

DIENSTBLATT DER HOCHSCHULEN DES SAARLANDES

2013	ausgegeben zu Saarbrücken, 22. Juli 2013	Nr. 12
------	--	--------

UNIVERSITÄT DES SAARLANDES

Seite

5. Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Universität des Saarlandes
Vom 22. Juli 2013.....

67

5. Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Universität des Saarlandes

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung
2. Unterrepräsentanz
3. Universitätsentwicklungsplan, Sparmaßnahmen
4. Stellenausschreibungen
5. Stellenbesetzungsverfahren
6. Berufungsverfahren
7. Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Universität
8. Familiengerechte Hochschule
9. Familie und Beruf
10. Familie und Studium
11. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung
12. Nachwuchsförderung und Stipendien
13. Bewertungsverfahren und Mittelverteilungen
14. Frauen- und Geschlechterstudien
15. Partnerschaftliches Verhalten
16. Gremien und Kommissionen
17. Geschlechtergerechte Sprache
18. Schlussbestimmungen

Anlagen:

- 1) Studentische Hilfskräfte
- 2) Wissenschaftliche Mitarb.
Erl. a) Wissenschaftliche Hilfskräfte
Erl. b) Wissenschaftliche Mitarb.(befristet)
Erl. c) Wissenschaftliche Mitarb.(unbefristet)
- 3) Wissenschaftliches Personal mit W- bzw. C-Besoldung + Anhang Juniorprofessuren
- 4) Verwaltungs- und Technisches Personal
- 5) Formulierungen nach Ziffer 4 Abs. 1

1. Zielsetzung

Zur Verwirklichung der Ziele des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hat die Universität des Saarlandes die folgende 5. Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans (Frauenförderplan gemäß § 7 LGG, § 4 Abs. 1 UG) beschlossen, mit welcher sie aktiv zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen und die in ihrem Zuständigkeitsbereich bestehende Unterrepräsentanz und strukturelle Benachteiligung von Frauen im Sinne des § 4 Abs. 2 LGG weiter abbauen will. Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern und damit auch die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist eine Gemeinschaftsaufgabe für alle Mitglieder, Organe und Gliederungen der Universität des Saarlandes. Die Universität des Saarlandes, die Gleichstellungsbeauftragte sowie der Beirat für Frauenfragen verfolgen diese Ziele gemeinsam und in vertrauensvoller Zusammenarbeit. Darüber hinausgehende Regelungen im LGG, im Saarländischen Universitätsgesetz (UG) und im Saarländischen Personalvertretungsgesetz bleiben unberührt.

2. Unterrepräsentanz

(1) Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einer Lohngruppe, Vergütungsgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Zur angemessenen Berücksichtigung der besonderen Situation von Frauen in der Hochschule werden auf der Grundlage der statistischen Erhebung nach § 6 LGG die Universitätsangehörigen in die in den Absätzen 2 und 3 definierten Bereiche unterteilt bzw. zusammengefasst (§ 3 Abs. 5 LGG).

(2) In Forschung, Lehre und wissenschaftlichen Diensten gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in einem der in Anlagen 1 bis 4 bezeichneten Bereiche weniger Frauen beschäftigt sind, als ihrem Anteil an der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe im Sinne von § 7 Abs. 6 LGG entspricht.

(3) In Verwaltung und Technik gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in einem der in Anlage 4 bezeichneten Bereiche im einfachen, mittleren, gehobenen und höheren Dienst bzw. in den entsprechenden Vergütungs- und Lohngruppen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

3. Universitätsentwicklungsplanung, Sparmaßnahmen

(1) Bei der Universitätsentwicklungsplanung trägt die Universität dafür Sorge, dass Genderstudien und Genderforschung mindestens im bestehenden Umfang erhalten bleiben. Bei der Neubesetzung von Professuren unterstützt sie im Rahmen der Möglichkeiten die Genderforschung. Die medizinische Forschung soll geschlechtersensibel betrieben werden.

(2) Bei von der Universität beschlossenen kurzfristigen Wiederbesetzungssperren frei gewordener Stellen werden Elternzeitvertretungen generell ausgenommen.

(3) Müssen zusätzliche Personaleinsparungen erbracht werden, dürfen Vakanzen bei einer befristet besetzten Stelle, deren Inhaberin oder Inhaber sich im Elternzeit befindet, mindestens so lange nicht zur Erbringung von Sparbeiträgen herangezogen werden, bis der ursprünglich mit der Stelleninhaberin oder dem Stelleninhaber vereinbarte Vertragsablauf erreicht ist. Satz 1 gilt entsprechend, wenn zur Erreichung des Vertragszwecks der Abschluss eines weiteren befristeten Vertrags erforderlich gewesen wäre, sofern im Übrigen beabsichtigte Vertragsverlängerungen die Erbringung eines Sparbeitrags aus der entsprechenden Stelle ausschließen. Längstens bleiben Vakanzen nach Satz 1 von Sparlasten ausgenommen, bis die - ohne Berücksichtigung der Elternzeit - nach Wissenschaftszeitvertragsgesetz vom 12. April 2007 (WissZeitVG) rechtlich längst mögliche

Dauer des Dienstverhältnisses der Stelleninhaberin oder des Stelleninhabers erreicht ist. Für unbefristet besetzte Stellen gilt im Falle einer Vakanz wegen Elternzeit Absatz 2 sinngemäß (s. auch Punkt 9 Abs. 6).

