

bukof



Bundeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

Starter Kit für neue Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Dr. Christine Kurmeyer & Marie Fischer

Sprecherinnen der bukof Kommission für Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit

Zeitplan

Donnerstag, 06.März 2025

12.00 – 12.15 Uhr Ankommen und Begrüßung

12.15 – 13.00 Uhr Vorstellungsrunde und Aufgabenfelder der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (Christine Kurmeyer)

13.00 – 13.15 Uhr Pause

13.15 – 14.45 Uhr Rechtliche Rahmenbedingungen (Marie Fischer)

14.45 – 15.00 Uhr Pause

15.00 – 18.00 Uhr Der wirkungsvolle Auftritt (Sandra Masemann)

Freitag, 07.März 2025

09.00 – 11.30 Uhr Der wirkungsvolle Auftritt (Sandra Masemann)

11.30 – 12.00 Uhr Pause

12.00 – 15.00 Uhr Kompetent in Beratung (Christine Kurmeyer)

Historischer Hintergrund

- Anfang der 90er Jahre wurden in den bundeslandspezifischen Hochschulgesetzen erstmals Frauenbeauftragte etabliert
- Zunächst wurden damit Professor*innen beauftragt, später entwickelten sich aus dem Erfahrungswissen dort tätiger Referent*innen eigenständige Fachkompetenzen
- Primäre Aufgabe übereinstimmend in den meisten Hochschulgesetzen: Beratung der Hochschulleitung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags
- Unterschiedliche Ausgestaltung und Ausstattung des Amts mit Ressourcen und Kompetenzen je nach Bundesland und Hochschultyp (ehrenamtlich bis vollzeitbeschäftigt; ernannt oder gewählt; mit eigenem Büro oder ohne, etc.)
- Neben der Aufgabe Berufungsverfahren kritisch zu begleiten wurden zunehmend auch positive Projekte initiiert: z.B. Mentoring-Programme, Familienunterstützung oder der Girls' Day
- Schließlich wurde das Thema Gleichstellung um die Dimension Diversität erweitert

Handlungsfelder

Strukturelle Veränderungen

- Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren
- Gremienarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit

Individuelle Förderung

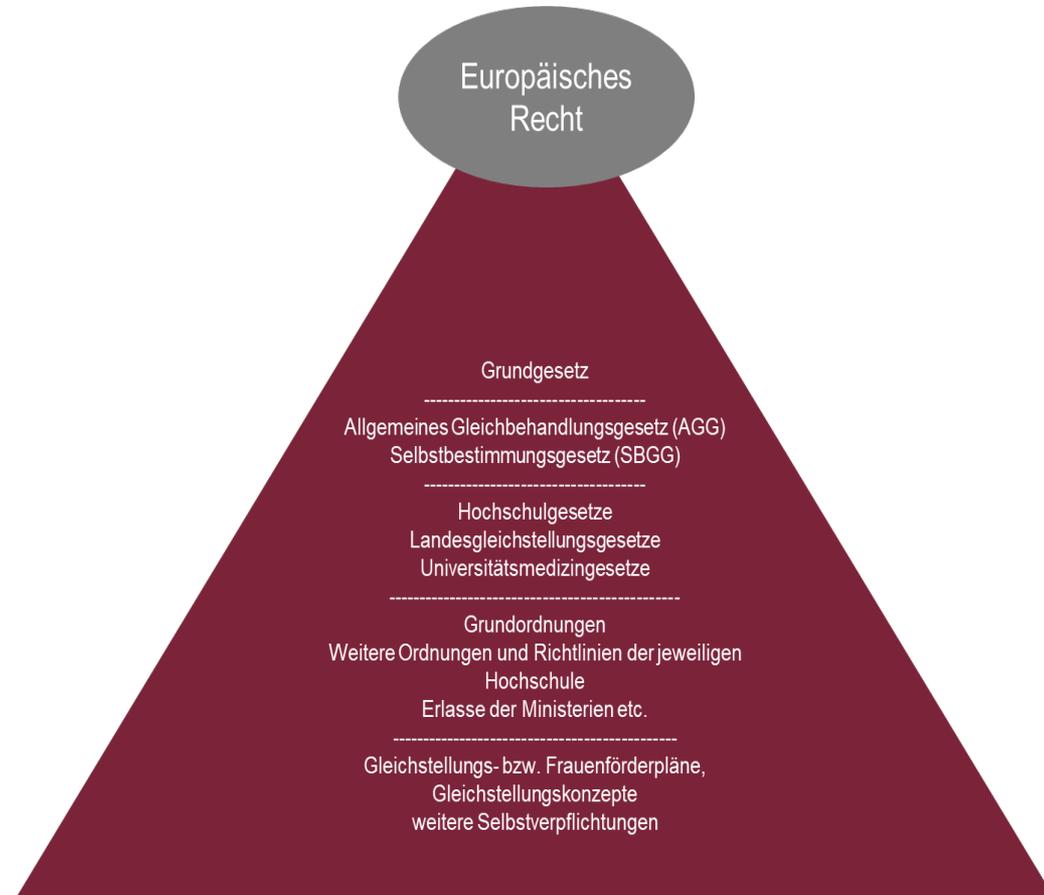
- Beratung
- Fortbildungen

Rechtliche Rahmenbedingungen

Starter Kit für neue Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Rahmenbedingungen für Gleichstellung

