FH Hochschule Aachen

FH-MITTEILUNGEN

Fachhochschule
Aachen

52066 Aachen
Kalverbenden 6
Telefon 0241 / 6009 - 0

Nr. 2 / 99 **21. Juli 1999**

Redaktion:
H. Köhler

Frauenförderrichtlinien der Fachhochschule Aachen

vom 28. Juni 1999

Herausgeber: Der Rektor der Fachhochschule Aachen
Alle Rechte vorbehalten. Wiedergabe oder Nachdruck nur mit Angabe von Quelle und Verfasser. Wiedergabe von Auszügen nur mit Genehmigung der Fachhochschule Aachen.

Druck: Fachhochschule Aachen

Inhaltsverzeichnis

Präambel . . . 3
1. Stellenausschreibungen . . . 4
2. Auswahlverfahren und Einstellungen . . . 4
3. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation . . . 4
4. Kinderbetreuung . . . 5
5. Fortbildung . . . 5
6. Beförderung und Höhergruppierung . . . 6
7. Förderung von Frauen im Studium . . . 7
8. Frauenforschung . . . 7
9. Qualitätssicherung und Hochschulfinanzierung . . . 7
10. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen . . . 8
11. Sprachregelung . . . 8
12. Frauenbeauftragte . . . 9
13. Frauenförderplan; Berichtswesen . . . 9
14. Veröffentlichung und Inkrafttreten . . . 10

Präambel

Die Fachhochschule Aachen hat sich zum Ziel gesetzt, durch die folgenden Frauenförderrichtlinien zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Hochschule beizutragen. Damit unterstreicht sie die grundsätzliche Notwendigkeit, die besondere Situation von Frauen an der Hochschule zu berücksichtigen.

Mit den Frauenförderrichtlinien steht der Fachhochschule und allen ihren Mitgliedern ein politisches Instrument zur Verfügung, mit dem sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben darauf hinwirken können, dass Frauen und Männer in der Fachhochschule die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für die Frauen möglicherweise bestehenden Nachteile beseitigt werden.

Die Frauenförderrichtlinien verfolgen die Zielsetzung, mit hochschul- und wissenschaftsadäquaten Verfahren auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung hinzuwirken, wie dies durch Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes auch den Hochschulen aufgegeben ist.

Es ist ein besonderes Anliegen der Fachhochschule Aachen, gleiche Entwicklungsmöglichkeiten bezüglich der beruflichen Position, der Arbeitsbedingungen und Karrieremöglichkeiten für Frauen und Männer sicherzustellen.

Die nachfolgenden Regelungen stehen unter dem Vorbehalt, dass sie rechtlichen Bestimmungen nicht entgegenstehen.

Grundlage für die Erstellung dieser Richtlinien sind:

- §§ 3, 19a Fachhochschulgesetz (FHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 03. August 1993
- Frauenförderungsgesetz (FFG) vom 31. Oktober 1989
- Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) vom 24. Juni 1994
- Frauenförderungskonzept vom 09. November 1993 inkl. Zusatz für das Ministerium für Wissenschaft und Forschung
- Grundsätze zur Frauenförderung in den Fachhochschulen vom 01. August 1995
- § 14 Grundordnung der Fachhochschule Aachen zuletzt geändert am 10. Februar 1994

1. Stellenausschreibungen

(1) Beschäftigungsmöglichkeiten sollen grundsätzlich hochschulintern ausgeschrieben werden (Stellen für studentische Hilfskräfte mindestens fachbereichsintern). In die Ausschreibung sind die Aufgabenbeschreibung und die Qualifikationsanforderungen aufzunehmen.

(2) Ausschreibungen sind so abzufassen, dass sie Männer und Frauen gleichermaßen ansprechen. Dabei ist grundsätzlich sowohl die weibliche als auch die männlichen Form zu verwenden.

(3) Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mit dem Zusatz versehen: "Die Fachhochschule Aachen strebt eine Erhöhung des Frauenanteils [hier wird der Bereich jeweils konkret benannt] an und fordert entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf."

