

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Bergischen Universität Wuppertal
Herausgegeben vom Rektor

NR_37 Jahrgang 46
05. Juli 2017

RAHMENPLAN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

an der Bergischen Universität Wuppertal
vom 05. Juli 2017

gem. § 5a(1) LGG

Gleichstellung



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

RAHMENPLAN ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

3

an der Bergischen Universität Wuppertal

1. Präambel
2. Geltungsbereich des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern
3. Sprache
4. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
 - 4.1 Kinderbetreuung, Familienbüro und Kinderfreizeit
 - 4.2 Dual Career Service
 - 4.3 Arbeitszeitmodelle und Beurlaubung
 - 4.4 Erholungsurlaub
 - 4.5 Studierende Eltern
5. Stellenausschreibungen und -besetzungen
6. Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren
7. Sicherheit, Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung
8. Fort- und Weiterbildung sowie Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen
 - 8.1 Fort- und Weiterbildung
 - 8.2 Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen
9. Beteiligung an den Gremien der Selbstverwaltung
10. Gewinnung und Förderung von Studentinnen
 - 10.1 Sommeruniversität
 - 10.2 Stipendien
11. Frauen- und Genderforschung
12. Interne Mittelverteilung
13. Evaluation
14. Hochschulvertrag und Ziel- bzw. Planungsgespräche
15. Gender Mainstreaming
16. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards
17. Umsetzung des Rahmenplans
18. Berichtspflicht
19. Schlussbestimmung
20. In-Kraft-Treten

1. PRÄAMBEL

Die Bergische Universität Wuppertal wirkt bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland verankerte Gleichberechtigung von Frauen und Männern hin. Hierauf basiert auch das Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen vom 15. Dezember 2016. Einen weiteren Referenzrahmen bildet das Hochschulgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen vom 16. September 2014.

Mit diesem Rahmenplan verfolgt die Bergische Universität das Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu fördern, die strukturelle Benachteiligung von Frauen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Dabei wird angestrebt, dass Frauen und Männer in allen Bereichen zu gleichen Teilen vertreten sind. Ein weiteres Ziel ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter.

Der Rahmenplan soll das Bewusstsein aller Mitglieder der Universität für die Ziele der Gleichberechtigung stärken und soll gleichzeitig der Motivation dienen, aktiv an der Umsetzung der Maßnahmen mitzuwirken.

2. GELTUNGSBEREICH DES RAHMENPLANS ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Der Rahmenplan findet uneingeschränkt Anwendung für alle Mitglieder und Angehörigen (nach § 9 HG) der Bergischen Universität Wuppertal.

3. SPRACHE

Die Universität erachtet gemäß § 4 LGG die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der internen wie externen Kommunikation als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung.

4. VEREINBARKEIT VON STUDIUM, BERUF UND FAMILIE

Frauen und Männern soll die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie erleichtert werden. Die entsprechenden Regelungen gelten ausdrücklich für beide Geschlechter.

4.1 KINDERBETREUUNG, FAMILIENBÜRO UND KINDERFREIZEIT

Die Universität unterstützt Bemühungen um eine ausreichende Bereitstellung von flexiblen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten und Studierenden.

Das Familienbüro stellt ein umfassendes Vermittlungs- und Beratungsangebot für Beschäftigte und Studierende mit Kind und pflegebedürftigen Angehörigen bereit.

Das Modellprojekt „Kinderfreizeiten in der Uni“ wird seit vielen Jahren erfolgreich als arbeitsplatznahes Angebot für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden in den Schulferien durchgeführt.

4.2 DUAL CAREER SERVICE

Durch den Dual Career Service erhalten Partnerinnen bzw. Partner von Neuberufenen eine qualifizierte Beratung und Betreuung.

4.3 ARBEITSZEITMODELLE UND BEURLAUBUNG

Die Universität unterstützt die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und berücksichtigt individuelle Bedürfnisse der Beschäftigten – soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen – um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Modellhafte Telearbeitsplätze sind eingerichtet worden.

Bei Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung aus familiären Gründen ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

Gemäß § 13 Abs.4 Satz 1 LGG darf die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter wöchentlicher Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.

6

Um familiäre Betreuungsaufgaben in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, sollen die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung möglichst in der Regelarbeitszeit tagen. Gleiches gilt für Dienstbesprechungen.

