



Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich

**Beschlossen in der Sitzung des Senats
der Otto-Friedrich-Universität Bamberg am 18. Juli 2007**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Ziele und Begründung	4
1. Stellenausschreibungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.....	6
1.1 Sprachregelung	6
1.2 Reichweite der Ausschreibung	6
1.3 Aufforderung zur Bewerbung.....	6
1.4 Teilzeitbeschäftigung	6
2. Besetzungen von Stellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.....	6
2.1 Ziel.....	6
2.2 Besetzung von Berufungskommissionen.....	7
2.3 Flexible Berücksichtigung biografischer Bedingungen von Erziehenden	7
2.4 Gutachten in Berufungsverfahren.....	7
3. Förderung des wissenschaftlichen Personals und Nachwuchses	8
3.1 Frauenanteile bei qualifikationsfördernden studentischen und wissenschaftlichen Hilfskrafttätigkeiten	8
3.2 Anreizsysteme/Mittelzuweisung aufgrund aktiver Förderung weiblichen wissenschaftlichen Personals.....	8
3.3 Förderung und Ermutigung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf allen Qualifikationsstufen.....	8
3.4 Berücksichtigung haupt- und ehrenamtlichen Engagements.....	9
4. Studium und Lehre	9
4.1 Studienreform	9
4.2 Akademische Grade	9
5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Ausbildung.....	9
5.1 Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Beurlaubungen	9
5.2 Kinderbetreuung	10
5.3 Wiederaufnahme der Berufstätigkeit und Verbindung zum Beruf.....	10
5.4 Studierende Eltern	11
6. Sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen	11
6.1 Problemlage.....	11
6.2 Sicherheitsvorkehrungen	11
6.3 Information über sexuelle Belästigung.....	11
7. Frauenforschung/<i>gender studies</i>	12
7.1 Allgemeine Förderung	12

7.2 Lehr- und Prüfungsinhalte unter der Perspektive der Frauenforschung/ <i>gender studies</i>	12
8. Frauenbeauftragte	13
8.1 Aufgaben	13
8.2 Etat.....	13
8.3 Besetzung des Frauenbüros.....	13
8.4 Entlastung von Dienstaufgaben.....	14
9. Sprachgebrauch.....	14
10. Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien.....	15
10.1 Zielvereinbarungen	15
10.2 Berichte/Bewertung	15

In Ausführung des Art. 4 Abs. 1 des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG) vom 23. Mai 2006 (GVBl S. 245) erlässt der Senat der Otto-Friedrich-Universität Bamberg die nachstehenden

Gleichstellungsrichtlinien für den wissenschaftlichen Bereich:

Einleitung: Ziele und Begründung

Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes bestimmt: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Art. 4 Abs. 1 BayHSchG bestimmt analog als Aufgabe der Hochschulen: „Sie fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Entsprechend den Zielvereinbarungen zwischen der Universität Bamberg und dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst verpflichtet sich die Universität zur konsequenten Orientierung am Prinzip der Gleichstellung und Frauenförderung.

Diese Gleichstellungsrichtlinien beinhalten Maßnahmen, die der Realisierung dieses Grundsatzes dienen. Sie wurden vom Beirat für Frauenfragen der Otto-Friedrich-Universität Bamberg entwickelt, um die nach wie vor bestehenden strukturellen Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen, weiblichen Lehrpersonen und Studierenden an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg beschleunigt abzubauen. Der vorliegende Text wurde vom Senat der Otto-Friedrich-Universität Bamberg am 18. Juli 2007 beraten und verabschiedet.

Für das wissenschaftsstützende Personal der Otto-Friedrich-Universität Bamberg gilt das Bayerische Gleichstellungsgesetz in der jeweils gültigen Version.

Gleichstellung von Frauen und Männern bedarf zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch einer deutlichen Förderung. Ziel dieser Richtlinien ist es dementsprechend, Rahmenbedingungen für einen Strukturwandel zu schaffen. Das bedeutet, dass die Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität so zu gestalten sind, dass sie ihren Mitgliedern unabhängig vom Geschlecht gleiche Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Lernen und Arbeiten bieten. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer ist hierfür ebenfalls Voraussetzung; sie wird von der Universität im Rahmen der Auditierung als Familiengerechte Hochschule angestrebt. Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken (vgl. auch Art. 4 Abs. 4 BayHSchG).

