

Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten der ZESS

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

Berichtszeitraum
16.1.2013 – 1.6.2014

1. Ausgangslage

1.1 Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und seine gesetzliche und vertragliche Verankerung

Die Gleichstellungsbeauftragte (GBA) ist weisungsfrei und damit unabhängig. Sie unterstützt die Einrichtung in ihrem Gleichstellungsauftrag (§ 42 Abs. 2 NHG). Dieser Auftrag zur Gleichstellung der Geschlechter ist im Hochschulrahmengesetz (§ 3 HRG), im Niedersächsischen Hochschulgesetz (§ 3 Abs. 3 NHG) und in der Grundordnung der Universität (§ 19 Abs. 2, 3) festgehalten. Die Hochschule und damit die Einrichtung „fördern demnach bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag).“¹

Die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten an den niedersächsischen Hochschulen werden vor allem im Niedersächsischen Hochschulgesetz (§ 42 Abs. 2, 3 NHG) sowie in der Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen (§ 19 Abs. 2, 3) beschrieben.

Diese und weitere gesetzliche Grundlagen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten finden sich im Anhang 1.

1.2 Die Gleichstellungsbeauftragte der ZESS

Marianne Broermann und Anna Jöster übernahmen ihre Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte bzw. stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der ZESS nach der Wahl in der Mitarbeiterbesprechung der ZESS am 16.1.2013.

Als GBA der ZESS nehmen wir unsere Aufgaben als ehrenamtliche dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wahr. Unsere Zusammenarbeit gelingt sehr gut, und der Austausch und die Reflektion über die Gleichstellungsthemen unserer Einrichtung sind uns wichtig. Die Kommunikation funktioniert problemlos und z. B. die Vertretung bei Sitzungen ist eine Selbstverständlichkeit. Des Weiteren konnten wir feststellen, dass es ein großer Vorteil ist, dass durch unsere Personen sowohl die Allgemeinen Schlüsselkompetenzen als auch die Fremdsprachen vertreten sind, was uns einen besseren Einblick in die Arbeitsweise und dadurch auch ein besseres Verständnis der Problematik des jeweiligen Bereichs ermöglicht hat. Daher empfehlen wir, dies auch bei zukünftigen Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten zu berücksichtigen. Wünschenswert ist, eine Vertreterin oder einen Vertreter aus der MTV-Gruppe in die Gleichstellungsarbeit mit einzubeziehen.

¹ § 3 Abs. 3, NHG

Als kompetente und hilfsbereite Anlaufstelle in Gleichstellungsfragen der Universität dient das Gleichstellungsbüro mit der Universitätsgleichstellungsbeauftragten Frau Dr. Hayn und ihrem Team. Unter anderem durch individuelle Beratung, zahlreiche Newsletter zu Gleichstellungsthemen und bei Gleichstellungsratssitzungen informiert und hilft das Gleichstellungsbüro als zentrales Organ uns an der ZESS als dezentralem Gleichstellungsorgan.

Als GBA der ZESS sind wir Mitglied des Gleichstellungsrats der Universität Göttingen, dem die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der Universität sowie der UMG angehören. Der Gleichstellungsrat, geleitet von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, tagt einmal monatlich. Dieses Gremium ist ein äußerst wichtiges Forum zum Austausch, zur Beratung und zur Information über Gleichstellungsarbeit an der Universität allgemein, an den Fakultäten und Einrichtungen, über geltende gesetzliche und sonstige Rahmenbedingungen, über anstehende Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte usw. An den Sitzungen des Gleichstellungsrats nehmen wir regelmäßig teil.

2. Aktivitäten der GBA im Berichtszeitraum

2.1 Gremienarbeit

Die GBA der ZESS ist Mitglied folgender Gremien:

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

Zu der Gremienarbeit wird nachfolgend eingegangen.

2.2 Stellenbesetzungsverfahren und sonstige personalrechtliche Maßnahmen

Stellenbesetzungsverfahren bildeten einen zentralen und zeitweise arbeitsintensiven Bereich unserer Tätigkeit. Die Beteiligung der GBA an den Verfahren dient vor allem der Qualitätssicherung und der Gewährleistung eines offenen und gerechten Verfahrens. Die GBA ist an jeder personalrechtlichen Maßnahme von der Ausschreibung über die Mitarbeit in der Auswahlkommission bis zur Besetzung der Stelle zu beteiligen.

