

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum 01.06.2016 – 31.05.2017

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
1. Ausgangssituation	2
1.1 Frauenanteile in der ZU-Wissenschaft	2
1.2 Frauenanteile in der ZU-Mittelverteilung	5
1.3 Hochschulleitung und Akademische Ämterbesetzung	6
1.4 Studierendenschaft	7
1.5 Verwaltung	9
2. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der ZU	10
3. Tätigkeiten 2016 – 2017	12
3.1 Kommissionen & Gremien	16
3.2 Beratung & Mentoring	17
3.3 Sichtbarkeit & Geschlechtersensible Sprachverwendung	17
3.4 Barrierefreiheit	18
4. Kooperationen	19
5. Bewertung, Ausblick und Ziele	21

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. Nr. 1: Geschlechterverhältnis aller Pre-Docs pro FAB (Stand Juli 2016)	2
Abb. Nr. 2: Habilitandinnen und Habilitanden pro FAB	3
Abb. Nr. 3: Lehrstuhlbesetzung nach Geschlecht	4

Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1: Verbundmittelprojekte nach Geschlechtern (Startjahr)	5
Tab. 2: Konferenzbesuche und Forschungsreisen (pro Bewilligungsjahr)	5
Tab. 3: Projekt- und Antragsunterstützung	5
Tab. 4: Organisation von Konferenzen und Workshops	6
Tab. 5: Überblick über die Tätigkeiten 2016 und 2017 (geplant)	12
Tab. 6: Überblick über die studentischen Initiativen mit Bezug zu Diversität	14-15

Vorwort

Das erste Jahr der Gleichstellungsarbeit an der Zeppelin Universität kann als Pionierarbeit betrachtet werden. Die Anfangsjahre der ZU waren durch ein außerordentlich schnelles Wachstum in jedem Bereich der Organisation gekennzeichnet. Im dreizehnten Jahr seit ihrer Gründung 2003 hat die ZU diese rasante Gründungsphase verlassen, dabei Konsolidierungsarbeit betrieben und sich eine neue Grundordnung gegeben. Erstmals erfuhr damit unter anderem das Thema Gleichstellung Beachtung, was zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten und ihres Stellvertreters im Mai 2016 durch den Senat führte.

Von Null zu starten birgt Vorteile, aber auch Nachteile: Während jedem Neubeginn der Zauber des Anfangs innewohnt, voller Tatendrang und vielfältiger Aufgaben seitens der Verantwortlichen, so werden Veränderungen bisweilen konfrontiert mit Ablehnung und Skepsis. In Zeiten allgemeinen Sparzwangs an Hochschulen (ob bedingt durch eine knappe Grundfinanzierung an staatlichen Hochschulen oder im privaten Hochschulkontext), stellt sich bei Gegnerinnen und Gegnern der Chancengleichheitsidee und ihrer Instrumente genuin die Frage, ob Gleichstellungsarbeit wirklich notwendig sei. Die Sensibilisierung für ebendiese Notwendigkeit in der Organisation zu erreichen, ohne dabei das Tor der Akzeptanz von vorneherein zuzuschlagen, das war das erklärte Ziel dieses ersten Jahres der Gleichstellungsarbeit an der ZU.

Die Erkenntnis, dass man letzten Endes eben nicht von Null beginnt, stellte sich dabei recht schnell ein: Dank jahrzehntelanger Arbeit unserer Partneruniversitäten rund um den Bodensee (unter anderen, versteht sich), konnten wir auf Best Practice Beispiele zurückgreifen. Dies geschah stets vor der übergreifenden Frage, wie sich deren Arbeitsergebnisse auf den Kontext der Zeppelin Universität übertragen lassen. Mein herzlicher Dank gilt den Kolleginnen und Kollegen der AG Gender & Diversity der Internationalen Bodensee Hochschule und ganz besonders Marion Woelki, Leiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung an der Universität Konstanz, für die herzliche Aufnahme im Kreise der mit Gleichstellung und Diversität betrauten Mitstreiterinnen und Mitstreiter sowie für wertvollen Input in der Anfangszeit der Gleichstellungsarbeit an der ZU.

Friedrichshafen, im Juni 2017

Dr. Stephanie Nau

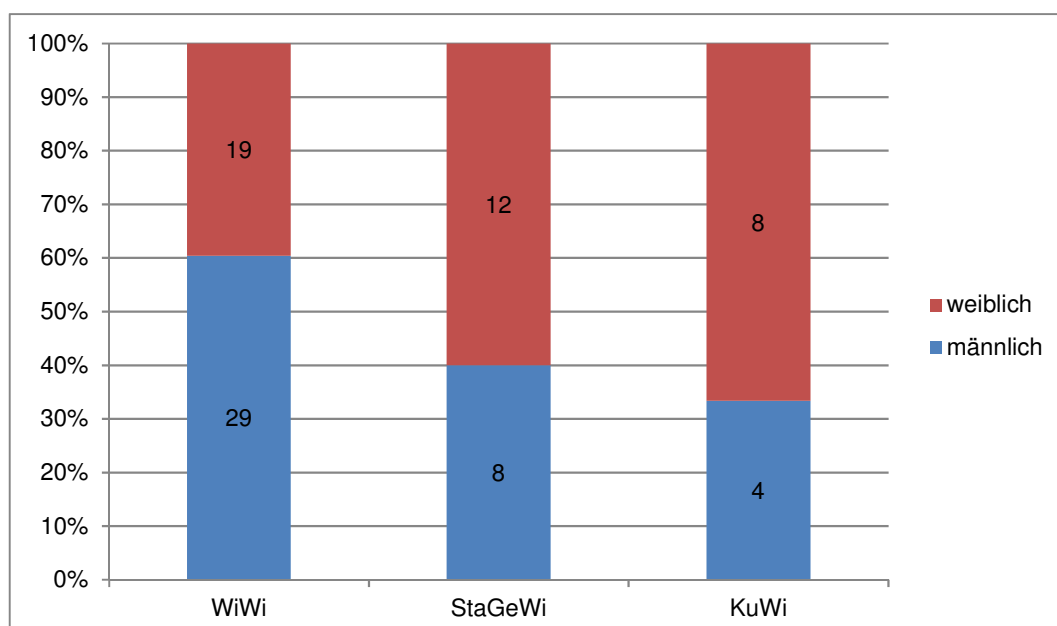
1. Ausgangssituation

Den Auftakt der Gleichstellungsarbeit bildete im Juni 2016 in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung der ZU die Anfertigung einer Statistik über die Geschlechterverteilung unter Professorinnen und Professoren, im Mittelbau und in der ZU-Verwaltung (entsprechende Erhebungen zur ZU-Studierendenschaft werden bereits laufend von der Abteilung Student Affairs Office getätigt und an das Statistische Landesamt abgeführt). Die Statistik dient seither als Basis für Empfehlungen zur Einstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie in laufenden Berufungsverfahren. Sie soll in regelmäßigen Abständen aktualisiert werden. Mit Blick auf die Laufzeit von Berufungsverfahren an der ZU wird dafür ein Turnus von 2 Jahren für sinnvoll erachtet. Nachfolgend werden die Ergebnisse als Ausgangslage für die Gleichstellungsarbeit in der ersten Amtsperiode aufgeführt.

