



Amtliche Mitteilungen

Datum 6. November 2002

Nr. 26/2002

Inhalt:

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern

an der
Universität Siegen

Vom 31. Oktober 2002

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Siegen

(Beschlüsse des Senats vom 23. Januar 2002 und 26. August 2002)

Präambel

Der Senat verfolgt mit dem erstmals 1996 erlassenen und jetzt veränderten Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes, das Gebot der Nachteilebeseitigung für Frauen aus dem Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 14.3.2000, das Landesgleichstellungsgesetz vom 9.11.1999, das Frauenförderungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen vom 31.10.1989 und die „Grundsätze zur Frauenförderung an den Hochschulen“ des MWF vom 1.11.1993 mit Hilfe positiver Maßnahmen zugunsten von Frauen an dieser Hochschule umzusetzen.

Der Senat hält als Grundsatz für die Umsetzung des Rahmenplans fest: Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Abbau von Benachteiligungen sowie Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, insbesondere der Universitäts- und Fachbereichsleitungen sowie aller anderen Personalverantwortlichen.

Der Senat ruft die Fachbereiche, die Zentralen Einrichtungen und die Zentralverwaltung der Hochschule auf, bei der Umsetzung dieses Rahmenplans mitzuwirken, mit der Gleichstellungsbeauftragten zu kooperieren und deren Arbeit nach Kräften zu unterstützen.

Auf der Basis der geltenden rechtlichen Regelungen beschließt der Senat folgenden Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern:

I. Abbau strukturbedingter Nachteile und Förderung von Wissenschaftlerinnen, Studentinnen sowie von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

1. Stellenausschreibungen

- 1.1 Alle Stellen werden grundsätzlich mindestens hochschulintern ausgeschrieben. Dauerstellen des wissenschaftlichen Personals werden öffentlich ausgeschrieben. Hilfskraftstellen werden fachbereichsintern ausgeschrieben. Über Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht entscheidet das Rektorat durch Verfahrensrichtlinien, die mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalräten abgestimmt werden.

(Protokollnotiz: Hochschulintern bedeutet Aushänge an zentralen, dafür speziell vorgesehenen verglasten Informationstafeln in jedem Gebäude und im Intranet. Fachbereichsintern bedeutet Aushang im betroffenen Fachbereich.)

1.2 In die Stellenausschreibung sind eine umfassende Aufgabenbeschreibung und die entsprechenden Qualifikationsanforderungen aufzunehmen.

1.3 Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist folgender Zusatz aufzunehmen:

Die Universität Siegen strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen (in Forschung und Lehre) an. Entsprechend qualifizierte Frauen werden um ihre Bewerbung gebeten.

1.4 Geeignete Bewerberinnen für die ausgeschriebene Stelle sind gezielt anzusprechen (sowohl hausintern wie über externe Frauen-Netzwerke). Soweit Personalentwicklungspläne bestehen, sind diese anzuwenden.

2. Personalauswahlverfahren

2.1 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

2.1.1 Der Gleichstellungsbeauftragten ist frühzeitig Gelegenheit zu geben, sich an Berufungsverfahren sowie Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie hat das Recht, in allen Stufen des Verfahrens eine schriftliche Stellungnahme abzugeben; die Stellungnahme ist in die Entscheidungsfindung einzubeziehen.

2.1.2 Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG), dem Gleichstellungsplan oder anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann, hat sie ein Widerspruchsrecht nach Abschnitt VI Nr. 1.2 Buchstabe e und f dieses Rahmenplans.

2.1.3 In Angelegenheiten, an denen die Gleichstellungsbeauftragte nach dem Landesgleichstellungsgesetz zu beteiligen ist und die nach dem Landespersonalvertretungsgesetz auch einem der Personalräte vorzulegen sind, insbesondere in Angelegenheiten aus den §§ 9 bis 14 LGG, ist nach einem standardisierten Verfahren zunächst der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist zu geben; die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten (oder ggfs. ihre Verzichtserklärung) wird der Vorlage an die Personalräte beigelegt.

2.2 Besetzung von Professuren

2.2.1 Der Berufungskommission muss mindestens eine Wissenschaftlerin angehören, nach Möglichkeit eine Professorin. In Fächern bzw. verwandten Fächergruppen, in denen keine Professorin vertreten ist, sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen hinzuzuziehen. Es soll ebenfalls eine Studentin Mitglied der Berufungskommission sein. Der Berufungskommission können auch fachlich kompetente Mitglieder anderer Fachbereiche und Professorinnen und Professoren anderer Hochschulen mit Stimmrecht angehören, oder sie können mit beratender Stimme hinzugezogen werden.

