

RAHMENPLAN
zur
FÖRDERUNG VON FRAUEN

an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
(beschlossen vom Senat der Johannes Gutenberg-
Universität Mainz am 09. Juni 2000)

Herausgegeben vom:
Präsidenten der
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Druck: Hausdruckerei
Auflage: 1500
Oktober 2000

Johannes Gutenberg Universität Mainz

PLAN ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN

gemäß § 71 Abs. 2 Nr. 17 Universitätsgesetz

vom 10. Juni 1999

1. Plan zur Förderung von Frauen

0	Präambel	4
1	Stellenausschreibung/ Stellenbekanntgabe	6
2	Auswahl- und Berufungsverfahren	7
3	Stellenbesetzungen	7
4	Personalentwicklung	8
5	Studium und Elternschaft bzw. Pflege	8
6	Sitzungszeiten der Gremien	9
7	Studium	9
8	Forschungsförderung	10
9	Frauen- und Genderforschung	10
10	Einzelpläne	11
11	Anreizsystem zur Frauenförderung	12
12	Umsetzung und Berichtspflicht	12
13	Sexuelle Belästigung	14
14	Geschlechtergerechte Sprache	14
15	Schlussbestimmungen (Dienstvereinbarung)	15

2. Datenteil: Studierende und Beschäftigte nach Geschlecht

1	Studierende WS 1999/ 2000	22
2	Wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Beschäftigte	26

1. Plan zur Förderung von Frauen

Präambel

Die Johannes Gutenberg-Universität verpflichtet sich mit nachstehendem Rahmenplan zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule (UG § 71 Abs. 2 Nr. 17). Mit diesem Rahmenplan zur Förderung von Frauen sollen durch gezielte Maßnahmen insbesondere strukturell bedingte Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden.

Der Rahmenplan zur Förderung von Frauen ergänzt und konkretisiert den gesetzlichen Auftrag, bestehende Unterrepräsentation von Frauen abzubauen und Frauen aktiv zu fördern (GG Art. 3; HRG § 2 Abs. 2; UG § 2 Abs. 2). Er enthält Vorschläge zur Erhöhung des Frauenanteils und zur Verbesserung ihrer Studien- und Arbeitssituation an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.

Ziel des Rahmenplans ist es, den Anteil der Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstufen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, bei der Vergabe von Stipendien und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhöhen. Er verweist ferner auf Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung.

Unterrepräsentanz von Frauen im Geltungsbereich dieses Frauenförderplanes liegt vor, wenn ihr Anteil in einem Bereich (Zentrale Einrichtung, Fachbereich, Universitätsbibliothek, Verwaltung) innerhalb einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe sowie in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, bei Vertretungsprofessuren, Lehraufträgen, bei Stipendien und bei Ausbildungsplätzen weniger als die Hälfte beträgt und nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist. Auf der Grundlage der zu erhebenden Daten bestimmen die zuständigen Gremien in Absprache mit der jeweils zuständigen Frauenbeauftragten jährlich die Bereiche, in denen gezielt Maßnahmen der Frauenförderung durchgeführt werden. Enthalten diese oben genannten Bereiche Untergliederungen, die für sich genommen mindestens 100 hauptamtlich beschäftigte Personen umfassen, so werden anstelle der Bereiche diese Untergliederungen zu Grunde gelegt.

Der Rahmenplan gilt für die Mitglieder der Johannes Gutenberg-Universität (§ 32 Abs. 1 UG), d. h. für die an der Hochschule hauptberuflich tätigen Angehörigen des öffentlichen Dienstes und die eingeschriebenen Studierenden.

Einbezogen sind nach § 54 UG auch das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal des Fachbereichs Medizin sowie hauptberuflich am Fachbereich Medizin tätige Personen mit ärztlichen oder zahnärztlichen Aufgaben.

Andere Vorschriften gesetzlicher (z. B. LPersVG, LBG, SchwbG) oder tarifvertraglicher (z. B. SR 2y BAT) Art bleiben unberührt.

§ 1 Stellenausschreibung/ Stellenbekanntgabe

- (1) Bei Stellenausschreibungen/Stellenbekanntgaben ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in dem Ausschreibungstext differenziert zum Ausdruck zu bringen, dass die Dienststelle besonders an der Einstellung von Frauen interessiert ist und dass bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt eingestellt werden.
- (2) Die zuständige Frauenbeauftragte erhält alle Ausschreibungstexte bzw. Stellenangebote der Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (3) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll bei Stellenbesetzung eine Ausschreibung bzw. Bekanntgabe erfolgen und zwar
 - bei wissenschaftlichen Hilfskraftstellen mit Abschluss und einer Dauer von mindestens einem Semester bei einem Umfang von mindestens 8 Stunden pro Woche, Aushilfsstellen und befristeten wissenschaftlichen Stellen in Form einer Bekanntgabe von Stellenangeboten u.a. auf den Homepages der Universität und der Fachbereiche unter Angabe der erforderlichen Qualifikationsmerkmale.
 - bei unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen grundsätzlich intern - und immer dann, wenn intern keine potenziellen Bewerberinnen in Aussicht stehen - auch öffentlich. Eine Ausschreibung im Internet gilt als öffentliche Ausschreibung in diesem Sinne.

Alle Beschäftigungsangebote sollen auf der Homepage der Universität erscheinen.

