstrategie und -politik und ihrer Wirksamkeit im Zentrum dieses Handlungsfeldes. Mehr noch als in andere Handlungsfeldern ist hierbei längerfristig die Vernetzung der Akteur*innen von Bedeutung.

Koordination / Steuerung / Organisationsentwicklung



Diversität in Personalauswahlprozessen

Beschreibung der Maßnahme

Mit ihrer Diversitätsstrategie hat sich die Universität Göttingen zum Ziel gesetzt, eine »Wissenschafts- und Arbeitskultur [zu fördern], die allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität gleiche Chancen ermöglicht und sie in der Entfaltung ihrer Talente und Potenziale fördert« – unabhängig von Herkunft, Erfahrungshintergründen und Lebenssituation. Sie strebt es an, den »Pool der Exzellenz« zu vergrößern, d. h. den Pool derjenigen zu erweitern, die an der Universität Göttingen sehr gute Studien- und Arbeitsergebnisse erzielen. Zentral sind dafür die Prozesse und Verfahren, durch die Personen für ein Studium oder eine Berufstätigkeit an der Universität Göttingen rekrutiert und ausgewählt werden.

Die Maßnahme, die im Rahmen der Teilnahme der Universität am Diversity Audit initiiert wurde, nimmt davon ausgehend Personalauswahlprozesse in den Blick und hat zum Ziel, diese diversitätsorientiert weiterzuentwickeln. Dabei spielen aktuelle Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung (z. B. Entwicklung und Umsetzung eines digitalen Bewerbungsportals) ebenso wie die damit verbundenen Diskussionen um die Anonymisierung und Standardisierung von Personalauswahlverfahren eine Rolle.

Ergebnisse der Maßnahme

An der Universität Göttingen werden Personalauswahlprozesse im Zusammenspiel zwischen der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung sowie den jeweils einstellenden Organisationseinheiten durchgeführt. Zur Unterstützung der Organisationseinheiten bei der Durchführung von Personalauswahlprozessen wurde von der Abteilung Personal gemeinsam mit Vertreter*innen dezentraler Einheiten die Handreichung »Hinweispapier zu Stellenausschreibung und Stellenbesetzung« entwickelt. Diese beinhaltet jedoch keine systematischen Hinweise zur diversitätsorientierten Durchführung der Verfahren. Der Schwerpunkt der Maßnahme liegt deshalb auf der diversitätsorientierten Weiterentwicklung des Hinweispapiers sowie vorhandener Handreichungen und Checklisten und ggf. der Erarbeitung ergänzender Materialien. Auch die bisherige Umsetzung des Hinweispapiers und die bisher etablierten

Zuständige Einrichtung	Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung
Kooperationspartner*innen	Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Ansprechperson	Mirko Dreesmann, mirko.dreesmann@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 9/2018
Zielgruppe	zielgruppenübergreifend

Praxen im Zusammenspiel zwischen zentraler und dezentraler Ebene sollen im Zuge der Maßnahmenbearbeitung überprüft und ggf. angepasst werden.

Um die erarbeiteten Standards nachhaltig umzusetzen, sollen an Stellenbesetzungen beteiligte Akteur*innen zum Thema diversitätsorientierte Personalauswahl geschult werden.

Das Besondere

Die diversitätsorientierte Überarbeitung vorhandener Prozesse und Handreichungen zur Personalauswahl – im Gegensatz zu einer zusätzlichen Handreichung – ermöglicht eine nachhaltige Integration der Diversitätsperspektive in Auswahlverfahren im Sinne des Mainstreamings. Standards, die hier gesetzt werden, z. B. zu vorurteils- und diskriminierungsfreien Kriterien für die Leistungsbeurteilung, können auch auf andere Bereiche in der Universität übertragen werden und tragen damit zur Weiterentwicklung einer diversitätsorientierten Organisationskultur bei.

