



U N I V E R S I T Ä T
K O B L E N Z · L A N D A U

Gleichstellungsplan
der Universität Koblenz-Landau

Beschlossen
vom Senat der Universität Koblenz-Landau
am 23. Mai 2000

Herausgegeben vom
Präsidenten der Universität Koblenz-Landau

September 2000

Inhaltsübersicht

	<u>Seite:</u>
Präambel	3
1	Stellenausschreibung und -besetzung 3
1.1	Stellenausschreibung 3
1.2	Stellenbesetzung 4
1.2.1	Besetzung von Professuren 4
1.2.2	Besetzung von akademischen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen 5
1.2.3	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte 5
1.2.4	Besetzung von Stellen in Bibliothek, Fachbereichen und Verwaltung 5
1.2.5	Wiederbesetzungssperre 5
1.3	Beteiligung der Frauenbeauftragten 5
1.4	Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höher wertiger Tätigkeiten 6
2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf 6
2.1	Arbeitszeit und Arbeitsorganisation 6
2.2	Beurlaubungen 6
2.3	Wiedereinstieg 7
2.4	Kinderbetreuung 7
2.5	Gremien und Kommissionen 7
3	Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsangeboten 7
3.1	Organisation 7
3.2	Inhalte der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 7
4	Studium und Lehre 8
4.1	Studium 8
4.2	Gezielte Förderung von Studentinnen bzw. Studenten 8
5	Stipendien 9
5.1	Einwerbung und Ausschreibung von Stipendien 9
5.2	Vergabe von Stipendien 9
6	Frauenstudien und Frauenforschung 9
7	Sexuelle Belästigung 10
8	Generelle Vereinbarungen 10
8.1	Amtssprache 10
8.2	Statistiken 10
8.3	Zielvorgaben 10
8.4	Frauenvertretung 11
8.5	Personalrat 11
9	Schlussbestimmungen 11

Gleichstellungsplan der Universität Koblenz-Landau

Präambel

Die Universität Koblenz-Landau verpflichtet sich zur Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann an der Hochschule. Gesetzliche Vorgaben sind hierbei Artikel 3 Abs. 2 GG:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

und § 2 Abs. 2 UG:

„Die Hochschulen nehmen ihre Aufgaben so wahr, dass die Grundrechte von Frauen und Männern auf Gleichberechtigung gewährleistet und bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden.“

Mit dem Gleichstellungsplan konkretisiert die Universität Koblenz-Landau den gesetzlichen Auftrag, strukturelle Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und Frauen gleiche Ausbildungs- und Berufschancen wie Männern zu geben.

Die einzelnen Maßnahmen betreffen Studium, Lehre, Forschung und Arbeit an der Universität. Sie sollen die Lern-, Lehr- und Arbeitssituation für Frauen entscheidend verbessern. Gleichstellung von Frauen an der Universität bezieht alle Status- und Beschäftigungsgruppen ein. Insbesondere soll Benachteiligungen von Frauen in solchen Tätigkeitsfeldern entgegengewirkt werden, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen und in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind.

Ziel ist die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen (§ 4 Abs. 3 LGG).

Dabei soll die Universität für andere Bereiche des öffentlichen Lebens vorbildlich wirken.

1 Stellenausschreibung und -besetzung

1.1 Stellenausschreibung

- (1) Alle Stellen sind grundsätzlich öffentlich und hochschulöffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung erfolgt in der weiblichen und in der männlichen Form.
- (2) In die Stellenausschreibung ist ein fest umrissenes Aufgaben- und Qualifikationsprofil aufzunehmen, das insbesondere die Einstellungsvoraussetzungen festlegt (§ 40 Abs. 4 UG).
- (3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen nach § 10 LGG.
- (4) Die Frauenbeauftragte ist über alle Stellenausschreibungen rechtzeitig zu informieren. Alle Einrichtungen beraten sich vor Veröffentlichung der jeweiligen Stellenausschreibung mit der Frauenbeauftragten über den Ausschreibungstext.
- (5) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Stellenausschreibungen mit dem Zusatz versehen:

"Die Universität Koblenz-Landau strebt nachdrücklich eine Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich und in Führungspositionen an."

