h_da
HOCHSCHULE DARMSTADT
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Frauenförderplan der Hochschule Darmstadt

2015 - 2021

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Stand 18.02.2015

Inhalt

1 Vorwort 1

2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur 1

3 Zielsetzung 2

4 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern 3

4.1 Organisationskultur 3

4.2 Personalgewinnung 3

4.2.1 Stellenausschreibung 4

4.2.2 Auswahlverfahren 5

4.3 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten 6

4.4 Arbeitszeiten 6

4.4.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit 6

4.4.2 Teilzeitarbeit 7

4.4.3 Beurlaubung 7

4.5 Fort- und Weiterbildung 8

4.6 Gender Mainstreaming 9

4.7 Forschung 9

4.8 Nachwuchsförderung und Studium 10

4.9 Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit 11

4.10 Öffentlichkeitsarbeit 12

4.11 Sprache 12

5 Umsetzung des Frauenförderplans 12

6 Schlussbestimmungen und Geltungsdauer 13

Anhang

1 Vorwort

65 Jahre Erfahrung mit dem Gleichheitsgrundsatz der deutschen Verfassung „Männer und Frauen sind gleichberechtigt" haben gezeigt, dass die Gleichberechtigung zwar rechtlich verankert, aber faktisch noch nicht erreicht ist. Nach wie vor existieren strukturelle Barrieren in der Arbeitswelt, die zu einer Unterrepräsentanz von Frauen in zahlreichen Arbeits- und Studienbereichen führen und auch beruflichen Aufstieg und Profilierung erschweren. Auch Ausbildung oder Beruf und Familie zu vereinbaren bedeutet noch immer eher für Frauen denn für Männer Vielfachbelastung, bewirkt sogenannte Ausfallzeiten und zwingt oft zu Teilzeitarbeit. Die Konsequenz für Frauen heißt oftmals trotz gleicher oder besserer Qualifikation deutlich schlechtere Chancen im Beruf zu haben als ihre männlichen Kollegen.

Die Hochschule Darmstadt erfüllt mit dem vorliegenden Frauenförderplan ihren gesetzlichen Auftrag gemäß des § 4 Abs. 2 Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) mit dem Ziel, die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen an der Hochschule Darmstadt zu beseitigen.

Der vorliegende Frauenförderplan wurde auf der Grundlage des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 21.12.1993, zuletzt geändert durch Gesetz vom 18.12.2006, erstellt und konkretisiert die dort enthaltenen rechtlichen Vorgaben. Er schreibt den Frauenförderplan der Hochschule Darmstadt aus dem Jahr 2008 auf der Grundlage aktueller Daten und Erkenntnisse fort. Die Umsetzung des Frauenförderplans ist Aufgabe der Dienststelle. Es ist Aufgabe der Frauenbeauftragten, die Einhaltung des Frauenförderplans und der hier formulierten Maßnahmen und Zielvorgaben zu überwachen und ihre Umsetzung zu unterstützen. Für Fragen zur konkreten Anwendung des Frauenförderplans stehen die Personalabteilung und die Frauenbeauftragten zur Verfügung.

2 Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur

Grundlage des Frauenförderplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

Folgende Daten wurden erhoben und sind als Anlagen 1 - 5 Bestandteil dieses Frauenförderplans:

- die Zahl der Beschäftigten insgesamt, Zahl der beschäftigten Frauen und Anteil der Frauen in Prozent - getrennt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen
- die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Personalstellen - getrennt nach Geschlecht sowie Besoldungs- und Entgeltgruppen
- die Zahl der Auszubildenden - getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf

- die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenzen ausscheidenden Beschäftigten und der durch sonstige Fluktuation freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich entfallenden und der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen.

Die Analyse der Daten zeigt im Wesentlichen folgende Handlungsfelder:

- die Gruppe der Professoren und Professorinnen
- die Gruppe der Laboringenieure und Laboringenieurinnen
- die Gruppe des Tarifpersonals im technischen und handwerklichen Bereich

In diesen drei Gruppen tritt die Unterrepräsentanz von Frauen am deutlichsten auf. Dies liegt zum einen daran, dass sich die (Lehr-)Tätigkeit an der Hochschule Darmstadt vorwiegend im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich bewegt. Zum anderen sind zumindest die beiden ersten Gruppen und davon insbesondere die Gruppe der Professoren und Professorinnen zahlenmäßig sehr stark vertreten, so dass die Unterrepräsentanz von Frauen dort besonders zu gewichten ist.

3 Zielsetzung

Strukturelle Benachteiligungen von Frauen sollen beseitigt werden. Das schließt ein, dass Benachteiligungen von Frauen in den Tätigkeitsfeldern entgegengewirkt werden soll, in denen sie unterrepräsentiert sind oder kaum Berufsaufstiegschancen bestehen. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll langfristig der Anteil von Frauen erhöht und die Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen verbessert werden. Unterrepräsentation liegt dann vor, wenn in einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Die Hochschule Darmstadt strebt eine an Qualität orientierte, paritätische Stellenbesetzung aus allen Qualifikations- und Beschäftigungsstrukturen an.

Sie strebt ferner eine möglichst paritätische Zusammensetzung der stimmberechtigten Mitglieder in allen Gremien der Selbstverwaltung an. Soweit die Gremienzusammensetzung in Statusgruppen erfolgt, soll auch innerhalb der Statusgruppen diese paritätische Besetzung angestrebt werden.

Die Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen liegt bei den Verantwortungsträgerinnen und -trägern der Hochschule (Präsident/in, Senatsmitgliedern, Dekan/in, Fachbereichsräten und -rätinnen, Berufungskommissionsvorsitzenden usw.). Die Hochschulleitung und alle leitenden Stellen und Selbstverwaltungsgremien, Dekanate, Senat, Berufungskommissionen sind für die Umsetzung des Frauenförderplans verantwortlich.

Aus der Bestandsanalyse und den Prognosedaten leiten sich für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben ab. Sie beziehen sich auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (Anlage 5).

4 Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen der Hochschule Darmstadt ergänzen das bereits durch explizite Gesetzesgrundlagen geregelte Recht zur Gleichstellung. Damit bekennt sich die Hochschule Darmstadt ausdrücklich zu dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter und fordert daher ihre Mitglieder auf, dieses Ziel aktiv und wohlwollend zu unterstützen.

Die Frauenbeauftragte wirkt zum frühestmöglichen Zeitpunkt aktiv bei allen Struktur- und Personalentwicklungsplanungen mit. Zu diesem Zweck steht sie allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung beratend zur Seite. Sie ist rechtzeitig über alle Angelegenheiten, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, zu informieren.

