



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN



Gleichstellungsplan 2017 – 2026

# Zentrale Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen



## **Gleichstellungsplan der Zentralen Einrichtung für Sprachen und Schlüsselqualifikationen**

**Laufzeit: 2017-2026**

**Aktualisierung vom Dezember 2024**

erarbeitet bzw. überarbeitet von der Gleichstellungskommission der ZESS:

Simon Bögel (Referent der ZESS)  
Ashley Chandler (Gleichstellungbeauftragte der ZESS)  
Dr. Johann Fischer (Leiter der ZESS)  
Sonja Hoffmann (Geschäftszimmer)  
Laura Syms (Stellvertretende Gleichstellungbeauftragte der ZESS)  
Nicole Wolder (Testzentrum der ZESS)

# Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	3
A. Bestandsaufnahme .....	3
- Angestellte der ZESS.....	3
- Lehrbeauftragte.....	5
- Studierende .....	5
B. Ziele .....	6
ad a) Stellensituation:.....	6
ad b) Arbeitsbedingungen:.....	7
ad c) Qualifizierung:.....	8
ad d) Sensibilisierung:.....	9
C. Maßnahmen .....	10
Bereich A „Stellensituation“:.....	10
Bereich B „Arbeitsbedingungen“:.....	11
Bereiche C „Qualifizierung“ und D „Sensibilisierung“ .....	13
Abschnitt a „Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitenden“ .....	13
Abschnitt b „Sensibilisierung und Qualifizierung der Lehre“ .....	15

## 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, 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 Frustrationspotenzial zu erkennen ist. Ein erheblicher Anteil der Lehrveranstaltungen (51 %) 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 und den damit wiederkehrenden Einarbeitungsprozessen durch die Festangestellten gekennzeichnet. Im Bereich der Lehraufträge sind es an der ZESS insbesondere im Bereich der Fremdsprachen vor allem Personen, 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 Kolleg\*innen 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 (01.12.2024) waren an der ZESS 29 Personen beschäftigt, ein Großteil davon in Teilzeit (72 %). 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.

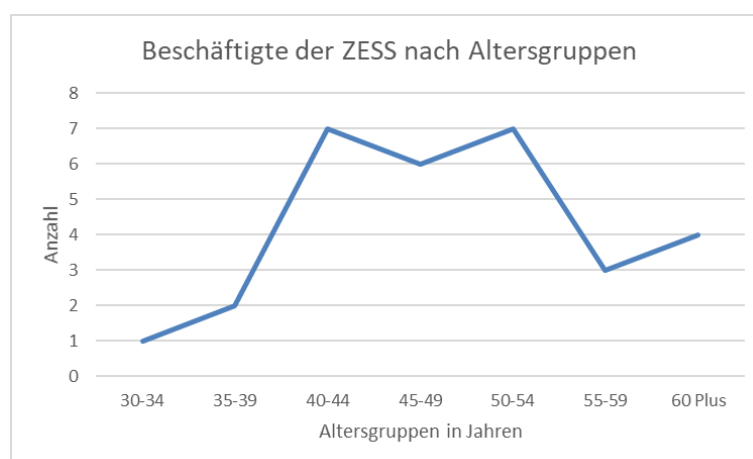
Der Anteil an Personen mit einem befristeten Vertrag konnte in den vergangenen Jahren stetig abgebaut werden (derzeit nur noch Vertretungsstellen bzw. ohne Vertretungsaufstockungen 7 % der Angestellten), dies war auch ein erklärtes Ziel der ZESS-Leitung. Allerdings hat dieser Prozess große zeitliche und personelle Ressourcen in Anspruch genommen, die an anderer Stelle dann gefehlt haben.

48 % der Beschäftigten (14 von 29 Personen) an der ZESS haben einen internationalen Hintergrund<sup>1</sup>. Dabei handelt es sich zum Großteil um Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) im Bereich der Fremdsprachen. Die Bereiche ASK und ZESS-IT sowie der MTV-Bereich sind fast ausschließlich mit Personen besetzt, deren Geburtsort in Deutschland liegt und die in Deutschland aufgewachsen sind.

