

Richtlinien

zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frau und Mann sowie zur Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an der TU Ilmenau

Präambel

Gleichberechtigung ist ein unverzichtbarer Bestandteil der Demokratie, der Dialog der Geschlechter ist deshalb eine Herausforderung für unsere gesellschaftliche Entwicklung. Ohne die konsequente Anwendung der Strategie Gender Mainstreaming ist die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit nicht denkbar. Gender Mainstreaming soll als Querschnittsaufgabe an der TU Ilmenau verankert werden.

Entsprechend §4, Absatz 3 des Thüringer Hochschulgesetzes sind die Hochschulen aufgefordert, durch geeignete Maßnahmen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und zu sichern. Sie sind aufgefordert, Programme zur Frauenförderung sowie Richtlinien zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zu erstellen.

Der Senat der TU Ilmenau verabschiedete am 1. November 1994 die ersten Richtlinien, die in der vorliegenden Fassung an die aktuelle Entwicklung angepasst werden.

1 Stellenausschreibungen und -besetzungen

(1) Zu besetzende Stellen sind in der Regel hochschulöffentlich und zusätzlich öffentlich auszuschreiben.

(2) In der öffentlichen Ausschreibung ist die zu besetzende Stelle unter Verwendung der weiblichen und männlichen Form zu benennen.

(3) Stellenausschreibungen werden mit dem Zusatz versehen: "Die TU Ilmenau strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf."

(4) In Stellenausschreibungen ist die erforderliche Qualifikation exakt anzugeben; die Qualifikationsanforderungen dürfen während des Verfahrens nicht verändert oder ergänzt werden.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität bzw. die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten werden frühzeitig über alle Stellenausschreibungen unterrichtet (Bringepflicht). Sie haben das Recht, geeignete Frauen zu einer Bewerbung auf die ausgeschriebene Stelle aufzufordern und in alle Bewerbungsunterlagen einzusehen.

(6) Bei der Vorauswahl zur Besetzung einer Stelle sind, wenn Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, alle formal für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen zu einer persönlichen Vorstellung einzuladen. Sofern dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich ist, sind mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

(7) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu messen. Spezifische, z. B. durch Familienarbeit, soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten können auch Teil der Qualifikation sein.

(8) Bei der Auswahlentscheidung zwischen gleichrangigen Bewerbern sollen folgende und ähnliche Kriterien nicht zum Nachteil der Bewerberin oder des Bewerbers herangezogen werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit (Teilzeitarbeit) oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger bzw. wegen Haushaltsführung;
- Lebensalter und Familienstand;
- die Einkommenssituation des Partners / der Partnerin;
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

(9) Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sollen mindestens entsprechend dem Anteil der Frauen an Studierenden, bezogen auf Matrikel und Studiengang, vergeben werden.

(10) In den verwaltungstechnischen Bereichen wird bereits eingestellten Frauen im Rahmen freiwerdender Stellen bevorzugt Gelegenheit gegeben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem höherbewerteten Arbeitsplatz anzuwenden, sofern die geforderte Qualifikation und Eignung vorliegt.

(11) Haben sich Frauen auf eine Stelle beworben, so ist vor der Zustimmung / Ablehnung zu einer Einstellung durch den Personalrat diesem die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bzw. der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten vorzulegen.

(12) Über alle Stellen, die mit Männern besetzt werden sollen, obwohl sich Frauen darauf beworben haben, muss die/der Einstellende (zuständiger Professor, Leiter etc.) dies gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich begründen. Dies gilt insbesondere bei wissenschaftlichen Stellen.

(13) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte einen Verstoß gegen die Punkte (1)-(12), so ist der Vorgang erneut zu entscheiden, diesmal im Beisein des übergeordneten Leiters der/des Einstellenden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 10 Tage nach der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten.

2 *Arbeitszeit und Arbeitsorganisation*

(1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange und gegebenenfalls unter Beteiligung des Personalrates wird eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeiten (Teilzeit, Job-Sharing etc.) wegen Kindererziehung, Pflege von Haushaltsangehörigen, Fort- und Ausbildung ermöglicht, soweit durch Rechtsvorschriften nichts anderes bestimmt wird. Dies gilt für Frauen und für Männer. Dazu wird eine vertragliche Regelung zwischen der/dem Beschäftigten und der TU Ilmenau geschlossen.