§ 2 Auswahl- und Berufungsverfahren

- (1) Jedem Auswahlgremium und jeder Berufungskommission sollen nach Möglichkeit stimmberechtigte Frauen angehören.
- (2) Die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber ist an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu bemessen. Verzögerungen bei der Erlangung einzelner Qualifikationen durch die Übernahme von familiären Pflichten dürfen sich für Bewerbende nicht nachteilig auswirken. Die hierbei erworbenen Fähigkeiten sowie Erfahrungen aus ehrenamtlichen Tätigkeiten sind, sofern sie für die zu übertragenden Tätigkeiten von Bedeutung sind, entsprechend anzurechnen. Altersbegrenzungen für Einstellungen sind im Rahmen der gesetzlich definierten Bedingungen so zu handhaben, dass Unterbrechungen der Berufsbiographie aus o.g. Gründen berücksichtigt werden.

§ 3 Stellenbesetzungen

(Einstellung, Berufungen, Höhergruppierung)

- (1) Frauen sind in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Einstellung - einschließlich Berufungen -, Höhergruppierung und Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn bevorzugt zu berücksichtigen. Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen (UG § 40 Abs.3).
- (2) Bei der Auswahl von wissenschaftlichen Hilfskräften, Lehrbeauftragten, Gastprofessuren und Gastdozenturen sollen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt werden, so lange sie in dem entsprechenden Fach und in den genannten Kategorien unterrepräsentiert sind.
- (3) Sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist der jeweilige Fachbereich zu Anstrengungen verpflichtet, diesen Mangel an qualifiziertem weiblichen Nachwuchs zu beheben. Das geschieht dadurch, dass der Fachbereich nach eigenen Zielvorgaben Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zukünftig verstärkt mit Frauen besetzt.
- (4) Wird für eine Nachwuchsstelle ein Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, ist dies in dem

üblichen Auswahlvermerk durch die auswählende Stelle zu begründen. Dieser Vermerk geht in Kopie an die zuständige Frauenbeauftragte.

§ 4 Personalentwicklung

- (1) Die Frauenbeauftragte erhält eine jährlich zu aktualisierende Zusammenstellung aller planmäßig frei werdenden C-Stellen sowie aller Stellen ab Besoldungsgruppe A13 /Vergütungsgruppe BAT IIa, die den Zeitraum der folgenden fünf Jahre umfasst.
- (2) Die Frauenbeauftragte ist bei Aufnahme der Verfahren zur Überprüfung frei werdender und neu zugewiesener Stellen rechtzeitig und umfassend zu informieren. Bei jeder Stellenüberprüfung im wissenschaftlichen Bereich, der sich u.a. auch mit Frauen- und Genderforschung befassenden Fächer ist zu prüfen, ob in das Stellenprofil ggf. der Schwerpunkt Frauen- und Genderforschung (wie auch andere Entwicklungsschwerpunkte) aufgenommen werden kann.
- (3) Bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen, die vorsehen, Stellen einzusparen oder wegfallen zu lassen, ist anzustreben, dass der prozentuale Anteil von Frauen in den betroffenen Bereichen gleich bleibt oder dass durch Personalentwicklungsmaßnahmen Frauenarbeitsplätze gesichert werden. Damit soll der Abbau von Stellen in Bereichen, wo vorrangig Frauen arbeiten, verhindert werden.

§ 5 Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Die Universität wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Deshalb sollte das prüfungsrelevante Lehrangebot zeitlich möglichst so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen vereinbar ist, d.h. Veranstaltungen sollten während der üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen liegen. Bei Parallelveranstaltungen sollen studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 6 Sitzungszeiten der Gremien

Zur stärkeren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit bzw. Studium mit Elternschaft bzw. Pflege werden die Gremien der akademischen Selbstverwaltung gebeten, bei der Planung ihrer Sitzungstermine Rücksicht auf die Personen zu nehmen, die ihre dienstlichen Pflichten in Einklang mit den Öffnungszeiten öffentlicher Einrichtungen bringen bzw. zeitliche Absprachen mit anderen Betreuungspersonen treffen müssen.

§ 7 Studium

- (1) Über Studienfächer, in denen der Frauenanteil unter 40% liegt, soll die Universität Frauen gezielt vor dem Studium informieren, z. B. durch Veranstaltungen, die Schülerinnen auf die Vielfalt der Studienangebote hinweisen. Darüber hinaus ist es erforderlich, Lehrerinnen und Lehrer in den Schulen kontinuierlich über neue Berufsfelder und den aktuellen Stand der Berufsperspektiven für Frauen zu informieren. Dazu sollen in entsprechenden Veranstaltungen einzelne Studiengänge im Zusammenhang mit Perspektiven für Frauen in interessanten Positionen in Industrie, Wirtschaft und Verwaltung vorgestellt werden.
- (2) Die Universität bietet neben den üblichen Beratungsangeboten auch speziell auf Schülerinnen und Studentinnen bezogene Studienberatung an. Ziel dieser Beratung ist es, in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen spezifische Konzepte für Studentinnen zu erarbeiten, Frauen gezielt bei der Studienfach- und Schwerpunktwahl zu unterstützen und während des Studiums zu begleiten. Dieses Angebot schließt ebenfalls die Berufsplanung, Probleme des Berufseinstiegs sowie eine wissenschaftliche Laufbahnberatung mit ein.
- (3) Für Studentinnen aus Bereichen, in denen geschlechtsspezifische, sozialisationsbedingte Benachteiligungen erwiesen sind, ist nach Möglichkeit die regelmäßige Durchführung von Veranstaltungen zur überfachlichen Qualifikation vorzusehen.
- (4) Lehrende sollen ihre Lehre derart gestalten, dass die besonderen Interessen und Arbeitsweisen von Studentinnen in gleicher Weise wie die der Studenten berücksichtigt werden. Hierzu bietet die Universität geeignete Fort- und Weiterbildung an.