1.2 Stellenbesetzungen

1.2.1 Besetzung von Professuren

- (1) Eine geschlechtsparitätische Besetzung der Berufungskommission wird angestrebt. Falls dies aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen nicht realisiert werden kann, gehören einer Berufungskommission mindestens zwei Wissenschaftlerinnen an. In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten sind, sollen Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule gewählt werden. Ggf. können auch Wissenschaftlerinnen anderer Hochschulen gewählt werden.
- (2) Grundsätzlich sind alle Bewerberinnen, die die formalen Anforderungen des in der Stellenausschreibung festgelegten Aufgaben- und Qualifikationsprofils erfüllen, zu einem Probevortrag einzuladen (Maßgaben des Ministers für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung vom Oktober 1991). Ist die Anzahl der Bewerberinnen zu hoch, sind mindestens so viele Frauen wie Männer einzuladen.
- (3) Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation wird 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 aufgrund von Familienpflichten wie z.B. der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Haushaltsangehörigen erfolgte.
Im Übrigen wird auf § 40 Abs. 4 S. 3 und 4 UG verwiesen.
Altersbegrenzungen sind so zu handhaben, dass Unterbrechungen der Berufsbiographie aus o. g. Gründen berücksichtigt werden.
- (4) Liegt für eine Bewerberin, die zum Probevortrag eingeladen wurde, aber von der Mehrheit der Berufungskommission nicht für den Berufungsvorschlag vorgesehen ist, ein Sondervotum eines Mitglieds der Berufungskommission oder eine Stellungnahme der Frauenbeauftragten vor, ist ein vergleichendes externes Gutachten einzuholen.
- (5) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Bewerberinnen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bevorzugt berücksichtigt, soweit dies nicht § 40 Abs. 3 UG widerspricht.
- (6) Zur Vorlage an das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung erstellt der Berufungsausschuss eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über Alter und wissenschaftliche Qualifikation sowie derzeitige Stellung. Werden in einem Berufungsvorschlag Frauen nicht berücksichtigt oder liegt ein Sondervotum oder eine vom Berufungsvorschlag abweichende Stellungnahme der Frauenbeauftragten vor, so nimmt der Berufungsausschuss bzw. der Fachbereich hierzu Stellung.
Diese Stellungnahme ist dem Berufungsvorschlag beizufügen und der Frauenbeauftragten in Kopie zuzuleiten.
- (7) Bei der Übertragung der Vertretung einer Professur gelten 1.2.1.3 und 1.2.1.5 entsprechend.

1.2.2 Besetzung von akademischen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterstellen

- (1) Für die Stellenausschreibung gilt Abs. 1. 1.
- (2) Wird für die Stellenbesetzung ein Gremium gebildet, gilt sinngemäß Abs. 1.2.1.1.
- (3) Absatz 1.2.1.2 gilt sinngemäß und unter Berücksichtigung der für die jeweilige Stelle gültigen Bestimmungen für die Einstellung.
- (4) 1.2.1.2, 1.2.1.3 und 1.2.1.5 gelten sinngemäß unter Berücksichtigung der für die jeweilige Stelle gültigen Bestimmungen für die Einstellung.
- (5) Bei der Vorlage an das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung bzw. den Präsidenten der Universität wird dem Besetzungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über Alter und wissenschaftliche Qualifikation sowie derzeitige Stellung beigefügt. Werden in einem Stellenbesetzungsvorschlag Frauen nicht berücksichtigt oder liegt ein Sondervotum oder eine vom Besetzungsvorschlag abweichende Stellungnahme der Frauenbeauftragten vor, so nimmt die Universität bzw. der Fachbereich hierzu Stellung.

Diese Stellungnahme ist dem Besetzungsvorschlag beizufügen und der Frauenbeauftragten in Kopie zuzuleiten.

1.2.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei der Besetzung sind Frauen in einem angemessenen Verhältnis zu den Studierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen eines Faches zu berücksichtigen.

