

Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Hildesheim

Auf der Grundlage des § 7 Absatz 3 der Grundordnung der Universität Hildesheim in der Fassung vom 06.11.2013 (Verkündungsblatt der Universität Hildesheim – Heft 78 – Nr. 10/2013) hat der XVIII. Senat am 10.07.2013 und am 06.11.2013 folgende Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter an der Universität Hildesheim beschlossen.

Inhalt

Präambel	3
1. Stellenbesetzungen	4
2. Studium und Lehre	6
3. Wissenschaftlicher Nachwuchs	6
4. Frauen- und Geschlechterforschung	7
5. Weiterbildung	8
6. Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie	9
7. Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro, Kommission für Gleichstellung	9
8. Schlichtungsstelle	11
9. Organe, Gremien und Kommissionen	12
10. Gleichstellungsplan	12
11. Geschlechtergerechte Sprache	13
12. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	13
13. Weitere Gleichstellungsinstrumente	14
14. Inkrafttreten / Außerkrafttreten	14

Präambel

Das deutsche Wissenschaftssystem befindet sich seit Mitte der 1990er Jahre in einem grundlegenden Wandel. Dieser geht einher mit mehr Autonomie für die Hochschulen, ihrer zunehmenden Profilbildung und einem verstärkten Wettbewerb unter den Hochschulen. Die im Zuge der Hochschulreform eingeführten neuen Steuerungsinstrumente stellen veränderte Anforderungen an das wissenschaftliche Personal, an die Personal- und Organisationsentwicklung und an das Qualitätsmanagement der Hochschulen.

Die Verbesserung der Chancengleichheit leistet einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung, zur Profilbildung und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen. Im internationalen Wettbewerb müssen die qualifiziertesten Studierenden und Wissenschaftler_innen gewonnen werden, um konkurrenz- und damit zukunftsfähig zu bleiben.

Die Stiftung Universität Hildesheim (im Folgenden Universität Hildesheim) sieht in der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags eine ihrer wichtigen Aufgaben und hat die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Leitbild festgeschrieben. Im Sinne des Gender Mainstreaming verpflichtet sich die Universität Hildesheim, die Gleichstellung der Geschlechter als ein durchgängiges Leitprinzip bei allen Entscheidungen und Maßnahmen der Hochschulorganisation und -entwicklung umzusetzen.

Das Leitbild der Universität Hildesheim bildet gemeinsam mit der Grundordnung, dem Gleichstellungskonzept, dem Gleichstellungsplan und der hier vorliegenden Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter die Grundlage für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags. Im Gleichstellungskonzept hat die Universität Hildesheim die inhaltliche Ausrichtung ihrer Gleichstellungsarbeit formuliert. Im Gleichstellungsplan werden differenziert nach Fachbereichen, zentralen Einrichtungen und Verwaltung konkrete Zielvorgaben zur Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den Mitgliedergruppen und Maßnahmen zu deren Umsetzung festgelegt. In der Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter werden Verfahren, Vorgänge und Instrumente sowie Maßnahmen, die die Gleichstellung betreffen, geregelt.

Den rechtlichen Rahmen für die vorliegende Richtlinie bilden das Grundgesetz, das Niedersächsische Hochschulgesetz (NHG), das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), einschlägige Erlasse, die Grundordnung der Universität Hildesheim, die *Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern* vom 13.07.2007 und die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG vom 08.08.2008.

In der vorliegenden Richtlinie werden die oben genannten Gesetze mit Blick auf die Universität Hildesheim angewandt und konkretisiert; auf eine reine Wiedergabe von Gesetzestexten wird dabei i. d. R. verzichtet.

Die Beachtung dieser Richtlinie ist gemeinsames Anliegen und Ziel aller Hochschulmitglieder und -angehörigen, um Chancengleichheit zu schaffen.

1. Stellenbesetzungen

Der Universität Hildesheim liegt daran, dass herausragenden Talenten unabhängig vom Geschlecht eine Tätigkeit im Wissenschaftsbereich ermöglicht wird, um Kompetenzen zu verstärken und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

In Anlehnung an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft vom 8.08.2008 verfolgt sie die Verankerung von Gleichstellungsstandards auf allen Ebenen der Organisation, befördert durchgängig eine nachhaltige Qualitätssicherung und unterstützt transparent eine leistungsorientierte und chancengerechte Vergabe von Positionen und Ressourcen.

