

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Berichtszeitraum 01.06.2017 – 30.06.2018

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Tätigkeitsbericht	3
2. Strukturelle Gleichstellungsarbeit intern	6
2.1 Kommissionen & Gremien	6
2.2 Beratung & Mentoring	7
2.3 Lehre	7
2.4 Studium mit Beeinträchtigung	8
2.5 Chancengleichheit beim wissenschaftlichen Nachwuchs	8
3. Gleichstellungsarbeit extern / Kooperationen	9
4. Strategie 2018 - 2020	10
5. Bewertung, Ausblick und Ziele	12
Anhang	
Anlage 1: Charta „Familie in der Hochschule“	
Anlage 2: Barrierefreie Lehre. Information für die Lehrenden der ZU	
Anlage 3: Nachteilsausgleich. Information für die Studierenden der ZU	

Vorwort

Das zweite Jahr der ersten Gleichstellungsamtsperiode stand nach wie vor im Zeichen der internen Sensibilisierung für die Themen Gleichstellung und Diversität, sowie der externen Vernetzung. Zahlreiche Events und Ausrichtungen von Events sollten diesem Zwecke dienen. Mit großartiger Unterstützung durch die studentischen Initiativen ist es uns tatsächlich gelungen, diese Themen im universitären Alltag präsent zu halten.

Durch ein verstärktes Engagement im Rahmen der IBH-AG Gender & Diversity konnten nicht nur Netzwerke erweitert werden. Vielmehr wurden Ergebnisse dieser Arbeit an der Zeppelin Universität umgesetzt und sorgten dadurch für einen besseren Informationsaustausch und optimierte Prozesse, etwa in der Lehre oder im Rahmen von Nachteilsausgleichen für Studierende mit Beeinträchtigungen.

Dass die Gleichstellungsarbeit der ZU in den kommenden Jahren strategischer verankert werden soll, hat vom Senat der Universität im Februar große Zustimmung bekommen. Das bestehende Team wurde überdies für eine zweite Amtszeit bestätigt und erfuhr sogar kompetente Erweiterung.

Dies alles und noch viel mehr ist auf den nächsten Seiten nachzulesen. Der interessierten Person wünschen wir viel Vergnügen dabei.

Friedrichshafen, im Juli 2018

Dr. Stephanie Nau
Dr. Dennis Lichtenstein

1. Tätigkeitsbericht

Die Tätigkeiten des akademischen Jahres Fall 2017 / Spring 2018 waren gleichermaßen geprägt von interner und externer Gleichstellungsarbeit mit dem Ziel der Sichtbarmachung von Diversity-Themen. Wesentliche Beeinflussung erfuhr die Weiterentwicklung dieses Querschnittsthemas mit allen Statusgruppen der ZU durch die Erfahrungen und Ergebnisse extern besuchter Fach- und Jahrestagungen im Rahmen der Internationalen Bodensee Hochschule (IBH) und der AG Gender & Diversity. So konnten wir nicht nur unsere universitäre Richtlinie gegen Diskriminierung und ein vom Wissenschaftsrat nachgefragtes Gleichstellungskonzept durch den Senat verabschieden lassen. Sondern es wurden auch konkrete Empfehlungen und Leitfäden für den Umgang mit Beeinträchtigungen im Studium für die Studierenden und Lehrenden der ZU erarbeitet.

Chancengleichheit aller ZU-Mitglieder wird nach wie vor als übergeordnetes Ziel der Gleichstellungsarbeit verstanden. Dies betrifft individuell zugeschnittene Nachteilsausgleiche bei Prüfungsverfahren ebenso wie die Möglichkeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, in akuten Notfallsituationen eine Brückenfinanzierung zu beantragen. Oder die Begleitung aller laufenden Berufungsverfahren der Zeppelin Universität mit dem Ziel, die Besetzung unserer Professuren nach Möglichkeit und unter Berücksichtigung der besten Eignung genderausgeglichen vorzunehmen.

Weiterhin existieren eine Vielzahl studentischer Initiativen an der ZU, die in den laufenden Semestern sichtbare Arbeit und Interessensvertretung leisten. Höhepunkt des Spring Semesters war ein von mehreren studentischen Initiativen organisierter „Diversity Day“ im April 2018, der den ZU-Alltag einen Tag lang bunt gestaltete und auf spielerische wie professionelle Art und Weise auf die Belange der einzelnen Gruppen hinwies. Das Ziel, für diverse Themen zu sensibilisieren ohne zu provozieren, wurde hinlänglich erreicht. Dabei sollten gerade auch solche Thematiken ins Bewusstsein der Teilnehmenden gelangen, für die eine heteronormative und psychosozial konform geprägte Gesellschaft in der Regel wenig bis keinen Spielraum lässt. Dabei ist eine Universität tendenziell eher ein Ort der Diskussionsfreude und der Toleranz, wie sie in Unternehmenskontexten oder anderen Organisationen weniger zu finden ist. So hat die ZU im vergangenen Jahr zweimal ihre Weltoffenheit demonstriert, indem sie als Plattform diente für die Artikulierung von Meinungen und Positionen, die in der Gesamtgesellschaft noch immer einen schweren Stand haben. Mit der Aktion „ZONTA says no! to violence against women“ im November 2017 erstrahlte der ZF-Campus der ZU tagelang in orangenem Licht als Ausdruck der Solidarität mit Frauen und Mädchen, denen weltweit Gewalt widerfährt. Die Aktion war eine von vielen gleichzeitig stattfindenden Kampagnen auf internationalem Terrain und fand somit Beachtung in ganz Friedrichshafen.

Im Mai 2018 fand am Campus Seemooser Horn das jährlich stattfindende Vernetzungstreffen der Plattform QueerLake statt. Diese Plattform versammelt online über 50 verschiedene Gruppen und Vereine, die sich in der Vierländerregion für

LGBTTIQ*-Themen einsetzen. Das jährliche Treffen dient dem gegenseitigen Kennlernen in Präsenz, dem Austausch und der Auslotung weiterer Zusammenarbeit und der gemeinsamen Interessensvertretung.

