

Tätigkeitsbericht Gleichstellungsteam

Mai 2017- Dezember 2018

Nicole Wolder (Gleichstellungsbeauftragte der ZESS seit 16.1.2015)

Sascha Bode (stellvertretender Gleichstellungsbeauftragte der ZESS seit 17.5.2017)

Gleichstellungsarbeit an der ZESS

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*innen wie der Gesellschaft für Schlüsselkompetenzen oder NULTE geprägt. Dieser Bericht ist der mittlerweile fünfte Bericht zur Gleichstellungsarbeit an der ZESS. Das Gleichstellungsteam der ZESS wird von allen Mitarbeitenden gewählt und übernimmt die anfallenden Tätigkeiten zusätzlich zu seinen dienstlichen Aufgaben ohne jegliche Kompensation. Durch die Gleichstellungsarbeit entstehende Mehrarbeit kann ausgeglichen werden sofern es die dienstlichen Aufgaben zulassen. Ein kleiner Gleichstellungsetat ist vorhanden und könnte bei Bedarf durch weitere Mittel ergänzt werden.

„Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nehmen für ihren Bereich Gleichstellungsaufgaben in eigener Zuständigkeit wahr und wirken insbesondere an Personalentscheidungen mit.“ (Grundordnung der Universität, Paragraph 23 Absatz 3). Die Gleichstellungsarbeit der ZESS ist somit fest in den Ordnungen der Universität verankert und wird weisungsfrei ausgeübt. Dies bedeutete in der Vergangenheit auch, dass die jeweiligen Teams unterschiedliche Schwerpunkt gesetzt haben und sich auf für die ZESS wesentliche Aspekte der Gleichstellungsarbeit konzentriert haben. Dies schließt ein, dass das [Gleichstellungskonzept der Universität Göttingen](#) an die Bedarfe der ZESS adaptiert wird. Mitarbeitende der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen (ZESS) haben unterschiedlichste persönliche und berufliche Hintergründe 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, sowie der Studierenden. Gleichzeitig treten hierdurch aber auch Missverständnisse sprachlicher und kultureller Form auf, die einen wertschätzenden Umgang miteinander und eine ständige Reflexion des eigenen Verhaltens erfordern.

Das Gleichstellungsteam steht gerne bei Fragen, Beratungsbedarf und Ideen für Kooperationen zur Verfügung. Ein Teil der Gleichstellungsarbeit wirkt direkt innerhalb der ZESS, beispielsweise Beteiligung an Personalmaßnahmen, Vorstellungsgespräche, Beratungen der Mitarbeitenden und Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen in der Einrichtung. Hierzu gehört auch die Teilnahme an den Sitzungen der verschiedenen Gremien der ZESS; dies gilt insbesondere für die Sitzungen der Prüfungskommission in denen Härtefällen, z.B. von studierenden Eltern und Nachteilsausgleiche behandelt werden. Das Gleichstellungsteam wird hierüber informiert und als Gast eingeladen. Auch die Begleitung einrichtungsinterner Diskussionen wie z.B. aktuell zur Erstellung eines Code of Conduct aus einer Gleichstellungs- und Diversitätsperspektive gehört zur Gleichstellungsarbeit der ZESS. Ein weiterer Teil ist die Sichtbarmachung der Gleichstellungsarbeit der ZESS nach Außen, beispielsweise in Form von Veranstaltungen. Hierzu kann das Gleichstellungsteam eigenständige Öffentlichkeitsarbeit betreiben.

Rechtliche Grundlagen, siehe Internetauftritt der Gleichstellungsbeauftragten der Georg-August-Universität Göttingen, <https://www.uni-goettingen.de/de/52204.html>.

Für den Berichtszeitraum wurde das Gleichstellungsteam im Mai 2017 gewählt bzw. zur Bestellung vorgeschlagen. Die amtierende Gleichstellungsbeauftragte, Nicole Wolder, befand sich zu diesem Zeitpunkt noch in Elternzeit.

In den Berichtszeitraum fällt auch die Schaffung des Lehrbereichs [Diversitätskompetenzen](#) an der ZESS, der die Gleichstellungsarbeit an der ZESS bereichert und unabhängig vom Gleichstellungsteam ein einzigartiges Trainingsangebot für Studierende bietet, welches auch die einrichtungsinternen Diskussionen und Wahrnehmungen beeinflusst. Auch im Berichtszeitraum entstanden ist die Poolstelle [Diversität](#) des Asta sowie Unterstützungsangebote für Studierende mit [Diskriminierungserfahrung](#) und für [trans* Studierende](#).

