

Plan zur effektiven Umsetzung des Auftrags zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Koblenz

(Gleichstellungs- und Frauenförderplan nach dem HSchG v. 1.9.2003 i.V.m. dem LGG des Landes RLP v. 11.7.1995)

Inhaltsverzeichnis

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Präambel..... | 1 |
| 1 Ziele des Gleichstellungs- und Frauenförderplans..... | 2 |
| 1.1 Allgemeine Zielsetzung | 2 |
| 1.2 Personalentwicklung | 2 |
| 1.3 Überprüfungszeitraum..... | 2 |
| 2 Unterrepräsentanz | 2 |
| 2.1 Datenerfassung | 3 |
| 2.2 Ziel- und Zeitvorgabe..... | 3 |
| 3 Stellenausschreibung / Stellenbekanntgabe | 3 |
| 3.1 Personalabteilung..... | 3 |
| 3.2 Ausschreibungstext | 3 |
| 3.3 Berücksichtigung sozialer Kompetenz bei Einstellung..... | 4 |
| 4 Stellenbesetzungen | 4 |
| 4.1 Stellenbesetzungsverfahren | 5 |
| 4.2 Berufungskommission..... | 5 |
| 4.3 Einstellung, Berufungen, Höhergruppierungen | 5 |
| 5 Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter..... | 7 |
| 5.1 Teilzeitarbeit..... | 7 |
| 5.2 Beurlaubung..... | 8 |
| 6 Fort- und Weiterbildung | 9 |
| 7 Studium..... | 9 |
| 8 Vereinbarkeit von Familie und Studium und Familie und Beruf | 10 |
| 8.1 Familie und Studium..... | 10 |
| 8.2 Familie und Beruf..... | 11 |
| 8.3 Kinderbetreuung | 12 |
| 9 Gleichstellungsfragen – Lehrinhalte..... | 12 |
| 10 Geschlechtergerechte Sprache..... | 13 |
| 11 Schutz vor Eingriffen in Persönlichkeitsrechte | 13 |
| 11.1 Sexuelle Belästigung..... | 13 |
| 11.2 Schutz von Hochschulmitgliedern | 14 |
| 12 Personalentwicklung und Anreizsystem | 14 |
| 13 Rahmenbedingungen für die Aufgaben der Frauenförderung und der Gleichstellung von Frauen und Männern..... | 15 |
| 13.1 Zuständigkeiten der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten | 16 |
| 13.2 Die dezentrale Frauenbeauftragte im Fachbereich und die Frauenbeauftragte der zentralen Einrichtungen..... | 16 |
| 13.3 Ausschuss für Frauenfragen (Afra) | 17 |
| 13.4 Aufgaben des Afra | 17 |
| 14 Organisatorische Veränderungen | 18 |
| 15 Statistiken | 18 |
| 16 Gremien | 18 |
| 17 Berichtswesen | 19 |
| 18 Schlussbestimmung..... | 19 |

Präambel

Mit dem nachstehenden Plan zur Gleichstellung der Geschlechter und der Förderung von Frauen verpflichtet sich die Fachhochschule Koblenz nach Maßgabe des § 76 Abs. 2 Nr. 16 Hochschulgesetz Rheinland-Pfalz (HochSchG) in Verbindung mit § 6 Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG) die Frauen an der Fachhochschule Koblenz zu fördern und zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern beizutragen.

Bestehenden Nachteilen soll nach § 2 Abs.2 HochSchG entgegengewirkt werden: „Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming)“ (§ 2 Abs.1 HochSchG).

„Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre einschließlich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags soll regelmäßig unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten gemäß § 72 Abs. 4 bewertet werden“ (§ 5 HochSchG). Nach § 102 HochSchG sollen Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages bei der Zuweisung von Mitteln berücksichtigt werden.

1 Ziele des Gleichstellungs- und Frauenförderplans

Die Fachhochschule Koblenz verfolgt mit diesem Plan nachfolgende Ziele:

- Gleichstellung der Geschlechter
- Frauenförderung
- Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf
- Verhinderung sexueller Belästigung

1.1 Allgemeine Zielsetzung

Zielsetzung ist, den Anteil von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind (§ 4 Abs.3 LGG) und bei der Vergabe von Stipendien und bei anderen Maßnahmen der Nachwuchsförderung zu erhöhen sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigungen und Diskriminierungen von Frauen zu treffen (§ 76 Abs. 2. Nr. 16 HochSchG).

1.2 Personalentwicklung

In einem Zeitraum von 6 Jahren ist nach § 6 LGG darzustellen, „ mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten erhöht werden soll.“ (§ 6 Abs.1 LGG). Es soll eine Analyse der Beschäftigungsstruktur und der zu erwartenden Personalentwicklung zugrunde gelegt werden. Dazu müssen die dafür notwendigen Daten erhoben und analysiert werden. (Vgl. § 6 Abs. 2 LGG).

