

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen

vom 05. Juli 2012

**gemäß dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das
Land Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999**

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Präambel..... | 1 |
| 1. Grundsätze des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern..... | 2 |
| 2. Stellenausschreibungen..... | 3 |
| 3. Professuren..... | 4 |
| 4. Stellenbesetzungen im übrigen wissenschaftlichen Bereich und im Bereich der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter..... | 5 |
| 5. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten..... | 6 |
| 6. Forschung und Lehre..... | 7 |
| 7. Studium..... | 7 |
| 8. Fort- und Weiterbildung..... | 7 |
| 9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf..... | 8 |
| 10. Gleichstellungskonzept | 8 |
| 11. Frauenförderpläne, Berichtspflicht und Anreizsysteme..... | 9 |
| 12. Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt..... | 9 |
| 13. Beteiligung von Frauen an den Gremien der Selbstverwaltung..... | 10 |
| 14. Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit..... | 10 |
| 14.1 Gleichstellungsbeauftragte..... | 10 |
| 14.2 Frauenbeirat | 11 |
| 14.3 Gleichstellungskommission..... | 12 |
| 14.4 Fakultäts- und Bereichsgleichstellungsbeauftragte..... | 12 |
| 14.5 Frauenvollversammlung..... | 12 |
| 15. Veröffentlichung und In-Kraft-Treten..... | 12 |

Präambel

Die FernUniversität in Hagen verfolgt das Ziel, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken, die

Unterrepräsentanz und strukturelle Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer sicherzustellen.

Zur Realisierung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern bedient sich die FernUniversität verschiedener Instrumente: Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Frauenförderpläne der Bereiche, Gleichstellungskonzept.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern schafft einen hochschulweit gültigen Ordnungsrahmen. Im Gleichstellungskonzept sind darüber hinausgehend bereichsübergreifende Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie entsprechende Anreize verankert. Die Frauenförderpläne der Fakultäten, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung hingegen konkretisieren auf Bereichsebene verbindliche Zielvorgaben sowie bereichsbezogene Maßnahmen.

Die Umsetzung der Vorgaben des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der FernUniversität, insbesondere des Rektorats und aller Vorgesetzten. Dies gilt analog für die Umsetzung der Frauenförderpläne der Bereiche und des Gleichstellungskonzeptes.

1. Grundsätze des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern

- (1)** Die FernUniversität erlässt in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen des Grundgesetzes, des Hochschulgesetzes, des Landesgleichstellungsgesetzes sowie den Grundsätzen zur Frauenförderung an Hochschulen, den Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen.
- (2)** Um noch bestehende strukturelle Benachteiligungen abzubauen ist nach wie vor Frauenförderung notwendig. Die Maßnahmen zur Frauenförderung sind in diesem Rahmenplan verankert.
- (3)** Der Frauenförderplan besteht aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fakultäten, der Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung.
- (4)** Der Rahmenplan beinhaltet Vorgaben zu folgenden Bereichen:
 - Präambel,
 - Grundsätze des Rahmenplans
 - Stellenausschreibungen,
 - Professuren,
 - Stellenbesetzungen im übrigen wissenschaftlichen Bereich und im Bereich der weiteren Mitarbeiterinnen,
 - Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten,
 - Forschung und Lehre,
 - Studium,
 - Fort- und Weiterbildung,
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
 - Frauenförderpläne, Berichtspflicht, Anreizsysteme,
 - Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt an Frauen,
 - Beteiligung von Frauen an den Gremien der Selbstverwaltung,

- Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit: Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeirat, Gleichstellungskommission, Fakultäts- und Bereichsgleichstellungsbeauftragte, Frauenvollversammlung
- Veröffentlichung und Inkrafttreten.

