

**Frauenförderrahmenplan
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 Frauenförderrahmenplan 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 Dienstort 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 geschlechtsspezifischer 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. Al-
fons Labisch

Kanzler
Ulf Pallme König

Gleichstellungsbeauftragte
Sanda Grätz

Ausgefertigt aufgrund des zuvor genannten Senatsbeschlusses:



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