
Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nach NHG an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen

Stand: 10/2024

Die nachfolgende Fassung der Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nach NHG wurde am 16. Oktober 2024 vom Senat der HAWK Hochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen beschlossen. Die hochschulöffentliche Bekanntmachung erfolgte am 7. November 2024.

Inhaltsübersicht

Präambel	2
1 Struktur der Gleichstellungsarbeit	3
1.1 Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte.....	3
1.1.1 Status und Wahl	3
1.1.2 Aufgaben.....	3
1.1.3 Allgemeine Beteiligungs- und Informationsrechte.....	4
1.2 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte.....	4
1.3 Senatskommission für Gleichstellung	5
1.4 Versammlungen	6
1.4.1 Versammlungen seitens der Hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten	6
1.4.2 Versammlungen seitens der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	6
1.5 Gleichstellungsbüro	6
2 Gremien	7
3 Personalmaßnahmen	7
3.1 Stellenausschreibungen	7
3.2 Auswahlverfahren/Stellenbesetzungen	8
3.3 Besondere Regelungen für Berufungsverfahren	8
4 Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie	9
4.1 Maßnahmen für alle Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung	9
4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.....	10
4.3 Vereinbarkeit von Studium und Familie	10
4.4 Vernetzung und Qualitätssicherung	11
5 Personalentwicklung/Karriereförderung von weiblichen Beschäftigten	11
6 Studium und Lehre.....	11
7 Gender-, Queer-, Frauen- und Männerforschung	12
8 Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt	12
9 Geschlechtergerechte Sprache	13
10 Gleichstellungsplan	13
11 Gender Monitoring	14
12 Schlussbestimmung.....	14

Präambel

"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."
(§ 3 Abs. 3, Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG))

Gemeinsam mit dem Gleichstellungsplan und der Grundordnung bildet diese Senatsrichtlinie die Grundlage zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages der HAWK.

Handlungsleitend sind dabei folgende Ziele:

- Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Prozessen und Strukturen (Gender-Mainstreaming),
- der Abbau von Benachteiligung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts,
- die Steigerung des Anteils an
 - Professorinnen
 - wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen
 - Studentinnen bzw. Studenten
 - Absolventinnen bzw. Absolventenin denjenigen Studiengängen und Organisationseinheiten, in denen sie unterrepräsentiert sind,
- die Verbesserung der Beteiligung von Frauen in den Leitungsfunktionen und Gremien,
- die Integration des Kriteriums „Gender“ in Forschung, Lehre und Verwaltung
- die familiengerechte Gestaltung der Hochschule.

Verantwortlich für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags sind die Hochschulleitung und alle Hochschulmitglieder.

Hildesheim, den 15. November 2023

1. Struktur der Gleichstellungsarbeit

1.1 Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte

(§ 42 Abs. 1 NHG und § 10 der Grundordnung der HAWK)

1.1.1 Status und Wahl

1. Die Hochschule stellt für das Amt der Hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten eine Stelle im höheren Dienst zur Verfügung. Die Stelle ist öffentlich auszuschreiben.
2. Die Kommission für Gleichstellung erarbeitet für die Wahl der Hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten einen Wahlvorschlag für den Senat; dazu kann sie
 - das Auswahlverfahren selbst durchführen und über den Wahlvorschlag abstimmen, oder
 - eine Findungskommission einsetzen, die das Auswahlverfahren durchführt und der Kommission für Gleichstellung einen Wahlvorschlag zur Abstimmung vorlegt.
3. Die Amtszeit der Hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten beträgt bei erstmaliger Wahl sechs Jahre, bei Wiederwahl acht Jahre (§ 42 Abs. 1 NHG). Mit Zustimmung des Senats ist die Bestellung für jeweils eine weitere Amtszeit ohne Ausschreibung zulässig.
4. Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte wird abhängig von der Organisationseinheit durch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte vertreten.
5. Wenn die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte in keinem weiteren Beschäftigungsverhältnis steht, kann ihr nach Beendigung ihrer Amtszeit eine Tätigkeit an der Hochschule, in Anlehnung an die davor ausgeübte Tätigkeit, angeboten werden. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann dies vor Beginn der Amtszeit vereinbart werden.