Konzept zur Diversitätsorientierung bei der Begleitung von Promovierenden

Beschreibung der Maßnahme

Das Konzept der Göttinger Graduiertenschule für Gesellschaftswissenschaften (GGG) zur diversitätsorientierten Begleitung von Promovierenden konkretisiert die Diversitätsstrategie der Universität, verknüpft bestehende Maßnahmen und zeigt Entwicklungspotenziale auf. Es dient als Selbstverpflichtung, Diversität zu würdigen, Hindernisse abzubauen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die Promovierende befähigen, das eigene Potenzial bestmöglich für sich selbst, die Wissenschaft, den eigenen Berufsweg und die Gesellschaft einzusetzen. Auf Basis des Konzepts nimmt die GGG eine intersektionale Perspektive auf Promovierende ein mit dem Ziel der Geschlechtergleichstellung, Vereinbarkeit von Arbeit/Wissenschaft mit anderen Lebensbereichen, Internationalität, Inklusion und Chancengleichheit trotz unterschiedlicher sozialer Herkunft.

Vor der Entwicklung des Diversitätskonzeptes unterstützte die GGG Promovierende eher zielgruppenspezifisch hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern (seit der Gründung 2005), internationaler Promovierender (Einrichtung Helpdesk for International PhD students 2010) und der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie (Einrichtung familienfreundliches Abschlussstipendium 2012). 2014 wurde das Projekt »Brückenschlag für Promovierende« mit Blick auf Promovierende aus Nicht-Akademiker*innen-Familien initiiert. 2016 rückte die Frage der Geschlechtervielfalt in den Fokus. Seit 2018 wird auch die Dimension Behinderung oder chronischer Erkrankung u. a. durch ein Pilotprojekt zur gendergerechten Inklusion von Promovierenden bearbeitet.

Ergebnisse der Maßnahme

Durch die diversitätsorientierte Perspektive wurden z. T. neue Maßnahmen geschaffen (Notfallstipendium, Angebot von Assistenz), bestehende Maßnahmen miteinander verknüpft (wie Förderberatung und International Helpdesk) und weiterentwickelt (wie Kursprogramm, Vergabekriterien für Förderungen und diversitätsorientierte Kooperationen). Zudem wurden die Erfahrungen und das daraus folgende Konzept für andere Abteilungen unter anderem online sicht- und nutzbar gemacht.

Zuständige Einrichtung	Göttinger Graduiertenschule Gesellschaftswissenschaften (GGG)
Ansprechperson	Dr. Bettina Roß, ggg@uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 2015
Zielgruppe	zielgruppenübergreifend
Link	uni-goettingen.de/diversity/konzept-ggg

Das Besondere

Im Zuge der Konzepterstellung holten die Mitarbeiter*innen der GGG externe Expertise ein und durchliefen 2017 eine zweistufige Fortbildung, um die Begleitung von Promovierenden diversitätsorientiert zu reflektieren.

Um den Austausch über Diversitätsmaßnahmen und -konzepte einrichtungsübergreifend zu vertiefen, initiierte die GGG gemeinsam mit Kooperationspartner*innen eine Arbeitsgruppe im Rahmen der Teilnahme der Universität am Diversity Audit.

Das Diversitätskonzept der GGG basiert auf einem mehrjährigen Entwicklungsprozess hin zu einer diversitätsorientierten Organisationskultur und -struktur, der nicht abgeschlossen ist: Die GGG entwickelt das Diversitätskonzept im Austausch mit Promovierenden, Kooperationspartner*innen und anderen Akteur*innen kontinuierlich weiter.

Diversität wird anschließend an die Diversitätsstrategie der Universität in der GGG als Normalfall anerkannt mit dem Ziel, dass jede Person ihre Fähigkeiten zu einem guten Leben und Wirken entfalten kann (Befähigungsansatz). Angestrebt wird, dass Promovierende diversifizierte Perspektiven in der Wissenschaft erleben, selbst in ihrer Diversität wertgeschätzt und für eine diversitätsorientierte Ausübung ihrer späteren Berufstätigkeit vorbereitet werden.

