

✉ Justus-Liebig-Universität Gießen - Postfach 11 14 40 - D-35390 Gießen

An

- die Dekaninnen und Dekane der Fachbereiche 01-11
- die Geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren der Wissenschaftlichen Zentren
- die Leiter der Technischen Einrichtungen
- den Direktor des Hochschulrechenzentrums
- den Direktor der Universitätsbibliothek
- die Dezentertinnen und Dezenten der Präsidialverwaltung
- das Präsidialbüro, das Kanzlerbüro, die Stabsabteilungen StL, StF, AAA, WTT und PuC
- die zentrale Frauenbeauftragte
- den Personalrat sowie die Schwerbehindertenvertretung

Dezernat C - Personal

C 2

Jörg Wagner
Goethestraße 58

D-35390 Gießen

Tel.: 0641 99**12302**

Fax: 0641 99**12329**

E-Mail: Joerg.Wagner@admin.uni-giessen.de

Az.: **C 2**

27. September 2012

Frauenförderplan der Justus-Liebig-Universität Gießen

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie Ihnen sicher bekannt ist, haben sich im Sommersemester auf der Basis einschlägiger gesetzlicher Bestimmungen die hier zuständigen universitären Gremien mit dem Entwurf des Frauenförderplanes befasst.

Ich freue mich sehr, Ihnen heute mitteilen zu können, dass nach Abschluss aller notwendigen Beteiligungsverfahren das Präsidium am 5. September 2012 den Frauenförderplan (2011 bis 2017) der Justus-Liebig-Universität Gießen verabschiedet hat.

Mit diesem Schreiben gebe Ihnen den aktuellen Frauenförderplan, der für Sie unter folgendem link

<http://www.uni-giessen.de/cms/frauenfoerderplan>

abrufbar ist, bekannt. In der Anlage zu diesem Schreiben habe ich als „Hinweise zum Frauenförderplan“ wesentliche Informationen zu den gesetzlichen Grundlagen und dem Aufbau des Frauenförderplans zusammengestellt.

Ich möchte besonders darauf hinweisen, dass mit der Verabschiedung des Frauenförderplanes zum einen eine gesetzliche Vorgabe erfüllt und zum anderen durch dessen Inhalte dokumentiert wird, dass die JLU sich im Verständnis von Gleichstellung an den Standards der Deutschen Forschungsgemeinschaft und dem Gleichstellungskonzept der JLU orientiert.

Ich bitte Sie, sich auch künftig für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern an unserer Universität einzusetzen und auf diese Weise mitzuhelfen, die im Frauenförderplan dargestellten Ziele zu erreichen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Prof. Dr. Joybrato Mukherjee

Hinweise zum Frauenförderplan

Die JLU ist nach § 3 Abs. 2 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) verpflichtet, **durch Frauenförderpläne** (§§ 4 bis 6 HGIG) und **sonstige Maßnahmen** der Förderung (§§ 7 bis 13 HGIG) auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Öffentlichen Dienst sowie die Beseitigung von Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und des Familienstandes zu beseitigen.

§ 5 Abs. 6 HGIG sieht vor, dass der Frauenförderplan neben einem „Zahlenteil“ **auch** Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen enthält. Außerdem kann er auch Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können. Bei der Darstellung dieser Maßnahmen handelt es sich um den sogenannten **qualitativen Teil** oder **materiellen Teil** des Frauenförderplanes.

Der vorliegende Frauenförderplan gliedert sich daher in einen sogenannten qualitativen Teil bzw. materiellen Teil (**vgl. Ziffern 1 bis 5 der Gliederung**) und in einen quantitativen Teil (**vgl. Ziffern 6 und 7 der Gliederung**).

Qualitativer bzw. materieller Teil des Frauenförderplans (vgl. Ziffern 1 bis 5 der Gliederung)

Dieser Teil des Frauenförderplanes ersetzt die bisherigen, aus dem Jahr 1995 stammenden, Inhalte. Die Neuformulierung trägt den zwischenzeitlichen Veränderungen des Wissenschafts- und Hochschulsystems sowie neuen Ansätzen in der Gleichstellungspolitik Rechnung.

Quantitativer Teil des Frauenförderplans (vgl. Ziffern 6 und 7 der Gliederung)

Nach § 4 Abs. 1 HGIG werden Frauenförderpläne für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt. Grundlage für den quantitativen Teil des Frauenförderplanes ist nach § 5 Abs. 2 HGIG eine Bestandsaufnahme und **IST-Analyse** der Beschäftigtenstruktur sowie eine **Abschätzung** der zu besetzenden Personalstellen und möglicher Beförderungen. Gemäß § 5 Abs. 3 HGIG muss der Frauenförderplan für jeweils zwei Jahre verbindliche **Zielvorgaben** (in %) vorsehen.

Der Gliederung (Ziffern 6 und 7) ist zu entnehmen, dass der quantitative Teil des Frauenförderplanes zwischen administrativ-technischem Personal (Ziffer 6) einerseits und dem Wissenschaftlichen Personal (Ziffer 7) andererseits unterscheidet. Diese Differenzierung ist insbesondere für die Bemessung der Zielvorgaben von Bedeutung, da diese auf unterschiedlichen gesetzlichen Bestimmungen beruhen (vgl. Erläuterungen zu Ziffer 6 und Ziffer 7).

Erläuterung zu Ziffer 6 (administrativ-technisches Personal)

Für den Bereich des administrativ-technischen Personals wurde zunächst eine IST-Analyse der besetzten Stellen in Vollzeitäquivalenten (Stand: 01.10.2011) erhoben und - getrennt nach der jeweiligen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe – ermittelt, mit welchem Prozentanteil die Stellen mit Frauen besetzt sind. Im nächsten Schritt wurde bezogen auf alle Organisationseinheiten der JLU eine Abschätzung der freiwerdenden Stellen für jeweils zwei

Zeiträume (01.10.2011 bis 30.09.2013 und 01.10.2013 bis 30.09.2015) vorgenommen und die Zielvorgabe entsprechend § 5 Abs. 4 HGIG eingetragen.

Erläuterung zu Ziffer 7 (wissenschaftliches Personal)

Für den Bereich des wissenschaftlichen Personals wurde zunächst eine IST-Analyse der besetzten Stellen in Vollzeitäquivalenten (Stand: 01.10.2011) pro Fachbereich für

- Professuren (Ziffer 7.1)
- befristet beschäftigte Wissenschaftlicher/innen (Ziffer 7.2)
- unbefristet beschäftigte Wissenschaftler/innen (Ziffer 7.3)

erhoben und ermittelt, mit welchem Prozentanteil diese Stellen mit Frauen besetzt sind. Im nächsten Schritt wurde eine Abschätzung der in den o.g. Kategorien freiwerdenden Stellen für jeweils zwei Zeiträume (01.10.2011 bis 30.09.2013 und 01.10.2013 bis 30.09.2015) vorgenommen und die Zielvorgabe eingetragen. Für die Bemessung der Zielvorgaben für Stellen des Wissenschaftlichen Dienstes war nach § 5 Abs. 7 HGIG der Anteil der weiblichen Absolventinnen/Promovierten/Habilitierten zu berücksichtigen. Hinsichtlich der Bemessung der Zielvorgaben bei Professuren wird bei der Neubesetzung von Professuren ein Frauenanteil von 50 Prozent angestrebt (vgl. auch Ziffer 2.2.1 des Frauenförderplans).

Näheres ergibt sich aus den verschiedenen ANLAGEN unter Ziffer 7 sowie aus dem quantitativen Teil des Frauenförderplans (Ziffern 1.2 und 2.2.1.).