

# **Rahmenplan für die Gleichstellung an der Hochschule Niederrhein (01.03.2019 – 29.02.2024)**

## **Präambel**

Ziel der Hochschule Niederrhein (HN) ist, darauf hinzuwirken, dass alle Beschäftigten bei gleicher Qualifikation gleiche Entwicklungsmöglichkeiten haben. Ergänzend zum bestehenden rechtlichen Instrumentarium soll dieser Rahmenplan dazu dienen, den Anteil und die Positionen von Beschäftigten an der HN insbesondere dort zu verbessern und deren berufliche Förderung zu verstärken, wo sie bisher unterrepräsentiert sind.

## **1. Gendergerechte Sprache**

- 1.1 Die HN hat die Gleichstellung von Personen in gesprochener und geschriebener Sprache umzusetzen. Innerhalb der Hochschule werden alle Personen durch gendersensible Sprache gleichermaßen angesprochen. Formulare und Anträge sind geschlechtsneutral zu formulieren, ebenso Stellenausschreibungen und amtliche Bekundungen. Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die geschlechtsbezogene Sprachform verwendet. Die Lehrenden sind aufgefordert, auch in ihren Lehrveranstaltungen von gendersensibler Sprache Gebrauch zu machen.
- 1.2 Satzungen, Richtlinien, usw. sollen spätestens dann sprachlich überarbeitet werden, wenn sie neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert werden.
- 1.3 In allen von der Hochschule nach außen kommunizierten Inhalte (Broschüren, Internetseiten, Flyer, Pressemeldungen, etc.) sollen sowohl alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden.

## **2. Stellenausschreibungen**

- 2.1 Alle Stellen und andere Beschäftigungsmöglichkeiten (u.a. studentische Hilfskraftstellen) werden in der Regel hochschulöffentlich bekannt gegeben. Dabei ist sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden. In die Stellenausschreibung sind eine umfassende Aufgabenbeschreibung und die entsprechenden Qualifikationsanforderungen aufzunehmen. Sofern die zu besetzende Stelle eine Teilzeitbeschäftigung zulässt, ist die Stellenbeschreibung wie folgt zu ergänzen: „Eine Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich.“

In Stellenausschreibungen ist folgender Zusatz aufzunehmen:

"Die Hochschule Niederrhein fördert Frauen und fordert sie deshalb ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."

- 2.2 Bei Unterrepräsentanz sollen geeignete Bewerberinnen, insbesondere auch geeignete ehemalige oder beurlaubte Mitarbeiterinnen – sofern von diesen gewünscht -, für die ausgeschriebene Stelle / Beschäftigungsmöglichkeit durch den einstellenden Bereich gezielt angesprochen werden.
- 2.3 Ausschreibungen stellen die Erwartungen und Anforderungen an die Bewerbenden aber auch die Angebote der Hochschule Niederrhein als Arbeitgeberin transparent dar.

### 3 Stellenbesetzungen

- 3.1 Bei gleicher Qualifikation aller Personen im Bewerbungsverfahren in Bezug auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind Bewerberinnen in solchen Arbeitsbereichen der HN, in denen in jeweils vergleichbaren Positionen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, bevorzugt einzustellen oder bei höherwertig zu vergebenden Aufgaben zu befördern bzw. höherzugruppieren, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.
- 3.2 Die Berufungskommission ist in der Regel geschlechtsparitätisch besetzt. Der Kommission müssen
- mindestens zwei Frauen,
  - mindestens zwei Männer,
  - mindestens eine Professorin, als stimmberechtigtes Mitglied,
  - mindestens ein Professor, als stimmberechtigtes Mitglied
- angehören.

In Fachbereichen, in denen keine oder nur wenige Professorinnen bzw. keine oder nur wenige Professoren vertreten sind, müssen Professorinnen bzw. Professoren verwandter Lehrgebiete aus anderen Fachbereichen in die Berufungskommission gewählt werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule wird hinsichtlich der Bemühungen einer geschlechtsparitätischen Besetzung angehört. Gelingt eine geschlechtsparitätische Besetzung trotz intensiver Bemühungen nicht, sind die Gründe hierfür aktenkundig zu machen.

- 3.3 Zur Erreichung einer Geschlechterparität in der Gruppe der Professorinnen und Professoren gem. §37a HG setzt das Präsidium für die in den Fachbereichen vertretenen Fächergruppen im Einvernehmen mit der Dekanin oder dem Dekan eine Gleichstellungsquote für in der Regel drei Jahre fest. Alle Fachbereiche, die in dem festgelegtem Zeitraum Professuren zu berufen haben und über eine noch nicht ausreichende Gleichstellungsquote verfügen, nutzen die proaktive Ansprache ausgewiesener Wissenschaftlerinnen mit Bewerbungsaufforderung zu Beginn des Verfahrens, um den Anteil weiblicher Bewerberinnen zu erhöhen. Die Aktivitäten sind zu dokumentieren.

