

Gleichstellungsförderplan* der Universität Hohenheim für den wissenschaftlichen Bereich

Rahmenplan Stand: 21.1.2004

0.	Vorbemerkung zum Titel	2
I.	Präambel	2
II.	Geltungsbereich	3
III.	Struktur der Gleichstellungsförderung und Erstellung des Gleichstellungsförderplanes	4
	1. Gleichstellungsförderplan	4
	2. Die Universitäts - Gleichstellungsbeauftragte	4
	2.1. Aufgaben	5
	2.2. Berichtspflicht	6
	3. Gleichstellungsarbeit auf Fakultätsebene	6
	4. Gleichstellungskommission	7
	5. Anteil von Frauen in den Gremien der Akademischen Selbstverwaltung	8
IV.	Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich	9
	1. Zielvorgaben zur Strukturplanung und Personalentwicklung	9
	2. Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen	11
	3. Sprachliche Gleichstellung	14
V.	Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Tätigkeit mit familiären Aufgaben	14
VI.	Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz	15
VII.	Geschlechterspezifische Forschung / Gender – Forschung	15
VIII.	Inkrafttreten	17

* Dies ist der Frauenförderplan im Sinne des § 3a Abs. 1 Satz 2 des Universitätsgesetzes Baden - Württemberg

0. Vorbemerkung zum Titel

Das Land Baden-Württemberg hat mit Ministerratsbeschluss vom 24.7.2001 das Gender Mainstreaming - Prinzip zur Leitlinie in der Landespolitik erhoben.

Die Universität Hohenheim hat in das Leitbild ihres Struktur- und Entwicklungsplanes vom 31. 12. 2001 Gender Mainstreaming als bedeutendes Merkmal von Leistungsorientierung, Qualität und Effizienz aufgenommen.

Damit haben das Land Baden-Württemberg und die Universität Hohenheim einen Paradigmenwechsel von der Frauenförderung hin zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorgenommen.

Der noch im Universitätsgesetz des Landes Baden-Württemberg vom 1.2. 2000 benutzte Begriff „Frauenförderplan“ ist auf diesem Hintergrund nicht mehr zeitgemäß und wurde bei der hier vorliegenden Überarbeitung des Frauenförderplanes der Universität Hohenheim vom 31. 5. 2000 durch den Begriff „Gleichstellungsförderplan“ ersetzt. Der Begriff „Frauenbeauftragte“ wurde durch „Gleichstellungsbeauftragte“ ersetzt.

Gender Mainstreaming erweitert den Fokus bei der Herstellung der Chancengleichheit von der Situation der Frauen auf die Situation von Frauen und Männern und bindet die Aufgabe der Herstellung von Chancengleichheit beider Geschlechter als Querschnittsaufgabe für alle Aufgabenbereiche und Hierarchieebenen der Universität ein.

Maßnahmen zur Frauenförderung werden so lange beibehalten, bis eine Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklicht ist. Maßnahmen zur Förderung von Männern sollen in den Bereichen der Universität ergriffen werden, in denen diese deutlich unterrepräsentiert sind, wie etwa in Studiengängen mit einem Frauenanteil von über 70 Prozent.

I. Präambel

Das Universitätsgesetz des Landes Baden-Württemberg überträgt den Universitäten die Verantwortung dafür, die verfassungsmäßig gebotene Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Bereich herzustellen und Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Universität und andere akademische Berufsbereiche von der Kompetenz hochqualifizierter Frauen profitieren können. Damit haben die Universitäten per Gesetz die Verpflichtung, durch genaue Ziel- und Zeitvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils dort beizutragen, wo Frauen geringer repräsentiert sind als Männer. Es ist Aufgabe der Universitäten, entsprechende strukturelle Veränderungen im Rahmen eines Gleichstellungsförderplanes selbst vorzunehmen.

Aufgabe dieses Gleichstellungsförderplanes ist es, die bestehenden gesetzlichen Vorgaben umzusetzen.

Er soll dazu dienen, den Anteil von Frauen in Studium, Forschung und Lehre an der Universität Hohenheim zu erhöhen und Bedingungen zu schaffen, die eine echte Chancengleichheit von Frauen und Männern ermöglichen.

Eine der grundlegenden politischen Voraussetzungen hierfür sind staatlich geschaffene Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. die Bereitstellung einer pädagogisch wertvollen Ganztagsbetreuung von Kindern sowie die Einführung von Ganztagschulen. Die Universität fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten für Frauen und Männer besondere Projekte, welche die Voraussetzung schaffen, in Studium und Wissenschaft auch mit Familie erfolgreich zu sein.

