

Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages
nach § 3 Abs. 3 NHG an der Hochschule Osnabrück

Inhalt

0	Präambel	1
1	Struktur der Gleichstellungsarbeit	2
2	Abbau struktureller Benachteiligung	6
2.1	Geschlechtergerechte Sprache	7
2.2	Besetzung der Gremien	7
2.3	Gleichstellungspläne	8
2.4	Personalverfahren unter Gleichstellungsaspekten	9
2.5	Fort- und Weiterbildung	13
2.6	Qualitätssicherung und Evaluation	13
2.7	Unterstützung und Ermöglichung von Gleichstellung	14
3	Integration der Geschlechterforschung in Studium, Lehre und Forschung (§ 3 Abs. 3 NHG)	15
4	Vereinbarkeit von Beruf/Studium, Familie und privaten, bürgerrechtlichen und kulturellen Aktivitäten	16
5	Sexuelle Diskriminierung und Gewalt	16
6	Schlussbestimmung	17

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BA/MA	Bachelor/Master
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BK	Berufungskommission
CEWS	Center of excellence woman and science
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
GG	Grundgesetz
HVP	Hauptamtliche_r Vizepräsident_in
IfM	Institut für Musik
IGDI	Innovationszentrum Gender, Diversity und Interkulturalität
KfG	Kommission für Gleichstellung
LNHF	Landeskonzferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
MTV	Mitarbeiter_in in Technik und Verwaltung
MWK	Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen
NGG	Niedersächsisches Gleichstellungsgesetz
NHG	Niedersächsisches Hochschulgesetz
WiMi	Wissenschaftliche Mitarbeiter_in
ZGB	Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Legende:

Gesetzliche Regelungen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages

Regelungen aus der Grundordnung der HS Osnabrück zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages

Der Senat der Hochschule Osnabrück hat in seiner Sitzung am 21. Mai 2014 folgende Richtlinie zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG beschlossen.

0 Präambel

Die Hochschule Osnabrück ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Bildungsstätte und Arbeitgeberin bewusst. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die individuellen Bedürfnisse, Ressourcen und Entfaltungsinteressen der Beschäftigten und Studierenden wertzuschätzen, die vorhandene strukturelle Benachteiligung¹ abzubauen sowie Diskriminierungen entgegenzutreten. Dies gilt unabhängig von Geschlecht, Ethnizität, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion oder sprachlicher und sozialer Herkunft. Die produktive Nutzung von Vielfalt (Diversity Management) als Element der Qualitätssicherung, Interdisziplinarität und Bildungsgerechtigkeit sind dabei wichtige Bausteine für die Zukunft.

Auf diesem anspruchsvollen Weg hin zu einer chancengleichen und Vielfalt nutzenden Hochschulkultur ist diese Richtlinie ein wichtiger Schritt.

Als wertorientierte Organisation vertritt die Hochschule dabei ein umfassendes Verständnis von Gleichstellung, das gesellschaftliches Engagement für solidarische und familienorientierte² Studien-, Arbeits- und Lebensbedingungen einschließt. Eine konsequente Gleichstellungspolitik ist daher eine strategische Leitungsaufgabe, und Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit, Frauenförderung und (soziale) Nachhaltigkeit sind zentrale Themen der Hochschulentwicklung. Mit der vorliegenden Senatsrichtlinie setzt die Hochschule Osnabrück den ihr vom Gesetz vorgegebenen Gleichstellungsauftrag im Sinne des Gender Mainstreaming um.

Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen Entscheidungsprozessen in allen Bereichen und auf allen Ebenen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig mit zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt. Frauen und Männer werden kulturell und sozial unterschiedlich geprägt. Lebensverlauf, Chancen und Perspektiven unterscheiden sich nach dem Geschlecht.

Mit Gender sind die Geschlechterrollen gemeint, d.h. die gesellschaftlichen Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollten. Dieses gesellschaftliche Rollenverständnis kann Auswirkungen auf Chancen und Perspektiven haben.

¹ Strukturelle Benachteiligung bedeutet, dass aufgrund von gesellschaftlichen Normalitätsvorstellungen und Stereotypisierungen Benachteiligungen erfolgen. Bsp.: In ihren Lebensläufen haben sowohl die Bewerberin als auch der Bewerber angegeben, zwei Kinder zu haben. In den Vorstellungsgesprächen wird nur die Bewerberin danach gefragt, wie sie die Kinderbetreuung organisiert hat. Eine Benachteiligung liegt aber auch vor, wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden, z.B. haben Studentinnen keinen gesetzlich geregelten Anspruch auf Mutterschutzfristen und müssen individuelle Lösungen finden, wenn der Entbindungstermin in den Prüfungszeitraum fällt (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Leitfaden Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung. Berlin. S. 9.).

² Die Hochschule Osnabrück versteht unter Familie „alle sozialen Netzwerke, in denen aktive Verantwortung für andere Personen übernommen wird, insbesondere für Erziehung, Betreuung und Pflege“ (vgl. <http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/43298.html>).

Gender Mainstreaming besteht daher in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung von Entscheidungsprozessen mit dem Ziel, dass die beteiligten Personen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.

Auf Grundlage des Grundgesetzes (GG), des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleiG), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG), des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG), einschlägiger Erlasse, der Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern³ und unter Berücksichtigung der Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft⁴ (DFG) sowie von Erkenntnissen aus der Frauen- und Geschlechterforschung beschließt der Senat mit dieser Richtlinie den Rahmen der nachhaltigen Gleichstellungspolitik an der Hochschule Osnabrück.

Zu erreichende Ziele:

- eine geschlechtergerechte Hochschule durch eine ausgewogene Beteiligung von allen Geschlechtern an allen Entscheidungsstrukturen in Lehre, Forschung und Verwaltung sowie die Integration von Ergebnissen und Fragestellungen der Geschlechterforschung in Lehre, Forschung und Transfer,
- eine familiengerechte Hochschule durch die Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie und privaten Lebensinteressen als gerecht verteilte Verantwortung unter Männern und Frauen,
- eine diskriminierungsfreie Hochschule durch das Erkennen von Ungleichbehandlung und Diskriminierungsmechanismen, die Entwicklung von Strategien zu einem diskriminierungsfreien Umgang und das Erleben von Vielfalt als Gewinn im Hochschulalltag.

1 Struktur der Gleichstellungsarbeit

Die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen ist an der Hochschule Osnabrück eine Querschnittsaufgabe und orientiert sich an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Verantwortlich für die Umsetzung sind die Hochschulleitung, die Fakultätsleitungen/Institutsleitung, die zentralen Gremien sowie alle Führungskräfte. An der Realisierung der Gleichstellung sind im Wesentlichen die folgenden Institutionen verantwortlich beteiligt:

³ Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Drs. 8036-07. Berlin./Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Drs. 2218-12. Bremen.

⁴ Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bonn.

Das Präsidium

entscheidet über zentrale Gleichstellungsmaßnahmen und stellt die notwendigen Ressourcen zur Verfügung. Das Gleichstellungsbüro unter Leitung der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) ist direkt der Präsidentin/dem Präsidenten als unabhängige Stabsstelle zugeordnet.

Der Stiftungsrat

beteiligt sich an der Diskussion zur Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung.