Die Universität strebt im wissenschaftlichen Bereich Chancengleichheit für beide Geschlechter und somit eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen an. Damit verfolgt sie vor allem das Ziel, das Begabungspotential von Frauen stärker als bisher auszuschöpfen. Um das bestehende Gleichstellungsdefizit zu beheben, stehen nicht nur Universitäts- und Fakultätsghremien, sondern in besonderem Maße die über eine Einstellung bzw. Förderung entscheidenden Personen in der Verantwortung. Von daher verstehen sich diese Richtlinien nicht nur als Handreichung für die Universitätsleitung und die Fakultäten, sondern nicht zuletzt auch für die einzelnen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer.

Zielsetzung dieser Richtlinien ist es, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken, und die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.

1. Stellenausschreibungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

1.1 Sprachregelung

Alle Stellenausschreibungen werden gemäß der Richtlinien für die Wahrnehmung und Organisation öffentlicher Aufgaben sowie für die Rechtsetzung im Freistaat Bayern (Organisationsrichtlinien) grundsätzlich in geschlechtsdifferenzierender oder einer neutralen Form vorgenommen (vgl. auch Punkt 9 dieser Gleichstellungsrichtlinien).

1.2 Reichweite der Ausschreibung

Um die Transparenz bei der Stellenbesetzung im Mittelbau zu erhöhen, sind alle Lehr- und Forschungseinrichtungen gehalten, Mittelbau- und Drittmittelstellen, die für mindestens ein Jahr zu besetzen sind, nach Möglichkeit drei Monate vorher an das jeweilige Dekanat sowie an das Büro der Frauenbeauftragten zu melden und durch Aushang und/oder im Internet öffentlich zu machen.

1.3 Aufforderung zur Bewerbung

Allen Stellenausschreibungen ist der Hinweis beizufügen: „Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und bittet deshalb Wissenschaftlerinnen nachdrücklich um ihre Bewerbung.“

1.4 Teilzeitbeschäftigung

Bei der Ausschreibung von Stellen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, ist auf die grundsätzliche Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

2. Besetzungen von Stellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

2.1 Ziel

Bis zum Erreichen der durch Art. 4 Abs. 1 BayHSchG und Art. 3 Abs. 2 GG gebotenen Gleichberechtigung gilt: In Fakultäten, Instituten und zentralen Einrichtungen, in denen

Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Bewerberinnen unter Berücksichtigung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besonders gefördert werden und daher Vorrang vor gleichqualifizierten männlichen Bewerbern erhalten. Dies gilt, unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit, bei Neueinstellungen, Berufungsvorschlägen, Beförderungen, Abordnungen und Umsetzungen sowie bei der Vergabe von Stellen für wissenschaftliche Weiterqualifikation, vor allem Drittmittelstellen. Die Universität setzt sich dieses Ziel auch für die Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Habilitationsförderungen.

2.2 Besetzung von Berufungskommissionen

Die Frauenbeauftragte der Fakultät ist an allen Vorgängen im Zusammenhang mit der Besetzung von Professuren qua Amt beteiligt. Sie ist nach Art. 4 Abs. 2 Satz 3 BayHSchG stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission. Neben der jeweiligen Fakultätsfrauenbeauftragten ist in jede Berufungskommission grundsätzlich mindestens ein stimmberechtigtes weibliches Mitglied zu berufen. Sollte dies nicht möglich sein, sind die Gründe schriftlich darzulegen und der Universitätsfrauenbeauftragten zur Kenntnis zu geben.

2.3 Flexible Berücksichtigung biografischer Bedingungen von Erziehenden

Die zuständigen Organe der Universität bemühen sich, den gesetzlichen Handlungsspielraum hinsichtlich der flexiblen Handhabung von Altersgrenzen bei Berufungen, Einstellungen und Vertragsverlängerungen auszuschöpfen. Ein durch Unterbrechungen und Teilzeitarbeit gekennzeichnete Erwerbsverlauf darf Bewerberinnen nicht zum Nachteil gereichen; Kenntnisse und Erfahrungen, die in anderen Bereichen erworben wurden, sind – sofern sie auf das Anforderungsprofil der Stelle passen – anzuerkennen.

2.4 Gutachten in Berufungsverfahren

In Berufungsverfahren sollen, soweit möglich, auch Gutachten von Wissenschaftlerinnen eingeholt werden.

3. Förderung des wissenschaftlichen Personals und Nachwuchses

Fachliche Qualifikation, Leistung und Fähigkeit haben Vorrang bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Unter diesem Vorbehalt wird Folgendes empfohlen:

3.1 Frauenanteile bei qualifikationsfördernden studentischen und wissenschaftlichen Hilfskrafttätigkeiten

Bei qualifikationsfördernden studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraft-tätigkeiten (z. B. Tutorien, Mitarbeit in Forschungsprojekten) sollen Frauen bei gleicher Eignung unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit nach Möglichkeit gemäß dem Studentinnenanteil im betreffenden Fach eingestellt werden.

