



**LEUPHANA**  
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

# GAZETTE

Amtliches Mitteilungsblatt der Körperschaft und der Stiftung

**Das Inhaltsverzeichnis in jedem pdf-Dokument ist mit der jeweiligen Seite zum Thema direkt verknüpft**

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



# 1. 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 17. November 2010 gem. § 41 Abs. 1 Satz 1 NHG und § 14 Abs. 3 Satz 5 der Grundordnung vom 16. März 2010 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)

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 Mitglieder aus verschiedenen Organisationseinheiten und Fakultäten vertreten sein sollten.

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

Bis zu drei Vertretungen pro Mitgliedsgruppe sind möglich.

Die Kommission für Gleichstellung tagt mindestens dreimal im Jahr.

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

Der Senat setzt eine Findungskommission zur Auswahl der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein. Sie wird aus je einer Vertretung der Mitgliedsgruppen der Kommission für Gleichstellung, einem Mitglied des Rates der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und einer Mitarbeiterin des Frauen- und Gleichstellungsbüros gebildet. Eine Vertreterin oder ein Vertreter des Personalrates nimmt an den Sitzungen der Findungskommission beratend teil. Die Amtszeit der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beträgt mindestens vier, höchstens sechs Jahre, bei Wiederwahl höchstens acht Jahre. Die konkrete Amtszeit legt der Senat auf Vorschlag der Findungskommission fest.

Bei vorzeitigem Ausscheiden der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erfolgt eine Neuwahl.

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 auf Vorschlag aus der Mitte der jeweiligen Organisationseinheit 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 regeln.

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 wird von der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einberufen. 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 jährlich 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.*

Alternativ kann die Unterstrichschreibweise (Gender Gap) genutzt werden:

Beispiel: *Mitarbeiter\_innen*  
*Unternehmer\_innen*  
*Teilnehmer\_innen*  
*Student\_innen*

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 erhobene Studierendendaten und Beschäftigtendaten sowie erhobene Daten zu Promotions- und Forschungsaktivitäten jährlich von den zuständigen Abteilungen nach Geschlecht getrennt 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 oder auf Vorschlag der Senatskommission für Gleichstellung.

#### **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 festgelegten 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 Studierendendaten (Studienverlaufszahlen) und Beschäftigtendaten sowie Daten zu Promotionen, Habilitationen und Stipendien von den zuständigen Organisationseinheiten 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.