



## **Senatsrichtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach NHG der Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/Göttingen (Frauenförderrichtlinie)**

### **Präambel**

- A. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte/Organisation der Frauenvertretung
- B. Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren/Stellenbesetzungen, Berufungsverfahren
- C. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
- D. Weiterbildung
- E. Studium und Lehre
- F. Frauenstudien und Frauenforschung
- G. Sexuelle Belästigung
- H. Frauenförderplan
- I. Schlussbestimmung



## **Präambel**

Mit der Senatsrichtlinie für Frauenförderung und Gleichstellung setzt die Fachhochschule Hildesheim/Holzminde/n/Göttingen den gesetzlichen Auftrag um, die strukturelle Benachteiligung von Frauen an der Hochschule abzubauen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Sie setzt sich das Ziel, Frauen angemessen und entsprechend ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten einzubeziehen, zu fördern und auf allen Ebenen partizipieren zu lassen, um so das bisher weitgehend ausgegrenzte Qualifikations- und Kreativitätspotenzial von Frauen für die Hochschule nutzbar zu machen.

Im Sinne des gendermainstreaming verpflichtet sie sich zu Maßnahmen, die in allen Bereichen der Hochschulorganisation, in Lehre und Forschung und für alle Mitgliedergruppen die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern gewährleisten.

Auf der Grundlage des Bundesgleichstellungsgesetzes, des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes und des Niedersächsischen Hochschulgesetzes beschließt der Senat Maßnahmen,

- um den Anteil der Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen
- um die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie zu verbessern
- um weiblichen Beschäftigten bessere Aufstiegschancen zu eröffnen und ihre Arbeitssituation zu verbessern
- um Lehre und Forschung so zu gestalten, dass sie den spezifischen Interessen von Frauen gerecht wird und geschlechtsspezifische Inhalte integriert.

Hildesheim, den 25. November 2002



## A. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte/Organisation der Frauenvertretung

### I. Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

(§ 42 Abs. 1 NHG und § 10 Abs. 1 der Grundordnung)

1. Status und Wahl
  - 1.1. Die Hochschule stellt für das hauptberufliche Amt der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine Stelle in der Verg. Gr. IIa BAT zur Verfügung. Die Stelle ist öffentlich auszuschreiben.
  - 1.2. Die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung erarbeitet für die Wahl der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einen Wahlvorschlag für den Senat; dazu kann sie:
    - das Auswahlverfahren selbst durchführen und über den Wahlvorschlag abstimmen
    - oder eine Findungskommission einsetzen, die das Auswahlverfahren durchführt und der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung einen Wahlvorschlag zur Abstimmung vorlegt.
  - 1.3. Die Amtszeit der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beträgt 4 Jahre. Eine Wiederwahl ist möglich.



2. Aufgaben  
(§ 42 Abs. 2 NHG)

Aufgabe der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Hochschule, d.h. insbesondere das Präsidium bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages zu beraten, die Umsetzung entsprechender Maßnahmen zu begleiten und die Ergebnisse der Umsetzung i.S. eines Controlling zu bewerten, insbesondere durch:

- Mitwirkung bei sämtlichen Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren (einschl. der Besetzung von Verwaltungsprofessuren, Drittmittelstellen, etc.) sowie allen anderen Personalentscheidungen wie Beförderungen, Höhergruppierungen, Kündigungen, etc.
- Mitwirkung bei der Erstellung und Fortschreibung der Frauenförderpläne
- Mitwirkung bei der Hochschulentwicklungsplanung
- Initiativen zur Veränderung von Strukturen, die weibliche Mitglieder der Hochschule benachteiligen oder benachteiligen könnten
- Initiativen zur Erweiterung des frauenspezifischen Lehrangebotes
- Initiativen und Unterstützung von Frauen- und Geschlechterforschung
- Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
- Initiativen zur Fort- und Weiterbildung für weibliche Hochschulmitglieder
- Umsetzung von Frauenförderprogrammen und -maßnahmen
- Individuelle Beratung der weiblichen Hochschulangehörigen
- Öffentlichkeitsarbeit, Durchführung von Veranstaltungen, etc.
- Kooperation mit den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen auf Landes- und Bundesebene
- Berichterstattung gegenüber dem Senat



