

# **Digitales Brandenburg**

**hosted by Universitätsbibliothek Potsdam**

## **Amtliche Bekanntmachungen**

**Universität Potsdam Universität Potsdam**

**Potsdam, 1.1992 -**

I. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

**urn:nbn:de:kobv:517-vlib-8294**

# I. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

## Frauenförderrichtlinien an der Universität Potsdam

Vom 17. Oktober 1996

Gemäß § 84 Abs. 1 Nr. 10 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Brandenburg (BbgHG) vom 24. Juni 1991 (GVBl. S. 156), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. Mai 1996, hat der Senat der Universität Potsdam am 17. Oktober 1996 folgende Richtlinien erlassen:

### Präambel

#### Abschnitt 1 Abbau struktureller Benachteiligung bei Personalentscheidungen

- § 1 Stellenausschreibungen
- § 2 Stellenbesetzungen, Berufungen und Beförderungen: Auswahlkriterien, Verfahrensregelungen
- § 3 Vergabe von Gastprofessuren, Stellenverwaltungen und Lehraufträgen
- § 4 Ausbildungsplätze

#### Abschnitt 2 Studium, Lehre und Forschung

- § 5 Studium und Lehre
- § 6 Frauen- und Geschlechterforschung
- § 7 Stipendien und wissenschaftliche Nachwuchsförderung
- § 8 Forschungsförderung und Vergabe von Forschungsmitteln
- § 9 Anreizsysteme

#### Abschnitt 3 Fort- und Weiterbildung

- § 10 Weiterbildungsangebote für Frauen
- § 11 Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

#### Abschnitt 4 Beruf, Studium und Familie

- § 12 Kinderbetreuung
- § 13 Weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Elternschaft bzw. anderen Formen familienbezogener Pflegetätigkeiten im Studium und anschließenden Qualifikationsphasen
- § 14 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation
- § 15 Freistellung und Beurlaubung

#### Abschnitt 5 Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen von Frauen

- § 16 Amtssprache
- § 17 Sexuelle Belästigung

#### Abschnitt 6 Gleichstellungsbeauftragte, Frauenförderpläne, Umsetzung der Richtlinien

- § 18 Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten
- § 19 Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 20 Frauenförderpläne
- § 21 Berichtspflicht
- § 22 Inkrafttreten

### Präambel

Die Universität Potsdam hat sich zum Ziel gesetzt, aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität beizutragen.

Der Senat erläßt auf der Grundlage des Brandenburgischen Hochschulgesetzes und im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes ergänzte und konkretisierte Regelungen zur Frauenförderung an der Universität Potsdam. Mit den Förderrichtlinien der Universität Potsdam sollen strukturelle Benachteiligungen von Frauen beseitigt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern sichergestellt werden. Damit verfolgt die Universität vor allem das Ziel, das Begabtenpotential von Frauen deutlich stärker als bisher auszuschöpfen. Das schließt ein, daß Benachteiligungen von Frauen in den Tätigkeitsfeldern entgegengewirkt werden soll, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen.

Die Förderrichtlinien enthalten Maßnahmen, um an der Universität in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, langfristig den Anteil von Frauen zu erhöhen und die Studien- und Arbeitssituation von Frauen entscheidend zu verbessern. Unterrepräsentation liegt dann vor, wenn in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe innerhalb einer Laufbahn oder Berufsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Langfristig strebt die Universität eine an Qualität orientierte, wenn möglich paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen an.

Es ist ein besonderes Anliegen der Universität, daß es in der spezifischen Situation dieser Einrichtung mit den hier erfolgten Veränderungen der Personalstruktur im Gefolge des Einigungsvertrages nicht zur Schaffung zusätzlicher struktureller Benachteiligung von Frauen kommt. Der jetzt erreichte Frauenanteil in den verschiedenen Bereichen soll erhalten bzw. bei Unterrepräsentation erhöht werden.

## Abschnitt 1

### Abbau struktureller Benachteiligung bei Personalentscheidungen

#### § 1 Stellenausschreibungen

Über die Dienstvereinbarung vom 15. Juni 1995 zwischen dem Gesamtpersonalrat und der Universität hinausgehend wird im Sinne gleichstellungsrelevanter Gesichtspunkte konkretisiert:

(1) Alle Stellen sind hochschulöffentlich und zusätzlich grundsätzlich öffentlich in geeigneten Medien auszuschriften. Stellen für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sind hochschulöffentlich bzw. fachöffentlich auszuschreiben. Im Falle des Verzichts auf Ausschreibung ist vorab die Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich zu unterrichten.<sup>1</sup>

(2) Die zu besetzende Stelle ist in der Ausschreibung unter der Verwendung der weiblichen und der männlichen Form zu benennen. Die erforderliche Qualifikation ist exakt und verbindlich festzulegen.

