

Überarbeitete Version nach den Vorschlägen der Kommission für Frauenfragen der Philosophischen Fakultät

Frauenförderplan der Philosophischen Fakultät der Georg-August-Universität

verabschiedet vom Fakultätsrat der Philosophischen Fakultät am 7. Juni 2006

Präambel	2
1. Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation, Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung	2
1.1. Beurlaubung und Wiedereinstieg	2
1.2. Studierende Mütter und Väter	2
1.3. Kinderbetreuung	2
1.4. Fort- und Weiterbildung	3
2. Stellenbesetzungen	3
2.1. Stellenausschreibungen	3
2.2. Besetzungsverfahren	4
2.3. Einstellungen und Beförderungen	4
2.4. Beteiligung der Frauenbeauftragten	5
3. Erhöhung des Frauenanteils im Rahmen des Entwicklungsplans der Philosophischen Fakultät	5
3.1. Zielvorgaben für die einzelnen Seminare und Institute	6
3.2. Maßnahmen zum Ausgleich nicht erfüllter Zielvorgaben	11
4. Maßnahmen für Mitarbeiterinnen des Technischen und Verwaltungsdienstes (MTVD)	12
5. Maßnahmen zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung	12
6. Stipendien	13
7. Studium und Lehre	13
8. Förderung der Tätigkeit der Fakultätsfrauenbeauftragten, Tätigkeitsberichte	13
9. Gleichstellungsbericht und Überprüfung der Frauenförderpläne	13
10. Inkrafttreten, Revisionsklausel	13

Präambel

(1) Ziel des Frauenförderplans der Philosophischen Fakultät ist es, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu fördern, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Mit dem Stufenplan soll erreicht werden, daß Frauen und Männer in allen Bereichen zu gleichen Teilen vertreten sind.

(2) Grundlage dieses Frauenförderplans der Philosophischen Fakultät ist der vom Senat am 4. März 1997 verabschiedete Rahmenplan zur Frauenförderung der Georg-August-Universität.

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

1.1. 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 ermöglichen. Sie sind regelmäßig und rechtzeitig durch die Seminare und Institute bzw. Vorgesetzten über die Veranstaltungen zu informieren.

(2) Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, 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.

1.2. 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 Philosophische Fakultät wirkt 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.

1.3. Kinderbetreuung

(1) Gremiensitzungen sollen während der Arbeitszeiten stattfinden, damit Eltern nicht für eine zusätzliche Kinderbetreuung sorgen müssen, um sich aktiv an der Gremienarbeit zu beteiligen.

(2) Die Philosophische Fakultät prüft, wo und wie sie ihre Gebäude und ihr Gelände kinderfreundlicher gestalten kann und bemüht sich ausreichend Kita-Plätze für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzurichten. In zentralen Bereichen sollen für Männer und Frauen zugängliche Wickelräume eingerichtet werden.

1.4. Fort- und Weiterbildung

Vorgesetzte machen Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam und ermöglichen ihre Teilnahme.

2. Stellenbesetzungen

2.1. Stellenausschreibungen

(1) Alle Stellen (auch Drittmittelstellen) sind grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien auszuschreiben, mindestens in den Informationen für Universitätsangehörige und gegebenenfalls auch in der örtlichen Tageszeitung. Bei wissenschaftlichen Stellen sollen darüber hinaus die Seminare bzw. Institute, auch die anderer Universitäten entsprechend informiert werden. Sämtliche Stellenangebote sind in den Seminaren und Instituten öffentlich auszuhängen.

Von einer Ausschreibung kann abgesehen werden,

a) bei wissenschaftlichen Assistentinnen-/Assistenten-/Oberassistentinnen-/ Oberassistenten- und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen, wenn die Besetzung im Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren erfolgt,

b) sofern der Personalrat (§ 65 Nds. PersVG) und die Fakultätsfrauenbeauftragte einem schriftlich zu begründenden Antrag auf Ausschreibungsverzicht zustimmen,

c) bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen, wenn eine Stelle für eine bestimmte Person beantragt und bewilligt wurde. Antragsteller/innen sind aufgefordert, Frauen im Vorfeld anzusprechen und auf die mögliche Mitwirkung aufmerksam zu machen. In diesen Fällen ist die Fakultätsfrauenbeauftragte zu informieren und zu beteiligen.

(2) Die zu besetzende Stelle ist in der Ausschreibung zuerst in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Form zu benennen.