Personalplanung und Ausschreibung von Stellen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß NHG § 42 (3) an bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Ausschreibungstexte werden ihr vor Veröffentlichung zur Stellungnahme vorgelegt.

Näheres regelt die „Ordnung über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren...“.

Alle zu besetzenden Stellen sind gemäß NHG § 21 (3) auszuschreiben.¹ Von der Ausschreibungspflicht ausgenommen sind Drittmittelstellen, die ad personam beantragt und bewilligt wurden, sowie Stellen, die im Rahmen von Berufungsverhandlungen personengebunden zugesagt wurden.

Stellenausschreibungen enthalten einen Hinweis auf die Zertifizierung der Universität Hildesheim zur familiengerechten Hochschule.

In Stellenausschreibungen ist gemäß NGG § 11 (1) auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

Bei Stellenausschreibungen in Bereichen², in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert³ ist, ist folgender Zusatz in die Ausschreibung aufzunehmen:

- Bei Stellen im Wissenschaftsbereich
„Die Stiftung Universität Hildesheim will die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern besonders fördern. Sie strebt eine Erhöhung des Frauenanteils/Männeranteils an, in Bereichen in denen Frauen/Männer unterrepräsentiert sind. Daher sind Bewerbungen von Frauen/Männern besonders erwünscht.“
- Bei Stellen im technischen und Verwaltungsdienst
„Die Stiftung Universität Hildesheim will die berufliche Gleichstellung von

¹ Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sind von der öffentlichen Ausschreibungspflicht ausgenommen, da es sich hier nicht um Stellen im Sinne des Stellenplans handelt. Eine interne Ausschreibung von „Hiwi-Stellen“ wird empfohlen.

² Ein Bereich im Sinne des NGG ist eine Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

³ Beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen immer dann vor, wenn der Frauenanteil innerhalb einer Berufsgruppe 50 % nicht erreicht hat (vgl. NHG § 21 Abs. 3).

Für das Personal im technischen und Verwaltungsdienst liegt gemäß NGG (§ 3 Abs. 3 und 4) die Unterrepräsentanz eines Geschlechts immer dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Organisationseinheit innerhalb einer Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe unter 45 % liegt.

Frauen und Männern besonders fördern. Daher strebt sie eine Erhöhung des im jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts an.“

Die Universität Hildesheim betreibt bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere bei Stellen mit Leitungsfunktion im nichtwissenschaftlichen Bereich, eine aktive Rekrutierung von Frauen, indem geeignete Kandidatinnen aufgefordert werden, sich zu bewerben. Gleiches gilt für die Rekrutierung von Männern bei der Besetzung von Stellen, insbesondere mit Führungsfunktion, sobald sie dort unterrepräsentiert sind.

Personalauswahl

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Berufungs- und Personalauswahlverfahren zu beteiligen. Sie gehört den Berufungs- und Personalauswahlkommissionen mit beratender Stimme an und ist wie ein Mitglied zu informieren und einzuladen.

Näheres regelt die „Ordnung über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren...“.

Personalauswahlkommissionen sollten geschlechtsparitatisch besetzt werden.

Bei Führungspositionen in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen soll gemäß NGG § 12 (1) bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht mindestens zur Hälfte berücksichtigt werden, sofern er/sie die in der Ausschreibung genannten Voraussetzungen erfüllt.

Unterbrechungen der (wissenschaftlichen) Tätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit und Verlängerung von Qualifikationsphasen aufgrund von Familienarbeit werden nicht nachteilig gewertet.

Im Wissenschaftsbereich sollen Frauen gemäß NHG § 21 (3) bei gleichwertiger Qualifikation in der jeweiligen Berufsgruppe, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei Einstellungen und Beförderungen bevorzugt berücksichtigt werden.

Im technischen und Verwaltungsdienst darf nach NGG § 13 (5) bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden.

