

*Carl v. Ossietzky*  
**UNIVERSITÄT  
 OLDENBURG**

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg - Dezernat 5 - Postfach 2503 - D-26111 Oldenburg

Dezernat 5

An das  
 Dezernat 7

Universitätsentwicklungsplanung, Forschungs-  
 und Förderungsangelegenheiten

- im Hause -

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, unsere Nachricht vom

V 5.40-77112/6-ko

Tel.: (0441) 798-2463 Renate Koopmann

Telefax: (0441) 798-2452

e-mail: koopma-r@admin.uni-oldenburg.de

Datum: 13. Februar 1998

**Umbenennung der gemeinsamen zentralen Einrichtung ITAP  
 hier: Bekanntgabe in den Amtlichen Mitteilungen und Änderung des Organisationsplanes der Carl von  
 Ossietzky Universität Oldenburg**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der 13. Senat hat auf seiner 8. Sitzung am 28.01.98 mehrheitlich beschlossen, daß die gemeinsame Einrichtung itap mit sofortiger Wirkung die Bezeichnung "Gemeinsame zentrale Einrichtung für Technische und Angewandte Physik (GETAP)" führt. Diese Änderung muß dem Errichtungsbeschuß zugefügt werden.

Begründung:

Die gemeinsame Zentrale Einrichtung wurde mit Errichtungsbeschlüssen der Universität Oldenburg (Senatssitzung am 31.05.95), der Fachhochschule Oldenburg (Senatssitzung am 04.07.95) und der Fachhochschule Ostfriesland (Senatssitzung am 05.12.95) gegründet.

Gemäß der inhaltlichen Ausrichtung in technischer und angewandter Physik wurde die zentrale Einrichtung als "Institut für Technische und Angewandte Physik ITAP" bezeichnet. Mit der Abkürzung "ITAP" ist jedoch in der Vergangenheit häufig eine unbeabsichtigte Verwechslung mit der gleichnamigen ITAP GmbH passiert, deren eigene Aufbauphase bekanntlich zur Etablierung eines An-Institutes geführt hat. Die gemeinsame zentrale Einrichtung war zu Beginn der Aufbauphase inhaltlich und personell eng mit dem ITAP verbunden. Nachdem die praktische Erfahrung jedoch gezeigt hat, daß die Konzeption des ITAP nur in der gegenwärtigen Rechtsform des An-Institutes mit nicht an der Universität beschäftigten Personal durchzuführen ist, haben sich die Wege der gemeinsamen zentralen Einrichtung vom ITAP-Aufbau getrennt.

Ich bitte um Bekanntgabe in den Amtlichen Mitteilungen und um Änderung des Organisationsplanes der Universität.

Mit freundlichen Grüßen  
 Im Auftrag

*Renate Koopmann*

Renate Koopmann

## Frauenförderrichtlinie der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

Beschluß  
 des Senats vom 28.1.1998

<b>Präambel</b>	<b>1</b>
<b>1. Lehre, Forschung, Studium</b>	<b>3</b>
1.1 Studieninformation und -beratung	3
1.2 Ergänzendes Qualifikationsangebot	3
1.3 Frauen- und Geschlechterstudien in Lehre, Forschung, Studium	3
1.4 Prüfungen und Studienordnungen	4
<b>2. Stellen und Beschäftigungspositionen</b>	<b>4</b>
2.1 Stellenausschreibung	4
2.1.1 Allgemein	4
2.1.2 Besonderheiten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	4
2.2 Besetzungen von Stellen und Beschäftigungspositionen	4
2.2.1 Allgemein	5
2.2.2 Besonderheiten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	5
<b>3. Fort- und Weiterbildung</b>	<b>6</b>
<b>4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung</b>	<b>6</b>
<b>5. Interessenvertretung von Frauen</b>	<b>7</b>
5.1 Zentrale Frauenbeauftragte	7
5.1.1 Aufgaben	7
<b>5.1.2 Freistellung bzw. Dienstposten der Frauenbeauftragten</b>	<b>8</b>
5.2 Gleichstellungsstelle	8
5.3 Dezentrale Frauenbeauftragte	8
5.4 Frauenversammlung	8
5.5 Senatskommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung	8
5.6 Rat der Frauenbeauftragten	9
5.7 GREMIEN UND KOMMISSIONEN	9
<b>6. Frauenförderplan</b>	<b>9</b>
<b>7. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt</b>	<b>10</b>
<b>8. Amtssprache</b>	<b>10</b>

## Präambel

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg hat sich zum Ziel gesetzt, durch die Frauenförderrichtlinie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule beizutragen. Sie dient dazu, die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen<sup>1</sup> abzubauen und Frauen aktiv zu fördern. Mit der Frauenförderrichtlinie soll somit der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegen gewirkt und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt werden.