1.2.4 Besetzung von Stellen in Bibliothek, Fachbereichen und Verwaltung

- (1) An Vorstellungs- und Einstellungsgesprächen soll ein weibliches Mitglied des Personalrats mitwirken. Die Frauenbeauftragte ist rechtzeitig über die Stellenausschreibung zu informieren und auf ihren Wunsch am Verfahren zu beteiligen.
- (2) 1.2.1.1, 1.2.1.2 und 1.2.1.5 gelten sinngemäß.

1.2.5 Wiederbesetzungssperre

Stellen, die wegen Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub frei werden, werden grundsätzlich vertreten und sind von Wiederbesetzungssperren auszunehmen.

1.3 Beteiligung der Frauenbeauftragten

- (1) Die Frauenbeauftragte ist ohne besondere Aufforderung durch die Kanzlerin bzw. den Kanzler umgehend über alle erfolgten Stellenausschreibungen zu informieren.
- (2) An Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren ist die Frauenbeauftragte bei allen Schritten zu beteiligen. Sie ist zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens ohne besondere Aufforderung über den aktuellen Stand zu informieren (z.B. über Sitzungsprotokolle). Sie erhält Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und kann eine Stellungnahme abgeben, die zu den Akten zu nehmen ist. Sie kann an allen Sitzungen des Berufungs- oder Stellenbesetzungsgremiums teilnehmen und hat Rede-, Antrags- und aufschiebendes Vetorecht (§ 67 Abs. 5 UG).

1.4 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höher wertiger Tätigkeiten

Bei der Beförderung, Höhergruppierungen und Übertragung höher wertiger Tätigkeiten werden Frauen und Männer gleichberechtigt berücksichtigt. Die Frauenbeauftragte kann zu diesen Anträgen eine Stellungnahme abgeben.

2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.1 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- (1) Die Universität ist bemüht, die Beschäftigungsverhältnisse ihrer Mitglieder so zu gestalten, dass Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsangehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar sind. Hierzu sollen auch die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung genutzt werden.
- (2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt sowohl für die Qualifikations- und Eignungsbeurteilungen als auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen. Die Universität ist bemüht, Leitungsfunktionen so zu gestalten, dass sie von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können.
- (3) Dem begründeten Wunsch von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubung ist im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zu entsprechen. Eine Ablehnung bedarf der schriftlichen Begründung; die Frauenbeauftragte ist zu beteiligen.
- (4) Die Erhöhung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung erfolgt auf Antrag der/des Beschäftigten zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen sollen Teilzeitbeschäftigte, die einen Vollzeitarbeitsplatz wünschen, vorrangig berücksichtigt werden.
- (5) Arbeitsverträge im Sinne von § 8 SGB IV (Geringfügig Beschäftigte) werden außer mit studentischen Beschäftigten nicht abgeschlossen. Auf eigenen Wunsch der/des Beschäftigten kann von dieser Regel abgewichen werden.

2.2 Beurlaubungen

- (1) Die Universität informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und weist ausdrücklich auf die beamten-, besoldungsrechtlichen, versorgungs- und tarifvertraglichen Folgen aufgrund einer Beurlaubung oder Reduzierung der Arbeitszeit hin.
- (2) Bei Beurlaubung bzw. vorübergehender Teilzeittätigkeit zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und während der Mutterschutzfristen sollen auf Antrag der zuständigen Stelle für die volle Zeit der Vakanz Vertretungskräfte eingestellt werden.
- (3) Nach Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen sieht die Universität in der Regel die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz vor, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der/des Beschäftigten reduziert wird. In begründeten Ausnahmefällen garantiert die Universität zumindest einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Beurlaubten Personen sind zusätzlich die entsprechenden Stellenausschreibungen der Hochschule auf Wunsch bekannt zu geben.

2.3 Wiedereinstieg

- (1) Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während der Beurlaubungszeit an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden von der Universität regelmäßig über Angebote unterrichtet.
- (2) Durch Kontaktangebote in Form von Projekt-, Vertretungs- und Aushilfstätigkeiten sowie Lehraufträgen erhalten Beurlaubte die Möglichkeit, Verbindung zu ihrem Beruf, zu Forschung und Lehre aufrechtzuerhalten.
- (3) Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Familienphase soll durch gezielte Einarbeitungshilfen (z.B. neue Techniken am Arbeitsplatz) erleichtert werden.

