

Amtliche Bekanntmachungen

Herausgeber: Der Rektor der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Redaktion: Abt. für Akademische Angelegenheiten, Tel. 81-14701

Nr.: 4/2005

Düsseldorf, den 21. März 2005

- Seite 2 Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- Seite 29 Frauenförderplan der Juristischen Fakultät
- Seite 42 Bericht über die Maßnahmen zur Frauenförderung der Medizinischen Fakultät der HHUD im November 2004
- Seite 49 Fortschreibung des Frauenförderplans der Philosophischen Fakultät
- Seite 63 *Hinweis: Die Fortschreibung des Frauenförderplans der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät wird in einer der nächsten Ausgaben der Amtlichen Bekanntmachungen veröffentlicht.*
- Seite 65 Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät für den Zeitraum 2004 bis 2006
- Seite 73 Fortschreibung des Frauenförderplans der Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf
- Seite 79 Fortschreibung des Frauenförderplans für das URZ
- Seite 81 Frauenförderplan der Zentralen Verwaltung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf für den Planungszeitraum 01.01.2005 – 31.12.2007
- Seite 91 Frauenförderstatistik (BVL-Gruppen)

Hinweis: Die Seiten 6, 48, 63, 64, 72, 78 und 90 sind nicht belegt.

**Frauenfönderrahmenplan
der
Heinrich-Heine-Universität
Düsseldorf**

erarbeitet von

**den Gleichstellungsbeauftragten
und
der Gleichstellungskommission
der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf**

Inhaltsverzeichnis

Präambel	
1. Geltungsbereich und Fortschreibung	8
2. Bestandsaufnahme und Analyse	8
3. Maßnahmen zur Frauenförderung im Rahmen der Personalentwicklung	9
3.1 Stellenausschreibung	9
3.1.1 Art der Ausschreibung	9
3.1.2 Inhalt der Stellenausschreibung	9
3.1.3 Zusatzformel	9
3.1.4 Ausschreibung in Teilzeitform	9
3.1.5 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	10
3.2 Besetzung von Professuren	10
3.2.1 Besetzung und Mitarbeit in der Berufungskommission	10
3.2.2 Berufungsverfahren	10
3.2.3 Begründungspflicht	10
3.2.4 Vergabe von Vertretungs- und Gastprofessuren	11
3.2.5 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	11
3.3 Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals	11
3.3.1 Vorschlagsrecht	11
3.3.2 Auswahlverfahren	11
3.3.3 Begründungspflicht	11
3.3.4 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	12
3.4 Stellenbesetzung und Stellenbewertung von <i>weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule</i>	13
3.4.1 Auswahlverfahren	13
3.4.2 Begründungspflicht	13
3.4.3 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	13
3.4.4 Stellenbewertung	13
3.5 Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeit, Ausbildungsplätze	13
3.5.1 Entscheidungsquote	13
3.5.2 Befähigungsprofil	14
3.5.3 Unzulässige Fragen im Auswahlverfahren	14
3.5.4 Benachteiligungsverbot	15

4.	Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen sowie Fort- und Weiterbildung zur Förderung von Frauen	15
4.1	Allgemeines	15
4.2	Spezielles Fort- und Bildungsangebot für Frauen	15
4.3	Qualifizierung für Professorinnen und Wissenschaftlerinnen	16
4.3.1	Promotion und Habilitation	16
4.3.2	Stipendien	16
4.3.3	Auslandsaufenthalt	16
4.3.4	Vertretungsprofessuren und Lehraufträge	16
4.4	Qualifizierung für <i>DIE GRUPPE DER WEITEREN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER</i>	17
4.4.1	Veranstaltungsrahmen	17
4.4.2	Personalentwicklung	17
5.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
5.1.	Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung (Flexibilisierung der Arbeitszeit).....	17
5.2	Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit, Arbeitsplatzteilung.....	18
5.3	Beurlaubung.....	18
5.3.1	Information durch die Personalverwaltung	19
5.4	Kinderbetreuung	19
6.	Studium.....	20
6.1	Informationsangebote vor dem Studium.....	20
6.2	Geschlechtsspezifische Evaluation	20
6.3	Frauenförderangebote während des Studiums	20
6.4	Studentische Hilfskräfte	21
6.5	Kinderbetreuung	21
6.6	Anerkennung von Kinderbetreuung und Schwangerschaft.....	21
6.7	Verlängerung von Prüfungsfristen.....	21
6.8	Sicherheit auf dem Campus.....	21
7.	Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien	22
8.	Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt, sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung	23
8.1	Grundsätze.....	23
8.2	Präventive Maßnahmen	23

8.3	Schutz vor sexueller Belästigung	24
8.3.1	Tatbestand	24
8.3.2	Rechte der Betroffenen.....	24
8.3.3	Sanktionen	25
8.3.4	Benachteiligungsverbot gem. § 4 Abs.3 Beschäftigtenschutzgesetz	25
9.	Sprachliche Gleichbehandlung.....	25
10.	Beteiligung von Frauen in der universitären Selbstverwaltung	26
11.	Evaluation	26
12.	Berichtspflicht.....	26
12.1	Berichte.....	26
13.	Amt der Gleichstellungsbeauftragten	27
14.	Inkrafttreten und Veröffentlichung.....	28

Präambel

Der Senat der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf hat in seiner Sitzung vom 01.02.2005 beschlossen, der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf diesen aktualisierten bzw. modifizierten Frauenförderrahmenplan zu geben.

Grundlagen des Frauenförderrahmenplanes sind Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz, wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 09.11.1999 sowie das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG) vom 14.03.2000 in der Fassung des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Hochschulreformen (HRWG) vom 30.11.2004.

Ziel dieses Frauenförderrahmenplanes ist die Förderung der Gleichberechtigung von Mann und Frau. Zur Verwirklichung dessen werden für alle Gruppen der Universität Rahmenbedingungen geschaffen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.¹

¹ Die Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen ULB und URZ wurden für die Beratung des Frauenförderrahmenplanes (FFRP) in der Rektoratssitzung am 14.11.2000 um Stellungnahmen gebeten.

Die Verwaltung erreichten Stellungnahmen der

- Juristischen Fakultät
- Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
- Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
- Philosophischen Fakultät
- Medizinischen Fakultät

und der

- Universitäts- und Landesbibliothek

Durch Fußnoten im FFRP soll auf die gegenstehenden Voten dieser Stellungnahmen hingewiesen werden.

Die Personalabteilungen der Universität im engeren Sinne und der Medizinischen Einrichtungen hatten für die Rektoratssitzung am 22.08.00 einen gemeinsamen Alternativvorschlag vorgelegt.

Die Juristische Fakultät schließt sich dem Votum des Mitgliedes der Gleichstellungskommission, Univ.-Prof.

Dr. Sachs, vollinhaltlich an (siehe dazu Fußnote 2).

Die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät bezieht ihr Votum auf eine Vorfassung dieses FFRP aus dem Jahre 1998; die Vorfassung aus dem Jahre 1998 ist nicht identisch mit dieser Fassung. Die Fakultät sieht in den Regelungen des vorliegenden FFRP eine Überregulierung, die Flexibilisierungs- und Entbürokratisierungsbestrebungen nicht fördere. Ebenso wäre eine Vielzahl der im FFRP vorgestellten Regelungen bereits in Gesetzen und Verordnungen kodifiziert. Die Medizinische Fakultät schlägt vor, den Entwurf der Gleichstellungskommission – gekürzt um zitierte Gesetzestexte – dem Senat zur Verabschiedung vorzulegen.

Die Universitäts- und Landesbibliothek schließt sich dem Sondervotum von Univ.-Prof. Sachs weitgehend unter Verzicht auf eine textliche Wiedergabe gesetzlicher Vorschriften an. Der FFRP in der vorliegenden Fassung findet aus der Sicht der Universitäts- und Landesbibliothek keine Zustimmung; gegen den gemeinsamen Alternativentwurf der Personalabteilungen bestehen hingegen keine Bedenken. Mit Blick auf den bereits erreichten Frauenanteil in der Universitäts- und Landesbibliothek sollten die Regelungen zur Fortbildung konkretisiert werden.

1. Geltungsbereich und Fortschreibung²

Der Frauenförrahmenplan findet uneingeschränkt Anwendung für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Hochschulpersonal (*die Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*) sowie für die Studierenden der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Des Weiteren gilt der § 5a Abs. 1, 2, 6 und 7 LGG.

§ 5a Abs. 1: "...in der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben."

§ 5a Abs. 2: "In der Landesverwaltung sind Frauenförderpläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Frauenförderplan aufgestellt ist. Über die Frauenförderpläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle oder einer Hochschule dem Frauenförderplan, ist der Frauenförderplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen."

§ 5a Abs. 6: "Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der nach den Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplans vorzulegen. Sind während der Geltungsdauer des Frauenförderplans ergänzende Maßnahmen im Sinne des § 6 Abs. 5 ergriffen worden, sind die Gründe im Bericht darzulegen."

§ 5 Abs. 7: "Der Bericht zum Frauenförderplan in Hochschulen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (§ 5) erreichten Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung dieses Gesetzes."

2. Bestandsaufnahme und Analyse (§ 6 Abs. 2 LGG)

§ 6 Abs. 2: "Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen."

² Univ.-Prof. Sachs hat als Mitglied der Gleichstellungskommission ein Sondervotum abgegeben und verfassungsrechtliche Bedenken gegen das LGG angeführt, gleichwohl festgestellt, die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf müsse das Gesetz befolgen. Ferner gehe der FFRP über den gesetzlichen Auftrag hinaus, wenn er Belange

- Studierender als Mitglieder der Hochschule,
- Fragen des Studiums und der Lehre,
- der Besetzung von Gremien und
- der Sicherheit auf dem Campus

regele.

3. Maßnahmen zur Frauenförderung im Rahmen der Personalentwicklung

3.1 Stellenausschreibung

3.1.1 Art der Ausschreibung

Stellen werden grundsätzlich ausgeschrieben, für die Gruppe der *weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* zunächst hochschul-intern. Das gilt auch für Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, soweit die Mittel nicht ad personam zugewiesen werden.

3.1.2 Inhalt der Stellenausschreibung (§ 8 Abs. 4 – 5 LGG)

§ 8 Abs. 4: "In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."

§ 8 Abs. 5: "Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren."

3.1.3 Zusatzformel

Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen zu einer Bewerbung auffordern. Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ggf. einer der folgenden Sätze aufzunehmen:

- a) „Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf strebt an, Frauen im Rahmen des LGG zu fördern, und begrüßt daher die Bewerbung von Frauen.“
- b) „Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf strebt an, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal zu erhöhen und begrüßt daher die Bewerbung von Wissenschaftlerinnen.“

3.1.4 Ausschreibung in Teilzeitform (§ 8 Abs. 6 LGG)

§ 8, Abs. 6: "Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben."

3.1.5 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§ 17 Abs.1 Satz 1 LGG)³

§ 17, Abs. 1,1.: " Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für

- 1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen."*

Des Weiteren gilt § 18 LGG.

3.2 Besetzung von Professuren

3.2.1 Besetzung und Mitarbeit in der Berufungskommission

- (1) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beachtet bei der Besetzung von Berufungskommissionen den Grundsatz der Gleichberechtigung. Jeder Berufungskommission muss mindestens eine Wissenschaftlerin, angehören, möglichst eine Professorin. Aus jeder weiteren Gruppe der Mitglieder der Hochschule soll mindestens eine Frau entsandt werden (gem. § 12 LGG).
- (2) Solange Professorinnen und Wissenschaftlerinnen unterrepräsentiert und damit durch die gesetzlich vorgeschriebene Mitarbeit in Berufungsverfahren überproportional belastet sind, sind sie auf Antrag den individuellen Gegebenheiten entsprechend zu entlasten.

3.2.2 Berufungsverfahren

- (1) Siehe § 48 HRWG.
- (2) Bei der Einholung von Gutachten in Berufungsverfahren ist bei der Bestimmung der Gutachterinnen und Gutachter der Grundsatz der Gleichberechtigung zu beachten.

3.2.3 Begründungspflicht (§ 6 Abs. 6 LGG)

§ 6 Abs. 6: "Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zu Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig."

³ Vorschlag der Philosophischen Fakultät: § 17 Abs. 1.1 soll gestrichen werden.

3.2.4 Vergabe von Vertretungs- und Gastprofessuren (§ 7 Abs. 2 LGG)⁴

§ 7 Abs. 2: "Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."

3.2.5 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten⁵ (§ 23 Abs. 1 u. 3 HRWG)

§ 23 Abs. 1 HRWG: "Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen, des Klinischen Vorstands und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung."

3.3 Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals

3.3.1 Vorschlagsrecht

Die Professorin oder der Professor bzw. die Einrichtung, der die Stelle zugeordnet ist, hat das Vorschlagsrecht für die Besetzung der Stelle bzw. für eine Beförderung oder Höhergruppierung.

3.3.2 Auswahlverfahren (§ 9 LGG)

§ 9 Abs. 1: "In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräche einzuladen, wenn Sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen."

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig."

3.3.3 Begründungspflicht (§§ 6 Abs. 6 und 19 LGG)

⁴ Vorschlag Philosophische Fakultät: 3.2.4 sollte gestrichen werden.

⁵ Vorschlag Philosophische Fakultät: in 3.2.5 sollte die Angabe § 23 Abs. 3 gestrichen werden.

3.3.4 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 17, 18, 19 LGG und § 23 HRWG)

§ 18 Abs. 1: "Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 102 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148).

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden."

§ 19 Abs. 1: "Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

Abs. 2: Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung ei-

ne Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung."

3.4 Stellenbesetzung und Stellenbewertung von weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule

3.4.1 Auswahlverfahren

3.3.2 gilt entsprechend

3.4.2 Begründungspflicht

3.3.3 gilt entsprechend.

3.4.3 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

3.3.4 gilt entsprechend.

3.4.4 Stellenbewertung

Die für Stellen der Beschäftigten in frauenspezifischen Berufen durchgeführte Stellenbewertung ist auf Antrag der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers auf die im Einzelfall erforderte Qualität der Arbeitsleistung zu überprüfen. Spätestens jedoch bei Stellenneubesetzung ist zu überprüfen, ob bei der Qualität der Arbeitsleistung, die die Stelle erfordert, die bisherige Vergütung angemessen ist. Wird hierbei festgestellt, dass höherwertige Tätigkeiten erfüllt werden, ist die Verwaltung bestrebt, die Stelle nach Maßgabe der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten anzuheben.

3.5 Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeit, Ausbildungsplätze (§§ 7 und 10 LGG, § 23 HRWG)

3.5.1 Entscheidungsquote (gem. § 7 LGG)

§ 7 Abs.1: "Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses ... bevorzugt zu berücksichtigen. ..."

Abs. 2: Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in den Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

Abs. 3: Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen lässt. Arbeiterinnen und Arbeiter bis Lohngruppe 2 a sowie ab Lohngruppe 3 der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

Abs. 4: Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 25 a HG i d.Fassg. des HRWG v. 30.11.2004. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Abs. 5: Die Absätze 1, Satz 2, und 2, Satz 2, gelten entsprechend für Umsetzungen soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg."

3.5.2 Befähigungsprofil

Im Auswahlverfahren ist nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gem. Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz zu entscheiden. Dabei sind Qualifikationen zu berücksichtigen, z.B. in Familie, Politik und Kultur erworbene Kompetenzen, Interdisziplinarität und bei Dienstkräften mit Leitungsfunktion deren Beitrag zur Förderung der Gleichberechtigung von Frau und Mann bei der Personalplanung, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

3.5.3 Unzulässige Fragen im Auswahlverfahren (§ 9 Abs. 3 LGG)

§ 9 Abs. 3: "Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig."

3.5.4 Benachteiligungsverbot (§ 13 Abs. 4 LGG)

§ 13 Abs. 4: " Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken."

4. Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen sowie Fort- und Weiterbildung zur Förderung von Frauen

4.1 Allgemeines (§ 11 LGG)

- (1) Die Beschäftigten der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf haben im Rahmen der finanziellen und dienstlichen Möglichkeiten Anspruch auf Fort- und Weiterbildung. Die Teilnahme an solchen Maßnahmen soll während der Arbeitszeit ermöglicht werden. Hierfür sind die Veranstaltungen so zu planen, dass Frauen und Männer mit familiären Pflichten an ihnen teilnehmen können.

§ 11 Abs. 3 Satz 2: " ... Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten."

- (2) Teilzeitbeschäftigten ist Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang zu gewähren.
- (3) *§ 14 Abs. 7 LGG: "Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern."*
- (4) Bei der Einsetzung von Leitern/Leiterinnen und Referenten/Referentinnen bei Fort- und Weiterbildungsangeboten ist der Gleichberechtigungsgrundsatz strikt anzuwenden.

4.2 Spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen

Ein spezielles Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen ist in ausreichendem Umfang anzubieten. Dieses umfasst unter anderem folgende Veranstaltungen:

- Angebote zu frauenspezifischen Themen
- Rhetorik- und Kommunikationskurse
- Selbstbehauptungstraining
- Managementtraining
- Berufsspezifische Maßnahmen und qualifizierende Wiedereinstiegsmaßnahmen
- Neue Kommunikations- und Informationstechnologien und ihre Handhabung
- Computerkurse.

4.3 Qualifizierung für Professorinnen und Wissenschaftlerinnen

4.3.1 Promotion und Habilitation

Bei der Vergabe von Stellen mit Promotions- und Habilitationsmöglichkeit ist der Grundsatz der Gleichberechtigung einzuhalten.

4.3.2 Stipendien⁶

- (1) Die Hochschulleitung setzt sich dafür ein, dass zusätzliche Stipendien zur Promotion und Habilitation für Frauen eingerichtet werden. Stipendien, auf deren Vergabe die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf Einfluss hat, sind entsprechend dem Anteil der Absolventinnen an den Absolventen des jeweiligen Faches, zumindest jedoch zur Hälfte an Frauen zu vergeben, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (2) Die Voraussetzungen für die Vergabe der Stipendien sind generell auf nachteilige Wirkungen von Altersgrenzen, die wegen Erfüllung familiärer und pflegerischer Aufgaben der Bewerber/Bewerberinnen überschritten werden, zu überprüfen und ggf. zu ändern.
- (3) Die Stipendiatin oder der Stipendiat kann im Falle besonderer familiärer und pflegerischer Aufgaben das Arbeitsvorhaben unterbrechen und in vollständigem Umfang nach Beendigung der Unterbrechung fortsetzen.
- (4) Die Stipendien können als Teilstipendien (1/2 - bzw. 2/3 - Stipendien) mit entsprechend verlängerter Laufzeit vergeben werden.
- (5) Im Übrigen setzt sich die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bei anderen Stipendiengebern dafür ein, dass auch deren Stipendien entsprechend dieser Bedingungen vergeben werden.

4.3.3 Auslandsaufenthalt

Aufenthalte deutscher Wissenschaftlerinnen im Ausland werden besonders unterstützt, z. B. durch Freistellung.

4.3.4 Vertretungsprofessuren und Lehraufträge

Wissenschaftlerinnen sind verstärkt bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren und bei der Vergabe von Lehraufträgen zu berücksichtigen.

⁶ Vorschlag Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät: eine Quotenregelung im Sinne des 4.3.2 ist nicht akzeptabel.

4.4 Qualifizierung für *DIE GRUPPE DER WEITEREN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER*

4.4.1 Veranstaltungsrahmen (§ 11 Abs. 4 LGG)

§ 11 Abs. 4: "In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig die Themen Gleichstellung von Frau und Mann und Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind."

4.4.2 Personalentwicklung

Nach Maßgabe der Ressourcen, die die Verwaltungen in der Lage sind für Maßnahmen in der Personalentwicklung bereitzustellen, gilt Folgendes:

- (1) Die Dienststelle erstellt Qualifizierungskonzepte, insbesondere für Mitarbeiterinnen der unteren Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen, damit diese Qualifizierungsvoraussetzungen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten erwerben können.
- (2) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Ausbildungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen gezielt an Frauen zu richten. Soweit die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf diese Qualifizierungsmaßnahmen nicht selbst anbieten kann, ist der Abschluss von Kooperationsvereinbarungen mit anderen Institutionen anzustreben, die die entsprechenden Abschlüsse ermöglichen. Auf der Grundlage einer langfristigen Personalplanung überprüft die Dienststelle, ob Universitätsbedienstete bei zu besetzenden höherwertigen Stellen auf die Übernahme dieser höherwertigen Tätigkeiten hin qualifiziert werden können.
- (3) Mitarbeiterinnen, die ihr Interesse an der Übernahme höherwertiger Tätigkeiten der Dienststelle angezeigt haben, sind von ihr über geeignete Qualifizierungsmaßnahmen rechtzeitig zu informieren. Die Anzeige kann auf Wunsch der Mitarbeiterin in ihrer Personalakte vermerkt werden. Die Teilnahme ist zu ermöglichen und zu unterstützen. Sie darf nur versagt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe es erfordern. Zwingend bedeutet die konkrete Unverzichtbarkeit der vollen Arbeitskraft der antragstellenden Person. Verwaltungstechnische und/oder organisatorische Erschwernisse reichen für die Ablehnung in keinem Fall aus. Die Gründe sind der Antragstellerin ggf. schriftlich darzulegen. Hat die Dienststelle ausreichend Gelegenheit für die erforderlichen organisatorischen Änderungen gehabt und stehen zwingende dienstliche Belange nicht mehr entgegen, muss die Teilnahme ermöglicht werden.