Auch andere personalrechtliche Maßnahmen wie z. B. Änderungen des Stellenumfangs und Vertragsverlängerungen bedürfen der Zustimmung der GBA.

In einem Stellenbesetzungsverfahren sind ihre Aufgaben wie folgt:

- Stellenausschreibung nach dem AGG² prüfen und abstimmen
- Sichtung von Bewerbungsunterlagen
- Begleitung der Auswahlgespräche
- abschließende Prüfung aus Gleichstellungssicht
- Abzeichnen eines Formulars „Durchführung einer personalrechtlichen Maßnahme“, womit bestätigt wird, dass die formal geforderten Richtlinien im Hinblick auf die Gleichstellung eingehalten wurden

² S. Anhang 1.

Im Berichtszeitraum waren wir an sieben Stellenbesetzungsverfahren beteiligt:

- LfbA Italienisch 13 TV-L 25%-Vertretungsstelle 03/2013
- LfbA Führungskompetenz 13 TV-L 50%-Stelle 04/2013
- LfbA Business English 13 TV-L 50%-Stelle 07/2013
- LfbA Englisch (Grund- und Mittelstufe) 13 TV-L 75%-Stelle 07/2013
- Wissenschaftliche Mitarbeiterin / Wissenschaftlicher Mitarbeiter (Campus Q^{PLUS} *Blended Learning* 13 TV-L erste Phase 50%-Stelle, zweite Phase 25%-Stelle 08/2013
- LfbA Schlüsselkompetenzen – Medienkompetenz 13 TV-L, 50 %-Vertretungsstelle 12/2013
- Beschäftigte / Beschäftigter im Fremdsprachendienst (Englisch / Französisch) 50 %-Stelle 03/2014

Sonstige personalrechtliche Maßnahmen, an denen wir beteiligt waren, umfassten vor allem Änderungen des Stellenumfangs (vorübergehende/projektbedingte Aufstockung von Stellen).

Eindrücke und Maßnahmen

Seitens der ZESS wurde der Wunsch geäußert, in den Stellenausschreibungen folgenden Satz zu modifizieren: „Die Universität Göttingen strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Der Grund für den Modifikationswunsch war, dass Frauen an der ZESS insgesamt nicht unterrepräsentiert sind (s. Anhang 2). Als Alternative wurde zum Beispiel vorgeschlagen: „Die Universität Göttingen fordert im Hinblick auf ihre Gleichstellungsziele qualifizierte Personen aller Geschlechter zur Bewerbung auf.“ Nach Beratung mit der Universitätsgleichstellungsbeauftragten wurde festgestellt, dass die bestehende Variante im Leitfaden für Stellenausschreibung und Auswahlverfahren der Universität festgelegt ist und deshalb nicht sofort geändert werden kann. Dies erscheint jedoch etwas widersprüchlich, da im Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren in der Fußnote explizit steht: „Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind“.³ Die entsprechende Rechtsprechung (§ 21 Abs. 3 Satz 2 NHG), auf die die Formulierung in den Stellenanzeigen der Universität zurückzuführen ist, erwähnt auch nur die Erhöhung des Frauenanteils, bis die 50 %-Grenze erreicht ist.⁴ Das Problem ist der Universitätsgleichstellungsbeauftragten bewusst und soll zu gegebener Zeit angegangen werden.

Wir wurden in den Stellenbesetzungsverfahren in allen Phasen beteiligt. Anfänglich war die Endphase etwas unklar, d.h. inwiefern die Einsicht in die Einstellungsunterlagen, die an die Personalabteilung eingereicht werden, möglich ist. Nach einem Gespräch mit der Leitung konnte vereinbart werden, dass wir Einsicht in die Einstellungsunterlagen erhalten, da wir den Einstellungsantrag gegenzeichnen.

Im Stellenbesetzungsverfahren haben wir vor allem folgenden Entwicklungs- und Handlungsbedarf gesehen: Die Zeit zwischen der Einsichtsmöglichkeit in die Bewerbungsunterlagen und der Versendung der Einladungen zu den Auswahlgesprächen war viel zu knapp und das

³ Leitfaden zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungsverfahren (außer Berufungen) – für Fakultäten und Einrichtungen der Universität, unter <http://www.uni-goettingen.de/de/187868.html>.

