

Nach § 5 des Hessischen Gesetzes über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz) in der Fassung vom 20.12.2015 (GVBl. S. 637), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 14. Dezember 2021 (GVBl. S. 931, 987) wird der

Frauenförder- und Gleichstellungsplan 2021 - 2026
der Hochschule Geisenheim

hiermit bekannt gegeben.

Das Präsidium der Hochschule Geisenheim hat am 11.08.2021 diesen Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Hochschule Geisenheim beschlossen. Das Benehmen mit dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst wurde mit Schreiben vom 17.05.2022 hergestellt.

Tabellarische Darstellung der Fassungsinformationen

	Beschluss	Benehmen hergestellt	Inkrafttreten/Geltung
Erstellung	Präsidium: 11.08.2021	mit HMWK am 17.05.2022	31.05.2022

Amtliche Mitteilung

der Hochschule Geisenheim



Veröffentlichungsnummer: 03/2022

Veröffentlicht am 30.05.2022

Inhalt

1. Grundlagen und Ziele.....	4
2. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Personalplanung der Hochschule Geisenheim.....	6
2.1. Stellenausschreibungen und -besetzungen.....	6
2.2. Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren	9
2.3. Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung sowie Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten	12
2.4. Gleichbehandlung in Sprache und Bild.....	14
2.5. Gremien.....	15
2.6. Umsetzung von Gender Mainstreaming	16
2.7. Personalentwicklung.....	17
2.8. Öffentlichkeitsarbeit	18
2.9. Förderung befristet Beschäftigter	18
3. Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen im administrativ-technischen Bereich	19
3.1. Personalentwicklung.....	19
3.2. Fort- und Weiterbildung	19
3.3. Ausbildung.....	20
4. Besondere Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft, Lehre und Studium.....	20
4.1. Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	20
4.2. Nachwuchsförderung.....	22
4.3. Studium	23
5. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	25
5.1. Gütesiegel Familienfreundliche Hochschule.....	25
5.2. Familien-Servicebüro.....	26
5.3. Perspektiven schaffen	26
5.4. Familienfreundlich Studieren	26
5.5. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen	26

5.6. Mutterschutz.....	27
5.7. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.....	27
5.8. Information und Kommunikation.....	28
6. Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte und Antidiskriminierung.....	28
6.1. Antidiskriminierung.....	28
6.2. Schutz vor sexueller Belästigung.....	29
6.3. Bauen auf dem Campus.....	31
6.4. Sicherheit auf dem Campus.....	31
6.5. Häusliche und partnerschaftliche Gewalt.....	31
7. Gesetzliche Grundlagen.....	31
8. Quantitativer Teil des Frauen- und Gleichstellungsplans.....	32
Inkrafttreten.....	32

1. Grundlagen und Ziele

Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Hochschule Geisenheim University basiert auf dem Hessischen Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen und strukturellen Nachteilen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung.

Nach wie vor ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Hessen nicht erreicht. Die verfassungsrechtliche Zusicherung über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz) muss auch in die Praxis umgesetzt werden.

Die neueste Fassung des HGIG zum 1. Januar 2016 fokussiert auf zwei Punkte: Insbesondere auf hoch dotierten Positionen sind Frauen unterrepräsentiert. Selbst in sogenannten „Frauendomänen“ sind Männer, gemessen an ihrem Anteil an allen Beschäftigten, in den Führungspositionen überproportional vertreten. Die berufliche Förderung von Frauen, vor allem Positionen mit Leitungs- und Vorgesetztenaufgaben sind daher verstärkt Ziel von Fördermaßnahmen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Förderung von Beschäftigten mit Familienaufgaben. Dieser Punkt spricht Frauen und Männer gleichermaßen an.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist eine weitere Grundlage für die Gleichstellungspolitik in öffentlichen Verwaltungen. Es beinhaltet umfassende Regelungen zum Schutz vor Diskriminierung aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen oder sozialen Kategorien. Dies umschließt auch den Schutz von Personen, die sich nicht eindeutig in die binäre Auffassung von Geschlecht (weiblich, männlich) einordnen lassen können oder wollen (intergeschlechtlich), sowie homo-, bi- und transsexuelle Personen. Frauen sind überproportional oft von Mehrfachdiskriminierungen betroffen, d.h. es kommt zu einem gleichzeitigen Zusammenwirken von mehreren sozialen Ungleichheiten (wie z.B. Geschlecht, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Religion). Dies gilt es in der Zukunft bei den Maßnahmen der Gleichstellungspolitik zu berücksichtigen.

Als Grundlage für den Frauen- und Gleichstellungsplan der Hochschule Geisenheim und für die Analyse der Unterrepräsentanz wurden die hochschulinternen Personaldaten (Stand 31.12.2020) zugrunde gelegt.

Der vorliegende Frauen- und Gleichstellungsplan regelt als Rahmenplan die Grundsätze und Ziele der Frauenförderung für alle Status- und Beschäftigtengruppen in der Hochschule Geisenheim. Um diese Ziele zu erreichen, legt er konkrete Maßnahmen und Steuerungsinstrumente für alle Ebenen der Hochschule fest. Diese Grundsätze und Ziele sind in die Struktur- und Entwicklungsplanung aufzunehmen. Die Förderung der

Amtliche Mitteilung

der Hochschule Geisenheim



Veröffentlichungsnummer: 03/2022

Veröffentlicht am 30.05.2022

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe und als durchgängiges Leitprinzip zugrunde zu legen.

Der Frauen- und Gleichstellungsplan soll einen Beitrag leisten zur verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Die im Folgenden formulierten Ziele werden die Frauenförderung an der Hochschule Geisenheim unterstützen und verbessern.

- Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Lehre, Forschung, Studium und im administrativ-technischen Bereich im Hinblick auf gleiche Entwicklungsmöglichkeiten und den gleichen Zugang zu allen Positionen und Ämtern ist ein zentrales Anliegen der Hochschule Geisenheim. Mit dem Frauen- und Gleichstellungsplan sollen geeignete Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt werden.
- Die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und im Berufsfeld Hochschule wird mit geeigneten Maßnahmen gefördert. Benachteiligungen von Frauen sollen abgebaut und mögliche Diskriminierungen verhindert werden.
- Die Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Arbeit und Beruf mit Verantwortung im familiären Bereich wird durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen an der Hochschule unterstützt.
- Ziel der Hochschule Geisenheim ist die paritätische Personalbesetzung in allen Bereichen und Entgeltgruppen sowie auf Führungsebene. Aufgrund des Schwerpunktes der Hochschule Geisenheim im MINT Bereich kann es möglicherweise schwierig sein, diese Zielvorgabe einzuhalten. Mit dem Frauen- und Gleichstellungsplan stehen jedoch Instrumente zur Verfügung, die das ernsthafte Bestreben der Hochschule unterstützen.
- Für die Verbesserung struktureller und personeller Rahmenbedingungen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern verbindet die Hochschule Geisenheim spezielle Maßnahmen der Frauenförderung mit der Strategie der Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming.

