



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Nr. 10 vom 7. Februar 2019

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

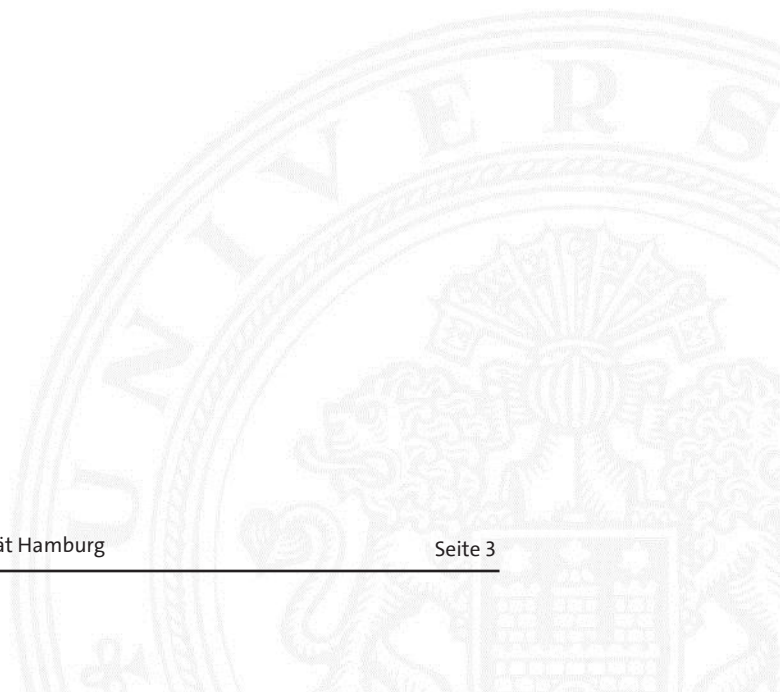
Hg.: Der Präsident der Universität Hamburg
Referat 31 – Qualität und Recht

Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Präambel		4
I	Chancengerechtigkeit - Diversity	4
II	Gleichstellung der Geschlechter	5
II.1	Gendergerechte Sprache	5
II.2	Gleichstellung in den Gremien	5
II.3	Stellenbesetzungsverfahren	5
II.3.1	Professuren	5
II.3.2	Wissenschaftliches Personal	7
II.3.3	Lehrbeauftragte, Gastprofessuren und § 17-Professuren	7
II.3.4	Studentische Beschäftigte	7
II.4	Ausbau der Genderkompetenz von Fach-, Führungs- und Lehrkräften	7
II.5	Mittelvergabe	8
II.6	Gleichstellung in der Forschung	8
II.7	Nachwuchsförderung	8
II.8	Studierende	8
II.8.1	Informationsangebote vor dem Studium	8
II.8.2	Studienbegleitende Maßnahmen	9
II.9	Mentoring- und Coaching-Programme	9
III	Forschung und Lehre zu Gender und Diversity	9
IV	Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie	10
IV.1	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10
IV.1.1	Flexiblere Modelle von Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsorganisation	10
IV.1.2	Freistellung und Beurlaubung	10
IV.2	Vereinbarkeit von Familie und Studium	11
IV.3	Kinderbetreuung	11
IV.4	Sitzungszeiten	11
V	Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	11
VI	Institutionalisierung und Umsetzung	11
VI.1	Gleichstellungspläne und Diversity-Konzept	11
VI.1.1	Gleichstellungspläne	12
VI.1.1.1	Zentraler Gleichstellungsplan	12
VI.1.1.2	Dezentrale Gleichstellungspläne	12
VI.1.2	Diversity-Konzept	12
VI.1.3	Trans*- und Inter*Personen	12
VI.2	Gleichstellungsbeauftragte	12
VI.2.1	Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten der Universität	12

VI.2.2	Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen	13
VI.2.3	Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten	13
VI.2.4	Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	14
VI.3	Preise und Fonds	15
VI.3.1	Frauenförderfonds	15
VI.3.2	Gleichstellungspreis	15
VI.3.3	Gleichstellungsfonds	15
VII	Berichte und Statistik	15
VIII	Gültigkeit	16



Präambel

Ziel der Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung von Frauen und Männern an der Universität zu verwirklichen. Die Gleichstellungsrichtlinie in der hier vorliegenden Form ist eine Novellierung der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg vom 18.12.1997 und setzt die Gleichstellungsbestrebungen der vergangenen Jahre fort. Die Gleichstellung des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal ist durch das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst aus dem Jahr 2014 geregelt.

Förderung der Gleichstellung wird als integraler und zentraler Bestandteil der Hochschulentwicklung begriffen. Auf der Grundlage der geltenden EU-Richtlinien (Amsterdamer Vertrag 1998) verpflichtet sich die Universität Hamburg den verbindlichen Auftrag zur Weiterentwicklung des Gender-Mainstreaming umzusetzen. In Ausführung des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) vom 18.07.2001 in der jeweils geltenden Fassung und des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (HmbGleiG) vom 02.12.2014 in der jeweils geltenden Fassung, bildet die Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg den Rahmen für das Bestreben aller Struktureinheiten der Universität und der Universitätsleitung, die rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um Chancengerechtigkeit aller Angehörigen der Universität zu erreichen. Im Besonderen bedeutet dieses, die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung, Lehre und Bildung zu erreichen. Darüber hinaus folgt die Gleichstellungsrichtlinie dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006 in der jeweils geltenden Fassung.

