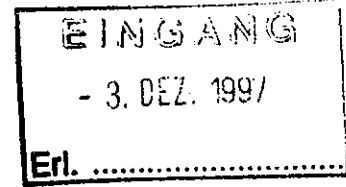


Frauenförderrichtlinie der Technischen Fachhochschule Wildau



Präambel

- 1 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren
- 2 Stellenbesetzungen und Berufungen
- 3 Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Vereinbarung von Beruf und Familie
- 4 Studium und Elternschaft bzw. Betreuung Pflegebedürftiger
- 5 Qualifizierungsmaßnahmen
- 6 Aufstiegschancen
- 7 Studienförderung
- 8 Frauenförderplan
- 9 Frauenstudien und Frauenforschung
- 10 Sexuelle Belästigung
- 11 Amtssprache
- 12 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten
- 13 Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten
- 14 Berichtspflicht
- 15 Inkrafttreten

Präambel

Die TFH Wildau hat sich zum Ziel gesetzt, aktiv zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Einrichtung beizutragen.

Der Senat erläßt auf der Grundlage des Brandenburgischen Hochschulgesetzes und im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes ergänzte und konkretisierte Regelungen zur Frauenförderung an der TFH Wildau. Mit den Förderrichtlinien der TFH Wildau sollen strukturelle Benachteiligungen von Frauen verhindert und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern sichergestellt werden. Damit verfolgt die Fachhochschule vor allem das Ziel, das Begabtenpotential von Frauen auszuschöpfen. Das schließt ein, daß Benachteiligungen von Frauen in den Tätigkeitsfeldern entgegengewirkt werden soll, in denen kaum Berufsaufstiegschancen bestehen.

Dem Anliegen, durch Verbesserung der Zahlenrelation zwischen Hochschullehrerinnen und Studentinnen, die Identifikation mit der gewählten Studienrichtung zu bestärken, kommt dabei besondere Bedeutung zu.

Die Förderrichtlinien enthalten Maßnahmen, um an der TFH Wildau in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, langfristig den Anteil von Frauen zu erhöhen und die Studien- und Arbeitssituation von Frauen entscheidend zu verbessern. Unterrepräsentation liegt dann vor, wenn in einer Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe innerhalb einer Laufbahn oder Berufsgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Langfristig strebt die TFH Wildau eine an Qualität orientierte, wenn möglich paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen an.

1. Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

(1) Alle Stellen sind hochschulöffentlich bzw. öffentlich in geeigneten Medien auszuschreiben. Die Dienstbehörde kann im Einzelfall im Einvernehmen mit der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten Ausnahmen von der Pflicht der Stellenausschreibung zulassen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von den Ausnahmen unverzüglich zu informieren. Stellenausschreibungen werden grundsätzlich in männlicher und weiblicher Form abgefaßt.

(2) In Ausschreibungen für Stellen in Berufsfeldern, Lohn- und Vergütungsstufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Zusatz aufzunehmen:

„Die TFH Wildau strebt eine Erhöhung ihres Frauenanteils an und fordert daher Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleichwertiger Qualifikation werden Frauen besonders berücksichtigt.“

(3) Bei zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird den jeweils zuständigen Fachbereichen und Organisationseinheiten der TFH Wildau empfohlen, im Vorfeld nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern.

2. Stellenbesetzungen und Berufungen

(1) Bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie bei der Vergabe von Lehraufträgen und bei Berufungsvorschlägen, auch bei Honorarprofessuren und Gastprofessuren, sind Frauen mit gleichwertiger Qualifikation besonders zu berücksichtigen.

(2) Kann eine Stelle aus Mangel an geeigneten Bewerberinnen nicht mit einer Frau besetzt werden oder ist dies zu erwarten, sollen gezielte Maßnahmen zur Förderung von geeigneten Mitarbeiterinnen in darunterliegenden Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen geprüft werden.