2. Allgemeine Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Rahmen der Personalplanung der Hochschule Geisenheim

Die Hochschule Geisenheim verfolgt eine systematische Personalentwicklung, um die Ziele und Grundsätze ihrer Gleichstellungspolitik zu verwirklichen. Dabei werden spezielle Maßnahmen ergriffen, um die Chancengleichheit für Frauen und Männer sicherzustellen.

2.1. Stellenausschreibungen und -besetzungen

2.1.1

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist an allen Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren der Hochschule zu beteiligen. Wie festgelegt in den *Grundsätzen zur Stellenausschreibung an der HGU*, gilt dies auch für Drittmittelstellen.

2.1.2

Der Leitfaden zur Stellenausschreibung und Auswahlverfahren berücksichtigt auch gendersensitive Belange. Das umschließt auch die gendersensible Ansprache in der Stellenausschreibung (siehe 2.1.8). Der Leitfaden wird allen bekannt und zugänglich gemacht und dient als Grundlage für alle Stellenbesetzungen.

2.1.3

Damit die geschlechtersensitive Personalauswahl kompetent angewendet wird, sind Führungskräfte diesbezüglich zu schulen. Aufgrund der dezentralen Verantwortung für Personalauswahl werden Unterstützungsangebote, wie z.B. Gesprächsleitfäden und Formulierungshilfen, zur Verfügung gestellt.

2.1.4

In allen Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die zur Besetzung bzw. Wiederbesetzung vorgesehenen Stellen öffentlich auszuschreiben. Dies soll auch dann geschehen, wenn Personaldienstleister*innen zur Personalakquise eingeschaltet werden.

Amtliche Mitteilung

der Hochschule Geisenheim



Veröffentlichungsnummer: 03/2022

Veröffentlicht am 30.05.2022

2.1.5

Auf die öffentliche Ausschreibung kann im Einzelfall mit Zustimmung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten verzichtet werden.

2.1.6

Vor Ausschreibung einer Stelle erhält die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Gelegenheit, zu dem betreffenden Ausschreibungstext Stellung zu nehmen.

2.1.7

Hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Bedenken gegen einen Ausschreibungstext, teilt sie diese der Dienststelle schriftlich innerhalb von zwei Wochen, in dringenden Fällen innerhalb einer Woche, mit.

2.1.8

Stellenausschreibungen haben dem verfassungsrechtlichen Gebot der Gleichberechtigung von Frau und Mann auch sprachlich Rechnung zu tragen. Das AGG verlangt merkmalsneutrale Stellenausschreibungen, unter anderem hinsichtlich des Geschlechts. Aufgrund eines Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts von 2017 gibt es seit dem 1. Januar 2019 offiziell das dritte Geschlecht (divers). Berufsbezeichnungen werden daher gendersensibel formuliert und mit „m/w/d“ versehen. Der Ausschreibungstext hat weiblich und männlich konnotierte Wörter ausgeglichen zu verwenden. Da Frauen und Männer unterschiedliche Jobeigenschaften bevorzugen, wird dies in der Stellenausschreibung beachtet. Eine Tabelle/Liste mit entsprechenden Wörtern und Jobeigenschaften wird erarbeitet und zur Verfügung gestellt.

2.1.9

In den Ausschreibungstexten sind die Aufgaben der jeweiligen Stelle und die hierfür erforderlichen Voraussetzungen zu nennen. Während eines laufenden Ausschreibungs- und Besetzungsverfahrens dürfen die Anforderungen nicht verändert und/oder ergänzt werden.

2.1.10

Alle Stellenausschreibungen für leitende Positionen und Professuren erhalten den Zusatz, dass die Hochschule Geisenheim einen höheren Anteil von Frauen im

Amtliche Mitteilung

der Hochschule Geisenheim



Veröffentlichungsnummer: 03/2022

Veröffentlicht am 30.05.2022

Wissenschaftsbereich anstrebt und daher qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich auffordert sich zu bewerben.

2.1.11

In allen anderen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhalten die Stellenausschreibungen den Zusatz: „Die Hochschule fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern. Bewerbungen von Frauen werden daher besonders begrüßt.“

2.1.12

Alle Ganztagsstellen sind nach dem HGIG grundsätzlich teilbar.

2.1.13

Während der Ausschreibungsfrist bemüht sich die ausschreibende Organisationseinheit bei absehbarem Mangel an Bewerberinnen auch auf sonstigen Wegen (z. B. Ansprache von Hochschule, Instituten, Nutzung wissenschaftlicher Netzwerke, Verlängerung von Ausschreibungsfristen) im Sinne einer aktiven Rekrutierung geeignete Bewerberinnen zu finden und diese zur Bewerbung aufzufordern. Die am Auswahlverfahren beteiligten Personen sind darüber zu informieren.

2.1.14

Werden externe Personaldienstleister*innen für die Personalsuche eingesetzt ist bei der Auswahl darauf zu achten, dass diese gender- und diversitätssensibel ausgerichtet sind. Weiterhin sollen diese dazu verpflichtet werden, in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere nach Bewerberinnen zu suchen und diese Suche zu belegen.

2.1.15

Nach Ablauf der Bewerbungsfrist erhält die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle bzw. von der von ihr beauftragten Stelle eine Liste mit den Namen aller eingegangenen Bewerberinnen und Bewerber.

2.1.16

Bei Berufungsverfahren von Professuren gelten zusätzlich die gesondert erlassenen Regelungen der Hochschule für Berufungsverfahren und die Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren.

2.2. Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren

Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) enthält das grundrechtsgleiche Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation). Bei diesem als „Bestenauslese“ bezeichneten Grundsatz besteht ein Anspruch der Bewerberinnen und Bewerber auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über die Bewerbung. In den Stellenbesetzungsverfahren sind u.a. das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das HGIG und die Schutzvorschriften zugunsten von Menschen mit Behinderung in §§ 81 ff. SGB IX zu beachten.