(4) Die Frauenbeauftragte ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt über Stellenausschreibungen zu informieren.

(5) Im Zusammenhang mit der Ausschreibung sucht die Organisationseinheit, in der die Beschäftigungsmöglichkeit vorhanden ist, ggf. mit Hilfe der Frauenbeauftragten, nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.

(6) Die Fachbereiche haben darauf zu achten, dass der Frauenanteil bei der Verteilung der Stellen für studentische Hilfskräfte dem Anteil der Frauen bei den Studierenden des betreffenden Fachbereiches angeglichen wird.

2. Auswahlverfahren und Einstellungen

(1) Jedem Auswahlgremium für eine Stellenbesetzung soll mindestens eine Frau angehören. Die Frauenbeauftragte hat das Recht, an den Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

(2) Bei Berufungsverfahren gelten die Regelungen der Berufungsordnung in der jeweils gültigen Fassung.

(3) Der Frauenbeauftragten ist nach Abschluss der Bewerbungsfrist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mitzuteilen. Die Frauenbeauftragte hat ein Antragsrecht bei der Auswahl der zum Vorstellungsgespräch einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber. Der Frauenbeauftragten ist auf Verlangen Einblick in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren.

3. Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation

(1) Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden rechtlichen Regelungen soll Frauen und Männern auf Antrag eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

(2) Die Fachhochschule Aachen ist bemüht, Beschäftigten, die einen begründeten Wunsch auf Reduzierung der Arbeitszeit äußern, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten und der dienstlichen Belange eine Reduzierung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Auf rechtliche und finanzielle Auswirkungen soll nach Möglichkeit hingewiesen werden.

(3) Die organisatorischen Voraussetzungen für Teilzeitarbeit sollen auch in solchen Gebieten geschaffen werden, die bisher als schwer teilbar angesehen werden, z. B. bei Führungsaufgaben. Bei Arbeitszeitreduzierungen befristeter und unbefristeter Art soll der restliche Stellenanteil wieder besetzt werden. Auf Vollzeitstellen sollten auch Teilzeitbewerbungen berücksichtigt werden.

(4) Teilzeitbeschäftigten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

(5) Die Aufstockung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten soll auf Antrag zum nächstmöglichen Zeitpunkt erfolgen. Bei der Neubesetzung von Arbeitsplätzen sind Anträge von Teilzeitbeschäftigten auf Erhöhung der Arbeitszeit bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt zu berücksichtigen.

(6) Nach Möglichkeit sollen befristete Beschäftigungsverhältnisse um die Dauer von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Zeiten für unabweisbare Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger verlängert werden.

(7) Bei Krankheit eines Kindes oder naher Angehöriger können Frauen und Männer, die die gesetzlichen Freistellungsmöglichkeiten bereits ausgeschöpft haben, im Rahmen der geltenden Gesetze und Vorschriften unbezahlten Urlaub nehmen, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(8) Die Fachhochschule Aachen strebt geeignete Maßnahmen an, um bei Ausfallzeiten die zusätzlichen Belastungen der übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so gering wie möglich zu halten.

4. Kinderbetreuung

(1) Die Fachhochschule Aachen setzt sich hochschulpolitisch dafür ein, dass Einrichtungen zur Kinderbetreuung mit ausreichender Zahl an Plätzen zur Verfügung stehen und realisiert dies ggf. durch Kooperation mit öffentlichen und privaten Kindertagesstätten und Kinderkrippen, damit auch Eltern ihre Möglichkeiten in Studium, wissenschaftlicher Tätigkeit und Beruf nutzen können.

(2) Die Fachhochschule Aachen begrüßt und fördert nachdrücklich Initiativen von Eltern zur Kinderbetreuung.

(3) Die Fachhochschule Aachen appelliert an Veranstaltende von Tagungen an der Fachhochschule Aachen, nach Möglichkeit Kinderbetreuung anzubieten.

5. Fortbildung

(1) Die Fachhochschule Aachen sieht die Fort- und Weiterbildung als unverzichtbare Aufgabe an.

