

Infomappe

für Ihre Arbeit als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/r

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg



**UNI
FREIBURG**



Erstellt im Gleichstellungsbüro der Universität Freiburg von Dr. Ina Sieckmann-Bock, Katja Limbacher und Lina Wiemer.
November 2016.

Fotograf: Sebastian Bender



Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung.....	3
II. Aufbau der Infomappe.....	4
III. Kontakt	4
IV. Checkliste zum Amt.....	5
V. Handreichung zu Berufungsverfahren	7
VI. Leitfaden zum jährlichen Tätigkeitsbericht	12
VII. Synopse zu Auszügen aus Gesetzen und Ordnungen zum Thema Gleichstellung besonders im wissenschaftlichen Bereich	15
VIII. Link-Liste zu Ansprechstellen in Gleichstellungsfragen.....	26

Anlagen

Berufungsleitfaden

Strukturfragebogen

Einleitungsvordruck

Handreichung zur proaktiven Suche

Gleichstellungsfragen für Berufungsverfahren

Vorlage Dokumentation der proaktiven Suche

Erhebungsbogen

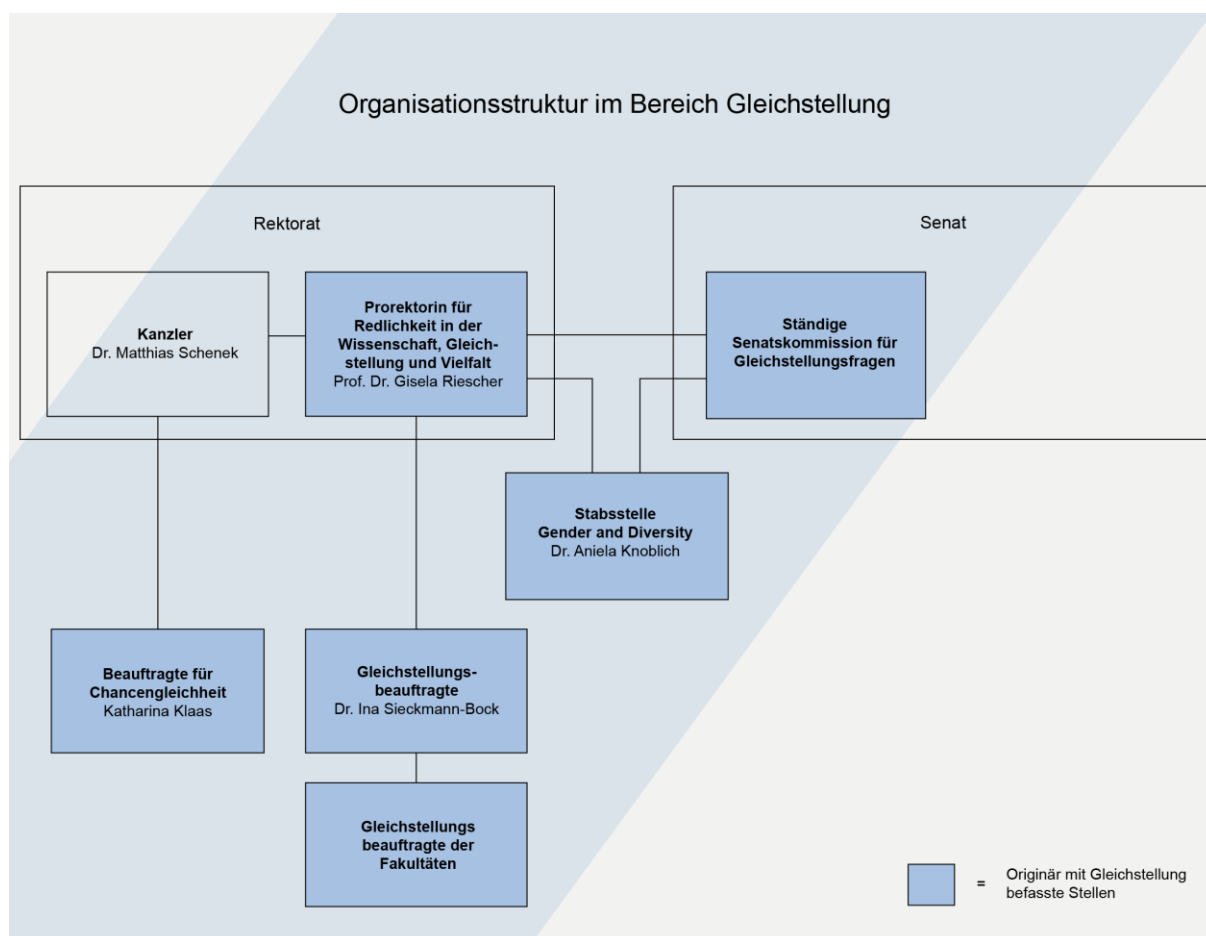
Kontaktadressen der Gleichstellungsbeauftragten

I. Einleitung

Wir freuen uns, dass Sie in Ihrer Fakultät das Amt der (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten bzw. des (stellvertretenden) Gleichstellungsbeauftragten übernommen haben. Sie leisten so einen wertvollen Beitrag zur Verwirklichung von Chancengleichheit von Frauen und Männern, wobei Sie insbesondere die Ansprechperson für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen Ihrer Fakultät sind. Gerne möchten wir Sie bei dieser Aufgabe unterstützen. Nutzen Sie den Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und dem Gleichstellungsbüro, um gemeinsam mit uns die Durchsetzung von Gleichstellungszielen voranzutreiben. Wir möchten Ihnen mit unserer Infomappe Material an die Hand geben, damit Sie Ihren Auftrag in diesem Arbeitsfeld bestmöglich wahrnehmen können.

Das Organigramm zeigt Ihnen die Organisationsstruktur im Bereich Gleichstellung an unserer Universität, in die Sie eingebettet sind. Im Rektorat verantwortet dieses Querschnittsthema das Prorektorat für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt, dem die Stabsstelle für Gender and Diversity zugeordnet ist. Die Senatskommission für Gleichstellungsfragen berät den Senat und bereitet Beschlüsse zu diesen Themen vor. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist die gewählte Vertreterin der in Verwaltung und Technik beschäftigten Mitarbeiterinnen der Universität.

Die Rahmenbedingungen zur Chancengleichheit wie Familienfreundlichkeit werden in der Stabsstelle Familienservice und in dem Dual Career Service bearbeitet, die beide dem Kanzler zugeordnet sind.