Um eine nachhaltige Gleichstellungspolitik auf breiter Ebene zu ermöglichen, können an den Fachbereichen dezentrale Frauenbeauftragte bestellt werden. In ihren Bereichen vertreten sie die zentralen Frauenbeauftragten und helfen bei der Umsetzung der Strategie zur Gleichstellung und Chancengleichheit. Sie können hierfür angemessen von ihren sonstigen Dienstaufgaben entlastet werden. Die Kosten hierfür werden aus zentralen Mitteln getragen.[1]

4.1 Organisationskultur

Die Hochschule Darmstadt legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Beschäftigten und Studierenden sowie auf eine gute und vom gegenseitigen Respekt geprägte Arbeitsatmosphäre. Sie befördert die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Lebenslagen. Geschlechterbewusstes Handeln soll ein selbstverständliches Handlungsmuster in allen Entscheidungen werden. Die Mitglieder der Hochschule wirken darauf hin, dass diskriminierende Äußerungen und Handlungen bezogen auf alle Geschlechter unterbleiben, individuelle Persönlichkeitsgrenzen anerkannt sowie Diskriminierungen jeder Art missbilligt werden.

4.2 Personalgewinnung

Alle Verfahren zur Gewinnung neuen Personals sollen so gestaltet werden, dass geeignete Frauen für die Stellenbesetzung in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, gefunden werden können. Dies gilt für Professuren, für Vertretungsprofessuren, für Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für studentische Hilfskräfte und für die Auswahl von Lehrbeauftragten.

Die Frauenbeauftragte ist an Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren bei allen Verfahrensschritten zu beteiligen. Sie ist umfassend zu informieren, so dass sie stets den aktuellen Stand des Verfahrens kennt (z.B. durch Sitzungsprotokolle). Sie kann eine Stellungnahme abgeben, die zu den Akten zu nehmen ist. Sie hat das Recht, an allen Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien betreffend Stellenbesetzungen teilzunehmen und hat Rede- und Antragsrecht.

[1] Eine Satzung für das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten nach § 14 Abs. 4 HGlG soll erarbeitet werden.

Damit sie ihr Recht ausüben kann, ist sie zu den Sitzungen einzuladen und sind Termine mit ihr abzustimmen.

4.2.1 Stellenausschreibung

Nach § 8 Abs. 1 HGlG sind in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Stellen grundsätzlich auszuschreiben. Eine Ausnahme bedarf der Zustimmung der Frauenbeauftragten.

Art und Inhalt der Ausschreibung haben sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren. Die mit der Stellenausschreibung festgeschriebenen Mindestvoraussetzungen gelten für das gesamte Bewerbungsverfahren bis zur Besetzung der Stelle oder der erneuten Ausschreibung.

Sind Frauen in einem Bereich unterrepräsentiert, sollen die am Verfahren Beteiligten schon im Vorfeld gezielt geeignete Bewerberinnen suchen und diese zur Bewerbung auffordern.

- Professorinnen und Professoren sind angehalten, Studentinnen gezielt zur Bewerbung auf Stellen als studentische Hilfskraft aufzufordern.
- Professorinnen und Professoren sind aufgefordert, gezielt Masterstudentinnen anzusprechen, damit diese sich auf Laboringenieurstellen bewerben.
- Professorinnen und Professoren sollen gezielt Absolventinnen ansprechen, damit diese sich auf freie Stellen bewerben.
- Verantwortliche in Fachbereichen ergreifen Maßnahmen, z.B. um durch gezielte Ansprache mehr Lehraufträge an Frauen zu vergeben.
- Verantwortliche in Fachbereichen ergreifen Maßnahmen, um mehr Professuren und Vertretungsprofessuren an Frauen zu vergeben.

Um kompetente Frauen in Stellenausschreibungen erfolgreich anzusprechen, ist im Ausschreibungstext auf eine angemessene Wortwahl zu achten. Die Frauenbeauftragten unterstützen bei Bedarf bei der Formulierung von Ausschreibungstexten. Um Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufzufordern, ist für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, im Ausschreibungstext folgender Zusatz aufzunehmen: „Im Rahmen der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und der gesetzlichen Maßgabe, die Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförderplans zu beseitigen, ist die Hochschule Darmstadt an der Bewerbung von Frauen besonders interessiert." Außerdem ist im Ausschreibungstext darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind, soweit zwingende dienstliche Gründe im Einzelfall nicht entgegenstehen.

In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind,

- sollen Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, die Dienstleistungen für den Fachbereich oder den Studiengang erbringen (beispielhaft hier: Labortutoren und -tutorinnen, studentische Studienberater und -beraterinnen), per Aushang und/oder im Intranet der h_da bekannt gemacht werden

- sollen Ausschreibungen für Lehraufträge auf der Homepage des Fachbereiches und der h_da bekannt gemacht werden
- sollen ausgeschriebene Stellen für Laboringenieure und Laboringenieurinnen sowie Professuren und Vertretungsprofessuren auf der Homepage der h_da und zusätzlich über Frauennetzwerke im Internet veröffentlicht werden.

Die Fachbereiche der Hochschule sind aufgefordert, Stellenausschreibungen auch einschlägigen Institutionen anderer Hochschulen und Forschungseinrichtungen zuzuleiten.

Liegt für eine vakante Professur nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbung einer Frau vor, nimmt die oder der Berufungskommissionsvorsitzende Kontakt mit der Frauenbeauftragten auf und informiert sie über die bei der Bekanntmachung der Stellenausschreibung zur Gewinnung geeigneter Frauen erfolgten Maßnahmen. Die oder der Berufungskommissionsvorsitzende und die Frauenbeauftragte legen gemeinsam fest, ob und ggfls. auf welche Weise eine zweite Ausschreibung erfolgt oder welche anderen Maßnahmen zur Gewinnung geeigneter Frauen sonst noch erfolgen sollen. Soweit kein Einvernehmen erzielt werden kann, entscheidet die Präsidentin oder der Präsident über das weitere Vorgehen.

4.2.2 Auswahlverfahren

Um die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu gewährleisten, ist für Transparenz in allen Auswahlverfahren zu sorgen. Das gesamte Auswahlverfahren ist schriftlich zu dokumentieren, damit alle Entscheidungen nachvollzogen werden können.

Bei allen Auswahlverfahren für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen bevorzugt berücksichtigt, soweit nicht andere rechtliche Bestimmungen vorrangig zu beachten und anzuwenden sind.

Maßgeblich für die Beurteilung der Eignung ist ausschließlich das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stellen. Dabei ist zu berücksichtigen, inwieweit geleistete Arbeit in der Familie qualifizierend für die ausgeschriebene Stelle ist.

Bei der Auswahlentscheidung ist dem Recht der Frau auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen.

Folgende und ähnliche Kriterien dürfen nicht zum Nachteil herangezogen werden:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger
- Lebensalter und Familienstand
- Schwerbehinderung
- zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen

- die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen.

Berufungsverfahren

Wird bei einem Berufungsverfahren in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine rein männliche Berufungsliste vorgelegt, obwohl Bewerbungen von Frauen vorliegen, ist dies ausführlich zu begründen. Es ist insbesondere darzulegen, inwieweit

- nach geeigneten Bewerberinnen gesucht wurde
- die Qualifikation der Bewerber(-innen) für die zu besetzende Stelle als weniger geeignet beurteilt wurde
- die Stellungnahme der Frauenbeauftragten berücksichtigt wurde.