2.2.1

Bei der Personalauswahl sind alle (an der Personalauswahl und -einstellung) beteiligten Einrichtungen und Personen verpflichtet, auf die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen hinzuwirken und Diskriminierungen wegen des Geschlechts und/oder des Familienstandes zu verhindern.

2.2.2

Es wird für jeden Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, angestrebt, die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen mit Frauen zu besetzen. Erklärtes Ziel der Hochschule ist die paritätische Besetzung auf allen Ebenen und Bereichen.

2.2.3

Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder – nach ärztlichem Zeugnis – pflegebedürftigen Angehörigen im häuslichen Bereich (Familienarbeit) erworben wurden, sollen bei den Auswahlentscheidungen berücksichtigt werden, soweit sie der Dienststelle bekannt sind und ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

2.2.4

Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen bei Auswahlentscheidungen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

2.2.5

Familienstand und/oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen bei den Auswahlentscheidungen nicht berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung, die durch die Familienarbeit bedingt sind, dürfen nicht nachteilig bewertet werden (z. B. als Unterbrechung der Berufstätigkeit).

2.2.6

Die Auswahlentscheidungen zur Besetzung von Stellen werden in der Regel nach Durchführung von persönlichen Vorstellungsgesprächen getroffen. Ein gemischtgeschlechtliches Beurteilungsteam ist anzustreben.

2.2.7

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden bei der Vorauswahl alle für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen, sofern die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen sowie die in der Ausschreibung definierten Voraussetzungen für die Besetzung der Stelle erfüllt sind.

2.2.8

Um dem unbewussten Einfluss von Geschlechterstereotypen entgegenzuwirken, werden folgende Maßnahmen getroffen:

- Persönliche Vorstellungsgespräche sind nach einem festen Interviewleitfaden zu führen. (Ansprache gleicher Themen in der gleichen Reihenfolge)
- Zeitdruck und Ablenkung sind zu vermeiden.
- Auf eine genderneutrale Sprache im Vorstellungsgespräch ist zu achten.
- Auf eine Trennung von Beobachtung und Beurteilung ist zu achten.

2.2.9

Fragen nach der Familienplanung oder einer bestehenden Schwangerschaft oder danach, wie die Kinderbetreuung neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden soll, sind generell unzulässig.

2.2.10

Sofern in einem konkreten Stellenbesetzungsverfahren eine Auswahlkommission zur Vorbereitung der Auswahlentscheidung gebildet wird, ist eine angemessene Beteiligung von Frauen sicherzustellen.

2.2.11

Unabhängig von der Bildung einer Auswahlkommission im Einzelfall richtet sich die Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten nach dem HGIG.

2.2.12

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhält alle Bewerbungsunterlagen zur Einsicht. Bei der Auswahl der zu einem Vorstellungsgespräch einzuladenden Personen hat die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ein Mitwirkungsrecht. Die Termine für die Gespräche sind einvernehmlich abzustimmen.

2.2.13

Soweit die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte es für erforderlich hält, nimmt sie am Auswahlverfahren teil; dabei hat sie Rede- und Antragsrecht. Nimmt sie nicht am Auswahlverfahren teil, verliert sie damit nicht ihr Beteiligungsrecht. Sie ist über die Entscheidung schriftlich zu informieren.

2.2.14

Kann für die Besetzung einer Personalstelle in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerberin vorgeschlagen werden, ist von der einstellenden Stelle zu begründen, warum Bewerberinnen letztlich nicht berücksichtigt werden konnten.

2.3. Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung sowie Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten

2.3.1

Im Rahmen der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit und zur Telearbeit fördert die Hochschule Geisenheim seit geraumer Zeit zusätzlich das Angebot familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle. In Absprache mit den Sozialpartnern ist außerdem eine Dienstvereinbarung zum Mobilien flexiblen Arbeiten (MofA) geplant.

2.3.2

Die Hochschule Geisenheim entspricht Anträgen auf Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder flexibler Arbeitszeit, wenn sie aus familiären Gründen gestellt worden sind und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

2.3.3

Für Teilzeitbeschäftigte werden in der Regel keine Beschäftigungsverhältnisse unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches des Sozialgesetzbuches begründet.

2.3.4.

Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung darf nicht die Übernahme von Leitungsfunktionen ausschließen. Leitungsfunktionen sollen so gestaltet werden, dass sie auch von Teilzeitbeschäftigten wahrgenommen werden können (vgl. HGIG § 14 (2)).

2.3.5

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen eingeräumt wie Vollzeitbeschäftigten.

2.3.6

Bei Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen aus familiären Gründen sowie Mutterschutzzeiten wird in der Regel ohne Einschränkungen ein personeller Ausgleich vorgenommen.

2.3.7

Aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten sind, sofern sie dies nicht selbst für eine bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten (vgl. HGIG § 14 (5)).

2.3.8

Die Hochschule Geisenheim strebt an, Teilzeitbeschäftigten oder Beurlaubten, die vor Ablauf ihrer befristeten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung eine vorzeitige Rückkehr in ihr bisheriges Beschäftigungsverhältnis wünschen, gleichwertige Arbeitsplätze anzubieten.

2.3.9

Wiedereingliederungsmaßnahmen zur Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Pflege- oder Familienaufgaben werden entwickelt. Es werden Planungsgespräche, vor, während und nach der Beurlaubung geführt, um Ressourcen zu besprechen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die einen Wiedereinstieg erleichtern. Beurlaubte werden von Zeit zu Zeit über Neuigkeiten informiert.

2.3.10

Beschäftigte, die in der Vergangenheit aus familiären Gründen ihre Vollzeitstelle gekündigt haben und stattdessen ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis eingegangen sind, werden bei Stellenbesetzungen – unter Beachtung von Eignung, Leistung und Befähigung – bevorzugt berücksichtigt.

2.3.11

Die Hochschule Geisenheim informiert die Beschäftigten umfassend über die Möglichkeiten einer Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung oder flexiblen Arbeitszeit aus familiären Gründen. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung beantragen, werden von der Personalabteilung in allgemeiner Form auf mögliche negative Folgen, insbesondere in Bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen.

Amtliche Mitteilung

der Hochschule Geisenheim



Veröffentlichungsnummer: 03/2022

Veröffentlicht am 30.05.2022

2.3.12

Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern wird während der Ferien vorrangig die Möglichkeit eingeräumt, Urlaub zu nehmen. Während der Schulferien wird Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern oder mit Partnerinnen bzw. Partnern, die nur während dieser Zeit ihren Urlaub antreten können, vorrangig ermöglicht, einen zusammenhängenden Urlaub von mindestens drei Wochen zu realisieren.

