

## 2. Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der ZESS

Dr. Marianne Broermann (Gleichstellungsbeauftragte der ZESS bis 16.1.2015)  
Anna Jöster (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der ZESS bis 16.1.2015)  
gewählt am 16.1.2013

Berichtszeitraum  
2.6.2014 – 16.1.2015

Dieser Bericht schließt sich an unseren ersten Bericht vom Juli 2014 an und ist zugleich der Endbericht unserer zweijährigen Amtszeit, da am 14.1.2015 Nicole Wolder als neue Gleichstellungsbeauftragte der ZESS und Benjamin Zilles als ihre Vertretung gewählt wurden.

### 1. Allgemeines, ZESS

Unseren ersten Tätigkeitsbericht haben wir in der Mitarbeiterbesprechung am 25.6.2014 vorgestellt. Wie schon in der Besprechung angekündigt, hat die ZESS-Leitung eine Stellungnahme zu dem Bericht verfasst und am 7.1.2015 an das Kollegium per E-Mail versendet. Aus beiden Dokumenten geht hervor, dass über mehrere Punkte des Berichts und der Gleichstellungsarbeit an der ZESS nur bedingt Einigkeit herrscht. Diese sollen hier jedoch nicht wiederholt behandelt werden, sondern beide Dokumente sollen für sich stehen und sprechen.

Die folgende aktuelle Tabelle (Dez 2014) zeigt die Personalsituation an der ZESS im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter:

#### Aufteilung Personal an der ZESS

Verteilung der Mitarbeiter /-innen	Personen			VZÄ		
	Summe	Anteile gesamt	Anteile Bereich	Summe	Anteile gesamt	Anteile Bereich
<b>Gesamt</b>	32			23,59		
davon männlich	14	43,75%		10,43	44,21%	
davon weiblich	18	56,25%		13,16	55,79%	
<b>MTV gesamt</b>	12	37,50%		8,25	34,97%	
davon männlich	6	18,75%	50,0%	5	21,20%	60,61%
davon weiblich	6	18,75%	50,0%	3,25	13,78%	39,39%
<b>LfbA gesamt</b>	20	62,50%		15,34	65,03%	
davon männlich	8	25,00%	40,0%	5,43	23,02%	35,40%
davon weiblich	12	37,50%	60,0%	9,91	42,01%	64,60%

Stand: 10.12.2014 / ZESS / Az. 301 / Bö

#### Tabelle 1. Aufteilung Personal an der ZESS 12/2014.

Die entsprechende Statistik vom Februar 2013, die auch im Anhang 2 unseres ersten Berichts zu finden ist, wird hier noch zur besseren Vergleichbarkeit gezeigt:

Verteilung der Mitarbeiter	Personen			VZÄ		
	Summe	Anteile gesamt	Anteile Bereich	Summe	Anteile gesamt	Anteile Bereich
<b>Gesamt</b>	32			22,43		
<b>davon männlich</b>	12	37,50%		8,18	36,47%	
<b>davon weiblich</b>	20	62,50%		14,25	63,53%	
<b>MTV gesamt</b>	12	37,50%		7,75	34,55%	
<b>davon männlich</b>	5	15,63%	41,67%	4	17,83%	51,61%
<b>davon weiblich</b>	7	21,88%	58,33%	3,75	16,72%	48,39%
<b>LfbA gesamt</b>	20	62,50%		14,68	65,45%	
<b>davon männlich</b>	7	21,88%	35,00%	4,18	18,64%	28,47%
<b>davon weiblich</b>	13	40,63%	65,00%	10,5	46,81%	71,53%

**Tabelle 2. Aufteilung Personal an der ZESS 02/2013.**

Die Lage hinsichtlich der Verteilung der Geschlechter beim Personal der ZESS ist zu beiden Zeitpunkten relativ ähnlich. Ein leichter Anstieg der männlichen Mitarbeiter ist jedoch feststellbar, sowohl bei Personen als auch bei VZÄ<sup>1</sup> und sowohl bei den MTV<sup>2</sup> als auch den LfbA<sup>3</sup>, von einem Gesamt-Männeranteil von 37,50 % (12 von 32 Personen) im Februar 2013 auf 43,75 % (14 von 32) im Dezember 2014. Es kann also festgestellt werden, dass sich die Stellensituation ein wenig näher an eine paritätische Verteilung bewegt hat.

