

Anmerkung:
Die Richtlinien sind noch dem neuen NHG anzupassen.

Frauenförderrichtlinien
der
Fachhochschule
Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven

Beschlossen in der 8. Sitzung des Senates am 12. Dez. 2000

Vorwort

Die Frauenförderrichtlinien der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven haben das Ziel, aktiv auf die Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken. Die Richtlinien ergänzen und konkretisieren einen gesetzlichen Auftrag, der sich insbesondere aus dem Niedersächsischen Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 24.03.1998, dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 15.06.1994 sowie dem Beschäftigtenschutzgesetz vom 01.09.1994 ergibt.

Darüber hinaus haben Hochschulen auch eine Vorbildfunktion für andere Bereiche der Gesellschaft und erteilen die Zugangsberechtigungen für die höheren Positionen in Beruf und Gesellschaft.

Frauenförderung soll strukturelle Benachteiligungen von Frauen, die sich z. B. aus der traditionellen Arbeitsteilung oder aus stereotypen Geschlechtsrollenerwartungen ergeben, beseitigen und bestehende Unterrepräsentanz von Frauen abbauen. Ergänzend gilt der „Gender-Mainstreaming“-Grundsatz, der dazu auffordert, dass Chancengleichheit von Frauen und Männern integraler Bestandteile der Hochschulpolitik wird, und zwar als systematische Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern. Bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung ist von Ämtern, Behörden, Dienststellen etc. abzuschätzen bzw. sind Überlegungen zu treffen, welche Auswirkungen die einzelnen Maßnahmen auf Frauen und Männer haben können. Bei diesem Konzept wird davon ausgegangen, dass es nicht mehr allein die Aufgabe von Frauen sein kann, auf die Durchsetzung gleicher Rechte auf allen Ebenen zu achten. Frauen und Männer sollen in gleichem Maße an der Entwicklung von Gesellschaft, Kultur und Technik beteiligt sein und gleiche Chancen haben, ihr Leben selbstbestimmend zu gestalten.

Die anzustrebenden Maßnahmen betreffen alle weiblichen Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven gemäß § 37 NHG.

In den überwiegend technischen Studiengängen an der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven sind Frauen stark unterrepräsentiert. In ihrer historischen Entwicklung wurden diese Studiengänge bisher nahezu ausschließlich durch Männer geprägt. Die Förderung von Frauen ist somit auch als Erschließung eines bisher nicht ausreichend genutzten Innovations- und Qualifikationspotentials anzusehen. Durch stärkere Einbeziehung eines anderen Blickwinkels können und sollen der Lehre und Forschung neue Impulse gegeben werden. Durch die Verbesserung der Studienbedingungen ist der Anteil der Studentinnen zu erhöhen. Im Bereich der Lehrenden ist der Anteil von Frauen insbesondere bei der in den nächsten Jahren zu erwartenden großen Anzahl von Neubesetzungen erheblich zu steigern, um der gesellschaftlichen Entwicklung gerecht zu werden.

Die Frauenförderrichtlinien dienen als Grundlage für die Entwicklung eines Frauenförderplanes, der als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule nach den §§ 96 und 103 NHG in Absprache mit den zentralen Einrichtungen und den Fachbereichen zu erstellen ist.

Eine konsequente Frauenförderung und selbstverständliche Beachtung der Richtlinien sind die gemeinsame Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule. Erst wenn die gesellschaftliche Aufgabe, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen ernsthaft zu fördern, in Fachbereichen, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung fest verankert und genauso selbstverständlich geworden ist wie die fachbezogenen Aufgaben der Hochschule in Lehre und Forschung, erübrigt sich die aufwendige Institutionalisierung und Regelungsdichte in der Frauenförderung.

1. Aufgabe der Hochschule

Bezug auf:
§ 2 Abs. 3 NHG

Die Hochschulen tragen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei. Sie ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung der im Hochschulwesen für Frauen bestehenden Nachteile. Sie berücksichtigen in Forschung und Lehre, Studium und Weiterbildung, bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe sowie bei der Wahrnehmung ihrer übrigen Aufgaben die Lebenssituation von Frauen und nutzen ihre Möglichkeiten zum Ausgleich von Nachteilen sowie zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien.

2. Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Bezug auf:
§ 2 (3) NHG „Aufgaben“, § 47 (3) NHG „Berufungsvorschläge“, § 56 (3) NHG „Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten“, § 99 (2-5) NHG „Frauenbeauftragte“, § 132 (2) NHG „Haushalt“, § 1 NGG „Ziel des Gesetzes“, § 3 NGG „Allgemeine Vorschriften“, § 5 NGG „Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten“, § 7 NGG „Stellenausschreibung“, § 8 NGG „Auswahlverfahren“, § 9 NGG „Auswahlkriterien“, § 12 NGG „Gremien“, Erlass 206.3-03066/19 vom 26.05.1994 „Verfahren bei Stellenausschreibungen und Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Einstellungen“, Erlass 22B.1-38283-15-1/97 vom 21.05.1997 „Senatsrichtlinien der Technischen Universität Braunschweig zur Gleichstellung der Geschlechter – Stellenausschreibungen“, Erlass 208-71 051-1/89 vom 28.03.1994 „Besetzung von Professorenstellen – hier: Gewinnung von Frauen als Professorinnen“

2.1 Geltung für jedes Personal

2.1.1 In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind besondere Maßnahmen zu ergreifen, um den Frauenanteil zu erhöhen (siehe auch Punkt 9. Frauenförderpläne). Frauen sind bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in der jeweiligen Gruppe mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind. Bei der Feststellung der Voraussetzungen des Artikels 33 Abs. 2 GG ist § 9 NGG zu berücksichtigen. Das gilt an der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven für Einstellungen in allen Statusgruppen, so auch bei den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften, Tutorinnen und für die Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren.

2.1.2 Die Frauenbeauftragte ist frühzeitig und umfassend über Stellenplanung und über alle beabsichtigten Berufs- und Stellenbesetzungsverfahren zu unterrichten, d. h. insbesondere:

- Beteiligung bei Aufgabenbeschreibung, Anforderungsprofil, Verwendung und Zuordnung der Stelle
- Mitsprache hinsichtlich des Ausschreibungstextes,
- Einsicht in die Bewerbungsunterlagen,
- Beteiligung bei der Vorauswahl,
- Teilnahme an Auswahlgesprächen.

Die Frauenbeauftragte kann eine Nachbewerbungsfrist verlangen, wenn sich keine Frauen beworben haben, die die Voraussetzungen für die Stelle erfüllen. Über eine erneute Ausschreibung entscheidet die Hochschulleitung im Einvernehmen mit dem Fachbereich/der Verwaltung, den zuständigen Kommissionen und der Frauenbeauftragten.

2.1.3 Alle Stellen sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Ohne Zustimmung der Frauenbeauftragten kann von einer Ausschreibung nicht abgesehen werden.

2.1.4 Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden. Bei Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist folgender Hinweis in die Ausschreibung aufzunehmen: „Die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert deshalb Frauen auf, sich zu bewerben. Frauen sollen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Die Stelle ist teilzeitgeeignet.“ Der letzte Satz kann entfallen, wenn begründet wird, dass eine Teilzeiteignung nicht besteht.

2.1.5 Die erforderliche Eingangsqualifikation ist festzulegen und in der Stellenausschreibung anzugeben. Sie darf während des Verfahrens nur mit Zustimmung aller Beteiligten geändert werden. Das einvernehmliche Aufstellen von Hilfskriterien bleibt davon unberührt.

2.1.6 Bei zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen geeignete Frauen gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung aufgefordert werden.

2.1.7 „*Personalauswahlgremien, die durch Beschäftigte besetzt werden, sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden*“ (§ 12 (1) NGG) Ist dieses nicht möglich, müssen den Gremien – unbeschadet der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten – mindestens zwei stimmberechtigte Frauen angehören. Ausnahmen sind nur in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten möglich.

2.1.8 Dem Anforderungsprofil der Stelle entsprechende außerberufliche Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerberinnen und Bewerber sollen im Auswahlverfahren berücksichtigt werden, soweit sie für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind, z. B. aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase erworbene Fähigkeiten wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Kreativität u. ä.. Auch Erfahrungen aus ehrenamtlicher Tätigkeit sind zu berücksichtigen.

2.1.9 Folgende und ähnliche Kriterien dürfen sich bei Feststellung der Qualifikation nicht nachteilig auf die Beurteilung auswirken:

- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund von Pflege- und Erziehungsarbeit,
- zeitliche Belastung durch Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen,
- die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.

2.1.10 Alle Stellenbesetzungsverfahren sind zu dokumentieren. Wird ein männlicher Bewerber für eine Stelle ausgewählt, obwohl Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, ist dies schriftlich zu begründen.