3. Allgemeine Beteiligungs- und Informationsrechte  
(§ 42 Abs. 3 NHG)
- 3.1. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben kann die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an allen Sitzungen des Senats, der Fakultäts-/Fachbereichsräte und anderer Organe, Gremien, Kommissionen mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.
- 3.2. Die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat direktes Vortragsrecht beim Präsidium. Sie ist umfassend und rechtzeitig zu informieren, sofern Inhalte und Beschlüsse ihren Aufgabenbereich betreffen.

*II. Dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte  
(§ 42 Abs. 5 Satz 1 NHG und § 10 Abs. 2 der Grundordnung)*

1. Fakultätsräte und andere Organisationseinheiten können auf Vorschlag ihrer weiblichen Mitglieder (Frauenteilversammlung) weitere dezentrale nebenamtliche/-berufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre; für Studentinnen ein Jahr. Eine Wiederwahl ist möglich.
2. Bezogen auf die Ebene der Fakultät oder Organisationseinheit nehmen die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten die gleichen Aufgaben wahr wie die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.
3. Sie haben das Recht an allen Sitzungen der Fakultätsräte und -kommissionen teilzunehmen und sind wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie haben direktes Vortragsrecht im Dekanat und sind rechtzeitig und umfassend zu informieren, sofern Inhalte und Beschlüsse ihren Aufgabenbereich betreffen.
4. Sie sind zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben in einem angemessenen Umfang freizustellen. Für studentische Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhöht sich das Studienguthaben um insgesamt bis zu zwei Semestern, soweit sie nicht für diese Tätigkeit vom Studium beurlaubt sind. (§ 11 Abs. 3 Satz 3 NHG)



*III. Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten  
(§ 42 Abs. 5 Satz 4 NHG und § 10 Abs. 3 der Grundordnung)*

1. Alle Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bilden den Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.
2. Sie vertreten sich gegenseitig nach vorheriger Absprache und im Einvernehmen mit der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.
3. Sie stimmen ihre Arbeit mit der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in regelmäßigen Dienstbesprechungen ab.
4. Der Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten tagt mindestens einmal im Semester. Er kann in begründeten Fällen auch von mindestens zwei dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einberufen werden.
5. Die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte lädt ein und leitet die Sitzung.
6. Der Rat der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten legt fest, wer an der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung sowie an den jährlichen Landestagungen der Landeskonferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LNHF) und der Landeskonferenz der niedersächsischen Fachhochschulfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LAKOF) teilnimmt.



IV. *Senatskommission für Frauenförderung und Gleichstellung*  
- (§ 42 Abs.1 Satz 3 NHG und § 9 Abs. 5 und 6 der Grundordnung)

1. Der Senat wählt eine Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung und entscheidet auf Vorschlag der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über Aufgaben, Größe und Zusammensetzung.
2. Den Vorsitz der Kommission führt ein Mitglied des Präsidiums ohne Stimmrecht.
3. Die Kommission tagt mindestens einmal pro Semester.
4. Die Kommission
  - berät/empfiehlt Initiativen zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages
  - nimmt Stellung zu Fragen und Problemen, die im Zusammenhang mit der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages stehen
  - berät/unterstützt die Hochschule und die Fakultäten bei der Erstellung der Frauenförderpläne; nimmt die Berichte über deren Umsetzung und Fortschreibung entgegen und erarbeitet eine Stellungnahme für den Senat
  - erarbeitet einen Wahlvorschlag für das Amt der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.