1.1.2 Aufgaben

1. Aufgabe der Hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Hochschule, d.h. insbesondere das Präsidium und die Dekanate bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages zu beraten, die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zu begleiten und die Ergebnisse der Umsetzung zu überwachen und zu evaluieren, insbesondere durch:
 - Mitwirkung bei sämtlichen Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren (einschl. der Besetzung von Verwaltungsprofessuren, Drittmittelstellen, etc.) sowie allen anderen Personalentscheidungen wie Beförderungen, Höhergruppierungen, Kündigungen, etc.
 - Mitwirkung bei der Erstellung und Fortschreibung der Gleichstellungspläne
 - Mitwirkung bei der Hochschulentwicklungsplanung
 - Initiativen zur Veränderung von benachteiligenden Strukturen, zum Einbezug von Genderaspekten in Lehre und Forschung, zur Unterstützung der Frauen, Männer, Queer- und Geschlechterforschung, zur Vereinbarkeit von Beruf/ Studium und Familie, zur Personalentwicklung und Karriereförderung für weibliche Hochschulmitglieder, zur Gewinnung von Studentinnen bzw. Studenten in Studiengängen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist
 - Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, Durchführung von Veranstaltungen
 - Individuelle Beratung der Hochschulmitglieder und -angehörigen bei Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Berichterstattung gegenüber dem Senat
 - Kooperation mit den Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen auf Landes- und Bundesebene

2. Die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte kann Versammlungen einberufen (§ 42 Abs. 2 Satz 3 NHG).

1.1.3 Allgemeine Beteiligungs- und Informationsrechte

(§ 42 Abs. 3 NHG)

1. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte an allen Sitzungen des Senats, der Fakultätsräte und anderer Organe, Gremien und Kommissionen mit Antrags- und Rede-recht teilnehmen. Sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.
2. Sie ist insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu betei-ligen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen. Sie ist zur Verschwiegen-heit verpflichtet.
3. Die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte hat ein direktes Vortragsrecht beim Präsidium. Sie ist umfassend und rechtzeitig zu informieren, sofern begründete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass In-halte und Beschlüsse ihren Aufgabenbereich betreffen.
4. Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Organs gegen das Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch), soweit das NHG nichts Anderes bestimmt. Die erneute Ent-scheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem beson-deren Einigungsversuch erfolgen. In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig. Eine Entscheidung darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder Bestätigung der Entscheidung aus-geführt werden.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

(§ 42 Abs. 5 Satz 1 NHG und § 10 Abs. 3 der Grundordnung der HAWK)

1. Fakultätsräte können dezentrale nebenamtliche/-berufliche Gleichstellungsbeauftragte wählen. Die Wahl geschieht auf Vorschlag der Gleichstellungsversammlung der Fakultät (siehe Abschnitt 1.4.2 „Versammlungen seitens der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten“). Über den Wahlvorschlag kön-nen Frauen, intergeschlechtliche, non-binäre, trans und agender Personen abstimmen. Auf Beschluss der Gleichstellungsversammlung können Fakultätsmitglieder jeglichen Geschlechts über den Wahlvor-schlag abstimmen, wenn der Anteil der Frauen und der diversen Personen sowohl bei den Studierenden als auch beim hauptberuflichen Personal der Fakultät über 60 Prozent liegt. Beim Wahlvorschlag für die studentischen Gleichstellungsbeauftragten können Studierende jeglichen Geschlechts über den Wahlvorschlag abstimmen, wenn der Anteil der Frauen und der diversen Personen bei den Studieren-den der Fakultät über 60 Prozent beträgt.
2. An anderen in der Grundordnung bestimmten Organisationseinheiten kann das Präsidium dezentrale nebenamtliche/-berufliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Die Bestellung geschieht auf Vor-schlag der Gleichstellungsversammlung der Organisationseinheit (siehe Abschnitt 1.4.2 „Versamm-lungen seitens der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten“). Über den Wahlvorschlag können Frauen, intergeschlechtliche, non-binäre, trans und agender Personen abstimmen. Auf Beschluss der Gleichstellungsversammlung können Mitglieder der Organisationseinheit jeglichen Geschlechts über den Wahlvorschlag abstimmen, wenn der Anteil der Frauen und der diversen Personen beim hauptbe-ruflichen Personal der Organisationseinheit über 60 Prozent liegt.“
3. Hochschulmitglieder aller Geschlechter können sich als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aufstel-len lassen (passives Wahlrecht), vorausgesetzt, dass mindestens eine Frau pro Fakultät/Organisati-onseinheit das Amt ausübt. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Eine Wiederwahl ist möglich.

