



Deutsche Universität für
Verwaltungswissenschaften
Speyer

Frauenförder- und Gleichstellungsplan

2013 - 2019

Frauenförder- und Gleichstellungsplan
2013 - 2019

Inhaltsübersicht	Seite
1. Präambel.....	2
2. Rechtliche Grundlagen und Kernaussagen	2
3. Geltungsbereich.....	3
4. Ziele und Aufgaben	4
5. Gleichstellungsbeauftragte und Ausschuss für Gleichstellungsfragen	4
6. Auswertung der Daten zur Frauenförderung.....	5
7. Unterrepräsentanz.....	5
8. Ziel- und Zeitvorgaben.....	5
9. Hörerinnen.....	5
10. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	6
11. Besetzung von Lehrstühlen – Professorinnen	6
12. Erteilung von Lehraufträgen	7
13. Stellenbesetzungen – Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen.....	7
14. Personalentwicklung	9
15. Genderbezogene Lehre, Forschung und Weiterbildung.....	9
16. Frauenförderpreis	10
17. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Qualifikation	10
18. Gremien, Räte, Kommissionen	10
19. Schutz vor sexueller Belästigung	10
20. Geschlechtergerechte Sprache.....	11
21. Berichtswesen.....	11
22. Inkrafttreten und Schlussbestimmungen	11

Anhang 1 Zahl der Referendarinnen, Aufbauhörerinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen (SS 2009 bis WS 2011/2012)

Anhang 2 Beschäftigtenstruktur der Universität Speyer für die Jahre 2009, 2010 und 2011

Anhang 3 Geschlechtsgerechte Amts- und Rechtssprache - Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministerium der Justiz

1. Präambel

Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer (Universität Speyer) soll der Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an allen universitären Handlungsfeldern dienen. Der vorliegende Gleichstellungs- und Frauenförderplan soll dem Anliegen der Universität Speyer dienen, die Bedürfnisse und Erwartungen von Frauen und Männern in ihrer ganzen Vielfalt und Verschiedenheit in die Erneuerung der Universität Speyer einzubeziehen. Die Universität Speyer engagiert sich für die Entwicklung von Studien- und Arbeitsbedingungen in einer familienfreundlichen Universität, die die Interessen und Lebensrealitäten von Frauen und Männern in allen Bereichen der Universität konsequent berücksichtigt.

Nach § 5 Abs. 3 DHVG ist die Arbeit der Universität Speyer in Forschung und Lehre einschließlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages regelmäßig unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 56 Abs. 4 DHVG zu bewerten. Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind bei der Zuweisung von Mitteln zu berücksichtigen (§§ 71, 72 DHVG).

Der nachfolgende Gleichstellungs- und Frauenförderplan hat gem. §§ 2 Abs. 1 und 2, 57 Abs. 2 DHVG, § 11 Abs. 3 GO in Verbindung mit § 6 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Rheinland-Pfalz zum Ziel, die Frauen zu fördern. Die Universität Speyer will mit ihm die Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich durchsetzen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming, § 2 Abs. 1 S. 4 DHVG).

Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit an der Universität Speyer sind insbesondere

- die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses,
- die Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Berufsgruppen, Führungspositionen und auf allen Qualifikationsstellen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind,
- die Schaffung einer universitären Kultur, die in gemischten und vielfältig zusammengesetzten Teams mit hoher Fachkompetenz das Wissen und die Fähigkeiten der Frauen einbezieht.

2. Rechtliche Grundlagen und Kernaussagen

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

„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.“ (Art. 3 Abs. 2 GG)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des AGG ist es, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen ethnischer Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (§ 1 AGG). Das AGG setzt damit die vier EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in ein einheitliches Gesetz um, das am 18.8.2006 als deutsches Bundesgesetz in Kraft getreten ist.

Verfassung des Landes Rheinland-Pfalz

„Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat ergreift Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Staat, Gesellschaft, insbesondere im Beruf, in Bildung und Ausbildung, in der Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen, die der Gleichstellung dienen, zulässig.“ (Art. 17 Abs. 3 Verfassung für Rheinland-Pfalz)

Landesgesetz über die Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer (DHVG)

„Die Hochschule fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin; bei der Benennung von Gremienmitgliedern ist das Prinzip der Geschlechterparität zu berücksichtigen. Die Hochschule berücksichtigt die besonderen Bedürfnisse von Hörerinnen und Hörern mit Kindern sowie von Hörerinnen und Hörern, die nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreuen.“ (§ 2 Abs. 2 S. 1 und 2 DHVG)

„Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).“ (§ 2 Abs. 1 S. 4 DHVG)

„Die Hochschule wirkt an der sozialen Förderung der Hörerinnen und Hörer mit.“ (§ 2 Abs. 4 DHVG)

„Der Senat hat Pläne zur Förderung von Frauen (§ 6 Landesgleichstellungsgesetz) mit dem Ziel zu beschließen, den Anteil der Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, und bei der Vergabe von Stipendien und anderen Maßnahmen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu erhöhen sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu beschließen.“ (§ 57 Abs. 2 DHVG)

§ 6 Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG)- anwendbar nach § 57 Abs. 2 DHVG

(1) Im Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten erhöht werden soll.

(2) Dem Frauenförderplan ist eine Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung zu Grunde zu legen. Für diese Analyse sind die notwendigen Daten zu ermitteln.

(3) Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren ist zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Frauenförderplanes erreicht sind, und gegebenenfalls eine Anpassung an die Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen vorzunehmen. § 5 Abs. 3 gilt für den fortgeschriebenen Frauenförderplan entsprechend. (§ 6 Abs. 1 LGG RLP)

3. Geltungsbereich

(1) Dieser Gleichstellungs- und Frauenförderplan gilt für die Universität Speyer.

(2) Soweit dieser Gleichstellungs- und Frauenförderplan einzelne Personen oder Personengruppen zu einem bestimmten Verhalten verpflichtet, gelten Personenbezeichnungen unabhängig von ihrem grammatikalischen Geschlecht für Personen weiblichen und männlichen Geschlechts.

4. Ziele und Aufgaben

(1) Die Universität Speyer strebt die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern an. Chancengleichheit, Geschlechterdemokratie bzw. Geschlechtergerechtigkeit sind die zentralen gleichstellungspolitischen Anliegen des Rektorats und der Universitätsverwaltung. Mit diesem Gleichstellungs- und Frauenförderplan verfolgt die Universität Speyer die Ziele der Gleichstellung der Geschlechter, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf sowie die Verhinderung von sexueller Belästigung (§ 57 Abs. 2 DHVG). Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit und begleitet diese Querschnittsaufgabe der Universität Speyer.

(2) Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan soll zur Herausbildung von Studien-, Lehr-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen beitragen, die den Frauen die gleichberechtigte Wahrnehmung ihrer Rechte, die Ausübung der Pflichten und berufliche Chancengleichheit ermöglichen. Er beinhaltet konkrete Anregungen, wie das Prinzip des Gender Mainstreaming an der Universität Speyer umgesetzt werden kann.

(3) Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan beschreibt die Situation der weiblichen Beschäftigten und Hörerinnen an der Universität Speyer und beinhaltet Maßnahmen, um das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in allen Beschäftigtengruppen und Qualifikationsstellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erreichen. Auch bei der Vergabe von Stipendien und anderen Maßnahmen der Nachwuchsförderung ist auf gleichberechtigte Teilhabe zu achten. Die Erfüllung der im Frauenförderplan benannten Maßnahmen ist von allen Struktureinheiten auszuwerten.

