

Plan zur Gleichstellung von Frauen und Männern für die Dienststelle der Universität Hamburg (bisher Frauenförderplan)

1. EINLEITUNG

Die Universität Hamburg setzt sich zum Ziel, die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern zu fördern. Es besteht weiterhin die grundsätzliche Notwendigkeit, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Bestehende Nachteile für Frauen sollen durch spezifische Maßnahmen beseitigt werden. Die spezifischen Maßnahmen beziehen sich insbesondere auf die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft.

Der Gleichstellungsplan richtet sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn eine Gleichstellung kann nur gemeinsam erreicht werden. Hierbei sind besonders Personalverantwortliche aufgerufen, sich an der Umsetzung des Gleichstellungsplans zu beteiligen.

2. BESTAND

Die Verteilung von Frauen und Männern im Technischen und Verwaltungspersonal der Universität Hamburg

2.1. Angestellte -Beschäftigungsumfang Stand März 2002-

| Vergütung | Frau- en | | | Män- ner | | | Gesamt |
|------------------|---------------------|-------------|-------------------|---------------------|-------------|-------------------|---------------|
| | halbtags | mehr | vollbesch. | halbtags | mehr | vollbesch. | |
| I | | | | | | | 0 |
| I a | | | | | | 1 | 1 |
| I b | | | 7 | 1 | | 13 | 21 |
| II a | 10 | 4 | 8 | 5 | | 23 | 50 |
| II b | | | | | | | 0 |
| III | 3 | 1 | 4 | 5 | 2 | 43 | 58 |
| IV a | 5 | 4 | 14 | 4 | 2 | 35 | 64 |
| IV b | 24 | 11 | 57 | 5 | 2 | 31 | 130 |
| V a | | | | | | | 0 |
| V b | 39 | 10 | 120 | 13 | | 71 | 253 |
| V c | 69 | 9 | 91 | 9 | 3 | 72 | 253 |
| VI a | | | | | | | 0 |
| VI b | 90 | 20 | 136 | 3 | 1 | 41 | 291 |
| VII | 93 | 15 | 89 | 4 | 3 | 36 | 240 |
| VIII | 6 | 1 | 9 | 1 | | 3 | 20 |
| IX a | 15 | 2 | 14 | 3 | | 25 | 59 |
| IX b | 18 | 1 | 4 | 2 | | 3 | 28 |
| X | | | | | | | 0 |
| Gesamt | 372 | 78 | 553 | 55 | 13 | 397 | 1468 |

| | <i>Frauen</i> | <i>Männer</i> | |
|------------------|-------------------|---------------|---------------|
| <i>Vergütung</i> | <i>Beurlaubte</i> | | <i>Gesamt</i> |
| I | | | 0 |
| I a | | | 0 |
| I b | 1 | 2 | 3 |
| II a | 2 | | 2 |
| II b | | | 0 |
| III | | 1 | 1 |
| IV a | 2 | 1 | 3 |
| IV b | 5 | | 5 |
| V a | | | 0 |
| V b | 19 | 1 | 20 |
| V c | 15 | | 15 |
| VI a | | | 0 |
| VI b | 19 | | 19 |
| VII | 19 | 3 | 22 |
| VIII | | | 0 |
| IX a | 4 | | 4 |
| IX b | | | 0 |
| X | | | 0 |
| Gesamt | 86 | 8 | 94 |