4. Das Amt ist teilbar auf mehrere Personen, sofern weiterhin mindestens eine Frau das Amt ausübt. Dies gilt für Amtsteilungen bei den studentischen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und für Amtsteilungen bei den nebenamtlichen/-beruflichen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.
5. Bezogen auf die Ebene der Fakultät oder Organisationseinheit nehmen die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten die gleichen Aufgaben wahr wie die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte. Sie stimmen ihre Arbeit mit der Hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten ab.
6. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule koordinieren ihre Arbeit in regelmäßigen Treffen.
7. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vertreten sich fakultäts- und organisationsübergreifend gegenseitig nach vorheriger Absprache und im Einvernehmen mit der Hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten.
8. Sie haben das Recht, an allen Sitzungen der Fakultätsräte und -kommissionen teilzunehmen. Auf ihren Wunsch sind sie wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie haben ein direktes Vortragsrecht im Dekanat und sind rechtzeitig und umfassend zu informieren, sofern begründete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass Inhalte und Beschlüsse ihren Aufgabenbereich betreffen.
9. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten erhalten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben eine Freistellung in folgendem Umfang:

Grundfreistellung von 3 Semesterwochenstunden (SWS) pro Fakultät.

 - Bei mehreren dezentralen GB wird die Freistellung aufgeteilt, dies wird vor Beginn des Semesters der Personalabteilung mitgeteilt.

Bei mehr als vier im kommenden Semester beginnenden Berufungsverfahren: zusätzliche Freistellung von 1 SWS

 - Die Fakultät teilt dazu der Personalabteilung die im kommenden Semester geplanten Berufungsverfahren mit.

Zusätzliche Freistellung von bis zu 1 SWS pro Fakultät für Projekte

 - Die Mitteilung darüber erfolgt ebenfalls vor Beginn des Semesters an die Personalabteilung.
10. Für beschäftigte dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die nicht in der Lehre tätig sind, gilt eine Umrechnung von 1 SWS = 2 Zeitstunden pro Woche.
11. Für studentische Gleichstellungsbeauftragte verbraucht sich das Studienguthaben nicht in Semestern, in denen sie das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen. Diese Regelung findet für höchstens zwei Semester Anwendung (§ 12 Abs. 3 NHG). Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben sollen die studentischen Gleichstellungsbeauftragten einen Vertrag als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft seitens der Fakultät oder Organisationseinheit im Umfang von mindestens fünf Stunden pro Woche erhalten.
12. Für die Gleichstellungsarbeit der Fakultät wird nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ein Budget von jährlich 2.000 € zur Verfügung gestellt. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten verwalten diese Kostenstelle selbstständig und können über die Verwendung der Gelder entscheiden.

1.3 Senatskommission für Gleichstellung

(§ 42 Abs.1 NHG und § 9 Abs. 5 und 6 der Grundordnung der HAWK)

1. Der Senat wählt eine Kommission für Gleichstellung und entscheidet auf Vorschlag der Hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten über deren Aufgaben, Größe und Zusammensetzung.

2. Den Vorsitz der Kommission führt ein Mitglied des Präsidiums ohne Stimmrecht.
3. Die Kommission tagt mindestens einmal pro Semester.
4. Die Kommission nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:
 - Sie berät/empfiehlt Initiativen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages,
 - Sie nimmt Stellung zu Fragen und Problemen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages stehen,
 - Sie berät/unterstützt die Hochschule und die Fakultäten bei der Erstellung des Gleichstellungsplans,
 - Sie erarbeitet einen Wahlvorschlag für das Amt der Hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten. Im Falle einer Kandidatur der Amtsinhaberin für eine weitere Amtszeit ist diese dabei durch eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu vertreten.

1.4 Versammlungen

1.4.1 Versammlungen seitens der Hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten

(§ 42 Abs. 2 Satz 3 NHG)

1. Die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte kann Versammlungen einberufen. Die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte informiert die Versammlung über ihre laufende Arbeit und legt Themenschwerpunkte fest. Es wird angestrebt, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung durchzuführen.
2. Die Versammlungen finden während der Kernarbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Belange entgegenstehen. Die Zeiten der Teilnahme einschließlich der An- und Abreise werden als Arbeitszeit anerkannt.

1.4.2 Versammlungen seitens der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

(§ 42 Abs. 2 Satz 3 NHG)

1. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten können Versammlungen für den von ihnen vertretenen Bereich (Fakultäten, andere Organisationseinheiten) einberufen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten informieren die Versammlung über ihre laufende Arbeit und legen Themenschwerpunkte fest. Es wird angestrebt, mindestens einmal im Jahr eine Versammlung durchzuführen. In den dezentralen Versammlungen der Fakultäten findet auch die Abstimmung über den Wahlvorschlag der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten statt.
2. Die dezentralen Versammlungen finden während der Kernarbeitszeit statt, sofern nicht dienstliche Belange entgegenstehen. Die Zeiten der Teilnahme einschließlich der An- und Abreise werden als Arbeitszeit anerkannt.