§ 8 Forschungsförderung

- (1) In Bereichen, in denen Nachwuchswissenschaftlerinnen unterrepräsentiert sind, sollen zentrale Forschungsmittel - bei entsprechender wissenschaftlicher Qualität der Anträge - bevorzugt an diese vergeben werden. Die Vergaberichtlinien der Universität für Forschungsmittel sollen dahin gehend geändert werden.
- (2) Die Institute bzw. die einzelnen Arbeitsgruppen informieren Studentinnen, Absolventinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt über Stipendien und Forschungsmittelakquisition sowie über spezielle Beratungsangebote.
- (3) Für die Berichte der Fächer und Fachbereiche sowie für den Gesamtbericht der Universität ist eine Darstellung der konkret durchgeführten Fördermaßnahmen bezüglich der Mittelverteilung zum Abbau der strukturell bedingten Benachteiligungen von Frauen in der Forschung vorzusehen.

§ 9 Frauen- und Genderforschung

- (1) Die Universität strebt den Ausbau von Frauen- und Genderforschung an. Methoden und Inhalte der Frauen- und Genderforschung sollen feste Bestandteile von Lehre und Forschung werden.
- (2) Frauenforschungsschwerpunkte sollen bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei Entscheidungen über die Ausstattung der Organisationseinheiten und der Festlegung der Zweckbestimmung von Professuren in den mit Frauen- und Genderforschung befassten Bereichen berücksichtigt werden. Diese neuen Arbeitsbereiche sollen durch die Zuweisung von Qualifikationsstellen ausreichend unterstützt werden.
- (3) Die Universität fördert die Bildung von Frauenforschungsschwerpunkten und die Durchführung von Frauenforschungsprojekten. Alle Organisationseinheiten und Gremien werden aufgefordert, entsprechende Antragstellungen angemessen zu berücksichtigen.
- (4) Die Universität führt – unterstützt durch die Arbeit der Dokumentationsstelle Frauenforschung in Rheinland-Pfalz - jährlich eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und Ergebnisse der Frauenforschung an der Universität durch und dokumentiert sie gesondert in ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich z. B. durch Unterstützung der Arbeit

des Interdisziplinären Arbeitskreises Frauenforschung, durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen, die Veranstaltung von Symposien etc.

§ 10 Einzelpläne

(1) In den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt, wird der Rahmenplan zur Frauenförderung umgesetzt durch Einzelpläne der Zentralen Einrichtungen, Fachbereiche, der Universitätsbibliothek sowie der Verwaltung und zwar auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation. Falls notwendig, sollen die Einzelpläne anhand von Studienfächern gegliedert werden. Die Einzelpläne sind für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren sind sie an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

(2) In den Einzelplänen werden auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten, den Studierenden, den Studienabschlüssen, den Promotionen und Habilitationen für jeweils zwei Jahre - bezogen auf den jeweiligen (Fach)Bereich – konkrete Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen und in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, entwickelt.

Bei der Festlegung der Zielvorgaben für die Einstellung von wissenschaftlichem Personal ist - entsprechend den Empfehlungen der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung - von den Frauenanteilen der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufen auszugehen.

(3) In den Einzelplänen ist jeweils festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fort- und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt und der Anteil der Frauen entsprechend den Zielvorgaben erhöht werden soll.

(4) Zuständig für die Erstellung der Einzelpläne in den Fachbereichen sind die Fachbereichsräte auf Vorschlag der Fachbereichsfrauenbeauftragten. Der Fachbereichsfrauenbeauftragten wird zur Erstellung des Vorschlages die nötige Infrastruktur vom Fachbereich zur Verfügung gestellt. Dies beinhaltet - sofern die Fachbereichsfrauenbeauftragte es für erforderlich hält - auch die Etablierung einer kleinen Arbeitsgruppe zu ihrer Unterstützung.

§ 11 Anreizsystem zur Frauenförderung

- (1) Frauenförderung soll als Leistungsparameter bei der Mittel- und Personalbemessung berücksichtigt werden.
- (2) Die Hochschule, die Fachbereiche, die wissenschaftlichen Einrichtungen, die zentrale Verwaltung und die zentralen Einrichtungen entwickeln Anreizsysteme, welche die Förderpläne bzw. einzelne Fördermaßnahmen zu einer wirksamen Umsetzung bringen. Zur Ausstattung der Anreizsysteme sind z.Zt. entsprechende Mittel im Innovationsfonds (PBK) vorgesehen als auch neben den Landesmitteln zusätzliche Mittel im internen Haushalt der Hochschule auszuweisen.
- (3) Mit den Anreizmitteln sollen sowohl geplante Einzelmaßnahmen und –projekte unterstützt und bereits durchgeführte belohnt werden als auch die Steigerung von Frauenanteilen in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie Laufbahnen und Berufsfachrichtungen honoriert werden.
- (4) Der Erfolg der Frauenförderung, der sich auf die Anteilssteigerung bezieht, soll nach den Kriterien, die im Anreizsystem (in der jeweils gültigen Fassung) benannt sind, gemessen werden.
- (5) Die einzelnen Fachbereiche sollen ihrerseits fachspezifische frauenfördernde Kriterien entwickeln, um die ihnen zugewiesenen Mittel an die weiteren Organisationseinheiten zu verteilen.
- (6) Die Verteilung der Mittel ist durch ein jeweils zuständiges Vergabegremium vorzunehmen. Dieses Gremium wird vom Senat bzw. vom zuständigen Fachbereichsrat bestellt.
- (7) Die Mittel sind im Benehmen mit der jeweils zuständigen Frauenbeauftragten zu verteilen; über die Verwendung der Mittel ist von den jeweils Verantwortlichen zu berichten.

