

5. Juni 2020

Newsletter der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Universität Göttingen

INHALT

0	Aus der Stabsstelle	1
1	Gleichstellung	1
2	Vereinbarkeit	4
3	Diversität	5
4	Ausschreibungen	7
5	Und außerdem.....	8



0 Aus der Stabsstelle

0.1 Neue Website „Home-Office mit Kindern“

Die neue Webseite der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität „[Home-Office mit Kindern](#)“ enthält Tipps zum Umgang mit Vereinbarkeitsanforderungen.

0.2 Webseite „Corona: Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz“

Die Webseite „[Corona: Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz im Blick](#)“ wurde aktualisiert. Deutlich erweitert sind insbesondere die Empfehlungen für Lehrende zum Diskriminierungsschutz im digitalen Lernen und Lehren.

1 Gleichstellung

1.1 Newsletter und Infobriefe

Anmerkung: Bei einigen Newslettern und Infobriefen verweist der Link auf das jeweilige Portal.

- ▶ TOP Akademie Seminare für die Gleichstellungsarbeit, [Link](#)
- ▶ Newsletter der Initiative „Komm, mach MINT.“, 05/20, [Startseite](#)
- ▶ Newsletter der Initiative klischeefrei, 05/20, [Link](#)
- ▶ Newsletter Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF), 05/20, [Startseite](#)
- ▶ Kompetenzz-Newsletter 05/20, [Startseite](#)
- ▶ Sondernewsletter und Jahresbericht 2019 „Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen“, 05/20, [Link](#)

1.2 Gleichstellungspolitische Informationen und Perspektiven auf die Corona-Krise

- In der aktuellen Corona-Krise zeige sich: „Frauen gehen zurück mit der Arbeitszeit“, so Jutta Allmendinger, Präsidentin Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, in einem [Interview](#) mit dem ZDF. Dies habe negative Auswirkungen auf deren Karriere.
- In der Pandemie verschärft sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern: Frauen reduzieren häufiger ihre Arbeitszeit, ihr Anteil an der Sorgearbeit nimmt noch weiter zu. Bestimmte gesellschaftliche Gruppen sind vor den Auswirkungen der Krise schlechter geschützt als andere. Das WSI hat eine [Online-Befragung](#) im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung ausgewertet.
- Was als Sammlung anekdotischer Evidenz in den sozialen Medien unter dem Hashtag #corona-publicationgap begann, zeigt sich nun in Zahlen: In vielen Forschungsdisziplinen werden seit Beginn der Corona-Krise weniger Arbeiten von Wissenschaftlerinnen veröffentlicht. Dies bedroht die akademischen Karrieren von Frauen. [NZZ-Artikel](#), [FAZ-Artikel](#)
- In der Reihe „[Göttinger Krisengespräche](#)“ des Literarischen Zentrums Göttingen diskutieren Katrin Gottschalk (taz, zuvor Missy Magazine) und Klaus Theweleit über häusliche Gewalt, Kriegsrhetorik und den Rückfall in alte Gender-Rollen durch Corona. Das Gespräch „Haben Krisen ein Geschlecht?“ ist als Podcast abrufbar.

1.3 PM, „DFG betont Bedeutung von Geschlecht und Vielfältigkeit für Forschungsvorhaben“, Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Durch die Berücksichtigung von Geschlecht und Vielfältigkeit bei Forschungsvorhaben erhöht sich die wissenschaftliche Qualität der Ergebnisse. Dies betont die DFG-Stellungnahme . [Link](#)

1.4 Offener Brief, „Anteil von Lehrenden in den Fächern Komposition und Musiktheorie“, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)

Die bukof hat den Frauenanteil in den Fächern Komposition und Musiktheorie ausgewertet. Die aus Gleichstellungssicht ernüchternden Zahlen sollen eine Debatte anregen, wie die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in diesen Fächern weiterentwickelt werden kann. [Link](#)

1.5 Tagungsbericht, „Digitale Kompetenz im Übergang Schule – Studium | Fokus MINT unter Gender- und Diversity-Aspekten“, Niedersachsen Technikum



