



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



Gleichstellungsplan 2017 – 2023

Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen



erarbeitet von der Gleichstellungskommission der ZESS:

Simon Bögel (Referent der ZESS)
Oliver Eggert (LfbA ZESS-IT, stellv. Gleichstellungsbeauftragter)
Dr. Johann Fischer (Leiter der ZESS)
Sonja Hoffmann (Geschäftszimmer)
Dr. Birgit Neuroth-Hartmann (stellv. Leiterin, LfbA Spanisch)
Nicole Wolder (Sprachtestzentrum, Gleichstellungsbeauftragte)

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
A. Bestandsaufnahme	3
- Angestellte der ZESS.....	3
- Lehrbeauftragte.....	5
- Studierende	5
B. Ziele	6
ad a) Stellensituation:.....	7
ad b) Arbeitsbedingungen:.....	8
ad c) Qualifizierung:.....	9
ad d) Sensibilisierung:.....	9
C. Maßnahmen	10
Bereich A „Stellensituation“:.....	10
Bereich B „Arbeitsbedingungen“:.....	11
Bereiche C „Qualifizierung“ und D „Sensibilisierung“	11
Abschnitt a „Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitenden“	11
Abschnitt b „Sensibilisierung und Qualifizierung der Lehre“	13

Präambel

Die Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen (ZESS) sieht ihre Aufgabe darin, den Studierenden der Georg-August-Universität Göttingen fakultätsübergreifend eine Kompetenzvermittlung und -entwicklung im Bereich der hochschulspezifischen Fremdsprachenkompetenz, weiterer hochschulspezifischer Schlüsselkompetenzen sowie im EDV-gestützten wissenschaftlichen Arbeiten (ZESS-IT) für akademische Aufgabenfelder anzubieten. Aufgrund des hohen Ausbildungsstands der Lehrkräfte, ihrem breiten und fordernden Angebot sowie der starken Kursnachfrage durch die Studierenden verfügt die ZESS deutschlandweit über eine Vorbildfunktion in ihren Gebieten. Diese Stellung verdankt sie den an der ZESS tätigen Personen – Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Lehrbeauftragte, studentische Hilfskräfte und Beschäftigte in Verwaltungsdienst und Technik. Sie alle tragen aktiv zur fortwährenden Weiterentwicklung und den Erfolgen der Einrichtung mit bei.

Die Diversität des Teams der ZESS ist einer der Gründe für den Erfolg ihrer Arbeit: Die große Heterogenität hinsichtlich der Herkunft, der Sprachen und Kompetenzbereiche ergibt sich nicht nur aus der Aufgabenstellung der Einrichtung, sondern setzt Kreativitätsprozesse in Gang und fördert eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Angebots. Ein besonderes Anliegen der ZESS ist es, alle Mitarbeitenden und alle Studierenden in der Entfaltung ihrer Möglichkeiten optimal zu fördern und ihre persönliche und berufliche Fortentwicklung stetig zu unterstützen. Dabei versucht die ZESS bestmöglich, die Arbeitsbedingungen individuell den persönlichen Lebenslagen und Erfordernissen der Mitarbeitenden anzupassen. Zudem ermöglicht es die ZESS allen dort tätigen Personen, an (internen) Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen – dies gilt auch für freiberufliche Lehrbeauftragte.

Herausfordernd stehen dem jedoch die nicht vorhandenen Aufstiegsmöglichkeiten für die festangestellten Mitarbeiter*innen und die unsichere Finanzlage entgegen. Zudem ist es nicht möglich, dringend benötigte Stellen in der Lehre zu schaffen, wodurch insbesondere im Kreis der freiberuflichen Lehrbeauftragten ein gewisses Frustpotenzial zu erkennen ist. Der Großteil der Lehrveranstaltungen (ca. 70 %) wird von freiberuflich tätigen Lehrbeauftragten abgewickelt, was für alle Angestellten der ZESS besondere Herausforderungen hinsichtlich der Einarbeitung, Koordination und Qualitätssicherung bedeutet. Die Besetzung von Lehraufträgen ist zudem durch eine hohe Fluktuation (rd. 50% sind unter einem Jahr an der ZESS tätig) und den damit wiederkehrenden Einarbeitungsprozessen durch die Festangestellten gekennzeichnet. Im Bereich der Lehraufträge sind es an der ZESS vor allem Frauen, die sich in prekären Arbeitssituationen befinden. Die fehlende Finanzierungsmöglichkeit stellt auch das maßgebliche Hindernis bei der Einrichtung einer Stelle für die hauptamtliche Gleichstellungsarbeit an der ZESS dar.

Erfreulich ist die regelmäßig betonte Familienfreundlichkeit der Einrichtung. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehört zum Selbstverständnis der ZESS und wird von den Kolleginnen und Kollegen entsprechend anerkennend (insbesondere was die Kinderzahlen betrifft) wahrgenommen. Diversität wird an der ZESS nicht nur als Chance, sondern als ein Muss verstanden; sie stellt aufgrund der starken Heterogenität des Teams ein zentrales Element der Einrichtung dar. Ziel ist, auch unter Einbezug des Gleichstellungsplans, unter den Kolleginnen und Kollegen eine Kombination aus persönlicher Sensibilität und einem fachspezifischen Wissen zu erreichen, um somit erweiterte Reflexionskompetenzen zur Steigerung der Handlungskompetenzen in sozial diversifizierten Arbeits- und Lebenskontexten zu befördern.

A. Bestandsaufnahme

- Angestellte der ZESS

Am Stichtag der Abfrage (01.12.2015) waren an der ZESS 35 Personen beschäftigt, ein Großteil davon in Teilzeit (63%). Ein Grund für den höheren Anteil an teilzeitbeschäftigten Personen ergibt sich aus der gesamten Stellenstruktur der Einrichtung; so existieren in vielen Arbeitsbereichen ungerade oder keine vollen Stellen(-hülsen). Neben dem MTV-Bereich betrifft dies vor allem den Bereich der Allgemeinen Schlüsselkompetenzen (ASK). Ein weiterer Grund resultiert aus den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten: zum einen gibt es vereinzelt das Interesse, eine Festanstellung an der Universität

mit freiberuflicher bzw. selbstständiger Tätigkeit zu verbinden, zum zweiten lässt sich bei Mitarbeitenden mit Kindern eine erhöhte Teilzeitbeschäftigung erkennen. Vielfach reduzieren Mitarbeitende mit jüngeren Kindern ihre Arbeitszeit temporär auf eigenen Wunsch. Die freiwerdenden Stellenanteile werden dann für die Zeit der Reduzierung durch Dritte besetzt.