Eine der grundlegendsten Voraussetzungen hierzu ist die schrittweise Umsetzung des im Leitbild der Universität Hohenheim verankerten Gender Mainstreaming-Prinzips.

Verantwortlich für die Durchführung von Maßnahmen zur Verankerung der Gender - Mainstreaming - Prinzipien ist das Rektorat. Es wird hierbei von der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten beraten.

In Folge des Paradigmenwechsels von der Frauenförderung zu Gender Mainstreaming sollte der vorgelegte Plan nicht mehr „Frauenförderplan“ sondern „Gleichstellungsförderplan“ heißen.

Der Senat nimmt Stellung zum Gleichstellungsförderplan. Der Hochschulrat der Universität beschließt den Gleichstellungsförderplan als Richtlinie für sein Handeln und ruft alle Organe, Gremien, Fakultäten, Einrichtungen und Mitglieder sowie die Zentrale Verwaltung der Universität auf, bei der Umsetzung dieses Gleichstellungsförderplans in den jeweiligen Bereichen mit der Gleichstellungsbeauftragten, den Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission zusammen zu arbeiten sowie eigenständig zur Umsetzung der Ziele beizutragen.

II. Geltungsbereich

Dieser Gleichstellungsförderplan (Rahmenplan für den Wissenschaftsbereich) bezieht sich auf alle hauptberuflich tätigen Frauen in Studium, Forschung und Lehre der Universität Hohenheim. Die Frauen des nichtwissenschaftlichen Bereiches werden durch einen auf das Landesgleichstellungsgesetz gestützten Gleichstellungsförderplan gefördert.

Er gilt vom Tag der Zustimmung durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst bis zum 31.12.2005.

Die Gleichstellungsförderpläne der Fakultäten gelten nach der Stellungnahme des Senats und der Beschlussfassung durch den Hochschulrat und nach der Zustimmung durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst.

III. Struktur der Gleichstellungsförderung und Erstellung des Gleichstellungsförderplanes

1. Gleichstellungsförderplan

Die Universität erstellt grundsätzlich für jeweils fünf Jahre einen Gleichstellungsförderplan. Der vorliegende Gleichstellungsförderplan gilt auf Grund ministerieller Vorgaben bis zum 31. 12. 2005.

Der Gleichstellungsförderplan wird von der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission in Abstimmung mit der Universitätsleitung als Rahmenplan der Universität Hohenheim erarbeitet.

Da dieser fakultätsspezifische Angaben enthalten soll, ist er durch Gleichstellungsförderpläne der Fakultäten zu ergänzen. Diese beinhalten eine Analyse des Ist-Zustandes und Zielvorgaben analog zur Strukturplanung und Personalentwicklung dieses Rahmenplanes.

Der Rahmenplan und die Fakultätsförderpläne bilden den Gleichstellungsförderplan der Universität Hohenheim. Dieser wird nach einer Stellungnahme durch den Senat vom Hochschulrat verabschiedet.

Die Zentrale Verwaltung der Universität ist verpflichtet, entsprechend den Anfragen und Vorgaben der Universitäts - Gleichstellungsbeauftragten statistisches Material geschlechtsspezifisch aufzubereiten und dieser rechtzeitig zu überlassen, soweit dies zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist.

2. Die Universitäts - Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Universität in der Aufgabe, die verfassungsmäßig gebotene Chancengleichheit von Frauen und Männern herzustellen, auf die Vermeidung von Nachteilen für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen hinzuwirken und damit das Fundament für Gender Mainstreaming herzustellen.

Solange an der Universität Frauen in wissenschaftlichen Bereichen unterrepräsentiert sind, ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit einer Frau zu besetzen.

Der Senat wählt aus dem Kreis der an der Universität tätigen Wissenschaftlerinnen eine Gleichstellungsbeauftragte für die Dauer von zwei Jahren. Die Gleichstellungskommission soll hierfür Vorschläge an den Senat machen. In der Regel soll eine Professorin vorgeschlagen werden. Wiederwahl ist zulässig. Der Senat soll die Stellvertretungen gemäß § 3a Abs. 2 UG unter Rücksprache mit der Universitäts – Gleichstellungsbeauftragten regeln. Die Gleichstellungsreferentin kann mit diesem Amt betraut werden. Auch hier soll die Gleichstellungskommission Vorschläge machen. Der Rektor / die Rektorin soll den Vorsitz in der Gleichstellungskommission an die Gleichstellungsbeauftragte der Universität übertragen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 19 Abs. 2 f UG Mitglied des Senats und gemäß § 12 Abs. 2 Grundordnung Mitglied der Strukturkommission. Sie nimmt an den Sitzungen aller Ausschüsse des Senats mit beratender Stimme teil. Sie kann sich dabei vertreten lassen. Der Senat empfiehlt dem Hochschulrat, die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte zu seinen Sitzungen einzuladen.