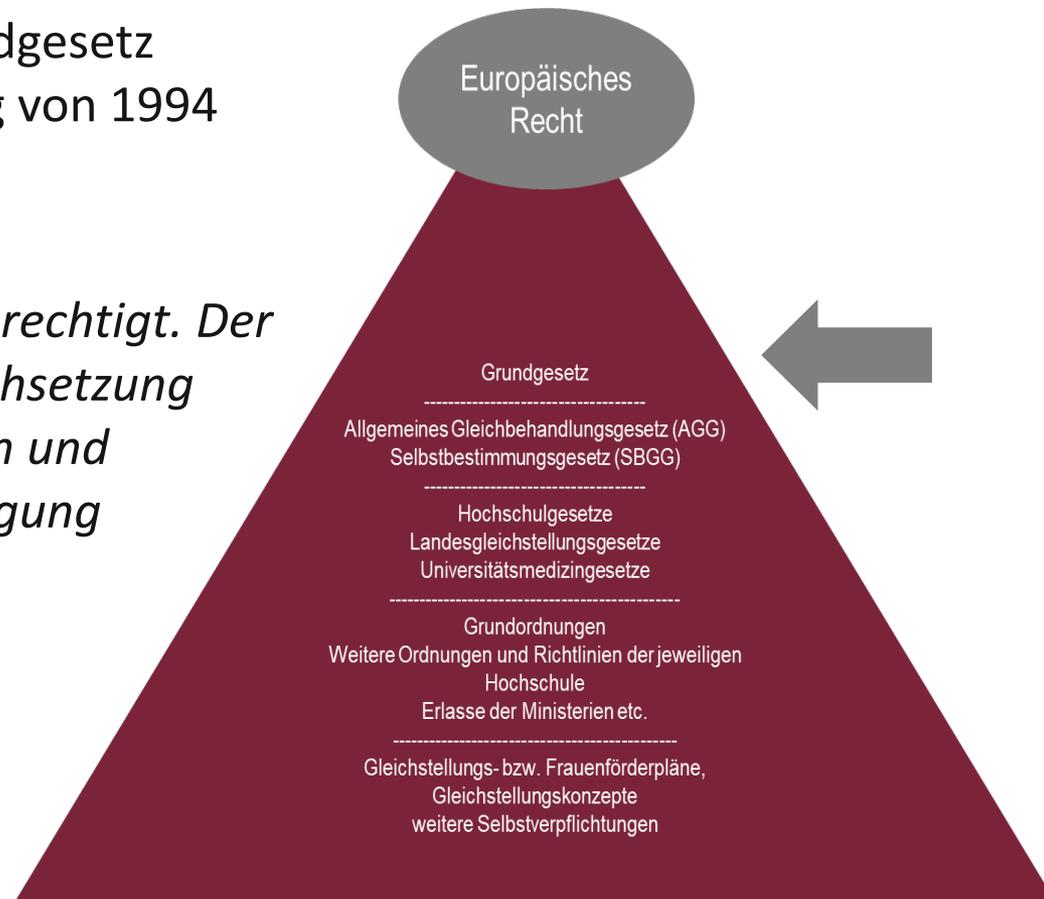
- Rechtliche Grundlagen (Grundgesetz, AGG, Hochschulgesetze, Landesgleichstellungsgesetze, Grundordnungen etc.)
- Selbstverpflichtungen
- Gleichstellungspläne der Fakultäten, Einrichtungen und Betriebseinheiten
- Leitbilder für Gleichstellung, Gleichstellungskonzepte, Selbstverpflichtungen



Gleichstellung im Grundgesetz

Auf nationaler Ebene ist das Grundgesetz Artikel 3, Abs. 2 mit der Ergänzung von 1994 ausschlaggebend:

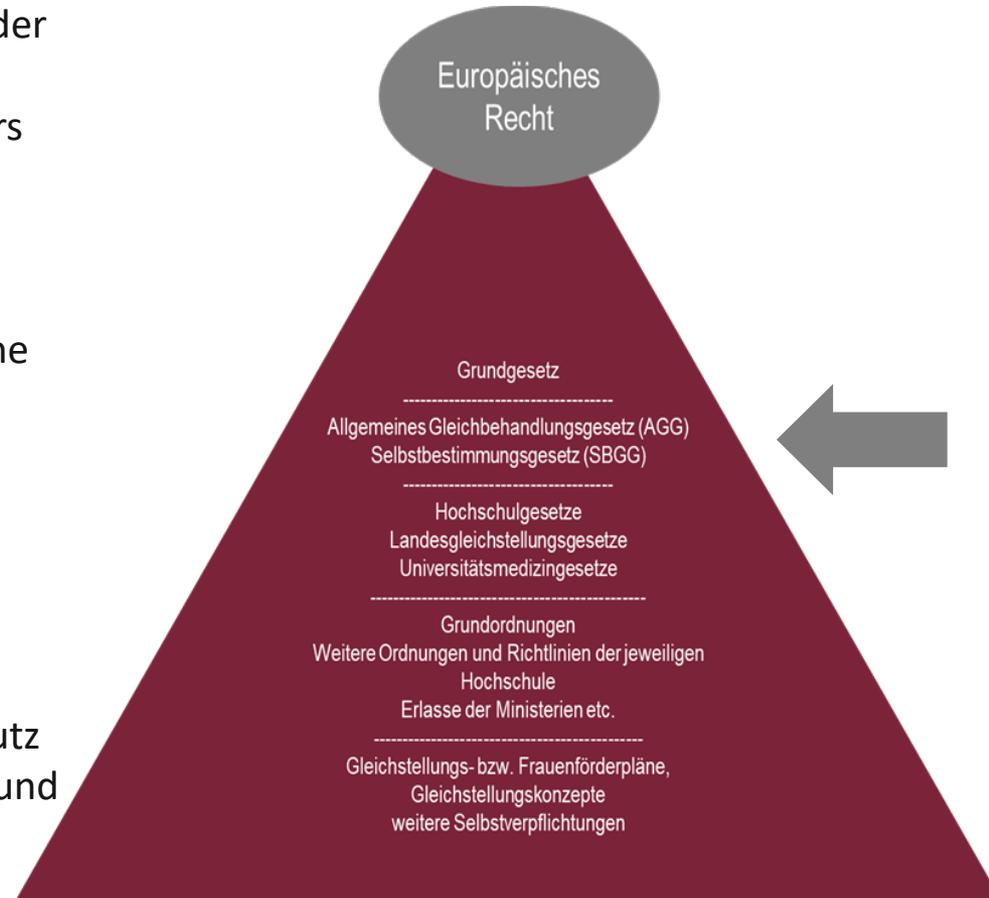
"Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen auf Grund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

