



Verkündungsblatt

der

FACHHOCHSCHULE BRAUNSCHWEIG/WOLFENBÜTTEL

7. Jahrgang

Wolfenbüttel, den 17.08.2004

Nummer 14

Inhalt:

- **Neufassung der Senatsrichtlinie der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach NHG (Frauenförderrichtlinie)** **S. 2**

Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

Neufassung der Senatsrichtlinie der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach NHG (Frauenförderrichtlinie)

Bekanntmachung des Beschlusses des Senats der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel vom 08.07.2004

Die Frauenförderrichtlinie der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel am 08.07.2004 vom Senat der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel wie folgt neu gefasst:

Senatsrichtlinie der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach NHG (Frauenförderrichtlinie)

0. Präambel

I. Abbau struktureller Benachteiligung

- I.1 Stellenausschreibung
- I.2 Auswahlverfahren/ Stellenbesetzung
- I.3 Besetzung von Gremien
- I.4 Fort- und Weiterbildung
- I.5 Work-Life-Balance / Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium
- I.6 Frauenförderplan
- I.7 Berichtspflicht

II. Gleichstellungsarbeit mit Studentinnen und Absolventinnen

- II.1 Informationsangebote vor dem Studium
- II.2 Studienbegleitende Maßnahmen
- II.3 Studienordnungen und Prüfungsverfahren

III. Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

- III.1 Maßnahmen zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung
- III.2 Theorien und Methoden

IV. Sexuelle Belästigung am Arbeits- und Studienplatz

- IV.1 Schutz vor sexueller Belästigung
- IV.2 Seminare zum Thema

V. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte / Organisation der Frauenvertretung

- V.1 Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- V.2 Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- V.3 Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- V.4 Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung
- V.5 Frauenversammlung
- V.6 Büro für Frauenförderung und Gleichstellung

VI. Amtssprache

VII. Inkrafttreten und Laufzeit

0. Präambel

Mit der Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages folgt die Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel dem gesetzlichen Auftrag, die strukturelle Benachteiligung von Frauen an der Hochschule abzubauen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Ausgehend von der unterschiedlichen Lebenssituation von Frauen und Männern in unserer Gesellschaft werden deren Interessen und Sichtweisen differenziert betrachtet und bei allen Entscheidungen entsprechend berücksichtigt.

Die vorhandenen Potentiale von Frauen und Männern sollen für sämtliche Arbeitsbereiche der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel nutzbar gemacht werden.

Auf der Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes, des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes und des Niedersächsischen Hochschulgesetzes beschließt der Senat mit dieser Richtlinie den Rahmen der Gleichstellungsarbeit an der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel. Hiermit wird das Ziel verfolgt,

- den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen;
- die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zu ermöglichen;
- den weiblichen Beschäftigten Aufstiegschancen zu eröffnen und ihre Arbeitssituation zu verbessern;
- zudem Lehre und Forschung so zu gestalten, dass sie den unterschiedlichen Interessen von Frauen und Männern gerecht wird und geschlechtsspezifische Inhalte integriert.

Im Amsterdamer EG-Vertrag von 1999 wird für alle Mitgliedstaaten eine aktive Gleichstellungspolitik rechtsverbindlich festgelegt, die mit dem Ansatz des Gender Mainstreaming umgesetzt werden soll. Er besagt, dass in jedem Arbeitsbereich und bei allen Diskussions-, Planungs- und Entscheidungsprozessen die unterschiedlichen Auswirkungen einer Maßnahme auf Frauen und Männer zu analysieren und bei der Umsetzung entsprechend zu berücksichtigen sind.

Gleichstellungsarbeit im Sinne dieser Strategie wird nur dann erfolgreich sein, wenn alle Beteiligten sie als eine gemeinsame und selbstver-

ständige Querschnittsaufgabe im Arbeitsalltag der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel betrachten und sie als ein wichtiges Kriterium der Qualitätssicherung in der Hochschulplanung etablieren wollen.

