

Nach § 6 Abs. 6 des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz) in der Fassung vom 31. Aug. 2007 (GVBl. I S. 586) zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 24. März 2015 (GVBl. I S. 118) wird der

Frauenförderplan der Hochschule Geisenheim

hiermit bekannt gegeben.

Der Senat hat am 14. Oktober 2014 dem Frauenförderplan der Hochschule Geisenheim zugestimmt. Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst hat mit Schreiben vom 05. Mai 2015 das Benehmen zum Frauenförderplan hergestellt.

Hochschule Geisenheim

Frauenförderplan

2014-2020

1. Grundlagen und Ziele des Frauenförderplans

2. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Personalplanung der Hochschule Geisenheim

- 2.1. Stellenausschreibungen und -besetzungen
- 2.2. Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren
- 2.3. Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung sowie Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten
- 2.4. Gleichbehandlung in Sprache und Bild
- 2.5. Gremien
- 2.6. Umsetzung von Gender Mainstreaming

3. Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen im administrativ-technischen Bereich

- 3.1. Personalentwicklung
- 3.2. Fort- und Weiterbildung
- 3.3. Ausbildung

4. Besondere Maßnahmen zur Frauenförderung in Wissenschaft, Lehre und Studium

- 4.1. Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
- 4.2. Nachwuchsförderung
- 4.3. Studium

5. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

- 5.1. Audit familiengerechte Hochschule
- 5.2. Perspektiven schaffen
- 5.3. Familienfreundliche Semesterzeiten
- 5.4. Studieren mit Kind

6. Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte

- 6.1. Schutz vor sexueller Belästigung
- 6.2. Sicherheit auf dem Campus

7. Gesetzliche Grundlagen

8. Quantitativer Teil des Frauenförderplans administrativ-technisches Personal

- 8.1. Ist-Analyse administrativ-technisches Personal am 01.02.2014
- 8.2. Abschätzung der im Zeitraum vom 01.02.2014-01.02.2016 freiwerdenden Stellen gemäß 8.1 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
- 8.3. Abschätzung der im Zeitraum vom 01.02.2016-01.02.2018 freiwerdenden Stellen gemäß 8.1 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
- 8.4. Abschätzung der im Zeitraum vom 01.02.2018-01.02.2020 freiwerdenden Stellen gemäß 8.1 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen

9. Quantitativer Teil des Frauenförderplans Professoren und wissenschaftliches Personal

- 9.1. Ist-Analyse Professuren und wissenschaftliches Personal am 01.02.2014
- 9.2. Abschätzung der im Zeitraum vom 01.02.2014-01.02.2016 freiwerdenden Stellen gemäß 9.1 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
- 9.3. Abschätzung der im Zeitraum vom 01.02.2016-01.02.2018 freiwerdenden Stellen gemäß 9.1 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen
- 9.4. Abschätzung der im Zeitraum vom 01.02.2018-01.02.2020 freiwerdenden Stellen gemäß 9.1 sowie Zielvorgaben für Stellenbesetzungen

10. Quantitativer Teil des Frauenförderplans Studierende

- 10.1. Ist Analyse Studierende auf Grundlage der vorläufigen Zahlen SS 2014

Frauenförderplan der Hochschule Geisenheim 2014-2020

1. Grundlagen und Ziele

Der Frauenförderplan basiert auf dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung in der Fassung vom 31. August 2007 (zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. September 2011). Wichtigste Neuerung, die das Gesetz brachte, war die Verpflichtung der Hochschulen, verbindliche Zielvorgaben für die Einstellung von Frauen für die Bereiche festzulegen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Für die Analyse der Unterrepräsentanz wurden die hochschulinternen Personaldaten (Stand Februar 2014) zugrunde gelegt.

Der vorliegende Frauenförderplan regelt als Rahmenplan die Grundsätze und Ziele der Frauenförderung für alle Status- und Beschäftigtengruppen in der Hochschule Geisenheim. Um diese Ziele zu erreichen, legt er konkrete Maßnahmen und Steuerungsinstrumente für alle Ebenen der Hochschule fest. Diese Grundsätze und Ziele sind in die Struktur- und Entwicklungsplanung aufzunehmen.

Der Frauenförderplan soll einen Beitrag leisten zur verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die im Folgenden formulierten Ziele werden die Frauenförderung an der Hochschule Geisenheim unterstützen und verbessern.

