



Universität Stuttgart

Amtliche Bekanntmachung Nr. 12/2020

Herausgegeben im Auftrag des Rektorats der Universität Stuttgart

Hochschulkommunikation

Keplerstraße 7
70174 Stuttgart

Aushang

Susanne Schupp
T 0711 685-82211
hkom@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de

12.02.2020

Richtlinie zur Förderung von Diversity und Gleichstellung

vom 31. Januar 2020

Richtlinie zur Förderung von Diversity und Gleichstellung

Vom 31. Januar 2020

Auf Grund der §§ 8 Absatz 5 und 19 Absatz 1 Satz 2 Nummer 10 des Landeshochschulgesetzes (LHG) in der Fassung vom 1. April 2014 (GBl. S. 99), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. März 2018 (GBl. S. 85) geändert worden ist, hat der Senat der Universität Stuttgart am 15. Januar 2020 die nachfolgende Richtlinie beschlossen.

Nach § 2 Absatz 4 LHG „fördern [die Hochschulen] die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben; sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können“. Nach § 4 Absatz 1 LHG ist die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen. Auf dieser Grundlage beschließt der Senat der Universität Stuttgart die nachfolgenden, in seinen Kompetenzbereich fallenden Maßnahmen, die dazu dienen sollen, die Umsetzung des Diversity-Konzepts der Universität Stuttgart und die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern sowie auf die Beseitigung bestehender Nachteile insbesondere für Frauen, aber auch für andere im Rahmen des Diversity-Konzepts adressierte Gruppen hinzuwirken. Die besondere Struktur der Universität macht es erforderlich, dass in den verschiedenen Fächern und Fakultäten gezielt Maßnahmen entwickelt werden, die insbesondere Frauen den Zugang zum wissenschaftlichen Bereich erleichtern und den Frauenanteil auf allen Qualifikationsniveaus erhöhen sollen; soweit dies auch auf andere im Diversity-Konzept adressierte Gruppen zutrifft, sind auch für diese gezielte Maßnahmen zu entwickeln. Soweit Frauen und andere im Diversity-Konzept adressierte Gruppen im Bereich von Technik und Verwaltung unterrepräsentiert sind, gilt dies analog.

Der Senat erwartet vom Rektorat, dass es sich gegenüber Regierung und Gesetzgebung dafür einsetzt, die Chancen für Frauen und andere im Diversity-Konzept adressierte Gruppen im wissenschaftlichen Bereich an den Hochschulen und hinsichtlich der Studienbedingungen zu verbessern. Das Prorektorat für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity (WiND) ist für die Diversity-Strategie der Universität und in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten für das Aufgabengebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern verantwortlich.

Der Senat fordert die in § 1 Absatz 4 genannten Gremien auf sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertreterinnen die in § 1 genannten Rechte wahrnehmen können.

Der Senat fordert die zuständigen Organe und Einrichtungen der Universität Stuttgart nachdrücklich dazu auf, die Vorschläge des Senatsausschusses für Diversity und Gleichstellung im Rahmen ihrer Zuständigkeiten soweit wie möglich aufzugreifen und weiter zu verfolgen.

§ 1 Gleichstellungsbeauftragte

1. Der Senat wählt in der Regel aus dem Kreis des an der Universität hauptberuflich tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und drei Stellvertreterinnen für die Dauer von zwei Jahren. Wiederwahl ist zulässig.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit für Frauen und Männer und bei der Beseitigung von Nachteilen für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit.

3. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat und dem Universitätsrat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit. Der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Senat und dem Universitätsrat erfolgt in öffentlicher Sitzung.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Senat, den Berufungs- und Auswahlkommissionen Kraft Amtes an; sie kann sich in den Berufungs- und Auswahlkommissionen auch von einer von ihr zu benennenden Person vertreten lassen. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt unbeschadet ihrer weiteren Rechte an den Sitzungen der Großen Fakultätsräte, des Universitätsrats, der Findungskommissionen zur Vorbereitung der Wahl der hauptamtlichen Rektorsmitglieder und zur Auswahl der Mitglieder des Universitätsrats, der zentralen Vergabekommission nach dem Landesgraduiertenförderungsgesetz sowie aller Senatsausschüsse mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte das Recht, an den Sitzungen aller weiteren Gremien, Kommissionen und Ausschüssen der Universität mit beratender Stimme teilzunehmen und sich hierbei vertreten zu lassen; im Falle der Wahrnehmung dieses Rechts ist sie wie ein Mitglied zu laden und zu informieren (§ 4 Absatz 3 Satz 8 LHG). Die Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Angelegenheit, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweist, frühzeitig zu unterrichten.
5. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf frühzeitige Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringerer Repräsentanz von Frauen kann die Gleichstellungsbeauftragte an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Die Zentrale Verwaltung informiert daher die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig über in diesen Bereichen freiwerdende Stellen im wissenschaftlichen Dienst und nach Besetzung einer jeden Stelle über die jeweilige Bewerbungslage. Bei Berufungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Berufungskommission von Anfang an über die Bewerbungslage und im weiteren Verlauf des Verfahrens über die Gleichbehandlung der Bewerberinnen zu informieren.
6. Der Gleichstellungsbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Universität zur Verfügung zu stellen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Gleichstellungsreferat in ihrer Arbeit unterstützt.
7. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten. Der Mindestumfang der Entlastung richtet sich nach der Verordnung des Wissenschaftsministeriums über die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an den staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg (Gleichstellungsbeauftragtenentlastungsverordnung - GEVO) in der jeweils gültigen Fassung.

§ 2 Senatsausschuss für Diversity und Gleichstellung

1. Der Senat der Universität Stuttgart wählt entsprechend seinem Wahlturnus jeweils einen beratenden Ausschuss für Diversity und Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre.
2. Der Ausschuss setzt sich zusammen aus
 - a) der Prorektorin oder dem Prorektor für wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity,
 - b) der Gleichstellungsbeauftragten,
 - c) zwei Mitgliedern der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Sinne von § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 LHG,

- d) zwei Mitgliedern der Gruppe der Akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 LHG,
- e) zwei Mitgliedern der Gruppe der Doktorandinnen oder Doktoranden im Sinne von § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 LHG,
- f) zwei Mitgliedern der Gruppe der Studierenden im Sinne von § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 LHG sowie
- g) zwei Mitgliedern der Gruppe der sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne von § 10 Absatz 1 Satz 2 Nummer 5 LHG.

In der Zusammensetzung wird ein Frauenanteil von mindestens 40% angestrebt. Den Vorsitz im Ausschuss haben die Prorektorin oder der Prorektor für wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity sowie die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam, soweit ihnen die Rektorin oder der Rektor den Vorsitz nach § 17 Absatz 1 Satz 3 LHG übertragen hat. Für jede Gruppe sollen bis zu zwei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter gewählt werden.

3. Die Wahl des Senatsausschusses erfolgt durch den Senat, und zwar auf Vorschlag der jeweiligen Statusgruppe, der die zu wählenden Mitglieder oder Stellvertretungen angehören. Die Amtszeit der gewählten Professorinnen oder Professoren, der Akademischen Mitarbeiterinnen oder Akademischen Mitarbeiter sowie der sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beträgt vier Jahre, die der Doktorandinnen oder Doktoranden und der Studierenden ein Jahr. Wiederwahl ist möglich.
4. Entscheidungen im Senatsausschuss werden mehrheitlich gefasst. Bei Stimmengleichheit im Ausschuss entscheidet in Belangen der Gleichstellung von Frauen und Männern die Stimme der Gleichstellungsbeauftragten, in anderen Belangen die Stimme der Prorektorin oder des Prorektors für wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity.
5. Der Senatsausschuss unterstützt und berät die Prorektorin oder den Prorektor für wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity in Bezug auf die Umsetzung der Diversity-Strategie der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich der Umsetzung von Chancengleichheit für Frauen und Männer. Er erarbeitet Vorlagen für den Senat.
6. Die studentischen Mitglieder und die Mitglieder des Senatsausschusses aus dem Wissenschaftsbereich haben das Vorschlagsrecht für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen.
7. Soweit in dieser Richtlinie nichts Anderes geregelt ist, gilt die Satzung der Universität Stuttgart zur Regelung des Verfahrens des Senats und seiner Ausschüsse (Geschäftsordnung) in der jeweils geltenden Fassung.