1986 verabschiedete der Senat erstmals eine Frauenförderrichtlinie mit der o.g. Zielsetzung. Seitdem ist in den letzten 10 Jahren die Institutionalisierung der Frauenförderung deutlich vorangegangen. Die Bewußtwerdung der Diskriminierung in der Öffentlichkeit führte zu Ergänzungen, Konkretisierungen und Differenzierungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen auf Landes- und Bundesebene. Diese Veränderungen machten eine Überarbeitung der bisherigen Richtlinien erforderlich.

Die vorliegende Richtlinie basiert auf den gesetzlichen Regelungen des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG)<sup>2</sup> sowie des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)<sup>3</sup> in Verbindung mit dem Gleichberechtigungsgesetz des Bundes und dem Beschäftigtenschutzgesetz des Bundes und konkretisiert sie für den Hochschulbereich. Sie legt die Vorgaben für die im zentralen Frauenförderplan und in den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Zentralen Einrichtungen sowie der Verwaltung zu entwickelnden Einzelmaßnahmen fest.

- In den Frauenförderrichtlinien werden vor den einzelnen Punkten zwei Rubriken aufgeführt: „Rechtlicher Rahmen“ und „Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut“. Diese Rubriken sind gewählt worden, um zum einen Transparenz über die Grundlagen und Rahmenbedingungen zu schaffen und um zum anderen den Umfang der Richtlinie auf ein überschaubares Maß zu reduzieren. Die aufgeführten Rechtsvorschriften und Vereinbarungen werden in der Richtlinie nicht im Wortlaut wiedergegeben. Sie sind im Anhang zu finden und können bei Bedarf nachgeschlagen werden.

„Rechtlicher Rahmen“ benennt die Paragraphen der rechtlichen Grundlagen, die in der Richtlinie konkretisiert wurden.

„Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut“ benennt die Paragraphen, die Bestandteil der Richtlinie in ihrem Wortlaut sind und aus dem Gesetzestext bzw. den benannten Quellen wortwörtlich übernommen wurden.

<sup>1</sup> Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt dann vor, wenn innerhalb eines Faches, Institutes oder einer Organisationseinheit unter den Stelleninhaberinnen und -inhabern (gerechnet auf das Stellenvolumen) einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe, einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung mehr Männer als Frauen vertreten sind. Die Definition gilt dementsprechend auch für Honorarprofessuren, Gastprofessuren und Gastdozenturen, Lehraufträge, bei wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften, Ausbildungsplätzen und Stipendien. Studentinnen sind dann unterrepräsentiert, wenn in den einzelnen Studiengängen mehr Männer als Frauen immatrikuliert sind.

<sup>2</sup> Starke Unterrepräsentanz liegt bei einem Frauenanteil von unter 20% vor.

<sup>3</sup> Alle in den Richtlinien aufgeführten NHG-Verweise beziehen sich auf die Fassung vom 21.1.1994. Zuletzt geändert durch Art. III „3. Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften“ vom 17.12.1997 (Inds. GVBl. 1997, S. 528ff).

<sup>4</sup> Alle in der Richtlinie aufgeführten NGG-Verweise beziehen sich auf die Fassung vom 15.6.1994. Der Geltungsbereich der Paragraphen aus dem NGG, auf die in dieser Richtlinie Bezug genommen wird, erstreckt sich auf alle an der Hochschule beschäftigten Frauen.