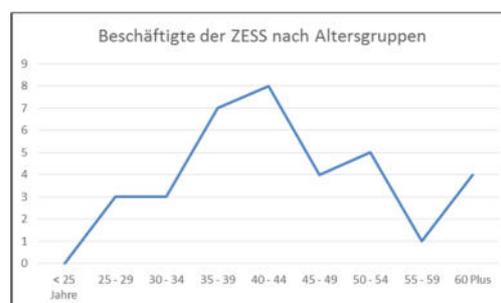
Der Anteil an Personen mit einem befristeten Vertrag konnte in den vergangenen Jahren stetig abgebaut werden, dies war auch ein erklärtes Ziel der ZESS-Leitung. Allerdings hat dieser Prozess große zeitliche und personelle Ressourcen in Anspruch genommen, die an anderer Stelle dann gefehlt haben.

37 % der Beschäftigten an der ZESS haben – gemäß Gleichstellungscontrolling – einen internationalen Hintergrund¹. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) im Bereich der Fremdsprachen. Würden Personen mit Migrationshintergrund noch dazu gezählt, würde sich der Anteil auf mindestens 46% aller Mitarbeitenden der ZESS erhöhen. Die Bereiche ASK und ZESS-IT sowie der MTV-Bereich sind fast ausschließlich mit Personen besetzt, deren Geburtsort in Deutschland liegt.

Am Stichtag 01.12.2015 waren vier Menschen mit einer Schwerbehinderung an der ZESS beschäftigt; dies entspricht einem Anteil von 11 % und liegt damit über dem bundesdeutschen Durchschnitt an der Bevölkerung (9 %). Hier spiegelt sich die an der ZESS gelebte Sensibilisierung für Menschen mit Behinderung und ihrer Bedürfnisse wieder. So wurde 2013 im MTV-Bereich auf Bestrebungen der ZESS-Leitung eine zusätzliche Stelle für eine Person mit Schwerbehinderung geschaffen, die im Juni 2015 erfolgreich verstetigt werden konnte. Zudem bietet die ZESS im Rahmen ihrer Fortbildungsreihe auch regelmäßige Workshops, entlehnt aus dem ZESS-Modul „Studieren unter körperlicher Beeinträchtigung“, für die Mitarbeitenden und die (freiberuflichen) Lehrkräfte an. Hervorzuheben gilt auch, dass Beschäftigte an der ZESS bei körperlichen Einschränkungen aktiv und unkonventionell Unterstützung bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes erhalten.

Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass mit 57 % der Anteil an Frauen höher ist. Im MTV-Bereich sind die beiden Geschlechter männlich und weiblich gleich aufgeteilt, wobei die Unterbereiche Technik (100 % männlich) und Sekretariat (100 % weiblich) „klassisch“ besetzt sind; hier handelt es sich jedoch nur um jeweils wenige VZÄ (Technik 1,5 VZÄ, Sekretariat 1,25 VZÄ). Eine stärkere Ausgewogenheit lässt sich nur sehr schwer bis überhaupt nicht durchführen, da bei Stellenausschreibungen jeweils nur Bewerbungen von einem Geschlecht eingehen (z.B. Sekretariat im Jahr 2015: 100 % der Bewerbungen von Personen weiblichen Geschlechts). Ein deutlicher Unterschied zeigt sich bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben. Hier sind 61 % weiblichen Geschlechts. Im Bereich Sprachen finden sich Männer fast ausschließlich nur in Englisch (57 % bei 6,17 VZÄ), in den übrigen Sprachen fungieren fast ausschließlich Frauen als LfbA (92 % bei 4,75 VZÄ). Anders zeigt sich das Bild in den Bereichen ASK und ZESS-IT; hier ist das Geschlechterverhältnis zum Stichtag mit einem leichten Überhang bei den Männern fast ausgeglichen (52 % bei 5,17 VZÄ).

Bezüglich der Altersverteilung zeigt sich eine ansteigende Kurve, die in der Kohorte 40 bis 44 Jahre ihren Höhepunkt erreicht und dann wieder abnimmt (siehe Grafik).



¹ Die durch die Abfrage des Gleichstellungscontrollings erhaltenen Daten erfassen den Aspekt „international“ nur in sehr unzureichendem Maße, denn hier werden z.B. Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft, die im Ausland geboren und aufgewachsen sind bzw. den Großteil ihres Lebens im Ausland verbracht haben, nicht erfasst.

An der ZESS nehmen derzeit drei Personen die Möglichkeit von Telearbeit in Anspruch. (Angeordnete) Wochenendarbeit (z.B. Prüfungswoche, Wochenendkurse) wird in jedem Fall durch Freizeitausgleiche kompensiert. Die hohe Arbeitsbelastung und der Ausgleich von Mehrarbeitsstunden stoßen jedoch aufgrund der hohen Lehrverpflichtung (bei einem Anrechnungsfaktor von 0,67 pro Lehrveranstaltungsstunde) und den vielfältigen Koordinationsaufgaben im Kontext der Einarbeitung und Betreuung der häufig wechselnden Lehrbeauftragten an ihre Grenzen. Dies kann nur durch die außergewöhnlich hohe Motivation der Mitarbeitenden der ZESS ausgeglichen werden.

Eine Qualifizierung der Mitarbeitenden findet durch das Qualifizierungsprogramm der Universität, einer internen Fortbildungswoche, den internen Fortbildungsangeboten, kollegiales Coaching sowie der Unterstützung bei externen Fortbildungsseminaren und Fachtagungen im In- und Ausland (soweit möglich) statt. Ein großer Fokus besteht auf der Unterstützung der Lehrbeauftragten für ihre Weiterqualifizierung und Professionalisierung, wovon diese bei Bewerbungen, auch außerhalb Göttingens, oftmals profitieren; hier gibt es regelmäßig Erfolgsmeldungen und fördert die bundes- und europaweite Vernetzung des Teams. Die Auswahl der Themen bei Fortbildungen beruht auf internen Umfragen und Bedarfsanalysen, Vorschlägen der Mitarbeitenden und einem kontinuierlichen Dialogprozess zwischen der ZESS-internen Arbeitsgruppe Fortbildung und weiteren Mitarbeitenden im Rahmen von Besprechungen.

Auch wenn Diversität an der ZESS bereits gelebt wird, wird im Team immer wieder ein Bedarf nach themenbezogenen Vertiefungen geäußert. Hier zeigte sich, dass turnusmäßig angebotene Veranstaltungen wenig hilfreich sind und die Thematik nur unzureichend beleuchten, so dass gezielt auf die Bedürfnisse der ZESS-Mitarbeitenden zugeschnittene Fortbildungsveranstaltungen organisiert wurden, wie z.B. Workshops zu barrierefreien Dokumenten in der Lehre, zum Arbeiten in multikulturellen Teams, zur Situation und den Bedürfnissen von Studierenden mit Beeinträchtigungen sowie zur Bewältigung des Alltags unter körperlicher Beeinträchtigung.

