

## Standards der dezentralen Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten der UOL (inkl. Hinweisen zur Entlastung)

Die Universität Oldenburg ist in allen Organisationseinheiten und auf allen Ebenen auf die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile verpflichtet (Gleichstellungsauftrag nach § 3 Abs. 3 NHG). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Universität bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags und wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit (§ 42 Abs. 2 NHG).

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und sonstigen Organisationseinheiten unterstützen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Arbeit und wirken in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und unter Berücksichtigung der gesamtuniversitären Entwicklungsplanung, zentraler Gleichstellungsstrategien und -pläne auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags in der jeweiligen Fakultät oder sonstigen Organisationseinheit hin (§ 15 Abs. 3 Grundordnung UOL). Ihre Rechte und Pflichten leiten sich dabei aus dem gesetzlichen Auftrag der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ab.

Nach § 15 Abs. 3 Satz 5 der Grundordnung der Universität Oldenburg sind die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von ihren übrigen Dienstaufgaben angemessen freizustellen. Diese Entlastungen sind eine wesentliche Grundlage für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, um unabhängiger von anderen Verpflichtungen agieren zu können und eine weitere Professionalisierung zu ermöglichen.

Zur **Organisation und Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten** setzt sich die Universität Oldenburg folgende **Standards**:

### Arbeit, Entlastung und Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten:

- In jeder Fakultät ist mindestens eine **dezentrale FK-Gleichstellungsbeauftragte** und in jedem der zugeordneten Institute bzw. Departments mindestens eine **Stellvertreterin** im Amt (gemäß § 15 Abs. 1 u. 4 Grundordnung UOL). Die dezentrale/n FK-Gleichstellungsbeauftragte/n ist/sind für die gesamte Fakultät zuständig und ist/sind bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden. Zu den Aufgaben und Zuständigkeiten auf dezentraler Ebene stimmen sich die dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten eng mit der **zentralen Gleichstellungsbeauftragten** ab, insbesondere zur Mitwirkung an Berufungsverfahren. Sie informieren die zentrale Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig über ihre Arbeit, insbesondere zu den laufenden Berufungsverfahren, und arbeiten ihr bei Bedarf zu. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte informiert die dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten, berät und unterstützt sie in ihrer Arbeit. Zwischen der/den dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen erfolgt ein regelmäßiger Austausch und wechselseitige Information.
- Die funktionsbezogene **Entlastung** der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten ist durch eine **verbindliche Regelung** der Fakultät (z.B. durch einen Beschluss des Dekanats) in angemessenem Umfang sichergestellt (gemäß § 15 Abs. 3 Grundordnung UOL). In den Fakultäten I, III und IV ist eine Freistellung im **Umfang** von mind. 25 %, in den Fakultäten II, V und VI von mind. 50 % einer E13-Vollzeitstelle gewährleistet. Die **Art** der Freistellung (z.B. Entlastung der originären Dienstaufgaben, Ermäßigung der

Lehrtätigkeit, befristete Aufstockung des Vertrags) ist mit der zu entlastenden Person abzustimmen. Die **Aufteilung** der Freistellung zwischen der/den FK-Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist von der Fakultät frei wählbar.

- Je Fakultät kann eine Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät im Umfang von bis zu 50 % einer Vollzeitstelle erfolgen. In Fakultäten mit Instituten bzw. Departments, die über eine Ausstattung von mind. 10 Professuren verfügen, kann eine **zusätzliche Entlastung** der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät erfolgen. Die Aufteilung der zusätzlichen Freistellung zwischen der/den FK-Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist von der Fakultät frei wählbar. Im Falle einer zusätzlichen Entlastung kann je Fakultät eine Freistellung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät von höchstens 150 % einer Vollzeitstelle erfolgen. In besonderen Belastungssituationen (z.B. erhöhtes Aufkommen an Personalmaßnahmen durch den Neuaufbau oder Ausbau von Fakultäten oder Instituten bzw. Departments) sind weitere Regelungen zur zusätzlichen Entlastung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten möglich.
- Eine **Kompensation des Ausfalls** bei Entlastungen von dezentralen Gleichstellungsbeauftragten kann im wissenschaftlichen Bereich durch Hilfskräfte erfolgen. Sowohl im wissenschaftlichen als auch im MTV-Bereich können Entlastungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch entsprechende Vertretungskräfte aufgefangen werden.
- Bei dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die in Teilzeit beschäftigt sind, kann eine Kompensation der Entlastung erfolgen, indem eine befristete **Aufstockung der Arbeitszeit** der betroffenen dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Umfang von max. 20 % einer Vollzeitstelle vorgenommen wird. Derartige Arbeitszeiterhöhungen unterliegen keiner Befristungskontrolle durch die Arbeitsgerichte.
- Funktionsbezogene **Weiterbildungen** der dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sind gewährleistet (z.B. durch die Genehmigung von Dienstreiseanträgen, die Finanzierung von Teilnahmegebühren für externe Angebote oder die Organisation interner Weiterbildungen). Zur Durchführung von Weiterbildungen für die Gleichstellungsbeauftragten der UOL werden regelmäßig zentrale Mittel aus der Programmlinie Gleichstellung bereitgestellt.

