



Johann Wolfgang Goethe - Universität
Frankfurt am Main
Fachbereich Rechtswissenschaften

Frauenförderplan 2006

Frauenförderplan des Fachbereichs Rechtswissenschaft der J. W. Goethe-Universität

In Umsetzung des verfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsgebotes (Art. 3 Abs. 2 GG), in Übereinstimmung mit dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) und auf der Grundlage des Hochschulentwicklungsplanes der J. W. Goethe-Universität vom 27. Oktober 2001 nimmt der Fachbereich folgenden Frauenförderplan mit verbindlichen Zielvorgaben an:

1. Allgemeine Grundsätze

1.1. Das Ziel der Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer und die Beseitigung von bestehenden Nachteilen für wissenschaftlich tätige Frauen, Studentinnen sowie für das wissenschaftsunterstützende Personal werden in alle Aufgabenbereiche und auf jeder Entscheidungsebene integriert. Bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung von Maßnahmen werden deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt und in die Entscheidungsfindung mit einbezogen.

1.2. Der Frauenförderplan bezieht sich auf alle Frauen, die in Studium, Forschung, Lehre und Verwaltung am Fachbereich tätig sind.

1.3. Der Fachbereichsrat ruft alle Organe, Gremien, Einrichtungen und Mitglieder des Fachbereichs sowie die Verwaltung auf, zusammen mit der Frauenvertretung konstruktiv auf die Umsetzung dieses Frauenförderplans hinzuwirken.

2. Die Arbeit der Frauenvertretung

2.1. Frauenvertretung

Die Frauenvertretung des Fachbereichs wirkt auf die Herstellung der gesetzlich gebotenen Chancengleichheit für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Angestellte im technisch-administrativen Bereich hin und unterstützt die Frauenbeauftragte der Universität bei ihren Aufgaben. Die Frauenvertretung am Fachbereich kann in Form des Modells der

Frauenbeauftragten oder des Frauenrates erfolgen. Die Mitglieder der Frauenvertretung nehmen ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeiten wahr. Dabei sind sie von fachlichen Weisungen frei. Die Mitglieder der Frauenvertretung dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden; dies gilt auch und gerade für die berufliche Entwicklung.

2.1.1 Einsetzung und Amtszeit

Die Frauenvertretung des Fachbereichs wird durch die Frauenvollversammlung am Fachbereich gewählt. Die Frauenvollversammlung für die Wahl ist mit einer vierwöchigen Frist vom Dekan/der Dekanin einzuberufen. Die Vertreterinnen der Frauenvertretung werden vom Dekan/der Dekanin für zwei Jahre bestellt. Wiederwahl ist möglich.

2.1.2 Zusammensetzung

Der Frauenvertretung sollen möglichst Vertreterinnen aller Statusgruppen angehören.

2.1.3. Freistellung

Die Mitglieder der Frauenvertretung sind in angemessenem Umfang von ihren sonstigen Aufgaben freizustellen. Die Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages verlängert sich nach den Vorgaben des Hochschulrahmengesetzes im Einverständnis mit der Mitarbeiterin um die Zeiten ihrer Freistellung zur Wahrnehmung von Aufgaben im Rahmen der Frauenvertretung.

2.2. Recht auf Information

In allen Angelegenheiten, die die Belange der Frauen am Fachbereich berühren können, insbesondere bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, haben die Gremien und Organe des Fachbereichs die Frauenvertretung so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Anregungen, Vorschläge, Bedenken oder sonstigen Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Soweit dies zur Wahrnehmung dieser Aufgaben erforderlich ist, haben die Mitglieder der Frauenvertretung das Recht auf Akteneinsicht und Information.

2.3. Teilnahme an Gremien

Die Frauenvertretung hat das Recht an Sitzungen des Fachbereichsrates teilzunehmen. Die Mitglieder der Frauenvertretung haben Antrags- und Rederecht. Sie sind berechtigt Stellungnahmen abzugeben, die in jedem Verfahrensstadium den Unterlagen an alle zuständigen Stellen beizufügen sind. Die Frauenvertretung ist gemäß § 5 Absatz 4 HHG über jede Angelegenheit, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrem Aufgabenbereich aufweist, zum frühest möglichen Zeitpunkt zu unterrichten.

