

- 4 -

§ 7

Koordination der Zusammenarbeit

- (1) Universität und ISFH kommen auf Antrag eines der Vertragspartner zusammen, um Fragen der Kooperation zu klären. Die Zusammenkünfte sollen möglichst im Rahmen von gemeinsamen wissenschaftlichen Veranstaltungen stattfinden.
- (2) Die Universität und das ISFH benennen ja einen Koordinator für Fragen der laufenden Zusammenarbeit, die die erforderlichen organisatorischen und verwaltungstechnischen Maßnahmen sicherstellen.

§ 8

Geltungsdauer

Diese Vereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie wird auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann von jedem Partner mit einer Frist von einem Jahr zum Ende des darauffolgenden Kalenderjahres gekündigt werden.

Oldenburg, den 18.3.88

Hannover, den 18.3.88

Universität Oldenburg
Der Präsident

Institut für
Solarenergieforschung
Der Direktor

Konkretisierung und Ergänzung der**Richtlinien über die berufliche Förderung****von Frauen im öffentlichen Dienst****des Landes Niedersachsen****1. Stellenausschreibung**

- 1.1 In Stellenausschreibungen ist grundsätzlich die männliche und die weibliche Form zu verwenden. Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen sollen Bewerberinnen gezielt angesprochen werden.
- 1.2 In Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen bisher überwiegend Männer beschäftigt sind, wird darauf hingewiesen, daß bei gleicher Qualifikation der im Vergleich bestqualifizierten Bewerberinnen und Bewerber Frauen bevorzugt eingestellt werden.
- 1.3 Die Nr. 1.1 und 1.2 gelten für die Ausschreibung von Ausbildungsstellen entsprechend.
- 1.4 Bei den Stellenanmeldungen sind bereits bei der Beratung in den einzelnen Organisationseinheiten die für den jeweiligen Bereich zuständigen Frauenbeauftragten hinzuzuziehen. Vor der Beschlussfassung im Senat über die Stellenanmeldungen für den Haushalt ist ein Votum der Frauenbeauftragten einzuholen und besonders zu berücksichtigen.

2. Stellenbesetzung, Beförderung, Höhergruppierung

- 2.1 Frauen sind bei Neueinstellungen, in Bereichen, in denen sie gegenwärtig unterrepräsentiert sind, im Sinne von 1.2 in die Auswahl einzubeziehen und zu berücksichtigen.
- 2.2 Bei der Besetzung von höherwertigen Stellen und bei Beförderungen und Höhergruppierungen sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie männliche Bewerber so zu berücksichtigen, daß sie in den jeweiligen Funktionsgruppen (Verwaltungsdienst, technischer Dienst, Bibliotheksdienst) in allen Besoldungs- und Lohngruppen zur Hälfte vertreten sind.

- 2 -

2.3 Frauen sind bei Einstellungen auf Ausbildungsplätze, vor allem in Bereichen, in denen sie gegenwärtig unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation in die Auswahl einzubeziehen und bevorzugt zu berücksichtigen, so daß sie zur Hälfte auf den Ausbildungsplätzen für den jeweiligen Ausbildungsberuf vertreten sind.

Frauen sollen nicht geschlechtsspezifisch nur auf bestimmte Berufsmöglichkeiten festgelegt werden.

2.4 Wegen der Möglichkeit einer Schwangerschaft oder familiärer Verpflichtungen darf niemand von einer Stellenbesetzung ausgeschlossen werden.

2.5 In Auswahl- und Besetzungskommissionen sollen Frauen zur Hälfte vertreten sein.

2.6 Bei allen Besetzungsverfahren, Vorstellungsgesprächen usw. muß die für den jeweiligen Bereich zuständige Frauenbeauftragte informiert und eingeladen werden. Sie hat Rederecht, und es ist ihr Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren.

2.7 Für die Dauer der Abwesenheit während der Mutterschutzfrist und des Erziehungsurlaubs oder während einer Beurlaubung aus familiären Gründen muß eine Ersatzkraft eingestellt werden, wenn haushaltsrechtliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.1 Bei der Gestaltung der beruflichen Rahmenbedingungen für Frauen und Männer ist zu berücksichtigen, daß die Arbeit im Beruf und in der Familie vereinbar ist.