I. Abbau struktureller Benachteiligungen

I.1 Stellenausschreibungen

(1) Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen. Sie entscheidet, ob sie selbst oder welche der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten das Verfahren begleitet und teilt dies der Stellenbesetzungskommission mit. Für Berufungsverfahren regelt Näheres die Berufsordnung der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel.

(2) Alle zu besetzenden Stellen sind öffentlich, mindestens jedoch hochschulöffentlich auszuschreiben. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und, sofern der Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung betroffen ist, mit Zustimmung des Personalrates möglich (§ 7 NGG).

(3) Die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig an der Stellenplanung und an allen beabsichtigten Stellenausschreibungen zu beteiligen. Ausschreibungstexte sind ihr zur Stellungnahme vor der Veröffentlichung zuzustellen.

(4) Stellenausschreibungen sind grundsätzlich so zu formulieren, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden, z. B. durch den Zusatz:

„Die Fachhochschule Braunschweig/ Wolfenbüttel arbeitet an der Erhöhung ihres Frauenanteils, deshalb werden Bewerbungen von Frauen besonders begrüßt. Bei gleichwertiger Qualifikation und Eignung werden Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt berücksichtigt“ (Vgl. NGG § 7).

(5) Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform zu verwenden.

(6) In den Bereichen, in denen entsprechend den Frauenförderplänen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll, sind über Ausschreibungen hinausgehende Möglichkeiten zu nutzen, um geeignete Bewerberinnen zu gewinnen (zum Beispiel Datenbanken, Frauen-Netzwerke und –Mailinglisten). Hierbei ist das Frauen- und Gleichstellungsbüro gerne behilflich. In allen Stellenausschreibungen ist für Nachfragen auch die Telefonnummer des Frauen- und Gleichstellungsbüros anzugeben.

(7) Wenn die in der Ausschreibung festgelegten Qualifikationsanforderungen während des Verfahrens geändert werden sollen, kann dies nur bei Vorliegen eines besonderen Grundes

und im Einvernehmen mit der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geschehen.

(8) Jede Stellenanzeige muss einen Hinweis auf die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung enthalten (§ 7 NGG).

I.2 Auswahlverfahren/Stellenbesetzung

(1) Frauen sind bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe mindestens zu 50 v. H. vertreten sind (§ 5 NGG). Auch bei der Einstellung von Hilfskräften, der Vergabe von Lehraufträgen, Gastprofessuren und Stipendien sowie Honorarprofessuren sollte eine paritätische Verteilung der Geschlechter angestrebt werden.

(2) Die Personalabteilung erstellt eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber und leitet sie an die Gleichstellungsbeauftragte weiter. Diese kann in jeder Phase des Verfahrens Einsicht in die Bewerbungsunterlagen nehmen.

(3) Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Qualifikationen erfüllen, in die engere Wahl einzubeziehen und zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 8 NGG). Sollte dies auf mehr Bewerberinnen zutreffen, als üblicherweise zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, ist eine Auswahl unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu treffen.

(4) Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Bewerbungen von Frauen vorliegen und Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, ist von der vorschlagenden Stelle ausführlich zu begründen, warum keine Berücksichtigung erfolgte und inwieweit die Gleichstellungsbeauftragte in das Verfahren einbezogen wurde. Die Begründung ist dem Einstellungsvorschlag beizufügen und in Kopie der Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten. Ihr ist Gelegenheit zu geben, zu dem Vorschlag Stellung zu nehmen. Sofern die Gleichstellungsbeauftragte dem Einstellungsvorschlag innerhalb einer Frist von einer Woche widerspricht, werden die von ihr vorgetragenen Gründe mit einem Mitglied des Auswahlgremiums und der Präsidentin/dem Präsidenten erörtert.

(5) Für die Beurteilung der Eignung sind Kompetenzen aus der familiären Arbeit, dem Ehrenamt und außerberuflichen Tätigkeiten und Erfahrungen wie z. B. Flexibilität, Management-, Organisations- und Kommunikationsfähigkeiten mit zu berücksichtigen, falls dies dem Anforderungsprofil der Stelle entspricht (§ 9 Abs. 2 NGG).