1.5 Gleichstellungsbüro

Das Gleichstellungsbüro unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten und die Kommission für Gleichstellung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und koordiniert die Zusammenarbeit. Die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte ist die Vorgesetzte der Mitarbeitenden im Gleichstellungsbüro.

2 Gremien

1. Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sollen Frauen zu einem Anteil von mindestens 50 Prozent berücksichtigt werden. (§ 16, Abs. 5, Satz 2 NHG)
2. Bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Mindestens 40 Prozent der stimmberechtigten Mitglieder sollen Frauen sein. (§ 16 Abs. 6 NHG)

3 Personalmaßnahmen

(§ 42 Abs. 3 NHG)

Die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen. Sie entscheidet, welche Gleichstellungsbeauftragte das Verfahren begleitet und teilt dies der Berufungs- bzw. Stellenbesetzungskommission mit.

3.1 Stellenausschreibungen

1. Alle zu besetzenden Stellen sind öffentlich, mindestens jedoch hochschulöffentlich und mit der Option auf Teilzeitbeschäftigung auszuschreiben. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte und, sofern der Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung betroffen ist, des Personalrates möglich. Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Person des unterrepräsentierten Geschlechts beworben hat (§ 11 Abs. 2 NGG).
2. Die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig an der Stellenplanung und an allen beabsichtigten Stellenausschreibungen zu beteiligen. Denominationen von Professuren und andere Ausschreibungstexte sind ihr zur Stellungnahme vor der Veröffentlichung zuzuleiten.
3. Stellenausschreibungen sind grundsätzlich so zu formulieren, dass sie nicht zum Ausschluss von Frauen führen. Bei Denominationen von Professuren ist zu prüfen, inwieweit durch einen spezifischen Stellenzuschnitt und fachliche Qualifikationsanforderungen die Wahrscheinlichkeit erhöht werden kann, verstärkt Bewerbungen von Frauen einzuholen.
4. Darüber hinaus sind Frauen im Rahmen der aktiven Rekrutierung gezielt in Berufungsverfahren zur Bewerbung aufzufordern, z.B. durch persönliche Ansprache, fachliche Netzwerke und Datenbanken von Wissenschaftlerinnen (z.B. Femconsult, Femtech, Gepris). Dabei sind die Handlungsempfehlungen der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog) zu berücksichtigen.
5. Bei Stellenausschreibungen sind die Regelungen der HAWK zur geschlechtergerechten Sprache anzuwenden.
6. In allen Stellenausschreibungen für Professuren ist folgender Passus einzufügen:
„Frauen sollen nach § 21 Absatz 3 NHG bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 von Hundert nicht erreicht hat. Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte gibt hierzu auf Anfrage weitere Auskünfte“
7. Die für die ausgeschriebene Stelle erforderliche Qualifikation ist in der Ausschreibung exakt festzulegen. Die Qualifikationsanforderungen sowie die in der Ausschreibung genannten Aufgabengebiete und Tätigkeitsmerkmale dürfen während eines Verfahrens nur bei Vorliegen eines besonderen Grundes und nur im Einvernehmen mit der Hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten und, sofern es um Einstellungen im MTV-Bereich geht, dem Personalrat verändert werden. In Berufungsverfahren sind keinerlei Änderungen während des Verfahrens zulässig.

3.2 Auswahlverfahren/Stellenbesetzungen

1. Bei Stellenbesetzungen und Beförderungen sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden; solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat. (§ 21 Abs. 3 NHG)
2. Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. (§ 13 Abs. 3 NGG)
3. Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grund nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen. (§ 13 Abs. 4 NGG). Der vorherige Satz gilt nicht für Berufungsverfahren.
4. Personalauswahlgremien sollen je zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt sein. (§8 NGG)
5. Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Personen dieses Geschlechts, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Dies gilt für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und die Besetzung eines Dienstpostens ohne Stelle entsprechend. (§ 12 Abs. 1 NGG)
6. Fragen nach der Familienplanung und Fragen danach, wie die Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sichergestellt wird, sind in Personalauswahlgesprächen unzulässig. (§ 12 Abs. 2 NGG)
7. Weibliche Beschäftigte, die intern in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, sind bei gleicher Qualifikation und Eignung hinsichtlich Weiterbeschäftigungen und Entfristungen von Arbeitsverhältnissen im Sinne von Ziffer 1 bevorzugt zu berücksichtigen.
8. Weibliche Beschäftigte, die an arbeitsplatzbezogenen Fortbildungen teilgenommen oder sonstige Zusatzqualifikationen erworben haben, sind bei Stellenbesetzungen für höherwertige Arbeitsplätze bevorzugt zu berücksichtigen.
9. Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Bewerbungen von Frauen vorliegen und Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, so ist dies gegenüber der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.
10. Der Vorschlag für eine Stellenbesetzung ist der Hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten in jedem Fall mitzuteilen und zur Zustimmung, in Berufungsverfahren zur Stellungnahme zuzuleiten.

