
**Plan zur effektiven Umsetzung des Auftrags
zur Gleichstellung von Frauen und Männern
an der Fachhochschule Koblenz aus
Art 3 Abs. 2 GG iVm § 2 Abs. 2 LGG
§ 2 Abs. 2 FHG**

(Frauenförderplan nach § 5 und 6 LGG
iVm 63 Abs. 2 Nr. 15 FHG)

Inhaltsverzeichnis

1. Zielsetzung, Rechtsgrundlagen, Geltungsdauer

2. Allgemeine Fördervorgaben

- 2.1. Stellenausschreibung
- 2.2. Auswahl- und Berufungsverfahren
- 2.3. Stellenbesetzungen
- 2.4. Vereinbarkeit von Elternschaft/Pflege Angehöriger mit Studium / Beruf
- 2.5. Studium
- 2.6. Gleichstellungsfragen - Lehre
- 2.7. Geschlechtergerechte Sprache
- 2.8. Schutz vor Eingriff in Persönlichkeitsrechte
- 2.9. Fort- und Weiterbildung
- 2.10. Personalentwicklung und Anreizsystem

3. Rahmenbedingungen zur Frauenförderung

- 3.1. Die zentrale Frauenbeauftragte
- 3.2. Die dezentrale Frauenbeauftragten
- 3.3. Ausschuss für Frauenfragen (Afra)
- 3.4. Ausstattung der Frauenbeauftragten
- 3.5. Konkreter Frauenförderplan

4. Konkreter Frauenförderplan

- 4.1. Datenteil (Quelle: Daten der Verwaltung. Stand WS 1999/2000)
 - 4.1.1. Personalaufstellung der Verwaltung
 - 4.1.2. Zentrale Einrichtungen
 - a) Bibliothek
 - b) Rechenzentrum und Informationsvermittlung
 - c) Auslandsamt

4.1.3. Aufstellung nach Fachbereichen

- a) Fachbereich Architektur und Stadtplanung
- b) Fachbereich Bauingenieurwesen
- c) Fachbereich Betriebswirtschaft
- d) Fachbereich Elektrotechnik
- e) Fachbereich Maschinenbau
- f) Fachbereich Sozialwesen
- g) Fachbereich Werkstofftechnik Glas und Keramik
- h) Standort Remagen

4.1.4. Zusammenfassung

4.2. Prognoseteil

4.3. Konkrete Maßnahmen: personelle, organisatorische, fortbildende

- 4.3.1. Stellenausschreibung
- 4.3.2. Auswahlverfahren
- 4.3.3. Qualifikation
- 4.3.4. Berufung
- 4.3.5. Beförderung, Höhergruppierung
- 4.3.6. Flexibilisierung der Arbeitszeit
- 4.3.7. Beurlaubungen
- 4.3.8. Fort- und Weiterbildung
- 4.3.9. Organisatorische Veränderungen
- 4.3.10. Studium
- 4.3.11. Studium und Elternschaft bzw. Pflege
- 4.3.12. Kinderbetreuung
- 4.3.13. Sexuelle Belästigung
- 4.3.14. Anreizsystem Frauenförderung
- 4.3.15. Statistiken
- 4.3.16. Geschlechtergerechte Sprache/Amtssprache
- 4.3.17. Gremien

4.4. Schlußbestimmungen

1.

Zielsetzung, Rechtsgrundlagen und Geltungsdauer

Die Fachhochschule Koblenz verpflichtet sich mit nachstehendem Frauenförderplan zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Fachhochschule (§ 2 Abs. 2 FHG bzw. §§ 5 und 6 LGG). Mit diesem Frauenförderplan sollen durch gezielte Maßnahmen insbesondere strukturell bedingte Benachteiligungen von Frauen beseitigt, und die Ergebnisse des Berichts der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" von 1996 umgesetzt werden.

Erfasst ist auch die mittelbare Benachteiligung, die sich bei scheinbarer Geschlechtsneutralität tatsächlich auf Frauen häufiger nachteilig auswirkt als auf Männer. Sie ist nach Art 2 II der Richtlinie 97/88/EG unzulässig.

