



**UNIVERSITÄTS-  
BIBLIOTHEK  
PADERBORN**

## **Universitätsbibliothek Paderborn**

### **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität-Gesamthochschule Paderborn**

**Universität Paderborn**

**Paderborn, 2000**

**urn:nbn:de:hbz:466:1-24428**



# **Amtliche Mitteilungen**

Verkündungsblatt der Universität-Gesamthochschule Paderborn  
(AM. Uni. Pb.)

## **Rahmenplan**

**Zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

**an der Universität – Gesamthochschule  
Paderborn**

**Vom 12. Dezember 2000**

21. Dezember 2000

Jahrgang 2000  
**Nr. 30**

**Rahmenplan**  
**Zur Gleichstellung von Frauen und Männern**  
**der Universität - Gesamthochschule Paderborn**

**vom 12. Dezember 2000**

Gemäß des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz-LGG) vom 09. November 1999 hat die Universität – Gesamthochschule folgenden Rahmenplan erlassen:

<b>Präambel</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Stellenausschreibungen</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Personalauswahlverfahren</b> .....	<b>3</b>
2.1 Allgemeine Verfahrensregeln .....	3
2.2 Besetzung von Professuren .....	4
2.3 Besetzung von Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals .....	4
2.4 Besetzung von Stellen im Bereich Technik und Verwaltung .....	5
2.5 Besetzung von Ausbildungsplätzen .....	6
<b>3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf</b> .....	<b>6</b>
3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation .....	6
3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg .....	7
3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege .....	7
3.4 Kinderbetreuung .....	8
<b>4. Fort- und Weiterbildung</b> .....	<b>8</b>
<b>5. Studium und Lehre</b> .....	<b>9</b>
<b>6. Frauen- und Geschlechterforschung</b> .....	<b>9</b>
<b>7. Stipendien und Forschungsförderung</b> .....	<b>9</b>
<b>8. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt</b> .....	<b>10</b>
<b>9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung</b> .....	<b>10</b>
<b>10. Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung</b> .....	<b>11</b>
<b>11. Berichtspflicht</b> .....	<b>11</b>
<b>12. Schlussbestimmungen</b> .....	<b>12</b>

## Präambel

1. Mit diesem Rahmenplan zur Frauenförderung verfolgt die Universität - Gesamthochschule Paderborn das Ziel, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Statusgruppen hinzuwirken, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Dabei wird angestrebt, den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 von Hundert zu erhöhen. (LGG § 6.3)
2. Grundlagen des Rahmenplanes sind das Grundgesetz, das Hochschulgesetz, das Landesgleichstellungsgesetz sowie die Grundsätze zur Frauenförderung an den Hochschulen. Der Rahmenplan bezieht alle Status- und Beschäftigungsgruppen mit ein.
3. Zum Ausgleich bestehender Nachteile beschließt der Senat besondere Maßnahmen
  - um den Anteil der Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen
  - um die Arbeits- und Studiensituation in allen Tätigkeitsfeldern zu verbessern
  - um die Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer zu erleichtern
  - um Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre zu integrieren und Schwerpunkte in diesem Bereich zu bilden.

Anmerkung: Soweit in den nachstehenden Regelungen im Zusammenhang mit „Qualifikation“ die Formulierung „im Rahmen des geltenden Rechts“ verwendet wird, bedeutet dieses,

- dass Unterrepräsentanz von Frauen

und

- gleiche Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) mit konkurrierenden Männern

vorliegt.

## **1. Stellenausschreibungen**

- 1.1 Alle C 4, C3, C2-Stellen, Wiss. Assistentenstellen, unbefristete Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau, sowie Stellen für den höheren Verwaltungs- und Bibliotheksdienst werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben und in geeigneten Medien veröffentlicht. Alle anderen Stellen sind mindestens hochschulintern auszuschreiben, über das Internet bekannt zu geben und an das Arbeitsamt weiterzuleiten.
- 1.2 In der Stellenausschreibung sind die erforderlichen Qualifikationen und eine möglichst umfassende Aufgabenbeschreibung festzulegen. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu orientieren. Die Qualifikationskriterien dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden. (LGG § 8.5)
- 1.3 Während der Ausschreibungsfrist bemüht sich die ausschreibende Einrichtung insbesondere bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auch auf sonstigen Wegen (z.B. Ansprache von Hochschulen, Instituten, Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke, Expertinendatei) geeignete Bewerberinnen zu finden und diese zur Bewerbung aufzufordern.
- 1.4 Die Gleichstellungsbeauftragte des Senats und des jeweiligen Fachbereiches, der jeweiligen zentralen Einrichtung bzw. der Hochschulverwaltung sind zum frühestmöglichen Zeitpunkt über alle Stellenausschreibungen zu informieren.
- 1.5 Sollten sich keine Frauen, die die geforderte Qualifikation erfüllen, auf eine interne Ausschreibung bewerben, soll die entsprechende Stelle öffentlich ausgeschrieben werden. (LGG § 8.2)
- 1.6 Studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen werden möglichst hochschulintern bekannt gemacht.

