

## Frauenförderplan – Rahmenplan – der Fachhochschule Bielefeld

### Präambel

Der Senat verfolgt mit dem vorgelegten Rahmenplan das Ziel, das Landesgleichstellungsgesetz des Landes NRW (LGG) für die Gleichstellung von Frauen und Männern konkret umzusetzen. Es müssen Bedingungen geschaffen werden, die den Beschäftigten - unabhängig vom Geschlecht, vom Familienstand und von anderen Faktoren - eine ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechende Entfaltung und Entwicklung ermöglichen.

Der Senat hält alle Selbstverwaltungsgremien der Fachbereiche und Einrichtungen dazu an, den Rahmenplan umzusetzen. Auf der Basis dieser Grundsätze beschließt der Senat den folgenden Rahmenplan zur tatsächlichen Anwendung und Durchführung des LGG NRW.

#### 1. Informationspflicht und Kooperation mit Interessenvertretungen

Um die Mitglieder und Angehörigen der Fachhochschule über frauenspezifische Belange zu informieren, stellt das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit allen Einrichtungen der Fachhochschule gruppen- und funktionsspezifisch differenzierte Informationsmaterialien zusammen, insbesondere für Personalverantwortliche, für Studierende, für wissenschaftliches und für nichtwissenschaftliches Personal. Fachbereiche, Dezernate, zentrale Einrichtungen machen die einschlägigen Informationsunterlagen einsehbar. Neu eingestellte Personen werden darüber informiert; entsprechend wird bei der Erstimmatrikulation verfahren.

#### 2. Förderung von Wissenschaftlerinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen

- 2.1 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzung, generelle Anforderungen, Regelungen für wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen, studentische Hilfskräfte und befristet Beschäftigte.
  - 2.1.1 Bei der Planung von Stellen an der Hochschule sind die Belange von Frauen besonders zu berücksichtigen.
  - 2.1.2 Zu den Stellenausschreibungen wird auf § 8 LGG verwiesen. Alle Stellenbesetzungen sollen grundsätzlich hochschulintern ausgeschrieben werden. Ausnahmen sind zu begründen und mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen. Für befristete Beschäftigungsverhältnisse werden gesonderte Regelungen zwischen Dienstvorgesetztem oder Dienstvorgesetzter und der Gleichstellungsbeauftragten mit dem Zielvereinbart, pragmatische Verfahren zu entwickeln. Belange der Personalentwicklung sind zu beachten, deshalb sollen interne Bewerberinnen und Bewerber besonders berücksichtigt werden.
  - 2.1.3 Für die Auswahl zur Teilnahme am Vorstellungsgespräch wird auf §§ 9, 20 LGG verwiesen.
  - 2.1.4 Bisherige Teilzeitarbeit oder Erwerbslosigkeit aus familiären Gründen dürfen nicht zum Nachteil der Bewerberin oder des Bewerbers gewertet werden.
  - 2.1.5 Der Gleichstellungsbeauftragten wird Gelegenheit zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen gegeben.