In Berufungsverfahren wird die Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren vom 29.01.2015 berücksichtigt (Anlage 6). Bei der Begutachtung von Berufungslisten wird eine Beteiligung von Gutachterinnen angestrebt. Es ist im Berufungsbericht zu begründen, wenn keine Gutachterin beteiligt wird.

Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Stellen für studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Tutoren und Tutorinnen sollen mindestens entsprechend dem Frauenanteil an den Studierenden im jeweiligen Studiengang besetzt werden. Wünschenswert wäre ein Anteil der über diese Quote hinausgeht und finanziell gefördert werden sollte. Nach entsprechenden Sonderbudgets soll aktiv gesucht werden. Bei gleicher Qualifikation ist auch hier Studentinnen der Vorzug zu geben.

4.3 Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten

Frauen werden bei Beförderung, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Höhergruppierungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz bevorzugt berücksichtigt, soweit nicht andere rechtliche Bestimmungen vorrangig zu beachten und anzuwenden sind.

Die Dienstvorgesetzten motivieren und unterstützen Frauen, sich auf höherwertige Stellen vorzubereiten und sich darauf zu bewerben. Hierbei sind Ziffer IV und V der Teilhaberichtlinien zu berücksichtigen.

4.4 Arbeitszeiten

4.4.1 Flexibilisierung der Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten bieten Möglichkeiten einer Arbeitszeitgestaltung, die neben einem bedarfsgerechten Personaleinsatz auch für beide Geschlechter eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnen können.

Es besteht eine Dienstvereinbarung über die Möglichkeiten eines zeitweisen Arbeitens vom häuslichen Arbeitsplatz (einschließlich Telearbeit).

Informationsveranstaltungen sollen zeitlich familiengerecht und so gelegt werden, dass möglichst viele Teilzeitbeschäftigte der Zielgruppe innerhalb ihrer Arbeitszeit daran teilnehmen können.

Vorstellungsgespräche und Gremiensitzungen sollen zu den üblichen Arbeitszeiten stattfinden.

4.4.2 Teilzeitarbeit

Anträgen auf Reduzierung der Arbeitszeit ist zu entsprechen, es sei denn zwingende dienstliche oder rechtliche Gründe stehen dem entgegen. Die Ablehnung eines Antrags ist schriftlich zu begründen und bedarf der Beteiligung der Frauenbeauftragten und der Zustimmung des Personalrates, soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Auch Führungs- und Leitungspositionen können in Teilzeit wahrgenommen werden.

Vor der Entscheidung über Anträge von Beschäftigten auf Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit können die Beschäftigten in der Personalabteilung ein persönliches Gespräch führen. Die Beschäftigten sind insbesondere darauf hinzuweisen, dass die beantragte Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit Auswirkungen u. a. hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung, der Rentenversicherung bzw. Rentenanwartschaften, der ruhegehaltsfähigen Zeiten, der Höhe des Ruhegehaltes und der Zusatzversorgung hat bzw. haben kann; hierzu sind die Beschäftigten auf Beratungsmöglichkeiten durch die dafür zuständigen Stellen hinzuweisen.

4.4.3 Beurlaubung

Anträgen auf Beurlaubung soll im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften und der dienstlichen Belange grundsätzlich stattgegeben werden. Sollten zwingende dienstliche Belange im Einzelfall entgegenstehen, so sind diese von der Dienststelle darzulegen. Die Ablehnung eines Antrags bedarf der Beteiligung der Frauenbeauftragten, ggf. der Schwerbehindertenvertretung und der Zustimmung des Personalrates, soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

Die Personalabteilung informiert die betreffenden Beschäftigten über Auswirkungen u. a. hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung, der Krankenversicherung, der Rentenversicherung bzw. Rentenanwartschaften, der ruhegehaltsfähigen Zeiten, der Höhe des Ruhegehaltes und der Zusatzversorgung. Hierzu sind die Beschäftigten auf Beratungsmöglichkeiten durch die dafür zuständigen Stellen hinzuweisen. Außerdem werden sie von der Personalabteilung über folgende Möglichkeiten während ihrer Beurlaubung informiert:

Beurlaubten Beschäftigten ist die Übernahme von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstiger zeitlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse zu ermöglichen, sofern sie dies wünschen.

Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, wird beurlaubten Beschäftigten die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie können während ihrer Beurlaubungszeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und werden auf Anfrage über diese Angebote unterrichtet.

Rechtzeitig vor Ablauf der Beurlaubungszeit findet ein Gespräch mit der Personalabteilung statt, um gemeinsam abzuklären, wo ein gleichwertiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht und die oder der Beschäftigte adäquat eingesetzt werden kann.

Diese Maßnahmen sind zu dokumentieren und die getroffenen Vereinbarungen schriftlich festzuhalten.

4.5 Fort- und Weiterbildung

Frauen werden im Weiterbildungsangebot der Hochschule Darmstadt ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen. Frauen sind durch die Vorgesetzten im Sinne einer zielgerichteten Karriereplanung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen aufzufordern.

Anträgen auf Teilnahme an dienstlichen Fortbildungen soll grundsätzlich stattgegeben werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Im Hinblick auf das Leitbild der Hochschule sollten insbesondere Führungskräfte regelmäßig an externen und hochschulinternen Führungskräfteseminaren teilnehmen, um ihre Personalführungskompetenz zu optimieren.

Fortbildungsangebote sind so zu gestalten, dass Frauen besonders zur Teilnahme ermutigt werden und Teilzeitbeschäftigte die gleichen Weiterbildungschancen wie Vollzeitbeschäftigte haben. Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese bei entsprechendem Nachweis erstattet. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme. Es ist auf ortsnahe Fortbildungsmöglichkeiten zu achten. Bei internen Veranstaltungen sind die verschiedenen Standorte der h_da zu berücksichtigen.

Mit dem Ziel, weibliche Beschäftigte gezielt weiterzuqualifizieren, sollen spezielle Fortbildungen ermöglicht werden. Damit sollen sie in die Lage versetzt werden, attraktive Positionen mit beruflichen Perspektiven erfolgreich auszufüllen. Der Weiterbildungsbedarf wird auf Wunsch der Mitarbeiterinnen in regelmäßigen Fördergesprächen mit den Vorgesetzten ermittelt.

Die Frauenbeauftragte kann besondere Fortbildungsmaßnahmen für Frauen in das Fortbildungsprogramm einbringen.

Frauen sind als Lehrgangsleiterinnen und Referentinnen verstärkt zu gewinnen.

Bei den genannten Maßnahmen zur Fort- und Weiterbildung ist Ziffer IV.7 der Teilhaberichtlinien zu beachten.

4.6 Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming verfolgt das Ziel, eine geschlechtsbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte, die Erarbeitung von Entscheidungen und ihre Umsetzung einzubringen. Es basiert auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können. Durch die Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen werden die Zielgenauigkeit und die Qualität von Maßnahmen erhöht und die Akzeptanz der Ergebnisse bei den Mitgliedern der Hochschule verbessert.

