

Frauenförderplan
der
Ernst-Moritz-Arndt- Universität
Greifswald

Vom Rektorat beschlossen am 28.03.2007

Präambel

Die Universität Greifswald versteht Frauenförderung als ein Qualitätsmerkmal und begreift ihre Gleichstellungspolitik als Teil des Qualitätsmanagements. Frauenförderung und Gleichstellungspolitik sind bei den Entscheidungsprozessen in der Organisationsentwicklung ebenso wie in der Leitbildentwicklung der Universität zu beachten.

Für die Universität Greifswald bildet die Gruppe der Frauen ein großes Reservoir an zu nutzenden Talenten und Kompetenzen. Jede Aktivität, die die Universität für Frauen attraktiver und als Studien- und Arbeitsplatz angenehmer macht, wird sich in Zukunft für die Universität und den Studienstandort Greifswald - auch in einem ökonomischen Sinne - auszahlen.

Die Universität Greifswald schreibt mit diesem Frauenförderplan auf der Basis einer Bestandsaufnahme konkrete Ziele und Maßnahmen fest, um das geschlechtsspezifische strukturelle Ungleichgewicht zu verändern und den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, die Studien-, Ausbildungs- und Arbeitssituation für Frauen zu verbessern und für alle Angehörigen der Hochschule familiengerecht zu gestalten. Dabei wird angestrebt, dass Männer und Frauen in allen Bereichen zu gleichen Teilen vertreten sind.

Gliederung

	Seite
I. Einleitung	1
1. Ausgangssituation	1
2. Verantwortlichkeiten	2
3. Beschreibung des Instruments Frauenförderplan	2
II. Frauen an der EMAU /Ist-Standsanalyse und Zielvorgabe	4
1. Die Beschäftigungsgruppen	4
2. Professuren	6
3. Habilitationen 2003 – 2006	9
4. Promotionen 2003 – 2006	10
5. Studienabschlüsse 2004-2005.....	11
6. Gesamtbewertung.....	12
III. Hochschulsteuerungsinstrumente	13
1. Zielvereinbarungen	13
2. Mittelvergabe	13
3. Gleichstellungskommission	13
IV. Maßnahmen zur Gleichstellung	14
1. Integration der Frauenförderung in die Personalentwicklung	15
2. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium	17
3. Studium	19
4. Nachwuchsförderung	20
5. Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies	21
6. Mitbestimmung in der Selbstverwaltung	21
7. Geschlechtergerechte Amtssprache	21
8. Fort- und Weiterbildungsangebote	21
9. Richtlinie gg. sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ..	22
10. Schlussbestimmungen	22

I. Einleitung

1. Ausgangssituation

Das Landeshochschulgesetz (LHG) und das Landesgleichstellungsgesetz (GIG MV) schreiben den Hochschulen vor, im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages Frauenförderpläne zu erarbeiten. Daneben sind die zwischen der Universität Greifswald und dem Land abgeschlossene Zielvereinbarung sowie ggf. der zwischen Bund und Ländern zu vereinbarende Hochschulpakt zu beachten. Die Universität Greifswald ist sich bewusst, dass sich ihr Frauenförderplan im Kontext tief greifender struktureller Transformationsprozesse im deutschen Hochschulsystem situiert. Der Frauenförderplan und dessen regelmäßige Fortschreibung sind als ein bewährtes, wirkungsvolles Steuerungs- und Controlling-Instrument zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags der Universität anzusehen. Gegenstand des Frauenförderplanes sind die Analyse und Bewertung der gleichstellungspolitischen Situation sowie die Festlegung von konkreten Zielen und Maßnahmen, um das im LHG, GIG MV festgeschriebene Ziel zu erreichen: den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, um langfristig Geschlechterparität herzustellen. Dieser Plan führt den ersten Frauenförderplan 2004 bis 2006 fort.

Gender Mainstreaming ist Leitprinzip und Querschnittsaufgabe. Die Frauenförderung an der Hochschule bezieht *daher* alle Status- und Beschäftigungsgruppen ein. Der Frauenförderplan bildet den Rahmen für die gesamtuniversitäre Frauenförderung. Auf Fakultätsebene wird dieser entsprechend den dort bestehenden Gegebenheiten spezifiziert. Die unter IV. aufgestellten Maßnahmen ergeben sich aus folgenden Schwerpunktgebieten:

- Entgegenwirken struktureller Benachteiligung von Frauen, insbesondere in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind,
- Verwirklichung der Chancengleichheit in Studium und beruflicher Tätigkeit,
- Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer mit Kindern (Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und persönlicher Lebenssituation mit Studium/Beruf für Frauen und Männer),
- Verbesserung der Integration von Frauen- und Geschlechterforschung und ihrer Einbindung in die Lehre.

2. Verantwortlichkeiten

Verantwortlich i.S. der Beschlussfassung des Frauenförderplans ist nach § 82 LHG das Rektorat. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, die Beauftragten der Fakultäten sowie die Gleichstellungskommission unterstützen die Einhaltung des Frauenförderplans im Auftrag des Rektorats. Die Universität setzt sich dafür ein, dass der Plan auch für rechtlich selbständige Organisationseinheiten gilt (z.B. Anstalten öffentlichen Rechtes), die im weiteren Sinne zur Universität gehören. Träger des Berichtes über die Erfüllung des Frauenförderplanes im Sinne der Überwachung und der Fortschreibung ist das Rektorat; es wird dabei durch die Gleichstellungskommission unterstützt.

3. Beschreibung des Instruments Frauenförderplan

Nach § 3 Abs. 1 GIG MV muss der Frauenförderplan auf der Grundlage der Analyse der Beschäftigten und einer Prognose der zu erwartenden Personalentwicklung konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, aufzeigen. Die Laufzeit dieses Frauenförderplan beträgt zwei Jahre. Für diesen Zeitraum ist darzustellen mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Initiativen und in welchem Ausmaß der Anteil der Frauen an den Beschäftigten erhöht werden soll.