- 2.1.6 Die Regelungen zur bevorzugten Berücksichtigung unter 2.1.7 und 2.1.8 setzen voraus, dass in der jeweiligen Gruppe weniger Frauen als Männer sind. Näheres regelt § 7 LGG.
- 2.1.7 Für alle Stellenbesetzungen gilt, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.  
Wird ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies schriftlich zu begründen. Es ist anzuführen, inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen für die Stelle gesucht wurde und inwieweit die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten bei der Auswahl berücksichtigt wurde.
- 2.1.8 Für Beförderungen (Beamtinnen und Beamte) oder vergleichbare Maßnahmen im Angestelltenbereich gilt, dass Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- 2.2 Regelungen für das wissenschaftliche und künstlerische Lehrpersonal (ProfessorIn, Lehrkraft für besondere Aufgaben)
- 2.2.1 Stellen für Professorinnen und Professoren sind grundsätzlich bundesweit öffentlich auszuschreiben. Bei den Stellen für Lehrkräfte für besondere Aufgaben gilt 2.1.2. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die Stellenausschreibungen außerdem in berufsspezifischen Fachzeitschriften für Wissenschaftlerinnen erscheinen. Die Ausschreibung ist außerdem im Internet (Homepage der FH Bielefeld) bekanntzugeben.
- 2.2.2 Der Leiterin bzw. dem Leiter eines Bereichs, in dem der Frauenanteil gering ist, bleibt es unbenommen, während der Ausschreibungsfrist nach geeigneten Bewerberinnen zu suchen und zur Bewerbung aufzufordern.
- 2.2.3 Jeder Berufungskommission (Prof.) und jeder Einstellungskommission (LfbA) sollen zur Hälfte Frauen angehören. Für Fachgebiete, in denen keine Professorin der FH Bielefeld fachverwandt tätig ist, muss mindestens eine Professorin gleicher oder benachbarter Fachgebiete von einer anderen Hochschule in die Berufungskommission gewählt werden.
- 2.2.4 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Vergabe von Lehraufträgen und Vertretungsprofessuren vorrangig berücksichtigt werden.
- 2.2.5 Regelung für befristet Beschäftigte  
Um den Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften zu erhöhen, geben die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen im Laufe des Vorsemesters die zu besetzenden Tätigkeitsbereiche durch Aushang bekannt.

### **3. Fort- und Weiterbildung**

- 3.1 Bei der Vergabe von Plätzen für Fort- und Weiterbildung sind weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu diesen zuzulassen. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sind Beschäftigten frühzeitig bekannt zu geben. Beurlaubte Beschäftigte werden zeitgleich benachrichtigt.

- 3.2 Besondere Fort- und Weiterbildungen, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen im Angebot enthalten sein.
- 3.3 Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten.
- 3.4 Die Themen
- Gleichstellung von Frau und Mann
  - Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- sind regelmäßig in das Fortbildungsangebot aufzunehmen. Dies gilt insbesondere für die Fortbildung von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben und von Beschäftigten, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind. Frauen sind verstärkt als Leiterinnen und Referentinnen für Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.

#### **4. Förderung von Studentinnen**

- 4.1 Um den Anteil der Frauen unter den Studierenden generell zu erhöhen, werden Studentinnen besonders angeworben. Maßnahmen sind von den Fachbereichen in Zusammenarbeit mit dem Dezernat Studentische Angelegenheiten sowie der Gleichstellungsbeauftragten zu entwickeln und durchzuführen. In den Fachbereichen, in denen eine erhebliche Unterrepräsentanz an Studentinnen vorliegt, müssen Studentinnen besonders geworben werden.
- 4.2 Die Fachhochschule Bielefeld wählt in allen Studien- und Prüfungsordnungen Formulierungen, die sowohl für Frauen als auch für Männer gelten.
- 4.3 Die Fachhochschule Bielefeld bietet eine besonders auf Studentinnen ausgerichtete Studienberatung an, um
- vor dem Studium zu informieren
  - während des Studiums Förderung und Begleitung zu gewährleisten und
  - mehr Frauen zum Diplomabschluss zu bringen.
- 4.4 Bei Vereinbarungen mit Unternehmen und Verwaltungen etc., die auch mit dem Ziel abgeschlossen werden, Praktikumsplätze zu erlangen, wird darauf hingewirkt, dass weibliche Studierende hinreichend berücksichtigt werden.
- 4.5 Es werden Modellprojekte unterstützt, die insbesondere für studierende Eltern verbesserte Selbstlernmöglichkeiten entwickeln, um die Vereinbarkeit von Studium und Elternverantwortung zu gewährleisten.
- 4.6 Die Fachbereiche stellen auf Antrag von erziehenden Studierenden Wickel- und Stillräume außerhalb von Toiletten zur Verfügung und unterstützen Initiativen zur selbstorganisierten Kinderbetreuung.

## **5. Vereinbarkeit von Familie/Beruf/Studium und privater Lebensführung**

Frauen und Männern soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert werden. Die entsprechenden Regeln geltend ausdrücklich für beide Geschlechter, damit die Vereinbarkeitsproblematik nicht einseitig den Frauen angelastet wird und Benachteiligung durch Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen abgebaut wird. Im Rahmen der Aufgabenerledigung der Hochschule soll die Arbeitszeit flexibel ausgerichtet werden, so dass die Berufsausübung mit den Aufgaben und Pflichten des im Rahmen der Kindererziehung und Pflege und Versorgung von pflegebedürftigen Familienangehörigen bestmöglich vereinbar gemacht wird.

- 5.1 Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen ist nach Möglichkeit stattzugeben.
- 5.2 Eltern und Kinder sollen die Möglichkeit haben, einen Erholungsurlaub für einen Zeitraum von mindestens 3 Wochen im Jahr gemeinsam während der Schulferien zu verbringen. Die Fachhochschule strebt an, diesen Zeitraum zu erweitern.
- 5.3 Die Fachhochschule bemüht sich dafür zu sorgen, dass weder Professorinnen, Lehrkräften für besondere Aufgaben, Mitarbeiterinnen noch Studierenden im Dienstbetrieb bzw. im Studium Nachteile aus einer Schwangerschaft entstehen.
- 5.4 Beschäftigte, die sich in der Erziehungszeit oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über Fortbildungsangebote unterrichtet werden.

### **Kinderbetreuung**

Die Hochschule wirkt auf die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten und Studierenden hin.

Die Fachhochschule Bielefeld unterstützt die „Kita EffHa“ und deren Bemühungen um ein bedarfsgerechtes Platzangebot. Neben der Möglichkeit der Unterbringung in der Kita EffHa und der Uni-Kita Bielefeld werden Eltern unterstützt, die eine Betreuung ihrer Kinder selbst organisieren können.

Die Hochschule wird sich bemühen, bei Bedarf Räume für entsprechende Aktivitäten zur Verfügung zu stellen.

- 5.5 Studierende Eltern  
Die Hochschule erachtet es als ihre Aufgabe, die besonderen Belange ihrer Mitglieder, die Studium, Beruf und die Wahrnehmung mitgliedschaftlicher Aufgaben mit Elternverantwortlichkeit vereinbaren müssen, zu berücksichtigen. Siehe 4.5.  
Hier ist die Frauen- und Elternförderung zu nennen sowie die Unterstützung beim Aufbau von berufs begleitenden Studiengängen.

## **6. Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien**

- 6.1 Alle Fachbereiche und Einrichtungen sind aufgefordert, in Forschung und Lehre auch Fragen der feministischen und geschlechterbezogenen Forschung und Praxis aufzugreifen, zu fördern und die Möglichkeiten der Frauenförderung voranzutreiben.  
Entsprechende Vorschläge sollen fach- und einrichtungsspezifisch erarbeitet werden.

- 6.2 Die Fachbereiche stellen sicher, dass Wissenschaftlerinnen über Forschungsförderungsprogramme informiert werden.
- 6.3 Bei den Lehrplanungen soll der Fachbereich prüfen, ob Veranstaltungen oder Teile der Veranstaltungen Fragen aus den Themenfeldern geschlechterbezogener oder feministischer Forschung aufgreifen. Ist das nicht der Fall, kann der Fachbereichsrat Lehrende auffordern, entsprechende Themen aufzugreifen.
- 6.4 In den von der Fachhochschule Bielefeld angebotenen Weiterbildungen sollen aktuelle Berufsperspektiven für Frauen einbezogen werden.

## **7. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung**

- 7.1 Sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist entgegenzuwirken. Bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium sind disziplinarische, rechtliche und gegebenenfalls organisatorische Maßnahmen zu ergreifen.
- 7.2 Die Fachhochschule Bielefeld fördert Initiativen zur Durchführung von Selbstverteidigungskursen.
- 7.3 Die Fachhochschule Bielefeld wird prüfen, welche baulichen und organisatorischen Maßnahmen ergriffen werden müssen, um dem Sicherheitsbedürfnis ihrer Mitglieder - auch zu weniger stark frequentierten Zeiten - gerecht zu werden.

## **8. Gleichstellungsbeauftragte**

- 8.1 An der Fachhochschule Bielefeld wird eine Gleichstellungsbeauftragte aus den Mitgliedern der Fachhochschule Bielefeld bestellt. Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten wird eine Kommission gebildet. Zusätzlich wird in jedem Fachbereich und in der Verwaltung eine Vertreterin gewählt. Das Nähere regelt die Wahlordnung.
- 8.2 Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Fachhochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Hochschule hin, insbesondere bei der wissenschaftlichen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung und bei der leistungsorientierten Mittelvergabe. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Grundordnung regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.
- 8.3 Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Gleichstellungsbeauftragten soll an der Hochschule eine Gleichstellungskommission gebildet werden, die insbesondere die Aufstellung und Einhaltung der Frauenförderpläne überwacht und an der internen Mittelvergabe mitwirkt.
- 8.4 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten:  
Sie unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung des Landesgleichstellungsgesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben können. Dieses gilt insbesondere für

- a) soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen
- b) die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

- 8.5 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten:  
 Sie hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung für die Frauen in der Hochschule durchzuführen.  
 Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an der Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung. Im übrigen finden §18, §19, §20 LGG Anwendung. Zur Ausübung ihres Amtes ist die Gleichstellungsbeauftragte auf ihren Antrag von ihren sonstigen Dienstaufgaben im Umfang von mindestens 50% freizustellen.  
 Ihr soll Gelegenheit zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gegeben werden, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für ihre Arbeit erforderlich sind.
- 8.6 Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten:  
 Sie nimmt ihre Aufgaben als Angehörige der Fachhochschule wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Sie ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Im übrigen findet §16 LGG Anwendung.
- 9. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung**
- 9.1 Um eine Gleichstellung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, empfiehlt der Senat den Fachbereichen und Einrichtungen sowie den Statusgruppen, bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen auf die Repräsentanz beider Geschlechter zu achten.
- 9.2 Frauen sollen in allen Gremien und Kommissionen paritätisch der jeweiligen Mitgliederzahl entsprechend, mindestens aber zu 30%, an den Statusgruppen stimmberechtigt beteiligt sein. Nehmen Frauen überproportional viele Aufgaben der Selbstverwaltung wahr, hat der Fachbereich oder die Verwaltung auf eine Unterstützung oder Entlastung von anderen Aufgaben hinzuwirken.
- 9.3 Werden Gremien bei Dienststellen gem. § 3 LGG gebildet, ist auf eine genaue Einhaltung des Benennungsrechts zu achten (§ 12 LGG).
- 9.4 Die Umsetzung der Bestimmungen zur Gremienbesetzung ist in den Frauenförderbericht aufzunehmen.

## **10. Mittelvergabe (§ 5 LGG)**

- 10.1 Die Fachbereiche stellen sicher, dass weibliche Lehrende bei der Vergabe von Sach- und Personalmitteln gegenüber ihren männlichen Kollegen nicht benachteiligt werden.
- 10.2 Bei der Mittelverteilung wird erwartet, dass das Rektorat Projekte, die zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen, finanziell angemessen unterstützt.
- 10.3 Bei der Verteilung der fachhochschuleigenen Forschungsmittel wird erwartet, dass qualifizierte Anträge von Frauen im Verhältnis zur Zahl der AntragstellerInnen an der zur Verfügung stehenden Gesamtsumme beteiligt werden.
- 10.4 Fortschritte sind insbesondere zu messen am Umfang der Teilhabe von Frauen an innovativen Entwicklungen und Projekten, am Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen Beschäftigten und Professuren und am Abbau der Unterrepräsentanz von Studentinnen vor allem in natur- und ingenieurwissenschaftlichen und medizinischen Studiengängen.