- Einstellungsverfahren und Vorstellungsgespräche
- Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen
- Rechtliche Definition von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung (z.B. aufgrund des Geschlechts)
- Rechtliche Grundlage für Beschäftigte zum Schutz vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt und Grundlage für Beschwerden gegen SBDG



Mittelbare und unmittelbare Benachteiligung (nach AGG)

Unmittelbare Benachteiligung:

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes (z.B. Geschlecht) eine **weniger günstige Behandlung** erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer **ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft** vor.

Mittelbare Benachteiligung:

Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn **dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren** Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Selbstbestimmungsgesetz (SBGG)

- Offizieller Titel: Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag
- Gesetz ist am 1. November 2024 in Kraft getreten
- Vereinheitlichung für trans*, inter* und nicht-binäre Personen (vorher TSG & Personenstandsgesetz)
- Verwaltungsakt auf Grundlage von Selbstauskunft beim Standesamt zur Änderung von Vorname und Geschlechtseintrag – Anmeldung drei Monate im voraus
- Sperrfrist zur erneuten Änderung 12 Monate (+ 3 Monate Anmeldefrist)
- Vornamen müssen dem gewählten Geschlechtseintrag entsprechen; dies entfällt bei der Wahl „divers“ oder „keine Angabe“

Bedeutung im Hochschulalltag:

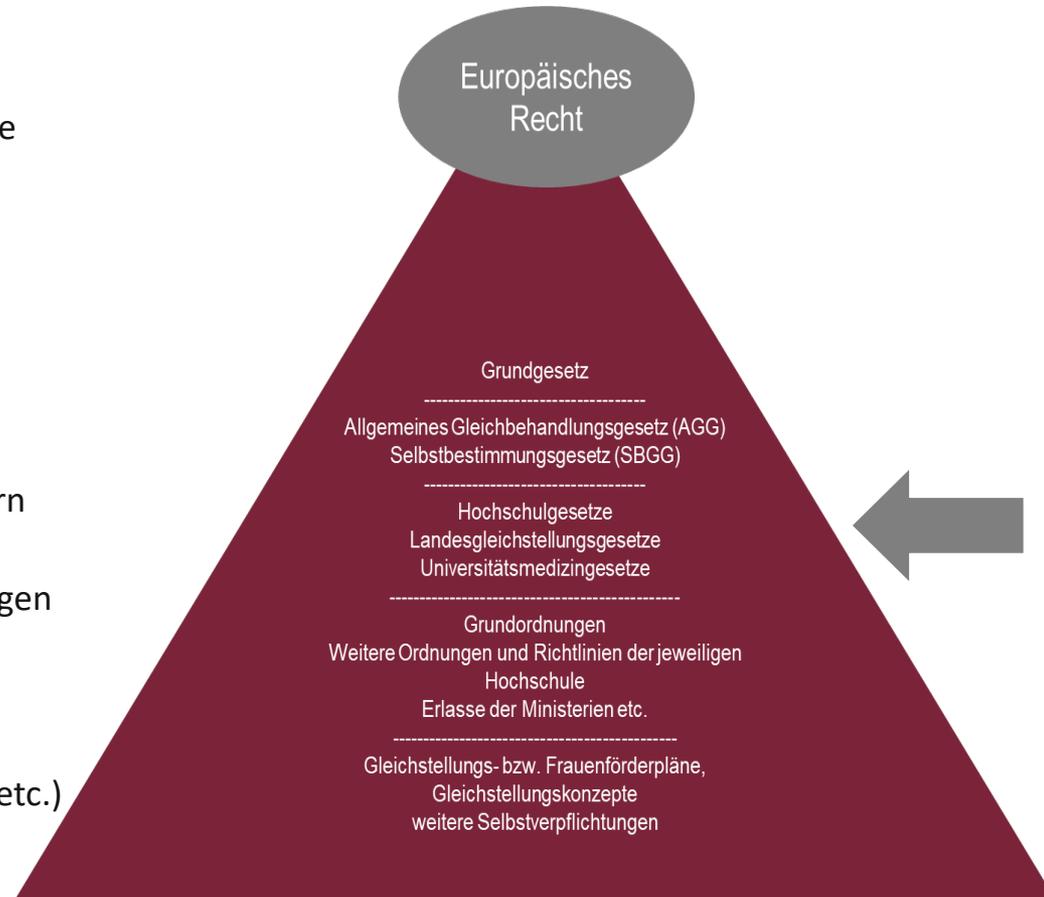
- Änderung von Registern und Dokumenten (§ 10 SBGG)
 - Personen haben ein Recht, dass alte Dokumente auf neuen Namen/ Geschlechtseintrag ausgestellt werden
 - Darunter fallen auch Zeugnisse und andere Leistungsnachweise, sowie Ausbildungs- und Dienstverträge
 - Original Dokumente müssen vorgelegt werden
 - HRK empfahl bereits 2016 mit Hinweis auf das im TSG geltende Offenbahrungsverbot neue Urkunden auf das Datum der Ersturkunde auszustellen
- Offenbarungsverbot (§ 13 SBGG)
 - Verbietet den früheren Geschlechtseintrag und Namen einer Person ohne Einwilligung dieser preiszugeben
 - Schutz vor Outing und Mobbing
 - Misgendern fällt nicht unter das Offenbarungsverbot – kann jedoch als Mobbing oder Diskriminierung rechtlich verfolgt werden
 - Ausnahmen für enge Angehörige im Rahmen der eigenen Biographie, soweit bei öffentlichem oder rechtlichen Interesse, z.B. Strafverfolgung
 - Verstoß ist mit Bußgeld bedacht