3.2 Die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sind für Frauen und Männer auszuschöpfen. Anträge auf Teilzeitarbeit von Frauen und Männern sind unter Ausschöpfung der rechtlichen Möglichkeiten in allen Gehaltsstufen und Laufbahngruppen zu genehmigen. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Es dürfen keine beruflichen Benachteiligungen etwa durch Umsetzungen oder Versetzungen erfolgen.

3.3 Bei der Festlegung der Arbeitszeiten sind besondere familiäre Verpflichtungen zu berücksichtigen.

3.4 Die Universität schafft Betreuungsmöglichkeiten für Kinder der Bediensteten, sofern dem haushaltsrechtliche Regelungen nicht entgegenstehen.

Angestrebt wird die Einrichtung einer Kindertagesstätte für Kinder bis zum schulpflichtigen Alter und die Einrichtung eines Kinderhorts.

- 3 -

4. Fortbildung und Umschulung

4.1 Frauen soll ermöglicht werden, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation stärker als bisher an Fortbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Frauen sind von den jeweiligen Vorgesetzten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen gezielt anzusprechen.

4.2 Fortbildungsveranstaltungen sind so anzubieten, daß Müttern und Vätern mit betreuungsbedürftigen Kindern und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme erleichtert wird. Maßnahmen der Kinderbetreuung bei Fortbildungsveranstaltungen sind verstärkt vorzusehen.

4.3 Frauen sollten als Referentinnen und Lehrgangleiterinnen für Fortbildungsseminare verstärkt gewonnen werden.

4.4 Bei der inhaltlichen Gestaltung der Fortbildungsprogramme ist das Thema "Gleichberechtigung der Frau" zu berücksichtigen. Dies gilt besonders auch für Veranstaltungen, die sich an Beschäftigte in Vorgesetztenpositionen richten, sowie für Veranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zum Thema "Gleichberechtigung der Frau" soll für Vorgesetzte besonders gefördert werden.

4.5 In Bereichen, die von Rationalisierung besonders betroffen sind, sind rechtzeitig Umschulungsmaßnahmen vorzubereiten. Durch Fortbildung und Umschulung ist Gelegenheit zu geben, sich für neue Arbeitsplätze zu qualifizieren. Frauengerechte Weiterbildungsangebote zum Erlernen der neuen Technologien sind zu entwickeln.

4.6 Frauen, die in Tätigkeitsbereichen ohne Aufstiegsmöglichkeiten beschäftigt sind, sind beruflich zu fördern. Es müssen Weiterbildungsangebote entwickelt werden, die einen Übergang in andere Tätigkeitsbereiche möglich machen sollen.

4.7 Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an ganztägigen beruflichen Aus- und Fortbildungen gilt als Arbeitszeit.

5. Wiederaufnahme der Berufstätigkeit

5.1 Sowohl für Frauen als auch für Männer sollen die Möglichkeiten der Beurlaubung aus familiären Gründen gewährleistet werden. Die Universität ist verpflichtet, die Beschäftigten umfassend über die Möglichkeiten der Beurlaubung zu informieren.

5.2 Beurlaubten Beschäftigten soll während der Beurlaubung die Möglichkeit geboten werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie sollen daher die Möglichkeiten erhalten, rechtzeitig schon vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Beurlaubte Bedienstete sind über Fortbildungsangebote zu unterrichten. Die für Weiterbildung zuständigen Einrichtungen der Universität versenden die jeweiligen Angebote an alle beurlaubten Bediensteten (ZWW und Personalabteilung). Die Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen. Es wird Reisekostenvergütung gewährt. Bei Unfällen während der Fortbildungsveranstaltungen und auf einem damit zusammenhängenden Weg zum und vom Veranstaltungsort haben

- 4 -

Beamte/Beamtinnen Anspruch auf Unfallfürsorge. Arbeitnehmer/innen und Auszubildende genießen Unfallversicherungsschutz; bei Sachschäden werden die für die Beamten geltenden Bestimmungen entsprechend angewandt.

