



 **Universität Trier**



GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENFÖRDERPLAN

Vorwort

Bei der Förderung von Frauen und Gleichstellung geht es der Universität Trier um mehr als nur um die Erfüllung eines Gesetzes. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts kommt ihr bei der Herstellung von verfassungsrechtlich gebotener Chancengleichheit eine wichtige Vorbildfunktion zu.

Sie drückt mit dem Gleichstellungs- und Frauenförderplan ihren Willen aus, Chancengleichheit für Frauen und Männer an der Universität Trier zu realisieren und einen wichtigen Beitrag zu leisten, um Frauen vermehrt für Fach- und Führungsaufgaben zu gewinnen, ihren Anteil an den einzelnen Qualifikationsstufen, vor allem bei den Professuren, zu erhöhen und den Arbeitsplatz und Studienort Universität sowohl für Frauen wie für Männer familienfreundlich zu gestalten.

Zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter beizutragen ist eine Aufgabe, die sich an uns alle richtet. Der vom Senat der Universität Trier im Januar 2006 mit großer Mehrheit verabschiedete Gleichstellungs- und Frauenförderplan zeigt Wege auf, wie wir durch geeignete Maßnahmen dieses Ziel gemeinsam in vertrauensvoller Zusammenarbeit erreichen können.

Unser Ziel muss es sein, den hiermit vorgelegten Gleichstellungs- und Frauenförderplan mit Leben zu füllen. So ist auch Ihr Engagement an der Stelle, an der Sie stehen, gefragt. Wir setzen auf Ihre Bereitschaft und Ihre Kompetenz, daran mitzuwirken.

Trier, im Juni 2006



Prof. Dr. Peter Schwenkmezger
- Präsident -



Dorothee Adam-Jäger
- Frauenbeauftragte -

Übersicht

§ 1 Präambel	5
§ 2 Ziele des Planes	6
§ 3 Unterrepräsentanz	7
§ 4 Ziel- und Zeitvorgaben	7
§ 5 Stellenausschreibungen	7
§ 6 Stellenbesetzungsverfahren, Beförderung, Höhergruppierung.....	9
§ 7 Arbeitsbedingungen des nichtwissenschaftlichen Personals	11
§ 8 Frauenförderpreis.....	12
§ 9 Nachwuchsförderung und Stipendien.....	12
§ 10 Frauen- und Geschlechterforschung	13
§ 11 Familiengerechte Hochschule.....	13
§ 12 Familie und Studium	14
§ 13 Familie und Beruf.....	15
§ 14 Fort- und Weiterbildung	16
§ 15 Gremien und Kommissionen	17
§ 16 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung.....	17
§ 17 Geschlechtergerechte Sprache	18
§ 18 Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten.....	19
§ 19 Berichtswesen.....	20
§ 20 Schlussbestimmungen	20

Anhang

Universität Trier

Gleichstellungs- und Frauenförderplan gemäß § 76 Abs. 2 Nr. 16 HochSchG vom 26. Januar 2006

§ 1 Präambel

(1) Der nachfolgende Plan zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Förderung von Frauen hat zum Ziel, nach Maßgabe des § 76 Abs. 2 Nr. 16 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (HochSchG) in Verbindung mit § 6 Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG) die Frauen an der Universität Trier zu fördern. Mit ihm will die Hochschule die Gleichberechtigung von Frauen und Männern tatsächlich durchsetzen und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken (§ 2 Abs. 2 HochSchG). Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming) (§ 2 Abs. 1 HochSchG).

(2) Gemäß § 5 HochSchG ist die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre einschließlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags regelmäßig unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten zu bewerten. Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sind bei der Zuweisung von Mitteln zu berücksichtigen (§ 102 HochSchG).

§ 2 Ziele des Planes

(1) Mit dem Gleichstellungs- und Frauenförderplan verfolgt die Universität Trier die Ziele der Gleichstellung der Geschlechter, der Frauenförderung, der Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf sowie der Verhinderung sexueller Belästigung.

(2) Die Universität Trier hat das Ziel, den Anteil von Frauen in allen Berufsgruppen und auf allen Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert (siehe § 3 Unterrepräsentanz) sind, und bei der Vergabe von Stipendien und bei anderen Maßnahmen der Nachwuchs- und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung zu erhöhen, sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung zu beschließen (§ 76 Abs. 2 Nr. 16 HochSchG).

(3) Nach § 6 LGG ist für einen Zeitraum von sechs Jahren darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen erhöht werden soll. Eine Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung ist zugrunde zu legen. Für diese Analyse sind die notwendigen Daten zu ermitteln.

(4) Dieser Gleichstellungs- und Frauenförderplan gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren. Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren ist zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Planes erreicht sind und gegebenenfalls eine Anpassung an die Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen vorzunehmen (§ 6 LGG).

§ 3 Unterrepräsentanz

Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern gem. § 4 Abs. 3 LGG an der Universität Trier liegt vor, wenn der Geschlechteranteil in der jeweils zusammengefassten Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe (Entgeltgruppe) weniger als die Hälfte beträgt und nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet ist. Der aufgeführte Datenteil gibt Aufschluss über die Verteilung nach Geschlecht in den jeweiligen Entgeltgruppen. Er ist jährlich zu aktualisieren.

§ 4 Ziel- und Zeitvorgaben

Jeder Fachbereich soll für alle wissenschaftlichen Stellen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Prognose der zu erwartenden Personalentwicklung erstellen. Die Prognose ist Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung. Die Fachbereiche sollen nach Möglichkeit Zielzahlen festlegen, deren Erreichung bei der jährlichen Verteilung der Haushaltsmittel nach § 102 HochSchG berücksichtigt werden.

§ 5 Stellenausschreibungen

(1) In den jeweils zusammengefassten Entgeltgruppen (vgl. § 3 Unterrepräsentanz) in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sowie in technischen Berufen, sind freie Personalstellen mindestens universitätsintern und mit einer der nachfolgenden Ergänzungen auszusprechen: „Die Universität Trier ist bestrebt, die Zahl ihrer Professorinnen/ Wissenschaftlerinnen/ weiblichen Führungskräfte/ weiblichen Auszubildenden in technischen Berufen/ weiblichen Beschäftigten in technischen Berufen/ zu erhöhen und fordert Frauen nachdrücklich zu einer Bewerbung auf. Sie werden bei gleichwertiger

Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt (§ 43 HochSchG)“.