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen

- Die rechtlichen Grundlagen für die Einrichtung einer außeruniversitären Forschungseinrichtung richten sich nach der gewählten - privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen - Rechtsform (eingetragener Verein, GmbH, Stiftung) und variieren daher im Einzelfall.
- Die meisten Gleichstellungsbeauftragten in außeruniversitären Forschungseinrichtungen arbeiten nach dem Bundesgleichstellungsgesetz.
- Vernetzung: Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen
<https://www.agbaf.de/>

Gleichstellung in den Bundesländern

- Gleichstellungsauftrag in den Landeshochschulgesetzen
 - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
 - Gleichstellungs-/Frauenförderpläne
 - Gender Mainstreaming
 - Gremienbesetzung
 - Sprache
- Ziele der Landesgleichstellungsgesetze
 - Gleichstellung von Frauen und Männern
 - Abbau von strukturellen Benachteiligungen und Diskriminierungen
- Aufgaben und Rechte der Frauen- und/oder Gleichstellungsbeauftragten
- Stellenbesetzungen und Fortbildungen(Ausschreibungen, Verfahren etc.)
- (Paritätische) Gremienbesetzung
- Sprache



Gleichstellungsauftrag in den Hochschulgesetzen

Hochschulgesetz Bayern

„Die Hochschulen sorgen für eine chancengerechte Teilhabe ihrer Mitglieder **unabhängig von Geschlecht**, sozialer, kultureller oder ethnischer Herkunft, Alter, sexueller Identität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronischer Erkrankung. Besonderen Begabungen bieten sie spezielle Entwicklungsmöglichkeiten. Sie fördern den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs und beraten bei der Karriereplanung. Nachteile von Mitgliedern mit Behinderung oder chronischer Erkrankung gleichen sie bestmöglich aus.“

Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip. Sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) bevorzugt. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft und Kunst.“

Hochschulgesetz Sachsen

„Die Hochschulen berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen ungeachtet ihrer Herkunft und ethnischen Zugehörigkeit, des **Geschlechtes**, des Alters, der sexuellen Identität, einer Behinderung, einer chronischen Krankheit, ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung gleichberechtigt an Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten an der Hochschule teilnehmen können. Die Hochschulen stellen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium oder eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicher. Sie wirken im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hin. [...]“

Hochschulgesetz Niedersachsen

„Die 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). Sie tragen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei.“

Hochschulgesetz Berlin

„Die Hochschulen haben die Aufgabe der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Förderung von Vielfalt nach Maßgabe der **§§ 5b** und **5c** sowie der **§§ 59** und **59a**. [...]

Die Hochschulen wirken darauf hin, dass Frauen und Männer, in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für **Frauen bestehenden strukturellen und sonstigen Nachteile aktiv beseitigt werden**. Dazu gehört vor allem die Analyse von Unterrepräsentanzen von Frauen, die Ermittlung ihrer Ursachen und die Umsetzung von Maßnahmen zum **Abbau von individuellen und strukturellen Barrieren**. Dazu implementieren die Hochschulen diskriminierungsfreie Verfahren. Zum Abbau bestehender Nachteile können positive Maßnahmen getroffen werden, soweit sie verfassungsrechtlich oder einfachgesetzlich zulässig sind. Die Erfüllung dieser Verpflichtungen ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.“

Hochschulgesetz NRW

„Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule und wirken auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming). Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder (Diversity Management) sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung.“

Gleichstellungsauftrag in den Hochschulgesetzen

- Klassischer Gleichstellungsauftrag: Chancengleichheit bzw. Gleichstellung von Frauen und Männern (z.B. Niedersachsen/ NRW)
 - Frauenförderung aufgrund von struktureller Benachteiligung
 - Gender Mainstreaming (z.B. NRW/ Brandenburg)
 - Gleichstellung der Geschlechter (und Geschlechtsidentitäten) (z.B. Brandenburg/ Hessen)
 - Immer öfter: Vielfalts-, Diversitäts- und Antidiskriminierungsgedanken über Geschlecht hinaus (z.B. Sachsen, Bayern)
 - Paragraph „Aufgaben“ und/ oder Paragraph zu „Gleichstellung“
 - Das Wichtigste: Die Hochschulgesetze regeln zum einen den Gleichstellungsauftrag, der sich an die gesamte Hochschule bzw. Einrichtung, vor allem die Leitungsebene also Rektorat/ Präsidium etc., aber auch an alle Führungskräfte (auch und vor allem Professor*innen) richtet.
- Bei Grundsatzdiskussionen: Hochschulgesetz als argumentative Basis, warum ihr nicht (alleine) für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags verantwortlich seit.

Strukturelle Benachteiligung

- Strukturelle Benachteiligung ist normalerweise in gesellschaftlichen Stereotypen und den daraus resultierenden Traditionen, Gebräuchen und Konventionen begründet.
- So führen zum Beispiel patriarchale Konventionen, Gebräuche oder Traditionen zu einer Schlechterstellung von Frauen (und TIN*Personen). Dies wurde lange Zeit als „normal“ angesehen. Mann = Norm
- Die Privilegien bestimmter Gruppen und die Nachteile und Diskriminierung anderer Gruppen werden oft nicht hinterfragt, da bestehende und vertraute Strukturen erst einmal als ungerecht und veränderbar erkannt werden müssen.
- Der Beruf Erzieher*in ist geschichtlich und statistisch betrachtet in Deutschland ein Frauenberuf. Berufe, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten, wurden und werden bis heute sehr viel schlechter bezahlt. Und aktuelle Forschungsergebnisse zeigen, dass dies sowohl von Männern als auch Frauen als gerechtfertigt betrachtet wird.