(2) Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

(3) Nach Ablauf einer befristeten Arbeitszeitreduzierung steht den Teilzeitbeschäftigten ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz zu (Rückkehrgarantie). Eine entsprechende vertragliche Vereinbarung wird getroffen. Beschäftigte mit unbefristeter Arbeitszeitreduzierung sind bei der Neubesetzung von gleichwertigen, geeigneten Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen.

(4) Befristete Arbeitsverhältnisse werden im Einverständnis mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter um die Dauer der Elternzeit bzw. des Mutterschutzes verlängert. Das gilt auch für die Zeiten einer Beurlaubung, die für die Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen gewährt worden sind.

(5) Nach Inanspruchnahme der Elternzeit garantiert die TU Ilmenau die Beschäftigung am gleichen oder an einem gleichwertigen Arbeitsplatz.

(6) Zeiten der Beurlaubung oder bisherige Teilzeitbeschäftigung sollen sich bei Einstellungen und Höhergruppierungen nicht negativ auswirken.

(7) Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit von entscheidender Bedeutung. Die TU Ilmenau unterstützt Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten, gegebenenfalls auch durch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen.

3 *Kündigungen*

(1) Bei der Entscheidung über Kündigungen sind die geschlechtsspezifischen und familiären Unterbrechungen sowie Teilzeitarbeit nicht nachteilig zu werten.

(2) Bei Kündigungen soll den Beschäftigten eine Freistellung zur Wahrnehmung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gewährt werden, sofern dies mit den dienstlichen Obliegenheiten vereinbar ist.

4 *Sitzungszeiten der Gremien*

Die Gremien und Kommissionen der Akademischen Selbstverwaltung tagen in der Regel frühestens ab 8 Uhr und nicht länger als 18 Uhr. Tagungszeiten länger als 18 Uhr sind, nur als Ausnahme, mindestens eine Woche im voraus anzukündigen.

5 *Fort- und Weiterbildung*

(1) Die TU Ilmenau bietet Weiterbildungsmöglichkeiten so an, dass besonders Frauen zur Teilnahme ermutigt werden. Das bedeutet insbesondere

- die Berücksichtigung familiärer Belastungen von Frauen durch ortsnahe Fortbildungsmöglichkeiten,
- Angebote für Teilzeitbeschäftigte,
- Möglichkeiten für beurlaubte Eltern (z. B. Elternzeit), an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, um einen schnellen Anschluss an das geforderte Qualifikationsniveau zu gewährleisten.

(2) Beschäftigte und Beurlaubte sind über die gesetzlichen und betrieblichen Weiterbildungsgrundlagen durch das Dezernat für Personalangelegenheiten mittels geeigneten Materials zu informieren.

(3) Frauen werden durch ihre Vorgesetzten gezielt zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen aufgefordert und unterstützt.

(4) Frauen sind in zunehmendem Maße als Lehrgangleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

(5) Es sind regelmäßig berufsqualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen anzubieten.

(6) Sollte eine interne Höherqualifizierung im Öffentlichen Dienst des Landes nicht möglich sein, ist Mitarbeiterinnen auf Antrag Urlaub ohne Bezüge zum externen Erwerb der angestrebten Qualifikation zu gewähren. Die TU Ilmenau garantiert ein Rückkehrrecht auf den bisherigen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

(7) Ist die Teilnahme an einer dienstlichen Weiterbildungsveranstaltung während der Arbeitszeit nicht möglich (z. B. bei Teilzeitbeschäftigten), wird im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zum Ausgleich Arbeitszeitverlagerung oder Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang angestrebt.

(8) Die TU Ilmenau stellt fortlaufend aktuelle Informationen über Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, die den Beschäftigten in geeigneter Weise zur Kenntnis gebracht werden (Aushänge etc.).

(9) Um die Vertretung von Mitarbeiterinnen, die an längerfristigen Weiterbildungsmaßnahmen (Beurlaubung ohne Bezüge) teilnehmen, zu gewährleisten, ermöglicht die TU Ilmenau einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer Vertretung für den Zeitraum der Weiterbildung.

(10) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt bzw. rücken auf eine höher bewertete Stelle nach.