2.1.11 Werden bei Ausschreibungen und Besetzungsverfahren die Regelungen 2.1.1 bis 2.1.10 nicht eingehalten, führt das – sofern die Frauenbeauftragte das Verfahren nicht nachträglich billigt – zur Wiederholung des gesamten Verfahrens.

2.1.12 Bei Entscheidungen über Stellenverlängerungen, Beförderungen und Höhergruppierungen gelten die Regelungen 2.1.2 und 2.1.9 entsprechend, soweit nicht die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber einen Rechtsanspruch hat.

2.2 Stellenausschreibungen und –besetzungen im Bereich von Lehre und Forschung

Bezug auf:

§ 51 NHG „Voraussetzungen für die Berufung in ein Professorenamt“, § 52 NHG „Berufungsvorschläge“, § 54 (4) NHG „Berufungen“, Erlass 208-71 051-1/89 vom 28.03.1994 „Besetzung von Professorenstellen; hier: Gewinnung von Frauen als Professorinnen“, Erlass 22A.2-38282 vom 14.09.1999 „Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft“

2.2.1 Für Berufungskommissionen gilt § 52 NHG: *Mindestens zwei stimmberechtigte Mitglieder müssen Frauen sein, eine davon soll der Professorengruppe angehören.*“ Der Fachbereichsrat kann auch eine Frau, die nicht Mitglied der Hochschule ist, zum Mitglied einer Berufungskommission bestellen, soweit eine gleichwertige Qualifikation vorliegt. Im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten kann eine Ausnahmegenehmigung bei der Zusammensetzung der Berufungskommission erteilt werden.

2.2.2 In den Fachbereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, sollen auch zeitlich begrenzte Übergangsregelungen (z. B. Lehraufträge oder die Verwaltung von Professuren) in Erwägung gezogen werden, wenn abzusehen ist, dass das Potenzial geeigneter Bewerberinnen in absehbarer Zeit steigen wird.

2.2.3 Bei der Ausschreibung von Professuren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist folgender Hinweis in die Ausschreibung aufzunehmen: „Die Fachhochschule Oldenburg/ Ostfriesland/Wilhelmshaven ist bestrebt, den Frauenanteil auch beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen und fordert deshalb qualifizierte Frauen auf, sich zu bewerben. Wenn aus frauenbiografischen Gründen Einstellungs Voraussetzungen fehlen, besteht die Möglichkeit, die noch fehlende Qualifikation während einer zweijährigen Verwaltung der Professur noch zu erwerben. Das Büro der Frauenbeauftragten, Telefon 01 80/56 78 07-32 26, gibt auf Anfrage weitere Auskünfte.“

2.2.4 Bei der Ausschreibung von Stellen in Fachrichtungen, in denen wahrscheinlich kein ausreichendes Potential von Wissenschaftlerinnen für die Berufung auf eine Professur zur Verfügung steht, sind besondere Anstrengungen zu unternehmen, den Mangel an qualifizierten Bewerberinnen zu begegnen. Expertinnen-Datenbanken und Fachverbände, die oft besondere Frauensektionen haben, sind dabei einzubeziehen. Bei dieser Aufgabe der Berufungskommission wirkt das Frauenbüro unterstützend mit.

2.2.5 Bei Berufungen ist darauf zu achten, dass aus den in § 51 NHG geforderten Voraussetzungen nicht Ausschlusskriterien konstruiert werden, sondern die in § 51 Abs. 2 bis 6 NHG eröffneten Alternativen voll ausgeschöpft werden.

2.2.6 Bei Stellenausschreibungen und –besetzungen im Bereich von Lehre und Forschung sollen Kompetenzen im Bereich der Frauen- und Genderforschung – soweit es inhaltlich angemessen ist – als erwünschte Qualifikation bewertet und berücksichtigt werden.

2.2.7 Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollen besondere Qualifizierungsprogramme (z. B. Assistentenprogramm, Dorothea-Erxleben-Programm usw.) für Frauen durchgeführt werden.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Bezug auf:

§ 2 (3) NHG „Aufgaben“, § 11 (3) NHG „Lehrangebote“, § 14 (5) NHG „Studienordnungen“, § 16 (3) „Hochschulprüfungen“, § 10 (4) NGG „Fortbildung“, § 13 NGG „Gleitende Arbeitszeit“, § 14 NGG „Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung“, § 15 NGG „Beurlaubung und Teilzeitarbeit“, § 16 NGG „Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten“

3.1 Arbeitszeit, Arbeitsorganisation

3.1.1 Unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen wird auf Antrag eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeiten wegen Kinderziehung sowie der Pflege von Angehörigen sowohl Frauen als auch Männern ermöglicht.

