

Gleichstellungsrichtlinie

zur Verwirklichung des Auftrages zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften

Inhalt

0	Präambel	2
I	Allgemeine Grundsätze	3
	1. Gender Mainstreaming	3
	2. Besetzung von Gremien	3
	3. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und privater Lebensplanung	3
	4. Mittelvergabe	4
	5. Stabsstelle Gleichstellung	4
	6. Gleichstellungspläne und Berichtspflicht	4
	7. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt	5
II	Wissenschaftlicher Bereich	7
	1. Wissenschaftliches Personal	7
	1.1 Berufungsverfahren	7
	1.2 Nachwuchsförderung	7
	1.3 Lehrbeauftragte	7
	2. Studierende	7
	3. Frauen- und Genderstudien	7
	4. Institutionalisierung und Umsetzung	8
	4.1 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	8
	4.2 Strukturkommission Gleichstellung	8
	4.3 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte mit Stellvertretungen	9
III	Bereich des Technischen und Verwaltungspersonals	10
	1. Stellenbesetzungen	10
	2. Führungspositionen	10
	3. Mentoring	10
	4. Beratung und Vereinbarungen	10
	5. Institutionalisierung – Frauenbeauftragte der Dienststelle und Netzwerk	10
IV	Inkrafttreten	12
V	Verweise	12
	Anhang	12

0. Präambel

Im Wettbewerb um kluge Köpfe will die HAW Hamburg Frauen und Männer gleichermaßen gewinnen. Sie bildet durch die hohe Qualität des Studiums für die Anforderungen der wissensintensiven Dienstleistungen und Berufe der Zukunft aus. Sie stellt sich dem internationalen Wettbewerb um wissenschaftlichen Nachwuchs und um Fach- und Führungskräfte. Ihr ist bewusst, dass sie das Kompetenzpotenzial von gut ausgebildeten Frauen für die wissenschaftliche Arbeit in Lehre und Forschung sowie für ihre Organisation zusätzlich zum männlichen Potenzial erschließen muss. Ihre innere Struktur und Verfassung mit entsprechenden Satzungen, Ordnungen und Richtlinien soll an diesen Zielen ausgerichtet sein.

Die Gleichstellungsrichtlinie trägt als grundlegendes Regelungsinstrument dazu bei, den weiblichen und männlichen Mitgliedern aller Statusgruppen eine gleichberechtigte Teilhabe an der HAW Hamburg zu ermöglichen. Es ist das Anliegen der HAW Hamburg, Gleichstellung herbeizuführen und als Instrument der Qualitätssicherung umzusetzen.

Die Gleichstellungsrichtlinie der HAW Hamburg trifft verbindliche Regelungen, die dem gesetzlich formulierten Gleichstellungsauftrag entsprechen, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind und zum Abbau bestehender Nachteile für weibliche Hochschulmitglieder (gemäß § 3 (4) des Hamburgischen Hochschulgesetzes vom 18.7.2001, zuletzt geändert am 4.5.2005 – HmbHG - und dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst - Gleichstellungsgesetz – vom 19. März 1991, zuletzt geändert am 21.3.2005).

Die Umsetzung dieser Richtlinie erfolgt durch das Präsidium, das die hier festgeschriebenen Vorgaben allen Fakultäten und Verwaltungsbereichen verbindlich überträgt. Den in dieser Richtlinie dargelegten Funktionen und Institutionen (Gleichstellungsbeauftragte, Frauenbeauftragte, Strukturkommission Gleichstellung und die Stabsstelle Gleichstellung) kommen dabei beratende, koordinierende und unterstützende Funktionen zu.

I. Allgemeine Grundsätze

1. Gender Mainstreaming

(1) Auf Basis der geltenden EU-Richtlinien (Grundlage Amsterdamer Vertrag 1998) und der Leitlinien des Hamburger Senats für die Entwicklung der Hamburger Hochschulen vom Juni 2003 verpflichtet sich die HAW Hamburg, den verbindlichen Entwicklungsauftrag zur Einführung des Gender Mainstreaming umzusetzen, d.h. Gleichstellung mittelfristig als Querschnittsaufgabe des Qualitätsmanagements in die einzelnen Fakultäten und Verwaltungsbereiche zu integrieren.

(2) Gender Mainstreaming ist ein fester Bestandteil der Struktur- und Entwicklungspläne der HAW Hamburg, die vom Hochschulrat beschlossen werden.

2. Besetzung von Gremien

(1) Die HAW Hamburg verpflichtet sich darauf hinzuwirken, dass Frauen angemessen in allen Organen, Selbstverwaltungsgremien und Ausschüssen der Hochschule vertreten sind, zumindest entsprechend ihrem Anteil an den Statusgruppen (z.B. durch Stellvertretungen, Tandem- oder Rotationslösungen; gemäß § 3 Abs. 4 Satz 4 HmbHG).

3. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und privater Lebensplanung

3.1 Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation

(1) Beschäftigungsverhältnisse werden so gestaltet, dass die Wahrnehmung der Dienstaufgaben mit den sich aus Elternschaft, Erziehung und anderen, sich aus Lebensgemeinschaften ergebenden Verpflichtungen für Frauen und Männer, zu vereinbaren ist. In Zusammenarbeit mit den Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten sowie der Personalvertretung werden Modelle für Arbeitszeit und Arbeitsorganisation entwickelt, die auf Antrag eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen. Dies gilt auch bei Vollbeschäftigung. Um das Angebot von Teilzeitstellen insgesamt zu erhöhen, werden variable Arbeitszeitmodelle angeboten.

(2) Dem Interesse von Teilzeitbeschäftigten auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit wird dadurch Rechnung getragen, dass sie bei der mittel- und langfristigen Personalentwicklung und Stellenplanung, sowie bei Freiwerden von Stellen bevorzugt berücksichtigt werden.

(3) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

(4) Die Hochschule soll geeignete Maßnahmen zur zügigen Vereinbarung von Vertretungsregelungen und Stellenfreigabe treffen.

3.2 Beurlaubung

(1) Die Beschäftigten sind über Möglichkeiten von Beurlaubung, Freistellung und Wiedereinstieg zu informieren.

(2) Vor Eintritt in die Beurlaubung ist die betreffende Person von der zuständigen Personalsachbearbeitung mit den Möglichkeiten eines Wiedereinstiegs (in rechtlicher und zeitlicher Hinsicht) vertraut zu machen. Ebenso werden sie über Weiterbildungen regelmäßig informiert und die Teilhabe an den aktuellen Entwicklungen der Dienststelle während der Beurlaubung wird ermöglicht.

(3) Beurlaubte, die am Ende einer Beurlaubungsphase stehen, werden auf ihren Wiedereinstieg vorbereitet. Etwa ein halbes Jahr vor dem geplanten Wiedereinstieg wird mit den Beurlaubten ein persönliches Gespräch geführt, um Berufswünsche und -pläne zu klären und gegebenenfalls ein Konzept zur weiteren beruflichen Entwicklung zu erstellen. Die Teilnahme an geeigneten Seminaren zur Vorbereitung auf den neuen Arbeitsplatz ist zu unterstützen.

(4) Die HAW Hamburg wirkt daraufhin, dass die Zurückkehrenden einen gleichwertigen Arbeitsplatz erhalten.

(5) Die Hochschule entwickelt ein verbindliches Procedere zur Betreuung und Wiedereingliederung von Beurlaubten.

3.3 Studium und Familie

(1) Die HAW Hamburg bemüht sich, spezifische Angebote zu machen, die eine flexible Studienorganisation ermöglichen.

(2) Studierende, die während der Schwangerschaft, zur Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen ihr Studium unterbrechen wollen, können auf Antrag semesterweise in der Regel bis zu 3 Jahren beurlaubt werden. Das Nähere regelt die Immatrikulationsordnung der HAW Hamburg.

(3) Die HAW Hamburg bietet bei Bedarf in Kooperation mit ihren Fakultäten und bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen im Umfeld der HAW Hamburg-Standorte Möglichkeiten zur Kinderbetreuung an. Der Bedarf ist von der Hochschulverwaltung regelmäßig zu erheben und zu bewerten.

4. Mittelvergabe

(1) Bei der Vergabe von Mitteln für Lehraufträge, Tutorien, studentische Hilfskräfte, Gastdozenturen, Forschungsförderung und ähnlichen Angeboten werden in der HAW Hamburg bei gleicher Qualifikation die von Frauen eingereichten Anträge bzw. Bewerbungen bevorzugt berücksichtigt. Dies gilt, solange bei diesen Anträgen bzw. Bewerbungen Frauen jeweils unterrepräsentiert sind.

(2) Die Ausstattung der Fakultäten erfolgt teilweise nach leistungsbezogenen Indikatoren. In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen dem Präsidium der HAW Hamburg und den Fakultäten wird das Thema Gleichstellung bei der Berechnung des Sachhaushalts angemessen berücksichtigt. Die Bewertung erfolgt nach dem Gleichstellungs-Bonussystem, das Anspruch und Umsetzung der Fakultätsgleichstellungspläne berücksichtigt. Die Mittel können für Gleichstellungsmaßnahmen zweckgebunden werden.

(3) Gleichstellungsfonds

Der Fonds dient dem Ziel, den Mitgliedern der HAW Hamburg einen Anreiz zu liefern, gezielt gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Es kann ein Frauenförderpreis ausgelobt werden bis zur Höhe von 5.000 €. Es werden Initiativen von einzelnen Mitgliedern, Gruppen oder Organisationseinheiten der HAW Hamburg gefördert. Prüfung, Auswahl und Bewilligung der Anträge erfolgen durch die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule, eine Mitarbeiterin der Stabsstelle Gleichstellung und das für Gleichstellung zuständige Präsidiumsmitglied. Sie berichten regelmäßig dem Hochschulsenat bzw. stellvertretend der Strukturkommission Gleichstellung.

5. Stabsstelle Gleichstellung

(1) Die Stabsstelle Gleichstellung ist mit mindestens einer Vollzeitstelle (mindestens gehobener Dienst bzw. vergleichbare Angestelltenstelle) besetzt (gemäß § 87 (2) HmbHG). Die Fach- und Dienstaufsicht wird entsprechend der Geschäftsordnung des Präsidiums geregelt.

