



Universität Rostock |

Hochschulleitung  
Kanzler/DezernentInnen  
Dekane/Dekanin der Fakultäten  
DirektorInnen/LeiterInnen der Zentralen Einrichtungen  
Personalräte, Schwerbehindertenvertretung

**Bearbeiterin:  
Gleichstellungsbeauftragte**

Annette Meier

Sitz: Universitätsplatz 1  
18051 Rostock

Fon +49(0)381 498-5743

[gleichstellungsbeauftragte@uni-rostock.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-rostock.de)

März 2017

## Informationen über das Gleichstellungsgesetz (GIG) M-V

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen Ihrer Verantwortung als Funktionsträger und Fachvorgesetzte möchte ich Sie auf die Änderungen und Neuerungen des [Gleichstellungsgesetzes](#) M-V aufmerksam machen und um Beachtung bitten:

### 1. Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes

Vom Schutzbereich des neuen Gleichstellungsgesetzes M-V sind nunmehr auch Männer umfasst, soweit es sich um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie handelt oder deren Unterrepräsentanz auf eine strukturelle Benachteiligung<sup>1</sup> zurückzuführen ist.

### 2. Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen, einzubeziehen. § 68 Abs. 3 [Personalvertretungsgesetz](#) (PersVG) bleibt unberührt: Die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der wissenschaftlich Beschäftigten erfolgt nur, wenn die betroffenen Beschäftigten dies beantragen. Die generelle Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nach den Regeln und Vorgaben des GIG i.V.m. §§ 62 ff. PersVG M-V.

### 3. Absehen von Stellenausschreibungen

Bei Anträgen auf Absehen von Stellenausschreibungen wird die Gleichstellungsbeauftragte neben dem Personalrat beteiligt.

---

<sup>1</sup> Ist in einer Beschäftigungsgruppe der Anteil des einen Geschlechts in den Eingangssämtern deutlich höher als in der entsprechenden Führungsebene, so kann auf eine strukturelle Benachteiligung dieses Geschlechts rückgeschlossen werden.

#### **4. Vorstellungsgespräche**

Auswahlkommissionen müssen geschlechtsparitatisch werden. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, müssen diese aktenkundig gemacht werden.

In Bereichen mit Unterrepräsentanz eines Geschlechts aufgrund struktureller Benachteiligung müssen ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, sofern entsprechende Bewerbungen in ausreichender Zahl vorliegen.

#### **5. Auswahlentscheidungen**

In einer Beschäftigungsgruppe, in der ein Geschlecht gem. § 3 Nr. 2 GlBG aufgrund von struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert ist, sind Bewerberinnen oder Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt einzustellen oder zu befördern, soweit sie im Wesentlichen die gleiche Qualifikation aufweisen wie Bewerberinnen oder Bewerber des nicht unterrepräsentierten Geschlechts. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person einer Bewerberin oder eines Bewerbers des nicht unterrepräsentierten Geschlechts liegen.

Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers ist anhand der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu ermitteln, insbesondere aus der hierfür erforderlichen Ausbildung, dem Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs. Nach der Rechtsprechung sind, wenn insoweit die unmittelbar leistungsbezogenen Erkenntnismittel ausgeschöpft sind, die Bewerber und Bewerberinnen „im Wesentlichen gleich“. Auf dieser Stufe der Auswahlentscheidung ist bei der Konkurrenz einer Frau und eines Mannes im Sinne eines Hilfskriteriums die Frauenförderung statthaft.<sup>2</sup>

#### **6. Fortbildung**

In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig vor allem für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, Beschäftigte im Personal- und Organisationswesen sowie Gleichstellungsbeauftragte und Personalratsmitglieder die Themen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit aufzunehmen.

Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben machen Beschäftigte des unterrepräsentierten Geschlechts auf Maßnahmen aufmerksam, die für ihren beruflichen Aufstieg förderlich sind.

Für die Leitung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen und Männer möglichst paritätisch eingesetzt werden.

#### **7. Teilzeitarbeit**

Streben Teilzeitbeschäftigte eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Qualifikation sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.

#### **8. Dienstliche Besprechungen**

Besprechungen sollen grundsätzlich in der Kernarbeitszeit stattfinden. Alle Beschäftigten sollen möglichst frühzeitig über ihre Teilnahme an Besprechungen und anderen dienstlichen Anlässen informiert werden.

Die Kernarbeitszeit an der Universität Rostock für das nichtwissenschaftliche Personal ist montags bis donnerstags von 9.00 bis 15.30 Uhr und freitags von 9.00 bis 13.00 Uhr. Ausgenommen hiervon ist die Mittagspause von 30 Minuten, die in der Regel zwischen 11.45 und 13.15 Uhr zu nehmen ist.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Vgl. BVerwG, Urteil vom 27. Februar 2003 - 2 C 16.02-, Urteil vom 30. Juni 2011 - 2 C 19.10-

<sup>3</sup> Dienstvereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit vom 01.01.2010

## 9. Beurlaubung

Beschäftigten, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen, ist auf Antrag Urlaub unter Wegfall der Bezüge zu gewähren, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Beschäftigten, die wegen Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind, soll durch die Fachvorgesetzten, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten, insbesondere auch im Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Sie sollen außerdem über alle an die übrigen Beschäftigten der Dienststelle gerichteten wesentlichen Informationen wie insbesondere Hausmitteilungen oder Stellenausschreibungen unterrichtet werden. Streben Beschäftigte, die wegen Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.

Mit beurlaubten Beschäftigten sollen die Fachvorgesetzten Beratungsgespräche führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden. Ein Beratungsgespräch ist spätestens einen Monat vor Ablauf einer Beurlaubung anzubieten.

## 10. Gremien

Kommissionen und sonstige Gremien sind geschlechterparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Regelungen gelten.

Bei der Besetzung von Gremien sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Entsende- oder Vorschlagsrecht nur für eine Person oder eine ungerade Zahl an Personen, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden.

## 11. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Alle Angehörigen der Hochschule, insbesondere die Hochschulleitung und alle unmittelbaren Vorgesetzten in Lehre, Forschung und Verwaltung, haben die Verantwortung, Beschäftigte und Studierende vor Diskriminierung und sexueller Belästigung in der Hochschule zu schützen und jegliche Art von Diskriminierung zu unterbinden.

Ansprechpersonen in Fällen (des Verdachts) sexueller Belästigung und Beschwerden nach dem [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz](#) (AGG) ist das Personaldezernat als Antidiskriminierungsstelle des Arbeitgebers nach § 13 i. V. m. § 12 AGG und nach GIG M-V die Gleichstellungsbeauftragte.

Sexuelle Belästigung wird an der Universität Rostock unter keinen Umständen geduldet und entsprechend sanktioniert. Es gilt das Beschwerdeverfahren nach § 4 der universitären [Dienstvereinbarung für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz vom 01.08.2005](#).

Die Konsequenz der Neuregelung des GIG liegt in der Stärkung der Verantwortung der Fachvorgesetzten im Sinne einer familienfreundlichen Führung, aber auch in einem erhöhten Beratungs- und Prüfaufwand für die Personalabteilung und die Gleichstellungsbeauftragte. Ich bitte Sie daher um Ihr Mitwirken, aber auch um Ihr Verständnis.

Freundliche Grüße

gez. Prof. Dr. Wolfgang Schareck