Die Mitorganisation der IBH-Lesereise von Tania Witte war ebenfalls dem Ziel verschrieben, die Belange queerer Menschen sichtbar zu machen. Die Autorin des Romans „Bestenfalls alles“ trägt durch ihre Trilogie über eine queere Freundesgruppe in Berlin wesentlich dazu bei, dass das Thema nach und nach gesellschaftsfähiger wird.

Schlussendlich wurde im Juni 2018 auf der Jahrestagung des Vereins „Familie in der Hochschule e.V.“ die gleichnamige Charta unterschrieben, wodurch die ZU neben anderen Universitäten und Hochschulen Vereinsmitglied geworden ist. Damit einher gehen das Commitment zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die interne Umsetzung der damit verbundenen Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten (siehe die „Charta Familie in der Hochschule“ im Anhang). Einen zusammenfassenden Überblick über die Tätigkeiten des vergangenen akademischen Jahres bietet die folgende Tabelle, wie auch einige Detailausführungen in der Folge.

Überblick über die Tätigkeiten 2017 und 2018

Tätigkeit 2017 (2. Halbjahr)	Inhalt	Bereich / Zweck
Jahrestagung IBH-AG Gender & Diversity	Mitwirkung an der Gleichstellungsarbeit der Hochschulen rund um den Bodensee.	Netzwerken; gemeinsame Empfehlungen und Standards
Fachgespräch „Studieren mit Beeinträchtigung“	Besuch der Fachtagung in Konstanz führte zur Verschriftlichung der Möglichkeiten rund um Nachteilsausgleiche an der ZU	Studium unter Diversity-Gesichtspunkten
ZONTA says No! to violence against women	Ausrichtung der ZONTA-Aktion im November 2017 an der Zeppelin Universität	Sichtbarkeit, Sensibilisierung, Positionierung
Richtlinie gegen Diskriminierung & Gleichstellungskonzept	Verabschiedung im Senat der ZU	Regelwerk; institutionelle Verankerung von Gesetzen
Chancengleichheitsstipendium	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Notfallsituationen	Nachteilsausgleich in der Promotions- oder Habilitationsphase
Berufungskommissionen	Begleitung von laufenden Verfahren	Gremienarbeit

Tätigkeiten 2018 (1. Halbjahr)	Inhalt	Bereich / Zweck
Barrierefreie Lehre	Informationsmaterial für die Lehrenden der ZU mit dem Ziel der Beratung im Umgang mit beeinträchtigten Studierenden	Lehre; Information
Lesereise mit Tania Witte	Mitorganisation der IBH-Lesereise mit Fokus auf Queer-Themen	Sichtbarkeit, Vernetzung
IBH AG Gender & Diversity	Übernahme der Sprecherinnenfunktion bis 2019 im Rahmen der Frühjahrstagung in Weingarten	Gremienarbeit extern; Vernetzung, Mitgestaltung aktueller Thematiken
Diversity Day 2018	Für alle Statusgruppen offene Veranstaltung mit dem Ziel, Diversitätsthemen sichtbar zu machen und die Sensibilisierung zu fördern.	Universitätsinterne Sensibilisierung und Sichtbarkeit; Förderung studentischer Initiativen
QueerLake 2018	Ausrichtung des jährlichen Vernetzungstreffens der Plattform QueerLake an der ZU in Zusammenarbeit mit <i>Queer@ZU</i>	Sichtbarkeit, Vernetzung
Familie in der Hochschule	Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“; Beginn der ZU-Mitgliedschaft im gleichnamigen Verein	Förderung der Vereinbarung von Familie und Beruf; Netzwerke

2. Strukturelle Gleichstellungsarbeit intern

2.1 Kommissionen & Gremien

Berufungskommissionsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragten begleiten als beratende Mitglieder alle derzeit laufenden Berufungskommissionen im gesamten Auswahlprozess. Unter Berücksichtigung der im ersten Gleichstellungsbericht dargestellten derzeitigen Geschlechterverhältnisse in der ZU-Professorinnen- und Professorenschaft wird diesbezüglich ganz besonders auf die Akquise hervorragender Wissenschaftlerinnen geachtet. So begrüßen wir die Besetzung des Lehrstuhls für Internationale Beziehungen durch Frau Professorin Zimmermann sehr. Gleichwohl haben wir feststellen müssen, dass ein Anstreben von Geschlechterverhältnissen z. B. nach dem Kaskadenmodell nicht so einfach umzusetzen ist. Das Bewerbungsfeld im Zuge der Ausschreibung des Lehrstuhls für Marketing sah beispielsweise bei über 70 Bewerbungen nur 5 Kandidatinnen vor. Nach der Auswahl derjenigen Personen, die über die notwendigen Berufungskriterien verfügten (Habilitation oder gleichwertige Qualifikation), verblieb dann noch eine Frau im ansonsten männlich dominierten Rennen.

Academic Advisory Board

Nach Ablauf der Amtsperiode der derzeitigen Mitglieder des Academic Advisory Boards (siehe Gleichstellungsbericht 2017) wird das Gremium vermutlich im Laufe des Herbstsemesters 2018 neu besetzt. Vorschläge für eine gendergerechte Nominierung von Mitgliedern sind von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten an das Präsidium erfolgt.

Senatsausschuss Gleichstellung & Diversität

Der Senatsausschuss Gleichstellung & Diversität war ursprünglich mit Mitgliedern aller Statusgruppen und dem Ziel gegründet worden, die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema in der gesamten Universität weiter zu entwickeln. Das Gremium war in dieser Hinsicht für die Erarbeitung der Richtlinie gegen Diskriminierung zuständig, die im Senat zwischenzeitlich verabschiedet wurde. Auch war es der Verdienst des Gremiums, die verschiedenen mit Aufgaben im Kontext von Diversität und Gleichstellung betrauten Studierenden, Initiativen und Verwaltungsmitglieder an einen Tisch zu bringen. Ein Überblick über die Ansprechpersonen für verschiedene

Belange liefert der dabei entstandene „Wegweiser“. Auch war es der Wunsch der Studierenden, eine zentrale Anlaufstelle zu schaffen, was sich im selben Zuge realisieren ließ.