1.3 Überprüfungszeitraum

Der vorliegende Gleichstellungs- und Frauenförderplan gilt für einen Zeitraum von sechs Jahren. Laut § 6 Abs.3 LGG ist nach Ablauf von zwei Jahren zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Planes erreicht sind. Gegebenenfalls sind Anpassungen an die Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen notwendig und dann vorzunehmen.

2 Unterrepräsentanz

Unterrepräsentanz im Geltungsbereich dieses Gleichstellungs- und Frauenförderplans liegt dabei vor, wenn der Frauenanteil innerhalb einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe sowie in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben weniger als die Hälfte beträgt und nicht durch aufgabenspezifische Abweichungen begründet wird (vgl. § 4 Abs. 3 LGG).

2.1 Datenerfassung

Es gilt einen Datenteil über die Verteilung nach Geschlecht in den jeweiligen Entgeltgruppen beizufügen und ihn alle zwei Jahre zu aktualisieren. Ziel ist es, insbesondere den Anteil der Professorinnen in den 6 Jahren zu erhöhen.

2.2 Ziel- und Zeitvorgabe

Um der Unterrepräsentanz von Frauen an der Hochschule entgegen zu wirken, ist die Aufgabe der einzelnen Fachbereiche für alle wissenschaftlichen Stellen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Prognose der zu erwartenden Personalentwicklung zu erstellen. Es sollen nach Möglichkeit Zielzahlen festgelegt werden, die auf Erhöhung des Frauenanteils bei vorliegender Unterrepräsentanz hinwirken. Diese Prognose und die Erreichung der Zielzahlen gelten als Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung der Fachhochschule. Bei der jährlichen Verteilung der Haushaltsmittel „sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen“ (§102 HochSchG).

3 Stellenausschreibung / Stellenbekanntgabe

Befristete Stellen können zunächst intern ausgeschrieben werden. Alle Beschäftigungsangebote sollen auf der Homepage der Fachhochschule Koblenz erscheinen.

Die Ausschreibung erfolgt in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Form. Alle W-Stellen sind grundsätzlich bundesweit öffentlich auszuschreiben.

3.1 Personalabteilung

Die Personalabteilung stellt sicher, dass alle Beschäftigten durch Aushang über alle Ausschreibungen informiert werden. Im Rahmen der Personalplanung informiert die Personalabteilung beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3.2 Ausschreibungstext

Bei Stellenausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (vgl. 4 Abs.3 LGG), ist in dem Ausschreibungstext differenziert zum Ausdruck zu bringen, dass die Dienststelle besonders an der Einstellung von Frauen interessiert ist.

In die Stellenausschreibung ist aufzunehmen: "Die Fachhochschule Koblenz fördert Frauen in Wissenschaft und Forschung; qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert."

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Stellenausschreibungen alternativ mit dem Zusatz versehen: "In der vorgesehenen Besoldungsgruppe /Vergütungsgruppe sind Frauen unterrepräsentiert. Der Gleichstellungs- und Frauenförderplan der Fachhochschule Koblenz sieht hier eine Erhöhung des Frauenanteils vor. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht."

Die zuständige Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte erhält alle Ausschreibungstexte der Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

3.3 Berücksichtigung sozialer Kompetenz bei Einstellung

Des Weiteren soll auch „die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen“ (vgl. § 43 Abs. 3 HochSchG) bei Einstellungen, Berufungen und Beförderungen berücksichtigt werden. Die hierbei erworbenen Fähigkeiten sowie Erfahrungen aus ehrenamtlichen Tätigkeiten sind, sofern sie für die zu übertragenden Tätigkeiten von Bedeutung sind, entsprechend anzurechnen.

4 Stellenbesetzungen

Bei vorliegender Unterrepräsentanz von Frauen suchen die für die Stellenbesetzung verantwortlichen Kommissionen bzw. Personen nach geeigneten Bewerberinnen (z.B. unter Einbeziehung des Ausschusses für Frauenfragen).

Sie haben über ihre Bemühungen, Frauen zu gewinnen, Nachweis zu führen im Rahmen der Dokumentation des Stellenbesetzungsverfahrens.

In die Ausschreibung ist ein fest umrissenes Aufgaben- und Qualifikationsprofil aufzunehmen, das insbesondere die Einstellungsvoraussetzungen festlegt und während des Verfahrens weder verändert noch ergänzt werden darf.

Vor der Veröffentlichung von Ausschreibungen sind der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten die Ausschreibungstexte vorzulegen. Diese prüft sie auf die

Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen und des Gleichstellungs- und Frauenförderplans.