1.1 Frauenanteile in der ZU-Wissenschaft

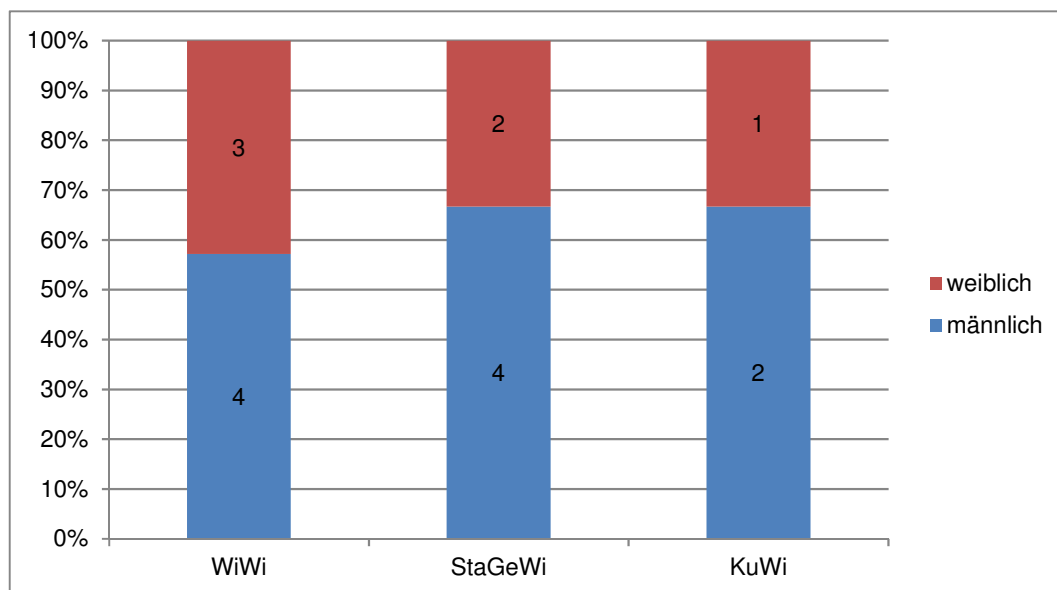
Der akademische Mittelbau der Zeppelin Universität zeichnet sich auf Doktoratsebene durch ein sehr ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aus. Die Anzahl der Pre-Docs ist abhängig von Immatrikulationen (2x im Jahr) und Exmatrikulationen (laufend gemäß Abschluss der Promotion), doch ändert sich im Jahresverlauf kaum etwas an einem Verhältnis von etwa 50:50 Prozent Männern zu Frauen. So meldete die Graduate School im Juli 2016 zunächst 39 Doktorandinnen und 41 Doktoranden (Kopfzahlen); bereits im September hatte sich das Verhältnis zu Gunsten weiblicher Pre-Docs gedreht (51:49).

Abb. Nr. 1: Geschlechterverhältnis aller Pre-Docs pro FAB (Stand Juli 2016)



Bei den Post-Docs der ZU zeichnet sich ein Überhang zu Gunsten männlicher Nachwuchswissenschaftler in der Habilitationsphase ab (62 %). Alle bisherigen Juniorprofessoren der ZU (insgesamt 6) waren ebenfalls Männer.

Abb. Nr. 2: Habilitandinnen und Habilitanden pro FAB

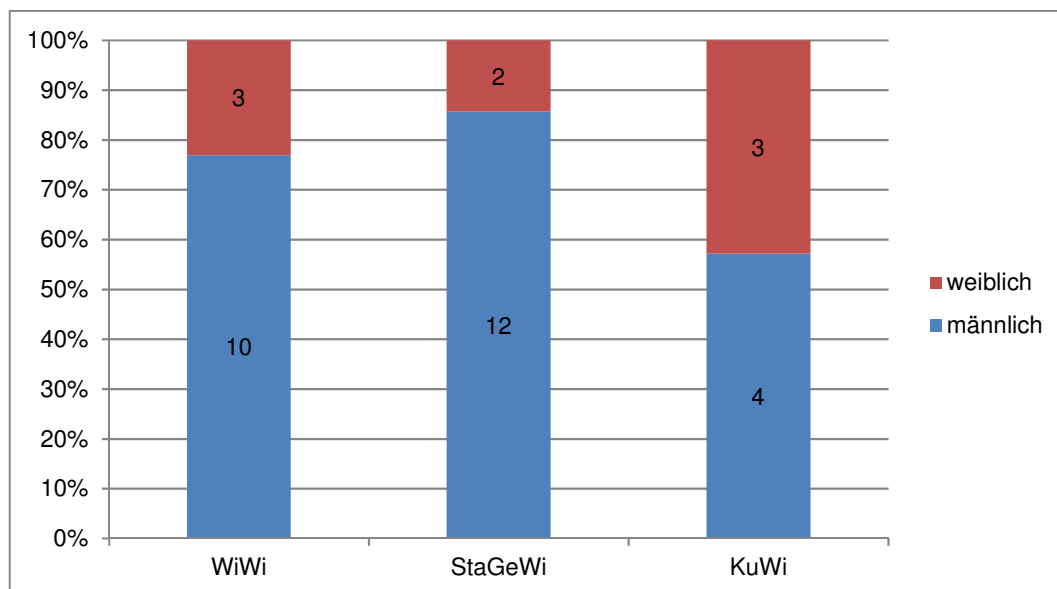


Der Frauenanteil an der Lehrstuhlbesetzung (derzeit 34 Lehrstühle) ist mit 24 % im Vergleich zu den bisher genannten Zahlen des wissenschaftlichen Nachwuchses gering, so dass auch an der ZU von einer *leaky pipeline*¹ im Wissenschaftsbereich gesprochen werden kann (vgl. Abb. Nr. 3). Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs (trotz offensichtlich ausgeglichener Ausgangslage in der Promotionsphase) auf jeder weiteren akademischen Karrierestufe prozentual abnimmt, sich folglich die Mehrzahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen gegen eine akademische Karriere entscheidet.