(2) Auf eine Ausschreibung kann in begründeten Fällen – nach Anhörung der Frauenbeauftragten und Zustimmung des Personalrates – verzichtet werden, wenn die Stellen zum Beispiel

- für die Rückkehr von Beschäftigten nach einer Beurlaubung oder Abordnung vorgesehen sind,
- Anwärterinnen oder Anwärtern bzw. Auszubildenden der Universität Trier vorbehalten bleiben sollen,
- für Beschäftigte vorgesehen sind, deren Arbeitsplätze durch Organisations- oder Personalstrukturentscheidungen der Universität Trier entfallen sind oder entfallen sollen.

(3) Eine Ausschreibung nach Absatz 1 entfällt ebenfalls, wenn ein bestehendes befristetes Arbeitsverhältnis in gleicher Funktion befristet fortgesetzt werden soll. Gleiches gilt bei einem Wechsel der Finanzierung des Arbeitsverhältnisses.

(4) Die Stellenausschreibung muss alle wesentlichen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung enthalten, die bei der Besetzung der Stelle bzw. des Arbeitsplatzes herangezogen werden sollen (Anforderungsprofil). Die Anforderungen orientieren sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle oder des Arbeitsplatzes bzw. des zu übertragenden Amtes.

(5) Die Ausschreibungen sind um folgenden Hinweis zu ergänzen: "Die Stelle ist teilzeitgeeignet." Scheidet die Teilzeitmöglichkeit für eine Stelle ausnahmsweise aus, muss dies vor der Ausschreibung vom ausschreibenden Bereich schriftlich begründet werden.

(6) Ausschreibungen von Stellen in Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen nach § 3 und in technischen Berufen werden vor Veröffentlichung der Frauenbeauftragten zur Stellungnahme zugeleitet.

§ 6 Stellenbesetzungsverfahren, Beförderung, Höhergruppierung

(1) Bei bestehender Unterrepräsentanz von Frauen gemäß § 3 und in technischen Berufen ist die zuständige Frauenbeauftragte von Beginn des Verfahrens (Entscheidung über die Wiederbesetzung der Stelle) fortlaufend zu beteiligen. Sie erhält nach Ablauf der Bewerbungsfrist Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen und hat das Recht, Vorschläge für die Einladung von Bewerberinnen und Bewerbern zu machen und an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

(2) In Bereichen, in denen Unterrepräsentanz von Frauen nach § 3 festgestellt worden ist, sind Frauen bei Einstellung - einschließlich Berufungen -, Beförderung, Höhergruppierung und Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und so lange eine Unterrepräsentanz vorliegt. Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwer wiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebots zur Gleichstellung der Frauen überwiegen (§ 43 Abs. 3 HochSchG).

(3) Bewerberinnen und Bewerbern, die die Voraussetzungen für eine Stelle gem. § 46 HochSchG nach Maßgabe der Ausschreibung erfüllen (hauptberufliches wissenschaftliches Personal: Hochschullehrer/innen, wiss. Mitarbeiter/innen sowie Lehrkräfte für besondere Aufgaben) ist grundsätzlich Gelegenheit zu einem Probenvortrag oder einem Vorstellungsgespräch zu geben, solange eine Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts besteht. Ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber hierfür zu groß, so sollen sie mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen eingeladen werden (§ 43 Abs. 3 HochSchG).

(4) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich.

Diese ergeben sich in der Regel aus der Stellenbeschreibung. Bei der Beurteilung der Qualifikation sind auch Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen, die durch die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen erworben wurden. Dies gilt nicht, soweit die Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben ohne Bedeutung sind (§ 43 Abs. 4 HochSchG).

(5) Bei Einstellungsentscheidungen dürfen insbesondere folgende Tatbestände nicht als qualifikationsmindernd herangezogen werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Übernahme von Familienarbeit
- Einkünfte, Familienstand und Stellung der Partnerin bzw. des Partners,
- zeitliche Belastungen durch die Übernahme von Familienarbeit und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen,
- Lebensalter.

(6) Für Berufungsverfahren gelten § 50 HochSchG und die Grundordnung der Universität Trier. Die zuständige Frauenbeauftragte ist vom Zeitpunkt der Vakanz einer Professur bis zur Ruferteilung an den Beratungen und Beschlussfassungen zu beteiligen. In Berufungskommissionen soll mindestens ein stimmberechtigtes weibliches Mitglied möglichst je Statusgruppe mitwirken.

§ 7 Arbeitsbedingungen des nichtwissenschaftlichen Personals

(1) Festgestellte Benachteiligungen, die zu Lasten eines Geschlechts gehen, sollen durch den Einsatz geeigneter Instrumente abgebaut werden.

(2) In Bereichen, in denen tatsächliche Leistungsanforderungen qualitativ und/oder quantitativ nicht mit der Stellenbeschreibung bzw. der tariflichen Eingruppierung übereinstimmen, wirken die jeweiligen Vorgesetzten mit dem Personalrat auf Anpassung der Eingruppierung hin.

(3) Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen werden im Rahmen der haushalts- und tarifrechtlichen Möglichkeiten die Dienstaufgaben so zugewiesen, dass neben Schreibtätigkeiten möglichst auch sachbearbeitende Verwaltungstätigkeiten ausgeübt werden können. Die Universität Trier unterstützt die Frauenbeauftragte bei Anregungen und Verbesserungen zur tariflichen Bewertung der Tätigkeiten von Hochschulsekretärinnen.

(4) Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung der Tätigkeiten der Mitarbeiter/innen in technischen Berufen werden die Dienstaufgaben nach Möglichkeit so zugewiesen, dass die tariflich höherwertigen Tätigkeiten durch eigenes Personal ausgeführt werden. Bei eventueller Fremdvergabe wird daher darauf geachtet, dass einfache Tätigkeiten vergeben werden, während qualitativ höherwertige Aufgaben eher beim Stammpersonal verbleiben.

§ 8 Frauenförderpreis

Für eine herausragende Maßnahme der Förderung von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich der Universität Trier kann jährlich auf Vorschlag der Senatskommission für Frauenfragen ein Preis vergeben werden. Das Preisgeld soll für die Realisierung des ausgezeichneten Vorschlags verwendet werden.

§ 9 Nachwuchsförderung und Stipendien

(1) Mittels geeigneter Projekte und Maßnahmen wird angestrebt, den Anteil der Studentinnen und Absolventinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Dies ist insbesondere in mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern der Fall.

(2) Bei der Vergabe wissenschaftlicher Hilfskraftstellen (mit und ohne Abschluss) sollen Studentinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, angemessen berücksichtigt werden.