Koordination der Diversitätspolitik und -arbeit

Beschreibung der Maßnahme

Die Universität Göttingen hat sich zum Ziel gesetzt, ihre inklusive und transformative Diversitätsstrategie mit dem Ziel eines Kulturwandels umzusetzen. In diesem Sinne sollen Prozesse, Maßnahmen und Aktivitäten, die durch die Teilnahme der Universität am Diversity Audit »Vielfalt gestalten« des Stifterverbandes initiiert wurden, nachhaltig in den Regelbetrieb überführt werden. Dies ist Teil der universitären Bestrebungen, eine innovative, strukturierte und konsistente Diversitätspolitik zu entwickeln und umzusetzen.

An der Schnittstelle zwischen Strategie- und Entwicklungsplanung der Universität, universitären Steuerungsstrukturen, den vielfältigen diversitätsorientierten Maßnahmen, Projekten und Aktivitäten auf zentraler und dezentraler Ebene und der etablierten und erfolgreichen universitären Gleichstellungspolitik hat die Universität daher 2018 eine Position für die Koordination ihrer Diversitätspolitik und -arbeit eingerichtet. Diese leitet den Bereich Diversität in der zuständigen Zentralverwaltungseinheit (Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität).

Die Universität setzt damit auch ein Ergebnis ihrer Teilnahme am Diversity Audit um: die notwendige Bündelung, Systematisierung und Weiterentwicklung ihrer diversitätsorientierten Aktivitäten durch eine zentrale Koordination.

Ergebnisse der Maßnahme

Die Stelle übernimmt zum einen Koordinationsaufgaben *innerhalb* der Universität. Mit dem Ziel der operativen Umsetzung der Diversitätsstrategie zählt das Consulting von Einrichtungen, Fach- und Führungskräften zu den zentralen Aufgaben. Die Position unterstützt andere Organisationseinheiten bei der Konzeption und Umsetzung von Projekten, Maßnahmen und Aktivitäten. Sie arbeitet zudem an strategischen und konzeptionellen universitätsweiten Prozessen mit und regt die Integration von Diversitätsaspekten in diese Prozesse an, so z. B. im Zuge der Entwicklung des Lehrleitbildes und der Weiterentwicklung von Befragungen, Akkreditierungsverfahren und Nachwuchsförderung.

Zuständige Einrichtung	Vizepräsidium Studium, Lehre und Chancengleichheit Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Ansprechperson	Dr. Daniela Marx, daniela.marx@zvw.uni-goettingen.de
Laufzeit	seit 01/2018
Zielgruppe	zielgruppenübergreifend
Link	uni-goettingen.de/diversitaet

Dazu kommt die Koordination der *transformativen* Aspekte der Diversitätsstrategie, durch die die Universität in ihr gesellschaftliches Umfeld hinein wirkt. Dies umfasst neben der Öffentlichkeitsarbeit insbesondere Information, Austausch und Vernetzung im Göttingen Campus, in der Stadt und der Region und die transdisziplinäre Zusammenarbeit mit dem Institut für Diversitätsforschung zur Weiterentwicklung der forschungsbasierten und -orientierten Diversitätspolitik.

Das Besondere

Für die Aufgabe der Koordination der Diversitätspolitik und -arbeit sind Personalressourcen im Umfang einer unbefristeten Vollzeitstelle bewilligt worden. Im bundesweiten Vergleich ist eine solche koordinierende Position mit einem starken Organisationsentwicklungsfokus nahezu ein Alleinstellungsmerkmal. Nur an wenigen weiteren Universitäten (u.a. Universität Frankfurt) ist eine ähnliche Position eingerichtet.

Für die Entwicklung und Umsetzung einer innovativen, strukturierten und konsistenten Diversitätspolitik ist die Anbindung an das Vizepräsidium für Studium, Lehre und Chancengleichheit von Vorteil.

Schlözer Programm Lehrerbildung: Diversität gerecht werden

Projektbeschreibung

Ziel des Schlözer Programms Lehrerbildung ist eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Lehrer*innenbildung an der Universität Göttingen. Der Handlungsbereich »Diversität gerecht werden« verfolgt das Ziel, Studierende für das gymnasiale Lehramt auf einen diversitätssensiblen Umgang mit einer heterogenen Schüler*innenschaft vorzubereiten.