Quelle: Stabsstelle Gender and Diversity

II. Aufbau der Infomappe

In der Infomappe sind wichtige Informationen zusammengestellt, die Sie für Ihre Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte/r Ihrer Fakultät benötigen.

Um Ihnen einen leichten Einstieg in Ihr Amt und Ihre Aufgaben zu geben, haben wir Ihr Tätigkeitsfeld in Form einer **Checkliste** zusammengestellt.

Mit der **Handreichung zu Berufungsverfahren** bekommen Sie einen schnellen Überblick über den Verfahrensablauf und erhalten Hinweise, was aus Gleichstellungssicht zu berücksichtigen ist.

Wir haben für Sie einen ausführlicheren **Leitfaden zu Ihrem jährlichen Tätigkeitsbericht** zusammengestellt.

In einer **Synopse** haben wir Ihnen die gesetzlichen Grundlagen Ihrer Arbeit zusammengestellt.

Damit Sie sich rund herum informieren können, haben wir schlussendlich noch eine **Link-Liste** erstellt, mit der Sie mögliche Fragen schnell beantworten können.

Darüber hinaus stellen wir Ihnen im Anhang die **Kontaktadressen** aller an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg tätigen Gleichstellungsbeauftragten zu Verfügung.

III. Kontakt

Für Ihre Fragen und Anregungen stehen Ihnen die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und ihre Referentinnen gern zur Verfügung.

Gleichstellungsbeauftragte Dr. Ina Sieckmann-Bock
Telefon: 203-4299 oder 270-72060
E-Mail: gleichstellungsbeauftragte@uni-freiburg.de

Gleichstellungsreferentinnen: Katja Limbächer und Lina Wiemer
Werthmannstr. 8, RG, EG
79098 Freiburg
Telefon: 203-4222
E-Mail: gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de

IV. Checkliste zum Amt

Um Ihnen einen leichten Einstieg in Ihr Amt und Ihre Aufgaben zu geben, haben wir Ihr Tätigkeitsfeld in Form einer Checkliste zusammengestellt. Die Liste kann dabei niemals vollständig sein, denn Ihrer Kreativität und Lust am Amt ist es überlassen die Gleichstellungsarbeit für Ihre Fakultät gezielt anzupassen und voranzutreiben. Es sind allerdings fünf Kernaufgaben besonders hervorzuheben:

- Entwicklung der Fakultät in Gleichstellungsbelangen
- Mitwirkung bei der Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultät
- Aktive Personalpolitik
- Erstellen des Jahresberichts
- Ansprechperson insbesondere für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen

Checkliste

- Entwicklung der Fakultät in Gleichstellungsbelangen
 - Teilnahme an den Sitzungen des Fakultätsrates
 - Regelmäßige Besprechungen mit dem Dekanat (Fakultätsvorstand)
 - Beratung der Fakultät bei Preisvergaben und Vergabe von Stipendien
 - Beratung der Fakultät bei Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen (Schnupperstudium, Mentoring)
 - Entwicklung von Gleichstellungsprojekten und -maßnahmen
 - Organisation von Veranstaltungen zu Gleichstellungsthemen
 - Pflege der Fakultäts-Gleichstellungs-Homepage
- Mitwirkung bei der Struktur- und Entwicklungsplanung der Fakultät
 - Mitarbeit beim Erstellen des Struktur- und Entwicklungsplans (STREP)
 - Erstellen des Fakultätsgleichstellungsplans
- Aktive Personalpolitik
 - Beteiligung an Berufungsverfahren
 - Beteiligung an Auswahlverfahren
 - Beteiligung bei Stellenbesetzungen im Mittelbau
- Sitzungen der Gleichstellungsbeauftragten
 - Zwei Treffen pro Semester mit jeweils unterschiedlichem Charakter:

- Ein Sitzungstreffen für Informationsweitergabe und zum Austausch der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten untereinander und mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität
 - Eine Fortbildung angeboten vom Gleichstellungsbüro
- Erstellen des Jahresberichts
 - Verfassen eines jährlichen Tätigkeitsberichts für den Fakultätsrat und für die Gleichstellungsbeauftragte der Universität
 - Ansprechperson insbesondere für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen
 - zu Fördermöglichkeiten
 - bei Vereinbarkeit von Studium bzw. Wissenschaft und Familie
 - bei sexueller Belästigung, Stalking etc.
 - Vorstellung bei Erstsemesterveranstaltungen
 - Wahl der/des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (FGB)
 - Wahl einer/eines FGB und einer/einem Stellvertreter/in oder mehrerer StellvertreterInnen aus dem Kreis der WissenschaftlerInnen, möglichst aus verschiedenen Fachbereichen
 - Amtsdauer zwei Jahre
 - weitere Aufgaben
 - Besuch von Fortbildungen zu Gleichstellungsthemen
 - Weitergabe von Informationen (z.B. Emails aus Gleichstellungsbüro)
 - Mitteilung über die Wahl der oder des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und der StellvertreterInnen

V. Handreichung zu Berufungsverfahren

Grundlage für den geschlechtergerechten Verlauf eines Berufungsverfahrens ist unser Berufungsleitfaden (Anhang 01_berufungsleitfaden), der Gleichstellung in den einzelnen Verfahrensschritten berücksichtigt. Mit der Handreichung bekommen Sie einen schnellen Überblick über den Verfahrensablauf und erhalten Hinweise, was aus Gleichstellungssicht zu berücksichtigen ist. Es ist immer vermerkt, welches Dokument im jeweiligen Verfahrensschritt über den Berufungsleitfaden hinaus für Sie wichtig ist.

Allgemeines

Berufungsleitfaden, Listenpunkt 4, S. 8

Die in § 4 Absatz 3 Landeshochschulgesetz LHG verankerte Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Berufs- und Auswahlkommissionen kraft Amtes wird an der Universität Freiburg in Absprache mit dieser auf die/den jeweilige/n Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte/n oder eine andere von ihr benannte Person übertragen, also auf Sie.

Generell ist wichtig zu wissen, dass Sie als Gleichstellungsbeauftragte/r ordentliches stimmberechtigtes Mitglied der Kommission sind. Sofern Sie mit einem der Auswahlritte innerhalb eines Verfahrens aus Gleichstellungssicht nicht einverstanden sind, haben Sie das Recht zur Intervention. Sollten Sie sich in der Berufs- oder Auswahlkommission und der Fakultät mit Ihrer abweichenden Auffassung nicht durchsetzen können, besteht die Möglichkeit, dass sich die Gleichstellungsbeauftragte der Universität einschaltet.