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Lehre, Forschung, Studium und im administrativ-technischen Bereich im Hinblick auf gleiche Entwicklungsmöglichkeiten und den gleichen Zugang zu allen Positionen und Ämtern ist ein zentrales Anliegen der Hochschule Geisenheim. Mit dem Frauenförderplan sollen geeignete Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt werden.
- Die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und im Berufsfeld Hochschule wird mit geeigneten Maßnahmen gefördert. Benachteiligungen von Frauen sollen abgebaut und mögliche Diskriminierungen verhindert werden.
- Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Verantwortung im familiären Bereich wird durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen an der Hochschule unterstützt.
- Für die Verbesserung struktureller und personeller Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern verbindet die Hochschule Geisenheim spezielle Maßnahmen der Frauenförderung mit der Strategie der Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming.

2. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Personalplanung der Hochschule Geisenheim

Die Hochschule Geisenheim verfolgt eine systematische Personalentwicklung, um die Ziele und Grundsätze ihrer Gleichstellungspolitik zu verwirklichen. Dabei werden spezielle Maßnahmen ergriffen, um die Chancengleichheit für Frauen und Männer sicherzustellen.

2.1. Stellenausschreibungen und -besetzungen

2.1.1

Die Frauenbeauftragte ist an allen Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren der Hochschule zu beteiligen.

2.1.2

In allen Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die zur Besetzung bzw. Wiederbesetzung vorgesehenen Planstellen und Stellen (Personalstellen des Landes im Sinne der Landeshaushaltsordnung) öffentlich auszuschreiben.

2.1.3

Auf die öffentliche Ausschreibung kann mit Zustimmung der Frauenbeauftragten verzichtet werden.

2.1.4

Vor Ausschreibung einer Stelle erhält die Frauenbeauftragte Gelegenheit, zu dem betreffenden Ausschreibungstext Stellung zu nehmen.

2.1.5

Hat die Frauenbeauftragte Bedenken gegen einen Ausschreibungstext, teilt sie diese der Dienststelle schriftlich innerhalb von zwei Wochen, in dringenden Fällen innerhalb einer Woche, mit.

2.1.6

Stellenausschreibungen haben dem verfassungsrechtlichen Gebot der Gleichberechtigung von Frau und Mann auch sprachlich Rechnung zu tragen. In den Ausschreibungstexten sind die Aufgaben der jeweiligen Stelle und die hierfür erforderlichen Voraussetzungen zu nennen. Während eines laufenden Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens dürfen die Anforderungen nicht verändert und/oder ergänzt werden. Ist aufgrund dessen eine Stellenbesetzung nicht möglich, muss die Stelle mit geändertem Anforderungsprofil neu ausgeschrieben werden. Die bisherigen Bewerberinnen und Bewerber sind auf die geänderte Ausschreibung hinzuweisen.

2.1.7

Alle Stellenausschreibungen für leitende Positionen und Professuren erhalten die folgenden Zusätze: „Die Hochschule Geisenheim strebt einen höheren Anteil von Frauen im Wissenschaftsbereich an; deshalb bitten wir qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich, sich zu bewerben. Die Hochschule Geisenheim versteht sich als familiengerechte Hochschule. Bewerberinnen und Bewerber mit Kindern sind willkommen.“

2.1.8

In allen anderen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhalten die Stellenausschreibungen den Zusatz: „Die Hochschule Geisenheim bekennt sich mit Nachdruck zur gesetzlichen Verpflichtung, den Frauenanteil zu erhöhen.“

2.1.9

Alle Stellenausschreibungen für Ganztagsstellen erhalten die folgenden Zusätze: „Eine Teilung der Stelle in zwei Halbtagsstellen ist nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz grundsätzlich möglich.“ Sollte bei einer Ganztagsstelle nur ein Arbeitsplatz zur Verfügung stehen, ist der folgende Zusatz aufzunehmen: „Eine Teilung der Stelle in zwei Halbtagsstellen ist nach dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz grundsätzlich möglich, wenn die ausgeschriebene Position vormittags und nachmittags besetzt werden kann.“

2.1.10

Während der Ausschreibungsfrist bemüht sich die ausschreibende Organisationseinheit bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auch auf sonstigen Wegen (z. B. Ansprache von Hochschule, Instituten, Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke) im Sinne einer aktiven Rekrutierung geeignete Bewerberinnen zu finden und diese zur Bewerbung aufzufordern. Das Auswahlgremium ist darüber zu informieren.