Seit Beginn des Jahres 2018 hat das Gremium nun keine definierte Aufgabe mehr gehabt, die ein Treffen aller Mitglieder erforderlich gemacht hätte. Einzelaufgaben werden vielmehr bilateral mit den Studierenden, der Personalabteilung, dem Betriebsrat oder anderen Verantwortlichen besprochen. Aus diesem Grund besteht die Überlegung, das Gremium nach seiner Zweckerfüllung aufzulösen und dem Senat einen Abschlussbericht vorzulegen.

2.2 Beratung & Mentoring

Spätestens seit der Verabschiedung der „Richtlinie gegen Diskriminierung“ und dem zugehörigen Wegweiser für Ansprechpersonen im Notfall ist das Gleichstellungsteam auch in der Studierendenschaft „angekommen“. Dies macht sich anhand einer steigenden Anzahl an Beratungsanfragen zu diversen Themen bemerkbar. Seit diesem Jahr nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an den Vorstellungsterminen für die Erstsemester wie auch für Incoming Students in der Einführungswoche teil. Damit wird gewährleistet, dass von Anfang an ein Bewusstsein für die Zuständigkeitsbereiche (durchaus auch für Studierende relevant) und für die Erreichbarkeit der Gleichstellungsbeauftragten vorliegt.

2.3 Lehre

Auf der anderen Seite nehmen die Herausforderungen für unsere Lehrenden, interner wie externer Art, zu. Die Geschehnisse rund um *#metoo* führen auch an Universitäten zur Verunsicherung von Lehrenden im Umgang mit Studierenden. Ferner verzeichnen wir eine zunehmende Zahl an Studierenden, die unter körperlichen und / oder psychischen Beeinträchtigungen leiden und daher im Unterricht wie auch in den Prüfungsleistungen Sonderwege gehen müssen, ohne dass dies wiederum zum Nachteil gesunder Studierender führen darf. So haben wir in Zusammenarbeit mit der Abteilung Lehre im Januar dieses Jahres ein mehrseitiges Informationsmaterial herausgegeben, das in diesem Rahmen allen Lehrenden eine Orientierung anbieten soll und einen Überblick über die verschiedenen Ansprechpersonen bei unterrichts- und prüfungsbezogenen Rückfragen gibt. Das Dokument ist im Anhang dieses Berichts aufgeführt.

2.4 Studium mit Beeinträchtigung

In Anlehnung an eine Fachtagung zum Thema „Studium mit Behinderung“ im November 2017 wurden die dort gesammelten Ergebnisse und Erfahrungen an der Zeppelin Universität umgesetzt. Das Studien- und PrüfungsCenter der ZU bemüht sich seit langem um Individuallösungen mit Blick auf die sehr unterschiedlichen Beeinträchtigungen mancher unserer Studierenden. Sie erhalten Nachteilsausgleiche auf Basis von Attesten und individuell zugeschnittene Lösungen innerhalb unserer Prüfungszeiträume, die räumlich, zeitlich und technisch geprägt sind. In Zusammenarbeit mit der studentischen Beauftragten für Barrierefreiheit entstand ein Informationsbogen für Studierende, der auf diese Möglichkeiten aufmerksam macht und für alle Betroffenen einen Überblick schafft. Er ist im Anhang zu diesem Bericht aufgeführt.

2.5 Chancengleichheit beim wissenschaftlichen Nachwuchs

Im Herbst 2017 wurde ein so genanntes „Chancengleichheitsstipendium“ eingeführt, das insbesondere für Nachteilsausgleiche im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich sorgen soll. Möglich wurde dies durch die Zustimmung der ZU-Geschäftsführung und eine damit einhergehende Erhöhung des Gleichstellungsbudgets.

Seither ist es auf unkomplizierte Weise möglich, unter Vorlage entsprechender Nachweise eine Brückenfinanzierung zu beantragen. Und zwar in Fällen, in denen auf akute und nicht selbst verschuldete Weise ein finanzieller Notfall eintritt, der eine erfolgreiche Fortführung der Promotion oder Habilitation gefährdet. Dies kann durch den Verlust eines Arbeitsplatzes der Fall sein genauso wie bei Problemen auf Grund eines Migrationshintergrundes oder durch die Erkrankung eines nahen Familienangehörigen. Bis dato wurde das Chancengleichheitsstipendium zweimal beantragt und bewilligt. Es kann dabei immer nur temporär in Anspruch genommen werden, wodurch der Topf gegebenenfalls mehreren Personen gleichzeitig zur Verfügung steht, bis er verbraucht ist.

3. Gleichstellungsarbeit extern / Kooperationen

IBH AG Gender & Diversity

Eine Bereicherung der ZU-Gleichstellungsarbeit stellt der IBH-Verbund und die darin angesiedelte AG Gender & Diversity dar. Sie formuliert Empfehlungen und Leitfäden zu Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten, die die Hochschulen in der Vierländerregion gleichermaßen betreffen und vor Herausforderungen stellen. Anstatt Arbeit doppelt zu machen, bietet es sich jeweils an, von den best-practice-Erfahrungen anderer zu lernen und diese auf unseren Kontext anzupassen. Das gewährleistet gleichzeitig, dass sich rund um den Bodensee ähnliche Standards etablieren.

Seit April 2018 ist die ZU-Gleichstellungsbeauftragte gleichzeitig Co-Sprecherin dieser AG und somit an den Themen und Veranstaltungen organisatorisch und gestalterisch beteiligt. Dies eröffnet gleichzeitig Wege in weitere Netzwerke innerhalb und außerhalb des IBH-Verbundes.

Bodenseekreis

Mit der Frauen- und Familienbeauftragten des Bodenseekreises mit Sitz im Landratsamt Friedrichshafen hat sich ebenfalls eine vertrauensvolle Zusammenarbeit entwickelt. Diese soll in diversen gemeinsam veranstalteten Projekten ab Herbst 2018 Sichtbarkeit erlangen. Dabei wird insbesondere die Schnittstelle zwischen der Universität und der Stadt Friedrichshafen, bzw. der Region zum Tragen kommen, also auch eine außeruniversitäre Reichweite erhalten.

