

Frauenförderplan der Hochschule Zittau/Görlitz

gemäß § 4 des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz - SächsFFG) vom 31. März 1994 (SächsGVBl. S. 684), in der Fassung der Änderung des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (SächsGVBl. S. 970)

Dieser Frauenförderplan soll dazu beitragen, die Chancengleichheit für Frauen und Männer herzustellen und Nachteile für weibliche Mitglieder und Angehörige an der Hochschule Zittau/Görlitz zu verhindern.

Er hat das Ziel, das Gleichheitsgebot des Deutschen Grundgesetzes und des Gesetzes zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (Sächsisches Frauenförderungsgesetz – SächsFFG) zugunsten von Frauen umzusetzen.

Es wird von dem Grundsatz ausgegangen, dass Frauenförderung und Abbau von Benachteiligungen für Frauen Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Zittau/Görlitz ist.

An der Hochschule Zittau/Görlitz finden bei der Verwirklichung des Frauenförderplans die Regelungen des Gesetzes über die Freiheit der Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulfreiheitsgesetz – SächsHSFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. Januar 2013 (SächsGVBl. S. 3), zuletzt geändert durch Gesetz vom 26. April 2018 (SächsGVBl. S. 198) Anwendung.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule und die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bzw. Zentralen Einrichtungen nehmen diese Aufgabe und Funktion gemäß dem Sächsischen Frauenförderungsgesetz entsprechend wahr. Eine Frauenbeauftragte wird daher nicht explizit bestellt.

1 Abbau struktureller Benachteiligungen

1.1 Stellenausschreibungen

Ein Arbeitsplatz darf nicht ausschließlich für Frauen oder Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie auch Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Das gilt insbesondere für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

In Stellenausschreibungen werden Frauen ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Geeignete Bewerberinnen sind ggf. gezielt anzusprechen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Zittau/Görlitz wird über alle Ausschreibungen informiert.

Nach Ablauf des Bewerbungszeitraumes ist die Gleichstellungsbeauftragte durch das Dezernat Personal und Recht über alle Bewerberinnen und Bewerber in Kenntnis zu setzen.

1.2 Stellenbesetzungen

1.2.1 Besetzung von Professorenstellen

In der Berufsordnung der Hochschule Zittau/Görlitz vom 17.05.2016 ist festgelegt, dass bei der Besetzung der Berufungskommission auf eine Gleichverteilung von Frauen und Männern hinzuwirken ist. Jeder Berufungskommission sollen mindestens zwei weibliche Mitglieder angehören, davon eine aus der Gruppe der Professoren oder externen Sachverständigen (§ 6 Absatz 2 Berufsordnung).

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist berechtigt, an den Sitzungen der Berufungskommission mit beratender Stimme teilzunehmen (§ 7 Absatz 1 Berufsordnung). Sie hat gem. § 55 Absatz 2 ein Rede- und Antragsrecht und gibt eine Stellungnahme zum Berufungsvorschlag ab. Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule hat das Recht zur Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen (§ 55 SächsHSFG).

Entsprechend § 3 Absatz 4 der Berufsordnung sollen geeignete Frauen zur Bewerbung ermutigt werden. Die proaktive Suche insbesondere weiblicher Bewerber ist zu dokumentieren.

Grundsätzlich sollen alle Bewerberinnen, die die Berufungsvoraussetzungen gemäß § 58 SächsHSFG erfüllen und den spezifischen Anforderungen der Stelle entsprechen, zu einem Probevortrag eingeladen werden.

1.2.2 Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals

Im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens hat die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bzw. der Hochschule das Recht, an den Beratungen zur Stellenbesetzung teilzunehmen. Sofern Vorstellungs- oder Eignungsgespräche stattfinden, ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.

1.2.3 Besetzung von Stellen für Auszubildende

Das Besetzungsverfahren ist entsprechend Punkt 1.2.2 durchzuführen.

1.2.4 Kontrollverfahren

Sofern nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungen das Prinzip der Gleichstellung verletzt wurde, teilt sie dies dem für die Besetzung verantwortlichen Gremium bzw. der verantwortlichen Struktureinheit schriftlich mit.

Eine Prüfung des Vetos der Gleichstellungsbeauftragten hat in jedem Fall zu erfolgen.

1.3 Förderung des beruflichen Aufstiegs

Frauen sollen - unter Beachtung des Eignungs- und des Leistungsprinzips - ermutigt werden, sich für freie oder frei werdende Stellen mit Leitungsfunktionen und Ämter und Gremien der akademischen Selbstverwaltung zu bewerben. Es ist Anliegen der Hochschule, den Frauenanteil in Funktionen mit Leitungsaufgaben zu halten bzw. zu erhöhen.

1.4 Wissenschaftsförderung

Die Förderung von Wissenschaftlerinnen ist zu initiieren und zu unterstützen.

Die Hochschulleitung und die Fakultäten informieren Studierende, Absolventinnen und Absolventen gezielt über Stipendien, Forschungsprogramme und -projekte. Die Lehrenden werden aufgefordert, Frauen gezielt zur Beantragung von Stipendien zu motivieren.

Es ist sicherzustellen, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gleichbehandelt werden.

Die Hochschule strebt an, Forschungsprojekte zu unterstützen, die sich mit der Situation von Frauen und Männern an der Hochschule auseinandersetzen.