§ 12 Umsetzung und Berichtspflicht

- (1) Die Frauenbeauftragte berichtet dem Senat über die Einhaltung des Rahmenplans auf Basis der ihr zur Verfügung gestellten Daten. Der Senat beschließt über die entsprechenden Empfehlungen der Frauenbeauftragten zur weiteren erfolgreichen Umsetzung des Förderplans bzw. über dessen Korrektur und Anpassung.

- (2) Die Frauenbeauftragte erhält jährlich durch die Hochschulleitung eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsverfahren und der Forschungsförderung. Die Angaben sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung des Rahmenplans und die Fortschreibung bzw. Anpassung der Einzelpläne der zentralen Einrichtungen, der Fachbereiche, der Universitätsbibliothek sowie der Verwaltung der Universität.

Entsprechend stellen die Dekane/-innen den Frauenbeauftragten der Fachbereiche jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Fächer sowie des Fachbereichs insgesamt zur Verfügung.

- (3) Alle Erhebungen sollen insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über

- die Anzahl der Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen;
- die Anzahl der befristeten Beschäftigungsverhältnisse getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen und Teilzeit- vs. Vollzeitbeschäftigung;
- die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen, einschließlich Angaben zum jeweiligen Umfang der Teilzeitbeschäftigung;
- die Anzahl der Neueinstellungen getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen;
- die Anzahl der Auszubildenden getrennt nach Laufbahnen und Berufsfachrichtungen;
- die Zahl der abgeschlossenen Prüfungen mit detaillierten Angaben über Abschlussnote, Anzahl der bestanden und nicht bestanden Prüfungen sowie Fachsemesterzahl;
- die Anzahl der Studierenden getrennt nach Studienfächern mit Angaben über Hochschul- und Fachsemesterzahl;
- die Anzahl der Studierenden im Erstsemester getrennt nach Studienfächern;
- die Anzahl der Studierenden mit Kind;
- die Vertretung der Frauen in den Gremien.

- (4) Alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sollen grundsätzlich geschlechtsdifferenziert durchgeführt und Berichte geschlechtsdifferenziert erstellt werden.

Auf der Basis des Berichts der Hochschulleitung und anhand der Teilberichte aus den Fachbereichen und sonstigen Einrichtungen erstellt die Frauenbeauftragte des Senats im zweijährigen Turnus einen schriftlichen Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplans an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz und informiert den Senat über Gleichstellungsfragen. Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Rahmenplans zur Förderung von Frauen an aktuelle Entwicklungen. Der Senat nimmt zu diesem Bericht Stellung.

§ 13 Sexuelle Belästigung

Die Universität duldet keine sexuelle Gewalt und keine sexuelle Belästigung, die sie als Verletzung der Persönlichkeitsrechte von Menschen in ihrer Institution versteht. Sie übernimmt daher in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung für die Sanktionierung von sexueller Gewalt und Belästigung nach dem Beschäftigtenschutzgesetz. Dessen Schutz- und Sanktionsmaßnahmen gelten auch für Studierende. Näheres regelt der Senat.

§ 14 Geschlechtergerechte Sprache

- (1) Im allgemeinen Schriftverkehr, in allen Ordnungen und Satzungen und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Universität werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen, Formulierungen und Satzgestaltungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet (vgl. Verwaltungsvorschrift des MKJFF vom 5. Juli 1995, Ministerialblatt der Landesregierung von RLP, Nr. 8, 1995: Geschlechtergerechte Amts- und Rechtssprache).
- (2) Hochschulgrade werden nach einer bestandenen Hochschulprüfung oder Promotion an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird (§ 28 Abs. 5 UG). Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.

§ 15 Schlussbestimmungen

- (1) Folgende Vorschriften der Dienstvereinbarung zur Gleichstellung vom Mai 1997, die nicht bereits in vorangegangenen Paragraphen aufgenommen sind, gelten für das nichtwissenschaftliche Personal fort:

Nr. 4.1 Stellenausschreibung

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll bei der Stellenbesetzung gleichzeitig intern und extern ausgeschrieben werden.

Nr. 4.2 Auswahl / Motivation

Im unterrepräsentierten Bereich werden grundsätzlich alle Bewerbungen von Frauen in das Auswahlverfahren einbezogen, wenn sie die zwingend geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung nachweisen; das gilt auch für ggf. vorzunehmende Reduzierungen des Bewerbungsaufkommens anhand aus dem Leistungsprinzip abgeleiteter Hilfskriterien, die entweder im Ausschreibungstext Erwähnung finden oder sich - unausgesprochen - aus dem Anforderungsprofil ergeben.

