

---

# AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Bergischen Universität Wuppertal  
Herausgegeben vom Rektor



---

Jahrgang 34

Datum 27.01.2005

Nr. 2

---

## **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Bergischen Universität Wuppertal**

**vom 27. Januar 2005**

## **1. Präambel**

## **2. Geltungsbereich des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

## **3. Sprache**

## **4. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**

- 4.1 Kinderbetreuung und Kinderfreizeit
- 4.2 Arbeitszeitmodelle und Beurlaubung
- 4.3 Erholungsurlaub
- 4.4 Studierende Eltern

## **5. Stellenausschreibungen und -besetzungen**

## **6. Sicherheit, Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung**

## **7. Fort- und Weiterbildung sowie Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen**

- 7.1 Allgemein
- 7.2 Fort- und Weiterbildung
- 7.3 Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen

## **8. Beteiligung an den Gremien der Selbstverwaltung**

## **9. Förderung von Studentinnen und Promovendinnen**

- 9.1 Sommeruniversität
- 9.2 Stipendien

## **10. Frauen- und Genderforschung**

## **11. Indikatorisierte Mittelverteilung**

## **12. Evaluation**

## **13. Gender Mainstreaming**

## **14. Zielvereinbarung**

## **15. Umsetzung des Rahmenplans**

## **16. Berichtspflicht**

## **17. Schlussbestimmung**

## **18. 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 9. November 1999.

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 Beschäftigten der Hochschule 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 § 11 HG) der Bergischen Universität Wuppertal.

## **3. Sprache**

Die Hochschule erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern 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 und Kinderfreizeit**

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

Das Modellprojekt „Kinderfreizeiten in der Uni“ wird seit einigen Jahren erfolgreich als arbeitsplatznahes Angebot für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden in den Schulferien durchgeführt. Die Hochschule ist bereit, Haushaltsmittel für das Projekt zur Verfügung zu stellen.

### **4.2 Arbeitszeitmodelle und Beurlaubung**

Die Hochschule 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. Sie wird Möglichkeiten neuer Arbeitsformen wie z.B. die Einrichtung von Telearbeitsplätzen prüfen.

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 Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen.

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.

#### **4.3 Erholungsurlaub**

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

#### **4.4 Studierende Eltern**

Die Fachbereiche 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 Fachbereiche und die Zentrale Studienberatung bereitzustellen.

### **5. Stellenausschreibungen und -besetzungen**

Durch die Stellenausschreibungen wird das Bemühen der Hochschule 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 sowie die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes NRW zu den besonderen Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen gehört.

Alle Stellen werden grundsätzlich öffentlich ausgeschrieben. Ausnahmeregelungen für den wissenschaftlichen Bereich sind in einer gemeinsamen Dienstvereinbarung zwischen Rektorat und wissenschaftlichem Personalrat festgelegt worden.

Die Hochschule veröffentlicht darüber hinaus grundsätzlich alle neu zu besetzenden Professurvertretungen mindestens auf ihrer Homepage im Internet. Es wird empfohlen, ebenso bei neu zu vergebenen Lehraufträgen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen zu verfahren.

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 auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

## **6. Sicherheit, Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung**

Die Hochschule 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 Senatsresolution zur Verhinderung von sexueller Belästigung am Arbeits- und Studienplatz vom 23. Februar 1994, Senatsdrucksache 18/94 (Abdruck siehe Anhang), ist Bestandteil des Rahmenplans und dient als Grundlage für eine geeignete Dienstvereinbarung.

Die Hochschulleitung wirkt darauf hin, dass geeignete Maßnahmen zum Schutz aller Hochschulmitglieder, insbesondere von Frauen, auf dem Campus ergriffen und umgesetzt werden.

## **7. Fort- und Weiterbildung sowie Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen**

### **7.1 Allgemein**

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

### **7.2 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.

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

Die Hochschule 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.

### **7.3 Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen**

Die Hochschule strebt an, ein spezielles Qualifizierungsprogramm für Wissenschaftlerinnen aufzulegen, mit dem sie auf Führungsaufgaben in der Hochschule vorbereitet werden.

## **8. Beteiligung an den Gremien der Selbstverwaltung**

Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen wird auf die paritätische Repräsentanz der Geschlechter geachtet.

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

## **9. Förderung von Studentinnen und Promovendinnen**

### **9.1 Sommeruniversität**

Um in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind, den Frauenanteil zu erhöhen, bietet die Hochschule eine Sommeruniversität für Mädchen an. Die Hochschule ist bereit, Haushaltsmittel für dieses Projekt zur Verfügung zu stellen.

### **9.2 Stipendien**

Die Hochschule 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 ausreichend Bewerberinnen mit gleicher Qualifikation/Förderungswürdigkeit wie Männer zur Verfügung stehen.

Promotionsstipendien der Hochschule können aus familiären Gründen unterbrochen werden, soweit das HRG es zulässt und keine fachlichen Bedenken bestehen.  
Die Erfolge der Stipendiatinnen und Stipendiaten werden dokumentiert.

## **10. Frauen- und Genderforschung**

Die Hochschule befürwortet Genderstudies in Forschung und Lehre nach näherer Ausgestaltung durch die zuständigen Fachbereiche und Professuren.

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

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

## **11. Indikatorisierte Mittelverteilung**

Die Hochschule integriert Erfolge der Gleichstellung in die Parameter der internen Mittelverteilung.

## **12. Evaluation**

Bei Evaluationsverfahren sollen Daten geschlechtsdifferenziert aufgenommen und ausgewertet werden.

### **13. Gender Mainstreaming**

Alle Mitglieder der Hochschule sind bei ihren Vorschlägen und Entscheidungen aufgefordert, die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten.

### **14. Zielvereinbarung**

Die Hochschule wird in der Zielvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium Maßnahmen zur Chancengleichheit vereinbaren.

Diese Vorgabe gilt auch für den Abschluss von hochschulinternen Zielvereinbarungen.

### **15. Umsetzung des Rahmenplans**

Die Fachbereiche, Zentralen Einrichtungen und Verwaltung sind jeweils für ihren Bereich für die Umsetzung des Rahmenplans verantwortlich.

### **16. Berichtspflicht**

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

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

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

### **17. Schlussbestimmung**

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern gilt für die Dauer von 3 Jahren.

### **18. In-Kraft-Treten**

Der Rahmenplan wird in den Amtlichen Mitteilungen als Verkündungsblatt der Bergischen Universität Wuppertal veröffentlicht. Der Rahmenplan wird am Tage nach der Veröffentlichung wirksam. Gleichzeitig tritt der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal vom 17.01.1996 (Amtl. Mittlg. 1/96) außer Kraft.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Senats der Bergischen Universität Wuppertal vom 19. Januar 2005.

Wuppertal, den 27. Januar 2005

Der Rektor  
der Bergischen Universität Wuppertal  
Universitätsprofessor Dr. Volker Ronge