2.1.11

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhält die zuständige Frauenbeauftragte von der Dienststelle bzw. von der von ihr beauftragten Stelle eine Liste mit den Namen aller eingegangenen Bewerberinnen und Bewerber.

2.1.12

Bei Berufungsverfahren von Professuren gelten zusätzlich die gesondert erlassenen Regelungen der Hochschule für Berufungsverfahren.

2.2. Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren

Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) enthält das grundrechtsgleiche Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation). Bei diesem als „Bestenauslese“ bezeichneten Grundsatz besteht ein Anspruch der Bewerberinnen und Bewerber auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über die Bewerbung. In den Stellenbesetzungsverfahren sind u.a. das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Hessische Gleichberechtigungsgesetz und die Schutzvorschriften zugunsten von Menschen mit Behinderung in §§ 81 ff. SGB IX zu beachten.

2.2.1

Bei der Personalauswahl sind alle (an der Personalauswahl und -einstellung) beteiligten Einrichtungen und Personen verpflichtet, auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und/oder des Familienstandes zu verhindern.

2.2.2

Es wird für jeden Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, angestrebt, die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen mit Frauen zu besetzen.

2.2.3

Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder – nach ärztlichem Zeugnis – pflegebedürftigen Angehörigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, sollen bei den Auswahlentscheidungen berücksichtigt werden, soweit sie der Dienststelle bekannt sind und ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

2.2.4

Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen bei Auswahlentscheidungen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

2.2.5

Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen bei den Auswahlentscheidungen nicht berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung, die durch die Familienarbeit bedingt sind, dürfen nicht nachteilig bewertet werden (z. B. als Unterbrechung der Berufstätigkeit).

2.2.6

Die Auswahlentscheidungen zur Besetzung von Stellen werden in der Regel nach Durchführung von persönlichen Vorstellungsgesprächen getroffen.

2.2.7

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei der Vorauswahl alle für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen sowie die in der Ausschreibung definierten Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllt sind.

2.2.8

Fragen nach der Familienplanung oder einer bestehenden Schwangerschaft oder danach, wie die Kinderbetreuung neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden soll, sind generell unzulässig.

2.2.9

Sofern in einem konkreten Stellenbesetzungsverfahren eine Auswahlkommission zur Vorbereitung der Auswahlentscheidung gebildet wird, ist eine angemessene Beteiligung von Frauen sicherzustellen.

2.2.10

Unabhängig von der Bildung einer Auswahlkommission im Einzelfall richtet sich die Beteiligung der Frauenbeauftragten nach dem HGIG.

2.2.11

Die Frauenbeauftragte erhält alle Bewerbungsunterlagen zur Einsicht. Bei der Auswahl der zu einem Vorstellungs- oder Auswahlgespräch einzuladenden Personen hat die Frauenbeauftragte ein Mitwirkungsrecht. Die Termine für die Gespräche sind einvernehmlich abzustimmen.

2.2.12

Soweit die Frauenbeauftragte es für erforderlich hält, nimmt sie am Auswahlverfahren teil; dabei hat sie Rede- und Antragsrecht. Nimmt sie nicht am Auswahlverfahren teil, verliert sie damit nicht ihr Beteiligungsrecht. Sie ist über die Entscheidung schriftlich zu informieren.

2.2.13

Kann für die Besetzung einer Personalstelle in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerberin vorgeschlagen werden, ist von der einstellenden Stelle zu begründen, warum Bewerberinnen letztlich nicht berücksichtigt werden konnten.

2.3. Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung sowie Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten

2.3.1

Im Rahmen der alternierenden Telearbeit und der Dienstvereinbarung "Flexible Arbeitszeit" fördert die Hochschule Geisenheim seit geraumer Zeit zusätzlich das Angebot familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle.

2.3.2

Die Hochschule Geisenheim entspricht Anträgen auf Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder flexibler Arbeitszeit, wenn sie aus familiären Gründen gestellt worden sind und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

2.3.3

Für Teilzeitbeschäftigte werden in der Regel keine Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches begründet.

2.3.4.

Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung darf nicht die Übernahme von Leitungsfunktionen ausschließen. Leitungsfunktionen sollen so gestaltet werden, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können (vgl. HGIG § 13 (4)).