(3) Bei Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird grundsätzlich folgender Hinweis aufgenommen:

“In diesem Arbeitsbereich sind Frauen an der Universität Göttingen unterrepräsentiert. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders willkommen und werden bei entsprechender Qualifikation im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten mit Vorrang berücksichtigt.” Mit „Arbeitsbereich“ ist (fachunabhängig) grundsätzlich der gesamte Bereich einer Qualifikationsstufe bezogen auf die Fakultät gemeint.

(4) Die Professuren werden öffentlich ausgeschrieben. Die Ausschreibung muß die Bezeichnung der Stelle, den Aufgabenbereich, die geforderten Einstellungsvoraussetzungen und den Zeitpunkt der Besetzung enthalten.

(5) Die Bewerbungsfrist soll mindestens drei Wochen betragen.

2.2. Besetzungsverfahren

(1) Zur Vorbereitung von Entscheidungen über Einstellungen für Stellen, die unbefristet oder länger als 18 Monate befristet sind, werden in der Regel Auswahlkommissionen (nach Möglichkeit aus Mitgliedern aller Statusgruppen bestehend) gebildet, die dem jeweiligen Institutsvorstand berichtspflichtig sind. Die Auswahlkommissionen können auch aus dem jeweiligen Institutsvorstand bestehen.

(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 Fakultätsfrauenbeauftragten.

(3) Berufungsverfahren regelt das NHG. 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. Auch soll auf die Vergabe von studentischen Hilfskraftstellen hingewiesen werden.

2.3. Einstellungen und Beförderungen

(1) Bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sollen Frauen solange vorrangig berücksichtigt werden, bis sie in der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer vertreten 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, Kommunikations- 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 des Partners bzw. der Partnerin.
- Zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

(4) Die vorrangige Berücksichtigung bedeutet jedoch nicht, daß weiblichen Bewerbern automatisch der Vorrang vor ihren männlichen Mitbewerbern einzuräumen ist und sie bei gleicher Qualifikation absolut und unbedingt den Vorrang haben.

2.4. Beteiligung der Fakultätsfrauenbeauftragten

(1) Die Fakultätsfrauenbeauftragte ist nach Absatz 3.2.1. 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 den Sitzungen der Auswahlkommissionen einschließlich der Auswahlgespräche teilnehmen kann.

(3) Über Beförderungen, Höhergruppierungen und höhere Einreihungen - mit Ausnahme von Zeit- und Bewährungsaufstiegen - ist die Fakultätsfrauenbeauftragte vorher zu informieren.

(4) Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und zeichnet sich bei der Vorbereitung eines Personalvorschlages zur Einstellung oder Höhergruppierung ab, daß zwischen der Fakultätsfrauenbeauftragten und der vorschlagsberechtigten Einrichtung kein Konsens zu erzielen ist, kann die Fakultätsfrauenbeauftragte bereits in diesem Stadium des Verfahrens den Schlichtungsrat anrufen mit dem Ziel, eine einvernehmliche Lösung zu erreichen.

3. Erhöhung des Frauenanteils im Rahmen des Entwicklungsplans der Philosophischen Fakultät.

Ziel des Frauenförderplanes ist es, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Hierfür legt die Fakultät für einen Zeitraum von sechs Jahren folgende Zielvorgaben fest. Die Stufenpläne verfolgen das Ziel, die Zahl der Frauen in den einzelnen Qualifikationsstufen und Fachrichtungen kontinuierlich zu erhöhen. Angestrebt wird, daß der Frauenanteil in jeder Qualifikationsstufe zumindest dem Anteil der Frauen in der für die Position vorausgesetzten Qualifikationsstufe entspricht. Durch die Erhöhung der Zielvorgabe um 15 Prozentpunkte soll erreicht werden, daß sich der Anteil an Wissenschaftlerinnen in kürzerem Zeitraum deutlich erhöht. Von dieser Erhöhung der Zielvorgaben wird abgesehen, wenn der Frauenanteil in der eigenen oder in der vorausgesetzten Qualifikationsstufe bereits 50% übersteigt und wenn die Zielvorgaben für die jeweilige Qualifikationsstufe des letzten Frauenförderplans erfüllt wurden. Auch sollen alle rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft werden, in geeigneten Fällen Stellen nur für Frauen einzurichten.

Bei der Besetzung der Professuren ist zu beachten, daß Frauen gleichermaßen auf W2- wie W3-Professuren berufen werden.