Für Berufungskommissionen als Auswahlkommissionen gilt § 9 Abs. 2 LGG, wonach eine Besetzung zur Hälfte mit Frauen erfolgen soll. Ist eine paritätische Besetzung der Berufungskommission aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe gemäß § 9 Abs. 2 Satz 2 LGG aktenkundig zu machen. Eine paritätische Besetzung in allen Statusgruppen ist anzustreben.

- 2.2.2 Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen, die die formalen Voraussetzungen (gesetzliche Anforderungen nach § 46 HG und Aufgabenbeschreibung nach § 48 HG) erfüllen, zu einem Probevortrag eingeladen werden. Wenn dies wegen der großen Zahl der Bewerberinnen nicht praktikabel ist, verpflichtet sich die Hochschule, grundsätzlich zumindest gleich viele Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftler zu Probevorträgen einzuladen. Die Gesamtzahl der Einzuladenden richtet sich nach den Gepflogenheiten der Fachbereiche.
- 2.2.3 Bei der Vorlage an das Ministerium wird dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über Alter, wissenschaftliche Qualifikation und derzeitige Stellung beigefügt. Werden in einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt oder liegt ein Sondervotum oder eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zugunsten einer Bewerberin vor, so nimmt die Universität hierzu Stellung.

2.3 Besetzung von Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals, einschließlich der Stellen im Drittmittelbereich, sowie der Stellen für Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

- 2.3.1 Die Professorin oder der Professor bzw. die Einrichtung, der die Stelle zugeordnet ist, hat das Vorschlagsrecht für die Besetzung einer Stelle des übrigen Wissenschaftlichen Personals.
- 2.3.2 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- 2.3.3 Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.
- 2.3.4 Auch bei der Besetzung von Stellen für Wissenschaftliche Hilfskräfte ist nach den aufgeführten Regelungen (Nr. 2.3.1 - 2.3.3) zu verfahren.
- 2.3.5 Angesichts der Schlüsselfunktion von Studentischen Hilfskraftstellen für die Heranführung der Studierenden an die aktuelle fachspezifische Forschung ist, wenn der Anteil der weiblichen Studentischen Hilfskräfte unter 50% liegt, die Vergabe einer Studentischen Hilfskraftstelle an einen Bewerber der Dekanin oder dem Dekan zu begründen und die Gleichstellungsbeauftragte darüber zu informieren.

- 2.3.6 Die Dekanin oder der Dekan berichtet dem Rektorat jährlich (zum 1. Juli) über den Frauenanteil bei den Studierenden und bei den Studentischen und Wissenschaftlichen Hilfskräften im Fachbereich.

2.4 Besetzung von Stellen im Bereich Technik und Verwaltung

- 2.4.1 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
- 2.4.2 Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Es ist sicherzustellen, dass an Auswahlkommissionen teilnehmende Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen auf diese Aufgabe vorbereitet werden.

(Protokollnotiz: Die Auswahlkommission besteht aus den Personen, die die Bewerbungsunterlagen auswerten und an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen.)

3. Beauftragung von Fremdfirmen

Arbeitsverträge sollen (außer mit Studierenden) nur so geschlossen werden, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im vollen Umfang der Sozialversicherungspflicht unterliegen, und zwar Krankenversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung. Die Universität verpflichtet sich, Dauerverträge (wie z.B. bei der Reinigung) nicht mit Fremdfirmen zu schließen, die diese Regelung nicht einhalten.

II. Fort- und Weiterbildung zur Förderung von Frauen in Technik und Verwaltung

1. Interessierte weibliche Beschäftigte der unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen werden durch hochschulinterne und externe Weiterqualifikation auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereitet.
2. Frauen, die ohne Aufstiegschancen beschäftigt sind, müssen über Möglichkeiten der Berufsqualifizierung umfassend persönlich informiert und entsprechend gefördert werden. Das Angebot dieser Weiterbildung ist jährlich neu festzulegen und nach vorheriger Umfrage zu erstellen. Die Vorschläge sollen auch als Empfehlung an die HÜF weitergeleitet werden.
3. Im Rahmen des Strukturkonzepts der Hochschule ist der Förderung individueller Weiterbildungswünsche von Frauen zu entsprechen, die gezielt fachspezifisch

ausgewiesen sind und Aufstiegschancen sichern. Anhaltspunkt dafür ist das Personalentwicklungskonzept der Hochschule.