(3) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu messen. Bei der Beurteilung müssen frauenspezifische Lebensläufe berücksichtigt werden. Dabei dürfen Fakten wie z.B.

- Unterbrechungen bzw. Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluß einzelner Qualifikationsabschnitte aufgrund der Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen,
- Lebensalter und Familienstand,
- zusätzliche Belastung durch die Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen,
- Zeiten der Arbeitslosigkeit,

nicht gegen Frauen verwendet werden, sofern Rechtsvorschriften dem nicht entgegenstehen. Dementsprechend sind im Vorstellungsgespräch alle Fragen zu unterlassen, die eine geschlechtsspezifische Benachteiligung nach sich ziehen können.

(4) Sofern die Qualifikation von Bewerberinnen um Professuren den Kriterien der Stellenausschreibung entspricht und männlichen Bewerbern ohne das Hinzuziehen zusätzlicher Bewertungskriterien gleichwertig ist, sollen Berufungslisten mindestens eine Frau enthalten.

(5) Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten einzuholen.

3. Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Vereinbarung von Beruf und Familie, Qualifizierung

- (1) Die Hochschulleitung bemüht sich, den an der TFH Wildau Beschäftigten Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten zu ermöglichen, daß sich familiäre Verpflichtungen nicht negativ auf die berufliche Entwicklung auswirken.
- (2) Die Hochschulleitung der TFH Wildau berät bei Bedarf alle Beschäftigten umfassend über einschlägige gesetzliche Möglichkeiten der Freistellung sowie über einschlägige gesetzliche und tarifliche Bestimmungen. Sie motiviert insbesondere Männer zur Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub, Pflegezeiten und zur Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen. Bei Anträgen von Beschäftigten auf Reduzierung der Arbeitszeit bzw. Beurlaubungen sind diese von der Personalabteilung schriftlich auf die Folgen, insbesondere für Ansprüche aus der Sozial- und Rentenversicherung, hinzuweisen.
- (3) Leitungsfunktionen sollen auf Wunsch und nach Möglichkeit so gestaltet werden, daß sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können. Unter dem Aspekt der Frauenförderung soll in der TFH Wildau die Arbeitsorganisation überprüft werden.
- (4) Nach Ablauf von befristeter Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen soll der entsprechenden Dienstkraft ein gleichwertiger Vollzeitarbeitsplatz angeboten werden. Bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen werden bei Erfüllung der erforderlichen Qualifikation bisher Teilzeitbeschäftigte vorrangig berücksichtigt.
- (5) Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Es ist sicherzustellen, daß sie sich regelmäßig über die entsprechenden Angebote informieren können. Ihnen sind, sofern sie es nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten.
- (6) Von den Fachbereichen wird erwartet, daß sie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, durch Kontaktangebote ermöglichen, während dieser Zeit den Anschluß an Lehre und Forschung zu halten.
- (7) Bei Beurlaubungen bzw. Reduzierung der Arbeitszeit zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen, Mutterschutz und Erziehungsurlaub sollen nach kapazitärer und organisatorischer Überprüfung des jeweiligen Bereichs alle Anstrengungen unternommen werden, um unverzüglich personelle und finanzielle Vertretungsmittel bereitzustellen.
- (8) Beurlaubten Beschäftigten sind auf Wunsch Stellenausschreibungen und andere relevante Informationen zuzuschicken. Sie können auch während der Beurlaubungszeit an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen.
- (9) Nach Ablauf einer Beurlaubung aus familiären Gründen garantiert die TFH Wildau grundsätzlich die Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz auch dann, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird. Nach einem längeren Beurlaubungszeitraum ist eine Einarbeitungsphase vorzusehen.

(10) Für weibliche Beschäftigte sind im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten regelmäßig spezielle außerfachliche Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, so Durchsetzungs-, Selbstbehauptungs- und Rhetoriktrainings und solche zum Erwerb anderer berufsrelevanter Sozialkompetenzen.