(4) Gemäß § 6 LGG ist für einen Zeitraum von 6 Jahren darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen erhöht werden soll. Eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung ist zugrunde zu legen. Dieser Gleichstellungs- und Frauenförderplan gilt für 6 Jahre (§ 57 Abs. 2, 2 Abs. 1 und 2 DHVG, §§ 2 Abs. 1, 5, 6 LGG RLP). Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren ist zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Planes erreicht sind und gegebenenfalls eine Anpassung an die Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen vorzunehmen (§ 6 Abs. 3 LGG RLP).

5. Gleichstellungsbeauftragte und Ausschuss für Gleichstellungsfragen

Der Senat bestellt einen Ausschuss für Gleichstellungsfragen und auf dessen Vorschlag für die Dauer von drei Jahren eine Hochschulbedienstete zur Gleichstellungsbeauftragten gem. § 56 Abs. 4 DHVG.

„Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, die Organe der Hochschule und von ihnen gebildete Ausschüsse bei der Erfüllung von Aufgaben nach § 2 Abs. 2 Satz 1 und 2 zu unterstützen und regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist sie rechtzeitig zu informieren, sie kann Stellungnahmen abgeben, an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen und Anträge stellen; ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf ihren Antrag von ihren Dienstaufgaben teilweise freigestellt werden. Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten. Der Ausschuss für Gleichstellungsfragen unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt Frauen und Männer an der Universität Speyer bei Fragen zur Gleichstellung von Frau und Mann und nimmt Impulse entgegen, wie geschlechtergerechte Arbeits- und Studienbedingungen zu gewährleisten sind.“ (§ 56 Abs. 4 DHVG)

Eine Entscheidung, die im Aufgabenbereich der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, muss auf ihren Antrag überprüft und erneut getroffen werden. Der Antrag muss innerhalb einer Woche und darf in derselben Angelegenheit nur einmal gestellt werden. § 59 Abs. 5 DHVG bleibt unberührt.“ (§ 56 Abs. 5 DHVG)

Die Universität Speyer wird auf der Landes- und Bundeskonferenz für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen von der Gleichstellungsbeauftragten vertreten.

6. Auswertung der Daten zur Frauenförderung

(1) Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan enthält im Anhang 1 eine wertende Statistik zur Frauenförderung an der Universität Speyer gemäß § 6 Abs. 2 LGG RLP. Diese wird jährlich fortgeschrieben und im Abstand von 2 Jahren gem. § 6 Abs. 3 LGG RLP überprüft.

(2) Zu dieser Statistik legt die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat zeitnah eine Stellungnahme vor. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Speyer kann dabei Untersuchungen zur Situation der Frauen an der Universität Speyer, insbesondere zu Fragen, die die jährliche Frauenförderstatistik aufwirft, initiieren und begleiten.

7. Unterrepräsentanz

Unterrepräsentanz von Frauen und Männern an der Universität Speyer liegt vor, wenn der Geschlechteranteil in den nach Satz 3 zusammengefassten Besoldungs- und Entgeltgruppen weniger als die Hälfte beträgt und nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist. Der jährlich zu aktualisierende, aufgeführte Datenteil gibt Aufschluss über die Verteilung nach Geschlecht in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen. Über die Zusammenfassung der Entgelt- und Besoldungsgruppen entscheidet der Ausschuss für Gleichstellungsfragen im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten.

8. Ziel- und Zeitvorgaben

Die Verantwortlichen der Universität Speyer sollen für alle wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Stellen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Prognose der zu erwartenden Personalentwicklung erstellen. Die Prognose ist Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung. Die Verantwortlichen sollen nach Möglichkeit Zielzahlen festlegen.

9. Hörerinnen

(1) Die Universität Speyer fördert die Berufsorientierung insbesondere von Frauen durch geeignete Veranstaltungen und Programme.

(2) Prüfungs- und Studienordnungen sowie sonstige, das Studium regelnde, Bestimmungen werden so gestaltet, dass Ausfallzeiten durch Schwangerschaft, Mutterschutz sowie durch die Wahrnehmung von Familienarbeit keine rechtlichen oder sonstigen Nachteile hinsichtlich des Studiums und des Studienabschlusses nach sich ziehen.

(3) Die Universität Speyer wirkt darauf hin, dass Fördermaßnahmen durch Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit unterbrochen werden können.

(4) Die Universität Speyer nimmt im Rahmen ihrer Möglichkeiten Einfluss auf eine sozial verträgliche Unterbringung von Hörerinnen und Hörern mit Kind oder Kindern und bemüht sich, einen ausgestatteten Raum für Schwangere und stillende Mütter sowie zur Versorgung von Säuglingen und Kleinkindern bereit zu stellen.

(5) Die Universität beabsichtigt, das prüfungsrelevante Lehrangebot zeitlich so zu gestalten, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen vereinbar ist.

(6) In Zusammenarbeit mit dem Speyerer Runden Tisch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt die Universität Speyer die Einrichtung weiterer qualifizierter Kinderbetreuungsplätze für Hörerinnen und Hörer mit Kind oder Kindern.

10. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

(1) Die Universitätsleitung fördert die systematische Entwicklung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs, indem Frauen umfassend in Forschungs- und Lehraufgaben einbezogen werden. Dazu können Mentoring-Programme, Stipendien, die Präsentation von Veröffentlichungen eigener Arbeitsergebnisse sowie Forschungsaufenthalte im In- und Ausland beitragen.

(2) Mittels geeigneter Projekte und Maßnahmen wirkt die Universität Speyer darauf hin, den Anteil der Doktorandinnen und den Anteil der erfolgreichen abgeschlossenen Promotionen zu erhöhen.

(3) Die Universität Speyer informiert und berät über alle Möglichkeiten der internen und externen Förderung von Wissenschaftlerinnen. Sie unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte in Bereichen, in denen Wissenschaftlerinnen unterrepräsentiert sind, bei allen Aktivitäten, die der Gewinnung von Interessentinnen für solche Fördermaßnahmen dienen. Schriftliche Informationen zur Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln enthalten den folgenden Hinweis: „Die Universität Speyer legt besonderen Wert auf eine Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen und fordert Frauen nachdrücklich zur Antragsstellung auf.“

(4) Die Universität Speyer wirkt darauf hin, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf allen Stufen der Qualifikation gleichberechtigt berücksichtigt werden. Sie sind außerdem bei der Vergabe von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichberechtigt zu berücksichtigen.

(5) Zur Erreichung dieses Ziels kann die Rektorin oder der Rektor auf Vorschlag des Gleichstellungsausschusses Stipendien vergeben.

11. Besetzung von Lehrstühlen – Professorinnen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist vom Zeitpunkt der Vakanz einer Professur bis zur Ruferteilung an den Beratungen und den Beschlussfassungen zu beteiligen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch das vorsitzende Mitglied der Berufungskommission über alle eingegangenen Bewerbungen umfassend informiert. Sie hat das Recht auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und wird zu den Sitzungen der Berufungskommission eingeladen.

(3) Bei zu besetzenden Lehrstühlen ist im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und diese sind zur Bewerbung aufzufordern. Gehen auf einen ausgeschriebenen Lehrstuhl keine Bewerbungen von Frauen ein und kann die Universität Speyer keine ausreichenden Bemühungen

um Bewerberinnen nachweisen, ist der Lehrstuhl auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten ein zweites Mal auszuschreiben.

(4) In Berufungskommissionen zur Neubesetzung von Lehrstühlen ist gemäß §§28 Abs. 1, 2 Abs. 2 DHVG auf ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter zu achten, hierbei kann auch eine Professorin einer anderen Hochschule oder ein externes Kommissionsmitglied berücksichtigt werden (§ 17 Abs. 1 Satz 2 GO). Sind die Professorinnen durch die Aufgaben in Berufungskommissionen überproportional belastet, ist die Universität aufgefordert, für Unterstützung oder Entlastung bei anderen Aufgaben zu sorgen.