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 13 Abs. 1, 2, 3, 5, 6, 7 LGG)

5.1. Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung (Flexibilisierung der Arbeitszeit)

§ 13 Abs. 1 LGG: "Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflege-

bedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen."

5.2 Reduzierung oder Erhöhung der Arbeitszeit, Arbeitsplatzteilung

- (1) *§ 13 Abs. 2 LGG: "Die Dienststellen sollen ihre Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie solle den Beschäftigten den Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben."*
- (2) *§ 13 Abs. 3 LGG: "Anträgen von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen."*
- (3) *§ 13 Abs. 5 LGG: "Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen."*
- (4) *§ 13 Abs. 6 LGG: "Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Abs. 3 ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen."*
- (5) *§ 13 Abs. 7 LGG: "Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigem Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden."*

5.3 Beurlaubung (§ 14 LGG)

§ 14 Abs. 1: "Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von 3 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

Abs. 2: Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubes sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienort oder wohnortnah eingesetzt werden.

Abs. 3: § 13 Abs. 5 gilt entsprechend.

Abs. 4: Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Abs. 5: Beurlaubten Beschäftigten im Sinne des Absatzes 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

Abs. 6: Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

Abs. 7: Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Abs. 8: Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt § 13, Abs. 7 entsprechend."

5.3.1 Information durch die Personalverwaltung

Das Personaldezernat der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf der Universität Düsseldorf **hat** in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten die Beschäftigten durch ein Merkblatt über Mutterschutz, Erziehungsurlaub, die Möglichkeiten der Beurlaubung und der Freistellung sowie über die entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen zu informieren. Das Merkblatt ist entsprechend der Gesetzeslage regelmäßig zu aktualisieren (siehe auch § 13, 5 LGG).

5.4 Kinderbetreuung

- (1) *Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf wird für die Betreuung von Kindern, besonders im Kleinstkindalter (0 bis 3 Jahre), ein ElternServiceBüro einrichten, dieses wird dem Gleichstellungsamt angegliedert. Das ElternServiceBüro soll eine hochschuleigene Vermittlung von Tagespflegepersonen betreiben. Im ElternServiceBüro soll durch eine professionelle und individuelle Beratung gemeinsam mit Ratsuchenden aller Gruppen der Universität nach Lösungswegen gesucht werden, die die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Leben mit Kindern ermöglichen.*
- (2) *Dabei ist eine enge Kooperation mit den entsprechenden kommunalen Einrichtungen der Stadt Düsseldorf und der Region erforderlich. Auch das Studentenwerk auf dem Campus muss in die Überlegungen einbezogen werden.*
- (3) *Auf dieser Grundlage bemüht sich die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bei der Landesregierung die Erhöhung der Anzahl der Ganztagsschulplätze und bei der Stadt Düsseldorf die Erhöhung der Ganztagskinderbetreuungsplätze zu erreichen.*
- (4) *Entlastende alternative Projekte sollen durch die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf unterstützt werden.*

6. Studium⁷

6.1 Informationsangebote vor dem Studium

Die Fachbereiche und Institute sowie die zentrale Studienberatung entwickeln Konzepte, wie vermehrt Schülerinnen für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, motiviert werden können. Die Aktivitäten sind hierfür im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten durch Bereitstellung der Haushaltsmittel für Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen. Maßnahmen im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit können u. a. sein:

- die Versorgung der Berufsberatungseinrichtungen der Arbeitsämter mit Informationsmaterial
- die regelmäßige Information von Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen und Schülervertretungen über Studien- und Berufsperspektiven von Frauen in den betreffenden Fächern
- die Erstellung spezieller Broschüren für Frauen, die besonders über Frauenforschungsthemen an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf und über Studiengänge mit geringem Frauenanteil informieren
- die Durchführung von Veranstaltungen für Frauen zu diesem Thema am "Tag der Forschung" und "Tag der offenen Tür".

6.2 Geschlechtsspezifische Evaluation⁸

- (1) Die wissenschaftlichen und zentralen Einrichtungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf entwickeln geschlechtsspezifische Evaluationskriterien. Anhand dieser Kriterien werden Befragungen unter den Studentinnen durchgeführt, um die frauenspezifischen Gründe für einen Veranstaltungs- oder Studienabbruch zu ermitteln. Dies wird öffentlich dokumentiert und ausgewertet.
Anhand der Ergebnisse dieser Evaluation werden geeignete Maßnahmen entwickelt, um die Zahl der Veranstaltungs- und Studienabbrüche zu reduzieren.

6.3 Frauenförderangebote während des Studiums

- (1) Es wird angestrebt, Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen etc. abzuschließen, mit dem Ziel Praktika und Arbeitsplätze für Studentinnen in ausreichender Zahl anzubieten.
- (2) Nach Maßgabe finanzieller Möglichkeiten werden u.a. Rhetorikkurse und Kommunikations- und Persönlichkeitstraining für Studentinnen und im Rahmen des Hochschulsportes wird regelmäßig ein vielseitiges Sportprogramm für Frauen angeboten.
- (3) Das Universitätsrechenzentrum unterstützt im Rahmen seiner Möglichkeiten, u.a. durch Bereitstellung von Räumen, Computerkurse von Frauen für Frauen.

⁷ Vorschlag der Universitäts- und Landesbibliothek: Regelungen zur Ausgestaltung des Studiums lassen sich durch das LGG nicht begründen (der Kreis der Beschäftigten ist in § 3 Abs. 2 LGG definiert), auch wenn die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten im § 23 HRWG eine Betreuung weiblicher Mitglieder und Angehöriger der Hochschule vorsieht.

⁸ Vorschlag der Philosophischen Fakultät: 6.2 (1) sollte gestrichen werden.

- (4) Qualifizierte Studentinnen sollen bereits während des Studiums durch die Lehrenden des jeweiligen Fachbereichs zu einer Promotion ermutigt werden.

6.4 Studentische Hilfskräfte

- (1) Die Verwaltung erstellt eine Übersicht, wie die Mittel für studentische Hilfskräfte geschlechtsspezifisch verteilt sind. Alle 2 Jahre wird evaluiert, wie sich das Zahlenverhältnis verändert hat.
- (2) § 6 Abs. 6 LGG gilt entsprechend

6.5 Kinderbetreuung

- (1) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf stellt in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk den Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder studentischer Eltern fest und teilt dies der Gleichstellungsbeauftragten mit. Sie soll darauf hinwirken, dass die erforderliche Zahl an Plätzen für die Kinder der Studierenden eingerichtet wird. Dabei soll vor allem auf die Versorgung von Kindern im Kleinstkindesalter geachtet werden. Die Öffnungszeiten und Organisationsform der Kinderbetreuungseinrichtungen sollen den Bedürfnissen der betroffenen studentischen Eltern angepasst werden (z.B. ganztägige und stundenweise Betreuung).
- (2) Die erforderlichen Räume für Kinderbetreuungseinrichtungen sind durch die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zur Verfügung zu stellen.
- (3) Entlastende alternative Projekte sollen unterstützt werden.

6.6 Anerkennung von Kinderbetreuung und Schwangerschaft

Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf erkennt Kinderbetreuung und Schwangerschaft, wenn dadurch eine ordnungsgemäße Durchführung des Studiums nicht möglich ist, als wichtige Gründe für die Beurlaubung vom Studium im Sinne der Einschreibungsordnung an.

6.7 Verlängerung von Prüfungsfristen

Mutterschutz- und Erziehungsurlaubszeiten werden auf Wunsch der Studentin bei der Terminierung von Prüfungen berücksichtigt und, soweit gesetzlich möglich, auf Prüfungsfristen angerechnet. Die Hochschulprüfungsordnungen sind, soweit nicht bereits geschehen, nach § 94 Abs. 3 HRWG dahingehend zu ergänzen. § 93 Abs. 2 HRWG ist dabei zu berücksichtigen.

6.8 Sicherheit auf dem Campus

Die Universität zeichnet nach Maßgabe ihrer finanziellen Möglichkeiten dafür verantwortlich, durch gezielte Maßnahmen das subjektive Sicherheitsempfinden auf dem Campus zu erhöhen. Dies gilt vor allem für die Abendveranstaltungen auf dem Campus (vgl. 8.2).

7. Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien⁹

- (1) Alle wissenschaftlichen Einrichtungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf sind aufgefordert, frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu fördern und ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion für methodologische und inhaltliche Probleme der Frauenforschung zu schaffen. Die beiden bereits existierenden Frauenforschungslehrstühle der Heinrich-Heine-Universität sind an ihren speziellen Lehr- und Forschungsauftrag gebunden.
- (2) Die Geschlechterforschung wird bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei der Strukturplanung der Fakultäten der Heinrich-Heine-Universität, im Hinblick auf Zweckbestimmung und Besetzung von Professuren berücksichtigt.
- (3) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf fördert die Bildung von Geschlechterforschungsschwerpunkten und die Durchführung von entsprechenden Forschungsprojekten. Die nach §§ 102, 103 HRWG am Haushaltsvoranschlag und Haushaltsbeschluss beteiligten Gremien (§ 23 HRWG) sollen entsprechende Vorhaben, insbesondere bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln angemessen berücksichtigen.
- (4) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und Ergebnisse der Geschlechterforschung durch und dokumentiert sie gesondert in ihrem Forschungsbericht. Die Bestandsaufnahme beinhaltet unter anderem eine Statistik über Inhalte, Anzahl und Art der Forschungsprogramme und Lehrveranstaltungen sowie das Geschlecht und den Status des wissenschaftlichen Personals und der Lehrenden.
- (5) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf unterstützt Initiativen zur inhaltlichen und organisatorischen Koordination von Geschlechterforschung, indem sie erforderliche Haushaltsmittel für Sach- und Personalbedarf im Haushaltsplan bereitstellt. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich auch durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen und die Veranstaltung von Symposien.
- (6) Die Universitäts- und Landesbibliothek stellt nach Maßgabe verfügbarer Ressourcen die für Geschlechterstudien und Geschlechterforschung relevante Literatur und Hilfsmittel zur Verfügung. Ferner wird das vorhandene Frauen-Kultur-Archiv durch angemessene Haushaltsmittel im Rahmen finanzieller Möglichkeiten für Sach- und Personalbedarf in seiner Arbeit unterstützt.
- (7) Die Studiengänge und Studienangebote der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beziehen Fragestellungen aus dem Bereich der Geschlechterforschung in das Lehrangebot ein. Die Fakultäten entwickeln Vorschläge für die ausreichende Berücksichtigung von Geschlechterstudien und die fakultative Aufnahme in die Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Studiengänge. Sie arbeiten dabei mit der Gleichstellungskommission zusammen.
- (8) In den Einführungsveranstaltungen der Fakultäten sollen die Methoden, Schwerpunkte und Ergebnisse der Geschlechterforschung des jeweiligen Faches sowie das entsprechende Lehr-

⁹ Vorschlag Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät:
- § 7 sollte bestehen aus § 7 (1) 2. Satz und 7 (6)

angebot thematisiert werden.

- (9) Lehrveranstaltungen zu Geschlechterstudien werden auch durch die Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Gastvorträgen an Frauen gefördert.

8. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt, sexueller Belästigung und geschlechtspezifischer Diskriminierung

8.1 Grundsätze

- (1) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bekämpft in ihrem Wirkungsbereich jede Form von Gewalt und sexueller Belästigung im Studium oder Beruf.
- (2) Sexuelle Belästigung unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen wird als besonders schwerwiegend bewertet. Gleichfalls besonders schwerwiegend ist ein Verhalten, das trotz mehrfacher Beschwerde der Betroffenen wiederholt wird oder das mit belastenden psychischen oder physischen Folgen für die Betroffenen verbunden ist.
- (3) Von sexueller Belästigung sind in erster Linie Frauen betroffen. Die Verhinderung sexueller Belästigung ist ein Beitrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung, denn sexuelle Belästigung ist Geschlechterdiskriminierung. Die nachfolgenden Maßnahmen und Sanktionen sollen sexuelle Belästigungen und Übergriffe verhindern. Dabei haben Maßnahmen, die derartigen Vorkommnissen vorbeugen, Vorrang.
- (4) Verboten sind geschlechtsbezogene Diskriminierungen in Lehrveranstaltungen oder am Arbeitsplatz.

8.2 Präventive Maßnahmen

- (1) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bildet die Arbeitsgruppe „Frauensicherheit“, die in Zusammenarbeit mit der Verwaltung, den Personalräten, den Studierenden, der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen sowie der Gleichstellungskommission Gefahrenquellen im Universitätsbereich (innerhalb und außerhalb der Gebäude) untersucht und entsprechende Abwehrmaßnahmen vorschlägt. Diese Vorschläge sind kurzfristig umzusetzen.
- (2) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bietet Kurse zur Selbstverteidigung von Frauen für Frauen an.
- (3) Das Thema „Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung“ wird in die Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf eingebunden. Insbesondere finden entsprechende Fortbildungsveranstaltungen regelmäßig für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Leitungsfunktionen statt. Die Veranstaltungen können für Frauen und Männer getrennt durchgeführt werden.

8.3 Schutz vor sexueller Belästigung

8.3.1 Tatbestand

- (1) Sexuelle Belästigung im Sinne von § 2 Abs.2 und Abs.3 des Beschäftigtenschutzgesetzes¹⁰ ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz und Studierenden an der Universität verletzt.
Dazu gehören:
 - sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
 - sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden,
 - die begangen werden von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten, von Studierenden oder von Dritten.
- (2) Sexuelle Belästigung ist ein Dienstvergehen und eine Verletzung des Arbeitsvertrages.
- (3) Sie ist Ausdruck einer Herabsetzung der betroffenen Personen und häufig ein Missbrauch der beruflichen Position.

8.3.2 Rechte der Betroffenen

- (1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht schriftlich oder mündlich Beschwerde einzulegen, wenn sie sich sexuell belästigt fühlen. Hierzu richtet die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf eine Beschwerdekommision nach § 3 Abs.1 Beschäftigtenschutzgesetz ein. Die Beschwerdekommision setzt sich paritätisch aus Mitgliedern der Universitätsleitung und Mitgliedern der Personalräte zusammen mit einem Frauenanteil von 50 %. Für die betroffenen Studierenden setzt sich die Beschwerdekommision paritätisch aus der Universitätsleitung und vom AstA benannten Vertretern/Vertreterinnen zusammen. Die Kommission soll einen Frauenanteil von mindestens 50 % haben. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen sind Mitglieder der Beschwerdekommisionen. Die Beschwerdekommisionen haben jede Beschwerde über sexuelle Belästigung zu prüfen und schlägt Sanktionen gem. Pkt. 8.3.3 vor.
- (2) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf räumt sexuell belästigten Frauen und Männern die Möglichkeit einer sofortigen juristischen und psychologischen Beratung ein.¹¹ Die betroffenen Personen werden während ihrer Arbeitszeit unter Wahrung strengster Diskretion beraten und unterstützt.
- (3) Gegenüber Studierenden, denen sexuelle Belästigungen nachgewiesen wurden, wer-

¹⁰ War im Entwurf der Gleichstellungskommission Fußnote 1: Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz vom 01.09.1994, s. BGBl. I 1994, 1412f

¹¹ War im Entwurf der Gleichstellungskommission Fußnote 2: Vgl. auch Rundschreiben des Kanzlers bzgl. des Beschäftigtenschutzgesetzes (D3.1-41-05-01-42-04-00) v. 4.10.96

den vom Rektor Maßnahmen ergriffen, die zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Lehrbetriebs und zur Wahrung der Rechte der daran Beteiligten erforderlich und zulässig sind.

8.3.3 Sanktionen

- (1) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf hat gem. § 4 Abs.1 Beschäftigtenschutzgesetz die im Einzelfall angemessenen disziplinarrechtlichen oder arbeitsrechtlichen sowie strafrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen. Hierzu gehören nach ihrer Schwere und im Hinblick auf die Verhinderung weiterer Belästigung:
 - ein persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot der sexuellen Belästigung
 - Verpflichtung zur offiziellen Entschuldigung
 - Vermerk in der Personalakte
 - Verwarnung/Abmahnung
 - Umsetzung/Versetzung
 - Kündigung/Entfernung aus dem Dienst.
 - Strafanzeige.
- (2) Beschäftigte, denen sexuelle Belästigungen nachgewiesen wurden, sind für Vorgesetztenpositionen grundsätzlich nicht geeignet.
- (3) Studierenden, denen sexuelle Belästigungen nachgewiesen wurden, kann vom Rektor Hausverbot erteilt werden.

8.3.4 Benachteiligungsverbot gem. § 4 Abs.3 Beschäftigtenschutzgesetz

- (1) Die belästigten Personen, die sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben, dürfen nicht benachteiligt werden.
- (2) Wenn eine Person Tatsachen behauptet, die eine solche Benachteiligung vermuten lassen, muss die Dienststelle beweisen, dass eine solche Benachteiligung nicht erfolgt ist.

9. Sprachliche Gleichbehandlung

- (1) *§ 4 LGG: "Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und die männliche Sprachform zu verwenden."*
- (2) Die Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf verleiht Frauen die akademischen Grade in der weiblichen Sprachform. Diplome, Urkunden und Zeugnisse werden entsprechend ausgestellt. Sofern für einen akademischen Grad keine weibliche Form existiert, sollen Anstrengungen unternommen werden, dass eine solche gefunden wird.

-
- (3) Auch in Vorlesungen, Seminaren, Übungen etc. ist die Beachtung des Grundsatzes der sprachlichen Gleichbehandlung wünschenswert.

10. Beteiligung von Frauen in der universitären Selbstverwaltung (§ 12, 1 LGG)

"Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz geachtet werden."

11. Evaluation¹²

- (1) Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Organisationseinheiten und die Mittelverteilung soll berücksichtigt werden, inwieweit die Ziele des Frauenförderrahmenplanes der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf umgesetzt wurden und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie Laufbahn- und Berufsfachrichtungen erreicht worden sind.
- (2) Bei der Verteilung der Mittel, die den Fakultäten zugewiesen werden, sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags (§ 3 Abs. 3 HRWG) zu berücksichtigen.
- (3) Die Gleichstellungskommission, die Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschulleitung erarbeiten gemeinsam ein Anreizsystem mit Kriterien für die Verteilung der Mittel.
- (4) In den Fakultäten sollen Kriterien der Frauenförderung zur Vergabe dieser Mittel an die weiteren Organisationseinheiten entwickelt werden.
- (5) Die nach den Kriterien „Frauenförderung“ zugewiesenen Mittel sind in den Fakultäten im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten zu verteilen. Die Verwendung der Mittel ist hochschulintern zu veröffentlichen

12. Berichtspflicht

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Umsetzung dieses Frauenförderrahmenplanes in der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zu fördern. Im Rahmen dieser Aufgabe ist sie von den entsprechenden Stellen gem. § 23 HRWG über die Personalentwicklung in der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zu unterrichten.

12.1 Berichte

- (1) Die Dekanin oder der Dekan der Fakultät sowie die Leitungen der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen berichten der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat jährlich binnen zwei Wochen nach Ende des akademischen Jahres über den Frauenanteil bei Studierenden, studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, Tutorinnen und Tutoren, erfolgreich abgelegten Abschlussprüfungen, akademischem Personal und dem aus *der Gruppe der wei-*

¹² Vorschlag Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät: Evaluierung und Überprüfung sollen durchgängig nach jeweils 3 Jahren stattfinden.

teren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Promotionen, Habilitationen, Professuren insgesamt und den Frauenanteil aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (gem. § 7 Abs. 3 LGG). Gleiches gilt beim wissenschaftlichen Personal für die eingegangenen Bewerbungen und Besetzungen der Stellen. Bei Nichterfüllung der Zielvorgaben des § 5a Abs. 7 LGG sind den Berichten Ursachenanalysen beizufügen, die Verbesserungsvorschläge, Zielvorgaben und Selbstverpflichtungen enthalten.