Das wichtigste Dokument, das das Gleichstellungsbüro im Rahmen eines Berufungsverfahrens von Ihnen benötigt, ist der **Erhebungsbogen**. Sie erhalten von uns eine Vorlage als Datei und finden diese Vorlage auch im Anhang (02_Erhebungsbogen_Vorlage). Nach der letzten Sitzung der Berufungskommission sollen die wichtigsten Daten und Kommentare zum jeweiligen Verfahren auf dem Bogen festgehalten werden. Bitte senden Sie den Bogen dann ans Gleichstellungsbüro, entweder per E-Mail (gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de) oder per Hauspost (Werthmannstraße 8, Rückgebäude). Senden Sie den Bogen **nicht ans Rektorat, nicht an das Gremiensekretariat** und auch **nicht an die Dekanatsverwaltung** Ihrer Fakultät, sondern ausschließlich an das Gleichstellungsbüro.

Der Erhebungsbogen dient als Vorlage für die offizielle schriftliche **Stellungnahme der Universitätsvergleichstellungsbeauftragten** zum Verfahren. Diese Stellungnahme wird dann vom Gleichstellungsbüro an die Dekanatsverwaltung verschickt. Wir sind deshalb auf eine sorgfältige Angabe der Daten und auf eine pünktliche Abgabe angewiesen.

Beteiligung bei der Stellenfreigabe

Berufungsleitfaden, S.5f

Die Begründung für die Freigabe von Professuren zur Wiederbesetzung ist der erste Schritt auf dem Weg zur Berufung. Hier muss die Fakultät dem Senat (und dieser dem Ministerium) anhand eines **Strukturfragebogens** (Anhang 03_strukturfragebogen_1604) u. a. strukturelle und auslastungsbezogene Argumente für die Erhaltung oder Neueinrichtung der Professur liefern.

Möglicherweise gibt es hier bereits Ansatzpunkte, als Gleichstellungsbeauftragte/r unterstützend oder gestaltend einzuwirken. Daher nehmen Sie bitte Einsicht in den gesamten Fragebogen. Bei der Besetzung der Professur ist auf die Übereinstimmung mit dem Struktur- und Entwicklungsplan unter Berücksichtigung der Zielsetzungen des **Fakultätsgleichstellungsplans** zu achten. Zum Beispiel sollen bei der Begründung auch gleichstellungsrelevante Aspekte (z. B. im Hinblick auf eine nicht zu enge fachliche Ausrichtung, die das Bewerberinnenpotential zu stark einschränken würde, oder im Hinblick auf eine mögliche Teildenomination der Professur im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung) zum Tragen kommen.

Punkt 6 des Strukturfragebogens sieht eine **Stellungnahme der/des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten** vor. Hier sollten Sie gleichstellungsrelevante Fragen im Zusammenhang mit der zu besetzenden Stelle vermerken (beispielsweise: „Der Frauenanteil im Fach XY ist mit x % zu gering und sollte erhöht werden. Es ist deshalb wünschenswert, diese Professur mit einer Frau zu besetzen und aktiv nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen.“).

Bereits durch die Ausschreibung erfolgen entscheidende Weichenstellungen. Der **Ausschreibungstext**, der im Strukturfragebogen formuliert wird, sollte die Bewerbung von Frauen nicht implizit verhindern. Oftmals ist die Gruppe der in Frage kommenden Personen so klein, dass bereits unerheblich erscheinende Angaben zum Anforderungsprofil der Professur mit darüber entscheiden, wer sich überhaupt mit Chancen bewerben kann oder gar wer später in die engere Auswahl kommt. Es ist deshalb sinnvoll, sich vor der Formulierung des Ausschreibungstextes nach dem inhaltlichen Profil möglicher Bewerberinnen zu erkundigen und dann darauf zu achten, dass diese nicht durch die Formulierung des Ausschreibungstextes von vornherein ausgeschlossen werden.

Der Strukturfragebogen wird in der Struktur- und Entwicklungskommission des Senats beraten und nach Anhörung des Dekans oder der Dekanin wird dem Senat hierzu eine Empfehlung ausgesprochen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist Mitglied dieser Kommission. Sie kann hier wichtige gleichstellungsrelevante Perspektiven einbringen. Bitte informieren Sie diese, wenn es über den Punkt 6 Gleichstellung im Strukturfragebogen hinaus wichtige Hinweise hierzu gibt.

Zusammensetzung der Berufungskommission

Berufungsleitfaden, Unterpunkt 3, S. 7ff

Die Zusammensetzung der Berufungskommissionen ist im Berufungsleitfaden geregelt. Im **Einleitungsvordruck** (Anhang 04_einleitungsvordruck) zur Stellenfreigabe werden die Mitglieder der Kommission vorgeschlagen. Für diesen Vorschlag ist das Benehmen mit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten herzustellen, d. h. Sie müssen bei der Auswahl der Mitglieder beteiligt werden und können Einwände geltend machen. Es ist darauf zu achten, dass keine Befangenheiten und Abhängigkeitsverhältnisse vorliegen.

Zunächst ist die Gleichstellungsbeauftragte der Universität als Mitglied vorgesehen. Diese kann sich jedoch in Absprache mit der/dem Fakultätsgleichstellungsbeauftragten durch diese/n oder eine andere Person vertreten lassen. Bitte nehmen Sie hierzu Kontakt auf.

Bei der **Zusammensetzung der Berufungskommission** ist darauf zu achten, dass zwei **fachkundige Frauen**, möglichst aber mehrere Frauen zu den stimmberechtigten Mitgliedern der Kommission gehören. Die Wissenschaftlerinnen, die als fachkundige Frauen in der Kommission mitwirken, können nicht zugleich die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten übernehmen. Eine **Genderkompetenz aller Mitglieder** ist wünschenswert.

Ist das externe Mitglied eine Frau, erhält die Fakultät auf Antrag 5.000 € zur freien Verfügung.

Als Gleichstellungsbeauftragte/r sind Sie ebenfalls **stimmberechtigt**.

