

GRUNDSÄTZE ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN

Stand: 23.01.1995

verabschiedet im Konvent der Johann Wolfgang
Goethe-Universität Frankfurt am Main am 08.02.1995

(angepasst an die neue Rechtschreibung und Schreibfehlerkorrektur am 21.6.2002)

INHALTSVERZEICHNIS

1. Zielsetzung
2. Ausschreibungen
3. Vorstellungsgespräch und Auswahlentscheidung
4. Fortbildung, Weiterbildung und Förderung
5. Verbesserung der Arbeitssituation
6. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung
7. Lehre und Forschung
8. Studienbegleitende Maßnahmen
9. Lebenskonzepte von Frauen
10. Schlussbestimmungen

1. Zielsetzung

- 1.1 Die Universität wirkt auf die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen der Hochschule hin. Mit diesen Grundsätzen zur Förderung von Frauen sollen strukturelle

Benachteiligungen von Frauen beseitigt, durch aktive berufliche Förderung von Frauen die Zugangs- und Aufstiegschancen sowie die Arbeitsbedingungen von Frauen verbessert und gleiche Entwicklungschancen für Frauen und Männer geschaffen werden. Durch die Verpflichtung zur aktiven Frauenförderung unterstreicht die Universität Frankfurt am Main die Notwendigkeit, die besondere Situation von Frauen zu berücksichtigen.

- 1.2 Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb der Universität in einer Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. In den Eingangssämtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Die Unterrepräsentanz ist im wissenschaftlichen Bereich jeweils gesondert nach Fachbereichen auszuweisen, im nichtwissenschaftlichen Bereich ist sie in der Universität insgesamt festzustellen.

In den einzelnen Fachbereichen ist - solange Frauen unterrepräsentiert sind - darauf hinzuwirken, dass der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und der Anteil der Professorinnen mindestens dem Anteil der Absolventinnen (1. Studienabschluss) entspricht.

- 1.3 Bei der Verwirklichung der Ziele des Frauenförderplanes arbeiten die Organe und Gliederungen der Universität, die Verwaltung, die Frauenbeauftragte und der Frauenrat der Universität bzw. die Frauenbeauftragten/Frauenräte der Fachbereiche zusammen. Die Kompetenzen des Frauenrates sowie das Wahlverfahren der Frauenvertretung werden durch Satzung als Teil 4 des Frauenförderplanes geregelt.

2. Ausschreibungen

- 2.1 Um den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle zu besetzenden Planstellen dieser Bereiche öffentlich auszuschreiben. Bei Ausnahmen hiervon muss die Dienststelle das Einverständnis der Frauenbeauftragten einholen.
- 2.2 Bei der Abfassung der Stellenausschreibungen für die o.g. Bereiche sind Bewerberinnen durch einen Zusatz gezielt anzusprechen.
- 2.3 Bei Stellenausschreibungen sind die formalen Qualifikationsmerkmale und die fachliche Ausrichtung exakt festzulegen. Sie dürfen während des Verfahrens nicht verändert werden.
- 2.4 Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die gesetzlichen und die in der Ausschreibung definierten Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen, ist auf Verlangen der Frauenbeauftragten der Universität im Benehmen mit der Frauenbeauftragten/dem Frauenrat des Fachbereichs die Ausschreibung einmal zu wiederholen.

3. Vorstellungsgespräch und Auswahlentscheidung

- 3.1 In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle an Auswahl und Einstellung von Personal beteiligten Stellen und Personen verpflichtet, auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und/oder des Familienstandes zu beseitigen. Dies ist auch bei Einstellungen von Drittmittelbeschäftigten zu berücksichtigen.
Für Planstellen gelten die folgenden Bestimmungen:
- 3.1.1 In Besoldungs- und Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens eben so viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Probevortrag bzw. Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit sie die gesetzlichen und die durch die Ausschreibung definierten Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllen.
- 3.1.2 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (vgl. 1.2), werden bei gleichwertiger Qualifikation Frauen bei der Besetzung von höherwertigen Stellen solange bevorzugt, bis ihr Anteil 50 % der jeweiligen Qualifikationsstufe beträgt. Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und bisherige Teilzeitarbeit dürfen, als Unterbrechung der Berufstätigkeit nicht nachteilig gewertet werden.
- In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen. Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen auf freie Ausbildungsplätze in diesen Berufen aufmerksam zu machen und sie zur Bewerbung zu veranlassen. Liegen trotz solcher Maßnahmen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, können mehr als die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Männern besetzt werden.
- 3.1.4 Die Auswahl der Bewerberinnen bzw. der Bewerber ist schriftlich zu begründen. Dabei ist auszuführen, welche Maßnahmen ergriffen wurden, um geeignete Bewerberinnen für die entsprechende Stelle zu finden. Die Begründung ist der Frauenbeauftragten zuzuleiten.
- 3.1.5 Im Vorstellungsgespräch sind Fragen nach der Regelung der Kinderbetreuung oder nach der Familienplanung und Schwangerschaft unzulässig.
- 3.2 Für die Beurteilung der Befähigung und Eignung für eine Stelle dürfen keine weitergehenden Anforderungen gestellt werden als die, die sich aus der Stellenausschreibung ergeben. Familienstand oder Einkommen des Partners oder Partnerin dürfen bei Auswahlentscheidungen nicht berücksichtigt werden.
- 3.3 Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung sollen bei der Entscheidung nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.
- 3.4 Bei der Besetzung von höherwertigen Stellen (ausgenommen Professoren- und Hochschuldozentenstellen) sollen bei gleicher Qualifikation Hausbewerbungen von Frauen, die sich durch besondere Leistung am Arbeitsplatz und/oder durch Fortbildung qualifiziert haben, vorrangig berücksichtigt werden. Dabei ist ein transparentes Leistungsbewertungsverfahren zugrunde zu legen.