- 5.3 Durch Vertretungs- oder Aushilfstätigkeiten soll Beurlaubten die Verbindung zu ihrem Beruf ermöglicht werden. Beurlaubten soll die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit vor allem durch gezielte Einarbeitungshilfen erleichtert werden.

6. Frauen in Gremien

Frauen sollten in allen Gremien, Kommissionen und Ausschüssen zur Hälfte vertreten sein.

7. Umsetzung

- 7.1 Der Präsident/die Präsidentin erstellt jährlich einen Bericht über die Umsetzung der Landesrichtlinien und ihrer Konkretisierung und Ergänzung. Der Bericht enthält eine Beschreibung der ergriffenen Maßnahmen zu den Pkt. 1-6 bzw. eine Begründung der unterlassenen Maßnahmen. Der Bericht ist der Frauenbeauftragten und dem Personalrat zur Stellungnahme vorzulegen. Der Bericht sowie die Stellungnahme der Frauenbeauftragten und des Personalrates sind hochschulöffentlich bekanntzumachen.
- 7.2 Der Präsident/die Präsidentin hat eine Übersicht zu führen, aus der der Anteil der Frauen an den Funktionsgruppen gem. 2.2 hervorgeht. Die Auswahlkommissionen sind über den jeweiligen aktuellen Stand zu informieren.
- 7.3 Falls erforderlich, sind diese Konkretisierungen und Ergänzungen in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle zu überarbeiten.

C. Minister der Finanzen

Teilzeitarbeit und Beurlaubung von Beamten, Richtern, Angestellten und Arbeitern aus Arbeitsmarktgründen und familiären Gründen einschl. Erziehungsurlaub

Gem. RdErl. d. MF, d. StK u. d. übr. Min. v. 9. 6. 1987

45 30 50
— 44 03 11/87 a N 2

— Gültl MF 38/224 —

Bezug: Gem. RdErl. v. 14. 2. 1985 (Nds. MBl. S. 168 — Gültl MF 38/215)

1. Die Bediensteten des Landes sind umgehend in geeigneter Weise (Aushang, Umlauf und dgl.) durch die nach dem Stand vom 1. 1. 1987 überarbeiteten Merkblätter (Anlagen 1 und 2) über die Möglichkeiten der Freistellung durch Teilzeitarbeit und Beurlaubung ohne Bezüge einschl. Erziehungsurlaub (Rechtsgrundlagen und Voraussetzungen) sowie über die Auswirkungen auf ihr Rechtsverhältnis (Dienstverhältnis, Arbeitsverhältnis) zu informieren.

Die neuen Merkblätter werden darüber hinaus zentral durch die Bezirksregierung Braunschweig aufgelegt.

Die Dienststellen der Landesverwaltung werden gebeten, ihren Jahresbedarf unmittelbar der Bezirksregierung Braunschweig zu melden.

2. Auch Angestellte mit befristetem Arbeitsvertrag können abweichend von Nr. 6 der SR 2 y BAT, nicht vollbeschäftigte Arbeiter/Arbeiterinnen mit einer Arbeitszeit von weniger als 30 Stunden können abweichend von Nr. 8 der SR 2 k MTL II übertariflich unter den Voraussetzungen des § 50 Abs. 2 BAT bzw. § 54 a MTL II ohne Bezüge beurlaubt werden.

