

Amtliche Bekanntmachungen

Herausgegeben im Auftrag des Rektors der Hochschule Niederrhein

32. Jahrgang

Ausgegeben zu Krefeld und Mönchengladbach am 4. Oktober 2007

Nr. 20

Inhalt

Rahmenplan für die Gleichstellung von Frau und Mann an der Hochschule Niederrhein vom 21. September 2007

Rahmenplan für die Gleichstellung von Frau und Mann an der Hochschule Niederrhein vom 21. September 2007

Präambel

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

1. Stellenausschreibungen

1.1 Alle Stellen und andere Beschäftigungsmöglichkeiten werden grundsätzlich mindestens hochschulintern ausgeschrieben (studentische Hilfskraftstellen sollen nach Möglichkeit mindestens fachbereichsintern ausgeschrieben werden). Dabei ist sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden. In die Stellenausschreibung sind eine umfassende Aufgabenbeschreibung und die entsprechenden Qualifikationsanforderungen aufzunehmen.

1.2 In Stellenausschreibungen ist folgender Zusatz aufzunehmen:

"Die Hochschule Niederrhein strebt die Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Bereichen an. Deshalb werden qualifizierte Frauen um ihre Bewerbung gebeten."

1.3 Bei Unterrepräsentanz sollen geeignete Bewerberinnen für die ausgeschriebene Stelle / Beschäftigungsmöglichkeit durch den einstellenden Bereich gezielt angesprochen werden.

2. Stellenbesetzungen

2.1 Bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts 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 zu befördern bzw. höher zu gruppieren, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

2.2 Bei der Besetzung von Professuren soll jeder Berufungskommission mindestens eine Professorin als gewähltes Mitglied angehören. In Fachbereichen, in denen keine Professorin vertreten ist, sollen Professorinnen verwandter Fachbereiche oder externe weibliche Mitglieder entsprechend § 38 Abs. 4 HG angehören.

2.3 Bei Berufungsverfahren sollen grundsätzlich alle Bewerberinnen, die die Voraussetzungen der Ausschreibungen erfüllen, zu einem Probevortrag eingeladen werden. Ist dies wegen der Vielzahl der Bewerbungen nicht möglich, sollen wenigstens genau so viele Bewerberinnen wie Bewerber eingeladen werden.

3. Gleichstellungsbeauftragte

3.1 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen wirken in Zusammenarbeit mit den Organen, Gremien und Funktionsträgerinnen und Funktionsträger der Hochschule, der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen sowie den Personalvertretungen darauf hin, bestehende Nachteile für Frauen zu beseitigen und Frauenförderung für alle Frauen an der Hochschule zu realisieren.

3.2 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind 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 Frauen in der Hochschule berühren.

3.3 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben insbesondere das Recht, sich an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen beratend und durch schriftliche Stellungnahmen zu beteiligen; das jeweilige Gremium hat zu ihren Stellungnahmen Stellung zu nehmen.

3.4 Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen wird eine Gleichstellungskommission gewählt. Näheres regelt die Grundordnung der HN in ihrer gültigen Fassung.

4. Fort- und Weiterbildung

4.1 Mitarbeiterinnen soll verstärkt die Möglichkeit angeboten werden, sich durch Weiterqualifizierungsmaßnahmen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorzubereiten. Sie sind über Möglichkeiten der Berufsqualifizierung zu informieren.

4.2 Frauen, die in organisatorischen Einheiten ohne Aufstiegschancen beschäftigt sind, sind im Rahmen von jährlichen Mitarbeitergesprächen über Möglichkeiten der Berufsqualifizierung zu informieren und entsprechend zu fördern.

4.3 Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während der Beurlaubung die Möglichkeit angeboten werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Diese Beschäftigten sollen daher die Möglichkeit erhalten, rechtzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Über die relevanten Angebote werden die Beschäftigten durch die Fachvorgesetzten informiert.

4.4 Bei der Organisation von Fort- und Weiterbildungsangeboten sind die Belastung der Beschäftigten durch Familienarbeit und die Besonderheiten bei eventueller Teilzeitbeschäftigung zu berücksichtigen.

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

5.1 Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von der HN im Rahmen den rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten für beide Geschlechter gleichermaßen gefördert.

5.2 Die HN fördert die Bemühungen um die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen.

5.3 Insbesondere ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch innovative Arbeitszeitmodelle zu unterstützen (z. B. Teleheimarbeit, flexible Arbeitszeit).

5.4 Bei der Urlaubsplanung soll auf die Belange der erziehenden Eltern verstärkt Rücksicht genommen werden und dementsprechend flexibel reagiert werden.

6. Vereinbarkeit von Familie und Studium

6.1 Für Studiengänge, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Studentinnen besonders geworben. Geeignete Maßnahmen sind von den jeweiligen Fachbereichen zu entwickeln und durchzuführen. Die HN bietet zusätzlich eine auf die spezielle Situation von Studentinnen bezogene Studienberatung in Form eines Familienbüros an.

6.2 Bei Vereinbarungen mit Unternehmen und Verwaltungen etc., die auch mit dem Ziel abgeschlossen werden, Praktikumsplätze zu erlangen, soll darauf hingewirkt werden, dass weibliche Studierende hinreichend berücksichtigt werden.

6.3 Die HN baut die vorhandenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten weiter aus.

7. Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien

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

7.2 Zur stärkeren Öffnung insbesondere der technischen Studiengänge für Frauen sollen spezielle Informationsveranstaltungen für Schülerinnen von den Fachbereichen angeboten werden.

7.3 Die HN wird regelmäßige Untersuchungen zu speziellen Studienproblemen, Karriereproblemen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen an der HN durchführen.

8. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt und sexueller Belästigung

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

8.2 Die Hochschule Niederrhein

- untersucht die hochschuleigenen Anlagen auf Gefahrenquellen,
- richtet Kurse zur Selbstverteidigung und ähnliche Weiterbildungsveranstaltungen ein,
- prüft, wie Arbeitsplätze, die von Frauen besetzt sind, und Plätze an denen Studentinnen sich aufhalten, auch unter dem Aspekt der Abwehr und Verhinderung von sexueller Belästigung eingerichtet und sicher gestaltet werden können.

9. Frauenförderplan

9.1 Entsprechend dieses Rahmenplanes erarbeiten Fachbereiche, zentrale Einrichtungen und 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 Förderpläne sind dem Senat zum Beschluss vorzulegen.

9.2 Die Förderpläne sind mit verbindlichen Ziel- und Zeitvorgaben zu versehen. Die hieraus resultierenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten liegen bei den Personalverantwortlichen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen können jederzeit beratend mitwirken.

10. Veröffentlichung und Fortschreibung

10.1 Dieser Rahmenplan zur Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann wird in den Amtlichen Bekanntmachungen der HN veröffentlicht. Er soll nach Ablauf von drei 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 25.06.2007.

Der Rektor

Der Kanzler

Prof. Dr. Hermann Ostendorf

Kurt Kühr