(2) Es sollen hochschulinterne Fortbildungsprogramme mit dem Ziel der weiteren Qualifikation entwickelt werden; vorhandene Programme sollen ausgebaut werden. Diese internen Programme sollen das Programm des zuständigen Ministeriums bedarfsgerecht erweitern und ergänzen.

(3) Beschäftigte der unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen sollen durch Weiterqualifizierungsmaßnahmen auf die Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten vorbereitet werden. Sie sind über die Möglichkeiten der Berufsqualifizierung zu informieren.

(4) Beschäftigte, die in organisatorischen Einheiten ohne Aufstiegschancen beschäftigt sind, müssen über Möglichkeiten der Berufsqualifizierung im Rahmen von jährlichen Perspektivgesprächen persönlich informiert und entsprechend gefördert werden.

(5) Das allgemeine Fort- und Weiterbildungsangebot für Frauen und Männer soll Veranstaltungen umfassen, die u.a. die gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen thematisieren und Wege der Nachteilsbeseitigung zeigen. Frauen sind als Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen verstärkt zu gewinnen und einzusetzen.

(6) Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während der Beurlaubung die Möglichkeit angeboten werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Diese sollen daher die Möglichkeit erhalten, rechtzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Über Fortbildungsmaßnahmen werden die Beschäftigten durch die Hochschulverwaltung regelmäßig informiert.

(7) Hochschulinterne Fortbildungsangebote sollen nach Möglichkeit so gestaltet werden, dass diese während der Arbeitszeit stattfinden und familiäre Belastungen dabei berücksichtigt werden, z.B. durch Ortsnähe, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und gezielt geplante zeitliche Organisation.

6. Beförderung und Höhergruppierung

(1) Ziel der Fachhochschule Aachen ist es, alle Beschäftigten leistungsgerecht zu besolden, zu vergüten oder zu entlohnen und Beförderungen und Höhergruppierungen zum schnellstmöglichen Zeitpunkt auszusprechen.

(2) In regelmäßigen Abständen sind Personalentwicklungsgespräche durch die Vorgesetzten mit den Beschäftigten zu führen.

(3) Um einheitliche Maßstäbe und Kriterien bei Beförderungen zu gewährleisten, erstellen die Dienstvorgesetzten unter Mitwirkung der Personalräte und der Frauenbeauftragten einen einheitlichen Kriterienkatalog und machen diesen bekannt.

(4) Es ist anzustreben, Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen durch geeignete Erweiterungen der fachlichen Zuständigkeiten in Verbindung mit der Übertragung eines größeren Anteils selbständiger Leistungen zu treffen.

(5) Beschäftigte, die qualifizierte Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, sollen bei der Besetzung von freiwerdenden höherwertigen Stellen entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen bei einer entsprechenden Bewerbung in Auswahlverfahren einbezogen werden.

(6) Frauen sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

7. Förderung von Frauen im Studium

(1) Die Fachhochschule Aachen bietet eine besonders auf Studentinnen bezogene Studienberatung an.

(2) Bei Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Schülerinnen durch gezielte Maßnahmen angesprochen werden.

(3) Es wird darauf hingewirkt, dass frauenspezifische Fragestellungen zum integralen Bestandteil in Lehre und Forschung aller Fachbereiche werden.

(4) Im Rahmen von Kooperationen ist darauf hinzuwirken, dass Praktikumsplätze bzw. Arbeitsplätze für Studentinnen in angemessenem Umfang zur Verfügung gestellt werden.

(5) Die Fachhochschule Aachen kann auf Antrag von Studierenden bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, z.B. auch Kinderbetreuung oder Schwangerschaft, eine Beurlaubung aussprechen.

(6) Die Fachhochschule Aachen wirkt durch die entsprechende Gestaltung in den Prüfungs- und Studienordnungen sowie in der Prüfungsorganisation darauf hin, dass Verzögerungen, z. B. durch Schwangerschaft und Kinderbetreuung, minimiert werden.

