

Frauenförderrichtlinien an der Fachhochschule Brandenburg

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Grundsatz und Gleichstellungsverpflichtung

Abschnitt 1

Abbau struktureller Benachteiligung bei Personalentscheidungen

§1 Stellenausschreibungen

§2 Stellenbesetzung, Berufung und Beförderung: Auswahlkriterien, Verfahrensregelungen

§3 Vergabe von Gastprofessuren, Stellenverwaltungen und Lehraufträgen

§4 Ausbildungsplätze

Abschnitt 2

Studium, Lehre und Forschung

§5 Erhöhung des Studentinnenanteils

§6 Spezielle Studienberatung für Studentinnen

§7 Lehre

§8 Gleichstellungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Abschnitt 3

Fort- und Weiterbildung

§ 9 Weiterbildungsangebote für Frauen

§10 Organisatorische Rahmenbedingungen

Abschnitt 4

Beruf, Studium und Familie

§11 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

§12 Schwangerschaft und Kinderbetreuung

§13 Beurlaubung

Abschnitt 5

Gremien, Hochschulkultur und Diskriminierungen

§14 Geschlechterparität in Gremien

§15 Sensibilisierung zu gleichstellungspolitischen Themen

§16 Atmosphäre der Ermutigung

§17 Sprachform

§18 Sexuelle Belästigung

Abschnitt 6

Gleichstellungsbeauftragte, Frauenförderpläne, Umsetzung der Richtlinien

§19 Wahl zur Gleichstellungsbeauftragten

§20 Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

§21 Frauenförderpläne

§22 Berichtspflicht

§23 Anreizsysteme

§24 Inkrafttreten

Grundsatz und Gleichstellungsverpflichtung

Die Frauenförderrichtlinien ergänzen und konkretisieren die verfassungsmäßige und gesetzliche Verpflichtung, bestehende Unterrepräsentationen von Frauen an der Hochschule abzubauen und Frauen aktiv zu fördern. Sie enthalten konkrete Maßnahmen, um an der Hochschule den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Studien- und Arbeitssituation für Frauen entscheidend zu verbessern.

Unterrepräsentation liegt dann vor, wenn innerhalb eines Bereiches der FH unter den Inhabern von Stellen einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe einer Laufbahn bzw. Berufsfachrichtung mehr Männer als Frauen vertreten sind. Gleiches gilt beim wissenschaftlichen Personal und den Studienplätzen eines Fachs sowie bei Honorarprofessuren, Gastprofessuren und -dozenturen, Lehraufträgen und studentischen Hilfskraftstellen.

Abschnitt 1

Abbau struktureller Benachteiligung bei Personalentscheidungen

§ 1

Stellenausschreibungen

(1) Alle Stellen sind hochschulöffentlich und zusätzlich grundsätzlich öffentlich in geeigneten Medien auszuschriften. Stellen für studentische Hilfskräfte sind hochschulöffentlich bzw. fachöffentlich oder mindestens durch zweiwöchigen Aushang auszuschriften. Im Falle des Verzichts auf Ausschreibung ist vorab die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten einzuholen.

(2) Die zu besetzende Stelle ist in der Ausschreibung unter der Verwendung der weiblichen und der männlichen Form zu benennen. Die erforderliche Qualifikation ist exakt und verbindlich festzulegen.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Stellungnahme zum Ausschreibungstext zu geben, bevor dieser veröffentlicht wird.

(4) In den Stellenausschreibungen aller Hochschulbereiche muß im Anzeigentext enthalten sein: „Die Fachhochschule Brandenburg fordert qualifizierte Frauen nachdrücklich auf sich zu bewerben. Rektorat und Gleichstellungsbeauftragte stehen für Nachfragen zur Verfügung“.

(5) Bei zu besetzenden Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die jeweils zuständigen Instanzen der FHB im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen suchen und zur Bewerbung auffordern.

§ 2

Stellenbesetzungen, Berufungen und Beförderungen: Auswahlkriterien, Verfahrensregelungen

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, haben Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Vorrang vor Bewerbern. Dies gilt unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit.

(2) Bei Entscheidungen über Beförderungen und Höhergruppierungen gilt Absatz 1 entsprechend.