(2) Die Stabsstelle Gleichstellung hat folgende Aufgaben:

1. Unterstützung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Frauenbeauftragten und der Strukturkommission Gleichstellung
2. Begleitung der Umsetzung von Maßnahmen der Gleichstellungspläne
3. Konzeptionelle Weiterentwicklung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen

6. Gleichstellungspläne und Berichtspflicht

(1) Die Gleichstellungsrichtlinie wird umgesetzt durch Gleichstellungspläne (entsprechend § 87 (1) Nr. 8 sowie § 3 (4) Satz 3 HmbHG für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden und gemäß § 4 (1) Gleichstellungsgesetz HmbGG für das technische und Verwaltungspersonal), die die HAW Hamburg zentral für beide Bereiche erstellt. Im wissenschaftlichen Bereich werden außerdem Maßnahmen durch dezentrale Gleichstellungspläne konkretisiert (§ 3 (4) HmbHG). Die Laufzeit beträgt in der Regel vier Jahre, nach zwei Jahren ist ein Zwischenbericht vorzulegen (§ 3 (4) Satz 5 HmbHG).

(2) Das Präsidium erstellt den zentralen Gleichstellungsplan für die Hochschule und legt diesen der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule vor.

Die Beschlussfassung erfolgt in folgender Weise:

1. Der zentrale Gleichstellungsplan für den wissenschaftlichen Bereich wird in der Strukturkommission Gleichstellung beraten und im Hochschulsenat beschlossen (§ 85 (1) Nr.8 HmbHG).

2. Die Umsetzung des zentralen Gleichstellungsplans wird in Fakultätsgleichstellungsplänen geregelt. Diese werden vom jeweiligen Fakultätsdekanat erstellt und der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule zur Prüfung vorgelegt. Diese prüft, ob die Maßnahmen der Fakultätsgleichstellungspläne dem zentralen Gleichstellungsplan der Hochschule entsprechen. Die Fakultätsgleichstellungspläne werden anschließend dem Fakultätsrat vom Dekanat zur Beratung vorgelegt und nach dessen Stellungnahme dem Hochschulsenat zum Beschluss zugeleitet.

3. Der Gleichstellungsplan für das technische und Verwaltungspersonal wird in der Frauenversammlung des betreffenden Personals beraten und im Präsidium beschlossen.

(3) Die Gleichstellungspläne orientieren sich an dem Ziel, die Hälfte der zu besetzenden Stellen in den Bereichen bzw. Stellenkategorien, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Qualifikation zur Besetzung mit Frauen vorzusehen. Es muss dargelegt werden, welche quantitativen und qualitativen Zielvorgaben angestrebt werden; aus den Berichten muss nachvollziehbar hervorgehen, welche Fortschritte diesbezüglich erreicht bzw. nicht erreicht werden konnten.

(4) Das Präsidium- bzw. die jeweiligen Fakultätsdekanate legen alle zwei Jahre dem Hochschulsenat einen Bericht über die Umsetzung der Gleichstellungspläne vor. Strukturkommission und die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule machen Vorschläge für die Fortschreibung. Die Berichte dienen als Grundlage für eine Qualitätsbewertung durch externe Sachverständige.

(5) Erhebungen und Untersuchungen zum Zwecke der Hochschulstatistik werden geschlechterdifferenziert durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragten werden regelmäßig zur Fortschrittskontrolle und als Basis für das Qualitätsbewertungsverfahren (mindestens einmal jährlich) von den Servicestellen informiert über:

1. Anzahl der Beschäftigten, Anzahl der Teilzeitbeschäftigten, Anzahl der befristeten/unbefristeten Neueinstellungen jeweils differenziert nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,
2. Anzahl der Studienbewerbungen, Zulassungen, Abbrüche, erfolgreichen Studienabschlüsse, aufgegliedert nach Bildungsinländer/innen und –ausländer/innen,
3. Anzahl der studentischen Hilfskraftverträge, Anzahl der Lehraufträge, Anzahl Tutor/innen-Verträge,
4. Anzahl der Professuren je Fakultät und Studiengang, Anzahl der Bewerbungen auf Professuren, Anzahl eingeladener Kandidat/innen, Anzahl Listennennungen, Anzahl Berufungen.

7. Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt

(1) Sexuelle Belästigung und Gewalt werden an der HAW Hamburg geahndet.

(2) Die HAW Hamburg versteht unter „sexueller Belästigung“ die Tatbestände, die in § 2 (2) des Gesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – BSchG - vom 24.6.1994 sowie in Artikel 2 (2) der Richtlinie 2002/73/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 23.9.2002 , festgelegt sind (vgl. Anlage: Auszug aus dem BSchG und der Richtlinie 2002/73/EG).

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist gemäß § 2 (3) BSchG eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

(4) Allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule wird Schutz vor sexueller Diskriminierung oder Gewalt gewährt. Die Hochschule hat das BSchG in der Dienstvereinbarung zum Umgang mit Konflikten vom November 2005 konkretisiert. Zusätzlich trifft sie inhaltlich vergleichbare Regelungen für den von diesem Gesetz nicht betroffenen Personenkreis, wie Studierende, Lehrbeauftragte, Honorarkräfte, Personen im Praktikum und Reinigungskräfte von Fremdfirmen, in entsprechenden Richtlinien, Ordnungen oder Grundsätzen.