(Adriaans J, Sauer C, Wrohlich K (2020); [Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht](#), DIW Wochenbericht 87(10): 147-152.)

- Beispiel: Gläserne Decke

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen/ Bundesgleichstellungsgesetz

„Ziel des Gesetzes ist es,

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen,
2. bestehende Benachteiligungen auf Grund des Geschlechts, insbesondere Benachteiligungen von Frauen,
zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
3. die Familienfreundlichkeit sowie die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für die Beschäftigten zu verbessern.

Nach Maßgabe dieses Gesetzes wird die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und

Männern gefördert. **Strukturelle Benachteiligungen von Frauen** sind durch deren gezielte Förderung zu beheben. Ziel ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen nach Maßgabe dieses Gesetzes bis zum 31. Dezember 2025 zu erreichen.

Bei der Erreichung der Ziele sind die besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen und von Behinderung bedrohter Frauen im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen. Im Übrigen gilt § 2 Absatz 1 Satz 2 des Behindertengleichstellungsgesetzes.“

Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach HG

Hochschulgesetz Niedersachsen

„Die Gleichstellungsbeauftragte **wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags** nach § 3 Abs. 3 hin. Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Sie kann Versammlungen einberufen. Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden.“

Hochschulgesetz NRW

„Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule hin. Insbesondere wirkt sie auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe hin. Sie kann hierzu an den Sitzungen der Hochschulwahlversammlung, des Senats, des Hochschulrates, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.“

Hochschulgesetz Sachsen

„Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wirkt in ihrem oder seinem Zuständigkeitsbereich auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit der Berufstätigkeit sowie die Herstellung von Chancengerechtigkeit für die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule hin. Sie oder er unterbreitet Vorschläge und nimmt Stellung zu allen die Belange der Gleichstellung berührenden Angelegenheiten, insbesondere in Berufungsverfahren und bei der Einstellung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Sie oder er ist berechtigt, Einsicht in Bewerbungsunterlagen zu nehmen sowie an Sitzungen der Berufungskommissionen und Findungskommissionen mit Rede- und Antragsrecht teilzunehmen.“

Hochschulgesetz Berlin

„Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten **wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen** in der Hochschule und auf die **Beseitigung bestehender Nachteile für weibliche Mitglieder** der Hochschule hin. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten **beraten und unterstützen** das Präsidium und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule in allen die Chancengleichheit betreffenden Angelegenheiten, insbesondere bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten, Satzungen, Frauenförderrichtlinien und Frauenförderplänen sowie der Formulierung von Zielzahlen. **Sie nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen.** Im Rahmen ihrer Aufgaben übernehmen sie die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.“

Hochschulgesetz Bayern

„An den Hochschulen werden Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst bestellt, die auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende achten. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, nicht an Weisungen gebunden und unterstützen die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1.“

Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (HG)

- Interessenvertretung von Frauen (oder aller Geschlechter), je nach Bundesland: für bestimmte Statusgruppen
- Beseitigung bestehender Nachteile für weiblichen Mitglieder der Hochschule
- „Hinwirken“ auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages/ Chancengleichheit
- Beratung und Unterstützung der Hochschulleitung sowie Gremien, Organe und Einrichtungen der Hochschule
- Beratung, insbesondere bei der Erstellung der Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne
- Anregungen und Beschwerden entgegen nehmen
- Ansprechpersonen bei SBDG
- Beteiligung/ Mitwirkung

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen/ Bundesgleichstellungsgesetz

„Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den **Vollzug dieses Gesetzes** sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts, insbesondere bei Benachteiligungen von Frauen, zu fördern und zu überwachen. Dies umfasst auch den Schutz von Frauen mit einer Behinderung oder von Frauen, die von einer Behinderung bedroht sind, sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten zählen insbesondere:

1. die **Dienststelle dabei zu unterstützen**, die Ziele dieses Gesetzes zu erreichen und die Erfüllung der allgemeinen Pflichten nach § 4 zu fördern,
2. **bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle mitzuwirken**, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung von Unterrepräsentanzen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen,
3. **einzelne Beschäftigte bei Bedarf zu beraten und zu unterstützen**, insbesondere in den Bereichen der beruflichen Entwicklung und Förderung sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sowie in Bezug auf den Schutz vor Benachteiligungen, und
4. die **Fortbildungsangebote** nach § 10 Absatz 5 wahrzunehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann **Sprechstunden durchführen** und **jährliche Versammlungen der weiblichen Beschäftigten** einberufen. Sie unterrichtet die Dienststellenleitung im Vorfeld über die Einberufung einer Versammlung nach Satz 1. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Personalversammlungen teilnehmen und hat dort ein Rederecht. [...]“

Aufgaben und Rechte (Landesgleichstellungsgesetze)

- Unterstützung und Beratung der Dienststelle
- Mitwirkung bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können
- Mitwirkung bei der Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans
- Mitwirkung an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen → „Beteiligung“

Auswahl an Inhalten und Themen

Orientiert an den bukof-Standpunkten:

- Antifeminismus
- Care-Arbeit/ Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege
- Digitalisierung
- Diversität und Antidiskriminierung
- Genderforschung
- Geschlechtersensible Sprache
- Gendersensible Lehre (Curricula und Didaktik)
- Hochschulgovernance und Geschlechtergerechtigkeit
- Mehr dauerhafte und verbindliche Ressourcen für Gleichstellungsarbeit
- Internationalisierung und Gleichstellung
- Entgeltgleichheit
- Personalpolitik für eine geschlechtergerechte Hochschulkultur
- Queere Gleichstellungsarbeit
- Einhaltung von Quoten kontrollieren
- Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt
- Geschlechtergerechte Studienbedingungen