## 1. Lehre, Forschung, Studium

### Rechtlicher Rahmen

- § 2 (3) NHC Aufgaben  
§ 21 NHC Studienberatung und Studienbetreuung

### 1.1 Studieninformation und -beratung

- (1) Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg informiert neben den üblichen Beratungsangeboten Frauen gezielt über Studienangebote und -bedingungen. Außerdem sollen Lehrerinnen und Lehrer in den Schulen über den aktuellen Stand neuer Berufsfelder und -perspektiven für Frauen informiert werden.
- (2) In den Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, werden Veranstaltungen mit dem Ziel angeboten, Schülerinnen und Frauen anderer interessierter Personengruppen verstärkt anzusprechen, um sie für diese Studiengänge zu gewinnen. Ferner dient eine Kooperation mit Schulen, Arbeitsämtern, Berufsberatungszentren und anderen dazu, den Anteil der Studentinnen zu erhöhen.
- (3) Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, insbesondere die Zentrale Studienberatung, gewährleistet auf Studentinnen bezogene Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs. Hierbei ist auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einzuschließen. In Zusammenarbeit mit den Fachbereichen werden spezielle Konzepte für Studentinnen erarbeitet, um Frauen bei der Studienfach- und -schwerpunktwahl zu unterstützen und während der gesamten Studienzzeit zu begleiten. Die Möglichkeiten einer Studienberatung, die sich speziell an Studentinnen richtet, sind in allen Fachbereichen detailliert und hochschulöffentlich bekanntzugeben. Die Studienberatung unterhält einen engen Kontakt mit den Frauenbeauftragten.
- (4) Die psychosoziale Beratungsstelle verpflichtet sich, ausreichende Beratungskapazitäten speziell für Frauen bereitzuhalten.
- (5) Die Universität strebt Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen, sozialen Einrichtungen etc. an, die bei der Besetzung von Praktikums- und Arbeitsplätzen Studentinnen und Absolventinnen in ausreichender Zahl berücksichtigen. Studentinnen soll eine Adressenliste von Firmen zur Verfügung gestellt werden, die studienbezogene Praktikums- und Arbeitsplätze anbieten.

### 1.2 Ergänzendes Qualifikationsangebot

- (1) Für Studentinnen sollen regelmäßig Veranstaltungen zur überfachlichen Qualifizierung, insbesondere Bewerbungstraining, Rhetorik, Kreatives Schreiben, Zeitmanagement, Umgang mit Leitungsfunktionen und Computerkurse, angeboten werden.
- (2) Zur Verbesserung der Studiensituation von Studentinnen sollen in allen Studienfächern Tutorienprogramme stattfinden. Die Tutorienprogramme eröffnen den Studentinnen zu Studienbeginn, im Studienverlauf und in der Abschlusphase die Möglichkeit, ihre jeweils spezifischen Probleme zu bearbeiten. Diese Veranstaltungen sind als Veranstaltungen für Frauen im Vorlesungsverzeichnis besonders zu kennzeichnen. Diese Tutorienprogramme sollen nicht ein zusätzliches Angebot für die Studierenden darstellen, sondern integraler Bestandteil des Studiums sein. Es sollte dabei zu keinen zusätzlichen zeitlichen und inhaltlichen Belastungen der Studentinnen kommen. Grundsätzlich sollen in Tutorienprogrammen feministische Fragestellungen thematisiert werden. Auf Wunsch von Studentinnen sollen auch Lehrveranstaltungen und Praktika nur für Studentinnen eingerichtet werden.

### 1.3 Frauen- und Geschlechterstudien in Lehre, Forschung, Studium

- (1) In den Fachbereichen, Instituten, aber ebenso fächerübergreifend, sollen Forschungsvorhaben zum Thema "Frauen- und Geschlechterstudien" besonders eingefordert, unterstützt und gefördert werden. Wichtig ist dabei auch, daß "Frauen- und Geschlechterforschung" nicht nur in speziellen Forschungsvorhaben verwirklicht wird, sondern in die herkömmlichen Forschungsansätze inhaltlich und methodisch einfließt.
- (2) Die Universität gibt ein kommentiertes Verzeichnis zu Frauen- und Geschlechterstudien heraus.
- (3) Die Fachbereiche und Institute, die Lehre anbieten, sollen Lehrveranstaltungen zu Inhalten aus der Frauen- und Geschlechterforschung anbieten und fördern. Ist dies durch hauptberuflich an der Universität tätiges Lehrpersonal nicht sicherzustellen, soll dies durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren sowie durch die Durchführung von Gastvorträgen erfolgen.

- (4) Das Lehrangebot zu Frauen- und Geschlechterstudien in den Fachbereichen soll in den Evaluationsberichten der Fachbereiche bzw. Fächer ausdrücklich dokumentiert werden.

### 1.4 Prüfungen und Studienordnungen

- (1) Die Fachbereiche, Studiengänge und Institute sind aufgefordert, Themenstellungen aus der Frauen- und Geschlechterforschung ihrer Fachdisziplinen in ihren Studien- und Prüfungsordnungen zu verankern.
- (2) Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zur Benachteiligung im Studium und beim Studienabschluß führen. Dem muß in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen werden.