4. Das allgemeine Fort- und Weiterbildungsangebot der Hochschule für Frauen und Männer soll Veranstaltungen umfassen, die die gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen thematisieren und Wege der Nachteilsbeseitigung zeigen.
5. Ein spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen sollte umfassen:
 - neue Technologien und ihre Handhabung,
 - Rhetorikkurse,
 - Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz,
 - Arbeitsrechtliche Grundlagen,
 - Sprachkurse,
 - Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt an Frauen.

Weibliche Fachkräfte sind bevorzugt als Referentinnen einzusetzen.

6. Beschäftigten im Erziehungsurlaub oder aus familiären Gründen Beurlaubten muss die Möglichkeit geboten werden, an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Sie sind über entsprechende Angebote zu informieren.
7. Bei der Organisation von Fort- und Weiterbildungsangeboten sind die Belastung der Beschäftigten durch Familienarbeit und das Faktum der Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen.
8. Hochschulinterne und externe Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Andernfalls ist eine Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Auf Antrag ist Kinderbetreuung anzubieten und in der Einladung auf die Möglichkeit der Kinderbetreuung hinzuweisen. Die Hochschule trägt die Kosten für die hochschulinterne und externe Fort- und Weiterbildung.
9. In den zu erstellenden Frauenförderplänen der Hochschule, Fachbereiche und Zentralen Einrichtungen sind auch die Wünsche nach Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zu berücksichtigen.

III. Vereinbarkeit von Familienarbeit und Beruf

1. Die Universität schafft die dienstlichen Rahmenbedingungen, die es Beschäftigten ermöglichen, die Betreuung eines noch nicht 18 Jahre alten Kindes oder die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen (Familienarbeit) mit dem Beruf zu vereinbaren.
2. Im Rahmen der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die Familienarbeit leisten, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

3. Auf Antrag wird Beschäftigten, die Familienarbeit leisten, die Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen ermäßigt.
4. Auf Antrag werden Beschäftigte, die Familienarbeit leisten, im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen beurlaubt.
5. Teilzeitbeschäftigte sind gegenüber Vollzeitbeschäftigten in jeder Hinsicht gleich zu behandeln, soweit nicht zwingende sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung erfordern. Im Rahmen von dienstlichen Beurteilungen dürfen Teilzeitbeschäftigten nach Nr. 3 und Beurlaubungen nach Nr. 4 nicht nachteilig bewertet werden.
 - a. Beurlaubten Beschäftigten sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
 - b. Beurlaubten Beschäftigten sind während der Zeit ihrer Beurlaubung Fortbildungen von gleicher Art und in gleichem Umfang anzubieten, wie wenn sie nicht beurlaubt worden wären.
 - c. Rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubung ist mit den Beschäftigten ein Beratungsgespräch über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung zu führen. An diesem Beratungsgespräch ist auf Wunsch der Beurlaubten die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten und eines Personalrats-Mitgliedes zu gewähren.
6. Werden Beschäftigte nach Nr. 3 und 4 teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt, so ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, notfalls ein organisatorischer Ausgleich zu schaffen.
7. Streben beurlaubte Beschäftigte die Wiederbeschäftigung in Teil- oder Vollzeit oder Teilzeitbeschäftigte die Erhöhung ihrer regelmäßigen Arbeitszeit oder die Vollzeitbeschäftigung aus dringenden Gründen vorzeitig an, so ist diesem Wunsch vorrangig Rechnung zu tragen, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Darüber hinaus soll eine soziale Interessenabwägung stattfinden, insbesondere hinsichtlich der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, die oder der die Tätigkeit vertretungsweise ausübt.
8. Beschäftigte, die Familienarbeit leisten, sind über die Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitszeit (Nr. 2), zur Teilzeitbeschäftigung (Nr. 3) und zur Beurlaubung (Nr. 4) rechtzeitig und umfassend zu informieren. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung anstreben, sind über die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen zu informieren.

Die Hochschulleitung wird die männlichen Beschäftigten darauf hinweisen, dass auch sie das Recht zur Gestaltung der Arbeitszeit, zur Teilzeitbeschäftigung und zur Beurlaubung zum Zweck der Familienarbeit haben und dass eine Erhöhung des Anteils der Männer, die hiervon Gebrauch machen, angestrebt wird.