(4) Werden infolge der Universitätsentwicklungsplanung oder durch Sparmaßnahmen Personalumsetzungen erforderlich, werden die hiervon Betroffenen so früh wie möglich informiert. Auf ihren Wunsch wird ihnen im Rahmen der Möglichkeiten Gelegenheit gegeben, sich durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen oder durch Umschulungsmaßnahmen für neue Tätigkeiten zu qualifizieren. Die Universität wird ihr bestehendes Angebot unter Gender-Gesichtspunkten überprüfen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten ausbauen.

4. Stellenausschreibungen

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen freie Personalstellen (§ 3 Abs. 3 LGG) mindestens universitätsintern über die Zentrale Verwaltung ausgeschrieben werden. In die Ausschreibung wird folgender Text aufgenommen: "Die Universität des Saarlandes strebt nach Maßgabe ihres Gleichstellungsplanes eine Erhöhung des Anteils von Frauen in diesem Aufgabenbereich an. Sie fordert daher Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben." Die verbindlichen englisch- und französischsprachigen Formulierungen regelt Anlage 5.

(2) Für nicht durch Absatz 1 Satz 1 erfasste Stellen für befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für alle Drittmittelstellen gilt in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Absatz 1 entsprechend, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist.

(3) Arbeitsplätze für wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, fach- bzw. fakultätsöffentlich durch Aushang bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann generell oder im Einzelfall erfolgen.

(4) Auf eine Ausschreibung kann - nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten - in den Fällen des Absatz 1 verzichtet werden, wenn die Stellen

1. für die Rückkehr von Beschäftigten nach einer Beurlaubung oder Abordnung vorgesehen sind,
2. Anwärterinnen oder Anwärtern bzw. Auszubildenden der Universität des Saarlandes vorbehalten sein sollen,
3. für Beschäftigte vorgesehen sind, deren Arbeitsplätze durch Organisations- oder Personalstrukturentscheidungen der Universität des Saarlandes entfallen sind oder entfallen sollen,

Satz 1 gilt entsprechend, wenn aufgrund ausreichend vorliegender Bewerbungen auch von Frauen eine Ausschreibung entbehrlich erscheint.

(5) Von einer Ausschreibung kann in den Fällen der nachfolgenden Nummern 1 bis 3 mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden. In den Fällen der nachfolgenden Nummern 2 und 3 gilt dies nur, wenn keine Verlängerung über den zunächst beantragten Vertragszeitraum hinaus vorgesehen ist

1. bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern, wenn die Besetzung in unmittelbarem Zusammenhang mit einem Berufungsverfahren steht,
2. bei aus Drittmitteln finanzierten Stellen, wenn eine Stelle für eine bestimmte Person beantragt und für diese bewilligt wurde, oder das durch Drittmittel geförderte Projekt ohne die Mitarbeit einer bestimmten Person voraussichtlich nicht erfolgreich durchgeführt werden könnte,
3. wenn hierfür sonstige triftige Gründe vorliegen.

(6) Eine Ausschreibung oder Bekanntmachung nach dieser Vorschrift entfällt, wenn ein bestehendes befristetes Arbeitsverhältnis in gleicher Funktion befristet fortgesetzt werden soll.

(7) Stellenausschreibungen und Bekanntmachungen müssen alle wesentlichen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung enthalten, die bei der Besetzung der Stelle bzw. des Arbeitsplatzes herangezogen werden sollen (Anforderungsprofil). Die Anforderungen orientieren sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle oder des Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes. Das Anforderungsprofil darf während des Stellenbesetzungsverfahrens nur in begründeten Ausnahmefällen mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten verändert oder ergänzt werden. Stellenausschreibungen sollen, wenn die zu erledigende Aufgabe dies zulässt, die Möglichkeit zu Teilzeitbeschäftigung vorsehen.

(8) Stellenausschreibungen und Bekanntmachungen von Arbeitsplätzen werden vor Veröffentlichung der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme zugeleitet. Gibt die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang keine Stellungnahme ab, so gilt die Stellenausschreibung bzw. die Bekanntmachung als gebilligt.

(9) Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die dem Anforderungsprofil entsprechen, ist auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten die Ausschreibung zu wiederholen. War die Stelle universitätsintern ausgeschrieben, muss die Wiederholung der Ausschreibung öffentlich erfolgen.

5. Stellenbesetzungsverfahren

(1) Stellenbesetzungsverfahren umfassen Einstellungen (einschließlich der Übernahme im Wege der Abordnung und Versetzung), Beförderungen und die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist am gesamten Auswahlverfahren frühzeitig und umfassend zu beteiligen (vgl. § 23 Absatz 1 Nr. 1 LGG). Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhält sie Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen. Über Termine zu Vorstellungsgesprächen ist sie rechtzeitig (mindestens eine Woche vorab) zu informieren. Ihr ist durch schriftliche Einladung Gelegenheit zur Teilnahme zu geben. Im Hinblick auf ihr Widerspruchsrecht nach § 24 Abs. 2 LGG ist die Gleichstellungsbeauftragte über das Ergebnis der Auswahl rechtzeitig vor der Einstellung zu informieren.