4.1 Stellenbesetzungsverfahren

Vor Beginn des Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahrens (ab der Entscheidung über die Wiederbesetzung der Stelle) ist die jeweils zuständige Frauenbeauftragte bei allen Schritten zu beteiligen. Sie ist zu jedem Zeitpunkt des Verfahrens über den aktuellen Stand zu informieren (z.B. durch Sitzungsprotokolle) und kann Vorschläge für die Einladung von Bewerberinnen und Bewerbern sowie sonstige Stellungnahmen abgeben, die den Akten beizufügen sind. Sie kann an allen Sitzungen des Berufungs- oder Stellenbesetzungsgremiums teilnehmen und hat in allen Berufungskommissionen Rede-, Antrags- und aufschiebendes Widerspruchsrecht (§ 72 HochSchG). Damit sie ihr Recht ausüben kann, ist sie zu den Sitzungen und zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen. Auf ihren Antrag ist auch die zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte zu beteiligen.

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhält die zuständige Frauenbeauftragte eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber. Ihr werden die Bewerbungsunterlagen zur Einsichtnahme ausgehändigt.

4.2 Berufungskommission

Eine geschlechtsparitätische Besetzung der Berufungskommission ist anzustreben. Falls diese nicht realisiert wird, soll einer Berufungskommission mindestens eine Professorin angehören. In Fachbereichen, in denen keine Professorin vertreten ist, soll die zuständige Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte aktiv in das Verfahren einbezogen werden.

Grundsätzlich sind alle Bewerberinnen, die die Voraussetzungen erfüllen, zu einem Probevortrag einzuladen. Ist die Zahl der Bewerberinnen zu hoch, sind Bewerberinnen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen einzuladen.

4.3 Einstellung, Berufungen, Höhergruppierungen

„Frauen sind bei Einstellungen einschließlich Berufungen-, Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und so lange eine Unterrepräsentanz (§ 4 Abs. 3 des LGG) vorliegt.“ (§ 43 Abs. 3 HochSchG). Dies tritt außer Kraft, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwer wiegende Gründe vorliegen, dass

sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen (§ 43 Abs. 3 HochSchG).

Grundsätzlich ist Bewerberinnen und Bewerbern, die die Voraussetzungen für eine ausgeschriebene Stelle erfüllen und nach § 46 HochSchG zum hauptberuflichen, wissenschaftlichen und künstlerischen Personal der Fachhochschule gehören (Hochschullehrerinnen, Hochschullehrern, den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den Lehrkräften für besondere Aufgaben), Gelegenheit zu einem Probevortrag oder einem Vorstellungsgespräch zu geben, solange eine Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechtes besteht. Ist dies aufgrund der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, sind Frauen und Männer zum Vorstellungsgespräch in einer Anzahl einzuladen, die dem Verhältnis zwischen den als qualifiziert festgestellten Frauen zu den als qualifiziert festgestellten Männern entspricht. Bei der Vertretung für eine Professur gelten diese Regelungen entsprechend. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der zentralen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten.

Die Qualifikation (Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) ist ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu bemessen. 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. Satz 3 gilt nicht, soweit diese Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben ohne Bedeutung sind.“ (§ 43 Abs. 4 HochSchG). Unterbrechungen der Berufsbiographie aus o.g. Gründen sind zu berücksichtigen. Gelingt es nicht, Meinungsverschiedenheiten darüber beizulegen, inwieweit Bewerberinnen eingeladen werden sollen, so sind in diesen Zweifelsfällen alle betroffenen Bewerberinnen einzuladen. (Schreiben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung vom 14.3.1996, AZ: 15225-53 120746).

Bei der Auswahlentscheidung ist dem Recht auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Folgende und ähnliche Kriterien dürfen nicht nachteilig herangezogen werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- Lebensalter und Familienstand

- Zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen

Bei Beurteilung wissenschaftlicher Qualifikation dürfen Unterbrechungen oder Reduzierungen der wissenschaftlichen Tätigkeit und daraus resultierende geringere Qualifikationsabschlüsse aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen als Kriterium nicht herangezogen werden. Das Berufungsverfahren ergibt sich aus § 50 HochSchG. Die zuständige Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ist vom Zeitpunkt der Vakanz einer Professur bis zur Ruferteilung an den Beratungen und Beschlussfassungen zu beteiligen.

5 Arbeitsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind Frauen in Bereichen und Qualifizierungsstufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher oder gleichwertiger Qualifizierung solange zu bevorzugen, bis keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt (§ 72 HochSchG).