2.2. Beamte -Beschäftigungsumfang Stand März 2002-

| | <i>Frau en</i> | | | <i>Män ner</i> | | | |
|------------------|-----------------|-------------|-------------------|-----------------|-------------|-------------------|---------------|
| <i>Besoldung</i> | <i>halbtags</i> | <i>mehr</i> | <i>vollbesch.</i> | <i>halbtags</i> | <i>mehr</i> | <i>vollbesch.</i> | <i>Gesamt</i> |
| <i>und höher</i> | | | | | 1 | | 1 |
| A 16 | | | | | 1 | 2 | 3 |
| A 15 | | | | | | 4 | 4 |
| A 14 | | | | | | 5 | 5 |
| A 13 | | | 3 | | 1 | 2 | 6 |
| A 12 | | | 2 | | 1 | 6 | 9 |
| A 11 | 3 | 2 | 11 | 1 | 3 | 8 | 28 |
| A 10 | | | 3 | | | 3 | 6 |
| A 9 | 3 | | 9 | 1 | | 8 | 21 |
| A 8 | 1 | | 6 | | | 3 | 10 |
| A 7 | | | 1 | | | 4 | 5 |
| A 6 | | | 1 | | | | 1 |
| A 5 | | | | | | | 0 |
| Gesamt | 7 | 2 | 36 | 2 | 7 | 45 | 99 |

| | Frauen | Männer | |
|------------------|-------------------|---------------|---------------|
| Besol- | Beurlaubte | | Gesamt |
| und höher | | | 0 |
| A 16 | | | 0 |
| A 15 | | | 0 |
| A 14 | 1 | | 1 |
| A 13 | 1 | | 1 |
| A 12 | | | 0 |
| A 11 | 2 | | 2 |
| A 10 | 3 | | 3 |
| A 9 | 1 | | 1 |
| A 8 | | | 0 |
| A 7 | | | 0 |
| A 6 | | | 0 |
| A 5 | | | 0 |
| Gesamt | 8 | 0 | 8 |

2.3. Arbeiter -Beschäftigungsumfang Stand März 2002-

| | Frau- | | | Män- | | | |
|------------------|-----------------|-------------|-------------------|-----------------|-------------|-------------------|---------------|
| | en | | | ner | | | |
| Vergütung | halbtags | mehr | vollbesch. | halbtags | mehr | vollbesch. | Gesamt |
| 9a | | | | | | | 0 |
| 9 | | | | | | 1 | 1 |
| 8a | | | 3 | 2 | | 20 | 25 |
| 8 | | | 2 | | | 6 | 8 |
| 7a | | | 2 | 3 | 1 | 23 | 29 |
| 7 | 1 | | 3 | | | 7 | 11 |
| 6a | | | | 1 | 1 | 17 | 19 |
| 6 | | | 2 | 1 | | | 3 |
| 5a | 1 | | | | | 14 | 15 |
| 5 | | | | 1 | | 3 | 4 |
| 4a | 3 | | 3 | 2 | | 12 | 20 |
| 4 | | | | | | 5 | 5 |
| 3a | | | | | | 1 | 1 |
| 3 | 7 | 10 | 2 | 1 | 5 | 15 | 40 |
| 2a | 2 | 29 | 4 | 1 | 3 | 4 | 43 |
| 2 | | 3 | | | | 2 | 5 |
| 1a | | 8 | | | | | 8 |
| 1 | 1 | | | | | | 1 |
| Gesamt | 15 | 50 | 21 | 12 | 10 | 130 | 238 |

| Frauen | | Männer | |
|------------------|-------------------|---------------|---------------|
| Vergütung | Beurlaubte | | Gesamt |
| 9a | | | 0 |
| 9 | | | 0 |
| 8a | | 1 | 1 |
| 8 | | | 0 |
| 7a | | | 0 |
| 7 | 1 | | 1 |
| 6a | 1 | | 1 |
| 6 | | | 0 |
| 5a | | | 0 |
| 5 | | | 0 |
| 4a | 1 | | 1 |
| 4 | 1 | 2 | 3 |
| 3a | | | 0 |
| 3 | 1 | | 1 |
| 2a | | | 0 |
| 2 | | | 0 |
| 1a | 1 | | 1 |
| 1 | | | 0 |
| Gesamt | 6 | 3 | 9 |