Zielsetzung ist, den Anteil von Frauen in allen Berufsgruppen und Qualifikationsstellen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, und bei der Vergabe von Stipendien und bei anderen Maßnahmen der Nachwuchsförderung zu erhöhen.

Der Frauenförderplan ergänzt und konkretisiert damit den gesetzlichen Auftrag, bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und Frauen aktiv zu fördern sowie Maßnahmen gegen sexuelle Belästigungen von Frauen zu treffen. Die in diesen Punkten verbindlichen Vorgaben ergeben sich aus § 63 Abs. 2 Nr. 15 FHG iVm Art 3 Abs. 2 GG, § 2 Abs. 2 HRG; § 2 Abs. 2 FHG.

Unterrepräsentanz im Geltungsbereich dieses 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 (§ 4 Abs. 3 LGG).

Der Frauenförderplan enthält Angaben darüber, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen in Studium, Lehre, Forschung und Arbeit an der Fachhochschule verwirklicht werden soll. Diese Maßnahmen erfassen alle Mitglieder der Fachhochschule, in allen Status- und Beschäftigtengruppen (§ 4 Abs. 2 LGG, § 28 FHG). Andere Vorschriften gesetzlicher (z. B. LPersVG, LBG, SchwbG) oder tarifvertraglicher (z. B. SR 2y BAT) Art bleiben für sie unberührt.

Der Frauenförderplan wird für einen Zeitraum von sechs Jahren von der Frauenbeauftragten der Hochschule unter Beteiligung des Senatsausschusses für Frauenfragen sowie der örtlichen Personalvertretung erstellt und alle zwei Jahre auf seine Effizienz hin überprüft und gegebenenfalls durch ergänzende Maßnahmen fortgeschrieben. (6 Abs. 1 und 3 LGG iVm § 59 Abs. 5 S. 2, § 59 Abs. 2, § 63 Abs. 2 Nr. 15). Ihm liegt eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der künftigen Personal- und Studierendenentwicklung bei (§ 6 Abs. 3 LGG iVm Verwaltungsvorschrift der Landesregierung vom 24.9.1996/MKJFF 942-73216-35/95).

2.

Allgemeine Fördermaßnahmen

2.1 Stellenausschreibung / Stellenbekanntgabe

- (1) Bei Stellenausschreibungen/Stellenbekanntgaben ist in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in dem Ausschreibungstext differenziert zum Ausdruck zu bringen, dass die Dienststelle besonders an der Einstellung von Frauen interessiert ist und dass bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt eingestellt werden.
Eine Unterrepräsentanz von Frauen liegt vor, wenn in einem Bereich (Zentrale Einrichtung, Fachbereich, Bibliothek, Verwaltung) Stellen mit gleicher Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zu weniger als der Hälfte mit Frauen besetzt sind.
- (2) Die zuständige Frauenbeauftragte erhält alle Ausschreibungstexte bzw. Stellenangebote der Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (3) Alle Beschäftigungsangebote sollen auf der Homepage der Fachhochschule erscheinen.

2.2 Auswahl- und Berufungsverfahren

- (1) Jedem Auswahlgremium und jeder Berufungskommission sollen nach Möglichkeit stimmberechtigte Frauen angehören; dabei ist ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter anzustreben.
- (2) Es ist darauf zu achten, daß vermehrt Gutachten von Frauen erstellt werden.
- (3) Im unterrepräsentierten Bereich werden grundsätzlich alle Bewerbungen von Frauen in das Auswahlverfahren einbezogen, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung nachweisen. Ist dies aufgrund der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, sind Frauen zum Vorstellungsgespräch in einer Anzahl einzuladen, die dem Verhältnis zwischen den als qualifiziert festgestellten Frauen zu den als qualifiziert festgestellten Männern entspricht."
- (4) Die Qualifikation ist an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu bemessen. Verzögerungen bei der Erlangung einzelner Qualifikationen durch die Übernahme von familiären Pflichten dürfen sich für Bewerbende nicht nachteilig auswirken (§ 36 Abs. 3 S. 1 FHG). Die hierbei erworbenen Fähigkeiten sowie Erfahrungen aus ehrenamtlichen Tätigkeiten sind, sofern sie für die zu übertragenden Tätigkeiten von Bedeutung sind, entsprechend anzurechnen. Altersbegrenzungen für Einstellungen sind im Rahmen der gesetzlich definierten Bedingungen so zu handhaben, dass Unterbrechungen der Berufsbiographie aus o. g. Gründen berücksichtigt werden.

