

Gleichstellungsrichtlinie der Universität Rostock

Präambel

In Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes (GVBl. M-V 1998, Seite 697, zuletzt geändert durch das Gesetz vom 15. Juli 2002, GVBl. M-V 2002, Seite 474) und des § 4 Landeshochschulgesetz vom 03.07.2002 bildet die Gleichstellungsrichtlinie der Universität Rostock den Rahmen für das Bemühen aller Struktureinheiten der Universität und der Universitätsleitung, die rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und eine gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium zu erreichen.

Zur konsequenten Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet sich die Universität Rostock, die Geschlechtergleichstellung in allen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen (Gender-Mainstreaming-Prinzip) und durch flankierende Maßnahmen zu unterstützen.

Die Gleichstellungsrichtlinie beinhaltet eine Personalentwicklungskonzeption, aus der die konkreten Maßnahmen abgeleitet und kontrolliert werden können.

Abschnitt 1: Herstellung von Chancengleichheit bei Personalentscheidungen

§ 1 Stellenausschreibungen

- (1) Stellenausschreibungen als wichtige Voraussetzung zur Wahrnehmung von Chancen erfolgen grundsätzlich öffentlich. Abweichungen von der Ausschreibungspflicht sind der Gleichstellungsbeauftragten anzuzeigen.
- (2) In den Stellenausschreibungen aller Universitätsbereiche ist im Anzeigentext folgende Formulierung enthalten:

„Die Universität Rostock strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal an und fordert daher qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben. Frauen werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“
- (3) Während der Ausschreibungsfrist, insbesondere für Professuren, suchen die Fakultäten und die Gleichstellungsbeauftragte nach geeigneten Bewerberinnen und bieten diesen die Möglichkeit an, sich zu bewerben. Die Fakultäten dokumentieren diese Bemühungen.
- (4) Vor Stellenausschreibungen für Professuren soll geprüft werden, ob Erfahrungen in der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung als ein Qualifikationsmerkmal für die Professur mit aufgenommen werden kann.

§ 2 Stellenbesetzungen, Berufungen und Beförderungen

- (1) Als Zielsetzung zur Erhöhung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal wird eine Steigerung des Frauenanteils angestrebt, die sich am jeweiligen Frauenanteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe (Kaskadenprinzip), orientiert.
- (2) In Struktureinheiten der Universität, in denen das Gleichstellungsziel nicht erreicht ist, werden Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.
- (3) Bei Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen gilt in Konkurrenzsituationen von Frauen und Männern Absatz 2 entsprechend.
- (4) Zeitliche Verzögerungen bei Qualifikationsabschlüssen auf Grund der Betreuung von Kindern im Rahmen der gesetzlichen Elternzeiten oder von pflegebedürftigen Angehörigen dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht nachteilig angerechnet werden.

§ 3 Vertretungsprofessuren und Lehraufträge

Für die Besetzung von Vertretungsprofessuren und die Vergabe von Lehraufträgen gelten die Regeln des § 2 entsprechend.

Die Dekanin/der Dekan der jeweiligen Fakultät legt der Gleichstellungsbeauftragten darüber jährlich eine geschlechtsspezifische Statistik vor.

§ 4 Ausbildungsplätze

Für die Besetzung von Ausbildungsplätzen gilt § 2 entsprechend.

Abschnitt 2: Studium, Lehre, Forschung

§ 5 Studium und Lehre

- (1) Zur Verwirklichung der Gleichstellung während des Studiums ergreift die Universität Initiativen und Maßnahmen, um die Begabungen von Frauen und Männern stärker als bisher und geschlechtergerecht zu fördern. Die für Studium und Lehre zuständigen akademischen Gremien und Verwaltungseinheiten setzen diese um und entwickeln weitere Maßnahmen. Sie berichten im Abstand von zwei Jahren der Universitätsleitung über ihre Aktivitäten.
- (2) Die Studienberatung sowie die Fakultäten und Institute stellen – soweit erforderlich – geschlechtergerechte Orientierungs- und Informationsangebote über Studienmöglichkeiten und Berufsfelder bereit. Diese Angebote können in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität weiterentwickelt werden.

§ 6 Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung

- (1) Die Universität fördert nach Möglichkeit die Durchführung von Projekten zur Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung. Alle Organe und Gremien sind aufgefordert, entsprechende Vorhaben, insbesondere disziplinübergreifende Projekte bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln, angemessen zu berücksichtigen.
- (2) Die Fakultäten wirken auf eine Integration der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung in die Fachausbildung hin, soweit es dieser dient.