(3) Ein Prozent der jährlichen Mittel für Forschung und Lehre werden den Fachbereichen nach einem errechneten "Leistungsziel Promotion" zugewiesen. Hierfür wird auf der Basis der AbsolventInnenrate die Promotionsrate von Frauen - jeweils im Dreijahresmittel - errechnet. Je geringer die Abweichung der Promotionsrate von Frauen zur AbsolventInnenrate eines Fachbereichs ausfällt, desto größer ist sein Anteil an der Verteilungssumme.

(4) Die Universität Trier informiert und berät über alle Möglichkeiten der internen und externen Förderung von Wissenschaftlerinnen. Sie unterstützt die Frauenbeauftragte in Bereichen, in denen Wissenschaftlerinnen unterrepräsentiert sind, bei allen Aktivitäten, die der Gewinnung von Interessentinnen für solche Fördermaßnahmen dienen. Schriftliche Informationen zur Vergabe von Stipendien und Forschungsmitteln enthalten den folgenden Hinweis: „Die Universität

Trier legt besonderen Wert auf eine Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen und fordert Frauen nachdrücklich zur Antragstellung auf.“

(5) Die Universität Trier wirkt darauf hin, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien mindestens entsprechend dem Anteil an Absolventinnen und bei der Vergabe von Habilitationsstipendien mindestens entsprechend dem Frauenanteil an Promovierten berücksichtigt werden.

§ 10 Frauen- und Geschlechterforschung

Die Universität Trier fördert weiterhin den Entwicklungsschwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung, der in den Entwicklungsperspektiven der Universität im Jahr 2004 als solcher fortgeschrieben wurde.

§ 11 Familiengerechte Hochschule

Die Universität Trier ist 2005 als erste Universität Deutschlands als familiengerechte Hochschule zertifiziert worden und beabsichtigt bis 2008 für die Zielgruppe der Studierenden (§ 2 Abs. 4 HochSchG), des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Beschäftigten insbesondere folgende Ziele umzusetzen:

- Förderung von Teilzeit auf Führungspositionen
- Berücksichtigung des Aspektes der Familienvereinbarkeit bei der Terminierung von Gremien- Sitzungszeiten
- Engagement für die Beseitigung struktureller Hindernisse für Kinderbetreuung an Hochschulen

- Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Studium und Familienarbeit bei der Einrichtung von BA/MA Studiengängen

§ 12 Familie und Studium

(1) Prüfungs- und Studienordnungen sowie sonstige, das Studium regelnden Bestimmungen werden so gestaltet, dass Ausfallzeiten durch Schwangerschaft, Mutterschutz sowie durch die Wahrnehmung von Familienarbeit keine rechtlichen oder sonstigen Nachteile hinsichtlich des Studiums und des Studienabschlusses nach sich ziehen. Bis zu einer Anpassung der in Satz 1 genannten Ordnungen nach § 26 HochSchG sollen Studierenden mit einer Mehrfachbelastung durch einen der in Satz 1 genannten Gründe auf Antrag an die zuständigen Prüfungsämter (Hochschulprüfungsamt und Dekanate der Fachbereiche) oder Prüfungsausschüsse Abweichungen von dem zeitlich und formal festgesetzten Ablauf des Prüfungsverfahrens gewährt werden.

(2) Die Höchstgrenze der Beurlaubung aus einem der in Absatz 1 Satz 1 genannten Gründe wird in Anlehnung an das Bundeserziehungsgeldgesetz auf drei Jahre festgelegt.

(3) Die Universität Trier strebt an das Studium auch als Teilzeitstudium zu ermöglichen.

(4) Bei Lehrveranstaltungen mit Teilnahmebeschränkungen sollen Schwangere und studierende Eltern bevorzugt berücksichtigt werden, wenn nach bestehenden Teilnahmevoraussetzungen Ranggleichheit besteht. Bei Parallelveranstaltungen werden Schwangere und studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt.

(5) Die Universität Trier wirkt darauf hin, dass Fördermaßnahmen durch Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit unterbrochen werden können.

§ 13 Familie und Beruf

(1) Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und bestehenden Dienstvereinbarungen so gestaltet, dass die Übernahme von Familienarbeit mit der Berufstätigkeit vereinbar ist. Unter Beachtung der dienstlichen Belange werden auf Antrag der oder des Beschäftigten die Möglichkeiten einer abweichenden Gestaltung der Arbeitszeiten zur Übernahme von Familienarbeit ausgeschöpft.

(2) Die Universität Trier informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit und über die sich hieraus ergebenden Konsequenzen, insbesondere für die Altersversorgung. Sie ermutigt männliche Beschäftigte von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen.

(3) Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten. Leitungsfunktionen werden nach Möglichkeit so gestaltet, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können. Die Universität Trier ermöglicht Freizeitausgleich für Teilzeitbeschäftigte, die an Sitzungen von Selbstverwaltungsgremien außerhalb ihrer individuellen Arbeitszeit teilnehmen.

(4) Befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gem. § 57 b Abs. 1 HRG wird im Rahmen des § 57 b Abs. 4 HRG mit Einverständnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eine Vertragsverlängerung in dem Umfang ausgesprochen, in dem Familienarbeit wahrgenommen wurde. Gleiches gilt für Beam-

tinnen und Beamte auf Zeit sowie für befristet beschäftigte Angestellte nach § 60 HochSchG.

(5) Die Altersgrenze vollendetes 40. Lebensjahr - bzw. bei C3/C4 und W2/W3-Professuren vollendetes 50. Lebensjahr - für die Einstellung verbeamteter Beschäftigter kann wegen der Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen bis zu drei Jahren verlängert werden.

§ 14 Fort- und Weiterbildung

(1) Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen finden grundsätzlich in der Arbeitszeit statt. Sie sollen so angeboten werden, dass auch Teilzeitbeschäftigte mit Familienarbeit möglichst in ihrer Dienstzeit daran teilnehmen können. Im Rahmen der Möglichkeiten soll auf vorhandene Kinderbetreuungsangebote hingewiesen werden.

(2) Muss aus Haushaltsgründen eine Auswahl zwischen verschiedenen beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen getroffen werden, werden diejenigen Maßnahmen in angemessenem Umfang berücksichtigt, die der Qualifizierung von Frauen in Bereichen dienen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

(3) Beschäftigte, die zur Wahrnehmung von Familienarbeit beurlaubt sind, werden mindestens sechs Monate vor ihrer Rückkehr in das Arbeitsleben über berufliche Qualifizierungs- und Wiedereinstiegsmaßnahmen informiert.