§ 3 Gleichstellungsplan

1. Die Universität erstellt jeweils für fünf Jahre einen Gleichstellungsplan für das hauptberuflich tätige Personal. Dieser muss Ziel- und Zeitvorgaben enthalten und ist integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Stuttgart.
2. Der Senatsausschuss für Diversity und Gleichstellung erarbeitet (in Abstimmung mit dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten) den Entwurf für den Rahmenplan, der in den Haupttext des Struktur- und Entwicklungsplans integriert wird.
3. Da der Gleichstellungsplan fachspezifische und qualitative Angaben in Gestalt von Ziel- und Zeitvorgaben enthalten muss, ist der Rahmenplan durch Gleichstellungspläne der Fakultäten und der Zentralen Einrichtungen zu ergänzen. Diese sind von den jeweiligen Fakultätsvorständen mit Zustimmung der jeweiligen Großen Fakultätsräte bzw. für die Zentralen Einrichtungen durch das Rektorat zu verabschieden.

4. Rahmenplan und Gleichstellungspläne aller Fakultäten sowie der Zentralen Einrichtungen bilden den Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart. Dieser ist nach Stellungnahme des Senats vom Universitätsrat zu beschließen und bildet einen Anhang des Struktur- und Entwicklungsplans.
5. Als notwendige Voraussetzung für die Erstellung des Gleichstellungsplans und des jährlichen Berichts der Gleichstellungsbeauftragten sowie als Grundlage für die inneruniversitäre leistungsbezogene Mittelvergabe ist die Zentrale Verwaltung der Universität verpflichtet, in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten den Fakultäten und den Zentralen Einrichtungen das erforderliche statistische Material zu liefern und aufzubereiten.
6. In Zusammenarbeit mit den für die Erstellung der Fakultätsgleichstellungspläne Zuständigen (§ 4 Absatz 4) und, soweit diese wissenschaftliches Personal beschäftigen, den Leitungen der Zentralen Einrichtungen legt die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat und dem Universitätsrat nach fünf Jahren einen Bericht über die Wirksamkeit sämtlicher im Gleichstellungsplan vorgeschlagener Maßnahmen und das Erreichen der Ziel- und Zeitvorgaben vor. Nach Erörterung im Senat und im Universitätsrat wird dieser Bericht an das Ministerium weitergeleitet. In der Zwischenzeit berichten Gleichstellungsbeauftragte und Rektor oder Rektorin darüber im Rahmen ihres jährlichen Arbeitsberichts.
7. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans und die Bewertung der Arbeit bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Teil der regelmäßigen Evaluation nach § 5 Absatz 2 Satz 1 LHG.

§ 4 Diversity und Gleichstellung auf Fakultätsebene und auf der Ebene von zentralen Einheiten (Stuttgart Centers)

1. Auf Fakultätsebene und auf der Ebene von zentralen Einheiten wird die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte aus dem wissenschaftlichen Personal in direkter Wahl und auf Vorschlag der Professorinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, der Doktorandinnen sowie der Studentinnen im Rahmen der Wahlen zum Senat gewählt. Analog erfolgt die Wahl der Stellvertreterin oder des Stellvertreters. In einem analogen Wahlverfahren können die Fakultäten oder zentralen Einheiten zusätzlich Diversity-Beauftragte wählen.
2. Das wissenschaftliche Personal der Zentralen Einrichtungen der Universität Stuttgart wird für die Wahl der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten dem jeweiligen wissenschaftlichen Personal in der jeweiligen Fakultät gemäß der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten gleichgestellt. Die danach gleichgestellten Mitglieder wählen die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte oder den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät mit und sind für dieses Amt wählbar.
3. Die Amtszeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie der Fakultäts-Diversity-Beauftragten beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich.
4. Die Dekanin oder der Dekan ist verantwortlich für die Erstellung des Gleichstellungsplans der Fakultät und den Beschluss des Großen Fakultätsrats über diesen sowie den Bericht zu dessen Wirksamkeit. Hierbei ist die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte beratend tätig und nimmt jeweils zum Ergebnis Stellung. Näheres regelt der Gleichstellungsplan.
5. Die oder der Fakultäts-Diversitybeauftragte unterstützt die Umsetzung des Diversity-Konzepts der Universität auf Fakultätsebene; die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauf-

trage unterstützt die Umsetzung des Gleichstellungsplans auf Fakultätsebene. Die Wahlen der Fakultäts-Diversity- und der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden durch die Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen geregelt.