Die Tagung fragt, wie Frauen für MINT-Studiengänge gewonnen und in gleicher Weise wie Männer an der digitalen Entwicklung in Studiengängen und Berufen beteiligt werden können. Beiträge und visuelle Impressionen können nun auf der Website nachgelesen werden. [Link](#)

1.6 „Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt an Hochschulen: Erste Schritte“, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Die bukof will mit den Handlungsempfehlungen Geschlechtervielfalt an Hochschulen sichtbarer machen und stärken. Die Empfehlungen richten sich an Hochschulleitungen sowie Gleichstellungs- und Diversitätsakteur*innen.

1.7 Interview, „Geschlechtliche Vielfalt an Hochschulen“, Universität Konstanz

Im Interview erläutert Né Fink das Thema „Geschlechtliche Vielfalt an Hochschulen“: Xe sieht Hochschulstrukturen erst am Anfang eines Veränderungsprozesses mit Blick auf geschlechtliche Vielfalt, plädiert für einen intersektionalen Feminismus und ruft dazu auf, zuzuhören und Diskriminierung als Alltagserfahrung von vielen Menschen zu akzeptieren. [Link](#)

- 1.8 Artikel, „Je mehr Frauen in einem Netzwerk sind, umso schlechter“, Zeit Online**
Wenn Frauen Netzwerke bilden, bleiben sie dabei häufig unter sich. Das ist ein Fehler, sagt die Arbeitspsychologin Simone Kauffeld. [Link](#)
- 1.9 Interview, „Expertin der Universität Bayreuth fordert mehr weibliche Stimmen in der Politikberatung“, Universität Bayreuth**
Politik hört vor allem auf männliche Beratung – das hat Prof. Dr. Erdmute Alber von der Universität Bayreuth festgestellt. Das habe auch damit zu tun, dass Männer jetzt produktiver werden, Frauen aber durch gewachsene Care-Aufgaben jetzt besonders stark ausgebremst werden. [Link](#)
- 1.10 Interview, „Frauen in Führungspositionen: Von einer Parität sind wir noch weit entfernt“, handelsblatt**
Katharina Stüber von der Wirtschaftskanzlei Allen & Overy ist Expertin für Aktienrecht und beschäftigt sich seit Langem mit „Gender Diversity“. In einer aktuellen Studie hat sie analysiert, wie Dax- und MDax-Unternehmen mit den gesetzlichen Vorgaben zur Frauenquote umgegangen sind. Das Interview stellt die Befunde vor. [Link](#)
- 1.11 Interview, „Gegen den Strom schwimmen – Frauen brauchen für Karriere im MINT-Bereich viel Ausdauer“, Merkur**
Um Schülerinnen für den MINT-Bereich zu begeistern, ist vielfach eine Extraportion Engagement nötig. Warum der Weg immer noch so schwierig ist, erläutern Nicole Hoffmeister-Kraut, Wirtschaftsministerin in Baden-Württemberg, und Prof. Barbara Schwarze, Vorstandsvorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit, im Interview. [Link](#)
- 1.12 Artikel, „Was wäre, wenn es eine verbindliche Frauenquote gäbe? Ein Szenario“, brand eins online**
2015 beschloss der Deutsche Bundestag ein Gesetz, das Frauen den Zugang zu Führungspositionen erleichtern sollte. Dieses Gesetz gilt jedoch nur für die rund 100 börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen in Deutschland. Bei Nichterfüllung gibt es zudem keine Strafen. Doch was wäre, wenn es eine verbindliche Frauenquote von 50% gäbe? [Link](#)

Veranstaltungstermine (chronologisch sortiert nach dem Datum des Anmelde- bzw. Bewerbungsschlusses):