Die h_da ergreift gezielt Maßnahmen, um Gender Mainstreaming zu vermitteln. Führungskräfte und Professorinnen und Professoren sollen für Gender Mainstreaming sensibilisiert werden. Sie sind aufgefordert, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, die über geschlechtsspezifische Benachteiligungen informieren und Lösungsansätze aufzeigen. Alle an Personalmaßnahmen beteiligten Personen sollen an speziellen Genderschulungen teilnehmen. Hierfür werden Inhouse-Schulungen angeboten.

Die Hochschule erwartet von ihren Lehrenden Genderkompetenz; daher wird bereits in den Stellenausschreibungen formuliert: „Genderkompetenz wird erwartet". Die Lehrenden sollen regelmäßig an Fortbildungen zum Thema Gender in der Lehre teilnehmen.

Auch die Studierenden sollen für Gender Mainstreaming sensibilisiert werden. Durch ein entsprechendes Lehrangebot sollen Studierende lernen, geschlechtsspezifisch zugeordnete Verhaltensweisen zu hinterfragen.

Alle Bereiche der Hochschule sollen innerhalb des in Punkt 5 festgelegten Berichtszeitraums mindestens drei Gendermainstreaming-Maßnahmen aus den Handlungsempfehlungen zur Implementierung von Gendermainstreaming-Maßnahmen, die im Senat am 07. Februar 2012 behandelt wurden (Anlage 7), umsetzen und dokumentieren diese Aktivitäten. Ebenso dokumentieren sie die Umsetzung der entsprechenden Zielvereinbarungen in den Fachbereichen. Beratende Unterstützung bei der Umsetzung erfolgt durch die Senatskommission Gleichstellung oder die Frauenbeauftragten.

Zur Optimierung von geschlechtergerechten Arbeitsabläufen, wird ein Gender-Controlling eingeführt.

Um die Umsetzung aller Gendermaßnahmen nachhaltig zu unterstützen, wird ein Gender-Kodex für die Hochschule erstellt.

4.7 Forschung

Frauen werden bei Ausschreibung von Forschungsprogrammen ausdrücklich angesprochen, teilzunehmen.

Die Hochschule fördert Gender (incl. Frauen- und Geschlechterforschung) und Diversity in der Forschung fachbereichsübergreifend und fachbereichsspezifisch. Bei der Vergabe der zentralen Forschungsmittel der Hochschule wird angestrebt, dass die Mittelvergabe an Frauen ins-

gesamt mindestens dem Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal der Hochschule entspricht.

Es soll geprüft werden, inwieweit die Förderung von Gender (incl. Frauen- und Geschlechterforschung) und Diversity in die Förderbedingungen der Zentralen Forschungsförderung (ZFF) durch das ZFE aufgenommen werden kann und inwieweit bei gleicher Qualität solche Projektanträge bevorzugt werden können, die Gender- und Diversityaspekte berücksichtigen, an deren Ausarbeitung Frauen stärker beteiligt waren oder in denen voraussichtlich nach Bewilligung Frauen beschäftigt werden.

Die Hochschule führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und die Ergebnisse von genderorientierter Forschung durch und dokumentiert sie in ihrem Forschungsbericht. Sie fördert den wissenschaftlichen Austausch in diesem Bereich u.a. durch die finanzielle Unterstützung des Gender- und Frauenforschungszentrums der hessischen Hochschulen.

4.8 Nachwuchsförderung und Studium

Trotz hoher Qualifikation und Kompetenz stoßen Frauen nach wie vor auf Barrieren beim Berufseinstieg und beim Aufstieg in Führungspositionen. Die h_da unterstützt deshalb u.a. die Initiativen des MentorinnenNetzwerkes für Frauen in naturwissenschaftlichen Fächern an hessischen Hochschulen und ergreift selbst Initiativen, Frauen - unabhängig von ihren Studienfächern - beim Studieneinstieg, beim Studium und beim Übergang in den Beruf kompetent und in persönlichem Kontakt zu begleiten bzw. zu unterstützen: Hierfür sind fachspezifische und fachübergreifende Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs bereitzustellen, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen.

Professorinnen und Professoren sind aufgefordert, Studentinnen vor Abschluss ihres Bachelorstudiums anzusprechen, zu beraten und sie zu motivieren, anschließend den höherwertigen Masterstudiengang zu absolvieren.

Die h_da will das Interesse von Mädchen und Frauen an dem Studienangebot in den Natur- und Ingenieurwissenschaften wecken und verstärken. In Fachbereichen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, sollen deshalb spezielle Veranstaltungen, Informationen und Beratungen für interessierte Schülerinnen angeboten werden, wie z. B. Schnuppertage für Frauen/Mädchen und spezielle Veranstaltungen für Schülerinnen am "Tag der offenen Tür". Initiativen, die solche Angebote planen und durchführen, werden von der Hochschule ausdrücklich darin unterstützt und im Rahmen der Möglichkeiten gefördert. Außerdem unterstützt und fördert die Hochschule die Entwicklung spezieller Studienprogramme, die innerhalb der von Männern dominierten Studiengänge bewusst Interessen und Kompetenzen, die im Allgemeinen Frauen zugesprochen werden, berücksichtigen.

Studierende, die ihre Kinder betreuen, sollen konsequent unterstützt werden. So soll eine vorrangige Berücksichtigung bei der Vergabe von Plätzen in beschränkten Lehrveranstaltungen

und Praktika erfolgen. Kinderbetreuung und Schwangerschaft sind bei Prüfungen und damit in Zusammenhang stehenden Fristen angemessen zu berücksichtigen. Ziffer III der Teilhaberichtlinien ist zu beachten.

Neue oder veränderte Studierendenauswahlverfahren in unterrepräsentierten Bereichen sind so zu gestalten, dass keine Verschlechterung gegenüber bisherigen Frauenanteilen bei Studienanfängerinnen und -anfängern bewirkt wird, sondern vielmehr die durch strukturelle Benachteiligung bedingte Unterrepräsentanz von Frauen weiter abgebaut wird.

Bei den internationalen Austauschprogrammen der Hochschule und der Fachbereiche werden Studentinnen in unterrepräsentierten Bereichen mindestens ihrem Anteil an den Studierenden entsprechend berücksichtigt und explizit zur Teilnahme aufgefordert. In den anderen Bereichen werden sie ihrem Anteil entsprechend berücksichtigt.

Stipendienvergabekommissionen sollen paritätisch besetzt sein.

4.9 Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit

Die h_da missbilligt jede Form von sexueller Belästigung und Gewalt. Beschäftigte und Studierende sind davor zu schützen, insbesondere auch durch vorbeugende Maßnahmen.

Sexuelle Belästigung ist jedes unerwünschte sexuell ausgerichtete Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zählen, sexuell ausgerichtete körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Dies insbesondere wenn eine von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen oder gestützt wird.

