



LEUPHANA
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

14. SEPTEMBER 2020 // NR 117/20

GAZETTE

Amtliches Mitteilungsblatt der Körperschaft und der Stiftung

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

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

Der Senat der Leuphana Universität Lüneburg hat in seiner Sitzung am 15. April 2020 gem. § 41 Abs. 1 Satz 3 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Art. 1 des Gesetzes vom 11. September 2019 (Nds. GVBl. S. 261), und § 6 Abs. 4, § 14 Abs. 3 Satz 4 Grundordnung der Leuphana Universität Lüneburg vom 24. Oktober 2012, zuletzt geändert am 21. Juni 2017 (Leuphana Gazette Nr. 60/17 vom 24. Juli 2017), die nachfolgende Richtlinie des Senats zur Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs. 3 NHG an der Leuphana Universität Lüneburg beschlossen.

1. Senatskommission für Gleichstellung (gem. § 42 Abs.1 NHG und § 15 Grundordnung)

1.1 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 Gleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsbüro.
- Unterstützung der Hochschule bei der Initiierung und Umsetzung diversitätsfördernder Konzepte und Maßnahmen.
- Vorlage eines Vorschlages zur Wahl der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten auf der Grundlage der Empfehlungen der Findungskommission.
- Stellungnahme zum Bericht der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten an den Senat.

1.2 Der Kommission für Gleichstellung gehören je drei Vertreter*innen aller Mitgliedergruppen an. Die Kommissionsmitglieder werden von den Mitgliedergruppen im Senat vorgeschlagen und gewählt. Bei der Aufstellung der Wahlvorschläge soll darauf geachtet werden, dass Mitglieder aus verschiedenen Organisationseinheiten und Fakultäten sowie Personen verschiedener Geschlechter zur Wahl stehen. Dabei soll der Anteil von Frauen mindestens 50 Prozent betragen. Die Amtszeit der Studierenden beträgt ein Jahr, die der übrigen Mitglieder zwei Jahre. Bis zu drei Vertretungen pro Mitgliedergruppe sind möglich.

1.3 Die Kommission für Gleichstellung tagt mindestens dreimal im Jahr.

2. Gleichstellungsbeauftragte (gem. § 42 NHG)

2.1 Der Senat setzt eine Findungskommission zur Auswahl der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten ein. Sie wird aus je einer Vertretung der Mitgliedergruppen der Kommission für Gleichstellung, einem Mitglied des Rates der Gleichstellungsbeauftragten und einer*inem Mitarbeiter*in des Gleichstellungsbüros gebildet. Ein*e Vertreter*in des Personalrates nimmt an den Sitzungen der Findungskommission als beratendes Mitglied teil. Die Amtszeit der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten regelt das NHG. Bei vorzeitigem Ausscheiden der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt eine Neuwahl. Zur Unterstützung bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben stehen der

hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung. Sie leitet das Gleichstellungsbüro.

2.2 Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte kann dem Senat eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte zur Wahl vorschlagen. Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte muss Mitglied der Hochschule sein. Studentinnen können nicht stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte sein. Ihre Amtszeit richtet sich grundsätzlich nach der Amtszeit der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten. Abweichend davon kann sie auf drei (bei sechsjähriger Amtszeit der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten) oder vier Jahre (bei achtjähriger Amtszeit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten) festgelegt werden. Die Amtszeit endet spätestens mit der Amtszeit der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten.

2.3 An den Fakultäten kann der jeweilige Fakultätsrat eine*n nebenberuflich tätige*n dezentrale*n Gleichstellungsbeauftragte*n und Stellvertreter*innen wählen. Als Stellvertretungen können auch Studierende gewählt werden. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre, für Studierende ein Jahr. Eine Wiederwahl ist möglich.

2.4 An zentralen Einrichtungen der Hochschule bestellt die Hochschulleitung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen, wenn mindestens fünf Mitglieder der jeweiligen zentralen Einrichtung dies verlangen. Mindestens fünf Mitglieder der jeweiligen zentralen Einrichtung können Kandidat*innen als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen vorschlagen. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre, für Studierende ein Jahr. Eine Wiederbestellung ist möglich.