4. Strategie 2018 - 2020

Betrachtet man die Gleichstellungsarbeit aus historischer Perspektive, fällt eine Entwicklung in vier Stufen auf, gemessen insbesondere an der Zielgruppe und an der zu Grunde liegenden gesetzlichen Untermauerung.

War es die Idee der 70er-Jahre, insbesondere Frauen zu fördern, um sie aus der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Benachteiligung gegenüber Männern zu befreien, so erfuhr diese Idee im Laufe der Jahre eine Konkretisierung mit Blick auf Personengruppen, die eher auf Grund wesentlicher Eigenschaften oder Merkmale diskriminiert wurden, denn durch das Geschlecht alleine. „Gleichstellung“ als solche sollte fortan zum Beispiel auch für Männer gelten, die als alleinerziehende Elternteile genauso vor Herausforderungen im Arbeitsalltag stehen wie Frauen. Die Intersektionalität als Faktor von Diskriminierung, folglich das Vorhandensein bestimmter Diversitätsmerkmale, die dem Individuum zu Lasten fallen, steht hier im Fokus der Betrachtung. Folglich Migrationshintergründe ebenso wie eine körperliche Beeinträchtigung, die religiöse Gesinnung oder die sexuelle Orientierung – ganz zu schweigen von einer Kombination dieser Faktoren. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zollt dieser zunehmenden Bewusstseinsentwicklung Tribut.

Abgehoben von dieser Individuen-zentrierten Perspektive beschäftigt sich das sogenannte Gender Mainstreaming auf einer übergeordneten Ebene mit Strukturen und Prozessen in Organisationen, die eine intersektionale Benachteiligung von Individuen idealerweise verhindern sollen. Hierunter fallen in der Umsetzung die gender- und diversitätsgerechte Besetzung von Gremien und Kommissionen, dadurch von Fachbereichen und Abteilungen bis hin zur Führungsebene. Es fallen hierunter auch der gendergerechte Sprachgebrauch und gendergerechte Lohn- und Gehaltssysteme.

Schließlich strebt ein Gender & Diversity Management-System eine chancengleiche und gelebte Organisationskultur an, die Diversität als Potential und Ressourcenreichtum versteht. Diese Stufe hat ein nachhaltig verankertes Gender Mainstreaming in der gesamten Organisation zum Ziel.

Selbstverständlich geht diese Darstellung über einige Einschränkungen hinweg: Es ist nicht in jedem Fall davon auszugehen, dass gendergerecht besetzte Gremien auch gendergerechte Lösungen hervorbringen – um nur eine Limitation zu nennen. Und doch sollte es das Ziel sein, sich durch die Umsetzung und Anwendung bestehender Gesetze an eine gendergerechte Organisationsentwicklung bestenfalls anzunähern.

Schlüssel dazu ist sicherlich das Verhalten, die Einstellung und die Unterstützung der Führungsebene: Wird das Thema „ganz oben“ vorgelebt, folgen andere tendenziell

nach. Ergänzend dazu ist eine Präsenzhaltung des Themas unabdingbar, wie auch sichtbare Ergebnisse im Sinne der Nutzung einhergehenden Humankapitals für einen wahrnehmbaren Fortschritt der Gesamtorganisation. Ohne eine effektive Vertretung durch Gleichstellungsbeauftragte, die über definierte Rechte verfügen, wird dieser Part eher schwierig zu realisieren sein. Idealerweise finden Kennzahlen Eingang in das Controlling, die Personalentwicklung und das Qualitätsmanagement der Universität, so dass eben diese Sichtbarkeit der Erfolge des Gender Mainstreamings über die Zeit messbar werden.

Vor diesem Hintergrund wurden mit Blick auf die Jahre 2018 – 2020 insgesamt 8 strategische Punkte definiert, die die Universität sukzessive auf diese Wege führen sollen:

Ausgehend und abhängig von der Definition der Wirkungs“macht“ der Gleichstellungsbeauftragten als Interessensvertretung der von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen betroffenen Mitglieder wird sich der Stellenwert der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Organisation festigen. Darauf aufbauend wird nicht nur ein Kennzahlen- und Anreizsystem etabliert werden, das einen Teil des gesamtuniversitären Controllings abbildet. Vielmehr stellt sich die Frage, wie Genderkompetenz dezentralisiert werden kann, so dass letzten Endes Gleichstellungsarbeit jeden Tag in jeder Abteilung mitgedacht und umgesetzt werden kann. Langfristig betrachtet wären Gleichstellung und Diversität folglich Themen, die nicht nur von den Beauftragten sichtbar gehalten werden, sondern fest verankert und nachhaltig in den Abläufen und Prozessen der gesamten Universität zu finden sind.

5. Bewertung, Ausblick und Ziele

Das Team der beiden Gleichstellungsbeauftragten zieht insgesamt ein positives Fazit über das vergangene Amtsjahr. Wir freuen uns über die Bereitschaft der allermeisten Mitglieder der Zeppelin Universität, über die Notwendigkeit der Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten nachzudenken. Immer häufiger erhalten wir Anfragen und Rückfragen, die uns zeigen, dass diese Themen allmählich Einzug in die Arbeitsabläufe finden. Gleichzeitig macht es großen Spaß, mit unserer unermüdlichen Studierendenschaft zusammen zu arbeiten. Es sind gerade die Belange jüngerer Menschen, die uns immer wieder den Blick auf Aspekte lenken, die wir bisher noch nicht berücksichtigt hatten.

Wir haben im vergangenen Jahr jedoch auch merken müssen, dass die Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten facettenreich und umfangreich ist. Geschuldet der Tatsache, dass das Gleichstellungsteam diese Arbeit nur in Form von nebenberuflichen Ämtern durchführt, mussten wir an der einen oder anderen Stelle Prioritäten setzen. Umso mehr freuen wir uns über die Erweiterung unseres Teams seit Mai 2018 in Person unserer Kollegin Katrin Staudinger, die als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte einen Schwerpunkt auf das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie legen wird. Sie verantwortet damit eine wichtige Schnittstelle zum Betriebsrat und der Personalabteilung der Universität.