Im Rahmen der Bestandsaufnahme und Analyse der Situation der Frauen an der EMAU sind zu erheben:

- die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, der jeweiligen Personalgruppe getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen und nach Fakultät und Institut
- die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, Personalgruppe, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen und nach Fakultät und Institut
- die Zahl der Promotionen und Habilitationen getrennt nach Geschlecht, Fakultät und Institut
- die Zahl der Studienabschlüsse getrennt nach Geschlecht, Fakultät und Institut
- die Zahl der Studierenden getrennt nach Geschlecht, Fakultät und Institut

Frauenförderpläne sind konkrete Pläne mit Ziel- und Zeitvorgaben. Personalentscheidungen, -planungen und -politik müssen im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der beamten-, laufbahn-, tarif- und haushaltsrechtlichen Vorgaben erfolgen. Es ist sicherzustellen, dass am Tage nach dem Ende der zweijährigen Laufzeit eines Frauenförderplans jeweils der neue Frauenförderplan in Kraft tritt. Erhebungsstichtag ist der 31.12. des letzten Jahres der Geltungsdauer des laufenden Frauenförderplanes.

Die Bekanntmachung des Frauenförderplanes erfolgt auf der Homepage der EMAU. Die Belange des Datenschutzes sind zu wahren. Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse dürfen nicht veröffentlicht werden.

Die Universitätsverwaltung legt der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission auf Anforderung eine Dokumentation der Beschäftigten- und Studienstruktur sowie der Promotionen und Habilitationen und die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen vor. Sie orientiert sich bei der Aufschlüsselung des Zahlenmaterials an der Dokumentation zur Situation von Frauen und Männern an der EMAU in diesem Frauenförderplan.

Die Universitätsleitung hat 2006 mit der Mathematisch/Naturwissenschaftlichen, der Philosophischen, der Theologischen und der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät Zielvereinbarungen abgeschlossen. Darin sind konkrete Zielvorgaben zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern formuliert sowie personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zu ihrer Erreichung vorgesehen. Alle Maßnahmen zielen auf die Verbesserung des Personalauswahlverfahrens, Fortbildung, Sensibilisierung für Gleichstellung, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Für die Medizinische Fakultät, die Verwaltung und die zentralen Einrichtungen sind entsprechende Vereinbarungen zeitnah abzuschließen.

II. Frauen an der EMAU /Ist-Standsanalyse und Zielvorgaben

1. Die Beschäftigungsgruppen

2006	Professuren ¹			Akademisches Personal ²			Wissenschaftsstützendes Personal		
	Männliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte % in	Männliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte % in	Männliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte	Weibliche Beschäftigte % in
Theologische Fakultät	9	0	0	8	1	11,1	0	5	100
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät	24	1	4	27	24	47,1	3	16	84,2
Philosophische Fakultät	46	9	16,4	72	71	49,7	7	37	84,1
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	62	9	12,7	104	50	32,5	57	130	69,5
Medizinische Fakultät	66	2	2,9	325	308	48,6	3	37	90,2
Sonstige Einrichtungen (Krupp-Kolleg, Studienkolleg, Verwaltung, UB, URZ)	--	--	--	3	5	62,5	69	169	71,0
Insgesamt	207	21	9,2	539	459	46	139	394	73,9

1.

Die **Gesamtzahl** der Beschäftigten der Universität Greifswald liegt 2006 bei 1759 (2003: 1770). Die Anzahl der besetzten Professuren hat sich um 6 im Vergleich zu 2003 (222) erhöht. Während sich im akademischen Mittelbau in Konsequenz der Zielvereinbarung zwischen Land und Universität im Hochschulbereich die Stellenanzahl verringerte, hat hier die MF einen Zuwachs zu verzeichnen. (2003: 584 zu 2006: 633)

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt beträgt 874 = 49,7% (2003: 833 = 47,9%). Nach wie vor ergibt sich dieser hohe Frauenanteil aus der Zahl der weiblichen Beschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich. Hier sind 394 weibliche Beschäftigte tätig (2003: 395). Der Frauenanteil liegt hier bei 73,9% (2003: 72%).

¹ C4/ W3, C3/W2, W1.

² Akademische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, wiss. Hilfskräfte.

2.

Im **akademischen Mittelbau** sind insgesamt 998 Personen beschäftigt (2003: 988). Neben einem Anstieg in der Zahl der Beschäftigten auf insgesamt 9 (2003: 6) in der ThF sind die Zahlen in den anderen Fakultäten des Hochschulbereichs in Konsequenz der Sparmaßnahmen aus der Zielvereinbarung rückläufig.

Der Anteil der aus Haushaltsmitteln beschäftigten Wissenschaftlerinnen beträgt 459 = 46% (2003: 432 = 43,7%). Die Sparmaßnahmen haben sich insgesamt nicht negativ auf den Anteil der durch Haushaltsmittel beschäftigten Wissenschaftlerinnen im Mittelbau ausgewirkt.

In der PhF ist das Verhältnis ausgeglichen geblieben (2003: 50,3%). In der RSF, der MNF und der MF hat sich der Anteil der Wissenschaftlerinnen leicht erhöht. (2003: RSF = 45,7%, MNF = 31,4% und MF = 45,8%).

Gemessen an der Zahl der Absolventinnen ist der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in der MF an den aus Haushaltsmitteln beschäftigten Wissenschaftlerinnen mit 26,9% am geringsten. Die RSF nimmt die Spitzenposition ein.