## 2. Stellen und Beschäftigungspositionen

### Rechtlicher Rahmen

- § 2 (3) NHC Aufgaben der Hochschule  
§ 47 (3) NHC Personal  
§ 52 NHC Berufungsvorschläge  
§ 56 (3) NHC wissenschaftliche und künstlerische Assistentinnen und Assistenten  
§ 3 NCC Allgemeine Vorschriften  
§ 5 NCC Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten  
§ 7 NCC Stellenausschreibung  
§ 8 NCC Auswahlverfahren  
§ 9 NCC Auswahlkriterien  
§ 21 GO Vorbereitung von Personalentscheidungen

### Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:

- § 7 (4) NCC Stellenausschreibung  
§ 21 (1) S. 2 u. 3 GO Vorbereitung von Personalmaßnahmen  
Vereinbarung zwischen Universitätsleitung/ Personalabteilung/Gleichstellungsstelle vom 18.2.1997 zur Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Personalmaßnahmen

### 2.1 Stellenausschreibung

#### 2.1.1 Allgemein

- (1) Zu besetzende Stellen<sup>4</sup> werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben und sind in der Universität rechtzeitig bekanntzumachen. Die zuständige Frauenbeauftragte ist an der Erstellung des Ausschreibungstextes rechtzeitig zu beteiligen.
- (2) Die Stellenausschreibungen erfolgen in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Stellenbezeichnung. Sie sind so abzufassen, daß Frauen ausdrücklich und gezielt angesprochen werden. Der Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigung ist aufzunehmen.
- (3) Eine Widmung von Stellen für Frauen kann insbesondere dann erfolgen, wenn dadurch besondere Aspekte der Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehr- und Forschungsangebot miteinbezogen werden.

#### 2.1.2 Besonderheiten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

- (1) In die Ausschreibung ist der Hinweis aufzunehmen, daß die Universität den Frauenanteil unter den Beschäftigten erhöhen will. Der Wortlaut des Zusatzes ist in der mit der Personalabteilung und dem Präsidenten beschlossenen Vereinbarung vom 18.2.1997 zur Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Personalmaßnahmen geregelt.
- (2) Die Organisationseinheiten haben über ihre Bemühungen, Frauen einzustellen, gesondert Nachweis zu führen.
- (3) Bei starker Unterrepräsentanz soll eine Ausschreibung nur für Frauen erfolgen.

### 2.2 Besetzungen von Stellen und Beschäftigungspositionen

#### Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:

- § 52 (8) NHC Berufungsvorschläge  
§ 8 (2) NCC Auswahlverfahren  
§ 9 (2) NCC Auswahlkriterien

<sup>4</sup> Der Begriff "Stelle" umfaßt in diesem Zusammenhang nicht nur Planstellen der Universität im haushaltsrechtlichen Sinne, sondern ebenso jeden anderen Arbeitsplatz an der Universität. Das bedeutet: Sowohl Ausbildungsplätze als auch Arbeitsplätze, die aus Drittmitteln, Sondermitteln, ABM-Mitteln u.ä. finanziert werden, werden durch diesen Begriff erfaßt.

5

**2.2.1 Allgemein**

(1) Bei Anträgen auf Freigabe bzw. Verwendung freier oder freiwerdender Stellen muß die antragstellende Organisationseinheit mitteilen, ob die Stelle in einem Bereich angesiedelt ist, in dem eine Unterrepräsentanz vorliegt. Wenn Frauen unterrepräsentiert sind, muß die Organisationseinheit aufzeigen, wie sie mit der betreffenden Stelle die Unterrepräsentanz zu verringern beabsichtigt.

(2) Bei Berufungen und sonstigen wissenschaftlichen Stellen ist § 52 NHG analog anzuwenden. Wenn bei Berufungen ein vergleichendes Gutachten angefordert wird, hat die Frauenbeauftragte das Recht, ein zusätzliches vergleichendes Gutachten von einer Gutachterin oder einem Gutachter ihrer Wahl anzufordern.

(3) Im Gutachten ist transparent zu machen, in welcher Arbeitsbeziehung die Gutachterin und der Gutachter zu Bewerberinnen und Bewerbern stehen bzw. gestanden haben. Den Gutachterinnen und Gutachtern sind die Einstellungs Voraussetzungen des NHG sowie einschlägige Erlasse (insbesondere auch zur Nachqualifikation an Fachhochschulen) mitzuteilen.

(4) Bei Stellenbesetzungen im MTV-Bereich müssen zwei stimmberechtigte Frauen Mitglieder der Personalauswahlkommision sein. Eine Ausnahme kann analog zu § 52 (3) Satz 5 NHG nur mit Zustimmung der Frauenbeauftragten zugelassen werden.

(5) Es ist darauf zu achten, daß bei den Auswahlkriterien nicht die „männliche Normalbiographie“ im Vordergrund steht, sondern aufgrund struktureller Bedingungen anders verlaufende Frauenkarrieren als gleichwertig berücksichtigt werden.