3.1.2 Sowohl für Frauen als auch für Männer wird – unter Nutzung des gesetzlichen Rahmens – eine Beurlaubung aus familiären Gründen und aus Gründen der beruflichen Qualifizierung ermöglicht.

3.1.3 Beurlaubten Beschäftigten wird zur Erhaltung ihrer beruflichen Qualifikation die Teilnahme an Fortbildungsangeboten ermöglicht.

3.1.4 Von den Fachbereichen und anderen Beschäftigungsbereichen wird erwartet, dass sie es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ihre wissenschaftliche Tätigkeit unterbrechen, ermöglichen, während dieser Zeit den Anschluss an Forschung und Lehre zu erhalten, z. B. durch Vergabe von Lehraufträgen oder stundenweise Einbindung.

3.1.5 Nach Ablauf der Beurlaubung soll ein gleichwertiger Arbeitsplatz an dem Standort der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven angeboten werden, an dem sich der Arbeitsplatz vor der Beurlaubung befand. Dies gilt auch, wenn Beschäftigte nach Ablauf der Beurlaubung einen Antrag auf Arbeitszeitreduzierung stellen.

3.1.6 Befristete Arbeitsverhältnisse sollen bei vorliegenden tarifrechtlichen Möglichkeiten um die Dauer des Erziehungsurlaubs bzw. des Mutterschutzes verlängert werden.

3.1.7 Dem Interesse von Teilzeitbeschäftigten auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit soll dadurch Rechnung getragen werden, dass sie

- bei der mittel- und langfristigen Personalentwicklung und Stellenplanung berücksichtigt werden sowie
- bei Freiwerden entsprechender Stellen nach Einzelfallprüfung und bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden.

Die Zuständigkeiten des Personalrates bleiben davon unberührt.

Für die Beschäftigung von Ersatzkräften während der Zeit des Mutterschutzes, des Erziehungsurlaubs oder einer Beurlaubung aus anderen Gründen sind Haushaltsmittel bereitzustellen.

3.1.8 Die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven sorgt in Kooperation mit bestehenden Einrichtungen dafür, dass an ihren Standorten ausreichend Betreuungsplätze für die Kinder von studierenden und Beschäftigten vorhanden sind.

3.2 Studium

3.2.1 Die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven wirkt darauf hin, dass Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Wahrnehmung von familiären Verpflichtungen mit dem Studium vereinbar sind. Dem soll in Studien-, und Studienordnungen und in der Organisation von Lehrveranstaltungen und Prüfungen Rechnung getragen werden, sofern es der gesetzliche Rahmen gestattet. So sind u. a. Prüfungsordnungen, Praxissemesterordnungen sowie die Ordnung über das Anerkennungsjahr so zu gestalten, dass bei Krankheit von Kindern studierender Eltern Prüfungszeiten verlängert und Prüfungstermine verschoben werden können.

3.2.2 Von den Fachbereichen der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven wird erwartet, dass sie das Lehrangebot so organisieren, dass das Studium auch als Teilzeitstudium absolviert werden kann.

4. Fort- und Weiterbildung

Bezug auf:
§ 2 (§) NHG „Aufgaben“, § 10 NGG „Fortbildung“

4.1 Die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven gibt ihren Beschäftigten die Möglichkeit zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen.

4.2 Bei der inhaltlichen Gestaltung von Fortbildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen sind frauenspezifische Themen zu berücksichtigen, z. B. die Auseinandersetzung mit der Rolle der Frau in der Gesellschaft, Zeitmanagement usw.. In regelmäßigen Zeitabständen sollen Frauen mittels einer Fragebogenerhebung die Möglichkeit erhalten, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen inhaltlich mit zu bestimmen. Frauen sollen gezielt darauf angesprochen werden, als Referentinnen in Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen tätig zu werden. Führungskräfte sollen sich zum Thema gender mainstreaming weiterbilden.

4.3 Die organisatorischen Rahmenbedingungen sollen die spezifische Lebenssituation von Frauen berücksichtigen, z. B. durch

- Angebote mit Kinderbetreuung,
- Angebote für Teilzeitbeschäftigte,
- Blockseminare,
- Einsatz von Lehrgangleiterinnen und Referentinnen.

Auch für Teilzeitbeschäftigte gilt die gesamte Dauer einer Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung als Arbeitszeit.

