

Tätigkeitsbericht des Gleichstellungsteams der ZESS für den Zeitraum November 2015 bis März 2017

Nicole Wolder (Gleichstellungsbeauftragte der ZESS seit 16.1.2015)

Oliver Eggert (stellvertretender Gleichstellungsbeauftragte der ZESS seit 11.11.2015)

Dieser Bericht ist der vierte Bericht zur Gleichstellungsarbeit an der ZESS. Die ersten beiden Berichte vom Juli 2014 und Januar 2015 wurden von Dr. Marianne Broermann (Gleichstellungsbeauftragte der ZESS 2013-2015) und Anna Jöster (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der ZESS 2013-2015) verfasst. Der dritte Bericht vom Oktober 2015 wurde von Nicole Wolder (Gleichstellungsbeauftragte der ZESS 2015-2017) abgefasst und von Benjamin Zilles (stellvertretender Gleichstellungsbeauftragte der ZESS 2015-2015) mitverantwortet.

Gleichstellungsarbeit an der ZESS

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen (ZESS) kommen aus den unterschiedlichsten Regionen der Welt und bieten Studierenden der gesamten Universität vielfältige Lehr- und Lernangebote. Aufgrund dieser besonderen Stellung innerhalb der Universität besteht in der ZESS eine hohe Sensibilität für Gleichstellungs- und Diversitätsbelange der Mitarbeitenden, aber auch der Studierenden.

Gleichstellungsarbeit an der ZESS basiert auf den Leitbildern der ZESS und der Georg-August-Universität Göttingen sowie verschiedenen weiteren Grundlagen wie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG), dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) und der Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Die Arbeit der ZESS ist darüber hinaus von den Leitbildern und Richtlinien der verschiedenen Partner wie der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen oder dem British Council geprägt.

Seit nunmehr vier Jahren wird die Gleichstellungsarbeit an der ZESS von einem gewählten Gleichstellungsteam koordiniert. Das Gleichstellungsteam übernimmt die anfallenden Tätigkeiten zusätzlich zu seinen dienstlichen Aufgaben und leistete diese in den letzten vier Jahren ohne jegliche Kompensation. Das Gleichstellungsteam hatte bisher keine ausgeschriebenen finanziellen Mittel zur Verfügung. Kleinere Projekte und Maßnahmen wurden daher mit (finanzieller) Unterstützung externer Partner, des Gleichstellungsbüros der Universität und der Leitung durchgeführt.

Dem Gleichstellungsteam der ZESS gehörten bisher fünf sehr verschiedene Personen an, die alle ihre eigenen Schwerpunkte in die Gleichstellungsarbeit bringen konnten. Hierdurch hat sich das Gleichstellungsteam innerhalb der ZESS nach und nach als fester Bestandteil der Kommunikationswege etabliert und wird auch seitens der Leitung als (nicht immer geliebter) Gesprächspartner ernst genommen. Auffällig ist, dass die ZESS als eine der wenigen Einrichtungen der Universität auch männliche Gleichstellungsbeauftragte gewählt hat, ein Plus für die Arbeit.

Für die weitere Arbeit des Gleichstellungsteams ist es aus unserer Sicht weiterhin sinnvoll, zwei Personen zu wählen, die unterschiedliche Blickwinkel auf die Gleichstellungsarbeit und die Bedarfe der Kolleginnen und Kollegen bzw. der Studierenden haben. Da das Gleichstellungsteam der ZESS Teil der dezentralen Gleichstellungsstrukturen der Universität ist, wird erwartet, dass dieses an – zum Teil sehr zeitaufwändigen – Sitzungen¹ und Fortbildungen teilnimmt. Diese finden meist zu Zeiten statt, in denen der Großteil der Lehrkräfte für besondere Aufgaben unterrichtet. Dies sollte jedoch kein Hindernis sein, ebenso wenig wie eine andere Erstsprache als das Deutsche. Hier ist die Leitung der ZESS gefordert, die die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und das Heranführen von Mitarbeitenden mit nicht-deutschen Sprachhintergrund an Verwaltungsaufgaben in deutschen Hochschulkontext als Maßnahmen im kommenden Gleichstellungsplan aufgenommen hat.

Im Folgenden sollen nun einige Punkte der (ehren)amtlichen Gleichstellungsarbeit an der ZESS, die für den Berichtszeitraum relevant waren, dargestellt werden.

¹ Der Gleichstellungsrat findet z.B. jeden ersten Dienstag im Monat von 10-12 Uhr statt.

Gleichstellung zielt darauf ab, die gleichberechtigte Teilhabe von (potentiellen) Hochschulmitgliedern an Angeboten oder Positionen faktisch durchzusetzen.

