

Gleichstellungskonzept

Vom Senat der ZU verabschiedet am 27. September 2017

Präambel

Die Zeppelin Universität (ZU) wurde im Jahr 2003 mit der Auffassung gegründet, dass die heterogene Zusammensetzung ihrer Studierenden in den einzelnen Studiengängen das Seitelernen fördere und somit das Ganze mehr als die Summe seiner Einzelteile darstelle. Übertragen auf die gesamte Organisation lässt sich feststellen, dass ein wesentlicher Baustein des Erfolgs der ZU in der Diversität ihrer Mitglieder begründet ist.

Unterschiedliche Lebensmodelle, individuelle Lebenseinstellungen, Geschlechteridentitäten und Lebenserfahrungen der Mitarbeiterinnen, der Mitarbeiter und Studierenden prägen das Arbeits-, Lern- und Forschungsumfeld der ZU. Wir wissen dieses Potenzial gewinnbringend zu nutzen – für die Organisation selbst wie für die einzelnen Mitglieder. Gleichstellung, Diversität und Chancengleichheit werden in Zielsetzungen und Maßnahmen kontinuierlich mitgedacht und in der Kultur gefördert und gestärkt. So ist die Gleichstellung in § 4 der Grundordnung der ZU fest verankert.

Zur Umsetzung von Gleichstellung an der ZU verabschiedet der Senat nachfolgendes Gleichstellungskonzept. Es hat eine Laufzeit von fünf Jahren. Nach Ablauf dieser Frist wird das Konzept auf seine Wirksamkeit geprüft und in Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbeauftragten fortgeschrieben.

1 | Gleichstellung: Definition und Ziele

Unter „Gleichstellung“ wird an der ZU die Chancengleichheit ihrer Mitglieder in jeder Statusgruppe in Bezug auf die Teilnahme am universitären Leben in Studium und Beruf verstanden. Gleichstellung impliziert Diversität und adressiert damit alle ethnischen, sexuellen, religiösen, Gender(identitäts)- und „rassenbezogenen“ Unterschiede der Mitglieder der ZU. Es wird davon ausgegangen und aktiv daran gearbeitet, dass ein Bewusstsein über die Intersektionalität von Diskriminierungsformen besteht und betroffene Gruppen gefördert werden. Diversität wird an der ZU nicht zu eng gefasst, sondern lässt Raum für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Umgangs mit Heterogenität. Das Ziel des Auftrags ist es somit, für Gleichstellung in der Wissenschaft zu sorgen und diese „Sorge“ als kontinuierlichen Dialog im universitären Bewusstsein zu verankern.

2 | Gleichstellungsbeauftragte: Aufgaben, Rechte, Entlastung

1. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Der akademische Senat wählt auf Vorschlag des Präsidiums eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. einen Gleichstellungsbeauftragten und in der Regel eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter aus dem Kreise der hauptberuflich Tätigen in Wissenschaft und Verwaltung; diese Personen sollen in unterschiedlichen Bereichen der Universität beschäftigt sein.
- (2) Die Amtszeit beträgt jeweils zwei Jahre; Wiederwahl ist möglich.
- (3) Für die Wahl ist die Zustimmung der Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Senatsmitglieder erforderlich.
- (4) Die Wahl weiterer Stellvertreterinnen und Stellvertreter auf Vorschlag der oder des Gleichstellungsbeauftragten zur Wahrnehmung spezifischer Aufgaben, insbesondere zur qualifizierten Begleitung von Berufungsverfahren, ist auf Veranlassung des Senats möglich.

2. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Tätigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten und der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten gehört zu deren dienstlichen Aufgaben.
- (2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte unterstützt das Präsidium und die Geschäftsführung der ZU bei allen Angelegenheiten zu Gleichstellung und Diversität. Er oder sie berät die universitären Tendenzträger in Gleichstellungs- und Diversitätsfragen.
- (3) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte, die Stellvertreterinnen und Stellvertreter, die studentischen Gleichstellungsbeauftragten, die Schwerbehindertenvertretung sowie das für Diversität und Gleichstellung zuständige Mitglied des Betriebsrats arbeiten in einer Diversitäts- und Gleichstellungskommission zusammen.
- (4) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte lädt in regelmäßigem Abstand, jedoch mindestens einmal im Studienjahr alle an der Universität Beschäftigten zu einem Informationsaustausch ein.
- (5) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen Personalentscheidungen der universitären Tendenzträger sowie bei der Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität mit. Sie oder er ist bei der Erstellung von Gleichstellungs- und Diversitätsplänen zu beteiligen.
- (6) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Präsidium am Ende der Amtsperiode (also alle zwei Jahre) Bericht über die Ergebnisse der Umsetzung des Gleichstellungs- und Diversitätsauftrags der ZU.

3. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte hat Rede- und Antragsrecht zu allen Gleichstellungs- und Diversitätsfragen in Sitzungen des akademischen Senats und dessen Ausschüssen. Sie oder er ist über die Tagesordnung dieser Gremien wie ein Mitglied zu informieren.

(2) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist in Verfahren der Personalauswahl zu beteiligen und rechtzeitig über alle Gender und Diversität betreffenden Angelegenheiten zu informieren.

