



Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz

Salzgitter

Suderburg

Wolfenbüttel

Wolfsburg

Präambel

Mit der Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages folgt die Ostfalia dem gesetzlichen Auftrag, aktiv zur Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen und bestehende Nachteile zu beseitigen. Ausgehend von der unterschiedlichen Lebenssituation von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft werden deren Interessen und Sichtweisen differenziert betrachtet und bei allen Entscheidungen entsprechend berücksichtigt. Die vorhandenen Potentiale von Frauen und Männern sollen für sämtliche Arbeitsbereiche der Ostfalia nutzbar gemacht werden.

Auf der Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes und des Niedersächsischen Hochschulgesetzes beschließt der Senat mit dieser Richtlinie den Rahmen der Gleichstellungsarbeit an der Ostfalia.

Hiermit wird das Ziel verfolgt,

- eine möglichst ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter in allen Bereichen der Hochschule zu erreichen;
- die Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Familie und privaten Lebensinteressen zu ermöglichen;
- und Lehre und Forschung so zu gestalten, dass sie den Interessen von Frauen und Männern gerecht werden und Ergebnisse und Fragestellungen der Geschlechterforschung integrieren (vgl. NHG § 3 (3)).

Im Amsterdamer EG-Vertrag von 1999 wird für alle Mitgliedstaaten eine aktive Gleichstellungspolitik rechtsverbindlich festgelegt, die mit dem Ansatz des Gender Mainstreaming umgesetzt werden soll. Er besagt, dass in jedem Arbeitsbereich und bei allen Diskussions-, Planungs- und Entscheidungsprozessen die unterschiedlichen Auswirkungen einer Maßnahme auf Frauen und Männer zu analysieren und bei der Umsetzung entsprechend zu berücksichtigen sind. Gleichstellungsarbeit im Sinne dieser Strategie wird nur dann erfolgreich sein, wenn alle Beteiligten sie als eine gemeinsame und selbstverständliche Querschnittsaufgabe im Arbeitsalltag der Ostfalia betrachten und sie als ein wichtiges Kriterium der Qualitätssicherung in der Hochschulplanung etablieren wollen.

Inhalt

_Toc340211583

1	Abbau struktureller Benachteiligung	4
1.1	Geschlechtergerechte Sprache	4
1.2	Stellenbesetzungen	4
1.3	Besetzungen von Gremien	6
1.4	Gleichstellungsplan	6
2	Work-Life-Balance	7
2.1	Vereinbarkeit von Studium mit Familie und Privatleben	7
2.2	Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Privatleben	8
3	Integration der Geschlechterforschung in Studium, Lehre und Forschung (§ 3 (3) NHG)	9
3.1	Informationsangebote vor dem Studium	9
3.2	Beratungsangebote während des Studiums	9
3.3	Angebote zur Erhöhung der Genderkompetenz für Lehrende und Studierende	10
4	Sexuelle Diskriminierung und Belästigung	11
5	Struktur der Gleichstellungsarbeit	12
5.1	Die Gleichstellungsbeauftragte (§ 42 NHG und § 13 der Grundordnung)	12
5.2	Kommission für Gleichstellung	12
6	Inkrafttreten	14

1 Abbau struktureller Benachteiligung

1.1 Geschlechtergerechte Sprache

Die Gleichstellung der Geschlechter hat auch in der Sprache einen zentralen Platz: Sprache ist ein wichtiges Ausdrucksmittel, das die soziale Realität abbildet und Werte und Rollenbilder transportiert. Das Ziel geschlechtergerechter Sprache ist, Frauen und Männer in ihren Rollen, Kompetenzen und Lebenssituationen gleichermaßen sichtbar zu machen. Eine Sprache, die weibliche und männliche Personen gleichwertig nennt bzw. differenziert anspricht, bringt dies klar zum Ausdruck; wird nur die maskuline Bezeichnung verwendet, führt dies zu einer symbolischen und faktischen Benachteiligung von Frauen.

In Niedersachsen schreibt der „Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache“ aus dem Jahr 1991 in Artikel 1 die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache vor.

An der Ostfalia soll daher im internen Schriftverkehr (Formulare, Richtlinien, Studien- und Prüfungsordnungen u. a.) sowie insbesondere auch in Texten für die Öffentlichkeit (Faltblätter, Anträge, Veranstaltungsankündigungen u. a.) geschlechtergerecht formuliert werden.

