

## **Rechtliche Regelungen für Gleichstellungsbeauftragte**

### **Wichtigste gesetzliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Universität:**

GG, HHG, AGG, HGIG Satzungen und Leitlinien der Goethe Universität HGIG Satzung der Frauenvertretungen an der GU

hinsichtlich der Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten: HGIG und Satzung der Frauenvertretung an der GU

### **Rechtliche Rahmenbedingungen Bund**

#### **Grundgesetz (GG) Artikel 3**

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(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.

(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.<sup>1</sup>

#### **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) §1**

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.

Anmerkung: Die Anführungszeichen beim Begriff ‚Rasse‘ entsprechen nicht dem Originaltext, sondern sind Ergänzungen.

### **Rechtliche Rahmenbedingungen Land: Hessisches Hochschulgesetz (HessHG oder HHG) Novellierung vom 14. Dezember 2021**

#### **ERSTER TEIL Grundlagen**

**§ 1 Rechtsstellung der Hochschulen und Grundrechtsgewährleistungen**

**§ 2 Hochschulen des Landes**

**§ 3 Aufgaben aller Hochschulen**

**§ 4 Aufgaben einzelner Hochschulen**

**§ 5 Zusammenarbeit, Zusammenschlüsse**

**§ 6 Gleichstellung**

**§ 7 Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen**

---

<sup>1</sup> Anmerkung: Bei der Darstellung der Rechtlichen Rahmenbedingungen handelt es sich um Ausschnitte aus den entsprechenden Gesetzesparagrafen und Artikel und keine vollständige Auflistung der Gesetzestexte.

### §3 HHG – Aufgaben aller Hochschulen

5) Die Hochschulen tragen der Vielfalt ihrer Mitglieder Rechnung, indem sie ein diskriminierungsfreies Studium sowie eine diskriminierungsfreie berufliche und wissenschaftliche Tätigkeit ermöglichen. Sie entwickeln Konzepte zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit (Diversity Policy). Sie erleichtern für ihre Mitglieder die Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Studium, wissenschaftlicher Qualifikation und Beruf. Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und solchen mit Migrationshintergrund. Sie wirken darauf hin, dass ihre Mitglieder und Angehörigen die Angebote der Hochschulen barrierefrei in Anspruch nehmen können und fördern die Integration und Inklusion. Sie gewährleisten, dass Studierende sowie Studienbewerberinnen und -bewerber mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen nicht benachteiligt werden. Sie fördern die sportlichen und kulturellen Interessen ihrer Mitglieder und wirken an der sozialen Förderung der Studierenden in enger Kooperation mit den Studierendenwerken mit.

(7) Die Hochschulen (...) berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse ausländischer Studierender und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und fördern deren Integration in allen Bereichen der Hochschule.

### § 6 Gleichstellung

(1) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter und Geschlechtsidentitäten und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu berücksichtigen. Bei Auswahlentscheidungen sind die Geschlechter mit dem Ziel einer *geschlechterparitätischen Besetzung angemessen zu berücksichtigen*<sup>2</sup>; dabei ist insbesondere einer bestehenden *Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken*. In Berufungsverfahren ist die aktive Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen oder Künstlerinnen zu dokumentieren. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden.

(2) Die Hochschulen bestellen zur *Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Studiums und einer diskriminierungsfreien beruflichen oder wissenschaftlichen Tätigkeit und zum Abbau bestehender Benachteiligungen für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechperson für Antidiskriminierung*, die nicht an Weisungen gebunden ist. § 3 Abs. 4, § 7 Abs. 1, § 12 Abs. 1 bis 4 sowie § 13 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610), gelten für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die keine Beschäftigten der Hochschule sind, entsprechend.

(3) Das Präsidium bestellt eine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte; sie nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr und ist frei von Weisungen. *Mit ihrer Zustimmung kann die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte gleichzeitig als Ansprechperson für Antidiskriminierung nach Abs. 2 bestellt werden.*

(4) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind über Angelegenheiten, die mit ihrer Aufgabenstellung im Zusammenhang stehen, zu unterrichten. Sie wirken darauf hin, dass die Hochschule bei Erfüllung ihrer Aufgaben Gesichtspunkte der Gleichstellung nach Abs. 1 beachtet. Für die *Ansprechperson für Antidiskriminierung* gelten Satz 1 und 2 entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Gleichstellung nach Abs. 1 die Antidiskriminierung nach Abs. 2 tritt.

---

<sup>2</sup> Die kursive Schreibweise entspricht nicht dem Original, hiermit sollen die Veränderungen der Novellierung des HHG deutlich gemacht werden.

## § 17 Studienberatung

(1) Die Studienberatung ist Aufgabe der Hochschule. *Die Hochschule soll hierbei insbesondere mit den Stellen zusammenwirken, die für Berufsberatung, Beratung in den Schulen und staatliche Prüfungsordnungen zuständig sind.*

(2) Die Studienberatung unterrichtet insbesondere über Studienmöglichkeiten, Inhalte, Aufbau und Anforderungen eines Studiums *sowie die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums*; sie soll Studierende, Studieninteressierte sowie Studienbewerberinnen und Studienbewerber persönlich beraten *und dabei die Vielfalt der Studierenden, insbesondere die unterschiedliche Situation der Geschlechter* sowie die besonderen Belange von Studierenden mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen berücksichtigen (allgemeine Studienberatung).