¹ „Mit dem Begriff der ‚Leaky Pipeline‘ wird der in der Wissenschaft absinkende Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen bezeichnet, der in vielen Fachbereichen trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Mädchen und Frauen, Frauenförderplänen, Gleichstellungspolitiken, Gender Mainstreaming-Maßnahmen und gezielter Angebote im MINT-Bereich sowie von Mentoring-Programmen immer noch zu verzeichnen ist und auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen hinweist.“ (Gender-Glossar der Universität Paderborn, <https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/leaky-pipeline/>, Abruf am 08. Juni 2017).

Perspektivisch könnten sich die Geschlechterverhältnisse in der Statusgruppe der ordentlichen Professorinnen und Professoren an der ZU mittelfristig moderat ändern. Seit Amtsbeginn begleitet das Team der Gleichstellungsarbeit insgesamt drei Berufungsverfahren, und ein viertes wird bald eröffnet. Obwohl das Feld der Bewerbungen rein quantitativ betrachtet in jedem Falle von männlichen Kandidaten dominiert wird, wurden in den fortgeschrittenen Verfahren bis dato eine Reihe qualifizierter weiblicher Kandidatinnen zu Berufungsvorträgen eingeladen bzw. gelistet (Ende und damit Ausgang des Berufungsverfahrens jeweils noch offen).

Abb. Nr. 3: Lehrstuhlbesetzung nach Geschlecht



Von den insgesamt 12 Gast-, Honorar- und Seniorprofessuren, die die ZU Ende des Jahres 2016 unterhielt, war ferner lediglich eine Gastprofessur weiblich besetzt. Gerade dieser Aspekt einer Ergänzung der universitären Kompetenz in Forschung und Lehre durch renommierte externe Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sollte in Zukunft um den Aspekt einer Ausgeglichenheit des Geschlechterverhältnisses erweitert werden.

1.2 Frauenanteile in der ZU-Mittelverteilung

Die Ausgangslage in der Drittmittelverteilung nach Geschlechtern ergab sich im Spätsommer 2016 wie nachfolgend dargestellt.² Die Mehrzahl der Verbundprojekte der ZU-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler wurde vom BMBF oder anderen Ministerien finanziert. Drei Projekte waren zum damaligen Zeitpunkt DFG-finanziert; die Projektleitung hatte einmal eine Frau und in zwei Fällen ein Mann inne. Im September 2016 waren 3 Verbundprojekte von Frauen und insgesamt 9 von Männern in der Begutachtung.

Tab. 1: Verbundmittelprojekte nach Geschlechtern (Startjahr)

Frauen	Männer
2016 – 2	2016 – 2
2015 – 4	2015 – 3
2014 – 0	2014 – 6
2013 – 2	2013 – 2

Das Forschungsunterstützungssystem der ZU besteht aus einer hauseigenen Mittelbewilligung. Antragsberechtigt sind alle ZU-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler. Die Übersicht über bewilligte Mittelansträge stellt sich wie folgt dar:

Tab. 2: Konferenzbesuche und Forschungsreisen (pro Bewilligungsjahr)

Frauen	Männer
2016 – 5	2016 – 2
2015 – 6	2015 – 2
2014 – 6	2014 – 2
2013 – 5	2013 – 4

Tab. 3: Projekt- und Antragsunterstützung

Frauen	Männer
2016 – 4	2016 – 1
2015 – 0	2015 – 3
2014 – 1	2014 – 2
2013 – 2	2013 – 2

² Alle Angaben im Kapitel 1.2 gemäß Datenlage der Abteilung Forschungsförderung.

Tab. 4: Organisation von Konferenzen und Workshops

Frauen	Männer
2016 – 1	2016 – 2
2015 – 2	2015 – 2
2014 – 2	2014 – 1

Gemessen an diesen Zahlen lässt sich zunächst feststellen, dass Wissenschaftlerinnen an der ZU offenbar häufiger Anträge auf interne Mittelbewilligung stellen als ihre männlichen Kollegen (und bewilligt bekommen). Über die Höhe der jeweiligen Geldmittel liegen aktuell keine Zahlen vor und auch über die Gründe, warum Männer offenbar weniger auf das Forschungsunterstützungssystem zurückgreifen (wo sie zahlenmäßig überlegen sind), ist derzeit nichts bekannt. Da gerade die Forschungsunterstützung ein Instrument für Chancengleichheit darstellt, wäre eine Beantwortung dieser Frage nicht uninteressant.

1.3 Hochschulleitung und Akademische Ämterbesetzung

Seit April 2015 hat die ZU eine Präsidentin, die zusammen mit dem Kanzler (seit Dezember 2015) die Geschäftsführung der ZU bildet. Ergänzt wird dieses Duo von derzeit zwei männlichen Vizepräsidenten (je einer mit Zuständigkeit für die Forschung und für die Lehre), die von der Präsidentin aus den Reihen der professoralen Mitglieder der ZU vorgeschlagen und vom Senat bestätigt werden. Eine Besonderheit der ZU ist darüber hinaus ein studentischer Vizepräsident (derzeit auch männlich), der nach einem regulären Bewerbungsverfahren für die Dauer eines Jahres aus der Studierendenschaft ins Präsidium wechselt.

Die drei Fachbereiche der ZU wählen Fachbereichssprecherinnen oder -sprecher, die als Sprachrohr zwischen dem Präsidium und dem wissenschaftlichen Bereich fungieren sollen. Derzeit sind alle drei Ämter (Wirtschaftswissenschaften, Kommunikations- und Kulturwissenschaften sowie Staats- und Gesellschaftswissenschaften) männlich besetzt. Die Besetzung der sogenannten APL-Stellen (Akademische Programmleitungen auf Studienprogramm-Ebene) werden derzeit neu besetzt, wobei sich auch in diesem Bereich eine männliche Besetzung abzeichnet. Angesichts der unter Punkt 1.1 dargestellten Geschlechterverhältnisse in der ZU-Professorenschaft kann dies zum jetzigen Zeitpunkt nicht verwundern. Bei einer (wahrgenommenen) relativ hohen Gremienbelastung der Professorinnen und Professoren an der ZU ist die Nachfrage nach zusätzlichen Aufgaben unter den

professoralen Mitgliedern darüber hinaus eher gering, was der Gleichstellungsbeauftragten in dieser Hinsicht keine Spielräume lässt, die Besetzungsentscheidungen gegebenenfalls zu beanstanden.