⁴ „Bei der Besetzung und der Beförderung sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.“ (§ 21 Abs. 3 Satz 2 NHG)

Auswahlverfahren (wer eingeladen wird) nicht transparent genug. Nach einem Gespräch mit der Leitung konnte vereinbart werden, dass die Termine für das komplette Verfahren schon zum Zeitpunkt der Ausschreibung weitgehend festgelegt werden.

Das zweite Defizit betrifft die Zusammensetzung der Auswahlkommission bei den Stellenbesetzungsverfahren. Derzeit ist aus dem Bereich, in dem die ausgeschriebene Stelle angesiedelt ist, keine Vertreterin bzw. kein Vertreter an dem Auswahlverfahren beteiligt. Aus der Perspektive der Qualitätssicherung und der kollegialen Mitbestimmung müsste dies nach unserer Ansicht gewährleistet sein. Bezüglich der zwei o.g. Punkte erhielt die Leitung der ZESS einen „Vorschlag zur Entwicklung des Stellenbesetzungsverfahrens an der ZESS zur Erhöhung der Transparenz, Qualität, Effektivität und Planbarkeit“ im Februar 2014.⁵ Der Vorschlag wurde mit der Leitung diskutiert, bisher konnte nur eine Einigung zur Verbesserung der terminlichen Mängel des Stellenbesetzungsverfahrens erreicht werden.

2.3 Beratungsgespräche

Einen weiteren großen Teil unserer Arbeit als GBA haben im Berichtszeitraum Beratungsgespräche verschiedener Art gebildet. Der Personenkreis, der sich an uns gewandt hat, bestand ausschließlich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ZESS. Häufig an uns herantragene Themen beziehen sich auf

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Probleme mit der Leitung der ZESS
- Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Eindrücke und Maßnahmen

Es wird empfohlen, in den Stellenausschreibungen der Universität folgenden Satz zu verwenden: „Die Universität Göttingen versteht sich als familienfreundliche Hochschule und fördert die Vereinbarkeit von Wissenschaft / Beruf und Familie.“ Um der (Selbst)Verpflichtung zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gerecht zu werden, müssten nach unserer Ansicht zumindest die Möglichkeiten der Telearbeit an der ZESS erörtert werden. Dies haben wir mehrmals in Gesprächen mit der ZESS-Leitung thematisiert, bisher konnte keine Zustimmung erreicht werden. Da die Telearbeit der Zustimmung der/des Vorgesetzten bedarf, besteht in dieser Angelegenheit weiterhin Entwicklungsbedarf, insbesondere sei auf die Stellungnahme der Universität zur Telearbeit hingewiesen:

„Telearbeit ist eine bereits seit längerem eingesetzte Form der Arbeitsorganisation, die insbesondere für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben genutzt wird. Das Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen hat in den Jahren 2004 bis 2008 das Pilotprojekt ‚Flexible Telearbeit‘ durchgeführt. Das Präsidium der Universität hat am 16.06.2008 die unbefristete Fortsetzung der Option Telearbeit beschlossen.“⁶

Es ist nicht immer klar zu definieren, in welchen Fällen die an uns herangetragenene Angelegenheiten als Gleichstellungsangelegenheiten zu betrachten sind. Um dies entscheiden zu können, ist in jedem Fall ein Gespräch notwendig. Wir wurden dann von Kolleginnen und Kollegen kontaktiert, wenn sie in Gesprächen mit der Leitung nicht weiter

⁵ S. Anhang 3.

⁶ <http://www.uni-goettingen.de/de/52596.html>

gekommen sind. Hierbei handelte es sich zumeist um komplexe Probleme, die nicht streng genommen als Zuständigkeit der GBA definiert werden können. Deutlich wurde jedoch, dass bezüglich der Probleme Gesprächs- und Klärungsbedarf besteht. In einigen Fällen konnten mit der ZESS-Leitung die Probleme thematisiert werden. In anderen Fällen sind andere Einrichtungen der Universität (Personalrat, Personalabteilung) kontaktiert worden und haben sich der Angelegenheit angenommen.