2. Stellenausschreibungen

- (1) Alle zu besetzende Stellen, in den Bereichen in denen Frauen oder Männer nach Maßgabe § 7 LGG NRW unterrepräsentiert sind, sind auszuschreiben. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von externen öffentlichen Ausschreibungen abgesehen werden.
- (2) Der ausschreibende Bereich legt bei Stellenausschreibungen die erforderliche Qualifikation konkret fest. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu orientieren.
- (3) In Stellenausschreibungen sind sowohl die männliche als auch weibliche Form zu verwenden.
- (4) Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden je nach Qualifikationsprofil mit einem Zusatz versehen: "Die FernUniversität strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils an. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen." "Die FernUniversität strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an. Bewerbungen von entsprechend qualifizierten Wissenschaftlerinnen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."
- (5) Im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten ist eine Ausschreibung nicht erforderlich, wenn:
 - bereits nicht-wissenschaftlich beschäftigte Personen auf einem Arbeitsplatz, der nicht zu einer Änderung der Eingruppierung führt, befristet weiterbeschäftigt werden,
 - Auszubildende, die an der FernUniversität die Ausbildung absolviert haben, auf adäquate befristete Stellen übernommen werden,
 - bereits beschäftigte studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte als SHK oder WHK im selben Bereich und im gleichen Rechtsverhältnis an der FernUniversität weiterbeschäftigt werden,
 - wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Angestelltenverhältnis innerhalb der Förderphase I (max. 6-jährige Beschäftigung bis zur Promotion) oder innerhalb der Förderphase II (6-jährige Beschäftigung mit Verlängerungsmöglichkeit nach der Promotion) im gleichen Rechtsverhältnis befristet weiterbeschäftigt werden,
 - Personen auf Stellen eingestellt werden, die ausschließlich durch personenbezogen gewährte Drittmittel bezahlt werden.
- (6) Zuständig für die Umsetzung der Absätze 1-3 ist die Personalabteilung.

3. Professuren

- (1)** Zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Berufungsverfahren gibt der Rektor/die Rektorin einen Berufungsleitfaden heraus. Das Rektorat und die Berufungsbeauftragten achten auf die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Leitfaden.
- (2)** Bei der Besetzung von Professuren soll jede Berufungskommission in jeder Statusgruppe zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind diese Gründe aktenkundig zu machen und in dem Bericht der/des Berufungskommissionsvorsitzen zu dokumentieren. Jeder Berufungskommission muss mindestens eine Professorin angehören. Falls dies nicht möglich ist, muss mindestens eine Professorin des gleichen Faches einer anderen Universität der Berufungskommission angehören. Ist auch dies nicht möglich, soll eine Wissenschaftlerin des betreffenden Faches oder des gleichen Faches einer anderen Universität in die Berufungskommission gewählt werden.
- (3)** In Stellenausschreibungen für Professuren werden die Bewerber und Bewerberinnen aufgefordert, auch die genderspezifischen Aspekte in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu berücksichtigen. In der Stellenausschreibung für Professuren wird daher folgender Satz aufgenommen: „Die Bewerberinnen und Bewerber sind aufgefordert, auch die genderspezifischen Aspekte in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu berücksichtigen.“ Diese Gender-Aspekte gelten als ein Kriterium bei der Bewertung der Qualifikation. Sollte in der wissenschaftlich-fachlichen Ausrichtung keine genderspezifische Fragestellung erkennbar sein, sollte die Bewerberin/der Bewerber dies erläutern können. Die Erläuterung, warum keine genderspezifische Fragestellung erkennbar ist, wird dokumentiert. Der Berufsungsbericht der/des Berufungskommissionsvorsitzenden dokumentiert inwieweit der Kandidat/die Kandidatin die Gender-Aspekte tatsächlich berücksichtigt. Die Berufungskommission und das Rektorat beziehen das Kriterium Gender-Aspekte auch in die Listenentscheidung mit ein.
- (4)** Bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation darf die Berufungskommission Teilzeitarbeit, Unterbrechungen der wissenschaftlichen Tätigkeit oder Verzögerungen bei Qualifikationsabschlüssen aus familiären Gründen sowie deren Konsequenzen (z.B. geringere Anzahl der Publikationen, weniger Drittmittelinwerbungen, weniger Lehrerfahrung) nicht qualifikationsmindernd bewerten.
- (5)** Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen, die die Kriterien, die in der Stellenausschreibung formuliert sind erfüllen, zu einem Probevortrag eingeladen werden. Wenn dies wegen der großen Zahl von Bewerberinnen nicht praktikabel ist, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen.
- (6)** Auf Berufsungslisten sind bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt zu berücksichtigen.
- (7)** Die Vergabe von Gutachten soll zur Hälfte an Frauen vergeben werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind diese Gründe aktenkundig zu machen und in dem Bericht der/des Berufungskommissionsvorsitzenden zu dokumentieren.
- (8)** Bei der Vorlage an das Rektorat/den Rektor/die Rektorin ist dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über Alter, wissenschaftliche Qualifikation und derzeitige Stellung beizufügen. Wird in einem Berufungsvorschlag keine der Bewerberinnen

