

Tätigkeitsbericht Gleichstellungsteam der ZESS

Dezember 2021 – November 2023

Ashley Chandler (Gleichstellungsbeauftragte der ZESS seit 01.12.2021)

Sonja Hoffmann (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der ZESS seit 01.12.2021)

I Grundlagen und gesetzliche Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten:

Die rechtlichen Grundlagen zur Bestellung und zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind im Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) § 42 sowie in der Grundordnung der Universität Göttingen § 23 niedergeschrieben. Gemäß den Gesetzestexten wirke die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit.¹

Das Gleichstellungsteam der ZESS wird von allen Mitarbeitenden gewählt und übernimmt die anfallenden Tätigkeiten ehrenamtlich und zusätzlich zu seinen dienstlichen Aufgaben ohne jegliche Kompensation.

II Aufgabenschwerpunkte:

1. Beteiligung an Personalmaßnahmen:

Von 2021 bis 2023 waren durchschnittlich 31 Personen an der ZESS beschäftigt. Hervorzuheben ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten. Diese lag in 2020 bei 68,2 % und ist in 2023 auf 70,3 % gestiegen. Dies hängt vor allem mit Vertretungsstellen für Elternzeit, Beurlaubungen und dem Wunsch der Mitarbeitenden auf Stundenreduktion zusammen.

Während des Zeitraums waren wir insgesamt an zwei Stellenbesetzungsverfahren beteiligt. Die Zahl der Beteiligung an Personalrechtlichen Maßnahmen wie beispielsweise Vertragsverlängerungen wurden nicht erfasst.

Innerhalb unserer Amtszeit ist die Anzahl von den an der ZESS tätigen Lehrbeauftragten aufgrund der Finanzoptimierung des Kursangebots weiter von 65 auf 48 Personen gesunken. Vielen (langjährigen) Lehrbeauftragten konnte kein Lehrauftrag mehr erteilt werden und den freiberuflichen Lehrkräften fielen dadurch wichtige Einnahmequellen weg. Wir empfinden es als beschämend, dass die Universität den Lehrkräften keine Zukunft an der Universität anbietet und sie stattdessen in die Arbeitslosigkeit entlässt.

Weiterhin unbesetzt ist die Koordinationsstelle der Sozial- und Führungskompetenzen, sowie eine 50 %-Stelle im Bereich Italienisch. Beide Verlängerungsanträge liegen seit über fünf Jahren im Präsidium. Durch Verrentung in 2023 sind weitere Stellen vakant. Dies betrifft die stellvertretende Leitung der ZESS (50 %), einen Stellenanteil im Bereich LfBA Spanisch/ weitere

¹ (NHG; § 42, Abs. 2)

Sprachen (50 %) sowie einen Anteil des Prüfungsamts (75 %). Auch durfte aufgrund von befristeter Teilzeitbeschäftigung folgende Stelle zur Vertretung nicht besetzt werden: LfBA Schwedisch (50 %).

Dies bedauern wir sehr, da das Angebot in den genannten Lehrbereichen sehr stark nachgefragt ist und eine Stellvertretung der Leitung sowie das Prüfungsamt für einen reibungslosen Geschäftsablauf unverzichtbar sind. Zudem müssen die vakanten Stellen durch Mehrarbeit von den Kolleg*innen kompensiert werden, die ohnehin schon stark belastet sind und die oft nicht in der Regelarbeitszeit aufgefangen werden kann. Besonders für die Teilzeitkräfte mit Erziehungs- und Pflegeverantwortung kollidiert dies mit ihrer Zeitplanung.

Die zur Entlastung dienenden Hilfskräfte wurden massiv eingespart. Waren es Ende 2021 noch 21 stud. Hilfskräfte an der ZESS, haben wir zum aktuellen Zeitpunkt nur noch fünf Personen, die die Angestellten in der Lehre und Verwaltung unterstützen. Dies sehen wir besonders bei den Prüfungsvorbereitungen und der Unterstützung der Nachteilsausgleiche kritisch, da hier ein zusätzlicher Arbeitsaufwand auf das Kollegium zukommt, welches die fehlenden Aufsichten etc. kompensieren muss.

Der im Jahr 2023 gestartete ProAdmin-Prozess, welcher Strukturen an der Universität vereinfachen und Prozesse modernisieren soll, hat zudem zu Unsicherheit im Kollegium geführt. Wir wünschen uns vom Präsidium eine stetige und transparentere Kommunikation in diesem Veränderungsprozess.

Erfreulich ist, dass mehreren Angestellten die Möglichkeit zur Telearbeit und zum Einlegen eines Sabbatjahres gewährt wurde, was die hohe Sensibilität und das Verständnis für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben widerspiegelt.