2.4. Gleichbehandlung in Sprache und Bild

2.4.1

Die Hochschule Geisenheim beachtet in ihrem Schriftverkehr, in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in Formularen und Vordrucken den Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Dies kann durch die Beidnennung der weiblichen und männlichen Geschlechtsform oder durch geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen geschehen (vgl. HGIG § 1 (2)). Um Personen zu berücksichtigen, die sich nicht in die binäre Auffassung von Geschlecht einordnen lassen können oder wollen, kann der „Gender-Doppelpunkt“ oder das „Gendersternchen“ verwendet werden. Es gelten die Richtlinien zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Vorschriftensprache. Ebenso ist in Internetauftritten und in Veröffentlichungen der Hochschule Geisenheim auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in Sprache und Bild zu achten.

2.4.2

Ein Leitfaden zur gendergerechten Sprache wird erstellt (auch in englischer Sprache) und sichergestellt, dass dieser in der internen Hochschulöffentlichkeit bekannt gemacht und angewendet wird.

2.4.3

Bei der Auswahl der Bilder wird darauf geachtet, dass Männer nicht häufiger abgebildet sind als Frauen. Es ist auf eine gleichwerte Darstellung der Personen zu achten, d.h. Frauen werden nicht in den Hintergrund gerückt oder kleiner abgebildet. Ebenso werden auch Frauen in der aktiven erklärenden Position gezeigt.

Amtliche Mitteilung

der Hochschule Geisenheim



Veröffentlichungsnummer: 03/2022

Veröffentlicht am 30.05.2022

2.4.4

In Forschung und Lehre ist zu beachten, dass Wissenschaftlerinnen ebenso häufig zitiert werden wie Wissenschaftler. So wird vorgebeugt, dass Themenbereiche ausschließlich Männern zugeschrieben werden.

2.4.5

Beim Gebrauch von Anredeformen, Namen und Titeln ist auf eine geschlechterspezifische Form zu achten (z.B. Frau Professorin, Dr.ⁱⁿ).

2.4.6

Die Hochschule Geisenheim stellt Urkunden und Zeugnisse möglichst in genderneutraler Sprachform (z.B. durch Weglassen Frau/Herr) aus, um allen Geschlechtern gerecht zu werden.

2.5. Gremien

2.5.1

Die Hochschule Geisenheim bemüht sich nachhaltig um die Steigerung des Frauenanteils in Leitungs- und Entscheidungsgremien.

2.5.2

Gremien, die nicht durch Wahl gebildet werden, sollen mindestens zur Hälfte mit stimmberechtigten Frauen besetzt werden.

2.5.3

Gremiensitzungen werden hinsichtlich des Zeitpunktes und der Dauer mit Rücksicht auf die Notwendigkeit von Betreuung von Kindern und Angehörigen geplant (vgl. HGIG § 14 (1)). Die Sitzungsleitung ist in besonderer Weise dafür verantwortlich, dass diese Vorgaben bei der Durchführung der Sitzungen berücksichtigt werden.

2.6. Umsetzung von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist ein auf Gleichstellung ausgerichtetes Denken und Handeln in der täglichen Arbeit einer Organisation.

(Vgl. <http://www.genderkompetenz.info/gendermainstreaming/> und s. auch § 4 (1) HGIG; § 3 HHG). Es bedeutet, dass eine geschlechtsbezogene Sichtweise in sämtlichem Handeln, Planen und in allen politischen und administrativen Konzepten und Entscheidungen der Hochschule eingebracht wird.

2.6.1

Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung sind entsprechend dem Prinzip des Gender Mainstreaming daraufhin zu prüfen, ob und gegebenenfalls wie sie die Gleichstellung von Frauen betreffen.

2.6.2

Gender Mainstreaming erfasst als Querschnittsaufgabe alle Ebenen der Hochschule. Akteure/innen sind nicht einzelne, sondern alle Mitglieder der Hochschule, Frauen und Männer. Die Verantwortung für die Durchführung der Gender Mainstreaming Maßnahmen liegt allerdings bei der Leitungs- und Führungsebene der Hochschule, die unmissverständlich den gleichstellungspolitischen Prozess zu ihrem Anliegen macht und entsprechende Impulse an alle Organisationseinheiten der Hochschule weiterleitet.

2.6.3

Um Gender Mainstreaming als Leitprinzip zu stärken, wird bei der Erstellung und Weiterentwicklung sämtlicher (Rahmen-)Konzepte, wie zur Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, zum Qualitätsmanagement und zur Strukturplanung, die Gleichstellungsfrage miteinbezogen und gegebenenfalls die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

2.6.4

Gleichstellung und Genderaspekte werden in Evaluationen integriert.

2.6.5

Es wird angestrebt ein standardisiertes Gender-Controlling zu entwickeln, sodass anhand von entsprechenden Geschlechterstatistiken engmaschig die Erfüllung der gleichstellungsrelevanten Zielvorgaben geprüft werden können.

2.7. Personalentwicklung

2.7.1

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bis zur Beseitigung der Unterrepräsentanz bevorzugt berücksichtigt, soweit nicht andere rechtliche Bestimmungen vorrangig anzuwenden sind.

2.7.2

Für Weiterbildungsmaßnahmen werden Referentinnen und Referenten, die mit gleichstellungs- und gendersensiblen Themen vertraut sind, gesucht und bevorzugt eingesetzt.

2.7.3

Vorgesetzten und Führungskräften obliegt es in besonderer Weise Gleichstellung in ihrem Handeln und Führen zu fördern und umzusetzen. Verpflichtende Schulungen sollen Führungskräfte befähigen, bei sich und bei anderen im Denken und Handeln geschlechtstypische Benachteiligungen zu erkennen und Lösungsansätze umsetzen zu können.

2.7.4

Vorgesetzte und Führungskräfte, sowie alle an Personalmaßnahmen beteiligte Personen sind über den Einfluss von Geschlechterstereotypen, gendersensitive Personalauswahl und –Beurteilung, Gender Mainstreaming, das AGG, über Zielsetzung und Aufgaben des HGIG, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Prävention von sexueller Belästigung zu schulen und zu sensibilisieren (vgl. HGIG § 12 (2)).

Amtliche Mitteilung

der Hochschule Geisenheim



Veröffentlichungsnummer: 03/2022

Veröffentlicht am 30.05.2022

2.7.5

Beurlaubten Beschäftigten wird die Möglichkeit geboten, an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen, um einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Sie werden über das aktuelle Fortbildungsangebot unterrichtet.