RSF	(24 zu 46	= 52,1%)
ThF.	(1 zu 2	= 50%)
PhF	(71 zu 153	= 46,4%)
MNF	(50 zu 164	= 30,5%)
MF	(87 zu 32	= 26,9%)

(Studienabschlüsse 2005)

2. Professuren

a) Entwicklung 2004 - 2006³

	2004			2005			2006		
	Professoren	Professorinnen	Frauenanteil in %	Professoren	Professorinnen	Frauenanteil in %	Professoren	Professorinnen	Frauenanteil in %
Theologische Fakultät	8	0	0	8	0	0	9	0	0
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät	24	1	4	23	1	4,2	24	1	4
Philosophische Fakultät	48	9	15,8	47	9	16,1	46	9	16,4
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	57	8	12,3	60	7	10,4	62	9	12,7
Medizinische Fakultät	67	3	4,3	67	3	4,3	66	2	2,9
Insgesamt	204	21	9,3	205	20	8,9	207	21	9,2

b) Professuren 2006 nach Besoldungsgruppen

C4/ W3

C3/ W2

W1

	C4/ W3			C3/ W2			W1		
	Professoren	Professorinnen	Frauenanteil in %	Professoren	Professorinnen	Frauenanteil in %	Professoren	Professorinnen	Frauenanteil in %
Theologische Fakultät	5	0	0	3	0	0	1	0	0
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät	23	1	4,2	1	0	0	0	0	-
Philosophische Fakultät ⁴	27	4	12,9	18	5	21,7	0	0	-
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	29	5	14,7	28	3	9,7	5	1	16,7
Medizinische Fakultät	39	1	2,5	27	1	3,6	0	0	-
Insgesamt	123	11	8,2	77	9	10,5	6	1	14,3

1) 1 Professur in der PhF wird nach BAT vergütet.

³ Eingeschlossen sind bei a) wie bei b) auch Lehrstuhlvertretungen.

Die Anzahl der besetzten Professuren ist insgesamt im Wesentlichen konstant geblieben. Dabei haben nach wie vor nur in der PhF und der MNF in nennenswertem Umfang Frauen eine Professur und damit eine wissenschaftliche Spitzenposition inne. Im Durchschnitt aller Fakultäten ist der Frauenanteil an den Professuren auf niedrigem Niveau stabil geblieben (2003: 9%) und liegt weit unter dem bundesweiten statistischen Durchschnitt, der 2004 bereits bei 13,60% lag (2004, Quelle: Statistische Bundesamt, BLK).

In den Jahren 2005 und 2006 konnten wegen der Strukturdiskussion nicht alle Berufungsverfahren kontinuierlich und zügig durchgeführt werden; z.T. wurden Verfahren auch zurück- oder eingestellt. Um zu Aussagen über die von der Universität eigentlich angestrebte Berufungspolitik für diese beiden Jahre kommen zu können, werden hier, damit die absoluten Zahlen nicht zu klein werden, nicht nur Verfahren herangezogen, in denen die Berufung erfolgte, sondern auch Berufungsverfahren berücksichtigt, in denen die Arbeit der Berufungskommission abgeschlossen wurde und das Verfahren in die Gremien ging.

Zwischen Dezember 2004 und Dezember 2006 wurden an der Universität 21 Berufungsverfahren abgeschlossen. Insgesamt gab es dafür 613 Bewerbungen, davon 135 von Frauen (22%). Zu Probevorträgen wurden insgesamt 132 Personen eingeladen, davon 28 Frauen (21%). Insgesamt wurden 59 Listenplätze vergeben, davon 13 an Frauen (22%). In den 21 Verfahren kamen auf einen ersten Listenplatz 4 Frauen (19%). Auf einen zweiten Listenplatz kamen 6 Frauen (28,5%). Auf einen dritten Listenplatz kamen 3 Frauen (14%). In drei Verfahren wurde ein vierter Platz vergeben, davon einer an eine Frau.

Für die Jahre 2005 und 2006 ergibt sich damit, dass Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Vorträgen eingeladen und auf Berufungslisten berücksichtigt wurden. Einen ersten Listenplatz und damit eine unmittelbare Chance auf eine Berufung erhielten 4 Kandidatinnen. Im Vergleich zu den Jahren 2001 bis 2003 (2 Rufe in 36 Verfahren) ist hier eine positive Entwicklung zu konstatieren.

Ausdifferenziert nach Besoldungsgruppen ist der Anteil der nach C 4/W 3 besoldeten Professorinnen mit 8,2% am niedrigsten (2003: 6,2%) Der Bundesdurchschnitt bei C 4-Professorinnen für das Jahr 2004 beträgt 9,20%. Fakultätsbezogen ist das Bild sehr heterogen. Im Vergleich zu 2003 ist der Anteil von C4/W3-Professorinnen am höchsten in der MNF angestiegen (2003: 9,1%), dort lehren und forschen 2006 universitätsweit die meisten C 4/W 3-Professorinnen. Die PhF (2003: 12,5%) liegt schon seit Jahren über dem Bundesdurchschnitt und hat diesen Stand gehalten. An der RSF lehrt seit Ende 2004 erstmals überhaupt eine C 4-Professorin. In der ThF hat sich in diesem Bereich nahezu

nichts verändert, dort lehrt nach wie vor keine C 4/W 3-Professorin. In der MF ist der Anteil von C 4/W 3 Professorinnen zurückgegangen (2003: 2,8%)

Bei den C 3/W 2-Professuren sind im Vergleich zu 2003 (89) mit 86 etwas weniger Stellen besetzt. Der Anteil der Professorinnen hat sich um zwei verringert und ist mit 10,5% rückläufig (2003: 12,4%). Nur die PhF verzeichnet hier einen kräftig höheren Anteil (2003: 16,7%), mit 9,7% hat die MNF den Stand von 2003 nahezu gehalten (10%). In der MF waren 2003 zwei C 3-Professorinnen tätig; 2006 ist es nur noch eine, an der ThF ist nach dem Ausscheiden der C3-Professorin die Stelle nicht wieder besetzt worden.

Bei den Juniorprofessuren liegt der bundesweite Anteil von Frauen für das Jahr 2004 bei 27,90%. Die Zahl der Juniorprofessuren an der Universität hat sich seit 2003 (4) auf 7 im Jahr 2006 erhöht, der Frauenanteil ist zurückgegangen und liegt bei 14,2% (2003: 25%). Die in den Jahren 2005 und 2006 hinzugekommenen drei Juniorprofessuren wurden nicht für die Berufung von Wissenschaftlerinnen genutzt.