Der Senat

beschließt die Ziele und Maßnahmen für Gleichstellung und prüft und evaluiert die Gleichstellungspläne. Er wählt die ZGB.

Die Senatskommission für Gleichstellung

1. Der Senat wählt im Einvernehmen mit der ZGB die Kommission für Gleichstellung (KFG).
2. Die Mitglieder der KFG werden von den stimmberechtigten Mitgliedern des Senats auf Vorschlag seiner Mitgliedsgruppen gewählt.
3. Voraussetzung für die Mitwirkung ist ein Bekenntnis zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG.
4. In der Kommission sind jeweils drei Mitglieder aller Statusgruppen, die sich möglichst über alle Organisationseinheiten verteilen, sowie mehrheitlich Frauen vertreten.
5. Den Vorsitz der Kommission führt die Präsidentin/der Präsident.
6. Die Amtszeit der Mitglieder aus der Gruppe der Studierenden beträgt ein Jahr, die der übrigen Mitglieder zwei Jahre. Eine Wiederwahl ist möglich.
7. Die Kommission tagt mindestens zweimal im Semester.
8. Zu den Aufgaben der KFG gehören:
 - Beratung und Unterstützung der Arbeit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten
 - Beratung über und Empfehlungen zu Initiativen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages
 - Beratung der Hochschule und der Organisationseinheiten bei der Erstellung der Gleichstellungspläne; Entgegennahme der Berichte und Erarbeitung einer Stellungnahme für den Senat
 - Erarbeitung eines Wahlvorschlages für das Amt der ZGB
 - Überprüfung der Umsetzung der Senatsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages

Der Fakultätsrat/Institutsrat

wählt die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Vorschlag der Gleichstellungskonferenzen und im Einvernehmen mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten. Er berät die von der Fakultätsleitung/Institutsleitung alle zwei Jahre erstellte Stärken-Schwächen-Analyse und verabschiedet den daraus resultierenden Gleichstellungsplan für die Fakultät/das Institut.

Die Fakultätsleitung/Institutsleitung

führt in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten alle zwei Jahre Gleichstellungskonferenzen durch. Sie erstellt darauf aufbauend den Gleichstellungsplan.

Das Gleichstellungsbüro

unterstützt die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Zu den zentralen Aufgaben gehören die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie die fachspezifische Beratung und Unterstützung aller Hochschulmitglieder und -angehörigen. Familiengerechtigkeit und die Überwindung von tradierten Rollenmodellen werden als notwendige Grundlagen für tatsächliche Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und als Gewinn für alle verstanden.

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (§ 42 NHG und § 9 Grundordnung)

1. Die ZGB berät die Hochschule bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages (§ 3 Abs. 3 NHG). Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Sie kann Versammlungen einberufen. Sie ist dem Senat gegenüber 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 ZGB leitet das Gleichstellungsbüro und übt die fachliche Aufsicht über die dort beschäftigten Mitarbeitenden aus.
2. Die ZGB hat gegenüber dem Präsidium Vortragsrecht und nimmt in regelmäßigen Abständen an dessen Sitzungen teil. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an 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 ZGB kann Bewerbungsunterlagen einsehen. Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.
3. Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Organs gegen das Votum der ZGB 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.

Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

1. Die Fakultäten, das Institut für Musik (IfM) und die zentralen Dienstleistungseinheiten verfügen über eigene Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte. Sie unterstützen die Hochschule bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages auf dezentraler Ebene und beraten ihre Organisationseinheit bei der Entwicklung passender Maßnahmen zur Umsetzung von übergreifenden Gleichstellungszielen. Sie wirken mit bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen. Zudem dienen sie als niedrigschwellige Ansprechpartnerinnen und Interessensträgerinnen (Stakeholder) vor Ort.
2. Sie haben das Recht, an allen Sitzungen der Fakultätsräte und -kommissionen bzw. Institutsräte oder an Ressortbesprechungen teilzunehmen und sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben ein

Vortragsrecht bei der Dekanin/dem Dekan, der Institutsleitung bzw. der Hauptberuflichen Vizepräsidentin/dem Hauptberuflichen Vizepräsidenten (HVP) und sind rechtzeitig und umfassend über Inhalte und Beschlüsse der Fakultät bzw. der Organisationseinheit zu informieren, die ihren Aufgabenbereich betreffen.

3. Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stimmen ihre Arbeit mit der ZGB in regelmäßigen Dienstbesprechungen (Rat der Gleichstellungsbeauftragten) ab, zu denen die ZGB einlädt und bei denen sie die Sitzungen leitet. Die Gleichstellungsbeauftragten können sich gegenseitig vertreten.
4. Die Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen der Gleichstellungskonferenz von den Mitgliedern und Angehörigen ihrer Fakultät oder Organisationseinheit vorgeschlagen und anschließend durch den Fakultätsrat/Institutsrat gewählt oder, bei anderen Organisationseinheiten, durch die Hochschulleitung bestellt. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre; für Studentinnen ein Jahr. Eine Wiederwahl ist möglich.
5. Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht, sich zur Ausübung ihrer Tätigkeit fort- und weiterzubilden.
6. Für ihre Tätigkeit erhalten die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten je nach Statusgruppe eine Entlastung von ihren dienstlichen Tätigkeiten bzw. Ermöglichung (vgl. Punkt 2.7).

Die Gleichstellungskonferenzen

1. Zur partizipativen und potenzialorientierten Umsetzung und Etablierung des Gleichstellungsauftrages werden alle zwei Jahre Gleichstellungskonferenzen in den Fakultäten, dem IfM und den zentralen Dienstleistungseinheiten für alle Mitglieder und Angehörigen durchgeführt.
2. Ziele sind die regelmäßige Erstellung bzw. Überprüfung der Umsetzung der Gleichstellungspläne, die Durchführung einer Stärken-Schwächen-Analyse, die Ermöglichung von Feedbackschleifen, die Initiierung von auf die Organisationseinheit passenden Maßnahmen, die Identifizierung von Handlungsbedarfen, die Sicherung von Stakeholdern, die Erarbeitung eines Besetzungsvorschlages für das Amt der Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die Gewährleistung einer guten Kommunikation und fachlichen Austausches sowie die Einbindung der Basis in und deren Motivation für die Gleichstellungsarbeit der Hochschule.
3. Verantwortlich für die Organisation und Durchführung der Konferenzen ist die Fakultätsleitung/Institutsleitung bzw. für die zentralen Dienstleistungseinheiten die/der HVP in inhaltlicher Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro.

Die Professur für Gender und Diversity

hat als fakultätsübergreifende Professur das Ziel, Gender- und Diversitykompetenzen in Lehre und Forschung zu integrieren und beratend alle Lehrenden in diesem Themenfeld zu unterstützen (§ 3 Abs. 3 NHG). Ergänzend dazu entwickelt sie Projekte und Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern, in denen sie stark unterrepräsentiert sind.

Beteiligte an der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages gemäß § 3 Abs. 3 NHG



* für die zentralen Dienstleistungseinheiten übernimmt diese Funktion die/der HVP bzw. die Hochschulleitung

2 Abbau struktureller Benachteiligung

Die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen, z.B. in Gremien, in Führungspositionen oder im MINT-Bereich, kann u.a. durch strukturelle Benachteiligung verursacht sein.