Am Stichtag 01.12.2024 waren zwei Menschen mit einer Schwerbehinderung an der ZESS beschäftigt; dies entspricht einem Anteil von 7 % und liegt damit unter dem bundesdeutschen Durchschnitt an der Bevölkerung (9 %). Die ZESS bietet im Rahmen ihrer Fortbildungsreihe regelmäßige Workshops zu Themen von Beeinträchtigungen für die Mitarbeitenden und die (freiberuflichen) Lehrkräfte an. Aufgrund fehlender Finanzmittel konnte die anvisierte Anstellung eines Schwerbehinderten im Jahr 2020 leider nicht erfolgen, nachdem eine Praktikums-tätigkeit sehr erfolgreich verlaufen war.

Im Hinblick auf die Geschlechterverteilung zeigt sich, dass mit 62 % der Anteil an Frauen höher ist. Im MTV-Bereich beträgt der Anteil an Frauen 67 %, während sich der Anteil an männlichen Personen auf 33 % beläuft, wobei die Unterbereiche Technik (100 % männlich) und Sekretariat und Prüfungsamt (100 % weiblich) „klassisch“ besetzt sind; hier handelt es sich jedoch nur um jeweils wenige VZÄ (Technik 1,5 VZÄ, Sekretariat und Prüfungsamt 2,0 VZÄ). Ein deutlicher Unterschied zeigt sich bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben. Hier sind 59 % weiblichen Geschlechts. Im Bereich Sprachen finden sich männliche Mitarbeitende ausschließlich im Bereich Englisch (50 % der insgesamt 8 Personen bzw. 50% der insgesamt 5,61 VZÄ), in den übrigen Sprachen fungieren ausschließlich Frauen als LfbA (100 % bei 2,15 VZÄ). Anders zeigt sich das Bild im Bereich ASK mit ZESS-IT; hier ist das Geschlechterverhältnis zum Stichtag mit einem stärkeren Anteil an Männern fast ausgeglichen (60 % der fünf Personen bzw. 67 % der insgesamt 3 VZÄ).

Bezüglich der Altersverteilung zeigt sich eine ansteigende Kurve, die in der Kohorte 40 bis 44 Jahre und 50 bis 54 Jahre ihren Höhepunkt erreicht und dann wieder abnimmt (siehe Grafik).



<sup>1</sup> Im Gegensatz zum Controlling der Universität versteht die ZESS unter „internationalen Mitarbeitenden“ Personen, die im Ausland geboren, aufgewachsen, sozialisiert und ausgebildet wurden, aber teilweise mittlerweile die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen.

Der hohe Arbeitsaufwand, z. B. bei Lehrkräften für besondere Aufgaben (LfbA) mit einer Lehrverpflichtung von 18 SWS, kann nur durch die außergewöhnlich hohe Motivation der Mitarbeitenden der ZESS geleistet 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) sowie Webinaren 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 50 Personen die größte Einheit unter den an der ZESS tätigen Personen dar. An der ZESS wird ca. 51 % 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 ein Zertifikatsprogramm „Diversität“ im Angebot. 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-23 „Führungskompetenz: Altern in der Arbeitswelt – neue Aufgaben für Betriebe, Führungskräfte und Teams“, SK.AS.FK-24 „Führungskompetenz: Alternde Gesellschaften“, 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. Leider musste das entsprechende Lehrangebot aus Finanzgründen deutlich gekürzt werden.

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, bot die ZESS eine sehr erfolgreiche individuell gestaltete Sprachlernberatung an, die aus Kostengründen eingestellt werden musste.

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. Derzeit bietet die ZESS Lehrveranstaltungen in unterschiedlichen Formaten (reine Präsenz, Blended Learning, Online- sowie Selbstlernkurse) an, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Studierenden gerecht zu werden.