- 3.5 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die eine Stelle vertreten, sollen bei entsprechender Leistung in Besetzungsverfahren für unbefristete Stellen vorrangig berücksichtigt werden.
- 3.6 In den Fachbereichen ist darauf hinzuwirken, dass bei der Besetzung von befristeten Stellen Teilzeit- und Dauerstellen Männer und Frauen gleich behandelt werden.
- 3.7 Einer Berufungskommission gehören mindestens zwei stimmberechtigte Frauen an; mindestens eine davon sollte Vertreterin des wissenschaftlichen Personals sein. Sollte dies nicht möglich sein, ist eine Wissenschaftlerin aus einem benachbarten Fachbereich zu beteiligen. Falls eine solche Beteiligung nicht zustande kommt, ist die Frauenbeauftragte der Universität zu unterrichten.
- 3.8 Bei Berufungsverfahren sollen vermehrt Frauen als Gutachterinnen bestellt werden.
- 3.9 Neueinstellungen im Bereich nichtwissenschaftlicher Bediensteter sollen im Benehmen mit den unmittelbaren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen dieser Gruppe vorgenommen werden.
- 3.10 Außerhalb von Planstellen werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei Einstellungen von Hilfskräften und bei der Vergabe von Promotionsstipendien und Lehraufträgen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt. Bei der Ausschreibung von Stipendien sind Frauen gezielt anzusprechen. Regelungspunkt 3.4 gilt entsprechend.
- 3.11 Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes der Universität (Vgl. Teil II) für jeweils zwei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zu ihrer Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Präsidentin/des Präsidenten.

4. Fortbildung, Weiterbildung und Förderung

- 4.1 Die Universität bietet für weibliche Beschäftigte besondere Fortbildungsmaßnahmen an; Ziel des Fortbildungskonzeptes soll es sein, die berufliche Qualifikation der weiblichen Beschäftigten zu verbessern und zu erweitern und auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorzubereiten. Sie sind so zu gestalten, dass Frauen zur Teilnahme ermutigt werden, um so ihre Chancen auf Höhergruppierung oder Beförderung auch tatsächlich zu verbessern. Die Anzahl jener Qualifikationsmaßnahmen, die auf höherwertige Tätigkeiten vorbereiten, ist erheblich zu erhöhen. Die erfolgreiche Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme ist zu bescheinigen. Alle weiblichen Beschäftigten sind über diese Fortbildungsprogramme zu informieren.
- 4.2 Die Universitätsverwaltung macht auf notwendige Qualifikationserfordernisse aufmerksam, die für eine Höhergruppierung oder Beförderung notwendig sind und richtet ihr Weiterbildungsangebot daran aus.
- 4.3 Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet.