4. Studium und Elternschaft bzw. Betreuung Pflegebedürftiger

(1) Die TFH Wildau wirkt darauf hin, daß sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluß auswirken. Im gesetzlichen Rahmen wird dem in den Studien- und Prüfungsordnungen Rechnung getragen.

(2) Das prüfungsrelevante Lehrangebot ist nach Möglichkeit zeitlich so zu organisieren, daß die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern zu vereinbaren. Die Hochschule trifft hinsichtlich der Bereitstellung von KITA-Plätzen entsprechende Vereinbarungen mit der örtlichen KITA. Gegebenenfalls können Sonderstudienpläne abgeschlossen werden.

(3) Die TFH Wildau ermöglicht den Studierenden den Teilzeitstudierendenstatus, insbesondere im Falle der Schwangerschaft sowie zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Sie wirkt daraufhin, daß Stipendien in Teilzeitform mit entsprechend längerer Laufzeit umgewandelt werden und daß die Bafög-Regelungen im Sinne dieser Richtlinien verändert werden.

(4) Schwangeren und stillenden Studentinnen sollen bei Risiken für Mutter und Kind Alternativen für Praktika ermöglicht werden, damit eine Verzögerung des Studiums so gering wie möglich ist.

5. Aufstiegschancen

(1) Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bei Erfüllung der für die Stelle erforderlichen Qualifikation im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten bevorzugt bei der Besetzung eines entsprechend der Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes berücksichtigt

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

6. Studienförderung

(1) Die TFH Wildau strebt an, den Frauenanteil in den Fachbereichen und Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, konsequent zu erhöhen. Einzelheiten regelt der Frauenförderplan. Für Studiengänge, in denen der Frauenanteil gering ist, sollen die Fachbereiche Informationen und Beratungen besonders für Studieninteressentinnen (Tage der offenen Tür, spezielle Broschüren, Kooperation mit Schulen usw.) anbieten.

(2) Insbesondere für Studentinnen werden spezielle Veranstaltungen zum Erwerb von Sozialkompetenzen angeboten, wie z.B. Bewerbungstraining, Rhetorik, Zeitmanagement, Umgang mit Leitungsfunktionen, des weiteren werden Kompetenzen im Umgang mit Technik vermittelt. Darüber hinaus fördert die TFH Wildau Veranstaltungen zu frauenspezifischen Themen, wobei vorrangig Frauen als Referentinnen bzw. Gäste für die Veranstaltung zu gewinnen sind.

(3) Für die Besetzung von Praktika und Arbeitsplätzen sind Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen etc. anzustreben, wonach Studentinnen mindestens gemäß ihrem Anteil an Bewerbungen zu berücksichtigen sind. Die TFH Wildau bemüht sich, die Studentinnen, die im Ausland ein Praktikum absolvieren wollen, ausdrücklich zu unterstützen und ihre Zahl zu erhöhen.

(4) Die TFH Wildau wirkt darauf hin, daß Frauen bei der Vergabe von Stipendien bei gleichwertiger Qualifikation mindestens entsprechend ihrem Teil an den Studierenden berücksichtigt werden. Das Akademische Auslandsamt soll bei gleichwertiger Qualifikation Stipendien bevorzugt an Studentinnen vermitteln.

(5) In der Zentralen Studienberatung wird ein spezielles Beratungskonzept zur Frauenförderung in technischen und naturwissenschaftlichen Fachhochschulstudiengängen entwickelt. Mindestens eine mit dem Konzept vertraute Studienberaterin soll zur Verfügung stehen.

7. Sexuelle Belästigung

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

(2) Sexuelle Belästigungen sind insbesondere von der Betroffenen unerwünschte Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschte Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, unnötiger Körperkontakt, Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeits- bzw. Studienplatz, Bemerkungen, daß der berufliche Erfolg durch sexuelle Handlungen erleichtert werden könnte sowie andere Aufforderungen zu sexuellen Handlungen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der betroffenen Person der Hochschulleitung zu.