- (2) Die Personalverwaltung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf erstellt jährlich zum Ende des Kalenderjahres eine Analyse über die Personalentwicklungsstruktur und berichtet über die Aufteilung zwischen den weiblichen und männlichen Beschäftigten innerhalb der Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen. Es wird eine Lohnsummenstatistik erstellt. Diese ist der Gleichstellungsbeauftragten binnen zwei Wochen nach Beendigung des Kalenderjahres zur Kenntnisnahme zuzuleiten.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet im Anschluss daran jährlich dem Senat über die Ergebnisse in der „Dokumentation zur Situation von Frauen und Männern an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf“. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.
- (4) In Zeiträumen von fünf Jahren wird die Gleichstellungsbeauftragte im Wege eines Peer Review ein Fremdgutachten hinsichtlich der Ergebnisse in der Frauenförderung an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf im Vergleich zu anderen deutschen Hochschulen in Auftrag geben. Externe kompetente Gutachtende, von denen mindestens die Hälfte Frauen sind, erstellen einen Bericht mit Empfehlung. Sie erhalten zwecks Analyse der Situation die Gelegenheit zur Begehung vor Ort und zu Gesprächen innerhalb des Faches oder der Dienstleistungseinheit.

13. Amt der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 16, 17, 18, 19 LGG, § 23 HRWG)

- (1) Auf der Grundlage des § 16 LGG und der Ordnung für das Amt der Frauenbeauftragten vom 15.11.89 der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf sind für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen zur Erfüllung ihrer Aufgaben die notwendigen Mittel für Sach- und Personalausgaben im Haushaltsplan bzw. Stellenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf bereitzustellen. Hierzu gehört mindestens der status quo zur Zeit des Inkrafttretens dieses Frauenförderrahmenplanes. Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, die Infrastruktur der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf zur Erfüllung ihrer Aufgaben in Anspruch zu nehmen.
- (2) Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen beratend teilzunehmen, ist der Gleichstellungsbeauftragten gem. Nr. 2 der Ordnung für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten darf die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihrer Aufgabenstellung einsehen.
- (3) Ferner arbeitet die Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit allen Organen, Gremien, Fakultäten und Einrichtungen, den Personalräten und dem AstA zusammen.
- (4) Der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ist vom Dienstherrn Gelegenheit zur Fortbildung zu geben. Nur aus entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Gründen darf die Teilnahme versagt werden. Zwingend bedeutet die konkrete Unverzichtbarkeit der vollen Arbeitskraft.

Verwaltungstechnische und/oder organisatorische Erschwernisse reichen für die Ablehnung in keinem Fall aus. Die Gründe sind der Gleichstellungsbeauftragten von der oder dem Dienstvorgesetzten ggf. schriftlich darzulegen. Hat die Dienststelle ausreichend Gelegenheit für die erforderlichen organisatorischen Änderungen gehabt und stehen dem Antrag zwingende dienstliche Belange nicht mehr entgegen, muss dem Antrag stattgegeben werden.

14. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Frauenförderrahmenplan tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf in Kraft.

Der Senat der Heinrich-Heine-Universität hat vorstehenden Frauenförderrahmenplan in seiner Sitzung am **01.02.2005** beschlossen.

Rektor
Univ.-Prof. Dr. med. Dr. phil. Alfons Labisch

Kanzler
Ulf Pallme König

Gleichstellungsbeauftragte
Sanda Grätz

Ausgefertigt aufgrund des zuvor genannten Senatsbeschlusses:



Univ.-Prof. Dr. med. Dr. phil.
Alfons Labisch
Rektor

Frauenförderplan der Juristischen Fakultät

I. Gegenstand des Frauenförderplans

Gegenstand des Frauenförderplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG NW).

II. Grundlagen des Frauenförderplans

1. Quantität: Veränderungen im Ist-Stand des Geschlechterverhältnisses im Vergleich zum Soll-Stand

a. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (Stichtag: 30.09 2004)

Dienst- bezeichnung	01.01.2001		30.09.2004				Veränderung
	Männer	Frauen	Anzahl der Be- schäftigten	Männer	Frauen	Frauen- quote	
Univ.-Prof. C4	8	1	12	11	1	8%	./. 3%
Univ.-Prof. C3	1	0	3	3	0	0%	0%
Wiss. Ass. C1	3	0	4	4	0	0%	0%
Wiss. Mit. unbefr.	0	2	2	0	2	100%	0%
Wiss. Mit. befr.	12	11	29	17	12	41%	./. 7%
Wiss. HK	2	6	13	8	5	38%	./. 37%
Stud. HK	15	21	50	23	27	54%	./. 4%
BAT IIa Drittm.	1	3	4	3	1	25%	./. 50%
Wiss.HK Drittm.			3	2	1	33%	+ 33%
Stud. HK Drittm.	3	4	9	7	2	22%	./. 35%
Verw.-Angte. Vc	0	1	1	0	1	100%	0%
Verw.-Angte. Vlb	1	6	10	0	10	100%	+ 14%

b. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Die Juristische Fakultät erfüllt im Bereich der studentischen Hilfskräfte sowie bei den Verwaltungsangestellten die vom LGG NW angestrebte Frauenquote von 50%. Die Unterschreitung der 50%-Quote bei den studentischen Hilfskräften aus Drittmitteln wird durch die Überrepräsentanz bei den Stellen aus Haushaltsmitteln ausgeglichen. In den Gruppen der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen sowie der wissenschaftlichen Hilfskräfte weist die Juristische Fakultät nunmehr zwar eine leichte Unterschreitung des angestrebten Frauenanteils auf. Die Unterrepräsentanz bei den befristeten wissenschaftlichen Mitar-

beiterstellen wird aber durch die deutliche Überrepräsentanz von Frauen bei den Dauerstellen im Mittelbau ausgeglichen. Die derzeitige Unterrepräsentanz bei den befristeten wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und den wissenschaftlichen Hilfskräften resultiert aus der großen Fluktuation in diesen Gruppen. Wegen der regelmäßig auf 2 Jahre befristeten Arbeitsverträge kommt es zu häufigen Änderungen in den besetzten Stellen. Hieraus ergeben sich starke Schwankungen im Geschlechterverhältnis. Da die Vergleichsgruppen insgesamt sehr klein sind, hat eine Änderungen in der Besetzung einzelner Stellen sofort eine spürbare Auswirkung auf die Frauenquote, und zwar sowohl in positiver als auch negativer Hinsicht. Zudem bedingt die Stichtagsbetrachtung Zufälligkeiten.

In den obersten Statusgruppen weist die Beschäftigtenstruktur der Juristischen Fakultät eine deutliche Abnahme des Frauenanteils auf: Bei den wissenschaftlichen Assistenten ist keine Stelle von einer Frau besetzt; nur für eine der 15 Professuren konnte eine Frau gewonnen werden. Bei den zum Zeitpunkt der letzten Erhebung bereits existenten und männlich besetzten C 1 Stellen hat bisher kein personeller Wechsel stattgefunden. Auf die Besetzung der zusätzlich geschaffenen Stelle hatte die Juristische Fakultät keinen Einfluss, da der Lehrstuhlinhaber seinen Assistenten mitbrachte.

Im Jahre 2004 wurden erstmals zwei Habilitationen erfolgreich abgeschlossen. In beiden Fällen handelte es sich um Männer. Dagegen konnte der Frauenanteil bei den Promotionen in den letzten 3 Jahren deutlich von in 2001 22% auf im Jahr 2004 rd. 50% gesteigert werden.

Bei den Studierenden war das Verhältnis zwischen Männern und Frauen im Sommersemester 2004 ausgewogen. Es ist jedoch anzumerken, dass die Juristische Fakultät auf die Geschlechterverteilung bei den Studierenden keinen Einfluss hat, da die Studienplätze derzeit zentral durch die ZVS vergeben werden. Die Frauenquote bei den bestandenen Abschlussprüfungen liegt seit dem Sommersemester 2002 konstant über 50%.

Bei den Professuren sowie den Stellen der wissenschaftlichen Assistenten C1 handelt es sich um Vollzeitstellen. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen haben bis auf 4 Positionen jeweils halbe Stellen. Die 4 Vollzeitstellen verteilen sich auf 2 Männer und 2 Frauen. Bei den Verwaltungsangestellten handelt es sich um 6 halbe Stellen, fünf Vollzeitstellen und eine Vollzeitstelle mit Stundenreduzierung. Bezüglich der Arbeitszeiteinteilungen können keine konkreten Angaben gemacht werden.

c. Prognose der Beschäftigtenstruktur

In den Jahren 2004 bis 2006 werden weder die besetzten C4-Professuren noch die C3-Professuren aus Altersgründen frei. Es werden aller Voraussicht nach auch keine weiteren Stellen in den oberen Bereichen entstehen. Beim überwiegenden Teil der Beschäftigten des Mittelbaus enden die befristeten Verträge im Berichtszeitraum, auch wenn voraussichtlich einige dieser Ar-

beitsverhältnisse befristet verlängert werden. Einer noch größeren Fluktuation unterliegen die Stellen der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte. Konkrete Prognosen sind daher kaum möglich. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass der Personalbestand hier im Laufe von drei Jahren erheblich erneuert wird, so dass große Spielräume für Neueinstellungen vorhanden sind.

Über mögliche Beförderungen und Höhergruppierungen können keine Aussagen getroffen werden.

2. Qualität: Stand der Umsetzung der im Frauenförderplan festgeschriebenen Maßnahmen

Die Juristische Fakultät will die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken (Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG). Dabei ist sich die Fakultät bewusst, dass niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf (Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG). Im Rahmen der verfassungsrechtlichen und gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben wird angestrebt, dem Petikum des § 7 LGG NW nachzukommen, wonach bei Einstellungen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind.

Die Juristische Fakultät hofft, den durch den 50%igen Frauenanteil im Bereich der Abschlussprüfungen und die signifikante Steigerung der Frauenquote bei den abgeschlossenen Promotionen dokumentierten Erfolg ihrer Frauenförderbemühungen auch in den oberen Bereichen fortschreiben zu können. Zwar konnte die niedrige Frauenquote in den oberen Bereichen im Berichtszeitraum noch nicht verbessert werden. Sollten jedoch entgegen der Prognose Stellen neu zu besetzen sein, wird die Juristische Fakultät darauf hinwirken, dass diese Stellen mit Frauen besetzt werden. Hierzu wird die Juristische Fakultät weiterhin im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben Absolventinnen bei gleicher Eignung und Befähigung zur Bewerbung ermutigen und weibliche Mitarbeiter nach Kräften in ihren Karrierezielen unterstützen.

3. Ausblick: Zukünftige Arbeitsschwerpunkte

Im Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf sind zahlreiche Maßnahmen zur Frauenförderung im Rahmen der Personalentwicklung (Abschnitt 3 des Frauenförderrahmenplans), zur Qualifizierung insbesondere von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen (Abschnitt 4 des Frauenförderrahmenplans) und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Abschnitt 5 des Frauenförderrahmenplans) geregelt, an deren Umsetzung die Juristische Fakultät sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten beteiligen wird. Darüber hin-

aus werden die Hochschullehrer/in der Juristischen Fakultät die an ihren Lehrstühlen beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie die weiblichen wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte verstärkt über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere aufklären. Gute und motivierte Studentinnen sollen angeregt werden, eine wissenschaftliche Karriere zu beschreiten.

Des Weiteren beabsichtigt die Juristische Fakultät, eine Veranstaltung zum Thema „Gleichstellungsrecht“ im Schwerpunktbereich „Recht der Politik“ anzubieten, soweit sich hierfür eine geeignete Lehrkraft finden und finanzieren lässt.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird sich die Juristische Fakultät weiterhin bemühen, ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen noch flexiblere Arbeitszeiten anzubieten.

4. Fortschreibung

Der Frauenförderplan der Juristischen Fakultät wird für den Zeitraum von drei Jahren erstellt und anschließend fortgeschrieben (§ 5 a LGG NW).

5. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Frauenförderplan der Juristischen Fakultät wird in den amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf veröffentlicht und tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft.

Fortschreibung des Frauenförderplans der Medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine Universität Düsseldorf

Die Medizinische Fakultät der Heinrich-Heine Universität verfolgt weiterhin das Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu fördern, die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft voranzutreiben, Diskriminierung (inkl. sexueller Belästigung und Gewalt) abzubauen sowie konstruktive Veränderungen an der Fakultät voranzutreiben, so dass Gleichberechtigung zur Selbstverständlichkeit wird.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für **alle** Mitglieder der Medizinischen Fakultät, also für die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Medizin, Technik und Verwaltung und für die Studierenden. Sie richten sich an **Frauen und Männer** gleichermaßen, denn

**Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der
Medizinischen Fakultät!**

1. Verbindliche Inhalte des Frauenförderplans

1.1 Regelung zu Stellenbesetzungen

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, sollen in Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt, Frauen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Diese Regelung gilt für die Besetzung von Professuren
für die Stellenbesetzung des wissenschaftlichen Personals,
für die Vergabe von Ausbildungsplätzen,
und auch für die Vergabe von Lehraufträgen, Stipendien, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen.

1.2 Wissenschaftliches Personal

Die Medizinische Fakultät sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Lehr- und Forschungsbetrieb verwirklicht. Sie plant daher, Frauen in ihrer Karriereplanung stärker zu unterstützen.

1.3 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Medizinische Fakultät unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Sie unterstützt flexible Arbeitszeitregelungen, informiert die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstlichen Belange dem nicht entgegenstehen.

1.4 Studium und Ausbildung

Bei der Erarbeitung und Abfassung von Studien- und Prüfungsordnungen achten die zuständigen Ausschüsse und Kommissionen darauf, dass Benachteiligungen von Frauen und Studierenden mit Kindern vermieden werden.

1.5 Lehre

Die Lehrenden der Medizinischen Fakultät sind sich darüber bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen. Die Lehrenden vergegenwärtigen sich diese Prozesse und werden für entsprechende Fortbildungen freigestellt. Fragestellungen, die das biologische wie auch soziale Geschlecht beleuchten, sollen dabei fester Bestandteil des Lehrangebotes sein.

Lehrevaluationen sollen zukünftig den Genderaspekt berücksichtigen und die Gleichbehandlung von Frauen und Männern erfassen. Sie sollen die Grundlage bilden, um Problembereiche zu erkennen und diese durch Kollegengespräche und/oder Schulungen beseitigen zu helfen.

1.6 Sicherheit

Alle Mitglieder und Angehörigen der Medizinischen Fakultät, und insbesondere diejenigen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexualisierter Gewalt unterbleiben oder sofort eingestellt werden, und dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

1.7 Stellenausschreibung

Alle Stellen werden so ausgeschrieben, dass sie gleichermaßen für Bewerberinnen und Bewerber gelten. Dazu wird die weibliche und die männliche Form verwandt.

Alle Professuren sind öffentlich auszuschreiben. Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals (§§ 56-59 HG) sind mindestens fakultätsintern auszuschreiben. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und/oder die Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät erhalten zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie jedes Stellenangebotes.

Folgender Hinweis wird bei Stellenausschreibungen aufgenommen:

“Die Heinrich-Heine Universität Düsseldorf strebt die Erhöhung des Anteils von Frauen an und fordert deshalb nachdrücklich Frauen auf, sich zu bewerben. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.”

1.8 Kommissionen und Gremien

Kommissionen sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und/oder die Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät sind beratendes Mitglied der Auswahlkommission.

Jeder Berufungskommission sollen mindestens zwei stimmberechtigte Wissenschaftlerinnen, nach Möglichkeit Professorinnen oder Hochschuldozentinnen angehören. In Fächern, in denen keine Wissenschaftlerin vertreten ist, sind Professorinnen oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus verwandten Fächergruppen hinzuzuziehen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

1.9 Leistungsbezogene Mittelverteilung

5-10% der leistungsorientierten Mittel (LOM) der Medizinischen Fakultät werden an die Abteilungen der Kliniken und Institute für Gleichstellungsleistungen verteilt.

1.10 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Die Fakultät schlägt der Frauenvollversammlung eine Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und nach Möglichkeit eine Stellvertreterin vor. Die Fakultät bringt diesbezüglich einen Antrag auf Änderung der Grundordnung in den Senat ein. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin wird frühzeitig von den jeweils zuständigen Stellen der Fakultät in **allen** Angelegenheiten unterrichtet, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät berühren. Sie oder ihre Stellvertreterin kann hierzu an den Sitzungen der Gremien der Fakultät mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie wird wie ein Mitglied geladen und informiert.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr:

- Stellungnahme bei der Verabschiedung von Frauenförderplänen der Fakultät,
- Einberufung und Vorsitz der Fakultäts-Gleichstellungskommission,
- Kontrolle der Umsetzung des Frauenförderpläne,
- sowie Stellungnahme gegenüber der Fakultätsleitung über Berufungsvorschläge.
- Das jeweilige Gremium / die Leitung der Fakultät hört die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zur Sachlage an.
- Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte mit entsprechenden Sachmitteln von ihrer Fakultät unterstützt.

1.11 Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten der Medizinischen Fakultät mit der Gleichstellungsbeauftragten des Universitätsklinikums der Heinrich-Heine Universität

Um eine lückenlose Gleichstellungsarbeit in den medizinischen Kliniken und Instituten sicherstellen zu können, werden die Gleichstellungsbeauftragten der Med. Fakultät und des Universitätsklinikums kooperierend zusammenarbeiten mit dem Ziel, auch gemeinsame Projekte durchzuführen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Med. Fakultät erhält Zugang zu Informationen der Themen aus den Vorstandssitzungen, die Gleichstellungsbeauftragte des UKD entsprechend Informationen aus dem Dekanat. Beide Gleichstellungsbeauftragte haben auf Wunsch die Möglichkeit, an Sitzungen des Vorstands- bzw. des Dekanats zu einzelnen Tagesordnungspunkten teilzunehmen.

1.12 Gleichstellungskommission

Die Fakultät richtet eine Gleichstellungskommission ein, die die Aufstellung und Einhaltung des Frauenförderplans überwacht.

1.13 Berichte

Das Dekanat berichtet der Fakultät und dem Senat **jährlich** über den Frauenanteil

- bei den Professuren,
- beim wissenschaftlichen Personal,
- bei abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen,
- bei den Studienabsolventen und den Studierenden,

sowie bei den Studienanfängern.

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Berichte in schriftlicher Form.

Nach Ablauf des fortgeschriebenen Frauenförderplans, also Ende 2007, berichtet die Fakultät dem Rektorat über den Stand der Personalentwicklung in ihrem Bereich und nimmt Stellung zu den erzielten Fortschritten bei der Frauenförderung.