(5) Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle sind qualifizierte Bewerberinnen nach Maßgabe der Erkenntnisse und Zielvorgaben gemäß Ziff. 4. des Gleichstellungs- und Frauenförderplans zu Probenvorträgen und Vorstellungsgesprächen einzuladen.

(6) Die Universität Speyer strebt als Zielvorgabe bis zum Jahre 2019 an, ca. 40 % der Professuren mit Frauen zu besetzen.

(7) Allen Berufungsunterlagen ist die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten beizufügen.

(8) Bei allen Entscheidungen über die Verwendung von Mitteln aus Frauenförderprogrammen wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

(9) Fördermöglichkeiten bei Doppelkarriere-Paaren sind grundsätzlich auszuschöpfen.

12. Erteilung von Lehraufträgen

Die Hochschulleitung berichtet der Gleichstellungsbeauftragten jährlich über die Vergabe von Lehraufträgen an Frauen und Männer. Sollten weibliche Lehrbeauftragte unterrepräsentiert sein, ergreift die Universität Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils.

13. Stellenbesetzungen – Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Beginn des Stellenbesetzungsverfahrens an (insbesondere Entscheidung über die Wiederbesetzung der Stelle, Ausschreibungstext) fortlaufend zu beteiligen. Sie erhält nach Ablauf der Bewerbungsfrist Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen und hat das Recht, Vorschläge für die Einladung von Bewerberinnen und Bewerbern zu machen und an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

(2) In Stellenausschreibungen sind Bewerberinnen und Bewerber gleichermaßen anzusprechen.

(3) In den nach Ziff. 7. Satz 3 zusammengefassten Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind freie Personalstellen mindestens universitätsintern und mit einer der nachfolgenden Ergänzungen auszuschreiben: „Die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer ist bestrebt, den Anteil der Frauen zu erhöhen. Entsprechend qualifizierte Frauen werden daher besonders gebeten, sich zu bewerben. Frauen werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt“.

(4) Auf eine Ausschreibung kann in begründeten Fällen – nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten – verzichtet werden, wenn die Stellen zum Beispiel

- für die Rückkehr von Beschäftigten nach einer Beurlaubung oder Abordnung vorgesehen sind,
- Anwärterinnen oder Anwärtern bzw. Auszubildenden der Universität Speyer vorbehalten bleiben sollen,
- für Beschäftigte vorgesehen sind, deren Arbeitsplätze durch Organisations- und Personalstrukturentscheidungen der Universität Speyer entfallen sind oder entfallen sollen.

(5) Eine Ausschreibung nach Abs. 3 entfällt ebenfalls, wenn ein bestehendes, befristetes Arbeitsverhältnis in gleicher Funktion befristet fortgesetzt werden soll. Gleiches gilt bei einem Wechsel der Finanzierung des Arbeitsverhältnisses.

(6) Auszuschreibende Stellen sind auf ihre Eignung hinsichtlich Teilzeitbeschäftigung zu überprüfen. Auf Nachfrage der Gleichstellungsbeauftragten ist die Entscheidung zu begründen.

(7) In Bereichen, in denen Unterrepräsentanz von Frauen gemäß Ziff. 7. des Gleichstellungs- und Frauenförderplans festgestellt worden ist, sind Frauen bei Einstellung, Beförderungen, Höhergruppierungen und Fortbildungsqualifizierung bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. Dies gilt nicht, wenn in der Person des Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebots zur Gleichstellung der Frauen überwiegen (§ 34 Abs. 2 DHVG).

(8) Bewerberinnen, die die Voraussetzungen für eine Stelle gem. § 34 Abs. 1 DHVG nach Maßgabe der Ausschreibung erfüllen, ist grundsätzlich Gelegenheit zu einem Vorstellungsgespräch zu geben, solange eine Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts besteht. Ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber hierfür zu groß, so sollen sie mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen eingeladen werden (§ 34 Abs. 2 DHVG).

(9) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Diese ergeben sich in der Regel aus der Stellenbeschreibung. Bei der Beurteilung der Qualifikation sind auch Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen, die durch die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen erworben wurden. Dies gilt nicht, soweit die Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben ohne Bedeutung sind (§ 34 Abs. 3 DHVG).

(10) Bei der Einstellungsentscheidung dürfen insbesondere folgende Tatbestände nicht als qualifikationsmindernd herangezogen werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Übernahme von Familienarbeit,
- Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin bzw. des Partners,
- zeitliche Belastung durch die Übernahme von Familienarbeit und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen und
- das Lebensalter.

(11) In Bereichen, in denen tatsächliche Leistungsanforderungen quantitativ und/oder qualitativ nicht mit den Stellenbeschreibungen bzw. der tariflichen Eingruppierung übereinstimmen, wirken die jeweiligen Vorgesetzten mit dem Personalrat auf die Anpassung der Eingruppierung hin.

(12) Weibliche studentische Hilfskräfte sollen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Hörerinnen und Hörer eingestellt werden.

14. Personalentwicklung

(1) Schwerpunkt der Frauenförderung in dem Zeitraum 2013 – 2019 liegt in der Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes, das wirksame Maßnahmen und Instrumente zur Frauenförderung und der Erhöhung der Anteils von Frauen in Führungspositionen enthält. Hierbei sind der Ausschuss für Gleichstellungsfragen und die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

(2) Die Universität Speyer wirkt darauf hin, dass universitätsinterne sowie von Bund und Land initiierte Förderprogramme für Frauen bei Bewährung fortgesetzt und erweitert werden.

(3) Bei allen Entscheidungen über die Verwendung von Mitteln aus Frauenförderprogrammen wird die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

(4) Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen finden grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Teilzeitbeschäftigte mit Familienarbeit möglichst in ihrer Dienstzeit daran teilnehmen können. Im Rahmen der Möglichkeiten soll auf vorhandene Kinderbetreuungsangebote hingewiesen werden.

(5) Muss aus Haushaltsgründen eine Auswahl zwischen verschiedenen beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen getroffen werden, werden diejenigen Maßnahmen in angemessenem Umfang berücksichtigt, die der Qualifizierung von Frauen in Bereichen dienen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

(6) Zur Erreichung des Ziels der Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen werden besondere Fortbildungsmaßnahmen der Führungskräfte angeboten und gefördert, die die teilweise noch bestehende Benachteiligung von Frauen in Arbeitsbeziehungen an Universitäten thematisieren und Wege aufzeichnen, dieses Benachteiligung abzuändern (§ 13 Abs. 4 LGG RLP)

15. Genderbezogene Lehre, Forschung und Weiterbildung

(1) Die Universitätsleitung unterstützt Lehr- und Forschungsvorhaben mit Gender-Bezug. Diese beschäftigen sich auf interdisziplinärer Basis mit den strukturellen sowie den gesellschaftlichen Ursachen und Rahmenbedingungen der Benachteiligung von Frauen. Wissenschaftliche Beiträge und Leistungen von Frauen in Vergangenheit und Gegenwart werden in den Blick genommen und sichtbar gemacht.

(2) Lehraufträge mit geschlechterspezifischen Themen sind gleichberechtigt mit anderen Lehraufträgen zu behandeln. Ein feministischer Wissenschaftsansatz darf kein Grund zur Ablehnung von Lehraufträgen sein.

(3) Die Universität Speyer unterstützt Maßnahmen, insbesondere Forschungsprojekte und Veranstaltungen, die die Situation von Frauen in der Gesellschaft und in der Wissenschaft zum Gegenstand haben.