2.4 Sicherheitsfragen

Im Frühjahr 2014 ist die Sicherheit auf dem Campus eines der Themen im Gleichstellungsrat gewesen. Die Sicherheitsbroschüre der Universität soll aktualisiert werden und dabei soll kontrolliert werden, ob in den Fakultäten / Einrichtungen Handlungsbedarf hinsichtlich der Sicherheit besteht. Das Thema Sicherheit und eventuelle Probleme in dieser Hinsicht an der ZESS sollen zusammen mit dem Sicherheitsbeauftragten, Herrn Augsten, der Leitung und der GBA erörtert werden. Eventuell kann eine Anleitung / Broschüre zum Thema Sicherheit an der ZESS parallel zur universitätsweiten, generellen Anleitungen ausgearbeitet werden.

2.5 Mitarbeiterbefragung

Auf Wunsch der Leitung sind sowohl die GBA als auch ihre Stellvertreterin Mitglieder der Dezentralen Umsetzungsgruppe bei der im Juni 2014 stattfindenden Mitarbeiterbefragung, in einer Doppelrolle als GBA und LfbA der Bereiche ASK bzw. Fremdsprachen. Das Gremium hat zur Vorbereitung der Mitarbeiterbefragung sowohl unter sich als auch mit der Zentralen Umsetzungsgruppe getagt. Diese Arbeit wird nach der Durchführung der Befragung und der Veröffentlichung der Ergebnisse zur Begleitung eventueller Entwicklungsmaßnahmen fortgeführt.

3. Fortbildungen

Das Gleichstellungsbüro bietet Fortbildungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte an, sowohl mit internen als auch mit externen Trainerinnen und Trainern. Frau Broermann hat im Oktober 2014 an einem eintägigen Fortbildungsworkshop „Beratungskompetenzen“ teilgenommen. Ein zweiter Teil zu diesem Thema erfolgte im März 2014, an dem Frau Jöster teilnahm.

4. Geplante Projekte und Maßnahmen

4.1 Gleichstellungsplan der ZESS

Ein wichtiges Instrument der Gleichstellungsarbeit ist ein Gleichstellungsplan. Universitätsweit haben einige Einrichtungen seit langem einen solchen Plan, andere (inkl. ZESS) noch nicht. Im Zuge der Bearbeitung und Revidierung des universitätsweiten Gleichstellungsplans sollen Gleichstellungspläne auf Fakultäts- und Einrichtungsebene aktualisiert bzw. erstellt werden. Derzeit wird im Gleichstellungsrat an einem Leitfaden zur Erstellung von Gleichstellungsplänen gearbeitet. Diese Arbeit wird bis Ende des Jahres fortgesetzt mit dem Ziel, die Gleichstellungspläne Anfang 2015 fertig zu stellen.

4.2 Geplante Projekte an der ZESS

Nachfolgend einige Beispiele für Projekte, die für das WiSe 2014/15 geplant sind (wenn Finanzierung vorhanden). Ideen und Anregungen werden gerne entgegen genommen.

1) Workshop Gendersensible/inklusive Sprache

Workshop für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Lehrbeauftragte der ZESS. Inhalt z. B.: Was ist eine gendersensible Sprache (Inhalt / Form)? Warum eine gendersensible Sprache? Wie lässt sich eine gendersensible Sprache umsetzen?

2) Gleichstellungsthemen interkulturell

Auf Anregung von Herrn Dr. Fischer ist ein Workshop für Studierende (und Lehrende) angedacht, in dem ausgewählte Gleichstellungsthemen im Hinblick auf Sprachen / Kulturen behandelt werden. Mögliche Themen sind z. B. Geschlechterrollen/-stereotypen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Frauen und Männer in Führungspositionen / Quoten, Sprachgebrauch (gendersensible Sprache), aktuelle Gleichstellungsthemen in den Medien.

3) Ausstellung *Life Puzzle 2014*

In Kooperation mit der Schwedischen Botschaft in Berlin, des Svenska institutet in Stockholm, dem Gleichstellungsbüro und dem Familienservice der Universität Göttingen ist die Ausstellung *Life Puzzle 2014* an der Universität Göttingen im November 2014 geplant. Die Ausstellung besteht aus 24 Fotografien und Texten über das heutige Familienleben in Schweden, mit Ausgangspunkt in der Elternversicherung und der Frage, wie das Familienleben mit dem Beruf vereinbart werden kann.