Erste Sitzung: Auswahlkriterien und proaktive Suche geeigneter Kandidatinnen

Berufungsleitfaden, Unterpunkte 1 und 2, S. 14

Festlegung der Auswahlkriterien

Bei der Festlegung des Kriterienkatalogs in der **ersten Sitzung** der Berufungskommission vor oder gleichzeitig mit der Ausschreibung ist es sinnvoll, darauf hinzuwirken, dass nicht zu viele und nicht solche Kriterien beschlossen werden, die nur noch die Wahl eines einzigen Bewerbers oder einer Bewerberin zulassen. Auch ist darauf zu achten, dass Kriterien, die dazu führen, dass Bewerberinnen ausgeschlossen werden, wirklich stichhaltig sind. So ist etwa die Altersgrenze für Berufungen, die sich oft gegen Frauen auswirkt, inzwischen faktisch nicht mehr gültig. Die inhaltliche Übereinstimmung zwischen dem Ausschreibungstext und den ausgewählten Bewerbungen ist deshalb wichtig.

Es empfiehlt sich, nach jeder Sitzung ein stichwortartiges Kurzprotokoll anzufertigen, in dem Sie die diskutierten Kriterien und ihre Anwendung auf die einzelnen Bewerberinnen und Bewerber festhalten. Dies kann die Argumentation in späteren Sitzungen erleichtern.

Proaktive Suche

Die Universität Freiburg hat sich im Rahmen ihrer Struktur- und Entwicklungsplanung für die Jahre 2014 bis 2018 auf strategische Handlungsfelder festgelegt, zu welchen auch die proaktive geschlechtergerechte Gestaltung von Berufungsverfahren und damit in der Konsequenz die sukzessive Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren zählt.

Zusätzlich zur Ausschreibung sollen besonders geeignete Persönlichkeiten, insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Kolleginnen gesucht und zur Bewerbung ermuntert werden. Diese proaktive Suche, die Aufgabe der Berufungskommission und nicht nur der/des beteiligten Gleichstellungsbeauftragten ist, muss dokumentiert werden; das Rektorat akzeptiert Berufungsverfahren ohne Dokumentation einer proaktiven Suche nach geeigneten Kandidatinnen nicht mehr. Siehe hierzu im Anhang die **Handreichung zur proaktiven Suche** (05_Handreichung_proaktiv) mit Ziel der Bestenauslese und der Chancengleichheit und die **Dokumentation der proaktiven Suche** (06_Dokumentation_proaktiv).

Selbst wenn trotz proaktiver Suche keine Bewerbung von einer Frau vorliegt oder im Laufe des Berufungsverfahrens nur noch Männer in die engere Auswahl kommen, ist es ratsam, weiterhin Ihre Mitsprachemöglichkeiten zu nutzen. Sie sind weiterhin Mitglied der Kommission.

Zweite Sitzung: Auswahl der Einzuladenden oder Festlegung der Leseliste

Berufungsleitfaden, Unterpunkt 7, S. 15

In der **zweiten Sitzung** erfolgt eine Aussprache über jede einzelne Bewerbung. Vorher haben Sie die Möglichkeit der Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen und bekommen eine qualifizierte Bewerberinnen- bzw. Bewerberliste (Longlist) in der folgende Angaben gemacht sind: Geburtsdatum, Datum und Note der Promotion, Habilitationsdatum, Angabe über Schwerbehinderung, derzeitige Stellung. Darüber hinaus sind – sofern von den Bewerberinnen und Bewerbern angegeben – Pflege- und Erziehungszeiten sowie Angaben über eine chronische Krankheit einzufügen.

Für Sie ist es wichtig, sich einen Überblick über alle Bewerberinnen und Bewerber zu verschaffen. In dieser Phase des Verfahrens ist darauf zu achten, dass die Kriterien auf die Bewerberinnen und

Bewerber konstant angewandt und nicht in jeder Sitzung von den Referierenden unterschiedlich gewichtet werden. Dazu ist es vor allem notwendig, dass die Bewerbungskriterien transparent und nachvollziehbar sind. Zu beachten ist, ob eine geschlechtsspezifische Bevorzugung oder Benachteiligung droht, d. h. ob etwa bei Frauen fortgeschrittenes wissenschaftliches Alter oder eine geringere Anzahl von Publikationen auf ihre familiäre Situation zurückgeführt werden kann.

Nun erfolgt die **Auswahl über die einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber** oder zunächst (nicht in den MINT-Fächern) die **Festlegung der Leseliste**. Die Auswahlkommission legt fest, welches Mitglied sich intensiv mit den Bewerbungsunterlagen und den Publikationen ausgewählter Bewerberinnen und Bewerber befasst.

Weitere Sitzung (2a): Auswahl der Einzuladenden

Berufungsleitfaden, Unterpunkt 7, S. 16

In einer **weiteren Sitzung (2a)** wird nach den Referaten zu ausgewählten Kandidatinnen und Kandidaten festgelegt, welche Bewerberinnen und Bewerber zum universitätsöffentlichen Vortrag eingeladen werden sollen.

Bewerbungsvorträge und Einzelgespräche

Berufungsleitfaden, Unterpunkte 8 und 9, S. 16

Bei den **Probenvorträgen** und anschließenden persönlichen Gesprächen bietet sich Gelegenheit zu fragen, wie die Bewerberinnen und Bewerber sich zum Thema Gleichstellung positionieren und ob sie Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern gedenken. Von der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten ist hierzu ein **Fragenkatalog** zusammengetragen worden, der Ihnen viele wertvolle Beispiele liefert. Diesen und Vorlagen zu Notizen zum Vortrag und zum Gespräch finden Sie in der Anlage (07_Gleichstellungsfragen für Berufungsverfahren, 08_Notizen_zumVortrag, 09_Notizen_Gespraech).

Werden von den in der Regel sechs Vortragenden drei Bewerberinnen ausgewählt erhält die Fakultät auf Antrag 5.000 € zur freien Verfügung.

Dritte oder vierte Sitzung: Auswahl zur Begutachtung

Berufungsleitfaden, Unterpunkte 10 bis 13, S. 16f

Nach den Einzelgesprächen kommt die Kommission zu ihrer **dritten (vierten) Sitzung** zusammen und entscheidet, welche Bewerberinnen und Bewerber in die engere Auswahl kommen. Über diese werden vergleichende Gutachten durch externe Gutachter und Gutachterinnen erstellt. Dabei ist darauf zu achten, dass auch mindestens eine Gutachterin beauftragt wird. Ein Abweichen von dieser Regel ist gegenüber dem Rektorat zu begründen, entsprechende Bemühungen sind glaubhaft zu machen und zu dokumentieren.