(5) Alle Mitglieder und Angehörige der HAW Hamburg, insbesondere die mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihrem Arbeitsbereich dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewalt unterbleiben. Die Frauenbeauftragte (nach § 14 des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes - zuständig für das Technische, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal), die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule (nach § 87 des Hamburgischen Hochschulgesetzes – zuständig für das wissenschaftliche Personal), Vertreterinnen und Vertreter des Personalrat der Hochschule, die Konfliktlotsen, sowie die vom Präsidium bestimmten Vertrauensperson sexuelle Belästigung sowie die jeweils unmittelbare oder nächst höhere Führungskraft nehmen Beschwerden über sexuelle Belästigung unter Zusicherung der Vertraulichkeit und Wahrung der Schweigepflicht entgegen. Alle Mitglieder der HAW Hamburg sind aufgefordert, Anregungen für präventive Maßnahmen an die in Satz 2 genannten Ansprechpersonen zu geben.

(6) Die HAW Hamburg kommt ihren Pflichten als Arbeitgeber nach, indem sie Maßnahmen der Prävention und der Aufklärung initiiert und unterstützt.

(7) Es entstehen keine Nachteile für Betroffene, die ihre Rechte wahrnehmen und sich gegen sexuelle Belästigung und Gewalt wehren. Die Betroffenen werden ausdrücklich ermutigt, sexuelle Belästigung und Gewalt nicht hinzunehmen.

(8) Verstöße gegen diese Vorschriften werden durch die Dienstvorgesetzten, im Falle von Studierenden durch die Präsidentin bzw. den Präsidenten geahndet.

(9) Die HAW Hamburg legt eine Interventionskette fest und ergreift unverzüglich die im Einzelfall angemessenen disziplinarrechtlichen, arbeitsrechtlichen oder strafrechtlichen Schritte. Im Fall von sexueller Belästigung und Gewalt unter Studierenden trifft die HAW Hamburg angemessene Sanktions- bzw. Schutzmaßnahmen.

(10) Das Präsidium der HAW Hamburg benennt für drei Jahre auf Widerruf im Einvernehmen mit dem Personalrat und auf Vorschlag der „Strukturkommission Gleichstellung“ mindestens drei Vertrauenspersonen – darunter höchstens 1/3 Vertrauensmänner -. Die Stabsstelle Gleichstellung stellt eine Liste von Kandidatinnen und Kandidaten in Zusammenarbeit mit dem Personalrat auf.

(11) Aufgaben und Rechte der Vertrauenspersonen sexuelle Belästigung:

a. Die Vertrauenspersonen nehmen in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten, der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und dem Personalrat der Hochschule folgende Aufgaben wahr:

Beratung von Betroffenen unter Wahrung strengster Vertraulichkeit,

- Vermittlung von Kontakten zu juristischer und psychologischer Beratung,
- Information über aufsichtsrechtliche Anzeigeverfahren, straf- und zivilrechtliche Möglichkeiten und Konsequenzen; Erläuterung der Interventionskette der HAW Hamburg,
- Ergreifung von sofortigen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit den Betroffenen
- Begleitung der Betroffenen bis zur Beendigung der gewünschten Maßnahmen
- Kooperation mit Beratungsstellen gegen sexuelle Belästigung und Gewalt und mit entsprechenden Einrichtungen anderer Hochschulen.

b. Vertrauenspersonen haben das Recht, auf Wunsch der Betroffenen das Vergehen den Dienstvorgesetzten bzw. der Dekanin oder dem Dekan, im Falle von Studierenden der Präsidentin bzw. dem Präsidenten zu melden.

c. Die Vertrauensperson handelt im Auftrag der Betroffenen im Sinne einer anwaltlichen Begleitung bei Gesprächen mit den Dienstvorgesetzten, im Falle von Studierenden bei Gesprächen mit der Präsidentin bzw. dem Präsidenten. Alle beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht.

d. Die Vertrauenspersonen nehmen im Auftrag der HAW Hamburg an Schulungen zur Förderung ihrer Beratungskompetenzen und zu Präventivmaßnahmen teil.

II Wissenschaftlicher Bereich

1. Wissenschaftliches Personal

1.1 Berufungsverfahren

Die Gleichstellungsrichtlinie nimmt an dieser Stelle die Regelungen zur Gleichstellung in Berufungsverfahren auf, die in der „Berufungsordnung (BO-HAW) vom 23. März 2006“ und der „Richtlinie zur Umsetzung der Berufsordnung der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (RUB) vom 23. März 2006“ mit Anlagen als gültige Regelungen getroffen wurden zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen und künstlerischen Personal und zur entsprechenden Ausschreibung von Stellen gemäß §§ 3 (4) Satz 3, 14 (3) Satz 3, (6) Satz 2 HmbHG.

1.2 Nachwuchsförderung

(1) Im Rahmen aller an der HAW Hamburg durchgeführten Nachwuchsförderprogramme sollen Frauen mindestens jeweils zur Hälfte berücksichtigt werden.