2.3. Stellenbesetzungen (Einstellung, Berufungen, Höhergruppierung)

- (1) In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Einstellung - einschließlich Berufungen -, Höhergruppierung und Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn bevorzugt zu berücksichtigen (§ 36 Abs. 3 S. 2 FHG iVm § 4 Abs. 3, § 7 Abs. 1 und 2 sowie § 8 LGG). Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen (§ 36 Abs. 3 iVm § 9 LGG).
- (2) Dienstverhältnisse mit wissenschaftlichen Hilfskräften Lehrbeauftragten, Gastprofessuren und Gastdozenturen sollen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der sich Bewerbenden bevorzugt mit Frauen besetzt werden, solange Frauen in dem entsprechenden Fach und in den genannten Kategorien unterrepräsentiert sind.

2.4. Vereinbarkeit von Elternschaft/bzw. Pflege Angehöriger mit Studium / Beruf

- (3) Die 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).
- (4) Die Fachhochschule informiert die weiblichen und insbesondere auch die männlichen Beschäftigten umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten von Freistellungen. Auf Antrag wird eine Beurlaubung oder eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung von Arbeitszeiten wegen Kindererziehung oder Pflege von Haushaltsangehörigen unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelung ermöglicht.
- (5) Die Fachhochschule bemüht sich um die Einrichtung von Teilzeitprofessuren. Teilzeitbeschäftigten sollen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt werden wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung soll der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegenstehen.
- (6) Zur stärkeren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit bzw. Studium mit Elternschaft bzw. Pflege sollten die Gremien und Kommissionen der akademischen Selbstverwaltung in der Regel vormittags oder nicht länger als bis 18.00 Uhr tagen.
- (7) 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.
- (8) Entsprechend dem Bedarf für die Beschäftigten und Studierenden sollen die Möglichkeiten der Kinderbetreuung an der Fachhochschule verbessert werden.

2.5. Studium

- (1) Über Studienfächer, in denen der Frauenanteil unter 40% liegt, soll die Fachhochschule Frauen gezielt vor dem Studium informieren, z. B. durch Veranstaltungen, die Schülerinnen auf die Vielfalt der Studienangebote hinweisen. 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 einzelne Studiengänge im Zusammenhang mit Perspektiven für Frauen in interessanten Positionen in Industrie, Wirtschaft und Verwaltung vorgestellt werden.
- (2) 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.

2.6. Gleichstellungsfragen - Lehrinhalte

- (1) Die Fachhochschule strebt danach, Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann bei der Ausgestaltung von Forschung und Lehre durchgängig zu berücksichtigen. Das erfordert die Überarbeitung der bestehenden und die Entwicklung neuer Lehrangebote. Das frauenforschungsbezogene Lehrangebot wird durch die Vergabe von entsprechenden Lehraufträgen unterstützt.
- (2) Die Bibliothek der Fachhochschule stellt die für Frauenstudien und Frauenforschung relevante Literatur zur Verfügung.
- (3) In den Einführungsveranstaltungen der Fachbereiche soll auch besonders auf das vorhandene frauen- und genderbezogene Lehrangebot der Fachhochschule hingewiesen werden.

2.7. Geschlechtergerechte Sprache

- (1) 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).
- (2) Hochschulgrade werden nach einer bestandenen Hochschulprüfung an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht wird (§ 24 Abs. 4 FHG). Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.