**V. Frauenversammlung**

*(§ 42 Abs. 2 Satz 3 NHG und § 10 Abs. 4 der Grundordnung)*

1. Die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte kann mindestens einmal im Jahr eine Frauenversammlung der gesamten Hochschule einladen; die dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entsprechende Versammlungen für den von ihnen vertretenen Bereich (Fakultäten, andere Organisationseinheiten, Standorte oder Mitgliedergruppen).
2. Die Frauenversammlung besteht aus den weiblichen Mitgliedern der Hochschule nach § 16 Abs. 1 NHG; die Frauenteilversammlung besteht aus den weiblichen Mitgliedern der Fakultät, der Organisationseinheit oder der drei Hochschulstandorte.
3. Die Frauenversammlung/Frauenteilversammlung wird von der Zentralen und den dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten über die laufende Arbeit informiert. Sie diskutiert und entscheidet Arbeitsschwerpunkte im Hinblick auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach § 3 Abs.3 NHG.
4. Die Frauenversammlung/Frauenteilversammlung nimmt Stellung zum Bericht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.
5. Die Frauenversammlung/Frauenteilversammlung findet während der Arbeitszeit statt, sofern dem nicht dienstliche Belange entgegenstehen. Die Zeiten der Teilnahme einschließlich der An- und Abreise wird als Arbeitszeit anerkannt.
6. Die Frauenversammlung/Frauenteilversammlung ist hochschulöffentlich.

**VI. Büro für Frauenförderung und Gleichstellung**

Das Büro für Frauenförderung und Gleichstellung unterstützt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, den Frauenrat und die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben und koordiniert die Zusammenarbeit. Die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist fachliche Vorgesetzte der Mitarbeiterinnen im Büro für Frauenförderung und Gleichstellung und entscheidet über Einstellungen und Kündigungen.



## **B. Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren/Stellenbesetzungen, Berufungsverfahren (§ 42 Abs. 3 NHG)**

Die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen bevorstehenden Personalmaßnahmen rechtzeitig und umfassend zu informieren und zu beteiligen. Sie entscheidet, welche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte das Verfahren begleitet und teilt dies der Berufungs- bzw. Stellenbesetzungskommission mit.

### *I. Stellenausschreibungen*

1. Alle zu besetzenden Stellen sind öffentlich, mindestens jedoch hochschulöffentlich auszuschreiben. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und, sofern der Zuständigkeitsbereich der Personalvertretung betroffen ist, des Personalrates möglich.
2. Die Zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist rechtzeitig an der Stellenplanung und an allen beabsichtigten Stellenausschreibungen zu beteiligen. Denominationen von Professuren und andere Ausschreibungstexte sind ihr zur Stellungnahme vor der Veröffentlichung zuzustellen.
3. Stellenausschreibungen sind grundsätzlich so zu formulieren, dass sie nicht zum Ausschluss von Frauen führen. Bei Denominationen von Professuren ist zu prüfen, inwieweit durch einen spezifischen Stellenzuschnitt und fachliche Qualifikationsanforderungen die Wahrscheinlichkeit erhöht werden kann, verstärkt Bewerbungen von Frauen einzuholen. Darüber hinaus sind Frauen gezielt z.B. durch persönliche Ansprache zur Bewerbung aufzufordern.
4. Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform zu verwenden, sofern eine Stelle nicht ausschließlich für Frauen ausgeschrieben wird. Es ist auf die besondere Verpflichtung hinzuweisen, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und sie bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. In allen Stellenausschreibungen ist für Nachfragen die Telefonnummer des Büros für Frauenförderung und Gleichstellung anzugeben.
5. Die für die ausgeschriebene Stelle erforderliche Qualifikation ist in der Ausschreibung exakt festzulegen. Die Qualifikationsanforderungen sowie die in der Ausschreibung genannten Aufgabengebiete und Tätigkeitsmerkmale dürfen während eines Verfahrens nur bei Vorliegen eines besonderen Grundes und nur im Einvernehmen mit der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und, sofern es um Einstellungen im MTV-Bereich geht, dem Personalrat verändert werden.