1.4 Studierendenschaft

Zu Beginn des Fall Semesters 2016 waren 58 % aller ZU-Studierenden (BA & MA, ohne *incoming students*) männlich; entsprechend 42 % weiblich.³ Mit Ausnahme der Bachelor- und Masterstudiengänge des Fachbereichs Kulturwissenschaften & Kommunikationswissenschaften verzeichneten alle anderen Studiengänge der ZU einen männlichen Überhang, auch die executive Master-Programme der ZU Executive Education (berufsbegleitende Studien).

Diversitätsstipendien

Jedes Semester vergibt die ZU zwölf sogenannte „Diversitätsstipendien“ an Studienanfängerinnen und Studienanfänger im Bachelorstudium. Die „Stipendien fürs Anderssein“ möchten Personen fördern, die eine besondere Lebensgeschichte aufweisen und nach konventionellen Kriterien kaum eine Aussicht auf ein Stipendium hätten. Darunter fallen zum Beispiel Studierende, die zuvor eine Ausbildung abgebrochen haben, bereits älter sind (Ü30), aus einem Nicht-EU-Staat stammen oder zugewandert sind. Auch Bildungsaufsteigende oder Personen, deren Eltern selbst nicht studiert haben, fallen unter diese Kriterien. Der Begriff „Diversität“ fokussiert im Rahmen dieser Stipendien folglich „nicht-herkömmliche Bildungskarrieren bis dato“. Rein quantitativ betrachtet ist die Auswirkung der Stipendien auf die Diversität der ZU-Studierendenschaft unter besonderer Betrachtung von Geschlechterverhältnissen, ethnischer Herkunft, Nationalität und Menschen mit sichtbaren oder nicht sichtbaren Behinderungen (um nur einige wenige Aspekte von *Diversity* zu nennen) jedoch relativ gering. Allerdings werden im Sinne der hier betrachteten Chancengleichheit auch Studierende mit Kind durch diese Stipendien gefördert. Zuständig für die Vergabe der Diversitätsstipendien ist eine Stipendienkommission, die sich aus den verschiedenen Statusgruppen der ZU zusammensetzt. Die studentische Senatorin mit Zuständigkeit für Diversity-Belange ist Mitglied dieser Kommission.

Angesichts der aktuellen Geschlechterverhältnisse in der ZU-Studierendenschaft könnte ein ZU-Stipendium für weibliche Abiturientinnen eine Möglichkeit sein, vermehrt Frauen an die ZU zu holen.

³ Gemäß Statistik der Abteilung Student Affairs Office.

Projekt Wo|ZU

Die Studierendenschaft rückte im Fall Semester 2016 und Spring Semester 2017 auch in den Fokus eines Projekts von vier Studierenden der ZU. Sie beschäftigten sich mit möglichen Maßen für Diversität in der ZU-Studierendenschaft und erfassten selbige unter anderem geographisch. Faktoren wie die Geschlechterverteilung (s. o.), der Ort der erlangten Hochschulzugangsberechtigung und des Schultyps spielten hierbei eine Rolle. Ziel der Studie ist neben dieser Analyse und ihrer Implikationen für das ZU-Marketing insbesondere die Frage, wie Diversitätsziele dahingehend erreicht werden können, „jeder und jedem Interessenten die ZU bestmöglich vorzustellen, diese effektiv erleb- und erfahrbar zu machen – und diesen Interessenten ausreichend Finanzierungsoptionen zur Verfügung zu stellen.“⁴ Geplant ist, dieses Projekt in Form einer fortdauernden Lehrveranstaltung im Bereich Marktforschung am Leben zu halten.

Gleichstellung und Diversität in der Lehre

Die Platzierung der Themen „Gleichstellung“ und „Diversität“ in der Lehre findet an der ZU relativ großen Spielraum vor. Neben Vertiefungsseminaren im so genannten Humboldt Jahr der Bachelorprogramme eröffnen die grundständigen Programme auf BA- und MA-Ebene zahlreiche Möglichkeiten, die Themen in Form aktueller Fragestellungen zu bespielen. Die Lehrplanung richtet sich nach der Nachfrage in diesen Wahlpflichtbereichen.

Diverse ZU-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler haben bereits selbst Genderforschung betrieben und verfügen über Lehrerschaft in diesem Fachbereich.⁵ Die Möglichkeit, eigene Forschungsfragen zu Gleichstellung und Diversität im Rahmen von Bachelor- und Masterarbeiten zu bearbeiten, ist ebenfalls gegeben und wird in allen Fachbereichen rege genutzt.⁶ Dennoch gibt es bezüglich der Ausschöpfung dieser internen Ressourcen noch Potential. Potential, das allerdings mit dem vielfältigen Angebot der gesamten Universität, ihren Events, dem Zusatzangebot der Lehre und den Veranstaltungen zahlreicher Programme und Initiativen konkurriert.

⁴ Nicht veröffentlichter Projektbericht „Wo|ZU“, S. 5, siehe Anhang, Anlage 1.

⁵ Vgl. u. a. Machin, Amanda und Nico Stehr (Hrsg.): *Understanding Inequality: Social Costs and Benefits*. *Zu|schriften der Zeppelin Universität*, Springer VS Wiesbaden, 2016.

⁶ Prämiert mit dem Best Thesis Award im Masterstudiengang Communication & Cultural Management, Spring Semester 2016: Isabelle Ermer, „Die Führungsmotivation der Generation Y im Kontext des Diskurses zum weiblichen Führungskräfte mangel“.

1.5 Verwaltung

Die Verwaltung der ZU war zum Zeitpunkt der Ersterfassung im Juli 2016 zu 71 % weiblich besetzt (nach Köpfen). In Vollzeitäquivalenten gab es umgerechnet noch immer einen weiblichen Überhang von 63 %. Die Gleichstellungsbeauftragte leitete daraus die Empfehlung an den Kanzler ab, bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt auf die Einstellung von Männern in der Verwaltung zu achten. Von Seiten der Personalabteilung erfolgt in jedem einzelnen Falle einer Stellenbesetzung sehr zuverlässig Nachricht an die Gleichstellungsbeauftragte über die Bewerbungslage sowie die für die Stelle ausgewählte Person. Zu diesem Zeitpunkt ist die Entscheidung über die Stellenbesetzung seitens der Geschäftsführung jedoch bereits erfolgt, so dass bei etwaigen Beanstandungen keine retrospektive Steuerungsmöglichkeit mehr existiert. Die geringen Einflussmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten sind ihrer strukturellen Verankerung an der ZU geschuldet, wie im Folgenden ausgeführt.

2. Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der ZU

Die Gleichstellungsarbeit an der ZU unterscheidet sich in einem wesentlichen Punkt von anderen Hochschulen rund um den Bodensee: Die Gleichstellungsbeauftragte bekleidet ein Amt, das sie zusätzlich zu ihrer eigentlichen Arbeit ausfüllt. Die ZU verfügt folglich über kein hauptberufliches Gleichstellungsteam, noch über eine Stelle (andernorts meist als „Referat“ oder „Stab“ organisiert; alternativ wird Gleichstellungsarbeit auch dezentral in den einzelnen Fakultäten betrieben). Die Gleichstellungsarbeit mit einem Amt zu verbinden, setzt zeitliche und budgetäre Grenzen, die bei einer kleinen Organisation wie der ZU aber bislang ausreichend Handlungsmöglichkeiten lassen.

Das Amt der oder des Gleichstellungsbeauftragten ist an der Zeppelin Universität nicht auf eine Frau beschränkt, sondern steht auch Männern offen. Die Person kann Mitglied der Professorenschaft der ZU sein oder aus der Verwaltung stammen. Sie wird auf Vorschlag der Präsidentin vom Senat für eine Amtszeit von 2 Jahren eingesetzt. Sie berichtet der Geschäftsführung der Zeppelin Universität und ist organisatorisch der Präsidentin zugeordnet. Regelmäßig wird auch der akademische Senat der ZU über die Gleichstellungsarbeit informiert.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in allen Berufungsverfahren und Einstellungsprozessen der ZU zu beteiligen.⁷ Sie hat das Recht, Beanstandungen an die Geschäftsführung zu richten. Darüber hinaus ist der Rahmen der Möglichkeiten stark begrenzt, da die Gleichstellungsbeauftragte derzeit kein Mitglied des akademischen Senats ist und auch gegenüber der Geschäftsführung kein faktisches Vetorecht besitzt. Die Organisation der ZU-Gleichstellungsarbeit ist folglich zentralisiert und ohne signifikante Steuerungsmöglichkeiten ausgestattet.

Die Gleichstellungsbeauftragte soll für Chancengleichheit in allen Statusgruppen der Zeppelin Universität sorgen.⁸ Damit dies möglich wird, arbeitet sie sehr eng mit weiteren Amtsträgerinnen und Amtsträgern im Aufgabenbereich Gleichstellung und Diversität zusammen, darunter einige studentische Initiativen (insbesondere das Diversity Network) und der Betriebsrat der ZU. Im besonderen Fokus der Gleichstellungsbeauftragten stehen die Tendenzträgerinnen und -träger der ZU, namentlich die Professorinnen und Professoren sowie der akademische Mittelbau. Aus diesen Statusgruppen setzt sich das aktuelle (ehrenamtliche) Team der Gleichstellungsbeauftragten zusammen (ein männlicher Post Doc als stellvertretender Gleichstellungsbeauftragter, eine Doktorandin, ein

⁷ Vgl. Grundordnung der ZU, § 4.

⁸ Vgl. ebd. und den Struktur- und Entwicklungsplan der ZU bis 2020 (STEP), S. 23 f.

Nachwuchsgruppenleiter und eine Habilitandin internationaler Herkunft).

Der Kommunikationsfluss zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Geschäftsführung der ZU soll anhand regelmäßiger Routinen mit der Präsidentin und Einladungen zu Routineterminen des Kanzlers mit Vertreterinnen und Vertretern der Personalabteilung und des Betriebsrats aufrecht erhalten werden.

3. Tätigkeiten 2016 – 2017

Während die Aufgaben Gleichstellung und Diversität in der Grundordnung der ZU und folglich in der Organisation vor dem Jahr 2016 keinen offiziellen Stellenwert besaßen, zeichnet sich die Studierendenschaft der ZU diesbezüglich seit jeher durch ihr besonderes Engagement in Form von studentischen Initiativen aus. Über die Jahre waren Gruppierungen entstanden, die das Thema Diversität auf vielfältige Art und Weise thematisieren. Zu nennen sind insbesondere die folgenden:

Tab 5: Überblick über die studentischen Initiativen mit Bezug zu Diversität

Initiative	Zweck
CodeCats	Initiative für digitale Bildung an der ZU, richtet sich auch an Schülerinnen und Schüler Friedrichshafens
Queer@ZU	Austausch zu LGBTTIQ-Themen an der ZU und in der Region
Welt_raum e. V.	Begegnung zwischen Bürgerinnen und Bürgern und Asylsuchenden
Diversity Network	Zusammenschluss für Diversität in der Studierendenschaft (Barrierefreiheit, Chancengleichheit, Willkommenskultur)
Die Blaue Blume e.V.	Begegnungsstätte für alle Menschen; Gemeinschaftsprojekt

Die genannten Initiativen verfügen in der Regel um einen festen Teilnehmerkreis (bei prinzipieller Offenheit gegenüber Interessenten und Neuzugängen) und arbeiten ihrem Gründungszweck entsprechend relativ autark. Mit Gründung des Diversity Networks wurde von Seiten des damaligen amtierenden Studentischen Senators erstmalig der Versuch unternommen, diverse Amtsträgerinnen und Amtsträger in der Studierendenschaft auf einer Kommunikationsplattform zu vereinen und dem Thema dadurch mehr Gewicht zu verleihen. So gibt es innerhalb des Netzwerks derzeit einen Beauftragten für Barrierefreiheit, eine studentische Gleichstellungsbeauftragte, einen Beauftragten für Studieren mit wenig Geld, einen Beauftragten für die Vereinbarkeit von Studium und Familie/Kind sowie eine Studierende in kommunikativ-leitender Funktion des Netzwerks. Aus dieser Gruppe kam im Spring Semester 2017 eine Podiumsdiskussion zum Thema Integration hervor (März), ferner der zweite Diversity Day der ZU (April), wie auch eine Workshopreihe zum Thema Feminismus (Mai) mit namhaften externen Gästen.