1.2 Stellenbesetzungen

1. Unterrepräsentanz ist durch Personal- und Organisationsentwicklung und durch die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes bei der Ausbildung, Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abzubauen (Vgl. NGG § 10 und § 13 (5)). Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Personen dieses Geschlechts, welche die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden (Vgl. § 12 NGG). Bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen Frauen gleicher Qualifikation solange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind. (§ 21 Abs. 3 Satz 2 NHG; vgl. auch § 13 (5) Satz 1 NGG). Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Die Fakultäten achten darauf, für die Ernennung von Honorarprofessuren Lehrbeauftragte beiderlei Geschlechts vorzuschlagen. Bei der Einstellung

von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften soll auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter geachtet werden.

2. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen bevorstehenden Personalauswahlverfahren rechtzeitig zu informieren und zu beteiligen. Sie entscheidet, ob das Verfahren begleitet wird und teilt dies der Stellenbesetzungskommission mit. Die Personalabteilung erstellt eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber und leitet sie an die Gleichstellungsbeauftragte weiter. Diese kann in jeder Phase des Verfahrens Einsicht in die Bewerbungsunterlagen nehmen. Für Berufungsverfahren regelt Näheres die Richtlinie für die Durchführung von Berufungsverfahren an der Ostfalia vom 19.01.2012.
3. Alle zu besetzenden Stellen sind öffentlich, mindestens jedoch hochschulöffentlich auszuschreiben. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden, sofern der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte einem Verzicht auf Ausschreibung zustimmen.
4. Alle Ausschreibungstexte sind vor der Veröffentlichung der Gleichstellungsbeauftragten zur Abstimmung zuzusenden. Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sie beide Geschlechter gleichermaßen ansprechen. Bei Unterrepräsentanz eines Geschlechtes soll dieses ausdrücklich angesprochen werden (Vgl. NGG § 11 (1)), z.B. durch den Satz: „An der Ostfalia sind Frauen bzw. Männer in dieser Entgeltgruppe / in diesem Bereich unterrepräsentiert. Basierend auf dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz sind daher Bewerbungen von Frauen bzw. Männern besonders erwünscht“.
Es ist auf eine mögliche Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen (NGG § 11 (1)).
5. Für die Beurteilung der Eignung sind Kompetenzen aus der familiären Arbeit, dem Ehrenamt und außerberuflichen Tätigkeiten und Erfahrungen wie z. B. Flexibilität, Management-, Organisations- und Kommunikationsfähigkeiten mit zu berücksichtigen, falls dies dem Anforderungsprofil der Stelle entspricht (Vgl. § 13 (3) NGG).
6. Bisherige Teilzeitarbeit und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden (Vgl. § 13 (4) NGG).

1.3 Besetzungen von Gremien

Chancengleichheit in der Gremienarbeit bedeutet eine möglichst ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern, um die Sichtweisen beider Geschlechter angemessen vertreten zu können. Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50% berücksichtigt werden (NHG § 16 (5)). Bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein. (Vgl. NHG § 16 (6)). Das Nähere regelt die Wahlordnung.

1.4 Gleichstellungsplan

1. Die Senatsrichtlinie wird durch den Gleichstellungsplan umgesetzt, der in der Kommission für Gleichstellung erarbeitet wird. Der Gleichstellungsplan der Ostfalia ist integraler Bestandteil der internen Zielvereinbarungen der Fakultäten und anderen Organisationseinheiten mit dem Präsidium. Er fließt ein in die Zielvereinbarung der Hochschule mit dem niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur. Die aktuelle Grundlage bildet das vom Senat 2008 beschlossene Gleichstellungskonzept.
2. Auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation und Personalentwicklung werden konkrete Zielvorgaben gemacht, wie eine möglichst ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter zu erreichen und evtl. vorhandene Unterrepräsentanz eines Geschlechtes abzubauen ist.
3. Weiterhin sind qualitative Ziele festzulegen zu den Themenbereichen Chancengleichheit von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie mit Beruf bzw. Studium und der Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung.
4. Die Fakultäten und Organisationseinheiten berichten dem Präsidium jeweils nach zwei Jahren über die Umsetzung des Gleichstellungsplanes in den internen Zielvereinbarungen. Die Berichte sollen Aufschluss darüber geben, welche Ziele erreicht und welche aus welchen Gründen nicht erreicht wurden; welche Maßnahmen sich als wirksam bzw. unwirksam erwiesen haben und welche neuen Ziele zur Verwirklichung der Aufgaben nach § 3 (3) NHG vorgesehen sind.