(3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gilt die Festlegung der Dienstvereinbarung:

“Die Universität Potsdam strebt die Erhöhung des Anteils von Frauen an und fordert Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf.” Geeignete Bewerberinnen für die ausgeschriebene Stelle sind gezielt anzusprechen.

(4) Bei Stellenbeschreibungen in solchen organisatorischen Grundeinheiten für Forschung und Lehre, in denen Ansätze von Frauen- und Geschlechterforschung existieren, sollen Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung in der Beschreibung des Fachgebiets angemessen berücksichtigt werden.

#### § 2 Stellenbesetzungen, Berufungen und Beförderungen: Auswahlkriterien, Verfahrensregelungen

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Vorrang vor Bewerbern. Dies gilt unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit. Beim wissenschaftlichen Personal sowie bei Honorar- und Gastprofessuren, Lehraufträgen sowie wissenschaftlichen Hilfskraftstellen gilt der Frauenanteil der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip) als Maßstab.

(2) Bei Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Unterbrechungen und Reduzierungen der Arbeitszeit und eine daraus resultierende geringere Quantität der fachlichen Leistung (z.B. Anzahl der Publikationen) oder zeitliche Verzögerungen beim Abschluß einzelner Qualifikationsabschlüsse aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht nachteilig angerechnet werden.

(4) Bei Berufungsverfahren soll bei Bewerberinnen verstärkt von den Möglichkeiten, die § 52 Abs. 2 BbgHG bietet, Gebrauch gemacht werden. Entsprechend sind Bewerberinnen, die statt einer Habilitation gleichwertige wissenschaftliche Leistungen nachweisen können, in die Begutachtung mit einzubeziehen.

(5) War bei der Aufstellung einer Berufungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist die jeweilige Fakultät verpflichtet, dem Mangel an qualifiziertem weiblichen Nachwuchs in diesen Fächern zu begegnen. Von den Fakultäten wird erwartet, daß sie sich besonders bemühen, freie wissenschaftliche Stellen mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Die Frauenförderpläne der Fakultäten sollen hierzu unter Berücksichtigung der fachspezifischen Bedingungen geeignete Verfahrensregelungen entwickeln.

(6) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich alle Bewerberinnen, sofern sie den Ausschreibungskriterien entsprechen, zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Ist dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich, sind mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen. Von dieser Vorschrift kann nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden.

(7) Den Berufungs- und Besetzungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens aber zwei Frauen. Bei Stellen des wissenschaftlichen Personals soll darunter mindestens eine Professorin sein.

(8) Bei Besetzung von Stellen, die nach Privatdienstverträgen geregelt sind, wird empfohlen, nach den gleichen Grundsätzen zu verfahren.

#### § 3 Vergabe von Gastprofessuren, Stellenverwaltungen und Lehraufträgen

Solange Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei gleichwertiger Qualifikation Gastprofessuren und Verwaltungen freier Professorenstellen (Lehrstuhlvertretungen) nach Möglichkeit vorrangig an Frauen vergeben. Lehraufträge, insbesondere besoldete Lehraufträge, sollen nach Möglichkeit entsprechend dem Frauenanteil bei den Studierenden an Wissenschaftlerinnen vergeben werden.

#### § 4 Ausbildungsplätze

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen besetzt. Nur dann, wenn sich trotz intensiver Bemühungen nicht genügend geeignete Frauen bewerben, können diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden. Für nachrückende Frauen und Männer werden getrennte Listen geführt. Bei sonstigen Ausbildungsplätzen sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen berücksichtigt werden.

<sup>1</sup> § 1 der Frauenförderrichtlinien tritt erst am 01.07.1997 in Kraft.

## Abschnitt 2 Studium, Lehre und Forschung

### § 5 Studium und Lehre

(1) Für Studienfächer, in denen der Frauenanteil gering ist, soll die Universität in Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden und Arbeitsämtern spezielle Informationen und Beratungen für Studieninteressentinnen anbieten.