Fazit für die Jahre 2005 und 2006:

Der Universität ist es in den letzten beiden Jahren in ihrer Berufungspolitik insgesamt nicht gelungen, die Anteile von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen merklich zu erhöhen. Für die 10 vakanten W 3-Professuren wurde nur einmal eine Wissenschaftlerin für Listenplatz 1 vorgesehen, dreimal für Platz 2 und zweimal für Platz 3; einmal wurde Platz 4 vorgesehen. Eine Wissenschaftlerin wurde bei den insgesamt 5 W 2-Professuren für Listenplatz 1 vorgesehen, eine für Platz 2 und eine für Platz 3.

Die Universität wird sich insgesamt weiterhin darum bemühen, den Anteil von Frauen auf Spitzenpositionen in Forschung und Lehre messbar zu erhöhen, und dafür auch entsprechende Anreize schaffen.

3. Habilitationen 2003 - 2006

	2003			2004			2005			2006			insgesamt		
	männlich	weiblich	weiblich in %	männlich	weiblich	weiblich in %									
Theologische Fakultät	0	0	-	2	0	0	1	0	0	0	0	-	3	0	0
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät	0	0	-	1	0	0	0	0	-	0	0	-	1	0	0
Philosophische Fakultät	5	2	28,6	2	1	33,3	2	3	60	2	4	66,6	11	10	47,6
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	5	2	28,6	4	1	20	2	0	0	1	0	0	12	3	20
Medizinische Fakultät	5	2	28,6	4	2	33,3	5	1	16,7	10	2	16,7	24	7	22,6
Insgesamt	15	6	28,6	13	4	23,5	10	4	28,6	13	6	31,6	51	20	28,2

Die Anzahl der Habilitationen ist insgesamt sehr niedrig, daher sind Prozentzahlen nur wenig aussagefähig. Immerhin liegt der Anteil der Frauen bei den Habilitationen etwas über dem bundesweiten Anteil, der im Jahre 2004 bei 22,70 % lag. An der Greifswalder Universität habilitieren 2006 sich die meisten Personen in der MF (12), gefolgt von der PhF (6), an welcher sich die meisten Frauen habilitieren (66,7%). An der ThF und der RSF hat es bisher noch gar keine Habilitation einer Frau gegeben, doch haben sich dort auch insgesamt bisher kaum Personen habilitiert.

Die Habilitation hat nach wie vor eine große Bedeutung für die wissenschaftliche Karriere, da sie für eine Berufung noch immer ein bestimmendes Kriterium ist. Neben den Bemühungen der Fakultäten, geeignete Kandidatinnen zur (auch externen) Habilitation zu ermutigen, will die Universität ab 2007 mit dem Käthe-Kluth-Stipendium hervorragende Habilitandinnen und habilitierte Frauen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn unterstützen.

4. Promotionen 2003 - 2006

	2003			2004			2005			2006			insgesamt		
	männlich	weiblich	weiblich in %	männlich	weiblich	weiblich in %	männlich	weiblich	weiblich in %	männlich	weiblich	weiblich in %	männlich	weiblich	weiblich in %
Theologische Fakultät	1	0	0	5	0	0	0	1	100	1	1	50,0	7	2	22,2
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät	12	6	33,3	7	8	53,3	14	9	39,1	11	8	42,1	44	31	41,3
Philosophische Fakultät	6	7	53,8	11	5	31,3	7	9	56,3	10	9	47,4	34	30	46,9
Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät	32	11	25,6	37	21	36,2	23	23	50,0	29	25	46,3	121	80	39,8
Medizinische Fakultät	27	41	60,3	47	48	50,5	41	36	46,7	27	41	60,3	142	166	53,9
Insgesamt	78	65	45,5	107	82	43,4	85	78	47,9	78	84	51,9	348	309	47,0

In den vergangenen 4 Jahren wurden insgesamt 657 Promotionsverfahren abgeschlossen, davon 309 von Wissenschaftlerinnen. Das entspricht einem Frauenanteil von 47,3%. Dies stellt eine leichte Steigerung im Vergleich zum Zeitraum 2000 – 2003 dar, der für den auslaufenden Frauenförderplan untersucht wurde (damals insgesamt 634 Promotionen, davon 275 von Frauen = 43,4%). Im Jahr 2006 lag der Anteil der Promotionen von Frauen in der medizinischen Fakultät am höchsten, nämlich bei etwas über 50%; in den anderen Fakultäten sind es etwas weniger als 50%.

Betrachtet man den Zeitraum 2000 - 2006, hat die MNF den größten Frauenanteil unter den Promotionen. Besonders hervorzuheben ist, dass dieser Anteil in etwa so hoch ist wie bei den Studienabschlüssen (ca. 62% Abschlüsse und ca. 65% Promotionen).

	Absolventinnen	Promovierte Frauen
MNF	ca.62%	ca.65%
MF	ca. 62%	ca. 52%
RSF	ca. 57%	ca. 38%
PhF	ca. 80%	ca. 50%

Die ThF hat zu kleine absolute Zahlen für eine solche Trendrechnung. Die Zahlen für die PhF bestätigen die bundesweite Situation, dass in den von Frauen überproportional nachgefragten Studiengängen durchaus kein Übergewicht im weiteren Qualifikationsverlauf zu verzeichnen ist und hier sehr viel mehr Frauen aus dem Wissenschaftssystem ausscheiden als in anderen Fächern.

Damit kann insgesamt festgestellt werden, dass die Gleichstellung im Bereich der Promotionen mittlerweile erreicht ist. Dies ist besonders hervorzuheben, weil im Bundesdurchschnitt der Anteil von Frauen bei Promotionen bei 39,00 % liegt (2004) – auch wenn in Rechnung gestellt wird, dass auf Bundesebene auch ingenieurwissenschaftliche und technische Studiengänge Eingang finden, in denen sehr wenige Frauen studieren und nachfolgend promovieren/sich habilitieren, und die es an der Universität Greifswald nicht gibt. Angesichts der Tatsache, dass im Bereich der Habilitationen der Frauenanteil immer noch deutlich niedriger liegt, wird die Universität sich auch weiterhin darum bemühen, insbesondere hoch qualifizierten Frauen den Weg in die Wissenschaft zu eröffnen und sie dabei besonders fördern.