3.3 Besondere Regelungen für Berufungsverfahren

1. Das Verfahren zur Erstellung eines Berufungsvorschlages wird in § 6 der Grundordnung geregelt. Die „Richtlinie der HAWK für Berufungsverfahren“ gibt Aufschluss über die einzelnen Schritte des Verfahrens. Die Inhalte des "Leitfadens für einen gleichstellungsorientierten Verlauf von Berufungsverfahren an der HAWK" werden zusätzlich berücksichtigt.
2. In Berufungskommissionen sollen mindestens 40 vom Hundert der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein und die Hälfte davon soll der Hochschullehrergruppe angehören; Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. (§ 26 Abs. 2 Satz 5 NHG)

3. Teilzeitarbeit der Bewerber*innen im Umfang von mindestens 50 Prozent einer entsprechenden Vollbeschäftigung wird in vollem Umfang berücksichtigt. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung der Bewerber*innen in Berufungsverfahren wird das akademische Alter berücksichtigt.
4. Der Berufungsvorschlag soll vom Präsidium zurückverwiesen werden, wenn die Gleichstellungsbeauftragte eine Verletzung des Gleichstellungsauftrags geltend macht. (§ 26 Abs. 2 Satz 8 NHG)
5. Als Anreiz für die Berufung einer Professorin werden den Fakultäten Mittel aus dem Globalbudget in Relation zur Geschlechterverteilung des jeweiligen Fachgebiets gesondert zugewiesen.

4 Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

1. An der HAWK sollen alle, Studierende und Beschäftigte, gute Bedingungen haben, um zu studieren und zu arbeiten. Es arbeiten, lehren und studieren an der HAWK Menschen mit unterschiedlichen Lebenshintergründen. Daher ist die Hochschule ein Ort, der vielfältige Möglichkeiten zur persönlichen Entwicklung, sozialen Interaktion und kulturellen Bereicherung bietet. Vor diesem Hintergrund versteht sich die HAWK insbesondere als familienfreundliche Hochschule.
2. Das bedeutet:
 - a. dass alle Hochschulangehörigen dabei unterstützt werden, Familienverantwortung mit Studium bzw. Erwerbsarbeit zu verbinden.
 - b. dass alle Hochschulangehörigen dazu ermutigt werden, Verantwortung für Familien zu übernehmen.
 - c. dass für diejenigen, die die Hochschule gestalten, die Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Beruf bzw. Studium ein Leitthema ist.
 - d. dass Studierende und Mitarbeitende mit Familienverantwortung besondere Fähigkeiten und Perspektiven aus ihrer Verantwortung in das Hochschulleben einbringen.
3. Familienverantwortung bedeutet an der HAWK:
 - Sorge- und Erziehungsverantwortung für Kinder
 - Sorge- und Lebensverantwortung für Partner*innen
 - Sorge- und Pflegeverantwortung für ältere und pflegebedürftige Angehörige.
4. Familie umfasst somit alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig soziale Verantwortung für andere Personen übernommen wird.
5. Der Familienservice im Gleichstellungsbüro der HAWK ist die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen, Beratungsanfragen und weiteren Anliegen rund um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienverantwortung.

4.1 Maßnahmen für alle Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung

1. Die HAWK schafft Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit und damit zur weiteren Etablierung von Familienfreundlichkeit als Teil der Hochschulkultur. Übergreifend werden die Herausforderungen von Studierenden und Beschäftigten mit Familienverantwortung mitgedacht, die Bedarfe berücksichtigt und die unterstützenden Angebote verstetigt und bedarfsgerecht ausgebaut.
2. Die Hochschulgebäude bieten eine familienfreundliche Infrastruktur. Diese umfasst, soweit dies räumlich möglich ist, die Bereitstellung von Familienräumen („Orte für Familie“) mit PC-Arbeitsplätzen, Still-/Ruhe- und Versorgungsmöglichkeiten für Babys und Kleinkinder und Spielsachen für verschiedene Altersgruppen. Alle Hochschulangehörigen mit Familienverantwortung können die Familienräume nutzen. Die Einrichtung weiterer Familienräume soll geprüft werden. Darüber hinaus strebt die HAWK an, in allen Hochschulgebäuden Wickelmöglichkeiten bereitzustellen.