Die Leitung der Hochschule verpflichtet sich, bei Bekanntwerden einer sexuellen Belästigung Ermittlungen aufzunehmen und ggf. dagegen wirksame, auch dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen.

Personen, die sich einer Belästigung ausgesetzt sehen, können sich mit ihrer Beschwerde an eine Person ihres Vertrauens wenden, z. B. an Vorgesetzte, an den Personalrat, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten oder an die Frauenbeauftragte. Angesprochene haben den Auftrag, Beschwerden entgegenzunehmen, Vertraulichkeit zu gewährleisten und Beschwerden nur im Einvernehmen weiterzuleiten. Es ist sicherzustellen, dass der belästigten Person aus den eingeleiteten Maßnahmen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile entstehen. Betroffene Personen erhalten jede mögliche Unterstützung durch die Dienststelle und - wenn gewünscht - eine Beratung, deren Kosten die Hochschule trägt.

Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, erhalten Schulungen über den sachgerechten Umgang mit Fällen sexueller Belästigung.

Beschäftigte der Abteilung Bau und Liegenschaften und Sicherheitsbeauftragte der h_da sollen im Rahmen ihrer Aufgaben den Aspekt der besonderen Gefährdung für Frauen in hoch-

schuleigenen Gebäuden und Anlagen bewusst wahrnehmen und berücksichtigen und bei möglichen Gefahrenquellen geeignete Sicherheitsvorkehrungen treffen (z. B. Parkplatzbeleuchtung, beleuchtete Fahrradständer, gute Ausschilderung/Beleuchtung/Orientierung(ssystem) in den Hochschulgebäuden und außerhalb der Gebäude).

4.10 Öffentlichkeitsarbeit

Maßnahmen zur Gleichstellung sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bilden inzwischen einen Wettbewerbsfaktor im Wettbewerb der Hochschulen um die besten Studierenden und Beschäftigten. Die Hochschule achtet daher im Rahmen ihrer Selbstdarstellung darauf, sich als Institution zu präsentieren, die die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anstrebt und daher von hohem Interesse für Studentinnen, Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen und Mitarbeiterinnen ist.

In den Dokumenten der Hochschule wird auf eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern geachtet, d.h. der Beitrag von Frauen am Hochschulleben und ihre Leistungen in Forschung, Lehre und Verwaltung werden in den Medien der Hochschule Darmstadt sichtbar gemacht.

4.11 Sprache

Sprache schafft Bewusstsein. Der Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache ist Ausdruck einer reflektierten Haltung und gestalterischer wie wissenschaftlicher Präzision. Sie hat Vorbildcharakter im Studium, in den Wissenschaften, in den Künsten und in der Verwaltung. Alle Mitglieder der Hochschule werden daher explizit aufgefordert, ihren eigenen mündlichen und schriftlichen Sprachgebrauch und den ihrer (Lehr- und Lern-)Materialien zu überprüfen und eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden, das heißt eine Sprache, die anerkennend und nicht diskriminierend ist. Hierzu stehen die Frauenbeauftragten beratend zur Verfügung.

5 Umsetzung des Frauenförderplans

Die Fachbereiche und Zentralen Organisationseinheiten der Hochschule legen der Senatskommission Gleichstellung sowie den Frauenbeauftragten alle zwei Jahre einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung der im Frauenförderplan formulierten Maßnahmen vor. Die Berichte werden durch die Frauenbeauftragten abgefragt, die hierfür eine Vorlage/ein Muster vorgeben. Die Berichte sollen eine geschlechtsdifferenzierte Bestandsaufnahme enthalten.

Die Frauenbeauftragten erstellen auf Grundlage dieser Materialien einen Bericht über die Situation der Frauen an der Hochschule Darmstadt. Der Senat nimmt dazu Stellung.

6 Schlussbestimmungen und Geltungsdauer

Die Rechte der schwerbehinderten Beschäftigten werden durch den Frauenförderplan nicht berührt (siehe § 21 HGlG). Die geltenden Vorschriften zugunsten von (schwer-)behinderten Menschen, insbesondere des Sozialgesetzbuches IX (SGB IX), werden beachtet und angewendet.

Der Frauenförderplan wird bekanntgemacht. Alle Beschäftigten werden schriftlich benachrichtigt, dass der Frauenförderplan veröffentlicht und in Papierform bei den Frauenbeauftragten erhältlich ist. Leitungen der zentralen Organisationseinheiten und der Fachbereiche erhalten eine elektronische Kopie des Frauenförderplans zur Kenntnis und zur Beachtung.

Dieser Frauenförderplan hat eine sechsjährige Geltungsdauer. Er tritt rückwirkend zum 01. April 2015 in Kraft und gilt bis zum 31. März 2021.

Bei wesentlichen/gravierenden Änderungen der Voraussetzungen können die Bestimmungen und Zielvorgaben des Frauenförderplans unter Zustimmung der beteiligten Stellen und Gremien einvernehmlich geändert werden.

Darmstadt, den 07.05.2015

gez.
Prof. Dr. Ralph Stengler
Präsident

Anlage 1

Frauenförderplan Tabelle 1 - Beschäftigte Stand: 01.02.2015

Besoldungsgruppe/ Vergütungsgruppe/ Lohngruppe	Beschäftigte insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	Unter-repräsentanz
WL3	1		0%	ja
W 2	203	40	20%	ja
C3	65	5	8%	ja
C2	47	14	30%	ja
außertariflich (Vertr.e.Prof.)	6	2	33%	ja
B 3				
A 16				
A 15	2	1	50%	nein
A 14	2	1	50%	nein
A 13 h.D.	3	1	33%	ja
A 13 g.D.	3	2	67%	nein
A 12	8	2	25%	ja
A 11	5	4	80%	nein
A 10	2	2	100%	nein
A 9 g.D.				
A 9 m.D.	4	2	50%	nein
A9-11ANW	1		0%	ja
E14	16	5	31%	ja
E13UE	13	5	38%	ja
E13	64	20	31%	ja
LEHR_E13	27	6	22%	ja
E12	94	28	30%	ja
E11	132	62	47%	ja
LEHR_E11	4	2	50%	nein
E10	10	5	50%	nein
E9	29	14	48%	ja
E8	89	79	89%	nein
E7	16	2	13%	ja
E6	51	27	53%	nein
E5	22	8	36%	ja
E3	6	3	50%	nein
Jahrepraktikant	1	1	100%	nein
Fahrertarif	1		0%	ja

