

Unterlage für die 56. Sitzung des Senats der Leuphana Universität Lüneburg (2. Sitzung im Wintersemester 2010/2011) am 17. November 2010

Drucksache-Nr.: 231/56/2 WS 2010/2011
Ausgabedatum: 12. November 2010

TOP 6 RICHTLINIE DES SENATS ZUR VERWIRKLICHUNG DES GLEICHSTELLUNGS-AUFTRAGES NACH § 3 ABS. 3 NHG AN DER LEUPHANA UNIVERSITÄT LÜNEBURG; HIER BESCHLUSS DES SENATS AUF EMPFEHLUNG DER KOMMISSION FÜR FRAUENFÖRDERUNG UND GLEICHSTELLUNG

Bezug: Sitzung des Senates am 20.10.2010
 Sitzung der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung am 28.04.2010 und 27.10.2010

Sachstand:

Die Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung hat in Ihren Sitzungen am 28.04.2010 und am 27.10.2010 den Entwurf für eine Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags nach §3 Abs. 3 NHG an der Leuphana Universität Lüneburg erarbeitet und einstimmig beschlossen diese dem Senat in der Fassung gem. Drs. 231/56/2 WS 2010/2011 zur Beschlussfassung vorzulegen.

Die Richtlinie fasst dabei die bestehenden Regelungen (Senatsrichtlinie vom 01.12.2005; Senatsempfehlung zum Thema Gleichbehandlung vom 15.11.2006; Beschluss der Entwicklungsplanung durch den Senat am 09.07.2008) sowie Anforderungen aus dem NHG zusammen.

Beschlussvorschlag:

Der Senat beschließt gem. §14 Abs. 3 S. 5 GO die Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nach §3 Abs. 3 NHG an der Leuphana Universität Lüneburg gem. der Fassung Drs.-Nr.: 231/56/2 WS 2010/2011.

ENTWURF!

Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG an der Leuphana Universität Lüneburg

Der Senat der Universität Lüneburg hat in seiner Sitzung am **XX.XX.2010** gem. § 41 Abs. 1 Satz 1 NHG die nachfolgende Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG an der Leuphana Universität Lüneburg beschlossen. Das Präsidium der Leuphana Universität Lüneburg hat die Richtlinie am **XX. XX 2010** gem. § 37 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5b) NHG genehmigt.

1. Senatskommission für Gleichstellung (gem. § 42 Abs.1 NHG)

Der Senat bildet eine ständige Kommission für Gleichstellung.

Aufgaben der Senatskommission sind:

- Erarbeitung von Kriterien zu den Zielvereinbarungen und zur Realisierung des Gleichstellungsauftrages als Teil der Hochschulentwicklungsplanung.
- Unterstützung der Hochschule bei der Ausgestaltung von Gender Mainstreaming-Prozessen und -Maßnahmen in Kooperation mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Frauen- und Gleichstellungsbüro.
- Vorlage eines Vorschlages zur Wahl der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf der Grundlage der Empfehlungen der Findungskommission.
- Stellungnahme zum Bericht der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an den Senat.

Der Kommission für Gleichstellung gehören je drei Vertreterinnen bzw. Vertreter aller Mitgliedsgruppen an. Bei der Aufstellung der Wahlvorschläge sollen vorrangig Frauen berücksichtigt werden. Die Kommissionsmitglieder werden von den Mitgliedsgruppen im Senat vorgeschlagen und gewählt.

Aus jeder Mitgliedsgruppe müssen mindestens zwei Frauen durch den Senat in die Kommission für Gleichstellung gewählt werden.

Bei der Auswahl der Mitglieder soll darauf geachtet werden, dass möglichst alle Fakultäten/zentralen

Organisationseinheiten mit mindestens einem Mitglied vertreten sind.

Die Amtszeit der Studierenden beträgt ein Jahr, die der übrigen Mitglieder zwei Jahre.

Bis zu drei Vertretungen pro Mitgliedsgruppen sind möglich.

Die Kommission für Gleichstellung tagt mindestens dreimal im Jahr.

2. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (gem. § 42 NHG)

Die Findungskommission zur Auswahl der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird aus drei Mitgliedern der Kommission für Gleichstellung, einem Mitglied des Rates der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und einer Mitarbeiterin des Frauen- und Gleichstellungsbüros gebildet. Die Findungskommission entscheidet über die Amtszeit der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, sie beträgt mindestens vier Jahre. Wiederwahl ist möglich.

Zur Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben steht der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Frauen- und Gleichstellungsbüro zur Verfügung. Sie leitet das Frauen- und Gleichstellungsbüro.

An Fakultäten können auf Vorschlag ihrer Mitglieder nebenamtlich oder nebenberuflich tätige dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durch den Fakultätsrat gewählt werden. Bei anderen zentralen Organisationseinheiten können dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durch die Hochschulleitung bestellt werden. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre; für Studierende ein Jahr. Eine Wiederwahl/-bestellung ist möglich.

Alle Mitglieder der jeweiligen Fakultät oder Organisationseinheit sind durch Mailing und Aushang über bevorstehende Wahlen für die Position dezentraler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter zu informieren und unter Angabe der Fristen aufzufordern, Personen vorzuschlagen, die kandidieren oder selbst zu kandidieren.

3. Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität bilden zur gegenseitigen Abstimmung und Unterstützung den Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat den Vorsitz. Sie lädt ein und leitet die Sitzungen. Sie kann gegenseitige Vertretungen absprechen.

Der Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten tagt mindestens einmal pro Semester. Er kann in begründeten Fällen auch von mindestens zwei anderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einberufen werden.

4. Gleichstellungsversammlung (gem. § 42 Abs. 2 NHG)

Die Gleichstellungsversammlung kann von der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einberufen werden. Sie besteht aus den Hochschulmitgliedern und -angehörigen nach § 16 Abs. 1 NHG.

Die Gleichstellungsversammlung hat die Aufgabe die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu beraten und zu unterstützen. Sie nimmt Stellung zum Rechenschaftsbericht der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

Sie ist berechtigt, sich zu allen Angelegenheiten zu äußern, die die Erfüllung der Aufgaben nach § 3 Abs. 3 NHG betreffen.

Die Gleichstellungsversammlung ist mindestens alle zwei Jahre als ordentliche Versammlung einzuberufen.

5. Geschlechtergerechte Sprache

Die Leuphana Universität Lüneburg orientiert sich in allen Medien, internen und externen Texten an folgenden sprachlichen Regelungen:

Zur Benennung beider Geschlechter werden voll ausgeschriebene Parallelformulierungen verwendet. Die weibliche wird der männlichen vorangestellt.

Beispiel: *Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*
Unternehmerinnen und Unternehmer
Teilnehmerinnen und Teilnehmer
Studentinnen und Studenten

Geschlechtsneutrale Formulierungen können genutzt werden.

Beispiel: *Mitarbeitende*
Teilnehmende
Studierende

Gilt eine Personenbezeichnung sowohl für natürliche als auch für juristische Personen

Beispiel: Veranstalter, Arbeitgeber, Geldgeber

so ist im Einzelfall zu entscheiden, ob auf Parallelformulierungen umgestellt werden soll.

Zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird auf die Pflege einer geschlechtergerechten Sprache geachtet.

6. Geschlechtsdifferenzierte Datenerhebung

Die Daten aller Organisationseinheiten der Leuphana Universität Lüneburg sind geschlechtsdifferenziert zu erheben und auszuwerten. Rechtliche Rahmenbedingungen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz finden Anwendung.

Im Hinblick auf Gleichstellungspläne und Gleichstellungscontrolling sind alle Studierendendaten und Beschäftigtendaten sowie Daten zu Promotions- und Forschungsaktivitäten jährlich von den zuständigen Abteilungen nach Geschlecht getrennt zu erheben und darzustellen.

7. Strategischer Fonds „Gleichstellung“

Mit der Vorhaltung eines Gleichstellungsfonds durch die Leuphana Universität Lüneburg wird auf die Realisierung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG hingewirkt.

Der Gleichstellungsfonds zielt auf die Unterstützung von Maßnahmen und Förderungen, die der Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern dienen.

Die Senatskommission für Gleichstellung schlägt in Abstimmung anderer Fördermöglichkeiten eine Vergaberichtlinie mit zu fördernden Maßnahmen und Kategorien vor.

Die Entscheidung über die Bewilligung von Mitteln aus dem Fonds trifft das Präsidium auf Vorschlag der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

8. Gleichstellungspläne/Gender Controlling

Die Fakultäten und Organisationseinheiten erstellen Gleichstellungspläne, die von der Kommission für Gleichstellung zu einer Beschlussvorlage für den Gleichstellungsplan der Hochschule zusammengefasst werden.

Der Gleichstellungsplan ist Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule. Die in ihm festge-



legten Ziele gehen in die Zielvereinbarungen zwischen Ministerium und Hochschule sowie in die Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten und Organisationseinheiten ein. Der Senat beschließt nach § 41 Abs. 2 NHG im Einvernehmen mit dem Präsidium über den Gleichstellungsplan.

Die Gleichstellungspläne umfassen

- strukturelle, qualitative Ziele und entsprechende Maßnahmen 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 und Forschung und Transfer,
- personelle, quantitative Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils in den verschiedenen Personal- und Mitgliedsgruppen sowie bei Promotionen, Habilitationen und Stipendien in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie
- Aussagen zu gleichstellungsorientierten Indikatoren in der internen Mittelverteilung.

Grundlage der Gleichstellungspläne ist die Bestandsaufnahme der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur. Zu diesem Zweck werden alle Studierenden- (Studienverlaufszahlen) und Beschäftigten- (Beschäftigtenstruktur) sowie Daten zu Promotionen, Habilitationen und Stipendien von den zuständigen Dezernaten nach Geschlecht getrennt erhoben und dargestellt.

Die Fakultäten und zentralen Einrichtungen berichten alle zwei Jahre über die Senatskommission für Gleichstellung dem Senat über die Fortschritte zur Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen und legen zukünftige Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben fest.

9. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach der Bekanntmachung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Leuphana Universität Lüneburg in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 16.11.2005 außer Kraft.