Strukturelle Benachteiligung bedeutet, dass aufgrund von gesellschaftlichen Normalitätsvorstellungen und Stereotypisierungen Benachteiligungen erfolgen. Benachteiligung ist jede Form der weniger günstigen Behandlung. Eine Benachteiligung liegt vor, wenn Gleiches ungleich behandelt wird. Bsp.: In ihren Lebensläufen haben sowohl die Bewerberin als auch der Bewerber angegeben, zwei Kinder zu haben. In den Vorstellungsgesprächen wird nur die Bewerberin danach gefragt, wie sie die Kinderbetreuung organisiert hat.

Eine Benachteiligung liegt aber auch vor, wenn Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden; z.B. haben Studentinnen keinen gesetzlich geregelten Anspruch auf Mutterschutzfristen und müssen individuelle Lösungen finden, wenn der Entbindungstermin in den Prüfungszeitraum fällt⁵.

Die Hochschule Osnabrück geht daher davon aus, dass die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern jeweils unterschiedliche Ursachen und Erscheinungsformen hat und daher unterschiedliche Strategien des Entgegenwirkens erforderlich sind.

2.1 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 es, 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.⁶

Richtlinien, Formulare, Ausweise, Prüfungszeugnisse, Urkunden und der Intranetauftritt werden so formuliert, dass Bezeichnungen geschlechterneutral gewählt werden oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet. Dies gilt auch für Texte, die für die Öffentlichkeit bestimmt sind (u.a. Internet, Flyer, Plakate, Broschüren). Amts-, Dienst- und Berufsbezeichnungen werden in weiblicher und männlicher Form aufgeführt. In die Leitfäden zum wissenschaftlichen Arbeiten für Studierende wird geschlechtergerechte Sprache als Qualitätskriterium integriert. Die Bildsprache soll die Ziele des Gleichstellungsauftrages der Hochschule abbilden.

2.2 Besetzung der Gremien

Chancengleichheit in der Gremienarbeit bedeutet eine möglichst ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern. So werden deren Sichtweisen angemessen vertreten, und Perspektivenvielfalt trägt zur Qualitätssicherung bei. Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen gemäß § 16 Abs. 5 NHG zu einem Anteil von mindestens 50% berücksichtigt werden. Auch bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. In Anlehnung an § 16 Abs. 6 NHG und um die Perspektivenvielfalt in Gremien zu sichern, sollen an der Hochschule Osnabrück hier ebenfalls mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein. Ausnahmeregelungen bedürfen der Zustimmung der ZGB.

⁵ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Leitfaden Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung. Berlin. S. 9.

⁶ Hinweise zur Umsetzung dieses Beschlusses sind auf der Homepage des Gleichstellungsbüros zu finden unter <http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/32819.html>.

2.3 Gleichstellungspläne⁷

1. Die Fakultäten und Organisationseinheiten (IfM; zentrale Dienstleistungseinheiten) erstellen und evaluieren ihre Gleichstellungspläne alle zwei Jahre im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten, der KFG und dem Senat. Das Gleichstellungsbüro stellt der Leitungen der Organisationseinheiten zur besseren Vergleichbarkeit und zur Qualitätssicherung eine Vorlage in Anlehnung an die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG⁸ zur Verfügung.
2. Der Senat beschließt auf Empfehlung der KFG nach § 41 Abs. 2 NHG im Einvernehmen mit dem Präsidium über die Gleichstellungspläne.
3. Die Gleichstellungspläne als Selbstverpflichtung verdeutlichen die Verantwortung und das Bestreben der jeweiligen Organisationseinheit, tatsächliche strukturelle Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern herzustellen (§ 3 Abs. 3 NHG, Gleichstellungsauftrag). Die Umsetzung der Selbstverpflichtungen ist Aufgabe aller Mitglieder der Organisationseinheit. Die Aufsicht darüber obliegt in den Fakultäten der Dekanin/dem Dekan, im IfM der Institutsleitung, in den zentralen Dienstleistungseinheiten dem zuständigen/verantwortlichen Präsidiumsmitglied, das zu diesem Zweck mit den Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere der Dezentralen der Organisationseinheit, zusammenarbeitet.
4. Grundlage der Gleichstellungspläne ist die Bestandsaufnahme der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur. Zu diesem Zweck werden alle Studierendendaten (Studienverlaufszahlen) und Beschäftigtendaten sowie weitere aussagekräftige Daten (Stipendien, Promotionen, besondere Förderprojekte) von den zuständigen Organisationseinheiten geschlechtergerecht erhoben, dargestellt und ausgewertet.
5. Die Gleichstellungspläne umfassen:
 - strukturelle qualitative Ziele und entsprechende Maßnahmen und Messkriterien zum Abbau von Geschlechterstereotypen, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Aufgaben, zur Vermittlung von Gender- und Diversitykompetenz und zur Integration von Genderaspekten in Lehre, Forschung und Transfer.
 - personelle, quantitative Zielvorgaben und Messkriterien zur Steigerung des Frauenanteils in den verschiedenen Personal- und Mitgliedsgruppen sowie bei Promotionen und Stipendien in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Umgekehrt soll dargestellt werden, welche Handlungsbedarfe es gibt, die Männeranteile zu erhöhen, um ggf. Unterrepräsentanz abzubauen und Stereotypisierungen entgegenzuwirken.

⁷ Zum Begriff: Die Senatsrichtlinie zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages regelt Ziele, Ressourcen, Instrumente und Maßnahmen, die die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule Osnabrück auf struktureller Ebene betreffen. Ein Gleichstellungskonzept formuliert die inhaltliche Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit der Hochschule Osnabrück für einen definierten Zeitraum. Die Gleichstellungspläne, differenziert nach Fakultäten/IfM und zentralen Organisationseinheiten, legen konkrete Ziele und Maßnahmen für die jeweiligen Organisationseinheiten fest, mit denen die Organisationseinheiten die in der Senatsrichtlinie festgelegten hochschulweiten Ziele auf ihre Einheit „herunterbrechen“ bzw. anpassen und konkretisieren.

⁸ Der dazugehörige Instrumentenkasten zur Orientierung ist zu finden unter <http://www.instrumentenkasten.dfg.de/>.

6. Die Fakultäten, das IfM und die zentrale Verwaltung berichten alle zwei Jahre (im Anschluss an die Gleichstellungskonferenzen) über die KFG dem Senat über die Fortschritte zur Umsetzung der vereinbarten Selbstverpflichtungen und Maßnahmen und legen zukünftige Maßnahmen und Selbstverpflichtungen fest.