(4) Zur Wahrnehmung von Familienarbeit beurlaubten Beschäftigten, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, werden die hierfür in Betracht kommenden Ausschreibungen auf Wunsch bekannt gegeben. Bei Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Lehraufträgen soll dieser Aspekt vorrangig berücksichtigt werden.

(5) Werden infolge von Strukturplanung oder durch Sparmaßnahmen Personalumsetzungen erforderlich, wird den hiervon Betroffenen im Rahmen der Möglichkeiten Gelegenheit gegeben, sich durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für neue Tätigkeiten zu qualifizieren.

§ 15 Gremien und Kommissionen

In Gremien und Kommissionen ist gemäß § 37 Abs. 1 HochSchG eine angemessene Vertretung von Männern und Frauen anzustreben.

§ 16 Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung

(1) Die Universität Trier duldet keine sexuelle Gewalt und keine sexuelle Belästigung, die sie als Verletzung der Persönlichkeitsrechte von Menschen in ihrer Institution versteht. Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte übernehmen in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung für die Sanktionierung von sexueller Gewalt und Belästigung nach dem Beschäftigtenschutzgesetz. Dessen Schutz- und Sanktionsmaßnahmen gelten für alle Mitglieder der Hochschule (§ 36 HochSchG).

(2) Nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten verletzt“. Dazu gehören neben den ohnehin strafrechtlich definierten Handlungen bestimmte körperliche Berührungen, verletzendes Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

(3) Besonders verwerflich ist sexuelle Belästigung dann, wenn ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird. Die Betroffenen können

sich bei sexueller Belästigung im Besonderen an die Anlaufstelle zum Schutz vor sexueller Belästigung wenden, des weiteren an die Frauenbeauftragten, den Personalrat oder Personen ihre Vertrauens mit Leitungsaufgaben. Die Angesprochenen unterliegen der Schweigepflicht. Die genannten Hilfsstellen behandeln jeden Fall vertraulich, beraten individuell zur Selbsthilfe und werden nur aktiv, wenn die von sexueller Belästigung betroffene Person es wünscht.

(4) Universitäre Anlagen und Gebäude sollen so gestaltet werden, dass sich die Hochschulmitglieder jederzeit angstfrei darin aufhalten können.

(5) Für die Universitätsmitglieder werden regelmäßig Informationsveranstaltungen und Kurse zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung angeboten. Führungskräfte sollen in Fortbildungsveranstaltungen zum Beschäftigtenschutzgesetz geschult werden.

§ 17 Geschlechtergerechte Sprache

Die Universität Trier strebt die Gleichstellung der Geschlechter auch in sprachlicher Hinsicht an, in dem sie geschlechtergerechte Bezeichnungen, Formulierungen und Satzgestaltungen in ihrem Schriftverkehr und ihren Publikationen vorsieht. Die Regelungen zur geschlechtergerechten Amts- und Rechtssprache werden angewendet (Ministerialblatt Nr. 8, 1995 vgl. Anlage 2).

§ 18 Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten

(1) Die zentrale Frauenbeauftragte hat gem. § 72 Abs. 4 HochschG die Aufgabe, die Organe der Hochschule und von ihnen gebildete Ausschüsse bei der Erfüllung von Aufgaben nach § 2 Abs. 2 HochschG zu unterstützen, die Beschlussfassung des Senats gem. § 76 Abs. 2 Nr. 16 HochschG vorzubereiten und regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist sie rechtzeitig zu informieren, sie kann Stellungnahmen abgeben, an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen und Anträge stellen; ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen. Die Frauenbeauftragte kann auf ihren Antrag von ihren Dienstaufgaben ganz oder teilweise freigestellt werden. Der Ausschuss für Frauenfragen unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

(2) Jeder Fachbereich soll für die Dauer von drei Jahren eine Fachbereichsfrauenbeauftragte bestellen. § 72 Abs. 4 Satz 2 bis 4 gilt sinngemäß. Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs kann auf ihren Antrag von ihren Dienstaufgaben teilweise freigestellt werden.

(3) Eine Entscheidung, die im Aufgabenbereich der zuständigen Frauenbeauftragten gegen ihre Stellungnahme getroffen worden ist, muss auf ihren Antrag überprüft und erneut getroffen werden (§72 Abs. 6 HochSchG).

(4) Auf Antrag von Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen kann die zentrale Frauenbeauftragte oder die Frauenbeauftragte des Fachbereichs an mündlichen Prüfungen teilnehmen. Hierauf ist in den Prüfungsordnungen hinzuweisen (§ 26 Abs. 2 Nr. 11 HochSchG).

§ 19 Berichtswesen

(1) Der Präsident/die Präsidentin der Universität Trier erläutert im Rahmen des Jahresberichts und in der Personalversammlung den Stand der Umsetzung des Planes zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Förderung von Frauen. Ebenso soll die Entwicklung im Bereich von Gender Mainstreaming Gegenstand des Berichts des Präsidenten/der Präsidentin sein.

(2) Dekaninnen und Dekane sollen zum Ende ihrer Amtszeit den Fachbereichsräten, Leiterinnen und Leiter der zentralen Bereiche im Rahmen ihrer jeweiligen Jahresberichte über die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages gem. § 2 Abs. 1 und 2 HochSchG berichten und weiterführende Maßnahmen vorschlagen.

§ 20 Schlussbestimmungen

(1) Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan tritt mit seiner Beschlussfassung durch den Senat am 26. Januar 2006 in Kraft.

(2) Sind einzelne Regelungen des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes unwirksam (z.B. wegen veränderter gesetzlicher Grundlage, gerichtlicher Aufhebung einzelner Paragraphen o.ä.) so berührt dies die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht. Der Abschluss einer die unwirksame Regelung ersetzenden Vereinbarung ist binnen 6 Monaten anzustreben.

