



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Bergischen Universität Wuppertal
Herausgegeben vom Rektor

NR_61 JAHRGANG 42
8. November 2013

**Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern
an der Bergischen Universität Wuppertal
vom 08.11.2013**

gem. § 5a (6) LGG



Dezember 2012

1. Präambel
2. Geltungsbereich des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern
3. Sprache
4. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
 - 4.1 Kinderbetreuung, Familienbüro und Kinderfreizeit
 - 4.2 Dual Career Service
 - 4.3 Arbeitszeitmodelle und Beurlaubung
 - 4.4 Erholungsurlaub
 - 4.5 Studierende Eltern
5. Stellenausschreibungen und -besetzungen
6. Sicherheit, Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung
7. Fort- und Weiterbildung sowie Qualifizierungsmaßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen
 - 7.1 Fort- und Weiterbildung
 - 7.2 Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen
8. Beteiligung an den Gremien der Selbstverwaltung
9. Gewinnung und Förderung von Studentinnen
 - 9.1 Sommeruniversität
 - 9.2 Stipendien
10. Frauen- und Genderforschung
11. Interne Mittelverteilung
12. Evaluation
13. Zielvereinbarung und Zielgespräche
14. Gender Mainstreaming
15. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards
16. Umsetzung des Rahmenplans
17. Berichtspflicht
18. Schlussbestimmung
19. 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 Mitglieder der Universität für die Ziele der Gleichberechtigung stärken und soll gleichzeitig der Motivation dienen, aktiv an der Umsetzung der Maßnahmen mitzuwirken.

2. Geltungsbereich des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern

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

3. Sprache

Die Universität erachtet 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, Familienbüro und Kinderfreizeit

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

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

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.

4.2 Dual Career Service

Mit der Einrichtung eines Dual Career Service erhalten Partnerinnen bzw. Partner von Neuberufenen eine qualifizierte Beratung und Betreuung.

4.3 Arbeitszeitmodelle und Beurlaubung

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

Modellhafte Telearbeitsplätze sind eingerichtet worden.

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

Gemäß § 13 Abs. 4 Satz 1 LGG darf die Ermäßigung der Arbeitszeit das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter 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.

4.4 Erholungsurlaub

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

4.5 Studierende Eltern

Die 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 Universität um die Gleichstellung von Frauen und Männern, die auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt, nach außen demonstriert.

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

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

Die Universität veröffentlicht darüber hinaus grundsätzlich alle neu zu besetzenden Professurvertretungen mindestens auf ihrer Homepage im Internet. Es wird empfohlen, ebenso bei neu zu vergebenden 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 Universität setzt sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Hochschulmitglieder ein. Hierzu zählt auch der Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt am Studien- bzw. Arbeitsplatz. Die 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 auf dem Campus ergriffen und umgesetzt werden.

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

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

7.1 Fort- und Weiterbildung

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

Beurlaubte Beschäftigte erhalten Gelegenheit, sich über diese Angebote zu informieren. Hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen möglichst während der Dienstzeit stattfinden.

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

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

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

Frauen sollen quotiert als Referentinnen für Fort- und Weiterbildung eingesetzt werden.

7.2 Spezielle Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen

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

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

9. Gewinnung und Förderung von Studentinnen

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

9.1 Sommeruniversität

Um in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, deren Anteil zu erhöhen, bietet die Universität eine Sommeruniversität für junge Frauen an.

9.2 Stipendien

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

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

Die Erfolge der Stipendiatinnen und Stipendiaten werden dokumentiert.

10. Frauen- und Genderforschung

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

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

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

11. Interne Mittelverteilung

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

12. Evaluation

Bei Evaluationsverfahren sollen Daten geschlechtsdifferenziert aufgenommen und ausgewertet werden.

13. Zielvereinbarung und Zielgespräche

In der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Wissenschaftsministerium werden Maßnahmen zur Chancengleichheit vereinbart.

Entsprechendes gilt auch für die hochschulinternen Zielgespräche.

14. Gender Mainstreaming

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

15. Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

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

16. Umsetzung des Rahmenplans

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

17. Berichtspflicht

Nach Ablauf des Frauenförderplans hat die Universität unter Federführung der Verwaltung einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Senat gemeinsam mit der Fortschreibung des 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 Universität ist auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung besonders einzugehen.

18. Schlussbestimmung

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

19. In-Kraft-Treten

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

Gleichzeitig tritt der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Bergischen Universität Wuppertal vom 27.01.2005 (Amtl. Mittlg. 02/05) außer Kraft.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Senats der Bergischen Universität Wuppertal vom 16.10.2013.

Wuppertal, den 08.11.2013

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

**SCHUTZ DER WÜRDE VON FRAUEN UND MÄNNERN VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG AM ARBEITS-
UND STUDIENPLATZ IM BEREICH DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT
- GESAMTHOCHSCHULE WUPPERTAL**

I

Grundsatzerklärung des Senates der Bergischen Universität -- Ge-
samthochschule Wuppertal vom 23. Februar 1994

Der Schutz von Frauen und Männern vor Verletzung ihrer Würde durch sexuelle Belästigung ist in Universitäten seit jeher eine fraglose Notwendigkeit: Lehre, Studium, Forschung und Dienstleistung müssen sich in einer von jeglicher Diskriminierung freien Atmosphäre vollziehen. Dieser ethischen Wertvorstellung würden alle Formen belästigender Diskriminierung, die das Geschlechtliche im Menschen zum unmittelbaren Gegenstand haben, zuwiderlaufen.