(3) Unterbrechungen und Reduzierungen der Arbeitszeit und eine daraus resultierende geringere Quantität der fachlichen Leistung (z.B. Anzahl der Publikationen) oder zeitliche Verzögerungen einzelner Qualifikationsabschlüsse aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht nachteilig angerechnet werden.

(4) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind grundsätzlich alle Bewerberinnen, sofern sie den Ausschreibungskriterien entsprechen, zu Vorstellungsgesprächen einzuladen. Ist dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich, sind mindestens so viele Bewerberinnen wie Bewerber einzuladen. Von dieser Vorschrift kann nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden.

(5) Den Berufungs- und Besetzungskommissionen sollen zur Hälfte Frauen angehören, mindestens müssen jedoch zwei stimmberechtigte Frauen vertreten sein. Bei Berufungskommissionen sollen darunter mindestens zwei Professorinnen sein. Gegebenenfalls können den Berufungskommissionen auch Wissenschaftlerinnen angehören, die nicht Mitglied der Hochschule sind. Externe Mitglieder der Berufungskommission erhalten eine Aufwandsentschädigung.

(6) Bei Berufungsverfahren soll bei Bewerberinnen verstärkt von den Möglichkeiten, die § 52 Abs. 2 BbgHG bietet, Gebrauch gemacht werden. Entsprechend sind Bewerberinnen, die statt einer Promotion gleichwertige wissenschaftliche Leistungen nachweisen können, in die Begutachtung mit einzubeziehen.

(7) War bei der Aufstellung einer Berufsungsliste für eine Professur die Berücksichtigung einer Frau nicht möglich und sind Frauen im Lehrkörper unterrepräsentiert, so ist der jeweilige Fachbereich verpflichtet, dem Mangel an qualifiziertem weiblichen Nachwuchs in diesem Fach zu begegnen. Vom Fachbereich wird erwartet, daß er besondere Bemühungen darauf verwendet, freie Stellen für wissenschaftliches Personal mit qualifizierten Frauen zu besetzen. Sieht der Fachbereich keine Möglichkeit, eine

solche Stelle mit einer Frau zu besetzen und beabsichtigt er deshalb, einen Bewerber zur Einstellung vorzuschlagen, so legt der Fachbereichsrat der Gleichstellungsbeauftragten seine Bemühungen um eine weibliche Nachwuchskraft und die besonderen Gründe dafür dar, warum diese Bemühungen nicht erfolgreich waren.

§ 3

Vergabe von Gastprofessuren, Stellenverwaltungen und Lehraufträgen

(1) Solange Frauen beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal in einem Bereich unterrepräsentiert sind, werden dort bei gleichwertiger Qualifikation Gastprofessuren, Lehraufträge und Verwaltungen freier Professuren nach Möglichkeit vorrangig an Frauen vergeben.

§ 4

Ausbildungsplätze

Bei Entscheidungen über die Besetzung von Ausbildungsplätzen gelten §2 Abs.1, 4 und 5 entsprechend.

Abschnitt 2

Studium, Lehre und Forschung

§ 5

Erhöhung des Studentinnenanteils

(1) Ziel der Fachhochschule Brandenburg ist es, den Frauenanteil der Studierenden insbesondere in den Studiengängen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Hierzu sind in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten entsprechende Maßnahmen zu entwickeln.

(2) Die Fachhochschule informiert und berät Studieninteressentinnen gezielt über das Studienangebot sowie Berufsfelder und -perspektiven für Frauen. Im Rahmen der allgemeinen Kooperation mit Schulen sowie anderen Institutionen und Unternehmen sind verstärkte Bemühungen im Hinblick auf eine umfassende Information unter besonderer Berücksichtigung frauenspezifischer Belange im Studium und Beruf zu unternehmen. Insbesondere von den Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind regelmäßig Veranstaltungen anzubieten, die die spezifische Situation von Frauen in der entsprechenden Studienrichtung berücksichtigen.

§ 6

Spezielle Studienberatung für Studentinnen

(1) Die Fachhochschule Brandenburg schafft ein Beratungsangebot für Studentinnen. Dieses Angebot zielt im besonderen auf Phasen des Studienbeginns und der Berufseinmündung.