- Lehrbeauftragte

Eine nicht in den Statistiken abgebildete Gruppe bilden die (freiberuflichen) Lehrbeauftragten der ZESS. Diese stellen mit 114 Personen die größte Einheit unter den an der ZESS tätigen Personen dar. An der ZESS wird über 70 % der Lehre durch Lehraufträge abgedeckt.

Neuen Lehrbeauftragten wird ein umfassendes *Onboarding*-Programm angeboten, das neben einer Einführung in den methodisch-didaktischen Ansatz der ZESS, die individuelle Einführung durch die Koordinatorin bzw. den Koordinator, spezielle Arbeitstreffen zu Beginn des Vorlesungszeitraums auch die Möglichkeit zur Kurshospitation bei erfahrenen Lehrkräften ermöglicht und ein Angebot für individuelles Feedback zum Unterricht bereitstellt. Allen Lehrkräften – und somit auch den Lehrbeauftragten – steht weiterhin ein internes Qualifizierungsangebot zur Verfügung. Darüber hinaus veranstaltet die ZESS regelmäßig bundesweit und international ausgerichtete Fachtagungen und Workshops, zu denen die Lehrbeauftragten explizit eingeladen werden. Allerdings zeigt sich, dass die Nachfrage nach entsprechenden Arbeitstreffen – nicht zuletzt aus Zeitgründen – nur bedingt gegeben bzw. möglich ist und kein Bedarf für einen weiteren Ausbau besteht.

Lehrkräfte, d.h. Lehrbeauftragte und auch Angestellte, haben an der ZESS die Möglichkeit, ihre Kursplanung und Raumwünsche individuell auf ihre Bedürfnisse mit den zuständigen Koordinatorinnen und Koordinatoren der ZESS abzustimmen und können das gesamte Unterrichtsfenster von Montag bis Sonntag bzw. von 8 Uhr morgens bis 22 Uhr abends nutzen. Bei Schulferien während der Vorlesungszeit ermöglicht die ZESS Lehrkräften mit Kindern eine Anpassung der Kurszeiten.

- Studierende

Die ZESS ist bestrebt, den Studierenden das Potenzial von Diversität zu vermitteln und bietet bereits eine Vielzahl von Modulen zu diesem Thema an, behandelt dieses jedoch auch in zahlreichen weiteren Modulen, hat bereits ein Zertifikat „Integration und soziales Engagement“ entwickelt und erarbeitet derzeit in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro und dem Institut für Diversitätsforschung ein Zertifikatsprogramm „Diversität“. Als bereits existierende Module zum Thema Diversität können

exemplarisch genannt werden: SK.AS.FK-03 „Führungskompetenz: Interkulturelle Kommunikationskompetenz“, SK.AS.FK-05 „Diversity Management“, SK.AS.FK-20 „Führungskompetenz: Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, SK.AS.FK-23 „Führungskompetenz: Altern in der Arbeitswelt – neue Aufgaben für Betriebe, Führungskräfte und Teams“, SK.AS.FK-24 „Führungskompetenz: Alternde Gesellschaften“, SK.AS.SK-03 „Sozialkompetenz: Kompetenz im sozialen Engagement (bzw. mit und für Geflüchtete)“, SK.AS.SK-08 „Sozialkompetenz: Gruppe und Gemeinschaft (bzw. in Integrationsprozessen)“, SK.AS.SK-19 „Sozialkompetenz: Integration und Teilhabe fördern“, SK.AS.WK-08 „Selbstkompetenz: Work-Learn-Life-Balance (WLLB)“, SK.AS.WK-16 „Perspektivenwechsel: Studieren unter körperlicher Beeinträchtigung – ‚Ein Tag im Rollstuhl‘“ sowie diverse sprachspezifische Kurse zur interkulturellen Kommunikation im Bereich der Fremdsprachen.

Für Studierende mit Beeinträchtigungen bietet die ZESS die Option eines Nachteilsausgleiches für Prüfungen an. Hier wird in der Prüfungskommission über die entsprechenden Anpassungen in der Prüfung für die Studierende / den Studierenden individuell abgestimmt. Studierenden, die bei Englischkursen Unterstützung in der Sprache benötigen, bietet die ZESS eine individuell gestaltete Sprachlernberatung an. Hierbei wird in persönlichen Treffen auf die Defizite der Studierenden / des Studierenden eingegangen und gemeinsam nach Lösungen gesucht sowie ein individuell zugeschnittenes Lernprogramm angeboten und durchgeführt.

Falls Studierende mit Kind besondere Bedarfe hinsichtlich der Unterrichtszeiten bzw. Kursauswahl haben bzw. im Losverfahren nicht entsprechend berücksichtigt wurden, können sie einen Härtefallantrag stellen. Andere Alternativen zur Unterstützung von studierenden Eltern kann die ZESS aus verwaltungstechnischen Gründen nicht leisten. Es wird allerdings eine große Auswahl an Kursen zu verschiedenen Zeiten angeboten, sodass erfahrungsgemäß immer eine passgenaue Lösung gefunden werden kann, die den Bedürfnissen der Studierenden entsprechen.

Bedauerlich ist jedoch, dass die ZESS aus finanziellen Gründen den Bedarf an Lehrveranstaltungen und Kursplätzen trotz erheblicher Bemühungen um Erhöhung der Kursauslastung und um Kostenreduzierung sowie die Umschichtung finanzieller Ressourcen bei weitem nicht decken kann, was vielfach zu Unzufriedenheit führt.

B. Ziele

Die Ziele im Hinblick auf Gleichstellung an der ZESS lassen sich in folgende vier Metaziele zusammenfassen:

- a) Stellensituation / -ausstattung
- b) Arbeitsbedingungen
- c) Sensibilisierung
- d) Qualifizierung

Im Einzelnen wurden die folgenden Ziele festgelegt:

- 1) Reduzierung des durch Lehrbeauftragte abgedeckten Lehranteils (und damit eine stärkere Absicherung der Lehre durch Personen im Anstellungsverhältnis)
- 2) Schaffung einer hauptamtlichen Gleichstellungsstelle
- 3) regelmäßiges Monitoring unseres Stellenplans auf Diversität
- 4) ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in den Bereichen Technik und Geschäftszimmer
- 5) Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit
- 6) Schaffung eines Eltern-Kind-Bereichs
- 7) Steigerung der Behindertenfreundlichkeit / Barrierefreiheit (z.B. Rollstuhl)
- 8) Verankerung des Themas Gleichstellung und Diversität als feste Größe im Haus
- 9) Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung und Diversität (im Team und in der Lehre)
- 10) regelmäßige Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Diversität
- 11) Qualifizierungsprogramm für internationale Mitarbeitende