berücksichtigt oder liegt ein schriftliches Votum der Gleichstellungsbeauftragten oder ein Sondervotum zugunsten einer Bewerberin vor, so hat der vorschlagende Bereich hierzu Stellung zu nehmen. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten nach den §§ 18 und 19 LGG bleiben unberührt.

- (9) Zuständig für die Umsetzung der Absätze 2-8 sind Dekane und Dekaninnen, Fakultätsräte und Berufungskommissionen.
- (10) Der Rektor/die Rektorin und der Kanzler/die Kanzlerin achten darauf, dass Frauen bei der Umsetzung der Besoldungsgesetze des Landes NRW insbesondere im Hinblick auf Ausstattung und leistungsbezogene Vergütung nicht benachteiligt werden.
- (11) Der Gleichstellungsbeauftragten werden vertraulich jährlich entsprechende Informationen über die Ausstattung und leistungsbezogene Vergütung von Professorinnen und Professoren zur Verfügung gestellt. Es handelt sich dabei um die Angabe, ob die Professur männlich oder weiblich besetzt ist; die Höhe der Grundvergütung, die Höhe der leistungsbezogenen Vergütung bzw. leistungsbezogene Zulagen; die Ausstattung des Lehrgebiets (die Anzahl der Mitarbeiter/innen und die Raumzusage gemäß Berufungszusage).

4. Stellenbesetzungen im übrigen wissenschaftlichen Bereich und im Bereich der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- (1) Bei allen Einstellungen verfahren die ausschreibenden Bereiche nach ihren Frauenförderplänen. Die Richtlinie für das Einstellungsverfahren und für Vorstellungsgespräche, die in Zusammenarbeit mit den Personalräten und der Gleichstellungsbeauftragten von der Personalverwaltung erstellt wurde, ist in allen Auswahlverfahren zu beachten.
- (2) Bei allen Stellenbesetzungen sind Auswahlverfahren durchzuführen.
- (3) Grundsätzlich werden alle Bewerberinnen, die die in der Ausschreibung geforderten Qualifikationen erfüllen, in das Auswahlverfahren einbezogen, insbesondere zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Ist dies wegen der Vielzahl der Bewerberinnen nicht möglich, so sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen.
- (4) Auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten werden aus dem Kreis der Bewerberinnen bei entsprechender Qualifikation und Eignung weitere Frauen zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
- (5) Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu beurteilen. Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.
- (6) Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, so sind sie bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- (7) Sollen Bewerberinnen in Bereichen sowie in Vergütungs-, Besoldungs- und Lohngruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nicht berücksichtigt werden, müssen die Auswahlkommission bzw. die für die Auswahl Zuständigen bzw. die Dienstvorgesetzten der Gleichstellungsbeauftragten eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber vorlegen und ihr gegenüber begründen, warum keine Berücksichtigung erfolgen kann.

- (8) Bei der Vergabe von Stellen, die aus Drittmitteln finanziert werden, soll entsprechend verfahren werden.
- (9) Bei der Einstellung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften sowie von nebenberuflich und nebenamtlich Beschäftigten sollen die vorstehenden Grundsätze ebenfalls beachtet werden.
- (10) Dies gilt auch bei der Vergabe von Ausbildungsstellen sowie der Übernahme von Ausgebildeten und bei Beförderungen und Höhergruppierungen. Auch bei der Vergabe von Werkverträgen, Lehraufträgen, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen werden Frauen verstärkt berücksichtigt, sofern sie unterrepräsentiert sind.
- (11) Bei Einstellungsanträgen prüft die Personalabteilung, ob eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten stattgefunden hat. Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig beteiligt, ist die Entscheidung über die Einstellung für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

5. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt mit bei allen Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können, dies gilt insbesondere für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen.
- (3) Auch bei der Aufstellung und Änderung der Frauenförderpläne und des Rahmenplans sowie der Erstellung des Berichts über die Umsetzung der Frauenförderpläne und des Rahmenplans ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Berufungs-, Einstellungs- bzw. Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren zu beteiligen. Dazu ist sie rechtzeitig und fortlaufend von den verantwortlichen Personen über geplante Maßnahmen zu informieren und die Termine sind mit ihr abzustimmen: bei Berufungen bei der ersten Thematisierung im Fakultätsrat, bei anderen Einstellungsverfahren spätestens bei Beginn des Ausschreibungsverfahrens, bei Beförderung und Höhergruppierung spätestens vom Zeitpunkt der Einleitung der geplanten Maßnahme an.
- (5) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält nach Ablauf der Bewerbungsfrist eine Aufstellung der eingegangenen Bewerbungen sowie alle Unterlagen, die auch die übrigen am Einstellungsverfahren Beteiligten erhalten. Sie hat das Recht, sich jederzeit über laufende Verfahren umfassend zu informieren und an allen Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. Sie ist über alle Auswahlentscheidungen und die Gründe dafür zu unterrichten.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, auf allen Stufen der Entscheidungsfindung eine schriftliche Stellungnahme abzugeben. Die Gleichstellungskommission hat dann Stellung zu nehmen und bei Dissens die Stellungnahmen an die nächste Entscheidungsinstanz weiterzuleiten.
- (7) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

6. Forschung und Lehre

- (1)** Bei der Vergabe von Forschungsmitteln und Stipendien dürfen Frauen nicht benachteiligt werden. Liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor, werden bei gleicher Qualität von Projekt- und Stipendienanträgen die Anträge von Frauen bevorzugt. Die Fakultäten stellen sicher, dass Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gegenüber ihren männlichen Kollegen gleichgestellt werden.
- (2)** In den Jahresbericht der FernUniversität wird ein Berichtspunkt über die Entwicklung und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung an der FernUniversität aufgenommen. Auch die Fakultäten nehmen in ihren Forschungsberichten die Entwicklung und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung an der FernUniversität mit auf.
- (3)** Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden von den Fakultäten durch die Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert.

7. Studium

- (1)** Die Studienberatung bietet spezielle Informationen und Beratungen für Studieninteressentinnen an. Die Fakultäten entwickeln in ihren Frauenförderplänen Maßnahmen, wie vermehrt Frauen für das Fernstudium gewonnen werden können. Dies gilt insbesondere für die naturwissenschaftlich-technischen Fächer.
- (2)** Die Studien- und Regionalzentren der FernUniversität wirken, unter Berücksichtigung der spezifischen Situation von Frauen, auf bedarfsgerechte, an familien- und berufsbezogenen Randbedingungen orientierte Sprech- und Öffnungszeiten hin.
- (3)** Die FernUniversität stellt Mittel für frauenspezifische Seminare zu fachübergreifenden Kompetenzen zur Verfügung.
- (4)** Die FernUniversität wirkt darauf hin, dass für Veranstaltungen der Hochschule Vereinbarkeitskonzepte entwickelt und realisiert werden. Diese sollen sowohl die Problematik der Kinderbetreuung als auch die von zu pflegenden Angehörigen berücksichtigen. Zu nennen sind beispielsweise Sonderregelungen bei Seminaren, Praktika und Klausuren.

8. Fort- und Weiterbildung

- (1)** Von der Personalentwicklung werden in Zusammenarbeit mit den Fortbildungsbeauftragten der jeweiligen Bereiche regelmäßig für die weiblichen Beschäftigten, insbesondere die Beurlaubten, besondere Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen oder qualifikationserhaltend sind und die die Aufstiegschancen erhöhen.
- (2)** Hochschulinterne Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen während der Dienstzeit stattfinden. Fort- und Weiterbildungsangebote werden durch Terminplanung, Ortsnähe und Kinderbetreuungsmöglichkeiten so gestaltet, dass keine zusätzlichen familiären Belastungen entstehen.
- (3)** Als Leiter/in und Referent/in für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen nach Möglichkeit zu gleichen Teilen Frauen und Männer gewonnen werden.