(2) Im Rahmen der allgemeinen Einführungsveranstaltungen zu Beginn des Studiums sind Studentinnen durch

ein gezieltes Angebot anzusprechen, das in Kooperation von Gleichstellungsbeauftragten, Allgemeiner Studienberatung und Vertretern und Vertreterinnen der Fachbereiche durchgeführt werden.

(3) Studienbegleitend sollen Studentinnen regelmäßig die Möglichkeit einer Studienberatung zur Studien- und Berufsplanung, zu Fragen der Studienschwerpunktwahl, der fachlichen Qualifikation und dem Berufseinstieg erhalten. Die Kontaktpersonen in den einzelnen Studiengängen für Studienberatung, Praktikum und Prüfungsfragen sowie Lehrkörper sind aufgefordert, Studentinnen im Sinne einer besonderen Förderung von Frauen an der Fachhochschule gezielt zu unterstützen und während des Studiums zu begleiten. Nach Möglichkeit sind von den Studiengängen weibliche Kontaktpersonen zu benennen.

(4) Auf das Beratungsangebot ist in der Diplomphase besonders hinzuweisen. Im Rahmen von Beratungen sollen qualifizierte Studentinnen auch über Anforderungen und Perspektiven einer wissenschaftlichen Laufbahn informiert werden.

§ 7

Lehre

(1) Maßnahmen zur Verbesserung von Lehre und Studium sowie Studienreformaktivitäten sollen die Situation sowie die wissenschaftliche und berufliche Förderung von Frauen an der Fachhochschule besonders berücksichtigen.

(2) In den Wahl- und Ergänzungsfächern, die einen sozialen und gesellschaftlichen Bezug zur Disziplin herstellen, sollen frauenspezifische Aspekte des Themas integriert werden.

(3) Zudem ist die Fachhochschule bemüht, zusätzlich Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung anzubieten, die in Zusammenhang mit dem Fächerspektrum der Fachhochschule Brandenburg stehen.

(4) Die Fachhochschule trägt dafür Sorge, daß Tutorien für Frauen angeboten werden.

§ 8

Gleichstellungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs

(1) Der Fachbereich verwendet besondere Bemühungen darauf, Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter mit qualifizierten Frauen zu besetzen. In mit Drittmitteln finanzierten Projekten ist die geschlechterparitätische Besetzung anzustreben.

(2) Die Fachbereiche der Fachhochschule sollen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen gezielt über Forschungsmittelakquisition informieren und Promotionsvorhaben von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen besonders unterstüt-

zen. Die Fachhochschule fördert den wissenschaftlichen Austausch ihrer wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen.

Abschnitt 3 Fort- und Weiterbildung

§ 9

Weiterbildungsangebote für Frauen

(1) Frauen aller Statusgruppen incl. Studentinnen wird es ermöglicht an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Schwerpunkte der Fortbildung für Frauen sollen u.a. die Verbesserung von Aufstiegschancen, die langfristige Sicherung der Beschäftigung, der Abbau der durch familienbedingte Ausfallzeiten entstandene Informationsdefizite ermöglichen.

(2) Durch sachgerechte Information und gezielte Ansprache sollen die Frauen über interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden. Mindestens zweimal im Jahr soll ihnen die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ermöglicht werden.

(3) Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen sind verpflichtet, Frauen über Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, zu unterrichten.

(4) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Maßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bevorzugt bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatz berücksichtigt.

(5) Die an der Hochschule bisher überwiegend mit Frauen besetzten Tätigkeitsfelder sollen so gestaltet werden, daß ein beruflicher Aufstieg u.a. durch Weiterbildung möglich ist und gefördert wird. Soweit diesen Bestrebungen rechtliche oder tarifliche Einschränkungen entgegenstehen, wirkt die Hochschule auf deren Änderung hin.

(6) In Bereichen, die von Rationalisierung besonders betroffen sind, sind rechtzeitig Weiterbildungs- bzw. Umschulungsmaßnahmen vorzubereiten, um den Mitarbeiterinnen Gelegenheit zu geben, sich für neue Arbeitsplätze innerhalb der Hochschulen zu qualifizieren.

