

Amtliche Bekanntmachungen

Inhalt:

Rahmenplan
zur Gleichstellung von Frauen und Männern
an der Universität Bonn

Vom 3. Juli 2013

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bonn

Präambel

Für die Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn ist Chancengleichheit von Frauen und Männern eine strategische Querschnittsaufgabe.

Die im Rahmenplan formulierten Regelungen bauen auf dem Landesgleichstellungsgesetz, dem Hochschulgesetz NRW und der Grundordnung der Universität auf und sind Handlungsgrundlage für Institute, Fachgruppen, Lehreinheiten, zentrale wissenschaftliche Einrichtungen, zentrale Betriebseinheiten und für die Verwaltung.

Die Umsetzung des Rahmenplans ist Aufgabe der Mitglieder und Angehörigen der Universität.

I. Sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Im universitären Schriftverkehr, in der Außendarstellung, bei Formularen, Anträgen, Stellenausschreibungen, amtlichen Veröffentlichungen und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften gelten die Vorgaben des § 4 LGG.

II. Maßnahmen zum Abbau struktureller Benachteiligungen

1. Personalentwicklung und Personalmaßnahmen

1.1 Gleichstellung ist konzeptioneller Bestandteil der Personalentwicklung und der Organisationsentwicklung.

1.2 Die Gleichstellungsbeauftragte wird über Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen frühzeitig informiert und an diesen beteiligt. Personalmaßnahmen und Stellenbesetzungen folgen den gesetzlichen Vorgaben der §§ 7-12 LGG. Die Universität wirkt darauf hin, dass Stellenstruktur und Tätigkeitsbewertung nicht zu einer Benachteiligung von Frauen oder Männern führen.

2. Stellenausschreibungen

2.1 Stellen sollen in der Regel ausgeschrieben werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird informiert. In den Stellenausschreibungen wird folgender Zusatz aufgenommen: „Chancengleichheit ist Teil unserer Personalpolitik.“

2.2 Soweit Personen gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden, sind Frauen und Männer in gleicher Weise zu berücksichtigen.

3. Stellenbesetzungen

Bei allen Auswahlkommissionen ist auf eine paritätische Repräsentanz beider Geschlechter zu achten (LGG §12.1).

3.1. Professuren

3.1.1 Die Universität Bonn strebt eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren an. Wo Wissenschaftlerinnen unterrepräsentiert sind, soll eine aktive Rekrutierung von Bewerberinnen erfolgen.

3.1.2 In der ersten Sitzung der Berufungskommission informieren die Berufungsbeauftragten oder die/der Vorsitzende der Berufungskommission auf der Grundlage der einschlägigen Gleichstellungspläne über die Ziele zur Erhöhung des Professorinnenanteils.

3.1.3 Liegt einem Berufungsvorschlag ein Sondervotum der Gleichstellungsbeauftragten bei, das diese der Gleichstellungskommission zur Kenntnis bringt, kann die Gleichstellungskommission im Berufungsverfahren zeitnah gegenüber dem Senat Stellung beziehen.

3.1.4 Professurvertretungen sind in Fächern, in denen Männer überrepräsentiert sind, bevorzugt an Frauen zu vergeben. Die Gleichstellungsbeauftragte wird von den Fakultäten informiert.

3.2. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschl. WHK und SHK)

Bei allen Auswahlverfahren und Einstellungen zur Besetzung von Plan- oder Drittmittelstellen und von Hilfskraftpositionen werden die einschlägigen Gleichstellungspläne zugrunde gelegt.

3.3. Personal in Technik und Verwaltung und Vergabe von Ausbildungsplätzen

3.3.1 Bei allen Auswahlverfahren und Einstellungen werden die einschlägigen Gleichstellungspläne zugrunde gelegt.

3.3.2 Tätigkeitsbeschreibungen und deren entgeltliche Bewertung werden transparent und nachvollziehbar nach einheitlichen Kriterien für Frauen und Männer erstellt und berücksichtigen die sich wandelnden Anforderungen.

3.3.3 Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in Bereichen, in denen der Frauenanteil im Beschäftigungsverhältnis des angestrebten Berufs unter 20% liegt, bemüht sich die Universität, diese an Frauen zu vergeben.