3. GENERELLE ZIELE

- 3.1. Die Universität strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in den Lohn- oder Gehaltsgruppen sowie den Besoldungsstufen an, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bis der Frauenanteil 50 v.H. beträgt.
- 3.1.1. Um dies zu erreichen, sollen Bewerberinnen mit gleichwertiger Qualifikation so lange bevorzugt eingestellt werden, bis die Unterrepräsentanz in der jeweiligen Lohn-, Gehalts- und Besoldungsgruppe abgebaut ist (50 v.H.). Dies gilt auch gegenüber internen Bewerbern.
- 3.1.2. In Personalauswahlverfahren bei Einstellungen und Umsetzungen ab Verg.Gr. Vc bzw. Bes.Gr. A8 für die Dauer ab einem *halben* Jahr ist die Verfügung des Präsidenten vom 1. Juli 1996, veröffentlicht in den Mitteilungen der Verwaltung, herausgegeben vom Präsidenten unter III. F 2.7, zu beachten.

Bei Verzicht auf Ausschreibung ist die Gleichstellungsbeauftragte zu informieren und ihre schriftliche Zustimmung zur Stellenbesetzung einzuholen.

In Personalauswahlkommissionen sollen Frauen nach Möglichkeit zur Hälfte, jedoch nicht mit weniger als einem Drittel der Mitglieder vertreten sein.

Neben der Gleichstellungsbeauftragten ist mindestens eine weitere Frau am Besetzungsverfahren zu beteiligen. *Neu: Wenn dies nicht durchzuführen ist, ist die Gleichstellungsbeauftragte zu informieren.*

- 3.1.3. Wird für die Stelle ein Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, soll die Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten ihre Bemühungen um eine Bewerberin und die besonderen Gründe dafür darlegen, warum diese Bemühungen nicht erfolgreich waren. Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsanträge im Bereich der unter Ziffer 3.1.2. genannten Verfügung sind um den Personalauswahlbogen (Vordrucknummer 33/A5) zu ergänzen.
- 3.1.4. Schon bei der Stellenausschreibung - vor allem in gehobenen einschließlich der Führungspositionen - muss deutlich werden, dass sich die Universität um Frauenförderung und einen kooperativen Führungsstil bemüht.
- 3.1.5. Bewerberinnen, die ihre Berufstätigkeit länger unterbrochen haben (so genannte Berufsrückkehrerinnen) sollen bei gleichwertiger Qualifikation vor Erst- und Neueinstellungen vorrangig berücksichtigt werden.
- 3.1.6. Für Ausbildungsberufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll möglichst die Hälfte der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen besetzt werden. Für nachrückende Frauen und Männer werden getrennte Listen geführt. Nur dann, wenn sich trotz intensiver Bemühungen nicht genügend geeignete Frauen bewerben, sollen diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden können. Die an der Universität Hamburg ausgebildeten Frauen sollen bei gleichzeitiger Qualifikation vorrangig übernommen werden.
- 3.1.7. Bei den übrigen Ausbildungsplätzen sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen berücksichtigt werden.

3.2. Beteiligung von Frauen an den Gremien der akademischen Selbstverwaltung

Frauen sollen in allen Gremien und Kommissionen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Statusgruppen stimmberechtigt beteiligt sein. Das gilt insbesondere für Ausschüsse, die sich mit der Haushalts-, Struktur- und Personalplanung befassen.

- 3.2.1. Die Universität strebt an, dass Gremien der Akademischen Selbstverwaltung in der Regel nicht länger als bis 18.00 Uhr tagen. Längere Tagungszeiten sollen mindestens eine Woche im Voraus angekündigt werden. Tagt ein Gremium länger als angekündigt, sollen in dieser Zeit nur dringliche Beschlüsse gefasst werden. Die erforderlichen Änderungen der Geschäftsordnungen der Gremien werden angestrebt.
- 3.2.2. Die Universität strebt an, dass Mitgliedern, die pflegebedürftige Angehörige oder Kinder unter 14 Jahren betreuen, ein Entgelt für Ersatzbetreuung erstattet wird für die Zeit, die die Gremien und Kommissionen über diese Zeit hinaus tagen.

3.3. Kinderbetreuung

Die Universität Hamburg strebt an, ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuungsplätzen für die Kinder von Beschäftigten - ggf. in Kooperation mit bezirklichen Kindertagesstätten und Kinderkrippen - zu schaffen.