(6) Bisherige Teilzeitarbeit sowie Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit dürfen nicht zum Nachteil gereichen (§ 9 Abs. 3 NGG).

(7) Weibliche Beschäftigte, die intern in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

(8) Weibliche Beschäftigte, die an arbeitsplatzbezogenen Fortbildungen teilgenommen oder sonstige Zusatzqualifikationen erworben haben, sind bei Stellenbesetzungen für höherwertige Arbeitsplätze vorrangig zu berücksichtigen.

(9) Zum Abschluss des Verfahrens ist die erfolgte Einstellung der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

1.3 Besetzung von Gremien

(1) Chancengleichheit in der Gremienarbeit bedeutet eine möglichst ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern, um die Sichtweisen beider Geschlechter angemessen vertreten zu können.

(2) Bei der Aufstellung von Wahlvorschlägen sowie bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein. (Vgl. NHG § 16, Abs. 4 und 5).

1.4 Fort- und Weiterbildung

(1) Die Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel bietet Veranstaltungen für Frauen an, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiten (§ 10 NGG).

(2) Fachhochschulinterne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen finden während der Arbeitszeit statt. Ist eine Teilnahme an einer Veranstaltung während der Arbeitszeit nicht möglich, wird im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zum Ausgleich Dienstbefreiung im entsprechenden Umfang gewährt. Ist eine Fort- und Weiterbildung nur außerhalb der Hochschule möglich, ist eine Regelung mit der/dem Fachvorgesetzten zu treffen.

(3) Bei der Organisation von Veranstaltungen ist darauf zu achten, dass Frauen besonders angesprochen werden und ihnen die Teilnahme ermöglicht wird.

Dies geschieht im einzelnen durch

- die Berücksichtigung familiärer und anderer Pflichten der Teilnehmerinnen
- (Angebote mit Kinderbetreuung, Angebote für Teilzeitbeschäftigte)
- Berücksichtigung verschiedener Veranstaltungsformen (fortlaufende Veranstaltungen, Blockseminare usw.)
- den bevorzugten Einsatz von Referentinnen und Lehrgangsleiterinnen
- Inhalte, die den Interessen von Frauen entsprechen (Vgl. NGG § 10).

(4) Soweit die Teilnahme an externen Weiterbildungsangeboten aus betrieblichem Interesse sinnvoll ist, wird dies, wenn möglich, durch fi-

nanzielle Zuschüsse, Freistellung und organisatorische Maßnahmen unterstützt (Vertretungsmittel, Springerpool, Stellenfreigabe o.ä.).

(5) Falls eine interne Höherqualifizierung nicht möglich ist, ist Mitarbeiterinnen auf Antrag Urlaub ohne Bezüge zum Erwerb der angestrebten Qualifikation zu gewähren, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegen stehen. Die Hochschule garantiert ein Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

(6) Beurlaubte Beschäftigte sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten (§ 10 Abs. 4 NGG).

(7) Professorinnen und Professoren sowie andere Führungskräfte sollen im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen für die Wahrnehmung unterschiedlicher Sichtweisen der Geschlechter sensibilisiert und insbesondere mit Genderfragen, deren Grundlagen und Perspektiven, vertraut gemacht werden. Die Durchführung von „Gender Trainings“ (Schulungen in Geschlechterfragen) wird von der Hochschule unterstützt.

1.5 Work-Life-Balance / Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

(1) Die Hochschule ist bestrebt, Maßnahmen zu ergreifen, die die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie bzw. Privatleben gewährleisten und somit eine ausgewogene Work-Life-Balance für Frauen und Männer ermöglichen.

(2) Auf Antrag soll eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeit wegen Kindererziehung, Pflege von Familienangehörigen, Aus-, Fort- und Weiterbildung ermöglicht werden (§ 14 NGG).

(3) Für Beschäftigte, die aus familiären Gründen oder aus Gründen der beruflichen Weiterqualifizierung ihre Vollzeitstelle (vorübergehend) in eine Teilzeitstelle umwandeln wollen, sollen Teilzeitarbeitsplätze in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen.