(11) Die an der TU Ilmenau bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, dass ein beruflicher Aufstieg u.a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird.

6 Sicherheitsvorkehrungen

(1) Die von der TU Ilmenau beauftragte Wach- und Schließgesellschaft ist anzuweisen, bei ihren nächtlichen Kontrollfahrten über das Hochschulgelände besonders auf die Sicherheit von Frauen zu achten

(2) Die TU Ilmenau setzt sich für gute und intakte Beleuchtung aller Wege auf dem Campus ein.

(3) Der Hochschulsport bietet jedes Semester bei Bedarf mindestens einen Kurs zur Selbstverteidigung vor allem für Frauen an.

7 Pflichten und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsrates

Es gelten das Thüringer Hochschulgesetz § 81, die Grundordnung der TU Ilmenau § 6, 9 und außerdem:

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen ihrer Aufgaben nicht an fachliche Weisungen gebunden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen, die weiblichen Hochschulangehörigen und Bewerberinnen betreffenden, Angelegenheiten rechtzeitig und umfassend zu informieren und vor der Entscheidung zu beteiligen. Sie hat diesbezüglich außerdem folgende Rechte:

- Beteiligung an / Mitzeichnung bei Stellendefinitionen,
- Beteiligung an / Mitzeichnung an Stellenausschreibungen,
- Beteiligung an Auswahlverfahren,
- Mitzeichnung bei Einstellungsanträgen,
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
- Einsicht in alle Bewerbungsunterlagen,
- Auskunft und Akteneinsicht in allen Angelegenheiten, die mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehen,
- Einholen von Gutachten in Streitfällen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, über alle ihr im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen vertraulichen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu 50% von ihren sonstigen Dienstaufgaben zu befreien.

8 Frauenförderpläne

(1) Am 03. November 1998 wurde das erste Thüringer Gleichstellungsgesetz verabschiedet. Dieses Gesetz ermöglicht eine aktive Förderung von Frauen in öffentlichen Verwaltungen und Institutionen. Entsprechend §4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes ist durch jede personalführende Dienststelle unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten für jeweils 4 Jahre ein Frauenförderplan zu erstellen. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Die Förderpläne für alle Fakultäten und die Zentralverwaltung sowie die zentralen Einrichtungen der Universität sind als Anlagen Bestandteil des Frauenförderplans der Technischen Universität Ilmenau.

(2) In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten, den Studierenden, den Studienabschlüssen, den Promotionen und Habilitationen für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Bei der Festlegung der Zielvorgaben für die Einstellung des wissenschaftlichem Personals ist von den Frauenanteilen der jeweiligen vorherigen Qualifikationsstufen auszugehen.

Der Frauenanteil soll

- bei studentischen Beschäftigten mindestens dem der Studierenden,
- bei wissenschaftlichen Mitarbeitern mindestens dem der Absolventinnen,
- bei Promotionsstipendiatinnen mindestens dem der Absolventinnen,
- bei wissenschaftlichen Assistenten mindestens dem der durch Frauen abgeschlossenen Promotionen,
- bei habilitierten Wissenschaftlern sowie bei Professuren mindestens dem der durch Frauen abgeschlossenen Habilitationen

der jeweiligen Fakultät in den zurückliegenden zwei Jahren entsprechen.

9 Berichtspflicht

(1) Die Universitätsleitung legt der Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur, der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions- und Habilitationsverfahren sowie der Forschungsförderung vor. Die Analyse soll Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Förderrichtlinien und die Fortschreibung bzw. Anpassung der Frauenförderpläne.

(2) Die Berichte sollen insbesondere geschlechtsdifferenzierte Angaben enthalten über:

- die Anzahl der Beschäftigten, der Teilbeschäftigten, der Hilfskräfte und der Neueinstellungen getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen,
- die eingegangenen Bewerbungen auf ausgeschriebene Stellen,
- die Zahl der Studierenden, getrennt nach Studienfächern mit Angaben über Hochschul- und Fachsemesterzahl,
- die Zahl der Studierenden mit Kindern (Sammlung dieser Angaben auf freiwilliger Basis).

(3) Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sollen geschlechtsdifferenziert durchgeführt und Berichte geschlechtsdifferenziert erstellt werden.