Für das zentrale Gleichstellungsbüro der Universität bedeutet dies, Frauen- und Gleichstellungsförderung (Individualförderung) mit Gender Mainstreaming (Struktur- und Kulturveränderung) zu verbinden ([s. Homepage des Gleichstellungsbüros](#)). Hierzu gehört, eventuell bestehende geschlechtsspezifische Barrieren abzubauen und keine neuen aufzubauen, indem bei allen Entscheidungsprozessen eine geschlechtersensible Folgenabschätzung vorgenommen wird. So ist das Gleichstellungsteam der ZESS an Einstellungen und personalrechtlichen Maßnahmen beteiligt. Dies bedeutet konkret, dass die Mitglieder des Teams das Recht haben, Anträge auf personalrechtliche Maßnahmen (wie z.B. die Änderung der Arbeitszeit) zu sehen und am Auswahlprozess der Bewerberinnen und Bewerber sowie an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Dabei stehen Sie der Leitung beratend zur Verfügung und können eigene Stellungnahmen abgeben – entscheiden dürfen sie nicht. Informationen hierzu finden sich im „Fahrplan: Gleichstellungsbeauftragte und Stellenbesetzung“, der im September 2016 vom Gleichstellungsrat beschlossen wurde und im [Mitarbeiterportal](#) zu finden ist. In der vergangenen Amtszeit wurden unzählige Vorstellungsgespräche geführt, von denen nur ein Teil auch zur tatsächlichen Stellenbesetzung geführt hat. Aufgrund des enormen Zeitaufwandes für jedes einzelne Verfahren stellt dies zusammen mit der Betreuung der personalrechtlichen Maßnahmen einen Hauptteil der verwendeten Zeit des Gleichstellungsteams dar. Eine Statistik, wie viele Verfahren im Berichtszeitraum betreut wurden, gibt es nicht. Die Beteiligung des Gleichstellungsteams kann im Vergleich zu anderen Einrichtungen der Universität als fest integriert bezeichnet werden. Die Zeit, die dem Gleichstellungsteam für die Durchsicht der Unterlagen und die Vorbereitung der Gespräche zur Verfügung steht, entspricht in etwa der der Leitung. Alle betreuten Verfahren wurden seitens des Gleichstellungsteams als transparent und fair allen Kandidatinnen und Kandidaten gegenüber empfunden. Zum 1.4.2017 waren 38 Personen an der ZESS beschäftigt, davon 11 befristet und 22 Frauen. Insgesamt gibt es 8 Vollzeitstellen sowie 8 weitere Personen, die verschiedene Aufgabenbereiche zu einer Vollzeitstelle kombinieren. Die Verteilung über die verschiedenen Arbeits- und Eingruppierungsbereiche ist nahezu ausgeglichen, lediglich die Arbeitsbereiche Sekretariat und Technik sind jeweils ausschließlich mit Angehörigen eines Geschlechts besetzt.

Neben der Verwirklichung von Chancengleichheit nimmt die Gleichstellungsarbeit der ZESS auch alle anderen Diversitätsmarker neben Geschlecht und Gender in den Blick. Sie ist bemüht, eine Arbeits-, Lehr- und Lernumgebung zu schaffen, die allen Menschen gleiche Behandlung, gleiche Chancen zur Teilhabe und gleiche Entfaltungsmöglichkeiten unabhängig von unterschiedlichen zugeschriebenen oder selbstdefinierten Merkmalen bietet. Im Berichtszeitraum gewann das Thema Diversität für die Universität Göttingen stärkere Bedeutung. Im Sommer 2015 hat die Universität nach der Charta „Familie in der Hochschule“ auch die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich damit verpflichtet, die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten zu fördern und ein Studien- und Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Aktuell nimmt die Universität am Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft teil. Hierbei spielen die unterschiedlichen Aktivitäten der ZESS eine nicht unerhebliche Rolle. Für die ZESS selbst fanden, durch die AG Fortbildung koordiniert und zum Teil von den ersten Gleichstellungsbeauftragten der ZESS angestoßen, verschiedene Fortbildungen zu barrierefreier Lehre und dem vorurteilsfreien Umgang im Team statt.