Quellen:

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) § 3 (3), § 21 (3), § 42 (2) und (3).

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) § 3, § 8, § 9, § 11, § 12, § 13.

Empfehlungen zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren des MWK vom 12.08.1996.

Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Wissenschaftsrat, Berlin 2007.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG vom 08.08.2008.

2. Studium und Lehre

Im Zuge des Bologna-Prozesses ist der Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit für die Hochschulen festgeschrieben worden.⁴ Vor diesem Hintergrund strebt die Universität Hildesheim ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den einzelnen Studiengängen an.

Die Universität strebt eine geschlechtersensible Lehre an.

Im Rahmen des Studiums soll den Studierenden Genderkompetenz vermittelt werden, um sie zu befähigen, geschlechterstereotype Denk- und Interaktionsweisen zu identifizieren und auf die Herstellung geschlechtergerechter Strukturen hinzuwirken. Die Universität Hildesheim bietet ihren Studierenden gemeinsam mit der HAWK ein transdisziplinäres Gender-Zertifikat an, durch welches Genderkompetenz als Qualifikation nachgewiesen werden kann.

Die Universität Hildesheim stellt Mittel zur Vergabe von Lehraufträgen und Gastvorträgen mit Genderthematik im Rahmen des *Gender Vorab* zur Verfügung.

Lehrveranstaltungen mit Genderbezug werden im Vorlesungsverzeichnis (gedruckt wie elektronisch) gesondert ausgewiesen.

3. Wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Universität Hildesheim orientiert sich an den *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern* des Wissenschaftsrats⁵, indem sie Rekrutierungsverfahren für den wissenschaftlichen Nachwuchs transparent und formalisiert durchführt.

Die Universität Hildesheim verfolgt das Ziel, den Anteil von Frauen an Promotionen und bei der Qualifizierung für eine Professur zu erhöhen. Sie unterstützt dabei Frauen gezielt in ihrer Karriereplanung, indem sie

- Studentinnen die für die Wissenschaft relevanten Schlüsselqualifikationen vermittelt und sie zu einer wissenschaftlichen Karriere motiviert
- qualifizierte Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen über Stipendien, Graduiertenkollegs, Forschungsprogramme und andere Fördermöglichkeiten informiert und sie bei der Antragstellung unterstützt
- eine intensive Promotionsbetreuung sicherstellt
- Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase unterstützt und fördert
- Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Möglichkeit in Planungsphasen von Projekten, Forschungsvorhaben, Schwerpunktbildungen und neuen

⁴ Communiqué der Konferenz der Europäischen Hochschulministerinnen und -minister: Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen, Berlin 19. September 2003, S. 1

⁵ Vgl. Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin 2007, S. 28.

- wissenschaftlichen Zentren einbezieht sowie in Forschungsverbände und wissenschaftliche Netzwerke einbindet
- Angebote wie Mentoring, Coaching, Karriereplanung und Bewerbungstrainings offeriert
- Studentinnen und Absolventinnen zur Bewerbung für die Mitarbeit in Forschungsprojekten zu ermutigen
- sich in ihren Satzungen zur Vergabe von Stipendien bei den Fördermodalitäten bezüglich der Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben an den Regelungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft orientiert.

Promotionsstipendien, die von der Universität Hildesheim vergeben werden, sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Die Vergabe von Promotionsstipendien, die durch die Universität Hildesheim vergeben werden, orientiert sich an den im jeweils gültigen Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben für den Frauen- und Männeranteil.⁶

Quellen:

Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Wissenschaftsrat, Berlin 2007.

Infoblatt Gleichstellungsmaßnahmen in Graduiertenkollegs, Deutsche Forschungsgemeinschaft, DFG-Vordruck 1.42 – 7/09.

4. Frauen- und Geschlechterforschung

In Anlehnung an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft vom 8.08.2008 fördert die Universität Hildesheim die Berücksichtigung relevanter gender- und diversitätsbezogener Aspekte in qualitativ hochwertiger Forschung.