## *II. Auswahlverfahren/Stellenbesetzungen*

1. Frauen sind bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange bevorzugt zu berücksichtigen, bis sie in jeder Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe mindestens zu 50 v. H. vertreten sind.
2. Dem Anforderungsprofil der Stelle entsprechende außerberufliche Tätigkeiten und Erfahrungen, sowie Zeiten der Kindererziehung oder der Pflege von Familienangehörigen werden als zusätzliche Qualifikation berücksichtigt, sofern sie für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. Sie dürfen ebenso wie bisherige Teilzeitarbeit bei Einstellung, Umsetzung, Beförderung und Höhergruppierung nicht nachteilig gewertet werden.
3. Weibliche Beschäftigte, die intern in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, sind bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.
4. Weibliche Beschäftigte, die an arbeitsplatzbezogenen Fortbildungen teilgenommen oder sonstige Zusatzqualifikationen erworben haben, sind bei Stellenbesetzungen für höherwertige Arbeitsplätze bevorzugt zu berücksichtigen.
5. Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Bewerbungen von Frauen vorliegen und Frauen in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, so ist dies gegenüber der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.
6. Der Vorschlag für eine Stellenbesetzung ist der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in jedem Fall durch das "Formblatt für Stellenbesetzungsverfahren" mitzuteilen und zur Zustimmung zuzuleiten.

## *III. Berufungsverfahren*

1. Das Verfahren zur Erstellung eines Berufungsvorschlages wird in § 6 der Grundordnung geregelt. Der Leitfaden für die Durchführung von Berufungsverfahren gibt Aufschluss über die einzelnen Schritte des Verfahrens.
2. Für die Berufung einer Professorin werden der Fakultät auf Antrag Mittel in Höhe von EUR 5.000,-- zugewiesen. Der Betrag kann jährlich neu festgelegt werden.



### **C. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie**

Die Hochschule ist bestrebt, Maßnahmen zu ergreifen und zu initiieren, die die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie gewährleisten und zu einer familiengerechten Gestaltung der Hochschule beitragen.

1. Auf Antrag soll eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung der Arbeitszeitregelung wegen Kindererziehung, Pflege von Familienangehörigen, Aus-, Fort- und Weiterbildung ermöglicht werden.
2. Dem Interesse von Teilzeitbeschäftigten auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit soll Rechnung getragen werden, indem sie
  - bei der mittel- und langfristigen Personalentwicklung und Stellenplanung oder
  - bei Freiwerden geeigneter Stellen nach Einzelfallprüfung und unter Berücksichtigung besonderer sozialer Aspekte bevorzugt berücksichtigt werden.
3. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
4. Für Beschäftigte, die aus familiären Gründen oder aus Gründen der beruflichen Weiterqualifizierung ihre Vollzeitstelle (vorübergehend) in eine Teilzeitstelle umwandeln wollen, sollen Teilzeitarbeitsplätze in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen.
5. Befristete Arbeitsverhältnisse sollen unter Berücksichtigung vorliegender tarifrechtlich eingeräumter Möglichkeiten um die Dauer des Erziehungsurlaubs bzw. Mutterschutzes verlängert werden. Bei Arbeitsverhältnissen, die aus Drittmitteln finanziert werden, soll geprüft werden, inwieweit bei Antragstellung Mittel bereitgestellt werden können, die die Dauer einer Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses im Falle des Erziehungsurlaubs abdecken.
6. Für Beschäftigte, die durch längere Ausfallzeiten von Kolleginnen/Kollegen (berufliche Weiterqualifizierung, Mutterschutz, u.ä.) betroffen sind, sollen geeignete Maßnahmen getroffen werden, um die zusätzliche Belastung zu verringern (Vertretungsmittel, Springerinnenpool, Stellenfreigabe, o.ä.)



7. Die Möglichkeit der Einrichtung von Tele-Arbeitsplätzen für Beschäftigte, die dies aus familiären oder anderen Gründen wünschen, wird unter Beachtung der arbeitsplatzspezifischen Belange und auf der Grundlage der gesetzlichen Vorgaben jeweils im Einzelfall geprüft.
8. Allen Beschäftigten soll unter Nutzung des gesetzlichen Rahmens eine Beurlaubung aus familiären Gründen und aus Gründen der beruflichen Weiterqualifizierung ermöglicht werden.
9. Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern, indem sie über das Fortbildungsangebot fortlaufend und rechtzeitig informiert und zur Teilnahme aufgefordert werden.
10. Durch Vertretungs- und/oder Aushilfstätigkeiten sollen Beurlaubte die Verbindung zu ihrem Beruf aufrechterhalten können. Die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit soll ihnen vor allem durch gezielte Einarbeitungshilfen erleichtert werden.