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 nicht decken kann bzw. weiter reduzieren musste, 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) Schaffung einer hauptamtlichen Gleichstellungsstelle
- 2) regelmäßiges Monitoring unseres Stellenplans auf Diversität
- 3) ausgewogeneres Geschlechterverhältnis in den Bereichen Technik und Geschäftszimmer
- 4) Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit
- 5) Steigerung der Behindertenfreundlichkeit / Barrierefreiheit (z. B. Nutzung barrierearmer Dokumente)
- 6) Fortführung des Themas Gleichstellung und Diversität als feste Größe im Haus
- 7) Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung und Diversität (im Team und in der Lehre)
- 8) regelmäßige Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung und Diversität
- 9) Qualifizierungsprogramm für internationale Mitarbeitende

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

### ad a) Stellensituation:

Zum Zeitpunkt 01.12.2024 verfügt die ZESS über 18,26 besetzte Stellen (VZÄ), wovon 7,0 VZÄ durch den Bereich MTV und 11,26 VZÄ durch LfBA abgedeckt werden. Zudem sind 50 freiberufliche Lehrbeauftragte an der ZESS mit einem Umfang zwischen 2 und maximal 8 SWS tätig. Bedauerlich ist, dass eine Reihe vakant gewordener Stellen (0,5 Stellvertretende Leitung; 0,5 Sozialkompetenzen; 0,5 Kommunikative Kompetenzen; 0,5 Führungskompetenz; 0,18 Projektmanagement; 0,5 Spanisch) weggefallen sind, was sich negativ auf das Kursangebot ausgewirkt hat.

Als freiberufliche Lehrkräfte sind Lehrbeauftragte bedauerlicherweise 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.

Im Rahmen von Neubesetzungen wird 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 die Bereiche Geschäftszimmer (1 VZÄ), Prüfungsamt (1 VZÄ) und Mediothek (1,5 VZÄ) zu 100 % weiblich besetzt sind.

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. Studierenden-gruppen 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 ca. 4.700 Einschreibefälle pro Semester verzeichnet die ZESS aufgrund der finanziellen Situation einen Rückgang an Einschreibefällen.

Die ZESS beabsichtigt, weiterhin regelmäßig ein Monitoring des Stellenplans auf Diversität durchzuführen. Dies wird seit Jahren systematisch durchgeführt. Damit soll erreicht werden, dass die Heterogenität der angestellten 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 25 % 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 deutliche 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 Erteilung 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. Seit dem ersten Gleichstellungsplan von 2017 wurden eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt (z. B. alle Lehrräume der ZESS sind nun für Behinderte zugänglich: rollstuhlgerechte Arbeitsplätze im Bereich ZESS-IT, Verlagerung des Unterrichtsraums Medienkompetenz). Dennoch gibt es noch Bereiche mit Verbesserungspotenzial. So ist z. B. die Behindertentoilette nicht ausreichend ausgeschildert. Mitarbeitende der ZESS erhalten bei körperlichen Beschwerden (z. B. Rückenleiden) zügig eine entsprechend angepasste Möblierung.

Zahlreiche Mitglieder des Teams nutzen die Möglichkeiten von Home Office-Arbeit (alternierend und / oder situativ). Die ZESS begrüßt die Home Office-Regelungen, macht jedoch auch darauf aufmerksam, dass dies aufgrund des regen Publikumsverkehrs in der Einrichtung nicht zum Nachteil der dann im Haus Anwesenden gereichen darf. Die Arbeitszeiten können bis auf bestimmte Funktionen (z. B. Geschäftszimmer, Mediothek) relativ flexibel gewählt werden. Wochenendarbeit wird über einen Freizeitausgleich kompensiert.

Das Thema Familienfreundlichkeit wurde deutlich seit 2017 vorangebracht: So wurden Möglichkeiten zum Wickeln und eine Spielecke eingerichtet, um Eltern mit Kind erforderliche Räumlichkeiten zu bieten. Auch wurden eine Toilette für alle eingerichtet und Menstruationsartikelpender angebracht. Toilettenbeschilderungen wurden diversitätskonform neu gestaltet.

#### 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 ermöglicht die ZESS der Funktionsinhaberin bzw. dem Funktionsinhaber die Wahrnehmung von Qualifizierungsangeboten zum Thema Gleichstellung und wird sich für die Finanzierung und Schaffung einer dauerhaften Teilzeitstelle einsetzen.