(6) Die in der Stellenausschreibung festgelegten Qualifikationsmerkmale dürfen während des Verfahrens ohne Zustimmung der Frauenbeauftragten nicht verändert werden.

(7) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit dürfen nicht nachteilig ausgelegt werden. Hat sich auf eine teilzeiteignete Stelle keine zweite Teilzeiterkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeiterkraft aus diesem Grund nur abgelehnt werden, wenn es dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe gibt.

(8) Die Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten sollen bei der Planung und der Definition von Stellenanforderungen und bei der Besetzung und Wiederbesetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich Arbeits- und Lehrgebiete verstärkt berücksichtigen, die sich mit „Frauen- und Geschlechterforschung“, auch im Sinne „feministischer Forschung“, beschäftigen. Interdisziplinarität wird dabei begrüßt.

**2.2.2 Besonderheiten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind****Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:****§ 6 NGG Ausbildung**

(1) Bewerberinnen sollen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt eingestellt werden, bis ihr Anteil die Hälfte der Stellen in der jeweiligen Organisationseinheit beträgt. Dies gilt auch bei Beförderung und Höhergruppierung von Frauen in befristeten Verträgen.

(2) Zu Vorstellungsgesprächen sind alle Frauen, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Grundvoraussetzungen erfüllen, einzuladen.

(3) Wenn auf dem gewünschten Qualifikationsniveau keine Frau gefunden wird, aber genügend qualifizierte Frauen auf der darunterliegenden Qualifikationsstufe vorhanden sind, sollen in Fächern mit starker Unterrepräsentanz die Stellen unter Berücksichtigung der Situation des Faches - und insbesondere unter der Maßgabe, daß ein ordnungsgemäßes Studium gewährleistet bleibt - solange unbesetzt bleiben bzw. verwaltet werden, bis sie von einer entsprechend qualifizierten Frau besetzt werden können.

(4) Ist bei einem Berufungsverfahren keine Frau für einen Listenplatz vorgesehen, soll die Hochschulleitung in Absprache mit der Frauenbeauftragten entscheiden, ob die Ausschreibung wiederholt werden soll.

(5) Bei Ausbildungsgängen, in denen eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, sollen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen berücksichtigt werden.

(6) Bei starker Unterrepräsentanz sind im Ausbildungsbereich für nachrückende Frauen und Männer getrennte Listen zu führen. Nur dann, wenn sich trotz intensiver Bemühungen nicht genügend geeignete Frauen bewerben, können diese Stellen mit Bewerbern besetzt werden.

(7) Frauen, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in dem der Frauenanteil bisher unter 20 v.H. liegt, sollen vorrangig übernommen werden.

6

**3. Fort- und Weiterbildung****Rechtlicher Rahmen**

§ 2 (3) NHG Aufgaben  
§ 10 NGG Fortbildung

**Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:**

§ 10 (1), (3), (5), (6) NGG Fortbildung

§ 16 (1) NGG Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten

(1) Die Universität entwickelt in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Frauenbeauftragten geeignete Modelle zur berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung von Frauen, die ebenso für Teilzeitkräfte bedarfsgerecht aufgestellt werden sollen. Frauen, die Tätigkeiten ohne Aufstiegsmöglichkeiten ausüben, sind beruflich besonders zu fördern. Die Teilnahme von Teilzeitbeschäftigten an ganztägigen beruflichen Aus- und Fortbildungen gilt grundsätzlich als Arbeitszeit.

(2) Frauen soll ermöglicht werden, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation stärker als bisher sowohl an Internen als auch im besonderen an externen Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen zu beteiligen. Vorgesetzte, die aus arbeitstechnischen Gründen eine Teilnahme nicht genehmigen, haben dieses schriftlich darzulegen und einen möglichen Ersatztermin zu benennen. Eine Kopie der Ablehnung ist an die Frauenbeauftragte zu senden.

(3) Freiwerdende Stellen sollen im Rahmen der Personalentwicklungsplanung so rechtzeitig bekanntgegeben werden, daß eine Qualifizierung von geeigneten Frauen erfolgen kann.

(4) In Bereichen, die von Rationalisierung besonders betroffen sind, sind rechtzeitig Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen vorzubereiten. Durch Fort- und Weiterbildung ist Gelegenheit zu geben, sich für neue Arbeitsplätze zu qualifizieren.