6. Zur Unterstützung der oder des Fakultäts-Diversity- und/oder der oder des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten richten die Fakultäten Diversitykommissionen ein, in denen neben der oder dem Fakultäts-Diversity- und/oder -gleichstellungsbeauftragten die Fakultätsmanagerin oder der Fakultätsmanager oder eine andere Person aus dem Dekanat sowie mindestens ein studentisches Mitglied vertreten sind. Weitere Mitglieder anderer Statusgruppen sind zulässig.
7. Der Senat fordert die Fakultäten nachdrücklich auf, Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich mit dem Ziel zu betreiben, den Anteil der Frauen bei den Studierenden, im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren sowie bei Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren und weiteren Qualifizierungsmaßnahmen (Auslandsaufenthalte, Forschungsprojekte etc.) zu erhöhen. Gleiches gilt für die Zentralen Einrichtungen, soweit sie betroffen sind. Die Durchsetzung der Gleichstellung auf Fakultätsebene ist ungeachtet der beratenden Rolle der oder des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten eine Querschnittsaufgabe, für die jedes einzelne Fakultätsmitglied in seinem Aufgabenbereich mitverantwortlich ist.
8. Zur Reduzierung des Gender Bias sollen Stellen grundsätzlich mindestens universitätsöffentlich ausgeschrieben und Stellenbesetzungsverfahren formalisiert durchgeführt werden. Soweit Frauen im jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind, soll auch bei Stellen von akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht und diese zur Bewerbung ermuntert werden. Dies gilt nicht nur für Neueinstellungen, sondern auch für Beförderungsmöglichkeiten.
9. Bei der Besetzung von unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau ist die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

§ 5 Sprachliche Gleichstellung von Frauen

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern erfordert die Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform oder geschlechtsneutraler Formulierungen. Der Senat fordert alle Mitglieder der Universität nachdrücklich dazu auf, dies in allen Bereichen zu berücksichtigen.
2. Soweit eine Beidnennung nicht möglich ist und keine geschlechtsneutralen Formen zur Verfügung stehen, soll als Kurzform die Schreibweise der weiblichen Form unter Verwendung des Gendersternchens (*) Verwendung finden. Dies gilt jedoch nicht für rechtlich relevante Satzungen (z.B. Prüfungsordnungen, Verwaltungs- und Benutzungsordnungen usw.); hier sind analog zum LHG zwingend beide Formen oder geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden.
3. Die Verwaltung wird aufgefordert, auch in Vordrucken und Formularen diesen Vorgaben zu folgen.
4. Bei Stellenausschreibungen sind durch die Verwendung der entsprechenden Sprachform im gesamten Ausschreibungstext beide Geschlechter anzusprechen oder es ist geschlechtsneutral zu formulieren. Vor allem in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist jedoch die direkte Ansprache durch die Verwendung auch der weiblichen Sprachform zu bevorzugen.

Um Bewerbungen von Frauen zu fördern und Bewerberinnen zu ermutigen, empfiehlt der Senat, Stellen mit dem Zusatz auszuschreiben: "Die Universität Stuttgart möchte den Anteil

der Frauen im wissenschaftlichen Bereich erhöhen und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert". Um Personen, die sich durch die gängige binäre Geschlechterzuordnung nicht repräsentiert fühlen, nicht auszuschließen, soll neben der Beidnennung oder geschlechtsneutralen Formulierung der Stellenbezeichnung der Zusatz „(w/m/d)“ verwendet werden. Dies gilt auch für die Ausschreibung von Professuren.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer Bekanntmachung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Stuttgart in Kraft.

Stuttgart, den 31. Januar 2020

gez.

Univ.-Prof. Dr.-Ing. Wolfram Ressel
Rektor