

**Senat:**

Der Senat der Georg-August-Universität Göttingen hat am 30.01.2008 die Änderung des Rahmenplans zur Frauenförderung in der Fassung der Bekanntmachung vom 02.05.1997 (Amtliche Mitteilungen Nr. 5 S. 2) beschlossen (§ 41 Abs. 2 Satz 1 NHG in der Fassung der Bekanntmachung vom 26.02.2007 (Nds. GVBl. S. 69), geändert durch Gesetz vom 13.09.2007 (Nds. GVBl. S. 444)).

Die Beteiligung des Personalrates der Georg-August-Universität Göttingen ohne (Universitätsmedizin) und des Personalrates der Universitätsmedizin Göttingen gemäß § 67 Abs. 1 Nr. 5 NPersVG in der Fassung der Bekanntmachung vom 22.01.2007 (Nds. GVBl. S. 11), zuletzt geändert durch Gesetz vom 13.09.2007 (Nds. GVBl. S. 444) ist am 12.03.2008 und 18.03.2008 erfolgt.

Die Neufassung wird nachfolgend bekannt gemacht:

**Rahmenplan Gleichstellung der Georg-August-Universität Göttingen****Inhalt**

1. Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation, Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung
  - 1.1 Arbeitszeit und -ort
  - 1.2 Teilzeitarbeit und befristet Beschäftigte
  - 1.3 Beurlaubung und Wiedereinstieg
  - 1.4 Studierende Mütter und Väter
  - 1.5 Kinderbetreuung
2. Fort- und Weiterbildung
3. Stellenbesetzungen
  - 3.1 Stellenausschreibungen
  - 3.2 Besetzungsverfahren
  - 3.3 Einstellungen und Beförderungen
  - 3.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
4. Abbau von Unterrepräsentanz im Rahmen der Entwicklungspläne der Fakultäten
5. Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen Positionen des Technischen und Verwaltungsdienstes (MTVD)
6. Maßnahmen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung und Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre
7. Stipendien und Nachwuchsförderung

8. Studium und Lehre
9. Förderung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, Tätigkeitsberichte
10. Gleichstellungsbericht und Überprüfung der Gleichstellungspläne
11. Schlichtungsrat
12. Inkrafttreten, Revisionsklausel

Die im vorliegenden Rahmenplan Gleichstellung verwendete Bezeichnung „Beschäftigte“ umfasst auch verbeamtete Mitglieder und Angehörige der Hochschule.

### **Präambel**

(1) Mit diesem Rahmenplan Gleichstellung verfolgt die Universität Göttingen das Ziel, die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu fördern, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und alle vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Dabei wird angestrebt, dass Männer und Frauen in allen Bereichen zu gleichen Teilen vertreten sind. Die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl I S. 1897) in seiner jeweils gültigen Fassung werden dabei angewandt.

(2) Die Gleichstellungsförderung an der Hochschule bezieht alle Status- und Beschäftigtengruppen ein. Zum Ausgleich bestehender Nachteile beschließt der Senat besondere Maßnahmen,

- um die Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation mit Studium/Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern,
- um die Arbeitssituation für Frauen und Männer in allen Tätigkeitsfeldern zu verbessern,
- um den Anteil von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen,
- um Forschung und Lehre anzuregen und zu fördern, die auch aus der Perspektive von Frauen betrieben wird und die deren gesellschaftlichem Ort und Interessen Rechnung trägt,
- um zu gewährleisten, dass das Persönlichkeitsrecht von Frauen und Männern respektiert wird.

(3) Zum Schutz der Mitglieder und Angehörigen der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt im Hochschulbereich hat der Senat am 11.06.1997 eine spezielle Richtlinie erlassen.

## **1. Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation, Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung**

### **1.1 Arbeitszeit und -ort**

(1) Beschäftigungsverhältnisse sind so zu gestalten, dass Elternschaft, Erziehung und andere familiäre Verpflichtungen mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelung soll bei Bedarf eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeiten wegen Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Aus-, Fort- und Weiterbildung ermöglicht werden.