9. Befristete Beschäftigungsverhältnisse werden im Einverständnis mit den Betroffenen um Mutterschutzfristen, Zeiten einer Beurlaubung nach Nr. 4 oder einer Teilzeitbeschäftigung nach Nr. 3 im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen verlängert. Die Betroffenen werden über die Verlängerungsmöglichkeit informiert. Das

gilt auch für Beschäftigte in Drittmittelprojekten.

10. Die Universität intensiviert auf allen Ebenen ihre Bemühungen zur Förderung der modellhaften Umsetzung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

IV. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung

1. Bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium sind disziplinarische und rechtliche Maßnahmen im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes (Art. 10 des 2. Gleichberechtigungsgesetzes vom 24.6.1994) zu ergreifen. Darüber hinaus vermittelt die Hochschule ein rechtliches und psychologisches Beratungsangebot für Belästigte und Opfer.
2. Da überwiegend Frauen Opfer sexueller Gewalt und sexueller Belästigung sind,
 - unterstützt die Universität Siegen Initiativen zur Forschungsprogrammen zur „Prävention gegen Gewalt gegen Frauen“ und zur „Humanisierung der Arbeitswelt für Frauen“,
 - untersucht die Hochschule die universitären Anlagen auf Gefahrenquellen direkter Gewalt gegen Frauen und entwickelt geeignete Gegenmaßnahmen,
 - unterstützt die Hochschule Initiativen, die Kurse zur Selbstverteidigung und ähnliche Weiterbildungsveranstaltungen an der Hochschule organisieren,
 - prüft die Hochschule, wie Frauenarbeitsplätze auch unter dem Aspekt der Abwehr und Verhinderung von sexueller Belästigung eingerichtet und sicher gestaltet werden können.

V. Förderung von Frauen in Studium, Forschung und Lehre

1. Förderung von Studentinnen

- 1.1 Die Universität Siegen wählt gem. § 4 LGG (Sprache) in allen Studien- und Prüfungsordnungen Formulierungen, die Frauen ansprechen.
- 1.2 Die Studienberatungsstellen und eine zuständige Ansprechperson – Ansprechpartnerin – eines jeden Fachbereichs der Universität Siegen bieten eine besondere auf Studentinnen bezogene Studienberatung an.
- 1.3 Bei Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Schülerinnen durch gezielte Maßnahmen angesprochen. Diese sind in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten, der zentralen Studienberatung und anderen zuständigen Stellen zu koordinieren.
- 1.4 Bei dem Abschluss von Kooperationsverträgen mit Industriebetrieben, Verwaltungen u.ä. ist darauf hinzuwirken, dass Praktikumsplätze bzw. Arbeitsplätze für Studentinnen in ausreichender Zahl zur Verfügung gestellt werden. Zeiten der

Familienarbeit werden im Zuge von Einzelfallentscheidungen in entsprechenden Studiengängen als Praktikumszeiten analog zur Anerkennung von Bundeswehr- und Zivildiensttätigkeiten angerechnet.

- 1.5 Die Universität Siegen kann auf Wunsch von Studierenden, wenn wegen Kinderbetreuung oder Schwangerschaft eine ordnungsgemäße Durchführung des Studiums nicht möglich ist, eine Beurlaubung vom Studium aussprechen. Außerdem ist darauf hinzuwirken, dass den Betroffenen der Status von „Teilzeitstudierenden“ eingeräumt wird.
- 1.6 Mutterschutz- und Erziehungsurlaubszeiten, allgemeine Erziehungszeiten von Kindern bis zu 12 Jahren sowie Zeiten der häuslichen Pflege von Familienangehörigen werden auf Antrag im Rahmen von Prüfungsfristen und -zeiten, auch Diplomprüfungszeiträumen, berücksichtigt.
- 1.7 Solange nicht ausreichend hauptberuflich tätige Wissenschaftlerinnen zur Abnahme von Prüfungen zur Verfügung stehen, wird empfohlen, insbesondere weiblichen Lehrbeauftragten die Prüfungsberechtigung zu erteilen, wenn die jeweilige Prüfungsordnung nicht entgegensteht.
- 1.8 Die durch die Hochschule zu vergebenden Stipendien sowie die Plätze in Graduiertenkollegs sollen zu 50% an Frauen vergeben werden, sofern ausreichend Bewerberinnen mit gleicher Qualifikation/Förderungswürdigkeit zur Verfügung stehen. Darüber hinaus bemüht sich die Hochschule, zusätzliche Promotionsstipendien für Frauen einzuwerben. Promotionsstipendien sollen durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können.

2. Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies)

- 2.1 Es wird empfohlen, Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung als integralen Bestandteil in Forschung und Lehre aller Fachbereiche und zentralen Einrichtungen vorzusehen.
- 2.2 Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung sollen möglichst in die Aufgabenbeschreibung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich einbezogen werden.
- 2.3 Es wird empfohlen, Themen der Frauen- und Geschlechterforschung als Bestandteil von Studien- und Prüfungsleistungen vorzusehen. Anstehende Revisionen der Prüfungs- und Studienordnungen sollen für die Aufnahme der entsprechenden Prüfungs- und Studienelemente genutzt werden. Die genannten Themen sind regelmäßig möglichst durch hauptamtliche Lehrkräfte anzubieten, ggf. durch die Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Gastvorträgen sicherzustellen.
- 2.4 Fachbezogene und interdisziplinäre Initiativen und Projekte von Studierenden und Lehrenden im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung werden in allen Fachbereichen unterstützt.

- 2.5 Die Universität Siegen unterstützt den Ausbau des hochschulinternen Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung, z.B. durch die Einwerbung von Personal-, Sach- und Forschungsmitteln.
- 2.6 Die Universität Siegen erstellt ein fächerübergreifendes Vorlesungsverzeichnis zur Frauen- und Geschlechterforschung
- 2.7 Der aktuelle Stand der Frauen- und Geschlechterforschung, neuer Berufsfelder und Berufsperspektiven für Frauen wird in die Weiterbildungsprogramme der Universität Siegen (für Lehrer und Lehrerinnen, Angebote der Mittwochsakademie und des Forum Siegen) aufgenommen.
- 2.8 Die Universität Siegen unterstützt Frauen- und Geschlechterforschung und nimmt die Ergebnisse in die regelmäßige Berichterstattung auf.

VI. Gleichstellungsbeauftragte, Frauenrat, Gleichstellungskommission, Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche und Einrichtungen

1. Gleichstellungsbeauftragte

- 1.1 Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Hochschule bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu unterstützen und durch geeignete Maßnahmen bei der Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile mitzuwirken, insbesondere durch
 - a) Unterstützung der Aufstellung und Fortschreibung des Rahmenplans zur Frauenförderung sowie der Frauenförderpläne der Fachbereiche, der Zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung und Bericht über deren Umsetzung,
 - b) Mitwirkung bei der internen Mittelvergabe unter besonderer Berücksichtigung der Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages,
 - c) Mitwirkung bei der Hochschulentwicklungsplanung unter Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte (insbesondere bei der Erstellung von Struktur- und Stellenplänen und bei der Entwicklung organisatorischer und institutioneller Konzepte),
 - d) Anregung von Veranstaltungen und Projekten in Studium, Fort- und Weiterbildung, die die Arbeits- und Lebenssituation von Frauen betreffen, und Unterstützung von Frauenforschung und Gender Studies,
 - e) Vorschlag, Unterstützung und Beteiligung an der Umsetzung von geeigneten sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule,

- f) Beratung und Unterstützung der Mitglieder und Angehörigen der Hochschule in Fragen der Gleichstellung,
- g) Wahrnehmung der Belange der weiblichen Mitglieder und Angehörigen der Hochschule.