16. Frauenförderpreis

Für eine herausragende Maßnahme der Förderung von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich der Universität Speyer kann jährlich auf Vorschlag des Senatsausschusses für Gleichstellungsfragen ein Preis in Höhe von 500 € durch den Senat vergeben werden. Das Preisgeld muss für die Realisierung des ausgezeichneten Vorschlags verwendet werden.

17. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Qualifikation

(1) Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und bestehenden Dienstvereinbarungen so gestaltet, dass die Übernahme von Familienarbeit mit der Berufstätigkeit vereinbar ist. Unter Beachtung der dienstlichen Belange werden auf Antrag der oder des Beschäftigten die Möglichkeiten einer abweichenden Gestaltung der Arbeitszeiten zur Übernahme von Familienarbeit ausgeschöpft.

(2) Die Universität Speyer informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit und über die sich hieraus ergebenden Konsequenzen, insbesondere für die Altersversorgung. Sie ermutigt männliche Beschäftigte, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen.

(3) Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Leitungsfunktionen werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können. Die Universität Speyer ermöglicht Freizeitausgleich für Teilzeitbeschäftigte, die an Sitzungen von Selbstverwaltungsgremien außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit teilnehmen.

(4) Befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll bei Wahrnehmung von Familienarbeit im Rahmen der Befristungshöchstgrenzen des § 2 Abs. 1 WissZeitVG eine Vertragsverlängerung angeboten werden. Sollte das Angebot nicht unterbreitet werden, ist dies auf Nachfrage der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen. Die gesetzliche Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses nach § 2 Abs. 5 WissZeitVG bleibt hiervon unberührt.

(5) Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung aus familiären Gründen dürfen sich grundsätzlich bei Entscheidungen über eine Beförderung, eine Höhergruppierung und andere Änderungen des Beschäftigungsverhältnisses weder für Frauen noch für Männer nachteilig auswirken (§ 7 Abs. 3 LGG RLP).

(6) Allen Beschäftigten der Universität Speyer mit schulpflichtigen Kindern ist unter Beachtung dienstlicher Belange der Urlaub möglichst in den Schulferien zu gewähren.

18. Gremien, Räte, Kommissionen

In Gremien, Räten und Kommissionen ist gemäß §§ 28 Abs. 1, 2 Abs. 2 DHVG auf ein möglichst ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter zu achten.

19. Schutz vor sexueller Belästigung

(1) „Es liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen

und sichtbare Anbringung von pornografischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird." (§ 3 Abs. 4 AGG)

(2) Besonders verwerflich ist sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird. Die Betroffenen können sich bei sexueller Belästigung insbesondere an die Gleichstellungsbeauftragte, die Dienststellenleitung, den Personalrat oder Personen ihres Vertrauens mit Leitungsaufgaben wenden. Die Angesprochenen unterliegen der Schweigepflicht. Die genannten Hilfsstellen behandeln jeden Fall vertraulich, beraten individuell zur Selbsthilfe und werden nur aktiv, wenn die von der sexuellen Belästigung betroffene Person dies wünscht. Auf die Dienstvereinbarung „Fairness und Offenheit am Arbeitsplatz“ wird in diesem Zusammenhang verwiesen.

(3) Alle Beschäftigten der Universität Speyer haben die Pflicht, gegen sexuelle Belästigungen vorzugehen, da jede Form einer Verletzung der Persönlichkeitsrechte gleichkommt und ein einschüchterndes, stressbeladenes, entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld schafft.

(4) Universitäre Anlagen und Gebäude sollen so gestaltet werden, dass sich die Universitätsmitglieder jederzeit angstfrei darin aufhalten können. Im Rahmen ihrer Sicherungspflichten sorgt die Universität Speyer für eine regelmäßige Überprüfung aller universitären Anlagen und Gebäude. Gefahrenstellen im Gelände des Campus, die gewalttätige Übergriffe begünstigen, sind zu vermeiden. Anregungen von Hörerinnen und Hörern und Beschäftigten werden entgegengenommen.

(6) Führungskräfte sollen in Fortbildungsveranstaltungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geschult werden.

20. Geschlechtergerechte Sprache

Die Universität Speyer wird die Regelungen der Verwaltungsvorschrift zur geschlechtergerechten Amts- und Rechtssprache anwenden (Ministerialblatt Nr. 8, 1995; vgl. Anhang 3). Die Universität wird darauf achten, bei ihrer Selbstdarstellung auf ihrer Website und in gedruckten Publikationen, in ihrem Schriftverkehr sowie in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, auch Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen anzusprechen und verallgemeinernde Maskulina zu vermeiden.

21. Berichtswesen

Die Rektorin oder der Rektor der Universität Speyer berichtet alle zwei Jahre gem. § 6 Abs. 3 LGG RLP dem Senat und in der Personalversammlung den Stand der Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes. Ebenso soll die Entwicklung im Bereich von Gender Mainstreaming (§ 1 Abs. 1 S. 3 DHVG) Gegenstand des Berichts der Rektorin oder des Rektors sein.

22. Inkrafttreten und Schlussbestimmungen

(1) Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan tritt mit seiner Beschlussfassung durch den Senat am 29.7.2013 in Kraft.

(2) Sind einzelne Regelungen des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes unwirksam (z. B. wegen veränderter gesetzlicher Grundlagen), so berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht.

Speyer, den 29.7.2013

Für den Senat der Universität Speyer
Der Rektor

Univ.-Professor Dr. Joachim Wieland

Anhang 1

Zahl der Referendarinnen, Aufbauhörerinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen (SS 2009 bis WS 2011/2012)

I. Referendarinnen und Aufbauhörerinnen

	Referendariat				Aufbaustudium		
	gesamt	weiblich	in Prozent		gesamt	weiblich	in Prozent
WS 11/12	190	93	48,95%		47	21	44,68%
SS 11	224	115	51,34%		52	20	38,46%
WS 10/11	230	121	52,61%		69	25	36,23%
SS 10	201	97	48,26%		63	25	39,68%
WS 09/10	230	104	45,22%		25	11	44,00%
SS 09	228	129	56,58%		28	12	42,86%

II. Doktorandinnen und Habilitandinnen

	Promotionen		
	gesamt	weiblich	in Prozent
1970-2011	336	55	16,37%
2009-2011	28	7	25,00%

	Habilitationen		
	gesamt	weiblich	in Prozent
1969-2011	20	3	15,00%

Zahl der Beschäftigten nach Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht einschl. Beurlaubte im Jahr 2009