(5) In regelmäßigen Zeitabständen sollen Frauen mittels einer Fragebogenerhebung die Möglichkeit erhalten, Fortbildungsveranstaltungen inhaltlich mitzubestimmen. Frauen sollen gezielt angesprochen werden, als Referentinnen in Fortbildungsveranstaltungen tätig zu werden.

**4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Studium, Aus- und Weiterbildung****Rechtlicher Rahmen**

§ 2 (3) NHG Aufgaben  
§ 11 (3) NHG Lehrangebote  
§ 14 (5) NHG Studienordnung  
§ 16 (3) NHG Hochschulprüfungen  
§ 10 (4) NGG Fortbildung  
§ 13 NGG Gleitende Arbeitszeit  
§ 14 NGG Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung  
§ 15 NGG Beurlaubung und Teilzeitarbeit  
§ 16 NGG Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten

Anlage zu 2y zum BAT "Sonderregelung für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte" (SR 2y BAT)

**Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:**

§ 15 (3) NGG Beurlaubung und Teilzeitarbeit

(1) Bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen für Studium, Beruf, Aus- und Weiterbildung ist zu berücksichtigen, daß diese mit der Arbeit in der Familie vereinbar sind.

(2) Sowohl für Frauen als auch für Männer sollen die Möglichkeiten der Beurlaubung aus familiären Gründen gewährleistet werden. Studierende Eltern haben einen Beurlaubungsanspruch von drei Jahren nach der Geburt des letzten Kindes. Die Universität verpflichtet sich, die Beschäftigten und Studierenden umfassend über die Möglichkeiten der Beurlaubung und deren Folgen zu informieren.

(3) Die Dienststelle erarbeitet Vorschläge, die insbesondere Männer motivieren, Erziehungsurlaub, Beurlaubung und Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen.

<sup>5</sup> Der Begriff der Familie umfaßt neben biologischen und rechtlichen Verwandtschaftsverhältnissen auch individuelle Kooperations- und Solidaritätsbeziehungen, gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften usw.

7

(4) Die Dienststelle hat dafür zu sorgen, daß sie ihren Beschäftigten genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten kann. Stellen von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben dürfen hiervon nicht ausgeschlossen werden.

(5) Wird die Arbeitszeit ermäßigt, soll der frei werdende Stellenanteil grundsätzlich wiederbesetzt werden. Freigewordene Stellenanteile sind vorrangig bereits beschäftigten Teilzeitkräften zur Aufstockung ihrer Beschäftigungsverhältnisse anzubieten.

(6) Für die Beschäftigung von Ersatzkräften während der Zeit des Mutterschutzes, des Erziehungsurlaubs oder einer Beurlaubung aus anderen Gründen sind grundsätzlich Haushaltsmittel bereitzustellen.

(7) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sollen vorrangig denjenigen Beschäftigten der Dienststelle angeboten werden, die aus oben genannten Gründen beurlaubt wurden und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

(8) Den Beschäftigten, die Elternzeiten in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. Nach Ablauf von befristeter Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen soll den entsprechenden Beschäftigten ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden.

(9) Nach Ablauf einer Beurlaubung garantiert die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg grundsätzlich die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch dann, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Nach einem längeren Beurlaubungszeitraum ist eine angemessene Einarbeitungsphase vorzusehen.

(10) Beschäftigten, die Kinder unter zwölf Jahre oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, soll auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit gewährt werden, soweit nicht schwerwiegende dienstliche Belange entgegenstellen. Die Ablehnung eines Antrages ist schriftlich zu begründen.

(11) Die Universität sorgt dafür, daß ausreichend Betreuungsplätze für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten - gegebenenfalls in Kooperation mit städtischen Kindertagesstätten und Kinderkrippen - vorhanden sind. Hierzu gehören auch die kurzfristige Betreuung in Sonderfällen sowie das Angebot an Ganztagsbetreuungsplätzen.

(12) In den Geschäftsordnungen der Gremien und ihrer Kommissionen soll geregelt werden, daß Sitzungen grundsätzlich nicht länger als bis 18.00 Uhr dauern.

## 5. Interessenvertretung von Frauen

### Rechtlicher Rahmen

§ 99 NHG Frauenbeauftragte

### 5.1 Zentrale Frauenbeauftragte

#### 5.1.1 Aufgaben

##### Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:

§ 99 (2), (5), (6) NHG Frauenbeauftragte  
§ 30 GO Die Frauenbeauftragten  
§ 31 GO Die Gleichstellungsstelle

(1) Bei bevorstehenden Personalmaßnahmen\* und bei der Personalentwicklungsplanung sollen bereits in der Anfangsphase der Beratung in den einzelnen Organisationseinheiten und Gremien die für den jeweiligen Bereich zuständigen Frauenbeauftragten beteiligt werden. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten ist durch ein entsprechendes Verfahren zu dokumentieren und zu gewährleisten.