In Bezug auf die vier Metaziele zeigen sich folgende Bedarfe und Handlungsoptionen:

ad a) Stellensituation:

Zum Zeitpunkt 01.12.2015 verfügt die ZESS über 28,51 Stellen (VZÄ), wovon 8,75 VZÄ durch den Bereich MTV und 19,76 VZÄ durch LfbA abgedeckt werden. Zudem sind 114 freiberufliche Lehrbeauftragte an der ZESS mit einem Umfang zwischen 2 und 12 SWS tätig. Insbesondere die große Diskrepanz zwischen der Lehrleistung der angestellten (LfbA) mit rund 30 % und der freiberuflichen Lehrkräfte mit rund 70 % an der Gesamtlehre der ZESS führt aufgrund fehlender Perspektiven bei Teilen der Lehrbeauftragten zu Unmut. Als freiberufliche Lehrkräfte sind diese nicht über die Universität in das Sozialsystem eingebunden (z.B. Rentenversicherung) und erhalten auch keine Kompensation im Krankheitsfall. Bei einigen Personen kann die Gesamtarbeitsituation als prekär-abhängig bezeichnet werden. Die ZESS versucht, durch Bekanntmachung von eigenen und externen Stellenangeboten, durch die Förderung der Lehrkräfte durch regelmäßig stattfindende Workshops und Schulungen sowie durch das Verfassen von individualisierten und aussagekräftigen Referenzschreiben Unterstützung zu bieten. Die eigentliche Schaffung von Stellen im Lehrbereich ist jedoch sehr schwierig, da hierfür eine langfristige Finanzierungsgrundlage vorliegen muss, die nicht gegeben ist. Die ZESS versucht jedoch erfolgreich, durch Einwerbung von Projektmitteln neue (befristete) Stellen zu schaffen. So erhöhten sich die Stellen an der ZESS zwischen Anfang 2013 und Ende 2016 von 22,43 VZÄ auf 28,51 VZÄ, zum größten Teil im Bereich der Lehrkräfte. Deshalb ist es ein Ziel der ZESS, den Anteil der jeweiligen Lehrleistungen langfristig auf jeweils 50% anzugleichen. Bei einem eventuellen weiteren Stellenzuwachs wird weiterhin auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Team, auf sich ergänzende Persönlichkeiten und Kompetenzen geachtet, um das Potenzial der Diversität für Kreativität und Innovation weiter zu gewährleisten bzw. zu erhöhen. An der ZESS ist der Bereich Technik (1,5 VZÄ) zu 100% männlich besetzt, wohingegen der Bereich Geschäftszimmer (1,25 VZÄ) zu 100% weiblich besetzt ist. In beiden Bereichen arbeiten keine Personen mit Migrationshintergrund. Sollte die ZESS in Zukunft Stellen in diesen Bereichen ausschreiben, so ist das Ziel, eine stärkere Vermischung in Bezug auf Geschlecht und Herkunft zu erreichen.

Die ZESS verfolgt das Ziel, mittelfristig eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu beschäftigen. Hinderlich hierbei sind jedoch die Frage der Finanzierung sowie die Auswirkungen auf die Lehrbeauftragten; diese kritisieren den hohen Anteil an Lehrleistung durch freiberuflich Tätige und die mangelnde Stellenausstattung in der Lehre, die sie vielfach auch als Geringschätzung der von ihnen geleisteten Arbeit bzw. der von ihnen repräsentierten Gruppe an Lehrkräften interpretieren. Stellenaufstockungen im Verwaltungsbereich wurden in der Vergangenheit vonseiten der Lehrbeauftragten mit Verständnislosigkeit kommentiert. Allerdings würde die Einrichtung einer hauptamtlichen Stelle für Gleichstellungsarbeit an der ZESS die Möglichkeit bieten, stärker auf die Belange der Lehrbeauftragten einzugehen und die Ressourcen bereitzustellen, welche nötig sind, um für deren Interessen außerhalb der ZESS in größerem Maße einzutreten. Eine Stelle im Bereich Gleichstellung ist sicherlich auch im Hinblick auf die Belange der Studierenden zuträglich, da sie eine noch stärkere Berücksichtigung individueller Bedürfnisse einzelner Studierenden bzw. Studierendengruppen ermöglichen würde.

Da die ZESS eine Serviceeinrichtung ist und das eigentliche wissenschaftliche Arbeiten nicht in das Aufgabengebiet der Einrichtung fällt und zudem mit einer großen Anzahl an freiberuflichen Lehrkräften gearbeitet wird, besteht im Angestelltenverhältnis keine Möglichkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten oder einer Weiterqualifikation. Die Stellen an der ZESS bieten für die Festangestellten keine Aufstiegsmöglichkeiten. Ebenso ist eine Vielzahl der Lehrbeauftragten aufgrund ihrer prekären Einkommenssituation nicht in der Lage, weitere Qualifikationsstufen zu erreichen. Dennoch investieren immer wieder Angestellte und Lehrbeauftragte ihre Freizeit, um sich persönlich weiterzuentwickeln bzw. weiterzuqualifizieren.

ad b) Arbeitsbedingungen:

Mit 6000 Einschreibefälle pro Semester hat die ZESS einen neuen diesbezüglichen Höchststand erreicht. Allerdings fehlen im Gebäude noch Ausstattungen für die Bedürfnisse von Studierenden, Lehrbeauftragten und Mitarbeitenden mit (kleinen) Kindern. In der Mediothek der ZESS findet sich eine Spielekiste für Kinder. Möglichkeiten zum Wickeln oder Stillen fehlen jedoch. Deshalb möchte die ZESS die Ausgestaltung eines Eltern-Kind-Plans vorantreiben.