(3) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Bewerberinnen wie Bewerber, die dem Anforderungsprofil der Stelle entsprechen, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Eine Beschränkung der Anzahl von Vorstellungsgesprächen besteht nicht, wenn alle nach Satz 1 qualifizierten Bewerberinnen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

(4) In Vorstellungsgesprächen sind alle Fragen zu unterlassen, die eine geschlechtsspezifische Benachteiligung nach sich ziehen könnten.

(5) Maßgeblich für die Beurteilung der Eignung ist ausschließlich das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle oder des Arbeitsplatzes bzw. des zu besetzenden Amtes. Bei der Beurteilung der Qualifikation werden durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen als Teil der Qualifikation angesehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. An der Universität erworbene Erfahrung wird hierbei berücksichtigt.

(6) Bei Entscheidungen über Stellenbesetzungen dürfen insbesondere folgende Tatbestände nicht als qualifikationsmindernd herangezogen werden

1. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Übernahme von Familienpflichten,
2. Lebensalter,
3. Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin bzw. des Partners,
4. zeitliche Belastungen durch die Übernahme von Familienpflichten und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

(7) Werden Entscheidungen über Stellenbesetzungen von einem Auswahlgremium vorbereitet, so sollen diesem Gremium ebenso viele Frauen wie Männer angehören.

(8) Frauen sind bei Entscheidungen über Stellenbesetzungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe mindestens zu 50 v. H. vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. § 7 Abs. 6 LGG bleibt unberührt.

6. Berufungsverfahren

Berufungsverfahren regelt das UG. Weitere Verfahrensgrundsätze enthalten die Berufungsleitlinien der Universität. Sofern diese Regelungen nicht entgegenstehen, sollen die Bestimmungen dieses Gleichstellungsplanes über Stellenbesetzungsverfahren sinngemäß angewendet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von Anfang an bei allen zur Besetzung einer Professur erforderlichen Beratungen und Beschlussfassungen hinzuzuziehen; ihre Stellungnahme ist den Berufungsunterlagen beizufügen.

7. Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Universität

(1) Die Universität setzt sich verstärkt für langfristige Beschäftigungsverhältnisse in Wissenschaft, Lehre, Verwaltung und Technik ein, mit dem Ziel, der Ermöglichung von Weiterqualifizierung und Karriereplanung.

(2) Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen werden im Rahmen der Möglichkeiten die Dienstaufgaben so zugewiesen, dass in geeigneten Fällen ein beruflicher Aufstieg möglich ist oder gefördert wird. Soweit haushaltsrechtliche oder tarifrechtliche Einschränkungen entgegenstehen, ergreift die Universität Initiativen, um auf eine Änderung hinzuwirken.

(3) Die Universität unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei Anregungen zur Verbesserung der tariflichen Bewertung der Tätigkeiten von Hochschulsekretärinnen.

(4) Die Erhöhung des Anteils von Frauen auf qualifizierten Ausbildungsplätzen soll auch dadurch gefördert werden, dass bestehende Hindernisse sonstiger, z.B. baulicher Art mit Vorrang beseitigt werden.

8. Familiengerechte Hochschule

Die Universität wirkt auf die nachhaltige Förderung von familienbewussten Arbeits- und Studienbedingungen im Sinne einer Diversity Policy (Strategie der Vielfalt) hin. Sie hat das Themenfeld familiengerechte Hochschule in ihrem Leitbild wie auch im Universitätsentwicklungsplan sowie in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land

nachhaltig implementiert. Die Universität sieht Frauen und Männer gleichermaßen in der Verantwortung für die Betreuung und Erziehung von Kindern und der Pflege von Angehörigen. Sie trifft die in den nachfolgenden Ziffern 9 und 10 genannten Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Studium für beide Elternteile. Die Möglichkeiten, Studium bzw. Arbeit und Familie an der Universität miteinander zu vereinbaren, sollen evaluiert werden.

9. Familie und Beruf

(1) Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und bestehender Dienstvereinbarungen so gestaltet, dass die Übernahme von Familienpflichten mit der Berufstätigkeit vereinbar ist. Unter Beachtung der dienstlichen Belange werden auf Antrag der oder des Beschäftigten die Möglichkeiten zu einer abweichenden Gestaltung der Arbeitszeiten zur Übernahme von Familienpflichten ausgeschöpft. In diesem Rahmen unterstützt die Universität für alle Beschäftigten allgemeine Bestrebungen zur Flexibilisierung der bestehenden tariflichen Arbeitszeitregelungen, insbesondere in Form von Arbeitszeitkonten. Das Modell der alternierenden Telearbeit soll als Arbeitsform für geeignete Arbeitsplätze verfügbar gemacht werden.

(2) Die Universität informiert die Beschäftigten schriftlich und auf Anfrage zusätzlich in persönlichen Gesprächen über die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten und über die sich hieraus ergebenden Konsequenzen, insbesondere für die Altersversorgung. Sie motiviert dabei männliche Beschäftigte, von diesen Möglichkeiten 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.

(4) Die Universität stellt Einrichtungen zur Säuglings- und Kleinkindversorgung (Still- und Wickelräume) bereit.

(5) Bei Vakanzen wegen Mutterschutz können Vertretungskräfte im gesamten Zeitraum der Vakanz eingestellt werden. Tritt die Vakanz wegen Mutterschutz bei einer befristet besetzten Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin ein, werden zusätzlich zu der Vertretung nach Satz 1 im Zeitraum der Vakanz sechs Hilfskraftstunden mit Grundbetrag C gewährt.