3. Die Hochschule stellt ein Angebot zur Notfallbetreuung von Kindern von allen Hochschulangehörigen bereit. Dieses wird bedarfsgerecht weiterentwickelt.
4. Die Bereitstellung von Belegplätzen in Kindertagesstätten wird je nach Standort und Bedarf geprüft.

4.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

1. Die Arbeitsbedingungen an der HAWK sind so zu gestalten, dass Elternschaft sowie Pflege- / und weitere Sorgeverantwortung mit der Erwerbsarbeit zu vereinbaren sind, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben dies zulässt (§ 4 NGG).
2. Eine von der Regelarbeitszeit abweichende Arbeitszeitgestaltung aufgrund von Kindererziehung oder Pflegeverantwortung soll ermöglicht werden, wenn dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen (§ 5 NGG). Die HAWK bietet ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze an. Die aus Teilzeitstellen resultierenden Besetzungslücken sind personell auszugleichen. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten (§ 6 NGG).
3. Beschäftigten, die Elternzeit nehmen, dürfen keine dienstlichen Nachteile entstehen (§ 6 NGG).
4. Die Hochschule entwickelt Maßnahmen, um die gleichberechtigte Aufteilung von Sorgearbeit in Partnerschaften und Familien zu fördern.
5. Die „Dienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit“ an der HAWK ermöglicht eine stärkere individuelle und flexible Arbeitsorganisation in Bezug auf den Arbeitsort je nach den persönlichen Lebensumständen. Damit wird eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine Erleichterung beim Wiedereinstieg nach Elternzeit oder anderen familiär bedingten Beurlaubungen unterstützt. Beschäftigte können in Absprache mit der Führungskraft mit in der Regel bis zu 40 Prozent ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit in Summe über das Jahr an der mobilen Arbeit teilnehmen.
6. Die „Dienstvereinbarung zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeverantwortung“ bietet eine Rahmenregelung für alle Beschäftigten der HAWK, die in Pflege-notsituationen Pflegeverantwortung übernehmen. In der Dienstvereinbarung werden Handlungswege und Ansprechpersonen angegeben sowie Maßnahmen vorgeschlagen, die in den jeweiligen Fällen individuell ausgehandelt und vereinbart werden.

4.3 Vereinbarkeit von Studium und Familie

1. Die Studien- und Prüfungsbedingungen sind so zu gestalten, dass Schwangerschaft, Elternschaft und Pflegeverantwortung Berücksichtigung finden und nicht zu Benachteiligungen führen. Verschiedene, an der HAWK etablierte Maßnahmen für Studierende mit Familienverantwortung erleichtern die Vereinbarkeit von Studium und Familie.
2. Auf Grundlage der geltenden Prüfungsordnungen können im Rahmen vom Nachteilsausgleich Studierende mit Familienverantwortung Anträge stellen, um Prüfungen unter angepassten Prüfungsbedingungen abzulegen. Die Prüfungskommission der Fakultät entscheidet über die Anträge.
3. Studierende in besonderen Lebenslagen, z.B. mit Familienverantwortung oder mit chronischen Erkrankungen/Behinderungen, können sich vorzeitig in Lehrveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkungen verschiedener Fakultäten sowie im Individuellen Profilstudium (IPS) eintragen.
4. Studiengänge sollen nach Möglichkeit in einem Teilzeitmodell studiert werden können. Das bedeutet, dass der Studiengang reduziert und mit verlängerter Regelstudienzeit studiert wird.

5. Seit der Gesetzesnovellierung 2018 ist an der HAWK ein Prozess zur Umsetzung des Mutterschutzes für schwangere und stillende Studierende definiert.
6. Für Studierende und Promovierende mit Familienverantwortung werden finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten bereitgestellt. Dazu gehören zum Beispiel Stipendien für Studierende und Promovierende mit Familienverantwortung in der Abschlussphase. Die Stipendiat*innen sollen mit dem Stipendium in der Phase der Abschlussarbeit entlastet und dabei unterstützt werden, das Studium bzw. die Promotion erfolgreich abschließen zu können.