- (4) Fragen der Gleichstellung sowie des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz werden in der Fort- und Weiterbildung angemessen berücksichtigt. Bei Veranstaltungen für die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind Ansätze der Geschlechtersensibilisierung und Gleichstellung (Gender-Training) regelmäßig zu vermitteln.
- (5) Die Personalabteilung unterrichtet die Gleichstellungsbeauftragte jährlich getrennt nach Statusgruppen über die Teilnahmequote von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen. Die Personalabteilung entwickelt Maßnahmen, falls Frauen bei den Veranstaltungen unterrepräsentiert sind.

9. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- (1) Teilzeitarbeit wird für Frauen und Männer, in allen Aufgabengebieten und Führungspositionen ermöglicht.
- (2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- (3) Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Möglichkeit der Flexibilisierung der Arbeitszeit von entscheidender Bedeutung und zwar sowohl für den Bereich der weiteren als auch der wissenschaftlichen Beschäftigten. Die FernUniversität strebt an, alternierende Telearbeit (d.h. die Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit zu Hause und einen Teil am Dienort abzuleisten), verstärkt als Alternative zur bestehenden Form der Arbeitszeitgestaltung und -organisation für Frauen und Männer anzubieten. Dabei sollen die Erfahrungen aus der probeweisen Einführung der Telearbeit an der FernUniversität berücksichtigt werden.
- (4) Möglichkeiten, Zeitbeamtenverhältnisse und befristete Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um die Dauer von Mutterschutzfristen und Elternzeiten sowie Zeiten für Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zu verlängern, müssen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.
- (5) Die FernUniversität unterstützt nachdrücklich die Wahrnehmung von Elternzeit und Beurlaubung wegen Familienarbeit auch durch männliche Beschäftigte.
- (6) Zur Aufrechterhaltung des Kontakts und zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf sollen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über den Newsletter oder in anderer Form informiert werden und bei der Vergabe von Vertretungen bevorzugt berücksichtigt werden.
- (7) Zeiten der Kinderbetreuung, Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung dürfen bei der Beurteilung der Qualifikation nicht zum Nachteil gewertet werden.

10. Gleichstellungskonzept

- (1) Das Gleichstellungskonzept konkretisiert bereichsübergreifend die Gleichstellungsziele der FernUniversität, beschreibt den IST-Zustand sowie Maßnahmen, die geeignet sind, die formulierten Ziele zu erreichen. Es flankiert die bereichsbezogenen Frauenförderpläne und setzt Anreize zur Umsetzung der Gleichstellungsziele und der Frauenförderpläne.
- (2) Das Rektorat berichtet dem Senat und dem Hochschulrat jährlich über die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes.

11. Frauenförderpläne, Berichtspflicht und Anreizsysteme

- (1)** Die Fakultäten, die Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung erarbeiten in Übereinstimmung mit dem Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der FernUniversität in Hagen und dem Gleichstellungskonzept für ihre jeweiligen Bereiche alle 3 Jahre Frauenförderpläne. Diese Frauenförderpläne enthalten konkrete Ziel- und Zeitvorgaben, in denen für jeweils 3 Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung der Frauenanteile festgelegt werden. In den Frauenförderplänen wird weiterhin festgelegt, mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt und mit welchen Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden können.
- (2)** Grundlagen der Frauenförderpläne sind eine Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.
- (3)** Die Frauenförderpläne berücksichtigen alle Beschäftigten- und Berufsgruppen; die Frauenförderpläne der Fakultäten berücksichtigen auch die Förderung der Studentinnen.
- (4)** Für die Erarbeitung der Frauenförderpläne sind in den Fakultäten der Fakultätsrat, in den Zentralen Einrichtungen die Leiterin bzw. der Leiter der jeweiligen Einrichtung, in der Verwaltung die Kanzlerin bzw. der Kanzler. zuständig.
- (5)** Die Frauenförderpläne der Fakultäten werden von den Fakultätsräten verabschiedet. Die Verwaltung stellt den Bereichen die für die Erarbeitung und Überprüfung der Frauenförderpläne notwendigen Daten zur Verfügung.
- (6)** Bei der Erstellung und Realisierung der Frauenförderpläne sind die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.
- (7)** Die Fakultäten, die Zentralen Einrichtungen und die Verwaltung legen der Gleichstellungskommission und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten jährlich einen schriftlichen Bericht über die Umsetzung ihrer Frauenförderpläne vor.
- (8)** Zur Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrages entwickelt die FernUniversität Anreizsysteme. Sie werden evaluiert, um die Maßnahmen zur Erreichung der Zielsetzung sachgemäß weiter zu verbessern. Der Zeitpunkt der Evaluation wird von der Gleichstellungskommission beschlossen bzw. in Verbindung mit den Anreizsystemen festgelegt.