2.7.6

Die Personalentwicklung bietet einen Jour fixe für Team-Assistenzen an, um zielgruppenspezifische Weiterbildungen, Informationen und eine Plattform zum Austausch zu ermöglichen (Vorbild: Initiative „FAIRNETZT EUCHI!“ an der Universität Göttingen).

2.8. Öffentlichkeitsarbeit

2.8.1

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrer internen und externen Öffentlichkeitsarbeit durch die Abteilung für Kommunikation und die Hochschulleitung zu unterstützen.

2.8.2

Gleichstellungsrelevante Themen sind als Merkmale des Hochschulprofils nach innen und außen zu präsentieren.

2.9. Förderung befristet Beschäftigter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll insbesondere in der Phase der Familiengründung eine sichere Lebensplanung ermöglicht werden.

2.9.1

Es wird ein Beratungsangebot zu Verlängerungsmöglichkeiten des Vertrags und zu Karrieremöglichkeiten innerhalb und eventuell außerhalb der Hochschule für befristet Beschäftigte angeboten.

2.9.2

Es wird eine Leitlinie zur Verlängerung von Zeitverträgen um Zeiten des Mutterschutzes entwickelt. Drittmittelprojekte werden möglichst um Zeiten des Mutterschutzes verlängert.

3. Besondere Maßnahmen zur Förderung von Frauen im administrativ-technischen Bereich

3.1. Personalentwicklung

Zentraler Bestandteil der Personalplanung sind u. a. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen sowie Maßnahmen zur Weiterqualifikation für die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten.

3.1.1

Die AG Personalentwicklung an der Hochschule Geisenheim wird auf Grundlage des Frauen- und Gleichstellungsplans gezielte Qualifikationsmaßnahmen entwickeln, um vorhandene Unterrepräsentanzen abzubauen.

3.1.2

In den Jahresgesprächen soll die Planung der beruflichen (Weiter-)Entwicklung von Mitarbeiterinnen im administrativ-technischen Bereich zentraler Gegenstand sein. Mitarbeiterinnen sind in der Regel ausdrücklich nach ihren Vorstellungen für eine berufliche Weiterqualifizierung zu befragen und ggf. zu motivieren. Sie sind über die Stellenentwicklung und Qualifizierungsmöglichkeiten, soweit diese der oder dem Vorgesetzten bekannt sind, im Einzelnen zu informieren.

3.2. Fort- und Weiterbildung

Die Angebote sind so zu gestalten, dass ein beruflicher Aufstieg oder eine Qualifizierung für einen anderen Arbeitsplatz von Frauen durch Weiterbildung gefördert wird (vgl. HGIG § 12 (3)). Frauen sind von ihren Vorgesetzten zur Teilnahme zu motivieren und über die Möglichkeiten der fachlichen oder wissenschaftlichen Qualifizierung, bezogen auf ihre individuelle Situation, zu informieren.

3.2.1

Inhalte und Zeitpunkt der internen Fort- und Weiterbildungsangebote haben auch den Möglichkeiten und Interessen von teilzeitbeschäftigten Frauen Rechnung zu tragen.

3.2.2

Anträge von Frauen auf geeignete dienstliche Fort- und Weiterbildungsangebote sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, besonders zu berücksichtigen.

3.3. Ausbildung

3.3.1

Ausbildungsplätze sind in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben (vgl. HGIG § 8 (1) u. (2)).

3.3.2

Um Frauen auf freie Ausbildungsplätze hinzuweisen und sie zu einer Bewerbung zu ermutigen, werden geeignete Maßnahmen (z.B. Durchführung des girls day, Angebot von Praktikumsplätzen) ergriffen.

4. Besondere Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft, Lehre und Studium

Die Hochschule Geisenheim fördert die gleichberechtigte Teilnahme von Frauen und Männern auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriereleiter und des wissenschaftlichen Betriebs.

4.1. Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Die Hochschule Geisenheim verstärkt ihre Bemühungen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und dem wissenschaftlichen Personal. Dabei setzt sie auf folgende Fördermaßnahmen:

4.1.1

Es wird angestrebt, bei allen Berufungen/Einstellungen eine Quote von 50 Prozent Frauenanteil zu erreichen. Solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50 Prozent liegt, sind bei gleicher Qualifikation Lehraufträge, Gastprofessuren und Vertretungen vorrangig an Frauen zu vergeben. Um mehr Professuren und Vertretungsprofessuren an Frauen zu vergeben, sind alle Bereiche angehalten entsprechende Frauen gezielt anzusprechen.

4.1.2

Die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen für die Besetzung von Professuren wird intensiviert. Eine Person, die der Berufungskommission zugehörig ist, wird ausgewählt, um explizit für die Rekrutierung von Frauen zu sorgen. Die gezielte Recherche nach qualifizierten Bewerberinnen (z.B. über einschlägige Datenbanken) wird künftig als Element der Markterkundung bei Berufungsverfahren in das sog. Recruiting integriert, s.a. Punkt 2.1.13.

4.1.3

Die Berufungsverfahren werden unter Beachtung der gesondert erlassenen Regelungen der Hochschule Geisenheim für Berufungsverfahren transparent, strukturiert und formalisiert durchgeführt, um auch auf diese Weise die Gleichstellung zu sichern.

4.1.4

Im Rahmen ihrer Bemühungen um familienfreundliche Arbeitsbedingungen für alle Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, wird die Hochschule Geisenheim weitere Maßnahmen umsetzen, sofern dies die Ressourcensituation erlaubt. Dazu gehört zum Beispiel die Beratung und Unterstützung von Dual Career Formaten, bei deren Anwerbung auch berufliche Perspektiven für den Ehe- oder Lebenspartner aufgezeigt bzw. geschaffen werden.

4.1.5

Ausschreibungen werden bei Unterrepräsentanz besonders auf Frauen als mögliche Bewerberinnen ausgerichtet. Beispielsweise kann die Stellenausschreibung in Foren erfolgen, die besonders von Wissenschaftlerinnen verwendet werden (z.B. fachspezifische Frauenverbände).

4.2. Nachwuchsförderung

Die Hochschule Geisenheim setzt sich dafür ein, den Frauenanteil des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erhöhen. Die Förderung der Chancen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bildet daher einen zentralen Bestandteil der Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschule Geisenheim.