- 1.13 Fachtagung, „Personenstand: divers. Gleichstellung weiterdenken, 25.06., FernUniversität Hagen, online**
Ziel der Fachtagung ist es, die aus den Reformen des Personenstandsgesetzes (2018) erwachsenen Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik zu diskutieren. Die Fachtagung wird als Hybridveranstaltung an der FernUniversität in Hagen stattfinden. Die Vorträge werden im Videostream live übertragen. [Link](#)
- 1.14 Save the date: Sommerhochschule, „informatica feminine“, 22.-26.09., Hochschule Furtwangen**
Die informatica feminine Baden-Württemberg bringt hochschulübergreifend Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aller Informatik- und informatikverwandten Studiengänge, sowie IT-Fachfrauen aus der Praxis zusammen. [Link](#)

2 Vereinbarkeit

2.1 Corona und Familien

- Die Professorin Dr. Helen Knauf der FH Bielefeld [untersuchte](#) anhand von online Familienblogs, mit welchen Mehrfachbelastungen Familien in der jetzigen Situation zu kämpfen haben. Unter [#coronaeltern](#) teilen Familien in sozialen Netzwerken ihre aktuelle Lage.
- Die Corona-Krise trifft Kinder im besonderen Maße. Die Universitäten Tübingen und Luxemburg suchen Teilnehmer*innen (Alter 6-16 Jahren) für eine [Online-Studie](#), um zu erfahren, wie Kinder mit dem neuen Alltag zurechtkommen und wie es ihnen aktuell geht.
- Das psychologische Institut der Universität Mainz sucht Teilnehmer*innen für eine [Online-Studie](#) zu elterlichen Belastungen während der Corona-Krise. Untersucht wird u.a., wie Belastungen und psychische Gesundheit der Eltern mit der psychischen Gesundheit der Kinder zusammenhängen.
- Die Corona-Maßnahmen haben Familien vor verschiedene Herausforderungen gestellt. Die Bundesweite Studie „KiCo“ veröffentlicht erste [Ergebnisse](#) zu den Erfahrungen und Perspektiven von Eltern und ihren Kindern während der Corona-Krise. Die Familien berichten von Schuldgefühlen und wenig bis keiner Privatsphäre.
- Auch eine [Forsa-Umfrage](#) hat die derzeitigen Sorgen von Kinder und Erwachsene untersucht. Für die meisten Eltern stellt die Ungewissheit über die Dauer der Maßnahmen die größte Belastung dar.
- [Erste Befunde](#) zur coronabedingten Schule zu Hause: In einer Studie der pädagogischen Hochschulen in Heidelberg und Ludwigsburg wurden Schüler*innen nach ihren persönlichen Erfahrungen zum Homeschooling befragt. Die Studie ermöglicht persönliche Einblicke und liefert Anhaltspunkte zum Handeln für Schulen und Lehrkräfte.
- Frauen verlieren in der Corona-Krise ihre Würde. In einem [Beitrag](#) beschreibt Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, welche Auswirkungen die Krise auf die Lebenssituation vieler Familien mit Kindern und insbesondere auf Frauen hat.
- Ein [Kommentar](#) des Vorstandsbereichs Frauenpolitik mit dem Titel „Care-Politiken unter Covid-19“ der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) argumentiert, warum es sich lohnt, für bessere Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich gewerkschaftlich einzutreten.

2.2 Vereinbarkeitspolitische Informationen und Perspektiven auf die Corona-Krise

- Die Bundesregierung hat beschlossen, dass die [Lohnfortzahlung](#) für Eltern aufgrund der Kita- und Schulschließungen bis zu 20 Wochen verlängert wird. Damit sollen Eltern während der Corona-Krise noch mehr unterstützt werden. Jeder Elternteil kann die Ersatzleistung bis zu 10 Wochen, Alleinerziehende 20 Wochen beziehen.
-  - Vor einigen Wochen hat das Göttinger Centrum für Geschlechterforschung unter dem Titel [„Caring in Corona“](#) angefangen, Beiträge zu sammeln. Die Online Broschüre präsentiert persönliche Geschichten und Bilder, die den „Sich-Sorgen-Alltag“ zur Corona-Zeit verdeutlicht.
- Mitmachaktion: Forderung einer Familiensoforthilfe. Der [DGB](#) sieht die aktuellen Maßnahmen, wie die „Ausfallentschädigung“ in Höhe von 67% des Nettoverdienstes als unzureichend und fordert mindestens 80% sowie einen flexiblen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

