

Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity

**HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN HAMBURG**
Hamburg University of Applied Sciences

**ORDNUNG ZUR UMSETZUNG VON
GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY**
an der Hochschule für Angewandte
Wissenschaften Hamburg

INHALT

| | |
|---|-----------|
| PRÄAMBEL | 6 |
| I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE | 8 |
| I.1 Gleichstellung, Gender Mainstreaming, Antidiskriminierung, Familiengerechtigkeit und Umgang mit Diversity | 8 |
| I.2 Gremien, Organe und Ausschüsse | 9 |
| I.2.1 Besetzungsvorgaben | 9 |
| I.2.2 Organisation von Besprechungen und Gremien | 9 |
| I.2.3 Ausschuss für Gleichstellung und Diversity | 9 |
| I.3 Steuerungsinstrumente | 10 |
| I.4 Geschlechterbezogene und diskriminierungsfreie Mediengestaltung in Sprache, Text, Bild und Video/Film, Games und Apps | 11 |
| I.5 Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben | 11 |
| I.5.1 Leitfaden zur Vereinbarkeit von Arbeit, Studium und Privatleben für Führungskräfte, Beschäftigte und Studierende mit Betreuungsaufgaben | 12 |
| I.5.2 Rahmenbedingungen für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben | 12 |
| II. STUDIERENDE UND STUDIENGÄNGE | 13 |
| III. WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL | 14 |
| III.1 Bestimmung der Unterrepräsentanz | 14 |
| III.2 Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren | 14 |
| III.3 Chancengerechtigkeit im Mittelbaubereich | 15 |
| III.4 Ausschreibungs- und Auswahlverfahren | 15 |
| IV. GLEICHSTELLUNGSPLÄNE UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE | 16 |
| IV.1 Gleichstellungspläne im Wissenschaftsbereich | 16 |
| IV.2 Der Gleichstellungsplan für das Technische-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal | 17 |
| IV.3 Die Person im Gleichstellungsbeauftragtenamt und Stellvertretung für den wissenschaftlichen Bereich (HmbHG) | 17 |
| IV.4 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte | 18 |
| IV.5 Profil, Leistungsspektrum und Ausstattung der Stabsstelle | 20 |
| V. TECHNISCHES-, BIBLIOTHEKS- UND VERWALTUNGSPERSONAL | 21 |
| VI. INKRAFTTRETEN | 22 |

HINWEIS

Alle URLs aus den Fußnoten finden Sie in Form von QR-Codes unter der entsprechenden Fußnoten-Zahl auf Seite 23.

Die Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity ist eines der Instrumente der HAW Hamburg, die die Hochschule gezielt einsetzt, um auf höchstem Qualifikationsniveau wissenschaftliches Personal, motivierte Studierende und Servicepersonal bei einer stetig wachsenden nationalen und internationalen Konkurrenz zu gewinnen und zu halten.

Der Pakt für Forschung und Innovation 2016–2020 bekräftigt den Auftrag an die Wissenschaftsorganisationen, sowohl attraktive und international wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen zu schaffen, als auch berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Es sollen entsprechende Personalentwicklungskonzepte strukturell verankert werden. Explizit wird eine Etablierung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verlangt, die über den eigenen Stellenhorizont einer Hochschule hinaus in einen übergreifenden Arbeitsmarkt hineinwirken soll. Dieser Auftrag, der bisher an die DFG und die außerhochschulischen Wissenschaftsorganisationen gerichtet war, wird durch das aktuelle Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder aufgegriffen, das insbesondere diejenigen Hochschulen extra fördert, die ein entsprechendes Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich vorweisen können.

Instrumente des Tenure Track, ein verantwortlicher Umgang mit Befristungen, ein klares Konzept zum Diversity Management und eine stetige Aus- und Fortbildung des nichtwissenschaftlichen Personals auf hohem Niveau sind die Anforderungen der Gegenwart und Zukunft, denen sich die HAW Hamburg stellt – auch mit dieser Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity. Diese Satzung der HAW Hamburg schafft ein Commitment in der Hochschule und definiert gleichzeitig den Rahmen, in dem die institutionelle und rechtliche Verankerung der Geschlechtergerechtigkeit an der HAW Hamburg voranschreitet und Benachteiligungen entgegengewirkt wird.

Geschlechtergerechtigkeit bezieht sich auf die Vielfalt aller Geschlechtsidentitäten und bedeutet die Gewährleistung gerechter und qualitativ bestens entwickelter Arbeits- und Studienverhältnisse der Hochschulangehörigen. Sie dient der kontinuierlichen Verbesserung dieser Verhältnisse im Studium, in der Lehre und Forschung sowie in der Verwaltung und in den Bibliotheken.

Erfolgreiche Gleichstellungsarbeit an der HAW Hamburg setzt die aktive Beteiligung von Akteur*innen mit vielfältigen Geschlechtsidentitäten voraus. Die verschiedenen Geschlechtsidentitäten der Hochschulangehörigen und des zu gewinnenden Personals erfordern zielgruppenspezifisch ausgerichtete, variationsreiche Gleichstellungsmaßnahmen, wenn Diversity- und Intersektionalitätsaspekte mitgedacht werden.

Die HAW Hamburg stellt sich aus voller Überzeugung der Aufgabe und Herausforderung, ihren Angehörigen als Menschen verschiedener sozialer, nationaler und kultureller Herkunft, unterschiedlicher Religionszugehörigkeit, Hautfarbe, Alters und gesundheitlicher Verfasstheit¹ sowie unterschiedlicher Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung mit Anerkennung zu begegnen und sie gleichberechtigt an der Gestaltung der Hochschule und ihrer strategischen Weiterentwicklung zu beteiligen.

Die Satzung enthält in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter Regelungen, die dem gesetzlich formulierten Auftrag zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Erhöhung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in allen Bereichen und zum Abbau bestehender Nachteile insbesondere für weibliche Hochschulmitglieder entsprechen.²

Es werden Maßnahmen zur Ermöglichung für ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit festgelegt und ein konstruktiver und wertschätzender Umgang mit Diversity gewährleistet. Beratung, Koordination und Unterstützung leisten in der Umsetzung des Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsauftrags folgende Beauftragte bzw. Gremien oder Bereiche:

- Gleichstellungsbeauftragte*³ für den wissenschaftlichen Bereich mit den
- Fakultätsgleichstellungsbeauftragten⁴
- Gleichstellungsbeauftragte*³ für den Bereich des Technischen-, Bibliotheks- und Verwaltungsbereichs mit den Stellvertretungen § 18 HmbGleiG⁵
- AStA Referat Antidiskriminierung
- Beauftragte*³ für die Belange behinderter und chronisch kranker Studierender gemäß § 88 HmbHG⁶
- Schwerbehindertenvertretung / Vertrauensperson im Personalrat
- Beauftragte*³ für migrationsbedingte Hochschulentwicklung
- Beschwerdestelle nach dem AGG⁷
- Ausschuss des Hochschulsenats für Gleichstellung und Diversity
- Stabsstelle Gleichstellung

¹ Der Personenkreis der behinderten und chronisch kranken Studierenden ist hier mit als Zielgruppe erfasst.
² Aufgrund dieser gesetzlichen Vorgaben enthält die Satzung trotz eines umfassenden Verständnisses von Geschlechtergerechtigkeit vor allem Regelungen, die sich auf die binären Geschlechter Frauen und Männer beziehen. Das betrifft auch die Formulierung „unterrepräsentiertes Geschlecht“. Es wird in den konkreten Fällen mit „(m/w)“ deutlich gemacht.