Insgesamt ist die größte Diskrepanz zwischen Personen und VZÄ festzustellen: bei den MTV ist die Geschlechterverteilung bei Personen 50 % (weiblich) – 50 % (männlich), aber bei VZÄ 40 % (w) – 60 % (m). Dies bedeutet, dass tendenziell mehr Mitarbeiterinnen als Mitarbeiter im MTV-Bereich Teilzeitstellen haben. Bei den LfbA verhält es sich umgekehrt: hier stehen bei den Personen 60 % (w) – 40 % (m) dem VZÄ 65 % (w) – 35 % (m) gegenüber.

Die aktuellen universitätsweiten Zahlen (s. Anhang 1) stimmen im Großen und Ganzen mit den ZESS-Zahlen überein: die Geschlechterverteilung sowohl bei den LfbA als auch bei den MTV beträgt ca. 60 % (w) – 40 % (m). In VZÄ sind die universitätsweiten Zahlen 58 % (w) – 42 % (m) für LfbA und 56 % (w) – 44 % (m) für MTV. Hier kann man feststellen, dass an der Universität insgesamt im Bereich MTV etwas mehr Gleichgewicht zwischen Personen und VZÄ herrscht als an der ZESS.

<sup>1</sup> VZÄ = Vollzeitäquivalent, die Maßeinheit für die fiktive Anzahl von Vollzeitbeschäftigten bei Umrechnung aller

<sup>2</sup> MTV = Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

<sup>3</sup> LfbA = Lehrkraft für besondere Aufgaben

## 2. Neue Regelungen, Richtlinien usw.

In unserem ersten Tätigkeitsbericht sind die wichtigsten geltenden Gesetze und sonstige Regelungen, die für die Gleichstellungsarbeit an der ZESS relevant sind, erwähnt und zitiert worden, daher wird an dieser Stelle auf eine Wiederholung verzichtet, da im Berichtszeitraum kaum/keine Veränderungen stattgefunden haben.

In den ersten Berichtszeitraum fiel jedoch noch die Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ durch die Universität Göttingen im Mai 2014. Es handelt sich hierbei um Leitlinien zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten an deutschen Hochschulen. Diese wurden gemeinsam mit zwölf beteiligten Hochschulen und dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) erarbeitet. Im Rahmen der Unterzeichnung der Charta hat die Universität Göttingen ein entsprechendes Statement und eine Zielsetzung veröffentlicht, in der sie sich für familienfreundliche Lösungen vor allem in den folgenden Bereichen ausspricht: Führung, Studienbedingungen, Infrastruktur und Forschung. Ein Link zur Charta sowie zum Statement der Universität Göttingen sind über die Webseite des Gleichstellungsbüros unter <http://www.uni-goettingen.de/de/490957.html> zu finden.

Im Strategiepapier der Präsidentin „Universität Göttingen: Positionen und Perspektiven 2014 – 2024“ finden Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität an mehreren Stellen Erwähnung, hier eine allgemeine Formulierung auf S. 7 des Dokuments:

*„Die Universität verfolgt eine umfassende Gleichstellungs- und Diversitäts-Strategie und fördert damit die Chancengleichheit aller ihrer Mitglieder und Angehörigen unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronischer Krankheit, ethnischer und sozialer Herkunft. Die Führungskräfte der Universität folgen dem Prinzip der Fairness, des Respekts und des Vertrauens und tragen es offensiv nach außen. Gemeinsam mit allen Studierenden und Forschenden sowie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lebt die Universität so eine Kultur des erfolgreichen Miteinanders und der gegenseitigen Wertschätzung.“*

Weitere Gleichstellungsrelevante Punkte sind u.a. auf S. 6 („Wo stehen wir?“), S. 10 („Wo wollen wir hin?“), S. 18 (Lehre), S. 24 (Personalführung) und S. 28f. (Governance) zu finden. Das gesamte Dokument ist auf [www.uni-goettingen.de/downloads/FlippingBook/Strategie/index.html](http://www.uni-goettingen.de/downloads/FlippingBook/Strategie/index.html) zu finden.