Beispiele aus dem Tätigkeitsportfolio:

- Interessensvertretung für die Frauen aller Mitgliedergruppen an der Universität
- Begleitung von Personalverfahren und -entscheidungen
- Prozessberatung im Sinne von Organisationsentwicklung
- Politisch-strategische Abstimmungsprozesse: Begleitung und Beratung von Gremien der Universität und Zusammenarbeit mit verschiedenen Kooperationspartner*innen
- Wahrnehmung diverser (Gremien-)Termine, Besprechungen, etc., (als Vertreter*in: ad hoc Vertretung)
- Durchführung von Projekten zur Behebung von Ungleichheiten und zur Beförderung der Entwicklung geschlechtergerechter Strukturen
- Hochschulpolitische Netzwerkarbeit in überregionalen Gleichstellungsgremien (z.B. bukof, LaKof etc.)
- Vortragstätigkeit

<https://bukof.de/inhalte/standpunkte/>

Rechte & Pflichten

Pflichten

- Verschwiegenheit
- In manchen Bundesländern: regelmäßige Berichterstattung

Rechte

- Weisungsfreiheit & (in einigen Gesetzen: Aufgabenwahrnehmung als Gleichstellungsbeauftragte hat Vorrang vor anderen Aufgaben)
- zu allen offiziellen Gremiensitzungen „wie ein Mitglied zu laden“
- Rede- und Antragsrecht in Gremien
- z.T. auch Stimmrecht z.B. in Berufungskommissionen
- direktes Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung (≠ Dienstweg!)
- frühzeitige Beteiligungs-/Mitwirkungsrecht
- Auskunftsrecht
- Recht auf angemessene/ erforderliche Freistellung bzw. Entlastung

Mitwirkung bzw. Beteiligung

Mitwirkung bzw. Beteiligung bezieht sich insbesondere auf

- personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche,
- organisatorische Maßnahmen,
- soziale Maßnahmen,
- die Aufstellung und Änderung des Gleichstellungsplans
- Planungsvorhaben von grundsätzlicher Bedeutung für die Beschäftigungsverhältnisse oder die Arbeitsbedingungen in der Dienststelle.

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen/ Bundesgleichstellungsgesetz

„Die Dienststelle beteiligt die Gleichstellungsbeauftragten frühzeitig, insbesondere bei

1. personellen **Angelegenheiten**; dies betrifft die Vorbereitung und Entscheidung über

a) die Vergabe von Ausbildungsplätzen,

b) die Einstellung und die Versetzung sowie die Abordnung und Umsetzung von Beschäftigten für jeweils mehr als drei Monate,

c) die Fortbildung und den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten,

d) die Abmahnung, die Einleitung und den Abschluss eines Disziplinarverfahrens einschließlich der vorläufigen Dienstenthebung,

e) Kündigung sowie Aufhebungsvertrag, Entlassung, Versetzung in den Ruhestand und vergleichbare Entscheidungen,

2. organisatorischen und sozialen Angelegenheiten,

3. der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien sowie bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung dieser Richtlinien in der Dienststelle sicherstellen sollen,

4. Verfahren zur Besetzung von Gremien nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, sofern keine Organisationseinheit zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle eingerichtet ist, sowie

5. der Erstellung des Gleichstellungsplans.

Eine **frühzeitige Beteiligung** nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte **mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird** und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch **gestaltungsfähig** ist.

Die **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch voraus**; das Verfahren nach §32 Absatz 3 muss abgeschlossen sein. Erfolgt entgegen Satz 1 eine parallele Beteiligung von Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe zu informieren.“

Frühzeitige Unterrichtung und Anhörung

- Die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte ist **frühzeitig** über die beabsichtigte Maßnahme zu unterrichten und anzuhören. Ihr sind alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist, vorzulegen.
- Frühzeitig → ab dem **Willensbildungsprozess!** Eine Maßnahme muss noch gestaltet werden können.
- Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Maßnahme **rechtswidrig**.

Was ist eine Stellungnahme?

- **Teil der formellen Beteiligung** im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes
- Z.B. im Rahmen von Berufungsverfahren meist schriftlich
- Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte kann **zu jedem Zeitpunkt im Verfahren** eine Stellungnahme abgeben
- Üblicherweise: **Nach dem Beschluss der Liste** und nach Erhalt und Durchsicht des Berufungsberichtes (im Anschluss wird die Stellungnahme zum Berufungsbericht hinzugenommen)
- Sowohl die zentrale Gleichstellungsbeauftragte als auch die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte kann im laufenden Verfahren oder zum Ende eine Stellungnahme abgeben. Im besten Fall, nehmen beide bei einer Stellungnahme auf die jeweils andere Bezug.

Was ist ein Widerspruch?

- Einen Widerspruch (gem. Landesgleichstellungsgesetz) kann in den meisten Fällen nur die zentrale Gleichstellungsbeauftragte einlegen
- Der Widerspruch hat aufschiebende Wirkung und hält das komplette Verfahren an
- Meistens kurze Fristen von z.B. einer Woche nach Kenntnis bzw. Unterrichtung von zu beanstandenden Entscheidungen oder Verfahrensfehlern
- frühzeitige Abstimmung zwischen dezentraler und zentraler Gleichstellungsbeauftragter
- Es empfiehlt sich eine Stellungnahme (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte) zu formulieren, auf der der Widerspruch (zentrale Gleichstellungsbeauftragte) dann aufbauen kann.