2 Work-Life-Balance

Die Schaffung guter Rahmenbedingungen für eine ausgewogene Balance zwischen Beruf, Studium, Familie und Privatleben hat an der Ostfalia einen hohen Stellenwert und zeigt sich in der erfolgten Auditierung als familiengerechte Hochschule.

Die Ostfalia unterstützt im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten eine bedarfsgerechte Betreuung für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten an allen Standorten.

Die Ostfalia prüft, wo und wie sie ihre Gebäude noch kinderfreundlicher gestalten kann. In allen zentralen Bereichen sollen für Männer und Frauen zugängliche Wickelräume sowie, falls möglich, Rückzugs-, Still- und Versorgungsmöglichkeiten vorhanden sein.

2.1 Vereinbarkeit von Studium mit Familie und Privatleben

1. Studien- und Prüfungsordnungen sind so zu gestalten, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen Berücksichtigung finden und nicht zu Benachteiligungen führen. In diesem Zusammenhang soll die Einführung von Teilzeitstudiengängen gefördert werden. Auch Praxisphasen sollen in Teilzeit möglich sein.
2. Studierende Eltern sind neben der Doppelbelastung durch Erziehung und Studium in der Regel zusätzlichen sozialen und finanziellen Belastungen ausgesetzt. Auf der Grundlage der geltenden Prüfungsordnungen sollen deshalb Ausnahmeregelungen in besonderen Situationen für Schwangere und Studierende mit außergewöhnlichen Belastungen durch Familienaufgaben ermöglicht werden. Auf begründeten Antrag können für diesen Personenkreis sowohl Formen als auch Fristen von Studien- und Prüfungsleistungen individuell angepasst werden. Über Einzelfallregelungen entscheiden die zuständigen Gremien.
3. Bei Parallelveranstaltungen sollen Schwangere und studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt werden.
4. Bei der Umsetzung dieser Regelungen sind der Leitfaden für Prüfungsordnungen an der Ostfalia sowie die Empfehlungen des „audit familiengerechte hochschule“ entsprechend zu berücksichtigen.

2.2 Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Privatleben

1. Beschäftigungsverhältnisse sind so zu gestalten, dass Elternschaft, Kindererziehung und andere Verpflichtungen in Familie und Privatleben mit den dienstlichen Aufgaben möglichst gut vereinbar sind.
2. Auf Antrag soll eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit wegen Kindererziehung, Pflege von Familienangehörigen, Aus-, Fort- und Weiterbildung ermöglicht werden, soweit dienstliche Belange dem nicht entgegen stehen (NGG § 4 und § 5).
3. Für Beschäftigte, die aus familiären Gründen oder aus Gründen der beruflichen Weiterqualifizierung ihre Vollzeitstelle (vorübergehend) in eine Teilzeitstelle umwandeln wollen, sollen flexible Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet werden. Eine Rückkehr zur früheren Arbeitszeit ist grundsätzlich möglich und ist in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag zu regeln. Dies gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (NGG § 6 (1)).
4. Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, zum Beispiel durch Telearbeitsplätze oder Vertrauensarbeitszeit, werden auf der Grundlage der arbeitsplatzspezifischen Belange jeweils im Einzelfall geprüft. Näheres wird in den entsprechenden Dienstvereinbarungen geregelt.
5. Beurlaubten soll die Aufrechterhaltung der Verbindung zu ihrem Beruf und zur Dienststelle erleichtert werden, zum Beispiel durch Vertretungstätigkeiten, andere Formen geringfügiger Beschäftigung, Einladungen zu Veranstaltungen und Weiterbildungsmaßnahmen o.ä. Bei Wiederaufnahme der Berufstätigkeit werden sie bei Bedarf unterstützt, zum Beispiel durch Einarbeitungshilfen oder erforderliche Weiterbildungsmaßnahmen.

3 Integration der Geschlechterforschung in Studium, Lehre und Forschung (§ 3 (3) NHG)

Die Themen und Ergebnisse der Geschlechterforschung gehören mittlerweile zum Standard der internationalen Wissenschaft und sollen an der Ostfalia fester Bestandteil in Studium, Lehre und Forschung werden.