Trier, 26. Januar 2006

Für den Senat der Universität Trier
Der Präsident
Prof. Dr. Peter Schwenkmezger

Tabelle: **Studierende im 1. Studienfach nach Fächern und Geschlecht**

	WS 00/01		WS 01/02		WS 02/03		WS 03/04		WS 04/05						
	Summe	weiblich	In %												
Pädagogik	751	529	70,4%	727	515	70,6%	753	539	71,6%	705	509	72,2%	759	569	75,0%
Philosophie	165	55	33,3%	166	65	39,2%	158	62	39,2%	176	80	45,5%	156	72	46,2%
Psychologie	1.096	780	71,2%	1.078	792	73,5%	1.101	825	74,9%	1.054	803	76,2%	1.095	841	76,8%
Psychobiologie (Promotion)							1	1	100,0%	4	1	25,0%	14	7	50,0%
Fachbereich I	2.012	1.364	67,8%	1.971	1.372	69,6%	2.013	1.427	70,9%	1.939	1.393	71,8%	2.024	1.489	73,6%
Germanistik	746	545	73,1%	795	581	73,1%	909	651	71,6%	1.034	746	72,1%	1.013	732	72,3%
Anglistik	434	306	70,5%	474	342	72,2%	534	391	73,2%	599	437	73,0%	641	473	73,8%
Romanische Philologie	32	24	75,0%	22	15	68,2%	17	9	52,9%	22	11	50,0%	19	11	57,9%
Franz. Philologie/Französisch	129	103	79,8%	140	108	77,1%	153	125	81,7%	153	129	84,3%	160	131	81,9%
Spanische Philologie/Spagnolisch	58	49	84,5%	62	52	83,9%	76	63	82,9%	89	73	82,0%	90	69	76,7%
Portugiesische Philologie	9	5	55,6%	12	6	50,0%	8	5	62,5%	6	3	50,0%	8	4	50,0%
Italienische Philologie/Italienisch	26	17	65,4%	37	28	75,7%	31	23	74,2%	39	31	79,5%	35	30	85,7%
Romanistik gesamt	254	198	78,0%	273	202	75,5%	285	225	78,9%	302	247	79,9%	312	245	78,5%
Klassische Philologie	40	16	40,0%	37	11	29,7%	33	13	39,4%	36	14	38,9%	40	21	52,5%
Slawistik/Russisch	41	30	73,2%	43	35	81,4%	39	30	76,9%	36	27	75,0%	46	33	71,7%
Sinologie	61	29	47,5%	48	25	52,1%	51	28	54,9%	73	43	58,9%	79	43	54,4%
Japanologie	64	42	65,6%	72	46	63,9%	91	58	63,7%	112	73	65,2%	129	80	62,0%
Phonetik	36	25	69,4%	42	29	69,0%	51	36	70,6%	56	42	75,0%	59	48	81,4%
Ling. Datenverarbeitung	71	28	39,4%	75	25	33,3%	75	25	33,3%	77	24	31,2%	70	28	40,0%
Medienwissenschaft	82	52	63,4%	108	69	63,9%	134	90	67,2%	157	104	66,2%	175	114	65,1%
Fachbereich II	1.829	1.271	69,5%	1.967	1.372	69,8%	2.202	1.547	70,3%	2.489	1.757	70,6%	2.564	1.817	70,9%
Geschichte	355	138	38,9%	366	151	41,3%	378	164	43,4%	393	165	42,0%	437	183	41,9%
Politikwissenschaft	545	230	42,2%	601	250	41,6%	665	283	42,6%	735	310	42,2%	761	315	41,4%
Klassische Archäologie	49	27	55,1%	50	24	48,0%	45	23	51,1%	49	24	49,0%	45	28	62,2%
Ägyptologie	18	15	83,3%	17	14	82,4%	22	19	86,4%	24	19	79,2%	20	16	80,0%
Kunstgeschichte	281	208	74,0%	292	218	74,7%	278	200	71,9%	272	194	71,3%	249	185	74,3%
Papyrologie	3	2	66,7%	5	2	40,0%	10	4	40,0%	8	4	50,0%	6	4	66,7%
Fachbereich III	1.251	620	49,6%	1.331	659	49,5%	1.398	693	49,6%	1.481	716	48,3%	1.518	731	48,2%

Anhang 1: Universität Trier in Zahlen 2005 - IV.2.1 Entwicklung der Zahl der Studierenden

BWL	1.299	593	45,7%	1.284	594	46,3%	1.427	705	49,4%	1.467	722	49,2%	1.312	661	50,4%
Soziologie	350	220	62,9%	381	244	64,0%	430	288	67,0%	532	340	63,9%	574	366	63,8%
VWL	348	134	38,5%	353	134	38,0%	503	202	40,2%	558	213	38,2%	603	236	39,1%
Ethnologie	1	1	100,0%		1	100,0%		1	100,0%		1	100,0%		1	100,0%
WiSo.gesamt	1.998	948	47,4%	2.018	972	48,2%	2.351	1.196	50,7%	2.552	1.276	49,9%	2.490	1.254	50,3%
Mathematik (LA)	29	15	51,7%	27	13	48,1%	35	21	60,0%	48	31	64,6%	61	38	62,3%
Angewandte Mathematik	71	24	33,8%	76	25	32,9%	90	41	45,6%	99	39	39,4%	95	45	47,4%
Wirtschaftsmathematik	153	59	38,6%	184	69	37,5%	195	78	40,0%	205	78	38,0%	185	67	36,2%
Informatik	237	23	9,7%	275	29	10,5%	332	43	13,0%	369	53	14,4%	350	50	14,3%
Wirtschaftsinformatik	76	5	6,6%	117	16	13,7%	159	23	13,6%	179	27	15,1%	194	21	10,8%
Fachbereich IV	2.564	1.074	41,9%	2.697	1.124	41,7%	3.182	1.402	44,1%	3.458	1.504	43,5%	3.375	1.485	44,0%
Rechtswissenschaft	1.872	1.043	55,7%	1.834	1.035	56,4%	1.975	1.142	57,8%	1.877	1.060	56,5%	1.977	1.116	56,4%
Fachbereich V	1.872	1.043	55,7%	1.834	1.035	56,4%	1.975	1.142	57,8%	1.877	1.060	56,5%	1.977	1.116	56,4%
Geographie (kein Diplom)	101	54	53,5%	118	63	53,4%	144	80	55,6%	177	95	53,7%	200	102	51,0%
Geographie SR II (Phys. Geo.)	236	108	45,8%	208	90	43,3%	181	72	39,8%	147	61	41,5%	125	50	40,0%
Angew. Umweltwissenschaften	261	119	45,6%	259	118	45,6%	270	125	46,3%	270	132	48,9%	269	135	50,2%
Geographie SR I (Ang. Geo.)	703	429	61,0%	753	466	61,9%	768	489	63,7%	838	527	62,9%	788	494	62,7%
Geowissenschaften (Promotion)	71	28	39,4%	72	27	37,5%	68	24	35,3%	55	23	41,8%	53	21	39,5%
Angew. Biogeographie				21	10	47,6%	57	31	54,4%	96	53	55,2%	147	82	55,8%
Fachbereich VI	1.372	738	53,8%	1.431	774	54,1%	1.488	821	55,2%	1.583	891	56,3%	1.582	884	55,9%
DaF Sprachkurs	320	172	53,8%	463	239	51,6%	221	121	54,8%	45	25	55,6%	56	40	71,4%
DaF Zusatzzertifikat	28	20	71,4%	49	42	85,7%	47	38	80,9%	67	52	77,6%	60	43	71,7%
DaF Kurzstudium Ausländer	4	4	100,0%	12	12	100,0%	5	5	100,0%	3	3	100,0%	11	10	90,9%
Fremdsprachl. Erwachsenenbildung	5	5	100,0%	7	6	85,7%	6	5	83,3%	9	9	100,0%	6	6	100,0%
Medienkommunikation	20	12	60,0%	15	10	66,7%	14	11	78,6%	9	6	66,7%	3	2	66,7%
Magister der Wirtschaft	29	15	51,7%	35	17	48,6%	39	21	53,8%	41	15	36,6%	46	20	43,5%
Europ. Diplom Umweltwiss.														1	
Psy. Psychotherapie				12	8	66,7%	25	20	80,0%	35	26	74,3%	39	30	76,9%
Studentkolleg	6	3	50,0%	11	7	63,6%	13	9	69,2%	14	9	64,3%	26	16	61,5%
Kath. Theologie	28	16	57,1%	32	21	65,6%	31	21	67,7%	31	19	61,3%	36	27	75,0%
Stadtgeschichte							1	1	100,0%		1	100,0%		1	100,0%
Kanadische Studien (FB VI)														3	100,0%
sonst. Studiengänge	440	247	56,1%	636	362	56,9%	402	252	62,7%	255	165	64,7%	288	198	68,8%
Gesamt	11.340	6.357	56,1%	11.867	6.698	56,4%	12.660	7.284	57,5%	13.082	7.486	57,2%	13.328	7.720	57,9%

