

Tätigkeitsbericht Gleichstellungsteam der ZESS

April 2019 – Dezember 2020

Sonja Hoffmann (Gleichstellungsbeauftragte der ZESS seit 01.04.2019)

Dr. Konstantinos Stamatopoulos (stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter der ZESS seit 01.04.2019)

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 2019 bis 2020 waren durchschnittlich 35 Personen an der ZESS beschäftigt. Hervorzuheben ist die Zahl an befristeten Stelleninhaber*innen. Diese lag in 2019 bei 14,3 % und ist in 2020 auf 22,9 % gestiegen. Dies hängt vor allem mit Vertretungsstellen für Elternzeit und Beurlaubungen zusammen.

Während des Zeitraums waren wir insgesamt an 6 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 von 100 auf 65 gesunken. Vielen (langjährigen) Lehrbeauftragten konnte kein Lehrauftrag mehr erteilt werden und den freiberuflichen Lehrkräften fielen dadurch wichtige Einnahmequellen weg. Die prekären Finanzsituationen haben sich zudem durch den Ausbruch der COVID-19-Pandemie und dem Wegfall weiterer Aufträge zugespitzt. 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 0,5 Stelle im Bereich Italienisch. Beide Verlängerungsanträge liegen seit über zwei Jahren im Präsidium. Dies bedauern wir sehr, da das Angebot in den Bereichen sehr stark nachgefragt

¹ (NHG; § 42, Abs. 2)

ist. Zudem müssen die vakanten Stellen durch Mehrarbeit von den Kolleg*innen kompensiert werden.

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 sowie des Beirats der ZESS geladen.

Besonders in den Sitzungen der Prüfungskommission wird immer deutlicher, dass die Nachfrage an Nachteilsausgleichen nicht zuletzt durch den Ausbruch der COVID-19-Pandemie in den vergangenen Semestern weiter ansteigt, sodass diese organisatorisch kaum mehr händelbar sind. (Im Durchschnitt wurden während unserer Amtszeit 35 Anträge pro Semester bearbeitet.) Nicht nur die Vielzahl der Anträge lässt das Team der ZESS an die Grenzen stoßen, sondern auch die Kurzfristigkeit der Antragsstellungen stellt die ZESS vor besondere Herausforderungen. Auch wenn wir allen Studierenden die Chance auf eine faire Prüfung geben möchten, müssten in Zukunft dennoch deutlichere Rahmenbedingungen geschaffen werden (können).

Die Sitzungen der Beiratsmitglieder und Diskussionen über die Finanzierung der ZESS blieben leider erfolglos und es konnte keine Einigung aller Fakultäten über das Finanzierungskonzept gefunden werden. So hat das Präsidium eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die über das weitere Vorgehen der ZESS beratschlagt und einen Vorstand ernennt, der über die Struktur, die inhaltliche Ausrichtung und über die Finanzierung der ZESS zukünftig entscheiden sollte. Zudem werde der Vorstand den Beirat der ZESS ablösen. Da wir uns aktuell in einer Übergangsphase befinden, ist die Verunsicherung im Team umso größer. Befristete Stellen müssen befürchten, nicht verlängert zu werden. Auch mussten wir einen hohen Stellenabbau im Bereich der studentischen Hilfskräfte verbüßen.

Die Gleichstellungsbeauftragte 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 2019 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. Hier steht auch in Kürze ein Termin mit der KfGD bevor, indem noch einmal individuell auf den aktuellen Stand eingegangen wird. Zusammenfassend kann man sagen, dass wir viel positives Feedback zum Gleichstellungsplan und der Umsetzung der Maßnahmen bekommen haben; wir den Fokus

aber vor Allem auf die realisierbaren Maßnahmen legen sollten und solche, die wir z.B. aufgrund fehlender Finanzierung für nicht realisierbar erachten nachrangig behandeln sollten.

Die interne Zwischenbilanz in 2020 hat gezeigt, dass die Umsetzung der Maßnahmen durch den Ausbruch der COVID-19-Pandemie und der unklaren Struktur- und Finanzsituation der ZESS stark beeinflusst wurde. Durch die Arbeit im Home Office ist die im Jahr 2019 neu eingeführte Maßnahme „Erstellung eines Konzeptes für die Telearbeit“ in den Vordergrund gerückt. Andere Maßnahmen, wie beispielsweise der Abbau von räumlichen Barrieren, müssen allerdings aufgrund fehlender Finanzmittel weiterhin aufgeschoben werden.