2. Teilnahme an Gremien und Sitzungen:

Neben der Mitwirkung an Personalmaßnahmen beinhaltet ein weiterer Bereich unserer Gleichstellungsarbeit an der ZESS die Teilnahme an verschiedenen Gremien und Sitzungen. So wurden wir als Gast zu den Sitzungen der Prüfungskommission der ZESS geladen.

Erfreulich ist, dass mit Wegfall der Infektionsschutzmaßnahmen der COVID-19-Pandemie die Anzahl an Nachteilsausgleichen wieder leicht gesunken ist. (Im Durchschnitt wurden während unserer Amtszeit 28 Anträge pro Semester bearbeitet.) Dennoch lässt die Vielzahl der Anträge das Team der ZESS weiterhin an die Grenzen stoßen. Zu begrüßen ist, dass eine interne Lösung zum Umgang mit kurzfristig eingereichten Anträgen gefunden werden konnte.

Das Gleichstellungsteam der ZESS nimmt zudem regelmäßig an den monatlich stattfindenden Sitzungen des Gleichstellungsrats teil und nimmt für die ZESS interessante Themen mit in die Gespräche der Leitung bzw. leitet sie diese an das Team weiter.

3. Gleichstellungsplan:

Der in 2017 verabschiedete Gleichstellungsplan der ZESS wurde von uns weiterführend auf die Umsetzung der Maßnahmen überwacht und bei Handlungsbedarf mit den Mitgliedern der Gleichstellungskommission der ZESS besprochen.

Zudem haben wir bei der Erstellung des Zwischenberichts im Jahr 2021 mitgewirkt. Dieser Bericht wurde dem Senat vorgelegt. Die Kommission für Gleichstellung und Diversität (KfGD) hat uns zudem eine Stellungnahme zum Zwischenbericht der ZESS zukommen lassen, indem sie auf die Stärken und Schwächen des Plans und der Umsetzung einging. Hervorzuheben ist

hier die Unterstützung der KfGD, eine Lösung des strukturellen Finanzierungsproblems der ZESS zu finden. Darüber hinaus hat sie positiv betont, dass viele der geplanten Maßnahmen trotz der fehlenden Finanzmittel und der Corona-Pandemie zielführend vorangetrieben und umgesetzt wurden. Weiter verfolgen sollte man das Thema zu mobiler Arbeit/Home Office und die Schaffung einer Stelle eine*s hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Verbesserungsbedarf sehe die KfGD bei der Konkretisierung des Gleichstellungs- und Diversitätsbezugs der Maßnahmen.

Die interne Zwischenbilanz in 2022 hat gezeigt, dass wir den Großteil der Maßnahmen bereits erfolgreich umsetzen konnten und auch viele davon weiterführen werden. Solche, die finanzielle Mittel – wie beispielsweise der Abbau von räumlichen Barrieren – benötigen, müssen allerdings weiterhin aufgeschoben werden.

Die Laufzeit des aktuellen Gleichstellungsplans endet dieses Jahr. Die Universität ist derzeit an der Erarbeitung eines Rahmenplans zur Chancengleichheit und Diversität und gibt anschließend die Rahmenbedingungen für die Erstellung eines neuen Gleichstellungsplans bekannt.

III Sonstige Aktivitäten:

1. Code of Conduct (dt. Verhaltenskodex) der ZESS:

Der in 2019 eingeführte Code of Conduct wurde entworfen, um für eine vorurteilsfreie Arbeitsatmosphäre an der ZESS zu sorgen und um zu verdeutlichen, dass wir offen gegenüber verschiedenen Ethnien sind und die jeweiligen Bedürfnisse jede*s Einzelnen tolerieren.

Auf Anfrage der Universität einen universitätsweiten Code of Conduct für die Lehre zu etablieren, haben wir uns im Rahmen der Fortbildungswoche 2023 noch einmal mit unserem Code of Conduct auseinandergesetzt und die wichtigsten Ansprüche herausgefiltert. Diese sollen im nächsten Schritt an die Universität weitergeleitet und in einem für die Gesamtuniversität geltenden Verhaltenskodex aufgenommen werden.

2. Diversity Tag 2022 und 2023:

Auf Initiative und mit großer Unterstützung von Annegret Jöster und ihren Studierenden haben wir anlässlich des 10. bundesweiten Diversity-Tags einen Rhetorik Slam zum Thema „Inklusion nach Isolation (Wie bekommen wir alle Studierenden wieder an Bord?)“ ausgerichtet. Bezugnehmend auf die Corona-Pandemie und die Rückkehr zur Präsenzlehre an der Universität haben wir zudem zeitgleich eine Onlineumfrage gestartet, in der Studierende ihre Meinungen zur Präsenzlehre bzw. Beibehaltung von Onlinekursen und die Wünsche an die Universität in Bezug auf die Lehre (nach Corona) äußern konnten.