2.4. Beteiligung bei Stellenausschreibungen und -besetzungen

Sämtliche von der Universität verwalteten wissenschaftlichen Stellen werden mindestens universitätsintern und für beide Geschlechter oder geschlechtsneutral bekannt gegeben. Die Frauenvertretung ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt über freiwerdende Stellen zu informieren. Der Frauenvertretung ist Gelegenheit zu geben, zum Ausschreibungstext vor dessen Weiterleitung an die Personalabteilung Stellung zu nehmen und an den Vorstellungsgesprächen beratend teilzunehmen. Im Übrigen gilt Punkt 3.

2.5. Finanzielle und personelle Ausstattung

2.5.1. Die Frauenvertretung wird mit angemessenen Mitteln, mindestens jedoch in Höhe von 500 € pro Haushaltsjahr, aus Mitteln des Fachbereichs ausgestattet. Die Höhe der angemessenen Mittel steht unter Vorbehalt der Entscheidung des Haushaltsausschusses.

2.5.2. Bei der Frauenvertretung des Fachbereichs ist darüber hinaus die Stelle einer studentischen Hilfskraft mit 20 Stunden im Monat einzurichten. Die Aufgaben der studentischen Hilfskraft umfassen unter anderem:

- Betreuung und Organisation des Wissenschaftlerinnennetzwerks (Punkt 4.),
- frauenspezifische Studienberatung,
- Sammeln von Informationen, die in besonderem Maße die Frauen des Fachbereichs und deren spezifische Förderung betreffen,
- Erstellen einer Informationsbroschüre für Studentinnen des Fachbereiches,
- Zusammenarbeit mit studentischen Gruppen und Gremien.

2.5.3. Zur Erfüllung der gesetzlichen Pflichten hat der Fachbereich und das Dekanat der Frauenvertretung die hierfür erforderlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Hierzu zählt insbesondere die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes am Fachbereich und die Möglichkeit, an zentraler Stelle Aushänge vornehmen zu können.

3. Wissenschaftliches Personal

3.1. Allgemeine Grundsätze

3.1.1. Entsprechend § 5 Abs. 3 und 4 HGIG verpflichtet sich der Fachbereich auf folgende Zielvorgabe: In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen auf jeweils zwei Jahre bezogen mindestens die Hälfte der neu zu besetzenden Stellen mit Frauen besetzt werden.

3.1.2. Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Bewerberinnen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht Gründe in der Person des männlichen Bewerbers überwiegen.

3.1.3. Die Auswahlkriterien dürfen weder unmittelbar noch mittelbar die Benachteiligung von Frauen bewirken. Insbesondere wird bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation eine Unterbrechung oder Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit und eine daraus resultierende geringere Quantität an fachlichen Leistungen bzw. die Verzögerung eines Qualifikationsabschlusses nicht nachteilig berücksichtigt, wenn diese Unterbrechung auf Grund von Familienpflichten, wie z. B. der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Haushaltsangehörigen, erfolgte. Altersbegrenzungen sind so zu handhaben, dass Unterbrechungen der Berufsbiografie aus oben genannten Gründen berücksichtigt werden. Zudem dürfen weder der Familienstand noch die Einkünfte des Partners/der Partnerin berücksichtigt werden. Das Gebrauchmachen von den gesetzlichen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung darf als Kriterium der Auswahlentscheidung nicht herangezogen werden.

Soweit die Zielvorgabe hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils bereits erfüllt ist, darf dies nicht zuungunsten einer Bewerberin berücksichtigt werden.