2.4 Personalverfahren unter Gleichstellungsaspekten

Die Hochschule Osnabrück strebt in allen Personalverfahren eine durchgängige und nachhaltige Qualitätssicherung durch die transparente, leistungsorientierte und chancengerechte Vergabe von Stellen und Positionen an. Erklärtes Ziel ist es, langfristig über alle Organisationseinheiten und Statusgruppen hinweg in paritätisch besetzten und vielfältigen Teams zu arbeiten. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es notwendig, den Anteil der weiblichen Mitglieder der Hochschule in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, gezielt anzuheben. Das gilt insbesondere für Führungspositionen sowie für Stellen im wissenschaftlichen und im MINT-Bereich⁹. Zur Erreichung dieser Ziele strebt die Hochschule Osnabrück mittelfristig die Erstellung einer Berufungsrichtlinie/-ordnung für die Durchführung von Berufungsverfahren an, die nach Erstellung die folgenden qualitätssichernden und gendergerechten Aspekte¹⁰ integriert:

Formale Sicherung von Chancengleichheit in Personalverfahren

1. Im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule ist jede zu besetzende Stelle¹¹ auf die Möglichkeit ihrer Widmung zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages hin zu prüfen.
2. Unterrepräsentanz ist auf ihre Ursachen hin zu untersuchen und ggf. durch Personal- und Organisationsentwicklung sowie durch die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechtes bei der Ausbildung, Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abzubauen (vgl. § 10 und § 13 Abs. 5 NGG).
3. Personalauswahlgremien werden gemischtgeschlechtlich besetzt (vgl. § 8 Abs. 1 NGG).
4. Für die Mitglieder von Personalauswahlgremien finden regelmäßig Schulungen zu Gendergerechtigkeit in Personalverfahren statt.
5. Hat sich auf eine öffentliche Ausschreibung keine Frau beworben, die die formalen Einstellungskriterien erfüllt, stellt die Kommission Einvernehmen mit der ZGB darüber her, ob eine zweite Ausschreibung erfolgt.
6. Bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen Frauen bei gleicher Qualifikation so lange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in

⁹ Ein entsprechendes Ziel (Nr. 22) hat die Hochschule gegenüber dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) formuliert: „Die Hochschule fördert die Berufschancen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses insbesondere im professoralen Bereich“ (vgl. Zielvereinbarung 2013 zwischen der Hochschule Osnabrück und dem Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur, S. 11, Download unter

http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=27534&article_id=93904&psmand=19).

¹⁰ Diese Aspekte orientieren sich an den Ergebnissen des Benchmarking-Verbundes an niedersächsischen Hochschulen „Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren“, welcher zehn Thesen zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren enthält. Download unter

http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/LNHF_Gleichstellung_Berufungsverfahren.pdf.

Auch im Verbund der UAS7-Hochschulen, in dem die Hochschule Osnabrück Mitglied ist, wurden Qualitätsstandards für Berufungsverfahren vereinbart, Download unter

http://uas7.de/fileadmin/Dateien/uas7_berufungsverfahren.pdf.

¹¹ auch im Bereich der Drittmittelförderung

der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind (§ 21 Abs. 3 Satz 2 NHG; vgl. auch § 13 Abs. 5 Satz 1 NGG).

7. Alle einer Beurteilung zugrunde liegenden Kriterien werden vor den Vorstellungsgesprächen offengelegt, priorisiert und grundsätzlich auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin überprüft (Gender Mainstreaming). Dabei sollte Leistung eher an der Qualität und weniger an der Quantität beurteilt werden¹².
8. Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind (§ 13 Abs. 3 NGG).
9. Bisherige Teilzeitarbeit und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden (vgl. § 13 Abs. 4 NGG).
10. 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).

Gendergerechte Ausschreibung

1. Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen.
2. Bei Unterrepräsentanz von Frauen einer Statusgruppe sollen diese in der Stellenausschreibung ausdrücklich angesprochen werden (vgl. § 11 Abs. 1 NGG).
3. In allen Stellenausschreibungen in Bereichen mit starker Unterrepräsentanz von Frauen ist für Nachfragen die Kontaktinformationen des Gleichstellungsbüros anzugeben.
4. Es ist auf eine mögliche Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen (§ 11 Abs. 1 NGG).
5. Alle zu besetzenden Stellen sind mindestens hochschulöffentlich auszuschreiben.
6. Die für die ausgeschriebene Stelle erforderlichen Qualifikationen werden in der Ausschreibung verbindlich festgelegt.
7. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden, sofern der Personalrat und die ZGB einem Verzicht auf Ausschreibung zustimmen.
8. Bei Denominationen und Stellenausschreibungen ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig und umfassend zu beteiligen (vgl. § 42 Abs. 3 NHG).

¹² Vgl. die Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) „Qualität statt Quantität – Neue Regeln für Publikationsangaben in Förderanträgen und Abschlussberichten“, Download unter http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2010/statement_qualitaetstatt_quantitaet_mk_100223.pdf, sowie die Empfehlungen des Wissenschaftsrates „Empfehlungen zur Bewertung und Steuerung von Forschungsleistung“ (insbes. S. 39), Download unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1656-11.pdf>.

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

1. Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei allen bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig, d.h. mindestens zwei Wochen vor dem ersten Termin der Auswahlkommission, und umfassend zu informieren und zu beteiligen. Dies gilt auch im Falle einer Berufung von Professorinnen und Professoren, bei der nach § 26 Abs. 1 NHG auf Ausschreibung verzichtet wird. Sie entscheiden, ob das Verfahren begleitet wird, und teilen dies der Berufungs- bzw. Stellenbesetzungskommission mit (vgl. § 42 NHG).
2. Die Fakultätsleitung/Institutsleitung bzw. die/der HVP stellt sicher, dass alle Berufungs- und Personalverfahren durch eine Gleichstellungsbeauftragte begleitet werden.
3. Die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden bei allen bevorstehenden Personalmaßnahmen und -entscheidungen, beginnend bei der Stellenplanung und Erstellung von Profildossier und Denomination, innerhalb ihres Bereiches rechtzeitig, d.h. mindestens zwei Wochen vorher, und umfassend schriftlich informiert und beteiligt. Sie stimmen sich mit der ZGB über Inhalte und Vorgehen ab.
4. Ist in einem Bereich keine Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte bestellt, ist die ZGB einzubeziehen.

Berufungsverfahren

1. Bei Denominationen von Professuren ist zu prüfen, inwieweit durch einen spezifischen Stellenzuschnitt und fachliche Qualifikationsanforderungen die Wahrscheinlichkeit erhöht werden kann, verstärkt Bewerbungen von Frauen einzuholen¹³. Darüber hinaus sind in Rücksprache mit den Gleichstellungsbeauftragten die jeweiligen fachspezifischen Möglichkeiten zu prüfen, Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung aufzunehmen.
2. Zur Erhöhung des Professorinnenanteils sollen in stärkerem Maße als bisher Professuren zeitweise in Qualifizierungsstellen für Frauen umgewandelt werden. Spätestens vor einer dritten Ausschreibung muss unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten geprüft werden, inwiefern eine Umwandlung sinnvoll und möglich ist. Diese Umwandlungen sind in die Gleichstellungspläne der Fakultäten/Institute einzubringen.
3. Bei der Besetzung von Professuren praktizieren die Dekaninnen/Dekane bzw. Institutsleitungen eine aktive Rekrutierung von Frauen bereits im Vorfeld der Ausschreibung:
 - Potenzielle Kandidatinnen, insbesondere aus dem eigenen Hause, werden gezielt (z.B. durch persönliche Ansprache) zur Bewerbung aufgefordert.
 - Pflicht ist es, Datenbanken (wie z.B. www.femconsult.de oder www.academianet.de) nach geeigneten Bewerberinnen zu durchsuchen und relevante Internetportale zu nutzen. Für weitere Internetrecherchen ist eine

¹³ D.h. bereits vor Veröffentlichung der Ausschreibung ist zu prüfen, ob qualifizierte Bewerberinnen zu erwarten sind. Diese Praxis wird an der Freien Universität (FU) Berlin betrieben (Beschreibung im Impulsreferat von Ursula Lehmkuhl, „Qualitätssicherung und -entwicklung in Berufungsverfahren“, Download unter http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6341&article_id=18753&psmand=19) sowie an der Uni Gießen (Download unter <http://fss.plone.uni-giessen.de/fss/org/beauftragte/frb/dateien/leitfaden/file/LeitfadenBerufungsverfahren.pdf>).