Zum Berichtszeitpunkt befindet sich die Ausstellung in der Planungsphase, zusammen mit dem Gleichstellungsbüro und dem Familienservice: Rednerinnen und Redner, Finanzierung, Begleitveranstaltungen usw. Unserer Ansicht nach gibt es viele Möglichkeiten, Ausstellungsinhalte in Kursinhalte der ZESS zu integrieren. Nähere Informationen gerne bei Frau Broermann.

5. Zukunft der Gleichstellung an der ZESS

Angeregt durch Diskussionen und Brainstorming im Gleichstellungsrat Ende 2013 und Anfang 2014 haben wir als GBA uns überlegt, wie die Gleichstellung in der ZESS entwickelt werden könnte. Als Grundlage für ein Gespräch zu diesem Thema mit der ZESS-Leitung im Februar 2014 diente uns eine Liste von Vorschlägen, die im Gleichstellungsrat erarbeitet wurde (siehe Anhang 4, ergänzt um die Themen, die nach dem Gespräch hinzugefügt wurden). In einigen Punkten besteht Zustimmung von allen Seiten, andere Punkte müssen weiter diskutiert werden. Anregungen und Kommentare aus dem Kollegium werden sehr gerne entgegen genommen.

Die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der ZESS braucht als Grundlage die vollständige Akzeptanz der Leitung und daraus resultierend eine Kooperation mit ihr. Diese sind bisher noch nicht in vollem Umfang gegeben.

Anregungen und Wünsche aus dem Kollegium sind jederzeit nicht nur herzlich willkommen sondern elementare Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Wir freuen uns dementsprechend auf Eure/ Ihre Anliegen / Themen / Wünsche!

ANHANG

Anhang 1

Auswahl an gesetzlich sowie durch Ordnungen und Verträgen festgehaltene Regelungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der ZESS

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

§ 1 Abs. 1 AGG

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Hochschulrahmengesetz

§ 3 HRG

Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.

Niedersächsisches Hochschulgesetz

§ 3 Abs. 3 NHG

¹ Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag).

§ 42 Abs. 2, 3 NHG

(2) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hin.

² Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. ³ Sie kann Versammlungen einberufen. ⁴ Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. ⁵ Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden.

(3) ¹ Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht. ² Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. ³ Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen. ⁴ Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

§ 42 Abs. 5 NHG

³ An anderen in der Grundordnung bestimmten Organisationseinheiten können Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden. ⁴ In der Grundordnung sind für die

Gleichstellungsbeauftragten nach den Sätzen 1 bis 3 das Verfahren der Wahl oder Bestellung, die Amtszeit, die Aufgaben und die Befugnisse zu regeln.

Hochschulentwicklungsvertrag zwischen dem Land Niedersachsen und den Niedersächsischen Hochschulen 1.1.2014-31.12.2018

Präambel

Die Landesregierung und die Hochschulen treffen diese Vereinbarung, um Planungssicherheit für die Hochschulen zu gewährleisten. Damit wird die Verwirklichung von Chancengleichheit gefördert und zugleich die Qualität des Studiums, der Lehre und der Forschung gesichert.

§ 1

Die Landesregierung und die Hochschulen sind sich über die nachfolgenden Leitlinien und Zielvorstellungen der Hochschulentwicklung in Niedersachsen für die Vertragslaufzeit einig: [...]

Geschlechtergerechtigkeit an den Hochschulen realisieren:

Das Land und die niedersächsischen Hochschulen werden bei der Gestaltung von Prozessen und Maßnahmen die Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit einbeziehen. [...] Insbesondere werden sie auf allen Ebenen transparente und formalisierte Rekrutierungsverfahren gewährleisten sowie ggf. weitere Maßnahmen ergreifen, die den Zielen der Gleichstellung gerecht werden und geeignet sind, strukturelle Benachteiligungen von Frauen beim Ergreifen einer wissenschaftlichen Karriere abzubauen.

Wissenschaft als Beruf attraktiv machen:

Sie verpflichten sich, hochschulbezogenen Standards für "Gute Arbeit" zu entwickeln und die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals unter Berücksichtigung der DFG-Empfehlungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis entsprechend zu gestalten. Dazu [...] ergreifen (sie) geeignete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienverantwortung.

Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen

§ 19 Abs. 2, 3

(2) ¹An den Fakultäten sowie in den zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung sind dezentrale Gleichstellungsbeauftragte unter Berücksichtigung eines Vorschlags der jeweiligen Gleichstellungsversammlung zu wählen oder zu bestellen. ²In fakultätsübergreifenden Zentren können dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden. ³In den Fakultäten erfolgt die Wahl durch den Fakultätsrat; in den zentralen Einrichtungen und der Zentralverwaltung erfolgt die Bestellung durch das Präsidium. ⁴Wiederwahl oder Wiederbestellung ist möglich. ⁵Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.

(3) ¹Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte nehmen für ihren Bereich Gleichstellungsaufgaben in eigener Zuständigkeit wahr. ²Sie wirken insbesondere an Personalentscheidungen mit. ³§ 42 Abs. 2 und 3 NHG gelten entsprechend. ⁴Die Rechte der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten bleiben unberührt. ⁵Für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten können Stellvertretungen gewählt oder bestellt werden. ⁶Eine

dezentrale Gleichstellungsbeauftragte kann die Wahrnehmung einzelner Aufgaben oder Aufgabengebiete auf ihre Stellvertretung oder Stellvertretungen widerruflich übertragen.

Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen (Amtliche Mitteilungen der Georg-August-Universität Göttingen vom 28.03.2008/Nr. 8)

3. Stellenbesetzungen

3.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich über alle anstehenden Stellenausschreibungen und deren Veröffentlichung zu unterrichten. Ihr ist rechtzeitig Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Ausschreibungstext zu geben. Sie hat das Recht, bei der Formulierung des Ausschreibungstextes mitzuwirken. (2) Sie ist grundsätzlich von allen Einstellungsverfahren so rechtzeitig in Kenntnis zu setzen, dass sie auf Wunsch an Auswahlgesprächen teilnehmen kann. (3) Anträge auf Personalmaßnahmen sind von den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegenzuzeichnen. (4) Über Beförderungen und Höhergruppierungen - mit Ausnahme von Zeit- und Bewährungsaufstiegen - sind die Gleichstellungsbeauftragten vorher zu informieren. (5) Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und zeichnet sich bei der Vorbereitung eines Personalvorschlages zur Einstellung oder Höhergruppierung ab, dass zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und der antragstellenden Einrichtung kein Konsens zu erzielen ist, können die Gleichstellungsbeauftragten bereits in diesem Stadium des Verfahrens den Schlichtungsrat nach Punkt 11 des Rahmenplanes anrufen mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung zu erreichen.

9. Förderung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, Tätigkeitsberichte

(1) Wenn die Gleichstellungsbeauftragten Mitglieder der Hochschule zu Informationsveranstaltungen einladen, soll der Präsident oder die Präsidentin nach Möglichkeit Dienstbefreiung in Anlehnung an § 44 NPersVG gewähren. Studierenden wird die Teilnahme nicht als Fehlzeit angerechnet. (2) Die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten, Instituten und Zentralen Einrichtungen berichten einmal im Jahr über ihre Arbeit im Rahmen eines Tätigkeitsberichts, der den jeweiligen Einrichtungen zugänglich gemacht wird.

Anhang 2

Geschlechterverteilung an der ZESS am 20.2.2013 (Information von der Leitung der ZESS)

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

Anhang 3

Vorschlag zur Entwicklung des Stellenbesetzungsverfahrens an der ZESS zur Erhöhung der Transparenz, Qualität, Effektivität und Planbarkeit