1.2 Zur Erfüllung dieser Aufgaben hat die Gleichstellungsbeauftragte folgende Rechte:

- a) Sie hat das Recht, an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, ggf. der Dekanate, der Berufungskommissionen und aller weiteren Gremien mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen. Sie wird geladen und informiert wie ein Mitglied.
- b) Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören und hat das Recht, gemäß § 18 Abs. 2 LGG Stellung zu nehmen.
- c) Sie erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist.
- d) Sie wird an allen Personalangelegenheiten frühzeitig beteiligt und hat das Recht, gemäß § 18 LGG Stellungnahmen abzugeben.
- e) Sie hat das Recht, allen geplanten Maßnahmen, die sie für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Mann und Frau, dem Rahmenplan der Hochschule zur Frauenförderung oder den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung hält, innerhalb einer Frist gemäß § 19 LGG zu widersprechen und sie der jeweils zuständigen Stelle zur erneuten Entscheidung vorzulegen.
- f) Sie kann nach der erneuten Entscheidung der jeweiligen Instanz, durch die dem Widerspruch gegen eine geplante Maßnahme nicht abgeholfen wird, fristgemäß (gemäß § 19 Abs. 2 LGG) die Stellungnahme der Gleichstellungskommission oder des Senats einholen.
- g) Sie kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen.
- h) Sie kann einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen.
- i) Sie hat das Recht, sich – ohne Einhaltung des Dienstweges – an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde zu wenden. Sie unterrichtet in der Regel zeitnah die Dienststelle.
- j) Sie arbeitet mit der Gleichstellungskommission zusammen und berichtet ihr regelmäßig über ihre Tätigkeit.
- k) Sie berichtet jährlich dem Senat.

- 1.3 Die Gleichstellungsbeauftragte wird mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, sächlichen und personellen Mitteln ausgestattet. Sie wird von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet. Die Aufgaben sind im Rahmen einer vollen Stelle wahrzunehmen. Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben wird sie von der Verwaltung unterstützt. Sie ist von fachlichen Weisungen frei. Sie arbeitet zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit den Organen, Gremien, Fachbereichen und Einrichtungen, den Personalräten und der Studierendenschaft zusammen.
- 1.4 Im Rahmen der Aufgaben nach § 3 Abs. 3 und § 23 HG bestellt das Rektorat auf Vorschlag des Frauenrates die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen.
- 1.5 Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer nichtstudentischen Stellvertreterinnen beträgt vier Jahre; die Amtszeit der studentischen Stellvertreterin beträgt ein Jahr.
- 1.6 Wiederwahl ist zulässig.

2. Frauenrat

- 2.1 Der Frauenrat hat die Aufgabe, die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen zu wählen.
- 2.2 Dem Frauenrat gehören jeweils 5 weibliche Mitglieder jeder Gruppe an. Sie werden von den weiblichen Mitgliedern der Hochschule nach Gruppen getrennt gewählt. Näheres bestimmt die Wahlordnung.
- 2.3 Der Frauenrat wählt aus seiner Mitte die Gleichstellungsbeauftragte und zwei nichtstudentische Stellvertreterinnen, die nach Möglichkeit die Gruppen repräsentieren sollen, der die Gleichstellungsbeauftragte nicht angehört.
- 2.4 Die Amtszeit der Mitglieder des Frauenrats beträgt vier Jahre; die Amtszeit der studentischen Mitglieder beträgt ein Jahr.
- 2.5 Die studentischen Mitglieder des Frauenrats und die studentische Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten werden in direkter Wahl von den weiblichen Studierenden der Hochschule gewählt.

3. Gleichstellungskommission

- 3.1 Die Gleichstellungskommission hat die Aufgabe, auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung in allen Bereichen der Hochschule und auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile hinzuwirken, insbesondere durch
 - a) die Überwachung der Aufstellung, Einhaltung und Fortschreibung des Rahmenplans zur Frauenförderung und der Frauenförderpläne der Fachbereiche, der Zentralen Einrichtungen und der Hochschulverwaltung,

- b) Mitwirkung bei der internen Mittelvergabe unter besonderer Berücksichtigung der Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages,
- c) Stellungnahmen und Empfehlungen zur Hochschulentwicklungsplanung unter Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte,
- d) Stellungnahmen und Empfehlungen zur Förderung von Frauenforschung und Gender Studies,
- e) Stellungnahmen und Empfehlungen zu frauenfördernden Projekten,
- f) Stellungnahmen zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 2 LGG und § 26 Abs. 2 Nr. 5 GrundO ,
- g) Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten.

3.2 Der Gleichstellungskommission gehören an

- die Gleichstellungsbeauftragte,
- jeweils 3 Mitglieder aus den Gruppen nach § 9 Abs. 1 GrundO,
- die Prorektorin oder der Prorektor für Planung und Finanzen (beratend),
- die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten (beratend).

Bei der Beschlussfassung über Widersprüche nach § 19 LGG ruht das Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten.

3.3 Die Mitglieder der Gleichstellungskommission werden von den Gruppen im Senat nach Gruppen getrennt gewählt.

3.4 Den Vorsitz hat die Gleichstellungsbeauftragte.

4. Gleichstellungsbeauftragte in den Fachbereichen und Einrichtungen

4.1 In den Fachbereichen können von den Fachbereichsräten im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Fachbereichsgleichstellungsbeauftragte (Frauen oder Männer) benannt werden. Entsprechendes gilt für die Zentralen Einrichtungen und die Zentralverwaltung.