Berufliche Anforderungsprofile, Qualifikationsmerkmale, Leistungskriterien und Arbeitsbedingungen aller Angehörigen der Universität Hamburg sollen regelmäßig daraufhin geprüft werden, ob sie die gleichberechtigte Teilhabe und Mitwirkung aller Mitglieder und Angehörigen des Wissenschaftsbereiches der Universität Hamburg ermöglichen (Gender- und Diversity-Mainstreaming zur Erreichung von Chancengerechtigkeit).

Der Vorrang gesetzlicher und tariflicher Regelungen und Zuständigkeiten sowie die Bindung an sonstige vorrangige Normen bleiben unberührt. Durchgängig Gleichstellung sichern bedeutet auf allen Ebenen der Universität Maßnahmen zu ergreifen, um die Gleichstellung bei der Auswahl von Personen sowie bei Entscheidungen über Ressourcen wie Zeit, Geld, Räume, Geräte oder Personal zu sichern.

I. Chancengerechtigkeit - Diversity

Im November 2008 unterzeichnete die Universität Hamburg die Charta der Vielfalt und erklärt damit, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeitenden und Studierenden sollen Wertschätzung erfahren unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung und ohne rassistische Diskriminierung (§ 1 AGG).

Die Universität entwickelt hierzu in Kooperation mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität ein zentrales Konzept zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheiten (Diversity-Konzept), wie es als Aufgabe der Hochschulen in § 3 Abs. 4 HmbHG vorgesehen ist.

II. Gleichstellung der Geschlechter

II.1 Gendergerechte Sprache

Eine geschlechtergerechte Sprache, die Frauen und Männer gleichermaßen berücksichtigt, ist in allen schriftlichen und mündlichen Äußerungen der Universitätsmitglieder und Angehörigen zu berücksichtigen. In Formularen, Schriftstücken, Richtlinien, Ausweisen, Prüfungsordnungen etc. der Universität Hamburg sind nach dem Senatsbeschluss vom 08.08.1995 - Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache der FHH - Bezeichnungen geschlechtsneutral zu wählen oder es findet sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung. Gemäß § 11 HmbGleIG ist insbesondere in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben der Dienststellen der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.

II.2 Gleichstellung in den Gremien

Gemäß § 96 Abs. 2 HmbHG soll in allen Selbstverwaltungsgremien jedes Geschlecht mit einem Anteil von mindestens 40 von Hundert der Mitglieder vertreten sein, in Gremien mit drei Mitgliedern soll jedes Geschlecht mit mindestens einem Mitglied vertreten sein.

Für Selbstverwaltungsgremien wird die Wahlordnung der Universität entsprechende Regelungen zur Umsetzung enthalten. Bei der Entwicklung und Fortschreibung dieser Regelungen ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

Abweichungen von der Geschlechterquote in Gremien sind nur im begründeten Einzelfall durch Entscheidung des Wahl- bzw. Wahlprüfungsausschusses im Benehmen mit der oder dem universitären Gleichstellungsbeauftragten möglich. Gremienzusammensetzungen, in denen nur ein Geschlecht vertreten ist, sind nicht möglich. Sollte diese Regelung in einzelnen Fächern zur überobligatorischen Belastung einzelner Personen führen, ist eine entsprechende Kompensation durch die Fakultäten sicherzustellen.

II.3 Stellenbesetzungsverfahren

II.3.1 Professuren

Insbesondere auf der Ebene der Professuren sind in nahezu allen Fakultäten und den meisten Fachbereichen Frauen unterrepräsentiert. Ihr Anteil ist daher zu erhöhen. Entsprechende Maßnahmen werden in den Berufungsverfahren ergriffen, dokumentiert und kontrolliert. Zielvorgaben für die Besetzung frei werdender Professuren mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind in den jeweiligen Fakultätsgleichstellungsplänen festgelegt. Das grundsätzliche Ziel ist ein Frauen- oder Männeranteil von 50 Prozent in allen Fakultäten und Fachbereichen.

Aus der Berufsordnung der Universität Hamburg vom 20.11.2014 in der jeweils geltenden Fassung (BerufungsO) ergeben sich zahlreiche Regelungen, deren Umsetzung auch zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages dienen. Bei der Ausgestaltung und Neuregelung der Berufsordnung ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

In den Berufungsverfahren ist alles zu unternehmen, Frauen bzw. Männer zu gewinnen, solange der Frauen- bzw. Männeranteil unter den Mitgliedern nach § 10, Abs. 1 Nr. 1 HmbHG einer Fakultät von 50 Prozent nicht erreicht ist. Hierzu zählen besondere Maßnahmen wie die in § 1 Abs. 4 BerufungsO parallel zum Ausschreibungsverfahren vorgesehene Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im In- und Ausland. Auch eine Ausschreibung über (Frauen)-Netzwerke hat stets zu er-

folgen; zudem sind auch Nichtbewerberinnen und Nichtbewerber im laufenden Verfahren ggfs. zu berücksichtigen. In der Stellenausschreibung sind Frauen bzw. Männer ausdrücklich anzusprechen, solange der jeweilige Frauen- bzw. Männeranteil an den Professuren in einer Fakultät 50 Prozent nicht erreicht.