Die universitäre Raumplanung soll in ihrer Planung Kindertagesstätten und Einzelzimmer für stillende Mütter berücksichtigen.

3.4. Arbeitsverträge

Die Universität setzt sich dafür ein, dass befristet beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Ablauf der Befristung vorrangig bei der Besetzung von weiteren befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen berücksichtigt werden. Dies gilt ebenso bei dem Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung, vorzeitiger Rückkehr aus einer Beurlaubung und einer Erhöhung des Beschäftigungsumfanges.

3.5. Fort- und Weiterbildung

Wesentlich für eine wirksame Personalentwicklung und Frauenförderung ist die Fort- und Weiterbildung. Hier verfolgt die Universität folgende Ziele:

- 3.5.1. Weiterbildungsveranstaltungen werden in der Regel auf die Arbeitszeit beschränkt. Andernfalls wird Freizeitausgleich in entsprechendem Umfang im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten gewährt. *[siehe 4.3.3.: Freizeitausgleich für Beurlaubte nach Wiederantritt einer Stelle]*
- 3.5.2. Mitgliedern des Technischen und Verwaltungspersonals, die sich inhaltlich mit der Forschung und Lehre ihrer Beschäftigungsstelle vertraut machen wollen, soll Gelegenheit gegeben werden, an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, soweit es sich mit den dienstlichen Aufgaben vereinbaren lässt.
- 3.5.3. Um die Vertretung von Mitarbeiterinnen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, zu gewährleisten, setzt die Universität Hamburg sich für die Bereitstellung von Personalmitteln zur Vertretung ein. *Neu: Dieses gilt auch für Teilzeitbeschäftigte.*
- 3.5.4. Um Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, setzt die Universität sich dafür ein, dass Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden.
- 3.5.5. Stehen Umstrukturierungen an, sollen rechtzeitig Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen vorbereitet werden, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Gelegenheit zu geben, sich für andere Arbeitsplätze zu qualifizieren. Dies gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus krankheitsbedingten Gründen nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz eingesetzt werden können.
- 3.5.6. Bei der inhaltlichen Gestaltung der Weiterbildung soll die Beseitigung unterschiedlicher Benachteiligungen von Frauen und Aspekte der Gleichstellung von Frauen und Männern ein zentrales Thema sein. Dies gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Vorgesetzte und an Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich richten.
- 3.5.7. *Neu: Die Universität setzt sich dafür ein, dass bei Zielgruppen mit einem hohen Anteil von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Fortbildungsmaßnahmen an die überwiegenden Arbeitszeiten angepasst werden.*
- 3.5.8. *Neu: Die Universität setzt sich dafür ein, die Gleichstellung von Frauen und Männern bei Projekten zur Qualifizierung und Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (z.B. IT-Qualifizierung, Einführung Mitarbeiter-/Vorgesetztengespräche und Stärkung der Mitarbeiterbesprechungen, alternierende Telearbeit) umzusetzen. Bei der Umsetzung der Projekte werden Erfolgskontrollen implementiert.*

- 3.5.9. Frauen, die in *niedrigen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppengruppen* mit geringen Aufstiegschancen beschäftigt sind, sollen beruflich besonders gefördert werden *und durch das Angebot weiterer Fortbildungsmaßnahmen qualifiziert werden. Damit verbunden sollte angestrebt werden, die Tätigkeiten / Arbeitsinhalte in den o.g. Tätigkeitsbereichen zu vertiefen, zu ergänzen bzw. neu zu vermitteln.*

4. ALLGEMEINE FRAUENFÖRDERNDE MASSNAHMEN

4.1. Amtssprache

Einrichtungen der Universität, Formulare, Schriftstücke, Richtlinien, Ausweise, Prüfungsordnungen etc. der Universität Hamburg werden so benannt oder formuliert, dass Bezeichnungen geschlechtsneutral gewählt werden oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form Verwendung findet. Frauen führen Bezeichnungen, Hochschulgrade und Titel in weiblicher Form.