Nach § 13 Abs. 8 LGG stehen Teilzeit, Telearbeit, Jobsharing und andere Arbeitsorganisationsformen der Übernahme und Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen und sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern.

4.4 ERHOLUNGSURLAUB

Vorgesetzte sollen sicherstellen, dass Beschäftigte, die ein schulpflichtiges Kind betreuen, während der Schulferien mindestens 3 Wochen zusammenhängenden Erholungsurlaub nehmen können.

4.5 STUDIERENDE ELTERN

Die Fakultäten tragen durch studienorganisatorische Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft bei. Studierenden mit Kind(ern) sind Informations- und Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung insbesondere durch die Fakultäten und die Zentrale Studienberatung bereitzustellen.

5. STELLENAUSSCHREIBUNGEN UND -BESETZUNGEN

Durch die Stellenausschreibungen wird das Bemühen der Universität um die Gleichstellung von Frauen und Männern, die auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt, nach außen demonstriert.

In Ausschreibungen für Führungskräfte wird darauf hingewiesen, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu den besonderen Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen gehört.

Alle Stellen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. Es wird empfohlen, ebenso bei neu zu vergebenden Lehraufträgen zu verfahren. Ausnahmenregelungen hiervon sind in einer gemeinsamen Dienstvereinbarung zwischen Rektor und wissenschaftlichem Personalrat sowie Kanzler und Personalrat in Technik und Verwaltung festzulegen.

Die Personalverantwortlichen werden angehalten, vorrangig das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht in Personalauswahlverfahren zu berücksichtigen. Dies gilt für alle Stellen und Beschäftigungsverhältnisse.

Gemäß § 8 Abs. 6 LGG sind Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszu-schreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

6. CHANCENGERECHTIGKEIT IN BERUFUNGSVERFAHREN

Die Universität setzt für die in den Fakultäten vertretenen Fächergruppen eine Gleichstellungsquote für 3 Jahre fest. Die Quote kann maximal 50 % betragen.

7. SICHERHEIT, VERHINDERUNG VON GEWALT UND SEXUELLER BELÄSTIGUNG

Die Universität setzt sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Hochschulmitglieder ein. Hierzu zählt auch der Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt am Studien- bzw. Arbeitsplatz. Die Hochschulleitung wirkt darauf hin, dass geeignete Maßnahmen zum Schutz aller Hochschulmitglieder auf dem Campus ergriffen und umgesetzt werden.

8. FORT- UND WEITERBILDUNG SOWIE QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER BERUFLICHEN CHANCEN

Die Universität sieht die Fort- und Weiterbildung als eine originäre und unverzichtbare Aufgabe im Bereich der Personalentwicklung an.

8.1 FORT- UND WEITERBILDUNG

Über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind die Beschäftigten frühzeitig und umfassend zu informieren.

Beurlaubte Beschäftigte erhalten Gelegenheit, sich über diese Angebote zu informieren.

Hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen möglichst während der Dienstzeit stattfinden.

- 8 Bei regelmäßigen und längerfristigen Fortbildungen soll eine Entlastung am Arbeitsplatz gewährt werden.

Die Universität strebt auf der Grundlage des § 11 Abs. 2 LGG an, für weibliche Beschäftigte besondere Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die auf die Übernahme von Funktionen vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Die Themen Gleichstellung, Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diskriminierung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Teil des hochschulinternen Fortbildungsprogramms zur Entwicklung von Genderkompetenz. Dies gilt vor allem für solche Angebote, die sich an Vorgesetzte und Beschäftigte mit Führungsaufgaben richten. Die Weiterbildung in diesem Bereich ist Bestandteil der Führungsaufgabe. Frauen sollen quotiert als Referentinnen für Fort- und Weiterbildung eingesetzt werden.

8.2 SPEZIELLE QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN

Die Universität bietet ein spezielles Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen an, um sie auf dem Weg zur Professur und in die Forschung zu qualifizieren. Dazu gehört auch die Möglichkeit zur Teilnahme an einem Mentoringprogramm.

9. BETEILIGUNG AN DEN GREMIEN DER SELBSTVERWALTUNG

Es wird eine paritätische Repräsentanz der Geschlechter in wesentlichen Gremien angestrebt. Der Mindestfrauenanteil ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen.