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*, eine Reihe von 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 Koordinator\*innen sowie die Lehrkräfte insgesamt für diese Problematik zu sensibilisieren und zu qualifizieren. Hierzu gehören 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

Im Folgenden sind alle ab 2017 in Angriff genommenen Maßnahmen gelistet, die teilweise umgesetzt sind und teilweise fortgeführt werden. Die Tabellen wurden 2024 aktualisiert.

### Bereich A „Stellensituation“:

Maßnahme A.1 „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; tatsächlich benötigt: 0 €
Finanzierungsquelle	SQM
Für Durchführung Verantwortliche/r	Dr. Johann Fischer
<p><b>Status 2024:</b> abgeschlossen</p> <p>Durch die Kürzungen im Kursangebot wurde – anders als geplant – die Maßnahme A.1. „Reduzierung des durch Lehrbeauftragte abgedeckten Lehranteils“ erfolgreich umgesetzt und das 2017 definierte Fernziel – nämlich ein Verhältnis der Lehranteile durch Lehrbeauftragte und LfBA von je 50 % zu erreichen – mittlerweile erreicht, da der Anteil der Lehre durch Lehrbeauftragte nun auf 51 % gesunken ist und der Anteil der Lehre durch LfBA nun sogar auf 49 % gestiegen ist. Das ursprüngliche Ziel, durch Schaffung von Stellen den Anteil der Lehre von angestellten Lehrkräften für besondere Aufgaben zu erhöhen, konnte aufgrund der Budgetminderung nicht erreicht werden. Vielmehr führte die Kürzung von Lehraufträgen bei gleichzeitigem Rückgang an Stellen zum beschriebenen Ergebnis. Trotz der Erreichung des Ziels heißen wir diese Entwicklung nicht gut, da sich durch diese Maßnahme die ohnehin sehr schwierige finanzielle Situation von Lehrbeauftragten nicht verbessert hat.</p>	

Maßnahme A.2 „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
<p><b>Status 2024:</b> Maßnahme wird fortgeführt.</p> <p>Vor dem Hintergrund der erforderlichen Einsparungen an Lehraufträgen ist die Schaffung der in A.2. angestrebten Stelle einer*ines hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten durch fehlende Geldmittel derzeit nicht realisierbar. Die Umsetzung der Maßnahme wird auf Rat der Kommission für Gleichstellung und Diversität dennoch weiterhin angestrebt, auch wenn die Wiedereinführung weggefallener Stellen bzw. die Besetzung vakanter Stellen sowie die Erweiterung des Kursangebots durch Lehraufträge im Hinblick auf den Auftrag der Einrichtung vorrangige Priorität haben. Ebenso ist aufgrund der (universitätsweiten) Finanzsituation der Abbau von räumlichen Barrieren im und am Gebäude der ZESS nicht umsetzbar.</p>	

Maßnahme A.3 „Regelmäßiges Monitoring unseres Stellenplans auf Diversität“	
Inhalt	derzeit kein systematisches Monitoring bezüglich Diversität
Ziel	systematisches Monitoring bezüglich Diversität
Zielgruppe	Mitarbeitende ZESS
Laufzeit	fortlaufend
Veranschlagte Höhe der Mittel	keine Kosten
Finanzierungsquelle	nicht nötig
Für Durchführung Verantwortliche/r	Simon Bögel
<b>Status 2024:</b> Maßnahme wird fortgeführt.	

### Bereich B „Arbeitsbedingungen“:

Maßnahme B.1 „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	2.000 €; tatsächliche Kosten: 40 €
Finanzierungsquelle	Budget ZESS
Für Durchführung Verantwortliche/r	Oliver Eggert & Simon Bögel
<p><b>Status 2024:</b> abgeschlossen</p> <p>1. Es wurde eine Spielekiste angeschafft, die in der Mediothek zu den großzügigen Öffnungszeiten genutzt werden kann. Die Nutzung erfolgt eher selten (Tendenz rückläufig bzw. stark variierend – aufgrund Alterssituation der zu betreuenden Kinder), ist jedoch bei Bedarf sehr nützlich. Ausgaben: 0 €; bei den Spielsachen handelt es sich um Spenden von den Mitarbeitenden der ZESS.</p> <p>2. Es wurde ein Wickeltisch in der Behindertentoilette angebracht. Ausgaben: 40 €</p> <p>3. Beide Maßnahmen stellen eine wichtige Hilfestellung für Eltern (Mitarbeitende, Lehrbeauftragte, Studierende) dar. Die flexible Ausstattung hat sich bewährt.</p> <p>4. Die geplante Schaffung eines separaten Eltern-Kind-Bereichs in der Mediothek war nicht möglich, da aufgrund der angespannten Finanzsituation und der Budgetreduzierung eine Umgestaltung der Mediothek derzeit nicht in Angriff genommen werden kann. Zudem hat sich gezeigt, dass kein Bedarf für einen separaten, abgegrenzten Bereich besteht, so dass die Maßnahme als abgeschlossen betrachtet werden kann.</p>	