Die Gleichstellungsbeauftragte setzte sich zu Beginn ihrer Amtszeit das Ziel, Repräsentantinnen und Repräsentanten der verschiedenen studentischen Initiativen mit Verantwortlichen für Diversität und Gleichstellung in Wissenschaft und Verwaltung an einen Tisch zu bekommen. Auf diese Weise sollte eine gemeinsame universitäre Richtung für Chancengleichheit und Diversität definiert werden. Ferner sind daraus einige gemeinsam geplante Tätigkeiten entstanden, mit dem Ziel, die Themen Gleichstellung und Diversität in der Organisation sichtbar zu machen (vgl. Tab. 6).

Tab. 6: Überblick über die Tätigkeiten 2016 und 2017 (geplant)

Tätigkeit 2016 (2. Halbjahr)	Inhalt	Bereich
Statistik	Erstellung einer Übersicht über die Aufteilung von Männern und Frauen in den verschiedenen Statusgruppen der ZU	Wissen
Diversity Day	Für alle Statusgruppen offene Veranstaltung, um sich über Geschlechtergleichstellungs- und Diversitätsthemen auszutauschen. Dabei wurden gemeinsame Probleme und Lösungsvorschläge diskutiert, die die Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit unterstützen, stärken und weiterentwickeln.	Sensibilisierung und Sichtbarkeit; Gremienarbeit: Ausgangspunkt für die Gründung des Senatsausschusses Gleichstellung & Diversität
Erste Hilfe am Kind	Zweitägiger erste Hilfe Kurs, gezielt ausgerichtet auf die erste Hilfe am Kind offen für Eltern an der ZU, sowie Babysitter_innen	Vereinbarkeit Familie und Beruf / Studium
Reaktivierung Zeppelinos Gruppe	Facebookgruppe als Kinderbetreuungsplattform. Hier finden Eltern an der ZU Studierende, die auf ihre Kinder aufpassen	Vereinbarkeit Familie und Beruf / Studium
Jahrestagung BuKof	„Nachhaltige Gleichstellungspolitik an Hochschulen“ mit diversen Workshops	Vernetzung
Jahrestagung IBH-AG Gender & Diversity	Mitwirkung an der Gleichstellungsarbeit der Hochschulen rund um den Bodensee. Ausgangspunkt für die Lesereise von Prof. Dr. Senta Trömel-Plötz	Vernetzung
Geschlechtersensible Sprache	Durch einen Senatsbeschluss werden alle ZU Dokumente in eine geschlechtersensible Sprache übersetzt	Vermeidung sprachlicher Diskriminierung

Tätigkeiten 2017 (1. Halbjahr)	Inhalt	Bereich
Gleichstellungs- Workshop	Eintägiger Workshop für die Gleichstellungsbeauftragten der ZU. Es wurden Konzepte der Implementierung von Gleichstellungsgrundsätzen in Organisationen vorgestellt, diskutiert und auf den Rahmen der ZU angepasst.	Weiterbildung / Strukturelle Verankerung
Gründung Senatsausschuss	Konstituierende Sitzung im Februar	Kommissionen & Gremien
Lesereise von Prof. Dr. Senta Trömel- Plötz	Eine Lesung von insgesamt 4 Stationen an der ZU, März	Sichtbarkeit, Vernetzung
Richtlinie gegen Diskriminierung	Sitzung des Senatsausschusses, April	Strukturelle Verankerung / Sichtbarkeit
Richtlinie zur Wahrung der sexuellen Selbstbestimmtheit	Update dieser bereits 2014 verabschiedeten Richtlinie	Strukturelle Verankerung/Sichtbarkeit
Dokument „Wegweiser“	Ansprechpersonen und Stellen für jedwede Art der wahrgenommenen Diskriminierung und Belästigung innerhalb und außerhalb der ZU	Beratung & Mentoring
Homepage	Online seit Juni 2017 https://www.zu.de/universitaet/diversitaet	Sichtbarkeit

3.1 Kommissionen & Gremien

Senatsausschuss Gleichstellung & Diversität

Im Dezember 2016 stimmte der Senat der Gründung eines Ausschusses für Gleichstellung und Diversität zu. Durch das Zusammentreffen aller Statusgruppen der Universität soll Gleichstellung und Diversität (ohnehin ein klassisches Querschnittsthema) gemeinsam und *bottom-up* als Teil der universitären Strategie erarbeitet werden. Im Februar 2017 fand die konstituierende Sitzung des Gremiums statt. Die ersten Aufgaben umfassten bis zur zweiten Sitzung im April 2017 die Erarbeitung einer Geschäftsordnung für den Senatsausschuss und einer Richtlinie für ein diskriminierungsfreies Miteinander an der ZU. Selbige ergänzt die bereits im Jahr 2014 durch den Senat der ZU verabschiedete „Richtlinie zur Wahrung der sexuellen Selbstbestimmtheit“. Beide Dokumente wurden vom Senat der ZU zur weiteren Behandlung an die Geschäftsführung delegiert und sollen über den Sommer 2017 in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten fertiggestellt werden.

Auf vielfach in der Studierendenschaft geäußerten Wunsch war das erste sichtbare Ergebnis des Senatsausschusses ein „Wegweiser“ wichtiger Ansprechpersonen und Stellen für jedwede Art der wahrgenommenen Diskriminierung und Belästigung innerhalb und außerhalb der ZU. Ein weiteres wichtiges Ergebnis ist aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten (die das Gremium leitet) die Tatsache, dass durch den Senatsausschuss eine Konsolidierung der vielseitigen Tätigkeiten rund um Gleichstellung und Diversität stattfinden kann, die Aktivitäten also zukünftig gebündelt und zusammengehalten werden.

Berufungskommissionsarbeit

Positiv zu erwähnen ist der nahezu reibungslose Einbezug des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten in die seit Juni 2016 startenden oder laufenden Berufungskommissionsverfahren an der ZU. Unaufgefordert wurden die Gleichstellungsbeauftragte oder ihr Stellvertreter zu den jeweiligen Sitzungen eingeladen und an jedem Entscheidungsschritt der Kommissionen beteiligt. Nur in einem Fall sollte eine Berufungskommission zunächst aus rein männlichen Mitgliedern bestehen. Nach entsprechender Beanstandung durch die Gleichstellungsbeauftragte verabschiedete der Senat im Mai 2017 eine alternative Besetzung dieser Kommission unter Einbezug von weiblichen Mitgliedern.