(2) Für Studentinnen sind fachspezifische und fachübergreifende Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs bereitzustellen, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen.

(3) Das Akademische Auslandsamt stellt in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten spezifische Beratungsangebote für ausländische Studentinnen bereit.

### § 6 Frauen- und Geschlechterforschung

(1) Die Universität fördert die Bildung von Forschungsschwerpunkten zur Frauen- und Geschlechterforschung und die Durchführung von Projekten dieser Forschungsdisziplin. Alle Organisationseinheiten und Gremien werden aufgefordert, entsprechende Vorhaben, insbesondere disziplinübergreifende Projekte, bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln angemessen zu berücksichtigen. In die Richtlinien für die Vergabe von Forschungsmitteln soll die Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung mit aufgenommen werden.

(2) Schwerpunkte zur Frauen- und Geschlechterforschung sollen bei der Entwicklungsplanung, insbesondere bei Entscheidungen über die Ausstattung der Organisationseinheiten und der Festlegung der Zweckbestimmung von Professuren berücksichtigt werden. Sie sollen durch die Zuweisung von Qualifikationsstellen ausreichend unterstützt werden.

(3) Die Universität führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität durch und dokumentiert sie in geeigneter Form in ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich u.a. durch die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen, Veranstaltungen und Symposien.

(4) Die Studiengänge und Studienangebote an der Universität sollen Fragestellungen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehrangebot einbeziehen. Die Fakultäten entwickeln Vorschläge für den Ausbau und die Aufnahme von Frauen- und Geschlechterforschung in die Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Studiengänge.

(5) In den Einführungsveranstaltungen der Institute bzw. Lehrstühle sollen im Rahmen des Überblicks über die fachspezifischen Wissenschaftsansätze auch Methoden, Schwerpunkte und Ergebnisse der Frauen- und Ge-

schlechterforschung im jeweiligen Fach vermittelt werden.

(6) Solange Lehrveranstaltungen aus der Frauen- und Geschlechterforschung nicht durch das hauptamtliche wissenschaftliche Personal angeboten werden können, werden diese durch Gastprofessuren und Lehraufträge abgedeckt. Hierbei sollen Frauen vorrangig berücksichtigt werden.

### § 7 Stipendien und wissenschaftliche Nachwuchsförderung

(1) Die Universität strebt an, daß Frauen bei der Vergabe von Promotionsstipendien verstärkt berücksichtigt werden. Alle Lehrenden werden aufgefordert, Studentinnen besonders über Stipendien zu informieren und sich für ihre verstärkte Berücksichtigung bei der Stipendienvergabe einzusetzen. Diese Vergabe sollte dem Kaskadenprinzip entsprechen.

(2) In allen Informationen zur Vergabe von Stipendien und sonstigen Mitteln der Nachwuchsförderung wird folgende Formulierung aufgenommen: "Die Universität Potsdam strebt eine Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert deshalb Frauen ausdrücklich zur Antragstellung auf".

### § 8 Forschungsförderung und Vergabe von Forschungsmitteln

(1) Bei der Vergabe der zentralen Forschungsmittel der Universität wird angestrebt, daß die Mittelvergabe an Frauen insgesamt dem Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität entspricht. In der Berichterstattung über die Verwendung der Mittel ist regelmäßig auch über den Frauenanteil in Bezug auf Anzahl der geförderten Projekte und Umfang der bewilligten Mittel zu berichten.

(2) In den Vergaberichtlinien der Universität zu Forschungsmitteln soll vorgesehen werden, daß bei gleicher Qualität von Projektanträgen solche Projektanträge bevorzugt werden, an deren Ausarbeitung Frauen stärker beteiligt waren und in denen voraussichtlich nach Bewilligung Frauen beschäftigt werden. Es soll darauf geachtet werden, daß Projektanträge mit Themen zur Frauen- und Geschlechterforschung angemessen berücksichtigt werden.

### § 9 Anreizsysteme

(1) Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Organisationseinheiten und die Mittelverteilung soll berücksichtigt werden, inwieweit der jeweilige Frauenförderplan umgesetzt und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sowie Laufbahn- und Berufsfachrichtungen erreicht worden ist.