3 Diversität

3.1 Informationen rund um digitale Lehre und Barrierefreiheit in der Corona-Krise

- Der Newsletter der Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung (IBS) „[Tipps und Informationen 2020](#)“ bietet vielfältige Informationen zum Studieren in Corona-Zeiten (u.a. Hinweise zur barrierefreien digitalen Lehre) und stellt good practice Beispielen an Hochschulen vor.
- Das „[Kompetenzzentrum für Digitale Barrierefreiheit](#)“ der Hochschule der Medien (HdM) Stuttgart bietet Unterstützung bei der Umsetzung von Barrierefreiheit in Lehre, Kommunikation und Verwaltung. Die Website bietet u.a. Anleitungen zur Erstellung barrierefreier Dokumente und Videos sowie Tools zur Prüfung der Barrierefreiheit.
- Inklusive Lehre braucht neben technischer auch didaktische Barrierefreiheit. In einem [Podcast](#) in der Reihe „Trafohauslehre“ des Hochschuldidaktischen Zentrums Sachsen gibt es hierzu hilfreiche Informationen.

3.2 Studien zu diversitätsbezogenen Auswirkungen der Corona-Krise

- Wie nehmen Studierende, die z. B. durch Erkrankung oder Fürsorgeaufgaben im Studium beeinträchtigt werden, das Online-Semester wahr? Dies zeigen erste Ergebnisse der [Studierendenbefragung „Noch online?“](#) der Universität Duisburg-Essen.
-  Eine [Umfrage des AStA der Leuphana Lüneburg zur online-Lehre im Sommersemester 2020](#) zeigt, dass die digitale Lehre nur mäßig funktioniert: Für 75% der Befragten hat sich der Arbeitsaufwand erhöht, 23 Prozent der Befragten fühlten sich psychisch belastet.
- [Der Wegfall von Studi-Jobs könnte Bildungsungleichheiten verstärken](#), so ein Artikel in DIW aktuell. Studierende aus nichtakademischen Elternhäusern werden besonders von dieser Entwicklung betroffen, da sie öfter in fachfremden Jobs arbeiten und zudem stärker auf ihre Nebeneinkommen angewiesen sind.
- Eine [Studie der FernUniversität in Hagen zu Fernunterricht und -lehre](#) zeigt: Die Bildungsteilnahme in der Corona-Krise ist an Schulen und Hochschulen massiv gefährdet. Als Grund dafür wird von den Befragten in erster Linie der unzureichende persönliche Kontakt zwischen Lehrenden und Lernenden angegeben.

3.3 Diversitätspolitische Informationen und Perspektiven auf die Corona-Krise

- Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes notiert seit Beginn der Pandemie einen [Anstieg der Diskriminierungsfälle im Zusammenhang mit dem Corona-Virus](#), insbesondere aufgrund der ethnischen Herkunft.
- Die neue Webseite „[Corona und Chancengleichheit](#)“ des Büros für Gender und Diversity der Friedrich-August-Universität (FAU) Erlangen-Nürnberg gibt einen Überblick über FAU-interne und über Angebote anderer Hochschulen und weiterer Einrichtungen.
- Für Menschen mit Behinderung bedeuten die Maßnahmen gegen die Corona-Pandemie [zusätzliche Einschränkungen und Ausgrenzungen](#). Die Pflegestrukturen sind derzeit besonders gefährdet und barrierefreie Kommunikation wird nicht ausreichend beachtet.
- In acht „[Lessons learnt](#)“ diskutiert Aniela Knoblich, Stabsstelle Gender und Diversity der Universität Freiburg, Erfahrungen mit Arbeit, Lehre und Kommunikation in der Hochschule während einer Pandemie.