Academic Advisory Board

Auch im Kontext der Berufung des aktuellen Wissenschaftlichen Beirats der ZU im August 2016 sah sich die Gleichstellungsbeauftragte zu einer Beanstandung gezwungen. Die drei professoralen Mitglieder des Gremiums (eines für jeden

Fachbereich der ZU) wurden allesamt männlich nominiert. Das Präsidium der ZU befasste sich im September mit dieser Beanstandung und stellte für die nächste Amtsperiode eine genderechtere Besetzung in Aussicht. Dieses Thema wurde auch im Rahmen des Ortsbesuchs durch die Gutachterinnen und Gutachter des Wissenschaftsrates zur Promotionsrechts-Reakkreditierung aufgegriffen.

3.2 Beratung & Mentoring

Eine Umfrage des Diversity Networks unter Studierenden zum Thema Diversität an der ZU ergab, dass eine zentrale Anlaufstelle bei wahrgenommenen Problemen in diesem Kontext fehle. Der Senatsausschuss Gleichstellung und Diversität stellte daher einen „Wegweiser“ zusammen, der einzelnen Personen innerhalb oder außerhalb der Universität bei Problemen jedweder Art eine Orientierungsmöglichkeit und Hilfestellung sein soll. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Stellvertreter bieten sich dabei als Kontakt für eine Erstberatung an, um je nach Fall die möglichen nächsten Schritte aufzuzeigen. Im ersten Amtsjahr wurde diese zentrale Anlaufstelle nur in zwei Fällen aktiviert; beide Fälle konnten unmittelbar geklärt werden.

Die ZU Graduate School ist derzeit um eine Zusammenarbeit mit dem Academic Staff Development der Universität Konstanz im Mentoring und der Karriereberatung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bemüht. Angedacht ist ein jährlicher (oder gemäß Nachfrage auch Semester-weiser) Turnus buchbarer Beratungsgespräche an der ZU in Friedrichshafen, zu dem die Konstanzer Kolleginnen und Kollegen eingeladen werden. Neben Fragen alternativer Karrierewege außerhalb der universitären Laufbahn sollen gezielt Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft erörtert werden.

3.3 Sichtbarkeit & Geschlechtersensible Sprachverwendung

Die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit wird erst im zweiten Jahr der Amtszeit Form annehmen können. Nach Monaten der Konsolidierung bestehender Aktivitäten und der Schaffung von Strukturen werden in der Summer Break 2017 erste Ergebnisse auf der Homepage der ZU platziert (zu.de/universitaet/diversitaet). Noch verläuft die Gleichstellungsarbeit an vielen Stellen im Hintergrund: Basierend auf einer Senatsentscheidung vom Dezember 2016 werden derzeit nach und nach alle offiziellen Dokumente der ZU (Ordnungen, Richtlinien, Verträge) einheitlich in eine geschlechtsneutrale Sprache übersetzt. Auf das generische Maskulinum wird verzichtet; alle Texte werden so umformuliert, dass weitestgehend sprachliche Diskriminierung entfällt, ohne die Lesbarkeit dabei durch Sternchen oder Gendergaps

negativ zu beeinflussen.

3.4 Barrierefreiheit

Ein Gemeinschaftsprojekt der Summer Break 2016 durch den studentischen Diversitätsbeauftragten, den studentischen Senator für Diversity-Belange, den studentischen Beauftragten für Barrierefreiheit, die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Kollegen im Standortmanagement erzielte wesentliche Fortschritte in der Barrierefreiheit des ZF-Hauptcampus der ZU. Basierend auf den Erfahrungen einer körperbehinderten Masterstudierenden wurde an zentralen Stellen des Campusgebäudes nachgebessert. Waschräume, Dachterrasse, Bibliothek und Mensa sind auf diese Weise komplett barrierefrei geworden. Noch in Arbeit ist der Bau einer Rampe von der Dachterrasse des Campusneubaus in den 2. Stock des Altbaus.

4. Kooperationen

Der Status der Zeppelin Universität als Privatuniversität in freier Trägerschaft hat sich für die Gleichstellungsbeauftragte bei der Beantragung von Mitgliedschaften als eher hinderlich erwiesen. Voraussetzung für die Aufnahme in die Landeskonferenz für Gleichstellungsbeauftragte in Baden-Württemberg (LaKoG) ist zum Beispiel die Mitgliedschaft der Zeppelin Universität in der Landesrektorenkonferenz (LRK). Als private Universität ist dies derzeit nicht der Fall. Dabei nimmt die LaKoG eine überschaubare Anzahl nicht-staatlicher Hochschulvertreterinnen und Hochschulvertreter in der Gleichstellungsarbeit dennoch als Mitglieder auf. Die Auswahlkriterien und insbesondere die Ursache dafür, nach mehreren solcher Zusagen schließlich doch wieder Absagen zu erteilen, erklärt sich nach mehrmaliger Nachfrage leider nicht.

Voraussetzung für die Mitwirkung in Arbeitsgruppen der Bundeskonferenz für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen (BuKoF e.V.) ist eben diese Mitgliedschaft in der LaKoG, die der ZU derzeit nicht ermöglicht wird. Zwar nahm die Gleichstellungsbeauftragte im September 2016 an der Jahrestagung der BuKoF in Freiburg teil („Nachhaltige Gleichstellungspolitik“), was positiv im Sinne der Sichtbarmachung und Vernetzung der Zeppelin Universität beigetragen hat. Dass die für die LaKoG verantwortliche Amtsträgerin (gegen den eigentlichen Sinn einer vielfältigen Zusammenarbeit um des Themas „Gleichstellung in der Wissenschaft“ Willen) in diesem Gremium leider weiterhin closed-door-policy betrieb, war jedoch auch durch persönliche Ansprache nicht zu ändern.

IBH AG Gender & Diversity

Die Arbeitsgruppe Gender & Diversity der Internationalen Bodenseehochschule formuliert Empfehlungen zur Erreichung von Gender- und Diversity-Gerechtigkeit sowie Familienfreundlichkeit in den einzelnen Mitgliedshochschulen.

Chancengleichheit und Wettbewerbsfähigkeit durch länderübergreifende Strategien sollen zur Forschungsförderung in der Region beitragen.