12. Gewährleistung der Sicherheit und Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt

- (1)** Zur Sicherheit der Beschäftigten und Studierenden werden Anlagen und Gebäude der Hochschule auf Gefahrenquellen und bedrohliche Raumsituationen untersucht. Das Dezernat für Bau- und Liegenschaften erarbeitet in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalvertretungen Vorschläge für erforderliche Sicherheitsmaßnahmen und setzt sie um.
- (2)** Bei der Auswahl von Arbeits- und Veranstaltungsorten und -zeiten ist der Gesichtspunkt der Sicherheit zu berücksichtigen. Dazu gehören u.a. die Anbindung an den öffentlichen Personennahverkehr, die Einrichtung von Frauenparkplätzen sowie ausreichende Beleuchtung der Zuwege, Parkplätze, Haltestellen und Gebäude.

- (3) Die FernUniversität duldet keinerlei Formen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.
- (4) Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird (z.B.: Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen). Entscheidend für die Auslegung dessen, was „unerwünschtes Verhalten“ bedeutet, ist das persönliche Empfinden der betroffenen Person.
- (5) Die FernUniversität, insbesondere das Rektorat und jede Vorgesetzte/jeder Vorgesetzte, ist verpflichtet, sexuellen Belästigungen entgegenzuwirken, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und gegebenenfalls arbeits- bzw. dienstrechtliche und sonstige Maßnahmen gegen die belästigende Person zu ergreifen.
- (6) Beschäftigte und Studierende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt oder in anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben.
- (7) Zum Schutz vor sexueller Belästigung und zur Sensibilisierung für dieses Thema bietet die FernUniversität Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen an. Dazu gehören auch Kurse zur Selbstverteidigung und Selbstbehauptung.
- (8) Das Rektorat stellt sicher, dass die Vorgesetzten und sonstigen verantwortlichen Personen über ihre Verpflichtungen zum Schutz von Beschäftigten und Studierenden informiert sind und diesen Verpflichtungen nachkommen.

13. Beteiligung von Frauen an den Gremien der Selbstverwaltung

- (1) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und Organe wird auf die paritätische Repräsentanz geachtet. Die Umsetzung dieser Bestimmung des LGG § 12,1 ist in den Bericht zu den Frauenförderplänen aufzunehmen, Abweichungen sind zu begründen.
- (2) Frauen und Männer sollen auf den Vorschlagslisten zu den Gremienwahlen und bei der Besetzung von Kommissionen paritätisch repräsentiert und berücksichtigt werden.

14. Institutionalisierte Gleichstellungsarbeit

14.1 Gleichstellungsbeauftragte

- (1) An der FernUniversität werden eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens drei Stellvertreterinnen gewählt. Näheres bestimmt die Wahlordnung.
- (2) Die wirksame Erfüllung der Dienstaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wird durch die Bereitstellung der dafür erforderlichen personellen, räumlichen, sachlichen und finanziellen Ausstattung gewährleistet.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind zur Ausübung dieser Tätigkeit von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Auch die Stellvertreterinnen sind in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht weisungsgebunden.