Die ZESS beabsichtigt, regelmäßig ein Monitoring des Stellenplans auf Diversität durchzuführen. In der Vergangenheit wurde dies nicht systematisch umgesetzt. Damit soll erreicht werden, dass die Heterogenität der festangestellten Mitarbeitenden in Bezug auf Vielfalt weiterhin gewahrt wird. Im internen Stellenplan der ZESS werden die Geschlechterverhältnisse aufgezeigt; hier ist angedacht, eine Zielsetzung zur gleichmäßigen zukünftigen Verteilung in Zusammenarbeit mit der / dem Gleichstellungsbeauftragten der ZESS einzuführen. Für Lehrbeauftragte scheint dies nicht sinnvoll zu sein, da die Rekrutierung von entsprechend qualifizierten Lehrbeauftragten insgesamt sehr schwierig ist. Eine Verbesserung der Situation der Lehrbeauftragten lässt sich für die ZESS nur sehr schwerlich umsetzen, da die Einrichtung nicht über die entsprechenden Kompetenzen und Ressourcen verfügt (Einrichtung von Stellen, vergünstigtes Mensaessen, Teilnahme am Qualifizierungsprogramm der Universität, Erhöhung des Honorars etc.). Nachteilig wirkt sich dies auch auf die Fluktuation unter den Lehrbeauftragten aus; rund 50% der freiberuflichen Honorarkräfte arbeiten maximal zwei Semester an der ZESS. Dadurch ergibt sich für die festangestellten Lehrkräfte ein andauernder zeitintensiver Prozess der Rekrutierung und Einarbeitung. Die im Rahmen der Mitarbeiterbefragung vonseiten Dritter den Lehrbeauftragten gemachten Hoffnungen bzw. Versprechungen wurden nach Ansicht dieser in keiner Weise erfüllt, was zu maßgeblicher Enttäuschung gegenüber der ZESS geführt hat, die dies nicht zu verantworten hat. Aus diesem Grund möchte die ZESS den Lehrbeauftragten keine (weiteren) nicht erfüllbaren Versprechungen machen.

Im Bereich der Behindertenfreundlichkeit / Barrierefreiheit hat es bisher schon einige Anstrengungen vonseiten der ZESS gegeben. So findet sich auf der Startseite der Homepage ein Verweis zu den barrierefreien Zugangsmöglichkeiten zur ZESS. Zudem existiert an der ZESS ein eingespieltes System bezüglich der Verteilung von Nachteilsausgleichen für Studierende mit psychischen oder physischen Beeinträchtigungen; dabei wurden alle beteiligten Stellen (alle Lehrkräfte, Geschäftszimmer, Prüfungsamt, Prüfungskommission, Technik) in den Prozess eingebunden, so dass sich Studierende regelmäßig sehr positiv über das an der ZESS angewandte, für die Studierenden unkomplizierte und wertschätzende Verfahren äußern. Dennoch gibt es noch Bereiche mit Verbesserungspotenzial. So ist z.B. die Behindertentoilette nicht ausreichend ausgeschildert, der Raum der Medienkompetenz in der Humboldtallee 32 nicht per Fahrstuhl erreichbar und die Tische in den Räumen des Bereichs ZESS-IT sind nicht rollstuhlgeeignet. Mitarbeitende der ZESS erhalten bei körperlichen Beschwerden (z.B. Rückenleiden) zügig eine entsprechend angepasste Möblierung. Zudem wird regelmäßig eine bewegte Pause durchgeführt. Von der Telearbeit machen derzeit drei Personen Gebrauch. Die ZESS begrüßt die Anwendung von Telearbeit, macht jedoch auch darauf aufmerksam, dass dies aufgrund des regen Publikumsverkehrs in unserer Einrichtung nicht zum Nachteil der dann im Haus Anwesenden reichen darf; hier bedarf es einer weiteren Abstimmung im Team, um die derzeit wiederholt geäußerte Unzufriedenheit im Haus anwesender Mitarbeitender aufgrund von Mehrbelastungen zu verringern. Die Arbeitszeiten können bis auf bestimmte Funktionen (z.B. Geschäftszimmer, Mediothek) relativ flexibel gewählt werden. Wochenendarbeit wird über einen Freizeitausgleich kompensiert.

ad c) Qualifizierung:

Wie in vielen Bereichen der Universität bzw. im deutschen Hochschulwesen ist der Anteil von Mitarbeitenden mit einer anderen Muttersprache als Deutsch an der ZESS in Leitungs- und höheren Verwaltungspositionen sehr gering. Deshalb möchte die ZESS insbesondere Angestellte mit einem anderen sprachlichen Hintergrund entsprechend fördern, um Chancengleichheit herzustellen.

Zurzeit wird die Arbeit der / des Gleichstellungsbeauftragten an der ZESS ehrenamtlich ausgeübt. Die Einrichtung einer festen Stelle ist sicherlich wünschenswert, allerdings ist mit Konflikten und Unverständnis zu rechnen, wenn nicht parallel dazu die Situation der Lehrbeauftragten verbessert wird. Es ist nur schwer zu vermitteln, dass für die eigentlichen Aufgaben, das heißt die Lehre, nicht in ausreichendem Maße Stellen zur Verfügung gestellt werden können, während für Begleitmaßnahmen, die durchaus wichtig sind, neue Stellen geschaffen werden können. Die ZESS möchte die Professionalisierung der Arbeit der bzw. des Gleichstellungsbeauftragten jedoch vorantreiben. Deshalb plant die ZESS, der Funktionsinhaberin bzw. dem Funktionsinhaber die Wahrnehmung von Qualifizierungsangeboten zum Thema Gleichstellung in größerem Umfang zu ermöglichen, und wird sich für die Finanzierung und Schaffung einer dauerhaften Teilzeitstelle einsetzen. Zudem soll das derzeitige Budget für die Gleichstellungsarbeit erhöht werden.

An der ZESS besteht gegenüber den Themen Gleichstellung und Diversität, auch aufgrund der sehr heterogenen Zusammensetzung der Angestellten, eine große Offenheit. Dennoch zeigen sich in Alltagssituationen regelmäßig Optimierungsbedarfe. Dies betrifft vor allem den Umgang mit Studierenden, zeigt sich aber auch bei der Zusammenarbeit von Mitarbeitenden aus verschiedenen Kulturkreisen untereinander. In der Vergangenheit hat die ZESS, initiiert von der *Arbeitsgruppe Fortbildung*, erste Veranstaltungen zum Thema durchgeführt. Diese wurden stark nachgefragt und haben in den Gesprächen weitere zu bearbeitende Themen aufgezeigt. Deshalb sollen zukünftig regelmäßige Veranstaltungen zum Thema, beispielsweise in Form von Workshops, durchgeführt und institutionalisiert werden, um die Mitarbeitenden, Lehrkräfte und studentischen Hilfskräfte entsprechend zu qualifizieren.

Im Bereich der Lehre zeigt sich, dass gerade im Fremdsprachenbereich Unterrichtsmaterialien zwar eine ethnische und sprachliche Vielfalt wiedergeben, aber zum einen nicht die Vielfalt des deutschen Hochschulkontextes widerspiegeln und in Bezug auf Inhalte und Aufgabenstellung in erster Linie auf eine weibliche Zielgruppe zugeschnitten sind. Hier gilt es, die Koordinatorinnen und Koordinatoren sowie die Lehrkräfte insgesamt für diese Problematik zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Hierzu gehört die Überprüfung und Überarbeitung von Unterrichtsmaterialien und -konzepten sowie der Prüfungsaufgaben und -formate.

ad d) Sensibilisierung:

In der Vergangenheit hat sich in einigen Situationen gezeigt, dass ein Bewusstsein für und das Wissen über die individuellen Bedürfnisse von Menschen stärker ausgeprägt sein könnte – dies ist ein laufender Prozess, den die ZESS gerne intensivieren möchte. Dies soll alle Bereiche betreffen; im Haus / in der Praxis und auch in der Lehre (barrierefreie Dokumente und vorurteilsfreie Lehre). Zudem arbeitet die ZESS derzeit daran, diese Themen verstärkt in den Unterricht einzubringen, um eine Sensibilisierung der Studierenden zu erreichen, und hat deshalb damit begonnen, entsprechende Module zu erstellen und anzubieten.