### 4 Gleichstellungsbeauftragte

- 4.1 Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt in Zusammenarbeit mit den Organen, Gremien und Funktionsträgerinnen und Funktionsträger der Hochschule, der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen sowie den Personalvertretungen darauf hin, persönliche Merkmale der Beschäftigten zu berücksichtigen (z.B. Geschlecht, Vorhandensein von Familienaufgaben) und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der jeweiligen Arbeitsbedingungen in die entsprechenden Gremien einzubringen.
- 4.2 Die Gleichstellungsbeauftragte ist von den zuständigen Stellen der Hochschule zu unterrichten und zu allen entsprechenden Terminen zu laden, macht Vorschläge und nimmt Stellung in allen Angelegenheiten, die die Belange der Gleichstellung in der Hochschule berühren.
- 4.3 Die Gleichstellungsbeauftragte hat insbesondere das Recht, sich an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen, beratend und durch schriftliche Stellungnahmen zu beteiligen; das jeweilige Gremium hat zu ihren Stellungnahmen Stellung zu nehmen.
- 4.4 Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten dient die Gleichstellungskommission. Näheres regelt die Grundordnung der HN in der gültigen Fassung.
- 4.5 Weitere Unterstützung wird durch die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche gewährleistet. Diese haben im gesetzlich zulässigen Rahmen Teilnahme-, Antrags- und Rederecht in allen Gremien des Fachbereiches, soweit es um Angelegenheiten der Gleichstellung geht; sie sind insoweit wie Mitglieder zu den Sitzungen zu laden.

## **5 Fort- und Weiterbildung**

- 5.1 Beschäftigten soll verstärkt die Möglichkeit angeboten werden, sich durch Weiterqualifizierungsmaßnahmen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorzubereiten. Sie sind über Möglichkeiten der Personalentwicklung zu informieren.
- 5.2 Personen, die in organisatorischen Einheiten ohne Aufstiegschancen beschäftigt sind, sind im Rahmen von jährlichen Beschäftigten-/Qualifizierungsgesprächen über Möglichkeiten der Berufsqualifizierung zu informieren und entsprechend zu fördern.
- 5.3 Beschäftigte, die aus familiären Gründen (z.B. Sonderurlaub, Elternzeit) beurlaubt sind, soll während der Beurlaubung die Möglichkeit angeboten werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Diesen Beschäftigten sollen daher die Möglichkeit geboten werden, rechtzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Über die relevanten Angebote werden die Beschäftigten durch die Personalentwicklung informiert.
- 5.4 Bei der Organisation von Fort- und Weiterbildungsangeboten sind die Belastung der Beschäftigten durch Familienarbeit und die Besonderheiten bei eventueller Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen.
- 5.5 Die HN bietet über die Gleichstellung zusätzlich zu den bestehenden Angeboten Fortbildungsangebote speziell für Frauen an.

## **6 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

- 6.1 Die Vereinbarkeit der Bereiche Familie und Beruf wird von der HN im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten für beide Geschlechter gleichermaßen gefördert (z.B. Betreuungsangebote für die Kinder von Hochschulangehörigen).
- 6.2 Insbesondere ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch innovative Arbeitszeitmodelle zu unterstützen (z. B. Teleheimarbeit, flexible Arbeitszeit), sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.
- 6.3 Bei der Urlaubsplanung soll auf die Belange der erziehenden Eltern verstärkt Rücksicht genommen werden und dementsprechend flexibel reagiert werden), sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.
- 6.4 Die Aktivitäten der HN im Zusammenhang einer familienorientierten Personalpolitik werden regelmäßig durch das audit „familiengerechte Hochschule“ überprüft, angepasst und ergänzt.
- 6.5 Die HN überprüft fortlaufend die vorhandenen Betreuungsangebote für Angehörige der Beschäftigten. Ein eventueller Bedarf wird durch die Gleichstellungsbeauftragte an die entsprechenden Gremien zurückgemeldet.