Werden von den in der Regel drei Gutachten zwei von Wissenschaftlerinnen erstellt, erhält die Fakultät auf Antrag 5.000 € zur freien Verfügung.

Vierte oder fünfte Sitzung: Berufungsvorschlag (Erstellen der Listenreihung)

Berufungsleitfaden, Unterpunkte 13 bis 15, S. 17ff

Nach Eingang der Gutachten erstellt die Berufungskommission in der **vierten (fünften) Sitzung** nach entsprechender Aussprache den **Berufungsvorschlag**. Eine Vorlage für Notizen zu dieser Sitzung finden Sie in der Anlage (10_Notizblatt_Liste).

Als Gleichstellungsbeauftragte/r gilt es, die Gutachten im Hinblick auf Diskriminierungen zu lesen und zu beurteilen, ob sie einseitig erscheinen. Hier muss sehr darauf geachtet werden, dass die in der ersten Sitzung festgelegten und protokollierten Auswahlkriterien weiterhin angewendet werden. Die Passgenauigkeit der Bewerberin oder des Bewerbers wird hier häufig zum entscheidenden Kriterium. Es ist gut, in diesem Schritt die Kommission an die Ziele zu erinnern, die sich die Fakultät im Gleichstellungsplan gesetzt hat und nachzufragen, wenn diese Professur nicht weiblich besetzt wird, welche weiteren Professuren dann in Frage kommen.

Bei möglichen **Hausberufungen** ist detailliert zu begründen, dass etwaige „Mobilitätsdefizite“ durch andere Qualifikationsmerkmale zugunsten des Hausbewerbers oder der Hausbewerberin kompensiert werden. Die Kriterien sind:

- Wechsel der Universität
- Mindestens zwei Jahre außerhalb der Universität Freiburg
- Qualifikationsvorsprung
- Externer Ruf
- Listenplatzierung
- Eingeworbene Drittmittel in außergewöhnlichem Umfang
- PI in Exzellenzcluster
- Stipendien von renommierten Einrichtungen (Emmy-Noether, Heisenberg etc.)
- Marktengte (ein sehr heikles Kriterium)
- Gebot der Bestenauslese

Diese Kriterien sind je nach Art der zu besetzenden Professur gewichtet anzuwenden. Im Berufungsleitfaden werden hierzu Fallgruppen 1a, 1b, 2, und 3 benannt.

Soll ausnahmsweise eine **Einerliste** erstellt werden, muss im Gutachten eine Stellungnahme relativ zu den Mitbewerbenden und absolut zum Forschungsfeld enthalten sein. Außerdem sollte innerhalb der Kommission Einstimmigkeit über diese Entscheidung herrschen.

Erhebungsbogen

Sobald das Berufungsverfahren abgeschlossen ist benötigen wir von Ihnen den **Erhebungsbogen** als Grundlage der Stellungnahme der Universitätsgleichstellungsbeauftragten für den Senat.

Beratung im Fakultätsrat

Berufungsleitfaden, Unterpunkt 1, S. 19

Falls Sie eine abweichende Stellungnahme haben, bringen Sie diese im Fakultätsrat vor. Falls Ihre Bedenken überstimmt werden, nehmen Sie Kontakt mit der Universitätsgleichstellungsbeauftragten auf, bei einem drohenden Konflikt so früh wie möglich.

Mit der Abstimmung im Fakultätsrat und noch vor der Abstimmung im Senat ist für Sie das Verfahren nach Ausfüllen des Erhebungsbogens abgeschlossen.

VI. Leitfaden zum jährlichen Tätigkeitsbericht

Jede/r Fakultätsgleichstellungsbeauftragte verfasst jährlich einen Bericht über die gleichstellungspolitischen Entwicklungen an der Fakultät. Dieser Bericht wird im Februar (zum Ende des Wintersemesters) für das vergangene Kalenderjahr erstellt, damit die Ergebnisse in den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität einfließen können, der im Mai oder Juni des Jahres für das vergangene Kalenderjahr verfasst wird.

Wir bitten Sie, uns die Berichte per E-Mail (gleichstellungsbuero@uni-freiburg.de) zuzusenden und sie auf den Internetseiten Ihrer Fakultät zugänglich zu machen.

Allgemeines

Name	
Amtszeit(en):	
Fakultät	
Folgende Aufgaben wurden während der Amtszeit wahrgenommen (z.B. Sprechstunde; Gestaltung Webseite; Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen; Informationen über Ausschreibungen, Stipendien; Maßnahmen zur Sensibilisierung)	

Vorschläge zur weiteren Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität

Vorschläge für Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils (z.B. Mentoring, Schnupperstudium, Praktika, Preise, ECTS-Punkte für Mentorinnen)	
Vorschläge zur Verbesserung der Lehre	
Vorschläge zur Verbesserung des Arbeitsklimas	
Vorschläge zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf	
Vorschläge zur Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen	
Vorschläge zur Verbesserung der Abläufe und Sicherung von Transparenz in Berufungsverfahren	

--	--

Sonstige Bemerkungen und Anregungen	
--	--

VII. Synopse zu Auszügen aus Gesetzen und Ordnungen zum Thema Gleichstellung besonders im wissenschaftlichen Bereich

Mit dem § 4 des Landeshochschulgesetzes und § 22 der Grundordnung der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für Ihre Arbeit gegeben. In der Synopse sind zu einzelnen ausgewählten Themen auch die übergeordneten Gesetze (Grundgesetz und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz mit den entscheidenden Paragraphen zitiert. Die Auswahl erhebt nicht den Anspruch der Vollständigkeit.

Abkürzungen

GG	Grundgesetz 23.05.1949, zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 11.7.2012
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz 14.08.2006, geändert durch Gesetz vom 03.04.2013
HRG	Hochschulrahmengesetz 12.04.2007
LHG-BW	Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg 09.04.2014
GrundO	Grundordnung der Albert-Ludwigs-Universität 27.01.2015
ChancenG	Chancengleichheitsgesetz Baden-Württemberg 23.02.2016
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz 11.03.2016

[] eingefügte Bemerkungen sind in eckige Klammern gesetzt

Themenliste:

- **Allgemeines**
- **Aufgaben der Hochschule**
- **Gleichstellungsbeauftragte**
- **Fakultätsgleichstellungsbeauftragte**
- **Gleichstellungskommission**
- **Berufungsverfahren**
- **Auswahlverfahren**
- **Förderung**
- **(Sexuelle) Belästigung**
- **Sprache**
- **Gremienbesetzung**
- **Befristung von Arbeitsverträgen**

Allgemeines

GG

Art. 3

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) 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.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

AGG

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg, 2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg, ...