Stellen werden in der weiblichen und männlichen Stellenbezeichnung ausgeschrieben. Für die Umsetzung der sprachlichen Gleichbehandlung der Geschlechter orientiert sich die Universität Hamburg an den am 8. August 1995 vom Senat der Freien und Hansestadt Hamburg beschlossenen Grundsätzen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache der Freien und Hansestadt Hamburg.

4.2 Verhinderung von Gewalt gegen Frauen

- 4.2.1. Die Universität übernimmt Verantwortung dafür, dass die Persönlichkeitsrechte von Menschen und deren individuelle Persönlichkeitsgrenzen respektiert und gewahrt werden.

- 4.2.2. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt sind in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang verboten. Alle Mitglieder der Universität gemäß § 8 des HmbHG, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung, sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. *Insbesondere gilt die Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt an der Universität Hamburg vom 12.12.1996.*

- 4.2.3. Die Universität verpflichtet sich, zur Verhinderung oder Abwendung von Gewalt, der Frauen ausgesetzt sind, besondere Maßnahmen zu ergreifen. *Die Vorgesetzten sind darüber hinaus nach dem Beschäftigtenschutzgesetz gemäß § 4 verpflichtet, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen, indem sie Beschäftigte vor sexueller Belästigung schützen. Im Falle sexueller Belästigung hat der Vorgesetzte geeignete Maßnahmen zu ergreifen um die sexuelle Belästigung zu unterbinden.*

- 4.2.4. *Gemäß § 5 des Beschäftigtenschutzgesetzes soll die Problematik sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei der Fort- und Ausbildung im öffentlichen Dienst Berücksichtigung finden, insbesondere für Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.*

4.3 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

- 4.3.1. Beschäftigungsverhältnisse sollen grundsätzlich so gestaltet werden, dass Teilzeitarbeit möglich ist (Teilzeitbefristungsgesetz). Wird eine Stelle für nicht teilbar angesehen, so muss dies von der Beschäftigungsstelle besonders begründet und vom Referat Personal & Organisation überprüft werden *Neu: Wird eine Stelle als teilbar eingeschätzt, erhält die Beschäftigungsstelle im Bedarfsfall bei der Umsetzung begleitende Unterstützung durch das Referat Personal & Organisation.*

Die Ausschreibungstexte der Universität Hamburg sind *grundsätzlich* um den Zusatz „Die Besetzung der Stelle mit Teilzeitkräften ist möglich“ zu ergänzen.

- 4.3.2. Die Universität Hamburg informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen Möglichkeiten der Elternzeit / Beurlaubung, z. B. zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie über die dazu geltenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Das Referat Personal & Organisation informiert Teilzeitbeschäftigte über Nachteile und Auswirkungen der Teilzeitarbeit.

- 4.3.3. Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während der Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden regelmäßig über diese Angebote unterrichtet. Die Teilnahme an Bewerbungsverfahren muss trotz Beurlaubung möglich sein.

Konkretisierung: Hierfür erhalten die beurlaubten Beschäftigten regelmäßig die Hinweise auf Weiterbildungsveranstaltungen. Regelmäßig erscheinende Rundschreiben der Universität und des Personalrats sollen den Kontakt der/des beurlaubten Beschäftigten zur Universität Hamburg erhalten.

Neu: Um den Erfahrungs- und Informationsaustausch zu fördern, wird einmal jährlich ein Treffen für alle beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt.

Durchführung: Personal & Organisation

- 4.3.4. *Neu: Für bereits vor Wiederaufnahme der Arbeit besuchte Fortbildungsveranstaltungen wird in Absprache mit den Beschäftigungsstellen später Freizeitausgleich gewährt.*

4.4. Beurlaubung

- 4.4.1. Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und während der Mutterschutzfristen wird angestrebt, unverzüglich Mittel für eine Vertretung zur Verfügung zu stellen.

Durchführung: GD/ Dekanin/Dekan/ Kanzler/in

- 4.4.2. Nach Ablauf einer Beurlaubung stellt die Universität Hamburg die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz sicher. Sie bemüht sich darum auch dann, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.