Soweit eine Grenze des Dienstantrittsalters bestimmt ist, kann diese um die Dauer der beanspruchten Elternzeit sowie um die Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem MuSchG überschritten werden. Soweit keine Elternzeit beansprucht wurde, können Bewerberinnen wegen der Mehrbelastung infolge von Schwangerschaft und Niederkunft die Grenze um ein Jahr pro Kind überschreiten, in begründeten Ausnahmefällen auch bis zu drei Jahren. Entsprechendes gilt für die Pflege naher Angehöriger.

3.1.4. Die Frauenvertretung hat das Recht zur Einsicht in die Bewerbungsunterlagen sowie zur Stellungnahme. Sie wird zu Sitzungen von Berufungskommissionen und anderen Auswahlkommissionen wie ein Mitglied eingeladen. Sämtliche Unterlagen sind ihr rechtzeitig und unaufgefordert zuzusenden.

3.2. C4/W3-Stellen

3.2.1. Stellenausschreibung

3.2.1.1. Ausschreibungen für neu zu besetzende C4/W3-Stellen werden öffentlich und hochschulöffentlich ausgeschrieben. Die Mitglieder der Berufungskommission sind aufgerufen, gezielt nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen.

3.2.1.2. Es wird darauf hingewiesen, dass die Fachbereichsfrauenvertretung nach Punkt 2.4. an dem gesamten Auswahlverfahren zu beteiligen ist.

3.2.1.3. Die Ausschreibung ist für beide Geschlechter oder geschlechtsneutral bekannt zu geben. In den Ausschreibungstext ist folgender Satz einzufügen:

„Der Fachbereich hat am XXX einen Frauenförderplan verabschiedet und strebt eine Erhöhung des Anteils der Frauen am wissenschaftlichen Personal an. Qualifizierte Frauen werden daher nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“

3.2.1.4. Sofern sich auf die Ausschreibung keine Frau beworben hat, ist die Ausschreibung einmal zu wiederholen.

3.2.2. Verfahren der Besetzung

3.2.2.1. Mindestens zwei der der Berufungskommission angehörenden Mitglieder, davon eine Wissenschaftlerin, sollen Frauen sein.

3.2.2.2. Für die öffentlich stattfindende Anhörung kann eine Auswahl getroffen werden. Der Anteil der Bewerberinnen an den zur Anhörung Eingeladenen muss mindestens ihrem Anteil an den geeigneten Bewerbungen insgesamt entsprechen; er soll nach Möglichkeit 50 % nicht unterschreiten.

3.3. Akademische Rätin/Akademischer Rat auf Zeit (ehem. C1-Stellen)

3.3.1. Grundsatz

Bei gleicher Qualifikation ist solange der weiblichen Bewerberin der Vorzug zu geben, bis Frauen die Hälfte des Anteils an diesen Stellen inne haben.

3.3.2. Stellenausschreibung

3.3.2.1. Ausschreibungen für neu zu besetzende Stellen für Akademische Räte oder Akademische Rätinnen auf Zeit werden neben der Ausschreibung im Stellenaktuell auch allen Lehrstühlen des Fachbereichs gesondert zugeleitet. Die Ausschreibung wird außerdem allen Frauen, die die Promotion in den letzten drei Jahren am Fachbereich mit der für die Besetzung erforderlichen Qualifikation abgeschlossen haben, zugesandt.

3.3.2.2. Es wird darauf hingewiesen, dass die Fachbereichsfrauenvertretung nach Punkt 2.4. an dem gesamten Auswahlverfahren einschließlich der Erstellung der Ausschreibungstexte für Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen zu beteiligen ist.

3.3.2.3. In den Ausschreibungstext wird folgender Satz eingefügt:

„Der Fachbereich hat am XXX einen Frauenförderplan verabschiedet und strebt eine Erhöhung des Anteils der Frauen am wissenschaftlichen Personal an. Qualifizierte Frauen werden daher nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.“

3.3.3. Verfahren der Besetzung

3.3.3.1. Es ist eine Findungskommission einzurichten, die mit fünf Professorinnen/ Professoren, zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern und zwei Studentinnen/ Studenten zu besetzen ist. Für jedes Mitglied ist ein Stellvertreter/eine Stellvertreterin vorzusehen. Jedes Mitglied der Kommission erhält gleiches Stimmrecht. Mindestens zwei der der Findungskommission angehörenden Mitglieder, davon eine Wissenschaftlerin sollen Frauen sein.