Anhang 2: Personal der Universität Trier nach Geschlecht und Entgeltgruppen

UNIVERSITÄT TRIER
Abt. III/2.1

Stand: 28.02.05

Datengrundlage für den Gleichstellungs- und Frauenförderplan

hier: Zahl der Beschäftigungsverhältnisse nach gruppierten Entgeltgruppen

(Besoldung: Bea; Vergütung: Ang.; Lohn: Arb.) und Geschlecht einschließl. Beurlaubte

BVL-Gruppe	männlich		weiblich		Gesamt
	Anzahl	%	Anzahl	%	
C4 - C2, W3 - W2	136	87,74	19	12,26	155
C1, W1	27	67,50	13	32,50	40
A16 - BAT I sowie A15 - BAT Ia	27	77,14	8	22,86	35
A14 - BAT Ib	77	73,33	28	26,67	105
A13 - BAT IIa (auf Dauer)	42	56,76	32	43,24	74
A13 - BAT IIa - at (befristet)	152	51,35	144	48,65	296
A12 - BAT III	12	63,16	7	36,84	19
A11 - BAT IVa	19	63,33	11	36,67	30
A10 - BAT IVb	16	27,12	43	72,88	59
A9 - BAT Vb - MTArb 9	24	32,43	50	67,57	74
A8	0	0,00	1	100,00	1
BAT Vc	12	16,00	63	84,00	75
MTArb 7-8a	24	96,00	1	4,00	25
A7	0	0,00	3	100,00	3
BAT VIb	5	8,06	57	91,94	62
MTArb 6/6a	4	80,00	1	20,00	5
A6	0	0,00	1	100,00	1
BAT VII, VIII	24	14,29	144	85,71	168
MTArb 5, 5a	7	100,00	0	0,00	7
MTArb 3-4a	6	75,00	2	25,00	8
BAT IX/IX a - MTArb 2/2a	0	0,00	0	0,00	0
BAT X - MTArb 1/1a	0	0,00	1	100,00	1
Auszubildende	12	44,44	15	55,56	27
Summe:	626	49,29	644	50,71	1.270

= "Unterrepräsentanz von Frauen"

Geschlechtsgerechte Amts- und Rechtssprache

Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Kultur, Jugend, Familie und Frauen, des Ministeriums des Innern und für Sport und des Ministerium der Justiz vom 5. Juli 1995 (MKJFF – AZ 942-5540-9/ 95)

1 Grundsätze für eine geschlechtsgerechte Amts- und Rechtssprache

Die Amtssprache und die Rechtssprache müssen geschlechtsgerecht sein. Ihre geschlechtsgerechte Ausgestaltung trägt dazu bei, den Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann zu verwirklichen.

Entsprechend dem Beschluss des Landtags Rheinland-Pfalz vom 16. Februar 1995 (Zu Drucksache 12/6106) sind die folgenden Grundsätze zu beachten:

1.1 Die Amtssprache muss geschlechtsgerecht sein; sie muss die individuelle Gleichbehandlung von Frau und Mann sichtbar machen.

1.2 Auch in der Rechtssprache ist der Gleichberechtigung von Mann und Frau in angemessener Weise Rechnung zu tragen. Zu diesem Zweck sind sämtliche Formen, die eine sprachliche Gleichstellung von Mann und Frau ermöglichen, zu nutzen.

1.3 Beim Erlass neuer Gesetze und bei umfassenden Novellierungen bestehender Gesetze sind deshalb folgende Grundsätze zu beachten:

1.3.1 Sprachliche Gleichstellung ist in erster Linie durch geschlechtsneutrale Bezeichnungen, Formulierungen und Satzgestaltungen sicherzustellen. Sie tragen in ausgewoge-

ner Weise sowohl dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann als auch dem Gebot der Rechtsklarheit Rechnung. Bevor auf andere Formen der sprachlichen Gleichstellung zurückgegriffen wird, sind deshalb alle Möglichkeiten einer geschlechtsneutralen Formulierung auszuschöpfen.

1.3.2 Soweit zur Bezeichnung natürlicher Personen geschlechtsneutrale Formulierungen nicht zur Verfügung stehen, sollen Paarformeln verwendet werden, wenn dies möglich ist. Hierbei ist jedoch eine Häufung von Paarformeln im selbem Satz zu vermeiden.

Paarformulierungen sind ausgeschlossen wenn:

- Innerhalb eines Gesetzes im ganzen eine einheitliche und durchgängige Verwendung von Paarformeln nicht möglich ist
- eine bestimmte Personenbezeichnung durch höherrangiges Recht vorgegeben ist oder
- weibliche Personenbezeichnungen fehlen (Vormund, Mündel, Gast etc.).