(4) *Die Studienberatung wirkt darauf hin, eine geschlechtsspezifisch motivierte Studienfachwahl aufzubrechen.*

## § 41 Hochschulversammlung

(1) *Die Grundordnung kann eine Hochschulversammlung mit bis zu 75 stimmberechtigten Mitgliedern vorsehen, die mindestens einmal im Jahr über Grundsatzfragen der Hochschulentwicklung sowie das Leitbild der Hochschule berät.*

(2) *Der Hochschulversammlung gehören die Mitglieder des Präsidiums, die Vorsitzende oder der Vorsitzende des Hochschulrats, die Dekaninnen und Dekane sowie die Mitglieder des Organs der Studierendenschaft nach § 85 Abs. 1 Satz 4, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die Vorsitzende oder der Vorsitzende des Personalrats, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die Ansprechperson für Antidiskriminierung sowie die Beauftragte oder der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen als beratende Mitglieder an, sofern sie nicht durch die Grundordnung als stimmberechtigte Mitglieder vorgesehen oder als Mitglieder gewählt sind.*

## § 69 Berufungsverfahren

(1) Freie und frei werdende Professuren werden von der Hochschulleitung unter Angabe der Art und des Umfangs der zu erfüllenden Aufgaben, der Qualifikationsmerkmale und des Zeitpunkts der Besetzung öffentlich und im Regelfall *international ausgeschrieben, nachdem geprüft wurde, ob deren Funktionsbeschreibung geändert, die Stelle einem anderen Aufgabenbereich zugewiesen oder nicht wieder besetzt werden soll*; der Fachbereichsrat ist vor der Entscheidung zu hören. Bei der Festlegung des Aufgabenbereichs ist eine angemessene fachliche Breite vorzusehen. Von der Ausschreibung kann im begründeten Einzelfall abgesehen werden, insbesondere wenn ...

(3) Zur Vorbereitung eines Berufungsvorschlags setzt das Dekanat im Einvernehmen mit der Präsidentin oder dem Präsidenten eine Berufungskommission ein, der entsprechend der Aufgabenstellung der zu besetzenden Professur auch Mitglieder aus anderen Fachbereichen oder auswärtige Mitglieder angehören, und bestimmt deren Vorsitzende oder deren Vorsitzenden. Der Berufungskommission gehören an einer Universität, Kunsthochschule oder der Hochschule Geisenheim fünf Mitglieder der Professorengruppe, zwei Studierende und zwei wissenschaftliche Mitglieder, an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften drei Mitglieder der Professorengruppe und zwei Studierende an. *Sofern die Hochschule eine Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs bestellt hat, regelt sie durch Satzung die Aufgaben und die Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Berufungsverfahren.* Die Hochschulen regeln das Nähere zum

Berufungsverfahren durch eine Berufsordnung. Die Berufsordnung kann die Benennung Berufsbeauftragter durch die Hochschulleitung vorsehen, die an den Sitzungen der Berufungskommission beratend teilnehmen. Die Berufsordnung einer Hochschule für angewandte Wissenschaften kann vorsehen, dass der Berufungskommission vier Mitglieder der Professorengruppe, zwei Studierende und ein wissenschaftliches Mitglied angehören können.

*(5) Berufungskommission und Fachbereich bemühen sich bei der Aufstellung der Berufsliste um eine angemessene Repräsentanz der Geschlechter; sie dokumentieren ihre aktive Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen oder Künstlerinnen.*

---

## **Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung - HGIG Januar 2016 [Hessischen Gleichberechtigungsgesetz \(HGIG\)](#)**

### **§ 1 Ziele des Gesetzes**

(1) Ziele des Gesetzes sind die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst. Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

### **Zweiter Abschnitt - Gleichstellung von Frauen und Männern**

§ 5 - Aufstellen von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen 10

§ 6 - Inhalt des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes 12

§ 7 - Verfahren zur Aufstellung von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen, Bekanntmachung, Berichte 15

### **Vierter Abschnitt - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte**

§ 15 - Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 28

§ 16 - Dauer der Bestellung und Abberufung 31

§ 17 - Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten 32

## **Das HGIG – Hessisches Gleichberechtigungsgesetz = wichtigste gesetzliche Grundlage für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten**

### **§ 17 Aufgaben und Rechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und, soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts einschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Gesetz vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610), und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze.

Sie hat das Recht, frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt zu werden, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen. Dies betrifft insbesondere

1. die Aufstellung und Änderung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, der Personalstellen ihrer Dienststelle betrifft, sowie Maßnahmen nach § 7,
2. personelle Maßnahmen im Sinne der §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, soziale Maßnahmen im Sinne des § 74 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes und organisatorische Maßnahmen im Sinne des § 81 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit Auswirkungen auf Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde,
3. Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren für Personalstellen der Dienststellen, für die sie bestellt wurde,
4. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung,
5. die Besetzung von Gremien nach § 13 sowie
6. sonstige Maßnahmen zur Durchführung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes.