(4) Die Beschwerde einer Betroffenen darf nicht zu ihrer Benachteiligung führen.

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

8. Amtssprache

(1) Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der TFH Wildau werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und männliche Sprachform verwendet. Ist dies in Ausnahmefällen nicht möglich oder ungeeignet, so wird auf die männliche Sprachform mit dem Hinweis zurückgegriffen, daß im Schriftsatz alle Amts- und Funktionsbezeichnungen auch in weiblicher Form gelten. Die diesbezügliche Verwendung der Amtssprache hat im jeweiligen Schriftsatz in einer durchgehend einheitlichen Form zu geschehen.

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

9. Wahl der Gleichstellungsbeauftragten

(1) An der TFH Wildau wird eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin bestellt. Diese werden von den weiblichen Mitgliedern der TFH für die Dauer von vier Jahren gewählt. Für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann die Amtszeit, wenn es sich um ein studentisches Mitglied handelt, bis auf ein Jahr verkürzt werden. Eine Stellvertreterin aus der Gruppe der Studierenden erhält für ihre Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung.

(2) Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der TFH Wildau wird in der Grundordnung geregelt.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann bis zu 30 % von ihren sonstigen Dienstaufgaben freigestellt werden.

10. Aufgaben, Kompetenzen und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Gleichstellung der Frauen und Männer in der TFH Wildau und auf die Vermeidung von Benachteiligung für weibliche Angehörige und für Bewerberinnen hin. Sie berät und unterstützt die Leitung der TFH Wildau und die übrigen Organe und Einrichtungen in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen. Sie macht in diesen Angelegenheiten Vorschläge und nimmt Stellung zu geplanten Entwicklungen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen. Sie kontrolliert die Umsetzung des Frauenförderplanes.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung. Sie ist rechtzeitig über alle Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, zu informieren.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf Beteiligung an Personalangelegenheiten. Dies beinhaltet folgendes:

- Beratung bei Stellendefinitionen und -ausschreibungen,
- Mitwirkung an Auswahlverfahren (in Form offizieller Auswahlgremien oder durch den Leiter der Einrichtung),
- Mitwirkung bei Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren,
- Beteiligung an Entscheidungsverfahren über Entlassungen in Zusammenarbeit mit dem Personalrat.

(5) Ist die Entscheidung eines Hochschulorgans im Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten gegen deren Stellungnahme getroffen worden, so kann diese innerhalb von einer Woche nach Kenntnisnahme widersprechen. Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach dem Ablauf der Widerspruchsfrist oder der Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erfüllung ihrer rechtmäßigen Aufgaben von Weisungen frei. Sie übernimmt im Rahmen ihrer Aufgaben Öffentlichkeits- und Informationsarbeit.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte der TFH Wildau ist dem Senat gegenüber rechenschaftspflichtig.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte kann einmal im Semester eine Versammlung der weiblichen Hochschulangehörigen des jeweiligen Bereichs durchführen. Es ist Dienstbefreiung zu gewähren.

(9) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Bereitstellung eines eigenen Etats (und ggf. von Personalmitteln) für die Gleichstellungsbeauftragte und durch die Bereitstellung von Sachmitteln für Veranstaltungen und Veröffentlichungen im erforderlichen Umfang im Rahmen des Haushaltes zu gewähren.

11. Berichtspflicht

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte der TFH Wildau erstellt alle zwei Jahre einen Bericht über die Situation der Frauen an der TFH Wildau.

Der Akademische Senat nimmt dazu Stellung.

(2) Die Organe und Einrichtungen der TFH Wildau haben die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erarbeitung der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungsverfahren und der Forschungsförderung zu unterstützen.

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

12. Inkrafttreten

Die Frauenförderrichtlinie wird auf der Sitzung des Akademischen Senates der TFH Wildau am 08.12.1997 beschlossen und tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.