Bei der Überprüfung der Verwendung einer freien oder frei werdenden Professur oder Juniorprofessur gemäß § 14 Abs. 1 HmbHG und bei der Erstellung der fakultären Stellungnahme zum Struktur- und Entwicklungsplan (STEP) ist die oder der Fakultäts-gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Es ist durch das Präsidium und die Dekanate jeweils zu prüfen, ob eine (Teil-)widmung als Genderprofessur in Frage kommt. Um genügend Möglichkeiten zu haben, Frauen bzw. Männer für Professuren zu gewinnen, ist eine über das Erforderliche hinausgehende fachliche Verengung zu vermeiden (§ 14 Abs. 1 S. 3 HmbHG) und öffentlich, in der Regel international auszuschreiben (§ 14 Abs. 1 S. 2 HmbHG). Der Ausschreibungstext und die Scoutingliste ist der oder dem Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

Gemäß § 14 Abs. 2 S. 6 HmbHG muss jedes Geschlecht im Berufungsausschuss mit mindestens 40 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder vertreten sein. Darunter soll mindestens eine Professorin bzw. ein Professor der Universität Hamburg sein. Ausnahmen müssen vom Präsidium auf Antrag des Dekanats im Benehmen mit der oder dem universitären Gleichstellungsbeauftragten genehmigt werden (§ 14 Abs. 2 S. 7 HmbHG). Mindestens zwei Professorinnen oder Professoren im Berufungsausschuss dürfen nicht Mitglieder der Hochschule im Sinne des § 8 Abs. 1 HmbHG sein (§ 14 Abs. 2 S. 5 HS 1 HmbHG). Bei der Zusammensetzung können auch geeignete Personen aus fachlich benachbarten Bereichen berücksichtigt werden. Die bzw. der Gleichstellungs-beauftragte der Fakultät nimmt, wenn er bzw. sie nicht als Mitglied des Berufungsaus-schusses gewählt wurde, an den Sitzungen des Berufungsausschusses beratend teil und ist wie ein Mitglied einzuladen.

In jedem Berufungsverfahren ist das Kriterium „Fähigkeit, die Gender-Thematik in For-schung und Lehre zu berücksichtigen“ in die Auswahlentscheidung einzubeziehen (§ 6 Abs. 1 BerufungsO).

Bei der Vorauswahl zur Anhörung ist sicherzustellen, dass alle Personen, die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören und den Anforderungen der Stelle entsprechen, eingeladen werden (§ 12 Abs. 3 BerufungsO). Sofern dieses wegen einer zu großen Zahl von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts nicht möglich ist, müssen wenigstens so viele Bewerberinnen wie Bewerber bzw. so viele Bewerber wie Bewerberinnen eingeladen werden.

Bei der Einholung von Gutachten sollen Professorinnen und Professoren als Gutach-terinnen oder Gutachter im Rahmen der vorgesehenen Anzahl von Gutachten anteilig berücksichtigt werden (§ 13 Abs. 2 BerufungsO). Es sollen jeweils mindestens eine Frau und ein Mann mitwirken.

Berufungslisten sollen so aufgestellt werden, dass jedes Geschlecht auf der Liste ver-treten ist (§ 18 Abs. 2 S. 2 BerufungsO). Frauen bzw. Männer sind bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, solange der jeweilige Frauen- bzw. Män-neranteil an den Professuren in einer Fakultät 50 Prozent nicht erreicht hat (§ 14 Abs. 3 S. 3 HmbHG).

Im Rahmen des Allgemeinen Gleichstellungsprogramms der Universität Hamburg vom Oktober 2012 kann in den Bereichen, in denen ein starkes Gefälle der Anteile von männlichen und weiblichen Stelleninhabern vorherrscht, gezielt auf die Abschwä-chung dieser Gefälle hingearbeitet werden. Hierzu können Sonderprogramme für die Besetzung von Stellen etabliert werden, um gezielt Frauen oder Männer zu gewinnen.

II.3.2 Wissenschaftliches Personal

Gemäß § 7 Abs. 1 HmbGleiG sind in allen Stellenausschreibungen jeweils Personen des unterrepräsentierten Geschlechts ausdrücklich anzusprechen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. Unterrepräsentanz liegt gem. § 3 Abs. 1 HmbGleiG vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil unter 40 Prozent liegt. Als Bezugsgröße gilt der jeweilige Frauen-/Männeranteil in den Fachbereichen bzw. Fakultäten, wenn diese nicht in Fachbereiche gegliedert sind, sowie zentralen Einrichtungen nach §§ 92a Abs. 2 und 93 HmbHG.

In den Bewerbungsverfahren soll alles unternommen werden, geeignete Bewerbungen von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu gewinnen. Hierzu sind besondere Maßnahmen wie Ausschreibung über (Frauen-)Netzwerke, Recherche in Datenbanken und vor allem die Verbreitung der Ausschreibung zu unternehmen. Die entsprechenden Maßnahmen sind in den Personalauswahlbögen zu dokumentieren. Insbesondere bei der Besetzung von unbefristeten Stellen soll die Auswahl durch mehrere Personen, die beide Geschlechter zu gleichen Teilen vertreten, erfolgen, § 8 HmbGleiG.

Bei der Vorauswahl für die Vorstellungsgespräche ist sicherzustellen, dass alle für die Stelle qualifizierten Bewerbungen von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts, die den Anforderungen der Stelle entsprechen, bei der Einladung berücksichtigt werden. Sofern dieses wegen einer großen Zahl von geeigneten Bewerbungen nicht möglich ist, müssen bei gleicher Qualifikation wenigstens so viele Personen, die dem unterrepräsentiertem Geschlecht angehören, wie Personen, die dem anderen Geschlecht angehören, eingeladen werden.