Sie nimmt gemäß § 3a Abs.3 UG an den Sitzungen der Fakultätsräte und der Berufungskommissionen mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Rektor / der Rektorin, von den Fakultäten und der Zentralen Verwaltung über alle Vorgänge, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweisen, rechtzeitig unterrichtet.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben hat sie das Recht, von der Universität spezifische Informationen einzuholen.

Sie hat das Recht, an Stellenausschreibungen beteiligt zu werden und Einsicht in Bewerbungsunterlagen zu nehmen, sofern sich Frauen und Männer um eine Stelle beworben haben. (1)

Der Gleichstellungsbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgabe die erforderliche Personal- und Sachausstattung von Seiten der Universität bereitzustellen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird von einer Gleichstellungs - Referentin in ihrer Arbeit unterstützt. Sie ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

2.1. Aufgaben

Zu ihren Aufgaben gehören im Wissenschaftsbereich:

- die Verwirklichung von Gender Mainstreaming - Prinzipien
- die Information und Beratung als Sachverständige in Bezug auf die Herstellung und Wahrung der Gleichstellung für alle Bereiche der Universität, der Zentralen Verwaltung sowie für einzelne Universitätsangehörige.

Sie prüft

- die Umsetzung und Auswirkungen des Gleichstellungsförderplanes sowie seine Weiterentwicklung;
- Beschwerden von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Studentinnen und Studenten.

Sie erarbeitet

- Vorschläge für Maßnahmen, die geeignet sind, die Gleichstellung herzustellen und zu wahren. Hierzu gehören unter anderem Projekte zur Vereinbarung von Wissenschaft und Familie sowie Mentoring-Programme.

Sie sorgt

- für die Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen, die durch Studien- und Arbeitsbedingungen verursacht werden.

2.2. Berichtspflicht

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Senat und dem Hochschulrat jährlich über ihre Arbeit. Dabei wird sie von der Gleichstellungskommission und der Gleichstellungs - Referentin unterstützt.

Die Zentrale Verwaltung stellt auf Anfrage der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig die benötigten Daten in aufbereiteter Form zur Verfügung. Die Gleichstellungsbeauftragte wird für ihren jährlichen Bericht über die Besetzung von ständigen Gremien, Ausschüssen und Kommissionen informiert. (2)

Die Dekaninnen und Dekane der Fakultäten geben im Fakultätsrat einen Bericht zum Stand der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages ihrer Fakultät. Dieser Bericht geht jeweils zum 1. Dezember an die Gleichstellungsbeauftragte. Die dazu notwendigen Daten werden von der Zentralen Verwaltung dem Gleichstellungsbüro übermittelt und von diesem den Dekaninnen/Dekanen zur Verfügung gestellt.

Der Senat erörtert jährlich aufgrund des Berichtes der Gleichstellungsbeauftragten die Auswirkungen des beschlossenen Förderplanes und nötige Anpassungen an die aktuelle Situation.

3. Gleichstellungsarbeit auf Fakultätsebene

Die Fakultäten legen im Einverständnis mit der Universitäts - Gleichstellungsbeauftragten deren zwei Vertreterinnen in den jeweiligen Fakultäten (Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragte) aus den Reihen der wissenschaftlichen Mitglieder fest (§ 3a Abs.3 UG). Die jeweiligen Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragten teilen ihre Aufgaben untereinander auf und unterrichten die Dekanin/den Dekan über ihre Aufgabenteilung. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Eine Verlängerung der Amtszeit ist möglich.

Die Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragten sind Stellvertreterinnen der Universitäts - Gleichstellungsbeauftragten bei Angelegenheiten, welche die Fakultät betreffen, wie beispielsweise Sitzungen einer Berufungskommission und Fakultätsratssitzungen. Sie sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren (§ 3a Abs.3 UG).

Die Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragten sollen gleichzeitig Vertreterinnen der Fakultät in der Gleichstellungskommission sein.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben sollen sie das Recht haben, spezifische Informationen von der Fakultät einzuholen.

Sie sollen von der Dekanin / dem Dekan über alle Vorgänge ihres unmittelbaren Aufgabenbereiches unterrichtet werden.