Besoldungs-, Entgelt- Gruppe	Alle MitarbeiterInnen						wissenschaftliche MitarbeiterInnen						nichtwissenschaftliche MitarbeiterInnen					
	männlich			weiblich			männlich			weiblich			männlich			weiblich		
	Anzahl	%	Gesamt	Anzahl	%	Gesamt	Anzahl	%	Gesamt	Anzahl	%	Gesamt	Anzahl	%	Gesamt	Anzahl	%	Gesamt
C4, W3	11	73,33%	15	4	26,67%	15	11	73,33%	15	4	26,67%	15						
A16	0	0,00%	1	1	100,00%	1							0	0,00%	0	1	100,00%	1
A15, E15	2	100,00%	2	0	0,00%	2	1	100,00%	2			1	100,00%	1	0	0,00%	1	
A14	1	100,00%	1	0	0,00%	1						0	0,00%	0	0	0,00%	1	
A13, E13 (unbefristet)	3	60,00%	5	2	40,00%	5						0	0,00%	0	3	60,00%	2	40,00%
E13 (befristet)	16	57,14%	28	12	42,86%	28	16	57,14%	28	12	42,86%	28						
A12, E12	2	66,67%	3	1	33,33%	3						0			2	66,67%	1	33,33%
A11, E11	1	50,00%	2	1	50,00%	2						0			1	50,00%	1	50,00%
A10, E10	1	33,33%	3	2	66,67%	3						0			1	33,33%	2	66,67%
A9, E9	1	11,11%	9	8	88,89%	9						0			1	11,11%	8	88,89%
E8	2	66,67%	3	1	33,33%	3						0			2	66,67%	1	33,33%
E7	1	100,00%	1	0	0,00%	1						0			1	100,00%	0	0,00%
E6	3	8,33%	36	33	91,67%	36						0			3	8,33%	33	91,67%
E5	4	30,77%	13	9	69,23%	13						0			4	30,77%	9	69,23%
E4	1	25,00%	4	3	75,00%	4						0			1	25,00%	3	75,00%
E3	1	50,00%	2	1	50,00%	2						0			1	50,00%	1	50,00%
E2	0	0,00%	1	1	100,00%	1						0			0	0,00%	1	100,00%
Auszubildende	1	100,00%	1	0	0,00%	1						0			1	100,00%	0	0,00%
Wissensch. Hilfskräfte	6	60,00%	10	4	40,00%	10	6	60,00%	10	4	40,00%	10						
Lehrstuhlvertretung	3	100,00%	3	0	0,00%	3	3	100,00%	3	0	0,00%	3						
Seniorenprofessur	0		0	0		0						0						
Summe:	60	41,96%	143	83	58,04%	143	37	64,91%	57	20	35,09%	57	23	26,74%	63	73,26%	86	

Stand: 31.12.2009

Zahl der Beschäftigten nach Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht einschl. Beurlaubte im Jahr 2009 nach Stellenanteilen

Besoldungs-, Entgelt- Gruppe	Alle MitarbeiterInnen						wissenschaftliche MitarbeiterInnen						nichtwissenschaftliche MitarbeiterInnen							
	männlich			weiblich			Gesamt	männlich			weiblich			Stellen Gesamt	männlich			weiblich		
	Anzahl	%	Anzahl	Anzahl	%	Anzahl		Stellen	Anteil	Stellen	Anteil	Stellen	Anteil		Stellen	Anteil	Stellen	Anteil	Stellen	Anteil
C4, W3	11	73,33%	4	26,67%	15		11,00	73,33%	4,00	26,67%	15,00									
A16	0	0,00%	1	100,00%	1										1,00	100,00%				
A15, E15	2	100,00%	0	0,00%	2		1,00	100,00%			1,00									
A14	1	100,00%	0	0,00%	1															
A13, E13 (unbefristet)	3	60,00%	2	40,00%	5										3,00	60,00%	2,00	40,00%		
E13 (befristet)	16	57,14%	12	42,86%	28		16,00	57,14%	12,00	42,86%	28,00									
A12, E12	2	66,67%	1	33,33%	3										2,00	66,67%	1,00	33,33%		
A11, E11	1	50,00%	1	50,00%	2										1,00	50,00%	1,00	50,00%		
A10, E10	1	33,33%	2	66,67%	3										1,00	33,33%	2,00	66,67%		
A9, E9	1	11,11%	8	88,89%	9										1,00	11,11%	8,00	88,89%		
E8	2	66,67%	1	33,33%	3										2,00	66,67%	1,00	33,33%		
E7	1	100,00%	0	0,00%	1										1,00	100,00%				
E6	3	8,33%	33	91,67%	36										3,00	8,33%	33,00	91,67%		
E5	4	30,77%	9	69,23%	13										4,00	30,77%	9,00	69,23%		
E4	1	25,00%	3	75,00%	4										1,00	25,00%	3,00	75,00%		
E3	1	50,00%	1	50,00%	2										1,00	50,00%	1,00	50,00%		
E2	0	0,00%	1	100,00%	1												1,00	100,00%		
Auszubildende	1	100,00%	0	0,00%	1										1,00	100,00%				
Wissensch. Hilfskräfte	6	60,00%	4	40,00%	10															
Lehrstuhlvertretung	3	100,00%	0	0,00%	3		3,00	100,00%			3,00									
Seniorenprofessur	0		0		0															
Summe:	60	41,96%	83	58,04%	143		31,00	65,96%	16,00	34,04%	47,00		23,00	26,74%	63,00	73,26%	86,00			

Wissensch. Hilfskräfte werden nur stundenweise beschäftigt

Stand: 31.12.2009

Zahl der Beschäftigten nach Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht einschl. Beurlaubte im Jahr 2010

Besoldungs-, Entgelt- Gruppe	Alle MitarbeiterInnen				wissenschaftliche MitarbeiterInnen				nichtwissenschaftliche MitarbeiterInnen					
	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
C4, W3	12	75,00%	4	25,00%	12	75,00%	4	25,00%						
A16	0	0,00%	1	100,00%									1	100,00%
A15, E15	2	100,00%	0	0,00%	1	100,00%			1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
A14	1	100,00%	0	0,00%					1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%
A13, E13 (unbefristet)	4	66,67%	2	33,33%					4	66,67%	2	33,33%	6	
E13 (befristet)	14	53,85%	12	46,15%	14	53,85%	12	46,15%	26				0	
A12, E12	1	50,00%	1	50,00%					1	50,00%	1	50,00%	2	
A11, E11	1	50,00%	1	50,00%					1	50,00%	1	50,00%	2	
A10, E10	2	50,00%	2	50,00%					2	50,00%	2	50,00%	4	
A9, E9	0	0,00%	8	100,00%					0	0,00%	8	100,00%	8	
E8	2	66,67%	1	33,33%					2	66,67%	1	33,33%	3	
E7	1	100,00%	0	0,00%					1	100,00%	0	0,00%	1	
E6	3	8,11%	34	91,89%					3	8,11%	34	91,89%	37	
E5	5	35,71%	9	64,29%					5	35,71%	9	64,29%	14	
E4	0	0,00%	3	100,00%					0	0,00%	3	100,00%	3	
E3	1	50,00%	1	50,00%					1	50,00%	1	50,00%	2	
E2	0	0,00%	1	100,00%					0	0,00%	1	100,00%	1	
Auszubildende	1	100,00%	0	0,00%					1	100,00%	0	0,00%	1	
Wissensch. Hilfskräfte	8	72,73%	3	27,27%	8	72,73%	3	27,27%	11				0	
Lehrstuhlvertretung	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	1				0	
Seniorenprofessur	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	1				0	
Summe:	60	41,96%	83	58,04%	37	66,07%	19	33,93%	56	26,44%	64	73,56%	87	

Stand: 31.12.2010

Zahl der Beschäftigten nach Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht einschl. Beurlaubte im Jahr 2010 nach Stellenanteil