Auch aus Gleichstellungssicht sind die Regelungen der Behörde zu prekären Beschäftigungsverhältnissen „Code of Conduct“ (§ 28 HmbHG) unbedingt und durchgängig einzuhalten.

II.3.3 Lehrbeauftragte, Gastprofessuren und § 17-Professuren

Bei der Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Professuren nach § 17 Abs. 1 HmbHG soll der Gleichstellungsaspekt in den einzelnen Fächern Berücksichtigung finden. Das unterrepräsentierte Geschlecht soll bei entsprechender Verfügbarkeit und gleicher Qualifikation bei der Vergabe vorrangig berücksichtigt werden. Es sollen entsprechende Bemühungen der Fächer erfolgen, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu gewinnen bzw. vorzuschlagen.

II.3.4 Studentische Beschäftigte

Bei der Beschäftigung von studentischen Hilfskräften und Unterrichtstutorinnen oder -tutoren soll auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den einzelnen Bereichen geachtet werden. Außerdem verpflichten sich die Mitglieder der Fakultäten darauf zu achten, dass bei der Aufgabenverteilung an Studierende keine geschlechtsspezifische Diskriminierung erfolgt.

II.4 Ausbau der Genderkompetenz von Fach-, Führungs- und Lehrkräften

Zur Etablierung von Genderkompetenz bilden sich Fach-, Führungs- und Lehrkräfte der Universität Hamburg entsprechend fort. Hierzu dienen insbesondere Angebote für Neuberufene sowie Fort- und Weiterbildungsangebote der Personalentwicklung. Die Vermittlung von Genderkompetenz muss integraler Bestandteil aller Angebote der Personalentwicklung, des Career Centers oder sonstiger Qualifizierungsmaßnahmen der Universität sein.

II.5 Mittelvergabe

Die geschlechtsspezifische Auswertung der universitätsinternen Mittelvergabe im Bereich des Stiftungs- und Körperschaftsvermögens, der Promotionsstipendien, Post-Doc-Förderung, den Anschubfinanzierungen etc. ist der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg jährlich vorzulegen. Bei geschlechtsspezifischer Diskrepanz sind in Absprache mit dem Ausschuss für Gleichstellung Anpassungen vorzunehmen.

Die leistungsorientierte Mittelvergabe soll Kriterien zur Geschlechtergerechtigkeit beinhalten und vor dem Genderhintergrund ausgewertet werden. Es ist möglicherweise eine Anpassung der Kriterien vorzunehmen.

Zur Prüfung des Gender Pay Gap erfolgt eine jährliche Aufstellung der durchschnittlichen Bezüge von Professorinnen und Professoren mit W2- oder W3-Besoldung. Die Aufstellung ist der oder dem Gleichstellungsbeauftragten vorzulegen.

II.6 Gleichstellung in der Forschung

Bei Anträgen auf universitätsinterne Forschungsmittel sollen Anträge von Frauen und Männern möglichst gleichermaßen Berücksichtigung finden. Es ist sicherzustellen, dass kein Geschlecht bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln benachteiligt wird.

Bei der Planung größerer Drittmittelprojekte wie Exzellenzinitiative, Graduiertenkollegs oder Schwerpunktprogrammen müssen an der Erstellung der den Anträgen beigefügten Gleichstellungskonzepten die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg sowie die oder der zuständige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte beteiligt werden. Entsprechendes gilt für die Verwendung der zur Gleichstellungsarbeit bereit gestellten Mittel bei Bewilligung der Projekte.

II.7 Nachwuchsförderung

Die Forschungsabteilung sowie die Forschungsdekanate informieren insbesondere Absolvierende und wissenschaftliche Beschäftigte des unterrepräsentierten Geschlechts gezielt über Forschungsmittelakquisition und Stipendien.

Bei der Vergabe von Mitteln und Plätzen im Rahmen strukturierter Promotionsprogramme, Promotionsförderungen, Nachwuchsinitiativen (Post-Doc-Stellen) und Stipendienprogrammen ist zu gewährleisten, dass Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Vergabe bei gleicher Qualifikation so lange bevorzugt berücksichtigt werden, bis im jeweiligen Fach die gleiche Anzahl von Männern und Frauen auf der jeweiligen Qualifikationsstufe erreicht ist.

II.8 Studierende

In Fächern, in denen ein Geschlecht unter den Studierenden unterrepräsentiert ist, ergreift die Universität Hamburg Maßnahmen, Studieninteressierte des unterrepräsentierten Geschlechts für ein Studium an der Universität zu gewinnen.

II.8.1 Informationsangebote vor dem Studium

Die zentrale Studienberatung etabliert eine gendergerechte Beratung für Studieninteressierte. Die Fakultäten und Fachbereiche sollen zusätzlich in ihren Beratungsangeboten speziell auf Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bezogene Bestandteile enthalten.

Während öffentlichkeitswirksamer Selbstdarstellung der Universität, der Fakultäten und der Fächer (z.B. bei den alljährlich stattfindenden Universitätstagen für Schülerinnen und Schüler) soll mindestens eine Veranstaltung speziell für Personen des in einzelnen Fächern unterrepräsentierten Geschlechts durchgeführt werden.

Gerade die Möglichkeit des deutschlandweiten Girls' und Boys' Day soll an der Universität genutzt werden. Die Universität soll sich zudem aktiv an regionalen und überregionalen Netzwerken zur Gewinnung von Studierenden des in einzelnen Fächern unterrepräsentierten Geschlechts beteiligen, wie bspw. „Komm mach MINT“, „MINT-PINK“ oder den Aktionen zur Gewinnung von Männern für das Grundschullehramt.