## **2. Personalauswahlverfahren**

### **2.1 Allgemeine Verfahrensregeln**

- 2.1.1 Solange eine Unterrepräsentanz vorliegt, sind bei Einstellungen für das wissenschaftliche und das sonstige Personal, sowie bei Beförderungen und Höhergruppierungen und bei der Erstellung von Berufungsvorschlägen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt einzustellen bzw. vorzuschlagen.
- 2.1.2 Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zu geben, sich an allen Berufungs-, Professurvertretungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Sie ist bereits im Stadium der Planung mit einzubeziehen und rechtzeitig und umfassend über alle Schritte und Entwicklungen des jeweiligen Verfahrens zu unterrichten. Sie hat das Recht, in allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.
- 2.1.3 Wird für eine Stelle oder einen Berufungsvorschlag keine Frau ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist anzuführen:

- inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde,
- welche Maßnahmen für die Zukunft geplant sind, um Frauen für Stellen in dem Bereich zu qualifizieren.

## **2.2 Besetzung von Professuren**

- 2.2.1 Berufungskommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (LGG § 9.2). In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.
- 2.2.2 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zu Vorstellungsveranstaltungen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation erfüllen. (LGG § 9.1)
- 2.2.3 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zur Benachteiligung führen.
- 2.2.4 Ist bei der Aufstellung einer Berufsungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist es Aufgabe des Fachbereichs Maßnahmen zu ergreifen bzw. zu unterstützen, welche geeignet sind, den Mangel an qualifiziertem weiblichen Nachwuchs in diesem Fach zu beheben.
- 2.2.5 Solange Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei der Vergabe von Professurvertretungen Frauen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen bevorzugt berücksichtigt.

## **2.3 Besetzung von Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals**

- 2.3.1 Werden zur Besetzung von Stellen Auswahlkommissionen eingesetzt, sind diese paritätisch zu besetzen. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. (LGG § 9.2)
- 2.3.2 Vorstellungsgespräche sind in dem in 2.2.2 vorgesehenen Umfang durchzuführen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch Einzuladenden.
- 2.3.3 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund

der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zur Benachteiligung führen.

- 2.3.4 Wurde keine Auswahlkommission eingerichtet und erhebt die Gleichstellungsbeauftragte bezüglich des Personalvorschlages zur Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung schriftliche Bedenken, werden Antragsteller/Antragstellerin, Rektor/Rektorin, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam eine einvernehmliche Lösung suchen.
- 2.3.5 Die Fachbereiche sind aufgefordert, dem Mangel an weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs durch Vergabe von Qualifikationsstellen zu begegnen, sowie Promotions- und Habilitationsvorhaben von Wissenschaftlerinnen anzuregen und zu unterstützen.

## **2.4 Besetzung von Stellen im Bereich Technik und Verwaltung**

- 2.4.1 Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger nicht zur Benachteiligung führen.
- 2.4.2 Bei der Entscheidung für eine Einstellung oder eine Beförderung dürfen u.a. folgende Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:
- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bzw. Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund der Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger Angehöriger
  - Lebensalter, sofern es nicht dem Stellenprofil entgegensteht
  - Zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
- 2.4.3 Jede Auswahlkommission soll zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Bei den Vorstellungsgesprächen ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme zu geben. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme schriftliche Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.
- 2.4.4 Bei Neueinstellungen muss eine Arbeitsplatzbeschreibung mit Tätigkeitsmerkmalen vorliegen, die sowohl von der antragstellenden als auch von der einzustellenden Person unterschrieben wird.
- 2.4.5 Mitarbeiterinnen der Universität - Gesamthochschule Paderborn, die über die für eine zu besetzende Stelle erforderliche Qualifikation verfügen bzw. sich durch entsprechende Fortbildungsveranstaltungen qualifiziert haben, soll im Falle der Unterrepräsentanz bei gleichwertiger Qualifikation im Rahmen des geltenden Rechts vorrangig Gelegenheit gegeben werden, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höher bewerteten Arbeitsplatz anzuwenden.