4.4 Für Frauen und Männer, die sich im Erziehungsurlaub befinden und/oder wieder in den Beruf zurückkehren, sind Fort- und Weiterbildungsangebote zu entwickeln und anzubieten.

4.5 Die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten insbesondere weibliche Beschäftigte, ihre berufliche Qualifikation weiterzuentwickeln.

4.6 In Bereichen, die von Rationalisierung und strukturellen Veränderungen besonders betroffen sind, sind rechtzeitig Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen vorzubereiten. Durch Fort- und Weiterbildung ist Gelegenheit zu geben, sich für neue Arbeitsplätze zu qualifizieren.

4.7 Grundsätze und Verfahren der Fort- und Weiterbildung sollen in einer Dienstvereinbarung geregelt werden.

5. Studium und Lehre

Bezug auf:
§ 2(3) NHG „Aufgaben“, § 21 NHG „Studienberatung und Studienbetreuung“

5.1 In den Studiengängen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden in Zusammenarbeit mit der/den Frauenbeauftragten, dem Frauenbüro und der/den Gleichstellungsstelle(n) Ziele gesetzt und Strategien entwickelt, um den Anteil der Studentinnen in diesen Bereichen zu erhöhen. Ziel soll es sein, in allen Studiengängen einen Frauenanteil von mindestens 50 % unter den Studierenden zu erreichen.

5.2 Die Studienberatung soll Probleme der Ungleichbehandlung der Geschlechter in der Beratung berücksichtigen. Die Beratung soll nach Möglichkeit sowohl durch weibliches als auch männliches Personal angeboten werden.

5.3 Die Fachbereiche sollen bedarfsorientiert studienbegleitende Angebote für Studentinnen entwickeln.

5.4 Fachbereiche, in denen Frauen in der Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besonders stark unterrepräsentiert sind, sind gehalten, Wissenschaftlerinnen für

Lehraufträge sowie Gast- und Honorarprofessuren zu gewinnen. Die Ziele und Strategien der hierfür konkret zu ergreifenden Maßnahmen müssen Bestandteil der Frauenförderpläne werden.

5.5 Forschungsergebnisse und Empfehlungen zu frauenfördernden Studienreformen sind im Rahmen der Frauenförderpläne umzusetzen. Dabei sind auch geschlechtsspezifisches Problemlösungs- und Lernverhalten zu berücksichtigen. Die Hochschule soll alle Lehrenden auf geeignete Weiterbildungsmaßnahmen hinweisen.

6. Frauen- und Genderforschung

(„gender“ engl. Soziale Differenz der Geschlechterf)

Bezugnahme auf:

§ 2 (3) NHG „Aufgaben“, Frauenförderung ist Hochschulreform – Frauenförderung ist Wissenschaftskritik – Bericht der Kommission zur Förderung von Frauenforschung und zur Förderung von Frauen in Lehre und Forschung, Niedersachsen 1993, Berichte aus der Frauenforschung: Perspektiven für Naturwissenschaften, Technik und Medizin – Bericht der niedersächsischen Kommission zur Förderung der Frauenforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin, Niedersachsen 1997

Forschung und Lehre an der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven sollen auch den Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Fachgebieten aktiv initiieren und unterstützen. Die Entwicklung von Vorhaben im Rahmen der Frauenforschung muss im Fachhochschulentwicklungsplan festgeschrieben werden.

7. Sexuelle Diskriminierung

Bezug auf:

§ 11 NGG, §§ 1 – 5 und 7 „Beschäftigtenschutzgesetz“

7.1 Die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der weiblichen und männlichen Beschäftigten und Studierenden sowie auf eine gute Arbeits- und Ausbildungsatmosphäre. Sie unternimmt geeignete Maßnahmen, um darauf hinzuwirken, dass das Persönlichkeitsrecht auf sexuelle Selbstbestimmung respektiert und gewahrt wird und individuelle Persönlichkeitsgrenzen anerkannt werden.

7.2 Die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven entwickelt eine Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt.