Anlage 2

Frauenförderplan Tabelle 2 -Teilzeitbeschäftigte Stand: 01.02.2015

Besoldungsgruppe/ Vergütungsgruppe/ Lohngruppe	Teilzeit-beschäf-tigte insges.	davon Frauen	Teilzeit-beschäftigte mit bis zur Hälfte der regelmäßigen Wochen-arbeitszeit	Teilzeit-beschäftigte mit mehr als der Hälfte der regelmäßigen Wochen-arbeitszeit	Beschäftigungs-volumen aller Teilzeit-beschäftigten
WL3	0				
W 2	7	5	4	3	4,00
C3	0				
C2	2	1	2		1,00
außertariflich (Vertr.e.Prof.)	5	1	5		2,50
B 3	0				
A 16	0				
A 15	1	0	1		0,50
A 14	0				
A 13 h.D.	0				
A 13 g.D.	1	1		1	0,85
A 12	2	2		2	1,37
A 11	3	3	2	1	1,55
A 10	2	2	1	1	1,35
A 9 g.D.	0				
A 9 m.D.	0				
A9-11ANW	0				
E14	2	2	1	1	1,40
E13UE	2	2	1	1	1,25
E13	30	10	19	11	16,40
LEHR_E13	19	5	16	3	10,11
E12	24	16	8	16	16,08
E11	62	33	45	17	33,10
LEHR_E11	3	2	3		1,50
E10	7	4	7		3,25
E9	10	9	3	7	6,81
E8	40	37	27	13	22,98
E7	1	1	1		0,50
E6	19	15	12	7	11,23
E5	2	2	1	1	1,25
E3	2	2	2		0,68
Jahrepraktikant	0				
Fahrertarif	0				

Anlage 3

Frauenförderplan Tabelle 3 - Auszubildende

Stand: 01.02.2015

Ausbildungsberuf	Auszubildende insgesamt	davon Frauen	Anteil der Frauen in %	Unter-repräsentanz
Baustoffprüfer/in Azubi	1		0%	ja
Bürokaufmann/frau Azubi	2	2	100%	nein
Drucker/in Azubi	1	1	100%	nein
Elektroniker/in Azubi	2		0%	ja
Fachang. f. Bürokommunikation Azubi	1	1	100%	nein
Fachangestellte/r Medien/Info Azubi	1	1	100%	nein
Fachinformatiker/in Azubi	4	1	25%	ja
Feinwerkmechaniker/in Ma.bau Azubi	4	1	25%	ja
Informatikkauffrau/mann Azubi	1		0%	ja
IT-System-Elektroniker/in Azubi	1		0%	ja
Tischler/in Azubi	1		0	ja

Anlage 4

Frauenförderplan Tabelle 4 - Abschätzung neu zu besetzender Stellen

Stand: 01.02.2015

Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen	Anzahl der durch Erreichen der Altersgrenze ausscheidenden Beschäftigten						Anzahl von voraussichtlich durch sonstige Fluktuationen freiwerdenden Personalstellen						Voraussichtl. entfallende Stellen						Voraussichtl. neu zu besetzende Stellen					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
WL3																								
W2	1	2	5	2	6	4													12	8	12	12	17	5
C3	10	6	6	8	8	1							10	6	6	8	8	1						
C2	1		1	2	3								1		1	2	3							
außertariflich (Vertr.e.Prof.)							3	1		1			3	1		1								
A 16																								
A 15				1												1								
A 14				1																		1		
A 13 h.D.																								
A 13 g.D.		1																		1				
A 12																								
A 11																								
A 10																								
A 9 m.D.			1		1										1		1							
A9-11ANW									1						1									
E14	1					1							1					1						
E13UE			1												1									
E13						1												1	1		2			1
LEHR_E13																								
E12	1	1		3	4	4							1	1		3	4	4						
E11			1		2	1													1	1	1	3	6	5
LEHR_E11						1																		1
E10						1																		1
E9		1				1														1				1
E8	1		3	3	3	1													1		3	3	3	1
E7				1		1																1		1
E6			3		1	1															3		1	1
E5						1																		1
E3	1					1													1					1
Jahrespraktikant																								
Fahrertarif																								

Frauenförderplan Tabelle 5 - Zielvorgaben

Stand: 01.02.2015

Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen	Voraussichtl. neu zu besetzende Stellen						Zielvorgabe: Anteil der Frauen an Neueinstellungen und Beförderungen		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015/2016	2017/2018	2019/2020
W3							Wahlamt		
W2	12	8	12	12	17	5	60%	60%	60%
C3							Keine C3-Stellen mehr vorhanden		
C2							Keine C2-Stellen mehr vorhanden		
außertariflich (Vertr.e.Prof.)									
A 16							Keine A16-Stelle mehr vorhanden		
A 15							Keine Unterrepräsentanz		
A 14				1			Keine Unterrepräsentanz		
A 13 h.D.							70%	70%	70%
A 13 g.D.		1					Keine Unterrepräsentanz		
A 12							70%	70%	70%
A 11							Keine Unterrepräsentanz		
A 10							Keine Unterrepräsentanz		
A 9 m.D.							Keine Unterrepräsentanz		
A9-11ANW									
E14							70%	70%	70%
E13UE									
E13	1		2			1	70%	70%	70%
LEHR_E13							80%	80%	80%
E12							70%	70%	70%
E11	1	1	1	3	6	5	50%	50%	50%
LEHR_E11						1	Keine Unterrepräsentanz		
E10						1	Keine Unterrepräsentanz		
E9		1				1	50%	50%	50%
E8	1		3	3	3	1	Keine Unterrepräsentanz		
E7				1		1	80%	80%	80%
E6			3		1	1	Keine Unterrepräsentanz		
E5						1	60%	60%	60%
E3	1					1	Keine Unterrepräsentanz		
Jahrespraktikant							Keine Unterrepräsentanz		
Fahrertarif							80%	80%	80%

Anlage 6

HESSEN

Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren

zwischen

den Universitäten des Landes Hessen

vertreten durch die Konferenz hessischer Universitätspräsidien

und

den Fachhochschulen des Landes Hessen

vertreten durch die Konferenz hessischer Fachhochschulpräsidien

und

der Hochschule Geisenheim University

Präambel: Um den Anteil von Professorinnen in Hessen zu erhöhen, erklären die hessischen Hochschulen, zukünftig in Berufungsverfahren in Orientierung an den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der DFG die folgenden Kriterien zur Qualitätssicherung und Gleichstellung beachten zu wollen. Aufgrund der strukturellen Unterschiede der einzelnen Hochschulen und Hochschultypen obliegt die Implementierung der einzelnen Maßnahmen in bestehende Satzungen und Ordnungen der Autonomie der einzelnen Hochschule. [1]

1. Aktive Rekrutierung

Bereits in die Berufungsplanung werden erste Schritte zur Findung von Kandidatinnen integriert. Dazu gehört die Identifikation verfügbarer hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen national und international bereits im Vorfeld der Ausschreibungen durch die entsprechenden Fachbereiche.

[1] Auch bei Vertretungsprofessuren sowie bei Lehrkräften für besondere Aufgaben sollen die Qualitätskriterien Anwendung finden.

Insbesondere in Fachbereichen mit geringem Frauenanteil und im Zuge von Exzellenzprogrammen (z. B. Cluster, LOEWE-Zentren etc.) werden so früh wie möglich gezielte Aktivitäten zur Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen begonnen. Bereits bestehende weibliche Netzwerke sollen dafür gezielt genutzt und weiter ausgebaut werden. Hierzu gehört die Einladung, sich am formalen Ausschreibungsverfahren zu beteiligen.