Die Wirksamkeit der ZU-Gleichstellungsarbeit hängt nach wie vor von ihrer strukturellen Verankerung und damit ihren institutionellen Möglichkeiten ab. Bis dato kann die Gleichstellungsarbeit zwar viel Sichtbarkeit und Sensibilisierung bewirken. Im Vergleich zu anderen Universitäten sind die Gleichstellungsbeauftragten der ZU in Entscheidungsprozessen jedoch „machtlos“, da ohne Stimm- oder Vetorechte ausgestattet. Die hier dargestellte Strategie bis 2020 soll dies zu Gunsten eines Mitspracherechts ändern und dieser Aufgabe somit mehr Bedeutung und Wirksamkeit zukommen lassen.

Gleichzeitig werden die in der Strategiepräsentation dargestellten Schritte unsere nächsten Aufgaben und Ziele sein. Die ersten hierfür relevanten Kommissionen haben ihre Arbeit bereits aufgenommen oder tun dies im Laufe des kommenden Herbstes. Unter Fortführung der bisherigen Aktivitäten soll die Gleichstellungsarbeit folglich mehr Verbindlichkeit erhalten und damit wesentlicher an der Weiterentwicklung universitärer Abläufe beteiligt sein.

CHARTA FAMILIE IN DER HOCHSCHULE

Wir, die unterzeichnenden Institutionen, verpflichten uns zu den in dieser Charta festgelegten Standards für die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten. Wir beziehen dabei alle in unserer Gesellschaft gelebten, vielfältigen Formen von Familie ein.

Die Charta ist auf das Hochschul- und Wissenschaftssystem zugeschnitten. Sie orientiert sich an den jeweiligen Bedürfnissen von Studierenden, Beschäftigten, Stipendiatinnen und Stipendiaten, um sie in ihrem eigenverantwortlichen Handeln zu unterstützen.

Wir verstehen uns als Vorreiterinnen bei der gesellschaftlichen Entwicklung hin zu mehr Familienorientierung und Wertschätzung von Vielfalt. Wir integrieren Vereinbarkeit in unsere Profilentwicklung und sehen sie als Leitungs- und Querschnittsaufgabe, die den folgenden hohen Ansprüchen gerecht werden muss:

FÜHRUNG UND BETREUUNG

Wir verpflichten uns zu einer wertschätzenden, familienorientierten Führungskultur. Die Leitung schafft Rahmenbedingungen und Instrumente, die eine Vereinbarkeit ermöglichen.

Die Führungskräfte mit Personal- oder Betreuungsverantwortung sind informiert über die Rahmenbedingungen und Instrumente der Institution. Sie erkennen den Nutzen der Vereinbarkeit und sind sich ihrer Vorbildrolle und -wirkung bewusst. Die Führungskräfte gestalten ihren Einflussbereich aktiv familienorientiert. Bei Personalgewinnung und Leistungsbewertung berücksichtigen sie Familienzeiten und -aufgaben wohlwollend.

WWW.FAMILIE-IN-DER-HOCHSCHULE.DE

CHE
Centrum für
Hochschulentwicklung

GEFÖRDERT VON

Robert Bosch **Stiftung**



FORSCHUNG

Wir sind überzeugt, dass sich erfolgreiche Forschungstätigkeit und wissenschaftliche Karriere mit der aktiven Übernahme von Familienaufgaben vereinbaren lassen.

Die hohe Qualität von Ergebnissen und Erkenntnissen setzt keine uneingeschränkte Verfügbarkeit der Forscherinnen und Forscher voraus. Diese nutzen ihre Gestaltungsspielräume, um Vereinbarkeit zu fördern.

STUDIENBEDINGUNGEN

Wir schöpfen für Studierende mit Familienaufgaben die Gestaltungsspielräume in der Studien- und Prüfungsorganisation aus. Unsere Angebote tragen dazu bei, individuelle Lösungswege zu finden. Wir unterstützen einen zügigen Studienabschluss und helfen Studienabbrüche zu vermeiden.

ARBEITSBEDINGUNGEN

Wir entwickeln familienorientierte Arbeitsbedingungen, die die berufliche Weiterentwicklung, die wissenschaftliche Karriere und den Wiedereinstieg nach Familienzeiten unterstützen. Die Themen familienorientierte Führung und Vereinbarkeit sind in das Weiterbildungsangebot integriert.

Ausgehend vom Bedarf identifizieren Führungskräfte und Mitarbeitende gemeinsam Möglichkeiten und Grenzen einer räumlich, zeitlich und organisatorisch flexiblen Arbeitsgestaltung. Daraus entwickeln sie passende Maßnahmen und setzen sie um.

GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Wir sind uns bewusst, dass die Kumulation von familiären und beruflichen bzw. studienbezogenen Aufgaben eine hohe körperliche und psychische Belastung bedeuten kann, auch angesichts des demographischen Wandels. Für eine wirksame Entlastung bieten wir familienorientierte und gesundheitsfördernde Maßnahmen an.

WWW.FAMILIE-IN-DER-HOCHSCHULE.DE

CHE GEFÖRDERT VON
Centrum für
Hochschulentwicklung **Robert Bosch Stiftung**

 **FAMILIE IN DER
HOCHSCHULE**

INFRASTRUKTUR

Wir stellen angemessene personelle Ressourcen sowie Sachmittel und Räume für unsere familienorientierte Infrastruktur bereit. Wir schaffen – gegebenenfalls mit Hilfe von Kooperationen – zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit. Insbesondere fördern wir den bedarfsgerechten Ausbau und die Verstetigung dieser Angebote.

VERNETZUNG

Wir teilen unsere Erfahrungen zur Familienorientierung mit den unterzeichnenden sowie weiteren interessierten Institutionen und tauschen uns mit Interessenvertretungen aus. Auf lokaler und regionaler Ebene nutzen wir die vorhandene Infrastruktur und kooperieren gezielt mit Akteurinnen und Akteuren, die sich für Familien einsetzen. In gesellschafts- und wissenschaftspolitische Debatten bringen wir uns ein.