(6) Die Universität informiert über die nach WissZeitVG und UG bestehenden Regelungen zur Verlängerung von Höchstbefristungsdauer, Einzelverträgen oder Dienstverträgen in Folge von Kinderbetreuung, Arbeits- bzw. Dienstzeitreduzierung, zur Betreuung von Angehörigen und in Folge von Elternzeit und Mutterschutz. Die Universität wirkt darauf hin, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Regelungen nutzen können.

(7) Die Universität unterstützt Bestrebungen zum Ausbau und zur Flexibilisierung der Kinderbetreuung an beiden Standorten. Sie stellt die notwendigen Räumlichkeiten zur Verfügung. Die Universität engagiert sich dauerhaft für den Betrieb einer universitätseigenen Kindertagesstätte auf dem Campus Saarbrücken.

10. Familie und Studium

(1) Studien- und Prüfungsordnungen sowie sonstige das Studium regelnde Bestimmungen werden so gestaltet, dass Ausfallzeiten durch Schwangerschaft, Mutterschutz sowie durch die Wahrnehmung von Familienpflichten keine rechtlichen oder sonstigen Nachteile hinsichtlich des Studiums und des Studienabschlusses nach sich ziehen. Bis zu einer

Anpassung der in Satz 1 genannten Ordnungen sollen Studierenden mit einer Mehrfachbelastung durch einen der in Satz 1 genannten Gründe auf Antrag an die zuständigen Prüfungsämter oder -ausschüsse Abweichungen von dem zeitlich und formal festgesetzten Ablauf des Prüfungsverfahrens gewährt werden.

(2) Die Höchstgrenze der Beurlaubung aus einem der in Absatz 1 Satz 1 genannten Gründe wird in Anlehnung an das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) auf drei Jahre festgelegt.

(3) Die Universität unterstützt alle Bestrebungen, die darauf gerichtet sind, für Studierende mit Familienpflichten das Studieren in Teilzeit zu ermöglichen. Sie fördert daher Initiativen der Fakultäten, Studieren in Teilzeit durch ihre Prüfungsordnungen zu erlauben. Sie fördert innovative Projekte, die das Studieren in Teilzeit weiter optimieren.

(4) Die Universität unterstützt Initiativen, die die finanzielle Situation studierender Eltern verbessern, bzw. bestehende Nachteile abbauen.

(5) Bei Lehrveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkungen sollen Schwangere und studierende Eltern bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nach bestehenden Teilnahmevoraussetzungen Ranggleichheit besteht. Bei Parallelveranstaltungen werden Schwangere und studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt. Bei der Terminierung von Lehrveranstaltungen soll soweit möglich auf Familienpflichten Rücksicht genommen werden.

11. Personalentwicklung, Fort- und Weiterbildung

(1) Personalentwicklung an der Universität steht in enger Verbindung zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne von § 15 LGG finden grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit Familienpflichten teilnehmen können. Bei Einführung neuer Kommunikationstechniken sollen Kurse arbeitsplatzspezifisch angeboten werden. Die Universität setzt sich für die Förderung von Frauen als künftige Führungskräfte ein. Mit speziellen Programmen (z.B. Coachingprogramm, Exzellenzprogramm für Wissenschaftlerinnen) wird die Zielsetzung verfolgt, den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Dieser Ansatz soll in systematischer Form das Wissen und die Erfahrung von erfahrenen Führungskräften weitervermitteln und zu einer Aufnahme in deren Netzwerk führen.

(2) Die Initiierung von geeigneten Maßnahmen sowie die Ausrichtung des Führungshandelns auf die Förderung von mehr Geschlechtergerechtigkeit unter Berücksichtigung der jeweiligen spezifischen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern ist originäre Aufgabe aller Führungskräfte an der Universität. Die hierzu notwendigen Kompetenzen werden mittels geeigneter Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen der universitären Führungskräfteentwicklung aufgebaut. Beschäftigte mit Leitungsfunktionen machen in ihrem Zuständigkeitsbereich auf Qualifizierungsmaßnahmen, die für das berufliche Fortkommen von Frauen förderlich sind, in besonderer Weise aufmerksam und ermöglichen oder unterstützen die Teilnahme.

(3) Muss aus finanziellen Gründen 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.

(4) Beschäftigte, die insbesondere zur Wahrnehmung von Familienpflichten beurlaubt sind, werden regelmäßig und rechtzeitig über berufliche Qualifizierungsmaßnahmen informiert.

(5) Insbesondere zur Wahrnehmung von Familienpflichten beurlaubten Beschäftigten, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, werden die hierfür in Betracht kommenden Ausschreibungen auf Wunsch bekannt gegeben. Ihnen werden, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Lehraufträge vorrangig angeboten.

(6) Ist eine von Beschäftigten angestrebte Qualifizierung mit der Fortsetzung der beruflichen Tätigkeit zeitweise nicht vereinbar, so soll ihnen auf Antrag für den Zeitraum des Qualifikationserwerbs Urlaub ohne Bezüge gewährt werden. Nach der Beurlaubung wird mindestens ein gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen.

12. Nachwuchsförderung und Stipendien

(1) Die Universität unterstützt die verstärkte Anwerbung und Förderung von Studentinnen in Bereichen, in denen der Anteil der weiblichen Studierenden an den Erstsemestern weniger als 50% beträgt. Sie bietet insbesondere in Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung und mit anderen geeigneten Einrichtungen spezielle Informationen und Beratungen für Studentinnen und Studieninteressentinnen in technischen und naturwissenschaftlichen Fächern an. Die Universität unterstützt zu diesem Zweck Initiativen, die sich aktiv für die Steigerung des Anteils von Frauen in MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik Naturwissenschaft und Technik) einsetzen.