Liste mit Datenbanken und Netzwerken des Center of Excellence Women and Science (CEWS) zu finden unter <http://www.gesis.org/cews/femconsult/aktive-personalrekrutierung/>.

Das Akademische Management stellt dafür Ressourcen zur Verfügung.

4. Sollten sich bei einer ersten Ausschreibung einer Professur keine Frauen beworben haben, muss die Berufungskommission besondere Maßnahmen zur Rekrutierung¹⁴ von Frauen ergreifen. Im Berufungsbericht werden diese Aktivitäten dargestellt.
5. Ausschreibungstexte von Professuren und Stellen für Lehrkräfte erhalten die folgenden Zusätze:
 - Die Hochschule Osnabrück tritt für die Geschlechtergerechtigkeit und die personelle Vielfalt in der Wissenschaft ein und hat sich das strategische Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Forschung und Lehre deutlich zu erhöhen. Entsprechend freuen wir uns über Bewerbungen qualifizierter Frauen. Das Büro der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten, Telefon 0541 969 2955, gibt auf Anfrage weitere Auskünfte.
 - Die Hochschule Osnabrück möchte verstärkt Beschäftigte mit Kompetenzen in den Themenfeldern Gender, Diversity und Familiengerechtigkeit gewinnen.
6. In Berufungskommissionen sind mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder Frauen, mindestens die Hälfte von ihnen gehört der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an. Ausnahmen sind nur im Einvernehmen mit der ZGB möglich (§ 26 Abs. 2 NHG).
7. In Bereichen mit einer geringen Anzahl von Professorinnen müssen Möglichkeiten der Kompensation (wie z.B. Lehr-Ermäßigung) geschaffen werden, um einer Überlastung dieser Professorinnen durch Gremienarbeit entgegenzuwirken. Fakultätsbezogene Konzepte sind in die Gleichstellungspläne aufzunehmen.
8. Um eine gleichberechtigte Teilnahme von Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (MTV) in Berufungskommissionen sicherzustellen, ergreifen die Fakultäten und das Institut für Musik geeignete Maßnahmen zur Entlastung der Person an ihrem Arbeitsplatz, um eine qualifizierte Mitarbeit sicherzustellen¹⁵.
9. Fakultäten/Institute mit einem geringen Frauenanteil in der MTV-Gruppe können Frauen dieser Statusgruppe aus anderen Organisationseinheiten einbeziehen, um die paritätische Besetzung der Berufungskommissionen zu sichern.
10. Durch die zunehmende Praxis, die Berufungskommissionen mit drei externen Mitgliedern mit beratender Stimme zu besetzen, um damit auf vergleichende Gutachten verzichten zu können, ist die paritätische Besetzung der Kommissionen gefährdet. Die Möglichkeit soll in Anlehnung an die gesetzlichen Regelungen weiterhin eine Ausnahme bleiben. Im Falle von zusätzlichen externen Mitgliedern muss mindestens ein externes Mitglied mit beratender Stimme weiblich sein.
11. Schulung von Berufungskommissionsmitgliedern zu gleichstellungsrelevanten Themen: Für die Qualitätssicherung der Berufungsverfahren werden regelmäßig

¹⁴ Hierzu zählen z.B. die Bekanntmachung der Professur in relevanten Wissenschaftlerinnennetzwerken, die Prüfung der (geplanten) Denomination hinsichtlich potenzieller Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen, die Nutzung von Wissenschaftlerinnen-Datenbanken sowie die Inanspruchnahme externer Personalberatung zur Rekrutierung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen.

¹⁵ Beispielweise durch die Übernahme von Betreuungskosten, die Möglichkeit der finanzierten Mehrarbeit, die Bereitstellung von studentischen Hilfskräften etc.

Schulungen angeboten in denen unter anderem Genderkompetenzen vermittelt werden. Mindestens die Hälfte aller internen Berufungskommissionsmitglieder – darunter die/der Vorsitzende der Berufungskommission – müssen an der Schulung teilgenommen haben.¹⁶

12. Zur Sicherung der Qualität von Berufungsverfahren sollen die Vorstellungsgespräche und die Probelehrveranstaltungen im Abstand von möglichst einigen Wochen stattfinden (bewährtes „Osnabrücker Verfahren“).
13. In Anlehnung an § 12 Abs. 1 NGG¹⁷ soll bei der Besetzung von Professuren so lange aktive Frauenförderung betrieben werden, bis die Unterrepräsentanz von Frauen ausgeglichen ist. Dazu werden zu Vorstellungsgesprächen generell alle Frauen eingeladen, die die in der Ausschreibung genannten Kriterien annähernd erfüllen, um im Gespräch die Eignung für das Verfahren zu klären („positive Maßnahmen“¹⁸).
14. Im Berufsbericht werden die Aktivitäten der Fakultät/des IfM, Bewerberinnen für die ausgeschriebene Stelle zu gewinnen, dokumentiert.

2.5 Fort- und Weiterbildung

1. Bei der inhaltlichen Gestaltung der hochschulinternen Fort- und Weiterbildung ist der Themenkreis Gender, Diversity, Interkulturalität und Gleichstellung von Männern und Frauen angemessen zu integrieren. Im Sinne des Gender Mainstreaming werden auch geschlechtergetrennte überfachliche Qualifizierungsmaßnahmen angeboten (z.B. Rhetorik für Frauen, Bewerbungstrainings, Einführung in die Gremienarbeit für Frauen, Elternzeit für Väter).
2. Zur Erhöhung der Genderkompetenz¹⁹ finden regelmäßig und für alle Statusgruppen Angebote statt.

2.6 Qualitätssicherung und Evaluation

1. In bestehende und zukünftige Steuerungsinstrumente der Hochschule wird die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages im Sinne des Gender Mainstreaming integriert.
2. Gendergerechte Datenanalyse: Grundsätzlich werden alle Daten an der Hochschule Osnabrück geschlechterdifferenziert erhoben und ausgewertet.

¹⁶ Eine Übergangsregelung für den Zeitraum, bis zu dem genügend geschulte Mitglieder zur Verfügung stehen, wird mit dem zuständigen Präsidiumsmitglied besprochen.

¹⁷ „Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Personen dieses Geschlechts, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Satz 1 gilt für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und die Besetzung eines Dienstpostens ohne Stelle entsprechend“ (§ 12 Abs. 1 NGG).