Die Standards der Charta berücksichtigen wir in unseren Steuerungsinstrumenten sowie in der Organisations- und Personalentwicklung. Wir hinterlegen sie mit Ressourcen und setzen sie transparent in strategische Ziele und in kreative Maßnahmen um, deren Erfolg wir evaluieren. Wir betrachten die Standards nicht als abgeschlossen, sondern nehmen sie als Grundlage für eine stetige Weiterentwicklung.

WWW.FAMILIE-IN-DER-HOCHSCHULE.DE

CHE
Centrum für
Hochschulentwicklung

GEFÖRDERT VON

Robert Bosch **Stiftung**



Informationsmaterial für die Lehrenden an der ZU

Barrierefreie Lehre

Januar 2018

Liebe Lehrende,

die ZU fördert Diversität und Chancengleichheit in allen Bereichen des universitären Lebens, so auch in der Lehre. Unsere Studienprogramme stehen allen Studierenden offen, die im Rahmen unserer Auswahlverfahren einen Studienplatz erhalten, ganz unabhängig von ihren Diversitätsmerkmalen. Dies schließt auch Studierende mit körperlichen, sichtbaren oder nicht-sichtbaren Beeinträchtigungen ein.

Die ZU hat in der Vergangenheit bereits eine Reihe baulicher Maßnahmen getroffen, um den barrierefreien Zugang zu Gebäuden und Räumlichkeiten zu ermöglichen. Der Einbezug von Studierenden, die auf Grund körperlicher Beeinträchtigungen an anderen Universitäten kein Studium aufnehmen könnten, bedeutet für die ZU die Umsetzung ihres Bekenntnisses zu Chancengleichheit und einen Gewinn für das soziale Lernen aller ZU-Mitglieder. Gleichwohl bringt dies auch Herausforderungen mit sich. Sowohl für die Kommilitoninnen und Kommilitonen, als auch und insbesondere für die Lehrenden. Daher soll dieser Leitfaden eine Orientierung bieten und erste Fragen zum Umgang mit diesbezüglich besonderen Lehrsituationen beantworten. Alle verantwortlichen Ansprechpersonen an der ZU sind ebenfalls aufgeführt und stehen Ihnen gerne bei Rückfragen zur Verfügung.

Die erste und vermutlich wichtigste Faustregel im Umgang mit körperlich beeinträchtigten Studierenden ist die folgende: Wir machen prinzipiell keinen Unterschied in den Anforderungen und in der Behandlung unserer Studierenden. Wir versuchen jedoch, die aus der Beeinträchtigung resultierenden Nachteile in der Zusammenarbeit mit akademischen Betreuerinnen und Betreuern sowie den Kommilitoninnen und Kommilitonen auszugleichen.

Im Rahmen der Seminar- und Prüfungsleistungskonzeption werden dennoch einige Sonderwege zu gehen sein. Der vorliegende Leitfaden basiert auf bereits bestehenden Konzepten und Empfehlungen anderer Universitäten und Schulen und soll im Zeitverlauf auf Basis Ihrer und unserer Erfahrungen weiter ausgearbeitet werden. Wir bedanken uns schon jetzt für Ihre Bereitschaft, sich auf die Besonderheiten der „Pionier-Universität ZU“ in Ihrer Lehre einzulassen.

Mit den besten Grüßen

Ihr Bereich Lehre, Ihr SPC, Ihr Standortmanagement,
Ihre Gleichstellungsbeauftragte

Im Fokus: Studierende mit Bewegungs- und Mobilitätsbehinderung

Die ZU heißt Studierende willkommen, die permanent oder zeitweise auf einen Rollstuhl angewiesen sind. Im Extremfall werden Teile des Unterrichts auf einer sich im Raum befindlichen Liege mitverfolgt. Bewegungen der Extremitäten sind eingeschränkt, nur unter Schmerzen oder gar nicht möglich.

Unter Bedingungen dieser Art wird das Studium in aller Regel aufwändiger und dauert länger. Die Betroffenen tragen selbst Sorge dafür, bei Bedarf eine Assistenz in den Unterricht mitzubringen. Das bedeutet, sie werden sowohl während der Seminare als auch beim Ablegen von Prüfungsleistungen von Dritten unterstützt.

Sollten Sie in die Lage kommen, eine oder einen Studierenden mit Beeinträchtigungen dieses Ausmaßes zu unterrichten, so raten wir dazu, gleich zu Beginn ein offenes Gespräch zu führen. Letzten Endes sind die Betroffenen selbst die Expertinnen oder Experten bezüglich Ihrer Fragen und der Möglichkeiten, am Unterricht teilzunehmen. Vielleicht werden Sie um das Tragen eines Mikrofons gebeten. Möglicherweise sitzt eine Person mit Sehschwäche ganz weit vorne im Seminarraum und rückt Ihnen damit ein bisschen näher als andere dies tun. Scheuen Sie sich nicht, Ihre Zweifel zu thematisieren oder ggf. ein Mitglied der ZU-Verwaltung zu konsultieren.

Im Folgenden führen wir einige Gestaltungsvorschläge rund um die Themen Lernmaterial, Seminarkonzeption, Prüfungen und Raumgestaltung auf.

1. Lernmaterial

Für den Fall, dass eigenes Mitschreiben (auch am Laptop) aufgrund motorischer Einschränkungen während des Seminars nicht möglich ist:

- a. Stellen Sie Skripte (oder Lernfolien) zu Ihrem Seminar oder den einzelnen Sitzungen zur Verfügung.
- b. Erlauben Sie die Aufzeichnung der Lehrveranstaltung. Die Studierenden erklären sich bereit, die Copy-Rechte zu wahren.
- c. Stellen Sie die dem Seminar zu Grunde liegende Literatur frühzeitig zur Verfügung, um dem möglichen zeitlichen Mehraufwand vor allem für die Beschaffung von Literatur in Printform gerecht zu werden.