## *II. Studienorganisation*

1. Studien und Prüfungsordnungen sind grundsätzlich so zu gestalten, dass die Situation schwangerer Studentinnen und studierender Eltern Berücksichtigung findet und nicht zu Benachteiligungen führt. In diesem Zusammenhang soll die Einführung von Teilzeitstudiengängen gefördert werden.
2. Für Praxissemester ist anzustreben, dass die spezifischen Lebensbedingungen studierender Eltern Berücksichtigung finden (Praxisstellen vor Ort, Sicherstellung von Kinderbetreuung, Teilzeitpraktika, u.ä.).
3. Studierende Eltern sind neben der Doppelbelastung durch Erziehung und Studium in der Regel zusätzlichen sozialen und finanziellen Belastungen ausgesetzt. Auf der Grundlage der geltenden Prüfungsordnung und unter Einhaltung der vorgegebenen Fristen, sollen deshalb insbesondere im Zusammenhang mit der Diplomprüfung von der Norm abweichende, individuell gestaltete Vereinbarungen Anwendung finden können. Über Einzelfallregelungen entscheidet die Studiendekanin oder der Studiendekan und/oder die Studienkommission.
4. Durch einen ergänzenden Ausbau der Infrastruktur an allen Standorten sowie die geplante Einrichtung von Räumen zur selbst organisierten Kinderbetreuung in der Hochschule trägt die Hochschule zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie bei.



#### D. Weiterbildung

1. Die Hochschule motiviert und unterstützt weibliche Beschäftigte, sich für höherwertige Positionen zu qualifizieren.
2. Bei der Organisation von Veranstaltungen ist insbesondere darauf zu achten, dass
  - familiäre Belastungen bei Durchführung und Organisation berücksichtigt werden; z.B. durch Angebote mit Kinderbetreuung
  - Angebote für Teilzeitbeschäftigte eingeplant werden
  - verschiedene Veranstaltungsformen berücksichtigt werden; fortlaufende Veranstaltungen, Blockseminare, u.ä.
  - mindestens zwei Veranstaltungen im Jahr zu spezifischen Interessen weiblicher Beschäftigter angeboten werden,
  - sowie Veranstaltungen zu Fragen der Frauenförderung, deren Grundlagen und Perspektiven.
3. Frauen, die in Tätigkeitsbereichen mit geringen Aufstiegschancen beschäftigt sind, sind beruflich besonders zu fördern und auf entsprechende Weiterbildungsangebote aufmerksam zu machen.
4. Soweit die Teilnahme an externen Weiterbildungsangeboten aus betrieblichem Interesse sinnvoll und erforderlich ist, soll dies durch finanzielle Zuschüsse, Freistellung, organisatorische Maßnahmen unterstützt werden.
5. Führungskräfte, Professorinnen und Professoren sollen im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen für die Wahrnehmung unterschiedlicher Sichtweisen sensibilisiert und insbesondere mit Fragen der Frauenförderung, deren Grundlagen und Perspektiven vertraut gemacht werden. ("gender-training")