¹⁸ „Positive Maßnahmen sind alle Aktivitäten, um eine vollständige und effektive Chancengleichheit für alle Mitglieder der Gesellschaft zu gewährleisten, die benachteiligt sind oder anderweitig die Folgen vergangener oder gegenwärtiger Diskriminierung zu erleiden haben“ (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.): Forschung der ADS auf einen Blick: Positive Maßnahmen. Berlin.)

¹⁹ „Genderkompetenz ist die Fähigkeit zu verstehen, wie die soziale Kategorie Geschlecht (Gender) gesellschaftliche Verhältnisse organisiert – Körper, Subjektivität und Beziehungsformen, aber auch Wissen, Institutionen sowie Organisationsweisen und Prozesse“ (Quelle: <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/genderkompetenz-und-queerversity>, Zugriff am 31.10.2013). In Bezug auf Lehre gehört dazu entsprechende Fach- und Methodenkompetenz, Sozial- und Selbstkompetenz auf Basis der Genderforschung.

3. Jährlich wird ein Bericht über eine Bestandsaufnahme der Beschäftigten- und Studierendenstruktur der ZGB sowie der KFG vorgelegt und kommentiert im Senat berichtet.
4. Zur Klärung, ob es ein Gender-Pay-Gap oder weitere genderspezifische Unterschiede in den Beschäftigungsstrukturen an der Hochschule gibt, wird regelmäßig eine differenzierte statistische Analyse durchgeführt.²⁰ Diese wird durch die/den Präsident_in veranlasst.
5. Evaluation von Studium und Lehre:
 - Gender- und Diversityaspekte sowie Familiengerechtigkeit werden in die Evaluation von Studium und Lehre integriert.
6. Akkreditierung²¹:
 - Zur Qualitätssicherung unter Genderaspekten im Akkreditierungsverfahren wählt die Hochschule Osnabrück Akkreditierungsagenturen mit Genderkompetenz aus. Die Agenturen gewährleisten die Einbindung von Gender-Expert_inn_en in die Gruppe der externen Gutachter_innen. Indikatoren für Genderkompetenz bei den Agenturen sind z.B. die Integration von Genderaspekten in die Leitfragen und die Beteiligung von Gender-Expert_inn_en an den Verfahren.
 - In das Akkreditierungsverfahren werden Gender-Expert_inn_en als Vertreter_innen der Hochschule einbezogen.

2.7 Unterstützung und Ermöglichung von Gleichstellung

1. Die Hochschule Osnabrück entwickelt im Einvernehmen mit der Senatskommission für Gleichstellung ein Konzept, mit dem die Fakultäten und Organisationseinheiten, die besondere Erfolge in der Gleichstellung vorzuweisen haben, entsprechend belohnt werden.
2. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte erhalten für ihre Tätigkeit gemäß ihrer Statusgruppe folgende Entlastung von ihren dienstlichen Tätigkeiten bzw. Ermöglichung:

Statusgruppe	Entlastung/Ermöglichung
Professorin	4 SWS
LfbA	4 SWS
MTV/WiMi	12 Stunden der Wochenarbeitszeit einer 100% Stelle
Studentin	Möglichkeit der Beschäftigung als studentische Hilfskräfte mit einem Beschäftigungsaufwand entsprechend der Größe der jeweiligen Organisationseinheit, mindestens aber 40 Std. im Monat

²⁰ Vgl. hierzu Hellemacher (2011): Gender Pay Gaps an Hochschulen. Bad Honnef.

²¹ Vgl. hierzu die Handreichung „Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung“ des Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2012), Download unter www.gender-curricula.com/fileadmin/media/media-curricula/Gender_in_Studium_und_Lehre/Geschlechtergerechte_Akkreditierung_Studie_14_Druckfassung-1.pdf.

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

Die Themen und Ergebnisse der Geschlechterforschung gehören zum Standard der internationalen Wissenschaft. Forschung ohne Reflexion auf die jeweilige Bedeutung von Geschlecht im Zusammenwirken mit anderen sozialen Kategorien blendet eine existenzielle Perspektive aus und weist daher Defizite auf. Gender- und Diversityaspekte sollen an der Hochschule Osnabrück fester Bestandteil in Studium, Lehre und Forschung werden.

3.1 Studium und Lehre

Aufgabe der Hochschule ist es, die Studiengänge für weibliche und männliche Studierende gleichermaßen attraktiv und zugänglich zu gestalten und diese zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen (Genderaspekte). Die Fakultäten richten gemäß der Strategie Gender Mainstreaming ihre Studienberatungs-, Förderungs- und Mentoringprogramme an den Eingangsvoraussetzungen und Bedürfnissen der weiblichen und männlichen Studierenden aus. Sie tragen dafür Sorge, dass die Studiengänge die Erkenntnisse der einschlägigen Frauen- und Geschlechterforschung in geeigneter Weise in ausgewählte Pflicht- und Wahl-Lehrveranstaltungen integrieren²². Weiterhin tragen sie Sorge für ein diskriminierungsfreies Studium, dies beinhaltet auch die Berücksichtigung und Umsetzung einer diskriminierungsfreien Lehre. Sie sichern weiblichen wie männlichen Studierenden die gleichen Übergangsmöglichkeiten in weiterführende Studiengänge zu und unterstützen sie gleichermaßen in der finanziellen Förderung im Bereich der Masterstudiengänge. Ziel ist die Umsetzung der Ergebnisse des Benchmarking-Prozesses an niedersächsischen Hochschulen zur Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten²³.

3.2 Forschung

Genderaspekte in der angewandten Forschung zu berücksichtigen bedeutet, die vielfältigen Lebensrealitäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern bereits in der Entwicklung des Forschungsansatzes einzubeziehen²⁴ bzw. dies auch in der Zusammensetzung des Forschungsteams zu berücksichtigen. **Der Anteil von Frauen in der Forschung soll gezielt gesteigert werden.** Die Hochschule Osnabrück bietet zu diesen Themen gezielte Beratungs- bzw. Veranstaltungsangebote für Forschende und weitere Interessierte an. Zusätzlich sichert die Hochschule auch weiterhin eine Förderberatung unter Genderaspekten durch die Technologie-Kontaktstelle zu.

²² Dazu gehören z.B. die historische Entwicklung des Fachs unter Berücksichtigung relevanter Forscherinnen und Forscher, Gründe für geschlechtsspezifische Barrieren in Studium und Beruf, unterschiedliche Entlohnung bzw. Karrieren für Frauen und Männer/für Menschen anderer Kultur, zielgruppensensible Betrachtung der Dienstleistungen und Produkte des Fachs, kulturabhängige Entwicklung von Technologien und Sozialsystemen und -leistungen unter Berücksichtigung der Geschlechteraspekte.

²³ Die Handreichung „Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten“ steht zum Download bereit unter http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/LNHfQualitaetssicherungLehreGleichstellung2013.pdf. Beispiele für die Integration von Genderaspekten in die Curricula sind zu finden unter <http://www.gender-curricula.com/> und <http://www.leuphana.de/gender-diversity-portal/gender-lehre/genderpackages.html>.

²⁴ Anregungen und Beispiele sind zu finden unter www.geschlecht-und-innovation.at.