Die Dienstvorgesetzten motivieren bei Unterrepräsentanz Frauen, sich auf höherwertige Stellen vorzubereiten und sich darauf zu bewerben. Personalbeurteilungsgespräche und individuelle Personalentwicklungsgespräche sind als ein Mittel zur Motivierung und Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten von Beschäftigten durchzuführen.

Die zuständige oder zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ist bei allen diesen Verfahren zu beteiligen, sofern die betroffenen Bediensteten dies wünschen.

5.1 Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist grundsätzlich in unterschiedlichen Formen und Umfängen möglich. Teilzeitbeschäftigung wirkt sich nicht nachteilig auf die Chancen zur beruflichen Entwicklung aus, z.B. auf die Bewährungszeiten (§ 11 Abs. 1 LGG). Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt sowohl für die Qualifikations- und Eignungsbeurteilungen als auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen.

Die Beschäftigten werden darauf hingewiesen, dass auch in Berufsbereichen mit Vorgesetzten - und Leitungsaufgaben Teilzeitarbeit möglich sein kann. Die Verwaltung stellt grundsätzlich Leitungspositionen auch in Teilzeit zur Verfügung, so weit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bei einer befristeten Arbeitszeitreduzierung ist nach Ablauf der Frist ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz an der Fachhochschule Koblenz anzubieten. Beschäftigte mit unbefristeter Arbeitszeitreduzierung sind bei der Neubesetzung von gleichwertigen, geeigneten Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitreduzierung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einem Vollzeitarbeitsplatz, so gilt Satz 2 entsprechend.

Planstellen sollen nicht mit geringfügig Beschäftigten (bis zu 15 Std./Woche) besetzt werden.

5.2 Beurlaubung

Die Personalabteilung informiert die Beschäftigten über die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Auswirkungen von Beurlaubungen sowie deren Auswirkungen auf Renten- und Pensionsansprüche. Anträge auf Beurlaubungen sollen im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften und der dienstlichen Belange grundsätzlich stattgegeben werden. Sollten zwingende dienstliche Belange im Einzelfall entgegenstehen, so sind diese von der Personalabteilung darzulegen. Die zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ist darüber zu informieren.

Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen und während der Mutterschutzfristen sind unverzüglich finanzielle Vertretungsmittel zur Verfügung zu stellen. Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung garantiert die Fachhochschule Koblenz die Beschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz, auch wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.

Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Familienphase soll durch gezielte Einarbeitungshilfen (z.B. neue Techniken am Arbeitsplatz) erleichtert werden. Beurlaubten Beschäftigten sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse vorrangig anzubieten, sofern sie dies nicht selbst ausschließen.

Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während ihrer Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen und werden über diese Angebote unterrichtet.

6 Fort- und Weiterbildung

Es sollen verstärkt Veranstaltungen zur beruflichen Fort- und Weiterqualifizierung für Frauen und Männer in Zusammenarbeit mit vorhandenen Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden. Die Ausschreibung und Gestaltung der Veranstaltungen sollen so beschaffen sein, dass Frauen zur Teilnahme ermutigt werden.

Beschäftigte und Beurlaubte sind durch die Dienststelle über die gesetzlichen Grundlagen der Teilnahme zu informieren. Bei internen und externen Fortbildungsveranstaltungen ist darauf hinzuwirken, dass Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme durch organisatorische Vorkehrungen und zeitliche Gestaltung erleichtert wird. Das heißt es sind vermehrt Fortbildungsveranstaltungen intern und in Teilzeit anzubieten (§ 13 LGG). Für die Teilnahme an einer genehmigten, internen oder externen Fortbildungsmaßnahme erfolgt eine Freistellung. Auf vorhandene Kinderbetreuungsangebote (zum Beispiel: durch die Babysitteronlinebörse) soll hingewiesen werden.

Anträgen auf Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen soll grundsätzlich stattgegeben werden, wenn keine wichtigen, dienstlichen und haushaltsrechtlichen Gründe entgegenstehen. Dabei sollen Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden. Die Ablehnung eines Antrages ist zu begründen. Dies ist der/dem Beschäftigten durch die Personalabteilung mitzuteilen. Die zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte kann besondere Fortbildungsmaßnahmen für Frauen konzipieren und in das Fortbildungsprogramm einbringen.

7 Studium

Die Fachhochschule Koblenz soll für Fachbereiche, in denen der Anteil der Frauen an den Studierenden weniger als 40 % beträgt, spezielle Informationen und Beratungen für Studieninteressierte in Zusammenarbeit mit den Schulen, der Arbeitsverwaltung, den Berufsverbänden, Arbeitgebern etc. anbieten. Darüber hinaus ist es erforderlich, Lehrerinnen und Lehrer in den Schulen kontinuierlich über neue Berufsfelder und den aktuellen Stand der Berufsperspektiven für Frauen zu informieren. Dazu sollen in entsprechenden

Veranstaltungen einzelner Studiengänge im Zusammenhang mit Perspektiven für Frauen in interessanten Positionen der Industrie, Wirtschaft und Verwaltung vorgestellt werden.