³ Der Asterisk (und Gender-Stern: *) wird hier verwendet, um Raum für Personen zu symbolisieren, die sich in einem zweigeschlechtlichen System von Mann und Frau nicht wiederfinden. Wo möglich, verwenden wir geschlechtsneutrale Formulierungen
⁴ gemäß HmbHG Ausführungen vgl. vorliegende Ordnung Kapitel IV.3 und IV.4

⁵ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psmi?doc.id=jlr-GleichstGHA2015pP18&st=lr&doctyp=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

⁶ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psmi?doc.id=jlr-HSchulGHAV15P88&st=lr&doctyp=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

⁷ <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

I. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

I.1 GLEICHSTELLUNG, GENDER MAINSTREAMING, ANTI-DISKRIMINIERUNG, FAMILIEN-GERECHTIGKEIT UND UMGANG MIT DIVERSITY

(1) Die HAW Hamburg stellt die Gleichstellung der Geschlechter durch Aufhebung von strukturellen und ressourcenbedingten Nachteilen her. Sie schafft Nachteilsausgleiche und fördert Chancengleichheit für die Angehörigen der Hochschule. Sie verhindert oder beseitigt Diskriminierungen gemäß den Kategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Die HAW Hamburg legt zusätzlich Wert auf die Einbeziehung der Kategorie der sozialen Herkunft.

(2) Auf der Basis des Amsterdamer Vertrags der Europäischen Union von 1999⁸ und dem EU Gender Action Plan 2016–2020 sowie des Struktur- und Entwicklungsplans der HAW Hamburg 2016–2020 verpflichtet sich die Hochschule nach den Prinzipien des Gender Mainstreaming, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in alle Entwicklungsprozesse, Verwaltungsverfahren und ins Qualitätsmanagement zu integrieren.

(3) Die HAW Hamburg entwickelt ein Konzept zum Umgang mit Diversity. Es stellt Ziele und Maßnahmen auf, die ein diskriminierungsfreies Studium bzw. eine diskriminierungsfreie wissenschaftliche, künstlerische und andere berufliche Tätigkeit gewährleisten. Dabei sind gleiche Teilhabechancen an den Ressourcen in der Lehre, Forschung und Weiterbildung zu beachten. Alle Mitglieder und Angehörige der HAW Hamburg pflegen eine Kultur der wertschätzenden Anerkennung von Vielfalt. Es wird auf den Abbau bestehender Benachteiligungen und Diskriminierungen hingewirkt. Zielgruppen sind alle Hochschulmitglieder, Hochschulangehörige und Gäste⁹ der Hochschule.

(4) Die HAW Hamburg pflegt eine Kommunikationskultur nach innen und außen, die die Prinzipien von Diversity und Geschlechtergerechtigkeit beachtet.

(5) Die HAW Hamburg hat sich dem Ziel verpflichtet, eine familiengerechte Hochschule für Studierende und Beschäftigte zu sein.

I.2 GREMIEN, ORGANE UND AUSSCHÜSSE

I.2.1 BESETZUNGSVORGABEN

(1) Gemäß § 96 Abs. 2 HmbHG¹⁰ soll in allen Selbstverwaltungsgremien jedes Geschlecht (w/m) mit einem Anteil von mindestens 40 von Hundert der Mitglieder vertreten sein, in Gremien mit drei Mitgliedern soll jedes Geschlecht (w/m) mit mindestens einem Mitglied vertreten sein. Die HAW Hamburg hat in ihrer Wahlordnung entsprechende Regelungen zur Umsetzung dieses gesetzlichen Auftrags getroffen.¹¹

(2) Hinsichtlich der Zusammensetzung des Präsidiums und der Dekanate ist auf die §§ 82 Absatz 2 Satz 4¹², 90 Absatz 4 Satz 4 HmbHG¹³ zu verweisen.

(3) Die HAW Hamburg strebt an, die Besetzung von Ausschüssen im Hinblick auf Gleichstellung und Diversity zu gestalten.

I.2.2 ORGANISATION VON BESPRECHUNGEN UND GREMIEN

Die Vorsitzenden von Gremien und die Führungskräfte legen den Zeitraum für Gremien- und Arbeitssitzungen grundsätzlich so an, dass auf die Zeitbudgets von beteiligten Hochschulangehörigen mit Betreuungsverpflichtungen Rücksicht genommen wird bzw. machen auf Ausgleichs- und Unterstützungsangebote der Hochschule aufmerksam.

I.2.3 AUSSCHUSS FÜR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITY

(1) Der Ausschuss für Gleichstellung und Diversity ist gemäß § 11 Absatz 2 der Grundordnung der HAW Hamburg vom 24. Juni 2016 ein ständiger Ausschuss des Hochschulsenats. Seine Arbeit wird durch die Stabsstelle Gleichstellung unterstützt.

(2) Der Ausschuss für Gleichstellung und Diversity nimmt beratende Aufgaben wahr bei:

- der Unterstützung des Hochschulsenats bei der Aufstellung von Gleichstellungsplänen gemäß § 85 Absatz 1 Nr. 9 HmbHG¹⁴ und sonstigen Berichten in Kooperation mit der Person im Gleichstellungsbeauftragtenamt und der Stabsstelle Gleichstellung.
- der Erstellung eines Konzeptes zum Diversitymanagement der Hochschule mit Empfehlung an den Hochschulsenat zur Beschlussfassung der Umsetzung von zentralen Gleichstellungsmaßnahmen
- der Auswahl von Vertrauenspersonen für den Schutz vor sexualisierter Belästigung und von entsprechenden Ansprechpersonen für Antidiskriminierung, Intersektionalität und Diversity.
- der Ausschreibung des zentralen Gleichstellungsbeauftragtenamtes und Empfehlung eines Wahlvorschlages an den Hochschulsenat (vgl. II, 4.1.(2))

(3) Die Amtszeit der Mitglieder im Ausschuss für Gleichstellung und Diversity beträgt zwei Jahre entsprechend der Amtsperiode des Hochschulsenats.

(4) Der Ausschuss für Gleichstellung und Diversity setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen. Stellvertretende Mitglieder können benannt werden.

STIMMBERECHTIGTE MITGLIEDER:

- zwei Professor*innen aus dem Hochschulsenat
- zwei weitere Professor*innen als Nichtmitglieder des Hochschulsenats
- zwei wissenschaftliche bzw. künstlerische Beschäftigte
- zwei Studierende
- ein Mitglied des Technischen-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals
- fehlen die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten aus den Departments unter diesen Mitgliedern, kann eine Person aus diesem Kreis in Absprache mit der Person im zentralen Gleichstellungsbeauftragtenamt (Wissenschaftsbereich) als zusätzliches stimmberechtigtes Mitglied benannt werden.