1.3.3 Erst dann, wenn geschlechtsneutrale Formulierungen oder Paarformeln nicht eingesetzt werden können, dürfen die bisherigen verallgemeinernden männlichen Bezeichnungen, beibehalten werden.

Bezeichnungen, bei denen wegen ihrer Personenferne, Funktionalität oder Abstraktheit dem Geschlecht im konkreten Regelungszusammenhang lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt (z.B. Veranstalter, Produzent), können in der herkömmlichen verallgemeinernden männlichen Form verwendet werden. Dies gilt auch für zusammengesetzte Wörter (z.B. Ärztekammer, Verbraucherberatung).

1.4 Änderungsgesetze, die keine umfassende Novellierung darstellen, sind in der sprachlichen Form des zu ändernden Gesetzes abzufassen.

1.5 Sprachliche Kurzformen wie Schrägstrich-, Bindestrich- oder Klammerverbindungen und das große Binnen-I sind ausgeschlossen, da bei derartigen Lösungen die Lesbarkeit und die Verständlichkeit stets gravierend beeinträchtigt werden.

2 Geschlechtsgerechte Amtssprache

Die Amtssprache ist die Sprache, in der die Verwaltungen ihre innen- und außerdienstlichen schriftlichen Äußerungen verfassen. Sie soll mit geschlechtsbezogenen Formen der Anreden und der individuellen Personenbezeichnungen dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht und dem Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechen. Die Lesbarkeit und die Verständlichkeit dürfen nicht beeinträchtigt werden. Sprachliche Neuschöpfungen sind in jedem Fall zu vermeiden. Im Einzelnen gelten folgende Maßnahmen:

2.1 Amtliche Schreiben

2.1.1 Es werden grundsätzlich Paarformeln verwendet, soweit nicht geschlechtsneutrale Formen (z.B. Mitglied, Lehrkraft) vorzuziehen sind. Die Paarformeln werden durch „und“ oder „oder“ verbunden, wobei die weibliche vor der männlichen Bezeichnung steht (z.B. Schülerinnen und Schüler).

2.1.2 Sprachliche Kurzformen wie Schrägstrich-, Bindestrich- oder Klammerverbindungen und das große Binnen-I sind ausgeschlossen, da bei derartigen Lösungen und Lesbarkeit und die Verständlichkeit stets beeinträchtigt werden (z.B. Teilnehmer/in, Bewerberin/ Bewerber, die [der] Bewerber[in], Teilnehmer[in]).

2.1.3 Soweit weibliche Personenbezeichnungen fehlen, bleibt es bei den männlichen Bezeichnungen (z.B. Gast).

2.1.4 Bezeichnungen, bei denen wegen ihrer Personenferne, Funktionalität oder Abstraktheit dem Geschlecht im konkreten Regelungszusammenhang lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt (z.B. Veranstalter, Produzent), können in der herkömmlichen verallgemeinernden männlichen Form verwendet werden. Dies gilt auch für zusammengesetzte Wörter (z.B. Ärztekammer, Verbraucherberatung).

2.1.5 Personenbezogene Bezeichnungen können durch

- geschlechtsneutrale Funktionsbezeichnungen (z.B. „Referat“ statt „Referentin und Referent“),
- den Einsatz von Verben und Relativsätzen (z.B. statt „die Vertreterin oder der Vertreter“ besser „wer vertritt“),
- Pluralformen von substantivierten Adjektiven, Partizipien und Gerundivkonstruktionen (z.B. die Berufstätigen, die Prüfenden, die Geprüften, die Angestellten, die Abgeordneten, die Auszubildenden) ersetzt werden.

2.1.6 Anreden in amtlichen Schreiben sollen Frauen und Männer individuell ansprechen. Titel, Berufs- und Amtsbezeichnungen sind in der weiblichen und männlichen Form zu verwenden. Dabei wird die weibliche vor die männliche Form gesetzt.

2.1.7 Unter der Gruß- und Schlussformel sind der Vor- und Zuname der unterzeichnenden Person in einem Klammerzusatz voll auszusprechen.

2.2 Formulare und Tabellen

2.2.1 Auch Formulare und Tabellen müssen den Erfordernissen einer geschlechtsgerechten Sprache entsprechen.

2.2.2 Abweichend von Nummer 2.1.2 können Schrägstrichlösungen verwendet werden (z.B. Antragstellerin/Antragsteller).

2.3 Sonstige Bereiche der Amtssprache Für die sonstigen Bereiche der

Amtssprache (z.B. Bescheide, Entscheidungen, Urkunden, Rundschreiben, Berichte, Mitteilungen, Veröffentlichungen) gelten die Maßgaben der Nummern 2.1 und 2.2 sinngemäß.

3 Geschlechtsgerechte Rechtssprache

Die Rechtssprache ist die Sprache, in der die Gesetze, Verordnungen, Sitzungen und Verwaltungsvorschriften verfasst werden. Sie wird von der Aufgabe geprägt, abstrakte und generelle Regelungen zu treffen. Das Gebot der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist in der Rechtssprache ebenso wie das Gebot der Rechtsklarheit und Lesbarkeit zu beachten. Bei allen neuen Vorschriften sowie umfassenden Änderungsvorschriften ist eine geschlechtsgerechte Sprache zu verwenden, die beide Geschlechter gleichermaßen anspricht und Diskriminierungen ausschließt. Im Einzelnen gelten folgende Maßnahmen:

3.1 Geschlechtsneutrale Sprachformen

Grundsätzlich sollen geschlechtsneutrale Bezeichnungen, Formulierungen und Satzgestaltungen verwendet werden, da sie in ausgewogener Weise sowohl dem Grundsatz der Gleichbehandlung von Frau und Mann als auch dem Gebot der Rechtsklarheit entsprechen. Diese geschlechtsneutralen Sprachformen haben den Vorrang vor anderen Formen der sprachlichen Gleichstellung. Erst wenn alle geschlechtsneutralen Möglichkeiten ausgeschöpft

sind, darf auf andere Sprachformen zurückgegriffen werden.