3.1. Zielvorgaben für die einzelnen Seminare und Institute¹

1. Seminar für Deutsche Philologie, Zentrum für Komparatistik und Skandinavisches Seminar

In den nächsten sechs Jahren soll folgender Frauenanteil realisiert werden:

bei den BAT Ila-Stellen	FFP erfüllt
bei den C2/1 a.Z., A 13-A15-Stellen	55%
bei den W1-W3, C3-C4-Stellen	55%

Frauenanteil z. Z.:

	Deutsche Philologie	Komparatistik	Skandinavistik	Fächer gesamt
bei den BAT Ila-Stellen	48%	100%	100%	55%
bei den C2/1 a.Z., A 13-A15-Stellen	0%	-	-	0%
bei den W1-W3, C3-C4-Stellen	46%	-	0%	40%
Studentinnenanteil	70%	82%	65%	75%

2. Seminar für Englische Philologie

In den nächsten sechs Jahren soll folgender Frauenanteil realisiert werden:

Bei den BAT Ila-Stellen	69%
Bei den C2/1 a.Z., A 13-A15-Stellen	50%
Bei den W2 u. W3, C3 u. C4-Stellen	FFP erfüllt

Frauenanteil z. Z.:

	Gesamtes Fach
Bei den BAT Ila-Stellen	35%
Bei den C2/1 a.Z., A 13-A15-Stellen	29%
Bei den W2 u. W3, C3 u. C4-Stellen	71%
Studentinnenanteil	69%

¹ FFP = Frauenförderplan, „-“ = keine Stelle vorhanden, z. Z. = Stand 1. März 2006

3. Seminar für Romanische Philologie

In den nächsten sechs Jahren soll folgender Frauenanteil realisiert werden:

Bei den BAT IIA-Stellen	FFP erfüllt
Bei den C2/1 a.Z., A 13-A15-Stellen	FFP erfüllt
Bei den W1-W3, C2-C4-Stellen	50%

Frauenanteil z. Z.:

	Gesamtes Fach
Bei den BAT IIA-Stellen	67%
Bei den C2/1 a.Z., A 13-A15-Stellen	100%
Bei den W1-W3, C2-C4-Stellen	43%
Studentinnenanteil	83%

4. Seminar für Slawische Philologie & Finno-Ugrisches Seminar

In den nächsten sechs Jahren soll folgender Frauenanteil realisiert werden:

Bei den BAT IIA-Stellen	FFP erfüllt
Bei den C2/1 a.Z., A 13/A14-Stellen	50%
Bei den W3 u. C4-Stellen	65%

Frauenanteil z. Z.:

	Slawische Philologie	Finno-Ugrisches Seminar	Fächer gesamt
Bei den BAT IIA-Stellen	89%	100%	93%
Bei den C2/1 a.Z., A 13/A14-Stellen	0%	0%	0%
Bei den W3 u. C4-Stellen	0%	0%	0%
Studentinnenanteil	81%	67%	79%

5. Seminar für Ägyptologie & Koptologie, Seminar für Arabistik und Islamwissenschaften, Seminar für Iranistik, Seminar für Indologie & Tibetologie, Seminar für Turkologie & Zentralasienkunde, Seminar für Altorientalistik

In den nächsten sechs Jahren soll folgender Frauenanteil realisiert werden:

Bei den BAT IIA-Stellen	FFP erfüllt
Bei den C2/1 a.Z., A 13-A15-Stellen	FFP erfüllt
Bei den W1-W3, C3 u. C4-Stellen	50%

Frauenanteil z. Z.:

	Ägyptologie	Arabistik	Iranistik	Indologie
Bei den BAT IIA-Stellen	100%	0%	100%	100%
Bei den C2/1 a.Z., A 13-A15-Stellen	-	100%	-	-
Bei den W1-W3, C3 u. C4-Stellen	0%	50%	0%	0%
Studentinnenanteil	63%	60%	90%	50%

	Turkologie	Altorientalistik	Fächer gesamt
Bei den BAT IIA-Stellen	-	-	80%
Bei den C2/1 a.Z., A 13-A15-Stellen	-	0%	50%
Bei den W1-W3, C3 u. C4-Stellen	-	100%	29%
Studentinnenanteil	68%	47%	61%

6. Seminar für Klassische Philologie, Zentrum für Mittelalter- und Frühneuzeitforschung

In den nächsten sechs Jahren soll folgender Frauenanteil realisiert werden:

Bei den BAT IIA-Stellen	FFP erfüllt
Bei den C2/1 a.Z. -Stellen	62%
Bei den W3 u. C4-Stellen	65%