BERATENDE MITGLIEDER:

- Gleichstellungsbeauftragte*r (Wissenschaftsbereich) führt den Vorsitz
- das für die Gleichstellung zuständige Mitglied des Präsidiums
- AStA-Vertretung / Referent*in mit entsprechendem Referatsauftrag
- Behindertenbeauftragte*r
- und weitere Beauftragte des Hochschulsenats bzw. des Präsidiums, die per Amt daran mitwirken, Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Diversity in der Hochschule umzusetzen.

⁸ <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/minisite/eu-gender-action-plan-2016-2020>
⁹ Gastdozent*innen, Referent*innen, Moderator*innen u.ä.m.
¹⁰ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm1?doc.id=jlr-HSchulGHAV28P96&st=lr&doctype=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>
¹¹ gemäß § 20 Absatz 5 der Wahlordnung der HAW v. 13. Oktober 2016 sollen Frauen und Männer bei Aufstellung von Wahllisten mit jeweils mindestens 40% berücksichtigt werden. Ausnahmen sind gegenüber der Wahlleitung zu begründen.
¹² <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm1?doc.id=jlr-HSchulGHAV28P82&st=lr&doctype=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>
¹³ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm1?doc.id=jlr-HSchulGHAV28P90&st=lr&doctype=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>
¹⁴ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm1?doc.id=jlr-HSchulGHAV28P85&st=lr&doctype=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

I.3 STEUERUNGSMASCHINEN

- (1) Die Wissenschaftsbehörde der Freien und Hansestadt Hamburg¹⁵ hat für alle Hamburger Hochschulen Kennzahlen für „Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversitymanagement“ in ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Hochschulen verankert.
- (2) Zur Überprüfung der Entwicklung der Geschlechteranteile bei den Berufungen empfiehlt sich deren jährliche Erfassung in einer Darstellung, die einen gemittelten Wert über drei Jahre aufzeigt. Die jeweiligen Ebenen der Departments, Fakultäten und der HAW Hamburg gesamt sowie einzelner Fachrichtungen (Definition gemäß DeStatis) sollten dargestellt werden.
- (3) Sämtliche Geschäftsstatistiken der HAW Hamburg weisen die in der Statistik enthaltenen Angaben jeweils geschlechterspezifisch aus. Es ist immer zumindest die Ebene der Hochschule gesamt und der Fakultäten auszuweisen, sofern möglich auch die Departmentebene. Bei Personaldaten sind die Anzahl der Personen und die Vollzeitäquivalente darzustellen.
- (4) Im Rahmen der Qualitätssicherung von Studium und Lehre werden zu den Studiengängen geschlechter- und diversityrelevante Dokumentationen erstellt, aggregiert auf eine Mindestgröße, die dem Datenschutz gerecht wird. Monitoringberichte bilden übergeordnete Kategorien ab, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind. In den Qualitätsgesprächen sollen Fragen nach spezifischen Studienschwierigkeiten unter Geschlechter-, Diversity-, Intersektionalitäts- und Vereinbarkeitsaspekten diskutiert werden.
- (5) Über die internen Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Präsidiums mit den Fakultäten werden die Zielerreichungsquoten bei der Steigerung des Professorinnenanteils bzw. des Professorenanteils an Neuberufungen festgelegt – so lange eine Geschlechterquote des § 14 Absatz 3 Satz 3 HmbHG¹⁶ von 50 % nicht erreicht ist.

(6) Interne Berichte über die Entwicklung von Hochschulkennzahlen sowie bei durch Richtlinien vereinbarten Berichtspflichten (z.B. Gesamtübersicht Hochschul-Kennzahlenübersicht, Bericht zur Besoldung von Professor*innen u.ä.m.) sollen geschlechtsbezogen aufgeschlüsselt sein hinsichtlich der wichtigsten aussagefähigen Kategorien und möglichst Entwicklungen über eine längere Zeitphase abbilden (z.B. 3 Jahre). Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule (HmbHG/HmbGleIG) samt Stellvertretungen erhalten diese Berichte.

(7) Die HAW Hamburg steuert die Gleichstellungserfolge in den Fakultäten über ein transparentes, wettbewerbles und sachmittelbasiertes Verfahren. Es bewertet die Umsetzung der Maßnahmen aus den Gleichstellungsplänen in den Fakultäten über die Budgetverteilung zwischen Präsidium / Hochschulverwaltung und den Fakultäten. Es wird über einen Kriterienkatalog bewertet und gewichtet, der mit dem für Gleichstellung zuständigen Präsidiumsmitglied aufgestellt wird. Die daraus ermittelten Beträge werden jährlich in der ersten Jahreshälfte an die Fakultäten über die Stabsstelle Gleichstellung ausgeschüttet. Es erfolgt eine Benachrichtigung der Fakultätsleitungen und Gleichstellungsbeauftragten vor Ort.

(8) Die Geschlechteranalyse bezieht die strukturelle Ebene mit ein und untersucht die personelle und sachliche Ausstattung der verschiedenen Studiengänge und die daraus ggf. folgenden Unterrepräsentanzen eines Geschlechts.

(9) Das Präsidium gibt eine „Leitlinie Gleichstellung“ heraus, in der Prozesse und Ressourcen zur Erfüllung der in dieser Satzung geregelten Aufgaben verbindlich geregelt sind.

I.4 GESCHLECHTERBEZOGENE UND DISKRIMINIERUNGSFREIE MEDIENGESTALTUNG IN SPRACHE, TEXT, BILD UND VIDEO / FILM, GAMES UND APPS

In allen Veröffentlichungen der Hochschule und der internen und externen Kommunikation (in Texten, im verwendeten Bildmaterial, in Videoeinspielungen und Filmen, im internen und externen Schriftverkehr, in Formularen, in der E-Mail-Korrespondenz, in Satzungen und Ordnungen und in sämtlichen Leitlinien zur Kommunikation und zu Abläufen an der HAW Hamburg u.ä.m.) sind geschlechterbezogene und diskriminierungsfreie Formulierungen und Bilder zu verwenden bzw. sind entsprechende Empfehlungen zum Sprach- und Mediengebrauch aufzunehmen. Die verschiedenen Geschlechtsidentitäten sollen bewusst angesprochen werden. Die HAW Hamburg verweist auf eigene „Empfehlungen zum geschlechtsbezogenen und diskriminierungsfreien Formulieren“ als Beschluss des Präsidiums und auf die Ergänzungen für die Empfehlungen zur entsprechenden Mediengestaltung.

I.5 VEREINBARKEIT VON BERUF BZW. STUDIUM UND PRIVATLEBEN

(1) Die HAW Hamburg ist dem Ziel der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben und den im Rahmen der Auditierung zur familiengerechten Hochschule erreichten Standards verpflichtet. Unter dem Begriff „Familie“ versteht die HAW Hamburg alle auf Dauer angelegten Lebensgemeinschaften, in denen soziale Verantwortung für Mitmenschen übernommen wird.