(2) In den in Absatz 1 bezeichneten Bereichen sollen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel zusätzlich zum Pflichtlehrangebot Frauen- bzw. Gendertutorien, -seminare oder -praktika angeboten werden. Die Universität trägt Sorge dafür, dass die entsprechenden Veranstaltungen für Frauen bzw. solche die Genderaspekte betreffen, über geeignete Wege der Zielgruppe zur Kenntnis gebracht werden.

(3) Bei der Mittelvergabe für allgemeine Maßnahmen, die der Verbesserung von Lehre und Studium dienen (z.B. Anreizorientierung), werden Anträge für Maßnahmen, welche die wissenschaftliche oder berufliche Qualifizierung und Entwicklung von Frauen an der Hochschule besonders fördern, angemessen berücksichtigt.

(4) Die Universität des Saarlandes informiert und berät über alle Möglichkeiten der internen und externen Förderung von Wissenschaftlerinnen. Sie unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte, insbesondere 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 folgenden Hinweis: "Die Universität des Saarlandes legt besonderen Wert auf eine Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen und fordert Frauen nachdrücklich zur Antragstellung auf".

(5) Die Universität des Saarlandes wirkt darauf hin, dass Frauen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien mindestens entsprechend dem Anteil an Absolventinnen und bei der Vergabe von Habilitationsstipendien mindestens entsprechend dem Frauenanteil an Promovierten berücksichtigt werden. Für Stipendien nach Satz 1 bestehende Qualifikationsanforderungen bleiben unberührt. Von der Universität vergebene Stipendien dienen auch der Förderung des selbstständigen wissenschaftlichen Arbeitens und vermitteln somit einschlägige Berufserfahrungen auf dem entsprechenden Fachgebiet. Bei der Einstufung laut §16 TV-L werden, wo dies möglich und für die Stipendiatin oder den Stipendiaten sinnvoll ist, Stipendiatszeiten als Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung angerechnet.

(6) Die Universität setzt sich dafür ein, dass Stipendien ohne Berücksichtigung der finanziellen Situation der Partnerin/des Partners vergeben werden können.

(7) Die Universität wirkt darauf hin, dass Fördermaßnahmen durch Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienpflichten unterbrochen werden können.

13. Bewertungsverfahren und Mittelverteilungen

(1) Gleichstellungscontrolling und -monitoring ist ein wichtiges Instrument für die Umsetzung von Chancengleichheit und der Qualitätssicherung der Universität. Die Universität wird ihre Leistungen bei der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern regelmäßig bewerten. Grundlage dafür sind genderdifferenzierende Statistiken, umfassendes Monitoring und Evaluationen sowie eine Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung. Über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan vereinbarten Ziele findet eine jährliche Auswertung sowie eine Bewertung über die mögliche Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Berufs- und Laufbahngruppen statt. Je nach Ergebnis der Auswertung beschließt die Universität geeignete Maßnahmen zur Verbesserung.

(2) Bei der Mittelverteilung sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages, z.B. hinsichtlich des Erreichens von Zielvorgaben, zu berücksichtigen. Entsprechendes gilt für künftige Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Rahmen des Globalhaushalts. Im Zuge des Gendercontrollings soll die interne Mittelverteilung im Sinne eines Gender Budgetings systematisiert und ausgebaut werden.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte wird bei der Erarbeitung der Regelungen zum Bewertungsverfahren nach Absatz 1 und der Grundsätze zu Absatz 2 beteiligt.

(4) Bei der Bewertung der Arbeit der Universität in Forschung und Lehre und bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist im Sinne des Prinzips Chancengleichheit die Gleichstellung von Frauen und Männern mit zu berücksichtigen.

14. Frauen- und Geschlechterstudien

(1) Die Universität fördert Frauen- und Geschlechterstudien. Sie unterstützt die Durchführung von Forschungsprojekten und die Bildung von Forschungsschwerpunkten auf diesem Gebiet. Sie fördert geschlechterspezifische Forschung, Lehre und Lehrinhalte sowie Initiativen zum Aufbau von Studiengängen mit frauen- und geschlechterspezifischer Ausrichtung. Um dieses Ziel zu erreichen, wird ein Forum Geschlechterforschung eingerichtet und unterstützt.

(2) Die für die Mittelverteilung zuständigen Organe, Gliederungen und Einrichtungen sollen Vorhaben, die den Zielen des Absatz 1 dienen, angemessen berücksichtigen.

(3) Das Lehrangebot nach Absatz 1 soll durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren an Frauen (insbesondere Gastprofessur für Gender Studies) sowie durch Einladung von Gastwissenschaftlerinnen unterstützt werden.

(4) Die Saarländische Universitäts- und Landesbibliothek stellt in Zusammenarbeit mit den Bereichsbibliotheken die für Frauen- und Geschlechterforschung relevante Literatur zur Verfügung und erschließt vorhandene Sammlungen.

(5) Die Entwicklung und die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung werden dokumentiert. Die Dokumentation wird im Forschungsbericht der Universität des Saarlandes veröffentlicht.

