

An  
die Mitglieder des Präsidiums, des Senats und  
der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität  
*nachrichtlich:*

Dekan\*innen, Leitungen zentrale Einrichtungen,  
Leiterin der Abteilung Personaladministration und Personalentwicklung

### **Positionspapier des Gleichstellungsrats:**

#### **Verbindliche Rahmensetzung für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte**

Als Grundlage der dezentralen Gleichstellungsarbeit dient § 23 Grundordnung der Georg-August-Universität (GO) in Verbindung mit § 42 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG). Demnach sind an Fakultäten, zentralen Einrichtungen sowie für die Zentralverwaltung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte zu wählen oder zu bestellen (§ 23 Abs. 2 GO), um die folgenden Gleichstellungsaufgaben (§ 23 Abs. 3 GO und § 42 Abs. 2 f. NHG) wahrzunehmen:

Die **Aufgabe dezentraler Gleichstellungsbeauftragter** ist, die Fakultäten und Einrichtungen, d.h. ihre Organe, bei der Förderung des Gleichstellungsauftrags und dessen Erfüllung zu unterstützen. Dies erfolgt durch Mitwirkung bei der Erstellung des Gleichstellungsplans, bei Struktur- und Personalentscheidungen sowie bei der Entwicklungsplanung, also nicht zuletzt durch Beteiligung an Gremien und Kommissionen. Neben diesen auf generelle Wirkungen gerichteten Planungs- und Entscheidungsprozessen, ist jede Personalmaßnahme von den Gleichstellungsbeauftragten zu begleiten. Dazu kommen Informations- und Beratungstätigkeiten für Mitglieder und Angehörige. Dies umschreibt lediglich in groben Zügen die von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zu leistende Arbeit, die **weisungsfrei** und **unter Verschwiegenheitspflicht** geleistet wird und **an allen Fakultäten, zentralen Einrichtungen und in der Zentralverwaltung** – losgelöst von fachspezifischen Besonderheiten – **gleichermaßen zu erbringen** ist.

Für die Besetzung des Amts der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und die Erfüllung der gesetzlich festgelegten Aufgaben bedarf es auf dezentraler Ebene eines Rahmens seitens der Universität, der insbesondere folgende Aspekte klärt und verbindliche Vorgaben festlegt:

**Ressourcen:** Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte brauchen Ressourcen in Form von Arbeitszeit und Budget (Sachmittel). Hierfür braucht es einen Mindeststandard. Bezüglich der Vergütung bzw. Honorierung der Arbeitszeit muss der volle Kanon (Aufstockung, Freistellung, Lehrdeputatsreduktion, Credits) ausgeschöpft werden, um verschiedenen Statusgruppen und Arbeitssituationen gerecht zu werden. Form und Umfang der Vergütung bzw. Honorierung der Arbeitszeit müssen im Anschluss an eine Wahl/ Bestellung für jede\*n Gleichstellungsbeauftragte\*n schriftlich festgehalten werden.

**Wahl:** Aufgrund der Bedeutung des Amtes als **Interessensvertretung** und Anlaufstelle (u.a. bei Benachteiligung aufgrund des Geschlechts) muss an der Einberufung einer Gleichstellungsversammlung zur Erstellung eines Wahlvorschlags festgehalten werden. Es bedarf einer Klärung, welcher Personenkreis aktiv und welcher passiv wahlberechtigt ist.

**Ausbildung und Professionalisierung:** Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte benötigen eine große Bandbreite an fachlichen Kompetenzen und Schlüsselkompetenzen. Entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten müssen bei Amtsantritt zeitnah sowie kontinuierlich in Form von spezifischen Trainings, Coachings etc. angeboten werden.

**Kontinuität:** Die Universität muss Rahmenbedingungen schaffen, die Kontinuität bei den Amtsinhaber\*innen ermöglicht. Dazu gehört die Möglichkeit einer Entfristung hauptberuflicher dezentraler Gleichstellungsbeauftragter bzw. die Möglichkeit einer dauerhaften Wahrnehmung des Amtes, um vorhandene Kompetenzen bestmöglich nutzen zu können.

Die spezifische Umsetzung dieser Aspekte muss in den jeweiligen Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Einrichtungen verbindlich festgelegt werden. Dabei müssen fakultäts- und einrichtungsbezogene Besonderheiten, wie z.B. Einrichtungsgröße, Haupt-/Nebenberuflichkeit, Stellvertretungs- oder Teammodell sowie besonderer (ggf. vorübergehender) Arbeitsaufwand, berücksichtigt werden.

Mit der hier geforderten Rahmensetzung bietet die Universität den Fakultäten, Einrichtungen und der Zentralverwaltung Sicherheit bei der Ausgestaltung ihrer dezentralen Gleichstellungsarbeit. Sie schafft eine transparente und verbindliche Grundlage für die Erfüllung der ihr obliegenden gesetzlichen Verpflichtung.

Der Gleichstellungsrat hat dieses Positionspapier im Nachgang seiner Sitzung am 2. Mai 2023 entwickelt und fordert die relevanten Gremien und Akteur\*innen auf, das Thema unter Einbindung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten schnellstmöglich zu bearbeiten und zu einer Klärung zu kommen.

Göttingen, den 6. Juni 2023

für den Gleichstellungsrat



Dr. Doris Hayn