(2) Die HAW Hamburg soll sich an etablierten Auditierungsverfahren zur Überprüfung der Familiengerechtigkeit der Hochschule regelmäßig beteiligen. Ziel ist es, die Qualitätsentwicklung der vereinbarten familiengerechten Ziele und Maßnahmen regelmäßig zu bewerten, zu befördern und zu sichern. Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Privatleben sind in die Gleichstellungspläne der HAW Hamburg zu integrieren.

(3) Die HAW gewährleistet eine familiengerechte Arbeitsgestaltung. Dabei finden die Regelungen zur Telearbeit Anwendung.

(4) Das Präsidium setzt sich dafür ein, dass ausreichende Kinderbetreuungseinrichtungen, Informations- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Hochschulangehörigen, die Angehörige pflegen, gemeinsam mit möglichen Kooperationspartnern standortnah angeboten werden. Es unterstützt entsprechende Initiativen in den Departments und Fakultäten.

(5) Die Regelungen zu flexiblen Arbeits- und Studienformen an der Hochschule werden regelmäßig durch die jeweils Zuständigen evaluiert und mit Beratung durch die Gleichstellungsbeauftragten (HmbHG / HmbGleIG) weiter entwickelt.

¹⁵ Stand 2017: Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung (BWFG)

¹⁶ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.phtml?doc.id=jlr-HSchulGHAV28P14&st=lr&doctyp=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

I.5.1

LEITFADEN ZUR VEREINBARKEIT VON ARBEIT, STUDIUM UND PRIVATLEBEN FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE, BESCHÄFTIGTE UND STUDIERENDE MIT BETREUUNGSAUFGABEN

(1) Die HAW Hamburg entwickelt einen Leitfaden zur Vereinbarkeit von Arbeit, Studium und Privatleben für Führungskräfte, Beschäftigte bzw. Studierende mit Betreuungsaufgaben. Er soll sowohl der Information über bestehende Regelungen dienen als auch Handlungsempfehlungen für Lehrende und Führungskräfte enthalten.

(2) Für die Zielgruppe der Studierenden mit Betreuungsaufgaben für Kinder oder für zu pflegende Angehörige soll er bestehende Regelungen zur Studien- und Prüfungsorganisation sowie zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen als Kompendium in einem Dokument zusammenfassen. Die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern werden berücksichtigt, erweitert um die besonderen Bedingungen bei Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit.

(3) Für die Zielgruppe der Beschäftigten in Lehre, Forschung, Weiterbildung und Verwaltung soll der Leitfaden ebenfalls die bestehenden Regelungen zusammenfassen und Handlungsempfehlungen geben.

I.5.2

RAHMENBEDINGUNGEN FÜR BESCHÄFTIGTE MIT BETREUUNGSAUFGABEN

(1) Für Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsorganisation, die Wahrnehmung von Dienst- und Führungsaufgaben sind flexible digitalisierte Lösungen anzustreben, die mit den dienstlichen Anforderungen an die Beschäftigten sowie mit den Anforderungen aus Betreuungsaufgaben im privaten Lebenszusammenhang im Rahmen der geltenden Regelungen abzustimmen sind.

(2) Für Berufsrückkehrende und neue Beschäftigte bietet die HAW Hamburg ein Mentoring- bzw. Bindungsprogramm an, das insbesondere für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben so zu gestalten ist, dass deren Lebens- und Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden. Themen der Vereinbarkeit, Gleichstellung und Antidiskriminierung werden in die Programme aufgenommen.

(3) Bei Freistellung, Beurlaubung und Mutterschutz sowie bei bestimmten Beschäftigungsverboten für Schwangere in besonderen Bereichen bzw. Laboren empfiehlt sich ein zentraler Vertretungsfonds. Das Präsidium entscheidet, inwieweit die Voraussetzungen gegeben sind, um den Fakultäten, Departments bzw. Verwaltungs- oder Betriebseinheiten aus zentralen Mitteln einen dauerhaften Vertretungsfonds zur Verfügung zu stellen. Entsprechende Anträge sind im Einzelfall von den jeweiligen Führungskräften an die Verwaltung des Vertretungsfonds zu stellen.

(4) Nach Ablauf von Freistellung/Beurlaubung von Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben soll die HAW Hamburg die Beschäftigung auf dem gleichen oder einem gleichwertigen Arbeitsplatz sicherstellen.

(5) Die HAW Hamburg ermöglicht es den Dienstvorgesetzten im Rahmen der geltenden Regelungen, flexible Arbeitszeiten und Telearbeit im Einzelfall mit Beschäftigten während des Semesterbetriebes zu vereinbaren. Den Beschäftigten soll die Vereinbarkeit ihrer Aufgaben in der Lehre mit der Betreuung von Angehörigen erleichtert werden, wenn die Schulferien nicht in die vorlesungsfreie Zeit fallen.

II. STUDIERENDE UND STUDIENGÄNGE

(1) Zur Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts der Studierenden (bezogen auf w/m) in einzelnen Studiengängen auf mindestens 40 % entwickelt die HAW Hamburg nachhaltige Kooperationen mit Schulen. Sie können sowohl von den Fakultäten als auch vom Schulcampus der HAW Hamburg konzipiert und unter Beteiligung der Stabsstelle Gleichstellung sowie der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zentral und dezentral durchgeführt werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten der HAW Hamburg kooperieren mit dem AStA im Referat Antidiskriminierung / Gleichstellung / Diversity oder eines Referats mit ähnlichem Aufgabenzuschnitt, um die Ziele des Gleichstellungsplans der Hochschule zur gleichen Repräsentanz der Geschlechter in Studiengängen, Gremien, Ausschüssen und bei Abschlüssen zu erreichen.

(3) Die HAW Hamburg befürwortet grundsätzlich die Einbindung von Gender- und Diversity Studies in Curriculumentwicklungen. Sie beteiligt sich an entsprechenden hochschulübergreifenden Einrichtungen und Initiativen.¹⁷

(4) Bei der Entwicklung von Forschungsanträgen sollen alle Beteiligten die Anforderungen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ in die Diskussionen einbeziehen. Diese erhöhen für die Hochschule die Chancen, den Wissenschaftlerinnenanteil in der Forschung zu erhöhen. Die Regelungen der Hochschule zur Unterstützung von Forschung sollen dazu beitragen, dass Durchgängigkeit, Transparenz, Wettbewerbsfähigkeit, Zukunftsorientierung und eine möglichst objektive Bewertung von Kompetenz in allen Forschungsbereichen der Hochschule ermöglicht wird.

III. WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL

Zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an der HAW Hamburg gehören Professor*innen, Vertretungsprofessor*innen, Lehrende auf Förderprofessuren (Tenure Track), wissenschaftliche Beschäftigte mit einem Hauptbeschäftigungsanteil in Lehre, Forschung, Weiterbildung bzw. Kunst.