5. Studienabschlüsse 2004 - 2005

	2004			2005			insgesamt		
	männlich	weiblich	weiblich in %	männlich	weiblich	weiblich in %	männlich	weiblich	weiblich in %
ThF Magister u. Staatsexamen	2	1	33,3	1	2	66,6	3	3	50
RSF - Diplom BWL, Bachelor u. Master of Laws	35	45	56,3	55	41	42,7	90	86	48,9
- Staatsexamen Rechtswissenschaften	29	49	62,8	31	46	59,7	60	95	61,3
PhF Diplom, Magister, Bachelor, Master	36	130	78,3	40	153	79,3	76	283	78,8
MNF Diplom, Magister, Bachelor	65	136	67,7	84	164	66,1	149	300	66,8
MF Medizin	30	30	50	35	32	47,8	65	62	48,8
Zahnmedizin	8	26	76,5	6	23	79,3	14	49	77,8
Pharmazie Staatsexamen	18	49	73,1	19	32	62,7	37	81	68,6
Lehramt Gym., HRS, GHS	19	39	67,2	15	36	70,6	34	75	68,8
Insgesamt	242	505	67,6	286	529	64,9	528	1034	66,2

Die Studienabschlüsse haben sich unterschiedlich entwickelt. Neben sehr kleinen absoluten Zahlen in der Theologie bewegen sich die Anteile der Abschlüsse von Frauen in der RSF, der PhF, der MNF und im Lehramt insgesamt ungefähr auf dem seit Jahren gehaltenen Niveau. In der Medizin ist der Anteil der Studienabschlüsse von Frauen zwar rückläufig (2000: 75%, 2002: 52%, 2004: 50% und 2006: 47,8%) und hat sich einem Ausgleich angenähert, ging jedoch von einem sehr hohen Frauenanteil aus, der sich mittlerweile auf ein mittleres Maß eingependelt hat. Ein solcher Trend scheint sich auch in der Pharmazie abzuzeichnen (2002: 73,2%, 2003: 79,2%, 2004: 73,1% und 2005: 62,7%), In der Zahnmedizin dagegen ist der Anteil von Frauen bei den Abschlüssen seit 2004 stark angestiegen (2003: 41,7%, 2004: 76,5% und 2006: 79,3%). Insgesamt aber ist das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter bereits seit langem erreicht.

6. Gesamtbewertung

Insgesamt zeigen die Zahlen vor allem, dass Gleichstellung ein Prozess ist, der einen langen Atem benötigt. Vergleicht man die Situation heute mit der vor einigen Jahren, wird deutlich, dass an der Universität Greifswald nach den Studienabschlüssen nunmehr auch bei den Promotionen – schneller als im Bundesdurchschnitt - die Gleichstellung erreicht ist. Bei den Habilitationen, vor allem aber bei den Berufungen auf Professuren ist der Frauenanteil im Vergleich zur Situation auf der Qualifikationsstufe zuvor noch zu niedrig. Hier wird sich die Universität besonders um qualifizierte Frauen bemühen müssen.

III. Hochschulsteuerungsinstrumente

1. Zielvereinbarungen

Das Steuerungsinstrument FFP ist ein Analyse- und Bewertungssystem der Gleichstellungsarbeit. Je genauer die Analyse ist, desto konkreter sind die Ziele bestimmbar und der Grad der Erfüllung bewertbar. Deshalb ist die Formulierung von Zielen und Maßnahmen nur unter den fachspezifischen Gegebenheiten im Dialog mit den Fakultäten zu entwickeln und umzusetzen. Die Universitätsleitung schließt daher Zielvereinbarungen mit den Fakultäten, der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen ab oder schreibt die bestehenden Vereinbarungen fort. Darüber hinaus sind die in den Zielvereinbarungen zwischen Hochschule und Land/Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur für den Bereich Gleichstellung formulierten Inhalte handlungsleitend.

2. Mittelvergabe

Ein weiteres Steuerungsinstrument ist die inneruniversitäre Mittelverteilung. Auf Landesebene wird bei der formelgebundenen Mittelverteilung der Anteil von Frauen beim wissenschaftlichen Personal und bei den Absolventen und Absolventinnen honoriert. Da dieses Modell kaum unmittelbare Handlungsanreize schafft, wird das Rektorat gemeinsam mit den Dekanen ein Modell entwickeln, das besondere Anreize zur Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen enthält. Soweit es um die Ausgestaltung dieser Anreize geht, wird auch die Gleichstellungskommission beteiligt. Außerdem sollen soweit erforderlich die Berufung einer Wissenschaftlerin auf eine Professur durch Zusage von Zusatzmitteln im Rahmen der Berufungsvereinbarung ebenso wie die Einstellung/Weiterbeschäftigung einer qualifizierten Wissenschaftlerin mit dem Ziel, sie zur Berufungsreife zu führen, durch Zuweisung von Zusatzmitteln an den entsprechenden wissenschaftlichen Arbeitsbereich honoriert werden.

3. Gleichstellungskommission

Das Rektorat hat im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Gleichstellungskommission eingesetzt, die regelmäßig die Erfüllung der Zielvorgaben und Einzelmaßnahmen des FFP begleitet, kontrolliert und ggf. Maßnahmen vorschlägt, wenn Probleme auftreten. Die GK hat sich bisher den Aspekten der Familienfreundlichkeit der Universität und der Unterstützung wissenschaftlicher Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Fragen gewidmet. Die Vorschläge der GK wurden vom Rektorat aufgenommen.

IV. Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen

Die Universität Greifswald wird gezielte Einzelmaßnahmen zur Unterstützung und Förderung von Frauen sowie zur Erhöhung ihrer Repräsentanz in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ergreifen.