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

(3) Zum Widerspruch gemäß § 99 (5) NHG entwickelt die Dienststelle zusammen mit der Frauenbeauftragten ein besonderes Verfahren.

(4) Die Frauenbeauftragte legt der Frauenversammlung am Ende ihrer Amtszeit einen Rechenschaftsbericht, auch in schriftlicher Form, vor.

\* Unter bevorstehenden Personalmaßnahmen gem. § 99 (4) NHG sind nicht nur Einstellungen sondern unter anderem auch Beförderungen, Umsetzungen und Kündigungen zu verstehen.

8

## 5.1.2 Freistellung bzw. Dienstposten der Frauenbeauftragten

### Rechtlicher Rahmen

§ 100 NHG Bestellung der Frauenbeauftragten

(1) Wird eine Frauenbeauftragte gem. § 100 (1) NHG gewählt, ist sie im Umfang einer vollen Stelle freizustellen.

(2) Wird eine Frauenbeauftragte gem. § 100 (3) gewählt, gilt folgendes:

1. Professorinnen und Hochschuldozentinnen, die die Aufgaben der Frauenbeauftragten wahrnehmen, sind auf Antrag bis zur Hälfte einer Vollzeitstelle von ihren Lehrverpflichtungen freizustellen. Nach Ablauf ihrer Amtszeit erhalten sie auf Antrag ein zusätzliches Forschungssemester.

2. Frauenbeauftragte aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen (§ 40 (1) 3. NHG) sind auf Antrag bis zur Hälfte der Aufgaben einer Vollzeitstelle freizustellen. Für befristete Arbeitsverträge gilt § 49 (4) NHG.

3. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sind auf Antrag bis zur Hälfte einer Vollzeitstelle freizustellen.

4. Studentinnen sind im Umfang einer vollen studentischen Hilfskraftstelle einzustellen.

(3) Für die Freistellung der zentralen Frauenbeauftragten sind in den entsprechenden Fachbereichen / Organisationseinheiten im gleichen Umfang qualifizierte Ersatzkräfte einzustellen.

(4) Die Freistellungsmittel für die zentralen Frauenbeauftragten sind aus zentralen Mitteln zu finanzieren.

(5) Wird die Frauenbeauftragte gem. § 100 (2) NHG bestellt, so muß der Dienstposten oder Arbeitsplatz entsprechend einer vollen BAT IIa Stelle ausgewiesen werden.

## 5.2 Gleichstellungsstelle

### Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:

§ 99 (6) S.2 u.3 NHG Frauenbeauftragte  
§ 31 (1) u. (4) S.1 GO Gleichstellungsstelle

(1) Die zentralen Frauenbeauftragten arbeiten in der Gleichstellungsstelle.

(2) Die Mindestausstattung im Personalbereich umfaßt eine volle Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin sowie die volle Stelle einer Verwaltungsangestellten.

## 5.3 Dezentrale Frauenbeauftragte

### Rechtlicher Rahmen

§ 101 NHG Weitere Frauenbeauftragte  
§ 38 GO Dezentrale Frauenbeauftragte

### Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:

§ 38 S. 1 u. 3 GO Dezentrale Frauenbeauftragte

(1) Das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten kann von einer oder mehreren Frauen wahrgenommen werden. Trifft letzteres zu, so muß ein Geschäftsverteilungsplan erstellt werden.

(2) Die Amtszeit der dezentralen Frauenbeauftragten richtet sich analog der Amtszeit der zentralen Frauenbeauftragten nach § 32 (3) GO.

(3) Die dezentralen Frauenbeauftragten werden von den Frauenversammlungen ihrer Fachbereiche bzw. ihrer Organisationseinheiten gewählt und entsprechend von den Fachbereichen bzw. vom Senat bestellt.

(4) Die dezentralen Frauenbeauftragten werden von ihren sonstigen Aufgaben angemessen freigestellt bzw. entlastet. Der Richtwert für diese Freistellung bzw. die Entlastung liegt bei fünf Wochenstunden. Für Studentinnen ist finanzieller Ausgleich zu schaffen.