8. Institutionalisierung der Frauenförderung

(Organe, Gremien und Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung)

Bezug auf:

§ 95 NHG „Frauenversammlung“, § 98 NHG „Ständige zentrale Kommissionen“, § 99 NHG „Frauenbeauftragte“, § 100 NHG „Bestellung der Frauenbeauftragten“, § 103 NHG „Aufgaben der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung“, §§ 17 – 22 und 24 NGG, § 122 der Grundordnung der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven

8.1 Regelungen in der Grundordnung:

§ 12 Organisation der Frauenvertretung

(1) An den Standorten Oldenburg (mit Elsfleth), Emden (mit Leer) und Wilhelmshaven wird jeweils eine Standort-Frauenversammlung gewählt. Jede Standort-Frauenversammlung setzt sich aus je drei weiblichen Mitgliedern der an der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven vertretenen Gruppen (§ 40 Abs. 1 NHG) zusammen. Für jede Gruppe ist jeweils mindestens eine Stellvertreterin zu wählen. Jeder Fachbereich am Standort soll mit einem

Mitglied in der Standort-Frauenversammlung vertreten sein. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre, für die studentischen Mitglieder ein Jahr. Die Mitglieder der Standort-Frauenversammlungen bilden die Gesamt-Frauenversammlung.

(2) Die Mitglieder der Standort-Frauenversammlungen werden entsprechend der Satzung für die Hochschulwahlen (§ 42 NHG) gewählt. Der Hochschulwahlausschuss ist gleichzeitig Wahlausschuss für die Wahl der Standort-Frauenversammlungen.

(3) Die Gesamt-Frauenversammlung tritt unverzüglich nach Feststellung des Wahlergebnisses zusammen. Zur konstituierenden Sitzung lädt das zuständige Mitglied des Präsidiums ein. Die Gesamt-Frauenversammlung macht dem Senat einen Vorschlag zur Wahl der Hochschul-Frauenbeauftragten und zur Form ihrer Bestellung gemäß § 100 NHG. Sie kann dem Senat zusätzlich oder stattdessen vorschlagen, dass für die Standorte nach Absatz 1 jeweils eine Standort-Frauenbeauftragte gemäß § 100 NHG gewählt wird.

(4) Die Standort-Frauenversammlungen machen, falls die Gesamt-Frauenversammlung dies beschließt, dem Senat einen Vorschlag zur Wahl der jeweiligen Standort-Frauenbeauftragten und zur Form ihrer Bestellung gemäß § 100 NHG. Zur jeweils konstituierenden Sitzung lädt das zuständige Mitglied des Präsidiums ein.

(5) An den Fachbereichen, in der Verwaltung und den zentralen Einrichtungen bilden alle dem Fachbereich, der Verwaltung bzw. der zentralen Einrichtung zugeordneten weiblichen Mitglieder und Angehörigen der Hochschule (§ 37 NHG) die Frauenversammlung.

(6) Für jede Frauenbeauftragte können bis zu zwei Stellvertreterinnen vorgeschlagen und gewählt werden.

(7) Die Gesamt-Frauenversammlung schlägt dem Senat die Mitglieder der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung gemäß § 98 Abs. 1 Nr. 3 vor; § 54 Abs. 1 Satz 3 NHG gilt sinngemäß.

(8) Die Amtszeit der Frauenbeauftragten nach § 100 Abs. 1 und 3 beträgt zwei Jahre, für Studentinnen ein Jahr. Wiederwahl und Wiederbestellung sind zulässig.

(9) Werden mehrere Frauenbeauftragten gewählt, so bilden sie den Rat der Frauenbeauftragten gemäß § 102 NHG. Für die Zusammenarbeit gilt § 91 Abs. 3 Satz 1 NHG sinngemäß.

(10) Gleichstellungsstellen werden soweit dezentral errichtet und betrieben, dass die Aufgaben gemäß § 2 Abs. 2 dieser Grundordnung standortnah erfüllt werden können.

(11) Die Vollversammlung der Hochschulfrauen wird aus allen weiblichen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule (§ 37 NH) gebildet und tritt in der Regel einmal in einem Kalenderjahr zusammen. Die Vollversammlung der Hochschulfrauen muß einberufen werden, wenn mindestens 100 Hochschulfrauen den schriftlichen Antrag auf eine Vollversammlung stellen.

8.2 Aufgaben und Befugnisse der Frauenbeauftragten

Bezug auf:
§ 99 NHG

(2) Die Frauenbeauftragte hat die Belange der Hochschulfrauen in Hochschule und Gesellschaft wahrzunehmen und die Verwirklichung der Ziele und die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 2 Abs. 3 zu fördern. Sie wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung der Hochschule sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen, bei der Durchsetzung, Weiterentwicklung und Evaluierung von Frauenförderrichtlinien und der Beratung der Hochschulfrauen mit. Sie fördert die Einbeziehung frauenrelevanter Arbeitsansätze in die wissenschaftliche Arbeit der Hochschulen. Die Frauenbeauftragte ist hinsichtlich der Erfüllung ihrer Aufgaben an fachliche Aufträge und Weisungen nicht gebunden.