(2) Von den Mitteln für Lehre und Forschung, die den organisatorischen Grundeinheiten für Forschung und Lehre zugewiesen werden, wird ein bestimmter Anteil einbehalten und als zentraler Frauenförderpool etabliert. Diese Mittel werden an die organisatorischen Grundeinheiten für Forschung und Lehre zurückverteilt nach folgenden Kriterien:

- Anteil der Absolventinnen des Vorjahres gemessen am Studentinnenanteil,
- Anteil der im Vorjahr promovierten Frauen gemessen am gemittelten Absolventinnenanteil der vorhergehenden drei Jahre,
- Anteil der im Vorjahr habilitierten Frauen gemessen am gemittelten Anteil der promovierten Frauen der vorhergehenden drei Jahre,
- Anteil der Frauen bei den Neuberufungen der vergangenen drei Jahre gemessen an der Gesamtzahl der Neuberufungen.

(3) Nähere Ausführungsbestimmungen werden von den zuständigen Kommissionen erarbeitet.

### **Abschnitt 3**

#### **Fort- und Weiterbildung**

##### **§ 10 Weiterbildungsangebote für Frauen**

(1) Frauen wird ermöglicht, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation gezielt an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.

(2) Die an der Universität bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, daß ein beruflicher Aufstieg u.a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird. Soweit diesen Bestrebungen rechtliche oder tarifliche Einschränkungen entgegenstehen, wirkt die Universität auf deren Änderung hin.

(3) Es sind regelmäßig berufsqualifizierende und höhergruppierungsrelevante Weiterbildungsmaßnahmen für solche Frauen anzubieten, die Tätigkeiten ausüben, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind und kaum Berufsaufstiegschancen bestehen.

##### **§ 11 Rahmenbedingungen für die Beteiligung von Frauen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen**

(1) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im dienstlichen Interesse finden in der Regel in der Kernarbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, daß auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Bei teilzeitbeschäftigten Frauen ist auf Wunsch eine Aufstockung der Wochenstundenzahl möglich.

(2) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bevorzugt berück-

sichtigt, solange Frauen auf den entsprechenden Arbeitsplätzen unterrepräsentiert sind.

### **Abschnitt 4**

#### **Beruf, Studium und Familie**

##### **§ 12 Kinderbetreuung**

(1) Die Universität wirkt darauf hin, daß die traditionell umfangreiche Versorgung mit Kindertages- und Kinderkrippenplätzen wieder in die eigene Verantwortung übernommen wird. Sie setzt sich dafür ein, daß für alle Beschäftigten und Studierenden mit Kindern ausreichend Betreuungsplätze für Klein- und Vorschulkinder mit studien- und arbeitsfreundlichen Betreuungszeiten bereitgestellt werden.

(2) Um die Kinderbetreuung in Abstimmung mit der Arbeitszeit zu gewährleisten, sind die Gremienverantwortlichen verpflichtet, solche Bedingungen für die Tätigkeit zu schaffen, daß auch Hochschulangehörige mit Kinderbetreuungsverpflichtung teilnehmen können.

(3) In allen drei Standorten der Universität sind Wickelräume bzw. entsprechende räumliche Möglichkeiten einzurichten und öffentlich auszuweisen.

##### **§ 13 Weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Elternschaft bzw. anderen Formen familienbezogener Pflegetätigkeiten im Studium und anschließenden Qualifikationsphasen**

(1) Die Universität wirkt darauf hin, daß sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluß auswirken. Dem soll in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden.

(2) Absatz 1 gilt sinngemäß auch für weiterführende akademische Qualifikationsphasen, die zur Promotion und Habilitation führen sollen. Dem ist bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen von Qualifikationsstellen Rechnung zu tragen.

(3) Die Universität wirkt darauf hin, daß Stipendien bzw. Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) auf Antrag der Stipendiatinnen und Stipendiaten bzw. BAföG-Empfängerinnen und BAföG-Empfänger durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen oder in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können.

(4) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist terminlich so festzulegen, daß die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren ist. Im Rahmen der Veranstaltungsplanung ist deshalb darauf zu achten, daß bis zur vollen Auslastung der Raumkapazität Pflichtveranstaltungen in den verschiedenen Studiengängen nicht nach 16.00 Uhr stattfinden. Parallelveranstaltungen sollen zu unterschiedlichen Terminen angeboten werden. Studie-

rende Eltern sind bei der Wahl der Termine bevorzugt zu berücksichtigen.

#### § 14 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

(1) Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, daß Elternschaft, Erziehung sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu ermöglichen.

(2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.