- (5) Weiter gehende Rechte der Gleichstellungsbeauftragten nach den Bestimmungen des LGG bleiben unberührt.
- (6) Die Gleichstellungsbeauftragte ist Anlaufstelle für alle Mitglieder, Angehörigen und Beschäftigten der FernUniversität in Fragen der Gleichstellung. Sie nimmt Beschwerden entgegen und entwickelt Initiativen zur Abhilfe.
- (7) Die Beschäftigten der FernUniversität haben das Recht, sich während der Dienstzeit an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden. Auf Wunsch der Betroffenen nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an Gesprächen mit Vorgesetzten teil.
- (8) Die zuständigen Stellen der FernUniversität sind verpflichtet, der Gleichstellungsbeauftragten alle für ihre Arbeit erforderlichen Daten und Informationen zur Verfügung zu stellen, sie über alle geplanten organisatorischen und personellen Veränderungen und Maßnahmen zu unterrichten, ihr Auskunft zu erteilen und Einsicht in Personal- und Sachakten zu gewähren.
- (9) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur unmittelbaren Kontaktaufnahme mit den Personalräten befugt.
- (10) Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an den Sitzungen aller Gremien und Organe zu geben. Sie ist rede- und antragsberechtigt. Außerdem nimmt sie als Mitglied an den Arbeitsgruppen und Ausschüssen der Dienststelle teil.
- (11) Die Gleichstellungsbeauftragte informiert über die Situation der Frauen an der FernUniversität. Sie erstellt in regelmäßigen Abständen einen Bericht über die Personal-, Studien-, Lehr- und Forschungssituation und über die durchgeführten Maßnahmen zur Frauenförderung. Dieser Bericht fließt in den Jahresbericht der Rektorin oder des Rektors ein.
- (12) Zum Zwecke der Frauenförderung kooperiert die Gleichstellungsbeauftragte mit anderen universitären und außeruniversitären Gleichstellungsbeauftragten bzw. Gleichstellungsstellen und ähnlichen Einrichtungen in Gleichstellungsangelegenheiten.
- (13) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht, an Veranstaltungen teilzunehmen, die der eigenen Information und Fortbildung dienen. Sie zeigen ihre Dienststreifen der FernUniversität gegenüber an.
- (14) Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßige Arbeitstreffen der Stellvertreterinnen und Fakultätsgleichstellungsbeauftragten durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben von ihren Stellvertreterinnen oder innerhalb des Zuständigkeitsbereiches der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten auch von diesen vertreten lassen.

14.2 Frauenbeirat

- (1) Zur Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen wird ein Frauenbeirat gewählt. Dem Frauenbeirat gehören drei Vertreterinnen aus der Gruppe der Professorinnen, drei Vertreterinnen aus der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, drei Vertreterinnen aus der Gruppe der weiteren Mitarbeiterinnen und drei Vertreterinnen aus der Gruppe der Studentinnen an. Sie werden von den weiblichen Mitgliedern der Hochschule in unmittelbarer, freier, gleicher und geheimer Wahl nach Gruppen getrennt gewählt. Das Nähere regelt die Wahlordnung.

14.3 Gleichstellungskommission

- (1) Der Senat der FernUniversität wählt eine Gleichstellungskommission. Näheres zu Wahl, Mitgliedern und Amtszeit bestimmt die Grundordnung.
- (2) Die Gleichstellungskommission überwacht die Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne und wirkt an der internen Mittelvergabe mit.
- (3) Sie nimmt zu den Widersprüchen der Gleichstellungsbeauftragten Stellung.

14.4 Fakultäts- und Bereichsgleichstellungsbeauftragte

- (1) In den Fakultäten werden, in den Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung können, auf Vorschlag der im jeweiligen Bereich beschäftigten Frauen, Fakultäts-, bzw. Bereichs-Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden. Wählbar sind die dem jeweiligen Bereich zugehörigen Frauen.
- (2) Die Fakultäts- und Bereichs-Gleichstellungsbeauftragten sind beratende Mitglieder des Frauenbeirats und der Gleichstellungskommission.

14.5 Frauenvollversammlung

- (1) Die Fakultäts- und Bereichs-Gleichstellungsbeauftragten unterrichten die Frauen der FernUniversität über ihre Tätigkeit.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann einmal jährlich eine Frauenvollversammlung durchführen und nach Bedarf Teilversammlungen für Frauen. Den weiblichen Beschäftigten ist in Abstimmung mit der Dienststellenleitung während der Dienstzeit Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

15. Veröffentlichung und In-Kraft-Treten

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird in den „Amtlichen Mitteilungen der FernUniversität“ veröffentlicht. Er tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft und ersetzt den Frauenförderrahmenplan der FernUniversität in Hagen vom 17.10.2006.

Ausgefertigt und genehmigt aufgrund der Beschlüsse des Senats vom 02. Mai 2012, des Rektorats vom 21. Februar 2012 und der Gleichstellungskommission vom 16. November 2011.

Hagen, den 05. Juli 2012

Der Rektor der
FernUniversität in Hagen
gez.
Universitätsprofessor Dr.-Ing. Helmut Hoyer