Eine Rückkehr zur früheren Arbeitszeit ist grundsätzlich möglich und ist in einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag zu regeln.

(4) Dem Interesse von Teilzeitbeschäftigten auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit soll Rechnung getragen werden, indem sie

- bei der mittel- und langfristigen Personalentwicklung und Stellenplanung oder
- bei Freiwerden geeigneter Stellen nach Einzelfallprüfung und unter Beachtung besonderer sozialer Aspekte vorrangig berücksichtigt werden.

(5) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten (§ 15 NGG).

(6) Die Möglichkeit der Einrichtung von Telearbeitsplätzen für Beschäftigte, die dies aus familiären oder anderen Gründen wünschen, wird unter Beachtung der arbeitsplatzspezifischen

Belange und auf der Grundlage der gesetzlichen Vorgaben und der „Dienstvereinbarung über die Durchführung des Projektes Telearbeit“ der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel jeweils im Einzelfall geprüft.

(7) Durch Vertretungs- und/oder Aushilfstätigkeiten sollen Beurlaubte die Verbindung zu ihrem Beruf aufrechterhalten können. Die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit soll ihnen vor allem durch gezielte Einarbeitungshilfen erleichtert werden.

(8) Die Fachbereiche wirken darauf hin, dass Möglichkeiten eines familiengerechten Studiums beispielsweise in Teilzeitform entwickelt werden.

(9) Die Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel ergreift im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten Maßnahmen, damit entsprechend dem Bedarf ausreichende Betreuungsplätze für Kinder von Beschäftigten und Studierenden vorgehalten werden.

(10) Die Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel prüft, wo sie ihre Gebäude kinderfreundlicher gestalten kann. In allen zentralen Bereichen sollen zum Beispiel Wickelräume vorhanden sein.

I.6. Frauenförderplan

(§ 41 Abs. 2 und § 42 Abs. 2 NHG in Verbindung mit § 2 Abs. 6 NGG)

(1) Die Senatsrichtlinie wird durch die Frauenförderpläne der Fachbereiche und Fakultäten, der zentralen und sonstigen Einrichtungen und der Zentralverwaltung umgesetzt. Die Frauenförderpläne sind integraler Bestandteil des Hochschulentwicklungsplans und werden vom Senat der Hochschule im Einvernehmen mit dem Präsidium beschlossen.

(2) In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation und Personalentwicklung in den einzelnen Mitgliedergruppen Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, festzulegen.

(3) Es ist weiterhin festzulegen,

- in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und weiterbildenden Maßnahmen der Frauenanteil erhöht und der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden soll;
- wie die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie bzw. Freizeit verbessert
- und, sofern möglich, geschlechtsspezifische Inhalte in Lehre und Forschung integriert werden können.

(4) Die Fachbereiche/Fakultäten und Organisationseinheiten verpflichten sich, jeweils nach zwei Jahren im Rahmen des Hochschulentwicklungsplanes Bericht über die Umsetzung der Frauenförderpläne zu erstatten und die Pläne

auf dieser Grundlage fortzuschreiben. Die Berichte sollen Aufschluss darüber geben,

- welche Zielvorgaben erreicht wurden, bzw.
- begründen, wenn Zielvorgaben nicht umgesetzt werden konnten;
- welche qualitativen Maßnahmen sich als wirksam bzw. unwirksam erwiesen haben;
- welche Maßnahmen getroffen wurden, um geschlechtsspezifische Lehrinhalte in das bestehende Angebot zu integrieren;
- welche neuen Zielvorgaben zur Verwirklichung der Aufgaben nach § 3 Abs. 3 NHG vorgesehen sind.

I.7. Berichtspflicht

(1) Die Hochschulleitung legt jährlich eine Bestandsaufnahme der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungsverfahren und der Forschungsförderung vor und stellt sie der Gleichstellungsbeauftragten und den Fachbereichen und Organisationseinheiten zur Verfügung. Es ist erforderlich, alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik geschlechterdifferenziert durchzuführen.