Im Mai 2023 haben wir dann anhand einer Weltkarte in unseren Social-Media-Kanälen unter dem Motto #VielfaltVerbindet unser vielfältiges und internationales Team vorgestellt. Dabei durften die Angehörigen der ZESS ihre Ideen zur Frage „Welche Vorteile seht ihr in einem internationalen/vielfältigen Team?“ einbringen.

3. Workshops und weitere Events zum Thema Gleichstellung:

Von Dezember 2022 bis Mitte Januar 2023 konnte man im Gebäude der ZESS die Bilderausstellung „Images that change the world“ des schwedischen Genderfotografen Tomas Gunnarsson besichtigen. Die Bilderreihe geht auf eine Werbekampagne einer schwedischen Kleinstadt

zurück, welche ursprünglich Poster mit vorwiegend aktiven Männern und passiven Frauen aushing. Daraufhin holten sie Tomas Gunnarsson ins Boot, der die wirkliche Vielfalt der Bevölkerung mit seinen Fotos widerspiegelte.

Die Ausstellung wurde Anfang Dezember mit einer Auftaktveranstaltung eröffnet, wo der Fotograf sein Projekt vorgestellt hat und im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit Vertreter*innen der Universität und einem deutschen Fotografen, der im Bereich soziokulturellen Projekten arbeitet, die Werbebilder der Universität Göttingen und ihre Wirkung kritisch betrachtete. Unser besonderer Dank gilt hierbei Marianne Broermann, die die Bilderausstellung an die ZESS geholt hat und die Vorbereitungen und die Durchführung organisiert hat; sowie Rebecca Bungere, die uns bei der Bewerbung und der Durchführung der Veranstaltung tatkräftig unterstützt hat.

Das Thema Gleichstellung und Diversität ist bereits stark in der jährlich stattfindenden Fortbildungswoche verankert. Nicht zuletzt durch die Vielfalt des Teams und den jeweiligen fachlichen und persönlichen Hintergründen ist es immer wieder eine Bereicherung, im Rahmen der Fortbildungswoche mit den Kolleg*innen in den Austausch zu kommen. So haben wir im Rahmen der Fortbildungswoche in 2022 einen Workshop zum Thema „Antidiskriminierung“ anbieten können, wo den Mitarbeitenden der ZESS theoretische Grundlagen mit an die Hand gegeben wurden.

4. Beratungsangebote:

Neben den oben genannten Tätigkeiten stand das Gleichstellungsteam der ZESS für Einzelberatungen zur Verfügung. Alle Beratungen finden streng vertraulich statt. Hierbei wurden wir vor Allem bei Fragen zu Diskriminierung, zur Telearbeit sowie zum Überstundenabbau kontaktiert. Darüber hinaus gab es vermehrt Anfragen zu bevorzugten Kurszugängen für Mütter, die aufgrund der Betreuungspflichten an bestimmte Module und Kurszeiten gebunden sind.

IV Ausgaben:

Für die Gleichstellungsarbeit an der ZESS steht ein kleines Budget zur Verfügung. Innerhalb des Berichtszeitraums wurden hierfür Mittel in Höhe von 303,55 Euro für die Ausrichtung des Diversity Tags, das Honorar für einen Workshop zur Antidiskriminierung im Rahmen der Fortbildungswoche 2022 und für die Auftaktveranstaltung zur Posterausstellung „Images that change the world“ genutzt.

V Ausblick:

Aufgrund des derzeit laufenden ProAdmin-Prozesses und der damit verbundenen unsicheren Zukunft der ZESS ist es umso wichtiger, die Sichtbarkeit der Einrichtung nach außen hin zu stärken und den Fokus auf die Öffentlichkeitsarbeit zu legen. Ziel ist es hierbei, die Studierenden und Vertreter*innen der Fakultäten von den Qualitäten der ZESS zu überzeugen und so auf die Notwendigkeit der Einrichtung und aller ihrer Bereiche hinzuweisen.

Wie bereits die Tätigkeitsberichte unserer Vorgänger*innen aufgezeigt haben, ist es zudem essenziell, die Schaffung einer Stelle für eine*n hauptamtliche*n Gleichstellungsbeauftragte*n weiter zu verfolgen. Dies wurde auch erneut in der Stellungnahme zum Zwischenbericht der ZESS im Jahr 2021 von der Kommission für Gleichstellung und Diversität betont.



Darüber hinaus empfinden wir es für wichtig, vermehrt Maßnahmen zur Teamentwicklung anzubieten und Kolleg*innen aktiv in Prozesse mit einzubinden.

VI Schlusswort:

Abschließend möchten wir allen danken, die unsere Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und bei der Umsetzung von Maßnahmen mitgewirkt haben. Zudem danken wir allen für das entgegengebrachte Vertrauen während der letzten zwei Jahre.

Ashley Chandler und Sonja Hoffmann im November 2023