## **2.5 Besetzung von Ausbildungsplätzen**

- 2.5.1 In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Hälfte der Ausbildungsplätze im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen mit geeigneten Bewerberinnen besetzt. Nur dann, wenn sich trotz intensiver Bemühungen nicht genügend geeignete Frauen bewerben, können diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden.
- 2.5.2 Die an der Universität – Gesamthochschule Paderborn ausgebildeten Frauen werden im Rahmen des geltenden Rechts bei der Übernahme bzw. bei der Besetzung von Stellen vorrangig berücksichtigt.

## **3. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

Männern und Frauen soll die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird und Benachteiligungen aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgebaut werden. Die Hochschule nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen.

### **3.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

- 3.1.1 Beschäftigungsverhältnisse sind so zu gestalten, dass Kindererziehung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit und eine individuelle Stundenarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tarifrechtlichen Regelungen zu ermöglichen.
- 3.1.2 Die Personalstelle weist Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, auf beamten-, besoldungs- und tarifrechtliche sowie versorgungsrechtliche Folgen hin. (LGG § 13.5)
- 3.1.3 Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Es dürfen keine beruflichen Benachteiligungen erfolgen. Auch Leitungsfunktionsstellen sind grundsätzlich so zu gestalten, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können. Teilzeitarbeit soll in allen Aufgabengebieten ermöglicht werden. (LGG § 8.6)
- 3.1.4 Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen bei gleichwertiger Qualifikation bislang teilzeitbeschäftigte Hochschulbedienstete vorrangig berücksichtigt werden.
- 3.1.5 Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Zeiten für unabweisbare Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern bzw. zu Teilzeitbeschäftigungen mit entsprechend verlängerten Laufzeiten umzuwandeln, müssen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.



- 3.1.6 Bei Ausfall auf Grund von Mutterschutzzeiten sorgt der von der Universität-Gesamthochschule Paderborn eingerichtete Mutterschaftsfonds auch bei Drittmittelprojekten für einen finanziellen Ausgleich.

### **3.2 Beurlaubung und Wiedereinstieg**

- 3.2.1 Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen der Hochschule zu ermöglichen. Sie sind jährlich einmal über die Veranstaltungen zu informieren.
- 3.2.2 Beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind auf Wunsch über Stellenausschreibungen sowie die Möglichkeiten von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu unterrichten, die ihnen vorrangig anzubieten sind. Modelle mit Teleheimarbeitsplätzen sollen erprobt werden.
- 3.2.3 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. (LGG § 14.6)
- 3.2.4 Nach Ablauf einer Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen garantiert die Universität – Gesamthochschule Paderborn grundsätzlich die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Gezielte Einarbeitshilfen sollen die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit erleichtern.
- 3.2.5 Von den Fachbereichen wird erwartet, dass sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, ermöglichen, während dieser Zeit den Anschluss an die Einrichtungen der Hochschule zu erhalten. Nach einer Pause zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen soll der Wiedereinstieg in den Beruf gezielt gefördert werden.

### **3.3 Studium und Elternschaft bzw. Pflege**

- 3.3.1 Die Universität - Gesamthochschule Paderborn wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem soll in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden. Die Hochschule bemüht sich, das Lehrangebot so zu organisieren, dass das Studium auch als Teilzeitstudium absolviert werden kann und Präsenz- und Fernstudium kombinierbar sind.
- 3.3.2 Das prüfungsrelevante Lehrangebot, insbesondere die Pflichtveranstaltungen, sollen nach Möglichkeit zeitlich so terminiert werden, dass die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist.

### **3.4 Kinderbetreuung**

- 3.4.1 Die Universität - Gesamthochschule Paderborn bemüht sich und unterstützt Maßnahmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten, damit entsprechend dem Bedarf Betreuungsplätze für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden bereitgestellt werden. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten richtet sie separate Still- und Wickelräume ein.
- 3.4.2 Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, tagen die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung grundsätzlich während der Dienstzeit. Abweichungen sind möglichst rechtzeitig vorher anzukündigen.