§ 7 Wissenschaftliche Nachwuchsförderung

- (1) Die Universität setzt sich zum Ziel, Frauen proportional zur Anzahl ihrer Studienabschlüsse zu promovieren.
- (2) Bei Ausschreibungen von Graduiertenstipendien wird in den Ausschreibungstext übernommen:
„Die Universität strebt an, den Anteil von Frauen bei Promotionen zu erhöhen und fordert Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf.“

Abschnitt 3: Fort- und Weiterbildung

§ 8 Weiterbildungsangebote

- (1) Zur Verwirklichung der Gleichstellung ergreift die Universität Maßnahmen, um die Qualifikation und das berufliche Fortkommen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stärker als bisher geschlechtergerecht zu fördern und ermutigt sie, sich an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen.
- (2) Das Personaldezernat legt der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine geschlechterdifferenzierte Statistik über die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen vor.

Abschnitt 4: Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft

§ 9 Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft

- (1) Die Universität Rostock wirkt darauf hin, dass Studierende wegen ihrer Elternschaft nicht benachteiligt werden und unterstützt deshalb das Studentenwerk und andere Einrichtungen in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, insbesondere der Verbesserung des Angebots an Kinderbetreuung für Studierende mit Kindern.
- (2) Zur Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft soll eine flexible Planung und Durchführung des Studiums ermöglicht werden. Die Bedingungen für Prüfungen und Studienabschlüsse sowie die Öffnungszeiten von Bibliotheken und Laboren sollen den Anforderungen studierender Eltern entsprechen.

§ 10 Vereinbarkeit von akademischen Karrieren und Elternschaft

Die Universität Rostock trägt dazu bei, Eltern aussichtsreiche akademische Karrieren zu ermöglichen. Sie unterstützt Initiativen in diese Richtung und entwickelt nach Möglichkeit konkrete Maßnahmen.

§ 11 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- (1) Beschäftigungsverhältnisse können im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zeitlich so gestaltet werden, dass Elternschaft sowie Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind.
- (2) Professuren sollen zugleich auch als Teilzeitprofessuren ausgeschrieben werden. Die Universität Rostock fördert die Inanspruchnahme von Elternzeit für Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren. Teilzeitbeschäftigte Eltern auf Juniorprofessuren sollen unterproportional mit Selbstverwaltungsaufgaben belastet werden.

§ 12 Freistellungen und Beurlaubung

- (1) Die Universität informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung, z. B. zur Betreuung eines Kindes und weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, Elternzeit, Beurlaubung und Teilzeittätigkeiten aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen.
- (2) Der jeweilige Arbeitsbereich benennt aus seiner Mitte eine Person, die zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die familienbedingt ihre Tätigkeit unterbrechen, Kontakt hält. Sie informiert sie über Maßnahmen gemäß § 8 Landesgleichstellungsgesetz, die die Wiederaufnahme der Tätigkeit erleichtern.

Abschnitt 5:

Gleichstellungsbeauftragte, Frauenförderpläne; Berichtspflicht der Hochschulleitung

§ 13 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Fakultätsvertreterinnen wirken auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hin. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt in diesem Sinne die Rektorin/den Rektor und die Struktureinheiten der Universität bei der Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinie.

§ 14 Frauenförderpläne

- (1) Im Rahmen der Personalentwicklungskonzeption werden Frauenförderpläne gemäß § 3 des Landesgleichstellungsgesetzes für die Dauer von jeweils 4 Jahren erstellt.
- (2) Grundlagen der Frauenförderpläne sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie konkrete Festlegungen für die Erhöhung des Frauenanteils in den jeweiligen Personalgruppen. Für die Zielsetzungen zur Erhö-

ung des Frauenanteils des wissenschaftlichen Personals gilt das so genannte „Kaskadenprinzip“, d.h. eine Orientierung am Frauenanteil der jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufe.

- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte legt nach vier Jahren der Rektorin/dem Rektor der Universität einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförderplans vor. Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Frauenförderplans an die aktuelle Entwicklung.

§ 15 Hochschulstatistik

Die Hochschulstatistik wird geschlechterdifferenziert erstellt.

§ 16 Berichtspflicht der Hochschulleitung

Die Rektorin/der Rektor berichtet dem Senat in Abständen von zwei Jahren über den Stand der Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinie einschließlich der erforderlichen Personalentwicklungskonzeption.

§ 17 In-Kraft-Treten

Die Gleichstellungsrichtlinie tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Rostock in Kraft.

Rostock, den 19.03.2004

(Rektor)