Des Weiteren sind die Passagen zur Gleichstellung aus dem Zukunftskonzept der Universität Göttingen auf <http://www.uni-goettingen.de/de/93201.html> verlinkt.

## 3. Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten (GBA) im Berichtszeitraum

### 3.1 Gremienarbeit

Die Arbeit in folgenden Gremien setzte sich fort:

- Auswahlkommission bei Stellenbesetzungsverfahren an der ZESS
- Dezentrale Umsetzungsgruppe bei der Mitarbeiterbefragung an der ZESS
- Gleichstellungsrat der Universität

### **3.1.1 Stellenbesetzungsverfahren und sonstige personalrechtliche Maßnahmen**

Die GBA waren im Berichtszeitraum an zwei Stellenbesetzungsmaßnahmen beteiligt:

- Juli 2014: LfbA *English for Science* 100 % Elternzeitvertretung bis 17.8.2015
- Oktober 2014: LfbA Zertifikat *Journalistische Praxis* 50 % befristet bis 30.9.2016

Wegen der Abwesenheit beider dezentraler GBA der ZESS war die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, Dr. Doris Hayn, in den Vorstellungsgesprächen im Verfahren für die Stelle *English for Science* anwesend.

Nach Abstimmung mit der ZESS-Leitung konnte der praktische Ablauf für die Stellenbesetzungsverfahren verbessert werden, so dass in den letzten Verfahren die Übersichtstabelle (Excel) über die Bewerberinnen und Bewerber auch der GBA zur Verfügung stand.

Hierbei sehen wir jedoch auch einen Änderungsbedarf: diese Tabelle, in der die Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber tabellarisch und übersichtsmäßig dargestellt werden, wird bisher von einer Studentischen Hilfskraft auf der Grundlage der Bewerbungsunterlagen angefertigt. Die Einschätzung der Qualifikationen und der Berufserfahrung von Bewerberinnen und Bewerbern sehen wir jedoch nicht im Tätigkeitsbereich einer studentischen Hilfskraft, sondern eher einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters, die/der selbst eine abgeschlossene (Hochschul)Ausbildung und Berufserfahrung besitzt, die sie/ihn dazu befähigt, die Einschätzung adäquat und korrekt durchzuführen.

Nach wie vor möchten wir außerdem – aus Gründen der Qualitätssicherung und der kollegialen Mitbestimmung – empfehlen, eine Vertreterin bzw. einen Vertreter aus dem Bereich, in dem eine ausgeschriebene Stelle angesiedelt ist, an dem Auswahlverfahren zu beteiligen.

### **3.1.2 Dezentrale Umsetzungsgruppe (DUG) bei der Mitarbeiterbefragung an der ZESS**

Im Juli 2014 fand die Mitarbeiterbefragung statt, an der die ZESS als eine der befragten Einrichtungen teilnahm. Schon im Vorlauf der Befragung fungierten die GBA in ihrer Doppelrolle (GBA und LfbA der Bereiche ASK bzw. Fremdsprachen) in der DUG. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, Dr. Doris Hayn, hat unsere Doppelrolle in diesem Gremium nicht „nur“ als Vertreterinnen unserer jeweiligen Bereiche, sondern auch und vor allem als dezentrale GBA der ZESS bestätigt. Insofern wäre es notwendig, dass zumindest eine der neuen GBA der ZESS in das Gremium aufgenommen wird. Über den weiteren Ablauf der Mitarbeiterbefragung, Veröffentlichung der Ergebnisse usw. wird das Kollegium durch die Leitung der ZESS informiert.

### **3.1.3 Gleichstellungsrat der Universität**

An den monatlichen Sitzungen des Gleichstellungsrats hat je mindestens eine GBA der ZESS regelmäßig teilgenommen.

### 3.2 Teilnahme an Fortbildungen

Wir haben weiterhin das Fortbildungsangebot für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wahrgenommen und Fortbildungen zu Stellenbesetzungsverfahren (u.a. Tätigkeitsbeschreibung/Eingruppierung, Stufenzuordnung, Befristungsrecht) sowie zum Agieren in Gremien besucht.