Maßnahme B.2 „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	3.000 €
Finanzierungsquelle	Budget ZESS
Für Durchführung Verantwortliche/r	Oliver Eggert & Sonja Hoffmann & Simon Bögel & Ger Augsten & Sascha Bode
<p><b>Status 2024:</b> teilweise umgesetzt, fortlaufend</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reparatur und regelmäßige Überprüfung des automatischen Türöffners an der Eingangstür (abgeschlossen)</li> <li>2. Barrierearme Gestaltung von Informationsmaterialien (fortlaufendes Projekt)</li> <li>3. Entwicklung digitaler Formulare (fortlaufendes Projekt)</li> <li>4. Barrierearme Gestaltung der Homepage (fortlaufendes Projekt)</li> <li>5. Regelmäßige Thematisierung des Themas „Nachteilsausgleiche in der Lehre und in Prüfungen“ im Rahmen der Prüfungskommission der ZESS und in den bereichsspezifischen Teamsitzungen</li> </ol> <p>Die Maßnahme ging somit in den Regelbetrieb über und wird von allen geschätzt; die barrierearme Gestaltung der Informationsmaterialien kann dabei aus Zeitgründen nur langfristig in kleineren Schritten umgesetzt werden.</p>	

Maßnahme B.3 „Entwicklung eines Konzeptes für die Telearbeit“	
Inhalt	Im Kontext der Corona-Pandemie erproben derzeit die Angestellten verschiedene Formen der Telearbeit, einschließlich der virtuellen Zusammenarbeit im Team.
Ziel	Sammeln von Erfahrungen mit Telearbeit, Erstellung eines Kriterienkatalogs, Sicherung einer guten Zusammenarbeit des Teams auch in Home Office-Kontexten
Zielgruppe	Mitarbeitende
Laufzeit	2019-2023
Veranschlagte Höhe der Mittel	
Finanzierungsquelle	Budget ZESS
Für Durchführung Verantwortliche/r	Oliver Eggert & Sonja Hoffmann & Simon Bögel & Ger Augsten & Sascha Bode
<p><b>Status 2024:</b> umgesetzt, abgeschlossen; Home Office-Regelungen werden weiterhin genutzt. Die Maßnahme ging durch die universitätsweiten Home Office-Regelungen in den Regelbetrieb über.</p>	

## Bereiche C „Qualifizierung“ und D „Sensibilisierung“<sup>2</sup>

### Abschnitt a „Sensibilisierung und Qualifizierung der Mitarbeitenden“

Maßnahme C.a.1 „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 & Ashley Chandler
<p><b>Status 2024:</b> wird fortgeführt</p> <p>Die Gleichstellungsarbeit wurde in die täglichen Abläufe der ZESS fest integriert. So werden Themen wie Gleichbehandlung und Diversität vom gesamten Team als wichtige Kriterien für die Arbeit erachtet.</p> <p>Der frühere stellv. Gleichstellungsbeauftragte nahm an einer externen Schulung zum Thema Barrierefreiheit teil (Kosten: 190 €).</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen regelmäßig an Sitzungen der Prüfungskommission, des Beirats, Strukturgesprächen im Präsidium etc. teil und bringen so die Thematik in die Arbeit der ZESS ein.</p> <p>Im Rahmen dieser Maßnahme wurde eine Reihe von Fortbildungsangeboten initiiert, die vor allem in der jährlich stattfindenden Fortbildungswoche stattfinden; dadurch wurde das Thema Gleichstellung und Diversität zu einem zentralen Aspekt der Fortbildungswoche (siehe Maßnahme C.a.2.).</p> <p>Des Weiteren wird bei der Kursplanung verstärkt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geachtet.</p>	