3.4 **Webseite, Diversity-Tag: Digitalisierung versus Diversität?, Leuphana Universität Lüneburg**



Inwiefern können in Digitalisierungsprozessen Diversitätsaspekte berücksichtigt werden? Welche Ausschluss- und Diskriminierungstendenzen lassen sich identifizieren? Eine neue Homepage der Leuphana Lüneburg geht Fragen nach möglichen Chancen und Risiken einer digitalisierten Gesellschaft in Bezug auf vier „Diversitätsperspektiven“ nach. [Link](#)

3.5 **Broschüre, „Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)**



Die ADS hat in einer neuen Broschüre notwendige Bausteine für die Bearbeitung und Prävention von Diskriminierung an Hochschulen ausgearbeitet und gesetzliche Leerstellen benannt. Die Antidiskriminierungsarbeit der Universität Göttingen findet mehrfach Erwähnung. [Link](#)

3.6 **Protest von Verbänden gegen Urteil des Bundesgerichtshofs zur Anwendung des § 45b**

Der Lesben- und Schwulenverband und Bundesverband Trans* kritisieren die Entscheidung des Bundesgerichtshofs, in der einer nicht-binären Person die Streichung des Geschlechtseintrags verweigert wurde. Der Beschluss verstoße gegen das Gleichbehandlungsgebot des Art. 3 Grundgesetz. [BGH-Entscheidung](#), [PM der LSVD](#), [PM der BVTrans*](#)

3.7 **Studie, „Europaweite Umfrage zu Diskriminierungserfahrungen von LGBTI*-Personen“, EU-Grundrechteagentur FRA**

Eine europaweite Befragung der EU-Grundrechteagentur FRA zeigt: Auch in Deutschland erleben Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans* und intergeschlechtliche Menschen weiter massiv Diskriminierung. [Studie](#), [Artikel der Antidiskriminierungsstelle des Bundes](#)

3.8 **Handreichung, „Diverse Identität in a nutshell“, Studienzentrum der EKD für Genderfragen**

Die erste Ausgabe der neuen Publikationsreihe „In a nutshell“ des Studienzentrums der EKD für Genderfragen beschäftigt sich mit dem Thema Intergeschlechtlichkeit. [„Diverse Identität in a nutshell“](#) enthält kurze Beiträge aus verschiedenen Disziplinen der Wissenschaft sowie aktuelle Daten und Hintergrundinformationen. [Link](#)

3.9 **PM, HG Queer des Hainberg-Gymnasiums siegt im Wettbewerb fair@school, Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)**



Im Rahmen des Wettbewerbs „fair@school – Schulen gegen Diskriminierung“ wurde die HG Queer des Hainberg-Gymnasiums in Göttingen mit dem 2. Preis ausgezeichnet. Das Schüler*innen-Gremium macht sich dort für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt stark. [Link](#)

3.10 **Video, „inter* und trans* freundlicher Umgang in der Medizin“, QueerNetzwerk der Charité**

Das QueerNetzwerk der Charité hat gemeinsam mit dem Bundesverband Trans* e.V. ein Erklärungsvideo produziert, welches für einen inter*- und trans*-freundlichen Umgang in der Medizin sensibilisieren soll. [Link](#)

3.11 **Artikel, „Weiße Parallelgesellschaft oder wie rassistisch ist die Universität?“, magazin**

Neben einer diskriminierenden Alltagskultur verweist der Artikel auf mangelnde Repräsentation von People of Color an Universitäten und insbesondere in Führungspositionen und appelliert, rassistische Marginalisierung ernster zu nehmen. [Link](#)

3.12 PM, „Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt nimmt seine Arbeit auf“, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)



Zum 1. Juni nimmt das vom BMBF geförderte Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt unter Beteiligung des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI) seine Arbeit auf. Es befasst sich mit Themen wie neuen sozialen Konflikten, dem Auseinanderdriften von Stadt und Land, zunehmendem Antisemitismus oder dem Miteinander der Generationen. [Link](#)

3.13 Interview, „Diversity ist mehr als nur kulturelle Vielfalt“, Norddeutscher Rundfunk (ndr)

Inzwischen haben sich fast 3.500 Unterzeichner*innen der Charta der Vielfalt verpflichtet. Die Geschäftsführerin des Vereins, Aletta Gräfin von Hardenberg, erläutert in einem Interview das Anliegen der Charta und den Stand der Umsetzung. [Link](#)