2. Analyse und Prognose der Beschäftigungsstruktur

2.1 Vergleichende Darstellung des Frauenanteils in der Medizin

Anteil w/ges.	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Studierenden Humanmedizin ¹	54% (187/342)	55% (190/344)	57% (187/330)	63% (213/340)	61% (207/337)	66% (224/341)
Absolventen Humanmedizin ¹	44% (112/252)	49% (127/261)	49% (130/266)	53% (140/266)	53% (100/190)	51% (207/405)
Promotionen HM ¹	47% (122/262)	42% (113/271)	38% (81/215)	42% (93/219)	35% (12/34)	45% (74/165)
Studierenden Zahnmedizin ¹	65% (28/43)	50% (24/48)	66% (27/41)	56% (27/48)	74% (34/46)	62% (29/47)
Absolventen Zahnmedizin ¹	39% (17/44)	53% (19/36)	35% (14/40)	58% (15/26)	65% (15/23)	53% (32/60)
Promotionen ZM ¹	33% (9/27)	48% (16/33)	44% (8/18)	44% (8/18)	25% (2/8)	52% (11/21)
Studierenden Public Health ¹	64% (16/25)	65% (17/26)	60% (12/20)	63% (19/30)	59% (13/22)	61% (14/23)
Absolventen Public Health ¹	57% (4/7)	57% (4/7)	60% (3/5)	50% (5/10)	44% (4/9)	70% (14/20)
Habilitationen ²	14% (3/21)	15% (3/20)	14% (3/22)	12% (4/33)	25% (7/28)	29% (5/17)
APL ²	Neu: 10% (1/10)	Neu: 8% (1/13)	Neu - (-/10)	Neu 9% (1/11)	Neu 8% (1/12)	Neu 10% (1/10)

	2001	2003	2004
C1²	21% (14/66)	27%* (10/37)	46% (13/28)
C2²	15% (6/41)	25% (11/44)	26% (11/42)
C3²	0% (0/46)	2% (1/43)	0% (0/42)
C4²	9% (4/49)	8% (4/53)	9% (5/54)

* seit 2001 (66/146 Stellen) kontinuierliches Rückfahren der C1-Stellenbesetzung
 Quellen: ¹Studiendekanat; ²Dekanat

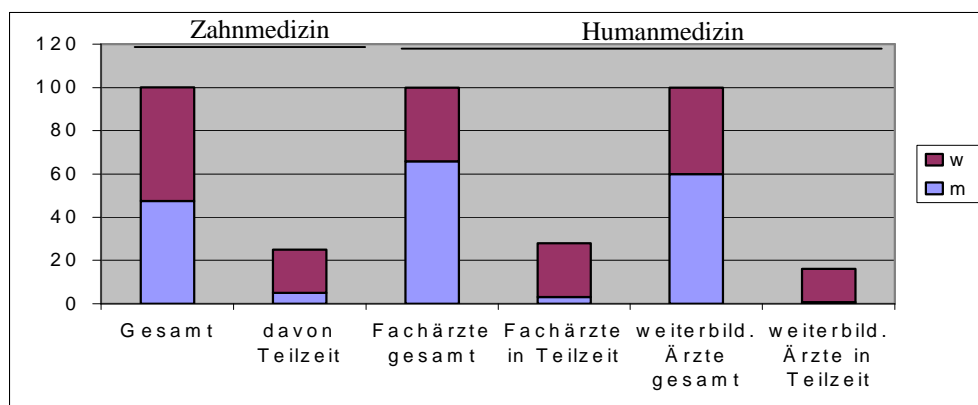


Abb.1 Frauenanteil in der Ärzteschaft

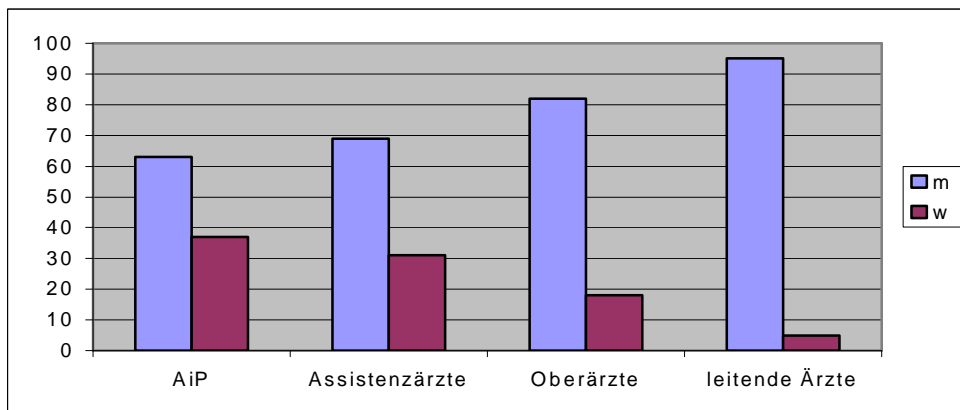


Abb.2 Frauenanteil in höheren Positionen

2.2 Analyse

Wie in Tabelle 1 dokumentiert, überwiegt seit 1999 der Frauenanteil bei den Studierenden. In der Humanmedizin stieg dieser von 54% (1999) stetig bis auf 66% (2004). In der Zahnmedizin, die im Vergleich zur Humanmedizin nur ca. 15% an Studierenden aufweist, erreichte der Frauenanteil 2003 einen Höchststand von 74%. Im Studiengang Public Health ist ein leichter Rückgang der Studentinnen von 64% (1999) auf 59,61% (2004) zu verzeichnen, Zahlen, die aufgrund der geringen Zahl an Studierenden jedoch wenig aussagekräftig sind. Vergleicht man in den drei Studienrichtungen den Frauenanteil bei den Absolventen wie auch Promotionen, so geht die zunehmende Qualifizierung mit einer leichten Abnahme des Frauenanteils einher, der jedoch nur in der Humanmedizin unter 50% sinkt. Im Studiengang Public Health war 2004 der prozentuale Frauenanteil bei den AbsolventInnen erstmals höher als bei den Studierenden.

Die 1999 vorliegende geringe Habilitationsrate von Frauen (14%) hat sich bis 2004 nahezu verdoppelt (29%). Es ist jedoch zu befürchten, dass noch einige Jahre verstreichen werden, bis sich diese Zunahme in einem Anstieg des Frauenanteils in den oberen Statusgruppen widerspiegelt.

In der Fakultät ist der Anteil der Hochschuldozentinnen in den letzten 3 Jahren von 15% auf 29% angestiegen.

Der Anteil der C3-/C4-Professorinnen hat sich in der Fakultät nicht verändert und ist mit 9% inakzeptabel niedrig.

Unter der Ärzteschaft ist das Verhältnis von Frauen und Männern nur in der Zahnmedizin ausgeglichen. In der Humanmedizin ist der Anteil der weiblichen Ärzte ohne Facharztanerkennung mit 40% relativ hoch, dieses Verhältnis sinkt jedoch mit dem Grad der Qualifizierung bzw. Verantwortung. Laut Stellenplan sind nur noch 23% der Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung Frauen, Oberarztfunktion haben nur noch 18% und nur 5% haben Leitungsfunktion (Abb. 2). Interessanterweise nutzen fast ausschließlich Frauen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (Abb. 1).

2.3. Prognose

In den nächsten zwei Jahren zeichnet sich an der Medizinischen Fakultät ein Generationenwechsel ab, es sind 22 W2 und W3-Professuren neu zu besetzen. Dies gibt der Medizinischen Fakultät die Möglichkeit, in dieser Gruppe den Anteil der Frauen deutlich zu erhöhen.

3. Zielsetzung

Im Bereich der Studierenden ist der Frauen/Männeranteil weitgehend ausgeglichen. Die Medizinische Fakultät setzt sich zum Ziel, diesen Zustand zu erhalten.

Die Medizinische Fakultät wird nach Maßgabe qualifizierter Bewerbungen den Frauenanteil an W3- und W2-Professuren erhöhen und frei werdende W3- bzw. W2-Positionen zunehmend mit Frauen besetzen. Es ist das Ziel der Medizinischen Fakultät, eine der in den nächsten drei Jahren anfallenden Lehrstuhlvertretungen an eine Frau zu geben.

Entscheidend für die Erhöhung des Frauenanteils in den gehobenen akademischen Positionen ist die Zunahme der Habilitationen von Frauen, die neben der Juniorprofessur eine weitere Möglichkeit zur Qualifizierung darstellen wird. Die Medizinische Fakultät strebt eine vermehrte wissenschaftliche Tätigkeit von Frauen an und wird interessierten jungen Mitarbeiterinnen beratend und auch mit Hilfe professioneller Maßnahmen motivierend zur Seite stehen.

Intensive wissenschaftliche Tätigkeit von Frauen wird zur Zeit allerdings dadurch erschwert, dass an der Heinrich-Heine Universität Düsseldorf kein gut organisiertes System der Kinderbetreuung existiert. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet.

Die Medizinische Fakultät wird darüber hinaus die Voraussetzungen schaffen, dass Teilzeitarbeit auch in solchen Aufgabengebieten und Beschäftigungsebenen möglich werden, die bisher als schwer teilbar angesehen wurden.

Soweit Frauen zu einer wissenschaftlichen Laufbahn motiviert werden können, sollen die frei werdenden W1- und Post-Doktoranden-Stellen vermehrt mit Frauen besetzt werden.

Im Rahmen des Forschungskollegs wirbt die Fakultät externe Mittel zur besonderen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ein.

4. Maßnahmen zur Frauenförderung

4.1 Berufungen/ Stellenbesetzungen

Frei werdende Stellen und deren Anforderungsprofil werden in der unter 1.7 dargestellten Weise ausgeschrieben.

Um das Ziel zu erreichen, den Frauenanteil bei Professuren zu erhöhen, wird die Medizinische Fakultät für jede neu zu besetzende Professur die Wissenschaftlerinnen-

Datenbank (<http://www.femconsult.de/>) kontaktieren, damit Frauen mit dem geforderten Qualifikationsprofil von der Stellenausschreibung in Kenntnis gesetzt werden. Jede Kontaktaufnahme ist der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

4.2. Qualifizierungsangebote für Wissenschaftlerinnen

Die Medizinische Fakultät informiert Mitarbeiterinnen über Möglichkeiten der Fortbildung und motiviert sie zur Weiterqualifizierung.

Die Leitungen der Kliniken und Institute haben die Aufgabe, vermehrt Frauen zur wissenschaftlichen Arbeit und Habilitation zu motivieren. Sie versuchen, Frauen in bestehende wissenschaftliche Projekte einzubinden und sie zur Entwicklung selbstständiger Projekte und Einreichung von Förderanträgen zu motivieren.

Die Präsentation von wissenschaftlichen Ergebnissen innerhalb der Institution bzw. auf nationalen und internationalen Kongressen soll durch Frauen und Männer gleichermaßen erfolgen.

Die Medizinische Fakultät führt im Rahmen des Forschungskollegs ein Programm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch. Sie wirbt hierfür externe Mittel ein. Die Fakultät vergibt außerdem über das Forschungskolleg pro Jahr zwei Stipendien an herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen, die den PhD respektive die Habilitation anstreben. Zwei weitere Wiedereinstiegsstipendien (BAT II/2) werden über die Forschungskommission an Wissenschaftler oder Wissenschaftlerinnen nach der Elternzeit vergeben.

Die Fakultät lobt einen Frauenforschungspreis aus, der jedes Jahr an eine herausragende promovierte Wissenschaftlerin der Fakultät verliehen wird.

4.3. Fakultätsgleichstellungskommission und leistungsbezogene

Mittelvergabe

Die Fakultät richtet eine Gleichstellungskommission ein, die die Aufstellung und Einhaltung des Frauenförderplans mitgestaltet und über die Verteilung des Anteils des Fakultätshaushaltes informiert wird, der zur Frauenförderung vergeben wurde. Der Gleichstellungskommission gehören an: je zwei weibliche und männliche professorale Mitgliedern der Fakultät, ein Mitglied der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, ein Mitglied der Gruppe der Studierenden und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, die die Kommission einberuft und leitet.

5. Controlling und Berichte

Die Medizinische Fakultät wird dem Senat einmal jährlich schriftlich über ihre Erfolge bei der Umsetzung des Frauenförderplans berichten. Sie geht dabei insbesondere ein

auf den Frauenanteil bei den Professuren, den beamteten wissenschaftlichen Stellen, den studentischen Hilfskräften, den Lehrbeauftragten sowie bei den Promotionen und Habilitationen.

Anhand der jährlichen Berichte wird die Fakultät überprüfen, ob die gesetzten Ziele auch tatsächlich erreicht werden können. Sollte erkennbar sein, dass dies nicht der Fall ist, werden die Gründe dafür erhoben und bei Bedarf zusätzliche Maßnahmen beschlossen bzw. bestehende Maßnahmen ausgebaut, um die im Frauenförderplan gesetzten Zielvorhaben erreichen zu können.

Die Überprüfung der Zielerreichung wird von der Gleichstellungskommission in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät vorgenommen.

Nach Ablauf dieses Frauenförderplanes, also Ende 2007, wird die Medizinische Fakultät dem Rektorat über den Stand der Personalentwicklung in ihrem Bereich berichten.

Bericht über die Maßnahmen zur Frauenförderung der Medizinischen Fakultät der HHUD im November 2004

Umsetzung des Frauenförderplans von 2001

für die Studiengänge: Public Health, Humanmedizin und Zahnmedizin

1. Zielvorgaben

Laut des Frauenförderplans der Medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine Universität Düsseldorf von 20.06.2001 wurden folgende Ziele angestrebt

- 1.1 Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen sollte so hoch wie bei den Studienanfängern sein.
- 1.2 Bei den Promotionen sollte der prozentuale Anteil an Frauen so hoch wie bei den Studienabschlüssen sein und
- 1.3 für Habilitationen wurde langfristig angestrebt, den Anteil habilitierter Frauen bis auf den der promovierten Frauen anzuheben, wobei hierfür eine Dauer von 5-10 Jahren veranschlagt wurde.
- 1.4 Beim akademischen Personal wurde ein jährlicher Anstieg bei Frauen auf C1-, A- und BAT-I und-II Stellen angestrebt, der innerhalb von 5 Jahren so hoch wie bei Promotionen sein sollte.
- 1.5 Bei Professuren wurden der dringendste Handlungsbedarf aber auch die größten Schwierigkeiten in der Umsetzung gesehen. Hier sollte der Anteil qualifizierter Frauen/Berufung an die Gleichstellungskommission gemeldet werden und eine ein- bis zwei-fache Basisrate der qualifizierten Frauen sollten letztendlich berufen werden.

2 Festgeschriebene Maßnahmen im Frauenförderplan von 2001

- 2.1 Für die StudienanfängerInnen wie auch AbsolventInnen wurden keine konkreten Maßnahmen festgeschrieben, da in allen drei Studiengängen mehr als 50% von Frauen bestritten wurden. Zur Erhöhung der Anzahl promovierter Frauen wurde von der Fakultät die Einführung eines Curriculums zur Vorbereitung auf das wissenschaftliche Arbeiten geplant.
- 2.2 Es sollte der Bedarf für Kinderbetreuungsplätze für das wissenschaftliche Personal ermittelt werden und bei jeder Neueinstellung das Landesgleichstellungsgesetz ausgehändigt werden, um so über die gesetzliche Verpflichtung zur Gleichstellung aufzuklären.
- 2.3 Um einen Anreiz zu schaffen, Frauen zur Habilitation zu ermutigen, sollten 5% der leistungsbezogenen Mittel an Qualifizierungsmaßnahmen von Frauen (insbesondere die Habilitation) gebunden sein. Hierfür sollte eine AG eingesetzt werden und Regelungen zur Mittelvergabe festgeschrieben werden.
- 2.4 Zur Erhöhung des Anteils der Frauen in der Fakultät, wurde die Absichtserklärung abgegeben, mehr C3-Professuren mit Frauen zu besetzen, nicht adäquater Besetzung nicht mehr zustimmen, bis die eingangs genannten

Zielvorgaben hinsichtlich der Habilitationen und C- Stellen erreicht seien. Einzige Ausnahme sollte bei Besetzung der zur Habilitation dienenden C1- Stellen vorliegen, wenn das Angestelltenverhältnis einer C1-Stelle vorgezogen wurde. Unbesetzte C3-Stellen sollten als C1- und C2- Stellen besetzt werden.

3 Veränderung im Ist-Stand des Geschlechterverhältnisses im Vergleich zum Soll-Stand (siehe Anlagen)

- 3.1 Wie man aus Anlage 1 und Abb. 2.1 ersehen kann, liegt der Anteil der weiblichen Studierenden als auch Absolventinnen in allen drei Studiengängen deutlich über 50%. Es bleibt zu beobachten, ob sich die Zahl der Absolventinnen im Studiengang Public Health in entsprechendem Zeitfenster der Studiendauer so erhöht wie die Studierendenzahl 2004.
- 3.2 Der Frauenanteil bei den Promotionen hat sich nicht wie beabsichtigt erhöht, sondern sich sogar leicht nach unten verschoben.
- 3.3 Das zur Förderung, auch des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses eingerichtete Curriculum zur strukturierten Promotion wird seit 2003 erfolgreich durchgeführt. Anfang 2004 wurde die Gründung des Medizinischen Forschungskollegs beschlossen, das sich ebenfalls u.a. der Förderung besonders qualifizierter Frauen verschreibt, wofür die Medizinische Fakultät externe Mittel einzuwerben gedenkt.
- 3.4 Der Anteil habilitierter Frauen ist erfreulicherweise von 14% (1999) auf 29% (2004) auf mehr als das Doppelte angestiegen.
- 3.5 Die Fakultät richtete schon 1995 unter der Leitung von Prof. Steingrüber eine Arbeitsgruppe ein, die die Regularien für eine leistungsbezogene Budgetierung der Kliniken und Institute ohne Krankenversorgung festgeschrieben hat, und die seit dem Bestehen des Frauenförderplans am Ende jeden Jahres die 5% Frauenförderungsvorausabzug nach einem Punktesystem auf die einzelnen Institute und Kliniken verteilt.
- 3.6 Die Vorgaben, den Anteil der Frauen bei C4- und C3- Professuren in der Fakultät zu erhöhen, wurden nicht erreicht! Zumindest konnte die Emeritierung einer ordentlichen Professorin in 2003 durch die Berufung von Frau Prof. Ritz-Timme, einer Netzwerkprofessorin der Rechtsmedizin, Ende 2004 ausgeglichen werden (Abb. 2.2).
Die Fakultätsleitung hat in Abstimmung mit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten Ende 2003 entschieden, die Berufungskommissionen über-paritätisch mit mindestens zwei Frauen aus der Fakultät zu besetzen.
Der Anteil der Hochschuldozentinnen stieg kontinuierlich über den Zeitraum der letzten 3 Jahre, eine erfreuliche Entwicklung, die leider durch die Einführung der W-Besoldung und somit den Wegfall der C2-Stellen nicht fortzuführen ist.
- 3.7 Unter der Ärzteschaft der Zahnmedizin ist das Verhältnis von Frauen und Männern ausgewogen. Laut Stellenplan liegt der Frauenanteil knapp unter 50%, mit der realen Anzahl der (z.T. Teilzeit-beschäftigten) Frauen liegt er real jedoch bei 52,5%. In der Humanmedizin ist der Anteil der weiblichen Ärzte ohne Facharztanerkennung mit 40% relativ hoch, dieses Verhältnis sinkt jedoch mit dem Grad der Qualifizierung bzw. Verantwortung. 23% der Ärzte mit abgeschlossener Ausbildung sind Frauen, Oberarztfunktion haben nur noch 18%, und lediglich 5% haben Leitungsfunktion (Abb. 2.4).
Interessanterweise nutzen fast ausschließlich Frauen die Möglichkeit der

Teilzeitbeschäftigung (Abb.2.3).

4 Zukünftige Arbeitsschwerpunkte

Eine detaillierte Darstellung der zukünftigen Arbeitsschwerpunkte ist in der Fortschreibung des Frauenförderplans 2004 nachzulesen.

Die Medizinische Fakultät beabsichtigt in der Laufzeit des kommenden Frauenförderplans insbesondere die folgenden Punkte umzusetzen:

- Einrichtung einer fakultätsinternen Gleichstellungskommission, die die Einhaltung des Frauenförderplans überwacht, die über die leistungsbezogene Mittelverteilung informiert wird und über die Entwicklung in der Frauenförderung berichtet.
- In Kooperation mit dem Universitätsklinikum soll in Zukunft auch in den bislang nicht in die leistungsbezogene Budgetierung einbezogenen Instituten und Kliniken ein Frauenförderungsvorabzug der leistungsbezogenen Mittel in Höhe von 5% verteilt werden.
- Die Fakultät wird pro Jahr über das Forschungskolleg zwei Stipendien an herausragende Wissenschaftlerinnen vergeben, die den PhD oder die Habilitation anstreben.
- Zwei weitere Stipendien/Jahr (BAT IIa/2) werden zum Wiedereinstieg von WissenschaftlerInnen nach Elternzeit von der Medizinischen Kommission in Absprache mit der Gleichstellungskommission vergeben.
- Wer externe Mittel für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen einwirbt, kann bei der Forschungskommission der Medizinischen Fakultät einen Drittmittelbonus beantragen.
- Bereits zum jetzigen Zeitpunkt unterstützt die Medizinische Fakultät das Zentrale Gleichstellungsbüro mit Hilfskraftstunden und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zu einer effektiven Förderung von Gleichstellungsanliegen. Sie wird diese erfolgreiche Förderung fortsetzen.