15. Partnerschaftliches Verhalten

(1) Die Universität trägt die Verantwortung für die Schaffung einer Universitätskultur, die partnerschaftliches Verhalten schätzt, in der Zivilcourage gefördert wird und die Basis gelegt wird für ein positives Studien- und Arbeitsklima, in dem Mobbing, Diskriminierung, Stalking, sexuelle Belästigung bzw. deren Vorstufen, d.h., grenzüberschreitendes Verhalten nicht stattfinden bzw. geduldet werden.

(2) Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer Person oder von mehreren anderen Personen) und die wiederholt und systematisch vorkommen.

(3) Diskriminierung ist die Herabsetzung der nach dem Grundgesetz unantastbaren Würde, der Rechte und Freiheiten des Einzelnen (auch § 13 AGG).

(4) Stalking ist das willentliche und wiederholte (beharrliche) Verfolgen oder Belästigen einer Person, deren physische oder psychische Unversehrtheit dadurch unmittelbar, mittelbar oder langfristig bedroht oder geschädigt werden kann.

(5) Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das von Betroffenen nicht gewünscht wird und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen.

(6) Die Universität ist verpflichtet, Mobbing, Diskriminierung, Stalking, sexueller Belästigung einschließlich derer Vorstufen (grenzüberschreitendem Verhalten) entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen nachzugehen. Dabei sind die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder – im Falle der Betroffenheit von Studierenden – ggf. ordnungsrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekannt gewordene Fälle den zuständigen Stellen zu melden. Beratung hierzu bietet das Gleichstellungsbüro.

(7) Die verantwortlichen Stellen (Gleichstellungsbüro, Personalvertretungen, Personalabteilung) innerhalb der Universität haben die Aufgabe, vertrauliche Gespräche anzubieten und die betroffene Person zu beraten. Der Sachverhalt ist soweit wie möglich aufzuklären. Allen Hinweisen und Beschwerden ist nachzugehen. Die Beschwerde darf nicht zur Benachteiligung der Person führen, die sie einlegt.

(8) Die verantwortlichen Stellen wirken darauf hin, dass konkrete Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt auf dem Campus Saarbrücken und auf dem Campus Homburg ergriffen werden. Die AG Sicherheit wurde hierzu als Anlaufstelle eingerichtet. Werden Räume oder Örtlichkeiten als beängstigend empfunden oder sonstige Gefahrenquellen festgestellt, untersucht und beurteilt das Amt für Arbeits- und Umweltschutz der Universität den Sachverhalt aus sicherheitstechnischer Sicht und leitet entsprechende Maßnahmen ein (z.B. Errichtung von Notrufeinrichtungen oder Schaffung ausreichender Beleuchtung auf dem Universitätsgelände). Soweit erforderlich werden zusätzlich in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten/dem Beirat für Frauenfragen und der Personalvertretung Vorschläge für bauliche und/oder andere erforderliche Veränderungen erarbeitet.

(9) Die Universität sorgt für Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Mobbing, Diskriminierung, Stalking und sexuelle Belästigung.

(10) Die Universität fördert partnerschaftliches Verhalten u. a. durch Unterstützung für Vorgesetzte, individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen sowie durch die Formulierung von Leitfäden und Kodizes.

16. Gremien und Kommissionen

(1) Die Bildung und Zusammensetzung von Selbstverwaltungsgremien und -kommissionen regelt das UG und GO. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an allen Sitzungen der Kollegialorgane und deren Ausschüsse, insbesondere der Berufungskommissionen, teilzunehmen.

(2) Die Universität wirkt auf eine angemessene Vertretung von Frauen in Gremien und Kommissionen hin und unterstützt alle Aktivitäten, die der geschlechtsparitätischen Besetzung von Gremien im Sinne des § 29 LGG dienen. Dies gilt auch für den Universitätsrat.

(3) In Selbstverwaltungsgremien und -kommissionen soll jede dort vertretene Mitgliedergruppe durch wenigstens eine Frau vertreten sein. Haben Mitgliedergruppen nur jeweils einen Sitz in einem Selbstverwaltungsgremium oder einer Selbstverwaltungskommission, sollen diese Mitgliedergruppen durch Absprachen sicherstellen, dass die Gesamtheit dieser Mitgliedergruppen durch mindestens eine Frau vertreten ist.

(4) Mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder einer Berufungskommission sollen Frauen sein; die Hälfte davon soll der Hochschullehrergruppe angehören. Um dies zu gewährleisten, können auch Professorinnen benachbarter Fächer oder anderer Hochschulen der Berufungskommission angehören.

(5) Bei der Terminierung von Sitzungen ist auf Familienpflichten Rücksicht zu nehmen.

17. Geschlechtergerechte Sprache

Im dienstlichen Schriftverkehr, in der Öffentlichkeitsarbeit und im Marketing der Universität ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden. Die Universität unterstützt ihre Mitglieder bei der Umsetzung durch Fortbildungen.

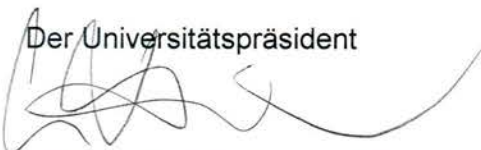
18. Schlussbestimmungen

(1) Die in §§ 7, 9 und 12 Abs. 5 LGG genannten Zielvorgaben sind in den Anlagen enthalten.