## **E. Studium und Lehre**

1. Es ist Ziel der Hochschule, einen Frauenanteil bei den Studierenden in Höhe des Frauenanteils bei den Hochschulzugangsberechtigten zu erreichen.
2. Die Fakultäten sind gehalten, Gastprofessorinnen zu gewinnen und 50 % der Mittel für Lehraufträge an Frauen zu vergeben. Soweit mehr als 50 % der Lehrauftragsstunden von Männern erteilt werden, zahlt die Fakultät einen Anteil von 2 % der Kosten dieser Lehraufträge aus eigenen Mitteln; diese Mittel stehen für zusätzliche Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung und Förderung von Frauen zur Verfügung.  
Satz 2 ist nicht anzuwenden, wenn der Frauenanteil bei den Lehraufträgen gegenüber dem Vorjahr um mindestens 5 Prozentpunkte gestiegen ist.
3. Bei der Einstellung von wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften zur Unterstützung des Personals in Lehre und Forschung sollen Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, sofern sie bisher unterrepräsentiert sind.
4. Die Interessen von Frauen und Männern sind bei der Ausgestaltung von Lehre und Forschung gleichermaßen zu berücksichtigen; angesichts der derzeitigen Studienstruktur bedeutet das die gezielte Entwicklung von Studienangeboten, die vorrangig Frauen ansprechen.
5. Die Hochschule wirkt daraufhin, dass Methoden und Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Fachgebieten zum festen Bestandteil in Lehre und Forschung werden. Die Fakultäten sind aufgefordert, Veranstaltungen zu geschlechtsspezifischen Themen z.B. durch die Vergabe entsprechender Lehraufträge, Gastprofessuren oder Einladungen zu Gastvorträgen besonders zu fördern. Im Zuge der Erstellung von Frauenförderplänen wird überprüft, inwieweit geschlechtsspezifische Lehrinhalte und -angebote angestrebt und umgesetzt werden.
6. In der Studienberatung sollen insbesondere Frauen gezielt bei der Studienfachauswahl, über Weiterbildungsstudiengänge, wissenschaftliche Weiterqualifikation und gezielte Berufsplanung unterstützt und beratend begleitet werden.
7. Die Hochschule unterstützt ihre Absolventinnen, indem sie über Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses informiert und zur Teilnahme motiviert. Insbesondere beim Zugang zur Promotion und zu weiterführenden Studiengängen ist darauf zu achten, die Chancen von Frauen zu verbessern.



## **E Frauenstudien und Frauen- und Geschlechterforschung**

1. Frauen- und Geschlechterforschung ist integraler Bestandteil der Frauenförderung.
2. Die Hochschule fördert und unterstützt Projekte der Frauen- und Geschlechterforschung und stellt dafür Mittel zur Verfügung.
3. In der Unterstützung von Forschungsprojekten wirkt die Hochschule darauf hin, dass bei gleicher Qualität von Projektanträgen diejenigen bevorzugt werden, die von Frauen gestellt bzw. an deren Ausarbeitung Frauen beteiligt sind. Dies gilt auch für Drittmittelprojekte, die u.U. Stellenbesetzungen nach sich ziehen.
4. Die Hochschule unterstützt geeignete Einrichtungen, z.B. das "Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung" (ZIF), das als gemeinsame zentrale Einrichtung der Fachhochschule Hildesheim/Holzminden/Göttingen und der Universität Hildesheim gegründet wurde u.a. indem sie
  - Räume und Ausstattung für die Geschäftsstelle, Veranstaltungen, etc. zur Verfügung stellt
  - administrative Aufgaben übernimmt (Verwaltung der Mittel, Personalbewirtschaftung, etc.)
  - in regelmäßigen Abständen Mittel für eine Gastprofessur zur Verfügung stellt
  - die Kooperation der Fakultäten mit dem ZIF fördert.