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder der dem Beschwerde führenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

HRG

§ 3 Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.

§ 5 Staatliche Finanzierung

Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen.

§ 6 Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung der Geschlechter

Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags soll regelmäßig bewertet werden. Die

Studierenden sind bei der Bewertung der Qualität der Lehre zu beteiligen. Die Ergebnisse der Bewertungen sollen veröffentlicht werden.

ChancenG

§ 1 Gesetzesziele

(1) Mit diesem Gesetz wird in Erfüllung des Verfassungsauftrags nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in dem in § 3 genannten Geltungsbereich gefördert.

(2) Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern erfolgt mit dem Ziel ihrer Gleichstellung und der Beseitigung bestehender sowie der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes. Dadurch sollen auch bestehende Nachteile für Frauen abgebaut oder ausgeglichen werden, unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Artikel 33 Absatz 2 GG. Zu diesem Zweck werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes gezielt gefördert, insbesondere, um Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.

(3) Ziel des Gesetzes ist darüber hinaus die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land Mitglieder für diese bestimmen kann.

(4) Ziel des Gesetzes ist es zudem, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern.

§ 2 Besondere Verantwortung

Alle Beschäftigten, insbesondere diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, fördern die tatsächliche Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle.

§ 3 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für [...] 3. die Hochschulen sowie das Karlsruher Institut für Technologie, soweit nicht das Landeshochschulgesetz (LHG) und das KIT-Gesetz (KITG) eigene Regelungen enthalten, [...]

§ 4 Begriffsbestimmungen

(5) Eine geringere Repräsentanz von Frauen im Sinne dieses Gesetzes ist gegeben, wenn innerhalb des Geltungsbereichs eines Chancengleichheitsplans in einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Innerhalb dieser Bereiche soll auf Antrag der Beauftragten für Chancengleichheit eine weitere Differenzierung nach Laufbahnen oder Beschäftigungsbereichen vorgenommen werden, wenn die Repräsentanz von Frauen in verschiedenen Laufbahnen oder Beschäftigungsbereichen innerhalb einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe erheblich voneinander abweicht.

GrundO

§ 2 Leitziele und Selbstverantwortung

(4) Die Universität ist dem Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet, fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Für alle Gremien und Ämter ist eine angemessene, möglichst paritätische Vertretung beider Geschlechter anzustreben.

7. Abschnitt: Chancengleichheit von Frauen und Männern

§ 20 Durchsetzung von Gleichstellungszielen

(1) Bei der Durchsetzung von Gleichstellungszielen wirken mit

1. die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Universität und ihre oder seine Stellvertreter oder Stellvertreterinnen (§ 21),
 2. die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten (§ 22),
 3. die Senatskommission für Gleichstellungsfragen (§ 23),
 4. die Beauftragte der Universität für Chancengleichheit, vorbehaltlich § 17 Abs. 4 Satz 2 Chanceng.
- (2) Für die Mitarbeiterinnen in Administration und Technik findet das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (Chancengleichheitsgesetz) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung.

Aufgaben der Hochschule

LHG

§ 2 Aufgaben

(3) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Sie tragen dafür Sorge, dass Studierende mit Behinderung oder einer chronischen Erkrankung in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können; sie bestellen hierfür eine Beauftragte oder einen Beauftragten, deren oder dessen Aufgaben in der Grundordnung geregelt werden. Sie fördern in ihrem Bereich die geistigen, musischen und sportlichen Interessen der Studierenden.

(4) Die Hochschulen fördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben; sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.

§ 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin; sie fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit. Bei allen Aufgaben und Entscheidungen sind die geschlechterspezifischen Auswirkungen zu beachten.

(5) Die Hochschulen stellen für die Dauer von fünf Jahren Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige Personal auf. Sie enthalten konkrete Ziel- und Zeitvorgaben und Festlegungen zu personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, mit denen die Frauenanteile auf allen Ebenen sowie auf allen Führungs- und Entscheidungspositionen in unterrepräsentierten Bereichen erhöht werden, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist. Die Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal sollen sich mindestens an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe im wissenschaftlichen Dienst orientieren. Das Wissenschaftsministerium kann für die Gleichstellungspläne Richtlinien vorgeben. Das Rektorat legt dem Senat und dem Hochschulrat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vor.

§ 5 Evaluation

(2) Zur Bewertung der Erfüllung der Aufgaben der Hochschulen nach § 2 sowie bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nehmen die Hochschulen regelmäßig

Eigenevaluationen vor. Darüber hinaus sind in angemessenen zeitlichen Abständen Fremdevaluationen durchzuführen.

§ 7 Struktur- und Entwicklungsplanung

(1) Die Hochschulen stellen für einen Zeitraum von fünf Jahren Struktur- und Entwicklungspläne auf und schreiben sie regelmäßig fort; diese Pläne schließen die Gleichstellungspläne nach § 4 Absatz 5 ein. In den Plänen stellen die Hochschulen ihre Aufgaben und die vorgesehene fachliche, strukturelle, personelle, bauliche und finanzielle Entwicklung dar und treffen Festlegungen für die künftige Verwendung freierwerdender Stellen von Professuren. Bei der Aufstellung dieser Pläne ist auch die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu beachten. Die Pläne bezeichnen insbesondere die Schwerpunkte der Ausbildung und der Forschung sowie die in den einzelnen Studiengängen angestrebten Studienanfängerplätze.

§ 13 Finanz- und Berichtswesen

(8) Die Hochschulen richten ein Informationssystem ein, das die Grunddaten der Ressourcenausstattung und -nutzung für die Leistungsprozesse der Lehre, der Forschung und bei den sonstigen Aufgaben der Hochschulen sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages enthalten muss. Zu den Grunddaten gehören insbesondere Angaben über die gegenwärtige Situation, die mehrjährige fachliche, strukturelle, personelle, bauliche und finanzielle Entwicklung und die Ergebnisse der Leistungsprozesse.