2 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und privater Lebensführung

2.1 Arbeitszeiten

Die Hochschule ist eine familienfreundliche Hochschule. Sie strebt an, allen Beschäftigten ein ausgewogenes Verhältnis von Berufs- und Privatleben u. a. durch flexible Arbeitszeiten sowie familiengerechte Lehrveranstaltungs- und Sitzungszeiten zu ermöglichen. Daher sollen Lehrpersonen mit Kindern bis zum 12. Lebensjahr, soweit bei dem Dekan beantragt, vorrangig montags bis freitags in der Zeit von 08:00 Uhr bis 14:00 Uhr eingesetzt werden.

Beurlaubung und Arbeitszeitreduzierung aus familiären Gründen dürfen sich bei Entscheidungen über Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und anderen Änderungen des Arbeitsverhältnisses nicht nachteilig auswirken.

Frauen mit Familienpflichten sind bei Bedarf und unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange auf der Grundlage der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit Änderungen der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einzuräumen.

Mitarbeiterinnen, die schulpflichtige Kinder haben, ist - unter Beachtung dienstlicher Belange - eine Urlaubsregelung zu gestatten, die Rücksicht auf die Schulferienzeit nimmt.

Wird eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragt und stehen dringende dienstliche Belange dieser nicht entgegen, so ist dem Antrag stattzugeben. Die geltenden beamten- und tarifrechtlichen Regelungen sind zu beachten.

2.2 Beurlaubung

Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen von Frauen und während der Elternzeiten ist zu prüfen, inwieweit Mittel für eine Vertretung zur Verfügung gestellt werden können.

Nach Ablauf einer solchen Beurlaubung stellt die Hochschule die Beschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz sicher. Dies gilt auch, wenn die Arbeitszeit auf Antrag der oder des Beschäftigten reduziert wird.

Beurlaubte Beschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr auf einen anderen als ihren vorherigen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anstreben, sind bei Neubesetzung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen.

2.3 Studieren mit Kind bzw. Pflegebedürftigen

Die Hochschule wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken.

Die Hochschule wirkt im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit dem Studentenwerk Dresden darauf hin, dass sozial verträgliche Regelungen zur Unterbringung von Studentinnen mit Kind gefunden werden. (Leitbild: Broschüre + Studieren mit Kind)

Das prüfungsrelevante Lehrangebot soll zeitlich so gestaltet werden, dass die Teilnahme mit der Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen vereinbar ist. Bei Lehrveranstaltungen mit limitierter Teilnehmezahl werden Studentinnen mit Kindern bei der Einschreibung bevorzugt berücksichtigt.

Die Fakultäten unterstützen schwangere Studentinnen und Studentinnen mit Kind in ihrer Studienablaufplanung.

Studentinnen mit Kind sind seitens der Hochschullehrer/innen im Rahmen der Studien- und Prüfungsordnung alle Möglichkeiten zu erschließen, um das Studienziel zu erreichen.

In Studiengängen, in denen der Frauenanteil sehr gering ist, werden spezielle Informationen und Beratungen für Studieninteressentinnen angeboten.

Spezielle Hinweise sollen hinsichtlich von Einstellungsmöglichkeiten an der Hochschule Zittau/Görlitz und an anderen Fachhochschulen gegeben werden.

3 Fortbildung

Frauen sind bei der Auswahl für die Besetzung der jährlich angebotenen Teilnahmeplätze für die Fortbildung entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung entsprechend den dazu mit dem Personalrat vereinbarten Kriterien zu berücksichtigen. Für Beschäftigte mit Leitungsfunktionen werden Fortbildungsangebote des Fortbildungszentrums des Freistaates Sachsen zu Themen der Gleichstellung nachdrücklich angeboten.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

4 Wahrung der persönlichen Würde der Frau

Den Vorgesetzten wird zur Pflicht gemacht, die persönliche Würde der Frau zu wahren, insbesondere sexuelle Belästigungen von weiblichen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule entgegenzuwirken und entsprechenden Fällen unverzüglich nachzugehen.

Entsprechende Hinweise und Beschwerden nehmen die zuständigen Vorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragten oder das Rektorat entgegen. Das Verfahren ist so zu führen, dass für die Betroffenen die erforderliche Vertraulichkeit gewahrt wird.

5 Frauenbeauftragte

An der Hochschule Zittau/Görlitz werden die Aufgaben der Frauenbeauftragten gemäß § 55 SächsHSFG i. V. m. §§ 18 - 22 SächsFFG gegenwärtig durch den Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen.

6 Schlussbestimmungen

Der Frauenförderplan gilt für einen Zeitraum von vier Jahren (2016-2020). Am 19.12.2018 erfolgte eine Anpassung an die aktuelle Entwicklung. Der Frauenförderplan ist zu veröffentlichen.

Dieser Frauenförderplan tritt mit Wirkung vom 1. Dezember 2016 in Kraft und ersetzt den Frauenförderplan vom 01. Dezember 2012.

Gründe der Nichtverwirklichung sind dem Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen der nach zwei Jahren fälligen Anpassung und bei Aufstellung des nächsten Frauenförderplanes darzulegen und in der Hochschule zu veröffentlichen.

Zittau, den 19.12.2018



Prof. Dr. phil. Friedrich Albrecht
Rektor



Dipl.-Jur. Karin Hollstein
Kanzlerin