Besoldungs-, Entgelt- Gruppe	Alle MitarbeiterInnen				wissenschaftliche MitarbeiterInnen				nichtwissenschaftliche MitarbeiterInnen			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Stellen	Anteil	Stellen	Anteil	Stellen	Anteil	Stellen	Anteil
C4, W3	12	75,00%	4	25,00%	12,00	75,00%	4,00	25,00%				
A16	0	0,00%	1	100,00%	1,00	100,00%			1,00	100,00%		
A15, E15	2	100,00%	0	0,00%	1,00	100,00%			1,00	100,00%		
A14	1	100,00%	0	0,00%					4,00	66,67%	2,00	33,33%
A13, E13 (unbefristet)	4	66,67%	2	33,33%								
E13 (befristet)	14	53,85%	12	46,15%	14,00	53,85%	12,00	46,15%				
A12, E12	1	50,00%	1	50,00%							1,00	50,00%
A11, E11	1	50,00%	1	50,00%							1,00	50,00%
A10, E10	2	50,00%	2	50,00%							2,00	50,00%
A9, E9	0	0,00%	8	100,00%							8,00	100,00%
E8	2	66,67%	1	33,33%							2,00	66,67%
E7	1	100,00%	0	0,00%							1,00	100,00%
E6	3	8,11%	34	91,89%							3,00	8,11%
E5	5	35,71%	9	64,29%							5,00	35,71%
E4	0	0,00%	3	100,00%								
E3	1	50,00%	1	50,00%							1,00	50,00%
E2	0	0,00%	1	100,00%							1,00	100,00%
Auszubildende	1	100,00%	0	0,00%							1,00	100,00%
Wissensch. Hilfskräfte	8	72,73%	3	27,27%								
Lehrstuhlvertretung	1	100,00%	0	0,00%	1,00	100,00%						
Seniorenprofessur	1	100,00%	0	0,00%	1,00	100,00%						
Summe:	60	41,96%	83	58,04%	29,00	64,44%	16,00	35,56%	23,00	26,44%	64,00	73,56%
											45,00	87,00

Wissensch. Hilfskräfte werden nur stundenweise beschäftigt

Stand: 31.12.2010

Zahl der Beschäftigten nach Besoldungs-, Entgeltgruppen und Geschlecht einschl. Beurlaubte im Jahr 2011

Besoldungs-, Entgelt- Gruppe	Alle MitarbeiterInnen						wissenschaftliche MitarbeiterInnen						nichtwissenschaftliche MitarbeiterInnen																						
	männlich			weiblich			Gesamt			männlich			weiblich			Gesamt			männlich			weiblich			Gesamt										
	Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%		Anzahl	%									
C4, W3	11	73,33%	4	26,67%	15	15	73,33%	4	26,67%	15	11	73,33%	4	26,67%	15	11	73,33%	4	26,67%	15	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	1	100,00%	1	0	0,00%	1	100,00%	
A16	0	0,00%	1	100,0%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	
A15, E15	2	100,0%	0	0,00%	2	2	100,0%	0	0,00%	2	2	100,0%	0	0,00%	2	2	100,0%	0	0,00%	2	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	
A14	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%	1	100,00%	
A13, E13 (unbefristet)	4	66,67%	2	33,33%	6	6	66,67%	2	33,33%	6	4	66,67%	2	33,33%	6	4	66,67%	2	33,33%	6	4	66,67%	2	33,33%	6	4	66,67%	2	33,33%	6	4	66,67%	2	33,33%	
E13 (befristet)	15	55,56%	12	44,44%	27	27	55,56%	12	44,44%	27	15	55,56%	12	44,44%	27	15	55,56%	12	44,44%	27	15	55,56%	12	44,44%	27	15	55,56%	12	44,44%	27	15	55,56%	12	44,44%	
A12, E12	2	66,67%	1	33,33%	3	3	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%	
A11, E11	0	0,00%	1	100,0%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	
A10, E10	2	50,00%	2	50,00%	4	4	50,00%	2	50,00%	4	2	50,00%	2	50,00%	4	2	50,00%	2	50,00%	4	2	50,00%	2	50,00%	4	2	50,00%	2	50,00%	4	2	50,00%	2	50,00%	
A9, E9	0	0,00%	7	100,0%	7	7	100,0%	0	0,00%	7	0	0,00%	7	100,0%	7	0	0,00%	7	100,0%	7	0	0,00%	7	100,0%	7	0	0,00%	7	100,0%	7	0	0,00%	7	100,0%	
E8	2	66,67%	1	33,33%	3	3	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%	3	2	66,67%	1	33,33%	
E7	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	
E6	4	10,53%	34	89,47%	38	38	10,53%	34	89,47%	38	4	10,53%	34	89,47%	38	4	10,53%	34	89,47%	38	4	10,53%	34	89,47%	38	4	10,53%	34	89,47%	38	4	10,53%	34	89,47%	
E5	5	33,33%	10	66,67%	15	15	33,33%	10	66,67%	15	5	33,33%	10	66,67%	15	5	33,33%	10	66,67%	15	5	33,33%	10	66,67%	15	5	33,33%	10	66,67%	15	5	33,33%	10	66,67%	
E4	0	0,00%	2	100,0%	2	2	0,00%	2	100,0%	2	0	0,00%	2	100,0%	2	0	0,00%	2	100,0%	2	0	0,00%	2	100,0%	2	0	0,00%	2	100,0%	2	0	0,00%	2	100,0%	
E3	1	50,00%	1	50,00%	2	2	50,00%	1	50,00%	2	1	50,00%	1	50,00%	2	1	50,00%	1	50,00%	2	1	50,00%	1	50,00%	2	1	50,00%	1	50,00%	2	1	50,00%	2	1	50,00%
E2	0	0,00%	1	100,0%	1	1	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	
Auszubildende	0	0,00%	1	100,0%	1	1	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	1	0	0,00%	1	100,0%	
Wissensch. Hilfskräfte	14	70,00%	6	30,00%	20	20	70,00%	6	30,00%	20	14	70,00%	6	30,00%	20	14	70,00%	6	30,00%	20	14	70,00%	6	30,00%	20	14	70,00%	6	30,00%	20	14	70,00%	6	30,00%	
Lehrstuhlvertretung	2	100,0%	0	0,00%	2	2	100,0%	0	0,00%	2	2	100,0%	0	0,00%	2	2	100,0%	0	0,00%	2	2	100,0%	0	0,00%	2	2	100,0%	0	0,00%	2	2	100,0%	0	0,00%	
Seniorenprofessur	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	1	1	100,0%	0	0,00%	
Summe:	67	43,79%	86	56,21%	153	153	43,79%	86	56,21%	153	44	66,67%	22	33,33%	66	23	26,44%	64	73,56%	87	23	26,44%	64	73,56%	87	23	26,44%	64	73,56%	87	23	26,44%	64	73,56%	

Stand: 31.12.2011

Anhang 2a

Mitglieder und stellvertretende Mitglieder in Gremien nach Geschlecht
Stand: 4.7.2012

Gremium	Gruppe	Weiblich		Männlich	
		Mitglieder	Stellv. Mitglieder	Mitglieder	Stellv. Mitglieder
Senat	Professoren	3	0	3	4
	Mitarbeiter	1	1	1	1
	Hörer	2	0	0	2
	Verwaltung	1	1	0	0
Promotions- ausschuss	Professoren	0	1	3	1
	Mitarbeiter	0	0	1	1
	Hörer	0	0	1	1
	Verwaltung	1	1	0	0
Studium und Lehre	Professoren	2	0	2	2
	Mitarbeiter	1	0	1	2
	Hörer	2	2	2	1
	Verwaltung	-	-	-	-
Weiterbildung	Professoren	0	0	4	2
	Mitarbeiter	2	2	0	0
	Hörer	-	-	-	-
	Verwaltung	0	1	1	0
Master und Aufbaus- tudium	Professoren	2	1	2	1
	Mitarbeiter	0	1	1	0
	Hörer	1	1	0	0
	Verwaltung	1	1	0	0
Gleich- stellungs- fragen	Professoren	2	1	0	0
	Mitarbeiter	2	0	0	2
	Hörer	1	1	0	0
	Verwaltung	1	1	0	0
Ethik- kommission	Professoren	1	0	2	0
	Mitarbeiter	0	1	1	0
	Hörer	0	0	1	1
	Verwaltung	-	-	-	-
Kommission für Leistungs- bezüge	Professoren	0	0	4	2
	Mitarbeiter	-	-	-	-
	Hörer	-	-	-	-
	Verwaltung	-	-	-	-
Berufungs- Ausschuss Nachf. Prof. Bohne	Professoren	2	0	2	0
	Mitarbeiter	0	0	1	1
	Hörer	0	1	1	0
	Verwaltung	-	-	-	-
Bibliotheksvorstand	Professoren	1	1	3	1
	Mitarbeiter	1	0	0	1
	Hörer	1	0	0	1
	Verwaltung	-	-	-	-
Ombudsann	Professoren	0	0	1	0
Gleich- stellungs- beauftragte	Verwaltung	1	0	0	0
EMPA- Beauftragter	Professoren	1	0	0	0
Summe		32	19	38	27

Geschlechtsgerechte Amts- und Rechtssprache

Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministerium der Justiz vom 5. Juli 1995 (MKJFF – AZ 942-5540-9/ 95)

1 Grundsätze für eine geschlechtsgerechte Amts- und Rechtssprache

Die Amtssprache und die Rechtssprache müssen geschlechtsgerecht sein. Ihre geschlechtsgerechte Ausgestaltung trägt dazu bei, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann zu verwirklichen.