III Sonstige Aktivitäten:

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

Ein erster Entwurf für den Code of Conduct wurde bereits vom vorigen Gleichstellungsteam entwickelt. Im 1. Quartal 2019 wurde dieser durch kleinere Arbeitsgruppen im Team überarbeitet und im Juni 2019 in der allgemeinen Besprechung aller Bereiche verabschiedet. Der Code of Conduct soll eine vorurteilsfreie Arbeitsatmosphäre an der ZESS schaffen und verdeutlichen, dass wir offen gegenüber verschiedenen Ethnien sind und die jeweiligen Bedürfnisse jede*s Einzelnen tolerieren.

2. Weiterführung Bereich Diversitätskompetenzen:

Das Zertifikatsprogramm „Diversitätskompetenzen“ konnte dank der erfolgreichen Einführung und der hohen Nachfrage bis zum Sommersemester 2021 verlängert werden. Zum aktuellen Zeitpunkt ist man erneut an der Antragsstellung zur Verlängerung des Projekts. Neben dem weiteren Ausbau des Bereichs wird hierbei zukünftig eine engere Kooperation mit der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität angestrebt.

3. Workshops und weitere Events zum Thema Gleichstellung:

Im Mai 2019 haben wir an der ZESS anlässlich des 7. Deutschen Diversity-Tags ein buntes Programm rund um das Thema „von anderen Kulturen lernen“ angeboten, um für das Thema weiter zu sensibilisieren. Dank der Mitwirkung zahlreicher Koordinator*innen, Lehrbeauftragten und Studierenden konnten wir ein Zeichen für Vielfalt in der Arbeitswelt und im Studium setzen.

Im Rahmen des Aktionstages gegen Gewalt an Frauen im November 2019 – ausgerichtet von der Stabsstelle Chancengleichheit und Diversität – hat die Gleichstellungsbeauftragte der ZESS bei der Standbetreuung mitgewirkt.

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 stand die Fortbildungswoche im Februar 2020 im Thema „Stärkung des Teams“. Neben Workshops zur Teamentwicklung haben Kolleg*innen Schnupperkurse angeboten, wodurch man über den Tellerrand hinaus in andere Bereiche an der ZESS und die Arbeit der Kolleg*innen schauen konnte.

4. Notfallknopf für Gefahrensituationen:

Um den Angestellten der ZESS Sicherheit in Gefahrensituationen zu geben, war die Idee einen „Notfallknopf“ zu implementieren, der bei Betätigung Verstärkung herbeiruft. Dies kann jemand aus einem benachbarten Büro, dem Pförtner im ZHG oder die Notfall- und Störmeldezentrale der Universität sein. Hierbei wurden in einem Termin mit dem Gebäudemanagement die Möglichkeiten zur Umsetzung und die Anwendungsgebiete besprochen. Da es bisher keine derartigen Gefahrensituationen an der ZESS gab, wurde die Implementierung nicht weiterverfolgt. Sollte hier zukünftig im Team Bedarf bestehen, können die betreffenden Personen sich gerne an das Gleichstellungsteam der ZESS wenden.

5. Einrichtung eines „WCs für alle“:

Auf Anregung der Stabsstelle für Chancengleichheit und Diversität haben wir die weniger frequentierte Herrentoilette im 3. OG in ein „WC für alle“ umgewidmet. Hintergrund ist die inklusivere Gestaltung der Sanitäranlagen an der Universität, um keine Personengruppen zu diskriminieren oder auszuschließen und einen sicheren Zugang zu Toiletten zu ermöglichen. Wir hoffen, dass das Angebot gut angenommen wird und bedanken uns bereits jetzt beim Kollegium für die Unterstützung und Rücksichtnahme.

6. Willkommensmappe für neue Angestellte:

In Zusammenarbeit mit der Referentin der ZESS wurde die Willkommensmappe für neue Mitarbeitende überarbeitet. Wir freuen uns darauf, neue Kolleg*innen an der ZESS begrüßen zu dürfen und diesen mit den zusammengetragenen Informationen und Unterlagen den Start in die Arbeit an der ZESS zu erleichtern. Wir sind gespannt und freuen uns auf Rückmeldungen, damit wir Informationen ergänzen und die Einarbeitung weiter verbessern können.

7. Beratungsangebote:

Neben den oben genannten Tätigkeiten stand das Gleichstellungsteam der ZESS für Einzelberatungen zur Verfügung. Alle Beratungen finden streng vertraulich statt. Hierbei wurden wir von Studierenden und Angestellten 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 geringe Mittel für die Ausrichtung des Diversity Tags und der Umsetzung des „WCs für alle“ genutzt.

V Ausblick:

Aufgrund der 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 in der Stellungnahme zum Zwischenbericht der ZESS im Jahr 2019 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.

Sonja Hoffmann und Dr. Konstantinos Stamatopoulos im Dezember 2020