Veranstaltungstermine (chronologisch sortiert nach dem Datum des Anmelde- bzw. Bewerbungsschlusses):

3.14 Webinare zu den Themen Migration, Gleichstellung und Teilhabe, ab dem 15.06. Bildungs- und Beratungsstelle „G mit Niedersachsen“, digital



Kostenfreie Webinare von „G mit Niedersachsen“ geben Einblicke und ein Forum zum Austausch zu Themen wie gender- und vielfaltssensible Arbeit mit geflüchteten Menschen, Intersektionalität, Männlichkeit* und Projektgestaltung. [Link](#)

4 Ausschreibungen

4.1 Referent*in Personal- & Organisationsentwicklung mit Schwerpunkt „Neuberufene Professorinnen“, Universität Osnabrück, 75% TV-L 13, befristet bis 31.12.24, Bewerbungsfrist 14.06.



Zu den Aufgaben gehört u.a. Konzeption und kontinuierliche Weiterentwicklung von Prozessen und Instrumenten im Rahmen der Personal- & Organisationsentwicklung inklusive der Querschnittsthemen Gender- & Diversity sowie die fachliche Beratung von Führungskräften in Wissenschaft und Verwaltung zu Themen der Personal- und Organisationsentwicklung. [Link](#)

4.2 Referent*in für Nachwuchsförderung und Mentoring, Universität Lüneburg, 25% TV-L 13, befristet bis 30.06.24, Bewerbungsfrist 15.06.



Zu den Aufgaben gehört u.a. die Koordination des Mentoring-Programms „ProViae“, die Beratung und Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen während des Mentoringprozesses sowie die Akquise, Auswahl und Betreuung von hochrangigen Mentor*innen aus Forschung, Wirtschaft, Verwaltung und Kultur. [Link](#)

4.3 Zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Universität Köln, 50% TV-L 13, befristet auf drei Jahre, Bewerbungsfrist 10.07.

Die Universität zu Köln fördert Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Behinderung (Doktorandin und Postdoktorandin) durch die Einrichtung von zwei zusätzlichen Qualifikationsstellen. Ziel ist die Realisierung eines anspruchsvollen und innovativen Dissertations- oder Habilitationsprojektes, das innerhalb einer Förderdauer von drei Jahren abschließbar ist. [Link](#)

5 Und außerdem...

5.1 Newsletter und Infobriefe

- ▶ Kursangebot des Hochschulsports Göttingen, [Link](#)
- ▶ Newsletter II-2020 des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, [Link](#)

5.2 Corona-Pandemie: Hilfsfonds Göttingen startet am 1. Juni 2020

Zur Bewältigung der Corona-Krise hat die Stadt Göttingen einen Hilfsfonds mit einem Finanzvolumen von insgesamt bis zu 250.000 Euro eingerichtet, um den Geschädigten der Corona-Pandemie in den Bereichen Bildung, Soziales, Jugend, Kultur und Sport eine ergänzende Unterstützung anzubieten. Der Antrag kann im Zeitraum vom 1. bis 14. Juni 2020 gestellt werden. [Link](#)

Dieses Informationsangebot wird herausgegeben von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität

Hinweis: Wir haben uns bemüht, Ihnen alle Informationen korrekt zu präsentieren. Trotzdem können sich Fehler einschleichen; dies gilt auch für den Inhalt verlinkter Webseiten. Hierfür übernehmen wir keine Haftung, freuen uns jedoch über Berichtigungen und Hinweise.

Note: This information has been compiled to the best of our knowledge. However, we cannot assume liability for potential mistakes, but are pleased if you notify us about errors.

Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität der Georg-August-Universität Göttingen
Goßlerstr. 9, 37073 Göttingen
Tel. 0551- 39 26321 Fax: 0551- 39 22557

Wenn Sie in den Verteiler aufgenommen werden möchten, schreiben Sie bitte eine E-Mail an:
gb-gast@zvw.uni-goettingen.de