2.5 Alle Mitglieder der jeweiligen Fakultät oder zentralen Einrichtung der Hochschule sind durch öffentliche Bekanntmachung, bspw. per E-Mail-Versand, über die bevorstehende Wahl bzw. Bestellung von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen zu informieren und unter Angabe der Fristen aufzufordern, Kandidat*innen vorzuschlagen. Den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stehen nach Maßgabe eines Präsidiumsbeschlusses Kompensationsmittel zur Verfügung.

3. Rat der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten der Leuphana Universität Lüneburg bilden zur gegenseitigen Abstimmung und Unterstützung den Rat der Gleichstellungsbeauftragten.

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

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

4. Strategischer Fonds „Gleichstellung“

4.1 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, die der Förderung der Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern und von Diversität in der Hochschule dienen.

4.2 Die Senatskommission für Gleichstellung schlägt in Abstimmung anderer Fördermöglichkeiten eine Vergaberichtlinie mit zu fördernden Maßnahmen und Kategorien vor. Die Vergaberichtlinie wird vom Präsidium beschlossen. Die Entscheidung über die Bewilligung von Mitteln aus dem Fonds trifft das Präsidium auf Vorschlag der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten. Das Präsidium kann in der Vergaberichtlinie diese Befugnis auf die*den Präsidentin*Präsidenten übertragen. Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte berichtet der Senatskommission für Gleichstellung jährlich über die Vergaben.

5. Geschlechterdifferenzierte Datenerhebung (Gleichstellungscontrolling)

5.1 Die Daten aller Organisationseinheiten, die zur strategischen Ausrichtung und Entwicklung der Leuphana Universität Lüneburg erhoben werden, sind nach Geschlechtern differenziert zu erheben und auszuwerten. Rechtliche Rahmenbedingungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Datenschutzes finden Anwendung.

5.2 Im Hinblick auf jegliche Berichterstattung sowie das Gleichstellungskonzept, Positionspapiere und das Qualitätsmanagement sind erhobene Studierenden- und Beschäftigendaten sowie erhobene Daten zu Promotions- und Habilitationsvorhaben, Forschungsaktivitäten sowie Stipendien jährlich von den zuständigen Abteilungen nach Geschlechtern getrennt darzustellen.

6. Gleichstellungskonzept, Positionspapiere

6.1 Der Gleichstellungsplan im Sinne des NHG besteht an der Leuphana Universität Lüneburg aus einem Gleichstellungskonzept mit Positionspapieren als Anlage.

6.2 Der Senat beschließt im Einvernehmen mit dem Präsidium und unter Mitwirkung der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten ein Gleichstellungskonzept, das im Turnus von 5 Jahren angepasst und ergänzt wird. Die Fakultäten und zentralen Einrichtungen erarbeiten unter Mitwirkung der jeweiligen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten für ihre Bereiche Positionspapiere zur Förderung von Gleichstellung und Diversität. An den Fakultäten beschließt der Fakultätsrat im Einvernehmen mit dem Dekanat über das Positionspapier. Die Positionspapiere werden zu dem Gleichstellungskonzept als Anlage hinzugefügt.

6.3 Das Gleichstellungskonzept und die Positionspapiere sind Teil der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule. Die in dem Gleichstellungskonzept festgelegten Ziele gehen in die Zielvereinbarungen zwischen Ministerium und Hochschule ein. Grundlage des Gleichstellungskonzeptes und der Positionspapiere ist eine Bestandsaufnahme der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur.

6.4 Inhalte von Gleichstellungskonzept und Positionspapieren sind

- strukturelle und qualitative Ziele sowie entsprechende Maßnahmen zum Abbau von Geschlechterstereotypen, zur Förderung der Diversität, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Aufgaben, zur Vermittlung von Gender- und Diversitätskompetenz sowie zur Integration von Geschlechteraspekten in Lehre, Forschung, Transfer sowie Technik und Verwaltung.
- personelle und quantitative Zielvorgaben zur Steigerung des Frauenanteils in den verschiedenen Personal- und Mitgliedergruppen sowie bei Promotionen, Habilitationen und Stipendien in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- Aussagen zu gleichstellungsorientierten Indikatoren in der internen Mittelvergabe.

6.5 Das Gleichstellungskonzept und die Positionspapiere werden regelmäßig fortgeschrieben. Eine Berichterstattung über Erfolge und Herausforderungen in der Umsetzung der in den Positionspapieren formulierten Ziele erfolgt ebenfalls regelmäßig. Die Positionspapiere und die Berichterstattung werden der Senatskommission für Gleichstellung und dem Präsidium zur Kenntnis gegeben.