(2) Diese Materialien sollen geschlechterdifferenzierte Angaben enthalten über die

- Berücksichtigung von Frauen und Geschlechterforschung bei der Forschungsförderung;
- Anzahl der Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen;
- Anzahl der Teilzeitbeschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen;
- Anzahl der Neueinstellungen getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen;
- Anzahl der befristeten Arbeitsverträge, ihre Finanzierung und Laufzeit;
- Anzahl der Studierenden getrennt nach Studienfächern;
- Anzahl der Absolventinnen und Absolventen;
- Anzahl der Studienbewerbungen;
- Anzahl der Lehraufträge;
- Anzahl der studentischen Hilfskräfte;
- Anzahl der Studienabbrüche und ihrer Gründe (soweit bekannt);
- Anzahl der Beschäftigten und Studierenden mit Kind (soweit bekannt);
- Altersstrukturen der Beschäftigten;
- Mitglieder in Gremien.

II. Gleichstellungsarbeit mit Studentinnen und Absolventinnen

II.1 Informationsangebote vor dem Studium:

(1) In der Öffentlichkeit und bei Informationsveranstaltungen über die fachliche Vielfalt der

Studienangebote wirbt die Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel explizit um Frauen. Besonders in den Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, werden Veranstaltungen und Projekte angeboten mit dem Ziel, Schülerinnen verstärkt anzusprechen, um sie für ein Studium in diesen Fächern zu gewinnen. Dabei wird großer Wert gelegt auf die Kooperation mit dem Arbeitsamt und den Lehrkräften in den Schulen. Dies geschieht durch:

- Information von Lehrerinnen und Lehrern in den Schulen über den aktuellen Stand neuer Berufsfelder und –perspektiven für Frauen;
- Vorstellen von technischen und naturwissenschaftlichen Berufsfeldern für Frauen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt;
- Gewinnen von Studentinnen, Absolventinnen, Ingenieurinnen und anderen qualifizierten Fachfrauen für Informationsveranstaltungen für Schülerinnen.

(2) Im Sinne des Gender Mainstreaming sollen aber auch männliche Studierende für die Studiengänge gewonnen werden, in denen sie unterrepräsentiert sind.

II.2 Studienbegleitende Maßnahmen

(1) In der Studienberatung sollen insbesondere Frauen gezielt bei der Studienfach- und Schwerpunktwahl, über Weiterbildungsstudiengänge, wissenschaftliche Weiterqualifikation und Berufsplanung unterstützt und beratend begleitet werden. Die Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel bietet regelmäßig Veranstaltungen und Seminare zu Fragen des Berufseinstiegs und der Karriereplanung für Frauen an.

(2) Fachbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bemühen sich, Gastprofessorinnen zu gewinnen, Wissenschaftlerinnen für die Ernennung zu Honorarprofessorinnen vorzuschlagen und vermehrt Lehraufträge an Frauen zu vergeben.

(3) Die Einrichtung von Frauentutorien, in denen Studentinnen höherer Semester oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen ihre Erfahrungen weitergeben, wird im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten unterstützt.

(4) Im Rahmen der Evaluation des Lehr- und Studienbetriebes sind geschlechtsdifferenzierende Aspekte besonders zu berücksichtigen. Bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung von Studium und Lehre sowie Studienreformen wird die Situation von Frauen besonders berücksichtigt.

(5) Es ist zu prüfen, ob es spezifische Probleme für Studentinnen bei der Suche nach (Vor)Praktika- oder Praxissemesterplätzen gibt und gegebenenfalls ist dabei unterstützend einzugreifen.

(6) Bei der Einstellung von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften soll auf ein aus-

gewogenes Verhältnis der Geschlechter geachtet werden.

(7) Die Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel informiert über Stipendienmöglichkeiten und unterstützt Studentinnen bei der Antragsstellung.

(8) Die Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel unterstützt aktiv Frauennetzwerke zwischen Studentinnen, Absolventinnen und Frauen in der Arbeitswelt und entwickelt hierzu Programme (Mentoring).