#### **4. Fort- und Weiterbildung**

- 4.1 Die Universität - Gesamthochschule Paderborn sieht die Fort- und Weiterbildung als eine originäre und unverzichtbare Aufgabe als Teil der Personalentwicklung an. Sie bezieht im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen insbesondere qualifizierte Frauen in Personalentwicklungskonzepte ein, um sie für Leitungspositionen weiterzuqualifizieren.
- 4.2 Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. (LGG §11.1)
- 4.3 Die an der Universität - Gesamthochschule Paderborn bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg u.a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird. Im Zusammenwirken mit der Gleichstellungsbeauftragten des Senats werden hierzu Weiterqualifizierungsangebote erarbeitet.
- 4.4 Die Themen Gleichberechtigung, Frauenförderung und die Sensibilisierung für sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz sind Teil des hochschulinternen Fortbildungsprogrammes. Diese Themen sind insbesondere Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Vorgesetzte und Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich.
- 4.5 Frauen sollen bei Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen als Leiterinnen und Referentinnen verstärkt und möglichst im gleichen Umfang wie Männer eingesetzt werden. Über Weiterbildungsangebote der Hochschulübergreifenden Fortbildung und des Innenministeriums NRW wird regelmäßig und umfassend informiert.
- 4.6 Vorgesetzte machen im Rahmen der Personalentwicklung Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam und ermöglichen ihnen die Teilnahme.
- 4.7 Fort- und Weiterbildungsangebote finden in der Regel während der regulären Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und teilzeitbeschäftigte Dienstkräfte teilnehmen können. Andernfalls wird zum Ausgleich Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang gewährt. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungs-

maßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so sind diese zu erstatten.

## **5. Studium und Lehre**

- 5.1 In der Öffentlichkeitsarbeit und bei Informationen über Studienmöglichkeiten wirbt die Universität - Gesamthochschule Paderborn explizit um Frauen. Insbesondere in Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, sollen Informationsveranstaltungen angeboten werden mit dem Ziel, Schülerinnen verstärkt anzusprechen. Im gleichen Sinne soll mit Schulen, Arbeitsämtern und Berufsinformationszentren zusammengearbeitet werden.
- 5.2 Zur Verbesserung der Studiensituation von Studentinnen insbesondere in den naturwissenschaftlichen/technischen Fächern sollen nach Bedarf studienbegleitende Tutorinnenprogramme eingerichtet werden.
- 5.3 Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten sollen die Situation sowie die wissenschaftliche und berufliche Förderung von Frauen an der Hochschule besonders berücksichtigen.

## **6. Frauen- und Geschlechterforschung**

- 6.1 Die Universität - Gesamthochschule Paderborn strebt den weiteren Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung an. Sie fördert die Bildung von Frauenstudiengängen, Frauenforschungsschwerpunkten und die Durchführung von Projekten in der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Hochschule wird diese Zielsetzungen in ihre Strukturplanungen aufnehmen.
- 6.2 Die Fachbereiche prüfen, ob und wie Inhalte und Methoden der Geschlechterforschung in das Lehr- und Studienangebot einbezogen und in Studien- und Prüfungsordnungen verankert werden können. Entsprechende Schwerpunktbildungen in den einzelnen Fächern sollen ermöglicht werden.

## **7. Stipendien und Forschungsförderung**

- 7.1 Die Hochschule informiert Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt über Forschungsmittelakquisition und Stipendien, insbesondere auch über frauenfördernde Maßnahmen.
- 7.2 Die Hochschule macht es sich zur Aufgabe, zusätzlich Promotionsmöglichkeiten für Frauen einzurichten. Sie wirkt darauf hin, dass 50% der zur Verfügung stehenden Stipendien an Frauen vergeben werden, sofern ausreichend Bewerberinnen mit gleicher Qualifikation zur Verfügung stehen.
- 7.3 Die Universität - Gesamthochschule Paderborn verpflichtet sich, dass bei der Stipendienvergabe und der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in Bezug auf Altersgrenzen frauenspezifische Lebensläufe besondere Berücksichtigung finden und diese Frauen keine Nachteile durch eine Altersbegrenzung erfahren.

- 7.4 In allen Informationen zur Vergabe von Stipendien und sonstigen Mitteln der Nachwuchsförderung wird folgender Passus hinzugefügt: „Die Universität - Gesamthochschule Paderborn strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf.“

## **8. Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt**

- 8.1 Die Universität - Gesamthochschule Paderborn duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung und sexueller Gewalt. Sie wirkt daraufhin, dass derartiges Verhalten nicht akzeptiert wird. Sie hat den Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt sowohl für die Bediensteten als auch für die Studierenden zu gewährleisten. (§ 2 Abs. 1 Beschäftigtenschutzgesetz)
- 8.2 Alle Angehörigen der Hochschule, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben, haben in ihrem Arbeitsbereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit sexuell belästigendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben. Sie sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedem Hinweis nachzugehen, konkrete Maßnahmen gegen Täter zu ergreifen und dabei ihre rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten auszuschöpfen. Zur Beratung und Abstimmung des Vorgehens soll die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig eingeschaltet werden.
- 8.3 Es ist sicherzustellen, dass aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile für die beschwerdeführende Frau entstehen.
- 8.4 Beschäftigte mit Ausbildungs-, Lehr- und Leitungsaufgaben werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Diskriminierung und Gewalt unterrichtet. Das Thema wird regelmäßig Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen insbesondere für Vorgesetzte.
- 8.5 Universitäre Anlagen und Gebäude werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen hin untersucht. Die Hochschule wirkt auf deren Beseitigung hin.