Sie berichten dem Fakultätsrat gemeinsam jährlich über ihre Arbeit zur Gleichstellung der Wissenschaftler/innen und Studierenden ihrer Fakultät.

Die Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragten sind mit allen Angelegenheiten befasst, welche die Förderung der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen ihrer Fakultät betreffen. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere

- die Beratung zu Fragen der Chancengleichheit,
- die Überprüfung von Beschwerden in Kooperation mit der Universitäts - Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Vertreterin,
- die Unterstützung der Arbeiten der Universitäts - Gleichstellungsbeauftragten, auch bei der Institutionalisierung von Gender Mainstreaming.

Sie können unabhängig von der Funktion als Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragte ordentliche Mitglieder im Fakultätsrat sein.

4. Gleichstellungskommission

Der Senat richtet gemäß § 3b UG eine Gleichstellungskommission zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich ein. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Universitäts - Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben und soll für die Wahl der Universitäts - Gleichstellungsbeauftragten Vorschläge an den Senat richten. Der Rektor / die Rektorin soll den Vorsitz in der Kommission an die Gleichstellungsbeauftragte der Universität übertragen.

Die Kommission soll sich aus der Universitäts - Gleichstellungsbeauftragten, ihren Vertreterinnen und je zwei Vertreterinnen jeder Fakultät (Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragten), der Gleichstellungs - Referentin sowie einer Vertreterin der Studentinnen zusammensetzen. Der AStA benennt die Vertreterin der Studentinnen und eine Stellvertreterin. Die gewählte Frauenvertreterin des nicht-wissenschaftlichen Bereiches kann als beratendes Mitglied hinzugezogen werden.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungskommission gehören insbesondere,

- die Mitwirkung an der Fortschreibung des Gleichstellungsförderplanes und am Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten,
- die Erarbeitung von Vorschlägen für Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen sowie die Evaluierung von deren Umsetzung,

- die Unterstützung der Universitäts - Gleichstellungsbeauftragten bei der Etablierung von Gender Mainstreaming an der Universität.

5. Anteil von Frauen in den Gremien der Akademischen Selbstverwaltung

In der Universität muss auf eine angemessene Vertretung von Frauen in allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung geachtet werden. Geeignete Personen werden zur Kandidatur aufgefordert und von den Fakultäten unterstützt, bis der Anteil dem des Anteils von Wissenschaftlerinnen an der Universität Hohenheim entspricht.

IV. Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich

1. Zielvorgaben zur Strukturplanung und Personalentwicklung

Maßnahmen zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen sind in die Struktur- und Personalentwicklung einzubeziehen.

Die Fakultäten erstellen Zielvorgaben, um ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern auf allen akademischen Stufen nach den Zielvorgaben dieses Rahmenplanes zu erreichen.

Unter der Voraussetzung der gleichen Qualifikation, Eignung und Leistung werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen so lange bevorzugt, bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr vorliegt.

In den Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, müssen geeignete Maßnahmen eingeleitet werden, um eine ausgeglichene Repräsentanz von Frauen und Männern herzustellen.

Unter der Voraussetzung, dass die gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen gegeben sind, Beruf und Familie für Frauen und Männer planbar und gestaltbar zu machen, sieht die Universität Hohenheim als Fernziel einen angemessenen Frauenanteil als erreicht an, wenn:

- der Anteil der Frauen, die promovieren, dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der Frauen, die sich habilitieren, dem Anteil der Doktorandinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht.

Ausgehend vom Stand des Jahresberichtes der Universitäts – Gleichstellungsbeauftragten 2002 werden folgende Ziel- und Zeitvorgaben bis zum 31. 12. 2005 angestrebt:

- Das in der Universität insgesamt ausgewogene Verhältnis von Studentinnen und Studenten soll erhalten bleiben und in den einzelnen Fakultäten jeweils erreicht werden.
- Bei den Promotionen soll der gegenwärtig durchschnittliche Frauenanteil von 40 Prozent erhalten bleiben.
- Im Bereich der Fakultät W ist dieser Prozentsatz nicht erreicht. Er soll auf 25 Prozent angehoben werden.
- In der Universität beträgt der Anteil der Frauen im Wissenschaftlichen Mittelbau insgesamt zur Zeit durchschnittlich 36 Prozent. Erwartungsgemäß enden 191 Verträge bis zum Jahr 2005. Bei der Neubesetzung von frei werdenden Stellen soll der Frauenanteil mindestens erhalten bleiben und bei entsprechender Bewerbungslage auf 38 Prozent erhöht werden. In den

Naturwissenschaften soll der Anteil von 35 Prozent Frauen auf 37 Prozent erhöht werden. In den Agrarwissenschaften soll der Anteil von 39 Prozent wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen erhalten werden. In der Fakultät Wirtschaftswissenschaften soll der Anteil der Frauen von derzeit 33 Prozent auf 35 Prozent erhöht werden.