§ 16 Rektorat

(6) Das Rektorat berichtet dem Senat und dem Hochschulrat jährlich über den aktuellen Stand der Umsetzung der Gleichstellungsziele.

AGG

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

Gleichstellungsbeauftragte

LHG

§ 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte

(2) Der Senat wählt in der Regel aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin für die Dauer von zwei bis vier Jahren; die Grundordnung regelt die Anzahl der

Stellvertreterinnen sowie die Dauer der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte legt fest, durch welche ihrer Stellvertreterinnen sie sich allgemein und im Einzelfall vertreten lässt; sie legt die Reihenfolge der Stellvertretung fest und kann ihren Stellvertreterinnen bestimmte Geschäftsbereiche übertragen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang frühzeitig und umfassend zu informieren. Sie ist dem Rektorat unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Die Gleichstellungsbeauftragte darf wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden. Sie gehört dem Senat sowie den Berufungskommissionen nach § 48 Absatz 3 und den Auswahlkommissionen nach § 51 Absatz 6 kraft Amtes an; sie kann sich in den Berufungs- und Auswahlkommissionen unbeschadet des § 10 Absatz 6 Satz 1 auch von einer von ihr zu benennenden Person vertreten lassen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte, der Hochschulräte, der Örtlichen Hochschulräte und der Örtlichen Senate mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Hochschule kann in der Grundordnung regeln, in welchen weiteren Gremien, Kommissionen und Ausschüssen die Gleichstellungsbeauftragte mit Stimmrecht oder beratend teilnehmen kann. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf frühzeitige Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann die Gleichstellungsbeauftragte an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit § 4 oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung schriftlich zu beanstanden; bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann das Rektorat die Frist auf zwei Arbeitstage verkürzen. Das Rektorat entscheidet über die Beanstandung innerhalb eines Monats nach Zugang. Hält das Rektorat die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen; hält es die Beanstandung für unbegründet, erläutert es gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten seine Entscheidung schriftlich. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit; sie hat das Recht, jährlich dem Hochschulrat über ihre Arbeit zu berichten.

(4) Die Hochschule stellt der Gleichstellungsbeauftragten die zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Personal- und Sachausstattung bereit. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten; die Stellvertreterinnen können entsprechend entlastet werden. Das Wissenschaftsministerium trifft durch Rechtsverordnung, abhängig von der Größe der Hochschule, Regelungen für die Entlastung. Die Hochschule gleicht eine durch die Entlastung bedingte Verringerung des Lehrangebots in der zuständigen Lehrereinheit aus.

GrundO

§ 21 Gleichstellungsbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragter der Universität

(1) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte und ihre oder seine Stellvertreterinnen oder Stellvertreter werden vom Senat für eine Amtszeit von vier Jahren gewählt. Wiederwahl ist zulässig. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte kann bis zu drei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter haben. Der Senat bestimmt die Zahl der Stellvertreterinnen und Stellvertreter; hierzu kann die Senatskommission für Gleichstellungsfragen (§ 23) Vorschläge unterbreiten. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte hat ein Vorschlagsrecht zur Wahl der Stellvertreterinnen oder Stellvertreter.

(2) Unbeschadet ihrer oder seiner Rechte und Pflichten nach § 4 LHG nimmt die oder der Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Senatsausschüsse mit beratender Stimme teil.

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

GrundO

§ 22 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

(1) Für jede Fakultät sind vom Fakultätsrat aus dem Kreis des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter und eine oder mehrere stellvertretende Personen zu wählen. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

(2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte oder den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bevollmächtigen, sie oder ihn in Einzelfällen oder ständig auf Fakultätsebene zu vertreten. In diesem Fall hat die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte das Recht, an den Sitzungen des Fakultätsrats mit beratender Stimme teilzunehmen; sie oder er ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Fakultätsvorstand [neu: Dekanat] kann die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte oder den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in allen Gleichstellungsfragen beratend hinzuziehen. Sie oder er ist über alle Vorgänge, die Gleichstellungsfragen betreffen, rechtzeitig zu unterrichten. Die gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten sind zu beachten. Die Kompetenzen der oder des Gleichstellungsbeauftragten der Universität (§ 21) bleiben unberührt.

Gleichstellungskommission

LHG

§ 4

(6) Der Senat soll eine Gleichstellungskommission als beratenden Ausschuss nach § 19 Absatz 1 Satz 5 einrichten.

GrundO

§ 23 Senatskommission für Gleichstellungsfragen

(1) Der Senat bestellt eine Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen. Die Kommission ist ein beratender Ausschuss im Sinne des § 19 Abs. 1 Satz 5 LHG. Das Nähere bestimmt der Senat bei der Einrichtung der Kommission.

(2) Die Kommission ist über alle Vorgänge zu unterrichten, die in ihren Aufgabenbereich fallen. Soweit Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen, erhält die Kommission von der Universitätsverwaltung und den Fakultäten auf Antrag diejenigen verfügbaren statistischen und sonstigen Angaben, die für ihre Arbeit erforderlich sind. Die gesetzlichen Verschwiegenheitspflichten bleiben unberührt.

Berufungsverfahren

LHG

§ 4 (3) 6

Sie gehört dem Senat sowie den Berufungskommissionen nach § 48 Absatz 3 und den Auswahlkommissionen nach § 51 Absatz 6 kraft Amtes an; sie kann sich in den Berufungs- und Auswahlkommissionen unbeschadet des § 10 Absatz 6 Satz 1 auch von einer von ihr zu benennenden Person vertreten lassen.

§ 48 Berufung von Professorinnen und Professoren

(3) Unbeschadet des Satzes 9 bildet das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags eine Berufungskommission, die von einem Rektorsratsmitglied oder einem Mitglied des Dekanats der Fakultät geleitet wird, in der die Stelle zu besetzen ist; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Berufungskommission zu. In der Berufungskommission verfügen die Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Studierende oder ein Studierender angehören; die Kommission kann eine sachverständige Person aus dem Bereich der Fach- und Hochschuldidaktik beratend hinzuziehen.