2.8. Schutz vor Eingriffen in Persönlichkeitsrechte

- (1) Die Hochschule setzt sich für den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller ein. Hierzu zählt auch der Schutz vor sexueller Belästigung. Sexuelle Belästigung ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das den Betroffenen unerwünscht und geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) in der jeweils gültigen Fassung (BGB I. I S. 1406, 1412) findet Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden von der Fachhochschule sinngemäß auch auf die Studierenden angewandt.
- (2) Die Angehörigen der Hochschule und die Hochschulleitung wirken in Fällen von Eingriffen in Persönlichkeitsrechte entgegen und unterstützen diesbezügliche vorbeugende Maßnahmen zur Bewusstseins-schaffung.
- (3) Personen, die sich sexuell belästigt fühlen, haben das Recht, sich bei Vorgesetzten sowie bei Personen ihres Vertrauens (z. B. Präsidentin/Präsident, Kanzlerin/Kanzler, Personaldezementin/Personaldezement, Dekaninnen/Dekane, Frauenbeauftragte, Mitglieder des Ausschusses für Frauenfragen, Personalrat oder AstA) zu beschweren. Diese Personen sind auf Wunsch der beschwerdeführenden Person verpflichtet, die Beschwerden dem Dienststellenleiter zur Kenntnis zu bringen.
- (4) Seitens der Fachhochschule werden die Beschwerden geprüft, um ggf. geeignete rechtliche Maßnahmen gegen sexuelle Gewalt und Belästigung nach § 4 BeschUG zu ergreifen. Dabei ist sicherzustellen, dass für die belästigte Person keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

2.9. Fort- und Weiterbildung

- (1) Es sollen verstärkt Veranstaltungen zur beruflichen Fort- und Weiterqualifizierung für Frauen in Zusammenarbeit mit vorhandenen Weiterbildungseinrichtungen angeboten werden. Die Ausschreibung und Gestaltung der Veranstaltungen sollen so beschaffen sein, daß Frauen zur Teilnahme ermutigt werden. Bevorzugt sollen diese Veranstaltungen von Referentinnen geleitet werden.

2.10. Personalentwicklung und Anreizsystem

- (1) Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung von Frauen sind in die Struktur- sowie die Personalentwicklung einzubeziehen. Die Frauen-beauftragte ist von Beginn an in die Überlegungen zur Struktur und Personalentwicklung mit einzubeziehen.
- (2) Frauenförderung soll als Leistungsparameter bei der Mittel- und Personalbemessung berücksichtigt werden.
- (3) Zur Ausstattung entsprechender der Anreizsysteme sind z.Zt. entsprechende Mittel im Innovationsfonds (PBK) vorgesehen als auch neben den Landesmitteln zusätzliche Mittel im internen Haushalt der Hochschule auszuweisen.
- (4) 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.

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

3.

Rahmenbedingungen

Die Gleichstellung von Frauen an der Fachhochschule und die Umsetzung der allgemeinen Vorgaben aus dem Frauenförderplan wird durch folgende Rahmenbedingungen garantiert:

3.1. Die zentrale Frauenbeauftragte (für die Fachhochschule)

Entsprechend dem Vorschlag des Senatsausschusses für Frauenfragen bestellt der Senat eine Hochschulbedienstete für die Dauer von zwei Jahren zur zentralen Frauenbeauftragten (§ 59 Abs. 5 FHG). Eine Wiederwahl ist möglich.

Die Rechte und Aufgaben der Frauenbeauftragte ergeben sich aus § 59 Abs. 5 IVm § 59 Abs. 7: FHG):

Sie ist zuständig für:

- (1) Information und Beratung der Organe, Einrichtungen und Angehörigen der Hochschule in Fragen der Gleichstellung
- (2) Planung, Ausgestaltung und Realisierung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in Kooperation mit den jeweils zuständigen Gremien
- (3) Ggf. Leitung der Frauenkommission.

Die 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 Frauenbeauftragte die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Personal- und Sachmittel erhält. Sie kann sich nach § 59 Abs. 5 FHG ganz oder teilweise von den Dienstpflichten befreien lassen. Für die Freistellung einer Professorin ist der Antrag beim Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung zu stellen. Auf Antrag erhält der betroffene Fachbereich einen angemessenen Ausgleich für die durch die Freistellung der zentralen Frauenbeauftragten ausfallenden Lehre bzw. Arbeitszeit. Für die Fälle in denen die zentrale Frauenbeauftragte verhindert ist, kann der Senatsausschuss für Frauenfragen (vgl. 3.3) eine Vertreterin bestimmen.