Entsprechend dem Beschluss des Landtags Rheinland-Pfalz vom 16. Februar 1995 (Zu Drucksache 12/6106) sind die folgenden Grundsätze zu beachten:

1.1 Die Amtssprache muss geschlechtsgerecht sein; sie muss die individuelle Gleichbehandlung von Frau und Mann sichtbar machen.

1.2 Auch in der Rechtssprache ist der Gleichberechtigung von Mann und Frau in angemessener Weise Rechnung zu tragen. Zu diesem Zweck sind sämtliche Formen, die eine sprachliche Gleichstellung von Mann und Frau ermöglichen, zu nutzen.

1.3 Beim Erlass neuer Gesetze und bei umfassenden Novellierungen bestehender Gesetze sind deshalb folgende Grundsätze zu beachten:

1.3.1 Sprachliche Gleichstellung ist in erster Linie durch geschlechtsneutrale Bezeichnungen, Formulierungen und Satzgestaltungen sicherzustellen. Sie tragen in ausgewoge-

ner Weise sowohl dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann als auch dem Gebot der Rechtsklarheit Rechnung. Bevor auf andere Formen der sprachlichen Gleichstellung zurückgegriffen wird, sind deshalb alle Möglichkeiten einer geschlechtsneutralen Formulierung auszuschöpfen.

1.3.2 Soweit zur Bezeichnung natürlicher Personen geschlechtsneutrale Formulierungen nicht zur Verfügung stehen, sollen Paarformeln verwendet werden, wenn dies möglich ist. Hierbei ist jedoch eine Häufung von Paarformeln im selbem Satz zu vermeiden.

Paarformulierungen sind ausgeschlossen wenn:

- Innerhalb eines Gesetzes im ganzen eine einheitliche und durchgängige Verwendung von Paarformeln nicht möglich ist
- eine bestimmte Personenbezeichnung durch höherrangiges Recht vorgegeben ist oder
- weibliche Personenbezeichnungen fehlen (Vormund, Mündel, Gast etc.).

1.3.3 Erst dann, wenn geschlechtsneutrale Formulierungen oder Paarformeln nicht eingesetzt werden können, dürfen die bisherigen verallgemeinernden männlichen Bezeichnungen, beibehalten werden.

Bezeichnungen, bei denen wegen ihrer Personenferne, Funktionalität oder Abstraktheit dem Geschlecht im konkreten Regelungszusammenhang lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt (z.B. Veranstalter, Produzent), können in der herkömmlichen verallgemeinernden männlichen Form verwendet werden. Dies gilt auch für zusammengesetzte Wörter (z.B. Ärztekammer, Verbraucherberatung).

1.4 Änderungsgesetze, die keine umfassende Novellierung darstellen, sind in der sprachlichen Form des zu ändernden Gesetzes abzufassen.

1.5 Sprachliche Kurzformen wie Schrägstrich-, Bindestrich- oder Klammerverbindungen und das große Binnen-I sind ausgeschlossen, da bei derartigen Lösungen die Lesbarkeit und die Verständlichkeit stets gravierend beeinträchtigt werden.

2 Geschlechtsgerechte Amtssprache

Die Amtssprache ist die Sprache, in der die Verwaltungen ihre innen- und außerdienstlichen schriftlichen Äußerungen verfassen. Sie soll mit geschlechtsbezogenen Formen der Anreden und der individuellen Personenbezeichnungen dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht und dem Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechen. Die Lesbarkeit und die Verständlichkeit dürfen nicht beeinträchtigt werden. Sprachliche Neuschöpfungen sind in jedem Fall zu vermeiden. Im Einzelnen gelten folgende Maßnahmen:

2.1 Amtliche Schreiben

2.1.1 Es werden grundsätzlich Paarformeln verwendet, soweit nicht geschlechtsneutrale Formen (z.B. Mitglied, Lehrkraft) vorzuziehen sind. Die Paarformeln werden durch „und“ oder „oder“ verbunden, wobei die weibliche vor der männlichen Bezeichnung steht (z.B. Schülerinnen und Schüler).

2.1.2 Sprachliche Kurzformen wie Schrägstrich-, Bindestrich- oder Klammerverbindungen und das große Binnen-I sind ausgeschlossen, da bei derartigen Lösungen und Lesbarkeit und die Verständlichkeit stets beeinträchtigt werden (z.B. Teilnehmer/in, Bewerberin/ Bewerber, die [der] Bewerber[in], Teilnehmer[in]).

2.1.3 Soweit weibliche Personenbezeichnungen fehlen, bleibt es bei den männlichen Bezeichnungen (z.B. Gast).

2.1.4 Bezeichnungen, bei denen wegen ihrer Personenferne, Funktionalität oder Abstraktheit dem Geschlecht im konkreten Regelungszusammenhang lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt (z.B. Veranstalter, Produzent), können in der herkömmlichen verallgemeinernden männlichen Form verwendet werden. Dies gilt auch für zusammengesetzte Wörter (z.B. Ärztekammer, Verbraucherberatung).

2.1.5 Personenbezogene Bezeichnungen können durch

- geschlechtsneutrale Funktionsbezeichnungen (z.B. „Referat“ statt „Referentin und Referent“),
- den Einsatz von Verben und Relativsätzen (z.B. statt „die Vertreterin oder der Vertreter“ besser „wer vertritt“),
- Pluralformen von substantivierten Adjektiven, Partizipien und Gerundivkonstruktionen (z.B. die Berufstätigen, die Prüfenden, die Geprüften, die Angestellten, die Abgeordneten, die Auszubildenden) ersetzt werden.

2.1.6 Anreden in amtlichen Schreiben sollen Frauen und Männer individuell ansprechen. Titel, Berufs- und Amtsbezeichnungen sind in der weiblichen und männlichen Form zu verwenden. Dabei wird die weibliche vor die männliche Form gesetzt.

2.1.7 Unter der Gruß- und Schlussformel sind der Vor- und Zuname der unterzeichnenden Person in einem Klammerzusatz voll auszusprechen.

2.2 Formulare und Tabellen

2.2.1 Auch Formulare und Tabellen müssen den Erfordernissen einer geschlechtsgerechten Sprache entsprechen.

2.2.2 Abweichend von Nummer 2.1.2 können Schrägstrichlösungen verwendet werden (z.B. Antragstellerin/Antragsteller).

2.3 Sonstige Bereiche der Amtssprache Für die sonstigen Bereiche der

Amtssprache (z.B. Bescheide, Entscheidungen, Urkunden, Rundschreiben, Berichte, Mitteilungen, Veröffentlichungen) gelten die Maßgaben der Nummern 2.1 und 2.2 sinngemäß.