4.2.1

Die Hochschule Geisenheim ist und bleibt Mitglied von Mentoring Hessen, einem Verbundprojekt von hessischen Universitäten und Hochschulen zur Karriereförderung von Frauen. Neben dem Tandem-Mentoring (Mentorin und Mentee) gibt es ein begleitendes Trainings- und Networking-Angebot, das sowohl zielgruppenspezifische als auch übergreifende Workshops und Veranstaltungen beinhaltet.

4.2.2

Die sogenannte "familienpolitische Komponente" nach dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz eröffnet eine Verlängerungsoption für die Hochschule Geisenheim und das beschäftigte wissenschaftliche Personal über die Regelhöchstfrist hinaus. Sie hat den Zweck, eine Mehrbelastung der Beschäftigten durch die Betreuung eines Kindes zu berücksichtigen. Die Hochschule Geisenheim strebt an, diese Möglichkeit – soweit finanziell tragbar – zu nutzen.

4.2.3

Die Hochschule Geisenheim hat in einem Grundsatzbeschluss die Einführung von Tenure-Track-Professuren beschlossen und hat über ein Förderprogramm zusätzliche Tenure-Track-Professuren erhalten. Sie sollen dazu beitragen qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern einen planbaren und gesicherten Karriereweg zu eröffnen. Tenure-Track-Professuren (W1 oder W2) werden immer mit einer Zusage auf eine Lebenszeitprofessur (W2 oder W3) ausgeschrieben. Tenure-Track-Professuren ermöglichen damit eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie.

4.2.4

Um die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen an der Hochschule Geisenheim zu fördern, wird ermittelt ob und in welchem Maße ein Stipendienprogramm entwickelt werden kann für Promovierende, die kurz vor dem Abschluss sind und deren Vertrag

Amtliche Mitteilung

der Hochschule Geisenheim



Veröffentlichungsnummer: 03/2022

Veröffentlicht am 30.05.2022

bereits geendet hat. Insbesondere gilt dies für Promovierende, die Care-Aufgaben übernehmen. Außerdem kann eine kurzfristige Finanzierung, z.B. über Haushaltsmittel, geprüft werden.

4.2.5

Um Chancengleichheit zu fördern, soll dafür gesorgt werden, dass die Promotionsbedingungen innerhalb der Hochschule zwischen den verschiedenen Bereichen und unabhängig von den Betreuungspersonen vergleichbar sind. Dafür sollen entsprechende Handlungsempfehlungen entwickelt werden.

4.2.6

Depressionen und Angstzustände treten in der Wissenschaft in höherer Zahl als im Vergleich zur Gesamtbevölkerung auf. Das ist neben individuellen Faktoren, auf die Arbeitsbedingungen zurückzuführen, z.B. hoher Leistungsdruck und Konkurrenz, unsichere Weiteranstellung, strukturelle Abhängigkeiten. Das Thema der psychischen Gesundheit in der Wissenschaft soll an der Hochschule Geisenheim thematisiert werden (z.B. durch Angebote, Inhouse-Seminare).

4.2.7

Machtmissbrauch und sexuelle Belästigung werden durch Abhängigkeitsstrukturen begünstigt und hervorgerufen. Da gerade in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase eine hohe Abhängigkeit für den wissenschaftlichen Nachwuchs besteht, wird daraufhin gewirkt diese Abhängigkeiten, langfristig auch strukturell, aufzuweichen.

4.3. Studium

Insgesamt studieren an der Hochschule Geisenheim mehr Männer als Frauen. Ziel ist es, den Anteil der weiblichen Studierenden in allen Studiengängen zu erhöhen.

4.3.1

Um den Anteil der weiblichen Studierenden zu erhöhen, sollen Konzepte und Modellvorhaben an der Schnittstelle Schule - Hochschule entwickelt werden.

4.3.2

In den Studiengängen, in denen der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen geringer ist, sind die Gründe zu evaluieren und geeignete Unterstützungsmaßnahmen zu entwickeln.

4.3.3

Gut und sehr gut qualifizierte Studentinnen, die vor dem Bachelor-Abschluss stehen, sollen gezielt zur Aufnahme eines Master-Studiums motiviert werden. Außerdem sollen gute und sehr gute Masterstudentinnen zur Promotion und zur Bewerbung um geeignete Stellen aufgefordert werden. Das Lehrpersonal und die Professorinnen und Professoren sind zur gezielten Ansprache angehalten.

4.3.4

Die Frauen- und Männeranteile in den Master-Studiengängen sollen entsprechend den Anteilen an den Bachelor-Abschlüssen ausgeglichen sein. Im Fall von Unterrepräsentanz sind entsprechende Maßnahmen zu entwickeln.

4.3.5

Im Bereich der Lehre sollen Genderaspekte einbezogen werden. Das heißt, Lehrende sollen in der Lage sein in ihren Aufgaben und Handlungsbereichen Genderaspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu handeln. Dazu gehört:

- Die Hochschule Geisenheim erwartet von Dozentinnen und Dozenten Genderkompetenz, die in Auswahlverfahren abgefragt werden kann.
- Lehrende nehmen an Fortbildungen zum Thema Gender in der Lehre teil.
- Lehrmaterialien sind in gendergerechter Sprache zu verfassen.
- Didaktische Fortbildungen für Dozentinnen und Dozenten sollen angeboten werden, um auf weibliche Studierende angemessen eingehen zu können (z.B. MINTDidaktik, Coaching).

4.3.6

Studierende sollen Genderkompetenz erwerben, d.h. sie sollen lernen, geschlechterstereotypisch zugeschriebene Verhaltensweisen zu hinterfragen. In diesem Sinne wird es Fortbildungsmaßnahmen zur Sensibilisierung für alle Studierenden geben. Zusätzlich werden Fortbildungsangebote für Studentinnen angeboten (z.B. zu Themen

Amtliche Mitteilung

der Hochschule Geisenheim



Veröffentlichungsnummer: 03/2022

Veröffentlicht am 30.05.2022

der Selbstwertstärkung). Es wird angestrebt, die sensibilisierenden Fortbildungsmaßnahmen für alle Studierenden als Gastvorträge oder als einmalige Vorlesung in bereits vorhandene Lehrmodule einzubauen (z.B. in Modulen zu „Schlüsselqualifikationen“, „Personalmanagement“ oder „Unternehmensberatung“). Die Möglichkeit dazu soll schrittweise mit den einzelnen Studiengängen abgeklärt werden.