3.2. Die dezentralen Frauenbeauftragte (Fachbereiche)

Jeder Fachbereichsrat soll eine Fachbereichsfrauenbeauftragte bestellen, die die Aufgaben der Frauenförderung innerhalb des Fachbereichs wahrnimmt. Dadurch soll die zentrale Frauenbeauftragte entlastet werden. Sie wird auf die Dauer von zwei Jahren gewählt (§ 59 Abs. 6 FHG). Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs wird vom Fachbereichsrat auf Vorschlag der weiblichen Angehörigen des Fachbereichs bestellt.

Sie hat ein Anwesenheits-, Rede- und Antragsrecht im Fachbereichsrat und kann schriftliche Stellungnahmen dort abgeben sowie alle in ihrem Aufgabenbereich gemäß § 59 Abs. 7 FHG liegenden Entscheidungen beanstanden. Sie unterstützt den Senatsausschuss für Frauenfragen (vgl. Punkt 3.3.) und ist Ansprechpartnerin, sowie Koordinatorin für alle frauenrelevanten Problemstellungen und Maßnahmen zur Frauenförderung im Fachbereich.

Die dezentrale Frauenbeauftragte kann sich nach § 59 Abs. 6 teilweise auf Antrag von den Dienstpflichten befreien lassen. Für eine Professorin ist ein Antrag beim Ministerium für Bildung Wissenschaft und Weiterbildung zu stellen, über den Ausgleich entscheidet gem. § 63 Abs. 2 Nr. 8 FHG der Senat. Eine sonstige Hochschulbedienstete kann sich auf Antrag ebenfalls teilweise von den Dienstaufgaben befreien lassen. Der Antrag ist bei dem jeweiligen Dienstvorgesetzten zu stellen Auch hier entscheidet der Senat über den Ausgleich der Vakanz im Aufgabenbereich. Studentinnen als Frauenbeauftragte eines Fachbereichs erhalten einen dem erforderlichen Arbeitsaufwand entsprechenden Hilfskraftvertrag.

3.3. Ausschuss für Frauenfragen (Afra)

Der Senat bestellt einen Ausschuss für Frauenfragen (Afra, § 59 FHG) Der Ausschuss setzt sich wie folgt zusammen. Ihm gehören die Frauenbeauftragte der Hochschule, die Frauenbeauftragten der Fachbereiche und mindestens eine Vertreterin der Gruppen gemäß § 28 Abs. 2 FHG an (Professorin, Studentin, Assistentin, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Mitarbeiterin in Verwaltung und Technik)

Die Aufgaben sind:

- (1) Wahl einer Bediensteten der Fachhochschule zur Frauenbeauftragten und Vorschlag der Bestellung an den Senat nach Anhörung des Personalrates Entsendung einer Vertreterinnen der Fachhochschule in die frauenpolitischen Gremien des Bundes und des Landes.
- (2) Unterstützung der Frauenbeauftragten bei der Erarbeitung aller frauenpolitischen Maßnahmen der Hochschule und bei der Umsetzung des Frauenförderplanes auf Fachbereichsebene. Beteiligung an der 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 für Mitglieder der Fachhochschule kann für einzelne Sitzungen oder Tagesordnungspunkte hergestellt werden, soweit nicht rechtliche Gründe entgegenstehen. Im Bedarfsfall können zu einzelnen Tagesordnungspunkten Beraterinnen und beratende Personen hinzugezogen werden.

3.4. Ausstattung der Frauenbeauftragten

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Frauenbeauftragte der Hochschule mit den notwendigen personellen, sachlichen, organisatorischen und finanziellen Mitteln auszustatten.