(2) Fakultäten bzw. Studiendepartments, in deren Lehrkörper Frauen bislang unterrepräsentiert sind, pflegen den Kontakt zu ihren Absolventinnen und sprechen diese gezielt für Lehraufträge, Vermittlung von Praktika, Promotionsstellen usw. an.

(3) Das Instrument Vertretungsprofessur (§14 (5) HmbHG) soll gezielt bei der Struktur- und Entwicklungsplanung von Professuren angewandt werden. Vertretungsprofessuren sollen vorrangig für Wissenschaftlerinnen eingerichtet werden, die auf dieser Stelle Lehrerfahrung nachholen oder ihre Promotion beenden können, um die formalen Qualifikationen zur Bewerbung auf reguläre Professuren nachzuholen.

1.3 Lehrbeauftragte

Solange der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal unter 50% liegt, sollen Lehraufträge vorrangig an Frauen vergeben werden.

2. Studierende

(1) Zur Erhöhung des Studentinnenanteils in technischen Studiengängen werden Veranstaltungen in Kooperation mit Schulen durchgeführt, in denen Schülerinnen über die fachliche Vielfalt der Studienangebote, Perspektiven und Berufsfelder informiert werden. In Veranstaltungen und Beratungen zum nicht-technischen Studienangebot werden gezielt Schüler auf diese Studiengänge und Berufsfelder aufmerksam gemacht. Die Fakultäten richten ihr Beratungsangebot auf die spezielle (nicht zwingend gesonderte) Ansprache von Schülerinnen ein.

(2) Bei der Einrichtung von Tutorien ist der Bedarf an speziellen Angeboten für Frauen zu prüfen und diesem ggf. zu entsprechen.

3) Wird in einem Studiengang eine erhöhte Abbruchquote (Ermittlung, vgl. I.6 (5)) von Studentinnen festgestellt, so ist die für den Studiengang verantwortliche Fakultät gefordert, die Ursachen zu ermitteln und geeignete Gegenmaßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation von Frauen zu ergreifen.

(4) Studienreformbemühungen für die Studiengänge, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, haben Maßnahmen für die Steigerung ihrer Attraktivität für Frauen auszuweisen.

(5) Bei der Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge ist die Entwicklung der Frauen- und Männeranteile systematisch zu erfassen und zu dokumentieren. Es ist anzustreben, dass der Frauenanteil an den konsekutiven Masterstudiengängen mindestens dem des entsprechenden Bachelorstudiengangs entspricht. Wird eine deutliche Abweichung festgestellt, so sind die Ursachen zu ermitteln und geeignete Gegenmaßnahmen in die Wege zu leiten. Bei der Zulassung von Studierenden zu den post-gradualen Masterstudiengängen wirkt die HAW Hamburg auf gleiche Zugangschancen für Frauen und Männer hin.

3. Frauen- und Genderstudien

(1) Die HAW Hamburg fördert den Aufbau von Frauen- und Genderstudien in allen Fakultäten. Inhalte und Methoden feministischer Forschung sollen Bestandteil von Lehre und Forschung an der HAW Hamburg werden. Sie sollen so in den Studien- und Prüfungsordnungen berücksichtigt werden, dass damit prüfungsrelevante Leistungsnachweise erbracht werden können.

(2) Die HAW Hamburg führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und die Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung durch und dokumentiert diese im Forschungsbericht. Sie fördert den hochschulübergreifenden Austausch in diesem Bereich insbesondere im Rahmen der Hamburgischen Gender Studies.

4. Institutionalisation und Umsetzung

4.1 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die HAW Hamburg bestellt eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte (§ 87 (4) HmbHG).

(2) Der Hochschulsenat wählt gemäß § 85 (1) Nr. 8 HmbHG die zentrale Gleichstellungsbeauftragte auf Vorschlag der Strukturkommission Gleichstellung. Die Strukturkommission setzt in Absprache mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten eine Auswahlkommission ein, die entsprechende Personalvorschläge erstellt.

(3) Für die Wahl einer nebenamtlichen Stellvertreterin für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte gilt das Vorschlagsrecht lt. II.4.1(2). Gehört die Stellvertreterin der Gruppe der Professorinnen an, so stehen ihr 2 LVS Lehrermäßigung zu. Gehört sie der Gruppe der wissenschaftlichen Angestellten bzw. der akademischen Mitarbeiterinnen der Hochschule an, so zählt die Vertretung zu ihren dienstlichen Aufgaben und gilt als Arbeitszeit.

(4) Die Hochschule wählt für drei Jahre die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule gemäß § 87 (1) HmbHG oder für sechs Jahre eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 87 (4) HmbHG, Wiederwahl ist möglich.

(5) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Hochschulsenat als Mitglied mit beratender Stimme an.

(6) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der erweiterten Hochschulleitung bzw. dem entsprechenden ihr nachfolgenden Organ.