10 Studium, Stipendien

(1) Zentrales Anliegen der TU Ilmenau ist es, Schülerinnen für ein Studium an der TU Ilmenau zu motivieren. Aktivitäten des Gleichstellungsrates und der Fakultäten auf diesem Gebiet werden unterstützt. Die Zentrale Studienberatung entwickelt ein Konzept, wie vermehrt Schülerinnen für ein Studium an der TU motiviert werden können. Studien- und Werbematerialien werden regelmäßig hinsichtlich Genderaspekten überprüft und gegebenenfalls geändert.

(2) Die TU Ilmenau bietet eine auf Studentinnen bezogene Studienberatung an, die auch eine Beratung bezüglich einer wissenschaftlichen Laufbahn einbezieht.

(3) Die TU Ilmenau bemüht sich gezielt um die Förderung weiblichen Nachwuchses. Jede/r Professor/in ist verpflichtet, Frauen zur Promotion bzw. Habilitation zu ermutigen. Die Gleichstellungsbeauftragte, die Abteilung für Forschungsförderung und Technologietransfer und das Dezernat für Akademische und Rechtsangelegenheiten haben die Lehrstuhlinhaber über mögliche Stipendien und andere Beihilfen für Wissenschaftlerinnen zu informieren.

(4) Bei Ausschreibungen von Graduiertenkollegs wird der Passus hinzugefügt: "Die TU Ilmenau strebt eine Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an und fordert Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf."

(5) Die TU Ilmenau wirkt darauf hin, dass Frauen bei der Vergabe von Stipendien zur Studienförderung entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden, bei der Vergabe von Promotionsstipendien entsprechend dem Anteil der Absolventinnen berücksichtigt werden. Professorinnen und Professoren werden aufgefordert, besonders Studentinnen über Stipendien zu informieren und sich für ihre verstärkte Berücksichtigung bei der Stipendienvergabe einzusetzen.

11 Studium und Elternschaft

- (1) Die TU Ilmenau wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem wird in Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen, soweit es der gesetzliche Rahmen gestattet.
- (2) Die TU Ilmenau erkennt ab der 34. Woche die Schwangerschaft als Grund für die Verlegung von Prüfungen an.
- (3) Die TU Ilmenau unterstützt die Studentinnen während der Schwangerschaft sowie Studierende im Fall der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger bei der Organisation des Studiums. Vor allem die jeweiligen Professorinnen und Professoren unterstützen die Studentinnen, damit diese ihren Studienverpflichtungen nachkommen können.
- (4) Das prüfungsrelevante Lehrangebot sollte zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen vereinbar ist. Bei Parallelveranstaltungen werden studierende Eltern bei der Wahl der Termine bevorzugt berücksichtigt.
- (5) Bei der Beantragung eines Urlaubssemesters ist Schwangerschaft und Elternzeit als Grund anzuerkennen, gegebenenfalls auch über zwei Semester hinaus.
- (6) Die Beurlaubungshöchstgrenze aus Gründen der Kindererziehung wird in Anlehnung an das Bundeserziehungsgeldgesetz festgelegt.
- (7) Die TU Ilmenau wirkt in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk Erfurt - Ilmenau darauf hin, dass die Kindereinrichtung des Studentenwerkes im Wohnheim A erhalten bleibt und vor allem für Kinder von Studierenden und sich in der Qualifikation befindenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung steht. Dabei kommt dem Rektor als Vorstandsmitglied des Studentenwerkes besondere Verantwortung zu.
- (8) Die TU Ilmenau unterstützt nach Möglichkeit die Bildung von Selbsthilfegruppen studierender Eltern, indem sie geeignete Räume zur Betreuung von Kindern außerhalb der Öffnungszeiten der Kindereinrichtung zur Verfügung stellt.

12 Berufungen

- (1) Für die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren sollen Berufungslisten so aufgestellt werden, dass Bewerberinnen, deren Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der ausgeschriebenen Stelle entspricht, bevorzugt für einen Listenplatz berücksichtigt werden.
- (2) Jeder Berufungskommission gehört grundsätzlich mindestens eine Wissenschaftlerin, nach Möglichkeit eine Professorin, an. In den Fächern, in denen keine Wissenschaftlerin vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Universität oder von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden. Ist dies nicht möglich, wird die Gleichstellungsbeauftragte der Universität oder der jeweiligen Fakultät Mitglied der Berufungskommission.