Auch im Team selbst zeigt sich, dass trotz der großen Offenheit gegenüber den Themen Gleichstellung und Diversität in der Praxis noch Optimierungsbedarfe bestehen: In Teamsitzungen und im Umgang untereinander treten im Team gelegentlich Situationen auf, in denen mit Angestellten mit nicht perfekten Deutschkenntnissen nicht auf Augenhöhe kommuniziert wird. Hier gilt es, den entsprechenden Personenkreis – trotz vorhandener Sensibilisierung – stärker zu einer Reflexion über ihre Kommunikationsmuster und Vorgehensweisen zu bewegen.

C. Maßnahmen

Die hier aufgeführten Maßnahmen führen nur solche auf, die für die nächste Zeit geplant sind. Nach drei Jahre wird eine Evaluation durchgeführt und die Maßnahmen werden entsprechend angepasst, da die mittelfristigen Bedarfe erst nach einer Zwischenbilanz erkennbar sind. In den kommenden sechs Jahren sollen folgende elf Ziele umgesetzt werden:

Bereich A „Stellensituation“:

Maßnahme „Reduzierung des durch Lehrbeauftragte abgedeckten Lehranteils“	
Inhalt	derzeit werden >70 % der Lehre durch Lehraufträge abgedeckt
Ziel	sukzessive Erhöhung des Anteils der Lehre durch Angestellte bis zu einem Lehranteil Lb 60 % / LfbA 40 % durch Schaffung von Stellen (Fernziel: 50 % / 50 %)
Zielgruppe	Lehrbeauftragte
Laufzeit	6 Jahre (2017 – 2023)
Veranschlagte Höhe der Mittel	300.000€ / Jahr
Finanzierungsquelle	SQM
Für Durchführung Verantwortliche/r	Dr. Johann Fischer

Maßnahme „Schaffung einer hauptamtlichen Gleichstellungsstelle“	
Inhalt	derzeit keine hauptamtliche Gleichstellungsstelle
Ziel	Schaffung einer 0,33%-Stelle
Zielgruppe	Mitarbeitende, Lehrbeauftragte und Studierende der ZESS
Laufzeit	Beginn 2018; fortlaufend
Veranschlagte Höhe der Mittel	24.374€ / Jahr
Finanzierungsquelle	unklar
Für Durchführung Verantwortliche/r	Dr. Johann Fischer & Simon Bögel

Maßnahme „Regelmäßiges Monitoring unseres Stellenplans auf Diversität“	
Inhalt	derzeit kein systematisches Monitoring bezüglich Diversität
Ziel	systematisches Monitoring bezüglich Diversität
Zielgruppe	Mitarbeitende ZESS
Laufzeit	2017 – 2018 für den Aufbau; danach fortlaufend
Veranschlagte Höhe der Mittel	keine Kosten
Finanzierungsquelle	nicht nötig
Für Durchführung Verantwortliche/r	Oliver Eggert & Simon Bögel

Bereich B „Arbeitsbedingungen“:

Maßnahme „Schaffung eines Eltern-Kind-Bereichs“	
Inhalt	wenige Angebote für Eltern mit Kindern an der ZESS (z.B. Wickeltisch, Eltern-Kind-Bereich)
Ziel	Schaffung eines Eltern-Kind-Bereichs zur Verbesserung der Situation
Zielgruppe	Eltern mit Kindern (Mitarbeitende, Lehrbeauftragte, Studierende)
Laufzeit	2018 – 2020
Veranschlagte Höhe der Mittel	2000 €
Finanzierungsquelle	Budget ZESS
Für Durchführung Verantwortliche/r	Oliver Eggert & Simon Bögel

Maßnahme „Steigerung Behindertenfreundlichkeit / Barrierefreiheit (räumlich und organisatorisch)“	
Inhalt	Optimierungsbedarf bei Behindertenfreundlichkeit / Barrierefreiheit in Bezug auf räumliche Ausstattung und Verwaltungsvorgänge
Ziel	Maßnahmenkatalog mit Bedarfen erstellen und diese umsetzen
Zielgruppe	Mitarbeitende und Studierende mit Beeinträchtigungen
Laufzeit	2018 – 2020
Veranschlagte Höhe der Mittel	3000 €
Finanzierungsquelle	Budget ZESS
Für Durchführung Verantwortliche/r	Oliver Eggert & Sonja Hoffmann & Jamshid Mansouri

Bereiche C „Qualifizierung“ und D „Sensibilisierung“²

Abschnitt a „Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitenden“

Maßnahme „Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit“	
Inhalt	derzeit ehrenamtlich, kleines Budget
Ziel	deutlichere Sichtbarkeit, höheres Budget, mehr Fortbildungen / Tagungen, Klärung von Aufgaben und Kompetenzen (z.B. Mitwirkung bei Kursplanung im Hinblick auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf) etc.
Zielgruppe	Mitarbeitende / Gleichstellungsbeauftragte/-r
Laufzeit	1 Jahr zur Umsetzung (2017 – 2018), dann fortlaufend
Veranschlagte Höhe der Mittel	500 € / Jahr
Finanzierungsquelle	Budget ZESS
Für Durchführung Verantwortliche/r	Dr. Johann Fischer & Nicole Wolder

² Die Erfahrungen der ZESS haben gezeigt, dass keine höheren Ausgaben nötig sind, um ein qualitativ hochwertiges und auf die Bedürfnisse der Einrichtung zugeschnittenes Angebot zu organisieren, zumal ansonsten Gelder für die eigentlichen Aufgaben (Lehre) verloren gehen würden und dies zum Nachteil für die Studierenden und Lehrbeauftragten führen würde.