Maßnahme C.a.2 „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	Ashley Chandler & Nicole Wolder / AG Fortbildung
<p><b>Status 2024:</b> fortlaufend</p> <p>Hierzu fanden eine Reihe von Fortbildungen statt, z. B.:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortbildungswoche 2017 (interkulturelle Kommunikation im plurikulturellem Team; Umgang mit schwierigen Gesprächspartner*innen),</li> <li>2. Fortbildungswoche 2018 (Confidence building; Legasthenie; Nachteilsausgleiche; Barrierearmut),</li> <li>3. Fortbildungswoche 2019 (Generation Z; Kompetenzen des 21. Jahrhunderts; Webseminar),</li> <li>4. Fortbildungswoche 2020 (Teamentwicklung).</li> <li>5. Fortbildungswoche 2021 (integrative Prüfungsformate und Online-Lehre)</li> </ol>	

<sup>2</sup> 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.

6. Fortbildungswoche 2022 (Umgang mit Studierenden in einer schwierigen Lebenssituation und Antidiskriminierung; Postkolonialisierungsweg Göttingen)  
 7. Fortbildungswoche 2023 (Überarbeitung Code of conduct für die Lehre)  
 8. Fortbildungsangebot 2024 (Umgang mit ADS / ADHS)

Die Angebote wurden in der Regel als nützlich und hilfreich erachtet. Das Angebot soll daher auf Dauer fortgeführt werden.

Es zeigte sich jedoch, dass externe Referent\*innen in mehreren Fällen hinter den Erwartungen des Teams zurückblieben. In der Folge haben wir uns verstärkt auf interne Kompetenzen gestützt und prüfen externe Referent\*innen genauer.

Weiterhin beteiligte sich die ZESS ab 2016 wiederholt am Diversity-Tag der Universität und bietet seit 2018 ein eigenes Angebot für den Diversity-Tag an der ZESS mit großem Erfolg an.

Maßnahme C.a.3 „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 & Ashley Chandler
<p>Status 2024:</p> <p>Hierzu wurde eine Reihe von Veranstaltungen und Initiativen durchgeführt, z. B.:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortbildungsangebote im Rahmen der Fortbildungswochen (z. B. zu den Themen Interkulturalität und Teamentwicklung),</li> <li>2. kollegialer Austausch über die Arbeit der einzelnen Bereiche im Rahmen der Fortbildungswoche („Show&amp;Tell&amp;Ask“-Angebote, die mittlerweile sehr beliebt sind und zu viel Verständnis für die Arbeit der anderen geführt hat),</li> <li>3. gegenseitige Unterrichtshospitationen,</li> <li>4. Durchführung von bereichsübergreifenden Kursprojekten,</li> <li>5. Fortbildungsangebot zum Erlernen neuer Sprachen im kollegialen Verbund,</li> <li>6. Organisation und Durchführung eines Betriebsausflugs (i. d. R. einmal pro Jahr) (Kosten werden von den Teilnehmenden getragen),</li> <li>7. Individuelle Nutzung externer Fortbildungsangebote durch einzelne Angestellte (z. B. Erstellung barrierefreier Dokumente für Studium und Beruf, Umgang mit antifeministischen Anfeindungen, geschlechtergerechte Führungskultur, diversitätsorientierte Führung)</li> <li>8. Entwicklung eines <i>Code of conduct</i> in einem partizipativen Prozess</li> <li>9. Mitwirkung an der Special Interest Group „Equality – Diversity – Inclusion“ von EALTA – European Association for Language Testing and Assessment</li> </ol> <p>Die Maßnahmen haben zu einem verstärkten Verständnis für die Arbeit der unterschiedlichen Arbeitsbereiche der ZESS geführt. Dies führte zur Bildung von Brücken über die einzelnen Bereichsgrenzen hinweg. Weiterhin wurden dadurch bereichsübergreifende Projekte und Aktivitäten gestartet und durchgeführt, was der Einrichtung einen Innovationsschub ermöglichte. Diese Maßnahme ist ausgesprochen erfolgreich und wird daher auf Dauer an der ZESS etabliert.</p>	