2.4 Kinderbetreuung

Die Universität setzt sich nachdrücklich dafür ein, dass ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot für Kinder von Studierenden und Beschäftigten eingerichtet bzw. weiter ausgebaut wird.

2.5 Gremien und Kommissionen

Teilzeitbeschäftigte, die außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit in der Selbstverwaltung tätig sind, sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Dienstzeit auf die Zeit der Gremienarbeit zu verlegen, oder es soll ihnen entsprechender Freizeitausgleich gewährt werden.

3 Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsangeboten

3.1 Organisation

- (1) Die Ausschreibungen der Fort- und Weiterbildungsangebote sind so zu gestalten, dass Frauen ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen werden.
- (2) Die Universität wirkt darauf hin, dass bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der regulären Arbeitszeit den familiären Belastungen der Teilnehmenden Rechnung getragen wird (z.B. durch Unterstützung von Kinderbetreuungsangeboten).
- (3) Für die Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind bevorzugt entsprechend qualifizierte Lehrgangleiterinnen und Referentinnen zu gewinnen.

3.2 Inhalte der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

- (1) Bei der inhaltlichen Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsangeboten sind die Themen "Abbau von individuellen und strukturellen Benachteiligungen von Frauen" und "Sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz" regelmäßig zu berücksichtigen. Dies gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Vorgesetzte und Beschäftigte richten, die mit Personalangelegenheiten befasst sind oder Personalverantwortung tragen.
- (2) Bei der Einführung neuer Technologien sind regelmäßig Fort- bzw. Weiterbildungen durchzuführen, die speziell für Frauen konzipiert sind.

4 Studium und Lehre

4.1 Studium

- (1) Die Universität setzt sich dafür ein, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsangehöriger nicht nachteilig auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dies gilt insbesondere für die Anerkennung von prüfungsrelevanten Leistungsnachweisen bei der Wiederaufnahme des Studiums nach familienbedingter Unterbrechung. Darüber hinaus werden bei der Berechnung von Studienzeiten für die Einhaltung einer vorgeschriebenen Frist für die Meldung oder Ablegung einer Prüfung oder ihrer Wiederholung Verlängerungen und Unterbrechungen, welche durch Schwangerschaft oder Erziehung eines Kindes bedingt waren, nicht berücksichtigt.
- (2) Die Universität ermöglicht Studentinnen während ihrer Schwangerschaft bzw. Studierenden zur Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Haushaltsangehörigen den Teilzeitstudierendenstatus.
- (3) Die Universität wirkt darauf hin, dass Studierenden mit Kind familiengerechte Wohnheimplätze angeboten werden. Allein erziehende Studierende werden hierbei vorrangig berücksichtigt.
- (4) Die Universität bemüht sich, dass Zahlungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz aus familiären Gründen (Erziehungsurlaub, Pflege von Haushaltsangehörigen) auf Antrag der Studierenden ohne Nachteil unterbrochen bzw. in Teilzeit mit entsprechend längerer Laufzeit gewährt werden.