Ist dies auf Grund der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, soll das weitere Auswahlverfahren so gestaltet werden, dass Frauen mindestens zur Hälfte zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Nr. 4.3 Einstellung / Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Diese ergeben sich in der Regel aus der Stellenbeschreibung. Bei der Beurteilung der Qualifikation sind auch Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen, die durch die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen erworben wurden. Satz 3 gilt nicht, soweit diese Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben ohne Bedeutung sind.

Hinsichtlich der Gleichwertigkeit der Eignung wird wegen der Chancengleichheit empfohlen, Auswahlgespräche gleich zu strukturieren, damit für einen Außenstehenden eine schlüssige Begrün-

derung hinsichtlich der Rangfolge der Bewerberinnen und Bewerber gegeben werden kann.

Bei der Zulassung zu berufsqualifizierenden Fortbildungsveranstaltungen sind Frauen bei gleichwertiger Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, solange Unterrepräsentanz besteht. Es wird auf § 3 Abs.1 sowie auf Absatz 1 der Ziffer 4.3 verwiesen.

Kinderbetreuungszeiten, Unterbrechungen der Berufstätigkeit aus familiären Gründen und Teilzeitarbeit sollen bei der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen nicht nachteilig gewertet werden.

Nr. 5.2 Auswahl / Motivation

Für Ausbildungsberufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Informationsblätter erstellt werden. In diesen Blättern soll u.a. zum Ausdruck gebracht werden, dass sich die Dienststelle für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern einsetzt und dass Bewerbungen von Frauen begrüßt werden.

Bei der Erstellung der Informationsblätter ist die Frauenbeauftragte zu beteiligen.

Es soll darauf geachtet werden, dass Einstellungsverfahren geschlechtsneutral gestaltet werden; insbesondere sollen z.B. Fragen nach technischen Erfahrungen bzw. einschlägigen Hobbys nicht überbewertet werden.

Bei Vorstellungsgesprächen soll darauf geachtet werden, dass auf Seiten der Dienststelle Frauen und Männer beteiligt sind.

Nr. 5.3 Einstellung

Bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und im Vorbereitungsdienst sollen Frauen bei gleichwertiger Eignung mit mindestens 50 % berücksichtigt werden.

Nr. 5.4 Ausbildungsberufe

Die Erhöhung des Anteils von Frauen auf qualifizierten Ausbildungsplätzen soll auch dadurch gefördert werden, dass bestehende Hindernisse sonstiger, z.B. baulicher Art mit Vorrang beseitigt werden.

Nr. 6 Arbeitszeiten / Teilarbeit

Nr. 6.1 Arbeitszeiten

Bei Vereinbarungen zwischen Personalrat und Dienststellenleitung zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten müssen verstärkt Bedürfnisse von Frauen berücksichtigt werden.

Nr. 6.2 Teilzeitarbeit

Die Dienststelle hat den Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit ernsthaft zu prüfen.

Eine Ablehnung bedarf der schriftlichen Begründung; die Frauenbeauftragte ist zu informieren.

Arbeitsverträge im Sinne des § 8 SGB IV (Geringfügige Beschäftigte) sollen grundsätzlich nicht geschlossen werden.

Bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen Teilzeitbeschäftigte, die einen Vollzeitarbeitsplatz wünschen, vorrangig berücksichtigt werden.

Nr. 7 Fortbildung

Nr. 7.1 Interne Fortbildungsangebote

Die Dienststelle soll im Einvernehmen mit der Personalvertretung Regelungen zu Inhalten und Zielgruppen von internen Fortbildungsangeboten für Frauen treffen. Bei allen Planungen ist die Frauenbeauftragte zu beteiligen.

Nr. 7.2 Aspekt „Gleichberechtigung“

Bei der inhaltlichen Gestaltung von internen Fortbildungsangeboten ist das Thema „Gleichberechtigung von Frau und Mann“ einzuplanen.

Fortbildungsveranstaltungen/ Seminare für Personalführungskräfte/ Vorgesetzte (mit Themen wie z.B. Auswahlverfahren, Konfliktlösung am Arbeitsplatz, etc.) sollen den Aspekt „Gleichberechtigung von Frau und Mann“ berücksichtigen. Die in Frage kommenden Personen sollen zur Teilnahme an solchen Veranstaltungen aufgefordert werden.

Nr. 7.3 Motivation zur Teilnahme

Frauen sind von den jeweiligen Vorgesetzten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu motivieren.

Nr. 7.4 Auswahl bei externen Fortbildungsveranstaltungen

Muss bei externen Fortbildungsveranstaltungen innerhalb der Zielgruppe eine Auswahl getroffen werden, dann sollen Frauen mindestens entsprechend dem Frauenanteil an den Anmeldungen berücksichtigt werden.

Nr. 7.5 Zeitpunkt der Fortbildungsveranstaltungen

Um Müttern und Vätern mit betreuungsbedürftigen Kindern und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an internen Fortbildungsveranstaltungen zu erleichtern, sollen diese möglichst während der regulären Arbeitszeit angeboten werden. Auf die besondere Situation der Teilzeitbeschäftigten soll Rücksicht genommen werden.

Nr. 8 Beurlaubung

Nr. 8.1 Beurlaubungsmöglichkeiten

Die Dienststelle ist verpflichtet, die Beschäftigten über die Beurlaubungsmöglichkeiten und über entsprechende gesetzliche bzw. tarifvertragliche Regelungen zu informieren.