- (3) Die Ausschreibungen auf eine Professur werden mit dem Zusatz versehen: „Die Technische Universität fordert Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Sie werden bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung bevorzugt berücksichtigt.“
- (4) Grundsätzlich soll allen Bewerberinnen, die die Voraussetzungen für die besetzende Stelle erfüllen, Gelegenheit zu einem Probenvortrag bzw. zu einem Vorstellungsgespräch gegeben werden. Sollten sich mehr Frauen als Männer bewerben, sind mindestens soviel Frauen wie Männer einzuladen.
- (5) Bei der Bewertung der eingehenden Bewerbungen sollte der jeweilige Lebensweg berücksichtigt werden (z.B. Kindererziehungszeiten, Pflege von Angehörigen).
- (6) Bei jedem Berufungsverfahren, in dem eine Frau als listenfähig eingestuft wird, sollte mindestens eine Frau als Gutachterin gewonnen werden.
- (7) War bei der Aufstellung der Berufungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist das jeweilige Fachgebiet verpflichtet, dem Mangel an qualifiziertem weiblichem Nachwuchs in diesem Fach zu begegnen. Vom Fachgebiet wird erwartet, dass es besondere Bemühungen darauf verwendet, freie Stellen für wissenschaftliche Assistenten mit qualifizierten Frauen zu besetzen.
- (8) Qualifizierten Wissenschaftlerinnen, die eine Habilitation oder adäquate Leistungen aufweisen können, soll verstärkt die Möglichkeit eingeräumt werden, Vertretungsprofessuren wahrzunehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Stellenbesetzung der Vertretungsprofessur zu beteiligen.

13 Genderforschung

- (1) Die TU Ilmenau strebt den Ausbau von Genderforschung an. Methoden und Inhalte dieser Forschung sollen feste Bestandteile von Lehre und Forschung werden.
- (2) Die TU Ilmenau führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und Ergebnisse der Genderforschung an der TU Ilmenau durch und dokumentiert sie in ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich z. B. auch durch Veröffentlichung von Forschungsergebnissen, die Veranstaltung von Symposien etc.
- (3) Die Bibliothek stellt im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten die für die Genderforschung relevante Literatur zur Verfügung und erschließt vorhandene Sammlungen.
- (4) Die Studiengänge und Studienangebote an der TU Ilmenau sollen Fragestellungen aus dem Bericht der Genderforschung in das Lehrangebot einbeziehen. Die Fakultäten und das Dezernat für Akademische Angelegenheiten entwickeln Vorschläge für den Ausbau von Frauenstudien und die Aufnahme in die Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Studiengänge.
- (5) Das frauenbezogene Lehrangebot wird durch die Vergabe von Lehraufträgen und durch Gastprofessuren und Gastdozenturen vorrangig für Frauen unterstützt, solange die Förderung von Frauenstudien und Genderforschung notwendig ist.

14 Verantwortlichkeiten

(1) Für die Einhaltung der Richtlinien sind die Leiter für jeweils ihren Verantwortungsbereich zuständig.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sind Bindeglied zwischen der Gleichstellungsbeauftragten der TU Ilmenau und den Fakultäten. Sie stehen zur Lösung anfallender Probleme, die mit der Gleichberechtigung von Frau und Mann verbunden sind, in ihren Fakultäten zur Verfügung.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, von den Fakultätsorganen einen schriftlichen Bericht über die Einhaltung der beschlossenen Richtlinien zu fordern.

(4) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte bei Maßnahmen einen Verstoß gegen diese Richtlinien, ist der Vorgang vom Rektorat bzw. den zuständigen Gremien oder Stellen erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 10 Tage nach der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten. Werden Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten nur unzureichend oder nicht beachtet, so kann die Gleichstellungsbeauftragte die Angelegenheit dem Rektorat bzw. den zuständigen Gremien oder Stellen vorlegen. Das Rektorat bzw. die zuständigen Gremien oder Stellen müssen innerhalb von vier Wochen Stellung nehmen. Außerdem hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, sich im Falle der Nichtbeachtung ihres Anliegens an die zuständige übergeordnete Dienststelle zu wenden.

Verabschiedet vom Akademischen Senat der TU Ilmenau am 6. Juli 2004