- Bei den Habilitationen / Juniorprofessuren soll die Universität darauf hinwirken, den Frauenanteil so anzuheben, dass er dem Anteil der Frauen an Promotionen entspricht.
- In den Fakultäten A und W ist dieses Ziel bereits erreicht. Hier soll der Frauenanteil in der Gruppe der Personen, die eine Habilitation oder eine Juniorprofessur anstreben, gehalten werden.
- Die Fakultät N hat nach einer formlosen Umfrage mit Stand April 2003 bei den Personen, die eine Habilitation oder eine Juniorprofessur anstreben, einen Frauenanteil von 40 Prozent und liegt damit unter dem Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät im Studienjahr 2001/2 von 51,5 Prozent.

Der Anteil an Professorinnen beträgt insgesamt acht Prozent. Die Verteilung dieser Professorinnen auf die einzelnen Fakultäten ist sehr unterschiedlich. Durchschnittlich bewerben sich auf die Neubesetzung einer Professur 15 Prozent Frauen. Auch hier gibt es große Differenzen zwischen den einzelnen Fakultäten.

- In der Fakultät A liegt der Anteil von Frauen bei den Professuren bei 3,9 Prozent. Er sollte auf den derzeitigen gesamtuniversitären Durchschnittswert von acht Prozent angehoben werden. In Folge von fünf frei werdenden Professuren kann der Anteil der Professorinnen der Fakultät A, unter Berücksichtigung, dass sich 8,5 Prozent Frauen im Jahr 2002 beworben haben, bis 2005 um eine Professorin angehoben werden.
- In der Fakultät N beträgt der Anteil von Frauen bei den Professuren 9,7 Prozent. In Folge von drei frei werdenden Professuren kann, unter Berücksichtigung, dass sich 17 Prozent Frauen im Jahr 2002 beworben haben, der Anteil der Professorinnen bis Ende 2005 um maximal eine Professorin angehoben werden.
- Fakultät W zeichnet sich bei den Professuren bereits mit einen Frauenanteil von 12,1 Prozent aus. In Folge von zwei frei werdenden Professuren kann der Anteil der Professorinnen, unter Berücksichtigung, dass sich 2002 15,6 Prozent Frauen beworben haben, um eine Professorin angehoben werden.

Aus Sicht der Universität ist zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft die Sicherstellung einer umfassenden, ganztägigen und qualitativ guten Kinderbetreuung sowie die Etablierung von Ganztagschulen eine entscheidende Voraussetzung. An qualitativ guten und ganztägigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten fehlt es insgesamt und ganz besonders in Krisen- und Krankheitsfällen. Wenn die Politik anstrebt, die Zahl der Frauen auf Professuren durchgreifend zu erhöhen, so müssen in diesem Bereich die entsprechenden Voraussetzungen geschaffen werden.

Ebenso ist es unverzichtbar, dass die speziell für Frauen aufgelegte Förderung durch Stipendien, insbesondere im Rahmen des Hochschulwissenschaftsprogramms, erhalten bleibt. Die Stipendien haben sich als eine wichtige Maßnahme zum

Wiedereinstieg von Frauen in die Wissenschaft erwiesen. Dieses Steuerungsinstrument muss trotz Sparmaßnahmen erhalten bleiben.

2. Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen

Fördernde Veranstaltungen, wie Rhetorikkurse oder Kurse zum Konfliktmanagement, werden im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten der Universität angeboten.

Sonstige Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen

Wissenschaftlerinnen und Studentinnen werden von Professorinnen und Professoren in besonderem Maße in Hinblick auf ihre Karriereplanung unterstützt.

Durch das Mentoring-Programm für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität Hohenheim **MentHo** soll der Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen erhöht werden. Programmziel ist es, die Beteiligung von Frauen an interessanten und attraktiven Positionen innerhalb und außerhalb der Universität zu verstärken. Die Professorinnen und Professoren sind aufgefordert, durch die Motivierung ihrer Mitarbeiterinnen zur Teilnahme am Mentoringprogramm und durch Vorschläge von Kandidatinnen **MentHo** zu unterstützen. Als vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördertes Pilotprojekt wird es nach dem Jahr 2005 evaluiert.