## 5.4 Frauenversammlung

### Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:

§ 29 GO Frauenversammlung

## 5.5 Senatskommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung

### Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:

§ 103 NHG Aufgaben der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung

(1) Die Senatskommission setzt sich gem. § 40 (1) NHC aus den unterschiedlichen Statusgruppen in einem Verhältnis 2:2:2:2 zusammen. Der Wahlvorschlag der Vertretung und Stellvertretung der Mitglieder der Senatskommission erfolgt auf der Frauenversammlung der jeweiligen Statusgruppe.

(2) Der Personalrat kann eine Frau bestimmen, die berechtigt ist, mit beratender Stimme an den Sitzungen teilzunehmen.

### 5.6 Rat der Frauenbeauftragten

#### Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:

§ 99 (6) S.1 NHC Frauenbeauftragte  
§ 33 GO Rat der Frauenbeauftragten

### 5.7 Gremien und Kommissionen

#### Rechtlicher Rahmen

§ 83 (2) NHC Kollegialorgane  
§ 15 (2) GO Rechte und Pflichten der Mitglieder und Angehörigen

#### Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:

§ 21 (4) GO Vorbereitung von Personalentscheidungen

Kommissionen, Arbeitsgruppen, Fachkonferenzen, Beiräte, Prüfungsausschüsse sowie vergleichbare Gremien, einschließlich Personalauswahlgremien, die durch Beschäftigte besetzt werden, sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.

### 6. Frauenförderplan

#### Rechtlicher Rahmen

§ 103 (2) NHC Aufgaben der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung  
§ 4 NCG Stufenplan  
§ 24 NCG Berichtspflicht

#### Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:

§ 86 (2)2. NHC Leitung der Hochschule  
§ 21 (3) S.2 GO Vorbereitung von Personalentscheidungen

(1) Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg erstellt auf der Grundlage dieser Richtlinie und der gesetzlichen Vorgaben im Rahmen der Hochschulentwicklungsplanung einen zentralen Frauenförderplan. Bestandteil dieses zentralen Frauenförderplans sind die eigenen dezentralen Frauenförderpläne der einzelnen Fachbereiche und Organisationseinheiten, in denen ihre jeweiligen Besonderheiten berücksichtigt werden. Ziel des Frauenförderplans ist es, durch die konkrete Vorgabe von Maßnahmen und Empfehlungen quantitativ die Unterrepräsentanz von Frauen an der Universität zu beseitigen und qualitativ die Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen an der Universität zu verbessern sowie Frauen- und Geschlechterstudien zu einem integralen Bestandteil von Studium, Lehre und Forschung fortzuentwickeln.

(2) Der Frauenförderplan ist für den Zeitraum von sechs Jahren, für den professoralen Bereich für einen Zeitraum von zehn Jahren, zu erstellen und fortzuschreiben. Der zentrale Frauenförderplan ist ebenso wie die dezentralen Frauenförderpläne alle zwei Jahre zu aktualisieren. Ausgehend von einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur legen die Frauenförderpläne Zielzahlen sowohl für den quantitativen als auch für den qualitativen Teil sowie konkrete Maßnahmen, mit Hilfe derer diese Zielzahlen erreicht werden sollen, fest.

(3) Die Fachbereiche und sonstigen Organisationseinheiten erstatten alle zwei Jahre an die Hochschulleitung Bericht über die Realisierung ihres Frauenförderplans. Die Dienststelle erstellt einen Bericht auf Grundlage des § 24 NCG. Analog dazu werden die Berichte für die wissenschaftlichen Bereiche gestaltet. Einzelheiten zur Berichtspflicht regelt der Frauenförderplan.

(4) Zur Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen entwickelt die Universität ein Anreiz- und Sanktionssystem. Näheres regelt der zentrale Frauenförderplan.

### 7. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt

#### Rechtlicher Rahmen

§	Beschäftigtenschutzgesetz	Ziel, Anwendungsbereich
§ 1	Beschäftigtenschutzgesetz	Ziel, Anwendungsbereich
§ 2	Beschäftigtenschutzgesetz	Schutz vor sexueller Belästigung
§ 3	Beschäftigtenschutzgesetz	Beschwerderecht der Beschäftigten
§ 4	Beschäftigtenschutzgesetz	Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht
§ 5	Beschäftigtenschutzgesetz	Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst
§ 7	Beschäftigtenschutzgesetz	Bekanntgabe des Gesetzes

Näheres regelt die Richtlinie gegen Sexuelle Diskriminierung und Gewalt der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (Senatsbeschluß vom 11. 12.1996).

### 8. Amtssprache

#### Bestandteil der Richtlinie im Wortlaut:

§ 22 (5) NHC Hochschulgrade

(1) Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in Mitteilungen werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet, wobei die weibliche Sprachform zuerst genannt wird.