Gemäß NHG § 3 (3) fördert die Universität Hildesheim die institutionelle Verankerung und den Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung. Vor diesem Hintergrund richtet sie eine Professur für Frauen- und Geschlechterforschung ein.

Das Gleichstellungsbüro und das *Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien* (ZIF) unterstützen und beraten die Fachbereiche beim Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung. Wissenschaftler_innen können darüber hinaus bei der Planung entsprechender Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekte auf die Unterstützung des ZIF zurückgreifen. Das ZIF dokumentiert unter Mitwirkung der Fachbereiche regelmäßig den Stand der Frauen- und Geschlechterforschung und der Lehrveranstaltungen mit Genderbezug.

⁶ Die Zielvorgaben für den Frauenanteil liegen z.Zt. (vierte Fortschreibung des Gleichstellungsplans) für die Fachbereiche I – III bei 60% und für den Fachbereich IV bei 40%.

Die Universität Hildesheim führt das ZIF in seiner personellen und materiellen Ausstattung gemeinsam mit der HAWK weiter.

Richtlinien für die Vergabe von Forschungsmitteln sollen die Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung nach Möglichkeit berücksichtigen.

Wissenschaftler_innen mit Interesse an Frauen- und Geschlechterforschung fördern den wissenschaftlichen und interdisziplinären Austausch in der Frauen- und Geschlechterforschung, z. B. durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und die Durchführung von Workshops, Ringvorlesungen, Symposien und Kongressen.

Quelle:

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG vom 08.08.2008.

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) § 3 (3).

5. Weiterbildung

Die Universität Hildesheim unterstützt ihre Mitglieder und Angehörigen beim Erwerb von Genderkompetenzen, indem sie beispielsweise Gendertrainings, insbesondere für Lehrende, Führungskräfte und Mitarbeiter_innen mit beratender Tätigkeit, anbietet.

Der Erwerb von Genderkompetenzen dient der Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung von Lehre und Beratung und fließt positiv in die Bewertungssysteme ein.

Im Rahmen des hochschulinternen Weiterbildungsprogramms werden regelmäßig Veranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen angeboten.

Weiterbildungsveranstaltungen sollen bei der Organisation, Terminierung und Durchführung familiengerecht gestaltet werden.

Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit werden über Weiterbildungsveranstaltungen informiert und haben die Möglichkeit, an diesen teilzunehmen.

Quelle:

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) § 14.

6. Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie

Die Universität Hildesheim fördert eine familiengerechte Kultur und schafft Studien- und Arbeitsstrukturen, die die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit beruflicher wie wissenschaftlicher Laufbahn und Karriere für Frauen und Männer ermöglichen.

Zu diesem Zweck verfolgt die Universität Hildesheim die Umsetzung der im Rahmen der Zielvereinbarung zum *audit familiengerechte hochschule* abgeschlossenen Maßnahmen konsequent und zielstrebig.

Quellen:

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) § 3 (1), Nr. 7.

Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Wissenschaftsrat, Berlin 2007.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG vom 08.08.2008.

7. Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro, Kommission für Gleichstellung

Gleichstellungsbeauftragte

Die Universität Hildesheim stellt für das Amt der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten eine Stelle zur Verfügung. Näheres zur Amtszeit und zum Verfahren der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten regelt die Grundordnung.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät die Universität Hildesheim bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags. Sie begleitet die Umsetzung entsprechender Maßnahmen und bewertet die Ergebnisse im Sinne eines Monitorings. Dies umfasst insbesondere die Mitwirkung an

- der Hochschulentwicklungsplanung
- Zielvereinbarungen mit dem Land
- dem Aufbau und der Umsetzung eines Qualitätsmanagements, insbesondere der Konzeption von Evaluationen
- Struktur- und Personalentscheidungen
- der Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans sowie weiterer Instrumente zur Gleichstellung
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie
- der Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und gendergerechter Lehre
- der Einwerbung von Drittmitteln.

Die Gleichstellungsbeauftragte

- berät Mitglieder und Angehörige im Falle einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- initiiert Projekte und Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und betreibt entsprechende Öffentlichkeitsarbeit.