Die verstärkte Unterrepräsentanz in höheren Qualifikationsstufen ergibt sich:

- aus der natürlicherweise nachhängenden Entwicklung bei älteren Jahrgängen,
- aus einer stärkeren Behinderung wissenschaftlicher Weiterqualifikation durch familiäre Belastungen,
- aus einer zum Teil wenig ausgeprägten Berufsplanung für akademische Tätigkeiten im Universitätsbereich,
- aus fehlenden weiblichen Vorbildern,
- aus gewachsenen Strukturen wie beispielsweise in der Lehre: diese entspricht noch nicht in genügendem Maße den Prinzipien reflektierter Koedukation und wird damit kaum den Interessen und Arbeitsweisen von Frauen gerecht.

Dem ist nicht nur durch gezielte Erleichterungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenzuwirken, (wobei allerdings einige Aspekte der Beeinflussung der Universität entzogen sind) sondern auch durch Maßnahmen der Studienreform, wie sie beispielsweise mit dem vorliegenden Plan beabsichtigt sind.

Der Maßnahmenkatalog gliedert sich folgendermaßen:

- 1 Integration der Frauenförderung in die Personalentwicklung
- 2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium
- 3 Reform des Studiums
- 4 Nachwuchsförderung
- 5 Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies
- 6 Mitbestimmung in der Selbstverwaltung
- 7 Geschlechtergerechte Amtssprache
- 8 Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten
- 9 Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
- 10 Schlussbestimmungen

1. Integration der Frauenförderung in die Personalentwicklung

a) Stellenausschreibungen

aa. In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erfolgen die Stellenausschreibungen öffentlich (§ 4 Abs. 1 S. 2 GlG).

bb. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen. Dabei sind sowohl weibliche als auch männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnungen zu verwenden (§§ 4 Abs. 1 i.V.m. 2 Abs. 2 GlG).

cc. In die Stellenausschreibung sind die formalen Qualifikationskriterien, die fachliche Ausrichtung und die vorgesehene Vergütungs-, Lohn- oder Besoldungsgruppe aufzunehmen, die während des laufenden Verfahrens nicht geändert werden dürfen. Der Ausschreibungsinhalt legt für das Verfahren den verbindlichen Maßstab für den Qualifikationsvergleich der Bewerberinnen und Bewerber fest. Bei externen Stellenausschreibungen erfolgt ein Hinweis auf die Person oder Stelle, die auf Anfrage weitere Informationen erteilt (§ 4 Abs. 1 GlG).

dd. Bei Stellenausschreibungen für Bereiche (Institute, Fächer, Besoldungsgruppe), in denen Frauen nach den Daten des geltenden Frauenförderplans unterrepräsentiert sind, wird grundsätzlich folgender Hinweis aufgenommen: „In diesem Bereich sind Frauen an der Universität Greifswald unterrepräsentiert. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders willkommen und werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt.“ (§ 4 Abs. 3 GlG)

ee. Einer Stellenbesetzung im wiss. Mittelbau geht grundsätzlich das Beteiligungsverfahren der Gleichstellungsbeauftragten voraus. Wenn sich keine formal qualifizierte Frau beworben hat, sind auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten besondere Maßnahmen zum Auffinden geeigneter Kandidatinnen zu ergreifen (§4 Abs. 5 GlG).

ff. Bei der Besetzung von Auswahl- und Berufungskommissionen oder Gutachtergremien soll darauf geachtet werden, dass Professorinnen und ggf. auch akademische Mitarbeiterinnen beteiligt werden. Die Fakultätsräte sind angehalten, zur Sicherstellung dieser Vorgaben falls erforderlich umfassend zu recherchieren (§ 59 Abs. 3 LHG).

b) Auswahl aus Bewerbungen, Berufungskommissionen, Gutachten

aa. Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikationen (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit – bei Neueinstellungen, Berufungsvorschlägen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen – bevorzugt zu berücksichtigen, solange sie unterrepräsentiert sind. Das gleiche gilt bei der Vergabe von Lehraufträgen, Lehrstuhlvertretungen und Verträgen mit wissenschaftlichen Hilfskräften (§ 5 Abs. 3 GIG).

bb. Bei der Vorauswahl für Vorstellungsgespräche in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die Voraussetzungen für die zu vergebende Beschäftigung erfüllen (§ 5 Abs. 7 GIG MV).

cc. Bei der Beurteilung von Eignung und fachlicher Leistung (Qualifikation) dürfen Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit sowie durch diese Gründe bedingte bisherige Teilzeitarbeit nicht nachteilig bewertet werden. Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung dürfen nicht zu einer Diskriminierung bei Auswahlentscheidungen führen, wenn sie auf Familienarbeit beruhen. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben davon unberührt. Die Universität wirkt darauf hin, dass insbesondere in diesen Fällen bei der Einstellung und Beförderung Altergrenzen unberücksichtigt bleiben. Im Auswahlverfahren sind für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. Bei Nachwuchsstellen ist außerdem die Situation auf der voraus liegenden Qualifikationsstufe zu berücksichtigen.

dd. Der Familienstand oder das Einkommen des Partners bzw. der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden.

ee. Verstöße gegen das Gleichstellungsgesetz oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der zuständigen Stelle der Universität beanstanden. Die Beanstandung erfolgt spätestens zehn Arbeitstage nach der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme. Über die beanstandete Maßnahme ist erneut zu entscheiden, und diese ist gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten erneut zu begründen. Bis zur erneuten Entscheidung ist die Maßnahme aufzuschieben (vgl. § 14 GIG MV).

ff. Werden die Zielvereinbarungen nicht erfüllt, prüft das Rektorat, ob weitergehende Maßnahmen angezeigt sind. Außerdem ist dies bei der Bewertung der Begründung für eine bestimmte Personalentscheidung zu berücksichtigen.

gg. Die Erteilung von Lehraufträgen ist gezielt zur Erhöhung des Anteils der Frauen in der Lehre, insbesondere zur Förderung des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses im Fach zu nutzen. Im Rahmen der Mittel aus dem Hochschulpakt 2020 hält die Universität dafür ab dem Jahre 2008 auf zentraler Ebene besondere Mittel für Lehraufträge für weibliche Lehrkräfte vor, die auf Antrag zugewiesen werden.

hh. Lehrstuhlvertretungen sollen auch der Unterstützung der Laufbahn von Wissenschaftlerinnen dienen und können Beispielwirkung für Studierende entfalten, die so eine Professur als weibliches Berufsfeld wahrnehmen. Soll eine Professur vertreten werden, soll die zuständige Gleichstellungsbeauftragte vier Wochen vor der Entscheidung in der Fakultät informiert werden. Sie kann entsprechende Vorschläge unterbreiten, die auf ihren Wunsch dem Rektorat zur Kenntnis zu bringen sind (vgl. § 12 Abs. 2 GlG).