II.3 Studienordnungen und Prüfungsverfahren

(1) Studien- und Prüfungsordnungen sind grundsätzlich so zu gestalten, dass die Situation schwangerer Studentinnen und studierender Eltern Berücksichtigung findet und nicht zu Benachteiligungen führt. In diesem Zusammenhang soll die Einführung von Teilzeitstudiengängen angestrebt werden.

(2) Studierende Eltern sind neben der Doppelbelastung durch Erziehung und Studium in der Regel zusätzlichen sozialen und finanziellen Belastungen ausgesetzt. Auf der Grundlage der geltenden Prüfungsordnungen und unter Einhaltung der vorgegebenen Fristen, sollen deshalb insbesondere im Zusammenhang mit der Abschlussprüfung von der Norm abweichende, individuell gestaltete Vereinbarungen Anwendung finden können. Über Einzelfallregelungen entscheidet die Studiendekanin oder der Studiendekan und/oder die Studienkommission.

(3) In Prüfungsausschüssen und Studienkommissionen sollen Frauen angemessen vertreten sein.

(4) Für Praxisphasen ist anzustreben, dass die spezifischen Lebensbedingungen studierender Eltern Berücksichtigung finden (z. B. durch die Zulassung von Teilzeitpraktika).

III. Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

(§ 3 Abs. 3 NHG)

Die Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel strebt den Ausbau von Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies an; deren Methoden und Inhalte sollen fester Bestandteil von Lehre und Forschung werden.

III.1 Maßnahmen zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

(1) Die Hochschule fördert im Rahmen ihrer finanziellen Möglichkeiten die Bildung von Frauenforschungsschwerpunkten und die Durchführung von Frauenforschungsprojekten. Entsprechende Vorhaben sind insbesondere bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln und Forschungsfreistellungen angemessen zu berücksichtigen.

(2) Die Fachbereiche fördern besonders Lehrveranstaltungen zu Frauen- und Geschlechter-

themen, auch durch die Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren sowie durch Einladung zu Gastvorträgen.

(3) Die Hochschule unterstützt die Kooperation mit Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterforschung wie zum Beispiel dem „Braunschweiger Zentrum für Gender Studies“.

III.2 Theorien und Methoden

(1) In die Aufgabenbeschreibung von Wissenschaftlerinnen sollen im Rahmen eines Faches Theorien und Methoden aus frauenspezifischer Sicht (z. B. ihre psychologischen, biologischen, sozialen, historischen und gesellschaftlichen Bedingungen) einbezogen werden. Ferner sollen bislang unbeachtete Aspekte sowie neue Perspektiven aufgegriffen und in einem interdisziplinären Vorgehen in Wissenschaft und Forschung eingebracht werden.

(2) Bei der Strukturplanung und Wiederbesetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich berücksichtigen die Fachbereiche zunehmend entsprechende Arbeitsgebiete und Lehrangebote und verankern diese in Studien- und Prüfungsordnungen, z. B. als Studienschwerpunkte.

(3) Bei der Ausschreibung von Professuren sollte geprüft werden, ob Frauen- und Geschlechterforschung als Teildomination formuliert werden kann.

(4) Die Bibliothek stellt in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen die für Frauen- und Geschlechterforschung relevante Literatur zur Verfügung und erschließt vorhandene Sammlungen.

(5) Die Studiengänge und Studienangebote an der Hochschule sollen Fragestellungen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung in das Lehrangebot einbeziehen. Die Fachbereiche entwickeln Vorschläge für den Ausbau von Gender Studies und die Aufnahme in die Studien- und Prüfungsordnungen der jeweiligen Studiengänge.

(6) In den Einführungsveranstaltungen der Fachbereiche sollen das vorhandene frauenbezogene Lehrangebot und die Methoden, Schwerpunkte und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung des jeweiligen Faches vermittelt werden.

IV. Sexuelle Belästigung am Arbeits- und Studienplatz

(Vgl. § 42 Abs. 7 NHG)

IV.1 Schutz vor sexueller Belästigung

(1) Eine sexuelle Belästigung im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz und von Studierenden durch sexuell geprägtes Verhalten, insbesondere durch

- unerwünschte körperliche Berührungen oder Übergriffe,
- anstößige Äußerungen,

- das Zeigen pornografischer Darstellungen,
- das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen,
- oder die Aufforderung zu sexuellen Handlungen beeinträchtigt wird.