Wissenschaftlerinnen und Studentinnen werden, soweit möglich und bekannt, auf Auslandsaufenthalte, Stipendienmöglichkeiten und in Bezug auf ihre Tätigkeit auf Auszeichnungen wie Preise und Stiftungen hingewiesen.

In Vergabegremien für Stipendien und Auszeichnungen, deren Zusammensetzung die Universität Hohenheim mit bestimmt, soll die Universitäts - Gleichstellungsbeauftragte beratendes Mitglied sein.

Die Universität Hohenheim unterstützt nachhaltig die Forderung zur Beibehaltung von Habilitationsstipendien (sozialversicherungspflichtige Stellenprogramme mit angemessenen Laufzeiten) und zur Fortführung von Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen nach einer Familienpause (HWP-Programm). Diese Förderprogramme müssen trotz aller Sparmaßnahmen erhalten bleiben.

Junge Wissenschaftlerinnen werden zur Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen und Tagungen im In- und Ausland aufgefordert.

An geeigneter Stelle und in geeigneter Weise (z.B. in Informationsschriften / den neuen Medien) wird auf die Universitäts - Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro sowie ihr Tätigkeitsprofil hingewiesen.

Stellenausschreibungen

Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral oder in männlicher und weiblicher Sprachform zu formulieren.

Haushaltsstellen sind öffentlich, mindestens universitätsöffentlich, auszuschreiben.

In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen in der Regel teilbar sind. Sprechen dienstliche Belange dagegen, so sind diese zu begründen.

Die erforderliche Qualifikation und die fachliche Ausrichtung sind in der Ausschreibung festzulegen, sie dürfen ohne neue Ausschreibung nicht verändert werden.

Es ist der Hinweis einzufügen: "Da die Universität ihren Anteil an Wissenschaftlerinnen erhöhen möchte, sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht".

Der Ausschreibungstext für Haushaltsstellen im Wissenschaftlichen Dienst ist rechtzeitig vor seiner Veröffentlichung von der Seite der zentralen Einrichtungen an die Gleichstellungsbeauftragten und von der Seite der Institute an die Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragten zu leiten.

Bewerbungsverfahren

Jede zur Vorstellung eingeladene Bewerberin ist darüber zu informieren, dass die Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragte auf Wunsch der Bewerberin am Bewerbungsgespräch teilnehmen kann.

Stellenbesetzung

Um eine angemessene Beteiligung von Frauen bei der Besetzung von Plan- und Drittmittelstellen sicherzustellen, entwickeln die Fakultäten Ziel- und Zeitvorgaben. Verantwortlich für die Umsetzung sind die jeweiligen Geschäftsführenden Direktoren / Direktorinnen bzw. die Drittmittelnehmer/innen.

Bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation und Eignung sind Stellen an Frauen zu vergeben, solange eine Unterrepräsentation vorliegt.

Dabei ist der Gleichstellung in der Weise Rechnung zu tragen, dass Kindererziehungs- oder Pflegezeiten nicht zum Nachteil gereichen. Hierbei sind besonders Unterbrechungen der Berufstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit und Verzögerung beim Abschluss einzelner Berufsabschnitte einzubeziehen und im Hinblick auf die Überschreitung der Altersgrenze zu berücksichtigen. Bei sämtlichen Altersgrenzen sind Kindererziehungszeiten im Rahmen des geltenden Rechtes anzurechnen.

Der Wiedereinstieg von Müttern und Vätern ins Arbeitsleben nach einer Erziehungsphase ist bei Stellenbesetzungen besonders zu fördern. Programme zur Unterstützung des Wiedereinstiegs (HWP) müssen weiter bestehen bleiben.

Bei Beurlaubung aus familiären Gründen bzw. während der Elternzeit einer beschäftigten Person sollten auf Antrag der Institutsleitung sofort Mittel für eine Vertretung zur Verfügung gestellt werden. Der Senat empfiehlt, Personalausfall, der durch Schwangerschaft oder Mutterschutz entsteht, auch bei Drittmittelprojekten über Mittelbereitstellung durch die Universität zu kompensieren.

Zur Beurteilung der Eignung einer einzustellenden Person sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die im Rahmen von Familienarbeit erworben wurden, (analog zu § 9 Abs. 2 LGIG) als Schlüsselqualifikationen in die Beurteilung der Eignung mit einzu beziehen, wenn soziale Kompetenz für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung ist.