II.8.2 Studienbegleitende Maßnahmen

In allen Studiengängen können bei Bedarf spezielle Tutorien für Studierende des unterrepräsentierten Geschlechts eingerichtet werden. Diese sind von Wissenschaftlerinnen oder Studentinnen für Frauen bzw. für Männer von Männern zu betreuen.

Für Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts sollen regelmäßig im Rahmen der Orientierungsveranstaltung sowie den Studienberatungen, den Fakultäten bzw. Fachbereichen (in Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten) und zentralen universitären Einrichtungen Veranstaltungen wie zur Studien- und Berufsplanung, zu Fragen über fachliche Qualifikation, zu Problemen des Berufseinstiegs und -alltags unter der Leitung von Lehrenden des unterrepräsentierten Geschlechts angeboten werden.

Zur Überprüfung, ob Studienabbrüche geschlechts- und fachspezifisch unterschiedlich sind, erhebt die Universität die Zahl der Studierenden im 1. Fachsemester sowie der Absolventinnen und Absolventen getrennt nach Studiengängen. Die Ergebnisse dieser Erhebungen sind der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität jährlich vorzulegen. Ergibt sich eine erhöhte Abbruchquote eines Geschlechts in bestimmten Fakultäten bzw. Fachbereichen und Studiengängen, so sind diese gefordert, die Ursachen zu ermitteln, geeignete Gegenmaßnahmen sowie besondere Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation für Studentinnen bzw. Studenten zu ergreifen und im fakultären Gleichstellungsbericht darzustellen.

Für alle Studierenden ist anzustreben, dass die Leistungsbewertung nicht nur durch Personen eines Geschlechts erfolgt, sondern zumindest in mehrfach besetzten Prüfungsgremien beide Geschlechter vertreten sind.

II.9 Mentoring- und Coaching-Programme

Um mittel- und langfristig den Frauenanteil in Leitungspositionen zu erhöhen, werden verschiedene Mentoring- und Coachingprogramme für Studentinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen, Post-Docs und Juniorprofessorinnen angeboten. Diese Programme sind teilweise fakultätsspezifisch, einige Angebote sind universitätsübergreifend. Eine aktuelle Übersicht über diese Programme befindet sich auf der Homepage der Stabsstelle Gleichstellung.

III. Forschung und Lehre zu Gender und Diversity

Die Universität Hamburg fördert den Ausbau der Gender- und Diversity-Forschung. Elemente sind in allen Fakultäten in die allgemeinen Lehr- und Forschungsprogramme zu integrieren. Entsprechend der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG soll die Bedeutung von Gender in den jeweils fachspezifischen Forschungsinhalten und -methoden berücksichtigt werden. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten wird entsprechend als Element qualitativ hochwertiger Forschung betrachtet und ist ein Auswahlkriterium bei Stellenbesetzungsverfahren und der Vergabe interner Forschungsfördermittel. In jedem Berufungsverfahren ist die Fähigkeit, die Gender-Thematik in Forschung und Lehre zu berücksichtigen, ein Auswahlkriterium (§ 6 Abs. 1 BerufungsO).

Die Universität Hamburg fördert den wissenschaftlichen Austausch über Ergebnisse der Gender- und Diversity-Forschung in Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen, auch über entsprechende Einrichtungen wie die hochschulübergreifende Koordinationsstelle und die Gemeinsame Kommission „Gender und Diversity“.

In der Studienberatung, insbesondere in Orientierungseinheiten und Einführungsveranstaltungen im ersten Semester, sollen zusammen mit den Fächern das vorhandene Gender- und Diversity-bezogene Lehrangebot und die Schwerpunkte der diesbezüglichen Forschung des jeweiligen Faches vorgestellt werden.

IV. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium ist ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellung. Die Universität Hamburg verpflichtet sich, Menschen mit familiären Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen etc.) Arbeits- und Studienbedingungen zu bieten, die ihnen beides, berufliche Karriere bzw. Studium und Familie, ermöglichen. Sie unterstützt deshalb Initiativen und Strategien sowie infrastrukturelle Maßnahmen, die die Balance zwischen Beruf bzw. Studium und Familie verwirklichen helfen.

Gemäß § 3 Abs. 7 und § 60 Abs. 2 Nr. 16 sowie Abs. 4 HmbHG ist die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von studierenden Eltern Aufgabe der Hochschulen.

Seit 30.8.2010 führt die Universität Hamburg das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“. Die Erreichung der vereinbarten Ziele ist durch alle Mitglieder und Angehörige der Universität umfassend zu unterstützen.

Bei den Vereinbarkeitsbemühungen ist das Familienbüro zentrale Servicestelle für alle Mitglieder der Universität.

IV.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

IV.1.1 Flexiblere Modelle von Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsorganisation

Beschäftigungsverhältnisse müssen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zeitlich so gestaltet werden, dass die Wahrnehmung von Dienstaufgaben mit den sich aus Elternschaft und Erziehung ergebenden Aufgaben sowie mit der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger zu vereinbaren sind.

Geeignete Arbeitsmodelle – auch in Führungspositionen – wie bspw. Homeoffice und Kurzzeit-Telearbeit sind zu entwickeln und zu kommunizieren.

IV.1.2 Freistellung und Beurlaubung

Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen von Frauen und Männern (Eltern- und Pflegezeit) und während der Mutterschutzfristen sind Mittel für eine Vertretung zur Verfügung zu stellen. Die Organisationseinheiten sind bei der Umsetzung der Vertretungsregeln entsprechend zu unterstützen. Dieses gilt auch für bestimmte Beschäftigungsverbote, z.B. Verbote von Laborarbeiten während der Schwangerschaft.