Entlastung bzw. Freistellung

Hochschulgesetz Berlin § 59

(5) **Hat die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein Beschäftigungsverhältnis mit der Hochschule, wird sie für die Zeit ihrer Bestellung von den Aufgaben dieses Beschäftigungsverhältnisses freigestellt.** Besitzt sie ein Beschäftigungsverhältnis an einer anderen Berliner Hochschule, gilt sie während ihrer Amtszeit an der anderen Hochschule als beurlaubt. Ansprüche, die sich aus der Anwendung des geltenden Tarifrechts ergeben, bleiben unberührt. **Nebenberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte werden auf Antrag bis zur Hälfte ihrer Dienstaufgaben freigestellt.** Freistellungsanteile und Vergütung werden gewährleistet. An der Charité und an großen Organisationseinheiten ist die Freistellung bis zum vollen Umfang ihrer Dienstaufgaben möglich. **Die Freistellung für nebenberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und für Stellvertreterinnen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beträgt mindestens 25 vom Hundert einer Vollzeitstelle.** Stellvertretende Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte können auf Antrag an der Charité und an großen Organisationseinheiten im Umfang von bis zu 50 vom Hundert von ihren Dienstaufgaben freigestellt werden. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ohne Beschäftigungsverhältnis erhalten eine Aufwandsentschädigung in Höhe der Vergütung für studentische Beschäftigte gemäß § 121 nach näherer Regelung durch die Grundordnung.

Landesgleichstellungsgesetz NRW

„Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.“

Hochschulgesetz Sachsen

„Die Grundordnung kann vorsehen, dass die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule hauptamtlich beschäftigt wird. Das Rektorat sorgt für angemessene Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten, stattet sie zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben personell, sachlich und finanziell im erforderlichen Umfang aus und unterrichtet sie rechtzeitig über alles für die Erfüllung ihrer Aufgaben Erforderliche. Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten. Die Entlastung kann auch nach Ablauf der Amtszeit als Freistellung für bis zu zwei Semester gewährt werden.“

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen/ Bundesgleichstellungsgesetz

„Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen Tätigkeiten in dem Ausmaß entlastet, wie dies zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich ist. In Dienststellen mit in der Regel **weniger als 600 Beschäftigten** beträgt die Entlastung **mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft**. Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel **mindestens 600 Beschäftigten** wird die Gleichstellungsbeauftragte **im Umfang der Regelarbeitszeit einer Vollzeitkraft entlastet**. Übt die Gleichstellungsbeauftragte eine Teilzeitbeschäftigung aus, ist der Entlastungsumfang der Stellvertreterin oder der Stellvertreterinnen entsprechend zu erhöhen; dies gilt unabhängig von den Vorgaben zur Entlastung der Stellvertreterin in Absatz 5. Ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 19 Absatz 4 Satz 4 für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist für die Höhe der Entlastung die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen maßgebend.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist mit Beginn und bis zum Ende ihrer Amtszeit die **notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung** zur Verfügung zu stellen.

Bei einer Beschäftigtenzahl von in der Regel weniger als 1 000 kann der Gleichstellungsbeauftragten eine **Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zugeordnet werden**. In einer Dienststelle mit in der Regel mindestens 1 000 Beschäftigten ist der Gleichstellungsbeauftragten mindestens eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zuzuordnen.“

Zusammenfassung

- Keine Angst vor rechtlichen Texten!
- Nehmt euch die Zeit eure Gesetze, Ordnungen etc. zu lesen, denn sie sind die Grundlagen eurer Arbeit
- Kommentare und Auslegungen der Ministerien besorgen
- Neben der rechtlichen Argumentation auch immer die politische Argumentation mit nutzen
- Versucht euch nicht nur an Einzelfällen abzuarbeiten → Strukturen verändern!
- Vernetzung & Austausch: Lakofs, bukof & AGbaF

Ressourcen & Links

- [Gender Decoder](https://www.msl.mgt.tum.de/rm/third-party-funded-projects/projekt-fuehrmint/gender-decoder/wortlisten/) & Forschung zu agentischen und kommunalen Begriffen: <https://www.msl.mgt.tum.de/rm/third-party-funded-projects/projekt-fuehrmint/gender-decoder/wortlisten/>
- Tool FAU Erlangen-Nürnberg (Selbstlernkurs Berufungsverfahren): <https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/gendersensibilisierung/gender-bias-online-tutorial/>
- Selbstlernkurs Berufungsverfahren TU Berlin: <https://www.tu.berlin/stabbk/berufungsstrategie/berufungsstrategie/unconscious-bias/chancengleichheit-in-berufungsverfahren-ein-unconscious-bias-training>
- Horizon Europe: <https://www.eubuoero.de/de/fif-genderaspekte-heu-2586.html>
- Broschüre Charité zu SBDG Link https://frauenbeauftragte.charite.de/fileadmin/user_upload/microsites/beauftragte/frauenbeauftragte/Projekte/WPP_SexuelleBel%C3%A4stigung/Grenz%C3%BCberschreitungen_Grenzyerletzungen_Abgrenzungen.pdf

Urteile u.ä.:

- Urteil vom 08.04.2010B, VerwG 6 C 3.09, zum Ausschluss von Gleichstellungsbeauftragten von der Teilnahme an Führungsklausuren, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84564/7127cd11f8f8d8fe8ea6bb9a65a42785/siebtes-rundschreiben-des-bmfsfj-zum-bgleig-data.pdf>
- Urteil vom 19.06.2015, OVG NRW, Aktenzeichen:6 A 589/12: Ein allgemeiner Verzicht der Gleichstellungsbeauftragten auf eine Beteiligung an personellen Maßnahmen, die einen bestimmten Kreis der Beschäftigten oder gar sämtliche Beschäftigte betreffen,
- berechtigt den Dienstherrn nicht, von ihrer Beteiligung abzusehen. file:///C:/Users/mfischer49/Downloads/6_A_589_12_Urteil_20150619.pdf