3.2 Anreizsysteme/Mittelzuweisung aufgrund aktiver Förderung weiblichen wissenschaftlichen Personals

Gemäß Art. 5 Abs. 2 Satz 2 BayHSchG sind bei der inter- und inneruniversitären Mittelzuweisung Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen. Bei der Mittelverteilung an der Universität Bamberg soll dieses Kriterium angemessen Berücksichtigung finden. Deshalb sind bei der Erstellung der einzelnen Parameter zur Mittelverteilung in der Erweiterten Universitätsleitung und in den Fakultäten sowie bei der Entwicklung von Zielvereinbarungen zwischen Universität und dem Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst sowie zwischen Universitätsleitung und Fakultäten die Frauenbeauftragten zu beteiligen.

3.3 Förderung und Ermutigung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf allen Qualifikationsstufen

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität machen es sich zur Aufgabe, auf allen Qualifikationsstufen eine verstärkte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu betreiben, indem sie die Beratung von Studieninteressentinnen und Studentinnen während des Studiums intensivieren, Promotionsvorhaben anregen und Habilitationsvorhaben unterstützen. Qualifizierte Frauen sollen verstärkt für Stipendien vorgeschlagen werden.

3.4 Berücksichtigung haupt- und ehrenamtlichen Engagements

Haupt- und ehrenamtliches Engagement im Bereich der Frauenförderung sollen bei der Mittelzuweisung, als Kriterium bei Leistungszulagen, bei Laufbahnfragen oder bei Entlastungen von dienstlichen Aufgaben in besonderer Weise Berücksichtigung finden.

4. Studium und Lehre

4.1 Studienreform

Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten sollen die Situation von Frauen sowie deren wissenschaftliche und berufliche Förderung an der Hochschule besonders berücksichtigen.

4.2 Akademische Grade

Akademische Grade werden für Frauen und Männer in geschlechtsspezifischer Formulierung verliehen, wenn dies nicht ausdrücklich anders gewünscht wird. Für Zeugnisse, Prüfungsnachweise, Formulare und Bescheinigungen gilt dies entsprechend.

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Ausbildung

Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt (vgl. auch Punkt 2.2.5 der Zielvereinbarungen zwischen der Universität Bamberg und dem Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst), die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie zu verbessern und wird den Aspekt der Familienfreundlichkeit auch in ihr neues Leitbild aufnehmen. Konkrete Einzelziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit werden nicht zuletzt im Rahmen der Auditierung der Universität als Familiengerechte Hochschule erarbeitet und ständig weiterentwickelt.

5.1 Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Beurlaubungen

Die Dienststelle informiert ihre Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung. Soweit dienstliche Belange

nicht entgegenstehen, soll im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten (Kindererziehung, Pflege von Familienangehörigen) sowie bei Fort- und Ausbildung bei Notwendigkeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden. Der oder die betroffene Beschäftigte wird über die mit der Beurlaubung bzw. Arbeitszeitreduzierung verbundenen Auswirkungen (tarif-rechtlicher Art, Altersversorgung, etc.) eingehend beraten.

Bei allen Beurlaubungen bzw. Arbeitszeitreduzierungen sind die gesetzlichen Möglichkeiten zur Beschäftigung von Vertretungs- und Aushilfskräften bzw. Lehraufträgen in vollem Maße auszuschöpfen.

5.2 Kinderbetreuung

Nach Art. 2 Abs. 3 Satz 2 BayHSchG berücksichtigen die Hochschulen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und unterstützen die Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten für die Kinder von Mitgliedern der Hochschule. Die Universität bemüht sich in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk, für alle Beschäftigten und Studierenden der Universität ausreichend viele Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung zu stellen. Dies ist auch Ziel der Auditierung als Familiengerechte Hochschule. Bedarf und Ausgestaltung dieser Einrichtungen (Altersstufen, Ganztags-, stundenweise und abendliche Betreuung, etc.) werden in Kooperation mit der Projektgruppe Familiengerechte Hochschule, der Frauenbeauftragten sowie mit dem Studentenwerk bestimmt. Darüber hinaus soll die Universität bei baulichen Veränderungen die Bedürfnisse Studierender und Beschäftigter mit Kindern (z. B. Wickelräume, Rampen, Aufzüge) nach Möglichkeit berücksichtigen.

5.3 Wiederaufnahme der Berufstätigkeit und Verbindung zum Beruf

Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit dürfen nicht zum Nachteil gereichen. Außerdem wird befürwortet, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit zu geben, während ihrer Beurlaubung durch Lehraufträge, Mitarbeit in Projekten, Werkverträge und durch Krankheits- und Urlaubsvertretungen eine Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermögli-

chen. Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. Sie sind über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren. Ihnen soll die Teilnahme ermöglicht werden.