4.2 Gezielte Förderung von Studentinnen bzw. Studenten

- (1) In Fächern, in denen Frauen oder Männer stark unterrepräsentiert sind, entwickelt die Universität Konzepte für eine ausgewogene Studienorientierung.
- (2) Auf Wunsch der Studentinnen sollen alternative Lehr- und Lernmöglichkeiten (z.B. Tutorien) speziell für Studentinnen angeboten werden.
- (3) Es werden regelmäßig Veranstaltungen zur Studienfach- und Schwerpunktwahl sowie allgemein zur Begleitung des Studiums angeboten, in denen auch Anliegen der Studien- und Berufsplanung sowie des Berufseinstiegs speziell für Studentinnen behandelt werden.
- (4) Für Studentinnen sollen regelmäßig Veranstaltungen zur überfachlichen Qualifizierung angeboten werden (z.B. Rhetorikkurse, Bewerbungstraining, Umgang mit neuen Technologien).
- (5) Die Studienangebote in 4.2.2, 4.2.3 und 4.2.4 setzen jedoch voraus, dass für alle Studierenden die Möglichkeit besteht, an nicht geschlechtsspezifischen Angeboten entsprechenden Inhalts teilzunehmen.
- (6) Bei mündlichen Prüfungen werden auf Antrag der Kandidatin oder des Kandidaten nach Möglichkeit geschlechtsparitätische Kommissionen gebildet. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Angestellten sowie weiblichen Lehrbeauftragten wird verstärkt die Prüfungsberechtigung angeboten.
- (7) In den Lehrberichten ist über die Maßnahmen zum Abbau der strukturellen Benachteiligung der Studentinnen und des wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses explizit zu berichten.

5 Stipendien

5.1 Einwerbung und Ausschreibung von Stipendien

- (1) Die Universität bemüht sich darum, dass zusätzliche Studien-, Promotions- und Habilitationsstipendien eingerichtet werden, die vorrangig der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses dienen; sie macht es sich zur Aufgabe, derartige Stipendien für Frauen einzuwerben.
- (2) Die Universität informiert die Frauenbeauftragte umfassend und termingerecht über alle anstehenden Stipendien.
- (3) Ausschreibungen für Stipendien (z.B. Landesgraduierföderung) wird der Passus hinzugefügt:
"Die Universität Koblenz-Landau strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf."

5.2 Vergabe von Stipendien

- (1) Die Universität soll bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Studierendenschaft, bei der Vergabe von Promotions- und Habilitationsstipendien entsprechend dem Frauenanteil an Absolventinnen und Absolventen eines Faches berücksichtigen, soweit die Vergabe nicht an besondere Qualifikationsmerkmale gebunden ist.
- (2) An den Vergabeverfahren für Stipendien ist die Frauenbeauftragte zu beteiligen.
- (3) Bei der Eignungsbeurteilung von Bewerberinnen und Bewerbern zur Vergabe von Stipendien sind durch Familienarbeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten positiv zu berücksichtigen. Verlängerte Studiendauer und Überschreiten der Altersgrenze aus diesen Gründen wirken sich bei der Beurteilung nicht negativ aus.
- (4) Dozentinnen und Dozenten sind aufgefordert, besonders Studentinnen über Stipendien zu informieren und sich für ihre verstärkte Berücksichtigung bei der Vergabe von Stipendien einzusetzen.
- (5) Die Universität setzt sich dafür ein, dass Stipendien aus familiären Gründen (Erziehungsurlaub, Pflege von Haushaltsangehörigen) auf Antrag der Betroffenen unterbrochen oder in Teilzeitstipendien mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden.

6 Frauenstudien und Frauenforschung

- (1) Frauen- und Geschlechterforschung als interdisziplinäre Forschung setzt wichtige Impulse zum Abbau von struktureller Diskriminierung von Frauen und ist damit ein wirksames Instrument zur Frauenförderung. Dazu zählen auch die Durchführung von Tagungen und Kolloquien sowie die Dokumentation der entsprechenden Forschungsergebnisse.
- (2) Die Universitätsbibliothek erschließt vorhandene Sammlungen zur Frauen- und Geschlechterforschung.

7 Sexuelle Belästigung

- (1) In Fällen sexueller Belästigung findet das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 26.06.1994 Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden von der Universität sinngemäß auf die Gruppe der Studierenden angewandt. Die Universitätsleitung leitet in diesen Fällen rechtliche und disziplinarische Maßnahmen ein.
- (2) Es ist sicherzustellen, dass der belästigten Person aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Alle Schritte werden nur im Einverständnis mit der belästigten Person unternommen.
- (3) Die Universität ist dabei behilflich, dass sexuell belästigte Personen rechtliche und psychologische Beratung erhalten.
- (4) Universitäre Anlagen und Gebäude werden auf Gefahrenquellen und Angsträume im Hinblick auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen überprüft. Gegebenenfalls werden in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und dem Personalrat Veränderungsvorschläge erarbeitet und umgesetzt.