4.4 Vernetzung und Qualitätssicherung

1. Die HAWK ist von Beginn an aktives und engagiertes Mitglied im hochschulübergreifenden Netzwerk „Familie in der Hochschule e.V.“ und hat die dazu gehörige Charta¹ unterzeichnet.
2. Um das Gesamtkonzept der familienfreundlichen Hochschule HAWK zu optimieren, strategisch auszurichten und zu sichern, nimmt die Hochschule gemäß dem Präsidiumsbeschluss aus dem Jahr 2022 an *audit familiengerechte hochschule* teil.

5 Personalentwicklung/Karriereförderung von weiblichen Beschäftigten

1. In den Personalentwicklungskonzepten der Fakultäten und der Hochschule sind die Belange von weiblichen Beschäftigten zu berücksichtigen. Ihre berufliche Entwicklung ist besonders zu fördern.
2. Die Hochschule beteiligt sich an Programmen und Ausschreibungen zur Förderung von Gleichstellung für alle Statusgruppen (z.B. „Professorinnenprogramm“, „Komm mach MINT“).
3. Bei der Organisation von internen Weiterbildungsveranstaltungen ist auf die Belange von Personen mit Familienverantwortung und Teilzeitbeschäftigten zu achten.
4. Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten. (§ 14 Abs. 2 NGG)
5. Soweit die Teilnahme an externen Weiterbildungsangeboten aus betrieblichem Interesse sinnvoll und erforderlich ist, soll dies durch finanzielle Zuschüsse, Freistellung, organisatorische Maßnahmen unterstützt werden.
6. Personen mit Personalverantwortung und Personen, die an Auswahlverfahren beteiligt sind, sollen mit Hilfe von geeigneten Personalentwicklungsmaßnahmen für die Wahrnehmung geschlechtlicher Ungleichbehandlungen sensibilisiert und insbesondere mit Maßnahmen der Gleichstellung vertraut gemacht werden. Dazu gehört auch die Sensibilisierung zum sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

6 Studium und Lehre

1. Die Interessen aller Geschlechter sind bei der Ausgestaltung von Lehre und Forschung gleichermaßen zu berücksichtigen; dies umfasst die gezielte Entwicklung von Studienangeboten und -strukturen in denjenigen Lehreinheiten, in denen Studentinnen bzw. Studenten unterrepräsentiert sind.
2. Die Hochschule entwickelt geeignete Marketing- und Informationsmaßnahmen, um das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gezielt anzusprechen, insbesondere in Kooperation mit Schulen.

¹ <https://www.familie-in-der-hochschule.de/verein/charta-familie-in-der-hochschule>

3. Die Fakultäten sind gehalten, Gastprofessorinnen zu gewinnen und 50 Prozent der Mittel für Lehraufträge an Frauen zu vergeben.
4. Bei der Einstellung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften zur Unterstützung des Personals in Lehre und Forschung sollen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, sofern sie bisher unterrepräsentiert sind.
5. Die Hochschule wirkt daraufhin, dass Methoden und Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Fachgebieten zum festen Bestandteil in der Lehre werden. Die Fakultäten sind aufgefordert, Veranstaltungen zu geschlechtsspezifischen Themen z.B. durch die Vergabe entsprechender Lehraufträge, Gastprofessuren oder Einladungen zu Gastvorträgen besonders zu fördern.
6. Die Hochschule unterstützt ihre Absolventinnen, indem sie über Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses informiert und zur Teilnahme motiviert. Insbesondere beim Zugang zur Promotion und zu weiterführenden Studiengängen ist darauf zu achten, die Chancen von Frauen zu verbessern. Im Hinblick auf die Erteilung des Promotionsrechts in Niedersachsen ist eine Quote von mind. 50 Prozent an Promovendinnen an der HAWK anzustreben.

7 Gender-, Queer-, Frauen- und Männerforschung

1. Frauen- und Geschlechterforschung sind integraler Bestandteil der Frauenförderung. Die Hochschule trägt zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung bei (§ 3 Abs. 3 NHG).
2. Die Hochschule fördert und unterstützt Projekte der Gender-, Queer-, Frauen- und Männerforschung und stellt nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel dafür Mittel zur Verfügung.
3. Die Hochschule fördert die Beantragung von Forschungsprojekten zur Gender-, Queer-, Frauen- und Männerforschung durch gezielte Bekanntmachung von Ausschreibungen.
4. Die Hochschule unterstützt das HAWK-Netzwerk Genderforschung, indem sie nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel und Räume aus zentralen Ressourcen
 - Räume und personelle Ausstattung für die konzeptionelle und organisatorische Unterstützung im Gleichstellungsbüro zur Verfügung stellt,
 - ausreichende Mittel für Sach- und Reisekosten (u.a. Teilnahme an Vernetzungsveranstaltungen, Durchführung von Netzwerktreffen, Öffentlichkeitsarbeit) bereitstellt.