(7) Nach Möglichkeit sind Weiterbildungsmaßnahmen speziell für Frauen zur Vermittlung überfachlicher Qualifikationen anzubieten, insbesondere ist bei der inhaltlichen Gestaltung das Thema "Gleichstellung der Frau" sowie der Bereich der neuen Technologien einzuplanen. Auch Studentinnen erhalten regelmäßig die Möglichkeit zur fächerübergreifenden allgemeinen Qualifizierung (z.B. Bewerbungstraining, Rhetorik).

(8) Im Rahmen der Fürsorgepflicht werden Frauen gezielt über die Möglichkeiten zur Bildungsfreistellung gemäß § 14 Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz informiert.

§10**Organisatorische Rahmenbedingungen**

(1) Sofern die Zustimmung oder Genehmigung der Gleichstellungsbeauftragten erforderlich ist, gilt diese als erteilt, wenn die Gleichstellungsbeauftragte der Maßnahme innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe an die Gleichstellungsbeauftragte nicht widerspricht.

(2) Beschäftigte sind über bestehende Weiterbildungsangebote zu informieren. Die Beurlaubung steht der Teilnahme an einer Weiterbildung nicht im Wege.

(3) Ist die Teilnahme an einer dienstlich angeordneten Weiterbildungsveranstaltung während der Arbeitszeit nicht möglich, wird im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zum Ausgleich Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang gewährt.

(4) Die Fachhochschule Brandenburg finanziert im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Beteiligung von Mitarbeiterinnen an Weiterbildungsmaßnahmen.

Abschnitt 4**Beruf, Studium und Familie****§11****Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

(1) Beschäftigungsverhältnisse sollen so gestaltet werden, daß Elternschaft, Erziehung sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben zu vereinbaren sind. Auf Antrag der Beschäftigten soll im Einzelfall nach Wegen gesucht werden, befristet eine von der Kernarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu ermöglichen.

(2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen, wie Vollzeitbeschäftigten.

(3) Bei individueller Arbeitszeitreduzierung werden die Dienstaufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgelegten Arbeitszeit neu bemessen.

(4) Bei einer befristeten Arbeitszeitverkürzung aufgrund von Elternschaft, Erziehung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger strebt die FHB an, nach Ablauf der Frist einen gleichwertigen Vollarbeitsplatz an der Fachhochschule anzubieten.

(5) Bei der Besetzung von Vollarbeitsplätzen werden bei gleichwertiger Qualifikation bisher Teilzeitbeschäftigte vorrangig berücksichtigt.

(6) Bei den Stellen für das nichtwissenschaftliche Personal in frauentypischen Tätigkeitsbereichen soll die Ar-

beitsorganisation überprüft werden. Dabei ist auf eine sozialverträgliche Gestaltung von Mischarbeitsplätzen im Sinne von Vielseitigkeit, Eigenständigkeit sowie Entfaltung von mehr Kreativität zu achten. Um dies zu unterstützen, sollen entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt werden.

§ 12**Schwangerschaft und Kinderbetreuung**

(1) Die Fachhochschule wirkt darauf hin, daß sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluß auswirken. Die Fachhochschule unterstützt Bemühungen zur Einführung eines Teilzeitstudierendenstatus.

(2) Die Studierendenberatung übernimmt auch die Beratung werdender Mütter und Studierender mit Kindern. Sie muß stets darauf ausgerichtet sein, daß das Wohl der Familie im Vordergrund steht.

(3) Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll 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.

(4) Bei Studien- und Prüfungsordnungen gelten Mutterschutz sowie die Krankheit von Kindern als eigenständige Gründe für Fristverlängerungen im Rahmen der gesetzlichen Regelungen.

(5) Die Fachhochschule wirkt darauf hin, daß Stipendien bzw. Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) auf Antrag durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen oder in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden können. Insbesondere steht die Fachhochschule beratend zur Seite, um Eltern die Informationen zu geben, die notwendig sind, um die Leistungen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes voll auszuschöpfen, um so nicht gegenüber kinderlosen Studierenden benachteiligt zu sein.

(6) Die Fachhochschule strebt ein bedarfsdeckendes Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder von Studierenden und Beschäftigten in Kooperation mit kommunalen Kindertagesstätten und Kinderkrippen an.