(7) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat folgende Aufgaben und Rechte:

1. Sie ist an allen Struktur- und Entwicklungsplanungen der HAW Hamburg zu beteiligen.

2. Sie hat Rede- und Antragsrecht in allen Selbstverwaltungsgremien der HAW Hamburg und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

3. Sie ist bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal zu beteiligen.

4. Bei der Beratung von zentralen Gleichstellungsmaßnahmen und Förderinstrumenten ist sie hinzuzuziehen.

5. Bei der Aufstellung von Gleichstellungsplänen und –richtlinien ist sie zu beteiligen.

6. Sie hat den Vorsitz in der Strukturkommission Gleichstellung inne.

7. Sie koordiniert und berät die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie deren Stellvertretungen.

8. Sie hat ein Widerspruchsrecht gemäß § 87 (5) HmbHG.

(8) Die wirksame Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist durch die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln im erforderlichen Umfang zu gewährleisten. Dazu ist mindestens die Besetzung der Stabsstelle Gleichstellung (gemäß Abschnitt I.5.(1)) und die finanzielle Ausstattung des Frauenförder-Fonds vorzuhalten.

4.2 Strukturkommission Gleichstellung

(1) Die Strukturkommission Gleichstellung setzt sich zusammen aus der Gleichstellungsbeauftragten (Vorsitz), zwei Professor/innen aus dem Hochschulsenat, zwei weiteren Professor/innen, zwei akademischen Mitarbeiter/innen und zwei Studierenden. Stellvertretende Mitglieder können benannt werden. Ist keine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte unter diesen Mitgliedern, kann die Gleichstellungsbeauftragten-Versammlung (nach II. 4.3 (4) Gleichstellungsrichtlinie) eine Delegierte als zusätzliches Mitglied benennen.

(2) Die Strukturkommission Gleichstellung hat folgende Aufgaben:

1. Unterstützung der Hochschule bei der Aufstellung von Gleichstellungsplänen in Kooperation mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Gleichstellung

2. Stellungnahme zum Bericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulsenat

3. Beratung bei der Umsetzung von zentralen Gleichstellungsmaßnahmen

4. Beratung bei der Auswahl von Vertrauenspersonen sexuelle Belästigung (vgl. I, 7. (10))

5. Beratung bei der Auswahl der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (vgl. II, 4.1. (2))

4.3 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte mit Stellvertretungen

(1) Die jeweiligen Fakultätsräte wählen gemäß § 91 (2) Nr.7 HmbHG eigene Gleichstellungsbeauftragte, sowie ihre Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter entsprechend der Anzahl an Studiendepartments. Abweichungen von der Zahl der Stellvertretungen sind mit der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule abzustimmen. Für das Amt der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten können Professorinnen oder fest angestellte akademische Mitarbeiterinnen kandidieren. Die Stellvertreterinnen und Stellvertreter der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten können ihre Arbeit in Kommissionen organisieren, denen explizit auch Studentinnen angehören. Die Rechte und Aufgaben der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen können auf die Kommissionsmitglieder übertragen werden. Die Amtszeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen beträgt zwei Jahre, Wiederwahl ist möglich. Die Kandidatinnen und Kandidaten für die Ämter der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen werden auf einer Fakultätsvollversammlung nominiert und vom Fakultätsrat gewählt.

(2) Rechte der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Stellvertretungen:

1. Gehört die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertretungen der Gruppe der Professorinnen an, so ist ihr mindestens Lehrermäßigung im Umfang von 2 LVS zu gewähren. Gehört sie der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter an, so ist die Wahrnehmung des Amtes auf die Arbeitszeit anzurechnen.
2. Rechtzeitige Information über alle Struktur- und Entwicklungsmaßnahmen in den Fakultäten sowie die Gleichstellung betreffende Themen durch das Fakultätsdekanat .
3. Sie ist an allen Struktur- und Entwicklungsplanungen auf Fakultätsebene in Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule zu beteiligen.
4. Beteiligung an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren (von der Stellenplanung bis zur Besetzung bzw. Berufung) bei wissenschaftlichem Personal, eingeschlossen ist das Recht auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen.

5. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten sowie ihre Stellvertretungen haben Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Fakultätsräte. Sie sind wie Mitglieder zu laden und zu informieren. Werden Entscheidungen, die die Gleichstellung betreffen, entgegen ihrer Stellungnahme getroffen, so ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte einzubeziehen, die ggf. von ihrem Widerspruchsrecht gemäß § 87 (5) HmbHG Gebrauch machen kann.

(3) Aufgaben der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten mit Stellvertretungen:

1. Beratung von Frauen und Männern der Fakultät bzw. Studiendepartments in Gleichstellungsbelangen,
2. Interessenvertretung der Fakultät gegenüber der HAW Hamburg in Bezug auf Gleichstellungsbelange,
3. Stellungnahme zu dem von der Fakultät gemäß I. 6 (2) Nr.2 vorgeschlagenen Gleichstellungsplan der Fakultät vor Beschlussfassung im Hochschulsenat,
4. Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren regelt II. 1.1, 4.3. (2) 4. der Gleichstellungsrichtlinie.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten mit Stellvertretungen kommen mindestens einmal im Semester zur Gleichstellungsbeauftragten-Versammlung zusammen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte lädt ein und leitet die Sitzung. Aufgabe ist die gegenseitige Information sowie die gemeinsame Abstimmung und Planung von Gleichstellungsmaßnahmen und Gender Studies an der HAW Hamburg. Die Gleichstellungsbeauftragten-Versammlung kann im Bedarfsfall eine Delegierte in die Strukturkommission Gleichstellung entsenden.