(2) Dieser Gleichstellungsplan gilt für einen Zeitraum von drei Jahren. Er soll vor Ablauf von drei Jahren überprüft und kann angepasst oder ergänzt werden, wenn die in § 7 Abs. 4 LGG genannten Änderungsgründe vorliegen.

Saarbrücken, 22.07.2013

Der Universitätspräsident



(Univ.-Prof. Dr. Volker Linneweber)

Anlage 1 zum Gleichstellungsplan														
Studentische Hilfskräfte aus Haushaltsmitteln, Stand Dezember 2012														
	Situation						Erstsemester (*)			neue Zielvorgabe				
	Studentische Hilfskräfte			Frauen in %			Männer	Frauen	b) Frauen in %	Diff. b) -a)	Zielvorgabe	Ergebnis absolut	Frauen in Prozent	Prozentuale Steigerung
	Männer	Frauen	a) Frauen in %	Männer	Frauen	b) Frauen in %								
Fakultät 1	70	63	47,37%	428	451	51,31%			3,94%		68,2	51,31%	3,94%	
Fakultät 2	46	64	58,18%	117	195	62,50%			4,32%		68,8	62,50%	4,32%	
Fakultät 3	44	75	63,03%	86	126	59,43%			-3,59%		75,0	59,43%	0,00%	
Fakultät 4	35	91	72,22%	131	401	75,38%			3,15%		95,0	75,38%	3,15%	
Fakultät 5	28	63	69,23%	63	114	64,41%			-4,82%		63,0	64,41%	0,00%	
Fakultät 6	80	32	28,57%	264	105	28,46%			-0,12%		32,0	28,46%	0,00%	
Fakultät 7	64	11	14,67%	155	44	22,11%			7,44%		16,6	22,11%	7,44%	
Fakultät 8	29	21	42,00%	134	127	48,66%			6,66%		24,3	48,66%	6,66%	
Gesamt	396	420	51,47%	1378	1563	53,15%			1,67%		433,7	53,15%	1,67%	

(*) Studienanfänger im 1. Hochschulsesemester im WS 2011/2012 an der Universität des Saarlandes zur Verfügung gestellt vom Statistischen Landesamt
Zuordnung Studienabschlüsse zu Fakultäten durch 61

Anlage 2 zum Gleichstellungsplan												
Befrist. und unbefrist. beschäftigte wiss. Mitarb. (einschl. wiss. Hilfskräfte) aus Haushaltsmitteln, Stand Dezember 2012												
	Situation						neue Zielvorgabe					
	Wissenschaftliches Personal			Absolventen/Absolventinnen (*)			Zielvorgabe	Ergebnis absolut	Frauen in Prozent	Frauen	Prozentuale Steigerung	
	Männer	Frauen	Frauen in %	Männer	Frauen	Frauen in %						Diff. b) -a)
Fakultät 1	117	104	47,06%	204	177	46,46%	0,0	104,0	46,46%	0,00%		
Fakultät 2	94	138	59,48%	46	84	64,62%	11,9	149,9	64,62%	5,13%		
Fakultät 3	41	45	52,33%	35	87	71,31%	16,3	61,3	71,31%	18,99%		
Fakultät 4	50	117	70,06%	53	226	81,00%	18,3	135,3	81,00%	10,94%		
Fakultät 5	55	76	58,02%	67	95	58,64%	0,8	76,8	58,64%	0,63%		
Fakultät 6	100	23	18,70%	154	40	20,62%	2,4	25,4	20,62%	1,92%		
Fakultät 7	128	25	16,34%	85	11	11,46%	0,0	25,0	11,46%	0,00%		
Fakultät 8	145	77	34,68%	72	78	52,00%	38,4	115,4	52,00%	17,32%		
Summe Fak. 1 - 8	730	605	45,32%	716	798	52,71%	98,7	703,7	52,71%	7,39%		
Zentrale u. wiss. Einrichtungen	65	74	53,24%	X	X	X	-4,5	69,5	50,00%	-3,24%		
Gesamt	795	679	46,07%	X	X	X	0,0	679,0	0,00%	0,00%		

(*) Quelle: Tabelle der Studienabschlüsse der Universität im Prüfungsjahr 2011 (WS 2010/2011 und SS 2011) zur Verfügung gestellt vom Statistischen Landesamt
 Zuordnung Studienabschlüsse zu Fakultäten durch 61

Erläuterung a zur Anlage 2 zum Gleichstellungsplan			
Wissenschaftliche Hilfskräfte (befristet) aus Haushaltsmitteln, Stand Dezember 2012			
Situation	Wissenschaftliches Personal		
	Männer	Frauen	a) Frauen in %
Fakultät 1	55	45	45,00%
Fakultät 2	4	12	75,00%
Fakultät 3	7	16	69,57%
Fakultät 4	9	31	77,50%
Fakultät 5	15	21	58,33%
Fakultät 6	28	11	28,21%
Fakultät 7	28	12	30,00%
Fakultät 8	27	11	28,95%
Gesamt	173	159	47,89%

Erläuterung b zur Anlage 2 zum Gleichstellungsplan			
Befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarb. aus Haushaltsmitteln, Stand Dezember 2012			
Situation			
Wissenschaftliches Personal			
	Männer	Frauen	a) Frauen in %
Fakultät 1	59	54	47,79%
Fakultät 2	66	115	63,54%
Fakultät 3	23	23	50,00%
Fakultät 4	19	55	74,32%
Fakultät 5	28	49	63,64%
Fakultät 6	65	12	15,58%
Fakultät 7	93	12	11,43%
Fakultät 8	88	61	40,94%
Gesamt	441	381	46,35%