## **9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung**

- 9.1 Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe, sowie Kommissionen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet werden. (LGG § 12.1)
- 9.2 Nehmen einzelne Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen aus Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahr, wirkt die Hochschule auf eine Unterstützung oder eine Entlastung von anderen Aufgaben hin.

## **10. Umsetzung des Rahmenplanes zur Gleichstellung**

- 10.1 Die Fachbereiche, die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung erarbeiten auf der Grundlage dieses Rahmenplanes für ihren jeweiligen Bereich spezifische Frauenförderpläne mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben, sowie angemessenen Vorschlägen und Modellen zur Erhöhung des Frauenanteils.
- 10.2 In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten, an den Studierenden, den Studienabschlüssen, den Promotionen und Habilitationen für drei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen.
- 10.3 Darüber hinaus ist festzulegen mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. (LGG § 6.4)
- 10.4 Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen. (LGG § 6.5)
- 10.5 Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur 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. (LGG § 6.6)

## **11. Berichtspflicht**

- 11.1 Die Fachbereiche und anderen Einrichtungen der Hochschule erstellen im Abstand von drei Jahren eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions-, und Habilitationsverfahren und der Forschungsförderung, sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Die Materialien sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderpläne. (LGG § 6.2)
- 11.2 Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sollen grundsätzlich geschlechtsdifferenziert durchgeführt und Berichte geschlechtsdifferenziert erstellt werden.
- 11.3 Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Fachbereiche und der Zentralen Einrichtungen ist die Umsetzung der Frauenförderpläne als ein Leistungskriterium in die Mittelvergabe mit einzubeziehen. Insbesondere ist dabei zu beachten, ob eine Erhöhung der Frauenanteile erreicht wurde. Der Senat erlässt hierzu in Absprache mit den zuständigen Kommissionen und im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten nähere Ausführungsbestimmungen. Die erreichten Fortschritte bei der Erfüllung des

Gleichstellungsauftrags durch die leistungsorientierte Mittelvergabe sind im Bericht zum Frauenförderplan darzulegen. (LGG § 5.7)

- 11.4 Der Senat berät alle drei Jahre auf Grundlage der vorgelegten Berichte über konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert sind. Der Senat ist gehalten Anreizsysteme zur Erhöhung des Frauenanteils zu initiieren, z. B. durch einen Stellenpool zur Frauenförderung, durch einen Pool zur Nachwuchsförderung, Preise zur Frauenförderung etc. Bei nachhaltiger Nichterfüllung der Zielvorgaben sollen Sanktionen, insbesondere in Form eines Mittel- und Stellenabzuges im jeweiligen Bereich, vorgenommen werden.

## 12. Schlussbestimmungen

- 12.1 Dieser Rahmenplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Universität - Gesamthochschule Paderborn (AM.Uni.PB) in Kraft.
- 12.2 Er gilt zunächst für die Dauer von drei Jahren. Nach Ablauf dieses Zeitraumes ist er auf seine Wirksamkeit und Aktualität hin zu überprüfen und ggf. zu ergänzen, um die in der Präambel gesetzten Ziele zu erreichen. Der Rahmenplan sowie die Frauenförderpläne sind fortzuschreiben. (LGG § 5a.1)
- 12.3 Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte des Senats dem Rahmenplan, ist dieser dem Ministerium zur Zustimmung vorzulegen. Widersprüche der Gleichstellungsbeauftragten gegen einzelne Frauenförderpläne sind der Dienststelle vorzulegen. (LGG § 5a.2)
- 12.4 Die Frauenförderpläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen, sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, bekannt zu machen. (LGG § 5a.8)
- 12.5 Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität – Gesamthochschule Paderborn vom 22. November 2000.

Paderborn, den 12. Dezember 2000

Der Rektor

der Universität- Gesamthochschule Paderborn

gez. Universitätsprofessor Dr. Wolfgang Weber

Hrsg: Rektorat der Universität-Gesamthochschule Paderborn  
Warburger Straße 100 · 33098 Paderborn