2.3.5

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

2.3.6

Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen sowie Mutterschutzzeiten wird in der Regel ein personeller Ausgleich vorgenommen.

2.3.7

Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten sind, sofern sie dies nicht selbst für eine bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten (vgl. HGIG § 13 (5)).

2.3.8

Die Hochschule Geisenheim strebt an, Teilzeitbeschäftigten oder Beurlaubten, die vor Ablauf ihrer befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung eine vorzeitige Rückkehr in ihr bisheriges Beschäftigungsverhältnis wünschen, gleichwertige Arbeitsplätze anzubieten.

2.3.9

Beschäftigte, die in der Vergangenheit aus familiären Gründen ihre Vollzeitstelle gekündigt haben und stattdessen ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis eingegangen sind, werden bei Stellenbesetzungen – unter Beachtung von Eignung, Leistung und Befähigung – bevorzugt berücksichtigt.

2.3.10

Die Hochschule Geisenheim informiert die Beschäftigten umfassend über die Möglichkeiten einer Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder flexiblen Arbeitszeit aus familiären Gründen. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung beantragen, werden von der Personalabteilung in allgemeiner Form auf mögliche negative Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen.

2.3.11

Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern wird während der Ferien vorrangig die Möglichkeit eingeräumt, Urlaub zu nehmen. Während der Schulferien wird Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern oder mit Partnerinnen bzw. Partnern, die nur während dieser Zeit ihren Urlaub antreten können, vorrangig ermöglicht, einen zusammenhängenden Urlaub von mindestens drei Wochen zu realisieren.

2.4. Gleichbehandlung in Sprache und Bild

2.4.1

Die Hochschule Geisenheim beachtet in ihrem Schriftverkehr, in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in Formularen und Vordrucken den Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern und verwendet deshalb geschlechtsneutrale oder die weiblichen und männlichen Personenbezeichnungen. Es gelten die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache. Ebenso ist in Internetauftritten und in Veröffentlichungen der Hochschule Geisenheim auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Sprache und Bild zu achten.

2.4.2

Die Hochschule Geisenheim verleiht Frauen die akademischen Grade in der weiblichen Sprachform. Urkunden und Zeugnisse werden entsprechend ausgestellt.

2.5. Gremien

2.5.1

Die Hochschule Geisenheim bemüht sich nachhaltig um die Steigerung des Frauenanteils in Leitungs- und Entscheidungsgremien.

2.5.2

Gremiensitzungen werden hinsichtlich des Zeitpunktes und der Dauer mit Rücksicht auf die Notwendigkeit von Betreuung von Kindern und Angehörigen geplant (vgl. HGIG § 13 (1)). Die Sitzungsleitung ist in besonderer Weise dafür verantwortlich, dass diese Vorgaben bei der Durchführung der Sitzungen berücksichtigt werden.

2.6. Umsetzung von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist ein auf Gleichstellung ausgerichteter Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation. (Vgl. www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming und s. auch § 3 Abs. 1 HGIG; § 7 Abs. 1 AGG; § 3 HHG).

2.6.1

Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung sind entsprechend dem Prinzip des Gender Mainstreaming daraufhin zu prüfen, ob und gegebenenfalls wie sie die Gleichstellung von Frauen betreffen.

2.6.2

Gender Mainstreaming erfasst als Querschnittsaufgabe alle Ebenen der Hochschule. Akteure/innen sind nicht einzelne, sondern alle Mitglieder der Hochschule, Frauen und Männer. Die Verantwortung für die Durchführung der Gender Mainstreaming Maßnahmen liegt allerdings bei der Leitungs- und Führungsebene der Hochschule, die unmissverständlich den gleichstellungspolitischen Prozess zu ihrem Anliegen macht und entsprechende Impulse an alle Organisationseinheiten der Hochschule weiterleitet.

3. Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen im administrativ-technischen Bereich

3.1. Personalentwicklung

Zentraler Bestandteil der Personalplanung sind u. a. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen sowie Maßnahmen zur Weiterqualifikation für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten.

3.1.2.

Die AG Personalentwicklung an der Hochschule Geisenheim wird auf Grundlage des Frauenförderplans gezielte Qualifikationsmaßnahmen entwickeln, um vorhandene Unterrepräsentanzen abzubauen.

3.1.3.