Die Fachhochschule bietet neben den üblichen Beratungsangeboten auch speziell auf Studentinnen bezogene Studienberatung an. Ziel dieser Beratung ist es, in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen spezifische Konzepte für Studentinnen zu erarbeiten, Frauen gezielt bei der Studienfach- und Schwerpunktwahl zu unterstützen und während des Studiums zu begleiten. Dieses Angebot schließt ebenfalls die Berufsplanung, Probleme des Berufseinstiegs sowie eine wissenschaftliche Laufbahnberatung mit ein.

Bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften und Tutorinnen bzw. Tutoren sollen Frauen solange bevorzugt berücksichtigt werden, bis keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt.

Sofern möglich, soll auf Antrag der Kandidatin bei mündlichen Prüfungen eine dem Fachbereich angehörende Professorin, Lehrbeauftragte oder Assistentin als Beisitzerin bestellt werden.

8 Vereinbarkeit von Familie und Studium und Familie und Beruf

8.1 Familie und Studium

Fachhochschule 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 (insbesondere Beurlaubung und Verlängerung der Fristen zur Ablegung von Prüfungen bzw. Ermöglichung von Teilzeitstudium). Studierenden mit einer Mehrfachbelastung wie in Satz 1 benannt, kann 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 (vgl. § 26 HochSchG).

Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Pflichten vereinbar ist. Die Prüfungsordnungen sollen abweichende Ausnahmeregelungen der Anwesenheitspflicht bei mehrfach belasteten Studierenden ermöglichen.

Bei der Zulassung zu Veranstaltungen mit begrenzter Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahl sollen die Interessen Schwangerer oder studierender Eltern berücksichtigt werden.

Die Fachhochschule Koblenz wirkt darauf hin, dass Fördermaßnahmen bei der Wahrnehmung von Familienarbeit unterbrochen werden können.

Die Fachhochschule Koblenz unterstützt die Studierenden mit Kind bei der Suche nach familiengerechten Wohnheimplätzen durch intensive Zusammenarbeit mit dem Studierendenwerk und deren Vermittlungsstelle für Wohnheime.

8.2 Familie und Beruf

Die Fachhochschule Koblenz informiert die weiblichen und insbesondere auch die männlichen Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit. Auf Antrag wird eine Beurlaubung oder eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung von Arbeitszeiten wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelung ermöglicht. Männliche Beschäftigte wird die Fachhochschule Koblenz besonders ermutigen, von dieser Möglichkeit gebrauch zu machen.

Im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen, werden Beschäftigungsverhältnisse so gestaltet, dass die Übernahme von Familien- oder Pflegearbeit mit der Berufstätigkeit vereinbar ist. Unter Beachtung der dienstlichen Belange werden auf Antrag der Beschäftigten oder des Beschäftigten die Möglichkeiten einer abweichenden Gestaltung der Arbeitszeiten zur Übernahme von Familienarbeit - und/oder Pflege von Angehörigen ausgeschöpft.

Die Fachhochschule Koblenz bemüht sich um die Einrichtung von Teilzeitbeschäftigung. Teilzeitbeschäftigten sollen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt werden wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen, sondern nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass sie auch in Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden kann

Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung sollen so zeitlich gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Pflichten vereinbar ist.

Teilzeitbeschäftigte, die außerhalb ihrer Dienstzeit, aber innerhalb der regulären Arbeitszeit in der Selbstverwaltung tätig sind, sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Dienstzeit auf die Zeit der Gremienarbeit zu verlegen.

Entsprechend dem Bedarf für die Beschäftigten und Studierenden sollen die Möglichkeiten der Kinderbetreuung an der Fachhochschule Koblenz z. B. durch die Ausweitung des Krippenplatzangebotes verbessert werden.

8.3 Kinderbetreuung

Die Fachhochschule Koblenz prüft in Zusammenarbeit mit dem Studierendenwerk, ob ein erweiterter Bedarf an Betreuungsangeboten für Kinder von Studierenden und Beschäftigten besteht. Im Bedarfsfall wirkt sie darauf hin, dass das bestehende Angebot erweitert wird und berücksichtigt dies bei den weiteren Hochschulentwicklungsmaßnahmen.