Als Mitgliedshochschule der IBH profitiert auch die ZU von zahlreichen Gemeinschaftsprojekten und Fördermitteln. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der AG Gender & Diversity und als solches in diesem Hochschulnetzwerk vertreten. Auf der Jahrestagung der AG im November 2016 wurde die Gleichstellungsarbeit der ZU den Kolleginnen und Kollegen der knapp 40 Mitglieder umfassenden AG erstmalig vorgestellt. Als eine von 4 Hochschulen bot sich die ZU als Station im Rahmen der Lesereise von Prof. Dr. Senta Trömel-Plötz im Frühjahr 2017 an. Gemeinsam mit der PH Weingarten und der DH Ravensburg-Friedrichshafen wurde die Lesung schließlich am 15. März auf dem ZF-Campus der ZU abgehalten. Weitere Stationen der Lesereise waren die Universität Konstanz

(Auftaktveranstaltung am Welt-Frauentag), St. Gallen und Zürich. Die Intention der Gleichstellungsbeauftragten war es, die ZU durch diese Lesereise auch im Kontext von Gleichstellung / Feminismus sichtbarer zu machen.

Dual Career Service | Vereinbarkeit von Beruf & Familie

Ausgehend von der Personalabteilung der ZU bietet die Organisation bereits einige Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Elternzeit, Teilzeit, Homeoffice und ähnliche Modelle existierten bereits vor der Implementierung der Gleichstellungsarbeit. Auch ist die ZU Mitglied im regionalen Dual Career Network, das von der Universität Konstanz aus organisiert wird (eine Mitgliedschaft im deutschlandweiten Dual Career Network wurde von der Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagen, von der Geschäftsführung jedoch zurückgestellt). Aus diesem Grund war die Forcierung des Themas der Vereinbarkeit von Beruf und Familie keine Priorität des ersten Amtsjahres der Gleichstellungsbeauftragten.

Auf vielfältigen Wunsch hin wurde jedoch an einer Verbesserung der Betreuungssituation von Kleinkindern an der ZU gearbeitet. Zu diesem Zweck wurde die Facebook-Gruppe „zeppelinos“ reaktiviert. Sie dient als Kommunikationsplattform, um Eltern auf der Suche nach Babysittingmöglichkeiten mit Studierenden der ZU auf der Suche nach Babysittingjobs zusammenzuführen. Im November 2016 wurde zu diesem Zweck in Zusammenarbeit mit den Johannitern in Friedrichshafen ein 2-tägiger „Erste-Hilfe-Kurs-am-Kind“ veranstaltet. Der Kurs stieß auf rege Nachfrage unter den Verwaltungsmitarbeiterinnen, attrahierte jedoch kaum Studierende.

5. Bewertung, Ausblick und Ziele

Wie lässt sich die dargestellte Situation abschließend bewerten?

Das für deutsche wissenschaftliche Einrichtungen charakteristische Phänomen der *leaky pipeline* lässt sich derzeit auch an der ZU beobachten. Alle Bemühungen von Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten ändern wenig daran, so lange Frauen auf dem Bildungsmarkt noch immer unterrepräsentiert sind, die Bewerberlisten also bereits weibliche Wissenschaftlerinnen in Unterzahl aufführen oder ganz vermissen lassen. Die Zusammensetzung der ZU-Wissenschaft ist darüber hinaus wenig divers. Nicht-deutschsprachige Professorinnen und Professoren gibt es an der ZU bis dato keine. Eine Hochschule, die sich der Internationalisierung verschreibt, sollte daran in absehbarer Zeit etwas ändern. Es gilt, zukünftige Such- und Berufungskommissionen für diesen Aspekt zu sensibilisieren.

Das erste Jahr der ZU-Gleichstellungsarbeit ist insofern positiv zu bewerten, als die anfangs genannte Sensibilisierung für das Thema tatsächlich erreicht wurde. Schritt für Schritt wurden erste Akzente gesetzt, an denen weitergearbeitet werden kann. Ferner konnte durch den Senatsausschuss Gleichstellung & Diversität eine Konsolidierung bestehender Aktivitäten, Ämter und Prozesse an der ZU vorgenommen werden, die auf eine konsensuale Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure auch im zweiten Amtsjahr hoffen lässt.

Ganz generell stellt sich an der ZU die Frage eines Benchmarks in Sachen Gleichstellung und Diversität, und damit auch nach einer konkreten „Roadmap“: Mit welchen Universitäten liegt ein Vergleich nahe? Sicherlich nicht mit der Exzellenzgeförderten Universität Konstanz, die eine verlässliche Partnerin der ZU in vielfacher Hinsicht ist und über zweieinhalb Jahrzehnte lang Hervorragendes in der Gleichstellungsarbeit bewirkt hat. Sie beschäftigt ein großes Team in Voll- und Teilzeitpositionen, das über jahrelange Erfahrung und Expertinnenwissen zum Thema verfügt. Die Organisation der Gleichstellung innerhalb von Universitäten ist von Hochschule zu Hochschule verschieden. Während die größeren Einrichtungen häufig dezentrale Gleichstellungsarbeit verfolgen, verfügen mittelgroße und kleinere Hochschulen über zentrale Teams. Die ZU steht hier noch ganz am Anfang der Implementierung ihrer Strukturen. Was uns in Friedrichshafen jedoch auszeichnet und mit Sicherheit von anderen Universitäten abhebt, ist das großartige Engagement der Studierendenschaft und ihrer Initiativen rund um die Themen Chancengleichheit, Gleichstellung und Diversität. Das Bestreben, die ZU auch in dieser Hinsicht gemeinsam voran zu bringen, sucht seinesgleichen außerhalb von Friedrichshafen. Der Einbezug der studentischen Perspektive also könnte an der ZU den zentralen Unterschied machen.

In einem nächsten Schritt, auch im Sinne der besseren Sichtbarkeit dieser Arbeit, ist die Finalisierung eines Gleichstellungskonzepts für die ZU von zentraler Bedeutung. Es wird möglicherweise Ideen zu einem Rahmenkonzept beinhalten. Die Frage des Monitorings von Gleichstellung an der ZU ist zu diesem Zeitpunkt noch nicht geklärt. Soll (langfristig betrachtet) Gleichstellungsarbeit eine Controllingfunktion innehaben, folglich ein Instrument der Personalentwicklung darstellen? Oder soll die Gleichstellungsarbeit ein Baustein des Qualitätsmanagements an der Hochschule sein? Diese Fragen werden sich erst mit der Zeit beantworten können. Letzten Endes zeichnet sich nach dem ersten Amtsjahr ein positives Bild: Die Sensibilisierung der Organisation für das Thema Gleichstellung und Diversität ist schrittweise gelungen.