Nr. 8.2 Information über das Fortbildungsangebot

Beurlaubte Beschäftigte sollen auf Wunsch über das Fortbildungsangebot informiert werden.

Nr. 8.3 Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen

Darüber hinaus soll Beurlaubten die Teilnahme an geeigneten internen Fortbildungsmaßnahmen ermöglicht werden. Diese Fortbildungsmaßnahmen sollen den Beurlaubten insbesondere im Hinblick auf die Wiederaufnahme ihrer Berufstätigkeit die Wiedereingliederung erleichtern. Derartige Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechtes.

Nr. 8.4 Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz

Nach Beendigung der Beurlaubung soll der Wunsch nach Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz berücksichtigt werden.

Nr. 9 Sexuelle Belästigung

Nr. 9.1 Beschäftigtenschutzgesetz

In den Fällen von sexueller Belästigung findet das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 26.06.1994 (BGBl. I S. 1406, 1412) Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden von der Universität sinngemäß auf die Studierenden angewandt.

Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen.

Besonders verwerflich ist eine sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird, insbesondere berufliche Vorteile versprochen oder Nachteile angedroht werden.

Nr. 9.2 Beschwerden

Die Betroffenen haben das Recht, sich bei folgenden Stellen zu beschweren, wenn sie sich sexuell belästigt fühlen:

- der Leitung des Dezernates 2 „Personal und Studierende“
- der Frauenbeauftragten des Senates
- den Frauenreferentinnen
- einer vom Senatsausschuss zu benennenden Studierenden

Der Personalrat nimmt ebenfalls solche Beschwerden entgegen.

Die o.g. Stellen werden ergänzt durch die Frauenbeauftragten der Fachbereiche, die in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich auch für solche Fragen als mögliche weitere Ansprechpartnerinnen zur Verfügung sehen.

Nr. 9.3 Einleitung von Maßnahmen

Seitens der Universität werden die Beschwerden geprüft und geeignete rechtliche Maßnahmen getroffen. Es wird sichergestellt, dass für die belästigte Person keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

Nr. 10 Soziale Einrichtungen

Die Dienststelle hat sich dafür einzusetzen, dass qualifizierte Kinderbetreuungseinrichtungen entsprechend dem Bedarf zur Verfügung gestellt werden, die sowohl über Kindergarten und Krippe verfügen als auch sich an den Arbeitszeiten der Beschäftigten ori-

entieren. Entsprechendes gilt für Hortplätze für schulpflichtige Kinder

Nr. 12 Berichterstattung

Nr. 12.1 Unterrichtung des Personalrates

Die Dienststellenleitung unterrichtet jährlich den Personalrat über die Situation der beschäftigten Frauen entsprechend § 48 LPersVG.

Der Bericht enthält eine Beschreibung und Bewertung der durchgeführten Maßnahmen. Es besteht das Ziel, dem Personalrat aussagekräftige Daten zur Verfügung zu stellen; diese müssen mit EDV-technischer Unterstützung geliefert werden können.

Der Personalrat gibt dazu eine Stellungnahme ab.

Nr. 12.2 Beteiligung der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte erhält den Bericht der Dienststellenleitung sowie die Stellungnahme des Personalrates.

Nr. 12.3 Prüfung der Dienstvereinbarung

Auf der Grundlage des Berichtes und der Stellungnahme prüfen Dienststellenleitung und Personalrat jährlich die Wirkung des Frauenförderplans* und verhandeln ggf. über Verbesserungen des Förderplans* einschließlich etwaiger zu konkretisierender Regelungen.

Die Prüfung und ggf. die Verbesserungen sind Bestandteil des Geschäftsberichtes des Personalrates.

- (2) Der Rahmenplan zur Förderung von Frauen an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz tritt am Tag der Verabschiedung im Senat in Kraft.

*) = Frauenförderplan nach Dienstvereinbarung

**2. Datenteil:
Studierende und Beschäftigte nach Geschlecht**

**1. Studierende WS 1999/ 2000 im 1. Studienfach nach Fächern und Geschlecht (ohne Beurlaubte)
(absolute Zahlen und Prozent)**

erstellt von Abteilung für Planung, Forschung und Technologietransfer (J. Best) sowie eigene Berechnungen.

Quelle: SOS

Studienfach	Gesamt	Männlich		Weiblich	
		Summe	in %	Summe	in %
Kath. Theologie	263	166	63,12%	97	36,88%
Evangelische Theologie	170	91	53,53%	79	46,47%
Rechtswissenschaft	2686	1537	57,22%	1149	42,78%
Betriebswirtschaftslehre	1199	770	64,22%	429	35,78%
Volkswirtschaftslehre	1081	639	59,11%	442	40,89%
Wirtschaftspädagogik	413	199	48,18%	214	51,82%
Gesamt FB 03	5379	3145	58,47%	2234	41,53%
Philosophie	410	260	63,41%	150	36,59%
Pädagogik	1231	359	29,16%	872	70,84%
Sonderpädagogik	1	1	100%	0	0%
Gesamt FB 11	1642	620	37,76%	1022	62,24%
Politikwissenschaft	1187	703	59,22%	484	40,78%
Soziologie	436	158	36,24%	278	63,76%
Ethnologie (Völkerkunde)	262	93	35,50%	169	64,50%
Afrikanische Philologie	29	10	34,48%	19	65,52%
Publizistik	626	252	40,26%	374	59,74%
Journalistik (Aufbaustudium)	61	19	31,15%	42	68,85%
Psychologie	555	160	28,83%	395	71,17%
Gesamt FB 12	3156	1395	44,20%	1761	55,80%
Dt. Philologie/ Deutsch	1278	337	26,37%	941	73,63%
Allg. und Vergl. Literatur- wiss.	236	67	28,39%	169	71,61%
Deutsche Volkskunde	63	17	26,98%	46	73,02%
Theaterwissenschaften	169	42	24,85%	127	75,15%
Filmwissenschaft	264	136	51,52%	128	48,48%
Gesamt FB 13	2010	599	29,80%	1411	70,20%