III.1 BESTIMMUNG DER UNTERREPRÄSENTANZ

(1) Ob eine gleiche Repräsentanz von Frauen und Männern in der Mitgliedergruppe der Professor*innen vorliegt, ist gemäß § 14 Absatz 3 Satz 3 HmbHG¹⁸ auf Basis der Datenlage der Fakultätsebene zu bewerten. Zielwert ist nach § 14 Absatz 3 Satz 3 HmbHG ein ausgeglichener Geschlechteranteil (w/m) von jeweils 50 % – i.d.R. bedeutet dies an der HAW Hamburg, den Frauenanteil als unterrepräsentiertes Geschlecht in dieser Gruppe zu erhöhen.

(2) Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil bei den anderen Beschäftigungsgruppen innerhalb der Dienststelle der HAW Hamburg in einem nach § 3 Absatz 3 HmbGleiG¹⁹ definierten Bereich unter 40 % liegt.

(3) Die HAW Hamburg berücksichtigt bei der Bestimmung der Unterrepräsentanz nach Geschlecht (w/m) zusätzlich die Ebenen der Fakultät und des Departments.

III.2 CHANCENGERECHTIGKEIT IN BERUFUNGSVERFAHREN

Insbesondere im Bereich der Professor*innen sind in vielen Fakultäten und Departments die Frauen unterrepräsentiert. In den Berufungsverfahren sind daher entsprechende Maßnahmen zur Erhöhung ihres Anteils zu ergreifen. Auf die in der Berufsordnung enthaltenen Regelungen zur Erhöhung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts (w/m) wird verwiesen.

III.3 CHANCENGERECHTIGKEIT IM MITTELBAUBEREICH

(1) Die HAW Hamburg setzt sich zum Ziel, Chancengerechtigkeit für alle Geschlechter in dieser Gruppe zu garantieren.

(2) In den Bewerbungsverfahren soll alles unternommen werden, geeignete Bewerbungen von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu gewinnen. Hierzu sind besondere Maßnahmen wie Ausschreibung über (Frauen)-Netzwerke, Recherche in Datenbanken und vor allem die Verbreitung der Ausschreibung zu unternehmen.

(3) Personalentwicklungskonzepte der Hochschule sollen die Geschlechterperspektive einbeziehen und Unterstützung bei der Entwicklung von beruflichen Perspektiven innerhalb und außerhalb der Hochschule bieten. Das unterrepräsentierte Geschlecht soll besonders berücksichtigt werden.²⁰

(4) Die Hochschule bietet eine geschlechtergerechte, gleiche Ressourcenausstattung der Arbeits-, Lehr-, Forschungs- und Weiterbildungsbedingungen für wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen.

(5) Die Hochschule prüft und konzipiert ein spezielles Angebot für unbefristete Stellen für das eigene wissenschaftliche und künstlerische Personal, das Entwicklungsmöglichkeiten für den Einsatz im Bereich der Kernaufgaben der Hochschule beinhaltet. Es soll der Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts (w/m) in dieser Gruppe in den jeweiligen Bereichen dienen.

(6) Die Hochschul-, Fakultäts- und Departmentleitungen sowie die einzelnen Führungskräfte (Professor*innen, Führungskräfte der Verwaltung) unterstützen das Ziel der Chancengerechtigkeit, indem sie

- ihre Führungsaufgaben für diese Gruppe verantwortlich wahrnehmen,
- die Regeln des Hamburger Codes of Conduct einhalten, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen bzw. Fachgebieten anstreben. Es soll ein gleicher Zugang und gleiche Teilhabe bei Vollzeit- und Teilzeitstellen für alle Geschlechter ermöglicht werden.
- für gleichen Zugang und gleiche Teilhabe aller Personen unterschiedlichen Geschlechts an Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen sorgen.

III.4 AUSSCHREIBUNGS- UND AUSWAHLVERFAHREN

(1) Stellenausschreibungen werden gemäß § 7 Absatz 1 HmbGleiG²¹ so formuliert, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen. Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ist ausdrücklich anzusprechen. Es ist darauf hinzuweisen, dass Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. In allen Stellenausschreibungen sind die Kontaktinformationen der gewählten Personen in den jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragtenämtern (wissenschaftlicher Bereich (HmbHG) bzw. TVP-Bereich (HmbGleiG) anzugeben. Die Arbeitsplätze sind gemäß § 7 Absatz 2 HmbGleiG²² einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Auswahlkommissionen sollen gemäß § 8 Absatz 1 HmbGleiG²³ möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Empfohlen wird, dass Diversitykategorien durch fachliche Expertise und/oder Erfahrungen von einzelnen Mitgliedern der Auswahlkommissionen mit repräsentiert werden. Für die Mitglieder von Auswahlkommissionen finden regelmäßig Schulungen zu Gendergerechtigkeit in Personalverfahren statt.

(3) Das unterrepräsentierte Geschlecht (w/m) ist bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) bevorzugt einzustellen. Im Einzelfall können gemäß §§ 5, 6 HmbGleiG soziale Gründe, die schwerer wiegen als der Ausgleich der Unterrepräsentanz, die vorrangige Berücksichtigung einer Person des überrepräsentierten Geschlechts begründen.

(4) Zu Vorstellungsgesprächen sollen mindestens zur Hälfte der Einladungsliste Personen des unterrepräsentierten Geschlechts eingeladen werden, welche die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen.

(5) Bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung von Bewerber*innen sind gemäß § 9 Absatz 1 HmbGleiG²⁴ auch durch Familienaufgaben erworbene Kenntnisse zu berücksichtigen, soweit sie Rückschlüsse auf die Erfüllung des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle erlauben.

¹⁸ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psmi?doc.id=jlr-HSchulGHAV28P14&st=lr&doctyp=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

¹⁹ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psmi?doc.id=jlr-GleichstGHA2015pP3&st=lr&doctyp=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

²⁰ z.B. über transparente und zugängliche Programmangebote, die kontinuierlich und nachhaltig verankert sind. Beispielhaft seien Formate genannt, wie Tenure Track Modelle für die wissenschaftliche Karriere, Mentoring- und Buddyprogramme, vergleichbare Projektangebote für den Einstieg in eine Karriere im Wissenschaftsmanagement.

²¹ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psmi?doc.id=jlr-GleichstGHA2015pP7&st=lr&doctyp=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

²² Vgl. Ebd.

²³ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psmi?doc.id=jlr-GleichstGHA2015pP8&st=lr&doctyp=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

²⁴ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psmi?doc.id=jlr-GleichstGHA2015pP9&st=lr&doctyp=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

(6) Für Ausschreibungen für das wissenschaftliche Personal im Bereich der Competence Center und fakultätsübergreifender Drittmittelprojekte ist die in das Gleichstellungsbeauftragtenamt für das wissenschaftliche Personal gewählte Person oder die Stellvertretung zuständig. Für Ausschreibungen für das wissenschaftliche Personal in den Fakultäten ist die jeweilige Person im Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zuständig.