III Bereich des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals

1. Stellenbesetzungen

(1) Bei der Einstellung sollen Bewerberinnen bei gleichwertiger Qualifikation wie die der männlichen Bewerber solange bevorzugt berücksichtigt werden, bis die Unterrepräsentation der Frauen in der jeweiligen Lohn-, Gehalts- bzw. Besoldungsgruppe abgebaut ist. Hierfür werden entsprechende Entwicklungs- und Zeitpläne erstellt, in denen Ergebnis- und Einstellungsquoten festgelegt werden (Gleichstellungsgesetz gemäß § 4 (1) Gleichstellungsgesetz).

(2) Der Ausschreibungstext ist so zu formulieren, dass Bewerberinnen und Bewerber konsequent geschlechtsbezogen angesprochen werden (gemäß den „Grundsätzen der HAW Hamburg zum geschlechtsbezogenen Formulieren“). Für Bereiche, in denen der Frauenanteil unter 50 % liegt, sind Frauen zur Bewerbung aufzufordern, indem spezifisch begründet wird, warum für die jeweilige Stelle besonders Bewerbungen von Frauen erwünscht sind.

(3) In Auswahlverfahren werden neben den üblichen Eignungs-, Befähigungs- und fachlichen Merkmalen, die den Anforderungen der Laufbahn des Berufes entsprechen, auch die Qualifikationen berücksichtigt, die durch Familienarbeit und/oder ehrenamtliche Tätigkeiten erworben wurden.

(4) Bei der Vorauswahl für die Bewerbungsgespräche wird sichergestellt, dass alle für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. Sofern dies wegen der großen Zahl der Bewerberinnen und Bewerber nicht möglich ist, wird eine gleiche Anzahl an Bewerberinnen und Bewerbern eingeladen.

2. Führungspositionen

(1) Die Hochschule ist um einen kooperativen Führungsstil bemüht, in dem Teamarbeit, Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität gefordert werden. Stellenbesetzungsverfahren von Führungspositionen tragen diesen Bemühungen Rechnung, indem sie diesbezügliche Qualifikationen besonders in die Bewertung mit aufnehmen (Ausschreibungstext und Auswahlkriterien).

(2) Um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, ist die Hochschule bereit, diese mit Teilzeitkräften zu besetzen. Für jede freiwerdende Führungsposition wird unter Beteiligung der Frauenbeauftragten geprüft, wie die Stelle geteilt werden kann. Auf die Möglichkeit der Teilung wird in der Stellenausschreibung ein deutlicher Hinweis gegeben.

3. Mentoring

Für alle neu eingestellten Mitarbeiterinnen, Wiedereinsteigerinnen oder Wechslerinnen bietet die Hochschule das „Mentoring für Frauen und Männer an der HAW Hamburg“ an. Die Projektleitung hat die Stabsstelle Gleichstellung.

4. Beratung und Vereinbarungen

(1) Beschäftigten ist die Gelegenheit zu geben, jederzeit ein Beratungsgespräch zu Gleichstellungsbelangen mit der Frauenbeauftragten oder ihren Netzwerkerinnen oder den Mitarbeiterinnen in der Stabsstelle Gleichstellung führen zu können.

(2) Die Hochschule gibt allen Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, sich weiter zu qualifizieren, um in höhere Positionen aufsteigen zu können. Mitarbeiterinnen in Bereichen ohne Aufstiegschancen ist die Möglichkeit zu geben, sich für andere Bereiche zu qualifizieren. Führungskräfte sind verpflichtet, die Mitarbeiterinnen speziell zu fördern und ihnen die Teilnahme an Fortbildungen und damit die Erreichung einer besseren Qualifikation zu ermöglichen. Dafür werden Fortbildungsvereinbarungen abgeschlossen.

(3) Die Hochschule prüft die Möglichkeiten von Telearbeit und bietet solche Arbeitsplätze an.

(4) In der Hochschule wird auch die Möglichkeit von „Heimarbeit“ erprobt werden. Das Erarbeiten von Konzepten, Lesen von dienstlichen Informationen und ähnliches, benötigt keinen Telearbeitsplatz, kann aber bei Bedarf zuhause erledigt werden.

5. Institutionalisierung – Frauenbeauftragte der Dienststelle und Netzwerk

(1) Die Frauenbeauftragte wird von der Frauenvollversammlung (vgl. III.5. (8), (9)) vorgeschlagen und von der Präsidentin bzw. dem Präsidenten mit dieser Aufgabe für einen Zeitraum von zwei Jahren benannt (vgl. § 14 Gleichstellungsgesetz Hamburg).

(2) Die Frauenbeauftragte kann „Netzwerkerinnen“, also Vertreterinnen aus dem Kreis der unter das Gleichstellungsgesetz fallenden Mitarbeiterinnen der Hochschule, in Einzelfällen damit beauftragen, Teile ihrer Aufgaben zu übernehmen. Die Netzwerkerinnen fungieren als Bindeglied zwischen der Frauenbeauftragten und den Mitarbeiterinnen vor Ort in den Fakultäten.