(2) 1 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach § 15 Abs. 1 Satz 4 und 5 haben das Recht, an der Aufstellung des Frauenförder- und Gleichstellungsplanes, für den sie bestellt wurden, sowie an personellen Maßnahmen im Sinne der §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren, welche die in diesem Frauenförder- und Gleichstellungsplan erfassten Personalstellen betreffen.

### **§ 15 - Bestellung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten**

§15 regelt die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten → hier ist unter Absatz 5 auch geregelt:

(5) 1 An den Hochschulen können an den Fachbereichen zusätzlich Fachbereichsbeauftragte bestellt werden. 2 Näheres regeln die Hochschulen durch Satzung.

→ Satzung der Frauenvertretungen an der Goethe-Universität von 1996

### **Satzung der Frauenvertretungen an der Goethe-Universität von 1996**

Abschnitt II Frauenvertretungen an Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der JW Goethe-Universität (§§6 – 14)

§6 zu Wahl und Amtszeit, Dauer

§7 Aufgaben (Ausschnitt aus § 7 einfügen)

§8, §9, §10 und §11 ebenfalls Ausschnitte

### **Aufgaben der dezentralen GIB**

- Beteiligungsrechte der GLB bei Einstellungen und Berufungen (mit Ausnahme des Widerspruches) auszuüben.
- Mitarbeit (mit beratender Stimme und Antragsrecht) in den Gremien des Fachbereichs Ausnahme: Prüfungsausschüsse
- Beratende Mitarbeit bei der Erstellung der GEDAP (Gender&DiversityAktionspläne) in den Fachbereichen
- (Erst-) Beratung zur Umsetzung von Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf

- Erste Anlaufstelle und Verweisberatung im Falle von Diskriminierung wegen des Geschlechts und bei sexualisierten Übergriffen.
- „...auf die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags hinwirken.“

### **Gesetzlicher Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten**

(§17 HGIG) Die Gleichstellungsbeauftragte:

- überwacht die Durchführung des HGIG und,
- soweit es um das Verbot von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtseinschließlich des Verbots von sexuellen Belästigungen geht, des AGG,
- und unterstützt die Dienststellenleitung bei der Umsetzung dieser Gesetze. Ziele des HGIG sind gemäß §1 HGIG
- die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern •die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer •sowie die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst.2  
Bis zur Erreichung dieser Ziele werden durch berufliche Förderung auf der Grundlage von Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit verbindlichen Zielvorgaben
- die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie
- die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer verbessert.
- den Belangen behinderter bzw. von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung tragen

### **Zum gesetzlichen Auftrag / zur Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten gehört (zusammengefasst)**

- Unterrepräsentanz von Frauen beseitigen →(nicht von Männern)
- Benachteiligung von Frauen bei Zugang und Aufstieg beenden (nicht von Männern)
- Diskriminierung wegen des Geschlechts entgegenwirken  
*Anmerkung: HGIG wurde 2016 zuletzt novelliert, es spricht häufig binär von Frauen und Männern, jedoch auch von „Benachteiligung wegen des Geschlechts“*
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen (dies: für alle Geschlechter)

### **NICHT zum gesetzlichen Auftrag / zur formalen Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten gehört**

- Unterrepräsentanz von Männern (wo vorhanden) beseitigen
- Beseitigung von Diskriminierung wegen anderer Merkmale gemäß AGG (mit Ausnahme von Behinderung, siehe weiter oben)

→ Allerdings viele Formen von Benachteiligung, die sich aus intersektionaler Verwobenheit und wechselseitigen Verstärkung von Diskriminierungsdimensionen ergeben, die nicht voneinander getrennt werden können.

z.Bsp. Gender & rassifizierende Zuschreibung, Gender & Alter

→ Wenn die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (mit-)berührt sind, dann ist die Gleichstellungsbeauftragte zuständig

### **Wie mit Themen, Vorkommnissen, Anliegen etc. umgehen, die in diesem Sinn formal nicht zum Auftrag der GIB gehören?**

Wenn die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (mit-) berührt sind, dann ist die Gleichstellungsbeauftragte zuständig:

- Wenn nicht: zunächst die eigene Rolle reflektieren

- ➔ keine Aufgaben qua Amt übernehmen, die darin nicht enthalten sind!
- ➔ das Anliegen/Thema etc. weitergeben bzw. weiterverweisen z.B.:
  - Antidiskriminierungsstelle
  - Arbeitsbereich Diversity im Gleichstellungsbüro
  - Fachbereichsleitung
  - Vertrauenspersonen

Gleichstellungsbeauftragte kann und soll selbstverständlich umfassend Unterstützerin und Verbündete für Inklusion, Teilhabe und Chancengleichheit, Antidiskriminierung sein-

- ➔ siehe nächster inhaltlicher Abschnitt zu „Akteur\*innen und Strukturen...“