- 4.4 Fortbildungsmaßnahmen, sollen so organisiert werden, dass Frauen die Teilnahme ermöglicht wird. Es ist darauf hinzuwirken, dass die Hälfte der Plätze mit Frauen besetzt werden kann.
- 4.5 Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, sind über die entsprechenden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren, damit auch sie die Möglichkeit zur Teilnahme haben.
- 4.6 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen generell während der Arbeitszeit stattfinden. Ist dies nicht möglich, ist entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.
- 4.7 Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen während der Beurlaubung, die dem Erhalt und der Verbesserung der beruflichen Qualifikation dienen, sind dienstliche Veranstaltungen. Kosten werden wie bei Beschäftigten im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen erstattet.
- 4.8 Frauen werden verstärkt als Lehrgangleiterinnen und Referentinnen im Bereich der Fort- und Weiterbildung eingesetzt.
- 4.9 Die Universität setzt sich dafür ein, dass
 - 4.9.1 Altersgrenzen bei der Vergabe von Stipendien aufgehoben bzw. nicht vorgesehen werden;
 - 4.9.2 das Frauenförderungsprogramm (Hochschulsonderprogramm II) mindestens um weitere zehn Jahre verlängert wird und darin die Habilitationsstipendien auf insgesamt drei Jahre verlängert werden können;
 - 4.9.3 im Graduiertenförderungsprogramm des Landes Hessen jeweils innerhalb von zwei Jahren der Frauenanteil bei den Stipendien des Graduiertenförderungsprogramms mindestens 50% aller Graduiertenstipendien beträgt;
 - 4.9.4 die Stipendien des Graduiertenförderungsprogramms und des Frauenförderungsprogramms jährlich entsprechend der Rentenentwicklung dynamisiert werden;
 - 4.9.5 alleinerziehende Stipendiatinnen und Stipendiaten einen Kinderzuschlag und einen Alleinerziehendenzuschlag erhalten;
- 4.10 Das Qualifikationsinteresse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist zu fördern. Dazu gehört z.B. die Freistellung für Weiterbildung im In- und Ausland und die Teilnahme an Kongressen.
- 4.11 Über Themen der Gleichberechtigung und Chancengleichheit von Männern und Frauen hat die Universitätsverwaltung regelmäßig zu informieren. Insbesondere über frauenrelevante Fragen aus dem Dienst-, Arbeits- und Sozialrecht, Renten- und Steuerangelegenheiten sind entsprechende Merkblätter laufend zu aktualisieren.
- 4.12 Bei der inhaltlichen Gestaltung von Weiterbildung ist die Beseitigung struktureller Benachteiligungen von Frauen zu thematisieren. Dies gilt vor allem für

Veranstaltungen zur Weiterbildung von Vorgesetzten und Beschäftigten im Organisations- und Personalbereich.

5. Verbesserung der Arbeitssituation

- 5.1 Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben und Teilzeitbeschäftigung schließen sich nicht aus.
- 5.2 Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, so sind die Antragstellenden schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und aufgrund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen.
- 5.3 Beurlaubte Bedienstete sollen durch Urlaubs- und Krankheitsvertretung die Verbindung zum Beruf aufrecht erhalten können.
- 5.4 Im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist die Arbeitsorganisation zu überprüfen und zu verbessern im Sinne von sozialverträglicher Gestaltung der Arbeitsplätze, zur Steigerung von Effizienz, von Vielseitigkeit, Selbständigkeit der Arbeit, Förderung von Entscheidungsbefugnis und Entfaltung von Kreativität.

6. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung

- 6.1.1 **Schutz vor sexueller Belästigung**

Die Universität hat die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie sonstige unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, unerwünschte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.
- 6.1.2 **Beschwerderecht der Beschäftigten**

Die Betroffenen haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich von Angehörigen der Universität oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen. Die Universität hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.
- 6.1.3 **Maßnahmen der Universität und Leistungsverweigerungsrecht der Bediensteten**

Bei sexueller Belästigung hat

- die Universität die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung/Entlassung des Belästigers zu ergreifen;

- die Universität die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen.

Ergreift die Universität keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahme zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten zur Leistungsverweigerung gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen berechtigt.

Die Universität darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben. Die Universität erarbeitet entsprechende Verfahrensregeln.

6.2 Die Universität räumt belästigten Frauen die Möglichkeit der sofortigen juristischen und psychologischen Beratung ein.

6.3 Die Universität wirkt darauf hin, dass im Rahmen des allgemeinen Hochschulsports für Frauen aller Statusgruppen Selbstverteidigungskurse angeboten werden.

6.4 Die Universität sorgt für verstärkte Sicherheit in ihren Anlagen z.B. durch die Einrichtung von Frauenparkplätzen, ausreichende Beleuchtung etc. Ein weitergehender Maßnahmenkatalog wird durch eine im Benehmen mit dem Frauenrat vom Präsidenten zu vergehende Fachstudie erarbeitet.

6.5 Die Universitätsleitung verpflichtet sich, Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Sexuelle Belästigung“ bzw. „Gewalt und deren Prävention“ für Mitglieder aller Gruppen durchzuführen. Diese Veranstaltungen werden getrenntgeschlechtlich durchgeführt. Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden in geeigneter Form über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Diskriminierung von Frauen informiert.

7. Lehre und Forschung

7.1 Die Johann Wolfgang Goethe-Universität fördert die Institutionalisierung von Frauenforschung / geschlechtsspezifischer Forschung / gender studies in den einzelnen Fachbereichen.

Die Fachbereiche werden aufgefordert, ihren Möglichkeiten entsprechend geschlechtsspezifische Lehrinhalte als integralen Bestandteil in Pflichtveranstaltungen aufzunehmen und in die Studienordnung zu integrieren. In Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen sollen frauenspezifische Gesichtspunkte, soweit möglich, aufgenommen werden. Die Bibliotheken sind entsprechend auszustatten.