Anlage 1

Anteil w/ges.	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Studierenden Humanmedizin ¹	54% (187/342)	55% (190/344)	57% (187/330)	63% (213/340)	61% (207/337)	66% (224/341)
Absolventen Humanmedizin ¹	44% (112/252)	49% (127/261)	49% (130/266)	53% (140/266)	53% (100/190)	51% (207/405)
PromotionenHM ¹	47% (122/262)	42% (113/271)	38% (81/215)	42% (93/219)	35% (12/34)	45% (74/165)
Studierenden Zahnmedizin ¹	65% (28/43)	50% (24/48)	66% (27/41)	56% (27/48)	74% (34/46)	62% (29/47)
Absolventen Zahnmedizin ¹	39% (17/44)	53% (19/36)	35% (14/40)	58% (15/26)	65% (15/23)	53% (32/60)
PromotionenZM ¹	33% (9/27)	48% (16/33)	44% (8/18)	44% (8/18)	25% (2/8)	52% (11/21)
Studierenden Public Health ¹	64% (16/25)	65% (17/26)	60% (12/20)	63% (19/30)	59% (13/22)	61% (14/23)
Absolventen Public Health ¹	57% (4/7)	57% (4/7)	60% (3/5)	50% (5/10)	44% (4/9)	70% (14/20)
Habilitationen ²	14% (3/21)	15% (3/20)	14% (3/22)	12% (4/33)	25% (7/28)	29% (5/17)
APL²	Neu: 10% (1/10)	Neu: 8% (1/13)	Neu - (-/10)	Neu 9% (1/11)	Neu 8% (1/12)	Neu 10% (1/10)

	2001	2003	2004
A/BATI-II³	35% (215/601)	35% (392/1125)	
akad. Personal_ZM ⁴		34% (16/47)	
akad. Personal_HM ⁴		29% (205/719)	
C1²	21% (14/66)	27%* (10/37)	46% (13/28)
C2²	15% (6/41)	25% (11/44)	26% (11/42)
C3²	0% (0/46)	2% (1/43)	0% (0/42)
C4²	9% (4/49)	8% (4/53)	9% (5/54)

* seit 2001 (66/146 Stellen) kontinuierliches Rückfahren der C1-Stellenbesetzung
 Quellen: ¹Studiendekanat, ²Dekanat, ³Gallee, ⁴übers Dekanat aus der Verwaltung

Anlage 2: Prozentualer Frauenanteil in der Human- (HM) und Zahnmedizin (ZM) und im Studiengang Public Health (PH)

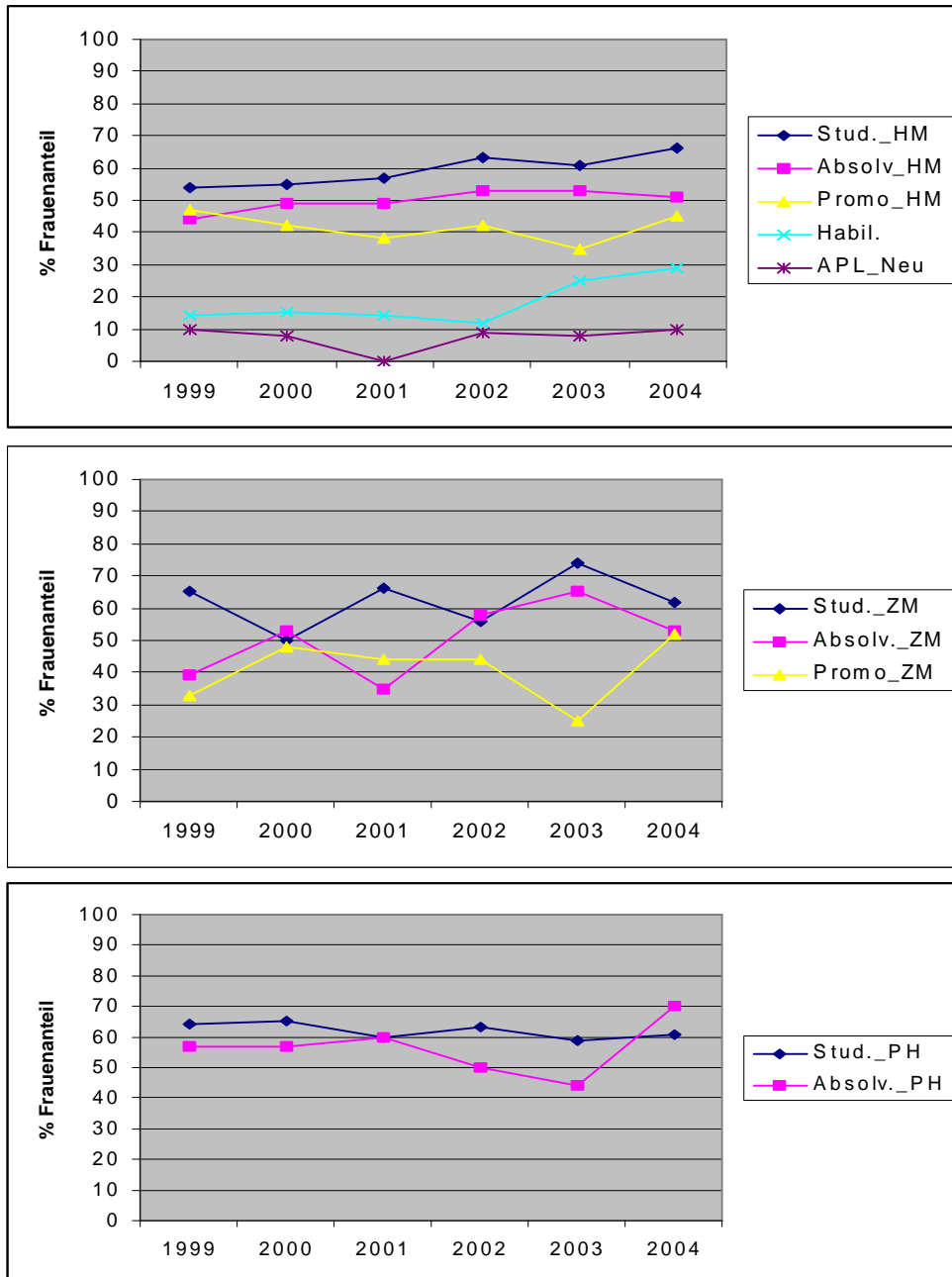


Abb. 2.1 Frauen in Studium und erster Weiterqualifikation

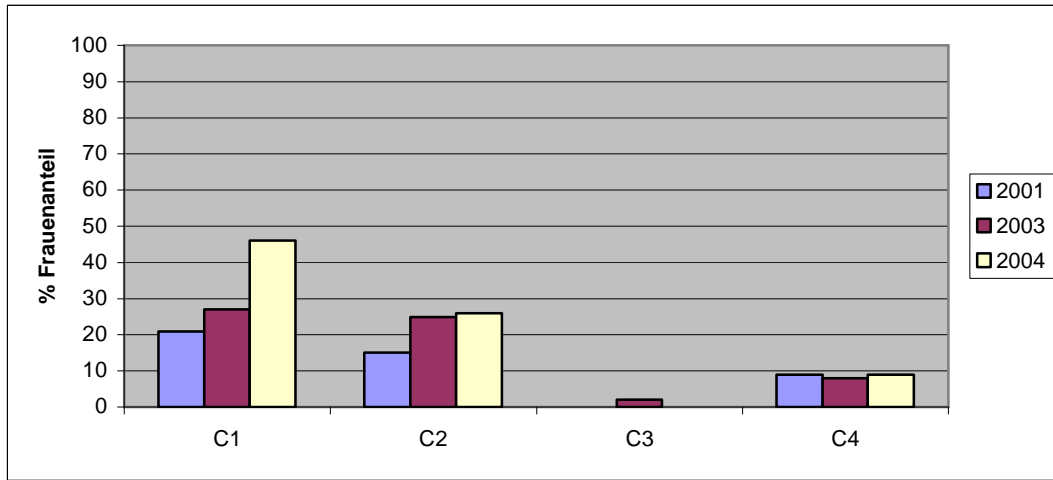


Abb. 2.2 Fakultätsstellen

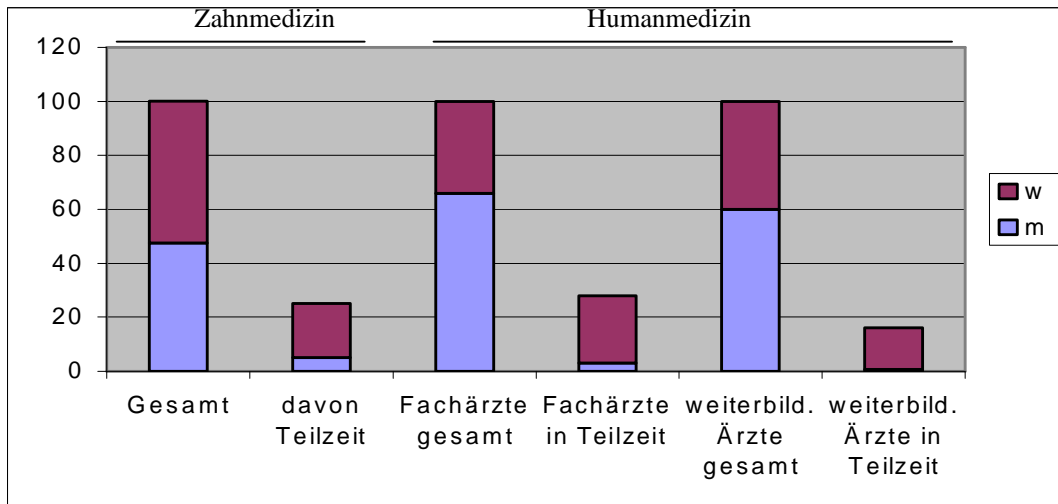


Abb.3 Prozentualer Frauenanteil in der Ärzteschaft

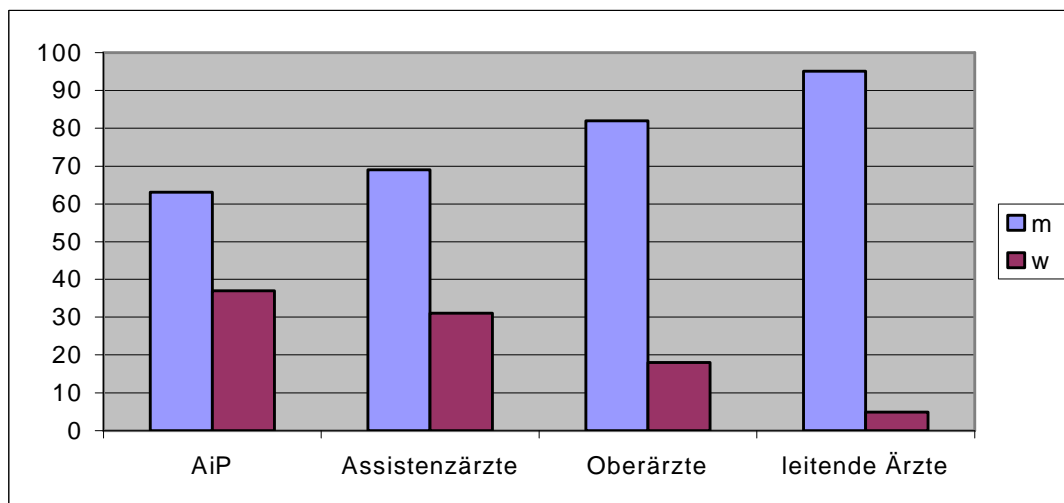


Abb.2.4 Prozentualer Frauenanteil in höheren Positionen

**Fortschreibung des Frauenförderplans
der Philosophischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität
(verabschiedet vom Fakultätsrat am 18. 01. 2005)**

Inhalt

1. Grundlagen der Datenerhebung (gemäß § 6 (2) LGG)	S. 50
2. Bestandsaufnahme für den Zeitraum: 4/2001 – 4/2004	S. 51 - 59
2.1 Erhebungszahlen und Auswertung zum Frauenanteil bei den Promotionen, Habilitationen, Professuren und dem wissenschaftlichen Personal	S. 51 - 56
2.2 Bericht über Frauenfördermaßnahmen der Jahre 2001 bis 2004	S. 57 - 59
2.2.1 Förderung in der Studienabschlussphase	S. 57
2.2.2 Förderung in der Promotionsphase	S. 58
2.2.3 Förderung in der Postgraduierten Phase	S. 59
3. Maßnahmen und Zielvorgaben zur Frauenförderung (gemäß § 6 (3) und (4) LGG)	S. 59 - 60

Anhang

I. Promotionen: 4/1998 – 3/2001, Mittelwert des Frauenanteils je Fach	S. 61
II. Professuren: Stichtag 4/2001, fächerspezifischer Frauenanteil	S. 62

1. Grundlagen der Datenerhebung (gemäß § 6 (2) LGG)

Die vom Landesgleichstellungsgesetz in § 6 (2) geforderte Bestandsaufnahme konnte nur in Teilen der Struktur des 1. Frauenförderplans folgen. Der dort für jedes Hauptfach der Philosophischen Fakultät ermittelte Anteil von Frauen bezüglich:

- der Studierenden eines Fachs,
- der Abschlüsse für Magister, Staatsexamen, Diplom und Bachelor

konnte nicht fortgeschrieben werden, da die Fakultät die Praxis der Lehrberichte aufgegeben hat und von den jeweiligen Fächern keine diesbezüglichen Daten erhoben wurden. Die Verwaltung verfügt bisher auch nicht über ausreichende Zahlen, um den Zeitraum von 2001 bis WS 2003/4 für jedes Semester zu dokumentieren, da in einigen Zeiträumen keine Daten zum Frauenanteil erhoben wurden und da bei den Studierendenzahlen Belegfälle aber nicht Personenzahlen als Basis verfügbar sind.

Die folgende Analyse stellt zunächst den Frauenanteil bei den Promotionen und den Habilitationen dar. Diese Zahlen wurden vom Dekanat der Fakultät bereitgestellt. Die Übersicht über die Stellensituation der Fakultät vom Frühjahr 2004 basiert auf dem von Dezernat 3 zur Verfügung gestellten Stellenpan, der auch die Professuren enthält. Auf diese Weise konnte in Verbindung mit den entsprechenden Zahlen vom Mai 2001 der Beginn und das Ende des Berichtszeitraums miteinander verglichen werden.

Allen an der Datenerfassung beteiligten Personen sei herzlich gedankt.

2. Bestandsaufnahme zum Zeitraum 4/2001 – 4/2004

2.1 Erhebungszahlen und Auswertung zum Frauenanteil bei den Promotionen, Habilitationen, Professuren und dem wissenschaftlichen Personal

Promotionen 4/1988 – 3/2001 und 4/2001– 4/2004 Mittelwert des Frauenanteils je Fach

Fächer	1998–2000 w %	4/2001-3/2004 Gesamtzahl der Promotionen	4/2001-3/2004 Anzahl der prom. Frauen	4/2001-3/2004 Prozentsatz prom. Frauen
Geschichte	29 %	25	10	40 %
Germanistik	57 %	26	17	65 %
Philosophie	10 %	9	1	11 %
Romanistik	80 %	13	9	69 %
Anglistik	71 %	11	7	64 %
Entwicklungspsych.		1	1	100 %
Erziehungswiss.	50 %	8	5	63 %
Kunstgeschichte	40 %	7	6	86 %
Klassische Philologie		2	1	50 %
All. Sprachwiss.	37,5	9	5	56 %
Politikwissenschaft		1	1	100 %
Soziologie	50 %	3	2	67 %
Jiddistik		1	1	100 %
Jüdische Studien		1	1	100 %
Sportwissenschaft	50 %	1	0	0 %
Informationswiss.		1	1	100 %
Medienwissenschaft		2	1	50 %
ALLE FÄCHER	44 %	121	69	57 %

Die Tabelle zum Frauenanteil bei den Promotionen ermöglicht durch die Einfügung des Mittelwerts der Jahre 1998 –2000 eine Übersicht über einen Zeitraum, der zwei Promotionsgenerationen umfasst und so längerfristige Entwicklungen abbildet. Die Gleichstellung von Frauen in dem zentralen Qualifikationssektor Promotion ist mit **57 %** für den Berichtszeitraum 2001 – 2004 klar erreicht bzw. sogar übertroffen. Im Fach Philosophie ist seit 1998 mit 12 % noch keine hinreichende Veränderung erkennbar. Das Fach ist bestrebt, dem Defizit an weiblichen Promovierenden entgegenzuwirken.

Habilitationen 1998- 2000: Mittelwert des Frauenanteils je Fach

Fächer	Gesamtzahl der Habilitationen	Anzahl der habilitierten Frauen	Prozentsatz der hab. Frauen
Geschichte	5	1	20 %
Germanistik	2	0	0 %
Philosophie	3	0	0 %
Romanistik	1	1	100 %
Anglistik			
Erziehungswissenschaft			
Entwicklungspsychologie.			
Soziologie			
Kunstgeschichte	1	0	0 %
Klassische Philologie			
Allgemeine Sprachwiss.			
Sportwissenschaft			
ALLE FÄCHER	12	2	17 %

Habilitationen 2001- 3/2004: Mittelwert des Frauenanteils je Fach

Fächer	Gesamtzahl der Habilitationen	Anzahl der habilitierten Frauen	Prozentsatz der habil. Frauen
Geschichte	4	1	25 %
Germanistik	1	0	0 %
Philosophie	4	2	50 %
Romanistik	3	2	67 %
Anglistik	1	1	100 %
Erziehungswissenschaft	2	1	50 %
Entwicklungspsychologie			
Soziologie	2 (davon 1 Umhabil.)	0	0 %
Kunstgeschichte	2	1	50 %
Klassische Philologie	1 (Umhabilitation)	0	0 %
Allgemeine Sprachwiss.	5	5	100 %
Sportwissenschaft	2	1	50 %
ALLE FÄCHER	27	14	52 %

Die Steigerung des Frauenanteils bei den Habilitationen von 17 % auf **52 %** ist eine herausragende Leistung der Fakultät. Die fächerspezifischen Zahlen zeigen, welche Fächer durch einen hundertprozentigen Frauenanteil die Defizite anderer ausgleichen, etwa die der Soziologie und der Germanistik; in beiden Fächern gab es seit 1998 keine Habilitationen von Frauen. Sie zeigen auch, dass ein hundertprozentiger Frauenanteil sowohl eine Habilitierte bedeuten kann als auch fünf Habilitierte wie in der Allgemeinen Sprachwissenschaft, ein Fach, das vor 2001 keine Wissenschaftlerin habilitierte. Eine eindrucksvolle Bilanz ist im Fach Philosophie mit zwei Habilitationen zu verzeichnen.

Frauenanteil bei den Professuren: 5/2001¹ und 4/2004

Fächer	2001 C 3 w %	2001 C 4 w %	3/2004 C 3 m	3/2004 C 3 w	3/2004 C 3 w %	3/2004 C 4 m	3/2004 C 4 w	3/2004 C 4 w %
Geschichte	0 %	14 % (Vertr.) ²	1	0	0 %	6	1	14 %
Germanistik	0 %	25 % (Vertr.) ²	3	[1 Vetr.] ²	0 %	3	1	25 %
Philosophie	0 %	0 %	2	1	33 %	2	0	0 %
Romanistik	0 %	25 %	1	0	0%	3	1	25%
Anglistik	50 %	25 %	1	1	50%	3	1	25%
Erziehungswiss.	0 %	75 %	1	0	0%	0	3	100%
Kunstgeschichte	100 %	0 %	0	1	100%	1	0	0%
Klass. Philol.	—	0 %	—	—	—	2	0	0%
Allg. Sprachwiss.	—	0 %	—	—	—	1 [+ 1 Vetr.] ²	0	0%
Politikwiss.	—	0 %	1	0	0%	1	1	50%
Soziologie	0 %	0 %	1	0	0%	2	0	0%
Jiddistik	—	100 %	—	—	—	0	1	100%
Jüd. Studien	—	—	1	1	50%	1	0	0%
Modernes Japan	100 %	50 % (Vertr)	0	1 [+1Vetr.] ²	100%	0	1 (Vetr.)	100%
Sportwiss.	50 % (H3)	0%	1	0	0%	—	—	—
Informationswiss	—	—	—	—	—	1	0	0%
Medienwiss.	—	100 %	—	—	—	1 (Vetr.)	1	50%
Literaturübers.	0 %	—	0	1	100%			
Medien- & Kulturwiss	—	—	1	0	0%	—	—	—
ALLE FÄCHER	24 %	25 %	14	6	30%	27	11	29 %

¹ Die ausführlichen Zahlen zu 2001 finden Sie im Anhang, S. 62.

² Vertretungen werden nur eingerechnet, wenn die Vertreterin/ der Vertreter den Platz 1 der verabschiedeten Liste innehatte.

Die Entwicklung der Zahl der Professorinnen in den einzelnen Fächern ist erwartungsgemäß sehr unterschiedlich. Fächern mit 0 % Frauenanteil auf dieser Ebene stehen Fächer mit einem

Anteil von 100 % oder 50 % gegenüber. Der Zugewinn an C 3-Professorinnen im Erhebungszeitraum führte zu einer Erhöhung des Frauenanteils auf **30%**. Bei den C4-Professuren ist die Steigerung von 25 % auf **29 %** singular im Verhältnis zu den anderen Fakultäten der HHU. Der Prozentsatz hätte sogar bei **33 %** gelegen, wenn nicht zwei C4-Professorinnen (aus unterschiedlichen Gründen) den Ruf nach Düsseldorf abgelehnt hätten. Der Landesdurchschnitt bei den C3-Professuren liegt für diesen Zeitraum laut MWF bei 14 % und wird damit von der Philosophischen Fakultät um 114 % überschritten. Der Landesdurchschnitt bei den C4-Professuren von 9 % wird sogar um 222 % überschritten.