Rahmenbedingungen mitgestalten

Aufgabe der Gleichstellungsarbeit ist die Situation aller an der ZESS arbeitenden Personen zu verbessern - mit dem Ziel gleichberechtigten Zugang zu Stellen zu ermöglichen sowie die Arbeitsbedingungen so mitzugestalten, dass sie die Bedarfslagen aller Mitarbeitenden berücksichtigen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, sowie die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation innerhalb der ZESS stärken. Um dieses Ziel zu erreichen, wirkt das Gleichstellungsteam bei allen Personalangelegenheiten mit, beispielsweise bei Vorstellungsgesprächen, oder führt auch Gespräche mit betroffenen Personen. Darüber hinaus unterstützt es soweit möglich bei der Planung familienfreundlicher Arbeit und versucht Entscheidungstragende in der ZESS und der Hochschule zu sensibilisieren. Hierzu zählen Fragen nach Anwesenheitspflichten und Telearbeit genauso wie die fehlende Passung der Semesterzeiten zu den Ferienzeiten. Eine besondere Herausforderung an der ZESS ist die Arbeit mit vielen Teilzeitstellen, einer hohen Anzahl von Lehrbeauftragten und einer Mehrzahl von Mitarbeitenden mit Erziehungs- und/oder Pflegeaufgaben. Darüber hinaus bieten organisatorische Rahmenbedingungen wie Kurszeiten (Montagmorgen 8:00 Uhr bis Sonntagabend 18:00 Uhr), Prüfungsgestaltung (zentrale Prüfungswoche außerhalb der regulären Arbeitszeiten sowie Zertifikatsprüfungen) und weitere Dinge wie Prüfungseinsichten für Studierende in den Schulferien und die Organisation von Fortbildungsangeboten weiteren Beratungsbedarf. Eine Zusammenarbeit mit weiteren Gleichstellungsakteur*innen der Universität ist dabei unerlässlich.

Im Berichtszeitraum wurde der Gleichstellungsplan verabschiedet und mit seiner Implementierung begonnen. Zudem konnte die vorhandene mobile Spielkiste durch einen Wickeltisch ergänzt werden. Gleichstellungsrelevante Themen waren Teil verschiedener Fortbildungen für Mitarbeitende.

Darüber hinaus zeigte sich, dass Gleichstellungsarbeit an der ZESS nicht nur vom Gleichstellungsteam getragen wird, sondern wie bereits eingangs erwähnt, integraler Bestandteil des Regelbetriebes ist und immer mehr wird. So führen verschiedene Mitarbeitende regelmäßige und unregelmäßige Veranstaltungen zu Themen im Bereich Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Diversität und gleichberechtigter Teilhabe durch und bringen ihre eigenen Erfahrungen in die Diskussionen und Aktivitäten der ZESS ein. Ein gutes Beispiel hierfür ist die für alle Mitarbeitenden zugängliche Materialsammlung der Fortbildungswoche, die unter anderem Informationen zu leichter Sprache, barrierearmen Dokumenten, Hörschädigungen und Legasthenie umfasst und ständig aktualisiert wird.

Personalmaßnahmen

Im Berichtszeitraum wurden drei Stellenbesetzungsverfahren durchgeführt, ein weiteres folgt kurz nach diesem Bericht. Kleinere Personalmaßnahmen wie beispielsweise Änderung der Arbeitszeit wurden nicht zahlenmäßig erfasst.

Beratungsbedarf

Alle Beratungen des Gleichstellungsteams werden streng vertraulich behandelt. Die Beratung hat Lotsenfunktion und ist nicht rechtsverbindlich. Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Mentoring, Homeoffice sowie weitere Themen wurden persönlich, telefonisch oder elektronisch nachgefragt – und zahlenmäßig nicht erfasst. Studierende hatten vor allem Beratungsbedarf in Bezug auf Nachteilsausgleiche – hier stellt sich jedoch die Frage, ob Studierende die amtierende Gleichstellungsbeauftragte nicht vor allem in ihrer Funktion als Verantwortliche für das (Sprach)Testzentrum der ZESS aufgesucht haben und nicht in ihrer Rolle als Gleichstellungsbeauftragte. Generell hat die Nachfrage nach Beratung von allen Personengruppen im Vergleich zum Beginn der Gleichstellungsarbeit an der ZESS nachgelassen. Daher wurde ein Schwerpunkt auf Sensibilisierung und Bereitstellung von Informationen auch ohne konkreten Anlass gelegt. So wurden beispielsweise Kontaktdaten zu sexualisierter Gewalt und Diskriminierung innerhalb der Einrichtung verteilt, um diese wichtigen Informationen möglichst weit zu streuen.