3.3.3.2. Für die öffentlich stattfindende Anhörung kann eine Auswahl getroffen werden. Punkt 3.2.2.2. gilt entsprechend.

3.4. Externe Lehrbeauftragte und Lehrstuhlvertretungen

3.4.1. Bei externen Lehraufträgen sind Frauen bislang nicht angemessen berücksichtigt worden. Um diese Unterrepräsentation zu korrigieren, wird bei der Erteilung von externen Lehraufträgen verstärkt versucht, Frauen für diese Aufgabe zu gewinnen.

3.4.2. Frauen sind auch bei der Vergabe von Lehrstuhlvertretungen verstärkt zu berücksichtigen. Auf einen Zeitraum von jeweils fünf Semestern bezogen soll der Anteil der an Frauen vergebenen Lehrstuhlvertretungen nicht weniger als 50 % betragen.

3.5. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

3.5.1. Zielvorgaben

3.5.1.1. Auf Grund des weiterhin bestehenden Ungleichgewichts zwischen der Anzahl männlicher und weiblicher Angestellter bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen appelliert der Fachbereich an die Professorinnen und Professoren, Ungleichgewichte bei der Besetzung dieser Stellen aufzudecken und zu beseitigen. Angestrebt wird ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Angestellten in diesem Bereich. Punkt 3.1.1. ist anzuwenden.

Der Anteil der Frauen an den Wissenschaftlichen Mitarbeitern soll insbesondere auch auf den ganzen und Dreiviertelstellen angehoben werden. Ziel ist, dass auch hier 50 % der Stellen an Frauen vergeben werden.

3.5.1.2. Die Vergabe von Stellen zur wissenschaftlichen Weiterqualifikation (Habilitation oder vergleichbare Leistungen) an Frauen soll bei gleicher Qualifikation dem Anteil der von Wissenschaftlerinnen abgeschlossenen Promotionen angenähert werden.

3.5.1.3. Der Fachbereich setzt sich für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ein, insbesondere auch für gerade habilitierte, noch nicht berufene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Dabei sollen gerade habilitierte Wissenschaftlerinnen bevorzugt für fachbereichsinterne wie auch fachbereichsexterne Fördermöglichkeiten vorgeschlagen werden.

3.5.2. Stellenausschreibung

3.5.2.1. Es wird darauf hingewiesen, dass die Fachbereichsfrauenvertretung nach Punkt 2.4. an dem gesamten Auswahlverfahren einschließlich der Erstellung der Ausschreibungstexte für Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen zu beteiligen ist.

3.5.2.2. In den Ausschreibungstext wird folgender Satz eingefügt:

„Der Fachbereich hat am XXX einen Frauenförderplan verabschiedet und strebt eine Erhöhung des Anteils der Frauen bei den wissenschaftlichen Angestellten an. Qualifizierte Frauen werden daher besonders aufgefordert, sich zu bewerben.“

3.5.3. Fortbildung/Weiterbildung

Dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs soll in gleichem Maße wie dem männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs die Möglichkeit zur Teilnahme an Kongressen, Kursen (Akademien, Summerschools, Auslandsaufenthalte etc.) sowie an Tagungen und Sitzungen von Gremien und Arbeitskreisen (z.B. von Berufsverbänden) gegeben werden.

3.6. Wissenschaftliche Tätigkeit und Familie

Noch immer orientieren sich Studien- und Arbeitsbedingungen an Karrierebiographien von Männern, die von Haus-, Familien- und Erziehungsarbeit frei oder weitgehend entlastet sind. Vornehmlich Frauen sind darum traditionell beim Erwerb der angestrebten Qualifikationen (Studienabschluss, Promotion, Habilitation) durch die Unvereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienarbeit (z.B. Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) benachteiligt oder behindert. Abbruch oder längerfristige Unterbrechungen des Studiums oder der Qualifizierungsphase bzw. der wissenschaftlichen Laufbahn sind nicht selten die Folge.