(3) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte hat bei Verstößen gegen die Punkte 3 (Gendergerechte Teilhabe in Gremien und Kommissionen) und 4 (Förderung der Gleichstellung des wissenschaftlichen Personals) Beanstandungsrecht. Seine oder ihre Beanstandung muss innerhalb von 4 Wochen vom Präsidium geprüft werden.

(4) Das Präsidium führt regelmäßig, aber mindestens einmal im Semester, Gespräche mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten über anstehende Fragen von Gleichstellung und Diversität.

4. Information der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Universitätsverwaltung erstellt in jedem Studienjahr Statistiken über das wissenschaftliche Personal und die studentischen Hilfskräfte, aus denen der jeweilige Frauenanteil, der Migrationsanteil und der Behindertenanteil ersichtlich sind. Die Statistiken sind der oder dem Gleichstellungsbeauftragten und den Stellvertretungen zuzuleiten.

(2) Einmal im Jahr stellt die Geschäftsführung der oder dem Gleichstellungsbeauftragten den Stellenplan der ZU zur Verfügung.

5. Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Universität stellt für die oder den Gleichstellungsbeauftragte(n) eine angemessene Entlastung sicher.

(2) Die Entlastung wird zwischen der Präsidentin oder dem Präsidenten und der oder dem Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt. Als angemessene Entlastung infrage kommen eine Reduktion des Lehrdeputats um 20 % sowie die Zurverfügungstellung einer studentischen Hilfskraftstelle. Sollte die oder der Gleichstellungsbeauftragte nicht in der akademischen Lehre aktiv sein, kommt als Ausgleich eine äquivalente Zulage in Betracht.

6. Finanzmittel zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Universität stellt pro Haushaltsjahr Finanzmittel für die Förderung von Gleichstellung und Diversität zur Verfügung. Die oder der Gleichstellungsbeauftragte erstattet am Ende des Jahres der Geschäftsführung und dem Präsidium schriftlich Bericht über die Verwendung des Gleichstellungsbudgets.

(2) Das von der Universität zur Verfügung gestellte Budget kann beispielsweise zur Auslobung von Förderpreisen für entsprechende herausragende Projekte in Forschung und Lehre verwendet werden, für Seminare im Bereich von Gender und Diversität sowie zur Unterstützung von Forschungsvorhaben im Bereich Frauenförderung, Geschlechterforschung und Diversität.

3 | Gendergerechte Teilhabe in Gremien und Kommissionen

(1) In allen Gremien und Kommissionen der ZU sollen Frauen und Männer zu gleichen Anteilen mit Stimmrecht beteiligt sein.

(2) Dies gilt ebenso für Personalauswahlverfahren, für Berufungskommissionen und für Kommissionen, die sich mit Studienangelegenheiten befassen.

4 | Förderung der Gleichstellung des wissenschaftlichen Personals

(1) Die ZU strebt eine Besetzung jeder Qualifikationsstufe des wissenschaftlichen Personals unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten an. Voraussetzung ist die gleiche Eignung der Kandidatinnen und Kandidaten.

(2) Die an Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren beteiligten Personen werden aufgefordert, sich aktiv um die Förderung von Diversität zu bemühen. Als Maßnahmen zur Ansprache einer breiten Öffentlichkeit, um auf diese Weise qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für eine Bewerbung zu gewinnen, bieten sich die Direktansprache von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern sowie die Veröffentlichung der Stellenausschreibungen in einschlägigen Stellenportalen im Internet an.

(3) Die oder der Gleichstellungsbeauftragte bekommt bei allen Einstellungen wissenschaftlichen Personals Gelegenheit zur Stellungnahme und kann in jedem Stadium des Berufungsverfahrens Verletzungen nach GO § 4 Abs. 1 beanstanden.

(4) Die Gremien und Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger der Universität verpflichten sich, solange der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal nicht 50 % beträgt und sofern keine Gründe der Sicherstellung des Lehrangebots dagegen stehen, aus der Grundfinanzierung der ZU finanzierte Lehraufträge, Honorar- und Gastprofessuren sowie Vakanzvertretungen bei gleicher Eignung vorrangig an Frauen zu vergeben.

(5) Die ZU ist um die Entwicklung von Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Beruf bemüht.

5 | Berücksichtigung der Thematik in Forschung und Lehre

(1) Die Universität unterstützt auf Antrag Projekte in den Bereichen Frauenförderung, Geschlechterforschung und Diversität.

(2) Lehrende werden aufgefordert zu prüfen, ob und inwieweit Fragen der Frauen-, Geschlechter- und Diversitätsforschung in die Lehrveranstaltungen integriert und als prüfungsrelevante Studienleistung berücksichtigt werden können.

6 | Umsetzung der Gleichstellungsziele und Ergebnisevaluation

Das Präsidium, die Fachbereichssprecherinnen und -sprecher und die Leitung der ZU Graduate School tragen in Zusammenarbeit mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten dafür Sorge, dass Gleichstellung und Diversität in allen Zielen und Maßnahmen mitgedacht und verankert werden. Zum Ende jeder Amtsperiode berichtet die oder der Gleichstellungsbeauftragte der Geschäftsführung und dem Präsidium über den Stand und die Fortschritte der Gleichstellungsarbeit (Evaluation).