(2) Die Personalstellen weisen Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, ausdrücklich auf die beamten-, besoldungsrechtlichen und tarifvertraglichen sowie versorgungsrechtlichen Folgen hin.

(3) Bei Beurlaubungen bzw. Reduzierung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen, Mutterschutz und Elternzeit ist in vollem Umfang für Vertretung Sorge zu tragen.

(4) Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen die Einrichtungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten und der gesetzlichen Regelungen Telearbeitsplätze und entsprechende Schulungsangebote vorhalten. Einzelheiten regelt die Dienststelle in einer gesonderten Richtlinie.

### **1.2 Teilzeitarbeit und befristet Beschäftigte**

(1) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Leitungsfunktionen sind nach Möglichkeit so zu gestalten, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.

(2) Befristete Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind mit deren Einverständnis im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zu verlängern, wenn einer der in § 2 Abs. 5 Wissenschaftszeitvertragsgesetz genannten Beurlaubungsgründe bzw. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit oder Zeiten einer Freistellung im Umfang von mindestens 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit vorliegen. Im Falle des § 2 Abs. 1 Satz 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren) wird die Universität sich bemühen, die dort vorgesehene längst mögliche Befristungsdauer von 2 Jahren pro Kind bei Vorliegen der gesetzlichen Bestimmungen möglichst auszuschöpfen.

### **1.3 Beurlaubung und Wiedereinstieg**

(1) Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Universität vorrangig zu er-

möglichen. Sie sind regelmäßig und rechtzeitig über die Veranstaltungen zu informieren. Die Übernahme von Fahrt- und Betreuungskosten durch die Einrichtung ist im Einzelfall auf Antrag zu gewähren.

(2) Beurlaubte Beschäftigte sind auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu unterrichten, die ihnen vorrangig anzubieten sind.

(3) Nach einer Beurlaubung ist die Möglichkeit für ein umfassendes Vertrautmachen mit neuen Techniken zu eröffnen.

#### **1.4 Studierende Mütter und Väter**

(1) Studien- und Prüfungsordnungen sind so zu gestalten, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen keine rechtlichen Nachteile hinsichtlich des Studiums und des Studienabschlusses nach sich ziehen. Die Universität wirkt in geeigneten Studiengängen darauf hin, dass das Lehrangebot so organisiert wird, dass das Studium auch als Teilzeitstudium absolviert werden kann.

(2) Bei teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika sollen Schwangere und studierende Eltern bevorzugt berücksichtigt werden. Bei Parallelveranstaltungen sollen Schwangere und studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt werden.

(3) Die besonderen Schutzbestimmungen für Schwangere am Arbeitsplatz gelten für schwangere Studierende entsprechend an ihren Studienplätzen. Auf Antrag stellt die Hochschule zu diesem Zweck einen internen Mutterpass aus.

#### **1.5 Kinderbetreuung**

(1) Die Universität Göttingen ergreift Maßnahmen, damit entsprechend dem Bedarf Betreuungsplätze für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden vorgehalten werden. Während der Dauer von Gremiensitzungen soll bei Bedarf für Kinderbetreuung gesorgt werden.

(2) Die Universität prüft, wo und wie sie ihre Gebäude und ihr Gelände kinderfreundlicher gestalten kann. In zentralen Bereichen werden im Zuge von Neu- und Umbaumaßnahmen für Männer und Frauen zugängliche Wickelräume eingerichtet.

(3) Die Universität richtet in ihren Einrichtungen Eltern/Kind-Räume ein, die geeignet sind, Betreuungs- und Dienstaufgaben bzw. Studienleistungen in besonderen Fällen kurzfristig miteinander zu vereinbaren.