Maßnahme „Regelmäßige Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Diversität“	
Inhalt	Bedarfe bezüglich Workshops / Schulungen zum Thema
Ziel	Workshops / Schulungen mindestens einmal im Jahr anbieten
Zielgruppe	Mitarbeitenden, Lehrbeauftragte
Laufzeit	1 Jahr für Umsetzung (ab 2017), dann fortlaufend
Veranschlagte Höhe der Mittel	750 € / Jahr
Finanzierungsquelle	Budget ZESS
Für Durchführung Verantwortliche/r	Oliver Eggert & Nicole Wolder / AG Fortbildung

Maßnahme „Sensibilisierung der Mitarbeitenden für einen vorurteilsfreien Umgang im Team“	
Inhalt	Optimierungsbedarf in der Kommunikation und im Umgang
Ziel	Maßnahmenkatalog mit Bedarfen erstellen und diese umsetzen, u.a.: Workshops für Angestellte zur vorurteilsfreien Kommunikation in interkulturellen Teams
Zielgruppe	Angestellte der ZESS, insb. Personen mit deutscher Muttersprache und wenig Migrationserfahrung
Laufzeit	2018 – 2020 für Entwicklung des Konzeptes, danach fortlaufend
Veranschlagte Höhe der Mittel	750 € / Jahr
Finanzierungsquelle	Budget ZESS
Für Durchführung Verantwortliche/r	Dr. Johann Fischer & Nicole Wolder & Dr. Birgit Neuroth-Hartmann

Maßnahme „Qualifizierung für internationale Mitarbeitende“	
Inhalt	kaum Personen mit Migrationshintergrund in Führungspositionen
Ziel	Personen mit nicht-deutschem Sprachhintergrund an Verwaltungsaufgaben im deutschen Hochschulkontext heranführen (Stichwort: „Verwaltung als Chance“) und für Führungsaufgaben qualifizieren
Zielgruppe	Mitarbeitende mit Migrationshintergrund
Laufzeit	6 Jahre (ab 2017 fortlaufend)
Veranschlagte Höhe der Mittel	750 € / Jahr
Finanzierungsquelle	Budget ZESS
Für Durchführung Verantwortliche/r	Dr. Johann Fischer & Dr. Birgit Neuroth-Hartmann

Abschnitt b „Sensibilisierung und Qualifizierung der Lehre“

Maßnahme „Diversität und Gleichstellung in der Lehrpraxis“	
Inhalt	Optimierungsbedarf in der Lehre hinsichtlich der Unterrichtsmaterialien / -aufgaben und Prüfungskonzepte / -aufgaben
Ziel	Maßnahmenkatalog mit Bedarfen erstellen und diese umsetzen, u.a.: Workshops für Lehrkräfte zur Sensibilisierung und zur Konzeption geeigneter Unterrichts- und Prüfungskonzepte und -materialien.
Zielgruppe	Lehrende
Laufzeit	3 Jahre (2017-2020)
Veranschlagte Höhe der Mittel	500 € / Jahr
Finanzierungsquelle	Budget ZESS
Für Durchführung Verantwortliche/r	Nicole Wolder

Maßnahme „Steigerung Behindertenfreundlichkeit / Barrierefreiheit in der Lehre“	
Inhalt	Optimierungsbedarf bei Behindertenfreundlichkeit / Barrierefreiheit in der Lehre
Ziel	Maßnahmenkatalog mit Bedarfen erstellen und diese umsetzen, u.a.: Workshops für Lehrkräfte z.B. zur Erstellung barrierefreier Dokumente, zum Umgang mit Anträgen auf Nachteilsausgleich, zum Erkennen von Beeinträchtigungen von Studierenden
Zielgruppe	Studierende mit Beeinträchtigungen
Laufzeit	2017-2019
Veranschlagte Höhe der Mittel	500 € / Jahr
Finanzierungsquelle	Budget ZESS
Für Durchführung Verantwortliche/r	Oliver Eggert & Simon Bögel & Heather Kretschmer

Beschäftigte (Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen) Gesamtübersicht

Stichtag 01.12.2015; ohne Beurlaubte

Überblick:	Köpfe			VZÄ	
	gesamt	weiblich	FA %	gesamt	FA %
Beschäftigte* ZESS	35	20	57,1%	25,26	54,2%
davon befristet	4	2	50,0%	2,21	60,2%
davon Teilzeit	22	15	68,2%	12,26	71,0%
davon Finanzhilfe	35	20	57,1%	17,08	52,0%
davon international	13	9	69,2%	9,58	69,9%

* ohne Hilfskräfte

Zusatzinformationen:	
Anteile an den Beschäftigten*	
Befristung	11,4%
Teilzeit	62,9%
Finanzhilfe	100%
Internationalität	37,1%

* ohne Hilfskräfte

Beschäftigte ZESS nach Tarifgruppen:	Köpfe			VZÄ	
	gesamt	weiblich	FA %	gesamt	FA %
TV-L E14 bis E15	2	1	50,0%	2,00	50,0%
davon befristet	0	-	-	0,00	-
davon Teilzeit	0	-	-	0,00	-
davon Finanzhilfe	2	1	50,0%	2,00	50,0%
davon international	0	-	-	0,00	-
TV-L E12 bis E13	22	12	54,5%	15,51	51,3%
davon befristet	4	2	50,0%	2,21	60,2%
davon Teilzeit	15	10	66,7%	8,51	69,9%
davon Finanzhilfe	22	12	54,5%	8,33	49,7%
davon international	12	8	66,7%	8,58	66,4%
TV-L E10 bis E11	2	2	100,0%	2,00	100,0%
davon befristet	0	-	-	0,00	-
davon Teilzeit	0	-	-	0,00	-
davon Finanzhilfe	2	2	100,0%	2,00	100,0%
davon international	1	1	100,0%	1,00	100,0%
TV-L E7 bis E9	5	3	60,0%	3,25	53,8%
davon befristet	0	-	-	0,00	-
davon Teilzeit	4	3	75,0%	2,25	77,8%
davon Finanzhilfe	5	3	60,0%	3,25	53,8%
davon international	0	-	-	0,00	-
TV-L E4 bis E6	1	0	0,0%	1,00	0,0%
davon befristet	0	-	-	0,00	-
davon Teilzeit	0	-	-	0,00	-
davon Finanzhilfe	1	0	0,0%	1,00	0,0%
davon international	0	-	-	0,00	-
TV-L E1 bis E3	3	2	66,7%	1,50	66,7%
davon befristet	0	-	-	0,00	-
davon Teilzeit	3	2	66,7%	1,50	66,7%
davon Finanzhilfe	3	2	66,7%	1,50	66,7%
davon international	0	-	-	0,00	-
Stud. Hilfskräfte	22	17	77,3%		
davon international	2	2	100%		

Beschäftigte* ZESS nach Altersgruppen:	Köpfe		
	gesamt	weiblich	FA %
< 25 Jahre	0	-	-
25 - 29	3	3	100,0%
30 - 34	3	1	33,3%
35 - 39	7	3	42,9%
40 - 44	8	7	87,5%
45 - 49	4	2	50,0%
50 - 54	5	1	20,0%
55 - 59	1	1	100,0%
60 Plus	4	2	50,0%