Erläuterung c zur Anlage 2 zum Gleichstellungsplan			
Unbefristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal aus Haushaltsmitteln, Stand Dezember 2012			
	Situation		
	Wissenschaftliches Personal		
	Männer	Frauen	a) Frauen in %
Fakultät 1	3	5	62,50%
Fakultät 2	24	10	29,41%
Fakultät 3	11	6	35,29%
Fakultät 4	22	31	58,49%
Fakultät 5	12	6	33,33%
Fakultät 6	7	0	0,00%
Fakultät 7	7	1	12,50%
Fakultät 8	30	5	14,29%
Summe Fak. 1 - 8	116	64	35,56%
Zentrale und wiss. Einrichtungen	41	31	43,06%
Gesamt	157	95	37,70%

Anlage 3 zum Gleichstellungsplan												
Wissenschaftliches Personal mit W- bzw. C-Besoldung aus Haushaltsmitteln, Stand Dezember 2012												
	Situation						Gewünschtes Ziel (neu)					
	Wissenschaftliches Personal			Habilitierte 2011 bundesweit (*)			Zielvorgabe	Ergebnis absolut	Frauen in Prozent	Prozentuale Steigerung	Diff. b) -a)	
	Männer	Frauen	a) Frauen in %	Männer	Frauen	b) Frauen in %						
Fakultät 1	30	5	14,29%	71	13	15,48%	0,4	5,4	15,48%	1,19%		
Fakultät 2	61	5	7,58%	621	178	22,28%	9,7	14,7	22,28%	14,70%		
Fakultät 3	16	8	33,33%	82	50	37,88%	1,1	9,1	37,88%	4,55%		
Fakultät 4	18	13	41,94%	47	42	47,19%	1,6	14,6	47,19%	5,26%		
Fakultät 5	16	7	30,43%	61	37	37,76%	1,7	8,7	37,76%	7,32%		
Fakultät 6	35	2	5,41%	40	5	11,11%	2,1	4,1	11,11%	5,71%		
Fakultät 7	22	1	4,35%	58	3	4,92%	0,1	1,1	4,92%	0,57%		
Fakultät 8	34	5	12,82%	88	25	22,12%	3,6	8,6	22,12%	9,30%		
Gesamt	232	46	16,55%	1068	353	24,84%	23,1	69,1	24,84%	8,29%		

(*) Quelle:

Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2011

Daten zum Hochschulpersonal, Personalstellen und Stellenäquivalente sowie Habilitationen an deutschen Hochschulen im Berichtsjahr 2011

Format: xls

Artikel-Nr. 2110440117005

Anhang zu Anlage 3 Juniorprofessuren, Stand Dezember 2012

	Männer	Frauen
Fakultät 1		
Fakultät 2		1
Fakultät 3		
Fakultät 4	1	
Fakultät 5		1
Fakultät 6	4	
Fakultät 7		
Fakultät 8	2	

Gesamt	7	2
--------	---	---

Anlage 4 zum Gleichstellungsplan

		Verwaltungs- und technisches Personal aus Haushaltsmitteln, Stand Dezember 2012									
		Gesamt					neue Zielvorgabe				
		Männer	Frauen	Frauen in %	Differenz zu 50%	Zielvorgabe	Ergebnis absolut	Frauen in Prozent	Prozentuale Steigerung		
Höherer Dienst	Beschäftigte	34	43	55,8%	-5,8%	0	43	55,84%	-5,84%		
	Beamte	7	3	30,0%	20,0%	2	5	50,00%	20,00%		
	gesamt	41	46	52,9%	-2,9%	0	46	52,87%	-2,87%		
Verwaltungspersonal											
Gehobener Dienst	Beschäftigte	9	12	57,1%	-7,1%	0					
	Beamte	18	36	66,7%	-16,7%	0					
	gesamt	27	48	64,0%	-14,0%	0					
Mittlerer Dienst	Beschäftigte	67	465	87,4%	-37,4%	0					
	Beamte	6	7	53,8%	-3,8%	0					
	gesamt	73	472	86,6%	-36,6%	0					
Einfacher Dienst	Beschäftigte	26	46	63,9%	-13,9%	0					
Technisches Personal											
Gehobener Dienst	Beschäftigte	47	6	11,3%	38,7%	20,5	26,5	50,00%	38,68%		
	Beschäftigte	217	196	47,5%	2,5%	10,5					
	Beschäftigte	12	14	53,8%	-3,8%	0					
Einfacher Dienst gelernt	Beschäftigte	3	69	95,8%	-45,8%	0	69	95,83%	-45,83%		
Einfacher Dienst ungelern	Beschäftigte	446	897	66,8%	-16,8%	0					
Gesamt											

**Anlage 5 zum Gleichstellungsplan
Formulierungen nach Ziffer 4 Abs. 1**

"The Saarland University is an equal opportunities employer.
In accordance with its policy of increasing the proportion of women in this type of employment,
the University actively encourages applications from women."

"L'Université de la Sarre s'efforce,
dans le cadre des dispositions visant la promotion des femmes,
d'augmenter la quote-part des femmes dans ce ressort.
Elle invite donc avec insistance d'éventuelles candidates à poser leur candidature."