## **2. Fort- und Weiterbildung**

- (1) Die Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Diskriminierung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Teil des hochschulinternen Fortbildungsprogramms und sollen auch in dafür geeignete Fortbildungsveranstaltungen eingehen. Diese Themen sind insbesondere Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben.
- (2) Bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen wird unter Kursleitenden und Vortragenden ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern angestrebt.
- (3) Vorgesetzte machen insbesondere Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam und ermöglichen ihre Teilnahme.
- (4) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden in der Regel während der regelmäßigen Arbeitszeit statt. Können Teilzeitbeschäftigte an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit dauernd überschreiten, so soll ihnen für die Dauer der Maßnahme auf Antrag vorübergehend eine Vollzeitbeschäftigung gewährt werden.
- (5) Fortbildungsmaßnahmen werden so angeboten, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.
- (6) Wenn Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit angeboten werden, soll von der Hochschule für Kinderbetreuung gesorgt werden. Die Übernahme von Fahrt- und Betreuungskosten durch die Einrichtung ist im Einzelfall auf Antrag zu gewähren.

## **3. Stellenbesetzungen**

### **3.1 Stellenausschreibungen**

- (1) Alle Stellen (auch Drittmittelstellen) sind grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien auszuschreiben. Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden,
  - a) bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen, wenn die Besetzung ad personam im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren vereinbart wurde,
  - b) sofern der Personalrat (§ 65 NPersVG) und die Gleichstellungsbeauftragten einem Verzicht auf Ausschreibung zustimmen,
  - c) bei Drittmittelstellen, wenn die Mittel ad personam eingeworben wurden.
- (2) Die zu besetzende Stelle ist in der Ausschreibung zuerst in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Form zu benennen.

(3) Bei Stellenausschreibungen wird grundsätzlich folgender Hinweis aufgenommen: „Die Universität Göttingen strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.“ Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

(4) Die Professuren werden von der Leitung der Hochschule öffentlich ausgeschrieben. Die Ausschreibung muss die Bezeichnung der Stelle, den Aufgabenbereich, die geforderten Einstellungs Voraussetzungen und den Zeitpunkt der Besetzung enthalten.

(5) Die Bewerbungsfrist soll mindestens drei Wochen betragen.

### **3.2 Besetzungsverfahren**

(1) Zur Vorbereitung von Entscheidungen über Einstellungen für Stellen, die unbefristet oder länger als 18 Monate befristet sind, sollen im Einzelfall auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten Auswahlkommissionen gebildet werden.

(2) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden grundsätzlich alle Frauen, deren Arbeitsgebiete und Qualifikation der Stellenausschreibung entsprechen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

(3) Berufungsverfahren regeln das NHG sowie die Grundordnung. Die Empfehlungen des Senates für die Erstellung von Berufungsvorschlägen vom 14.03.2007 sind zu beachten. Nach Möglichkeit sind Gutachterinnen in gleicher Anzahl hinzuzuziehen wie Gutachter.

(4) Auf die Vergabe von Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte ist fakultätsöffentlich oder institutsöffentlich hinzuweisen, um allen interessierten Studierenden die Möglichkeit der Bewerbung zu geben. Die Einrichtungen berichten einmal jährlich summarisch der Fakultät und dem Fakultätsrat über die erfolgten Einstellungen.

### **3.3 Einstellungen und Beförderungen**

(1) Bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen Frauen gleicher Qualifikation solange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer vertreten sind (§ 21 Abs. 3 Satz 2 NHG). Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

(2) Bei der Beurteilung der Qualifikation sind alle Aspekte der Befähigung, Eignung und fachlichen Leistung eingehend zu würdigen. Dabei sind auch Sozialkompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten aus familiärer oder ehrenamtlicher Tätigkeit, Flexibilität, Kommunikati-

ons- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(3) Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u.a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Lebensalter, sofern es nicht dem Stellenprofil entgegensteht
- Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin oder des Partners
- Zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

### **3.4 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich über alle anstehenden Stellenausschreibungen und deren Veröffentlichung zu unterrichten. Ihr ist rechtzeitig Gelegenheit zur Abgabe einer Stellungnahme zum Ausschreibungstext zu geben. Sie hat das Recht, bei der Formulierung des Ausschreibungstextes mitzuwirken.