Die Hochschulleitung, die Fachbereiche, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte

Gemäß § 6 der Grundordnung der Universität Hildesheim wählt der Senat auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung (KfG) eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Die Wiederwahl ist möglich.

Zudem wählt der Senat auf Vorschlag der KfG mindestens eine Professorin, wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Lehrkraft für besondere Aufgaben zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungs- und Personalauswahlverfahren. Dieses Modell wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Die Beschäftigten der Universität Hildesheim sind über die bevorstehende Wahl der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten zu informieren und unter Angabe einer Frist aufzufordern, zu kandidieren bzw. Kandidatinnen vorzuschlagen.

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte und die Professorin, wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Lehrkraft für besondere Aufgaben, die zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungs- und Personalauswahlverfahren gewählt wurde, sind zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu entlasten.

Gleichstellungsbüro

Das Gleichstellungsbüro unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und koordiniert die Zusammenarbeit innerhalb der Hochschule. Die Gleichstellungsbeauftragte ist die fachliche Vorgesetzte der Mitarbeiter_innen des Gleichstellungsbüros.

Kommission für Gleichstellung

Der Senat bildet eine Kommission für Gleichstellung (KfG). Die KfG tagt i. d. R. jeweils zwei Wochen vor einer Sitzung des Senats. Die Grundordnung regelt Näheres zur Einrichtung und Zusammensetzung der KfG.

Die KfG ist berechtigt, sich zu allen Angelegenheiten zu äußern, welche die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags betreffen. Insbesondere hat sie folgende Aufgaben:

- Empfehlung von Initiativen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags, Beratung und Stellungnahme zu Fragen und Problemen im Bereich der Gleichstellung
- Erstellung eines Wahlvorschlags für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sowie einer Professorin, wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder Lehrkraft für besondere Aufgaben zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungs- und Personalauswahlverfahren
- Beratung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und Stellungnahme zu deren Tätigkeitsbericht
- Stellungnahme zu Ausschreibungen für Professuren

- Mitwirkung bei der Erstellung und Fortschreibung des Gleichstellungsplans
- Mitwirkung bei der Erstellung der Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter
- Umsetzung des Vorab für Gender Studies
- Umsetzung des Tagungsmentorings für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Quellen:

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) § 3 (3), § 42 (1) und (2).

Grundordnung der Universität Hildesheim § 6 und § 7.

8. Schlichtungsstelle

Konfliktfälle, die zu einem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nach § 42 (4) NHG geführt haben, sind einer Schlichtungsstelle zu unterbreiten. Die Schlichtungsstelle führt den Einigungsversuch gemäß § 42 (4) NHG durch.

Die Schlichtungsstelle wird zeitgleich mit den Senatskommissionen im Turnus von zwei Jahren bestellt. Ihr gehört die Hochschulleitung sowie je eine vom Senat und von der KfG bestellte Vertrauensperson an. Für jedes Mitglied der Schlichtungsstelle wird ein_e Stellvertreter_in bestimmt, insbesondere für den Fall, dass ein Kommissionsmitglied unmittelbar am Konfliktfall beteiligt ist.

Die Schlichtungsstelle kann jederzeit sachkundige Personen sowie im Einzelfall am Konfliktfall beteiligte Personen zur Beratung hinzuziehen.

Die Schlichtungsstelle wird im Konfliktfall von der Hochschulleitung einberufen. Der von der Schlichtungsstelle eingeleitete Einigungsversuch soll innerhalb eines Monats abgeschlossen sein. Die gesetzliche Zuständigkeit für die Entscheidung über den Widerspruch bleibt unberührt.

Quelle:

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) § 42 (4).

9. Organe, Gremien und Kommissionen

Bei Wahlen und der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen ist § 16 Abs. 5 und 6 NHG zu beachten.

Die Hochschulleitung fordert Frauen auf, sich zur Wahl für Organe, Gremien und Kommissionen aufstellen bzw. für diese benennen zu lassen. Sind Frauen aufgrund ihrer Unterrepräsentanz überdurchschnittlich durch Gremienarbeit belastet, sollen sie in anderen Bereichen entlastet werden. Sind Männer in Organen, Gremien und Kommissionen unterrepräsentiert gilt für sie Entsprechendes.