Der Handlungsbereich umfasst drei Teilprojekte, die jeweils Seminare bzw. Lehrbausteine zur Integration von Diversität und Inklusion in die Lehrer*innenbildung entwickeln. Zugleich leiten sie die Reflexion je spezifischer Diversitätsdimensionen an, hinsichtlich *disability*/Schüler*innen mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf sowie hinsichtlich sprachlicher Diversität, mit Bezügen zu einerseits Mehrsprachigkeit/Ethnizität und andererseits bildungssprachlichem Kompetenzerwerb. Die Entwicklung von Lehransätzen ist mit Elementen der Organisationsentwicklung verschränkt: Im Rahmen des neu initiierten Netzwerks »Diversität in der Lehrer*innenbildung«, durch Fortbildungen für Lehrende oder etwa durch ein Lehrforschungsprojekt, das Barrieren am Beispiel des Standortes der Lehrer*innenbildung in Göttingen (Waldweg) untersucht.

Projektergebnisse


Die Ergebnisse des Projekts zeigen sich auf mehreren Ebenen:

In Kooperation mit dem Projekt QuerILB der Universität Duisburg-Essen wurde ein theoretisches Rahmenkonzept einer differenz- und diversitätssensiblen Gestaltung von Schule und Unterricht und deren Thematisierung in der Lehrer*innenbildung entwickelt.

In den Curricula der lehrer*innenbildenden Studiengänge wurden die Themen Inklusion und Diversität sowohl explizit als auch als Querschnittsaufgabe integriert.

In allen drei Teilprojekten wurden Lehrkonzepte entwickelt, erprobt, evaluiert und optimiert und in Form von Lehrskripten verschriftlicht.

Eine für alle Lehramtsstudierenden obligatorische

Zuständige Einrichtung	Institut für Erziehungswissenschaft
Kooperationspartner*innen	Projekt Querschnittsaufgabe inklusive Lehrer*innenbildung (QuerILB), Universität Duisburg-Essen
Ansprechpersonen	Gesamtleitung und Teilprojekt Inklusion: Prof. Dr. Kerstin Rabenstein, kerstin.rabenstein@sowi.uni-goettingen.de Teilprojekt Inklusion: Prof. Dr. Andrea D. Bührmann, andrea.buehrmann@uni-goettingen.de , Dr. Astrid Biele Mefebue, astrid.biele@sowi.uni-goettingen.de Teilprojekt Mehrsprachigkeit: Prof. Dr. Andrea Bogner, andrea.bogner@phil.uni-goettingen.de Teilprojekt Inklusive Sprachbildung: Prof. Dr. Christoph Bräuer, Christoph.Braeuer@phil.uni-goettingen.de
Laufzeit	03/2016–12/2023
Externe Finanzierung	Bundesministerium für Bildung und Forschung, Förderlinie »Qualitäts-offensive Lehrerbildung« <small>GEFÖRDERT VOM</small>  Bundesministerium für Bildung und Forschung
Zielgruppe	Lehramtsstudierende, teilweise zielgruppenübergreifend
Link	uni-goettingen.de/spl

Einführungsvorlesung wurde hinsichtlich diversitäts- und inklusionsbezogener Fokusse neu konzipiert.

Im Rahmen einer Lehrforschung wurde gemeinsam mit Studierenden ein Ausstellungsprojekt zu Barrieren und Normalität(en) in (hoch-)schulischen Kontexten umgesetzt. Die Ausstellung wurde im Januar 2019 einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht und kann auch in weiteren Lehrkontexten genutzt werden.

Das Projekt wird in der zweiten Förderphase (2019 – 2023) fortgesetzt. Der Schwerpunkt wird darauf liegen, Lehrkonzepte zu inklusiver Gestaltung von Fachunterricht in der Sekundarstufe I zu konzipieren und zu erproben.

Vereinbarkeitspreis UMG

Projektbeschreibung

Der »Vereinbarkeitspreis UMG« will eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben für alle UMG-Angehörigen fördern. Er zeichnet Führungspersonen aus, die sich in ihren Einrichtungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen. Ziel ist es, Familienverantwortung als selbstverständlichen Bestandteil des Arbeitslebens zu verankern.