4.3.7

In den allgemeinen Bestimmungen für Prüfungsordnungen werden die Mutterschutzzeiten und Zeiten der Krankheit von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen der eigenen Erkrankung gleichgestellt und eine Elternzeitregelung eingeführt. Rücktrittsfristen von Prüfungsanmeldungen werden generell auf ein Minimum verkürzt, und Wiederholungsfristen abgeschafft, um zu verhindern, dass Studierende z.B. wegen plötzlich auftretender familiärer Belastungen eine Prüfung, von der sie sich nicht mehr abmelden können, nicht oder nur schlecht bestehen.

4.3.8

Beschäftigte mit Beratungsaufgaben, wie z.B. Studienberatung, nehmen an Gender- und Diversity-Trainings teil.

5. Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ist der Hochschule Geisenheim ein zentrales Anliegen. Studien- und Arbeitsbedingungen werden so gestaltet, dass eine gute Verknüpfung von Studien-, Erwerbs- und Privatleben ermöglicht wird.

5.1. Gütesiegel Familienfreundliche Hochschule

Die Hochschule Geisenheim ist vom Land Hessen mit dem Gütesiegel „Familienfreundliche Hochschule“ ausgezeichnet worden und wurde 2018 erfolgreich Re-Zertifiziert. Im Rahmen des Auditierungsprozesses verpflichtet sich die Hochschule Geisenheim familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen an der Hochschule weiterzuentwickeln und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

5.2. Familien-Servicebüro

Das Familien-Servicebüro der Hochschule Geisenheim ist Anlaufstelle für alle Mitarbeitenden und Studierenden mit Kind sowie für diejenigen, die sich neben ihrem Beruf oder Studium um pflegebedürftige Angehörige kümmern müssen. Es koordiniert alle Belange bezüglich Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium (z.B. Pflegeleitfaden, Mutterschutz für Studentinnen).

5.3. Perspektiven schaffen

In Bereichen, in denen Daueraufgaben anfallen, sollen Dauerarbeitsplätze erhalten oder neu geschaffen werden. Trotz vieler befristeter Forschungsprojekte oder Qualifizierungsphasen müssen Befristungsregeln überprüft werden. Es liegt in der Verantwortung der Hochschule als Arbeitgeber den Beschäftigten planbare und verlässliche Karrierewege zu bieten.

5.4. Familienfreundlich Studieren

5.4.1

Familienfreundliche Semesterzeiten: Bei der Planung der Vorlesungszeiten und des Stundenplans werden Zeiten der Kinderbetreuung und die Schulferien berücksichtigt.

5.4.2

Die Familien-Serviceestelle beim Studentenwerk Frankfurt/M. berät auch die Studierenden der Hochschule und informiert zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Studium und Familie.

5.4.3

Für Studierende mit Kindern, gibt es eine Family Card für die Mensa, mit der Kinder kostengünstig ein warmes Mittagessen bekommen.

5.5. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

5.5.1

Die Hochschule Geisenheim bietet für die Studierenden und Beschäftigten der Hochschule Eltern-Kind-Räume, Spielecken (auch im Freien, evtl. Park), mobile Spielkoffer und Wickelmöglichkeiten. Im Betreuungsnotfall ist das Mitbringen von Kindern

Amtliche Mitteilung

der Hochschule Geisenheim



Veröffentlichungsnummer: 03/2022

Veröffentlicht am 30.05.2022

an den Arbeitsplatz erlaubt. Es gibt die Möglichkeit von regelmäßigen Telearbeitszeiten, eine Regelung für familiäre Notfälle und First-Aid-Notebooks. Während der hessischen Sommerferien wird weiterhin eine Ferienbetreuungsmaßnahme für Kinder von Beschäftigten und Studierenden im Alter von 6-12 Jahren angeboten.

5.5.2

Angestrebt wird, weitere am Bedarf aller Mitarbeiterinnen und Studierenden orientierte Maßnahmen zur Kinderbetreuung zu entwickeln und durchzuführen. Das Familien-Servicebüro kooperiert mit Kindergärten vor Ort sowie mit der zuständigen Stelle für Tagesmütter beim Rheingau-Taunus-Kreis. Planungen für Kindergärten und Kitas werden zwischen Hochschule Geisenheim, Studentenwerk und der Stadt Geisenheim abgestimmt.

5.5.3

Teambesprechungen und andere Termine werden unter Beachtung der Anwesenheitszeiten aller Mitarbeitenden organisiert.

5.5.4

Wenn für die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen Kosten für die Betreuung von Kindern unter 15 Jahren oder von pflegebedürftigen Angehörigen (ärztliches Zeugnis) entstehen, so werden diese erstattet. Der Antrag auf Kostenerstattung muss innerhalb von einem Monat nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme gestellt werden (HGIG § 12 (4)).

5.6. Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz wird reibungslos umgesetzt. Dazu erfüllt die Hochschule Geisenheim ihre Informationspflicht und geht nach einem Ablaufschema bei Meldung einer Schwangerschaft vor, um die anschließende Gefährdungsanalyse sowie eventuelle Ersatzleistungen lückenlos und reibungslos abzuwickeln. Eine Beratung zum Mutterschutz wird angeboten.

5.7. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Im Familien-Servicebüro ist eine Mitarbeiterin zum Pflege Guide qualifiziert. Zur Weiterbildung und Information werden im Rahmen des Gesundheitsmanagements

Amtliche Mitteilung

der Hochschule Geisenheim



Veröffentlichungsnummer: 03/2022

Veröffentlicht am 30.05.2022

Vorträge und Veranstaltungen organisiert. Die Dienstvereinbarung zur Telearbeit von 2016 erleichtert auch pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

5.8. Information und Kommunikation

Informationen zur Vereinbarkeit werden über die Website der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und des Familien-Servicebüros, Informations-Flyer, Informationsmappen für neue Mitarbeitende und Notfallmappen für alle Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

6. Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte und Antidiskriminierung

6.1. Antidiskriminierung

6.1.1

Die Hochschule Geisenheim hat eine Antidiskriminierungsrichtlinie (veröffentlicht am 31.05.2019) beschlossen, welche die Diskriminierungsverbote des AGG anwendet und auch Mitglieder und Angehörige der Hochschule einbezieht, die nicht arbeits- oder dienstrechtlich an die Hochschule gebunden sind.

6.1.2

Frauen sind überdurchschnittlich häufig von Mehrfachdiskriminierungen betroffen. Dies bedeutet, dass das gleichzeitige Zusammenwirken mehrerer sozialer Ungleichheiten (wie z.B. Geschlecht, Ethnizität, Alter) in Maßnahmen berücksichtigt werden muss.