9 Gleichstellungsfragen – Lehrinhalte

Die Fachhochschule strebt danach, Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann bei der Ausgestaltung von Forschung und Lehre durchgängig zu berücksichtigen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. (Vgl. §2 HschG). Das erfordert die Überarbeitung der bestehenden und die Entwicklung von Lehrangeboten, die den Gedanken des Gender Mainstreaming berücksichtigen. Das frauenforschungsbezogene Lehrangebot soll durch die Vergabe von entsprechenden Lehraufträgen unterstützt werden.

Die Bibliothek der Fachhochschule Koblenz stellt die für Frauenstudien und Frauenforschung relevante Literatur zur Verfügung.

In den Einführungsveranstaltungen der Fachbereiche soll auch besonders auf das vorhandene frauen- und genderbezogene Lehrangebot der Fachhochschule hingewiesen werden.

10 Geschlechtergerechte Sprache

Im allgemeinen Schriftverkehr, in allen Ordnungen und Satzungen und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Fachhochschule werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen, Formulierungen und Satzgestaltungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet (vgl. Verwaltungsvorschrift des MKJFF vom 5. Juli 1995, Ministerialblatt der Landesregierung von RLP, Nr. 8, 1995: Geschlechtergerechte Amts- und Rechtssprache).

Hochschulgrade werden nach einer bestandenen Hochschulprüfung an Frauen in weiblicher oder männlicher Sprachform verliehen (§ 30 Abs. 6 HschG). Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc. Wenn geschlechtergerechte Sprachformen und Paarformeln nicht eingesetzt werden können, wird nach kreativen Formulierungen gesucht.

11 Schutz vor Eingriffen in Persönlichkeitsrechte

Die Fachhochschule Koblenz hat dafür Sorge zu tragen, dass als Arbeitgeberin und Vorgesetzte die Beschäftigten, die Studierenden sowie allen weiteren Angehörigen der Fachhochschule Koblenz und Studierende vor sexueller Belästigung, jeglicher Formen der Diskriminierung und Benachteiligung nach LGG und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (§1 AGG) zu schützen sind. Die Angehörigen der Hochschule und die Hochschulleitung wirken bei Fällen von Eingriffen in Persönlichkeitsrechte entgegen und unterstützen diesbezügliche vorbeugende Maßnahmen zur Bewusstseinschaffung.

11.1 Sexuelle Belästigung

In Fällen von sexueller Belästigung findet das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (BeschäftigtenschutzG) in der jeweils gültigen Fassung (BGB I.IS.1406, 1412) Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden von der Fachhochschule Koblenz beachtet und gelten für alle Mitglieder der Hochschule (§36 HochSchG). Sexuelle Belästigung im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Hochschulangehörigen verletzt. Dazu gehören nach §2 Abs. 2 BeschäftigtenschutzG sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares

Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, bei einer Vertrauensperson ihrer Wahl (Dienststellenleitung, Personalrat, AStA oder Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, Mitglieder des Ausschusses für Frauenfragen, Mitarbeitende im Frauen- und Gleichstellungsbüro Beschwerde einzulegen, wenn sie sich von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen (§ 3 BeschäftigtenschutzG). Diese Personen sind auf Wunsch der Beschwerde führenden Person verpflichtet, die Beschwerde der Dienststellenleitung zur Kenntnis zu bringen. Seitens der Fachhochschule Koblenz werden die Beschwerden geprüft, um geeignete rechtliche Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt und Belästigung nach § 4 BeschG zu ergreifen. Dabei ist sicherzustellen, dass für die belästigte Person keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

11.2 Schutz von Hochschulmitgliedern

Die Fachhochschule Koblenz und deren Anlagen sollen so gestaltet werden, dass sich die Hochschulmitglieder jederzeit angstfrei darin aufhalten können.

Den Mitgliedern der Fachhochschule Koblenz sollen regelmäßige Informationsveranstaltungen und Kurse zur Selbstbehauptung angeboten werden. Führungskräfte der Hochschule sollen in regelmäßigen Fortbildungsveranstaltungen zum Beschäftigungsschutzgesetz geschult werden.

12 Personalentwicklung und Anreizsystem

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Förderung von Frauen sind in die Struktur - sowie in die Personalentwicklung einzubeziehen. Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ist von Beginn an in die Überlegungen zur Struktur und Personalentwicklung mit einzubeziehen. Frauenförderung soll als Leistungsparameter bei der Mittel- und Personalbemessung berücksichtigt werden. Neben den Landesmitteln sind Mittel im Haushalt der Hochschule für das Frauen- und Gleichstellungsbüro auszuweisen.

Die Vergabe der Mittel für das Frauen- und Gleichstellungsbüro erfolgt durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten auf Vorschlag des Senatsausschusses für Frauenfragen.

Die Fachhochschule Koblenz installiert ein hochschulinternes Anreizsystem der Frauenförderung als flankierende Maßnahme zur Erhöhung des Frauenanteils, zur

Verbesserung der Qualifikation von Frauen und zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes von Frauen.