Nach Ablauf von Freistellung/Beurlaubung soll die Universität die Beschäftigung auf dem gleichen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz sicherstellen. Dieses gilt auch, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der bzw. des Beschäftigten reduziert wird. Befristete Beschäftigungsverhältnisse, auch bei Beschäftigung in Drittmittelprojekten, sollen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass sie nach Mutterschutz, Elternzeit oder Pflegezeit um die Höhe der Restlaufzeit des Vertrags verlängert bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umgewandelt werden können.

Maßnahmen im Sinne eines Bindungsmanagements sind in allen Organisationseinheiten sicher zu stellen.

In den Stipendienprogrammen der Universität soll eine Verlängerung der Dauer um Mutterschutz/Eltern-/Pflegezeiten ermöglicht werden, um die Beendigung der Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen oder Nachwuchswissenschaftlern trotz Unterbrechungen zur Wahrnehmung von Familienverantwortung sicher zu stellen.

IV.2 Vereinbarkeit von Familie und Studium

Mit dem Präsidium wurden „Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie“ abgestimmt, die innerhalb der Universität verteilt werden und stets aktuell auf der Homepage des Familienbüros einzusehen sind. Diese sind regelmäßig den Bedarfen der Studierenden mit Familienverpflichtung anzupassen.

Die Universität wirkt darauf hin, dass ihre Studienorganisation, insbesondere Zulassung, Prüfungsordnungen und Lehrveranstaltungsplanungen, gewährleistet, dass Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternschaft sowie sich aus der Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger ergebende Verpflichtungen angemessen berücksichtigt werden, wie in § 60 Abs. 4 HmbHG vorgesehen.

IV.3 Kinderbetreuung

Die Universität Hamburg strebt an, ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten in Kooperation mit dem Studierendenwerk Hamburg zu schaffen (regulär, flexibel bzw. kurzfristig). Sie wird in ihrer Raumnutzungsplanung in zentralen Universitätsgebäuden und jeder Fakultät Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Zimmer für stillende Mütter, Eltern-Kind-Büros und Wickel- und Stillräume berücksichtigen.

IV.4 Sitzungszeiten

Die Universität Hamburg bemüht sich die Sitzungszeiten insbesondere der Selbstverwaltungsorgane an die Bedarfe der Mitglieder anzupassen, um allen Mitgliedern der Universität – auch denen in Teilzeit und mit Familienverantwortung – die Teilnahme zu ermöglichen. Dieses bedeutet in der Regel Sitzungszeiten zwischen 8.00 und 17.00 Uhr.

V. Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Die Universität Hamburg regelt den Umgang mit sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in ihrer „Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und sexuelle Gewalt an der Universität Hamburg“ in der jeweils geltenden Fassung. Diese Richtlinie ist regelmäßig zu aktualisieren und insbesondere um aktuelle Entwicklungen zu ergänzen.

VI. Institutionalisierung und Umsetzung

VI.1 Gleichstellungspläne und Diversity-Konzept

Die Gleichstellungsrichtlinie wird umgesetzt durch einen zentralen Gleichstellungsplan (§§ 3 Abs. 5 S. 3, 85 Abs. 1 Nr. 9 HmbHG) und dezentrale Gleichstellungspläne sowie ein Konzept zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheiten (Diversity Management, § 3 Abs. 4 HmbHG).

VI.1.1 Gleichstellungspläne

Die Laufzeit der Gleichstellungspläne beträgt in der Regel fünf Jahre. Die Gleichstellungspläne sollen sich an dem Ziel orientieren, eine gleichberechtigte Teilhabe aller Mitglieder in allen Bereichen der Universität zu gewährleisten. Maßnahmen und Ziele zur Vereinbarkeit sind aufzunehmen.

VI.1.1.1 Zentraler Gleichstellungsplan

Die Universität stellt in Kooperation mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität einen Gleichstellungsplan, wie in § 3 Abs. 5 S. 3 HmbHG vorgesehen, auf und schreibt diesen kontinuierlich fort. Der zentrale Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich wird im Ausschuss für Gleichstellung beraten und im Akademischen Senat beschlossen.

VI.1.1.2 Dezentrale Gleichstellungspläne

Die Fakultätsgleichstellungspläne werden vom jeweiligen Fakultätsdekanat in Kooperation mit der oder dem Fakultätsgleichstellungsbeauftragten erstellt und dem Fakultätsrat vorgelegt. In sonstigen wissenschaftlichen Einrichtungen nach § 92a HmbHG und § 93 HmbHG werden in Kooperation mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten dezentrale Gleichstellungspläne erstellt. Die dezentralen Gleichstellungspläne werden dem Ausschuss für Gleichstellung nach positivem Beschluss im Fakultätsrat vorgelegt. Dieser prüft, ob die Maßnahmen der Gleichstellungspläne der zentralen Gleichstellungsrichtlinie der Universität entsprechen und leitet die Pläne mit seiner Stellungnahme dem Akademischen Senat zur Beschlussfassung zu.

Die Gleichstellungspläne sind von den jeweiligen Fakultäten oder sonstigen wissenschaftlichen Einrichtungen auf ihre tatsächliche Wirksamkeit zu überprüfen und von den zuständigen Gremien fortzuschreiben. Hierzu sind der Ausschuss für Gleichstellung und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu hören. Der Akademische Senat ist über die Fortschreibung zu unterrichten.