- 4.4.3. Spätestens ½ Jahr vor Ablauf der Beurlaubung führt die oder der Vorgesetzte mit der oder dem Beurlaubten ein persönliches Gespräch, um Berufswünsche und -pläne zu klären und gemeinsam mit der oder dem Beschäftigten ein individuelles Konzept zur persönlichen weiteren beruflichen Entwicklung zu erstellen. *Neu: Auf Wunsch der/ des Beurlaubten können an diesem Gespräch die Personalsachbearbeiterin/der Personalsachbearbeiter, die Verwaltungsleitung, der TVPR oder die Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen.* Das Gleiche gilt für die Vertretungskraft.

4.5. Stellenausschreibungen

- 4.5.1. Alle Stellen werden grundsätzlich mindestens hochschulöffentlich ausgeschrieben. Qualifizierte Frauen sollen durch gezielte persönliche Ansprache nachdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. *Neu: Grundlage hierfür ist der in den Mitteilungen der Verwaltung veröffentlichte Ausschreibungsleitfaden.*
Durchführung: Personal & Organisation / *Beschäftigungsstellen*
- 4.5.2. Bei allen Ausschreibungen wird folgender Hinweis aufgenommen:
„Die Universität fördert die Einstellung von Frauen. Sie will den Anteil von Frauen - vor allem in technischen Bereichen und in Leitungspositionen - erhöhen und fordert deshalb qualifizierte Frauen auf, sich zu bewerben.“
Durchführung: Personal & Organisation
- 4.5.3. Die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle wird *vom Referat Personal & Organisation* über eine geplante Ausschreibung *ab Vergütungsgruppe Vc bzw. Besoldungsgruppe A8 und ab einem halben Jahr* informiert. Der Ausschreibungstext ist mit ihr abzustimmen.
- 4.5.4. Interne Bewerberinnen *und Bewerber*, die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, werden bei gleichwertiger Qualifikation bei Stellenbesetzungen bevorzugt berücksichtigt.
- 4.5.5. Die formulierten Grundsätze sollen auch für Arbeitsverhältnisse gelten, die aus Drittmitteln finanziert werden.

5. GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE DER DIENSTSTELLE

Zur Unterstützung von frauenfördernden Maßnahmen und für die Interessenvertretung von Frauen bestellt die Präsidentin/der Präsident der Universität eine Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle und eine oder mehrere Stellvertreterinnen für die Amtszeit von zwei Jahren.

5.1. Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle wirkt auf den Abbau der Benachteiligung von Bewerberinnen sowie der weiblichen Mitglieder des Technischen und Verwaltungspersonals der Universität hin. Sie unterstützt die universitären Gremien bei der Umsetzung des Gleichstellungsplans für die Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte führt einmal im *Jahr* eine Versammlung der weiblichen *Beschäftigten des TVP* durch. Hierfür wird Dienstbefreiung in Anlehnung an das Personalvertretungsgesetz gewährt (§ 54).

Durchführung: Gleichstellungsbeauftragte

5.2. Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

Die Frauen der Dienststelle wählen auf einer Frauenvollversammlung eine Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin bzw. Stellvertreterinnen; sie werden dem Präsidenten/der Präsidentin der Universität zur Bestellung vorgeschlagen.

Die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer Frauenkommission übernommen werden. Die Rechte und Verantwortlichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten können auf jedes Mitglied der Kommission übertragen werden. Zur Führung der Geschäfte der Kommission wird eine Vorsitzende gewählt.

- 5.3. Die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle arbeitet mit den Frauenbeauftragten der jeweiligen Fachbereiche in der Frauenbeauftragtenkonferenz zusammen.
Durchführung: Gleichstellungsbeauftragte

- 5.4. Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Für die Umsetzung ihrer Tätigkeit bei Personalauswahlverfahren kann die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle Vertreterinnen des Technischen und Verwaltungspersonals mit der Beteiligung im Personalauswahlverfahren im Sinne des Gleichstellungsplans für die Dienststelle beauftragen („Netzwerkerinnen“).