Bei der Ansprache von potentiellen Kandidatinnen ist diesen auch mitzuteilen, in welchem Rahmen man auf sie aufmerksam geworden ist, und welche Bedeutung der aktiven Ansprache zukommt.

2. Befangenheitsprüfung

Mögliche Befangenheiten von Berufungskommissionsmitgliedern sind im gesamten Ablauf des Berufungsverfahrens transparent zu machen und offen zu diskutieren. Gemäß den jeweiligen hochschulinternen Regelungen eindeutig befangene Mitglieder sind aus der Kommission auszuschließen.

Bei der Auswahl von Berufungskommissionsmitgliedern sowie Gutachterinnen und Gutachtern gelten für die in Frage kommenden Personen die Befangenheitsregeln der DFG. Sollte erst nach Eingang eines Gutachtens eine mögliche Befangenheit offensichtlich werden, darf das entsprechende Gutachten nicht zur Entscheidungsfindung herangezogen werden.

3. Berufungskommission

Bei der Bildung von Berufungskommissionen wird eine möglichst paritätische Beteiligung beider Geschlechter angestrebt. Die hessischen Hochschulen verpflichten sich damit, über den gesetzlichen Rahmen hinaus zu gehen. [2]

4. Gutachten

Die Auswahlkriterien sollen in der ersten Sitzung der Berufungskommission schriftlich festgehalten und allen Gutachterinnen und Gutachtern schriftlich mitgeteilt werden (*vgl. dazu WR, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Drs. 6709-05, 38*).

[2] Zur klarstellenden Ergänzung: In solchen Fachbereichen, in denen eine geschlechterparitätische Besetzung aufgrund der Personalstruktur noch nicht möglich ist, ist eine Überlastung von Wissenschaftlerinnen mit Gremienarbeit zu Lasten der für Forschung und Lehre zur Verfügung stehenden Zeit zu vermeiden.

5. Leistungsbemessung und Auswahlkriterien

Die Marginalisierung von Frauen insbesondere bei den Professuren ist Ergebnis eines vielschichtigen Wirkungsgefüges struktureller Faktoren und individueller Lebensentwürfe (*vgl. dazu WR (2007), Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drs. 8036-07, 21*).

Um Verzerrungseffekte durch geschlechtsstereotype Wahrnehmungen [3] und differente gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu minimieren, darf an hessischen Hochschulen die Begutachtung einer Bewerbung nicht zum Nachteil von Bewerberinnen und Bewerbern auf wissenschaftsfremde Kriterien wie Lebensalter etc. gestützt werden *(vgl. DFG, Hinweise zur Begutachtung, DFG Vordruck 10.20-6/10)*.

Gleichzeitig ist ein Nachteilsausgleich zugunsten von Bewerberinnen und Bewerbern wegen bestimmter außerwissenschaftlicher Sachverhalte möglich: Individuelle Lebensumstände (Schwangerschaft und Geburt, Kinderbetreuung, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Behinderung und chronische Erkrankung, Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst) werden bei der Bewertung gemäß der DFG-Leitlinien zu Vielfalt und Chancengleichheit berücksichtigt.

In den Fällen, in denen Berufspraxis außerhalb einer Hochschule Voraussetzung für eine Berufung ist, sollen für die Berechnung der anrechenbaren Praxistätigkeit Arbeitstätigkeiten in Teilzeit nach dem Hochschulabschluss wie Vollzeitbeschäftigungen gewertet werden.

6. Transparenz

Die DFG und der Wissenschaftsrat haben deutlich gemacht, dass auch Maßnahmen zur allgemeinen Qualitätssicherung von Berufungsverfahren Effekte haben, die Gleichstellung begünstigen. Dazu gehören vor allem Transparenz, verbindliche Kriterien und wertschätzende Kommunikation mit den Bewerberinnen und Bewerbern in allen Schritten des Verfahrens (*vgl. dazu WR, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren, Drs. 6709-05, 38- 40*).

Um der Forderung der Transparenz nachzukommen, sollen alle Kandidatinnen und Kandidaten, die zu Probevorträgen eingeladen werden, über die weiteren Schritte des Verfahrens informiert werden.

Der Transparenz des Verfahrens dient auch die Dokumentation. Im Rahmen des Berufungsberichts ist bezüglich geschlechtsspezifischer Aspekte zu dokumentieren:

[3] Gender-Aspekte sollen in die grundlegenden Trainingsangebote für Führungskräfte und neuberufene Professuren implementiert und gezielt Gender-Training angeboten werden. Für die Sensibilisierung von Lehrenden für Gender-Aspekte und zum Einbezug von Gender in die Lehre werden die hessischen Hochschulen gemeinsam ein Konzept erarbeiten.

- die Ausschreibungsorgane und die gezielte Ansprache von Frauen im Ausschreibungstext,
- ggf. ergriffene Maßnahmen der Rekrutierung von Bewerberinnen inkl. Informationen zur allgemeinen Bewerberinnenlage,
- die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen bei der engeren Auswahl,,
- die Begründung für die Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter (vor allem dann, wenn nicht mindestens eine Gutachterin beteiligt war),
- die Beteiligung der Frauenbeauftragten bzw. Fachbereichsfrauenbeauftragten bei den verschiedenen Verfahrensschritten.

7. Einstufung und Bleibeverhandlungen

Die hessischen Hochschulen verpflichten sich dazu, Frauen und Männer im Rahmen der W-Besoldung unvoreingenommen und gleich zu behandeln. Bei allen Berufungs- und Bleibeverhandlungen wird besonders darauf geachtet, dass auch Rahmenbedingungen für die berufliche Tätigkeit geschaffen werden (Stärkung der familiengerechten Hochschule, des Dual Career Service und evtl. weitere Maßnahmen). [4]

Wiesbaden, den 29. Januar 2015

Für die fünf Universitäten des Landes Hessen:	**Für die fünf Fachhochschulen des Landes Hessen:**	**Für die Hochschule Geisenheim University:**
Prof. Dr. Katharina Krause Präsidentin der Philipps-Universität Marburg, Sprecherin der Konferenz hessischer Universitätspräsidien	Prof. Dr. Karim Khakzar, Präsident der Hochschule Fulda, Vorsitzender der Konferenz hessischer Fachhochschulpräsidien	Prof. Dr. Hans Reiner Schultz, Präsident

[4] Die Hochschule RheinMain wird gemeinsam mit der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt a.M. die Beantragung und Durchführung eines Forschungsprojekts bezüglich der Nichtschlechterstellung von Frauen gegenüber Männern in der W-Besoldung unterstützen und fördern.