Mit den Anreizmitteln sollen sowohl geplante Einzelmaßnahmen und –projekte unterstützt und bereits durchgeführte belohnt werden als auch die Steigerung von Frauenanteilen in den einzelnen Qualifikationsstufen sowie Laufbahnen und Berufsfachrichtungen honoriert werden.

Die Verteilung der Mittel ist durch ein jeweils zuständiges Vergabegremium im Einvernehmen mit der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten vorzunehmen. Das Gremium wird vom Senat, bzw. vom zuständigen Fachbereichsrat bestellt.

Im Haushaltsjahr werden die Mittel für folgende Projekte und Maßnahmen verwendet:

- Für Aktivitäten die zur Erhöhung des Frauenanteils führen (Studentinnen, studentische Hilfskräfte, Erhöhung von Mitarbeiterinnen, Lehrbeauftragten, Professorinnen) und für Projekte und Maßnahmen zur Erhöhung der Qualifikation von Frauen (Weiterbildung, Frauenprojekte, Kurse, Karriereplanung usw.).
- Für Projekte und Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes (Kinderbetreuung, Arbeitszeiten usw.)

Die Vergabe erfolgt Restmittel werden vom Senatsausschuss für Frauenfragen für allgemeine Frauenfördernde Maßnahmen verwandt.

13 Rahmenbedingungen für die Aufgaben der Frauenförderung und der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Fachhochschule Koblenz und die Umsetzung der allgemeinen Vorgaben aus dem Gleichstellungs- und Frauenförderplan werden durch folgende Rahmenbedingungen garantiert:

- Dem Vorschlag des Senatsausschusses für Frauenfragen entsprechend bestellt der Senat eine Hochschulbedienstete für die Dauer von drei Jahren zur Frauenbeauftragten (§ 72 Abs. 4 HochSchG). Eine Wiederwahl ist möglich. Die Rechte und Aufgaben der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ergeben sich aus § 72 HochSchG

13.1 Zuständigkeiten der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten

Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ist zuständig für Information und Beratung der Organe, Einrichtungen und Angehörigen der Hochschule in Fragen der Gleichstellung. Planung, Ausgestaltung und Realisierung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in Kooperation mit den jeweils zuständigen Gremien.

Die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ist berechtigt, an den Sitzungen des Senats, der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen. Sie hat das Recht auf rechtzeitige Information, Beteiligung an Stellenausschreibungen, auf Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und Stellungnahmen.

Die Hochschule wirkt darauf hin, dass die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Personal- und Sachmittel erhält. Sie kann sich nach § 72 Abs. 4 HochSchG ganz oder teilweise von den Dienstpflichten befreien lassen. Auf Antrag erhält der betroffene Fachbereich einen angemessenen Ausgleich für die durch die Freistellung der zentralen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten ausfallenden Lehre bzw. Arbeitszeit. Für die Fälle in denen die zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte verhindert ist, kann der Senatsausschuss für Frauenfragen eine Vertreterin bestimmen. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der Hochschule mit den notwendigen personellen, sachlichen, organisatorischen und finanziellen Mitteln auszustatten.

13.2 Die dezentrale Frauenbeauftragte im Fachbereich und die Frauenfrauenbeauftragte der zentralen Einrichtungen

Jeder Fachbereichsrat und jede zentrale Einrichtung sollen eine Frauenbeauftragte bestellen, die die Aufgaben der Frauenförderung innerhalb des Fachbereichs/ der zentralen Einrichtungen wahrnimmt. Dadurch soll die zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte entlastet werden. Sie wird auf die Dauer von drei Jahren gewählt (§ 72 Abs. 5 HochSchG). Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs wird vom Fachbereichsrat bestellt und die Frauenbeauftragte der zentralen Einrichtungen von der Frauenvollversammlung.

Sie hat ein Anwesenheits-, Rede- und Antragsrecht im Fachbereichsrat und kann schriftliche Stellungnahmen dort abgeben sowie alle in ihrem Aufgabenbereich gemäß § 72 Abs. 5 HochSchG liegenden Entscheidungen beanstanden. Sie unterstützt den Senatsausschuss für Frauenfragen und ist Ansprechpartnerin sowie Koordinatorin für alle frauenrelevanten Problemstellungen und Gleichstellungsfragen sowie Fragen der Diskriminierung und Maßnahmen zur Frauenförderung in den Fachbereichen.

Gleiche Rechte gelten für die Frauenbeauftragte der zentralen Einrichtungen in den jeweils relevanten Gremien.