In den Jahresgesprächen soll die Planung der beruflichen (Weiter-) Entwicklung von Mitarbeiterinnen im administrativ-technischen Bereich zentraler Gegenstand sein. Mitarbeiterinnen sind in der Regel ausdrücklich nach ihren Vorstellungen für eine berufliche Weiterqualifizierung zu befragen und ggf. zu motivieren. Sie sind über die Stellenentwicklung und Qualifizierungsmöglichkeiten, soweit diese der oder dem Vorgesetzten bekannt sind, im Einzelnen zu informieren.

3.1.4.

Führungskräfte sind zu Themen der Gleichstellung bzw. des Gender Mainstreaming und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen der Führungskräfteentwicklung zu sensibilisieren (vgl. HGIG § 11 (2)).

3.2. Fort- und Weiterbildung

Die Angebote sind so zu gestalten, dass ein beruflicher Aufstieg oder eine Qualifizierung für einen anderen Arbeitsplatz von Frauen durch Weiterbildung gefördert wird (vgl. HGIG § 11 (3)). Frauen sind von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme zu motivieren und über die Möglichkeiten der fachlichen oder wissenschaftlichen Qualifizierung, bezogen auf ihre individuelle Situation, zu informieren.

3.2.1

Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Sie werden über das bestehende Fortbildungsangebot unterrichtet.

3.2.2

Inhalte und Zeitpunkt der internen Fort- und Weiterbildungsangebote haben auch den Möglichkeiten und Interessen von teilzeitbeschäftigten Frauen Rechnung zu tragen.

3.3. Ausbildung

3.3.1

Ausbildungsplätze sind in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben (vgl. HGIG § 7 (1) u. (2)).

3.3.2

Um Frauen auf freie Ausbildungsplätze hinzuweisen und sie zu einer Bewerbung zu ermutigen, werden geeignete Maßnahmen (z.B. Durchführung eines girls day, Angebot von Praktikumsplätzen) ergriffen.

4. Besondere Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft, Lehre und Studium

Die Hochschule Geisenheim fördert die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriereleiter und des wissenschaftlichen Betriebs.

4.1. Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Die Hochschule Geisenheim verstärkt ihre Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und wissenschaftlichen Mitarbeitern. Dabei setzt sie auf folgende Fördermaßnahmen:

4.1.1

Es wird angestrebt, bei allen Berufungen/Einstellungen eine Quote von 50 Prozent Frauenanteil zu erreichen. Solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50 Prozent liegt, sind bei gleicher Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Vertretungen vorrangig an Frauen zu vergeben.

4.1.2

Die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen für die Besetzung von Professuren wird intensiviert. Die gezielte Recherche nach qualifizierten Bewerberinnen (z.B. über einschlägige Datenbanken) wird künftig als Element der Markterkundung bei Berufungsverfahren integriert, s.a. Punkt 2.1.8.

4.1.3

Die Berufungsverfahren werden unter Beachtung der gesondert erlassenen Regelungen der Hochschule Geisenheim für Berufungsverfahren transparent, strukturiert und formalisiert durchgeführt, um auch auf diese Weise Gleichstellung zu sichern.

4.1.4

Im Rahmen ihrer Bemühungen um familienfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, wird die Hochschule Geisenheim weitere Maßnahmen umsetzen, sofern dies die Ressourcensituation erlaubt. Dazu gehört zum Beispiel die Beratung und Unterstützung von Dual Career Couples, bei deren Anwerbung auch berufliche Perspektiven für den Ehe- oder Lebenspartner aufgezeigt bzw. geschaffen werden.

4.2. Nachwuchsförderung

Die Hochschule Geisenheim setzt sich dafür ein, den Frauenanteil des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhöhen. Die Förderung der Chancen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bildet daher einen zentralen Bestandteil der Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschule Geisenheim.

4.2.1

Die Hochschule Geisenheim wird sich intensiv um Aufnahme in die hessenweiten Förderprogramme, wie z.B. dem MentorinnenNetzwerk, bemühen. Diese Coaching und Mentoring Programme haben sich als effektive Unterstützungsformen erwiesen.

4.2.2

Die sogenannte "familienpolitische Komponente" nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz eröffnet eine Verlängerungsoption für die Hochschule Geisenheim und das beschäftigte wissenschaftliche Personal über die Regelhöchstfrist hinaus. Sie hat den Zweck, eine Mehrbelastung des Arbeitnehmers durch die Betreuung eines Kindes zu berücksichtigen. Die Hochschule Geisenheim strebt an, diese Möglichkeit – soweit finanziell tragbar – zu nutzen.

