

Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik

Fakultätssatzung der Philosophischen Fakultät

vom 11. Februar 2011 [*hier: Auszüge; [vollständige Fassung](#)*]

§ 5 Fakultätskonvent

(2) Dem Fakultätskonvent gehören an (§ 29 Abs. 2 HSG): [...] 3. die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät mit Antragsrecht und beratender Stimme.

§ 6 Das Dekanat

(1) Die Dekanin oder der Dekan leitet die Fakultät, bereitet die Beschlüsse des Fakultätskonvents vor und führt sie aus. [...] Die Dekanin oder der Dekan beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bei allen ihren Aufgabenbereich betreffenden Angelegenheiten.

(5) Die erste Prodekanin oder der erste Prodekan ist zuständig für alle Forschungsangelegenheiten der Fakultät. [...] Sie oder er ist ebenfalls zuständig für Angelegenheiten der Gleichstellung und der Nachwuchsförderung. [...]

§ 10 Gleichstellungsausschuss

(1) In das Aufgabengebiet des Gleichstellungsausschusses fallen insbesondere:

- a) die Entwicklung von Konzepten und Initiierung von Maßnahmen zur Gleichstellung an der Philosophischen Fakultät,
- b) die Beratung und Unterstützung der Dekanin oder des Dekans in Angelegenheiten der Gleichstellung,
- c) die Beratung und Unterstützung der Fakultät bei der Vorbereitung und Beantragung von Forschungsverbänden hinsichtlich der Konzeptualisierung und Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen. [...]

§ 11 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät unterstützt die Fakultät bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 3 Abs. 5 HSG. Sie wird nach hochschulöffentlicher Ausschreibung aus dem Kreis der an der Hochschule hauptberuflich tätigen Mitarbeiterinnen für drei Jahre gewählt. Sie ist von ihren Dienstpflichten angemessen zu befreien. [...]

Grundordnung (Verfassung, Satzung) der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

vom 1. September 2008 [*hier: Auszüge; [vollständige Fassung](#)*]

§ 20 Gleichstellung von Frauen und Männern

(1) Die Universität ergreift gemäß § 3 Abs. 5 HSG Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit. Hierzu gehören insbesondere Maßnahmen zur Erhöhung des Mitgliederanteils in Bereichen, in denen weibliche oder männliche Mitglieder der Universität unterrepräsentiert sind (Forschungsbereiche, Gremien, Arbeitsfelder, Leitungspositionen) zur Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Erwerb wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf.

(2) Sie beachtet bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Universität und ihrer Teile die geschlechtsspezifischen Auswirkungen.

Weitere relevante Paragraphen:

- § 21 Wahl und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung, Ausstattung
- § 22 Arbeitsgrundlagen der Gleichstellungsbeauftragten
- § 23 Gleichstellungsausschuss im Sinne von § 21 Abs. 2 HSG

Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

vom 17. Dezember 2008 [[vollständige Fassung](#)]

Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz-HSG)

in der Fassung vom 5. Februar 2016 [*hier: Auszüge;* [vollständige Fassung](#)]

§ 3 Aufgaben aller Hochschulen:

- (4) Die Hochschulen fördern die Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile für ihre weiblichen Mitglieder und wirken insbesondere auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft hin. Bei der Besetzung von Hochschulorganen und Hochschulgremien wirken sie darauf hin, dass Frauen und Männer zu gleichen Anteilen vertreten sind. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten. Das Nähere regeln die Hochschulen jeweils in ihrer Verfassung.

§ 27 Gleichstellungsbeauftragte

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Hochschule dabei, ihren Gleichstellungsauftrag nach § 3 Absatz 4 zu erfüllen. Die Organe und Gremien der Hochschule haben die Gleichstellungsbeauftragte bei sie betreffenden Angelegenheiten so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Sie erteilen der Gleichstellungsbeauftragten alle Informationen, die sie zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben benötigt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist fachlich weisungsfrei; zwischen ihr und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten. Sie ist im Rahmen ihrer Zuständigkeit berechtigt, an den Sitzungen aller Organe und Gremien mit Antragsrecht und beratender Stimme teilzunehmen, soweit keine anderen Zuständigkeiten geregelt sind. Das Präsidium ist verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragte bei sie betreffenden Angelegenheiten zu beteiligen und in die Beratung einzubeziehen. Die Hochschule hat der Gleichstellungsbeauftragten in dem erforderlichen Umfang Räume, Geschäftsbedarf und Personal zur Verfügung zu stellen. [...]

Gleichstellungsgesetz. Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG)

vom 13. Dezember 1994 [[vollständige Fassung](#)]

Hochschulrahmengesetz

in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Januar 1999 [*hier: Auszüge; [vollständige Fassung](#)*]

§ 3 Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.

Zudem wurden gleichstellungspolitische Belange in folgenden Paragrafen berücksichtigt: der staatlichen Bewertung der Hochschultätigkeiten (§ 5), in den Regelungen zu Gremien (§ 37, 2); beim wissenschaftlichen Personal wird dezidiert die Förderung von Wissenschaftlerinnen formuliert (§ 42)

- Das Hochschulrahmengesetz wurde erstmals 1976 erlassen und enthielt noch zunächst keine gleichstellungspolitischen Passagen. [[Fassung von 1976](#)]
- Mit der Novellierung im Jahr 1985 wurde der Paragraph 2 um den neuen Absatz 2 ergänzt: „Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hin.“ [[Fassung von 1985](#)]

Die im Folgenden aufgeführten Rechtsdokumente sind relevant, insofern sie maßgeblich für die Gesetzesformulierungen auf der Bundes- und Landesebene sind, die diesen nicht widersprechen dürfen, und zudem zentrale Grundlagen für die Möglichkeit von rechtlichen Schritten in Fällen von Diskriminierung im Beschäftigungsbereich darstellen.¹

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

vom 23. Mai 1949 [*hier Auszüge; [vollständige Fassung](#)*]

Artikel 3

- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.²
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

¹ Ausführlich zur Rechtslage in der Europäischen Union (Gesetze, Verträge, Richtlinien etc.) siehe Uta Klein (2013): Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik und Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Akteure - Themen - Ergebnisse. Lehrbuch, 2. akt. Auflage, Wiesbaden: Kapitel 4.

Zur bundesdeutschen Rechtsgeschichte siehe Sabine Berghahn (2011): Der Ritt auf der Schnecke. Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland, [gender – politik – online](#).

² Der Satz „Der Staat fördert ...“ wurde im Jahre 1994 ergänzt.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

vom 14. August 2006 [*hier Auszüge; [vollständige Fassung](#)*]

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung, [...] .

Vertrag über die Europäische Union (EUV)

vom 13. Dezember 2007 [*hier Auszüge; [vollständige Fassung](#)*]

Artikel 2

Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte einschließlich der Rechte der Personen, die Minderheiten angehören. Diese Werte sind allen Mitgliedstaaten in einer Gesellschaft gemeinsam, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Frauen und Männern auszeichnet.

Artikel 3 Abs. 3 UAbs. 2

Sie [die Union] bekämpft soziale Ausgrenzung und Diskriminierungen und fördert soziale Gerechtigkeit und sozialen Schutz, die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Solidarität zwischen den Generationen und den Schutz der Rechte des Kindes.

Charta der Grundrechte der Europäischen Union

vom Dezember 2009 [*hier Auszüge; [vollständige Fassung](#)*]

Artikel 21 Nichtdiskriminierung

(1) Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten. [...]

Artikel 23 Gleichheit von Frauen und Männern

Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen.

Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.