(7) Tutorien sollen in den Studienfächern, die einen Geschlechteranteil von weniger als 40 % aufweisen, mindestens gemäß ihres jeweiligen Anteils an den Studiengängen an das unterrepräsentierte Geschlecht (w/m) vergeben werden, um Rolemodels zu präsentieren. Die entsprechenden Stellen sind departmentöffentlich auszuschreiben. Es erfolgt jährlich ein Bericht an den Fakultätsrat und die Gleichstellungsbeauftragten – dezentral und zentral – wie sich das Geschlechterverhältnis bei der Vergabe von Tutorien gestaltet hat. Dabei sind die Anzahl pro Tutor*in, der Stundenumfang und die Dauer der Tutorien zu erfassen und ins Verhältnis zum Anteil der Student*innen an den jeweiligen Studiengängen bzw. im Department zu setzen.

IV. GLEICHSTELLUNGSPLÄNE UND GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTE

IV.1 GLEICHSTELLUNGSPLÄNE IM WISSENSCHAFTSBEREICH

(1) Das Präsidium ist für die Erstellung von Gleichstellungsplanentwürfen für die Hochschule verantwortlich und legt sie den gesetzlich zuständigen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule zur Beratung vor. Der Hochschulsenat beschließt den Gleichstellungsplan für den Wissenschaftsbereich (HmbHG).

(2) Fakultätsgleichstellungspläne beziehen die Departmentebene mit ein und konkretisieren die Ziele und Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan der Hochschule für die spezifischen Bedingungen der jeweiligen Fakultät. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten beraten dazu die Fakultätsleitung.

(3) Die Laufzeit des Gleichstellungsplans der Hochschule für den wissenschaftlichen Bereich beträgt in der Regel vier Jahre. Gemäß § 3 Absatz 5 Satz 5 HmbHG²⁵ ist nach zwei Jahren ein Zwischenbericht vorzulegen.

(4) Die Beschlussfassung erfolgt in folgender Weise:

- Der Gleichstellungsplan der Hochschule für den wissenschaftlichen Bereich wird im Ausschuss für Gleichstellung und Diversity des Hochschulsenats beraten und gemäß § 85 Absatz 1 Nr. 9 vom Hochschulsenat beschlossen. Er nimmt die Zielvorgaben des Struktur- und Entwicklungsplans für Gleichstellung und Diversity als Mindeststandard auf.
- Die Fakultätsgleichstellungspläne werden von der jeweiligen Fakultät erstellt. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten beraten die Fakultät. Sie prüfen, inwieweit die Maßnahmen der Fakultätsgleichstellungspläne dem zentralen Gleichstellungsplan der Hochschule entsprechen und den Zielvorgaben der Fakultät im Struktur- und Entwicklungsplan folgen. Das Dekanat legt anschließend den Fakultätsgleichstellungsplan dem Fakultätsrat zur Stellungnahme vor.
- In allen Gleichstellungsplänen ist zu berichten, welche Maßnahmen zum konstruktiven Umgang mit Diversität umgesetzt wurden, soweit kein entsprechender eigenständiger Bericht in der Hochschule bzw. dem Hochschulsenat vorzulegen ist.

²⁵ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm?doc.id=jlr-HSchulGHAV28P3&st=lr&doctype=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

IV. 2 DER GLEICHSTELLUNGSPLAN FÜR DAS TECHNISCHE-, BIBLIOTHEKS- UND VERWALTUNGSPERSONAL

(1) Der Gleichstellungsplan für das Technische-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal wird unter Mitbestimmung des Personalrats und mit Unterstützung des Personalservices bei der Datenerhebung nach Beratung mit der*dem zuständigen Gleichstellungsbeauftragten TVP und den Stellvertretungen im Präsidium als Dienststelle beschlossen.

(2) Er hat eine Laufzeit von vier Jahren.

IV.3 GLEICHSTELLUNGSBEAUF- TRAGTE* R UND STELLVERTRE- TUNG FÜR DEN WISSENSCHAFT- LICHEN BEREICH (HMBHG)

(1) Die Person im Gleichstellungsbeauftragtenamt soll – bezogen auf die Gruppe der Hochschullehrer*innen – dem an der Hochschule unterrepräsentierten Geschlecht (w/m) angehören.

(2) Der Hochschulsenat wählt gemäß § 87 Absatz 1 HmbHG²⁶ für drei Jahre eine Person in das Gleichstellungsbeauftragtenamt. Die Wahl erfolgt nach einem hochschulinternen Wahlaufuf. Kandidieren können Professor*innen, Mitglieder des akademischen Personals oder andere Hochschulangehörige mit Hochschulabschluss und geeigneten beruflichen Erfahrungen.

(3) Gemäß § 87 Absatz 4 HmbHG²⁷ kann auch für sechs Jahre eine Person in das Gleichstellungsbeauftragtenamt gewählt werden, wenn es hauptberuflich ausgeübt wird. Die Stelle ist öffentlich auszuschreiben. Dieses Verfahren soll Anwendung finden, wenn auf den internen Wahlaufuf keine geeigneten Kandidaturen eingehen. Ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss und geeignete berufliche Erfahrungen sind Voraussetzungen für eine Kandidatur.

(4) Wiederwahl ist in beiden Fällen möglich.

(5) Für die Wahl von Stellvertretungen findet das Verfahren nach Absatz 2 Anwendung.

(6) Gehört die Stellvertretung der Gruppe der Professorinnen an, so sind insgesamt 2 LVS Lehrermäßigungen pro Semester dem Präsidium zu empfehlen. Gehört die Person der Gruppe der wissenschaftlichen Angestellten bzw. des wissenschaftlichen Personals der Hochschule an, so zählt die Vertretung zu den dienstlichen Aufgaben und gilt als Arbeitszeit. Für eine entsprechende Entlastung sorgt die oder der Vorgesetzte.

(7) Der in das Gleichstellungsbeauftragtenamt gewählten Person obliegt über die in § 87 HmbHG²⁸ geregelten Befugnisse und Rechte Folgendes: Sie

- gehört dem Hochschulsenat als beratendes Mitglied an
- ist beratendes Mitglied in Berufungsausschüssen
- hat den Vorsitz im ständigen Ausschuss des Hochschulsenats für Gleichstellung und Diversity
- berichtet jährlich zu Gleichstellungs- und ggf. Diversitybelangen in der HAW Leitungsrunde
- ist Mitglied der Qualitätsprüfung für Berufungsverfahren und nimmt Stellung zur Einhaltung der Gleichstellungsvorgaben in Berufungsverfahren und prüft insbesondere, ob bei gleicher Qualifikation Frauen bzw. Männer bevorzugt zu berufen sind
- ist zur Vertraulichkeit verpflichtet.