(3) „Netzwerkerinnen“ werden von der Präsidentin bzw. dem Präsidenten benannt. Sie werden für die Wahrnehmung von Gleichstellungsaufgaben geschult. Die Frauenbeauftragte überträgt ihre Aufgaben schriftlich; auch ihre Rechte und Pflichten nach (4) und insbesondere ihre Schweigepflicht. Die Mitwirkung am „Netzwerk“ gehört zu den dienstlichen Aufgaben und gilt als Arbeitszeit.

(4) Aufgaben und Befugnisse der Frauenbeauftragten:

1. Beteiligung an Stellenausschreibungen
2. Beteiligung an Personalplanung, Auswahlverfahren, Einsicht in die Bewerbungsunterlagen, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen und Recht zur Stellungnahme
3. Rechtzeitige Information über und Beteiligung an allen Angelegenheiten grundsätzlicher Art, von denen Frauen betroffen sind
4. Die Frauenbeauftragte führt Frauenvollversammlungen durch
5. Beteiligung bei Verwaltungsverfahren bezüglich Einstellungen und Umsetzungen im Bereich des technischen und Verwaltungspersonals.

(5) Stellenbesetzungen: Die Frauenbeauftragte erhält vom Personalservice Kopien der eingegangenen Texte für Ausschreibungen und ist an der schlussendlichen Formulierung zu beteiligen.

(6) Einstellungen und Umsetzungen im Bereich des technischen und Verwaltungspersonals: Die Frauenbeauftragte erhält vom Personalreferat die Listen der Bewerberinnen und Bewerber und ist am Auswahlverfahren zu beteiligen, wenn sie die Beteiligung geltend macht. Hat die Frauenbeauftragte die Beteiligung am Auswahlverfahren geltend gemacht, erhält sie Einsicht in die Bewerbungsunterlagen vor Abgabe an die Beschäftigungsstelle. Die Frauenbeauftragte kann, wenn sie ihre Beteiligung geltend gemacht hat, an den Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Sie informiert hierüber rechtzeitig die auswählende Beschäftigungsstelle.

(7) Widerspruch: Erhebt die Frauenbeauftragte gegen eine beabsichtigte Maßnahme, von der Stellenplanung über die Auswahl der Bewerberinnen bzw. Bewerber für die Vorstellungsgespräche bis zur Entscheidung über die Stellenbesetzung Bedenken, ist ihre schriftliche Stellungnahme den an der Entscheidung beteiligten Stellen vorzulegen. Sofern keine Einigung zwischen der Frauenbeauftragten und der Beschäftigungsstelle erzielt werden kann, entscheidet die Kanzlerin bzw. der Kanzler unter Anhörung der Frauenbeauftragten und der Beschäftigungsstelle.

(8) Mindestens einmal im Jahr führt die Frauenbeauftragte für das technische und Verwaltungspersonal in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung eine Frauenvollversammlung durch, zu der alle Mitarbeiterinnen des technischen und Verwaltungspersonals eingeladen werden. Für die Frauenvollversammlung wird Dienstbefreiung in Anlehnung an das Personalvertretungsgesetz gewährt. Bei Bedarf können von der Frauenbeauftragten oder der Stabsstelle Gleichstellung innerhalb der Dienstzeit Veranstaltungen für Frauen einberufen werden, die sich an spezielle Berufsgruppen, Gruppen nach dem Standort oder ähnliches für die Mitarbeiterinnen wenden.

(9) Die Frauenversammlungen haben folgende Funktionen:

1. Diskussion von Arbeitsbereichen und Richtungsentscheidung über die Realisierung frauenfördernder Maßnahmen,
2. Beratung und Unterstützung der Frauenbeauftragten,
3. Beratung und Unterstützung der Strukturkommission Gleichstellung zu Belangen der akademischen und wissenschaftlichen Beschäftigten,
4. Stellungnahme zu den Berichten der Frauenbeauftragten,
5. Vorschlag und Wahl der Frauenbeauftragten.

IV. Inkrafttreten

Die Gleichstellungsrichtlinie tritt zum 1.10.2004 in Kraft nach Beschluss im Hochschulsenat in seiner Sitzung 9/04 am 30.09.2004; geändert im Hochschulsenat am 29.06.2006.

V. Verweise

- Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18. Juli 2001, zuletzt geändert am 4. Mai 2005
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst vom 19. März 1991, zuletzt geändert am 21. März 2005
- Berufsordnung (BO-HAW) vom 23. März 2006
- Richtlinie zur Umsetzung der Berufsordnung der HAW (RUB) vom 23. März 2006
- Dienstvereinbarung der HAW Hamburg zum Umgang mit Konflikten vom November 2005

Anhang

Zu 7. Gewährleistung von Gewaltfreiheit
Auszüge:

Beschäftigtenschutzgesetz vom 24.6.1994,

§ 2 (2)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

1. Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuelle bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

§ 2 (3)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

EU-Richtlinie 2002/73/EG des europäischen Parlaments und des Rates vom 23. 9. 2002

Sexuelle Belästigung: jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.