Nehmen Mitglieder der Universität aufgrund der geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahr, sollen sie angemessen entlastet werden.

10. GEWINNUNG UND FÖRDERUNG VON STUDENTINNEN

In der Öffentlichkeitsarbeit, in speziellen Veranstaltungen und bei Informationen über Studien- und Stipendienmöglichkeiten wirbt die Universität explizit um Frauen.

10.1 SOMMERUNIVERSITÄT

Die Universität bietet eine Sommeruniversität für junge Frauen an, um das Interesse an den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern zu fördern und den Studentinnenanteil in den entsprechenden Fakultäten zu erhöhen.

10.2 STIPENDIEN

Die Universität macht es sich zur Aufgabe, verstärkt Promotionsstipendien für Frauen im Rahmen der Graduiertenförderung bereitzustellen und Beratungsmöglichkeiten zu schaffen. Sie wirkt darauf hin, dass 50 % der zur Verfügung stehenden Stipendien an Frauen vergeben werden, sofern die Bewerberinnen die erforderliche Qualifikation/Förderungswürdigkeit aufweisen.

Interne Promotionsstipendien der Universität können aus familiären Gründen unterbrochen werden, sofern keine fachlichen Bedenken bestehen.

Die Erfolge der Stipendiatinnen und Stipendiaten werden dokumentiert.

11. FRAUEN- UND GENDERFORSCHUNG

Die Universität befürwortet Genderstudies in Forschung und Lehre nach näherer Ausgestaltung durch die zuständigen Fakultäten und Professuren.

Bei Neuausschreibungen einer Professur prüfen die Fakultäten, ob eine Teildenumination für Frauen- und Geschlechterforschung sinnvoll ist.

Lehrveranstaltungen zu frauenspezifischen Themen werden auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert.

12. INTERNE MITTELVERTEILUNG

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird durch eine effektive Gestaltung der internen Mittelvergabe unterstützt.

13. EVALUATION

Bei Evaluationsverfahren sollen Daten geschlechtsdifferenziert aufgenommen und ausgewertet werden.

14. HOCHSCHULVERTRAG UND ZIEL- BZW. PLANUNGSGESPRÄCHE

Im Hochschulvertrag mit dem Wissenschaftsministerium Nordrhein-Westfalens werden Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern vereinbart. Entsprechendes gilt auch für hochschulinterne Ziel- bzw. Planungsgespräche.

15. GENDER MAINSTREAMING

Alle Mitglieder der Universität sind bei ihren Planungen und Entscheidungen aufgefordert, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

16. FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

Die Universität hat sich verpflichtet, die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft umzusetzen. Hierfür wurde ein mehrstufiges Genderkonzept entwickelt und fortgeschrieben.

17. UMSETZUNG DES RAHMENPLANS

Die Fakultäten, zentralen Einrichtungen und die Verwaltung erarbeiten auf der Grundlage des Rahmenplans spezifische Gleichstellungspläne mit konkreten Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils, wenn deren Anteil unter 50 % liegt. Sie orientieren sich dabei an den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

18. BERICHTSPFLICHT

Nach Ablauf des Gleichstellungsplans hat die Universität unter Federführung der Verwaltung einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Senat gemeinsam mit der Fortschreibung des Gleichstellungsplans vorzulegen.

Die Gleichstellungspläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in geeigneter Weise bekannt zu machen.

In den jährlichen Berichten über die Erfüllung der Aufgaben der Universität ist auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung besonders einzugehen.

19. SCHLUSSBESTIMMUNG

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern gilt für die Dauer von 5 Jahren.

20. IN-KRAFT-TRETEN

Der Rahmenplan tritt am Tag nach seiner Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen als Verkündungsblatt der Bergischen Universität Wuppertal in Kraft.

Gleichzeitig tritt der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Bergischen Universität Wuppertal vom 08.11.2013 (Amtl. Mittlg. 61/13) außer Kraft.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Senats der Bergischen Universität Wuppertal vom 05.07.2017.

Wuppertal, den 05.07.2017

Der Rektor
der Bergischen Universität Wuppertal
Universitätsprofessor Dr. Dr. h.c. Lambert T. Koch



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL