

# **Gleichstellungsplan vom 09.04.2008**

zuletzt geändert durch Beschluss des Senats der Fachhochschule Lübeck vom  
17.12.2017

Aufgrund des Hochschulgesetzes (HSG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Februar 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 39), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 13.10.2017 (GVOBl. Schl.-H. S. 470) ist gemäß § 12 ein Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule für fünf Jahre aufzustellen. Um den Aufgaben gemäß § 3 Abs. 4 zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft nachzukommen, enthalten die Struktur- und Entwicklungspläne jeweils einen Gleichstellungsplan.

## **Präambel**

Die Fachhochschule Lübeck fördert die gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Studium und Nachwuchsförderung auf allen Funktionsebenen. Sie erfüllt damit insbesondere § 3 Abs.4 HSG.

Gleichberechtigung heißt, sich gleichermaßen an den Lebensweisen von Frauen und Männern zu orientieren.

Zu diesem Zwecke erlässt der Senat der Fachhochschule Lübeck einen Gleichstellungsplan, der Bestandteil des Strukturentwicklungsplanes der Hochschule ist.

Alle im folgenden genannten Maßnahmen, die der Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten in Forschung und Lehre dienen sollen, haben dann keine Gültigkeit mehr, wenn der Frauen- und Männeranteil im jeweiligen Bereich auf allen Qualifikationsstufen ausgeglichen ist.

Vorrangige Ziele des Gleichstellungsplanes sind im Einzelnen:

- die Beseitigung der für Frauen bestehenden Benachteiligungen und die Sicherstellung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer innerhalb der noch immer männlich geprägten Fachhochschulstruktur (§ 3 Abs.4 HSG).
- kontinuierliches Bemühen, den Anteil der Frauen in der Mitgliedergruppe der Professoren und Professorinnen, der Mitgliedergruppe des wissenschaftlichen Dienstes sowie in Gremien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.
- die Erhöhung des Anteils der Studentinnen in den Studienfächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind sowie unter den studentischen Beschäftigten und die Verbesserung der Studiensituation von Studentinnen.
- die Erleichterung der Vereinbarkeit der Berufstätigkeit bzw. des Studiums mit der Familienarbeit - vor allem der Kindererziehung - sowohl für Frauen als auch für Männer.
- die Gleichbehandlung von Frauen und Männer in der Rechts- und Verwaltungssprache.
- Erhöhung der Genderkompetenz in allen Bereichen.

## **1 Einstellungsverfahren**

Die Fachhochschule Lübeck strebt eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in der Mitgliedergruppe der Professoren und Professorinnen an.

## 1.1 Berufungsverfahren

- 1.1.1 Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches ist bei der Erstellung des Ausschreibungstextes für Professuren, bei der Festlegung der Eignungs- und Qualifikationskriterien und im Berufungsverfahren selbst grundsätzlich zu beteiligen. Die so festgelegten Kriterien dürfen während des Verfahrens nur unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten verändert oder ergänzt werden.
- 1.1.2 Jede Ausschreibung einer Professur wird, soweit möglich, in entsprechende Datenbanken für Professorinnen eingestellt und an alle Hochschulen weitergeleitet (Bukof-Verteiler).
- 1.1.3 Der Ausschreibungstext ist geschlechtsneutral zu formulieren. Bei der Stellen- und Berufsbezeichnung ist sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform zu verwenden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, enthält der Ausschreibungstext den folgenden Zusatz: "Die Fachhochschule Lübeck ist bestrebt, den Anteil der Professorinnen zu erhöhen und fordert entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt". Auf die Möglichkeit einer Teilzeitprofessur wird hingewiesen (siehe auch 3.2).
- 1.1.4 In dem Berufungsausschuss sollen mindestens zwei Frauen Mitglied sein. Ziel ist langfristig eine geschlechterparitätische Besetzung dieser Kommission. Ist das betreffende Fachgebiet noch nicht durch eine Wissenschaftlerin repräsentiert, so sollte eine Wissenschaftlerin eines benachbarten Faches/eines benachbarten Fachbereiches am Berufungsausschuss teilnehmen.
- 1.1.5 Liegen Bewerbungen von Bewerberinnen vor, die den fachlichen Qualifikationskriterien entsprechen, so sind bei gleichwertiger Qualifikation diese vorrangig zum Probevortrag einzuladen, solange Frauen in dem entsprechenden Fachgebiet unterrepräsentiert sind.
- 1.1.6 Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereiches kann im Berufungsverfahren sämtliche Bewerbungsunterlagen einsehen. Sie hat die Möglichkeit, an allen Probevorträgen teilzunehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu den Sitzungen der Berufungsausschüsse einzuladen und hat dort ein Antrags- und Rederecht. Die Gleichstellungsbeauftragte kann verlangen, dass von ihr benannte Bewerberinnen in die Vorstellung und Begutachtung einbezogen werden; in diesem Fall sind die Gutachten der Vorschlagsliste beizufügen.
- 1.1.7 Im Berufungsverfahren soll im Einzelfall geprüft werden, ob Verzögerungen und Unterbrechungen in der beruflichen und wissenschaftlichen Laufbahn von Bewerberinnen und Bewerbern auf die nachweisbare Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zurückzuführen sind. Ist dieses der Fall, so darf das Lebensalter nicht ausschlaggebender Maßstab der Beurteilung sein. Gleiches gilt auch für Verzögerung beim Abschluss einzelner Qualifikationen und bei geringerer Anzahl von Publikationen im Vergleich zu anderen Bewerberinnen und Bewerbern.
- 1.1.8 Verbindliche Zielvorgaben und Maßnahmen regeln die Fachbereiche jeweils für sich in den Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium der Hochschule und den Fachbereichen.

## 1.2 Stellenausschreibungen

- 1.2.1 Bei sonstigen Stellenausschreibungen sind die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten zu beachten.

### **1.3 Arbeitszeitmodelle**

- 1.3.1 Arbeitszeitmodelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, werden von der Fachhochschule gefördert.

## **2 Qualifikationsförderung**

- 2.1 Bei der Vergabe von Lehraufträgen sind Frauen bei gleichwertiger Qualifikation solange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie 50% der Lehrbeauftragten ausmachen.
- 2.2 Bei der Beschäftigung von studentischen Hilfskräften sind Studentinnen bei gleichwertiger Eignung vorrangig zu berücksichtigen, bis sie 50 % der Hilfskräfte ausmachen. Studentische Hilfskraftstellen werden in der Regel durch fachbereichsinterne Aushänge und im Intranet hochschulöffentlich ausgeschrieben.
- 2.3 Die Fachbereiche der Fachhochschule Lübeck wirken darauf hin, dass Absolventinnen über die Möglichkeit einer Promotion sowie von Stipendien informiert werden und im Rahmen ihrer Zuständigkeit, Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bei der Vergabe vorrangig berücksichtigt werden.
- 2.4 Die Lehrenden bemühen sich, begabte Studentinnen für ein Promotionsverfahren zu motivieren.
- 2.5 An der Fachhochschule Lübeck sind bei Vorschlägen und Auswahl von Vortragenden für Tagungen, Symposien und Kongressen Wissenschaftlerinnen besonders zu berücksichtigen. Dies gilt auch für Kolloquien, Ringvorlesungen und Gastvorträge.
- 2.6 Bei der Vergabe von Abschlussarbeiten im Rahmen von Forschungsprojekten sollen Studentinnen verstärkt berücksichtigt werden.
- 2.7 Beschäftigte werden motiviert, an geeigneten Fort-/Weiterbildungen teilzunehmen.
- 2.8 Bei Karriereentwicklungsmöglichkeiten sollte das in der anzustrebenden Position unterrepräsentierte Geschlecht bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

## **3 Studium**

### **3.1 Beratung und strukturelle Maßnahmen**

- 3.1.1 Zu der Studien- und Stipendienberatung in den Fachbereichen sollen spezielle Beratungsangebote für Studentinnen bei Bedarf eingerichtet werden.
- 3.1.2 In den Studiengängen, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind, sollen Schülerinnen mit geeigneten Maßnahmen (z. B. Girls' Day, Schnupperstudium) frühzeitig motiviert werden, die entsprechenden Studiengänge zu wählen. Die Fachhochschule Lübeck bietet auf Anfrage über ihre Studiengänge regelmäßig Informationsveranstaltungen für Schülerinnen an. Hierbei sollen mögliche Berufsfelder auf der Grundlage der jeweiligen Studienfächer detailliert dargestellt werden. Um möglichst früh das Interesse nicht nur von jungen Frauen/Mädchen an den MINT-Fächern zu wecken, baut die Fachhochschule Lübeck die Zusammenarbeit mit Kindergärten / Schulen und die Schulung von Multiplikatorinnen aus.
- 3.1.3 An der Fachhochschule Lübeck werden alle Studienberater\_innen, insbesondere auch über die im Studium bestehenden genderspezifischen Bedürfnisse weitergebildet.

- 3.1.4 Auf Wunsch einer angemessenen Anzahl von Studentinnen können zusätzliche Veranstaltungen eingerichtet werden, die sich ausschließlich an Studentinnen richten.
- 3.1.5 An der Fachhochschule Lübeck sollen für Studierende nach Möglichkeit regelmäßig Veranstaltungen zur überfachlichen Qualifikationen vorrangig von Dozentinnen angeboten werden. Dabei sind Themen wie z. B. Bewerbungstraining, Rhetorik, Zeitmanagement, Selbstbehauptung und Karriereplanung besonders zu berücksichtigen. Um das Studium nicht nur an der Technik, sondern auch an anderen Bildungsbedürfnissen von Studierenden und an dem Ausbildungsbedarf der Wirtschaft auszurichten, werden verstärkt Angebote zu Schlüssel- und Genderkompetenzen gemacht.
- 3.1.6 Im weiteren Schritt des Ausbaus der Schlüsselkompetenzen bemüht sich die Fachhochschule Lübeck darum, die Diversity-Kompetenz der Studierenden/der Lehrenden sowie der Beschäftigten zu erhöhen. Insbesondere brauchen die Studierenden Kenntnisse über die Vielfalt der Menschen gerade auch verschiedener kultureller Herkunft, um auf dem globalisierten Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein.
- 3.1.7 Die Fachhochschule Lübeck wirkt im Rahmen ihrer Zuständigkeiten darauf hin, dass Studentinnen über Stipendien zur Studienförderung, Möglichkeiten der Finanzierung von Auslandsaufenthalten sowie andere Förderprogramme informiert werden. Bewerberinnen sollen im Rahmen der Stipendienvergabe bei Vorliegen gleichwertiger Qualifikationen vorrangig berücksichtigt werden.

## **3.2 Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft/Pflege**

- 3.2.1 Die Fachhochschule Lübeck wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Dem wird in den entsprechenden Satzungen Rechnung getragen, soweit der gesetzliche Rahmen es gestattet.  
Die Lehrenden sind gehalten, Schwangere und Eltern auf Wunsch umfassend zu beraten und beim Studium zu unterstützen.
- 3.2.2 Es soll darauf hingewirkt werden, dass Studierende, die sich aufgrund einer Elternschaft exmatrikuliert haben, bei der Wiedereinschreibung in zulassungsbeschränkten Studiengängen bevorzugt werden.
- 3.2.3 Bei Veranstaltungen mit mehreren Auswahlterminen muss die Terminauswahl von Studierenden mit Kindern bevorzugt berücksichtigt werden.
- 3.2.4 Die Fachhochschule Lübeck setzt sich dafür ein, die Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die Kinder von Hochschulmitgliedern und Studierenden bedarfsgerecht zu erweitern.
- 3.2.5 Die Hochschule unterstützt die Einrichtung von Teilzeitprofessuren zur Erleichterung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- 3.2.6 Die Fachhochschule bemüht sich, die Beschäftigungsverhältnisse ihrer Mitglieder so zu gestalten, dass Elternschaft mit der Wahrnehmung der Dienstaufgaben vereinbar ist. Hierzu werden auch die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung genutzt.
- 3.2.7 Bei der Erstellung der Stundenpläne wird auf die Belange von Eltern mit Kindern verstärkt Rücksicht genommen.

### **3.3 Sexuelle Belästigung von Studierenden**

- 3.3.1 Sexuelle Belästigung von Studierenden, insbesondere unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, unter Androhung persönlicher und beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen, ist verboten. Die Hochschulleitung ist verpflichtet, ihr bekannt gewordenen Fällen nachzugehen und die gebotenen Maßnahmen zu ergreifen. Es ist sicherzustellen, dass den Studierenden aus Anlass von Beschwerden über sexuelle Belästigung keine Nachteile entstehen.
- 3.3.2 In Fällen sexueller Belästigung findet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG vom 14.08.2006, BGBl.I.S.1897) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die Bestimmungen dieses Gesetzes werden von der Fachhochschule Lübeck sinngemäß auf die Gruppe der Studierenden, Gasthörer und Gasthörerinnen, Gastdozenten und Gastdozentinnen, Lehrbeauftragte sowie Honorarprofessoren und Honorarprofessorinnen angewandt. Das Präsidium leitet in diesen Fällen entsprechende Maßnahmen ein.
- 3.3.3 Die Hochschule ist dabei behilflich, dass sexuell belästigte Personen rechtliche und psychologische Beratung erhalten. Der Kontakt mit entsprechenden Beratungsstellen vor Ort wird insbesondere über das Gleichstellungsbüro gepflegt.
- 3.3.4 Sollten auf dem Fachhochschulgelände und/oder in den Fachhochschulgebäuden bestimmte Angsträume/Gefahrenquellen auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen und Männer vorhanden sein, werden diese ggf. in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat besichtigt und Änderungsvorschläge erarbeitet.

## **4 Lehre und Forschung**

Die Fachbereiche werden aufgefordert, bei der Strukturplanung und in den Studiengängen folgendes zu berücksichtigen:

- 4.1 Die Fachbereiche der Fachhochschule Lübeck wirken darauf hin, Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung, die vom Gleichstellungsbüro auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden, in ihre Lehr- und Lerninhalte einzubeziehen. Diese Fragestellungen sollen vermehrt in Lehrveranstaltungen berücksichtigt werden.
- 4.2 Im Falle der Vergabe von Lehraufträgen und Gastprofessuren sowie Einladungen zu Gastvorträgen werden Wissenschaftlerinnen bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt.

## **5 Weitere Maßnahmen**

### **5.1 Geschlechtergerechte Sprache**

- 5.1.1 Im allgemeinen Schriftverkehr, in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, in Stellenausschreibungen sowie Formularen der Fachhochschule Lübeck wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Um Texte richtig, aber nicht zu umfänglich zu gestalten gibt es in der Regel folgende Möglichkeiten:
- Die weibliche und männliche Bezeichnung ausschreiben.  
Bsp.: jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin.

- Eine geschlechterneutrale Pluralform wählen.  
Bsp.: alle Beschäftigten, alle Studierenden.
- Kollektiv-, Institutions- und Positionsbezeichnungen bilden.  
Bsp.: Personen, Publikum, Angestellte, Lehrkräfte.
- Die Unterstrichvariante nutzen: Teilnehmer\_innen.
- Die Sternchenvariante nutzen: Teilnehmer\*innen.

5.1.2 Hochschulgrade werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen usw.

## **5.2 Besetzung von Gremien und Ausschüssen**

5.2.1 Bei der Besetzung von Hochschulorganen und Hochschulgremien wirkt die Hochschule darauf hin, dass Frauen und Männer zu gleichen Anteilen vertreten sind.

## **6 Statistiken**

Die Fachhochschule Lübeck erstellt einmal im Jahr eine Bestandsaufnahme der Beschäftigten- und Studierendenstruktur, insbesondere sollen folgende Angaben gemacht werden:

- Die Anzahl der wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, der Teilzeitbeschäftigten, der Neueinstellungen, getrennt nach Entgeltgruppen.
- Die Anzahl der abgeschlossenen Bachelor-/Masterarbeiten nach Studiengängen.
- Die Anzahl der Studierenden, getrennt nach Studiengängen.

Die Materialien sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung des Gleichstellungsplanes sowie die Indikatoren der möglichen Problemfelder.

6.1 Alle Erhebungen und Untersuchungen für die eigene Hochschulstatistik (und auch als Datenmaterial nach außen) werden geschlechterdifferenziert durchgeführt und erstellt.

## **7 Maßnahmen der einzelnen Fachbereiche**

7.1 In den Zielvereinbarungen mit dem Präsidium beschreiben die Fachbereiche ihre Maßnahmen.