3.1 Informationsangebote vor dem Studium

In der Öffentlichkeitsarbeit und bei Informationen über die Studienmöglichkeiten an der Ostfalia wird der Gleichstellungsauftrag berücksichtigt. In den Studiengängen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden Veranstaltungen und Projekte angeboten mit dem Ziel, diese Gruppe gezielt anzusprechen und für ein Studium zu gewinnen, zum Beispiel der Zukunftstag für Mädchen und Jungen. Es soll ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in allen Studiengängen erreicht werden.

3.2 Beratungsangebote während des Studiums

Angebote der verschiedenen Beratungseinrichtungen der Ostfalia während des Studiums sollen Genderaspekte in ihrem jeweiligen Bereich berücksichtigen. Dabei werden Vernetzung und Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro empfohlen.

Maßnahmen zur Integration der Geschlechterforschung in Lehre und Forschung

1. Die Hochschule unterstützt die Kooperation mit Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung, wie zum Beispiel dem „Braunschweiger Zentrum für Gender Studies“.
2. Die Fakultäten prüfen, wo und wie Themen der Geschlechterforschung integrativ in die Lehrinhalte aufgenommen werden können, zum Beispiel durch die Vergabe von Gastvorträgen, Lehraufträgen oder Gastprofessuren.
3. Projekte zur Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung können aus dem Innovationsfonds der Hochschule finanziert werden.

3.3 Angebote zur Erhöhung der Genderkompetenz für Lehrende und Studierende

Die Schulung von Genderkompetenz und Geschlechtergerechtigkeit als Fähigkeit, bei fachbezogenen Aufgaben die Genderperspektive einzunehmen, wird in die Weiterbildungsangebote für Führungskräfte, für Lehrende und Studierende integriert. Die Durchführung von Gendertrainings, die für die Wahrnehmung unterschiedlicher Sichtweisen der Geschlechter sensibilisieren, wird von der Hochschule unterstützt.

4 Sexuelle Diskriminierung und Belästigung

An der Ostfalia darf niemand aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung diskriminiert, benachteiligt oder herabgesetzt werden und es darf niemand sexuell belästigt werden. Die Hochschule übernimmt innerhalb ihres Zuständigkeitsbereiches die Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte aller Mitglieder gewahrt und respektiert werden. Näheres zu den Grundsätzen, zu Formen von sexueller Diskriminierung und Belästigung, zu Ansprechpersonen sowie zur Verfahrensregelung ist in der „Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Belästigung“ vom 07.08.2007 festgelegt.

5 Struktur der Gleichstellungsarbeit

5.1 Die Gleichstellungsbeauftragte (§ 42 NHG und § 13 der Grundordnung)

1. Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Hochschule bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages (NHG § 3 (3)). Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Sie kann Versammlungen einberufen. Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden. Die Gleichstellungsbeauftragte leitet das Gleichstellungsbüro und übt die fachliche Aufsicht über die dort beschäftigten MitarbeiterInnen aus.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber dem Präsidium Vortragsrecht. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen mit Rede- und Antragsrecht teilnehmen. Sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren und insbesondere bei Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen. Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.
3. Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Organs gegen das Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen.

5.2 Kommission für Gleichstellung

1. Der Senat wählt auf Vorschlag der Mitgliedergruppen die Kommission für Gleichstellung.
2. In der Kommission sind jeweils im Verhältnis 4:1:1:1 Repräsentantinnen und Repräsentanten aller Mitgliedergruppen vertreten. Sie muss mindestens zu 50% mit Frauen besetzt sein.
3. Den Vorsitz der Kommission für Gleichstellung führt die Gleichstellungsbeauftragte.
4. Die Amtszeit der Mitglieder aus der Gruppe der Studierenden beträgt ein Jahr, die der übrigen Mitglieder drei Jahre.

5. Die Aufgaben der Kommission für Gleichstellung sind:

- Beratung und Empfehlung über Initiativen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages;
- Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Fakultäten bei der Erstellung der Gleichstellungspläne; Entgegennahme der Berichte und Erarbeitung einer Stellungnahme für den Senat;
- Erarbeitung eines Wahlvorschlags für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten;
- Überprüfung der Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages.

6 Inkrafttreten

Der Senat der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften - Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel hat in seiner Sitzung am 31.05.2012 folgender Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) zugestimmt und diese im Verkündungsblatt 15. Jahrgang, Nr. 13 am 08.06.2012 veröffentlicht.

Diese Senatsrichtlinie der Ostfalia zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages tritt am Tag nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft und ersetzt die bisherige Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages vom 17.08.2004. Sie wird regelmäßig von der Kommission für Gleichstellung auf ihre Wirksamkeit hin überprüft.