7. Qualitätsmanagement der Gleichstellungsarbeit

7.1 Bereits bestehende Gleichstellungsmaßnahmen werden in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement der Leuphana mit qualitativen Methoden evaluiert. Dies betrifft die Mentoring-Angebote, die Kompetenztage, die Aktivitäten im Rahmen der Umsetzung einer familienfreundlichen Hochschule und die Maßnahmen zur Förderung der Geschlechter- und Diversitätsforschung. Auch andere Organisationseinheiten können Gleichstellungsmaßnahmen entwickeln und am Qualitätsmanagement teilnehmen. Ziel ist es einen Prozess anzustoßen, in dem Stärken und Schwächen sowie zukünftige Innovationspotenziale sichtbar und (Weiter-)Entwicklungen angestoßen werden. Dafür werden Qualitätszirkel eingesetzt.

7.2 Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte lädt Organisationseinheiten zu Qualitätszirkeln zur Gleichstellung ein, in denen i. d. R. alle zwei Jahre Studierende, Lehrende, Forschende sowie Mitarbeitende in Technik und Verwaltung zusammenkommen und gemeinsam mit der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ggf. deren Stellvertretungen sowie weiteren relevanten Akteur*innen die Stärken und Schwächen der Gleichstellungsmaßnahmen und -ziele der Fakultäten diskutieren. Anderen Organisationseinheiten steht ebenfalls die Möglichkeit offen einen Qualitätszirkel zur Gleichstellung durchzuführen. Die Ergebnisse des Qualitätszirkels und die abgeleiteten Maßnahmen zur Weiterentwicklung von Gleichstellungsaktivitäten werden in einem Bericht dokumentiert. Der Bericht wird vom Gleichstellungsbüro den Teilnehmer*innen des Qualitätszirkels zugänglich gemacht sowie der Stabsstelle für Qualitätsentwicklung zu Dokumentationszwecken zur Verfügung gestellt.

7.3 Alle zwei Jahre findet ein Qualitätsmanagement(QM)-Gespräch „Gleichstellung“ mit der jeweiligen Fakultät statt, zu denen die Fakultäten einladen. Hierfür werden Datenquellen wie das Kaskadenmodell, Statistiken und die Ergebnisse der im Berichtszeitraum stattgefundenen Qualitätszirkel ausgewertet. An dem QM-Gespräch „Gleichstellung“

beteiligen sich Vertreter*innen der Fakultäten, die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ein*e Moderator*in. Die Ergebnisse des QM-Gespräches „Gleichstellung“ werden dem Präsidium vorgelegt sowie der Stabsstelle für Qualitätsentwicklung zu Dokumentationszwecken zur Verfügung gestellt.

8. Geschlechtergerechte Sprache

8.1 Zur Realisierung der Gleichstellung wird auf die Pflege einer geschlechtergerechten Sprache geachtet. Daher orientiert sich die Leuphana Universität Lüneburg in allen Medien, internen und externen Texten an folgenden sprachlichen Regelungen.

8.2 Zur Benennung aller Geschlechter sollen geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet werden.

Beispiel: Mitarbeitende, Teilnehmende, Studierende.

8.3 Im Übrigen soll die Schreibweise mit Sternchen* (Gender Star) verwendet werden.

Beispiel: Mitarbeiter*innen, Unternehmer*innen, Teilnehmer*innen, Student*innen.

Das Sternchen* wird auch bei Adjektiven und Artikeln verwendet.

Beispiel: Der*Die stellvertretende Vorsitzende nimmt das Amt an.

8.4 Wenn ausnahmsweise ausschließlich zwei Geschlechter adressiert werden, ist die weibliche der männlichen Anrede voranzustellen. Geschlechteridentitäten jenseits oder zwischen der binären Geschlechterordnung werden damit nicht genannt.

Beispiel: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Unternehmerinnen und Unternehmer, Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Studentinnen und Studenten.

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 wird.

8.5 Sofern vereinzelt gesetzlich das generische Maskulinum oder binär-geschlechtliche Formulierungen vorgeschrieben werden, sind diese im amtlichen Rechtsverkehr und in amtlichen Bekanntmachungen zu verwenden.

9. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach der Bekanntmachung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Leuphana Universität Lüneburg in Kraft. Gleichzeitig tritt die Richtlinie vom 17. Oktober 2010 außer Kraft.