2. Vereinbarkeit von Studium bzw. Erwerbsarbeit und Elternschaft/ Familie und Beruf/ Studium/ Qualifikationsphase

a) Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

aa. Beschäftigungsverhältnisse von Mitgliedern der Universität sind möglichst so zu gestalten, dass Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsangehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Beschäftigte und Studierende mit Familienpflichten werden in der Flexibilisierung von Arbeitszeiten unterstützt. Gremiensitzungen finden nach Absprache zu familienfreundlichen Tageszeiten statt.

Die Gleichstellungskommission und das Rektorat vergeben jährlich das Zertifikat „Familienfreundliche Einrichtung der Universität“ und würdigen damit insbesondere die Bemühungen, in vorbildlicher Weise auf die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie zu achten.

bb. Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

b) Abschlussstipendium

Die Universität bemüht sich darum, bei der Vergabe von Stipendien Promovend/inn/en und Habilitand/inn/en besonders zu berücksichtigen, die nach einer durch Kindererziehung bedingten Unterbrechung ihre Qualifikationsarbeit abschließen wollen. Dieser Gesichtspunkt ist als Bewertungskriterium bei weiteren Antragstellungen zu behandeln.

c) Elternschaft und Studium

Die Universität wirkt darauf hin, dass sich Elternschaft mit Studium und Studienabschluss vereinbaren lässt. Dem wird in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen. Das Lehrangebot soll so organisiert werden, dass das Studium auch als Teilzeitstudium absolviert werden kann. Bei teilnahmebeschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika sollen Schwangere und studierende Eltern bevorzugt berücksichtigt werden. Bei Parallelveranstaltungen sollen Schwangere und studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt werden. Die Institute bzw. entsprechende Grundeinheiten benennen AnsprechpartnerInnen für Studierende mit Kind (VertrauensdozentInnen) für diesen Problemkreis, die in allen Fragen der Organisation der Lehre den Studierenden beratend zur Seite stehen.

d) Beurlaubungen

Die Universität informiert mittels Infoblätter ihre hauptberuflich Beschäftigten über die gesetzlichen Bestimmungen der Freistellung, z.B. zur Betreuung von Kindern. Sie weist auf die beamten-, besoldungsrechtlichen, versorgungs- oder tarifvertraglichen Folgen einer Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit hin und unterstützt Beurlaubungswünsche aus familiären Gründen im Rahmen ihrer Möglichkeiten.

e) Qualifikationen während der Beurlaubung und Wiedereinstieg

Beurlaubten Beschäftigten sollen Möglichkeiten geboten werden, ihre berufliche Qualifikation, z.B. über Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, zu erhalten und zu verbessern. Durch Projekt-, Vertretungs- und Aushilfstätigkeiten etc. sollen Beurlaubte die Verbindung zu ihrem Beruf, zu Forschung und Lehre aufrechterhalten können. Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Familienphase soll durch gezielte Einarbeitungshilfen (z.B. neue Techniken am Arbeitsplatz) erleichtert werden.

f) Kinderbetreuungs- und Wohnheimplätze

Die Universität Greifswald führt regelmäßig Bedarfserhebungen durch und setzt sich dafür ein, dass das vorhandene Betreuungsangebot für Kinder von Studierenden und Beschäftigten erhalten bleibt

bzw. bedarfsgerecht gestaltet wird. Besonderes Augenmerk ist auf die Sicherung einer Betreuungsmöglichkeit außerhalb der üblichen Zeiten zu richten. Zu diesem Zweck hat die Universität Gespräche mit der Hansestadt Greifswald und dem Studentenwerk geführt. Im Ergebnis konnte erreicht werden, dass im Herbst ein entsprechender Kindergarten eröffnet wird. Zudem wird sie sich um Unterstützung für den Aufbau von Elterngruppen bemühen.

3. Studium

a) Informationsangebote vor dem Studium

Die Universität beteiligt sich am bundesweiten Girls` Day für Schülerinnen, um diese über Studien- und Berufsfelder in den Naturwissenschaften mit hohem Zukunftspotential und guten Entwicklungs- und Berufsaussichten zu informieren und heranzuführen. Die an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät mit hohem Einsatz und Kreativität durchgeführten Aktivitäten sollen weiterverfolgt werden. Darüberhinaus wird die Universität die Bereitstellung spezifischer Angebote zu den Hochschulinformationstage, der Kinderuniversität und SchülerInnenwettbewerben prüfen.

b) Angebote während des Studiums

Die Universität Greifswald fördert ihre Studierenden durch folgende Verbesserungen der Rahmenbedingungen:

- Die Fakultäten sollten eine gezielte Studienberatung anbieten, die Problemen von Studierenden mit Kind einerseits, geschlechtsspezifischen Problemen andererseits gewidmet ist. Das Lehrangebot aus Gebieten der Frauen- und Geschlechterforschung soll verstärkt werden. Die Fakultäten prüfen, inwieweit dieses erweiterte Studienangebot seinen Ausdruck in den Studien- und Prüfungsordnungen finden könnte.
- Vor allem in der Lehramtsausbildung sollten verstärkt geschlechtsspezifische Aspekte (z.B. Zementierung von Geschlechterrollen und -stereotypen im Unterrichtsmaterial, „reflektierte Koedukation“) berücksichtigt werden.
- Studierende sollen die Möglichkeit haben, eine Gleichstellungsbeauftragte oder eine andere Vertrauensperson als Begleiter/in (ohne Mitwirkungsrecht) für mündliche Prüfungen zu wählen, wenn ihr/ihm gegenüber Anhaltspunkte für geschlechtsspezifische Diskriminierung glaubhaft gemacht werden.
- In Prüfungsausschüssen sollen Frauen vertreten sein.
- Den Studierenden sollen Bewerbungstraining und die Karriereplanung sowie Workshops mit Informationen über berufliche Möglichkeiten in und außerhalb der Hochschule angeboten werden, die der Überwindung geschlechtsspezifischer Nachteile sowie der Vereinbarkeit von Elternschaft und beruflicher Entwicklung dienen.