#### Gleichstellung als Verantwortungs- und Aufgabenbereich der Dekanate:

- Gleichstellung ist als **Verantwortungs- und Aufgabenbereich** in den Dekanaten verankert (z.B. durch die klare Benennung einer Zuständigkeit im Dekanat für Gleichstellung, die regelmäßige Befassung mit Gleichstellungsthemen im Dekanat, die Teilnahme von Dekanatsmitgliedern an Veranstaltungen/Weiterbildungen zu Gleichstellungsthemen). Die Entwicklung und Umsetzung von Strategien, Konzepten und Maßnahmen im Bereich Gleichstellung/Diversity wird als Leitungsaufgabe wahrgenommen.
- Es erfolgt die regelmäßige Einberufung von **Frauenvollversammlungen** der Fakultäten durch das Dekanat (mind. einmal pro Jahr; gemäß § 15 Abs. 2 Grundordnung UOL). In diesem Rahmen werden neben der Aufstellung von Vorschlägen zur Wahl der dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten auch weitere Gleichstellungsthemen behandelt.

#### Einbindung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten in die Arbeit der Fakultäten:

- Es erfolgt eine Anbindung der dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten an die **Dekanate** durch regelmäßige, institutionalisierte Gespräche zwischen der/den dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten und dem Dekanat der jeweiligen Fakultät (mind. einmal pro Semester). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist ebenfalls zu diesen Gesprächen

einzuladen und soll darüber hinaus regelmäßig eigene Gespräche mit dem Dekanat wahrnehmen (mind. einmal pro Jahr). Informationen und Unterlagen, die die zentrale und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen (z.B. fakultäre Gleichstellungsdaten) sind durch das jeweilige Dekanat bereitzustellen.

- Eine Teilnahme der dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterinnen als beratendes Mitglied im **Fakultätsrat** und in den **Instituts- und Departmentsräten** ist gewährleistet (gemäß § 15 Abs. 3 Grundordnung UOL).
- Es erfolgt eine Mitwirkung der dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten in enger Abstimmung mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei bevorstehenden **Personalmaßnahmen** der Fakultät (gemäß § 15 Abs. 3 Grundordnung UOL).
- Es erfolgt eine Beteiligung der dezentralen FK-Gleichstellungsbeauftragten gemeinsam mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der **Entwicklungsplanung** und bei **Strukturmaßnahmen** der Fakultät (gemäß § 15, Abs. 3 Grundordnung UOL).

Die nachfolgende Übersicht stellt zusammengefasst die Entlastungsmöglichkeiten der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bezogen auf die unterschiedlichen Personalkategorien dar.

## Übersicht der Entlastungsmöglichkeiten für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Personalkategorie	Umsetzung der Entlastung	Hinweise zur Entlastung	Kompensation des Ausfalls	Anmerkungen zur Kompensation
Prof.	Übernahme von Gleichstellungstätigkeiten bei gleichzeitiger Entlastung der originären Dienstaufgaben im Umfang von bis zu 50 %	Eine Entlastung in der Lehre ist nach der LVVO nicht möglich	Unterstützung durch Hilfskraft	
WM – befristet – WissZeitVG Quali	Übernahme von Gleichstellungstätigkeiten bei gleichzeitiger Entlastung der originären Dienstaufgaben im Umfang von bis zu 50 %	Sofern die Entlastung zu Lasten der Lehrverpflichtung erfolgt, hat die Fakultät anzugeben, wie diese zu kompensieren ist	Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Befristete Aufstockung des eigenen Vertrages max. 20 %	1/3 der Aufstockung dient der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation, Eingruppierung bleibt unverändert
WM – befristet – TzBfG (Sachbefristung) z.B. HSP, Vertretung			Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Zusatzvertrag zur (eigenen) Vertretung max. 20 %	Eingruppierung wie Hauptvertrag
WM – unbefristet		Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Befristete Aufstockung des eigenen Vertrages max. 20 %	Eingruppierung bleibt unverändert	
WM – befristet – WissZeitVG DM		Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Befristete Aufstockung des eigenen Vertrages, sofern die Drittmittelfinanzierung überwiegt, ansonsten Zusatzvertrag zur (eigenen) Vertretung max. 20 %	Eingruppierung bleibt unverändert	
LfbA – befristet – TzBfG (Sachbefristung) z.B. HSP, Vertretung	Übernahme von Gleichstellungstätigkeiten bei gleichzeitiger Ermäßigung der Lehrtätigkeit oder der sonstigen Dienstaufgaben im Umfang von bis zu 50 %	Sofern die Entlastung zu Lasten der Lehrverpflichtung erfolgt, hat die Fakultät anzugeben, wie diese zu kompensieren ist	Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Zusatzvertrag zur (eigenen) Vertretung max. 20 %	Eingruppierung wie Hauptvertrag
LfbA – unbefristet			Unterstützung durch Hilfskraft oder Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Befristete Aufstockung des eigenen Vertrages max. 20 %	Eingruppierung bleibt unverändert
MTV – befristet – TzBfG	Übernahme von Gleichstellungstätigkeiten bei gleichzeitiger Entlastung der originären Dienstaufgaben im Umfang von bis zu 50 %		Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Zusatzvertrag zur (eigenen) Vertretung max. 20 %	Eingruppierung wie Hauptvertrag
MTV – unbefristet			Vertretung <u>Bei Teilzeit:</u> Befristete Aufstockung des eigenen Vertrages max. 20 %	Eingruppierung bleibt unverändert