## **11. Berichtspflicht**

- 11.1 Um Aussagen über die erfolgreiche Erfüllung der Aufgabe „Gleichstellung“ zu ermöglichen muss die Fachhochschule Bielefeld Grundlagen für deren Erfolgsmessung festlegen.
- 11.2 Ein jährlicher Bericht über die Einhaltung der Ziel- und Zeitvorgaben der Förderpläne wird von den Fachbereichen und der Zentralverwaltung erstellt. Das Rektorat macht die Berichte hochschulöffentlich. Dem jeweiligen Entwicklungsstand Rechnung tragend haben die einzelnen Organisationsbereiche insbesondere vorzulegen:

### Erhebungen

- zur Zahl der an der Fachhochschule Bielefeld Beschäftigten getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der jeweiligen Laufbahnen bzw.
- zu Neueinstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen
- zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
- zur Zahl der Tutorinnen und Tutoren und studentischen Hilfskräfte und
- zur Zahl der Studierenden im ersten Fachsemester nach Geschlecht und der jeweiligen Absolventinnen und Absolventen
- über Fortschritte, die durch die leistungsorientierte Mittelvergabe erreicht worden sind
- zur Analyse bzw. Interpretation der Daten im Sinne der inhaltlichen Planung der Fachbereiche von Frauenförderung und Gleichstellung

Zudem soll eine Darstellung der tatsächlichen Aktivitäten der Fachbereiche und Einrichtungen Teil des jährlichen Rechenschaftsberichts sein.

- 11.3 Das Rektorat macht diese Berichte hochschulöffentlich.

## **12. Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen**

In der Fachhochschule Bielefeld besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Fachhochschule und aus den Frauenförderplänen der einzelnen Fachbereiche und der Verwaltung. In wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten kann ein Frauenförderplan erstellt werden.

Die Frauenförderpläne können differenziert erstellt werden. Sie orientieren sich am Rahmenplan.

Verantwortlich für die Erstellung des jeweiligen Frauenförderplanes ist für den Fachbereich die Dekanin bzw. der Dekan, die Leiterin bzw. der Leiter einer wissenschaftlichen Einrichtung oder Betriebseinheit, sowie die Kanzlerin bzw. der Kanzler für die Verwaltung.

Über den Rahmenplan beschließt der Senat, über die Förderpläne der Fachbereiche der Fachbereichsrat, über die Förderpläne der zentralen Verwaltung die Kanzlerin, über die Förderpläne der wissenschaftlichen Einrichtungen oder Betriebseinheiten der/die LeiterIn.

Die Mitwirkung der Personalräte gem. § 73 Abs. 2 LPVG bleibt unberührt.

Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte dem Rahmenplan oder den Frauenförderplänen, ist der Rahmenplan bzw. sind die Frauenförderpläne dem Rektorat zur Zustimmung vorzulegen.

Der Frauenförderplan enthält für jeweils 3 Jahre konkrete Zielvorgaben. Jeder Fachbereich und die Verwaltung entwickeln eigene Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Berufungen/Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie bei Studierenden, um den Frauenanteil zu erhöhen.

### **13. Veröffentlichung, Inkrafttreten und Fortschreibung**

Dieser Rahmenplan wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der Fachhochschule Bielefeld veröffentlicht. Er tritt am Tage nach der Veröffentlichung in Kraft. Er soll bei Bedarf bzw. im Abstand von 3 Jahren auf seine Wirksamkeit überprüft und entsprechend fortgeschrieben werden.

-----  
Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Fachhochschule Bielefeld am 07.06.2001.

Bielefeld, den 20.06.2001  
Der Rektor der Fachhochschule Bielefeld

  
Prof. Dr. H. Ostholt