(3) Die Frauenbeauftragte kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben an allen Sitzungen von Gremien und Kollegialorganen mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

(4) Die Frauenbeauftragte ist in allen Angelegenheiten, die die Hochschulfrauen betreffen, insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen, rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen. Sie erarbeitet zu diesen Angelegenheiten Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule. Dies gilt insbesondere für Berufungsverfahren sowie für andere Entscheidungen über die Besetzung von Dienstposten und Arbeitsplätzen. Die Frauenbeauftragte kann Bewerbungsunterlagen einsehen und der Leitung der Hochschule geeignete Verfahrensabläufe vorschlagen. Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet; § 67 Abs. 2 und § 69 Abs. 1 und 2 Satz 1 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes gelten entsprechend.

(5) Ist die Entscheidung eines Hochschulorgans im Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten gegen deren Stellungnahme getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen eine erneute Entscheidung verlangen (Widerspruch). Die erneute Entscheidung darf frühestens eine Woche nach Einlegung des Widerspruchs und erst nach einem besonderen Einigungsversuch erfolgen. In derselben Angelegenheit ist der Widerspruch nur einmal zulässig. Eine Entscheidung gemäß Satz 1 darf erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist oder Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden.

(6) Die Frauenbeauftragte nach Absatz 1 Satz 1 führt den Vorsitz im Rat der Frauenbeauftragten. Sie leitet das Frauenbüro und übt die fachliche Aufsicht über die dort beschäftigten Mitarbeiterinnen aus. Sie berichtet dem Senat über ihre Tätigkeit und unterrichtet die Öffentlichkeit über die Wahrnehmung und Erfüllung ihrer Aufgaben.

8.3 Das Frauenbüro/die Gleichstellungsstelle(n)

Bezug auf:

§ 11 (2) 3. und § 12 (10) der Grundordnung der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven

8.3.1 Gleichstellungsstellen werden soweit dezentral errichtet und betrieben, dass die Aufgaben gemäß § 2 Abs. 2 der Grundordnung standortnah erfüllt werden können.“ (§12 (10) Grundordnung)

Es muss eine angemessene finanzielle Ausstattung für das Frauenbüro/die Gleichstellungsstelle(n) der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven gewährleistet sein.

8.3.2 Die Mitarbeiterinnen des Frauenbüros/der Gleichstellungsstelle(n) unterstützen die Frauenbeauftragte(n) bei ihren Aufgaben. Sie stellen sicher, dass die Kontinuität der Arbeit gewährleistet ist, unterstützen und beraten die gewählte(n) Frauenbeauftragte(n) und arbeiten sie in ihre Aufgabengebiete ein.

8.3.3 Die Mitarbeiterinnen des Frauenbüros/der Gleichstellungsstelle(n) vertreten die Frauenbeauftragte(n) dann, wenn es aufgrund ihres Informationsstandes und ihrer Kompetenz erforderlich ist. Die Entscheidung darüber trifft/treffen die Frauenbeauftragte(n). Dies gilt nicht für Berufungsverfahren.

8.4. Die Senatskommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung

Bezug auf:

§§ 98 und 103 NHG, § 12 (7) der Grundordnung der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven

8.4.1 Der Senat bestellt auf Vorschlag der Gesamt-Frauenversammlung eine Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung. Sie muss mehrheitlich mit Frauen besetzt sein. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre, für studentische Mitglieder ein Jahr. Eine Wiederwahl ist möglich.

An der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven setzt sich die Kommission wie folgt zusammen:

7 Mitglieder der Professorengruppe
 2 Mitglieder der Studentengruppe
 2 Mitglieder der Mitarbeitergruppe
 2 Mitglieder der MTV-Gruppe

Den Vorsitz führt das zuständige Mitglied des Präsidiums. Die Frauenbeauftragte(n) nimmt/nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Die Kommission muss einberufen werden, wenn dies von mindestens einem Viertel ihrer Mitglieder beantragt wird.

8.4.2 *„Die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung erarbeitet insbesondere für die Leitung der Hochschule und den Senat Vorschläge für die Wahrnehmung der Aufgaben nach § 2 (3) NHG. Im einzelnen legt der Senat die Aufgaben der Kommission auf Vorschlag der Frauenbeauftragten fest“* (§ 103 (1) NHG). Die Kommission entwirft in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und den zentralen Einrichtungen sowie der/den Frauenbeauftragten, dem Frauenbüro/der/den Gleichstellungsstelle(n) den Frauenförderplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule. Die Kommission hat ein Vorschlags- und Mitspracherecht zu Ausgabemitteln und Stellen, die vorrangig für die Frauenförderung vorgesehen sind.