Diese selbstverständliche Anschauung hat sich seit Gründung der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal im Jahre 1972 nicht gewandelt. Sie ist Verhaltensrichtschnur der Allgemeinheit in der Hochschule bisher gewesen und wird es auch künftig bleiben. Zwischenmenschliches Fehlverhalten am Arbeits- oder Studienplatz ist bisher nur in seltenen bedauerlichen Ausnahmefällen der Hochschulleitung zur Kenntnis gekommen, wurde aber nach seinem Bekanntwerden stets einem rechtlichen Verfahren zugeführt.

Bei aller Betroffenheit und Besorgtheit über vereinzelt, normwidriges Verhalten ist eine sachlich nüchterne - keinesfalls jedoch nachgebige - Einschätzung des Problems der sexuellen Belästigung am Arbeits- und Studienplatz indessen geboten. Ein unsystematischer Diskurs über das ebenso sensible wie schutzbedürftige Rechtsgut der geschlechtlichen Selbstbestimmung könnte bisherige allgemeingültige Orientierungsgewißheiten über Regeln, die das Zusammenleben in der Hochschule ordnen, verunsichern. Er liefe in die Gefahr, die Sichtbarkeit der Grenzen zwischen sexueller Belästigung einerseits und kommunikativem, kollegialem oder freundschaftlichem Verhalten andererseits, das willkommen und gegenseitig ist, im Universitätsleben verschwimmen zu lassen. Demgemäß tritt der Senat der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal, die bisherige allgemeingültige Grundsatzhaltung bekräftigend, der Möglichkeit geschlechtsbezogenen Fehlverhaltens am Arbeits- und Studienplatz entgegen. Dabei geht er von folgender Tatbestandsbeschreibung aus, die sowohl im rechtsstaatlichen als auch im verhaltensdeterminierenden Interesse größtmögliche Konkretisierung und Präzision anstrebt:

II

SCHUTZ DER WÜRDE VON FRAUEN UND MÄNNERN VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG
AM ARBEITS- UND STUDIENPLATZ IM BEREICH DER BERGISCHEN UNIVERSITÄT -
GESAMTHOCHSCHULE WUPPERTAL

1. **Begriffsbestimmung**

- 1.1 Sexuelle Belästigung bedeutet unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges unerwünschtes Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das nach seinem äußeren Erscheinungsbild für das allgemeine Verständnis als geschlechtsbezogen erscheint und die Würde von Frauen oder Männern am Arbeits- und Studienplatz beeinträchtigt. Dies schließt unerwünschte körperliche, verbale oder nichtverbale Verhaltensweisen ein.

-
- 1.2 Somit kann eine Reihe von Verhaltensweisen einen für die betroffene Person nicht hinnehmbaren belästigenden Charakter haben, insbesondere dann,
- wenn ein derartiges Verhalten unerwünscht, unangebracht und anstößig ist,
 - wenn die Zwangslage, ob die betroffene Person ein solches Verhalten seitens eines/einer Vorgesetzten, eines/einer Lehrenden, eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin, eines Studenten/einer Studentin zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage irgendeiner Entscheidung im Arbeits- oder Studienverhältnis gemacht wird und/oder
 - wenn ein derartiges Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeits- oder Studienumwelt schafft.
- 1.3 Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist die Tatsache, daß sie wegen ihrer Sexualbezogenheit für die betroffene Person unerwünscht ist; die einzelnen Menschen müssen selbst bestimmen, welches Verhalten für sie akzeptabel ist und welches Verhalten sie als beleidigend empfinden. Geschlechtsbezogenes Interesse wird zu sexueller Belästigung, wenn es fortgesetzt wird, nachdem die betroffene Person deutlich gemacht hat, daß sie es als beleidigend empfindet, obwohl auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen kann, wenn er offensichtlich ist, d. h. die Unerwünschtheit sich bei verständiger Betrachtung unmittelbar aufdrängt. Es ist somit die deutlich gemachte oder offensichtliche Unerwünschtheit, die eine sexuelle Belästigung von kommunikativem, kollegialem oder freundschaftlichem Verhalten andererseits, das willkommener und gegenseitig ist, unterscheidet.
2. Vermeidung
- 2.1 Sexuelle Belästigung ist in der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal nicht erlaubt.
- 2.2 Sexuelle Belästigung wird in der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal nicht geduldet.
3. Beschwerde
- 3.1 Wenn eine sexuelle Belästigung geschehen ist, steht im Rahmen der allgemeinen Gesetze und Vorschriften der Beschwerde- und Anzeigeweg offen. Ansprechstellen für Betroffene sind innerhalb der Hochschule insbesondere die Frauenbeauftragte, die/der Vorsitzende des Allgemeinen Studentenausschusses, die Dekanin/der Dekan eines Fachbereichs, die Leiterin/der Leiter der Personalverwaltung oder einer Zentralen Einrichtung sowie die/der Vorsitzende des Personalrates der wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten und des Personalrates der nichtwissenschaftlich Beschäftigten.
- 3.2 Nachteile dürfen durch die Wahrnehmung der Rechte gemäß Teilziffer 3.1 nicht entstehen, abgesehen von Fällen einer falschen Verdächtigung wider besseres Wissen.