(2) Sie ist grundsätzlich von allen Einstellungsverfahren so rechtzeitig in Kenntnis zu setzen, dass sie auf Wunsch an Auswahlgesprächen teilnehmen kann.

(3) Anträge auf Personalmaßnahmen sind von den zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegenzuzeichnen.

(4) Über Beförderungen und Höhergruppierungen - mit Ausnahme von Zeit- und Bewährungsaufstiegen - sind die Gleichstellungsbeauftragten vorher zu informieren.

(5) Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und zeichnet sich bei der Vorbereitung eines Personalvorschlages zur Einstellung oder Höhergruppierung ab, dass zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und der antragstellenden Einrichtung kein Konsens zu erzielen ist, können die Gleichstellungsbeauftragten bereits in diesem Stadium des Verfahrens den Schlichtungsrat nach Punkt 11 des Rahmenplanes anrufen mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung zu erreichen.

#### **4. Abbau von Unterrepräsentanz im Rahmen der Entwicklungspläne der Fakultäten**

(1) Die Fakultäten werden verpflichtet, in ihren Entwicklungsplänen Leitlinien zu entwickeln, wie die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbereich abgebaut werden kann, und hierzu konkrete Zielvorgaben für einen Entwicklungszeitraum von bis zu sechs Jahren festzulegen. Hierüber sind mit dem Präsidium ggf. Zielvereinbarungen abzuschließen. Dabei sind Stufenpläne mit dem Ziel einer kontinuierlichen Erhöhung der Zahl von Frauen in den einzelnen Qualifikationsstufen und Fachrichtungen zu erarbeiten, wobei der Frauenanteil in jeder Qualifikationsstufe zumindest dem Anteil an Frauen in der dafür vorausgesetzten Stufe zu entsprechen hat (Kaskadenprinzip). Durch Erhöhung der Zielvorgabe um 10 bis 15 Prozentpunkte soll erreicht werden, dass sich der Wissenschaftlerinnenanteil in kürzerem Zeitraum deutlich erhöht. Auch sollen alle rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft werden, in geeigneten Fällen Stellen nur für Frauen einzurichten.

(2) Wird die Zielvorgabe für einen bestimmten Qualifikationsbereich nicht erfüllt, ist die Fakultät verpflichtet, im Zusammenwirken mit den Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen zum Ausgleich zu ergreifen. Dabei ist auch zu erwägen, ob nicht-adäquat besetzbare Stellen vorübergehend mit qualifizierten Bewerberinnen der darunterliegenden Qualifikationsstufe unterbesetzt werden können, um längerfristig entsprechend qualifiziertes Personal zu gewinnen.

(3) Entsprechende Stufenpläne sind ggf. für das wissenschaftliche Personal in den Zentralen Einrichtungen der Universität zu erarbeiten.

(4) Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

#### **5. Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen Positionen des Technischen und Verwaltungsdienstes (MTVD)**

(1) Die Entwicklungspläne der Fakultäten und die entsprechenden Pläne für die Zentralen Einrichtungen der Universität haben auch eine Aussage dazu zu treffen, wie sich der Beschäftigungsanteil der Frauen in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen des MTVD-Bereichs darstellt. Anzustreben ist, während eines Planungszeitraumes von 6 Jahren in allen Funktionsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, einen Frauenanteil von 50 % zu erreichen. Für diese Bereiche sind spezielle Programme zur Erhöhung des Frauenanteils zu entwickeln. Entsprechende Regelungen sind für Bereiche zu treffen, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

(2) Die Universität bietet im Rahmen ihrer Personalentwicklung gleichstellungswirksame Fort- und Weiterbildungsprogramme an, die geeignet sind, aufstiegs- und beförderungsrelevante Qualifikationen in der Wissenschaftsverwaltung zu erwerben.