Vorlage für die 91. Senatssitzung am 15.11.2011: (behandelt in der a. o. Senatssitzung am 07.02.2012)

Handlungsempfehlungen zur Implementierung von Gendermainstreaming basierend auf den Ergebnissen der "Genderanalyse h_da" von Frau Dr. Braukmann
durchgeführt im Auftrag der Senatskommission Gleichstellung

Die folgenden Handlungsempfehlungen der Senatskommission Gleichstellung knüpfen an die Ergebnisse der Genderstudie an, die von Frau Dr. Braukmann im Auftrag der Kommission durchgeführt wurde. Sie verstehen sich zum derzeitigen Zeitpunkt als erste Elemente eines kontinuierlichen Diskurses und internen Dialogs.

Die Kommission plädiert dafür, diese aus o.g. Evaluation hervorgegangen Empfehlungen zur Grundlage eines kontinuierlichen Monitorings zu machen, bei welchem die Fachbereiche auf der Basis von selbstgewählten Indikatoren (ca. vier) ihre spezifische Entwicklung der erfolgreichen Implementierung von Gendermainstreaming (GM) dokumentieren, reflektieren und steuern können.

Da für die Studie eine Reihe von Daten nicht erhebbar waren, hält die Kommission für künftige Evaluationen eine Verbesserung der Datenlage für unabdingbar.

Die Empfehlungen wurden in weiten Teilen anhand bereits existierender überinstitutioneller Leitlinien erarbeitet (vgl. Anlagen).

Positiv ist festzustellen, dass sich im Erhebungszeitraum, insbesondere in jüngster Zeit, an der Hochschule Darmstadt bereits einige Genderaspekte verbessert haben.

Die Gefahr, die sich aus einer Marginalisierung und Vernachlässigung der Genderproblematik ergibt, sind 1.) finanzielle Einbußen (z.B. geringere Forschungsmittel oder Ministeriumsgelder), 2.) ein Imageverlust, der die Hochschule im nationalen und internationalen Wettbewerb zurücksetzt.

Die Handlungsempfehlungen wurden eingeteilt in

1.) kurzfristig realisierbare Massnahmen (bis Ende 2012)
2.) mittelfristig realisierbare Massnahmen (2013 – 2015)
3.) langfristig realisierbare Massnahmen (ab 2015)

1.) Kurzfristig realisierbare Massnahmen (bis Ende 2012)

a) Abbau geschlechtlicher Segregation beim nichtwissenschaftlichen Personal

- Pro-aktives Ansprechen von internen und externen Bewerberinnen und Bewerbern
- Die Hochschule setzt ein System für Initiativbewerbungen zur Eintragung des Profils auf, damit sie geschlechtergerecht darauf zugreifen kann.

b) Erhöhung des Frauenanteils bei den Professor/innen in allen Fachbereichen

- Nutzung der hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren (s. Anhang)
- Nutzung von sozialen Netzwerken und Expertinnen-Datenbanken in Berufungsverfahren (s. Anhang mit Beispielen)
- mehr Transparenz in den Berufungsverfahren u. a. durch ein fachbereichsfremdes stimmberechtigtes Mitglied

c) Information, Diskurs, und Diskussion über Geschlechtergerechtigkeit und Gendermainstreaming an der h_da

- Zur Sicherung des Qualitätsstandards im Gendermainstreaming gehört eine regelmäßige Information und Diskussion über Geschlechtergerechtigkeit aller Hochschulangehörigen. Je

selbstverständlicher das Thema in die alltägliche Kommunikation einbezogen wird, desto besser.

- Des Weiteren gehört zur Sicherung des Qualitätsstandards eine bindende Teilnahme an ganztägigen Genderworkshops aller Lehrenden und bei Neueinstellungen ein Genderwissen der Bewerber/-innen.

d) Fortbildung der Führungskräfte im administrativen Bereich

- Zur Sicherung des Qualitätsstandards im GM gehören Fortbildungsmaßnahmen aller Führungskräfte zum Thema Gender; bei Bewerbungsgesprächen sollte Genderwissen der Bewerber/-innen thematisiert werden, bei Einstellungen sollte dieses mit Priorität per Fortbildung erworben werden.

e) Überarbeitung des Internetauftritts im Bereich Gleichstellung

- mit genderkompetentem Fachpersonal

f) Überarbeitung des Internetauftritts im Bereich Familienförderung

g) Entkopplung der Themen Gleichstellungsförderung und Familienförderung

h) Bündelung des gleichstellungsrelevanten Weiterbildungsangebots

i) Formulierung konkreter GM-Ziele in den Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen

j) Aufnahme des Moduls Gender in das Angebot des Begleitstudiums SuK in Bachelor- und Masterstudiengängen

k) Erstellen eines geschlechterdifferenzierten Angebots des Career-Centers

2.) Mittelfristig realisierbare Massnahmen (2013 – 2015)

a) Erhöhung des Anteils männlicher bzw. weiblicher Studierenden in den Studienbereichen, in denen sie unter 40% liegen

- Entwicklung von gendergerechten Studienmöglichkeiten (z. B. Einstiegssemester für Frauen, Studiengänge mit spezif. Anwendungsbezug oder Interdisziplinarität in der Namensgebung), um diese als USP (unique selling proposition) mit einem professionellen Studierendenmarketing zu vermarkten.

b) Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in der zweiten Führungsebene der h_da

- Es wäre zeitgemäß und gezielt erstrebenswert, zumindest eine Dekanatsposition pro Fachbereich mit einer Frau zu besetzen. Aufgrund der Tatsache, dass keine annähernde Parität zwischen Professorinnen und Professoren besteht, ist dies jedoch im Sinne einer gerechten Arbeitsbelastung (bezogen auf den weiblichen Professoren-Anteil im FB) noch nicht durchführbar. Auch deshalb muss der Frauenanteil bei den ProfessorInnen erhöht werden.

c) Verbesserung der Datenlage und Einführung von Gender Controlling (s. Papier von Frau Rost-Schaude im Anhang)

d) Dokumentation und Erfolgsmessung von GM-Aktivitäten

e) Fortführung der Integration von GM in die Entwicklung des IMS

f) Einführung einer befristeten Stelle zur hochschulweiten Implementierung und Koordinierung von GM

e) Incentives aus zentralen Mitteln zur Förderung von Massnahmen des GM

f) Strategische Schulpartnerschaften für Schüler/-innen

g) Girls' Day und Boys' Day

3.) Langfristig realisierbare Massnahmen (ab 2015)

a) Erstellung und Etablierung eines Anreizsystems zur Umsetzung der GM-Zielvereinbarungen zwischen den Fachbereichen und der Hochschulleitung.

b) Teilnahme eines/einer GM-Beauftragten an den Verhandlungen zwischen den Fachbereichen und den „Schnittstellen" bei der Entwicklung des IMS.

c) Einrichtung einer Stabsstelle „Gender und Diversity" (angesiedelt beim Präsidenten oder bei der Frauenbeauftragten) oder – grösser dimensioniert - einer entsprechenden Abteilung.

d) Einrichtung einer Professur mit dem (Teil)forschungsgebiet Genderforschung an der Schnittstelle zwischen den Ingenieur- und den Sozialwissenschaften.

Für die Senatskommission Gleichstellung:
Prof. Sabine Breitsameter/Kommissionsprecherin
Stand: 09.11.2011