Literaturtipps:

- Unsichtbare Frauen, Caroline Criado-Perez
- Why we matter, Emilia Roig
- Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen von Eva Blome, Alexandra Erfmeier, Nina Gülcher, Sandra Smykalla
- What works, Iris Bohnet
- Professorinnen – jenseits der „Gläsernen Decke“? Eine qualitative empirische Studie zu geschlechtshierarchisierenden Praxen der Alltagskultur an Hochschulen, Tanja Paulitz, Leonie Wagner
- Das Arroganz-Prinzip, Peter Modler

Vernetzung:

- Landesebene: Landeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
- Bundesebene: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen <https://bukof.de/>
- Allianz der Gleichstellungsbeauftragten der außeruniversitären Forschungsorganisationen <https://www.agbaf.de/>

Kompetent in Beratung

Starter Kit für neue Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

bukof

..... Bundeskonferenz der Frauen-
und Gleichstellungsbeauftragten
an Hochschulen e.V.

Grundsätzliches zur Beratung

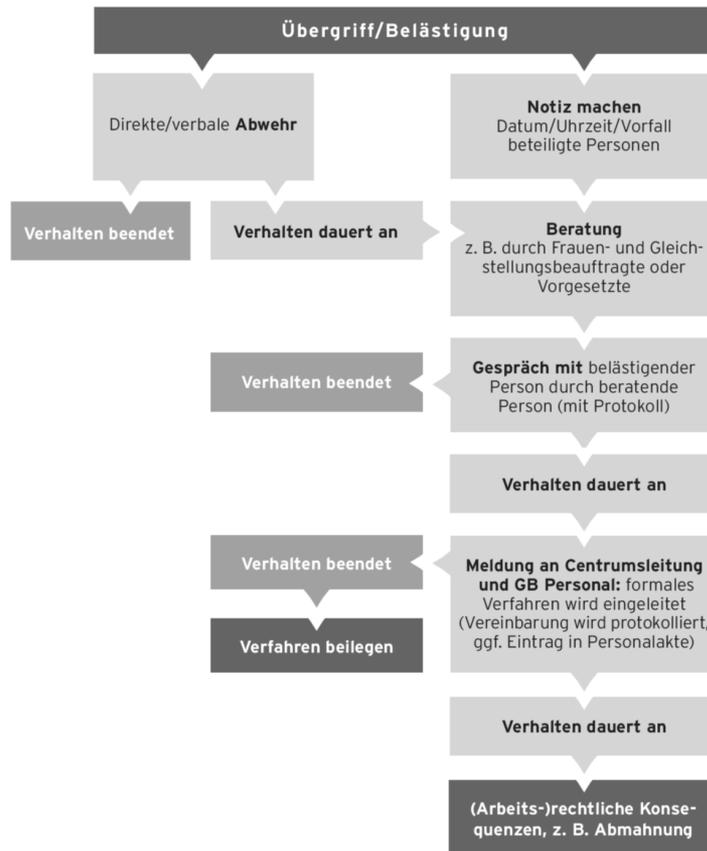
- Die wenigsten Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind ausgebildete, professionelle Berater*innen
 - Kompetente Verweisberatung
- Groben Überblick über Beratungslandschaft verschaffen, Kontakt zu den einzelnen internen und externen Beratungsstellen aufbauen und Personen identifizieren, die kompetent beraten können.
- Regelmäßige Vernetzung & Austausch mit den (internen) Beratungsstellen
- → Gibt es eine Häufung von Vorfällen mit bestimmten Personen oder Abteilungen, müssen ggf. (neue) Maßnahmen ergriffen werden
- Flyer o.ä. von Beratungsstellen vorhalten
- Zielgruppe von Beratung klären: Für wen bin ich zuständig?
 - Blick ins Gesetz: Welche Zuständigkeit ist hier definiert?
 - Wenn nichts im Gesetz steht: Selber definieren!
- Tipp: Eigene Website einrichten (Zielgruppen, Beratungszeiten etc.)
- Organisation von Supervision oder anderer Unterstützung für Gleichstellungsakteur*innen

Einführung in das Beratungs-Setting

- Besser geplant als spontan
- Eigene Vorbereitung: Liste mit
 - Beratungs-Institutionen,
 - Stipendienquellen und
 - Karriereförderinstrumenten der eigenen Hochschule
- Rahmen geben: Zeit und Raum
- Mappe für Notizen: „3. Punkt“ (nur bei Präsenz-Beratung)
- Außenkontakt möglichst abschalten
- Einladung zum Einstieg (z.B. „Wie kann ich Ihnen helfen?“)
- Zusicherung der Vertraulichkeit (soweit gegeben)
- „Was möchten Sie, dass passiert?“
- Eigenes Angebot darstellen
- „Eine Nacht drüber schlafen“
- Dokumentation – auch anonym

Schematischer Beratungsablauf

Exemplarischer Beratungsablauf bei sexueller Belästigung



Eskalationsstufen

- Ratsuchende Person unterstützen, selbst die Lösung herbeizuführen: z.B. Gesprächsführung planen, mögliche Schritte abwägen
- Angebot, als zuständige Vermittlungsperson (meist Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte) zu agieren: z.B. Kontakt aufnehmen zu anderen Beteiligten der Situation, Hilfestellen informieren, ‚Türen öffnen‘ – alles immer nur auf ausdrücklichen Wunsch der ratsuchenden Person
- Offizielle Information von disziplinarisch zuständigen Stellen bzw. Vorgesetzten zur Lösung des Problems

Immer auch mögliche negative Konsequenzen aus den jeweiligen Aktionen erörtern.

**Vielen Dank für Eure
Aufmerksamkeit.**