(7) Die Fachhochschule wirkt beim Studentenwerk darauf hin, daß ausreichend Wohnrauplätze und Betreuungsangebote für Studierende mit Kindern bereitgestellt werden.

(8) Im Anschluß an die Mutterschaftsfristen sind unverzüglich Mittel für eine Vertretung bereitzustellen.

§ 13 Beurlaubung

(1) Wegen Elternschaft, Erziehung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger beurlaubte Beschäftigte, die in die Beschäftigung zurückkehren wollen, sind Ausschreibungen und interne Informationen zugänglich zu machen.

(2) Wegen Elternschaft, Erziehung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger beurlaubten Beschäftigten sind, sofern sie dies nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Lehraufträge sowie Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. Das Angebot gilt mit der Möglichkeit der Kenntnisnahme als erfolgt.

(3) Die Fachhochschule informiert die Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung, z.B. zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und weist insbesondere auch Männer auf die Möglichkeit hin, Erziehungsurlaub, Beurlaubungen und Teilzeittätigkeit aus familiären Gründen in Anspruch zu nehmen.

(4) Von den Fachbereichen wird erwartet, daß sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, ermöglichen, während dieser Zeit den Anschluß an Forschung und Lehre zu halten.

(5) Entsprechend dem Erziehungsurlaub für Beschäftigte sollen studierende Eltern ebenfalls die Möglichkeit haben, sich länger als zwei Semester beurlauben zu lassen, wenn sie dies wünschen.

Abschnitt 5 Gremien, Hochschulkultur und Diskriminierungen

§ 14 Geschlechterparität in Gremien

(1) Gremien, Arbeitsgruppen, Delegationen, Konferenzen und ähnliche Gruppen sind sofern möglich geschlechterparitätisch zu besetzen. Frauen sind solange bevorzugt zu berücksichtigen, bis sie nicht mehr unterrepräsentiert sind.

(2) Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen bei den Wahlen zu den Selbstverwaltungsgremien ist auf die Repräsentanz beider Geschlechter zu achten.

(3) In den Leitungsfunktionen sollen Frauen angemessen vertreten sein.

(4) Die Gremien und Kommissionen der Akademischen Selbstverwaltung tagen in der Regel während der Kernarbeitszeit. Sind alle Mitglieder einverstanden, so können die Tagungen außerhalb der Kernarbeitszeit erfolgen.

§ 15 Sensibilisierung zu gleichstellungspolitischen Themen

(1) Die FHB fördert Veranstaltungen zu geschlechtsspezifischen Themen. Die Organisationseinheiten der FHB sind gehalten, im Rahmen der jeweiligen Schwerpunkte Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung aufzugreifen und soweit zutreffend in die Lehre und die Forschung einzubringen.

(2) Die Bibliothek stellt die für Frauen- und Geschlechterforschung relevante Literatur zur Verfügung und erschließt vorhandene Sammlungen.

§ 16 Atmosphäre der Ermutigung

(1) Die FHB legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden und auf eine gute und vom gegenseitigen Respekt geprägte Arbeitsatmosphäre.

(2) Sie wirkt darauf hin, daß diskriminierende Äußerungen und Handlungen bezogen auf beide Geschlechter an der FHB unterbleiben, individuelle Persönlichkeitsgrenzen anerkannt und Diskriminierungen jedweder Art mißbilligt werden.

(3) Bereits in Bewerbungsverfahren soll die soziale Kompetenz von BewerberInnen für Lehr- und Leitungsfunktionen besondere Berücksichtigung finden.

§ 17 Sprachform

(1) Dokumente der FHB haben sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen.

(2) Bei allen Verlautbarungen werden nach Möglichkeit geschlechtsneutrale Bezeichnungen gewählt, hilfsweise wird die weibliche und die männliche Form angeführt. Amts-, Dienst- und Berufsbezeichnungen sollen in männlicher und weiblicher Form aufgeführt werden. Bestehende Ordnungen sollen überarbeitet werden.

(3) Hochschulgrade werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen und anderen Dokumenten.