- d. Zentrale Ergebnisse aus Diskussionen im Seminar sollten in digitaler schriftlicher Form zusammengefasst werden. Diese Aufgabe könnte von (wechselnden) Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Seminars übernommen werden. Es wird empfohlen, dass Sie diese Zusammenfassungen auf ihre Richtigkeit hin prüfen.

2. Seminargestaltung

Für den Fall, dass Redebeiträge aufgrund motorischer Einschränkungen während des Seminars nicht möglich sind:

- a. Bitte klären Sie mit der betroffenen Person, welche Möglichkeit besteht, erkenntlich zu machen, dass er oder sie einen Diskussionsbeitrag leisten möchte. Zum Beispiel über eine begleitende Person. Oder dadurch, dass er oder sie direkt das Wort ergreift.
- b. Möglicherweise kommt ein Stimmenverstärker oder ein Mikrofon zum Einsatz. Die technische Ausstattung ist in jedem Einzelfall anders und wird in der Regel von den betroffenen Personen in den Unterricht mitgebracht.
- c. Falls mündliche Beiträge (Referate, Präsentation) im Seminar zu erbringen sind, könnten Sie die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer bitten, Handouts in elektronischer Form zu ihren Präsentationen anzufertigen und/oder ihr Präsentationsmaterial (ppt-Folien) auch ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen in elektronischer Form zuzuschicken.
- d. Die ZU pflegt zwar keine Anwesenheitspflicht, doch gilt die physische Anwesenheit der Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer als Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung der Seminarkonzeptionen. Nehmen Sie bitte Rücksicht darauf, wenn Personen mit körperlichen Einschränkungen eventuell größerer Anstrengung ausgesetzt sind, folglich dem Unterricht fernbleiben müssen oder krankheitsbedingt häufiger nicht anwesend sein können.
- e. Körperliche Anstrengung und die Einnahme von Medikamenten können zur Notwendigkeit von Pausen führen. Bitte versuchen sie soweit es geht Rücksicht darauf zu nehmen. Klären Sie bitte zu Beginn der Veranstaltung die Pausenregelungen mit den Studierenden ab. Spätestens nach 90 Minuten sollten Sie eine Pause machen.
- f. Sollte die Erstellung von Seminarmitschriften nur am Laptop möglich sein (über Joysticks oder andere Formen der Bedienung), so lassen Sie bitte die Nutzung elektronischer Gadgets im Unterricht zu.

3. Prüfungsleistungen

Es gibt individuelle Nachteilsausgleiche für gesundheitlich beeinträchtigte Studierende. Die fachlichen Anforderungen werden hierdurch nicht verringert. Es handelt sich lediglich um eine Modifikation der Rahmenbedingungen. Diese erfolgt in Absprache zwischen Studien- und PrüfungsCenter (SPC), Studierenden und Lehrenden. Hierzu muss sich die betroffene Person zu Beginn ihres Studiums an das SPC wenden. Der Anspruch auf einen Nachteilsausgleich ist durch ein therapeutisches, bzw. fachärztliches Gutachten oder mit dem Schwerbehindertenausweis nachzuweisen. Sollten Sie eine Prüfungsleistung planen, die in der Seminarkonzeption nicht berücksichtigt wurde, wenden Sie sich bitte rechtzeitig an das SPC, um Möglichkeiten zu Nachteilsausgleichen zu prüfen.

a) Mündliche Prüfungsleistungen während des Seminars bzw. als Seminarabschlussprüfung

- i) Mit einer frühzeitigen Themenvergabe und Absprachen kann die betroffene Person mehr Zeit für die Vorbereitung eines Referates erhalten.
- ii) Abhängig von der Art der körperlichen Einschränkung kann ein mündlicher Vortrag für die betroffene Person sehr anstrengend sein. Daher bedenken Sie, dass ein Zeitausgleich für die Erbringung der mündlichen Leistung gegeben werden muss. Um welchen Faktor die Bearbeitungs- bzw. die Präsentationszeit verlängert werden soll, klären Sie bitte mit dem SPC.
- iii) Es ist möglich, eine Gruppenleistung durch eine Einzelleistung zu ersetzen, wenn sich dies aus den Einschränkungen der betroffenen Person ergibt.
- iv) Sofern ein längerer mündlicher Beitrag (z. B. Referat) aufgrund der Einschränkungen nicht zu erbringen ist, können alternative Prüfungsleistungen erbracht werden. Möglich ist z. B. eine schriftliche Ausformulierung des Referatsthemas, welche an alle Seminarteilnehmenden verschickt wird und dann im Rahmen einer Diskussion im Seminar mit dem oder der Studierenden besprochen wird. Auch wäre die Erstellung eines Videos statt eines Vortrags denkbar.

b) Schriftliche Prüfungsleistungen: Hausarbeiten, Essays

- i) Die spätesten Termine zur Abgabe von Hausarbeiten sind an der ZU der 15.07 im Spring Semester und der 31.01. im Fall Semester. Abhängig

von der Art der Beeinträchtigung kann die betroffene Person vom SPC eine Verlängerung dieser Frist erhalten. Wurde eine frühere Frist zur Abgabe der Hausarbeit festgelegt, so gilt auch hier die Fristverlängerung.

ii) Auch für Take-Home-Exams können Verlängerungen gewährt werden.

c) Schriftliche Prüfungsleistungen: Klausuren:

i) Abhängig von der Art der Beeinträchtigung ist es möglich, dass Studierende technische Hilfsmittel nutzen können und in einem gesonderten Raum schreiben. Dies muss bei der Erstellung der Klausurvorlagen beachtet werden. Bei Klausuren mit mathematischen Inhalten bzw. komplexen Sachverhalten, die vorrangig schematisch dargelegt werden müssen, wird dem oder der Studierenden ggf. eine neutrale Person als Übertragungshilfe zur Verfügung gestellt.

ii) Abhängig vom Umfang der Beeinträchtigung und dem Lernziel kann es auch möglich sein, dass anstelle einer Klausur eine mündliche Prüfung abgehalten wird. Bitte klären Sie dies rechtzeitig mit dem SPC.