VI.1.2 Diversity-Konzept

In § 3 Abs. 4 HmbHG ist die Erarbeitung eines Konzeptes zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheiten vorgesehen. Dieses wird im Ausschuss für Gleichstellung und Akademischen Senat beraten. Es wird Ausführungen zu Diversity für alle Einheiten, zentral als auch dezentral in den Fakultäten, enthalten.

VI.1.3 Trans*- und Inter*personen

Nicht alle Menschen sind dem bipolaren Geschlechtsverständnis zuzuordnen. Insbesondere Trans*- und Inter*personen erleben Diskriminierungen. Die Universität Hamburg wird die konkrete Ausgestaltung der Antidiskriminierung wie z.B. die Einrichtung einer dritten „Geschlechtskategorie“ bei StINE, im Diversity Konzept vornehmen.

VI.2 Gleichstellungsbeauftragte

VI.2.1 Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten der Universität

Der Akademische Senat wählt auf Vorschlag einer Findungskommission aus je einem Mitglied des Akademischen Senats, des Ausschusses für Gleichstellung und eines Mitgliedes der Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz unter Leitung des zuständigen Präsidiumsmitglieds gemäß § 87 HmbHG für drei Jahre die Gleichstellungsbeauftragte oder den Gleichstellungsbeauftragten der Universität und ihre oder seine Stellvertretung. Wiederwahl ist möglich. Die Wahl der oder des Gleichstellungsbeauftragten kann nicht ohne die Mehrheit der anwesenden Mitglieder des akademischen Senats des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts erfolgen.

VI.2.2 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen

Die jeweiligen Fakultätsräte wählen gemäß § 91 Abs. 2 Nr. 9 HmbHG auf Vorschlag einer Frauen- oder Gleichstellungskonferenz eigene Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterinnen oder ihre Stellvertreter. Die Amtszeit beträgt in der Regel drei Jahre, Wiederwahl ist möglich. Zur Frauen- bzw. Gleichstellungskonferenz werden alle wissenschaftlich tätigen Frauen bzw. Frauen und Männer und Delegierte der Studierenden von den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät eingeladen.

In zentralen Einrichtungen, in den wissenschaftliches Personal tätig ist, wird durch den Vorstand eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter auf Vorschlag einer Frauen- oder Gleichstellungskonferenz bestellt.

Die Wahl von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten kann nicht ohne die Mehrheit der anwesenden Fakultätsrats- bzw. Vorstandsmitglieder des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts erfolgen. Findet ein Vorschlag nicht die entsprechende Mehrheit, so erfolgt nach Beratung ein zweiter Wahlgang, bei dem die Mehrheit der anwesenden Mitglieder ausreichend ist.

VI.2.3 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten der Universität, der Fakultäten und der zentralen Einrichtungen nehmen ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr. Hierfür sind zentral und dezentral die für die Wahrnehmung notwendigen Personal- und Sachmittel zur Verfügung zu stellen.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen nehmen an den Gleichstellungsbeauftragtenkonferenzen teil.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Universität nimmt die u.a. in § 87 HmbHG genannten Aufgaben wahr. Die Aufgabenwahrnehmung umfasst insbesondere:

- Mitwirkung bei der Personalentwicklung der Universität Hamburg,
- Entwicklung von Konzepten zur Förderung der Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an der Universität Hamburg,
- Stellungnahme zu allgemeinen und grundsätzlichen Fragen von Gleichstellung, Familiengerechtigkeit und Diversity sowie zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen, Stellungnahme bei der Verabschiedung und Änderung von Gleichstellungsplänen der Fakultäten,
- Stellungnahme in Berufungs- und Einstellungsverfahren,
- Bericht an den Akademischen Senat über die Gleichstellung an der Universität Hamburg,
- Erhebung von Daten zur Gleichstellungssituation von Studierenden und wissenschaftlichem Personal,
- Verwaltung des zentralen Frauenförder- und Gleichstellungsfonds und weiterer Mittel zur Gleichstellung an der Universität,
- jährliche Vergabe eines Gleichstellungspreises und weiterer Anerkennungen im Bereich Gleichstellung,
- Planung, Begleitung und Evaluation von Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan vorgesehen sind,
- Leitung der Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz.

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Universität leitet die Stabsstelle Gleichstellung und wird in den Aufgaben von den Beschäftigten der Stabsstelle Gleichstellung unterstützt. Aufgaben der Stabsstelle sind insbesondere die Unterstützung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und des Präsidiums in Belangen von Geschlechter- und Familiengerechtigkeit und Diversity.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen nehmen insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Stellungnahme bei der Verabschiedung von dezentralen Gleichstellungsplänen,
- Stellungnahme gegenüber dem Dekanat vor der Beschlussfassung über Berufungsvorschläge,
- Stellungnahme gegenüber der Leitung vor der Entscheidung über Vorschläge für die Einstellung von wissenschaftlichem Personal,
- Verwaltung der dezentralen Gleichstellungsmittel,
- regelmäßige Berichterstattung gegenüber der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität.

VI.2.4 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß § 87 Abs. 3 HmbHG hat die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Universität Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie oder er kann gegenüber allen Organen der Hochschule Stellung nehmen. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Universität nimmt diese Rechte insbesondere für die zentralen Organe und Gremien wahr. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien ihrer jeweiligen Fakultät oder zentralen Einrichtung.