4.2 Gleichstellungsbeauftragte und Bereichsgleichstellungsbeauftragte arbeiten eng zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bereichsgleichstellungsbeauftragte beauftragen, sie in einzelnen Angelegenheiten des Bereichs zu vertreten.

4.3 Die Amtszeit der oder des Bereichsgleichstellungsbeauftragten beträgt zwei Jahre.

VII. Dezentrale Frauenförderpläne

Der vorliegende Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird durch dezentrale Gleichstellungspläne ergänzt und konkretisiert, die innerhalb der Fachbereiche, der Zentralen Einrichtungen (soweit dort mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind) und der Zentralverwaltung für den jeweiligen Bereich entwickelt werden. Die dezentralen Gleichstellungspläne sollen dem Geist des Rahmenplans entsprechen und fachbereichsspezifische Vorschläge und Modelle zur Erhöhung des Anteils von Frauen nach den Vorgaben von § 6 LGG enthalten.

Das notwendige statistische Material wird den Fachbereichen und Zentralen Einrichtungen von der Zentralverwaltung zur Verfügung gestellt.

VIII. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

1. Gremien, deren Mitglieder ernannt werden, sollen geschlechtsparitatisch besetzt werden. Bei Gremien, deren Mitglieder gewählt werden, sollen die Wahllisten eine gleiche Anzahl von Männern und Frauen enthalten.
2. In die Frauenförderberichte der einzelnen Bereiche ist aufzunehmen, inwieweit die sich aus Nr. 1 ergebende Bestimmungen zur Gremienbesetzung jeweils umgesetzt worden sind.

IX. Veröffentlichung und Fortschreibung

Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Siegen veröffentlicht. Er soll alle drei Jahre auf seine Wirksamkeit überprüft und entsprechend vom Senat fortgeschrieben werden.

Die dezentralen Gleichstellungspläne sollen jährlich zum 1. Juli von den Fachbereichen, den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung aktualisiert und fortgeschrieben werden.

Der vorstehende Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Siegen wird hiermit bekannt gegeben.

Siegen, den 31. Oktober 2002

Die Rektorin

(Prof. Dr. Theodora Hantos)

Verfahrensrichtlinien

über Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht

(gem. Abschnitt I Nr. 1.1 des Rahmenplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern)

Nach Abschnitt I Nr. 1.1 des Rahmenplanes zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden folgende Stellen von der Ausschreibungspflicht ausgenommen:

- Beschäftigungsverhältnisse mit einer Befristung bis zu 6 Monaten, vorherige Mitteilung an die Gleichstellungsbeauftragte und Mitteilung an den zuständigen Personalrat erforderlich,
- Vertretung von Professuren, vorherige Mitteilung an die Gleichstellungsbeauftragte erforderlich,
- personenbezogene schriftliche Berufungszusagen,
- die Einzustellende oder den Einzustellenden betreffende personenbezogene Drittmittelbereitstellungen,
- Einstellungen von Personen, die maßgeblich an den Vorarbeiten des Drittmittelprojekts beteiligt waren,
- Übernahme einer oder eines befristet Beschäftigten in ein anderes befristetes Beschäftigungsverhältnis, z.B. Ernennung einer oder eines befristet beschäftigten wiss. Angestellten zur wiss. Assistentin, zur Oberingenieurin oder Hochschuldozentin bzw. zum wiss. Assistenten, Oberingenieur oder Hochschuldozenten sowie Weiterbeschäftigung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlichen Mitarbeiters oder Veränderung der regelmäßigen Arbeitszeit,
- Übernahme von studentischen Hilfskräften als wissenschaftliche Hilfskräfte infolge bestandenen Examens im laufenden Vertrag,
- Übernahme befristet Beschäftigter der Universität Siegen in ihrem bisherigen Arbeitsbereich in ein Dauerarbeitsverhältnis, wenn in der Stellenausschreibung auf eine mögliche Dauerbeschäftigung hingewiesen wurde. Hierbei ist die Sonderregelung SR 2 y BAT Protokollnotiz Nr. 4 zu beachten.
- Übernahme von Auszubildenden bei Vorhandensein geeigneter und freier Stellen.