7.3 Die Fachbereiche werden darüber hinaus aufgefordert, im Rahmen ihrer Möglichkeiten Professuren für Frauenforschung / geschlechtsspezifische Forschung / gender studies einzurichten und diesem Bereich Mittelbaustellen zu widmen.

7.4 Die Zentralen Organe der Universität unterstützen die Koordination interdisziplinärer Frauenforschung / geschlechtsspezifische Forschung / gender studies und die

entsprechende Lehre und richten eine Arbeitspapierreihe „Arbeiten aus dem Frauenförderungsprogramm“ ein.

- 7.5 Frauenfördernde Maßnahmen sind bei den Kriterien erfolgsorientierter Mittelvergabe bei Forschung und Lehre zu berücksichtigen.
- 7.6 Die Universität informiert regelmäßig im Unireport über bestehende Austauschprogramme im Bereich Frauenforschung / geschlechtsspezifische Forschung / gender studies.
- 7.7 Die Universität und ihre Fachbereiche berücksichtigen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden bei internationalen Austauschprogrammen. Sie fordert gezielt Studentinnen auf, sich an internationalen Austauschprogrammen zu beteiligen.

8. Studienbegleitende Maßnahmen

- 8.1 Studienbegleitende Tutorien sollen bei entsprechender Nachfrage auch als Frauenarbeitsgruppen angeboten werden, insbesondere zur Einführung in Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens mit Hilfe praxisorientierter Workshops und als Kurse für Wissenschaftsdeutsch für Migrantinnen.
- 8.2 Es sollen im Rahmen des vorhandenen Angebotes spezielle Kurse zur Einführung in die Arbeit mit dem PC und mit Textverarbeitungsprogrammen für alle weiblichen Mitglieder der Universität bereitgestellt werden.
- 8.3 Die Universität bietet eine Studienberatung für Studentinnen an, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung mit einbezieht.
- 8.4 Die Psychotherapeutische Beratungsstelle für Studierende (FB 19) der Universität bietet im Rahmen des therapeutischen Angebots auch psychosoziale Beratung für Frauen an.
- 8.5 Die Fachbereiche achten darauf, dass die vorhandenen Labor- und Computerplätze den Studentinnen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden des jeweiligen Faches zur Verfügung stehen.
- 8.6 Die Professorinnen und Professoren sollen Studentinnen bei der Suche nach Praktikumsplätzen besonders unterstützen.

9. Lebenskonzepte von Frauen

- 9.1 Die Universität bemüht sich verstärkt darum, mehr Räume und Personal für die Betreuung von Kindern aller Universitätsmitglieder dem Bedarf entsprechend zur Verfügung zu stellen. Diese Betreuungseinrichtungen müssen die Betreuung während der Betriebszeiten der Universität stundenweise bzw. ganztägig gewährleisten.
- 9.2 Die Universität informiert u.a. im Unireport und über Aushänge an allen Fachbereichssekretariaten über die Möglichkeiten der Kinderbetreuung.

- 9.3 Die Universität erkennt Schwangerschaft, Kinderbetreuung und die Betreuung naher Angehöriger als Gründe für eine Beurlaubung vom Studium im Rahmen der 'Verordnung über das Verfahren der Immatrikulation an den Hochschulen des Landes Hessen' an. Befristete Dienstverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden bei Beurlaubung für Mutterschutz- und Erziehungsurlaubszeiten entsprechend verlängert.
- 9.4 Studierende, die durch Krankheit ihrer Kinder am Studium gehindert sind, werden genauso wie im Falle eigener Krankheit behandelt. Es sollte ihnen die Möglichkeit eingeräumt werden, die versäumten Leistungsnachweise entsprechend später zu erbringen. Sollte dies nicht möglich sein, wird ihnen dies schriftlich bestätigt.
- 9.5 Für aus familiären Gründen Beurlaubte sowie für die Zeit des Beschäftigungsverbot nach § 6 des Mutterschutzgesetzes und § 6 der Mutterschutzverordnung beurlaubte Frauen ist eine angemessene Vertretung zu stellen. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte. In diesen Fällen sollen keine entsprechenden Stellensperren auferlegt werden.
- 9.6 Die Universität bemüht sich, weitere Räume/Frauenräume zur Verfügung zu stellen.

10. Schlussbestimmungen

- 10.1 Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Universität werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.
- 10.2 Dieser Frauenförderplan ist innerhalb der Universität bekannt zu machen. Die Universität berichtet alle zwei Jahre über die Personalentwicklung und sämtliche durchgeführten und geplanten frauenfördernden Maßnahmen. Sie gibt ein Fraueninformationsblatt heraus.