Studienfach	Gesamt	Männlich		Weiblich	
		Summe	in %	Summe	in %
Englische Sprachwiss.	26	10	38,46%	16	61,54%
Amerikanistik	325	106	32,62%	219	67,38%
Englisch/Anglistik	552	164	29,71%	388	70,29%
<i>Summe Anglistik/Amerik./ Engl. Sprachwiss.</i>	903	280	31,01%	623	68,99%
Iranistik	3	2	66,67%	1	33,33%
Vergl. Indogermanische Sprachwiss.	66	26	39,39%	40	60,61%
Allgemeine Sprachwiss.	38	15	39,47%	23	60,53%
<i>Summe Iranistik/ Sprachwissenschaft</i>	107	43	40,19%	64	59,81%
Gesamt FB 14	1010	323	31,98%	687	68,02%
Romanische Philologie (alle roman. Sprachen)	393	99	25,19%	294	74,81%
Französisch (für Lehramt)	121	17	14,05%	104	85,95%
Italienisch	25	3	12,00%	22	88,00%
Portugiesisch	0	0	#DIV/0!	0	0%
Spanisch	50	12	24,00%	38	76,00%
Summe Romanistik	589	131	22,24%	458	77,76%
Slawische Philologie (alle slaw. Sprachen)	100	27	27,00%	73	73,00%
Polnisch	1	1	100%	0	0%
Russisch (für Lehramt)	9	1	11,11%	8	88,89%
<i>Summe Slawistik</i>	110	29	26,36%	81	73,64%
Klassische Philologie	0	0	#DIV/0!	0	0%
Lateinische Philologie	52	27	51,92%	25	48,08%
Griechische Philologie	16	10	62,50%	6	37,50%
<i>Summe Klass. Philologie</i>	68	37	54,41%	31	45,59%
Klassische Archäologie	63	25	39,68%	38	60,32%
Kunstgeschichte	393	95	24,17%	298	75,83%
Christl. Archäol. und Byz. Kunstgeschichte	16	7	43,75%	9	56,25%
<i>Summe Kunstgeschichte</i>	409	102	24,94%	307	75,06%
Semitistik	8	5	62,50%	3	37,50%
Islamische Philologie	25	5	20,00%	20	80,00%
Islamkunde	24	14	58,33%	10	41,67%
Turkologie	17	8	47,06%	9	52,94%
<i>Summe Orientkunde</i>	74	32	43,24%	42	56,76%
Indologie	24	8	33,33%	16	66,67%

Studienfach	Gesamt	Männlich		Weiblich	
		Summe	in %	Summe	in %
Ägyptologie	53	17	32,08%	36	67,92%
Gesamt FB 15	1390	381	27,41%	1009	72,59%
Vor- und Frühgeschichte	67	29	43,28%	38	56,72%
Alte Geschichte	33	19	57,58%	14	42,42%
Geschichtliche Hilfswissenschaften	1	1	100%	0	0%
Byzantinistik	6	4	66,67%	2	33,33%
Mittlere und neuere Geschichte	330	203	61,52%	127	38,48%
Osteurop. Geschichte	29	11	37,93%	18	62,07%
Abendländische Religionsgeschichte	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Geschichte (für Lehramt)	125	63	50,40%	62	49,60%
<i>Summe Geschichte</i>	<i>524</i>	<i>301</i>	<i>57,44%</i>	<i>223</i>	<i>42,56%</i>
Buchwesen	283	70	24,73%	213	75,27%
Musikwissenschaft	183	96	52,46%	87	47,54%
Gesamt FB 16	1057	496	46,93%	561	53,07%
Dt. als Fremdsprache	881	252	28,60%	629	71,40%
Englisch	642	109	16,98%	533	83,02%
Französisch	242	37	15,29%	205	84,71%
Italienisch	135	20	14,81%	115	85,19%
Spanisch	99	23	23,23%	76	76,77%
Russisch	71	19	26,76%	52	73,24%
Chinesisch	17	9	52,94%	8	47,06%
Niederländisch	5	0	0%	5	100%
Neugriechisch	23	5	21,74%	18	78,26%
Polnisch	18	2	11,11%	16	88,89%
Arabisch	23	11	47,83%	12	52,17%
Portugiesisch	38	10	26,32%	28	73,68%
Allg. Sprachwissenschaft	7	1	14,29%	6	85,71%
Gesamt FB 23	2201	498	22,63%	1703	77,37%
Gesamt Geistes- u. Kulturwiss.	18278	7714	42,20%	10564	57,80%
Mathematik	666	453	68,02%	213	31,98%