3.1.1 Geschlechtsneutrale Bezeichnungen

3.1.1.1 In vielen Fällen werden beide Geschlechter durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen (z.B. Lehrkraft, vorsitzendes Mitglied, Vertrauensperson) gleichermaßen zu erfassen sein. Bezeichnungen mit dem hinzugefügten Wort „Person“ (z.B. prüfende Person) sollen nur als letzte Möglichkeit verwendet werden. Die Pluralformen von substantivierten Adjektiven, Partizipien und Gerundivkonstruktionen sind oft eine zutreffende Lösung (z.B. Berufstätige, Prüfende, Geprüfte, Abgeordnete, Angestellte, Auszubildende). Anstelle personenbezogener Bezeichnungen werden häufig geschlechtsneutrale Funktionsbezeichnungen (z.B. „Ministerium“ statt „Minister“, „Bezirksregierung“ statt „Regierungspräsident“) zu verwenden sein.

3.1.1.2 Dabei ist darauf zu achten, dass Personenbezeichnungen

- in der gesamten Vorschrift einheitlich verwendet werden,
- in Vorschriften, die von höherrangigen Vorschriften abhängen (z.B. Ausführungsgesetze und Rechtsverordnungen), nicht eigenständig eingeführt werden und
- in ihrem Sinngehalt nicht verändert werden (Fehlbeispiele: "Schulleitung und ständige Vertretung" statt "Schulleiter und ständiger Vertreter")

3.1.2 Geschlechtsneutrale Formulierungen

Gute Lösungen bietet der Einsatz von Verben und Relativsätzen

Beispiele:

Geschlechtsneutral - Wer vertritt - Wer einen Antrag stellt - Zur Eignungsprüfung wird zugelassen, wer...

Bisher - Der Vertreter - Der Antragsteller - Zur Eignungsprüfung werden Bewerber zugelassen, die...

3.1.3 Geschlechtsneutrale Satzgestaltungen

Neue Satzgestaltungen und die Verwendung von Passivformen ergeben oft gute und auch kürzere Lösungen

Beispiele:

Geschlechtsneutral - Bei der sportpraktischen Prüfung können zur Eignungsprüfung Zugelassene zuschauen - In der sportpraktischen Prüfung soll nachgewiesen werden...

Bisher - Bei der sportpraktischen Prüfung können Bewerber, die zur Eignungsprüfung zugelassen sind, als Zuschauer anwesend sein - In der sportpraktischen Prüfung soll der Kandidat nachweisen

3.2 Paarformeln

Diese sprechen beide Geschlechter in gleicher Weise und ausdrücklich an. Sie entsprechen daher am weitesten dem Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Nach den in erster Linie zu verwendenden ausgewogenen geschlechtsneutralen Sprachformen sind sie grundsätzlich den herkömmlichen verallgemeinernden maskulinen Sprachformen vorzuziehen. Die Paarformen werden durch „und“

oder „oder“ verbunden, wobei die weibliche vor der männlichen Bezeichnung steht (z.B. Schülerinnen und Schüler).

3.2.1 Paarformeln sind – wenn geschlechtsneutrale Lösungen nicht gefunden werden können – stets zu verwenden, soweit die Verständlichkeit und die Lesbarkeit der Vorschriften nicht erheblich beeinträchtigt werden und sie, ohne dass solche Hindernisse in einzelnen Bestimmungen entstehen, in einer Vorschrift einheitlich und durchgängig eingesetzt werden können.

3.2.1.1 Die Verwendung der Paarformeln scheidet aus, wenn sie zu

- Häufungen von Paarformeln (mehr als zwei) in einem Satz oder
- Verknüpfungen von Paarformeln mit anderen Paarformeln, mit Pronomen oder Relativsätzen führt.

3.2.1.2 Paarformeln sind insbesondere einzusetzen beim Festlegen von Titeln, Berufs- oder Amtsbezeichnungen in Formularen und Tabellen (insofern können auch Schrägstrichverbindungen verwendet werden) sowie in den Angaben der Haushaltspläne.

3.2.2 Paarformeln dürfen in Änderungsvorschriften und in von ranghöheren Vorschriften abhängigen Vorschriften nur verwendet werden, wenn für die Vorschrift in der geänderten Fassung sichergestellt ist, dass die Paarformeln einheitlich und durchgängig verwendet werden und

bei rangniederen Vorschriften das Einfügen von Paarformeln mit höherrangigen Vorschriften zu vereinbaren ist und nicht zu Auslegungsschwierigkeiten führen kann.

3.3 Verallgemeinernde männliche Bezeichnungen

Erst dann, wenn geschlechtsneutrale Sprachformen oder Paarformeln nicht eingesetzt werden können, dürfen die bisherigen verallgemeinernden männlichen Bezeichnungen beibehalten werden. Auch Bezeichnungen, bei denen wegen ihrer Personenferne Funktionalität oder Abstraktheit dem Geschlecht im konkreten Regelungszusammenhang lediglich eine untergeordnete Bedeutung zukommt (z.B. Veranstalter, Produzent), können in der herkömmlichen verallgemeinernden männlichen Form verwendet werden. Dies gilt auch für zusammengesetzte Wörter (z.B. Ärztekammer, Verbraucherberatung).

3.4 Keine Kurzformen

Sprachliche Kurzformen wie Schrägstrich-, Bindestrich- oder Klammerverbindungen dürfen nicht eingesetzt werden, da sie stets die Lesbarkeit und Verständlichkeit erheblich beeinträchtigen (Ausnahmen: Schrägstrichlösungen in Formularen und Tabellen).

3.5 Keine Übertragung auf andere Stellen

Die Verpflichtung, Vorschriften geschlechtsgerecht zu fassen, darf nicht auf andere Stellen übertragen werden. Deshalb hat jede für die Erstellung einer Vorschrift zuständi-

ge Stelle für deren geschlechtsgerechte Fassung selbst Sorge zu tragen. Auch darf die gesetzliche Ermächtigung eines Ministeriums zur Bekanntmachung der Neufassung eines Gesetzes nicht auf die geschlechtsgerechte Fassung erstreckt werden.

4 Verfahren der juristischen Person des öffentlichen Rechts

Den kommunalen Gebietskörperschaften sowie den sonstigen der

Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

5 Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt am Tage der Veröffentlichung in Kraft.

Quelle: Ministerialblatt der Landesregierung von Rheinland-Pfalz 1995, Nr. 8, S. 315

Impressum:

Herausgegeben von der Frauenbeauftragten des Senates

Frauenbüro der Universität Trier

54286 Trier

Tel.: 0651/201-3197

Fax: 0651/201-3279

E-Mail: frauenbuero@uni-trier.de

<http://www.uni-trier.de/frauenbuero/>

Auflage: 500

Juli 2006