(8) Weitere Aufgaben im Gleichstellungsbeauftragtenamt sind:

- Koordination und Beratung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten
- Vertretung von Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in Berufs- und Einstellungsverfahren
- Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Person im Gleichstellungsbeauftragtenamt der Dienststelle nach HmbGleIG.
- Vertretung der Gleichstellungsarbeit und -interessen der HAW Hamburg in der Landes- und Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG, BuKoF mit Kommissionen) sowie auf Kongressen und Tagungen. Kooperation mit den zuständigen Behörden und Institutionen sowie mit Organisationen und Verbänden im Wissenschaftsbereich.
- Beratung und Vertretung der Hochschulangehörigen aus dem Wissenschaftsbereich in Gleichstellungsbelangen

(9) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der*des Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Bereitstellung von geeigneten Ressourcen (Räume, Personal- und Sachmittel) im erforderlichen Umfang zu gewährleisten. Wenn das Amt der Gleichstellungsbeauftragten durch eine Person aus der Professor*innenschaft wahrgenommen wird und eine andere Person die Stabsstelle Gleichstellung leitet, so sollten der*dem Gleichstellungsbeauftragten Personal- und Sachmittel mindestens analog zur Ausstattung der*des Gleichstellungsbeauftragten für den Technischen-, Bibliotheks- und Verwaltungsbereich der Dienststelle zur Verfügung zu stehen.

IV.4 FAKULTÄTSGLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTE

(1) Die Fakultätsräte wählen gemäß §91 Absatz 2 Nr. 9 HmbHG²⁹ Fakultätsgleichstellungsbeauftragte entsprechend der Anzahl an Departments. Abweichungen sind mit der in das zentrale Gleichstellungsbeauftragtenamt gewählten Person abzustimmen. Für das Amt der*des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten können Professor*innen oder möglichst unbefristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen kandidieren. Die Amtszeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten beträgt zwei Jahre, Wiederwahl ist möglich.

(2) Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten können ihre Arbeit in Kommissionen organisieren, denen explizit auch Studierende angehören. Die Rechte und Aufgaben der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten können auf die Kommissionsmitglieder übertragen werden.

(3) Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten organisieren ihre Aufgaben gemeinsam in regelmäßigen Besprechungen innerhalb ihrer Arbeitszeit. Dazu zählen insbesondere folgende Aufgaben:

- Vertretung in Berufungsausschüssen
- Vertretung im Fakultäts- und Departmentrat
- regelmäßige Kommunikation mit dem Dekanat, den Departmentleitungen, den Fachschaften zu Gleichstellungsthemen und mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des TVP in der Fakultät
- Aufstellung der jährlichen Berichte zum Stand der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen (im Rahmen des wettbewerblichen und sachmittelbasierten Verfahrens nach I.3 Absatz 7)
- Koordinationstreffen mit der zentralen gleichstellungsbeauftragten Person
- Beratung des Dekanats bei der Aufstellung von Fakultätsgleichstellungsplänen
- Unterstützung der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen
- Beratung von Angehörigen des wissenschaftlichen Bereichs der Fakultät bzw. Departments in Gleichstellungsbelangen
- Interessensvertretung der Fakultät gegenüber der HAW Hamburg in Bezug auf Gleichstellungsbelange in Kooperation mit der zentralen gleichstellungsbeauftragten Person
- Stellungnahme zu dem von der Fakultät³⁰ vorgeschlagenen Gleichstellungsplan der Fakultät vor Beschlussfassung im Hochschulsenat.

²⁶ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm1?>

²⁷ Vgl. Ebd.

²⁸ Vgl. Ebd.

²⁹ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm1?doc.id=jlr-HSchulGHAV28P91&st=lr&doctyp=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

³⁰ gemäß vorliegender Ordnung Kapitel IV.1 (3b)

(4) Die Kandidat*innen für die Ämter der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden nach fakultätsinterner Ausschreibung durch das Dekanat über ein Interessensbekundungsverfahren nominiert und vom Fakultätsrat nach fakultätsweiter Einladung gewählt.

(5) Gehören Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Gruppe der Professor*innen an, so soll pro Fakultät eine angemessene Lehrermäßigung pro Semester für die Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht werden. Bei Teilzeitbeschäftigten wird der Umfang der Lehrermäßigung dementsprechend angepasst. Gehören sie der Gruppe des wissenschaftlichen oder künstlerischen Personals an, kann ebenfalls eine Lehrermäßigung vereinbart werden oder die Amtsausübung auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit angerechnet werden. Näheres regelt die Leitlinie Gleichstellung des Präsidiums. Für Personen aus der Gruppe des wissenschaftlichen oder künstlerischen Personals, die als Teilzeitbeschäftigte in das Amt gewählt werden, ist die Arbeitszeit zur Wahrnehmung des Amtes auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit anzurechnen oder kann – im Einvernehmen mit der Person im Gleichstellungsbeauftragtenamt der Hochschule und der Fakultätsleitung – um einen zu vereinbarenden Stundenumfang auf die vereinbarte Arbeitszeit aufgestockt werden, soweit entsprechende Mittel zur Verfügung stehen.

(6) Zur Erfüllung der Aufgaben soll den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten ein ausreichendes Sachbudget zur Verfügung zu stehen, das die Möglichkeiten beinhalten soll, Koordinations- und Organisationsaufgaben durch zusätzliche Stellenanteile abzudecken bzw. Tutorien für diese Aufgaben einzurichten.

(7) Das Fakultätsdekanat informiert rechtzeitig über alle Struktur- und Entwicklungsmaßnahmen in den Fakultäten sowie über Gleichstellung und Diversity betreffende Themen.

(8) Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind an allen Struktur- und Entwicklungsplanungen auf Fakultätsebene in Vertretung der Person im Gleichstellungsbeauftragtenamt der Hochschule zu beteiligen.

(9) Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren für das wissenschaftliche Personal frühzeitig und durchgängig zu beteiligen. Sie sind rechtzeitig einzuladen und haben das Recht auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen

(10) Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Fakultäts- und Departmenträte. Sie sind wie Mitglieder zu laden und zu informieren. Werden Entscheidungen, die die Gleichstellung betreffen, entgegen ihrer Stellungnahme getroffen, so ist der*die zentrale Gleichstellungsbeauftragte einzubeziehen. In diesen Fällen kann vom Widerspruchsrecht gemäß § 87 Absatz 5 HmbHG³¹ Gebrauch gemacht werden.

(11) Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten kommen mindestens einmal im Semester zu einer Versammlung der Person im zentralen Gleichstellungsbeauftragtenamt der HAW Hamburg zusammen. Die zentrale gleichstellungsbeauftragte Person lädt ein und leitet die Sitzung. Aufgabe ist die gegenseitige Information sowie die gemeinsame Abstimmung und Planung von Gleichstellungsmaßnahmen und Gender Studies an der HAW Hamburg. Diese Versammlung kann im Bedarfsfall eine delegierte Person benennen und diese Person in den Ausschuss für Gleichstellung und Diversity entsenden.

(12) Die Mittel aus dem wettbewerblichen und sachmittelbasierten Verfahren nach 1.3 Absatz 7 für Gleichstellung sollen in den Fakultäten für Gleichstellungsmaßnahmen zweckgebunden und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zur fakultätsweiten Ausschreibung übertragen werden. Sollten die von den Fakultäten zu erreichenden Maximalpunktwerte nicht vollständig ausgeschöpft werden, verbleiben die mittelhinterlegten Restpunkte bei der Stabsstelle Gleichstellung zur Verwendung für fakultätsbezogene und übergeordnete Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan der Hochschule. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bewirtschaften in den Fakultäten die entsprechenden PSP-Elemente / Kostenstellen des wettbewerblichen und sachmittelorientierten Verfahrens lt. 1.3 Absatz 7.