Maßnahme C.a.4 „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 & Ashley Chandler
<p><b>Status 2024:</b> fortlaufend</p> <p>Hier haben wir mit Hilfe unseres Netzwerkes nach kompetenten Trainer*innen für diese Maßnahme gesucht, konnten jedoch bisher keine qualifizierte Person finden, da der Bedarf hier sehr speziell ist und bisher von vielen Verwaltungseinrichtungen nicht ausreichend berücksichtigt wird.</p> <p>Die Bemühungen in der Suche nach entsprechenden Trainer*innen wird fortgesetzt, so dass die Maßnahme im zweiten Teil des Zeitraums hoffentlich initialisiert bzw. umgesetzt werden kann.</p>	

#### *Abschnitt b „Sensibilisierung und Qualifizierung der Lehre“*

Maßnahme C.b.1 „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
<p><b>Status 2024:</b> fortlaufend</p> <p>Ein Maßnahmenkatalog wurde erstellt und es wurde eine Reihe von Workshops und Vorträgen angeboten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vorträge zu verschiedenen Themen (u. a. im Rahmen der Fortbildungswoche), z. B. zu Diversität und interkultureller Kompetenz (u. a. durch externe Referent*innen);</li> <li>2. Workshops für Lehrkräfte z. B. zur Gleichbehandlung von Studierenden bei Themenauswahl, Entwicklung von Lehrmaterialien sowie bei der Bewertung.</li> </ol> <p>Das Angebot wird als sehr wertvoll geschätzt, so dass die Maßnahme weiter durchgeführt wird.</p>	



Maßnahme C.b.2 „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
<p><b>Status 2024:</b> fortlaufend</p> <p>Ein Maßnahmenkatalog wurde erstellt und es wurde eine Reihe von Workshops und Vorträgen angeboten:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vorträge zu verschiedenen Themen (u. a. im Rahmen der Fortbildungswoche), z. B. zu Legasthenie bzw. ADS / ADHS, zum Erkennen von und Umgang mit Beeinträchtigungen, zum Vorgehen bei Nachteilsausgleichen;</li> <li>2. Workshops für Lehrkräfte zur Erstellung barrierefreier Dokumente, zum Umgang mit Anträgen auf Nachteilsausgleich, zum Erkennen von Beeinträchtigungen von Studierenden, zur Entwicklung von Lehrmaterialien für bestimmte Zielgruppen sowie zur Bewertung z. B. des schriftlichen Ausdrucks bei Legasthenie-Fällen;</li> <li>3. Teilnahme an Tagungen zum Thema „Umgang mit Studierenden mit Beeinträchtigungen“ im In- und Ausland sowie aktive Mitwirkung an entsprechenden Arbeitsgruppen und Webinaren.</li> </ol> <p>3. Derzeit erarbeiten mehrere Lehrbereiche Prüfungsmaterialien für bestimmte Zielgruppen (z. B. Hörverstehensübungen für Studierende mit Hörbeeinträchtigung).</p> <p>Weiterhin wird dieses Thema in der Prüfungskommission im Kontext der Nachteilsausgleiche sowie in den bereichsspezifischen Teamsitzungen regelmäßig behandelt.</p> <p>Das Angebot wird als sehr wertvoll geschätzt, so dass die Maßnahme fortgeführt wird.</p>	

Maßnahme D.1 „Einrichtung einer Toilette für alle“	
Inhalt	Einrichtung einer Toilette für alle
Ziel	Allen Personen einen sicheren Zugang zur Toilette zu ermöglichen, ohne bestimmte Gruppen auszuschließen
Zielgruppe	alle Nutzenden
Laufzeit	2021
Veranschlagte Höhe der Mittel	0 €
Finanzierungsquelle	
Für Durchführung Verantwortliche/r	Sonja Hoffmann
<p><b>Status 2024:</b> abgeschlossen</p> <p>Toilette für alle wurde eingerichtet.</p>	



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN

[www.uni-goettingen.de](http://www.uni-goettingen.de)