**G. Sexuelle Belästigung  
(§ 42 Abs. 7 NHG)**

1. Beschäftigte, die mit Personalangelegenheiten befasst sind, werden über den sachgerechten Umgang mit Vorfällen sexueller Belästigung und Diskriminierung von Frauen informiert. Das Thema soll regelmäßiger Bestandteil von Weiterbildungsveranstaltungen und Schulungen für das Führungspersonal sein.
2. Die Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung kann eine Arbeitsgruppe einsetzen, die Probleme der sexuellen Belästigung im Hochschulbereich sowie die fachhochschuleigenen Gebäude und Anlagen auf potenzielle Gefahren untersucht und entsprechende Maßnahmen zur Veränderung vorschlägt.
3. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stehen sexuell belästigten Frauen für erste Gespräche zur Verfügung. Diese Gespräche sind in jedem Fall vertraulich zu behandeln. Weitere Schritte werden erst dann eingeleitet, wenn die betroffene Frau ihr Einverständnis erklärt hat.
4. Die Hochschule ergreift im Falle einer nachgewiesenen sexuellen Belästigung oder Diskriminierung angemessene Maßnahmen gegen den Belästiger (Ermahnung, Versetzung, Entlassung, Dienstaufsichtsbeschwerde, Disziplinarverfahren, o.ä.).
5. Kurse zur Selbstverteidigung und Selbstbehauptung für Beschäftigte und Studentinnen sollen regelmäßiger Bestandteil des Weiterbildungsprogramms sein.



## H. Frauenförderplan

(§ 41 Abs. 2 Satz 1 und § 42 Abs. 2 Satz 2 NHG)

### I. Frauenförderplan

1. Die Frauenförderrichtlinien werden durch die Frauenförderpläne der Fakultäten und der Zentralverwaltung umgesetzt. Die Frauenförderpläne sind integraler Bestandteil des Hochschulentwicklungsplans und werden vom Senat der Hochschule im Einvernehmen mit dem Präsidium beschlossen.
2. In den Frauenförderplänen sind auf der Grundlage der Frauenanteile in den einzelnen Mitgliedergruppen für jeweils zwei Jahre Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils, in den Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, festzulegen.
3. Die Frauenförderpläne legen fest, mit welchen qualitativen Maßnahmen der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegengewirkt werden soll; wie die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie verbessert und geschlechtsspezifische Inhalte in Lehre und Forschung integriert werden können.
4. Die Fakultäten und Organisationseinheiten verpflichten sich, jeweils nach zwei Jahren Bericht über die Umsetzung der Frauenförderpläne zu erstatten und die Pläne auf dieser Grundlage fortzuschreiben. Die Berichte sollen Aufschluss darüber geben
  - welche Zielvorgaben erreicht wurden, bzw. begründen, wenn Zielvorgaben nicht umgesetzt werden konnten
  - welche qualitativen Maßnahmen sich als wirksam bzw. unwirksam erwiesen haben
  - welche Maßnahmen getroffen wurden, um geschlechtsspezifische Lehrinhalte in das bestehende Angebot zu integrieren.
5. Bericht und Fortschreibung werden von der Kommission für Frauenförderung und Gleichstellung ausgewertet und mit einer Stellungnahme an den Senat zur Beschlussfassung weitergeleitet.
6. Die Hochschule etabliert ein Anreizsystem, um die Umsetzung der Frauenförderpläne zu befördern.



## *II. Berichtspflicht*

1. Die Organe und Einrichtungen der Hochschule legen der Zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten jährlich eine Bestandsaufnahme der Beschäftigten- und Studienstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungsverfahren und der Forschungsförderung vor. Diese Materialien sollen über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und der Frauenförderpläne sowie deren Fortschreibung Aufschluss geben. Dafür ist es erforderlich, alle Erhebungen und Untersuchungen für Zwecke der Hochschulstatistik geschlechterdifferenziert durchzuführen.
  
2. Die Berichte sollen geschlechterdifferente Angaben enthalten über die
  - Anzahl der Beschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
  - Anzahl der Teilzeitbeschäftigten getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
  - Anzahl der Neueinstellungen getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen
  - Anzahl der befristeten Arbeitsverträge, ihre Finanzierung und Laufzeit
  - Anzahl der Studierenden getrennt nach Studienfächern
  - Anzahl der Absolventinnen und Absolventen
  - Anzahl der Studienbewerbungen
  - Anzahl der Lehraufträge
  - Anzahl der studentischen Hilfskräfte
  - Anzahl der Studienabbrüche und ihre Gründe
  - Anzahl der Beschäftigten/Studierenden mit Kindern

## **I. Schlussbestimmung**

Die Frauenförderrichtlinien wurden am 25.11.2002 hochschulöffentlich bekannt gemacht und traten am 26.11.2002 in Kraft.