Beteiligung der Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragten

Bei der Besetzung von Haushaltsstellen im wissenschaftlichen Dienst (Planstellen und Finanzierung über Haushaltsmittel) ist eine der jeweiligen Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragten umfassend zu beteiligen. Dem Einstellungsantrag beizufügen ist der Mitteilungsbogen der Zentralen Verwaltung zur Beteiligung der Frauenbeauftragten / Gleichstellungsbeauftragten, der über einen Sichtvermerk darüber informiert, ob die Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragte beteiligt war. Das Formular ist enthalten im Rundschreiben 14 / 2003 und steht im Intranet unter http://www.uni-hohenheim.de/intra3/formulare/mitwirkungfak_frauenbeauf.pdf. Die Zentrale Verwaltung schickt eine Mehrfertigung des ausgefüllten Meldebogens an das Gleichstellungsbüro.

Eine Besetzung von Haushaltsstellen im Wissenschaftlichen Dienst kann ohne die ordnungsgemäße Beteiligung der jeweiligen Fakultäts - Gleichstellungsbeauftragten nicht erfolgen.

Besetzung von Professuren

Bei gleicher fachlicher Qualifikation von in Frage kommenden Mitgliedern muss mindestens eine Professorin oder eine Angehörige des wissenschaftlichen Dienstes der Berufungskommission als ordentliches Mitglied angehören. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 3a Abs.3 UG mit beratender Stimme am Verfahren beteiligt und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

Für Professuren sollten dem Ministerium von allen beteiligten Gremien bei gleicher fachlicher Qualifikation und Eignung Frauen entsprechend ihrem bundesweiten Anteil an Habilitationen zur Ernennung vorgeschlagen werden.

In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, werden, soweit sie die vorgegebenen Voraussetzungen für die Besetzung der Professur erfüllen, Frauen in der Regel im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen zum Vortrag eingeladen.

Die Gleichstellungsbeauftragte gibt abschließend eine Stellungnahme ab, bevor die Berufungskommission den Berufungsvorschlag aufstellt. Die Stellungnahme ist dem Berufungsvorschlag der Kommission beizufügen.

3. Sprachliche Gleichstellung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich erfordert die Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform bzw. die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen.

Satzungen wie z. B. die Grundordnung, Prüfungsordnungen und Praktikumsordnungen sowie Formulare, Vordrucke und Zeugnisse der Universität sind sukzessive geschlechtsneutral oder in männlicher und weiblicher Sprachform abzufassen.

Frauen können alle Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen, die im Universitätsgesetz in der männlichen Sprachform verwendet werden, in der entsprechenden weiblichen Sprachform führen.

V. Vereinbarkeit von Studium und wissenschaftlicher Tätigkeit mit familiären Aufgaben

Familie und Studium bzw. Berufstätigkeit müssen ohne Nachteile für die jeweils betroffenen Personen vereinbar sein.

Die Universität Hohenheim verpflichtet sich, im Rahmen der ihr gegebenen rechtlichen und wirtschaftlichen Möglichkeiten die bestehenden Kinderbetreuungsangebote für Universitätsangehörige zu erhalten und auszubauen. Insbesondere betrifft das die bestehenden Kindertagesstätten und die *Kinderbetreuung in besonderen Situationen* sowie die *Hohenheimer Campusferien*. Die Universität wird sich nachdrücklich für den Ausbau der Kernzeit- und Hortbetreuung von Schülerinnen und Schülern an den umliegenden Schulen einsetzen. Die Universität sieht es als ihre Aufgabe an, in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Studentenwerk familienfreundliche Vereinbarungen zu treffen.

Der Senat beantragt einmal jährlich beim Universitätsbund eine finanzielle Unterstützung für die Durchführung von Projekten zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in Höhe von 5000 Euro.

Studierende mit Familienpflichten sind auf Wunsch zu beraten. Die Fakultäten tragen dafür Sorge, dass Studien- und Prüfungsordnungen für Studierende mit Familienpflichten flexibilisiert werden.

Grundsätzlich soll Eltern die Möglichkeit angeboten werden, in ihrem Beruf in Teilzeitbeschäftigung weiterzuarbeiten.

Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Mutterschutz und Erziehungszeiten zu verlängern, sollen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.

Das Vorhaben der Universitätsleitung, gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten die Universität Hohenheim im Rahmen eines Audit - Verfahrens zur Familienfreundlichkeit von Universitäten zertifizieren zu lassen, ist ein wesentlicher Schritt der Profilbildung. Das Image einer familienfreundlichen Hochschule ist als Vorteilskriterium zu nutzen.

VI. Sexuelle Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen werden nach den „Richtlinien des Senats zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung“ vom 10. 7. 1996 geregelt.