Beschäftigte der UMG können Vorgesetzte vorschlagen, die sie bei diesem Ziel unterstützen. Der Preis ist mit 1.000 Euro dotiert. Eine Jury aus Mitgliedern der Gleichstellungskommission der UMG wählt aus den eingegangenen Vorschlägen die Preisträger*in aus. Der Preis wird vom Vorstand verliehen. Das Preisgeld ist dafür vorgesehen, in der Einrichtung der Preisträger*in familienfreundliche Angebote auszubauen.

Projektergebnisse

Der Preis wurde bisher an drei Beschäftigte der UMG verliehen. Deren Engagement zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfährt damit Sichtbarkeit und Wertschätzung. Der Vorstand macht mit der Übergabe des Preises deutlich, dass die Leitung der Universitätsmedizin die Bemühungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit unterstützt. Die Preisträger*innen fungieren als Vorbilder, deren vereinbarkeitsfördernde Aktivitäten als Anregungen für die gesamte UMG dienen können.

Im Zusammenhang mit der Nominierung Ihrer Vorgesetzten machen UMG-Beschäftigte zudem Vorschläge zur Verwendung des Preisgeldes. Das Gleichstellungsbüro erhält so aus verschiedenen Bereichen Informationen zu Bedarfen sowie zu Wünschen und Ideen für mögliche Unterstützungsmaßnahmen.

Die öffentliche Ehrung der Preisträger*innen soll alle Führungskräfte im Hause dazu motivieren, ihr Engagement fortzusetzen bzw. zu verstärken. Es lässt sich merklich feststellen, dass insbesondere während der Nominierungsphase und im Zeitraum

Zuständige Einrichtung	Gleichstellungsbüro der Universitätsmedizin (UMG)
Ansprechperson	Gleichstellungsbeauftragte der UMG, gleichstellungsbuero@med.uni-goettingen.de
Kooperationspartner*innen	Gleichstellungskommission der UMG
Laufzeit	seit 10/2016, voraussichtlich bis 2020 (ggf. Verlängerung)
Externe Finanzierung	Professorinnenprogramm II
Zielgruppe	zielgruppenübergreifend
Link	go.umg.eu/vereinbarkeitspreis

der Verleihung des Preises ein übergreifender Dialog zu den Herausforderungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und potentiellen Lösungen an der UMG stattfindet.

Das Besondere

Die klinische Medizin (Krankenversorgung, Forschung und Lehre) stellt sich als überaus herausfordernd für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Klassische Lösungen können nur bedingt umgesetzt bzw. müssen entsprechend angepasst werden, so dass innovative Lösungen notwendig sind. Die Übertragbarkeit der Maßnahme Verleihung des »Vereinbarkeitspreises UMG« auf andere Fakultäten/Einrichtungen ist gegeben.

Die UMG verleiht deutschlandweit als einzige Hochschulmedizin regelmäßig einen Preis für persönliches Engagement bei der Gestaltung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen (Stand: Ende 2018).

Die Verleihung des Preises trägt zu einem Kulturwandel an der UMG bei. Ebenso kann die Vergabe des Preises als »Ideenwettbewerb« angesehen werden, bei dem Bedarfe und Lösungsideen für die UMG ermittelt werden.

Impressum

Herausgeberin

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

Redaktion

Dr. Daniela Marx (verantwortlich)
Ricarda Keenan
Dr. Doris Hayn

Anschrift der Redaktion

Georg-August-Universität Göttingen
Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität
Goßlerstr. 9
37073 Göttingen
Tel. 0551 39-22404
E-Mail: daniela.marx@zvw.uni-goettingen.de
uni-goettingen.de/chancengleichheit-diversitaet

Konzeption und Gestaltung

Dr. Daniela Marx
Ricarda Keenan
Dr. Doris Hayn

Bildnachweis

Bilder auf Seiten 1, 8, 11, 22, 35, 44: Prof. Dr. Ina Hunger
Bild auf Seite 3: Universität Göttingen/Mischke

Auflage

500 Exemplare

© 2019