5.4 Studierende Eltern

Die Universität sieht die Probleme, denen Studierende mit Kind in besonderem Maße ausgesetzt sind. Sie versucht, diesen Personenkreis zu entlasten, indem sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei Beurlaubungen und durch flexible Handhabung von Prüfungsordnungen Handlungsspielräume nutzt.

6. Sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen

6.1 Problemlage

Sexuelle Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz – auch am Arbeitsplatz Universität – wird immer noch zu wenig ernst genommen. Es liegt an allen Hochschulangehörigen, ein Klima zu schaffen, in dem dieses Thema beachtet wird und Gegenmaßnahmen getroffen werden.

6.2 Sicherheitsvorkehrungen

Die Universität bemüht sich weiterhin um die Ausschaltung von Gefahrenquellen in von der Universität genutzten Gebäuden und auf universitätseigenen Grundstücken. Die Frauenbeauftragten greifen Verbesserungsvorschläge (Beleuchtung, Notrufanlagen etc.) auf und leiten diese an die Hochschulleitung zur weiteren Veranlassung weiter.

6.3 Information über sexuelle Belästigung

Die Frauenbeauftragte gibt ein Informationsblatt zum Thema sexuelle Belästigung heraus und informiert auf ihrer Internetseite zum Thema.

7. Frauenforschung/*gender studies*

7.1 Allgemeine Förderung

Die Universität bemüht sich um die besondere Förderung von Frauenforschung/*gender studies* mit den ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten. Sie empfiehlt den Fakultäten, wo dies möglich ist, bei der Neuausschreibung von Professuren Frauenforschung/*gender studies* in das Qualifikationsprofil mit aufzunehmen. Die Fakultäten konkretisieren ihre Vorstellungen zur Förderung von Frauenforschung/*gender studies* in ihren Gleichstellungsempfehlungen und prüfen dabei insbesondere Möglichkeiten zur interdisziplinären Zusammenarbeit.

Genderforschung soll auch auf universitärer Fachebene gefördert werden. Dies erfolgt zum Beispiel im Rahmen des Forums Genderforschung, das Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Möglichkeit bietet, sich über die Fächergrenzen hinweg über Genderforschung auszutauschen, zu vernetzen und eigene Projekte vorzustellen.

7.2 Lehr- und Prüfungsinhalte unter der Perspektive der Frauenforschung/*gender studies*

Die Fakultäten werden aufgefordert, Lehrveranstaltungen zu Themen der Frauenforschung/*gender studies* besonders zu fördern. Sie werden ferner gebeten, ihren Möglichkeiten entsprechend Theorien und Ergebnisse aus dem Bereich der Frauenforschung/*gender studies* als integralen Bestandteil der Studien- und Prüfungsinhalte aufzunehmen. Das (geplante) Angebot der Virtuellen Hochschule Bayern „Gender and Diversity: Einführung in Fragestellungen, Theorien und Methoden“ wird von der Universität Bamberg unterstützt. Die von Studierenden in geeigneten Teilmodulen erbrachten Leistungen werden in allen BA/MA-Studiengängen, die Schlüsselqualifikationen einfordern, in diesem Bereich im Rahmen der geltenden Prüfungs- und Studienordnungen grundsätzlich anerkannt.

8. Frauenbeauftragte

8.1 Aufgaben

Laut Art. 4 Absatz 1 BayHSchG achten die Frauenbeauftragten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben obliegen den Frauenbeauftragten die in der Grundordnung genannten Aufgaben, insbesondere sind dies:

1. die Annahme von Anregungen und Beschwerden,
2. die Erstellung von Frauenförderungsplänen sowie das Hinwirken auf deren Umsetzung,
3. die Erstellung von Berichten über die Situation von Wissenschaftlerinnen, weiblichen Lehrpersonen und Studentinnen an der Universität,
4. die Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit innerhalb und außerhalb der Universität.

8.2 Etat

Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung, mindestens in der Höhe der Mittelzuweisung des Ministeriums.

8.3 Besetzung des Frauenbüros

Dem in der Regel in zweijährigem Turnus wechselnden Wahlamt der Frauenbeauftragten steht ein Frauenbüro zur Seite, das die Kontinuität der Arbeit sicherstellt. Um diese Kontinuität zu gewährleisten, wird die Verstetigung der Stelle angestrebt. Das Frauenbüro wird entsprechend der Zuweisung des Wissenschaftsministeriums mindestens mit Mitteln für eine halbe Stelle der Entgeltgruppe 13 TV-L für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie studentischen Hilfskraftstellen ausgestattet. Bei einer dauerhaften und nachweislichen Zunahme der Aufgaben und des Arbeitsumfangs ist eine Aufstockung

auf eine ganze Stelle anzustreben.