Die Zentrale Verwaltung beschäftigt sich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungskommission mit der Beseitigung von Gefahrenquellen potentieller direkter Gewalt gegen Frauen auf dem Universitätsgelände und spricht Empfehlungen aus. Die Universität wirkt bei den zuständigen Stellen auf die Beseitigung der Gefahrenquellen hin.

Als vorbeugende Maßnahme bietet die Universität Selbstbehauptungskurse an.

Die Nutzung, Erstellung und Verbreitung pornographischer und geschlechterdiskriminierender Darstellungen oder Texte innerhalb der Universität und ihrer Einrichtungen sind untersagt.

Geschlechter diskriminierende Äußerungen in Lehrveranstaltungen haben zu unterbleiben.

VII. Geschlechterspezifische Forschung / Gender – Forschung

Die Leitung der Universität Hohenheim hat der Gleichstellungsbeauftragten den Auftrag erteilt, einen Antrag zur Institutionalisierung der Gender - Forschung zu erarbeiten. Durch die Erarbeitung zweier erfolgreicher Anträge beim Wissenschaftsministerium ist es ihr und der Gleichstellungsreferentin gelungen, die Wege für eine Institutionalisierung der Gender - Forschung an der Universität Hohenheim zu ebnen. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsreferentin haben erreicht, dass das Ministerium für fünf Jahre eine Professur *Gender und Ernährung* finanziert und diese Professur eingerichtet wird. Weiterhin wurden der Universität gemäß Antrag in jeder Fakultät für den Zeitraum von drei Jahren eine Teildenomination mit einer halben Stelle für eine/n Wissenschaftliche/n Angestellte/n zur Gender - Forschung sowie eine halbe Stelle für eine/n wissenschaftliche/n Angestellte/n für ein Kompetenzzentrum *Gender und Ernährung* bewilligt.

Damit ist die Institutionalisierung der Gender – Forschung in die Wege geleitet. Sie soll im Sinne von Gender Mainstreaming bis Ende 2005 ausgebaut sein.

Es soll hier jedoch noch einmal festgehalten werden, dass Gender - Forschung keine Frauenförderung, sondern eine Wissenschaftsrichtung ist.

Gleichstellungsförderplan der Universität Hohenheim
für den wissenschaftlichen Bereich

Anhang

(1) gemäß § 3 a Abs. 3 S. 4 UG; Näheres regelt aktuell das Rundschreiben der Zentralen Verwaltung Nr. 14 / 2003.

(2) Der Senat bittet die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem jährlich zu erstattenden Bericht, jeweils aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Fakultäten, und Studiengängen, folgende Angaben bekannt zu geben:

- Zahl der Studierenden und Lehrenden im Vergleich,
- Zahl der Kinder (bis zum 16. Lebensjahr) der Studierenden und der wissenschaftlich Beschäftigten,
- Zahl der Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen,
- Zahl der Studien- Promotions- und Habilitationsstipendien,
- Zahl der Hilfskraftverträge, Lehraufträge und Gastprofessuren,
- Zahl der Beschäftigten auf Stellen und aus Mitteln, aufgeschlüsselt nach Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppen und Vertragsform,
- Zahl der Beschäftigten auf Stellen und aus Mitteln, zusätzlich aufgeschlüsselt nach Vergütungsgruppen,
- Zahl der Bewerbungen, zusätzlich aufgeschlüsselt nach Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe,
- Zahl der Einstellungen, zusätzlich aufgeschlüsselt nach Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe und Vertragsform,
- Zahl der Beförderungen und Höhergruppierungen,
- Zahl der genehmigten Anträge von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Ermäßigung der Arbeitszeit oder auf Beurlaubung aus familiären Gründen,
- Zahl der Teilnehmer/innen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen,
- Zahl der Mitglieder in den Gremien nach Gruppen,

wobei die Zahlen jeweils absolut und im Vergleich zum Vorjahr vorgelegt werden.

Zudem werden die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergriffenen Einzelschritte und Maßnahmen gesondert erhoben und berichtet.

VIII. Inkrafttreten

1. Der Gleichstellungsförderplan tritt am Tage nach seiner Bekanntmachung in Kraft.
2. Dieser Gleichstellungsförderplan ersetzt den in den Amtlichen Mitteilungen der Universität Hohenheim Nr. 430 am 9. Oktober 2000 veröffentlichten Frauenförderplan der Universität Hohenheim für den wissenschaftlichen Bereich, vom 31. Mai 2000, der hiermit aufgehoben wird.

Ausgefertigt:

Stuttgart,

2004

Prof. Dr. Hans-Peter Liebig
(Rektor)