(3) Nach Ablauf von befristeter Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen soll den Beschäftigten ein gleichwertiger Vollzeit Arbeitsplatz angeboten werden. Bei der Besetzung von Vollzeit Arbeitsplätzen werden bei gleichwertiger Qualifikation bisher Teilzeitbeschäftigte vorrangig berücksichtigt.

#### § 15 Freistellung und Beurlaubung

(1) Die Dienststelle informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung, z.B. zur Betreuung eines Kindes und weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, Erziehungsurlaub, Beurlaubung und Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen. Die Beschäftigten sind detailliert und schriftlich auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit (besonders für die Altersversorgung) hinzuweisen.

(2) Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Es ist sicherzustellen, daß sie sich regelmäßig über die entsprechenden Angebote informieren können. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.

(3) Von den Fakultäten wird erwartet, daß sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, durch Kontaktangebote ermöglichen, während dieser Zeit den Anschluß an Lehre und Forschung zu halten.

(4) Nach Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen garantiert die Universität grundsätzlich die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz auch dann, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Nach einem längeren Beurlaubungszeitraum ist eine Einarbeitungsphase vorzusehen.

#### Abschnitt 5

#### Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen von Frauen

#### § 16 Amtssprache

(1) Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Universität werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und männliche Sprachform verwendet. Ist dies in Ausnahmefällen nicht möglich oder ungeeignet, so wird auf die männliche Sprachform mit dem Hinweis zurückgegriffen, daß im Schriftsatz alle Amts- und Funktionsbezeichnungen auch in weiblicher Form gelten. Die diesbezügliche Verwendung der Amtssprache hat im jeweiligen Schriftsatz in einer durchgehend einheitlichen Form zu geschehen.

(2) Hochschulgrade werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen und anderen Dokumenten.

#### § 17 Sexuelle Belästigung

(1) Die Fragen zum Schutz vor sexueller Belästigung regelt der Artikel 10 des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes des Bundes (2. GleibG) vom 24. Juni 1994. Dieser Artikel 10, genannt "Beschäftigtenschutzgesetz", ist bekanntzumachen und nach Maßgabe dieses Gesetzes ist an der Universität zu handeln. Im Beschäftigtenschutzgesetz ist geregelt, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten ist. Ferner gibt das Gesetz eine Definition von sexueller Belästigung und räumt den betroffenen Beschäftigten das Recht ein, sich an die zuständigen Stellen der Arbeitsstätte zu wenden, wenn sie sich sexuell belästigt fühlen.

(2) Studierenden ist analog den geltenden gesetzlichen Bestimmungen ein gleichwertiger Schutz zu gewährleisten. So dürfen Studierende auch nicht benachteiligt werden, wenn sie sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt oder in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

#### Abschnitt 6

#### Gleichstellungsbeauftragte, Frauenförderpläne, Umsetzung der Richtlinien

#### § 18 Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten

(1) An der Universität wird eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin bestellt. Diese werden von den weiblichen Mitgliedern der Universität für die Dauer von vier Jahren gewählt. Für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann die Amtszeit, wenn es sich um ein studentisches Mitglied handelt, bis auf ein Jahr verkürzt werden. Eine Stellvertreterin aus der Gruppe der Studierenden erhält für ihre Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung.

(2) In den Fakultäten, den zentralen Einrichtungen sowie der Universitätsverwaltung werden jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin für die Dauer von zwei Jahren gewählt.

(3) Die Wahl aller Gleichstellungsbeauftragten der Universität wird in der Grundordnung geregelt.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf Antrag von ihren sonstigen Dienstaufgaben freigestellt werden. Die u. a. Gleichstellungsbeauftragten werden auf Antrag angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben entlastet.

### § 19 Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Gleichstellung der Frauen in der Universität und auf die Vermeidung von Benachteiligung für weibliche Angehörige und für Bewerberinnen hin. Sie beraten und unterstützen die Universitätsleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen. Sie machen in diesen Angelegenheiten Vorschläge und nehmen Stellung zu geplanten Entwicklungen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Sie kontrollieren die Umsetzung der Frauenförderrichtlinien und der Frauenförderpläne in den Fakultäten und den übrigen Organisationseinheiten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung ihres jeweiligen Bereichs. Sie sind rechtzeitig über alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, zu informieren.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht auf Beteiligung an Personalangelegenheiten.

