



To whom it may concern

Vorstand

Jutta Dehoff-Zuch
Brigitte Just
Dr. Silvia Lange

Geschäftsstelle lakog niedersachsen

Henriette Lier
c/o Hochschule Hannover
Bismarckstr. 2
30173 Hannover

lakog-niedersachsen@hs-hannover.de

Tel.: 0511/9296-2135

www.lakog-niedersachsen.de

Hannover, 10.07.2019

Positionspapier der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen zur Empfehlung zur Fassung von geschlechtsneutralen Stellenausschreibungstexten

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (lakog niedersachsen) stellt hiermit als offizielle Vertretung der niedersächsischen Hochschulgleichstellung ihre Position zur *Empfehlung zur Fassung von geschlechtsneutralen Stellenausschreibungstexten* des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung sowie zum darauf bezugnehmenden Schreiben des Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur vom 08. März 2019 dar.

Durch die Änderung des Personenstandsgesetzes und der damit verbundenen Einführung von „Divers“ als weiteren positiven Geschlechtseintrag im Geburtenregister, haben sich auch Handlungsbedarfe für die Hochschulen ergeben.

Im Dezember 2018 gab es eine Empfehlung des niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, wie nach dem neuen Personenstandsrecht Stellenausschreibungen *geschlechtsneutral* formuliert werden sollten: „Stellenausschreibungen sollten also zukünftig, um den Anforderungen an geschlechtergerechte Formulierungen zu entsprechen und geschlechtliche Vielfalt sowie sexuelle Identitäten einzubeziehen, nach folgendem Muster gefasst werden: **„Stellenausschreibung** Im ... (z.B. Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung) ist zum ... der Dienstposten/Arbeitsplatz **der Leitung (m/w/d)** oder alternativ auch: **der Leiterin oder des Leiters (m/w/d) des Referats** zu besetzen.“

In den Personaldezernaten der Hochschulen wird diese Empfehlung teilweise nicht zu Gunsten der Abbildung von geschlechtlicher Vielfalt umgesetzt¹, indem die männliche Form (z.B.: Professor, wissenschaftlicher Mitarbeiter, Abteilungsleiter etc.) mit dem Zusatz m/w/d als geschlechtsneutrale Bezeichnung genutzt wird, was gleichstellungspolitisch einen Rückschritt bedeutet.

¹ Ggf. liegt dieses Problem auch in der nicht eindeutigen Formulierung **Leiterin oder Leiter**, was in den Hochschulen vielfach nicht als Beidnennung verstanden, sondern tatsächlich als Auswahl zwischen zwei alternativen Möglichkeiten interpretiert wird.

Die niedersächsischen Hochschulen sind bei der Umsetzung von geschlechtergerechter Sprache längst fortschrittlicher. An vielen Hochschulen gibt es seit langem Leitfäden zur geschlechtergerechten oder geschlechtersensiblen Sprache, die entweder die Verwendung des Unterstrichs empfehlen (der Geschlecht als Kontinuum markiert) oder mit dem Gender-Sternchen arbeiten (das für Diversität steht).

Aus Sicht der lakog niedersachsen wird die Empfehlung des niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung der Konzeptionalisierung von Geschlecht als Kontinuum und der Vielfalt von Identitäten nicht gerecht.

Die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen schlägt über die Empfehlung des niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung hinausgehend folgende Schreibweise zur Abbildung von geschlechtlicher Vielfalt für Stellenausschreibungen vor:

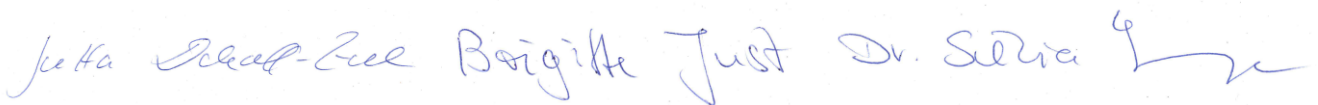
- Genderinklusive Sprache, z.B. mit Gender-Sternchen (*) oder Gender Gap (), wie z.B. **wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in oder wissenschaftliche_r Mitarbeiter_in**
- oder
- Geschlechtsneutrale Sprache, wie z.B. **Abteilungsleitung (m/w/d)**

Ausführliche Informationen und Verweise zu Leitfäden zur geschlechtergerechten Sprache finden Sie auf der Homepage der **lakog niedersachsen**.

Wir fordern das niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung auf, die Position der lakog niedersachsen zu berücksichtigen und ein ergänzendes und unmissverständliches Rundschreiben zur Verfahrensweise an die Hochschulen zu versenden. Die Umsetzung des Personenstandsgesetzes darf nicht zum Nachteil von Geschlechtervielfalt ausfallen. In regelmäßigen Abständen soll evaluiert werden, wie die Stellenausschreibungen an den niedersächsischen Hochschulen formuliert werden.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Der Vorstand der lakog niedersachsen



Jutta Dehoff-Zuch

Brigitte Just

Dr. Silvia Lange