4 Vereinbarkeit von Beruf/Studium, Familie und privaten, bürgerrechtlichen und kulturellen Aktivitäten

Familiengerechtigkeit²⁵ ist eine wichtige Voraussetzung für mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, darum wird sich die Hochschule Osnabrück zukünftig, auch über die vereinbarten Maßnahmen im Rahmen des *audit familiengerechte hochschule*²⁶ hinaus, für eine wertschätzende Kultur und unterstützende organisatorische Rahmenbedingungen einsetzen.

Ziel ist es, dass Familiengerechtigkeit ein selbstverständlicher Bestandteil der Hochschulkultur ist. Dafür sichert die Hochschulleitung die notwendigen Rahmenbedingungen, damit Frauen und Männer aktiv Verantwortung für Familienangehörige und innerhalb sozialer Netzwerke übernehmen können.

Die Übernahme von Verantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige darf sich nicht nachteilig auf den Berufs- bzw. Studienalltag auswirken.

5 Sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Die Hochschule Osnabrück setzt sich auf allen Ebenen für den Schutz der Würde von Frauen und Männern ein und legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden. **Sexuelle Diskriminierung und Gewalt stellen eine Verletzung arbeits-, dienst- und hochschulrechtlicher Pflichten dar und werden als solche konsequent verfolgt (vgl. § 3 Abs. 4 und § 12 Abs. 3 AGG).** Von sexueller Diskriminierung betroffene Beschäftigte und Studierende werden ausdrücklich ermutigt, ihre Situation nicht hinzunehmen, sondern sich zur Wehr zu setzen und sich an Dritte zu wenden mit dem Ziel, Fehlverhalten zu unterbinden. Alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule sind aufgefordert, bei Vorfällen dieser Art nicht wegzuschauen, sondern mit Zivilcourage und durch solidarische Verantwortung den Betroffenen Hilfe anzubieten und sie zu unterstützen. Vorgesetzte und Lehrende zeigen sich dafür verantwortlich, dass in ihrem Arbeitsbereich die persönliche Integrität und Würde aller Beschäftigten und Studierenden respektiert wird. Näheres zu den Grundsätzen, zu Formen von sexueller Diskriminierung und Gewalt, zu Ansprechpersonen sowie zur Verfahrensregelung wird in der „Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt“²⁷ festgelegt.

²⁵ Die Hochschule Osnabrück versteht unter Familie „alle sozialen Netzwerke, in denen aktive Verantwortung für andere Personen übernommen wird, insbesondere für Erziehung, Betreuung und Pflege“ (vgl. <http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/43298.html>)

²⁶ Das *audit familiengerechte hochschule* ist ein Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen an Universitäten und (Fach-)Hochschulen. Weitere Informationen hierzu gibt es auf den Seiten der berufundfamilie gGmbH unter <http://berufundfamilie.de/audit/hochschule.html>. Informationen zu den an der Hochschule Osnabrück vereinbarten Maßnahmen finden Sie unter <http://www.gleichstellungsbuero.hs-osnabrueck.de/familie>.

²⁷ Zum Zeitpunkt der Verabschiedung dieser Gleichstellungsrichtlinie befindet sich die „Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt“ noch in Arbeit.

6 Schlussbestimmung

Diese Richtlinie tritt nach ihrer Verabschiedung durch den Senat am Tag nach ihrer Bekanntmachung im Amtsblatt in Kraft. Die Hochschulleitung ist für die Umsetzung verantwortlich. Die Hochschule empfiehlt der Science to business GmbH und ggf. weiteren Tochterunternehmen der Hochschule, diese Richtlinie ebenfalls anzuwenden und umzusetzen.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.): Forschung der ADS auf einen Blick: Positive Maßnahmen. Berlin. Download unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/factsheet_positive_Massnahmen.pdf?__blob=publicationFile

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Leitfaden Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung. Berlin. Download unter http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Verweisberatung_20121109.pdf?__blob=publicationFile

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Download unter http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/

Deutsche Forschungsgemeinschaft (2010): „Qualität statt Quantität“ – Neue Regeln für Publikationsangaben in Förderanträgen und Abschlussberichten“. Berlin. Download unter http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2010/statement_qualitaetstattquantitaet_mk_100223.pdf

Dömling, Martina/Schröder, Thomas (2011): Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten. Ergebnisse eines Benchmarkings niedersächsischer Hochschulen. HIS:Forum Hochschule 2/2011. Hannover. Download unter http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6341&article_id=18753

Hellemacher, Leo (2011): Gender Pay Gap an Hochschulen. In: Die Neue Hochschule 2011, Heft 3. Bad Honnef. S. 122-126. Download unter <http://www.hlb.de/uploads/media/DNH-2011-3.pdf>

Hochschule Osnabrück/Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (2012): Zielvereinbarung 2013. Osnabrück/Hannover. Download unter http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=27534&article_id=93904&psmand=19

Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (Hrsg.) (2011): Gleichstellung als Qualitätskriterium in Berufungsverfahren. Ergebnisse des Benchmarking-Verbundes an Niedersächsischen Hochschulen. Hannover. Download unter http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/LNHF_Gleichstellung_Berufungsverfahren.pdf

Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (Hrsg.) (2013): Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten. Download unter http://lnhf.gwdg.de/upload/dokumente_extern/LNHFQualitaetssicherungLehreGleichstellung2013.pdf

Lehmkuhl, Ursula (2008): Impulsreferat „Qualitätssicherung und -entwicklung in Berufungsverfahren“ im Rahmen des Workshops „Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“. Hannover. Download unter http://www.mwk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=6341&article_id=18753&psmand=19

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2012): Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung – eine Handreichung. Analysen, Handlungsempfehlungen und Gender-Curricula. Essen. Download unter http://www.gender-curricula.com/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14_Geschlechtergerechte_Akkreditierung_2.pdf

Niedersächsisches Landesministerium (1991): Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache. Nds. MBl.-Nr. 25/1991 S. 911. Hannover. In: Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration: Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010. Arbeitshilfe für die Praxis. S. 43f. Download unter http://www.ms.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=5014&article_id=13869&psmand=17

UAS7 (German Universities of Applied Sciences) (2011): Anforderungen an Berufungsverfahren. o.O. Download unter http://uas7.de/fileadmin/Dateien/uas7_berufungsverfahren.pdf

Universität Gießen (o.J.): Gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Durchführung von Berufungsverfahren. Download unter <http://fss.plone.uni-giessen.de/fss/org/beauftragte/frb/dateien/leitfaden/file/LeitfadenBerufungsverfahren.pdf>

Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Drs. 8036-07. Berlin. Download unter http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/pdf-dokumente/empfehlungen_wissenschaftsrat

Wissenschaftsrat (2011): „Empfehlungen zur Bewertung und Steuerung von Forschungsleistung“. Halle. Download unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/1656-11.pdf>

Wissenschaftsrat (2012): Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Drs. 2218-12. Bremen. Download unter <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

Anlage

Zitierte Gesetze und Paragraphen (Ausschnitte)

Grundordnung der Hochschule Osnabrück

§ 9 Kommission für Gleichstellung und Gleichstellungsbeauftragte

(1) Der Senat bildet eine aus je drei Angehörigen der Gruppen, mehrheitlich aus Frauen bestehende Kommission für Gleichstellung, die Vorschläge für Maßnahmen der Gleichstellung entwickelt und den Senat, das Präsidium und die Gleichstellungsbeauftragte berät. Im Einzelnen legt der Senat die Aufgaben der Kommission auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten fest.