8 Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

1. Die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte berät Studierende, Lehrende und Beschäftigte der HAWK bei Vorfällen oder Fragen zu sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Auch die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung.
2. Alle Anfragen und Gespräche werden vertraulich behandelt. Weitere Schritte werden erst dann eingeleitet, wenn die betroffene Person ihr Einverständnis erklärt hat.
3. Beim Koordinierungsgremium nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) der HAWK können Betroffene eine Beschwerde einreichen, wenn sie an der Hochschule Benachteiligungen aufgrund der im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale erfahren haben. Dies umfasst auch sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Es gilt das Beschwerdeverfahren gemäß der „Richtlinie zur Schaffung einer Anlaufstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“.

4. Die Hochschule unternimmt präventive, strukturelle und kompensatorische Maßnahmen gegen sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und ermöglicht Sanktionen. Näheres regelt die „Richtlinie zur Schaffung einer Anlaufstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“.

9 Geschlechtergerechte Sprache

Alle Schriftstücke der HAWK, wie Texte, Formulare, Richtlinien, Studien- und Prüfungsordnungen, Rundschreiben, sollen geschlechtergerecht formuliert werden. Die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte gibt in einem Flyer Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache, welche die aktuelle Rechtsprechung zu diversen Geschlechtsidentitäten berücksichtigt. Es wird empfohlen,

- a) geschlechtsneutrale Sprachformen ("Mitarbeitende") oder
- b) den Genderstern ("Mitarbeiter*innen") zu verwenden.

10 Gleichstellungsplan

(§ 41 Abs. 2 Satz 1 und § 42 Abs. 2 Satz 2 NHG)

1. Der Gleichstellungsplan ist Teil der Hochschulentwicklungsplanung und alle drei Jahre neu zu erstellen. Der Senat der Hochschule beschließt ihn im Einvernehmen mit dem Präsidium (§41 Abs.2 NHG).
2. Ziel des Gleichstellungsplans ist die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile.
3. Für die Geltungsdauer sind konkrete Ziele und Maßnahmen
 - zum Abbau von geschlechtsbezogener Unterrepräsentanz in den verschiedenen Bereichen der Hochschule,
 - zur Verbesserung von Beruf und Familienverantwortung, und
 - zur Integration von geschlechtsspezifischen Inhalten in Lehre und Forschung zu vereinbaren.
4. Grundlage ist eine Bestandaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur (Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Bereichen).
5. Der Gleichstellungsplan der HAWK enthält
 - hochschulübergreifende Ziele und Maßnahmen, darunter fallen auch Ziele und Maßnahmen für die Stabsstellen/-abteilungen, Zentralen Einrichtungen und
 - Ziele und Maßnahmen der Fakultäten (Teilgleichstellungspläne). Die Teilgleichstellungspläne der Fakultäten werden vom jeweiligen Fakultätsrat beschlossen.
6. Nach der Hälfte der Geltungsdauer wird die Umsetzung der hochschulübergreifenden und fakultätsspezifischen Zielvorgaben und Maßnahmen evaluiert (Zwischenbericht).
7. Nach Ablauf der Geltungsdauer findet eine Evaluation der Erreichung jeder Zielvorgabe und der Umsetzung jeder Maßnahme statt. Ein neuer Gleichstellungsplan wird auf dieser Grundlage fortgeschrieben.
8. Die Ergebnisse der Zwischen- und der Endevaluation werden von der Senatskommission für Gleichstellung ausgewertet und dem Senat zur Kenntnis weitergeleitet.
9. Die Senatskommission für Gleichstellung nimmt Stellung zum Gleichstellungsplan der HAWK, bevor dieser dem Senat zur Beschlussfassung zugesendet wird.
10. Die Hochschule stellt ausreichende Ressourcen für die im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen zur Verfügung.

11 Gender Monitoring

1. Die HAWK etabliert ein Gleichstellungsmonitoring mit einem entsprechenden Monitoring aller gleichstellungsrelevanten Parameter. Dazu setzt die HAWK die Empfehlungen des „Leitfadens zum Gender Monitoring für Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) um.
2. Alle Erhebungen und Untersuchungen der HAWK für Zwecke der Hochschulstatistik werden geschlechterdifferenziert durchgeführt.

12 Schlussbestimmung

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung in Kraft.