Die dezentrale Frauenbeauftragte kann sich nach § 72 Abs. 5 teilweise auf Antrag von den Dienstpflichten befreien lassen. Der Antrag ist bei dem jeweiligen Dienstvorgesetzten, bzw. dem Fachbereichsrat zu stellen. Studentinnen als Frauenbeauftragte eines Fachbereichs erhalten einen dem erforderlichen Arbeitsaufwand entsprechenden Vertrag zur Vergütung ihrer Arbeitsleistung.

13.3 Ausschuss für Frauenfragen (Afra)

Der Senat bestellt einen Ausschuss für Frauenfragen (Afra, § 72 HochSchG). Dem Ausschuss gehören die Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte der Hochschule, die Frauenbeauftragten der Fachbereiche und mindestens eine Vertreterin der Gruppen gemäß § 37 Abs. 2 HochSchG an (Professorin, Studentin, Assistentin, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Mitarbeiterin in Verwaltung und Technik). Beratende Mitglieder des Ausschusses können auch an Gleichstellungsfragen interessierte Angehörige der Hochschule sein, welche die Gleichstellungsaufgabe und den Gedanken der familienfreundlichen Hochschule unterstützen wollen. Pro Fachbereich kann ein zusätzliches Mitglied benannt werden. Es sollten nicht mehr als drei entsandt werden, aber es kann nach Rücksprache Ausnahmen geben.

13.4 Aufgaben des Afra

Wahl einer Bediensteten der Fachhochschule zur Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten und Vorschlag der Bestellung an den Senat nach Anhörung des Personalrates. Entsendung einer Vertreterin der Fachhochschule Koblenz in die frauenpolitischen Gremien des Bundes und des Landes.

Unterstützung der zentralen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten bei ihren Aufgaben und bei der Umsetzung des Gleichstellungs- und Frauenförderplanes auf Fachbereichsebene. Beteiligung an der gleichstellungs- und frauenrelevanten Beratungstätigkeit der Hochschule und Unterstützung der hochschulpolitischen Öffentlichkeitsarbeit.

Der Senatsausschuss für Frauenfragen (Afra) wird von der Vorsitzenden des Afra einberufen und tagt mindestens einmal pro Semester. Der Ausschuss tagt in der Regel nicht öffentlich. Die Öffentlichkeit kann für einzelne Sitzungen oder Tagesordnungspunkte und beratende Mitglieder hergestellt werden, soweit nicht rechtliche Gründe entgegenstehen.

14 Organisatorische Veränderungen

Die zentrale Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte ist frühzeitig und umfassend am Prozess der Entwicklung von Hochschulperspektiven und Verwaltungsverfahren zu beteiligen. Sie ist rechtzeitig und vollständig über Ergebnisse von Modernisierungsmaßnahmen zu unterrichten (z.B. Controlling). Steuerungsgruppen sollen paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

Für den Fall, dass insbesondere sog. traditionelle Frauenarbeitsplätze gefährdet sind und abgebaut werden, ist den Betroffenen eine entsprechende Qualifizierung, z. B. für die Aufnahme einer anderen Tätigkeit in der Hochschule anzubieten.

15 Statistiken

Die Statistiken der Fachhochschule Koblenz werden differenziert nach Geschlechtern ausgewiesen. Auf Antrag der zentralen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten werden zusätzliche geschlechtsspezifische Auswertungen durchgeführt.

16 Gremien

Frauen und Männer sollen in den Gremien angemessen vertreten sein. Die Fachhochschule Koblenz setzt sich dafür ein, Frauen verstärkt für die Gremienarbeit zu motivieren und zu gewinnen. An definierten Gremientagen finden in der Regel keine Klausuren und Seminare statt. Studentische Vertreterinnen und Vertreter sollen von der Anwesenheitspflicht entbunden werden, wenn sie zeitgleich ihrer Gremienaufgabe nachgehen.

17 Berichtswesen

Die Leitung der Fachhochschule Koblenz erläutert im Rahmen des Jahresberichts und in der Personalversammlung den Stand der Umsetzung des Planes zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Förderung von Frauen. Außerdem soll die Entwicklung im Bereich von Gender Mainstreaming im Bericht der Präsidentin/des Präsidenten sichtbar werden.

Dekaninnen und Dekane werden im Rahmen ihrer Selbstevaluation und Qualitätsmanagements über die Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages gem. § 2 Abs. 1 und 2 HochSchG berichten und weiterführende Maßnahmen vorschlagen.

18 Schlussbestimmung

Der vorliegende Plan zur Förderung von Frauen und Gleichstellung von Männern und Frauen ist vom Senat der Fachhochschule Koblenz am 23.April 2008 beschlossen und tritt am 23.April 2008 in Kraft. Er gilt zunächst für einen Zeitraum von sechs Jahren.