- 5.4.1. Die Gleichstellungsbeauftragte soll Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der universitären Gremien, die sich mit Personalangelegenheiten befassen, erhalten. Ist die Entscheidung eines Gremiums gegen die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so soll sie innerhalb von zwei Wochen widersprechen können. Die erneute Entscheidung soll frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs getroffen werden.

- 5.4.2. Wird eine Frauen betreffende Maßnahme getroffen und die Gleichstellungsbeauftragte nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, soll die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen ausgesetzt werden.

- 5.4.3. Der Gleichstellungsbeauftragten sollen folgende Rechte eingeräumt werden:

- Beteiligung an Stellenausschreibungen
- Beteiligung an Auswahlverfahren
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen
- Einsicht in die Bewerbungsunterlagen bisher: und Akteneinsicht
- Einsicht in Personalakten (mit Zustimmung der Betroffenen)
- rechtzeitige Information über alle Frauen betreffende Angelegenheiten.

Durchführung: Personal & Organisation und andere

- 5.4.4. Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen diesen Gleichstellungsplan, soll der Vorgang von der Leitung des jeweiligen Bereichs auf der Grundlage des § 1 des Gleichstellungsgesetzes und § 3 Abs. 2 des HmbHG erneut entschieden werden. Die Beanstandung muss spätestens 14 Tage nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme vorliegen.

- 5.4.5. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle bei Einstellungen und Umsetzungen im Bereich des Technischen und Verwaltungspersonals einen Einwand innerhalb der in Ziff. 5.4.4. genannten Frist, so ist von der Leitung der Beschäftigungsstelle des betreffenden Bereichs zu prüfen, ob der Gleichstellungsplan ausreichend berücksichtigt wurde. Eine entsprechende Stellungnahme ist innerhalb von drei Wochen an die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle weiterzuleiten. Sollte danach keine Ei-

nigung getroffen werden, wird eine Entscheidung der Präsidentin/des Präsidenten eingeholt.

- 5.4.6. Die Präsidentin/der Präsident entscheidet unter Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle und der Beschäftigungsstelle. Die Entscheidung über die Einstellung wird bis zur abschließenden Klärung ausgesetzt.
- 5.4.7. Die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle wird durch die personelle Kapazität für Personalentwicklung und insbesondere Frauenförderung im Personal & Organisation unterstützt. Sie erhält für die Dauer ihrer Amtszeit eine dauerhafte Entlastung von bis zu 20 Stunden wöchentlich oder bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen eine zusätzliche Bereitstellung *in diesem Umfang* für die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.

6. BERICHTSPFLICHT UND FORTSCHREIBUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

- 6.1. Das Referat Personal & Organisation der Universität führt *alle 5 Jahre* eine statistische Auswertung durch, die der Leitung der Universität, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Ausschuss für Frauenförderung vorgelegt wird. *Die damit verbundenen Berichte über die einzelnen Projekte* sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungsplans.
*Auf Anforderung werden gesonderte Auswertungen vorgelegt.
Der dem Gleichstellungsplan zugehörige Katalog über spezifische Maßnahmen soll alle 2 ½ Jahre auf seine Wirksamkeit hin überprüft werden. Der Maßnahmenkatalog kann innerhalb des Geltungszeitraumes des Gleichstellungsplans fortgeschrieben werden.*
- 6.2. Das Referat Personal & Organisation legt im Abstand von fünf Jahren Zahlen über die in den kommenden fünf Jahren voraussichtlich ausscheidenden Beschäftigten vor.
- 6.3. Nach fünf Jahren ist der Gleichstellungsplan für die Dienststelle auf seine Wirksamkeit zu überprüfen und von den zuständigen Gremien fortzuschreiben. Hierzu sind der Ausschuss für Frauenförderung und die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle zu hören. Der Hochschulsenat ist hierüber zu unterrichten.
- 6.4. Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Statistik werden geschlechtsdifferenziert durchgeführt.