Studienfach	Gesamt	Männlich		Weiblich	
		Summe	in %	Summe	in %
Physik	645	528	81,86%	117	18,14%
Meteorologie	91	62	68,13%	29	31,87%
Gesamt FB 18	736	590	80,16%	146	19,84%
Chemie	654	453	69,27%	201	30,73%
Pharmazie	530	162	30,57%	368	69,43%
Gesamt FB 19	1184	615	51,94%	569	48,06%
Biologie	1269	552	43,50%	717	56,50%
Anthropologie	62	25	40,32%	37	59,68%
Gesamt FB 21	1331	577	43,35%	754	56,65%
Geographie	719	381	52,99%	338	47,01%
Geologie/Paläontologie	262	169	64,50%	93	35,50%
Mineralogie	59	43	72,88%	16	27,12%
Gesamt FB 22	1040	593	57,02%	447	42,98%
Gesamt Naturwiss.	4957	2828	57,05%	2129	42,95%
Medizin	2915	1441	49,43%	1474	50,57%
Zahnmedizin	717	362	50,49%	355	49,51%
Gesamt FB 04	3632	1803	49,64%	1829	50,36%
Bildende Kunst	243	101	41,56%	142	58,44%
Musik	330	161	48,79%	169	51,21%
Sport	636	374	58,81%	262	41,19%
Gesamt	28076	12981	46,24%	15095	53,76%
Studienkolleg	122	56	45,90%	66	54,10%
Deutschkurs	192	83	43,23%	109	56,77%
Gesamt	314	139	44,27%	175	55,73%
Total	28390	13120	46,21%	15270	53,79%

2. Wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Beschäftigte

Die folgenden Statistiken zeigen die *absoluten Zahlen* von Beschäftigten in Vollzeit (VZ) und Teilzeit (TZ).

a) Beamtinnen und Beamte

Besoldungs- gruppen	Wissenschaftsstützende Beschäftigte				Wissenschaftliche Beschäftigte			
	weiblich		männlich		weiblich		männlich	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
B07			1					
B04			3					
Gesamt B- Bes.			4					

C4					9		175	
C3					18		139	4
C2					1		43	
C2H.Z.					9		43	1
C1					30	3	88	1

(Gastprofessuren)

C04					1		1	
C03					2		10	
C02					1		12	
C01							1	

Gesamt C-Bes.					71	3	512	6
----------------------	--	--	--	--	-----------	----------	------------	----------

A16			3				1	
A15	2	1	5		6		54	
A14	2	1	6		8	1	52	
A13 g.D.		1	2					
A13	2		1		7		28	
A12	6	2	6					
A11	11	6	8					
A10	21	17	9	2				
A09	7	1	3					
A09 m.D.			1					
U09	7		4					
A08	3	1	2					
A07	2		1					
A06	4		1					
Gesamt A-Bes.	67	30	52	2	21	1	135	

Gesamt Beamte	67	30	56	2	92	4	647	6
----------------------	-----------	-----------	-----------	----------	-----------	----------	------------	----------

b) Angestellte

Vergütungs- gruppen	Wissenschaftsstützende Beschäftigte				Wissenschaftliche Beschäftigte			
	weiblich		männlich		weiblich		männlich	
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
BAT I			1				2	
BAT Ia	1		1		1		16	1
BAT Ib	2	2	17	1	24	12	95	3
BAT IIa	12	17	25	8	86	291	191	474
WMAT					20		25	
BAT III	8	3	21	2				
BAT IVa	6	11	21	8				
BAT IVb	76	48	36	8	1	3		
BAT Va				2				
BAT Vb	82	47	84	5		1		
BAT Vc	96	87	50	10				
BAT VIb	107	137	35	8				
BAT VII	60	183	47	15				
BAT VIII	9	25	3	3				
BAT IXa	1	4	13					
BAT IXb		5	2					
AIP								1
Gesamt Angest.	460	569	356	70	132	307	329	479

c) Arbeiterinnen und Arbeiter

Lohngruppen	weiblich		männlich	
	VZ	TZ	VZ	TZ
L 9, 9a			8	
L 8, 8a	2		23	
L 7, 7a	1		69	1
L 6, 6a	9	3	61	1
L 5, 5a	2	2	31	1
L 4, 4a	4	3	32	
L 3, 3a	21	28	11	2
L 2, 2a	25	15		5
L 1, 1a	7	17		
Gesamt LGr.	71	68	235	10

d) Beschäftigtenstruktur an der Johannes Gutenberg-Universität

Wissenschaftsstützende Beschäftigte				Wissenschaftliche Beschäftigte			
weiblich		männlich		weiblich		männlich	
VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ
598	667	647	82	224	311	976	485

Quelle: PVS (Stand 01.03.2000)

AIP: Arzt im Praktikum
(aus Fachbereich 04 werden nur die Beschäftigten der Vorklinik und der Klinisch-Theoretischen Institute von der Universität verwaltet; das Universitätsklinikum verfügt über eine eigene Personalverwaltung).

BAT IVb /Vb: Möglicherweise sind dies wissenschaftsunterstützende Beschäftigte mit falscher Angabe des Dienstschlüssels, die deshalb bei der Auswertung fälschlicherweise zu den Wissenschaftler/innen gezählt wurden.

C2H.Z.: Hochschullehrer/innen auf Zeit.

g.D. / m.D.: gehobener / mittlerer Dienst

U09: Beamtenanwärter/innen

WMAT: Wissenschaftlicher Mitarbeiter/innen außer Tarif.