* ohne Hilfskräfte

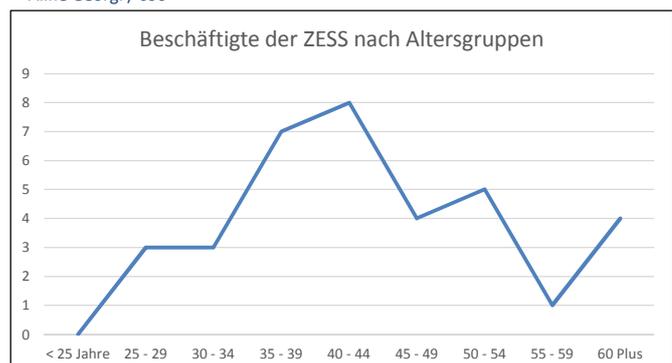
Beschäftigte ZESS nach Funktionsbereichen:	Köpfe			VZÄ	
	gesamt	weiblich	FA %	gesamt	FA %
WISS. MITARBEITENDE	23	14	60,9%	17,01	61,4%
davon befristet	4	2	50,0%	2,21	60,2%
davon Teilzeit	14	9	64,3%	8,01	68,0%
davon Finanzhilfe	23	14	60,9%	9,33	65,8%
davon international	13	9	69,2%	9,58	69,9%
VERWALTUNGSDIENST	7	4	57,1%	5,25	42,9%
davon befristet	0	-	-	0,00	-
davon Teilzeit	4	4	100%	2,25	100%
davon Finanzhilfe	7	4	57,1%	4,75	36,8%
davon international	0	-	-	0,00	-
TECHNISCHER DIENST	2	0	0,0%	1,50	0,0%
davon befristet	0	-	-	0,00	-
davon Teilzeit	1	0	0,0%	0,50	0,0%
davon Finanzhilfe	2	0	0,0%	1,50	0,0%
davon international	0	-	-	0,00	-
BIBLIOTHEKSDIENST	1	1	100%	0,50	100%
davon befristet	0	-	-	0,00	-
davon Teilzeit	1	1	100%	0,50	100%
davon Finanzhilfe	1	1	100%	0,50	100%
davon international	0	-	-	0,00	-
SONSTIGER DIENST	2	1	50,0%	1,00	50%
davon befristet	0	-	-	0,00	-
davon Teilzeit	2	1	50,0%	1,00	50%
davon Finanzhilfe	2	1	50,0%	1,00	50%
davon international	0	-	-	0,00	-
STUD. HILFSKRÄFTE	22	17	77,3%		
davon international	2	2	100%		

Quelle:

Stabsstelle Strategieentwicklung und Controlling

Beschäftigtendatenbank

Aline Georgi / co6



Strukturelle Rahmenbedingungen der Gleichstellungsarbeit in Zentralen Einrichtungen

Bitte beantworten Sie folgende Fragestellungen so konkret wie möglich:

Nr.	Einrichtung: <u>ZESS</u> Stand: <u>05.12.2016</u>	Beschreibung
1	Institutionelle Verankerung	
1.1	Gibt es eine Gleichstellungskommission in Ihrer Einrichtung? Wenn ja, Angaben zur Zusammensetzung (Anzahl, Personengruppen)	Dr. Johann Fischer (Leiter), Dr. Birgit Neuroth-Hartmann (LfBA Sprachen), Oliver Eggert (LfBA ASK & ZESS-IT & GB), Simon Bögel (MTV), Sonja Hoffmann (MTV)
1.2	Wie viele gewählte Gleichstellungsbeauftragte gibt es in Ihrer Einrichtung? Wie erfolgt die Wahl (entlang von Personengruppen/Abteilungen/Bereichen etc. oder offen)?	Zwei / Wahl alle zwei Jahre durch alle festangestellten Mitarbeitenden
1.3	Gibt es eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Ihrer Einrichtung? Wenn ja, Angaben zu Eingruppierung und Stellenumfang	Nein
1.4	Werden ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragten entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen von Kompensation gibt es? Wenn ja, Angaben zu Art und Umfang	Nein
1.5	Wo ist Gleichstellung in der Einrichtung institutionell verankert (Leitung, Direktion, ...)?	Als Stabsfunktion bei der Leitung
1.6	Gibt es weitere Funktionsträger/innen und Akteur/innen mit Gleichstellungsaufgaben? Wenn ja, Angaben zu Status, Tätigkeiten und Honorierung/Kompensation	Nein
2	Finanzielle Ausstattung	
2.1	Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	100€ für Literatur, 100€ für weitere Ausgaben, bei Bedarf auch mehr.
2.2	Werden Sachmittel der Einrichtung für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	bei Bedarf, siehe oben
2.3	Werden Personalmittel der Einrichtung für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
2.4	Werden Studienqualitätsmittel der Einrichtung für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
2.5	Hat die Einrichtung Drittmittel für Gleichstellung eingeworben? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
2.6	Setzt die Einrichtung weitere Mittel für Gleichstellung ein? Wenn ja, Angaben zur Höhe (pro Jahr)	Nein
3	Räumliche Rahmenbedingungen	
3.1	Steht der/dem Gleichstellungsbeauftragten/dem Team ein Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung?	Ja
3.2	Gibt es in der Einrichtung weitere Räume, die im Rahmen der Gleichstellungsarbeit genutzt werden? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Ja, 17 Unterrichts- / Schulungsräume.
3.3	Gibt es in der Einrichtung Eltern-Kind-Zimmer? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Nein
3.4	Gibt es in der Einrichtung Still- und Wickelmöglichkeiten? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Ja (z.B. Besprechungszimmer, Tonstudio)
3.5	Gibt es in der Einrichtung "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten)? Wenn ja, Angaben zu Art, Anzahl und Nutzung	Ja, eine Kiste in der Mediothek der ZESS, Platz im Tonstudio
4	Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung)	
4.1	Wird von Beschäftigten der Einrichtung flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen?	Ja, von zwei Personen
4.2	Setzt die Einrichtung familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen und in welchem Umfang?	An der ZESS fixer Besprechungstermin Mittwoch morgens von 10:00 - 12:00 Uhr. Ansonsten werden die Termine flexibel vereinbart.
4.3	Gibt es in der Einrichtung weitere Maßnahmen/Möglichkeiten im Bereich flexibler Arbeitsbedingungen?	Ja
5	Regularien	
5.1	Gibt es weitere einrichtungsspezifische Regularien neben dem Gleichstellungsplan zu Gleichstellung und/oder Familienfreundlichkeit? Wenn ja, diese bitte auflisten	Individuelle Absprachen in Abhängigkeit von den Bedürfnissen der einzelnen Personen.



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

www.uni-goettingen.de