Wissenschaftliches Personal 5/2001 und 4/2004

Fächer	unbefristete A/ BAT I/ II-Stellen			befristete ganze BAT II-St.			C 1-Stelle			befrist. ½ bzw. 2/3 BAT II-St.			
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	
Geschichte	2001	7+0,5	0,7	9 %	3	2	40 %	2	1	33 %	2	0	0 %
	2004	6+05	0	0 %	0	3	100 %	3	1	25 %	2	3	60 %
Germanistik	2001	7	6	42 %	5	2	29 %				3	6	67 %
	2004	8	5	38 %	3	1	25 %				2	6	75 %
Philosophie	2001	2	1	33 %	1	0	0 %	1	0	0 %	2	0	0 %
	2004	2	1	33 %				1	0	0 %	2	0	0 %
Romanistik	2001	5	6	55 %	2	4	67 %	0	1	100 %	2	3	60 %
	2004	4	6	60 %	0	2	100 %				2	5	71 %
Anglistik	2001	6	3	33 %	4	1	20 %	0	1	100 %	0	4	100 %
	2004	7	3	30 %	2	2	50 %	1	2	67 %	0	2	100 %
Erziehungsw.	2001	7	0	0 %	3	2	40 %						
	2004	6+0,7	0	0 %	1	1	50 %				1	4	80 %
Kunstgesch.	2001	1	0	0 %				1	1	50 %			
	2004	1	0	0 %	0	1	100 %	1	1	50 %			
Klass. Philol.	2001	1	0	0 %	0	2	100 %						
	2004	1	0	0 %	0	1	100 %	0	1	100 %			
Allg. Spw.	2001	1	0	0 %	2	0	0 %	0	1	100%	3	13	81 %
	2004	2	0	0 %	1	2	67 %	0	1	100 %	2	0	0 %
Politikwiss.	2001				1	0	0 %	3	0	0 %	2	0	0 %
	2004				1	0	0 %	2	0	0 %	1	2	67 %
Soziologie	2001	1+05	0,7	32 %	1	0	0 %				6	0	0 %
	2004	1+05	0,7	32 %	0	1	100 %				3	4	57 %

Fächer	unbefristete A /BAT I/ II-Stellen			befristete ganze BAT II-St.			C 1-Stelle			befrist. 1/2 u. 2/3 BAT II-St.		
	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %	m	w	w %
2001 Jiddistik				1	0	0 %						
2004				2	0	0 %						
2001 Jüd. Studien												
2004				1	4	80 %						
2001 Mod. Japan	0	0,5	100 %	0	1	100 %				0	1	100 %
2004	0	0,5	100 %	0	1	100 %				0	3	100 %
2001 Sportwiss.	6	0,5	8 %							0	1	100 %
2004	5	1	17 %									
2001 Info-Wiss.	0	1	100 %									
2004	0	1	100 %	0	1	100 %						
2001 Medienwiss.							0	1	100 %			
2004				1	0	0 %	0	1	100 %			
2001 Medien-u.												
2004							1	0	0 %	1	1	50 %
2001 ALLE FÄCHER	45	19,4	30 %	23	14	38 %	7	6	46 %	20	28	58 %
2004	44,7	18,2	29 %	12	20	63 %	9+1 ¹	7	41 %	16	30	65 %

¹ Eine JP ist keinem Fach zugeordnet.

Der Frauenanteil bei den Dauerstellen hat sich mit 29 % gegenüber 30 % etwas verringert. In einigen Fächern wie in Anglistik, Germanistik und Allgemeiner Sprachwissenschaft hat sich demgegenüber die Zahl der männlichen Inhaber von Dauerstellen noch erhöht. Man hat in diesen Fächern somit die Vorgaben des Frauenförderplans von 2001 nicht berücksichtigt. Die Fakultät hat ihre eingegangene Selbstverpflichtung, interne Ausschreibungen von freiwerdenden A 15-Stellen durchzuführen, im Jahr 2004 umgesetzt und beabsichtigt diese Ausschreibungspraxis weiterzuführen.

Bei den befristeten ganzen Stellen ist erfreulicher Weise der Frauenanteil von 38 % auf **63 %** signifikant angestiegen. Der Anteil an den Habilitations-Qualifizierungsstellen ist von 46 % auf 41 % gesunken, obwohl der Frauenförderplan eine Erhöhung des Frauenanteils bei der Vergabe von C1-Stellen forderte. Der Frauenanteil bei den befristeten halben Stellen ist

traditionell hoch, ist sogar von 58 % auf **65 %** gestiegen. In Verbindung mit der Steigerung des Anteils von Frauen an den befristeten ganzen Stellen auf 63 % kann diese Entwicklung als Erhöhung der Qualifizierungschancen von Promovendinnen gewertet werden.

Zusammenfassende Übersicht

Zeitpunkt	4/2004	4/2004	4/2004
	m	w	w %
C 4	27	11	29 %
C 3	14	6	30 %
C 2	4	1	20 %
C 1	10	7	41 %
A 15	3	1	25 %
A 14	10	4	29 %
A 13	1 + 0,5	1	40 %
BAT Ia	1	0	0 %
BAT Ib	19	8	30 %
BAT IIa (unbefr.) ganze Stelle, + 1/2, 2/3	8 + 0,5 + 0,5 + 0,7	3 + 0,5 + 0,7	30 %
BAT IIa (befr.)	12	20	63%
BAT II/2	16	30	65 %
Zeitraum	2001-2004	2001-2004	2001-2004
	m	w	w %
Habilitationen	13	14	52 %
Promotionen	52	69	57 %

2.2 Bericht über Frauenfördermaßnahmen der Jahre 2001 bis 2004

Die Philosophische Fakultät hat die im Frauenförderplan 2001 angekündigten Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durchgeführt und darüber hinaus weitere Förderangebote gemacht. Es wurden dabei drei Phasen berücksichtigt, die Studienabschlussphase, die Promotionsphase und die Postgraduierten-Phase. Verwendet wurden die vor die Klammer gezogenen Frauenfördergelder des Fakultätshaushalts in unterschiedlicher Höhe, zwischen 27 000 und 10 000 Euro liegend. Es gab jährlich zwei Antragsrunden. Die Entscheidungen für die Vergabe der Stipendien und Zuschüsse traf die Frauenförderplankommission der Fakultät.

2.2.1 Förderung in der Studienabschlussphase

Supervision für Studentinnen in der letzten Studienphase (eine Kooperation mit der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät)

Bei Studentinnen im fortgeschrittenen Semester sind die Folgen des Studienabbruchs besonders gravierend, da diese Studentinnen in diesem Fall über keinen berufsqualifizierenden Abschluss verfügen. Die nachhaltige Stabilisierung und Motivierung der Studentinnen für einen Abschluss, ebenso wie die Beschleunigung dieser Phase, sind die primären Ziele dieser Supervision gewesen, die über ein ganzes Jahr lief.

Abschlussstipendien für Studentinnen mit Kind

Das Ziel der Maßnahme war es, Studentinnen zu fördern, bei denen ein qualitativ guter Abschluss zu erwarten war. Sie sollten während der Examensvorbereitung von der Kinderbetreuung entlastet werden. Es wurden nach Offenlegung der finanziellen Situation einerseits allein-erziehende Studentinnen berücksichtigt und andererseits Studentinnen mit einem geringen Familieneinkommen. Die erstmalige Vergabe erfolgte im Jahr 2003. Die Stipendien wurden für 5 oder für 4 Monate vergeben.

Sachkostenzuschuss zu Forschungsaufenthalten in Archiven und Bibliotheken für Examenskandidatinnen

Es wurden Magister- und Staatsarbeiten gefördert, die bisher nicht erschlossenes Material in Archiven und Bibliotheken einbeziehen. Um diese über dem Durchschnitt liegenden forscherschen Eigeninitiativen zu unterstützen und die finanzielle Belastung durch Archivaufenthalte in der Examensphase abzufangen, wurden Archiv-Reisestipendien vergeben.

Gefördert wurden Arbeiten aus den Fächern: Wirtschaftsgeschichte, Geschichte, Romanistik und Anglistik.

2.2.2 Förderung in der Promotionsphase

Abschlussstipendien für Doktorandinnen

Angesichts der reduzierten Fördermittel bei allen Studienstiftungen und bei der hochschulinternen Graduiertenförderung stellte diese Fördermaßnahme einen effektiven Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen dar. Bei der Auswahl der zu fördernden Frauen spielte neben dem Qualitäts- und Innovationskriterium die Unterrepräsentanz von Promovendinnen in dem jeweiligen Fach eine wichtige Rolle.

Neben der Qualität und der Unterrepräsentanz trat 2004 ein weiteres Kriterium für die Auswahl hinzu, der Nachweis einer extremen finanziellen Notlage. Es konnten so Arbeiten zu Ende geführt werden, die sonst abgebrochen worden wären.

Supervision für Promovendinnen in der Abschlussphase

Nachhaltige Verzögerungsprozesse und Blockaden im Qualifizierungsprozess der Promotionsabschlussphase haben zumeist komplexe Ursachen; es wirken dabei Faktoren struktureller, institutioneller und individueller Art zusammen. Eine jeweils zweisemestrig durchgeführte Supervision zielte auf das Erkennen dieser Faktoren und auf die Entwicklung von Strategien, die Störfelder systematisch zu bearbeiten, die erforderlichen Arbeitsprozesse und das Zeitmanagement zu verbessern, sowie die Selbststeuerung zu effektivieren.

Reisekostenzuschuss für die aktive Kongressteilnahme im In- und Ausland

Die Maßnahme zielte auf die Unterstützung der Partizipation von Düsseldorfer Nachwuchswissenschaftlerinnen am nationalen und internationalen Wissenschaftsdiskurs. Die aktive Teilnahme an Fachkongressen auf der Basis eigener Vortragsverpflichtung kann als ein wichtiger Faktor für eine aussichtsreiche Wissenschaftskarriere junger Nachwuchskräfte angesehen werden.

Um die Zahl der Geförderten zu erhöhen, wurde 2004 eine Fördersumme von 7 500 Euro beim Ministerium für Wissenschaft und Forschung NRW eingeworben. Reisekostenzuschüsse wurden Wissenschaftlerinnen aus folgenden Fächern bereitgestellt: Anglistik, Allgemeine Sprachwissenschaft, Entwicklungspsychologie, Informationswissenschaft, Romanistik, Germanistik und Geschichte.

Sachkostenzuschuss zu Forschungsaufenthalten in Archiven und Bibliotheken für Doktorandinnen

Dissertationen, die bisher unausgewertetes Material in einschlägigen Archiven und Bibliotheken aufarbeiten, tragen in besonderer Weise zur innovativen Profilbildung der Forschung bei und erscheinen als besonders förderungswürdig. Um die finanzielle Belastung durch Archivaufenthalte in der Promotionsphase abzufangen, wurden diese Archiv-Reisestipendien vergeben.

2.2.3 Förderung der Postgraduierten-Phase

Reisekostenzuschuss für die aktive Kongressteilnahme im Ausland, d.h. Förderung der Internationalisierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Da in der Postgraduierten-Phase der Nachweis der aktiven Teilnahme an ausländischen Fachkongressen von zentraler Bedeutung ist, wurden diese Reisekostenzuschüsse vergeben (zu den Rahmenbedingungen vgl. 2.2.2).

Finanzierung von Lehraufträgen

Es wurden Lehraufträge für Nachwuchswissenschaftlerinnen finanziert, die ohne diese Finanzierung nicht durchgeführt worden wären, da das jeweilige Fach über keine ausreichenden Ressourcen verfügte. Es wurden Fächer berücksichtigt, in denen weibliche Lehrende unterrepräsentiert sind wie in Informationswissenschaft und Medien- und Kulturwissenschaft.

3. Maßnahmen und Zielvorgaben zur Frauenförderung (gemäß § 6 (3) und (4) LGG)

- Die Fakultät verpflichtet sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, weiterhin im Haushalt Frauenfördermittel in angemessenem Umfang auszuweisen. Die Fördermaßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs sollen verstärkt für jene Fächer wirksam werden, in denen der Anteil an weiblichen Promovierenden den Durchschnitt der Fa-

kultät wesentlich unterschreitet. Es sollen wie bisher auch Anträge zur Unterstützung von Forschungsarbeiten im Rahmen von Examensarbeiten berücksichtigt werden (vgl. 2.2.1). Es soll gezielt für eine Antragsstellung in jenen Fächern geworben werden, in denen eine Promotionsunterrepräsentanz von Frauen vorliegt. Neben dieser fachspezifischen Förderung sollen wie bisher soziale Schieflagen durch die Versorgung von Kindern in die Vergabeentscheidung einbezogen werden.

- In jenen Fächern, in denen der Promotionsanteil von Frauen den Durchschnittswert der Fakultät um 15 % und mehr unterschreitet (vgl. S. 50f.), sollen geeignete Frauen von Dozentinnen und Dozenten verstärkt zur Promotion ermutigt werden; wissenschaftliche Hilfskraftstellen bzw. Qualifizierungsstellen sollen gezielt zu ihrer Förderung eingesetzt werden. Als Ziel soll eine Anhebung der weiblichen Promotionsrate um 20 % in drei Jahren erreicht werden.
- Bei der Einwerbung und Bereitstellung von W1-Stellen soll dem fächerspezifischen Defizit an Habilitandinnen entgegengewirkt werden (vgl. S. 52). Bei der Besetzung weiterer Qualifikationsstellen im Angestelltenbereich soll ebenfalls die fächerbedingte Unterrepräsentanz von Frauen korrigiert werden.
- In den Beförderungsverfahren zu A 15-Stellen soll bei den Auswahlverfahren der geringe Frauenanteil in diesen hochwertigen Dauerstellen als ein relevantes Kriterium berücksichtigt werden (vgl. S. 56).
- Die Fakultät wirkt darauf hin, dass die Arbeitsplätze von Institutsangestellten in Sekretariaten nicht durch die Reduzierung von ganzen Stellen auf halbe Stellen wegrationalisiert werden, da eine Existenzsicherung von Arbeitnehmerinnen auf halben Stellen kaum gewährleistet ist. Mindestumfang und –anzahl der Stellen sollen an die Studierendenzahlen und die steigenden Aufgaben und Anforderungen angepasst werden.
- Als Zielvorgabe für die Besetzung von Professuren der W3- und W2-Besoldung soll unter Einhaltung der im LGG und im Frauenförderrahmenplan formulierten Vorgaben gelten, dass der Frauenanteil in allen Fächern mit Unterschreitung des derzeitigen Durchschnittswerts der Fakultät (29 % und 30 %) diesen Durchschnitt erreichen soll.

ANHANG

I. Promotionen: 4/1998 – 3/2001, Mittelwert des Frauenanteils je Fach

Fächer	Summe der Promotionen	Promotionen m	Promotionen w	Prozentsatz der promovierten Frauen
Geschichte	31	22	9	29 %
Germanistik	42	18	24	57 %
Philosophie	20	18	2	10 %
Romanistik	5	1	4	80 %
Anglistik	14	4	10	71 %
Entwicklungs- psych.				
Erziehungswiss.	10	5	5	50 %
Kunstgeschichte	5	3	2	40 %
Klassische Philologie				
Allg. Sprachwiss.	8	5	3	38 %
Politikwissenschaft				
Soziologie	2	1	1	50 %
Jiddistik				
Sportwissenschaft	2	1	1	50 %
Informationswiss.				
Medienwissen.				
ALLE FÄCHER	139	78	61	44 %

II. Professuren: Stichtag 4/2001, fächerspezifischer Frauenanteil

Fächer	C3 m	C3 w	C 3 w %	C4 m	C4 w	C 4 w %
Geschichte	1	0	0 %	6	1 (Vetr.) ¹	14 %
Germanistik	4	0	0 %	3	1 (Vetr.) ¹	25 %
Philosophie	3	0	0 %	2	0	0 %
Romanistik	—	—	—	3	1	25 %
Anglistik	1	1	50 %	3	1	25 %
Erziehungswiss.	1	0	0 %	1	3	75 %
Kunstgeschichte	0	1	100 %	1	0	0 %
Klass. Philol.	—	—	—	2	0	0 %
Allg. Sprachwiss.	—	—	—	2	0	0 %
Politikwiss.	—	—	—	2	0	0 %
Soziologie	1	0	0 %	2	0	0 %
Jiddistik	—	—	—	0	1	100 %
Jüd. Studien	—	—	—	—	—	—
Modernes Japan	0	1	100 %	1	1 (Vetr.)	50 %
Sportwiss.	1	1 [H3]	50 %	1	0	0 %
Informations- wiss.	—	—	—	1	0	0 %
Literaturübers.	1	0	0 %			
Medienwiss.	—	—	—	0	1	100 %
Medien- & Kulturwiss.	—	—	—	—	—	—
ALLE FÄCHER	13	4	24 %	30	10	25 %

¹ Vertretungen werden nur eingerechnet, wenn die Vertreterin/ der Vertreter den Platz 1 der Liste innehatte.



WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

Dekanat

Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät für den Zeitraum 2004 bis 2006

Beschluss durch den Fakultätsrat vom 20. Oktober 2004

1. Gegenstand des Frauenförderplans

Der Fakultätsrat hat in seiner Sitzung vom 20. Oktober 2004 diesen Frauenförderplan beschlossen. Grundlagen des Frauenförderplanes sind Artikel 2 Abs. 2 des Grundgesetzes, wonach der Staat die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt, und das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz LGG) vom 9.11.1999 sowie das Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz HG) vom 14.3.2000. Insofern setzt dieser Frauenförderplan den Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf vom 19.12.2000 für den Bereich der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät um und schreibt den Frauenförderplan der Fakultät vom 30. Mai 2001 fort.

2. Ist-Analyse

a) Beschäftigten- und Studierendenstruktur

Beschäftigte	Frauen	Männer	Frauenquote
C 4	0	8	0%
C 3	0	2	0%
C 1	2 (1x100%,2x25%,1x50%)	3	40%
A 13 unbefristet	1	0	100%
A 14 unbefristet	0	1	0%
BAT I b / II a (100 %)	3	7	30%
BAT I b / II a (50 %)	5	3	60%
BAT V b / c	1	0	100%
BAT VI b	11	0	100%
WHK	2	0	100%
SHK	11	11	50%
Studierende (WS 2003/04)	520	658	44%

Tab. 1: Beschäftigten- und Studierendenstruktur (Stichtag: 1. Oktober 2004)

Die Beschäftigtenstruktur der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zeigt bei den C 4/ C 3–Professuren ein Defizit von Wissenschaftlerinnen. Beim wissenschaftlichen Nachwuchs (C 1, A 13, BAT I b/II a) sind die Wissenschaftlerinnen mit über 46% vertreten; die Quote liegt damit über dem Frauenanteil der Studierenden von ca. 44%, der ebenfalls deutlich angestiegen ist.

**b) Absolventinnen und Absolventen
des Diplom-Studiengangs Betriebswirtschaftslehre
mit dem Abschluss Diplom-Kauffrau oder Diplom-Kaufmann**

	Frauen	Männer	Summe	Frauenquote
SS 2001	22	38	60	36,7%
WS 2001/02	6	30	36	16,7%
SS 2002	16	32	48	33,3%
WS 2002/03	18	30	48	37,5%
SS 2003	22	29	51	43,1%
WS 2003/04	19	28	47	40,4%
SS 2004	15	23	38	39,5%

Tab. 2: Absolventinnen und Absolventen des Diplom-Studiengangs Betriebswirtschaftslehre mit dem Abschluss Dipl.-Kff. oder Dipl.-Kfm. (Stichtag: 30. September 2004)

Seit dem Wintersemester 2002/03 ist der Frauenanteil bei den Diplomexamina deutlich auf ca. 40 % angestiegen.

c) Studierendenzahlen im Studiengang Wirtschaftschemie

Semester	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenquote
WS 2001/02	210	139	71	33,8%
SS 2002	190	129	61	32,1%
WS 2002/03	206	138	68	33,0%
SS 2003	186	126	60	32,3%
WS 2003/04	207	135	72	34,8%
SS 2004	172	106	66	38,4%
WS 2004/05	194	113	81	41,8%

Tab. 3: Studierendenzahlen im Studiengang Wirtschaftschemie Diplom (Stand 15.10.2004)**d) Entwicklung der Qualifikationen**

QUALIFIKATION	2002			2003			WS 2003/04 und SS 2004		
	Frauen	Männer	Frauen- quote	Frauen	Männer	Frauen- quote	Frauen	Männer	Frauen- quote
Habilitationen	0	1	0%	0	1	0%	1	1	50%
Promotionen	2	2	50%	1	1	50%	1	2	33%
Diplome	34	62	35,4%	38	57	40%	34	51	40%

Tab. 4: Entwicklung der Qualifikationen (Stichtag: 1. Oktober 2004)

Infolge der noch geringen Grundgesamtheit schwankt die Frauenquote bei Habilitationen und Promotionen, wenngleich auch hier der Erfolg der Frauenförderungsaktivitäten erkennbar ist. Insgesamt zeigt die Ist-Analyse, dass die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät den Frauenförderplan sehr konsequent und mit Erfolg in einzelnen Segmenten umgesetzt hat.