### 3.3 Organisation von und Beteiligung an Veranstaltungen und Projekten

In Zusammenarbeit mit dem FamilienService der Universität und mit finanzieller Unterstützung des Schwedischen Instituts, der Schwedischen Botschaft in Berlin sowie des Gleichstellungsbüros der Universität Göttingen veranstalteten die GBA der ZESS die Vortragsreihe *Vereinbarkeit in Bewegung* 5.11.2014 – 14.1.2015 mit der Fotoausstellung *Life Puzzle 2014* im Café Central der Universität. Über die Reihe wurde über mehrere Kanäle informiert, u.a. mit Flyer und Plakaten, durch die Newsletter der Präsidentin, in einer Pressemitteilung, in der Veranstaltungsinformation der Universität sowie in lokalen Zeitungen. Hervorzuheben in der Reihe waren vor allem folgende Veranstaltungen, deren Besucherinnen und Besucher vor allem von der Universität kamen, aber auch von außerhalb:

- 5.11.2014: Pre-Exhibition Lecture von Prof. Dr. Gunnar Andersson (Universität Stockholm): *Family Policies and Family Dynamics: The Case of Sweden*. (ca. 30 Teilnehmerinnen und Teilnehmer)
- 11.11.2014: Vernissage im Café Central mit dem Grußwort vom Botschaftsrat Christian Berg (Schwedische Botschaft Berlin) und dem Vortrag von Prof. Dr. Karin Hoff (Skandinavisches Seminar, Univ. Göttingen): *Kampf der Geschlechter und Kampf der Gehirne: Zur Gleichstellungsdebatte in der schwedischen Literatur* (ca. 35 Teilnehmerinnen und Teilnehmer)
- 4.12.2014: Vortrag von Prof. Dr. Michael Meuser (TU Dortmund): *Vom Ernährer der Familie zum aktiven Vater? Vaterschaft und Männlichkeit* → (ca. 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer)

Die Resonanz war gut und die Diskussionen bei den Veranstaltungen lebendig und engagiert. Das Café Central hat eine tägliche Kundenanzahl von ca. 2 000 Personen (Information des Studentenwerks über Kundenfrequenzen). Daher kann man davon ausgehen, dass die Bilder in der Ausstellungszeit von einer großen Anzahl von Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität wahrgenommen wurden.

Der *Rhetorik-Slam* des Bereichs Kommunikative Kompetenz im Apex am 2.12.2014 schloss sich an das Thema Vereinbarkeit an, mit dem Titel *Life Puzzle! Arbeitest Du nur oder lebst Du auch? Können wir das schwedische Modell der Vereinbarkeit von Familie und Beruf realisieren?* Anna Jöster war zusammen mit Alexander Moritz Organisatorin, Marianne Broermann nahm als Rednerin teil und schilderte das schwedische Modell. Außerdem sprachen zwei Studierende und ein Soziologe des SoFi (Soziologisches Forschungsinstitut der Universität Göttingen). Die Veranstaltung war mit ca. 70 Personen sehr gut besucht.

In Zusammenarbeit mit und mit finanzieller Unterstützung vom Gleichstellungsbüro der Universität planten die GBA den Fortbildungsworkshop *Barrierefreie Lehre* für Lehrende der ZESS, der am 18.2.2015 stattfand. Der Workshop wurde von Dr. Björn Fisseler (Fernuniversität in Hagen) und Katrin Lux (Diversity Management der Universität Göttingen) geleitet.

## **4. Ausblick**

### **Gleichstellungsplan**

Der Leitfaden zur Erstellung und Evaluation von Gleichstellungsplänen der Fakultäten der Georg-August-Universität Göttingen (ohne Universitätsmedizin) ist in den Amtlichen Mitteilungen der Universität 11/2014 erschienen. Der Leitfaden für die zentralen Einrichtungen soll in Anlehnung an diesen in Kürze folgen. Danach kann mit dem Gleichstellungsplan der ZESS begonnen werden.

### **Mitarbeiterbefragung**

Nach der Veröffentlichung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung wird sich herausstellen, inwiefern sich dort Fragen wie Gleichstellung, Diversity, Chancengerechtigkeit usw. relevant zeigen und Maßnahmen bedürfen. Hier ist es auf jeden Fall ratsam, dass die GBA der ZESS an den Prozessen beteiligt sind.