## **6. Maßnahmen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung und Berücksichtigung von Genderaspekten in Forschung und Lehre**

(1) Die Fakultäten prüfen, ob und wie Geschlechterforschungsthemen als Bestandteil von Forschung und Lehre in die Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Fächer aufgenommen werden können. Die Prüfung erstreckt sich auch darauf, ob und inwieweit in der Struktur- und Entwicklungsplanung Stellen ausgewiesen werden können, die vorrangig der Geschlechterforschung gewidmet sind.

(2) Gegebenenfalls beziehen Fakultäten Lehrveranstaltungen zur Geschlechterforschung aus anderen Fakultäten in das eigene Lehrprogramm ein bzw. erkennen Veranstaltungen der Nachbardisziplinen an.

(3) So lange die Geschlechterforschung noch nicht durch hauptamtliche Lehrende hinreichend vertreten ist, werden Themen aus diesem Bereich besonders bei der Vergabe von Lehraufträgen, bei Gastprofessuren und der Einladung zu Gastvorträgen berücksichtigt.

(4) Vorhaben der Geschlechterforschung können aus dem Struktur- und Investitionsfonds der Universität finanziert werden.

(5) Es wird angeregt, einen Preis zu stiften, der jährlich für eine hervorragende Arbeit aus der Geschlechterforschung verliehen wird.

(6) Modulhandbücher, Akkreditierungsanträge und Evaluationen weisen Geschlechterforschungsbeiträge explizit aus. Gendersensibilität und Geschlechtergerechtigkeit werden in Schlüsselqualifikationsangebote integriert.

## **7. Stipendien und Nachwuchsförderung**

(1) Für die Vergabe von Stipendien gelten die vorstehenden Bestimmungen entsprechend. Bei der Verleihung von Förderpreisen ist auf eine angemessene Berücksichtigung von Frauen zu achten.

(2) Gleichstellungsrelevante Qualifizierungsmaßnahmen, Mentoring-Programme und Netzwerke für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden in strukturierte Promotionsprogramme oder -studiengänge integriert und in besonderem Maße gefördert.

(3) In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird angestrebt, die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen.

## **8. Studium und Lehre**

(1) In der Öffentlichkeitsarbeit und bei Informationen über Studienmöglichkeiten findet der Gleichstellungsauftrag Berücksichtigung. Insbesondere in Studiengängen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen Informationsveranstaltungen angeboten werden mit

dem Ziel, ausgewogene Verhältnisse unter den Studierenden herzustellen. Im gleichen Sinne soll mit Schulen, Arbeitsagenturen und Berufsinformationszentren zusammengearbeitet werden.

(2) Zur Verbesserung der Studiensituation von Studentinnen können die Fakultäten ein studienbegleitendes Tutorinnenprogramm einrichten. In den naturwissenschaftlichen Fächern können Praktika für Frauen angeboten und ggf. Projektlabore für Frauen eingerichtet werden.

(3) Mit Hilfe von Studienbeiträgen sind gleichstellungswirksame Maßnahmen und Projekte durchzuführen, die zur Verbesserung der Chancengleichheit im Studium und zur Förderung der Lehre der Frauen- und Geschlechterforschung beitragen.

### **9. Förderung der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten, Tätigkeitsberichte**

(1) Wenn die Gleichstellungsbeauftragten Mitglieder der Hochschule zu Informationsveranstaltungen einladen, soll der Präsident oder die Präsidentin nach Möglichkeit Dienstbefreiung in Anlehnung an § 44 NPersVG gewähren. Studierenden wird die Teilnahme nicht als Fehlzeit angerechnet.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten, Instituten und Zentralen Einrichtungen berichten einmal im Jahr über ihre Arbeit im Rahmen eines Tätigkeitsberichts, der den jeweiligen Einrichtungen zugänglich gemacht wird.