§ 18 Sexuelle Belästigung

(1) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere unnötiger sexuell motivierter Körperkontakt, von dem Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über

das Äußere von Beschäftigten, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeits- bzw. Studienplatz sowie Aufforderung zu sexuellen Handlungen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen und leiten Mitteilungen darüber mit Einverständnis der betroffenen Personen der Hochschulleitung zu.

(3) Es gehört zur Dienstpflicht der Hochschulleitung, sexuellen Belästigungen von Hochschulangehörigen entgegenzuwirken und bekanntgewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

(4) In Fällen sexueller Belästigung stellt die Hochschule im Rahmen des vorhandenen Beratungsangebotes der Stadt sicher, daß belästigte Personen ein kostenloses Beratungsangebot erhalten.

(5) Die Beschwerde einer betroffenen Person darf nicht zur Benachteiligung führen.

(6) Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befaßt sind, werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Diskriminierung von Frauen informiert.

(7) Werden in Anlagen und Gebäuden der Hochschule Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen festgestellt, so sind in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Personalvertretungen Vorschläge für bauliche etc. Veränderungen zu erarbeiten und auf deren Realisierung hinzuwirken.

(8) Die Hochschule bietet regelmäßig Kurse zur Selbstbehauptung und Selbstverteidigung für Frauen an.

Abschnitt 6

Gleichstellungsbeauftragte, Frauenförderpläne, Umsetzung der Richtlinien

§ 19

Wahl zur Gleichstellungsbeauftragten (GBA)

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin werden von den weiblichen Mitgliedern der Fachhochschule für die Dauer von vier Jahren gewählt. Zu ihrer Unterstützung können dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden. Näheres regelt §44 der Grundordnung der Fachhochschule Brandenburg.

§ 20

Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

Die gesetzlichen Grundlagen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten sind im §87 BbHG und im §23 der Grundordnung der FH Brandenburg umrissen.

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Gleichstellung der Frauen an der Fachhochschule und auf die Vermeidung von Benachteiligung für weibliche Angehörige und für Bewerberinnen hin. Sie beraten und unterstützen die Hochschulleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen. Sie machen in diesen Angelegenheiten Vorschläge und nehmen Stellung zu geplanten Entwicklungen

(2) Die Gleichstellungsbeauftragten haben vorrangig hochschulpolitische Funktion. Dafür stehen ihnen Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung zu. Sie sind hierzu wie ein Mitglied zu laden. Sie sind rechtzeitig und umfassend über alle personellen und strukturellen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, zu informieren und vor der Entscheidung zu beteiligen. Auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten werden Verfahrensregeln über den verwaltungstechnischen Ablauf ihrer Mitwirkungsmöglichkeiten zwischen der Gleichstellungsbeauftragten, der Hochschulleitung und dem Personalrat festgelegt.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen Anregungen und Beschwerden entgegen. Sie kontrollieren die Umsetzung der Frauenförderrichtlinien und Frauenförderpläne.

(4) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört, sich für die Belange aller Frauen der Fachhochschule einzusetzen. Sie haben dazu folgende Rechte:

- Akteneinsicht bezüglich aller Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist
- Beratung bei Stellendefinitionen und -ausschreibungen sowie Auswahlverfahren
- Mitwirkung bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren
- Beteiligung an Entscheidungsverfahren über Entlassungen in Zusammenarbeit mit dem Personalrat
- Beteiligung an der Vergabe von Lehraufträgen und Hilfskraftstellen
- Initiativen zur Erweiterung des frauenspezifischen Lehrangebots
- Beteiligung an der Planung neuer Studiengänge
- Initiieren von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen
- Aufbau von Netzwerken
- Widerspruchsrecht lt. § 23 Abs. 4 Grundordnung.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei der Erfüllung ihrer rechtmäßigen Aufgaben von Weisungen frei. Sie übernehmen im Rahmen ihrer Aufgaben Öffentlichkeits- und Informationsarbeit.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten können einmal im Semester eine Versammlung der weiblichen Hochschul-

angehörigen durchführen. Es ist Dienstbefreiung zu gewähren.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Recht auf Weiterbildung auf dem Gebiet der Gleichstellungsarbeit.

(8) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im erforderlichen Umfang zu gewähren.