Sitzungen von Organen, Gremien und Kommissionen sind durch entsprechende Maßnahmen, insbesondere bei der Terminierung, familiengerecht zu gestalten.

Quellen:

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) § 16 (5) + (6).

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) § 8 (1).

10. Gleichstellungsplan

Zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags erstellt die Universität Hildesheim einen Gleichstellungsplan. Dieser enthält

- quantitative Zielvorgaben zur Erreichung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Personal- und Mitgliedsgruppen sowie bei den Promotionen, Habilitationen und Stipendien
- gleichstellungsrelevante Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben. und
- eine Dokumentation der Frauen- und Geschlechterforschung und der Lehre mit Genderbezug.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen werden alle zwei Jahre auf ihre Umsetzung hin überprüft und alle vier Jahre fortgeschrieben.

Grundlage des Gleichstellungsplans ist die Bestandsaufnahme der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur. Zu diesem Zweck werden alle Daten zu den Studierenden, Absolvent_innen und Beschäftigten sowie zu Promotionen, Habilitationen und Stipendien von den zuständigen Dezernaten und Stabsstellen nach Geschlecht getrennt erhoben und in regelmäßigem Turnus der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt. Das Gleichstellungsbüro leitet die relevanten Daten an die Fachbereiche, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung für ihr Monitoring weiter.

Der Gleichstellungsplan ist als Anlage Teil des Entwicklungsplans der Hochschule. Die in ihm festgelegten Ziele gehen in die Zielvereinbarungen zwischen Ministerium und Hochschule sowie in interne Zielvereinbarungen ein.

Quellen:

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) § 41 (2).

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG vom 08.08.2008.

11. Geschlechtergerechte Sprache

Für die Universität Hildesheim ist die Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache ein wichtiger Beitrag zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie hat daher einen Leitfaden zur Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache erstellt, dessen Anwendung allen Mitgliedern und Angehörigen der Universität empfohlen wird.

Quellen:

Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache, Nieders. GVBl. Nr. 8/1989, ausgegeben am 3.3.1989.

Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache, Nieders. Ministerialblatt, Hannover 1991.

Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern, Bundesverwaltungsamt – Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik, Köln 2002.

12. Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Die Universität Hildesheim legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Beschäftigten und Studierenden und fördert eine gute Arbeits- und Studienatmosphäre. Sie setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde ihrer Mitglieder und Angehörigen ein.

Bei Vorfällen sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und/oder Gewalt ergreift die Universität geeignete Maßnahmen, um diese umgehend zu unterbinden. Sie hat daher eine Leitlinie zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und

Gewalt verabschiedet, in der Ansprechpersonen zur Beratung, Maßnahmen und ein transparentes Beschwerdeverfahren festgelegt sind.

Quelle:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) § 3 (4), § 7, § 12, § 13.

13. Weitere Gleichstellungsinstrumente

Gender Mainstreaming⁷

Die Universität Hildesheim strebt die Anwendung des Prinzips des Gender Mainstreaming an, d. h. sie berücksichtigt in ihren Entscheidungsprozessen, bei ihren Planungen und in ihrem Vorgehen und Handeln die Geschlechterperspektive.

Qualitätsmanagement

Die Universität Hildesheim verankert die Gleichstellung der Geschlechter als Qualitätskriterium im Qualitätsmanagement und seinen Instrumenten.

Zielvereinbarungen

Beim Abschluss von internen sowie externen Zielvereinbarungen berücksichtigt die Universität Hildesheim die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags.

Quelle:

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) § 1 (3) und § 3 (3).

14. Inkrafttreten / Außerkrafttreten

Diese Richtlinie tritt nach ihrer Verabschiedung durch den Senat am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Universität Hildesheim in Kraft. Gleichzeitig tritt der Frauengleichstellungsplan der Universität Hildesheim in der Fassung vom 12.02.1997 außer Kraft.

⁷ Das Leitprinzip Gender Mainstreaming hat die strukturelle Chancengleichheit von Frauen und Männern zum Ziel und bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.