3. Zielsetzung

Bei der Formulierung von Zielsetzungen der Frauenförderung im Zeitraum 2004 bis 2006 ist von folgenden Bedingungen auszugehen:

- Habilitierte Wissenschaftlerinnen im Bereich der Wirtschaftswissenschaft sind äußerst selten. Dies bestätigen die beiden gerade abgeschlossenen Berufungsverfahren der Fakultät: Während sich auf die eine C4-Stelle überhaupt keine Frau beworben hatte, waren bei der zweiten C4-Stelle 2 Frauen unter 26 Bewerbungen, wobei beide Wissenschaftlerinnen nicht einschlägig im Sinne der Ausschreibung qualifiziert waren. Da bis zum Jahre 2006 altersbedingt keine C4/C3-Stellen frei werden, ist kurzfristig die Berufung von Wissenschaft-

lerinnen nicht realisierbar, sofern keine zusätzlichen freien Stellen verfügbar werden.

- Auf die Auswahl der Studierenden im Studiengang Betriebswirtschaftslehre hat die Fakultät bislang keinen Einfluss (NC-Fach). Eine Tendenz, dass sich der Anteil an BWL-Studentinnen mittelfristig weiter deutlich erhöht, ist nicht erkennbar.

Insofern wird die Fakultät auch weiterhin anstreben, den verbleibenden Handlungsspielraum zur Frauenförderung zu nutzen, indem

- qualifizierte weibliche Diplomierte zur Promotion ermuntert und bei der Vergabe von Stellen als Wissenschaftliche Angestellte, wie bisher, zu einem im Vergleich zur Zahl der Diplome höheren Anteil berücksichtigt werden,
- qualifizierte promovierte Frauen zur Habilitation motiviert und bei der Vergabe von C1-Stellen berücksichtigt werden. Dies ist der Fakultät gelungen, denn im Jahre 2004 wurde die erste Frau erfolgreich habilitiert. Ausnahmeregelungen bei der Einhaltung von Altersgrenzen im Zuge der Verbeamtung werden dabei potentiellen Bewerberinnen gegenüber kommuniziert. Dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung der Inhaberinnen von C1-Stellen soll entsprochen werden, so weit es die Bedingungen zulassen,
- Schülerinnen im Rahmen von Informationsveranstaltungen für die Abschlussklassen der Gymnasien auf die beruflichen Perspektiven eines BWL- bzw. Wirtschafts-chemiestudiums aufmerksam gemacht werden,
- Angestellten der Vergütungsgruppen V bis VII Qualifizierungsmöglichkeiten geboten werden, um eine Höhergruppierung – mangels Stellen in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät – auch außerhalb dieser zu ermöglichen,
- die Stellenstruktur für Regierungsangestellte so angepasst wird, dass die höchst-mögliche Vergütungsgruppe bei einer Stelle auch tatsächlich und unverzüglich erreicht wird.

Im Grundsatz kommt die Fakultät, im Rahmen der verfassungsrechtlichen Vorgaben dem Petitem des § 7 LGG NW nach, wonach bei der Einstellung Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind.

4. Einzelmaßnahmen

Der Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität sieht eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen der Frauenförderung vor, die auch für die Fakultät verbindlich sind. Daher werden nachfolgend nur diejenigen Ziele bzw. Maßnahmen genannt, welche den Frauenförderrahmenplan konkretisieren.

- Die Qualifizierungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs u.a. im Bereich der Lehr- und Verhaltenkompetenz sollen fortgeführt werden.
- Dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung bei Nachwuchswissenschaftlerinnen soll entsprochen werden, so weit es die Bedingungen zulassen.
- Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät sollen verstärkt zum Besuch von Wissenschaftlichen Kongressen, Tagungen, Konferenzen, Workshops etc. entsandt und hierbei aus Mitteln der Fakultät bzw. aus Drittmitteln gefördert werden.
- Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen bei forschungs- und lehrorientierten Auslandsaufenthalten sowie Publikationsprojekten gefördert werden.
- Den Regierungsangestellten soll die Möglichkeit der Fort- und Weiterqualifizierung auch während der Arbeitszeit eingeräumt werden, wobei hier insbes. die Bereiche EDV- und Internetnutzung gefördert werden sollen.
- Regierungsangestellten soll bei der Gestaltung der Arbeitszeit und unter Berücksichtigung dienstlicher Belange insoweit entgegengekommen werden, als

dadurch Beruf und Familie leichter vereinbart werden können. Auch dies wurde in einzelnen Bereichen durch Stellen-Splitting bereits realisiert.

- Die Fakultät unterstützt die Bestrebungen der Universitätsleitung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten für alle Bediensteten auf dem Campus zu etablieren.

5. Fortschreibung

Der Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird für den Zeitraum von 3 Jahren erstellt und anschließend fortgeschrieben (§ 5 a LGG NW).

6. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Frauenförderplan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität veröffentlicht und tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft



Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf

Die Direktorin

Fortschreibung des Frauenförderplans der Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf

(Stand 30.11.2004, Stichdatum für den Ist-Stand Personal: 01.04.2004)

Auf Grundlage des Frauenförderplans der Heinrich-Heine-Universität schreibt die Universitäts- und Landesbibliothek (ULB) ihren Frauenförderplan für die Zeit bis zum 31.12.2006 fort.

1. Beschäftigte nach Gruppen und Geschlecht

	männlich	weiblich	gesamt
Beamte/Beamtinnen Höherer Dienst	5	7	12
Beamte/Beamtinnen Gehobener Dienst	11	39	50
Beamte/Beamtinnen Mittlerer Dienst	1	4	5
Angestellte Höherer Dienst	2	5	7
Angestellte Gehobener Dienst	13	16	29
Angestellte Mittlerer Dienst	25	29	54
Arbeiter/Arbeiterinnen	1	8	9
<hr/>			
Summe	58	108	166

Die 166 Beschäftigten verteilen sich auf insgesamt 153 Stellen.

2. Analyse der Beschäftigungsstruktur

Die Übersicht über die Beschäftigungsstruktur der ULB ergibt, dass in der Gesamtheit wie auch in allen Laufbahnen und Beschäftigungsverhältnissen mindestens zu 50% Frauen beschäftigt sind.

3. Prognose der Beschäftigtenstruktur

Bis zum 31.12.2006 wird die ULB zwei Stellen des höheren Dienstes (A13) an den Stellenpool abgeben, die zur Zeit von Frauen besetzt sind. Darüber hinaus fallen in diesem Zeitraum insgesamt 9 Stellen mit einem k.w.-Vermerk weg. Von diesen sind zur Zeit fünf mit Frauen besetzt. Zu Neubesetzungen von Stellen mit externen Bewerberinnen und Bewerbern wird es bis 2006 nur durch unvorhersehbare Personalabgänge kommen.

4. Zielvorgaben und Zeitvorgaben

In allen Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahnen beträgt der Frauenanteil zur Zeit mehr als 50%. Dies ist in den zurückliegenden Jahren auch für den höheren Beamtendienst gelungen. Waren im Jahr 2000 noch sechs Männer und sechs Frauen als Beamtinnen und Beamte des höheren Dienstes beschäftigt, so sind es zum Stichtag 01.06.2004 sieben Frauen und fünf Männer. Sollten die beiden an den Stellenpool abzugebenden Stellen wiedergewonnen werden können, könnte ein Absinken der Frauenquote unter 50% verhindert werden.

5. Einzelmaßnahmen zur beruflichen Chancengleichheit für Frauen

Vorstellungsverfahren werden in der ULB stets unter der Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt. Die Einstellungen konnten immer im Einvernehmen mit den Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen werden.

Die ULB partizipiert an einem umfangreichen Fortbildungsprogramm des Hochschulbibliotheksentrums (HBZ), des Innenministerium und der hochschulübergreifenden Fortbildung (HÜF). Allein im Rahmen des Programms des Hochschulbibliotheksentrums nahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ULB im Jahr 2003 an 87 Fortbildung teil. Diese Veranstaltungen werden vielfach von Mitarbeiterinnen genutzt, die aus Freistellungsphasen wieder in die ULB zurückkehren. Das hausinterne Fortbildungsangebot der ULB konzentriert sich auf die konkreten praktischen Anforderungen.

Die ULB beschäftigt zu einem vergleichsweise hohen Anteil Frauen in Teilzeitbeschäftigungen. Die ULB ermöglicht dabei unter Einhaltung der dienstlichen Belange eine maximale Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf.

Bericht der ULB über die Maßnahmen zur Frauenförderung 2004

Zu den einzelnen Berichtspunkten nimmt die ULB wie folgt Stellung:

1. Quantität

Der Personal-Ist-Stand wird durch die tabellarische Darstellung der Daten der Geschlechterstruktur (Anlage 1) und durch eine Aufstellung der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse (Anlage 2) dokumentiert.

2. Qualität

In allen Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahnen beträgt der Frauenanteil zur Zeit mehr als 50%. Die im Frauenförderplan 2001 - 2003 beschriebenen Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Frauenquote sind auch im letzten Jahr umgesetzt worden. Alle Einstellungsverfahren erfolgten im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten. Die ULB förderte dabei die Reintegration der aus Freistellungsphasen wieder in die ULB zurückkehrenden Mitarbeiterinnen z.B. durch angemessene Arbeitszeitmodelle und durch die Vermittlung eines umfangreichen Fortbildungsangebotes. Allein im Rahmen des Programms des Hochschulbibliotheksentrums nahmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ULB im Jahr 2003 an 87 Fortbildung teil.

3. Ausblick

Die ULB setzt die Vorgaben des Frauenförderplans um und setzt dabei die ihr zur Verfügung stehenden Instrumente ein. Dies wird durch die hohe Anzahl teilzeitbeschäftigter Frauen und den sehr hohen Frauenanteil in allen Beschäftigungsverhältnissen und Laufbahnen dokumentiert. Aus heutiger Sicht besteht kein steuernder Handlungsbedarf.

Dr. Irmgard Siebert

30.11.2004

2 Anlagen

Übersicht über Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse und die Verteilung der Arbeitszeit

Besoldungsgr./ Vergütungsgr./ Lohngr.	Frau / Mann	Anzahl	Reguläre Wochenarbeitszeit in Stunden	
II a	F	1	30	41
II a	F	1	25,5	41
A 14	M	1	30	41
A 14	F	1	20,5	41
A 13 (h.D.)	F	1	29	41
A 12	M	1	29	41
A 12	M	1	24	41
A 11	F	2	20,5	41
A 11	F	1	29,2	40
A 11	F	1	24	39
A 10	M	1	19,5	39
A 10	F	2	30	41
A 10	F	6	20,5	41
A 9	F	4	20,5	41
IV b	F	4	19,25	38,5
IV b	F	1	30	38,5
V b	F	1	20,5	41
V b	F	2	19,25	38,5
V c	F	1	25	38,5
V c	F	1	28,88	38,5
V c	F	1	19,25	38,5
V c	M	1	28,5	38,5
V c	F	1	10	38,5
VI b	F	1	24	38,5
VI b	F	1	15	38,5
VI b	F	1	30	38,5
VII	F	5	19,25	38,5
VII	F	1	28,88	38,5
VIII	M	2	20,5	41
VIII	M	1	12	38,5
MTArb 7	F	1	22	38,5
MTArb 6	F	1	30	38,5
MTArb 3	M	1	30	38,5

UniversitätBibliothek (ULB)							
Besoldungsgruppen/ Vergütungsgruppen	2001		2004		Prozentuale Ver- änderungen		Zielvorgaben
	F	M	F	M	F	M	
BAT I a		1		1	-	-	
BAT I b	2	1	1		50 (-)	100 (-)	
BAT II a (g. D.)							
BAT II a (h. D.)		1	2		200 (+)	100 (-)	
BAT III (g. D.)	1		1		-	-	
BAT III (h. D.)							
BAT IV a		1		2	-	50 (+)	
BAT IV b	9	5	9	4	-	20 (-)	
BAT V a							
BAT V b	5	3	8	6	37,5 (+)	50 (+)	
BAT V c	7	2	8	2	12,5 (+)	-	
BAT VI a							
BAT VI b	10	6	10	7	-	14,3 (+)	
BAT VII	10	11	11	11	9 (+)	-	
BAT VIII	1	2	2	6	50 (+)	66,6 (+)	
BAT IX a							
BAT IX b							
Gesamt	45	33	52	39	13,4 (+)	15,4 (+)	
A 15	2	2	2	1	-	50 (-)	
A 14	2	2	1	3	50 (-)	33,3 (+)	
A 13	3	1	5	3	40 (+)	66,6 (+)	
A 12	2	4	2	4	-	-	
A 11	10	3	12	4	16,7 (+)	25 (+)	
A 10	23	2	20	1	13 (-)	50 (-)	
A 9	6	2	6	1	-	50 (-)	
A 8	2		2		-		
A 7	1	1	1	1	-	-	
A 6	1		1		-		
Gesamt	52	17	52	18	-	5,6 (+)	
MT Arb 9							
MT Arb 8 a							
MT Arb 7 a							
MT Arb 7			1		100 (+)		
MT Arb 6 a							
MT Arb 6	2		2		-		
MT Arb 5 a							
MT Arb 5							
MT Arb 4 a							
MT Arb 4							
MT Arb 3 a	7	1	4		42,9 (-)	100 (-)	
MT Arb 3			2	1	200 (+)	100 (+)	
Azubi MT Arb							
MT Arb 2a und <							
Gesamt	9	1	9	1	-	-	



Universitätsrechenzentrum
Der Direktor

Heinrich-Heine-Universität Universitätsrechenzentrum 40225 Düsseldorf

An die
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Heinrich-Heine-Universität Frau ORR'in Dipl.-Ing.
Sanda Grätz Geb. 16.1.1

Universitätsstraße 1
40225 Düsseldorf

Telefon 0211-81-13900
Telefax 0211-81-12539
E-Mail knop@uni-duesseldorf.de

hier

Aktenzeichen	Auskunft erteilt	Durchwahl	Datum
Szy/Schn		81-13910	23.11.2004

Betr.: Fortschreibung des Frauenförderplanes für das URZ Bezug: Ihr Schreiben vom 11.10.2004

Anlage: Tabelle über die Verteilung von Frauen und Männern auf die Besoldungs- und Vergütungsgruppen

Sehr geehrte Frau Grätz,

die Fortschreibung des Frauenförderplanes für das URZ in den nächsten drei Jahren (bis Ende 2007) ist beeinträchtigt durch die fehlende Flexibilität im Personalbestand des URZ. Unter der Voraussetzung, dass Stellen nicht unerwartet frei werden, stellt sich die Personalentwicklung bis Ende 2007 wie folgt dar.

Alle im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter (sogar bis 2010) frei werdenden Stellen sind KW-Stellen, werden also nicht mehr besetzt. Im wissenschaftlichen Bereich wird (abgesehen von der Stelle des Leiters) durch Erreichung der Altersgrenze bis 2007 eine Stelle frei. Die Bewertungsspitze dieser Stelle wird, wenn die jetzigen Planungen des Rektorats zur Stellenbewirtschaftung realisiert werden, an das Rektorat zurückfallen. Eine Höhergruppierung auf dieser Stelle ist somit nur bedingt möglich.

Falls die Stelle im URZ bleibt und nicht durch Umstrukturierungsmaßnahmen oder Unabwägbarkeiten der im Jahre 2005 stattfindenden Tarifverhandlungen dem URZ verloren geht, werden wir dem Frauenförderrahmenplan folgende bei der Neueinstellung auf den Ausgleich des Geschlechtsverhältnisses hinwirken.

Als Anlage sende ich Ihnen die Tabelle über die Verteilung von Frauen und Männern auf die Besoldungs- und Vergütungsgruppen.

Mit freundlichen Grüßen

(Prof. Dr. J. v. Knop)

UNIVERSITÄTSRECHENZENTRUM (URZ)

Besoldungsgruppen/ Vergütungsgruppen	2001		2004		Prozentuale Ver- änderungen		Zielvorgaben
	F	M	F	M	F	M	
BAT Ia	0	3	0	3	0	0	
BAT Ib	2,5	4	1,5	6	-40	+50	
BAT II a (g. D.)							
BAT II a (h. D.)	2	1,25	0	0,7	-100	-56	
BAT III (g. D.)							
BAT III (h. D.)	1	2	1	3		50	
BAT IV a	1	2	1	1,5		2,5	
BAT IV b	0,5	3	0,5	3,5		+16,7	
BAT Va							
BAT Vb		1	0,5	1			
BAT Vc	0,5				-100		
BAT VI a							
BAT VI b	3		3				
BAT VII		1		1,5		50	
BAT VIII							
BAT IX a							
BAT IX b							
Gesamt	10,5	17,25	7,5	20,2	-28,6	17,1	
A15		3		2,8	0	-6,7	
A14	0,75	2	1	2	33,3	0	
A13	0,5	2	1	2	100	0	
A12							
A11							
A10							
A9							
A8							
A7							
A6							
Gesamt	1,25	7	2	6,8	60	-2,8	

Frauenförderplan der Zentralen Verwaltung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf für den Planungszeitraum 01.01.2005 – 31.12.2007

I. Gegenstand des Frauenförderplanes

Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG¹).

II. Entwicklung der zahlenmäßigen Relation zwischen Männern und Frauen in der Universitätsverwaltung von 2001 bis 2004: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (§ 6 Abs.2 LGG)

1. Entwicklung der Beschäftigtenstruktur von 16.07.2001 bis 01.09.2004

Die Entwicklung der Struktur der Beschäftigten der Verwaltung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ist aus der folgenden Tabelle, deren Inhalt weiter unten interpretiert wird, ersichtlich.

¹ Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG)

Entwicklung der zahlenmäßigen Relation zwischen Männern und Frauen in der Universitätsverwaltung von 2001 bis 2004

Besoldungsgruppe bzw. Vergütungsgruppe	2001			2004			Verhältnis F/M 2001		Verhältnis F/M 2004		Veränderung 2001-2004 in %-Punkten
	F	M	Zus.	F	M	Zus.	F	M	F	M	
Beamte / Beamtinnen											
Höherer Dienst	1	9	10	0	10	10	10	90	0	100	-10
Gehobener Dienst	15	21	36	15	19	34	42	58	44	56	2
Mittlerer Dienst	5	1	6	4	2	6	83	17	67	33	-16
Beamte / Beamtinnen Gesamt	21	31	52	19	31	50	40	60	38	62	-2
Angestellte											
Höherer Dienst (vergleichbar)	8	10	18	13	12	25	44	56	52	48	8
Gehobener Dienst (vergleichbar)	9	21	30	10	19	29	30	70	34	0	4
Mittlerer Dienst (vergleichbar)	97	62	159	109	58	167	61	39	65	35	4
Einfacher Dienst (vergleichbar)	1	0	1	0	0	0	100	0	0	0	-100
Angestellte ohne Azubi Gesamt	115	93	208	132	89	221	55	45	60	40	5
Azubi BAT	2	1	3	3	0	3	67	33	100	0	33
Angest. mit Azubi Gesamt	117	94	211	135	89	224	55	45	60	40	5
Verw. ohne Technik ohne Azubi gesamt	136	124	260	151	120	271	52	48	56	44	4
Verwaltung ohne Technik mit Auszubildenden insgesamt	138	125	263	154	120	274	52	48	56	44	4
MT Gesamt ohne Azubi	4	86	90	5	81	86	4	96	6	94	2
Azubi MT Arb	2	9	11	0	12	12	18	82	0	100	-18
Azubi MT Gesamt	2	9	11	0	12	12	18	82	0	100	-18
MT Gesamt incl. Azubi	6	95	101	5	93	98	6	94	5	95	-1
Gesamt über alle ohne Azubi	140	210	350	156	201	357	40	60	44	56	4
Gesamt über alle incl. Azubi	144	220	364	159	213	372	40	60	43	57	3

2. Entwicklung des Anteils der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der in der Universitätsverwaltung tätigen Personen ist im Vergleich von 2001 zu 2004 um 3 %-Punkte von 40% auf 43% gestiegen.