(7) Solange nicht ausreichend hauptberuflich tätige Professorinnen zur Verfügung stehen, wird empfohlen, bevorzugt Lehraufträge an weibliche Lehrbeauftragte zu erteilen.

8. Frauenforschung

(1) Die Fachhochschule Aachen unterstützt Frauenstudien, -inititativen, die Frauenforschung und den Aufbau eines Netzwerkes “Frauen forschen”. Die Fachbereiche sind aufgefordert, frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu integrieren. Lehrveranstaltungen zu diesem Thema werden auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert.

(2) Bei der Weiterbildung von Lehrenden soll der aktuelle Stand neuer Berufsfelder und -perspektiven für Frauen berücksichtigt werden.

(3) Die Fachhochschule Aachen bemüht sich um die Durchführung regelmäßiger Untersuchungen zu speziellen Studienproblemen, Karriereproblemen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen an der Fachhochschule Aachen.

9. Qualitätssicherung und Hochschulfinanzierung

(1) Die Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern als besondere Querschnittsaufgabe findet als ein Leistungsfaktor in allen Aufgabenstellungen der Hochschule Berücksichtigung.

(2) Die Fachhochschule strebt an, dass sich die Finanzierung der Hochschule an den in Lehre, Forschung, und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie bei der Förderung der Gleichstellung erbrachten Leistungen orientiert. Frauenförderung ist ein Leistungsparameter in der qualitativen Beurteilung der Hochschule.

(3) Das Rektorat stellt im Rahmen der Haushaltsverteilung jährlich Finanzmittel zur Förderung von Frauen zur Verfügung, insbesondere für Projekte und Maßnahmen, die geeignet sind, die Studien- bzw. Arbeitssituation für Frauen an der Hochschule zu verbessern.

(4) Frauen sollen an Evaluationsverfahren innerhalb aller Statusgruppen mindestens paritätisch beteiligt werden und Mitgestaltungsmöglichkeiten sowohl bei der Planung als auch Durchführung von Begutachtungsverfahren haben.

10. Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit von Frauen

(1) Die Fachhochschule Aachen wirkt darauf hin, dass in ihrem Geltungsbereich Frauen keinen sexuellen Belästigungen ausgesetzt sind. Bei sexueller Belästigung im Studium und am Arbeitsplatz sind disziplinarische, rechtliche und ggf. organisatorische Maßnahmen im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes zu ergreifen. Sexuell belästigte Frauen können sich an die Vorgesetzte bzw. den Vorgesetzten oder an die Frauenbeauftragte wenden.

(2) Vorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Insbesondere haben die Vorgesetzten die zuständigen Stellen unter Wahrung des Daten- und Persönlichkeitsschutzes über solche Vorkommnisse zu informieren, damit dienstrechtliche, personalrechtliche oder arbeitsrechtliche Maßnahmen getroffen werden können.

(3) Der Einsatz von Medien innerhalb der Fachhochschule Aachen dient dem Studium, der Lehre und Forschung sowie der Wahrnehmung der Dienstaufgaben. Die Nutzung der Medien zu pornographischen, sexistischen oder rassistischen Zwecken führt zu arbeitsrechtlichen bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen sowie zum Entzug der Nutzungsrechte.

(4) Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtung des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Mitgliedern der Personalräte und der Frauenkonferenz.

(5) Die Fachhochschule Aachen strebt an, ihre Anlagen und Gebäude in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und den Personalvertretungen in der Art zu gestalten, dass sie keine Gefahrenquellen und Angsträume in bezug auf sexuelle Belästigungen und Gewalt gegen Frauen darstellen.

(6) Die Fachhochschule Aachen unterstützt Initiativen, die Kurse zur Selbstverteidigung und ähnliche Weiterbildungsveranstaltungen für Frauen an der Hochschule organisieren.

11. Sprachregelung

(1) Im allgemeinen Schriftverkehr, in Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Veröffentlichungen der Fachhochschule Aachen sowie bei der Verleihung von Titeln werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.

12. Frauenbeauftragte

(1) Die Aufgaben und die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten ergeben sich insbesondere aus § 19a Fachhochschulgesetz und dem Frauenförderungsgesetz sowie den sie ergänzenden und konkretisierenden Vorschriften.