3.6.1. Die Beschäftigungsverhältnisse der Angestellten und Beamtinnen/Beamten der Universität sind im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten so zu gestalten, dass Familie und Berufstätigkeit soweit als möglich ohne Nachteile für die betroffene Person zu vereinbaren sind. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen und der gleiche Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen wie Vollzeitbeschäftigten geboten.

Erziehenden ist die flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen. Entsprechendes gilt für Personen, denen die Pflege von Angehörigen obliegt.

3.6.2. Beurlaubte werden darauf hingewiesen, dass die Möglichkeit besteht, in Zeiten der Beurlaubung Lehraufträge zu übernehmen oder Projekte zu betreuen. Während einer Beurlaubung soll dem wissenschaftlichen Personal der Zugang zu den Forschungseinrichtungen ermöglicht werden, soweit dies versicherungsrechtlich möglich ist.

3.6.3. Befristete Arbeitsverhältnisse werden auf Wunsch der Betroffenen im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten um die Dauer von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten verlängert werden (§ 50 Abs. 3 und § 57b Abs. 4 HRG).

4. Wissenschaftlerinnen-Netzwerk

Der Fachbereich unterstützt den Anschluss an hochschulübergreifende Wissenschaftlerinnen-Netzwerke. Ziel ist, exzellente Wissenschaftlerinnen an den Fachbereich zu binden, wissenschaftliche Produktivität zu fördern und Karrieren in der Wissenschaft als Option für Frauen hervorzuheben. Die Notwendigkeit einer solchen Förderung insbesondere im Bereich der Lehrbeauftragten, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Habilitandinnen ergibt sich klar aus der Frauenförderplanstatistik des Fachbereichs (Stand 2004).

Das Wissenschaftlerinnen-Netzwerk soll als Instrument gezielter Nachwuchsförderung Frauen motivieren, ihre wissenschaftliche Laufbahn konsequent zu verfolgen. Darüber hinaus wird angestrebt, das Netzwerk mit einem Mentorinnenprogramm zu verknüpfen.

Mit den im Rahmen dieses Projekts anfallenden organisatorischen Aufgaben soll die im Frauenförderplan vorgesehene Hilfskraft (vgl. Punkt 2.6.2.) betraut werden.

5. Technisch-administrative Mitarbeiterinnen

5.1. Tarifliche BAT-Einstufung

5.1.1. Als Ausdruck der Würdigung ihrer Tätigkeit und im Lichte der in allen Arbeitsbereichen gestiegenen Anforderungen an die technisch-

administrativen Mitarbeiterinnen verpflichtet sich der Fachbereich, bei Neueinstellungen mindestens die BAT-Einstufung VIb anzuregen. Bei den noch vorhandenen BAT-VII-Stellen sind die Lehrstuhlinhaber/innen aufgefordert, alle Möglichkeiten zur Umwandlung dieser Stellen in BAT VIb zu finden und umzusetzen. In den Tätigkeitsbeschreibungen sind die tatsächlichen Arbeitsanforderungen zu berücksichtigen.

5.1.2. Es wird angeregt, dass Professorinnen und Professoren bei Bleibeverhandlungen, sofern an ihrer Professur BAT-VII-Stellen existieren, sich für die Umwandlung in BAT-VIb-Stellen einsetzen und dies zu einem Gegenstand ihrer Verhandlungen machen.

5.1.3. Bei Stellenausschreibungen und Vorstellungsgesprächen sollen die genaue Eingruppierung der ausgeschriebenen Stellen im BAT mit den vorgegebenen Bewährungszeiten sowie die möglichen oder fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten erwähnt werden.