§ 21 Frauenförderpläne

(1) Die Frauenförderrichtlinien werden unterlegt durch Frauenförderpläne, die die Studiengänge, die zentralen Einrichtungen und die Hochschulverwaltung alle vier Jahre erstellen. Sie sind vom Senat und der Gleichstellungsbeauftragten zu bestätigen.

(2) In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile an den Beschäftigten, den Studierenden, den Studienabschlüssen und den Promotionen für jeweils vier Jahre verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils festzulegen. Bei der Festlegung der Zielvorgaben für die Einstellung von wissenschaftlichem Personal ist von den Frauenanteilen der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe auszugehen.

(3) Es ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt wird.

(4) In den Studiengängen sollen in Abhängigkeit von der fachlichen Struktur Kooperationen mit Verwaltungen, sozialen Einrichtungen und Industriebetrieben angestrebt werden, um bei der Besetzung von Praktikumsplätzen Studentinnen und Absolventinnen in angemessener Zahl zu berücksichtigen.

(5) Die Frauenförderpläne sollen auch Maßnahmen enthalten, um den Studentinnenanteil zu erhöhen.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte legt nach zwei Jahren dem für die Erstellung des Frauenförderplans zuständigen Organ oder Gremium einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Förderplans vor. Sie macht Vorschläge für die Fortschreibung oder Anpassung des Frauenförderplans an die aktuelle Entwicklung.

§ 22

Berichtspflicht

(1) Die Organe und Einrichtungen der Fachhochschule legen den Gleichstellungsbeauftragten eine jährliche Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungsverfahren und der Forschungsförderung vor. Die Materialien sollen Aufschluß geben über die Umsetzung

und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und Fortschreibung bzw. Anpassung der Frauenförderpläne.

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

- die Anzahl der Beschäftigten im Wissenschaftsbereich getrennt nach Studiengängen und Stellenkategorien,
- die Anzahl der Beschäftigten in Technik und Verwaltung getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw. Berufsfachrichtungen,
- die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in allen diesen Bereichen und Kategorien,
- die Anzahl der Einstellungen und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen in allen diesen Bereichen,
- die Anzahl der studentischen Hilfskräfte getrennt nach Studiengängen
- die Anzahl der abgeschlossenen Vor- und Hauptdiplomprüfungen,
- die Anzahl der Studierenden getrennt nach Studiengängen
- die Verteilung der Forschungsmittel,
- die Anzahl der Studienabbrecher,
- die Anzahl der Studierenden mit Kindern

(3) Personalgebundene Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik sollen grundsätzlich geschlechterdifferenziert erstellt werden.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt auf der Grundlage dieser Materialien mindestens alle zwei Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen an der FH. Der Senat nimmt dazu Stellung.

§ 23

Anreizsysteme

(1) Bei der Entscheidung über die Ausstattung der Organisationseinheiten und die Mittelvergabe soll berücksichtigt werden, inwieweit der jeweilige Frauenförderplan umgesetzt und insbesondere eine Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifikationsstufen sowie Laufbahn- und Berufsfachrichtungen erreicht worden ist.

(2) Von den Mitteln für Lehre und Forschung, die den organisatorischen Grundeinheiten für Forschung und Lehre zugewiesen werden, wird ein bestimmter Anteil einbehalten und als zentraler Frauenförderpool etabliert. Diese Mittel werden an die organisatorischen Grundeinheiten für Forschung und Lehre zurückverteilt nach folgenden Kriterien:

- Anteil der Absolventinnen des Vorjahrs gemessen am Studentinnenanteil,
- Anteil der im Vorjahr beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gemessen am gemittelten Absolventinnenanteil der vorhergehenden drei Jahre,
- Anteil der im Vorjahr promovierten Frauen gemessen am gemittelten Absolventinnenanteil der vorhergehenden drei Jahre,
- Anteil der Frauen bei den Berufungen der vergangenen drei Jahre gemessen an der Gesamtzahl der Berufungen.

§ 24**Inkrafttreten**

Die Frauenförderrichtlinie tritt nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Fachhochschule Brandenburg in Kraft.

Brandenburg/Havel, 12.06.1998

Der Rektor der Fachhochschule Brandenburg