IV.5 PROFIL, LEISTUNGSSPEKTRUM UND AUSSTATTUNG DER STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG

(1) Die Stabsstelle Gleichstellung ist primär für die Unterstützung der Hochschulleitung und der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung des gesetzgeberischen Auftrags zur Gleichstellung der Geschlechterverhältnisse an der Hochschule zuständig. Sie unterstützt die HAW Hamburg als familiengerechte Hochschule. Sobald die Stabsstelle Gleichstellung dauerhaft um den Aufgabenbereich Diversity erweitert wird, ist für eine entsprechende nachhaltige Ausstattung zu sorgen (Räume, Personal- und Sachmittel). Die Stabsstelle ist hinsichtlich der Fach- und Dienstaufsicht demjenigen Präsidiumsmitglied zugeordnet, zu dessen Geschäftsbereich die Hochschulentwicklungsbereiche Gleichstellung und Gender, Antidiskriminierung, Familiengerechtigkeit, Diversity, Intersektionalität gehören.

(2) Die Stabsstelle hat folgende Aufgaben: Sobald sie für Aufgaben im Diversitybereich dauerhaft zuständig ist, kommen die in Klammern [] genannten Aufgaben dazu:

- Unterstützung der beiden Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen der Hochschule nach HmbHG und HmbGleiG, der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und des Ausschusses für Gleichstellung und Diversity des Hochschulsenats
- Unterstützung des Wahlauftrufs und des Interessensbekundungsverfahrens für die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten (HmbHG/HmbGleiG).
- Unterstützung des Präsidiums bei der Erstellung der Gleichstellungspläne, [eines Konzeptes zum Diversity Management], der Gleichstellungsaspekte des Struktur- und Entwicklungsplanes, der Ziel- und Leistungsvereinbarungen (extern und intern), Mitarbeit bei der Erstellung von Ordnungen und Satzungen, die schwerpunktmäßig in das Aufgabenspektrum von Gleichstellung [und Diversity] fallen.
- Begleitung der Umsetzung von Maßnahmen der Gleichstellungspläne [und des Konzeptes zum Diversity Management] durch ein entsprechendes Controlling und Qualitätsmanagement
- Konzeptionelle Weiterentwicklung relevanter Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter, Familiengerechtigkeit, Intersektionalität [Antidiskriminierung und Diversity].
- Unterstützung eines Kommunikationskonzeptes des Präsidiums nach innen und außen zu den Themenschwerpunkten und Zielen der Stabsstelle in Kooperation mit der Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule.

- Eigenständige Durchführung von Veranstaltungen
- Vertretung des Gleichstellungsreferats [und Diversityreferats] in hochschulübergreifenden Vernetzungen, wie LaKoG Hamburg, BuKoF mit Kommissionen, Teilnahme an fachlich einschlägigen Kongressen und Tagungen.
- Einrichtung und Weiterentwicklung der Aufgaben eines Familienbüros mit Beratungsangeboten für Studierende und Beschäftigte sowie Angehörige der Hochschule. Die zentralen und dezentralen Angebote und Maßnahmen folgen den vereinbarten Zielen, die im „Audit familiengerechte Hochschule“ und in den Gleichstellungsplänen festgelegt werden und sichern die Qualitätsstandards für eine familiengerechte Hochschule. Die Aufrechterhaltung des Familienbüros als zentrale Anlaufstelle ist eine wesentliche Voraussetzung für die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule.

(3) Die Stabsstelle Gleichstellung ist zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit ausreichenden Ressourcen (Räume, Personal- und Sachmittel) auszustatten.

(4) Die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung stimmt die Grundzüge der Bewirtschaftung der von der Stabsstelle verwalteten Grundbudgets mit dem für Gleichstellung und Diversity zuständigen Präsidiumsmitglied ab. Die Leitung der Stabsstelle Gleichstellung trägt die haushaltsrechtliche Verantwortung für das der Stabsstelle zugewiesene Budget.

³¹ <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm1?doc.id=jlr-HSchulGHAV29P87&st=lr&doctyp=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>

V. TECHNISCHES-, BIBLIOTHEKS- UND VERWALTUNGSPERSONAL

(1) Die Gleichstellung des Technischen-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal ist durch das Hamburgische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst aus dem Jahr 2014 geregelt.

(2) Das Präsidium bestellt gemäß § 18 Absatz 1 HmbGleiG³² eine zentrale gleichstellungsbeauftragte Person für die Dienststelle (TVP) und fünf Stellvertreter*innen, je eine Person für die Fakultäten und eine für die Hochschulverwaltung. Mindestens die Hälfte der bestellten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen müssen dem weiblichen Geschlecht angehören.

(3) Den Bestellungen geht ein Interessenbekundungsverfahren, eingeleitet vom Präsidium, voraus. Die Beschäftigten des Technischen-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal sind vor der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle anzuhören. Die Anhörung erfolgt über das für Gleichstellung und Diversity zuständige Präsidiumsmitglied.

(4) Die zentrale gleichstellungsbeauftragte Person der Dienststelle (TVP) erhält eine Freistellung von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben in Höhe von 50 % einer Vollzeitstelle. Ihre Stellvertretungen werden zu 10 % von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet. Die Gleichstellungsbeauftragten werden mit der zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen und sachlichen Mitteln ausgestattet.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragten werden für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben geschult.

VI. INKRAFTTRETEN

(1) Die Ordnung zur Umsetzung von Gleichstellung und Diversity an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg tritt mit Ihrer Veröffentlichung im Hochschulanzeiger der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg Nr. 133/2018 vom 31. Mai 2018 in Kraft.

(2) Zu dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt tritt die vom 1.10.2004 – zuletzt geändert am 29.06.2006 – geltende Gleichstellungsrichtlinie außer Kraft.

³² <http://www.landesrecht-hamburg.de/jportal/portal/page/bshaprod.psm1?doc.id=jlr-GleichstGHA2015pP18&st=lr&doctype=BSBayern&showdoccase=1¶mfromHL=true#focuspoint>



IMPRESSUM

Herausgeberin:
Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg,
Berliner Tor 5, 20099 Hamburg

Redaktion:
Christiane Prochnow-Zahir (Leiterin Stabsstelle Gleichstellung,
Gleichstellungsbeauftragte für den wissenschaftlichen Bereich),
Meike Rissiek (Gleichstellungsbeauftragte für das Technische-,
Bibliotheks- und Verwaltungspersonal)

Gestaltung:
Bettina Schröder Grafik Design, Bettina Schröder, Raphael Schifferdecker

© HAW Hamburg, November 2019

**Nehmen Sie gern
Kontakt zu uns auf.**

gleichstellung_zentral@haw-hamburg.de