8.4 Entlastung von Dienstaufgaben

Laut Art. 4 Absatz 3 Satz 2 BayHSchG sollen die Frauenbeauftragten für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet werden. Die Universitätsfrauenbeauftragten und ihre Stellvertreterin werden, unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben, jeweils um mindestens 25 Prozent von ihren Aufgaben in der Lehre entlastet und erhalten, auf Wunsch, alternativ zur Deputatsermäßigung, einen entsprechenden finanziellen Ausgleich im Rahmen der Mittelzuweisung. Das an der jeweiligen Einrichtung entfallende Lehrdeputat wird durch entsprechende Lehrauftragsmittel ausgeglichen. Universitätsfrauenbeauftragte in befristeten Dienstverhältnissen haben die Option auf eine dem Umfang der Freistellung entsprechende Weiterbeschäftigung.

Die Frauenbeauftragten der Fakultäten sollen in angemessenem Umfang von sonstigen Dienstaufgaben entlastet werden, entweder durch Deputatsermäßigung, durch eine dem Umfang der Freistellung entsprechende Weiterbeschäftigung oder durch finanziellen Ausgleich im Rahmen der Mittelzuweisungen.

Siehe auch Punkt 3.4 dieser Richtlinien (Berücksichtigung haupt- und ehrenamtlichen Engagements).

9. Sprachgebrauch

Rechts- und Verwaltungsvorschriften und der allgemeine Schriftverkehr der Otto-Friedrich-Universität Bamberg müssen so formuliert werden, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen werden. Die sprachliche Gleichbehandlung lässt sich erreichen durch Paarformen (z. B. Schüler und Schülerinnen), geschlechtsneutrale Ausdrücke (z. B. die Angestellten, die Mitglieder), Geschlechtsabstraktion (z. B. das Gericht, die Lehrerschaft). Dies betrifft bisher gültige Vorschriften, die zu überarbeiten sind, als auch neue rechtliche Regelungen. (Weitere Regelungen vgl. die Änderung der Richtlinien für die Wahrnehmung und Organisation öffentlicher Aufgaben sowie für die Recht-

setzung im Freistaat Bayern – Organisationsrichtlinien – mit Wirkung zum 1. Januar 2004; Bekanntmachung der Bayerischen Staatsregierung vom 23. Dezember 2003, AZ.: B III 2 -155-9-39).

10. Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien

10.1 Zielvereinbarungen

Laut BayHSchG sind sowohl die Hochschulleitung als auch die Fakultäten verpflichtet, den Gleichstellungsauftrag in ihren Zielvereinbarungen zu berücksichtigen. Dasselbe gilt auch für die zentralen Einrichtungen, soweit sie nicht unter den Geltungsbereich des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes fallen. Dabei sind die Frauenbeauftragten zu beteiligen. Bei der Mittelzuweisung sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen (vgl. Art. 5 Abs. 2 Satz 2 BayHSchG).

10.2 Berichte/Bewertung

Laut Art. 10 Abs. 1 BayHSchG soll die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags regelmäßig bewertet werden. Der Dekan bzw. die Dekanin erstatten im Fakultätsrat jährlich Bericht über Fortschritte bei der Erfüllung der beispielsweise in den Zielvereinbarungen genannten Maßnahmen zur Frauenförderung. Die Berichte gehen an die Universitätsfrauenbeauftragte.

Auch im Senat und in der Erweiterten Universitätsleitung werden jährlich die Wirksamkeit der in den Zielvereinbarungen aufgeführten Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags überprüft und ggf. weitere Maßnahmen beraten. Die Universitätsfrauenbeauftragte informiert den Senat jährlich über ihre Arbeit. Der Tätigkeitsbericht der Universitätsfrauenbeauftragten wird veröffentlicht. In diesen Bericht gehen geschlechtsdifferenzierende Statistiken der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsverfahren mit ein.

Berichte der Universitätsfrauenbeauftragten sind regelmäßiger Tagesordnungspunkt in

der Erweiterten Universitätsleitung und im Hochschulrat. Berichte der Fakultätsfrauenbeauftragten sind regelmäßiger Tagesordnungspunkt im Fakultätsrat.

Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Bamberg, 25. September 2007

gez.

Prof. Dr. Dr. habil. Godehard Ruppert

Präsident