8.5 Modellprojekte

Die Frauenbeauftragte(n) unterstützt/unterstützen die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven bei der Beantragung zusätzlicher Mittel, um Schwerpunkte bei der Frauenförderung zu setzen.

Durch diese zusätzlichen Mittel sollen bedarfsorientiert gezielte Projekte im Bereich der Frauenförderung durchgeführt werden. Sie sollen vor allem auch die Evaluierung und Standardisierung bestimmter Vorhaben sichern, die im Rahmen von Modellprojekten erprobt wurden bzw. werden. Im Rahmen derartiger Projekte ist insbesondere auch die Kooperation verschiedener Hochschulen im Rahmen der Frauenförderung zu verstärken.

8.6 Zusammenarbeit

Alle Organisationseinheiten der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven arbeiten in der Frauenförderung kooperativ und vertrauensvoll zusammen und informieren sich gegenseitig.

8.7 Schlichtungsstelle

Bezug auf:

§ 99 NHG „Frauenbeauftragte“, Empfehlungen des MWK zur Gewährleistung von Chancengleichheit bei Stellenbesetzungsverfahren vom 12.08.1996

8.7.1 Konflikte, die zu einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nach § 99 NHG geführt haben, sind der Schlichtungsstelle zu unterbreiten. Die Schlichtungsstelle führt den Einigungsversuch nach § 99 Abs. 5 NHG durch.

8.7.2 Die Schlichtungsstelle wird zeitgleich mit den Senatskommissionen im Turnus von zwei Jahren durch den Senat bestellt. Ihr gehört ein Mitglied der Hochschulleitung sowie je eine vom Senat und von der Gesamt-Frauenversammlung bestellte Vertrauensperson an. Für jedes Mitglied wird eine Stellvertreterin/ein Stellvertreter bestimmt, insbesondere für den Fall, dass ein Mitglied der Schlichtungsstelle unmittelbar am Konfliktfall beteiligt ist.

8.7.3 Die Schlichtungsstelle kann jederzeit sachkundige Personen sowie im Einzelfall am Konflikt beteiligte Personen zur Beratung hinzuziehen.

8.7.4 Die Schlichtungsstelle wird im Konfliktfall von der Hochschulleitung einberufen. Der von der Schlichtungsstelle eingeleitete Einigungsversuch soll innerhalb eines Monats abgeschlossen sein. Die gesetzliche Zuständigkeit für die Entscheidung über den Widerspruch bleibt unberührt.

9. Frauenförderpläne

Bezug auf:

§ 96 HHG „Aufgaben des Senats“, § 103 NHG „Aufgaben der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung“, § 4 NGG „Stufenplan“

„Die Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung entwirft den Frauenförderplan als Teil der Entwicklungsplanung der Hochschule. Hierbei sind nach Anhörung der betroffenen zentralen Einrichtungen, Fachbereiche oder wissenschaftliche Einrichtungen der Fachbereiche Festlegungen insbesondere über die Ausgabemittel, Verpflichtungsermächtigungen, Planstellen und anderen Stellen, die vorrangig der Verwirklichung der Aufgabe nach § 2 (3) gewidmet ist, vorzusehen.“ (§ 103 (2) NHG)

10. Mittelvergabe

10.1 Die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten bedarfsorientiert weitergehende Maßnahmen, die der Förderung von Frauen dienen. Dazu wird auf Dauer ein Frauenförderfonds eingerichtet.

10.2 Über die Vergabe von Mitteln, die die Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven im Rahmen des Globalhaushaltes für Erfolge in der Frauenförderung erhält, entscheidet der Senat auf Vorschlag der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung.

11. Inkrafttreten und Laufzeit

Die Frauenförderrichtlinien treten mit ihrer Verabschiedung durch den Senat der Fachhochschule Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven und hochschulöffentlicher Bekanntmachung in Kraft. Nach Ablauf von zwei Jahren sind die Richtlinien von der Hochschulleitung, der/den Frauenbeauftragten, der Kommission für Frauenförderung und Gleichberechtigung und der Gesamt-Frauenversammlung auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen. Bei Änderung der gesetzlichen Vorschriften sind sie anzupassen.