4. Raumsetting

Die ZU bemüht sich darum, für Studierende mit körperlichen Einschränkungen einen barrierefreien Zugang zur Universität und die barrierefreie Nutzung von Campusräumlichkeiten zu schaffen. Wir wissen um studentische Mitglieder mit Behinderungen und statten die jeweils im Semester genutzten Seminarräume so aus, dass Rollstühle Platz finden und die Studierenden entsprechende Tische zur Nutzung vorfinden. Unsere Raumplanung berücksichtigt diese Anforderungen frühzeitig bei der Semesterplanung.

Für alle Fragen des Raumsettings besteht eine enge Kooperation zwischen dem Standortmanagement der ZU und dem Bereich Lehre. Dabei kann es vorkommen, dass Aspekte übersehen werden, die sich im Verlauf des Seminars für Sie oder auch die Studierenden als schwierig erweisen. Daher bitten wir Sie, sofern Sie merken, dass Ihr Seminar aufgrund des Raumsettings beeinträchtigt wird, uns entsprechend zu kontaktieren.

5. Ansprechpartner

Für Fragen rund um die Gestaltung des Seminars und Regelungen zum Nachteilsausgleich bei Prüfungsleistungen:

| Programmdirektion: Dr. Iris-Niki Nikolopoulos, iris.nikolopoulos@zu.de
| Studien- & Prüfungscenter: Sandra Mai, Katrin Staudinger,
examinationoffice@zu.de

Für Fragen rund um das Raumsetting/Buchung:

| Standortmanagement, Bernd Schulz, bernd.schulz@zu.de
| Bereich Lehre: Bea Neuner-Jehle, service-lehre@zu.de

Gleichstellungsbeauftragte der ZU:
Dr. Stephanie Nau, stephanie.nau@zu.de

6. Quellen

Deutsches Studentenwerk (Hrsg.): Studium und Behinderung – Informationen für Studierende und Studieninteressierte mit Behinderungen und chronischen Krankheiten. 7. Auflage, Berlin 2013.

https://www.hu-berlin.de/de/studium/behinderte/leitfaden/leitfaden_lang

<http://www.uni-giessen.de/studium/dateien/informationberatung/dozentenleitfaden>

https://www.europa-uni.de/de/studium/beratung/barrierefreies_studium/materialien/Dozentenleitfaden_online_version.pdf

Stand: März 2018

Nachteilsausgleiche

Länger krank im Studium? Studieren mit Handicap? Wer hilft?

1. Bei welchen Erkrankungen/ Handicaps sollte ich mich beim SPC zwecks Nachteilsausgleich beraten lassen?

Generell sollten Sie sich bei allen Erkrankungen, die Ihren regulären Studienverlauf über längere Zeit beeinträchtigen können, beim SPC beraten lassen. Hier ist es hilfreich, dass Sie sich so früh wie möglich beraten lassen, damit eine optimale Lösung für Sie gefunden werden kann.

Beispiele für solche Erkrankungen sind unter anderem: Chronisch-entzündliche Darmerkrankungen, Migräne, Epilepsie, Multiple Sklerose, psychiatrische Erkrankungen, Infektionskrankheiten mit längerem Verlauf, komplizierte Verletzungen mit Einschränkungen der Prüfungsfähigkeit (z.B. komplizierte Handfrakturen).

2. Welche Möglichkeiten hat das SPC, mich zu meinem Studienverlauf zu beraten?

Je nach Einschränkung kann es sinnvoll sein, einen Nachteilsausgleich zu beantragen (siehe unten). Auch wenn Sie keine Möglichkeit eines Nachteilsausgleiches haben, kann es sinnvoll sein, sich über Kursbelegungen, Prüfungsabmeldungen, Urlaubs-/Krankheitssemester beraten zu lassen.

3. Was ist ein Nachteilsausgleich und wie kann ich diesen beantragen?

Nachteilsausgleiche stellen keine Begünstigungen dar, sie sollen individuelle Beeinträchtigungen kompensieren. Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen haben einen gesetzlichen Anspruch auf einen Nachteilsausgleich im Studium und bei Prüfungen. Da Nachteilsausgleiche immer individuell und situationsbezogen verabredet werden, gibt es keine standardisierten Maßnahmen.

Den Nachteilsausgleich beantragt man mit einem formlosen, fristgerechten Antrag an das SPC (Zu Händen Frau Mai). Dieser Antrag muss ein fachärztliches Gutachten oder einen Schwerbehindertennachweis enthalten, der einen Nachteilsausgleich rechtfertigt. Weitere wichtige Informationen zur Antragstellung finden Sie auf System One („Nachteilsausgleich“).

4. Ich bin mir nicht sicher, ob ich für einen Nachteilsausgleich in Frage komme. Wer hilft mir weiter?

Im Zweifelsfall sollten Sie sich trotzdem beim SPC beraten lassen. Auch mit einer Erkrankung, für die kein Nachteilsausgleich in Frage kommt, kann es notwendig sein, sich frühzeitig zum weiteren Studienverlauf beraten zu lassen. Und hier gilt: desto früher, desto besser.

5. Wie geht das SPC mit meinen Daten um?

Das SPC behandelt die Daten absolut vertraulich und gibt diese nicht an Dritte weiter.

6. Welche Fristen muss ich für die Antragsstellung eines Nachteilsausgleichs beachten?

- | Frist Antragstellung für das Spring-Semester: 31.01.
- | Frist Antragstellung für Fall-Semester: 30.09.
- | in Ausnahmefällen kann auch von Fristen abgewichen werden. Bitte fragen Sie hierzu das SPC an, sobald dies für Sie relevant wird.

7. An welche Stellen kann ich mich wenden, um weitere Informationen zum Studium mit Erkrankung/Handicap zu erhalten?

- | System One: "Nachteilsausgleich"
- | SPC: Sandra Mai: sandra.mai@zu.de
- | Studentische Beauftragte für Barrierefreiheit: Lisa Erich, l.erich@zeppelin-university.net