6.1.3

In allen Studienbereichen sollen niedrigschwellig Ansprechpersonen für eine Erstberatung in Fällen der Diskriminierung installiert werden, um es Studierenden zu erleichtern schon frühzeitig Beratung in Anspruch zu nehmen. Dies soll helfen, problematisches Verhalten von Dozierenden, aber auch von Studierenden zu erkennen und frühzeitig einzugreifen. Verschwiegenheit gegenüber Unbeteiligten und die Wahrung der Anonymität der von Diskriminierung betroffenen Person ist zu gewährleisten.

6.2. Schutz vor sexueller Belästigung

Effektive Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind gesetzliche Rahmenbedingungen, stärkere Durchsetzung und das Schaffen eines größeren Bewusstseins.

6.2.1

Die Hochschule Geisenheim hat ihre Mitglieder vor sexueller Belästigung an Arbeitsplatz und Studienplatz zu schützen.

6.2.2

Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen:

- Sexuelle Belästigung wird thematisiert, z.B. bei Personalversammlungen oder durch Informationsschreiben.
- Informationsmaterial wird bereitgestellt und ausgehändigt.
- Beratungsstellen werden bekannt gemacht (Frauennotrufe, Opferschutzorganisationen, Antidiskriminierungsstelle des Bundes).

6.2.3

Sexuelle Belästigung ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und von Studierenden am Studienplatz verletzt. Dazu gehören

- sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafrechtlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind,
- sonstige unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen,
- unerwünschte, sexuell bestimmte körperliche Berührungen,
- abfällige oder abwertende Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie
- Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

6.2.4

Sexuelle Belästigung ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen im Sinne der Hessischen Disziplinarordnung.

6.2.5

Die betroffenen Personen haben das Recht, sich bei den Beratungsstellen der Hochschule Geisenheim beraten zu lassen (z.B. Personalrat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Antidiskriminierungsstelle/ Präsidentin oder Präsident) und bei den zuständigen Stellen zu beschweren, wenn sie sich von Vorgesetzten oder anderen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule oder von Dritten sexuell belästigt im Sinne von Punkt 6.2.3. fühlen.

6.2.6

Die Hochschule Geisenheim hat jede Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

6.2.7

Vorgesetzte sind angehalten, vorbehaltlich des Einverständnisses der betroffenen Person, ihnen bekannt gewordene sexuelle Belästigungen im Sinne von Punkt 6.2.3. der Präsidentin oder dem Präsidenten mitzuteilen. Die Präsidentin oder der Präsident, der Personalrat und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sind verpflichtet, jedem Hinweis auf sexuelle Belästigungen nachzugehen.

6.2.8

Die Hochschule Geisenheim hat bei sexueller Belästigung von Mitarbeitenden oder Studierenden die im Einzelfall

- angemessenen rechtlichen Maßnahmen wie Verwarnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen und/oder die
- erforderlichen rechtlichen Maßnahmen wie Verweis, Geldbuße, Gehaltskürzung, Versetzung, Entfernung aus dem Dienst, Ausschluss aus einer Lehrveranstaltung, Hausverbot in die Wege zu leiten.

6.2.9

Die belästigten Personen, die sich gegen sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben, dürfen nicht benachteiligt werden.

6.3. Bauen auf dem Campus

Bei Bauplänen und Bauarbeiten auf dem Campus der Hochschule Geisenheim sollen gender- und familiengerechte Aspekte berücksichtigt werden. Darunter zählen beispielsweise Eltern-Kind-Räume, Wickelmöglichkeiten, oder ausreichend und gute Beleuchtung. Gute und transparente Orientierungssysteme tragen entscheidend dazu bei, dass Gebäude, Außengelände, Abstellräume und /-möglichkeiten (Stellplätze etc.) als nutzungsfreundlich, unterstützend und im Sinne einer Willkommenskultur als wertschätzend wahrgenommen werden.

6.4. Sicherheit auf dem Campus

Die Hochschule Geisenheim verpflichtet sich, Gefahren für die persönliche Sicherheit von Frauen zu eruieren und ihnen entgegenzuwirken. Gefahren für die persönliche Sicherheit können z.B. bauliche Strukturen und räumliche Anlagen der Hochschule Geisenheim darstellen. Der Campus und die Anlagen und Gebäude sollen so gestaltet werden, dass die Gefahrenquellen minimiert werden. Bei Neubauten werden Sicherheitsinteressen insbesondere von Frauen von vornherein berücksichtigt.

6.5. Häusliche und partnerschaftliche Gewalt

Die Hochschule Geisenheim ist im Sinne der psychischen und physischen Gesundheit der Mitarbeitenden und Studierenden darum bemüht, für das Thema der häuslichen und partnerschaftlichen Gewalt zu sensibilisieren und über entsprechende regionale und überregionale Anlauf- und Hilfsstellen zu informieren.

7. Gesetzliche Grundlagen

Der Frauen- und Gleichstellungsplan ist nach § 5 des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) jeweils für 6 Jahre zu erstellen. Er muss jeweils für 3 Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf die Frauenquoten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthalten. Als gesetzliche Grundlagen der Frauenförderung an der Hochschule Geisenheim sind darüber hinaus Art. 3 des Grundgesetzes (GG) und § 5 des Hess. Hochschulgesetzes (HHG) zu nennen sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), basierend auf den EU-Richtlinien.

Außerdem orientiert sich die Hochschule Geisenheim an den Empfehlungen des Plenums der HRK vom 14.11.2006 zur Verwirklichung der Chancengleichheit im Hochschulbereich, den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG vom 08.08.2008 und den Empfehlungen des Wissenschaftsrats vom 25.05.2012: „5 Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“.

Quellen:

- Wissenschaftsrat: Empfehlungen vom 25.05.2012 – 5 Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern
<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>
- Deutsche Forschungsgemeinschaft: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2008
https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf
- Hochschulrektorenkonferenz: Empfehlung des Plenums der HRK vom 14.11.2006, <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/frauen-foerdern/> (Abruf 1.10.2019)

8. Quantitativer Teil des Frauen- und Gleichstellungsplans

Siehe Excel-Tabellen *Quantitativer Teil Frauenförderplan 2021-2026*, der bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eingesehen werden kann.

Inkrafttreten

Dieser Frauenförder- und Gleichstellungsplan tritt am Tage nach seiner Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen der Hochschule Geisenheim in Kraft.

Geisenheim, 30.05.2022

Gez.

Prof. Dr. Hans Reiner Schultz
Präsident der Hochschule Geisenheim

Gez.

Sabine Muth
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der
Hochschule Geisenheim