Frauenanteil z. Z.:

	Klassische Philologie	ZMF	Fächer gesamt
Bei den BAT IIA-Stellen	70%	33%	62%
Bei den C2/1 a.Z. -Stellen	0%	-	0%
Bei den W3 u. C4-Stellen	0%	0%	0%
Studentinnenanteil	58%	?	58%

7. Althistorisches Seminar, Diplomatischer Apparat, Institut für Historische Landesforschung, Seminar für Mittlere & Neuere Geschichte, Seminar für Ur- und Frühgeschichte, Institut für Wissenschaftsgeschichte

In den nächsten sechs Jahren soll folgender Frauenanteil realisiert werden:

Bei den BAT IIA-Stellen	47%
Bei den C2/ a.Z., A 13-A15-Stellen	57%
Bei den W1, W3, C2 a.D., C4-Stellen	39%

Frauenanteil z. Z.:

	Althist. Sem.	Dipl. Apparat	HistLaFo	SMNG ²
Bei den BAT IIA-Stellen	100%	-	0%	90%
Bei den C2/ a.Z., A 13-A15-Stellen	0%	-	0%	50%
Bei den W1, W3, C2 a.D., C4-Stellen	0%	0%	0%	38%
Studentinnenanteil	47%	-	-	44%

	UFG	Wissenschaftsgeschichte	Fächer gesamt
Bei den BAT IIA-Stellen	0%	0%	42%
Bei den C2/ a.Z., A 13-A15-Stellen	-	-	24%
Bei den W1, W3, C2 a.D., C4-Stellen	0%	0%	25%
Studentinnenanteil	52%	-	47%

8. Archäologisches Institut, Kunstgeschichtliches Seminar

In den nächsten sechs Jahren soll folgender Frauenanteil realisiert werden:

Bei den BAT IIA-Stellen	81%
Bei den C2/1a.Z., A 13-A15-Stellen	48%
Bei den W2u.W3, C3 u. C4-Stellen	48%

Frauenanteil z. Z.:

	Klass. & Christl. Archäologie	Kunstgeschichte	Fächer gesamt
Bei den BAT IIA-Stellen	-	0%	0%
Bei den C2/1a.Z., A 13-A15-Stellen	50%	0%	33%
Bei den W2u.W3, C3 u. C4-Stellen	50%	0%	25%
Studentinnenanteil	67%	86%	81%

² Geschichte, Mittlere und Neuere Geschichte, Historische Hilfswissenschaften, Osteuropäische Geschichte, Wirtschafts- und Sozialgeschichte

9. Musikwissenschaftliches Seminar

In den nächsten sechs Jahren soll folgender Frauenanteil realisiert werden:

Bei den BAT IIA-Stellen	-
Bei den A 13-A15-Stellen	51%
Bei den W2, C3-Stellen	FFP erfüllt

Frauenanteil z. Z.:

	Gesamtes Fach
Bei den BAT IIA-Stellen	-
Bei den A 13-A15-Stellen	0%
Bei den W2, C3-Stellen	50%
Studentinnenanteil	51%

10. Philosophie

In den nächsten sechs Jahren soll folgender Frauenanteil realisiert werden:

Bei den BAT IIA-Stellen	FFP erfüllt
Bei den C2/1a.Z.-Stellen	39%
Bei den W2, W3, C3 u. C4-Stellen	54%

Frauenanteil z. Z.:

	Gesamtes Fach
Bei den BAT IIA-Stellen	66%
Bei den C2/1a.Z.-Stellen	0%
Bei den W2, W3, C3 u. C4-Stellen	0%
Studentinnenanteil	39%

11. Institut für Kulturanthropologie/ Europäische Ethnologie

In den nächsten sechs Jahren soll folgender Frauenanteil realisiert werden:

Bei den BAT IIA-Stellen	60%
Bei den C2/1a.Z., A 13-A15-Stellen	FFP erfüllt
Bei den W2, W3, C3 u. C4-Stellen	FFP erfüllt

Frauenanteil z. Z.:

	Gesamtes Fach
Bei den BAT IIA-Stellen	0%
Bei den C2/1a.Z., A 13-A15-Stellen	67%
Bei den W2, W3, C3 u. C4-Stellen	100%
Studentinnenanteil	75%

12. Allgemeine und Indogermanische Sprachwissenschaften

In den nächsten sechs Jahren soll folgender Frauenanteil realisiert werden:

Bei den BAT IIA-Stellen	65%
-	-
Bei den W3, C4-Stellen	65%

Frauenanteil z. Z.:

	Gesamtes Fach
Bei den BAT IIA-Stellen	0%
-	-
Bei den W3, C4-Stellen	0%
Studentinnenanteil	50%

3.2. Maßnahmen zum Ausgleich nicht erfüllter Zielvorgaben

Kann die Zielvorgabe für einen bestimmten Qualifikationsbereich nicht erreicht werden, so erhöht sich die Zielvorgabe für die darunter angesiedelten Ebene um eine Stelle. Das heißt, daß bei der Berufung eines männlichen Bewerbers gegebenenfalls die zugeordnete Mitarbeiterstelle mit einer Frau zu besetzen ist. Es ist auch zu erwägen, ob nicht adäquat besetzbare Stellen vorübergehend mit qualifizierten Frauen der darunterliegenden Qualifikationsstufe unterbesetzt werden können, um längerfristig entsprechend qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen.

4. Maßnahmen für Mitarbeiterinnen des Technischen und Verwaltungsdienstes (MTVD)

Beschäftigte im nicht-wissenschaftlichen Bereich der Philosophischen Fakultät (Stand April 2006)

Vergütungsgruppe	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Gesamt	Frauenanteil
IVa	1	0	1	100%
IVb	4	1	5	80%
Va	-	-	-	-
Vb	9	2	11	81,82%
Vc	17	0	17	100%
VIa	-	-	-	-
VIb	32	3	35	91,43%
VII	22	0	22	100%
VIII	3	0	3	100%
IXa	-	-	-	-
IXb	-	-	-	-
1	3	1	4	75%
2	7	2	9	77,78%
2A	14	1	15	93,34%
4A	1	0	1	100%

Die Statistik zeigt einen hohen Frauenanteil auf allen Qualifikations- und Besoldungsstufen. Der Fakultätsrat veranlaßt die Seminare/Institute, die aktuellen Tätigkeiten auf den 'typischen' Frauenarbeitsplätzen dahingehend zu überprüfen, ob die Eingruppierung den gestiegenen Anforderungen und Qualifizierungen z. B. im Bereich der EDV oder Fremdsprachen noch angemessen ist.

5. Maßnahmen zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

(1) Die Philosophische Fakultät prüft, ob und wie Themen der Frauen- und Geschlechterforschung 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 Strukturplanung Stellen ausgewiesen werden können, die vorrangig der Frauen- und Geschlechterforschung gewidmet sind.

(2) Gegebenenfalls bezieht die Philosophische Fakultät Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung aus anderen Fakultäten in das eigene Lehrprogramm ein und erkennt Veranstaltungen der Nachbardisziplinen an.

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

(4) Die Seminar- und Institutsbibliotheken sollen regelmäßig hinreichende Etatmittel zur Verfügung stellen, die für Buchbeschaffungen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung vorzusehen sind.

6. Stipendien

Die Vergabe von Stipendien orientiert sich an der Geschlechterproportion in der Gruppe der Studierenden der jeweiligen Fächern.

7. Studium und Lehre

Zur Verbesserung der Studiensituation von Studentinnen bemüht sich die Philosophische Fakultät, studienbegleitende Tutorien einzurichten.

8. Förderung der Tätigkeit der Fakultätsfrauenbeauftragten, Tätigkeitsberichte

(1) Wenn die Fakultätsfrauenbeauftragte zur Frauenversammlung der Fakultät oder zu Informationsveranstaltungen der weiblichen Mitglieder der Hochschule einlädt, wird dies vom Dekan als dienstliche Veranstaltung anerkannt.

(2) Die Fakultätsfrauenbeauftragte berichtet einmal im Jahr über ihre Arbeit im Rahmen eines Tätigkeitsberichts, der den Seminaren und Instituten zugänglich gemacht und in der Frauenvollversammlung der Philosophischen Fakultät vorgestellt wird.

9. Gleichstellungsbericht und Überprüfung der Frauenförderpläne

Der Gleichstellungsbericht, der den Erfolg der Frauenfördermaßnahmen überprüft und dokumentiert, wird jährlich von der Dekanin/dem Dekan im Benehmen mit der Fakultätsfrauenbeauftragten verfaßt.

10. Inkrafttreten, Revisionsklausel

(1) Der vorliegende Frauenförderplan der Philosophischen Fakultät tritt mit Wirkung ab 7. Juni 2006 in Kraft.

(2) Er gilt für die Dauer von sechs Jahren.