Das Gleichstellungsteam der ZESS ist ansprechbar für alle Personen an der ZESS, also für Studierende, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, Lehrbeauftragte und natürlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ZESS. Die Möglichkeit sich an das Gleichstellungsteam zu wenden, haben alle genannten Gruppen während des Berichtzeitraums genutzt, Lehrbeauftragte jedoch nur zu einem verschwindend geringen Anteil – hier muss sicherlich das Angebot weiter bekannt gemacht und der Aspekt der Vertraulichkeit der Arbeit noch weiter betont werden. Bei den Anfragen ist eine Abgrenzung zu anderen Bereichen (z.B. persönliches Coaching, Schwerbehindertenvertretung, Studienberatung...) schwierig. Das Gleichstellungsteam hat sich hier immer wieder mit anderen Unterstützungsstellen der Universität zusammengeschlossen und Anfragen, die nicht direkt mit dem bereits weit gefassten Gleichstellungsverständnis vereinbar waren, weitergeleitet. Das Gleichstellungsteam der ZESS arbeitete hierbei so gut wie möglich, ist aber trotz Vorkenntnissen im Bereich der Gender- und Integrationsarbeit sicherlich kein Expertenteam. Daher kann es vor allem unterstützen und Maßnahmen anleiten, die die Situation für Einzelne und Gruppen langfristig verbessern sollen.

Neben Gesprächen mit Einzelnen nahm vor allem der Kontakt mit dem Familienservice viel Zeit in Anspruch. Insbesondere die Frage nach einem Vorwahlrecht für Studierende mit Betreuungsaufgaben hat zu zahlreichen Diskussionen geführt, die noch nicht beendet sind. Aktuell können Studierende vor Beginn des Losverfahrens einen individuellen Antrag stellen, dies ist jedoch nicht allen Studierenden bekannt. Gleiches gilt für die an der ZESS mittlerweile fest integrierten Nachteilsausgleiche und Härtefallregelungen. Gespräche mit der Beschwerdestelle haben gezeigt, wie sehr das Gefühl Einzelner ungerecht behandelt zu werden, die

Außenwirkung einer ganzen Einrichtung beeinflussen kann. Seitens des Gleichstellungsteams wurde daher angeregt, die jeweils amtierende Gleichstellungsbeauftragte bzw. den jeweils amtierenden Gleichstellungsbeauftragten bei entsprechenden Punkten auf der Tagesordnung (z.B. Nachteilsausgleiche oder Härtefallanträge) als Gast in die Prüfungskommission zu laden. Darüber hinaus wurden die in der vorherigen Amtszeit vorgeschlagenen regelmäßigen Treffen mit der Leitung zum Thema Gleichstellung umgesetzt. Diese sollten in regelmäßigen Abständen weitergeführt werden.

Die öffentlich wirksamen Veranstaltungen des Vorgängerteams hat das aktuelle Gleichstellungsteam nicht fortgeführt. Dies sollte in der Zukunft wieder erfolgen. Im Berichtszeitraum haben wir unsere Aufgabe vor allem im langfristigen Wirken im Hintergrund gesehen. So wurden der Gleichstellungsplan und die Umsetzung der Mitarbeitendenbefragung begleitet, Fortbildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen angestoßen und die Kommunikationskultur innerhalb der Einrichtung beleuchtet. Ziel ist es auch weiterhin, sowohl Einzelmaßnahmen wie Beratungs- und Unterstützungsangebote für Einzelne als auch Sensibilisierungs- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten und zur Verankerung eines vorurteilsfreien Umgangs miteinander und mit den Studierenden beizutragen. Bezugnehmend auf die Stellungnahme der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität zum ersten Entwurf des Gleichstellungsplans der ZESS im März 2017 sollen bereits laufende Gleichstellungsmaßnahmen und die Maßnahmen, die aus der Mitarbeiterbefragung heraus entstanden sind, unbedingt weiter betreut werden. Hierzu zählen sicherlich Maßnahmen zu Arbeitszeitgestaltung und Vereinbarkeit (zeitlich und örtlich, z.B. durch Telearbeit), aber auch die Jahresgespräche.² Auch der weitere Ausbau der Themen Sicherheit und Familienfreundlichkeit, die seit Beginn der (ehren)amtlichen Gleichstellungsarbeit an der ZESS immer wieder aktuell sind, sollte über die auslaufende Amtszeit weitergeführt werden. Im Berichtszeitraum standen vor allem Familienfreundlichkeit, körperliche Voraussetzungen und chronische Krankheit, sowie die Überwindung sprachlicher Benachteiligungen im Fokus. Mit der Wahl des nächsten Gleichstellungsteams kann sich dieser Blick verschieben und die Vielfalt der ZESS auch in ihrer Gleichstellungsarbeit sichtbar werden.

Am Ende unserer Amtszeit bedanken wir uns für das entgegengebrachte Vertrauen.

Nicole Wolder und Oliver Eggert im April 2017

² Grundsätzlich gilt für das Jahresgespräch das „Vier-Augen-Prinzip“. Jedoch können unter gewissen Umständen Mitglieder der Personalentwicklung, des Personalrats oder die für die Einrichtung zuständige Gleichstellungsbeauftragten hinzugezogen werden. (s. [Leitfaden JG](#))