4.2.3

Die Hochschule Geisenheim wird die Einführung eines "Tenure-Tracks" fördern, um besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen gewinnen zu können.

4.3. Studium

Insgesamt studieren an der Hochschule Geisenheim mehr Männer als Frauen. Ziel ist es, den Anteil der weiblichen Studierenden in allen Fächern zu erhöhen.

4.3.1

Um den Anteil der weiblichen Studierenden zu erhöhen, sollen Konzepte und Modellvorhaben an der Schnittstelle Schule - Hochschule entwickelt werden.

4.3.2

In den Fächern, in denen der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen geringer ist, sind die Gründe zu evaluieren und geeignete Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.

4.3.3

Gut und sehr gut qualifizierte Studentinnen, die vor dem Bachelor-Abschluss stehen, sollen gezielt zur Aufnahme eines Master-Studiums motiviert werden. Außerdem sollen gute und sehr gute Masterstudentinnen zur Promotion und zur Bewerbung um geeignete Stellen aufgefordert werden.

4.3.4

Die Frauen- und Männeranteile in den Master-Studiengängen sollen entsprechend den Anteilen an den Bachelor-Abschlüssen ausgeglichen sein. Im Fall von Unterrepräsentanz sind entsprechende Maßnahmen zu entwickeln.

4.3.5

Didaktische Fortbildungen für Dozentinnen und Dozenten, um auf weibliche Studierende angemessen eingehen zu können (z.B. MINTDidaktik, Coaching), sollen angeboten werden.

4.3.6

In den allgemeinen Bestimmungen für Prüfungsordnungen werden die Mutterschutzzeiten und Zeiten der Krankheit von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen der eigenen Erkrankung gleichgestellt und eine Elternzeitregelung eingeführt. Rücktrittsfristen von Prüfungsanmeldungen werden generell auf ein Minimum verkürzt, und Wiederholungsfristen abgeschafft, um zu verhindern, dass Studierende z.B. wegen plötzlich auftretender familiärer Belastungen eine Prüfung, von der sie sich nicht mehr abmelden können, nicht oder nur schlecht bestehen.

5. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ist der Hochschule Geisenheim ein zentrales Anliegen. Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitgestaltung werden so verändert, dass eine verbesserte Verknüpfung von Erwerbs- und Privatleben ermöglicht wird.

5.1. Audit Familiengerechte Hochschule

Mit der geplanten Auditierung zur familiengerechten Hochschule soll erreicht werden, bereits bestehende Unterstützungsangebote für Beschäftigte und Studierende zur familiengerechten Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen an der Hochschule weiterzuentwickeln. Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie sind eine Investition in die Zukunft. Weiterhin kann damit die Arbeits- und Studierzufriedenheit erhöht und die Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeber gesteigert werden. Im nationalen und internationalen Wettbewerb um Talente in Wissenschaft und Forschung ist die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule ein deutlicher Wettbewerbsvorteil.

5.2. Perspektiven schaffen

In Bereichen, in denen Daueraufgaben anfallen, sollen Dauerarbeitsplätze erhalten oder neu geschaffen werden. Trotz vieler befristeter Forschungsprojekte oder Qualifizierungsphasen müssen Befristungsregeln überprüft werden. Es liegt in der Verantwortung der Hochschule als Arbeitgeber den Beschäftigten planbare und verlässliche Karrierewege zu bieten.

5.3. Familienfreundliche Semesterzeiten

Bei der Planung der Vorlesungszeiten und des Stundenplans werden Zeiten der Kinderbetreuung und die Schulferien berücksichtigt.

5.4. Kinderbetreuung

5.4.1

Die Hochschule Geisenheim bietet für die Studierenden und Beschäftigten der Hochschule Eltern-Kind-Räume sowie Spielecken (auch im Freien, evtl. Park) und Wickelmöglichkeiten. Während der Sommerferien wird weiterhin eine Ferienbetreuungsmaßnahme für Kinder von Beschäftigten und Studierenden angeboten

5.4.2

Angestrebt wird, weitere am Bedarf aller Mitarbeiterinnen und Studierenden orientierte Maßnahmen zur Kinderbetreuung zu entwickeln und durchzuführen. Dazu kann auch die Beteiligung an Kindergärten oder Kindertagesstätten vor Ort gehören, die mit dem Studentenwerk abzustimmen sind.