Dies beinhaltet folgendes:

- Beratung bei Stellendefinitionen und -ausschreibungen,
- Mitwirkung an Auswahlverfahren (in Form offizieller Auswahlgremien oder durch den Leiter der jeweiligen Einrichtung),
- Mitwirkung bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren,
- Beteiligung an Entscheidungsverfahren über Entlassungen in Zusammenarbeit mit dem Personalrat,
- Beteiligung an der Vergabe von Lehraufträgen und Hilfskraftstellen.

(5) Ist die Entscheidung eines Hochschulorgans im Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten gegen deren Stellungnahme getroffen worden, so kann diese innerhalb von einer Woche nach Kenntnis widersprechen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach dem Ablauf der Wider-

spruchsfrist oder der Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei der Erfüllung ihrer rechtmäßigen Aufgaben von Weisungen frei. Sie übernehmen im Rahmen ihrer Aufgaben Öffentlichkeits- und Informationsarbeit.

(7) Die u.a. Gleichstellungsbeauftragten bilden den Gleichstellungsrat und arbeiten dort mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ist dem Senat gegenüber rechen-schaftspflichtig.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragten können einmal im Semester eine Versammlung der weiblichen Hochschulangehörigen des jeweiligen Bereichs durchführen. Es ist Dienstbefreiung zu gewähren.

(9) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Bereitstellung von Personalmitteln und eines eigenen Etats für die Gleichstellungsbeauftragte und durch die Bereitstellung von Sachmitteln für Veranstaltungen und Veröffentlichungen für alle Gleichstellungsbeauftragten im erforderlichen Umfang im Rahmen des Haushaltes zu gewähren.

### § 20 Frauenförderpläne

(1) Die Frauenförderrichtlinien werden unterlegt durch Frauenförderpläne, die die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen und die Universitätsverwaltung alle vier Jahre erstellen.

(2) In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten, den Studierenden, den Studienabschlüssen, den Promotionen und den Habilitationen für jeweils vier Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Bei der Festlegung der Zielvorgaben für die Einstellung von wissenschaftlichem Personal ist von den Frauenanteilen der jeweiligen Qualifikationsstufen auszugehen. Der Frauenanteil soll

- bei studentischen Beschäftigten mindestens dem der Studentinnen,
- bei akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens dem der Absolventinnen,
- bei wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten mindestens dem der Promotionen von Frauen,
- bei den beschäftigten habilitierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie bei den Professuren mindestens dem der Habilitationen von Frauen des jeweiligen Fachbereichs bzw. der Institute entsprechen.

(3) Es ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt wird.

(4) In den Fakultäten sollen in Abhängigkeit von der fachlichen Struktur Kooperationsverträge mit Verwaltungen, sozialen Einrichtungen und Industriebetrieben an-

gestrebt werden, um bei der Besetzung von Praktikumsplätzen Studentinnen und Absolventinnen in angemessener Zahl zu berücksichtigen.

(5) Die jeweils zuständige Gleichstellungsbeauftragte legt nach vier Jahren dem für die Erstellung des Frauenförderplans zuständigen Organ oder Gremium ihres Bereichs einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Förderplans vor. Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Frauenförderplans an die aktuelle Entwicklung.

## § 21 Berichtspflicht

(1) Die Organe und Einrichtungen der Universität legen den Gleichstellungsbeauftragten eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsverfahren und der Forschungsförderung vor. Die Materialien sollen Aufschluß geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und Fortschreibung bzw. Anpassung der Frauenförderpläne.

(2) Die Berichte sollen insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über:

- die Anzahl der Beschäftigten im Wissenschaftsbereich getrennt nach Fächern und Stellenkategorien,
- die Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen,
- die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in allen diesen Bereichen und Kategorien,
- die Anzahl der Neueinstellungen in allen diesen Bereichen,
- die Anzahl der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte getrennt nach Fächern,
- die Anzahl der abgeschlossenen Prüfungen,
- die Anzahl der Studierenden getrennt nach Studienfächern,
- die inneruniversitäre Verteilung der Forschungsmittel.

(3) Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sollen grundsätzlich geschlechterdifferenziert erstellt werden.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität erstellt auf der Grundlage dieser Materialien mindestens alle vier Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen an der Universität. Der Akademische Senat und das Konzil nehmen dazu Stellung.

## § 22 Inkrafttreten

Die Frauenförderrichtlinien treten am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Potsdam in Kraft.