

Gleichstellung

1. **Gleichstellung** ist mehr als nur die „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ (vgl. §4 LHG), sondern sollte **anhand der Diversity-Dimensionen**

- Geschlecht/Gender,
- Alter,
- Religion/Weltanschauung,
- ethnische Zugehörigkeit,
- sexuelle Identität/Orientierung und
- Behinderung/chronische Krankheit

definiert werden.

2. Aus den Mitgliedern der Hochschule **durch den Senat gewählte Gleichstellungsbeauftragte (sowie Stellvertreter/innen)** begleiten die Hochschulen konstruktiv und kritisch in der Gleichstellungsarbeit.

Aufgrund der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Notwendigkeit der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen werden **Beauftragte entsprechend der jetzigen sog. Gleichstellungsbeauftragten** mit den vorhandenen Rechten und Pflichten weiterhin gesetzlich vorgeschrieben. Dies gilt entsprechend auch für die Untergliederungen (Fakultäten).

Aufgrund der durch die UN-Behindertenrechtskonvention vorgeschriebenen verbindlichen Standards insbesondere in Bezug auf Inklusion, die allein aufgrund der baulichen Strukturen der Hochschulen eine große Herausforderung darstellen, soll ein/e **Beauftragte/r für Behinderung und chronische Krankheit** gesetzlich vorgeschrieben werden, der/die Anhörungs-, Rede- und Antragsrecht in den Gremien der Hochschule besitzen soll und frühzeitig hinzuzuziehen ist, wenn Entscheidungen das Themengebiet Behinderung/chronische Krankheit betreffen.

Aufgrund der geltenden Arbeitnehmer/innen-Rechte (Schwerbehindertenvertretung, Eingliederungshilfe), die für Studierende nicht bestehen, kann es sinnvoll sein, die Beauftragten-Funktion auf die Belange von Studierenden mit Behinderung/chronischer Krankheit zu fokussieren. Synergieeffekte bei engerer Zusammenarbeit sind dadurch nicht ausgeschlossen.

Für die weiteren Diversity-Dimensionen sollte **den Hochschulen freigestellt** werden, inwieweit sie im Rahmen ihrer Grundordnung **zusätzlich spezielle Beauftragte für die weiteren Diversity-Dimensionen vorsehen**, oder ob dies in die Aufgaben der vorgeschriebenen Beauftragten miteingebunden wird.

Für kleine Hochschulen kann es sinnvoll sein, nur eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n zu wählen, hier sollte jedoch darauf geachtet werden, dass (Mitarbeiter/innen-)Strukturen geschaffen werden, die die professionelle Erfüllung der Aufgaben gewährleisten.

3. Den Gleichstellungsbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die **erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Hochschule bereitzustellen**. Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Ausübung ihres Amtes von ihren evtl. vorhandenen sonstigen Dienstaufgaben **angemessen zu entlasten**.

4. Die **Hochschulleitung** (entsprechend auch die Fakultätsleitungen) erstatten in regelmäßigen Abständen, jedoch mindestens alle zwei Jahre dem Senat (bzw. den Fakultätsräten) **öffentlich Bericht über die aktuelle Lage und Konzepte zur Weiterentwicklung der Gleichstellung in allen Diversity-Dimensionen**. Die **Beauftragten** erhalten in diesem Rahmen **ebenfalls** Möglichkeiten zum Bericht und zur Stellungnahme. Ziel ist es dabei auch, Transparenz zu schaffen und die gesetzten Ziele in der Hochschule bekannt zu machen

5. Die Hochschulen sind angehalten, auf allen Ebenen (Studierende, Mitarbeiter/innen Administration und Technik, wiss. Mittelbau und Professor/innenschaft) **im Rahmen von Schulungen zu den Themengebieten von Gender und Diversity zu sensibilisieren**.^[1] Diese sollen zumindest zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses bzw. des Studiums, aber auch darüber hinaus in weiteren, zielgruppenorientierten Angeboten stattfinden.

6. Die Bestrebungen der Hochschulen in der Gleichstellung sollen **Eingang in die Entscheidung zur Höhe der Haushaltsmittel bzw. entsprechender Verhandlungen** (-> Solidarpakt III) finden. Dabei sollte beachtet werden, dass Parameter gefunden werden, die sich nicht auf Quantität beziehen und die die speziellen Voraussetzungen der Hochschulen berücksichtigen. So sind beispielsweise Studierendenquoten bei der Frage Studium mit Behinderung/chronischer Krankheit nicht zielführend. Sinnvoller können hier beispielsweise transparente Angebote und Regularien der Hochschulen zum Nachteilsausgleich sein. Bauliche Grundvoraussetzungen können ebenfalls stark voneinander abweichen.

[1] Hier können beispielsweise schon die Auseinandersetzungen mit einfachen Fragen und verschiedenen Perspektiven zu sensiblerem Verhalten und auch grundlegenden Veränderungen führen:

- Auswahl der wissenschaftlichen Literatur in Seminaren: Auch eine angemessene Anzahl an Autorinnen vorhanden?

- Umgang mit dem Thema Behinderung/chron. Krankheit ansprechen, entstigmatisieren und Zielgruppe sensibilisieren. (hörgeschädigte Mitstudierende angemessen einbinden, Kursteilnehmerinnen mit nicht-sichtbaren Behinderungen in angemessener Form bitten, sich frühzeitig in Sprechstunde zu melden, falls Bedarf für Nachteilsausgleiche besteht etc.) etc.