## **7 Vereinbarkeit von Familie und Studium**

- 7.1 Für Studiengänge, in denen Studierende eines Geschlechts unterrepräsentiert sind, werden Studierende dieses Geschlechts besonders geworben. Geeignete Maßnahmen sind von den jeweiligen Fachbereichen zu entwickeln und durchzuführen.
- 7.2 Bei Vereinbarungen mit Unternehmen und Verwaltungen etc., die auch mit dem Ziel abgeschlossen werden, Praktikumsplätze zu erlangen, soll darauf hingewirkt werden, dass sowohl Studentinnen als auch Studenten hinreichend berücksichtigt werden.
- 7.3 Die HN überprüft fortlaufend die vorhandenen Betreuungsangebote für Angehörige der Studierenden. Ein eventueller Bedarf wird durch die Gleichstellungsbeauftragte an die entsprechenden Gremien zurückgemeldet.

7.4 Die HN unterstützt individuelle Studienprofile durch das Angebot von Teilzeitstudiengängen, die die Vereinbarkeit

## **8 Förderung von geschlechterspezifischer Lehre und Forschung**

8.1 Die Fachbereiche sind aufgefordert, geschlechtsspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu fördern. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert.

8.2 Zur stärkeren Öffnung insbesondere der Studiengänge in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen spezielle Aktivitäten für Schülerinnen bzw. Schüler von den Fachbereichen angeboten werden.

## **9 Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung**

9.1 Bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und im Studium sind disziplinarische, rechtliche und gegebenenfalls organisatorische Maßnahmen zu ergreifen.

9.2 Die Hochschule Niederrhein untersucht die hochschuleigenen Anlagen auf Gefahrenquellen, richtet Kurse zur Selbstbehauptung und ähnliche Weiterbildungsveranstaltungen ein, prüft, wie Arbeitsplätze, auch unter dem Aspekt der Abwehr und Verhinderung von sexueller Belästigung eingerichtet und sicher gestaltet werden können, Bedarfe werden durch die Gleichstellungsbeauftragte in die entsprechenden Gremien eingebracht.

## **10 Gleichstellungsplan**

10.1 Entsprechend dieses Rahmenplanes und der §§ 5, 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetzes (LGG NRW) erarbeiten die Fachbereiche, zentralen Einrichtungen und die Hochschulverwaltung je einen Förderplan zur Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann. Als Grundlage für dessen Erstellung dienen u. a. hinreichend differenzierte Statistiken über den Frauenanteil bei Personalbestand und Bewerbungen. Die Gleichstellungspläne sind dem Senat zum Beschluss vorzulegen.

10.2 Die Gleichstellungspläne sind mit verbindlichen Ziel- und Zeitvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen zu versehen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen.

Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Die hieraus resultierenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten liegen bei den Personalverantwortlichen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann jederzeit beratend mitwirken.

10.3 Nach zwei Jahren ist von der jeweiligen Organisationseinheit ein Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung der Gleichstellungspläne über das Präsidium dem Senat vorzulegen. Stellung zu nehmen ist zur Effektivität der Maßnahmen im Sinne der Zielsetzung und wie diese Ziele erreicht werden können. Gegebenenfalls müssen weitergehende Maßnahmen in den Frauenförderplan aufgenommen werden, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

## **11 Familienfreundliche Sitzungszeiten**

- 11.1 Die HN berücksichtigt den Aspekt der Familienvereinbarkeit auch im Rahmen der Terminierung von Gremien-Sitzungszeiten.
- 11.2 Grundsätzlich werden kurzfristige Besprechungen zwischen 9 und 15 Uhr angesetzt. Besprechungen außerhalb dieses Zeitrahmens finden nur statt, wenn der Besprechungszeitpunkt mit allen Teilnehmenden abgestimmt und für alle Beteiligten realisierbar ist.
- 11.3 Für alle Besprechungen ist ein Start- und angestrebter Endzeitpunkt anzukündigen. Wird dieser überschritten, sind Entscheidungen, die nach dem Endzeitpunkt getroffen werden, zu protokollieren und mit Mitgliedern, die zum Entscheidungszeitpunkt nicht mehr anwesend sind, abzustimmen.
- 11.4 Für Besprechungen ist eine Agenda vorzusehen, in der auch die Dauer der einzelnen Besprechungspunkte grob vorzusehen ist.
- 11.5 Alle offiziellen Besprechungen haben eine Besprechungsleitung. Diese trägt Sorge für das Einhalten der Agenda und das Zeit- und Dokumentationsmanagement.

## **12 Veröffentlichung und Fortschreibung**

- 12.1 Dieser Rahmenplan zur Realisierung der Gleichstellung wird im Intranet der HN veröffentlicht. Er soll nach Ablauf von fünf Jahren vom Senat unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auf seine Wirksamkeit überprüft und entsprechend fortgeschrieben werden.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Niederrhein vom xx.xx.xxxx