(2) Die Dienststelle ist verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigung am Arbeits- bzw. Studienplatz nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass sie unterbleiben.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeits- bzw. Studienplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

(4) Die betroffenen Beschäftigten und Studierenden haben das Recht, sich an die zuständigen Stellen der Dienststelle zu wenden, wenn sie sich von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen. Zuständige Stellen sind

- a) Dienstvorgesetzte
- b) die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- c) der Personalrat
- d) die Schwerbehindertenvertretung

Diese Gespräche sind in jedem Fall vertraulich zu behandeln.

(5) Beschäftigte und Studierende dürfen nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt oder in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

(6) Die Einrichtungen der Hochschule, ihre Außenanlagen und Arbeitsplätze sind auf mögliche Gefahrenquellen direkter und indirekter Gewalt gegen Frauen zu untersuchen und entsprechende Gegenmaßnahmen sind zu entwickeln.

IV.2 Seminare zum Thema

(1) Die Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel bietet regelmäßig Kurse zur Selbstverteidigung und Selbstbehauptung für Beschäftigte und Studentinnen an, die möglichst von einer Referentin geleitet werden.

(2) Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Diskriminierung von Frauen informiert. Das Thema sollte regelmäßiger Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen für das Führungspersonal sein.

V. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte / Organisation der Frauenvertretung

V.1 Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

(§ 42 Abs. 1 NHG und § 12 der Grundordnung)

(1) Der Senat wählt auf Vorschlag der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung eine hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (Gleichstellungsbeauftragte). Das Präsidium schreibt im Einvernehmen

mit der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung die Stelle öffentlich aus. Die Kommission erarbeitet einen Wahlvorschlag für den Senat. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt vier Jahre. Die Wiederwahl ist möglich.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt die Belange der Hochschulfrauen in Hochschule und Gesellschaft wahr und wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages hin. Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Frauenförderplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Sie kann Frauenversammlungen einberufen. Sie ist gegenüber dem Senat berichtspflichtig und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden. Die Gleichstellungsbeauftragte leitet das Gleichstellungsbüro und übt die fachliche Aufsicht über die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen aus.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber dem Präsidium Vortragsrecht. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben kann sie an den Sitzungen anderer Organe, Gremien und Kommissionen mit Rede- und Antragsrecht teilnehmen. Sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren und insbesondere bei Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen. Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(4) Ist eine den Gleichstellungsauftrag berührende Entscheidung eines Organs gegen das Votum der Gleichstellungsbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen.

V.2 Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

(§ 42 Abs. 5 NHG und § 12 Abs. 6 der Grundordnung)

(1) Auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten oder der jeweiligen Fachbereiche/Fakultäten können darüber hinaus nebenamtliche, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für einzelne Standorte gewählt werden.

(2) Bezogen auf den Standort nehmen die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die gleichen Aufgaben wahr wie die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

(3) Sie haben das Recht, an allen Sitzungen der Fachbereichs-/ Fakultätsräte und -kommissionen teilzunehmen und sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie haben direktes Vortragsrecht in den Dekanaten des Standortes und sind rechtzeitig und umfassend

zu informieren, sofern Inhalte und Beschlüsse ihren Aufgabenbereich betreffen.

(4) Sie sind zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben in einem angemessenen Umfang freizustellen (z. B. durch Ermäßigung der Lehrverpflichtung, Reduzierung der Aufgaben im Hauptamt, Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit oder durch Bereitstellung von Hilfskraftmitteln). Für studentische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhöht sich das Studienguthaben um insgesamt bis zu zwei Semester, soweit sie nicht für diese Tätigkeit vom Studium beurlaubt sind (§ 11 Abs. 3 Satz 3 NHG).