5.2. Fort- und Weiterbildung

Der Fachbereich fördert und unterstützt die Fort- und Weiterbildung der technisch-administrativen Mitarbeiterinnen durch Bereitstellung von Lehrpersonal und Räumen (z.B. im EDV-Bereich) sowohl innerhalb des Fachbereichs als auch durch fördernde Zustimmung seitens der Vorgesetzten, wenn Fort- und Weiterbildungsangebote außerhalb des Fachbereichs in Anspruch genommen werden. Eine Freistellung hierzu wird gewährt.

5.3. Verbesserung der Arbeitssituation

Die Arbeitsorganisation der technisch-administrativen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den Lehrstühlen ist durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu verbessern. Zielsetzungen sind die sozialverträgliche Gestaltung der Arbeitsplätze, die Integration in das Lehrstuhlteam als gleichwertiges Mitglied, die Steigerung von Effizienz, von Vielseitigkeit, Selbständigkeit der Arbeit, die Förderung von Entscheidungsbefugnis und Entfaltung von Kreativität.

6. Studentische Belange

6.1. Die Professorinnen und Professoren des Fachbereichs werden aufgefordert, bei ihren Bemühungen, Studierende zu einer Promotion zu motivieren, Frauen und Männer gleichmäßig zu berücksichtigen. Qualifizierte

Studentinnen sollen von allen Lehrenden gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen ermuntert werden.

6.2. Zur Erhöhung des Anteils der Frauen an der außeruniversitären Förderung (Stipendien) wird in das Vorlesungsverzeichnis folgender Passus aufgenommen:

"Der Fachbereich bemüht sich, den Anteil der außeruniversitär geförderten Studentinnen zu erhöhen. Er fordert daher besonders die Studentinnen des Fachbereichs auf, sich an die jeweiligen Vertrauensdozentinnen und -dozenten der Begabtenförderwerke zu wenden und sich um ein Stipendium zu bewerben. Die Namen der Vertrauensdozentinnen und -dozenten sind im Personenverzeichnis der Universität angegeben."

7. Frauenspezifische Veranstaltungen

7.1. Der Fachbereich nimmt geschlechtsspezifische Lehrinhalte als integralen Bestandteil in Pflichtveranstaltungen auf. In Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen sollen Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung eingebracht werden. Die Bibliotheken sind entsprechend auszustatten. Zudem fördert der Fachbereich Veranstaltungen mit ausschließlich frauenspezifischer Thematik.

7.2. Die unter 7.1. genannten Veranstaltungen sind gesondert auszuhängen und als frauenspezifische Veranstaltungen kenntlich zu machen.

7.3. Folgende Veranstaltungen dürfen auch ausschließlich für Frauen angeboten werden:

- von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen / Lehrbeauftragten freiwillig über das Pflichtfachangebot hinausgehende Veranstaltungen, soweit diese keine Vorlesungen sind.

8. Berichtspflicht

Der Dekan bzw. die Dekanin berichtet jährlich auf der ersten ordentlichen Sitzung des Fachbereichsrates im Wintersemester, ob die vom Fachbereich festgelegten Zielvorgaben in Bezug auf die Frauenförderung erfüllt werden konnten. Ferner berichtet er bzw. sie auf der Grundlage einer Befragung der Professorinnen und Professoren, welche Maßnahmen hierfür ergriffen wurden und welche geplant werden. Dabei soll auch die aktuelle Geschlechterstatistik vorgelegt werden.

9. Dynamisierungsklausel

Soweit die hier benutzten Kategorien von Stellen, Dienstposten und Ämtern in Fortfall geraten, gelten vorstehende Regelungen für die an ihre Stelle tretenden Kategorien entsprechend.

10. Schlussbestimmungen

- 10.1. Der vorliegende Frauenförderplan wurde vom Fachbereich am 08.02.2006 verabschiedet und tritt am Tage nach seiner Verabschiedung in Kraft.
- 10.2. Der Frauenrat hat das Recht, jederzeit Änderungsanträge zum Frauenförderplan im Fachbereichsrat einzubringen.
- 10.3. Die Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplanes beträgt 6 Jahre.