### **10. Gleichstellungsbericht und Überprüfung der Gleichstellungspläne**

(1) Auf der Grundlage der Daten der Stabsstelle Controlling werden jährlich Gleichstellungsberichte erstellt, durch die der Erfolg der Gleichstellungsmaßnahmen dokumentiert und ihre Wirksamkeit überprüft werden. Die Berichte werden auf der Ebene der Fakultäten von der Dekanin oder dem Dekan im Benehmen mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, auf der Ebene der Universität von der Personalabteilung im Benehmen mit der oder dem Universitätsgleichstellungsbeauftragten verfasst. Entsprechendes gilt für die Zentralen Einrichtungen.

(2) Für die Fakultäten, in denen die Vorgaben der Gleichstellungspläne gemäß Punkt 4 sowie Punkt 5 des Rahmenplanes nicht erfüllt werden, muss die Dekanin oder der Dekan dem Präsidium sowie der Senatskommission für Gleichstellung und dem Senat die zwingenden Gründe darlegen, die zur Nichterreichung der Gleichstellungsvorgaben geführt haben. Zugleich ist zu berichten, welche Ausgleichsmaßnahmen im Sinne von Punkt 4 Abs. 2 des Rahmenplans ergriffen wurden.

(3) Der Senat berät jährlich im Zusammenhang mit der Vorlage der Gleichstellungsberichte von jeweils vier Fakultäten einschließlich der Medizinischen Fakultät über konkrete Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert sind. Senat und Präsidium sind aufgefordert, Anreizsysteme zur Erhöhung des Frauenanteils zu schaffen. Gleichstellungsparameter sind in zentrale Steuerungsinstrumente zu integrieren. Die Senatsempfehlungen zur Integration von Gleichstellung in die Entwicklungsplanung der Fakultäten finden Anwendung.

(4) Die Erreichung der Gleichstellungsziele der Fakultäten und Zentralen Einrichtungen wird vom Präsidium in Abstimmung mit dem Senat evaluiert.

### **11. Schlichtungsrat**

(1) Zur Beilegung von Streitfällen im Zusammenhang mit anstehenden Stellenbesetzungen bzw. Beförderungen des wissenschaftlichen Personals – ausgenommen Berufungen – unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung richtet der Senat einen Schlichtungsrat ein, dem als ständige Mitglieder angehören:

- 1 Mitglied des Senats – bestellt durch den Senat –
- 1 Mitglied – bestellt durch die Dekaninnen oder Dekane –
- die oder der Universitätsgleichstellungsbeauftragte
- 1 Mitglied – gewählt vom Rat der Gleichstellungsbeauftragten.

Für jedes Mitglied ist eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter zu wählen. Den Vorsitz führt das für das Ressort Gleichstellung zuständige Präsidiumsmitglied ohne Stimmrecht.

(2) Das für das Ressort Gleichstellung zuständige Präsidiumsmitglied und die oder der Universitätsgleichstellungsbeauftragte gehören dem Schlichtungsrat für die Dauer ihrer Amtszeit an. Die übrigen Mitglieder werden jeweils für die Dauer eines Jahres gewählt; Wiederwahl ist möglich.

(3) Der Schlichtungsrat erörtert den Sachverhalt unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der geschäftsführenden Leitung der Einrichtung, die für den Personalvorschlag zuständig ist. Er berät sodann ohne sie über seine Empfehlung an die Leitung der Einrichtung.

(4) Das Verfahren ist entsprechend anwendbar bei der Besetzung von leitenden Stellen aus dem Bereich der Verwaltung oder der Zentralen Einrichtungen.

## **12. Inkrafttreten, Revisionsklausel**

- (1) Der Rahmenplan Gleichstellung tritt in seiner vorliegenden Fassung mit Wirkung ab 01.04.2008 in Kraft.
- (2) Er gilt zunächst für die Dauer von 6 Jahren. Danach überprüft der Senat, ob sich der Rahmenplan in der vorliegenden Fassung bewährt hat oder der Änderung bzw. Ergänzung bedarf, um die in der Präambel gesetzten Ziele zu erreichen.