### **Fortbildungen, Workshops**

Es wäre wünschenswert, dass sich auch zukünftig Themen zu Gleichstellung, Diversity, Chancengerechtigkeit im ZESS-Fortbildungsangebot finden würden. Ein großer Vorteil diesbezüglich ist sicherlich, dass Nicole Wolder als neue GBA der ZESS auch Mitglied der AG Fortbildung ist.

In unserem ersten Bericht wurde ein angedachter Workshop für Studierende (und Lehrende) erwähnt, in dem ausgewählte Gleichstellungsthemen im Hinblick auf Sprachen / Kulturen behandelt werden könnten. Wenn ein solcher Workshop auch für Lehrende angeboten werden könnte, würde er das Fortbildungsangebot der ZESS sicher bereichern.

### **Sicherheit**

Im November hat das Gleichstellungsbüro zusammen mit dem Gebäudemanagement und der Pressestelle der Universität ein aktualisiertes Faltblatt „Sicher über den Campus“ veröffentlicht, in der u.a. sichere/beleuchtete Wege aufgeführt sind und weitere Sicherheitstipps gegeben werden. Das Faltblatt und weitere Informationen zum Thema Sicherheit gibt es auf <http://www.uni-goettingen.de/de/479726.html>. Anlässlich dieses Themas wäre herauszufinden, ob hierzu an der ZESS Handlungsbedarf besteht.

## **5. Dank**

Als aus dem Amt ausgeschiedene Gleichstellungsbeauftragte der ZESS bedanken wir uns herzlich für das Vertrauen des Kollegiums und wünschen den neuen Gleichstellungsbeauftragten viel Freude und Erfolg bei ihren Aufgaben!

Göttingen, am 10. April 2015  
Marianne Broermann und Anna Jöster

## Anhang 1

### Geschlechterverteilung LfbA und MTV universitätsweit in Personen und VZÄ.

#### Beschäftigte U Göttingen (ohne UMG)

Stichtag: 01.12.2014 (Personenzählung)

U Göttingen (ohne Universitätsmedizin)	gesamt	männlich	weiblich	w in %
Wiss. Personal (ohne Prof.)	2.192	1.289	903	41,2%
davon Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Uni)	86	35	51	59,3%
	<b>gesamt</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>w in %</b>
Nichtwissenschaftliches Personal	2.574	1.009	1.565	60,8%
davon Verwaltungsdienst	970	197	773	79,7%
davon Technischer Dienst (ohne Datenverarbeitung)	514	262	252	49,0%
davon Sonstiger Dienst (ohne Reinigungsdienst)	359	287	72	20,1%
davon Bibliotheksdienst	346	147	199	57,5%
davon Reinigungsdienst	200	1	199	99,5%
davon Auszubildende	110	55	55	50,0%
davon Datenverarbeitung	75	60	15	20,0%

Stichtag: 01.12.2014 (Vollzeitäquivalente)

U Göttingen (ohne Universitätsmedizin)	gesamt	männlich	weiblich	w in %
Wiss. Personal (ohne Prof.)	1.620,01	993,19	626,82	38,7%
davon Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Uni)	61,60	25,63	35,97	58,4%
	<b>gesamt</b>	<b>männlich</b>	<b>weiblich</b>	<b>w in %</b>
Nichtwissenschaftliches Personal	2.101,95	910,54	1.191,41	56,7%
davon Verwaltungsdienst	774,83	165,24	609,59	78,7%
davon Technischer Dienst (ohne Datenverarbeitung)	451,44	253,07	198,37	43,9%
davon Sonstiger Dienst (ohne Reinigungsdienst)	328,30	279,01	49,29	15,0%
davon Bibliotheksdienst	239,97	103,64	136,33	56,8%
davon Reinigungsdienst	131,12	0,50	130,62	99,6%
davon Auszubildende	109,38	55,00	54,38	49,7%
davon Datenverarbeitung	66,91	54,08	12,83	19,2%

Quelle:

Stabsstelle Strategieentwicklung und Controlling

Beschäftigtendatenbank

Auswertung am 06.03.2015

Aline Georgi (CO6)