3 Geschlechtsgerechte Rechtssprache

Die Rechtssprache ist die Sprache, in der die Gesetze, Verordnungen, Sitzungen und Verwaltungsvorschriften verfasst werden. Sie wird von der Aufgabe geprägt, abstrakte und generelle Regelungen zu treffen. Das Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist in der Rechtssprache ebenso wie das Gebot der Rechtsklarheit und Lesbarkeit zu beachten. Bei allen neuen Vorschriften sowie umfassenden Änderungsvorschriften ist eine geschlechtsgerechte Sprache zu verwenden, die beide Geschlechter gleichermaßen anspricht und Diskriminierungen ausschließt. Im Einzelnen gelten folgende Maßnahmen:

3.1 Geschlechtsneutrale Sprachformen

Grundsätzlich sollen geschlechtsneutrale Bezeichnungen, Formulierungen und Satzgestaltungen verwendet werden, da sie in ausgewogener Weise sowohl dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann als auch dem Gebot der Rechtsklarheit entsprechen. Diese geschlechtsneutralen Sprachformen haben den Vorrang vor anderen Formen der sprachlichen Gleichstellung. Erst wenn alle geschlechtsneutralen Möglichkeiten ausgeschöpft

sind, darf auf andere Sprachformen zurückgegriffen werden.

3.1.1 Geschlechtsneutrale Bezeichnungen

3.1.1.1 In vielen Fällen werden beide Geschlechter durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen (z.B. Lehrkraft, vorsitzendes Mitglied, Vertrauensperson) gleichermaßen zu erfassen sein. Bezeichnungen mit dem hinzugefügten Wort „Person“ (z.B. prüfende Person) sollen nur als letzte Möglichkeit verwendet werden. Die Pluralformen von substantivierten Adjektiven, Partizipien und Gerundivkonstruktionen sind oft eine zutreffende Lösung (z.B. Berufstätige, Prüfende, Geprüfte, Abgeordnete, Angestellte, Auszubildende). Anstelle personenbezogener Bezeichnungen werden häufig geschlechtsneutrale Funktionsbezeichnungen (z.B. „Ministerium“ statt „Minister“, „Bezirksregierung“ statt „Regierungspräsident“) zu verwenden sein.

3.1.1.2 Dabei ist darauf zu achten, dass Personenbezeichnungen

- in der gesamten Vorschrift einheitlich verwendet werden,
- in Vorschriften, die von höherrangigen Vorschriften abhängen (z.B. Ausführungsgesetze und Rechtsverordnungen), nicht eigenständig eingeführt werden und
- in ihrem Sinngehalt nicht verändert werden (Fehlbeispiele: "Schulleitung und ständige Vertretung" statt "Schulleiter und ständiger Vertreter")

3.1.2 Geschlechtsneutrale Formulierungen

Gute Lösungen bietet der Einsatz von Verben und Relativsätzen

Beispiele:

Geschlechtsneutral - Wer vertritt - Wer einen Antrag stellt - Zur Eignungsprüfung wird zugelassen, wer...

Bisher - Der Vertreter - Der Antragsteller - Zur Eignungsprüfung werden Bewerber zugelassen, die...

3.1.3 Geschlechtsneutrale Satzgestaltungen

Neue Satzgestaltungen und die Verwendung von Passivformen ergeben oft gute und auch kürzere Lösungen

Beispiele:

Geschlechtsneutral - Bei der sportpraktischen Prüfung können zur Eignungsprüfung Zugelassene zuschauen - In der sportpraktischen Prüfung soll nachgewiesen werden...

Bisher - Bei der sportpraktischen Prüfung können Bewerber, die zur Eignungsprüfung zugelassen sind, als Zuschauer anwesend sein - In der sportpraktischen Prüfung soll der Kandidat nachweisen

3.2 Paarformeln

Diese sprechen beide Geschlechter in gleicher Weise und ausdrücklich an. Sie entsprechen daher am weitesten dem Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Nach den in erster Linie zu verwendenden ausgewogenen geschlechtsneutralen Sprachformen sind sie grundsätzlich den herkömmlichen verallgemeinernden maskulinen Sprachformen vorzuziehen. Die Paarformen werden durch „und“

oder „oder“ verbunden, wobei die weibliche vor der männlichen Bezeichnung steht (z.B. Schülerinnen und Schüler).

3.2.1 Paarformeln sind – wenn geschlechtsneutrale Lösungen nicht gefunden werden können – stets zu verwenden, soweit die Verständlichkeit und die Lesbarkeit der Vorschriften nicht erheblich beeinträchtigt werden und sie, ohne dass solche Hindernisse in einzelnen Bestimmungen entstehen, in einer Vorschrift einheitlich und durchgängig eingesetzt werden können.

3.2.1.1 Die Verwendung der Paarformeln scheidet aus, wenn sie zu

- Häufungen von Paarformeln (mehr als zwei) in einem Satz oder
- Verknüpfungen von Paarformeln mit anderen Paarformeln, mit Pronomen oder Relativsätzen führt.

3.2.1.2 Paarformeln sind insbesondere einzusetzen beim Festlegen von Titeln, Berufs- oder Amtsbezeichnungen in Formularen und Tabellen (insofern können auch Schrägstrichverbindungen verwendet werden) sowie in den Angaben der Haushaltspläne.

3.2.2 Paarformeln dürfen in Änderungsvorschriften und in von ranghöheren Vorschriften abhängigen Vorschriften nur verwendet werden, wenn für die Vorschrift in der geänderten Fassung sichergestellt ist, dass die Paarformeln einheitlich und durchgängig verwendet werden und

bei rangniederen Vorschriften das Einfügen von Paarformeln mit höherrangigen Vorschriften zu vereinbaren ist und nicht zu Auslegungsschwierigkeiten führen kann.

3.3 Verallgemeinernde männliche Bezeichnungen

Erst dann, wenn geschlechtsneutrale Sprachformen oder Paarformeln nicht eingesetzt werden können, dürfen die bisherigen verallgemeinernden männlichen Bezeichnungen beibehalten werden. Auch Bezeichnungen, bei denen wegen ihrer Personenferne Funktionalität oder Abstraktheit dem Geschlecht im konkreten Regelungszusammenhang lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt (z.B. Veranstalter, Produzent), können in der herkömmlichen verallgemeinernden männlichen Form verwendet werden. Dies gilt auch für zusammengesetzte Wörter (z.B. Ärztekammer, Verbraucherberatung).

3.4 Keine Kurzformen

Sprachliche Kurzformen wie Schrägstrich-, Bindestrich- oder Klammerverbindungen dürfen nicht eingesetzt werden, da sie stets die Lesbarkeit und Verständlichkeit erheblich beeinträchtigen (Ausnahmen: Schrägstrichlösungen in Formularen und Tabellen).

3.5 Keine Übertragung auf andere Stellen

Die Verpflichtung, Vorschriften geschlechtsgerecht zu fassen, darf nicht auf andere Stellen übertragen werden. Deshalb hat jede für die Erstellung einer Vorschrift zuständi-

ge Stelle für deren geschlechtsgerechte Fassung selbst Sorge zu tragen. Auch darf die gesetzliche Ermächtigung eines Ministeriums zur Bekanntmachung der Neufassung eines Gesetzes nicht auf die geschlechtsgerechte Fassung erstreckt werden.

4 Verfahren der juristischen Person des öffentlichen Rechts

Den kommunalen Gebietskörperschaften sowie den sonstigen der

Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

5 Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tage der Veröffentlichung in Kraft.

Quelle: Ministerialblatt der Landesregierung von Rheinland-Pfalz 1995, Nr. 8, S. 315