3. Beamte / Beamtinnen

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beamten / Beamtinnen ist um 2 %-Punkte von 39% auf 37% gefallen. Im Einzelnen:

- Im höheren Dienst sind die Frauen unterrepräsentiert. Ihr Anteil ist von 10% auf 0% gefallen.
- Obwohl mehrere im gehobenen Dienst tätige Frauen (A9, A10, A11) auf Grund der hier vermittelten Qualifikation abgeworben wurden (z.B. zum Ministerium für Wissenschaft und Forschung), ist der Anteil der Frauen von 42% auf 44% gestiegen.
- Der Anteil der Beamtinnen im mittleren Dienst ist um 16 %-Punkte von 83% auf 67% gefallen. Mit Blick auf die angestrebte Parität kann dies als Entwicklung zu Gunsten der Zahl der Beamten interpretiert werden.

4. Angestellte

Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Angestellten ist um 5%-Punkte von 55% auf 60% gestiegen. Im Einzelnen:

- In den Besoldungsgruppen, die dem höheren Dienst gleichzusetzen sind, hat sich der Anteil der Frauen um 8 %-Punkte von 44% auf 52% erhöht. Die Erhöhung, die zur Überschreitung der 50%-Marke führte, hat insbesondere in der VergGr. Ib BAT stattgefunden.
- Der Anteil der Frauen im gehobenen Dienst (vergleichbar) stieg um 4 %-Punkte von 30% auf 34%. Diese Erhöhung hat insbesondere in den Spitzengruppen, nämlich IVa und III BAT, stattgefunden.
- Der Anteil der Frauen im mittleren Dienst (vergleichbar) ist um 4 %-Punkte von 61% auf 65% gestiegen. Die Steigerungen fanden statt in der VergGr. VII und in der Spitzenstufe VergGr. Vb BAT.
- Die Inhaberin einer Stelle des einfachen Dienstes konnte in den mittleren Dienst eingruppiert werden. Dies führt bei prozentualer Betrachtung zu einem Rückgang von 100% auf 0%.

5. Mitarbeiter(innen) im MT-Bereich

Im Arbeiter(innen)bereich sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Der Anteil der Frauen ist um 2 %-Punkte von 4% auf 6% gestiegen.

6. Auszubildende

- Bei den Auszubildenden im Bereich der allgemeinen Verwaltung ist der Frauenanteil von 67% auf 100% gestiegen.
- Im handwerklich-technischen Bereich ist der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Auszubildenden von 18% auf 0% gesunken.

III. Stand der Umsetzung des Frauenförderplanes der Verwaltung (2001-2004)

Die Auswertung der Tabelle zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur im Zeitraum 2001 bis 2004 (siehe oben II. 1.) zeigt, dass die nach § 6 LGG zu ergreifenden Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Berichtszeitraum nachhaltig in das Verwaltungshandeln integriert wurden. Wenn auch noch nicht alle Defizite beseitigt sind, so bestätigen die Zahlen der in der Verwaltung der Heinrich-Heine-Universität beschäftigten Personen, dass zwischen 2001 und 2004 in Hinblick auf die Parität von Frauen und Männern insgesamt ein positiver Trend gesetzt werden konnte.

Dieses stellt sich wie folgt dar:

- Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der in der Universitätsverwaltung tätigen Personen (einschließlich der Auszubildenden) ist von 2001 zu 2004 um 4 %-Punkte von 39% auf 43% gestiegen.

Im Einzelnen:

- Frauen sind unterrepräsentiert im höheren Beamtendienst, im Bereich der Angestellten, die dem gehobenen Dienst vergleichbar sind, sowie im Arbeiterbereich. Dies gilt auch für die zum Arbeiterbereich zählenden Auszubildenden.
- Auf dem Weg zur Parität ist der Anteil der Frauen im gehobenen Beamtendienst (Steigerung von 42% auf 44%).
- Im Bereich der Angestellten, die dem höheren Dienst vergleichbar sind, liegt der Anteil der Frauen in geringem Maße über der Parität. Es hat eine Steigerung von 44% auf 52% stattgefunden.
- Überrepräsentiert sind Frauen im mittleren Beamtendienst (Anteil: 67%), bei den Angestellten aus dem Bereich, der dem mittleren Dienst vergleichbar ist, (Anteil: 65%) sowie bei den Auszubildenden für den Bereich der allgemeinen Verwaltung (Anteil: 100%).

Die Personalzahlen zeigen, dass sich die kw-Vermerke, -in den Haushaltsjahren 2001 bis 2003 insgesamt 11 Stellen-, welche die Zentrale Universitätsverwaltung im Rahmen des Qualitätspaktes zu realisieren hatte, auf die Entwicklung in Richtung Parität nicht nachteilig ausgewirkt haben.

IV. Ziele und Maßnahmen (§ 6 Abs. 3 u. 4 LGG)

1. Grundsätzliches

Um das Ziel der Parität zu erreichen, werden im Planungszeitraum (2005-2007) die Maßnahmen, die im Zeitraum 2001 bis 2004 im Rahmen des Möglichen ergriffen wurden, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, weitergeführt. Dies gilt für personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen sowie für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2. Personelle Maßnahmen (§ 6 Abs.4 LGG / Abschnitt 3 FFRP²)

Soweit in einzelnen Beschäftigungsbereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind (siehe oben II.), wird weiterhin auf den Geschlechterausgleich hingewirkt. Kritisch anzumerken bleibt jedoch, dass konkrete Planungen nicht erfolgen können, da im Planungszeitraum nur sehr wenige Vakanzen nutzbar sein werden.

Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während der Laufzeit dieses FFP in den Ruhestand eintreten werden, ist so gering, dass Veränderungen der Zahlenrelationen nicht planbar sind. Darüber hinaus sind aufgrund der Erhöhung der Arbeitszeit auf 41 Stunden pro Woche für Beamte drei Stellen abzusetzen.

In welchem Umfang sich vor diesem Hintergrund Beförderungs- und Höhergruppierungs- sowie höhere Einreihungsmöglichkeiten ergeben können, ist weiterhin nicht absehbar.

Die Zahl der Frauen in den Spitzenfunktionen des gehobenen und höheren Verwaltungsdienstes soll nach Möglichkeit erhöht werden; doch wird sich dieses Ziel erst nach Maßgabe der künftig durchzuführenden Auswahlverfahren realisieren lassen. Soweit Stellenhebungen/Nachschlüsselungen möglich sein sollten und dies zulassen, werden weiterhin die Beförderungs- und Höhergruppierungsentscheidungen unter besonderer Berücksichtigung des Leistungsprinzips und der Bestimmungen zur Frauenförderung getroffen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

3. Organisatorische Maßnahmen (§ 6 Abs.4 LGG / Abschnitt 3 FFRP)

Bei allen Aktivitäten im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung bzw. Einführung neuer Steuerungsmodelle werden die Bestimmungen des LGG sowie des FFP beachtet. Geplante umfassende Aufgabenänderungen, Arbeitsverteilung oder Organisationsentwicklungen werden wei-

² Frauenförderrahmenplan der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Beschluss des Senats vom 19.12.2000, Amtliche Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität Nr.1/2001, Seite 4

terhin im Vorfeld darauf geprüft, ob bzw. welche Ausgleichsmaßnahmen (z. B. Qualifizierung für andere Tätigkeiten) erforderlich werden, um Abweichungen vom Prinzip der Parität auszuschließen oder zumindest abzufedern.

4. Fortbildende Maßnahmen (§ 6 Abs.4 LGG / Abschnitt 4 FFRP)

Zu den Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden -soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind- weiterhin weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu den Fortbildungsmaßnahmen zugelassen (§ 11 Abs. 1 LGG)³. In Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, werden Anmeldungen von Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt.

Zur Vorbereitung auf höherwertige Positionen werden Frauen und Männer gleichermaßen qualifiziert. Ab dem Jahr 2005 erhalten neue Mitarbeiter(innen) im höheren Dienst die Möglichkeit, an einer entsprechenden Schulung für Führungsnachwuchskräfte⁴ teilzunehmen. Hierfür sind im Jahr 2005 acht Personen, davon 6 Frauen (75%) und 2 Männer (25%) vorgesehen.

Die Stabsstelle für Personal- und Organisationsentwicklung gibt semesterweise das hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsprogramm für das nichtwissenschaftliche Personal bekannt. Alle Beschäftigten erhalten darüber hinaus Kenntnis von der hochschulübergreifenden Fortbildung (HÜF) und den weiteren Fortbildungsmaßnahmen des Landes NRW. Des Weiteren kann im Rahmen der Akademie Mont Cenis ein vielfältiges frauenspezifisches Fortbildungsangebot wahrgenommen werden.

Die Teilnahme an den Fortbildungsveranstaltungen wird sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten und Personen, die sich in der Erzie-

³ Im Jahr 2004 (Stand: 26.11.2004) hat die Stabsstelle für Personal- und Organisationsentwicklung sämtliche Anmeldungen (insgesamt 643, davon 448 Frauen [70%] und 195 Männer [30%] an die jeweiligen Veranstalter weitergegeben.

⁴ Diese Ausbildung umfasst auch allgemeine Themen zur Gleichberechtigung und zum Gender-Mainstreaming

hungszeit befinden, ermöglicht. Fortbildungsmaßnahmen werden nach Möglichkeit weiterhin so ausgestaltet, dass Personen, die Kinder zu betreuen haben, teilnehmen können.

Vorgesetzte haben die Fort- und Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gleichermaßen zu unterstützen und diese ggf. zu motivieren. Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird Beschäftigten durch die Vereinbarung geeigneter Maßnahmen ermöglicht, an einer Fort- oder Weiterbildung teilzunehmen.

5. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§ 6 Abs.4 LGG / Abschnitt 5 FFRP)

Bisher ist es durchweg gelungen, Teilzeitbeschäftigten im Einklang mit den Anforderungen aus Familie und Arbeit zu regeln. Die individuelle Verfahrensweise soll fortgeführt werden, Anträge auf Elternzeit (früher: Erziehungsurlaub), Beurlaubungen aus familiären Gründen sowie Teilzeitbeschäftigungen wurden sowohl bezüglich zeitlicher Dauer als auch der wöchentlichen Arbeitszeit überwiegend sehr wohlwollend berücksichtigt. Diese Verfahrensweise soll beibehalten werden.

Im Planungszeitraum sollen darüber hinaus die Möglichkeiten zur Telearbeit für die Verwaltung geprüft werden.

Bei einem längerfristigen Beurlaubungszeitraum wird Beschäftigten weiterhin die Möglichkeit eröffnet, im Rahmen der vorhandenen Fortbildungsmaßnahmen an geeigneten Veranstaltungen teilzunehmen.

Das Problem der Kinderbetreuung, das sich insbesondere bei Seminaren, die auswärts stattfinden, stellt, wird ab 2005 dadurch entschärft, dass entsprechende Seminare vermehrt hausintern angeboten werden. Falls es der Hochschule gelingt, das ElternServiceBüro zur Vermittlung von Kinderbetreuung (0-3 Jahre) zu eröffnen, wird die Kleinstkinderbetreuung -auch für in der Universitätsverwaltung tätige Eltern- zufrieden stellend gelöst werden können.

V. Fortschreibung

Der Frauenförderplan der Verwaltung der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf wird für den Zeitraum von drei Jahren erstellt und anschließend fortgeschrieben (§ 5a LGG).

VI. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Frauenförderplan der Verwaltung wird in den amtlichen Bekanntmachungen der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf veröffentlicht und tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft.

Frauenförderstatistik (BVL-Gruppen)

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
1: Philosophische Fakultät				
	C 4	24	10	34
	C 4	24	10	34
	C 3	16	7	23
	C 3	16	7	23
	C 2	4	1	5
	C 2	4	1	5
	C 1	10	7	17
	C 1	10	7	17
	H 2	3	0	3
	H 2	3	0	3
	A 15	3	1	4
	A 14	6	4	10
	A 13 (h.D.)	2	1	3
	BHD	11	6	17
	A 11	0	1	1
	BGD	0	1	1
	BAT I a	1	0	1
	BAT I a	1	0	1
	BAT I b	21	9	30
	BAT I b	21	9	30
	BAT II a (g.D.)	1	0	1
	BAT II a (g.D.)	1	0	1
	BAT II a (h.D.)	45	55	100
	BAT II a (h.D.)	45	55	100
	BAT II a (g.D.)	1	0	1
	BAT III	1	0	1
	AGD	2	0	2
	BAT V c	0	3	3
	BAT VI b	1	45	46
	BAT VII	0	1	1
	BAT IX b	0	1	1
	AMD	1	50	51
	BAT IX a	1	0	1
	BAT IX b	0	1	1
	AED	1	1	2
	MTArb 4 a	2	0	2
	MTArb 3-9	2	0	2
	Zwischensumme:	142	147	289

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
2: Math.-Naturwiss. Fakultät				
	C 4	47	5	52
	C 4	47	5	52
	C 3	38	2	40
	C 3	38	2	40
	C 2	12	1	13
	C 2	12	1	13
	C 1	25	8	33
	C 1	25	8	33
	H 3	1	0	1
	H 3	1	0	1
	H 2	1	0	1
	H 2	1	0	1
	A 15	2	1	3
	A 14	19	0	19
	A 13 (h.D.)	2	0	2
	BHD	23	1	24
	BAT I a	2	0	2
	BAT I a	2	0	2
	BAT I b	21	6	27
	BAT I b	21	6	27
	BAT II a (h.D.)	236	129	365
	BAT II a (h.D.)	236	129	365
	BAT III	1	0	1
	BAT III	1	0	1
	BAT V b (g.D.)	1	0	1
	BAT V b (g.D.)	1	0	1
	BAT II a (g.D.)	4	1	5
	BAT III	11	0	11
	BAT IV a	13	4	17
	BAT IV b	10	22	32
	BAT V b (g.D.)	4	12	16
	BAT V b (m.D.)	0	1	1
	BAT VI b	0	1	1
	AGD	42	41	83
	Azubi BAT m.D.	2	0	2
	Azubi -nicht verw.bezogen	4	2	6
	nicht erfasst!	6	2	8
	BAT IV a	1	0	1
	BAT IV b	0	4	4
	BAT V b (g.D.)	13	19	32
	BAT V b (m.D.)	1	4	5
	BAT V c	10	43	53
	BAT VI b	5	80	85
	BAT VII	5	9	14
	BAT VIII	1	2	3
	AMD	36	161	197

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
	MTArb 9	3	2	5
	MTArb 8 a	8	2	10
	MTArb 8	1	0	1
	MTArb 7 a	5	1	6
	MTArb 7	5	1	6
	MTArb 6 a/ 6	0	1	1
	MTArb 6	8	2	10
	MTArb 5 a	1	0	1
	MTArb 5	2	1	3
	MTArb 4	5	4	9
	MTArb 3 a	1	1	2
	MTArb 3	1	8	9
	Azubi MTArb	17	5	22
	MTArb 3-9	57	28	85
	MTArb 2 a	1	3	4
	MTArb 2a und <	1	3	4
	Zwischensumme:	550	387	937

3: Wirtschaftswiss. Fakultät

	C 4	8	0	8
	C 4	8	0	8
	C 3	2	0	2
	C 3	2	0	2
	C 2	2	0	2
	C 2	2	0	2
	C 1	3	1	4
	C 1	3	1	4
	A 14	1	0	1
	BHD	1	0	1
	BAT II a (h.D.)	13	10	23
	BAT II a (h.D.)	13	10	23
	BAT V c	0	1	1
	BAT VI b	0	10	10
	BAT VII	0	1	1
	AMD	0	12	12
	Zwischensumme:	29	23	52

4: Juristische Fakultät

	C 4	10	1	11
	C 4	10	1	11
	C 3	3	0	3
	C 3	3	0	3
	C 1	2	0	2
	C 1	2	0	2
	BAT II a (h.D.)	27	24	51
	BAT II a (h.D.)	27	24	51
	BAT V c	0	1	1
	BAT VI b	0	13	13
	AMD	0	14	14
	Zwischensumme:	42	39	81

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
5: Hochschulverwaltung				
	B 6	1	0	1
	B 4	1	0	1
	A 15	4	0	4
	A 14	4	0	4
	BHD	10	0	10
	A 13 (h.D.)	1	0	1
	A 13 (g.D.)	1	0	1
	A 12	3	2	5
	A 11	10	5	15
	A 10	5	6	11
	A 9 (g.D.)	1	2	3
	BGD	21	15	36
	A 8	0	2	2
	A 7	2	2	4
	BMD	2	4	6
	BAT I	1	0	1
	BAT I a	3	0	3
	BAT I b	5	2	7
	BAT II a (h.D.)	2	11	13
	AHD	11	13	24
	BAT II a (h.D.)	1	0	1
	BAT III	7	2	9
	BAT IV a	8	5	13
	BAT IV b	4	3	7
	BAT V b (g.D.)	8	5	13
	BAT V c	0	1	1
	AGD	28	16	44
	Azubi -verwaltungsbezogen	0	3	3
	Azubi -nicht verw.bezogen	4	0	4
	nicht erfasst!	4	3	7
	BAT V b (m.D.)	12	9	21
	BAT V c	11	31	42
	BAT VI b	16	21	37
	BAT VII	8	36	44
	BAT VIII	2	4	6
	Azubi BAT m.D.	0	3	3
	AMD	49	104	153
	BAT VIII	1	2	3
	AED	1	2	3
	MTArb 9	1	0	1
	MTArb 8 a	1	0	1
	MTArb 7 a	27	0	27
	MTArb 7	12	1	13
	MTArb 6 a	10	0	10
	MTArb 6	6	0	6
	MTArb 5 a	2	0	2
	MTArb 5	5	1	6
	MTArb 4 a	5	1	6
	MTArb 4	6	1	7
	MTArb 3 a	5	1	6
	MTArb 3	1	0	1
	Azubi MTArb	12	0	12
	MTArb 3-9	93	5	98
	Zwischensumme:	219	162	381

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
6: Universitätsrechenzentrum				
	A 16	1	0	1
	A 15	3	0	3
	A 14	2	1	3
	A 13 (h.D.)	2	1	3
	BHD	8	2	10
	BAT II a (h.D.)	1	1	2
	BAT II a (h.D.)	1	1	2
	BAT I a	3	0	3
	BAT I b	6	2	8
	AHD	9	2	11
	BAT III	3	2	5
	BAT IV a	2	1	3
	BAT IV b	4	1	5
	BAT V b (g.D.)	1	0	1
	AGD	10	4	14
	Praktikant Pauschal	0	1	1
	nicht erfasst!	0	1	1
	BAT V b (g.D.)	0	1	1
	BAT VI b	0	3	3
	BAT VII	2	0	2
	AMD	2	4	6
	Zwischensumme:	30	14	44

Einheit	BVL-Einheit/-Gruppe	männlich	weiblich	gesamt
7: Univ.u.Landesbibliothek				
	A 16	0	1	1
	A 15	1	3	4
	A 14	3	2	5
	A 13 (h.D.)	1	3	4
	BHD	5	9	14
	A 13 (h.D.)	1	2	3
	A 12	4	2	6
	A 11	5	12	17
	A 10	1	21	22
	A 9 (g.D.)	1	9	10
	BGD	12	46	58
	A 8	0	2	2
	A 7	1	1	2
	A 6	0	1	1
	BMD	1	4	5
	BAT II a (h.D.)	0	3	3
	BAT II a (h.D.)	0	3	3
	BAT I a	2	0	2
	BAT I b	0	2	2
	BAT II a (h.D.)	0	4	4
	AHD	2	6	8
	BAT III	0	1	1
	BAT IV a	3	0	3
	BAT IV b	3	10	13
	BAT V b (g.D.)	6	7	13
	AGD	12	18	30
	Azubi -nicht verw.bezogen	1	2	3
	nicht erfasst!	1	2	3
	BAT V b (g.D.)	1	1	2
	BAT V c	2	9	11
	BAT VI b	6	10	16
	BAT VII	14	11	25
	BAT VIII	4	2	6
	AMD	27	33	60
	MTArb 7	0	1	1
	MTArb 6	0	2	2
	MTArb 3 a	0	4	4
	MTArb 3	2	2	4
	Azubi MTArb	0	1	1
	MTArb 3-9	2	10	12
	Zwischensumme:	62	131	193
	Gesamtsumme:	1.074	903	1.977

Legende: BHD/BGD/BMD/BED=Beamte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

AHD/AGD/AMD/AED=Angestellte Höherer/Gehobener/Mittlerer/Einfacher Dienst

Berichtname: bhs_Frauenfoerderung