(2) Liegt eine abweichende Stellungnahme der Frauenbeauftragten vor, nimmt das jeweilige Gremium dazu Stellung.

(3) Die Frauenbeauftragte hat das Recht, einmal im Semester eine Versammlung der weiblichen Hochschulangehörigen (Frauen-Vollversammlung) einzuberufen. Der Termin ist mit den Dienstvorgesetzten, Rektor und Kanzler, abzustimmen. Den Frauen ist Gelegenheit zu geben, an der Frauen-Vollversammlung ohne Benachteiligung teilzunehmen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(4) Die wirksame Erfüllung der Dienstaufgaben der Frauenbeauftragten soll durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im erforderlichen Umfang im Rahmen des Haushalts gewährleistet werden.

(5) Die Frauenbeauftragte ist an allen Maßnahmen zur strukturellen Steuerung sowie an Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen beratend zu beteiligen.

(6) Sie berichtet dem Senat jährlich über ihre Tätigkeit.

13. Frauenförderplan; Berichtswesen

(1) Zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Fachbereichen und Organisationseinheiten werden die Frauenförderrichtlinien durch dezentrale Frauenförderpläne der Fachbereiche, der Verwaltung und anderer zentraler Einrichtungen ergänzt und konkretisiert. Diese Frauenförderpläne werden dem Senat und dem Rektorat innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieser Richtlinien zur Beschlussfassung vorgelegt.

(2) Frauenförderpläne sollen bestehende Unterrepräsentanzen von Frauen aufzeigen, die Ursachen analysieren, Instrumentarien zur Gegensteuerung entwickeln und deren Umsetzung einer ständigen Kontrolle unterziehen. Im einzelnen geschieht dies durch:

- Beschreibung von kurz- und mittelfristigen Zielen sowie Handlungsansätzen für die Personalpolitik,
- Festschreibung von verbindlichen Ziel- und Zeitvorgaben, bezogen auf die Situation der Hochschule,
- Kontrolle der Umsetzung der Pläne sowie Dokumentation der negativen und positiven Erfahrungen.

(3) Die Frauenförderpläne sind für jeweils drei Jahre zu erstellen und nach Ablauf dieses Zeitraumes jeweils für drei weitere Jahre fortzuschreiben.

(4) Die Frauenförderpläne enthalten für jeweils drei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie bei der Übernahme von Funktionen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

(5) Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen bzw. Planstellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Für die Analyse sind mindestens folgende Angaben zu erheben:

a) Die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Laufbahnen und Be-rufsgruppen,

b) die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsgruppen,

c) die Zahl der Auszubildenden getrennt nach Geschlecht, Berufsgruppe und Ausbildungsberuf,

d) die Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen,

e) die Zahl der Studierenden, getrennt nach Geschlecht und nach Studiengängen / -richtungen mit Angabe über Fachsemesterzahl,

f) die Zahl der Studienabschlüsse, getrennt nach Geschlecht und Fachbereich.

Für die Abschätzung der unter d) zu besetzenden Stellen / Planstellen sind die Daten zu erheben über:

- freiwerdende Stellen / Planstellen aufgrund des Erreichens der Altersgrenze;
- neue Stellen / Planstellen bzw. entfallende Stellen / Planstellen;
- Stellen / Planstellen, die zum Stichtag des Beginns der Geltungsdauer eines Frauenförderplanes nicht besetzt sind;
- Stellen / Planstellen, die durch interne Besetzungen voraussichtlich frei werden.

(6) Die Istanalyse sowie die jährliche Fortschreibung sind von den einzelnen Organisationseinheiten entsprechend den Vordrucken zu erstellen.

14. Veröffentlichung und Inkrafttreten

Diese Richtlinien werden in den FH-Mitteilungen veröffentlicht und treten am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats vom 17.06.1999.

Aachen, den 28.06.1999

Der Rektor der
Fachhochschule Aachen

gez. Prof. Buchkremer