4. Fort- und Weiterbildung

Die Universität Bonn fördert durchlässige Karrierekonzepte. Sie wirkt besonders darauf hin, dass sich Frauen durch Fortbildungsangebote, auch für höherwertige Stellen oder Berufsfelder, weiter qualifizieren können.

Regelungen für alle Beschäftigten

4.1 Die Fortbildungen werden so in die Arbeitszeit integriert, dass die Teilnahme für Beschäftigte mit Familienpflichten und in Teilzeit möglich ist.

4.2 Die Universität strebt an, spezielle Weiterbildungen anzubieten, die den Wiedereinstieg nach Beurlaubungen und Familienzeiten erleichtern.

4.3 Die Fakultäten ermutigen gezielt Studentinnen zur Promotion und zu einer wissenschaftlichen Karriere. Die Universitätsleitung aktualisiert im Dialog mit der Gleichstellungsbeauftragten ihre Förderprogramme für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs.

5. Vereinbarkeit von Wissenschaft, Lehre, Studium, Beruf und Familie

5.1 Die Universität Bonn fördert die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Lehre, Studium, Beruf und Familie.

5.2 Das Familienbüro der Universität Bonn berät und unterstützt alle Mitglieder und Angehörigen der Universität in Fragen der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Lehre, Studium, Beruf und Familie.

5.3 Die Universität ist bestrebt, ausreichende und bedarfsgerechte Kinderbetreuungsplätze bereit zu stellen.

5.4 Schwangerschaft, Elternschaft und die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und bei Prüfungen führen. Dem wird in Studien- und Prüfungsordnungen sowie im Einzelfall Rechnung getragen.

5.5 Die Möglichkeiten der Nichtanrechnung von Mutterschutz- und Elternzeiten auf befristete Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft.

5.6 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern soll während der Dauer erziehungsbedingter Beurlaubung der Zugang zu Forschungslaboren erhalten bleiben.

6. Maßnahmen zur Gleichstellung im Studium

6.1 Die Universität fördert Gleichstellung im Studium.

6.2 Insgesamt strebt die Universität eine gleiche Repräsentation der Geschlechter an und ist bestrebt, besonders in Fächern, in denen Männer noch deutlich überrepräsentiert sind, den Frauenanteil zu erhöhen. Die Entwicklung der Maßnahmen erfolgt in Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro.

III. Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung

Zum Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt finden die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG § 3, Absatz 4) Anwendung.

Es gelten die „Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Universität Bonn“.

IV. Gleichstellungspläne

1. Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird durch die Gleichstellungspläne der einzelnen Institute, Fachgruppen, Lehreinheiten, zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, zentralen Betriebseinheiten und der Verwaltung ergänzt und konkretisiert.

2. Gegenstand der Gleichstellungspläne sind verbindliche Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.
3. Die Gleichstellungspläne werden unter Berücksichtigung eines verbindlichen Leitfadens erstellt und vor der Verabschiedung im Senat der Gleichstellungskommission zur Prüfung vorgelegt.
4. Nach den Empfehlungen des Wissenschaftsrates wird unter Berücksichtigung der jeweiligen fächerspezifischen Bedingungen das Kaskadenmodell¹ angewendet. Wenn auf einer Qualifikationsstufe der Frauenanteil signifikant unter der jeweils vorherigen Stufe liegt, sollen Maßnahmen angegeben werden, um diesen Abstand zu verringern.
5. Verantwortlich für die Erstellung der Gleichstellungspläne ist die Dekanin oder der Dekan.

V. Berichtspflicht, Fortschreibung, Bekanntgabe

Die Gleichstellungskommission erstellt auf der Grundlage der Berichte, Stellungnahmen und sonstigen Auskünfte der Fakultäten und weiteren Einrichtungen und Einheiten dreijährlich einen Evaluationsbericht, in dem Effektivität, Erfolg und Misserfolg in der Umsetzung der Gleichstellungspläne dargestellt werden (Bericht zum Rahmenplan).

Der vorliegende Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bonn wurde am 13. Juni 2013 vom Senat der Universität verabschiedet und wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Verkündungsblatt) veröffentlicht.

Bonn, den 3. Juli 2013

N. Wernert

Der Vorsitzende des Senats
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Universitätsprofessor Dr. Nicolas Wernert

¹ Der bestehende Frauenanteil einer Qualifikationsstufe ist die Bezugsgröße für die nächsthöhere Qualifikationsstufe.