(5) Die Wahl der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird von der Frauenversammlung des Standortes vorbereitet und findet im Rahmen der allgemeinen Gremienwahlen statt. Die Fachbereichs- / Fakultätsräte bestellen die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die Amtszeit beträgt für alle Statusgruppen drei Jahre, für die Studierendengruppe ein Jahr.

V.3 Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

(§ 42 Abs. 5 NHG und § 12 Abs. 6 der Grundordnung)

(1) Alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bilden den Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

(2) Sie vertreten sich gegenseitig nach vorheriger Absprache und im Einvernehmen mit der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

(3) Bei unterschiedlichen Voten entscheidet die zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

(4) Die Sitzungen des Rates der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden von der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einberufen und geleitet.

(5) Der Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten arbeitet eng mit der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung zusammen.

V.4 Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung

(§ 42 Abs. 1 NHG und § 7 Abs. 5 und § 9 der Grundordnung)

(1) Der Senat wählt auf Vorschlag der Mitgliedergruppen die Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung.

(2) In der Kommission sind jeweils im Verhältnis 4:1:1:1 Repräsentantinnen und Repräsentanten aller Mitgliedergruppen vertreten. Sie muss mehrheitlich mit Frauen besetzt sein.

(3) Den Vorsitz der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung führt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.

(4) Die Amtszeit der Mitglieder aus der Gruppe der Studierenden beträgt ein Jahr, die der übrigen Mitglieder drei Jahre.

(5) Die Aufgaben werden von Senat und Präsidium auf Vorschlag der jeweiligen Kommission zu Beginn einer Amtsperiode neu festgelegt.

(6) Die kontinuierlichen Arbeitsschwerpunkte der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung sind folgende: Sie

- berät und empfiehlt Initiativen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages;
- nimmt Stellung zu Fragen und Problemen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages stehen;
- berät und unterstützt die Hochschule und die Fachbereiche/Fakultäten bei der Erstellung der Frauenförderpläne; nimmt die Berichte über deren Umsetzung und Fortschreibung entgegen und erarbeitet eine Stellungnahme für den Senat;
- erarbeitet einen Wahlvorschlag für das Amt der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten;
- überprüft und überarbeitet die Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages.

V.5 Frauenversammlung

(§ 42 Abs. 2 NHG und § 12 Abs. 3 der Grundordnung)

(1) Alle Hochschulfrauen gemeinsam bilden die Frauenversammlung der Fachhochschule Braunschweig/ Wolfenbüttel.

(2) Die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann zentrale oder dezentrale Frauenversammlungen einberufen. Die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten können für die von ihnen vertretenen Bereiche ebenfalls Frauenversammlungen einberufen.

(3) Die Frauenversammlung findet während der Arbeitszeit statt, sofern dem nicht dringende dienstliche Belange entgegen stehen.

V.6 Büro für Frauenförderung und Gleichstellung

Das Büro für Frauenförderung und Gleichstellung leistet die inhaltliche Grundlagenarbeit, unterstützt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, den Frauenrat und die Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und koordiniert die Zusammenarbeit. Die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist fachliche Vorgesetzte der Mitarbeiterinnen im Büro für Frauenförderung und Gleichstellung.

VI. Amtssprache

(1) Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel wird der Gleichstellung von Frauen und Männern durch

eine geschlechtergerechte Sprache Rechnung getragen. Es werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet, wobei die weibliche Sprachform zuerst genannt wird.

(2) Hochschulgrade, Zeugnisse und Bescheinigungen etc. werden an Frauen in der weiblichen Sprachform verliehen.

VII. Inkrafttreten und Laufzeit

Diese Richtlinie tritt am Tag nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung im Verkündungsblatt der Hochschule in Kraft. Gleichzeitig treten die Frauenförderrichtlinien in der Fassung vom 25.04.1996, zuletzt geändert am 05.06.1997 außer Kraft. Die Frauenförderrichtlinie ist von den Gleichstellungsbeauftragten und der Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung regelmäßig auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Nach einer Evaluation sind gegebenenfalls Korrekturen oder weitergehende Maßnahmen aufzunehmen.