Ablauf eines Stellenbesetzungsverfahrens

1. Zeitgleich mit der Veröffentlichung einer Stellenanzeige wird ein Zeitplan für den Stellenbesetzungsprozess mit den an dem Prozess beteiligten Personen („Stellenbesetzungskommission“) abgestimmt:
 - der Zeitraum zur Einsicht der Bewerbungen
 - die Termine der Vorstellungsgespräche
2. Wenn die Bewerbungsfrist abgelaufen ist, haben die Mitglieder der Stellenbesetzungskommission mindestens *5 Werktage* Zeit, um die Bewerbungsunterlagen einzusehen.
3. Um die Transparenz und Effektivität des Verfahrens zu erhöhen, wird eine Tabelle („Synopsis“)⁷ verwendet, in der die Namen der Bewerberinnen und Bewerber mit den Einstellungskriterien aus der Stellenausschreibung erfasst sind → die Mitglieder der Stellenbesetzungskommission tragen ihre Bemerkungen in die Tabelle ein
4. Nach Ablauf der Sichtungszeit findet ein Treffen der Stellenbesetzungskommission zur Abstimmung über die zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber statt.
5. Einladungen zu den Vorstellungsgesprächen werden mindestens *10 Tage* vor dem ersten Vorstellungsgespräch verschickt, um den Bewerberinnen und Bewerbern eine reelle Chance zu geben, zu dem Termin zu erscheinen (Stichwort: derzeitiges Beschäftigungsverhältnis > muss evtl. Urlaub nehmen; evtl. Kinderbetreuung; Vorbereitung für evtl. Aufgaben/Präsentation für das Vorstellungsgespräch)
6. Die Vorstellungsgespräche finden statt. Die Ergebnisse der Gespräche werden mit Hilfe der o.g. Tabelle zusammengeführt.
7. Direkt im Anschluss an die Vorstellungsgespräche findet ein Auswahlgespräch der Mitglieder der Stellenbesetzungskommission statt, in dem eine Rangliste erstellt wird. Der Nr. 1 auf der Liste wird die Stelle angeboten.
8. Der Leiter der ZESS stellt den Einstellungsantrag. Die Mitglieder der Stellenbesetzungskommission erhalten vollständigen Einblick vor Unterschrift.

⁷ wie beim Stellenbesetzungsverfahren Medienkompetenz (Elternzeitvertretung)

Mitglieder der Stellenbesetzungskommission

- Leiter der ZESS [Personalverantwortung]
- Vertreterin des Leiters der ZESS [Personalverantwortung]
- Vertreterin bzw. Vertreter des Kompetenzbereichs [Qualitätssicherung, kollegiale Mitbestimmung]
- Gleichstellungsbeauftragte [§ 19 Abs. 2 und 3 Grundordnung der Georg-August-Universität Göttingen]
- ggf. Schwerbehindertenvertreter

[Der Leitung der ZESS vorgestellt am 25.2.2014.]

Anhang 4

Nachfolgend werden Themen aufgelistet, die in den Diskussionen des Gleichstellungsrats über die Zukunft der Gleichstellungspolitik an der Universität Göttingen besprochen worden sind und als Anregung und Diskussionsgrundlage für die Entwicklung der Gleichstellungspolitik an der ZESS dienen können.

Gleichstellungspolitik

- Gleichstellung wird in allen Bereichen als Qualitätsmerkmal anerkannt
- Wertschätzung des Mehrwerts Gleichstellung
- Umsetzung der Gleichstellungspläne
- Gleichstellungsplan auch auf Lehraufträge und Befristungen anwenden
- „objektive“ Beobachterin/„objektiver“ Beobachter als selbstverständlich verstehen
- Umsetzungsverantwortung liegt in Fakultäten/Einrichtungen
- eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte/einen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einführen

Beteiligung von Frauen

- auf allen Ebenen pari-pari Geschlechterverteilung

Auswahl- und Besetzungsverfahren

- Personalauswahl professionalisieren
- Standards für Stellenbesetzung LfBA schaffen (bis Okt. 2014)

Personalpolitik

- rotierende Leitungsaufgaben
- Arbeitsbedingungen verbessern durch weniger Befristungen
- Quote für Entfristungen von Stellen und längere Vertragslaufzeiten
- Befristungen nicht unter 2 Jahren
- Alle Führungskräfte müssen Schulungen machen → Fairness/Familienfreundlichkeit etc.

Arbeitszeitmodelle

- flexiblere Arbeitszeitmodelle (z. B. Telearbeit)
- flexiblere Kursformate (Lehre)
- MTV: Arbeitszeit kann frei gewählt werden

Diversität

- Diskussion des Begriffs *Diversität*
- Beteiligung anderer Nationalitäten durch entsprechende Fortbildungen steigern
- mehr Diversität im Hinblick auf Sprache/Nationalität

* * *

Im Gespräch mit der ZESS-Leitung zur obigen Liste im Februar 2014 wurden noch weitere Aspekte besprochen, die der Liste hinzugefügt werden könnten:

Gleichstellung/Gleichberechtigung in Bezug auf u.a.

- Alter
- Religion
- sexuelle Orientierung