4. Nachwuchsförderung

a) Studentische Hilfskräfte/ Tutorinnen

Die Universität wirkt darauf hin, dass Frauen stärker und bereits vor dem ersten Studienabschluss aktiv in die „scientific community“ integriert werden, z.B. durch qualifizierte Beschäftigungen als Hilfskräfte oder Tutorinnen, die eine Einbindung in Lehre und Gremienarbeit fördern. Auf die Vergabe von Verträgen für studentische Hilfskräfte ist fakultäts- oder institutsöffentlich hinzuweisen, um allen interessierten Studierenden die Möglichkeit der Bewerbung zu geben. Die Einrichtungen berichten einmal jährlich summarisch dem Fakultätsrat über die erfolgten Vertragsabschlüsse.

b) Promotions- und Habilitationsförderung

aa. Die Vergabe von Promotions- und Habilitationsstellen orientiert sich nach Möglichkeit neben fachlicher Qualifikation mindestens an den Frauenanteilen der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe in dem betreffenden Institut/Fach. Bei der Vergabe von Promotionsstipendien sind geeignete Anträge aus den Fächern, in denen sich Frauen in unterdurchschnittlicher Zahl qualifizieren, zu bevorzugen. Genderforschung bzw. frauenspezifische Arbeitsthemen sind positiv zu berücksichtigen.

bb. Die Gleichstellungskommission und das Rektorat vergeben jährlich den Universitätspreis für eine wissenschaftliche Arbeit, die die Geschlechterperspektive in besonderer Weise berücksichtigt.

cc. Unterbrechung oder Reduzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit aufgrund von Familienpflichten sollen nicht nachteilig beurteilt werden.

dd. Vertretungen von Professuren und Lehraufträge werden gezielt als Mittel zur Verbesserung der Laufbahn von Wissenschaftlerinnen eingesetzt.

5. Frauen- und Geschlechterforschung

Nach Ziff. III.7. der zwischen dem Land und der Universität abgeschlossenen Zielvereinbarung sollen Fragestellung und Forschungsansätze im Bereich der Gender Studies ausgeweitet werden. Die Universität führt das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien fort und unterstützt einschlägige qualitätsvolle Forschungsprojekte. .

Die Fakultäten prüfen bei der Stellenausschreibung, inwieweit Fragestellungen zur Genderforschung in die Aufgabenbeschreibungen von Stellen im wissenschaftlichen Bereich aufgenommen werden sollen. Die Fakultäten prüfen, inwieweit Lehrveranstaltungen zu Themen der Genderforschung in ihr Lehrangebot (eventuell über die Vergabe von Lehraufträgen) integriert werden können. .

6. Mitbestimmung in der Selbstverwaltung

Im Rahmen der Wahlbekanntmachung wird besonders darauf hingewiesen, dass nach § 51 Abs. 4 LHG Frauen und Männer in den Gremien angemessen vertreten sein sollen. Bei der Festlegung der Gremienzeiten soll, soweit notwendig, auf die Möglichkeiten der Betreuung der Kinder der Mitglieder Rücksicht genommen werden.

7. Geschlechtsneutrale Amtssprache

Der allgemeine Schriftverkehr sowie Rechts- und Verwaltungsvorschriften (z.B. neue Ordnungen, Dienstvereinbarungen, Richtlinien etc.) sollen so formuliert sein, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt sind. Anderenfalls sollen sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung finden oder es soll ein Hinweis aufgenommen werden, dass soweit für Funktionsbezeichnungen ausschließlich die männliche oder die weibliche Form verwendet wird, diese jeweils auch für das andere Geschlecht gelten. Hochschulgrade werden in weiblicher oder in männlicher Form verliehen.

8. Fort- und Weiterbildungsangebote

Die Universität wird besonders darauf hinwirken, dass Frauen als Zielgruppe für Fort- und Weiterbildungsangebote besonders angesprochen werden und den familiären Lebensumständen der Teilnehmenden Rechnung getragen wird. Dies geschieht z.B. durch

- Angebote für Teilzeitbeschäftigte,

- den verstärkten Einsatz von Lehrgangleiterinnen und Referentinnen,
- ein Kinderbetreuungsangebot,
- Fortbildungen im Rahmen der normalen Arbeitszeit und in der Nähe des Dienstortes,
- gezielte Information und motivierende Ansprache durch die jeweiligen Vorgesetzten.

Um für den Abbau von individuellen und strukturellen Benachteiligungen von Frauen und die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, sollten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere auch für Vorgesetzte, angeboten werden. Zur Information über reflektierte Koedukation sind möglichst Fortbildungen für Dozentinnen und Dozenten vorzusehen.

9. Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

Die Universität wendet die Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt strikt an, um im Sinne eines partnerschaftlichen Umgangs am Arbeitsplatz insbesondere gegen geschlechtsspezifisches Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung vorzugehen. Beschäftigte mit Leitungsfunktionen sind aufgefordert, Angebote entsprechender thematischer Schulungen und Weiterbildungen wahrzunehmen.

Die in der Richtlinie § 4 (4) aufgeführte universitätsweite Umfrage zur sexuellen Belästigung wird im Verlauf der Fortschreibungsperiode des Frauenförderplans (2007 – 2009) wiederholt.

10. Schlussbestimmungen

Die vorliegend beschriebenen Maßnahmen sind ab sofort zu ergreifen. Das Rektorat berichtet dem Senat jährlich über die Entwicklung der Anteile von Frauen in den einzelnen Bereichen und die Wirkungen der in diesem Plan vorgesehenen Maßnahmen; alle zwei Jahre wird dieser Bericht fortgeschrieben.