3.5. Konkreter Frauenförderplan

Der konkrete Frauenförderplan gilt für die Beschäftigten als auch für die Studierenden. Er besteht nach der Verwaltungsvorschrift der Landesregierung vom 24.9. 1996 (MKJFF 942-73216-35/95) für beide Gruppen aus folgenden Teilen:

- (1) **Datenteil:** Er beinhaltet die Analyse der Beschäftigten und Studierendenstruktur
- (2) **Prognoseteil:** Hier wird die künftige Personal und Studierendenentwicklung für einen Zeitraum von sechs Jahren dargestellt
- (3) **Maßnahmenteil:** auf Grundlage der aus dem Daten- und Prognoseteil gewonnenen Erkenntnisse werden konkrete Handlungsvorgaben aus den allgemeinen Vorgaben heraus abgeleitet.

Als Grundlage für eine erste Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur dienten die vom Senatsausschuss für Frauenfragen unter Mithilfe der Personalstelle der Verwaltung und der Fachbereiche zusammengetragenen Daten.

4.3. Konkrete Maßnahmen

4.3.1. Stellenausschreibung

Alle Stellen, die mindestens für 6 Monate besetzt werden, sind auszuschreiben, soweit möglich, zunächst nur intern. Die Ausschreibung erfolgt in der weiblichen und nachfolgend in der männlichen Form. Alle C-Stellen sind grundsätzlich bundesweit öffentlich auszuschreiben (Ausnahme: interne Hebungen).

Bei vorliegender Unterrepräsentanz 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.

In die Ausschreibung ist ein festumrissenes 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 Frauenbeauftragten die Ausschreibungstexte vorzulegen. Diese prüft sie auf die Übereinstimmung mit den Anforderungen des LGG und des Frauenförderplans.

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 Frauenförderplan der Fachhochschule Koblenz sieht hier eine Erhöhung des Frauenanteils vor. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders erwünscht."

Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, sind alle freien oder freiwerdenden Stellen für Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich der Funktion mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auch in Teilzeitform auszuschreiben (§ 10 LGG).

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.

An Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren 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 eine Stellungnahme abgeben, die zu den Akten zu nehmen ist. Sie kann an allen Sitzungen des Berufungs- oder Stellenbesetzungsgremiums teilnehmen und hat in allen Berufungskommissionen Rede-, Antrags- und aufschiebendes Widerspruchsrecht (§ 59 Abs. 6 FHG). Damit sie ihr Recht ausüben kann, ist sie zu den Sitzungen einzuladen. Auf ihren Antrag ist auch die Hochschulfrauenbeauftragte zu beteiligen.

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

4.3.2. Auswahlverfahren

Bei allen Auswahlverfahren (Einstellungen, Berufungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und bei Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn) sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in den jeweiligen Besoldungs- und Vergütungsgruppen bevorzugt zu berücksichtigen (§ 36 Abs. 3 FHG).

Es werden grundsätzlich alle Bewerbungen von Frauen in das engere Auswahlverfahren einbezogen, wenn sie die geforderte Qualifikation im Sinne der Ausschreibung nachweisen. Ist dies aufgrund der Vielzahl der Bewerbungen von Frauen nicht möglich, wird das Auswahlverfahren so gestaltet, dass Frauen zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

4.3.3. Qualifikation

Die Qualifikation ist ausschließlich an Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu messen, die für die zu besetzende Stelle oder das zu vergebende Amt notwendig sind. Diese ergeben sich aus der Stellenausschreibung. Bei der Auswahlentscheidung ist dem Recht der Frau auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Folgende und ähnliche Kriterien dürfen nicht nachteilig herangezogen werden (§ 36 Abs. 3 FHG):

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

4.3.4. Berufungen

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation bei Einstellungen und Berufungen so lange bevorzugt, bis keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt.

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, sollen Professorinnen aus benachbarten Fachbereichen der Fachhochschule oder gleichen oder benachbarten Fächern einer anderen Hochschule in die Berufungskommission gewählt werden.

Grundsätzlich sind alle Bewerberinnen, die die Voraussetzungen erfüllen (§ 42 FHG) zu einem Probevortrag einzuladen. Ist die Zahl der Bewerberinnen zu hoch, sind Bewerberinnen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen einzuladen (Maßgaben des Ministers für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung vom 4.9.1991).