Alle Gleichstellungsbeauftragten haben folgende Rechte:

- Beteiligung an Stellenausschreibungen für das wissenschaftliche Personal,
- Beteiligung an Auswahlverfahren,
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
- Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und Akten, soweit es sich nicht um Personalakten handelt,
- rechtzeitige Information über alle die Gleichstellung betreffenden Angelegenheiten,
- Einsichtnahme in Prüfungsunterlagen im Einvernehmen mit den jeweiligen Studierenden,
- Information über die Vergabe von leistungsorientierten Mitteln,

Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Hochschulorgans gegen das schriftliche Votum der oder des Gleichstellungsbeauftragten der Universität getroffen worden, kann diese/r innerhalb einer Woche eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). Die erneute Entscheidung darf erst nach dem Versuch einer Einigung und frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs getroffen werden. Der Widerspruch ist in derselben Angelegenheit nur einmal zulässig (§ 87 Abs. 5 HmbHG).

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der dezentralen wissenschaftlichen Einrichtungen teilen Verstöße gegen die Gleichstellungsrichtlinie der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität unverzüglich mit. Diese oder dieser kann wiederum gemäß Satz 1 ein entsprechendes schriftliches Votum und ggf. Widerspruch gegen die Entscheidung oder Maßnahme des entsprechenden Hochschulorgans einlegen.

VI.3 Preise und Fonds

VI.3.1 Frauenförderfonds

Der Frauenförderfonds dient dem Ziel, den Mitgliedern der Universität Hamburg einen Anreiz zu liefern, gezielt frauenfördernde Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Er wird jährlich mit Mitteln von mindestens 10.000 € aus dem zentralen Budget der Universität versehen. Aus diesem Fonds sollen Projekte zum Abbau geschlechterbedingter Benachteiligungen in Studium, Lehre und Forschung sowie der Verwaltung gefördert werden. Welche Projekte konkret als förderungsfähig gelten, wird vom Ausschuss für Gleichstellung jährlich festgelegt.

VI.3.2 Gleichstellungspreis

Mit dem Gleichstellungspreis der Universität Hamburg (10.000 €) sollen innovative Projekte und strukturelle Maßnahmen auf dem Gebiet der Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversity gewürdigt und unterstützt werden. Er kann an einzelne Mitglieder, Gruppen von Mitgliedern oder Organisationseinheiten der Universität verliehen werden, deren herausragendes Engagement die Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Hamburg sichtbar gemacht und nachhaltig verstärkt hat. Über die Vergabe entscheidet der Akademische Senat auf Vorschlag des damit befassten Ausschusses für Gleichstellung.

VI.3.3 Gleichstellungsfonds

Der Gleichstellungsfonds soll zur Finanzierung struktureller und individueller Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden, also für Maßnahmen aus den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit, Vereinbarkeit und Diversity. Die Richtlinien zur Vergabe werden vom Ausschuss für Gleichstellung auf Vorschlag der oder des Gleichstellungsbeauftragten beschlossen. Welche der beantragten Projekte konkret als förderungsfähig gelten, wird vom Ausschuss für Gleichstellung festgelegt. Der Gleichstellungsfonds soll auch zukünftig mindestens auf der bestehenden Finanzierungsgrundlage (80.000 €) fortgeführt werden.

VII. Berichte und Statistik

Die regelmäßige Analyse des Ist-Zustandes ist die Basis der Gleichstellungsarbeit. Die den Statistiken zugrundeliegenden Zahlen werden von den zuständigen zentralen Bereichen nach Fakultäten getrennt jährlich erhoben und der Stabsstelle Gleichstellung regelmäßig zur Verfügung gestellt. In der Stabsstelle Gleichstellung erfolgt eine geschlechtsspezifische Auswertung des Bestandes an wissenschaftlichem Personal, der Studierenden- und Absolvierendenzahlen.

Hierzu berichtet die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg dem Akademischen Senat in Abständen von zwei Jahren über die Bemühungen zur geschlechtergerechten Teilhabe des wissenschaftlichen Personals, der Studierenden sowie über die Erfolge dieser Bemühungen (§ 3 Abs. 5 HmbHG). Über Diversity-bezogene Maßnahmen soll in gleicher Weise berichtet werden. In diesem Zusammenhang überprüft der Akademische Senat die Wirksamkeit der Gleichstellungsrichtlinie und der Gleichstellungspläne.

Insbesondere enthalten diese Analysen folgende Angaben (siehe § 111 Abs. 3 HmbHG) getrennt nach Fakultäten bzw. Fachrichtungen und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen:

1. die Zahl der an der Universität Hamburg beschäftigten Frauen und Männer getrennt nach befristeten und unbefristeten Verträgen, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen,
2. wie 1. für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte,
3. wie 2. für Dritt- und Haushaltsmittelbeschäftigte,
4. die Zahl der Studierenden im ersten Fachsemester und der jeweiligen Absolventinnen und Absolventen nach Geschlecht,
5. die Zahl der Promotionen, Habilitationen und § 17-Professuren nach Geschlecht.

Alle Statistiken, Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik müssen geschlechtsdifferenziert durchgeführt werden. Die Universität wird zukünftig weitere Diversity-Kriterien berücksichtigen.

VIII. Gültigkeit

Die Gleichstellungsrichtlinie soll in Abständen von sechs Jahren durch den Ausschuss für Gleichstellung evaluiert und ggf. novelliert werden. Mit Verabschiedung dieser Gleichstellungsrichtlinie tritt die Frauenförderrichtlinie vom 18.12.1997 außer Kraft.