An die Dienststellen der Landesverwaltung.
Nachrichtlich:

An die Gemeinden, Landkreise und der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

— Nds. MBl. Nr. 25/1987 S. 670

Anlage 1

Merkblatt für Beamte und Richter/Beamtinnen und Richterinnen über Freistellungen vom Dienst aus Arbeitsmarktgründen (§ 80 a NBG/§ 4 b Nds. RiG) und familiären Gründen (§ 87 a NBG, § 4 a Nds. RiG) einschl. Erziehungsurlaub (§ 88 Abs. 1 NBG, § 4 Abs. 1 Nds. RiG)

Stand: 1. 1. 1987

I. Welche Möglichkeiten der Freistellung gibt es? (Rechtsgrundlagen und Voraussetzungen)

1. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen (§ 80 a NBG/§ 4 b Nds. RiG)

1.1 Beamte/Beamtinnen

Nach § 80 a NBG können in Bereichen, in denen in einer Ausnahmesituation ein dringendes öffentliches Interesse daran besteht, Bewerber/Bewerberinnen im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, bis zum 31. 12. 1990 Beamten/Beamtinnen mit Dienstbezügen auf Antrag folgende Freistellungen bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen:

- Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bis zur Dauer von insgesamt zehn Jahren.
- Beurlaubung ohne Bezüge bis zum Beginn des Ruhestandes nach einer Vollzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst von mindestens 20 Jahren und nach Vollendung des 55. Lebensjahres.

— Beurlaubung ohne Bezüge bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren, wenn die Bewerber/Bewerberinnen für diesen Bereich für eine ausschließlich oder in der Regel im öffentlichen Dienst ausübende Berufstätigkeit ausgebildet worden sind.

Wegen der Abgrenzung der Bereiche, in denen eine Freistellung in Betracht kommt, wird auf den RdErl. des MI vom 4. 12. 1984 (Nds. MBl. S. 939 — Gültl 90/209) hingewiesen.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung dürfen zusammen eine Dauer von 15 Jahren, Beurlaubungen allein eine Dauer von neun Jahren nicht überschreiten. Im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden.

1.2 Richter/Richterinnen

Nach § 4 b des Niedersächsischen Richtergesetzes (Nds. RiG) sind bis zum 31. 12. 1990 Richtern/Richterinnen in einer Ausnahmesituation, in der ein dringendes öffentliches Interesse daran besteht, Bewerber/Bewerberinnen im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, auf Antrag folgende Freistellungen zu bewilligen:

- Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte des regelmäßigen Dienstes bis zur Dauer von insgesamt zehn Jahren.
- Beurlaubung ohne Dienstbezüge bis zum Beginn des Ruhestandes nach einer Vollzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst von mindestens 20 Jahren und nach Vollendung des 55. Lebensjahres.

Dem Antrag darf nur entsprochen werden, wenn die Richter/Richterinnen zugleich der Verwendung auch in einem anderen Richteramt desselben Gerichtszweiges zustimmen und das Aufgabengebiet des richterlichen Amtes Teilzeitbeschäftigung zuläßt.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung dürfen zusammen eine Dauer von 15 Jahren, Beurlaubungen allein eine Dauer von neun Jahren nicht überschreiten.

2. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 87 a NBG/§ 4 a Nds. RiG)

2.1 Beamte/Beamtinnen

Nach § 87 a NBG kann Beamten/Beamtinnen mit Dienstbezügen auf Antrag

- die Arbeitszeit bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ermäßigt werden (Teilzeitbeschäftigung),
- eine Beurlaubung ohne Bezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung gewährt werden,

wenn und solange sie mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem nach ärztlichem Gutachten pflegeberechtigten sonstigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft leben und diese Person tatsächlich betreuen oder pflegen.

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung dürfen zusammen eine Dauer von 15 Jahren, Beurlaubungen allein eine Dauer von neun Jahren nicht überschreiten. Im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden.

2.2 Richter/Richterinnen

Nach § 4 a Nds. RiG ist Richtern/Richterinnen auf Antrag

- der Dienst bis auf die Hälfte des regelmäßigen Dienstes zu ermäßigen (Teilzeitbeschäftigung),
- eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu gewähren,

wenn und solange sie mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem nach ärztlichem Gutachten pflegeberechtigten sonstigen Angehörigen in häuslicher Gemeinschaft leben und diese Person tatsächlich betreuen oder pflegen.

Anträge sind nur dann zu genehmigen, wenn die Richter/Richterinnen zugleich der Verwendung auch in einem anderen Richteramt desselben Gerichtszweiges zustimmen.