Gelingt es nicht, Meinungsverschiedenheiten darüber beizulegen, inwieweit Bewerberinnen eingeladen werden sollen, so sind in diesen Zweifelsfällen die betroffenen Bewerberinnen einzuladen. (Schreiben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung vom 14.3.1996, AZ: 15225-53 120746).

Bei der Vertretung für eine Professur gelten diese Regelungen entsprechend. Ausnahmen bedürfen die Zustimmung der Frauenbeauftragten.

4.3.5. Beförderungen, Höhergruppierungen

Bei 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 (§ 36 Abs. 3 FHG).

Die Dienstvorgesetzten motivieren 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 regelmäßig durchzuführen. Die Frauenbeauftragte ist bei allen diesen Verfahren zu beteiligen, sofern die betroffenen Bediensteten dies wünschen.

4.3.6. Flexibilisierung der Arbeitszeit

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 einer Vollzeitarbeitsplatz, so gilt Satz 2 entsprechend. Planstellen sollen nicht mit geringfügig Beschäftigten (bis zu 15 Std./Woche) besetzt werden.

4.3.7. Beurlaubungen

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 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 an 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.

4.3.8. Fort- und Weiterbildung

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. D.h. es sind vermehrt Fortbildungsveranstaltungen intern und in Teilzeit anzubieten (§ 13 LGG)

Für die Teilnahme an einer genehmigten internen oder externen Fortbildungsmaßnahme erfolgt eine Freistellung. Es sind Aus- und Fortbildungen anzubieten, die gezielt der Weiterqualifikation von Frauen dienen und auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten vorbereiten, auch fachübergreifend.

Anträgen auf Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen soll grundsätzlich stattgegeben werden, wenn keine wichtigen dienstlichen und haushaltsrechtliche Gründe entgegenstehen. Dabei sollen Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden. Die Ablehnung eines Antrages ist zu begründen. Dies ist der/dem Beschäftigten von der Personalabteilung mitzuteilen. Die Frauenbeauftragte kann besondere Fortbildungsmaßnahmen für Frauen konzipieren und in das Fortbildungsprogramm einbringen. Für die Durchführung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind bevorzugt entsprechend qualifizierte Lehrgangleiterinnen und Referentinnen einzusetzen.

4.3.9. Organisatorische Veränderungen

Die Frauenbeauftragte ist frühzeitig und umfassend am Prozess der Verwaltungsmodernisierung 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 „traditionelle Frauenarbeitsplätze“ (BAT VI - VIII) gefährdet sind und abgebaut werden, ist den Betroffenen eine entsprechende Qualifizierung, z. B. für die Tätigkeit auf so genannten Mischarbeitsplätzen, anzubieten.

4.3.10. 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.“ z.B. Schülerinnentag, anbieten.

Bei Veranstaltungen wie beispielsweise dem „Tag der offenen Tür“, sollen Angebote speziell für Schülerinnen gemacht werden.

Sofern möglich, soll auf Antrag der Kandidatin bei mündlichen Prüfungen eine dem

Fachbereich angehörende Professorin, Lehrbeauftragte oder Assistentin als Beisitzerin bestellt werden.

Für Studentinnen im Hauptstudium sollen regelmäßig fächerübergreifend Veranstaltungen zur Studien- und Berufsplanung, zu Fragen über fachliche Qualifikation, zu Problemen des Berufseinstiegs und -alltags etc. unter der Leitung von weiblichen Lehrenden oder Referentinnen angeboten werden.

Bei der Einstellung von studentischen Hilfskräften und Tutorinnen bzw. Tutoren sollen Frauen solange bevorzugt berücksichtigt werden, bis keine Unterrepräsentanz mehr vorliegt; unter Beachtung des § 4 Abs. 3 LGG Nm § 7 LGG.

4.3.11. Studium und Elternschaft bzw. Pflege

Die Fachhochschule Koblenz 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 und gilt insbesondere für die Anerkennung von prüfungsrelevanten Leistungsnachweisen bei der Wiederaufnahme des Studiums nach familienbedingter Unterbrechung, der Planung von Prüfungsfristen bei schwangeren Studentinnen u.ä.

Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Pflichten vereinbar ist. Bei der Zulassung zu Veranstaltungen mit begrenzter Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahl sollen die Interessen studierender Eltern bevorzugt berücksichtigt werden (§ 15 Abs. 2 FHG)

Die Fachhochschule Koblenz unterstützt die Studierenden mit Kind bei der Suche nach familiengerechten Wohnheimplätzen.

4.3.12. Kinderbetreuung

Die Fachhochschule Koblenz prüft in regelmäßigen zeitlichen Abständen durch Umfragen, ob ein erweiterter Bedarf für ein Betreuungsangebot für Kinder von Studierenden und Beschäftigten besteht. Im Bedarfsfall wirkt sie darauf hin, dass das bestehende Angebot an der Fachhochschule Koblenz erweitert wird und berücksichtigt dies bei den weiteren Hochschulentwicklungsmaßnahmen.

4.3.13 Sexuelle Belästigung

Die Fachhochschule hat als Arbeitgeberin und Vorgesetzte die Beschäftigten sowie alle Angehörigen der Fachhochschule vor sexueller Belästigung zu schützen. Der Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen (z. B. durch Aufklärung).

In Fällen von sexueller Belästigung findet das Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (BeschäftigtenschutzG) Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden von der Fachhochschule Koblenz sinngemäß auch auf die Gruppe der Studierenden angewandt.

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) 1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie 2. 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 Leitung der Fachhochschule überprüft diese Fälle und leitet ggf. entsprechende Maßnahmen ein.

Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei einer Vertrauensperson ihrer Wahl (Dienststellenleitung, Personalrat oder Frauenbeauftragte) zu beschweren, wenn sie sich von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen (§ 3 BeschäftigtenschutzG).

Es ist sicherzustellen, dass der belästigten Person aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen.

4.3.14 Anreizsystem Frauenförderung

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. Zur finanziellen Sicherung dieses Anreizsystems wird ein zentraler Frauenförderpool etabliert. Mit diesem Betrag werden diejenigen Fachbereiche, Fachrichtungen, Betriebseinheiten und Projekte gefördert, welche den Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, tatsächlich erhöhen.

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

- für Aktivitäten die zur Erhöhung des Frauenanteils führen (Studentinnen, stud. Hilfskräften, Erhöhung von weibl. Mitarbeitern, Lehrbeauftragten, Professorinnen) 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 durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten auf Vorschlag des Senatsausschusses für Frauenfragen, Restmittel werden vom Senatsausschuss für Frauenfragen für allgemeine frauenfördernde Maßnahmen verwandt.

4.3.15. Statistiken

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

4.3.16. Geschlechtergerechte Sprache /Amtssprache

In den Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Urkunden, Formularen, Arbeitsverträgen sowie im gesamten Schriftverkehr der Fachhochschule Koblenz wird die sprachliche Gleichstellung durch geschlechtergerechte Bezeichnungen, Formulierungen und Satzgestaltung (vgl. Ministerialblatt der Landesregierung von Rheinland-Pfalz Nr. 8, 1985: Geschlechtergerechte Amts- und Rechtssprache) gewährleistet.

Wenn geschlechtergerechte Sprachformen und Paarformeln nicht eingesetzt werden können, wird nach kreativen Formulierungen gesucht. 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 etc. (§ 24 Abs. 4 FHG)

4.3.17. 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.

Gremien und Ausschüsse der Akademischen Selbstverwaltung tagen in der Regel nicht länger als bis 18.00 Uhr. Längere Tagungszeiten sollten möglichst eine Woche im Voraus schriftlich angekündigt werden.

4.4. Schlussbestimmung

Der vorliegende Plan zur Förderung von Frauen wurde vom Senat der Fachhochschule Koblenz am 29. März 2000 beschlossen und tritt am **1. Mai 2000** in Kraft. Er gilt zunächst für einen Zeitraum von sechs Jahren, wobei der Datenteil kontinuierlich aktualisiert wird.