§ 51 Juniorprofessur

(6) Zur Vorbereitung des Berufungsvorschlags bildet das Rektorat im Benehmen mit der Fakultät eine Auswahlkommission, die von einem Rektorsratsmitglied oder einem Mitglied des Dekanats der Fakultät geleitet wird, in der die Stelle zu besetzen ist; der betroffenen Fakultät steht ein Vorschlagsrecht für die Besetzung der Auswahlkommission zu. In der Auswahlkommission verfügen die Professorinnen und Professoren über die Mehrheit der Stimmen; ihr müssen außerdem mindestens eine hochschulexterne sachverständige Person, zwei fachkundige Frauen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Studierende oder ein Studierender angehören. Im Übrigen gilt § 48 Absatz 3 entsprechend.

Auswahlverfahren

LHG

§ 4 (3)

Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann die Gleichstellungsbeauftragte an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

AGG

§ 9 Vorstellungsgespräche, sonstige Personalauswahlgespräche (1) In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, sollen soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, soweit sie die von der personalverwaltenden Dienststelle vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

(2) Fragen nach der Familienplanung und danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.

(3) Bei der Stellenbesetzung in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann die Beauftragte für Chancengleichheit an den Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zugewendenden Amtes erfüllen.

§ 10 Einstellung, beruflicher Aufstieg

(1) Soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs.2 GG) nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung bei der Besetzung von Stellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sowie von Stellen für die Berufsausbildung und bei der Beförderung, deren Anteil deutlich zu erhöhen.

(2) Bei der Beurteilung der Eignung sind die in der Familienarbeit und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Bewerbungsverfahren eingebracht werden.

(3) Bei der Auswahlentscheidung sind Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur zu berücksichtigen, soweit sie für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung von Bedeutung sind. Bei Vorliegen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern dürfen geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungszeiten, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen nicht berücksichtigt werden.

(4) Die Dienststelle hat die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, frühzeitig zu beteiligen. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen. Hiervon erfasst sind auch die Bewerbungsunterlagen männlicher Mitbewerber auf Stellen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen, die die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Personalakten darf die Beauftragte für Chancengleichheit nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen.

Förderung

AGG

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

HRG

2. Abschnitt Wissenschaftliches und künstlerisches Personal

§ 42 Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal

Das hauptberuflich tätige wissenschaftliche und künstlerische Personal der Hochschule besteht insbesondere aus den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern (Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren), den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Lehrkräften für besondere Aufgaben. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft.

(Sexuelle) Belästigung

LHG

§ 4

(9) Die Hochschule bestellt für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung; sie sind nicht an Weisungen gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Hochschule trifft Regelungen zum weiteren Verfahren.

AGG

§ 3 Begriffsbestimmungen

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

Sprache

LHG

§ 11 Personalverwaltung

(7) Frauen und Männer führen alle Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform.

Gremienbesetzung

HRG

§ 37 Allgemeine Grundsätze der Mitwirkung

(2) Die Mitglieder eines Gremiums werden, soweit sie dem Gremium nicht kraft Amtes angehören, für eine bestimmte Amtszeit bestellt oder gewählt; sie sind an Weisungen nicht gebunden. Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern ist anzustreben.

LHG

§ 20 Hochschulrat

(3) Unbeschadet des Absatzes 8 besteht der Hochschulrat aus mindestens sechs und höchstens zwölf Mitgliedern, die von der Wissenschaftsministerin oder vom Wissenschaftsminister bestellt werden; mindestens 40 Prozent der Mitglieder [...] müssen Frauen sein.

GrundO

§ 2 Leitziele und Selbstverantwortung

(4) Die Universität ist dem Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen und Männern verpflichtet, fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Für alle Gremien und Ämter ist eine angemessene, möglichst paritätische Vertretung beider Geschlechter anzustreben.

Befristung von Arbeitsverträgen

WissZeitV

§ 2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Absatz 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren, zulässig, wenn die befristete Beschäftigung zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung erfolgt; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die vereinbarte Befristungsdauer ist jeweils so zu bemessen, dass sie der angestrebten Qualifizierung angemessen ist. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Satz 4 gilt auch, wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich bei Vorliegen einer Behinderung nach § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch oder einer schwerwiegenden chronischen Erkrankung um zwei Jahre. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren, auch wenn hinsichtlich des Kindes die Voraussetzungen des § 15 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorliegen, oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind.
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes,
5. Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats und
6. Zeiten einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, in denen ein gesetzlicher oder tarifvertraglicher Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht besteht.

VIII. Link-Liste zu Ansprechstellen in Gleichstellungsfragen

Mit der Link-Liste zu Ansprechstellen in Gleichstellungsfragen bieten wir Ihnen eine schnelle Hilfe, wenn Sie Fragen bezüglich Ihrer Arbeit haben oder in beratender Funktion Informationen weitergeben möchten.

Bei Fragen in Zusammenhang mit sexueller Belästigung und Stalking

- Beratung im Gleichstellungsbüro
 - https://www.gleichstellungsbuero.uni-freiburg.de/sexuelle_belaestigung_stalking

für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

- Informationen erhalten Sie im Gleichstellungsbüro
 - <http://www.gsb.uni-freiburg.de>
- Informationen erhalten Sie bei der Stabsstelle Gender and Diversity
 - <http://www.zuv.uni-freiburg.de/organisation/gd>
- Informationen erhalten Sie im Familienservice
 - <http://www.zuv.uni-freiburg.de/organisation/familienservice>
- Informationen erhalten Sie beim Dual Career Service
 - <http://www.chancengleichheit.uni-freiburg.de/dualcareer>

für Studentinnen

- Beratungsstellen
 - http://www.studium.uni-freiburg.de/service_und_beratungsstellen/studieren_mit_handicap/zentrale_anlaufstellen
- Studieren mit Kind
 - <http://www.swfr.de/beratung-soziales/studieren-mit-kind>
- Stipendium
 - <http://www.studium.uni-freiburg.de/studium/stipendien>
- Mentoring
 - http://www.mentoring.uni-freiburg.de/mentoring_in_freiburg/fakultaet

für Doktorandinnen

- Beratung
 - <http://www.iga.uni-freiburg.de/Promovieren%20an%20der%20ALU>
- Stipendium
 - <http://www.iga.uni-freiburg.de/Finanzierungsmoeglichkeiten/Stipendien>
- Mentoring
 - <http://www.iga.uni-freiburg.de/beratungundservice/mentoringger>

für Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Stipendium
 - <http://www.gsb.uni-freiburg.de/beratung/wissenschaftlerin/stipendien>
 - <http://www.gsb.uni-freiburg.de/bslp2014>