Darüber hinaus hat das Gleichstellungsteam Informationsmaterialien zu unterschiedlichen Themen (Elternzeit/Elterngeld, Kinderbetreuung etc.) ausgegeben und immer wieder über aktuelle gleichstellungsrelevante Themen informiert und diese in Besprechungen, Fortbildungen und Aktionen eingebracht.

Vernetzung und Professionalisierung

Das Gleichstellungsteam hat sich an den Sitzungen des Gleichstellungsrats und den Fortbildungen und Informationsveranstaltungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte beteiligt und bei konkretem Bedarf entsprechende (freigegebene) Informationen in die Einrichtung getragen. Der Kontakt mit bestehenden Initiativen und Akteur*innen, die die Geschlechtergerechtigkeit herstellen und Diversität fördern wurde gepflegt. Darüber hinaus hat das Gleichstellungsteam an verschiedenen Veranstaltungen rund um das Thema Gleichstellung und Diversität der Universität, z.B. zum Umgang mit gehörlosen Kolleg*innen teilgenommen und diese Informationen soweit möglich weitergegeben.

Öffentlichkeitsarbeit als Mittel der Gleichstellungsarbeit

Das Gleichstellungsteam hat an verschiedenen Aktionen der Universität wie dem Aktionstag gegen Gewalt an Frauen mitgewirkt und gemeinsam mit Kolleg*innen der ZESS und der Universität einen [Diversitätstag](#) für Studierende und Angehörige der Universität organisiert. Ferner hat es sich aktiv an der Planung und Durchführung von Veranstaltungen für Mitarbeitende der ZESS beteiligt und Informationsmaterialien breit gestreut.

Ausgaben

Im Berichtszeitraum hat sich das Gleichstellungsteam an den Kosten der Fortbildungswoche (Stichwort Fortbildung Legasthenie) beteiligt, Poster im Rahmen des Diversitätstags finanziert sowie Versandkosten für angefordertes Material (Charta der Vielfalt, Europäischer Tag der Sprachen) übernommen.

Ausblick

Für die Arbeit des Gleichstellungsteams ist es wichtig, Mitarbeitende, Studierende und Lehrende zu erreichen, die sich über Benachteiligungen beschweren wollen, Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte suchen, Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen benötigen und Anregungen zur Verbesserung der Situation in der ZESS geben wollen. Wichtig ist dabei eine möglichst gute und niedrigschwellige Erreichbarkeit um Gleichstellungsthemen möglichst weit zu streuen und sichtbar zu machen. Daher sollte auch das kommende Gleichstellungsteam sich möglichst früh an allen Vorhaben beteiligen, so dass seine Initiativen, Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Hier ist eine Wiedereinführung der regelmäßigen Besprechungstermine mit der Leitung der ZESS ein gutes Mittel. Diese wurden im Berichtszeitraum aufgrund fehlenden Bedarfs ausgesetzt.

Aus unserer Sicht ist die Arbeit des Gleichstellungsteams trotz einer aktuell eher geringen Nachfrage an Beratungen unverzichtbar und sollte entsprechend gewürdigt werden. Damit Gleichstellung und Diversität auf allen Ebene wirksam werden kann, ist eine Stärkung der bestehenden Strukturen notwendig und auch eine Akzeptanz der ehrenamtlichen Tätigkeit durch das gesamte Team.

Interessante Links

- Materialsammlung zu verschiedenen Gleichstellungs- und Diversitätsthemen, die im Zuge der Fortbildungswoche 2018 begonnen wurde: [gemeinsames Laufwerk:\Mitarbeiter ZESS\3XX Personal\300 Personalbelange allgemein\306 Fortbildung - allgemeines Angebot\AG-Fortbildung\Angebote Fortbildung\2017_18\Fortbildungswoche 2018](#)
- Frauenbüro Göttingen: <https://gleichstellung.goettingen.de/index.php>
- Stabsstelle Gleichstellung und Diversität der Universität Göttingen: <https://www.uni-goettingen.de/de/home/22168.html>
- Beratungsangebote innerhalb der Universität: <https://www.uni-goettingen.de/de/52597.html>
- Gleichstellungsplan der ZESS und anderer universitärer Einrichtungen: <https://www.uni-goettingen.de/de/54923.html>

Nicole Wolder und Sascha Bode im Januar 2019