8 Generelle Vereinbarungen

8.1 Amtssprache

- (1) Der allgemeine Schriftverkehr sowie Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Prüfungs-, Studien-, Promotions- und Habilitationsordnungen, Veranstaltungsankündigungen und Arbeitsmaterialien der Universität Koblenz-Landau werden so formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt sind oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet.
- (2) Hochschulgrade werden Frauen in weiblicher Form, Männern in männlicher Form verliehen. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.

8.2 Statistiken

- (1) Alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sollen grundsätzlich geschlechtsdifferenziert erstellt werden. Auf Antrag der zentralen Frauenbeauftragten können anlassbezogen weitere Statistiken erstellt werden.
- (2) Über die Besetzung von alten Stellen in Drittmittelprojekten sind in den jeweiligen Fachbereichen bzw. wissenschaftlichen Einrichtungen Statistiken zu führen. Diese enthalten Angaben über Geschlecht der Beschäftigten, Art, Dauer und Umfang der Stelle. Bei Nichterfüllung des Ziels, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen, fragt der Fachbereich bzw. die wissenschaftliche Einrichtung jährlich um Beratung der Frauenbeauftragten nach mit der Zielsetzung, den Frauenanteil zu erhöhen.

8.3 Zielvorgaben

Fachbereiche, zentrale Einrichtungen und Verwaltung streben an, den Anteil der weiblichen Beschäftigten an den Besoldungs- und Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, innerhalb von 6 Jahren auf mindestens 30 % zu erhöhen.

Auf Vorschlag des Senatsausschusses für Frauenfragen bzw. der Frauenbeauftragten wird jährlich ein Fach, ein Fachbereich, eine zentrale Einrichtung oder die Verwaltung für beispielhafte Maßnahmen der Frauenförderung ausgezeichnet. Hierfür stellt die Universität einen Geldbetrag im Haushalt zur Verfügung.

8.4 Frauenvertretung

Die Zusammenarbeit der zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten, des Senatsausschusses für Frauenfragen und der Frauenreferentinnen werden gesondert einer Verwaltungsvorschrift durch den Senat und die Fachbereichsräte im Benehmen mit den Organen der Frauenvertretung festgelegt.

8.5 Personalrat

Der Personalrat nimmt sein Mitbestimmungsrecht im Sinne des Gleichstellungsplans wahr.

9 Schlussbestimmungen

- (1) Der vorliegende Gleichstellungsplan der Universität Koblenz-Landau wurde nach der Stellungnahme der Fachbereiche am 23.05.2000 vom Senat der Universität verabschiedet und tritt zum 01.10.2000 in Kraft.
- (2) Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller universitären Organe und verpflichtet daher alle Mitglieder der Universität, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann beizutragen. Der Gleichstellungsplan gilt an beiden Abteilungen und dem Präsidialamt der Universität. Er ist allen Angehörigen der Universität bekannt zu geben.
- (3) Im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung legen die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen der Hochschule auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur ihre konkreten Vorhaben zur Gleichstellung fest und unterrichten den Senat jährlich darüber.
- (4) Die Präsidentin bzw. der Präsident berichtet im Jahresbericht über die Umsetzung bzw. Wirksamkeit des Gleichstellungsplans.
- (5) Auf der Basis des Berichts der Präsidentin bzw. des Präsidenten und der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen erstellt die Frauenbeauftragte im zweijährigen Turnus einen schriftlichen Bericht über die Umsetzung des Gleichstellungsplans und informiert den Senat über Gleichstellungsfragen. Der Senat nimmt zu diesem Bericht Stellung.
- (6) Der vorliegende Gleichstellungsplan wird nach Ablauf von zwei Jahren auf der Grundlage des Berichts der Frauenbeauftragten auf seine Wirksamkeit hin überprüft und gegebenenfalls aktualisiert.

Mainz, den 19.09.2000

Prof. Dr. Hermann Saterdag
Präsident der Universität Koblenz-Landau