(2) Der Senat wählt nach öffentlicher Ausschreibung auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung für eine Amtszeit von sechs Jahren und bei Wiederwahl von acht Jahren eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte, deren Rechte und Pflichten sich aus § 42 NHG ergeben. Gemäß § 42 Abs. 1 Satz 3 kann mit Zustimmung des Senats die Bestellung für jeweils eine weitere Amtszeit ohne Ausschreibung erfolgen. Die Gleichstellungsbeauftragte leitet das Frauen- und Gleichstellungsbüro und kann Versammlungen einberufen.

(3) Der Fakultätsrat kann auf Vorschlag einer Versammlung der weiblichen Angehörigen der Fakultät für eine Amtszeit von zwei Jahren Gleichstellungsbeauftragte für den Bereich der Fakultät wählen. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertreten die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule in Angelegenheiten ihrer Fakultät.

Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)

§ 3 Aufgaben der Hochschule

(3) ¹Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag). ²Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.

§ 16 Mitgliedschaft und Mitwirkung

(5) ²Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 vom Hundert berücksichtigt werden.

(6) ¹Bei Besetzungen von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. ²Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein.

§ 21 Personal (wissenschaftliches und künstlerisches)

(3) ²Bei der Besetzung und der Beförderung sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.

§ 26 Berufung von Professorinnen und Professoren

(2) ¹Der Fakultätsrat ist zuständig für die Erstellung des Berufungsvorschlags. ²Er richtet zu dessen Vorbereitung im Einvernehmen mit dem Präsidium eine Berufungskommission ein, die nach Gruppen (§ 16 Abs. 2 Satz 4) zusammengesetzt ist. ³Die Mitwirkung externer Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer ist zu gewährleisten. ⁴Mitglieder der MTV-Gruppe haben in der Berufungskommission kein Stimmrecht. ⁵Mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein und die Hälfte davon soll der Hochschullehrergruppe angehören; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. ⁶Die Berufungskommission gibt gegenüber dem Fakultätsrat eine Empfehlung ab. ⁷Der Fakultätsrat beschließt den Berufungsvorschlag und legt ihn über den Senat, der dazu Stellung nimmt und ihn einmal zurückverweisen kann, mit einer

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten dem Präsidium vor.⁸ Der Berufungsvorschlag soll vom Präsidium zurückverwiesen werden, wenn die Gleichstellungsbeauftragte eine Verletzung des Gleichstellungsauftrags geltend macht; § 42 Abs. 4 Satz 3 gilt entsprechend.⁹ Das Präsidium entscheidet über den Berufungsvorschlag und legt ihn dem Fachministerium oder dem Stiftungsrat mit der Stellungnahme des Senats zur Entscheidung vor.

§ 41 Senat

(2)¹ Der Senat beschließt die Entwicklungsplanung nach § 1 Abs. 3 Satz 2 sowie den Gleichstellungsplan im Einvernehmen mit dem Präsidium.

§ 42 Gleichstellungsbeauftragte

(1)¹ Der Senat wählt auf Vorschlag der Kommission für Gleichstellung eine Gleichstellungsbeauftragte.² Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt bis zu sechs Jahre und bei Wiederwahl bis zu acht Jahre.³ Mit Zustimmung des Senats kann die Bestellung für jeweils eine weitere Amtszeit ohne Ausschreibung erfolgen.⁴ Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Regel hauptberuflich zu beschäftigen; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung des Fachministeriums.⁵ Die Grundordnung regelt das Nähere zur Errichtung und zum Verfahren der Kommission sowie zur Amtszeit und zum Verfahren der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten.

(2)¹ Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags hin.² Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit.³ Sie kann Versammlungen einberufen.⁴ Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben.⁵ Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden.

(3)¹ Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber dem Präsidium ein Vortragsrecht.² Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen, zu denen sie wie ein Mitglied zu laden ist, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen.³ Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen.⁴ Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(4)¹ 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), soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.² Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen.³ In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig.⁴ Eine Entscheidung darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(5)¹ An den Fakultäten können Gleichstellungsbeauftragte durch den Fakultätsrat gewählt werden.² Für die Universitätsmedizin Göttingen ist eine Gleichstellungsbeauftragte zu wählen.³ An anderen in der Grundordnung bestimmten Organisationseinheiten können Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden.⁴ In der Grundordnung sind für die Gleichstellungsbeauftragten nach den Sätzen 1 bis 3 das Verfahren der Wahl oder Bestellung, die Amtszeit, die Aufgaben und die Befugnisse zu regeln.

(6) § 3 Abs. 4 sowie die §§ 7, 12 und 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) gelten entsprechend für alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind.

Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache Beschluss d. Landesministeriums v. 9.Juli 1991 - MJ - 1030 - 203.50 (Nds.MBl.Nr 25/1991, S.911)

1. Benennung beider Geschlechter, sprachliche Form

In der Rechtssprache sollen im Regelfall beide Geschlechter benannt werden. Das gilt für Rechtsvorschriften ebenso wie für Verwaltungsvorschriften.

Die weibliche Bezeichnung wird der männlichen vorangestellt.

Beispiel: die Studentin oder der Student

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

§ 8 Gremien

(1) Werden Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorstände, Beiräte und gleichartige Gremien einschließlich Personalauswahlgremien mit Beschäftigten besetzt, so sollen diese je zur Hälfte Frauen und Männer sein.

§ 10 Fördermaßnahmen

(1) Unterrepräsentanz ist durch die Personal- und Organisationsentwicklung und nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften durch die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Ausbildung, Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abzubauen.

(2) Bei Personalabbau soll darauf geachtet werden, dass sich dadurch die Unterrepräsentanz eines Geschlechts nicht verstärkt.

§ 11 Ausschreibungen

(1) ¹In allen Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Stellen grundsätzlich auszuschreiben. ²In der Stellenausschreibung ist das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. ³Außerdem ist darin auf mögliche Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und die Besetzung eines Dienstpostens ohne Stelle entsprechend.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Person des unterrepräsentierten Geschlechts beworben hat.

§ 12 Auswahlverfahren

(1) ¹Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Personen dieses Geschlechts, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. ²Satz 1 gilt für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und die Besetzung eines Dienstpostens ohne Stelle entsprechend.

(2) Fragen nach der Familienplanung und Fragen danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sichergestellt wird, sind unzulässig.

§ 13 Auswahlkriterien

(3) Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(4) ¹Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. ²Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft

beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grund nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.

(5) ¹In einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, darf zur Erreichung des in § 1 Abs. 1 Nr. 2 genannten Ziels bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber einer Person des anderen Geschlechts bevorzugt werden. ²Eine Bevorzugung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn bei der Person des anderen Geschlechts schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss und die durch persönliche Gründe, die bei der Person des unterrepräsentierten Geschlechts vorliegen, nicht aufgewogen werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 3 Begriffsbestimmungen

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.