5.4.3

Die Familien-Servicestelle beim Studentenwerk berät Studierende der Hochschule und informiert zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

5.4.4

Die Hochschule Geisenheim unterstützt die Einführung einer Family Card für die Mensa.

6. Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte

6.1. Schutz vor sexueller Belästigung

6.1.1

Die Hochschule Geisenheim hat ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung an Arbeitsplatz und Studienplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

6.1.2

Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz und von Studierenden am Studienplatz verletzt. Dazu gehören

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind,
- sonstige unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- unerwünschte, sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- abfällige oder abwertende Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie
- Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

6.1.3

Sexuelle Belästigung ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen im Sinne der Hessischen Disziplinarordnung.

6.1.4

Die betroffenen Personen haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen der Hochschule Geisenheim (Präsidentin oder Präsident, Personalrat, Frauenbeauftragte) zu beschweren, wenn sie sich von Vorgesetzten oder anderen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule oder von Dritten sexuell belästigt im Sinne von Punkt 6.1.2 fühlen.

6.1.5

Die Hochschule Geisenheim hat jede Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

6.1.6

Vorgesetzte sind verpflichtet, ihnen bekannt gewordene sexuelle Belästigungen im Sinne von Punkt 6.1.2 der Präsidentin oder dem Präsidenten mitzuteilen. Die Präsidentin oder der Präsident, der Personalrat und die Frauenbeauftragte sind verpflichtet, jedem Hinweis auf sexuelle Belästigungen nachzugehen.

6.1.7

Die Hochschule Geisenheim hat bei sexueller Belästigung von MitarbeiterInnen oder Studierenden die im Einzelfall

- angemessenen rechtlichen Maßnahmen wie Verwarnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen und/oder die
- erforderlichen rechtlichen Maßnahmen wie Verweis, Geldbuße, Gehaltskürzung, Versetzung, Entfernung aus dem Dienst, Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung, Hausverbot in die Wege zu leiten.

6.1.8

Die belästigten Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben, dürfen nicht benachteiligt werden.

6.2. Sicherheit auf dem Campus

6.2.1

Die Hochschule Geisenheim verpflichtet sich, Gefahren für die persönliche Sicherheit von Frauen zu eruieren und ihnen entgegenzuwirken. Gefahren für die persönliche Sicherheit können z.B. bauliche Strukturen und räumliche Anlagen der Hochschule Geisenheim darstellen. Der Campus und die Anlagen und Gebäude sollen so gestaltet werden, dass die Gefahrenquellen minimiert werden. Bei Neubauten werden Sicherheitsinteressen insbesondere von Frauen von vornherein berücksichtigt.

7. Gesetzliche Grundlagen

Der Frauenförderplan ist nach § 4 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) jeweils für 6 Jahre zu erstellen. Er muss jeweils für 2 Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf die Frauenquoten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten. Als gesetzliche Grundlagen der Frauenförderung an der Hochschule Geisenheim sind darüber hinaus Art. 3 des Grundgesetzes (GG) und § 5 des Hess. Hochschulgesetzes (HHG) zu nennen sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), basierend auf den EU-Richtlinien.

Außerdem orientiert sich die Hochschule Geisenheim an den Empfehlungen des Plenums der HRK vom 14.11.2006 zur Verwirklichung der Chancengleichheit im Hochschulbereich, den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG vom 08.08.2008 und den Empfehlungen des Wissenschaftsrats vom 25.05.2012: „5 Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“.

Quellen:

- Wissenschaftsrat: Empfehlungen vom 25.05.2012 – 5 Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern
<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>
- Deutsche Forschungsgemeinschaft: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2008
http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf
- Hochschulrektorenkonferenz: Empfehlung des Plenums der HRK vom 14.11.2006,
[http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste_beschluesse/position/?tx_szconvention_pi1\[decision\]=62&cHash=94bf73583aabc45dc605580afedd460](http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste_beschluesse/position/?tx_szconvention_pi1[decision]=62&cHash=94bf73583aabc45dc605580afedd460)

Geisenheim, 24. 06. 2015

gez.

Prof. Dr. Hans Reiner Schultz
Präsident der Hochschule Geisenheim

In Kraft getreten am: 24. 06. 2015