Rahmenplan für die Gleichstellung an der Hochschule Niederrhein
(01.03.2025 – 28.02.2030)

Präambel

Die Hochschule Niederrhein (HSNR) wirkt darauf hin, allen Mitgliedern ihrer Qualifikation entsprechenden gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu geben, strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und Diskriminierungen jeglicher Art auszuschließen.

Dabei ist eine vertrauensvolle, wertschätzende und konstruktive Zusammenarbeit aller Hochschulmitglieder und –angehörigen wichtig.

Der Schlüssel dazu ist eine transparente und intensive Kommunikation innerhalb der Hochschule. Die Grundlage bildet eine Kultur, in der alle voneinander lernen und Wissen miteinander teilen. Gleichstellung wird als Teil von Diversität begriffen und als Stärke und Chance verstanden. Gleichstellung wird wahrgenommen, respektiert und gefördert.

Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanz können sich auch an Männer richten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Beschlüsse und Programme zur Gleichstellung macht die Hochschule allen Mitgliedern und Angehörigen zugänglich.

Hochschulrat, Präsidium und Senat vertreten die Ziele und Regelungen des Rahmenplanes mit Nachdruck und rufen die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Niederrhein auf, die Umsetzung des Rahmenplanes zu unterstützen.

Gendergerechte Sprache

Die HSNR setzt die Gleichstellung von Personen in gesprochener und geschriebener Sprache um. Innerhalb der Hochschule werden alle Personen durch gendersensible oder geschlechtsneutrale Sprache gleichermaßen angesprochen. Formulare und Anträge sind geschlechtsneutral zu formulieren, ebenso Stellenausschreibungen und amtliche Bekundungen. Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet.

Das Gendern mit Doppelpunkt ist bspw. eine Methode, eine geschlechtsneutrale Sprache zu erzeugen. Der Doppelpunkt ermöglicht die Darstellung beider Genus-Formen, zusätzlich steht der Doppelpunkt (und die damit assoziierte Sprechpause) für non-binäre Personengruppen, die sich nicht ausschließlich mit der maskulinen oder femininen Form des Substantivs identifizieren.

Die Lehrenden sind aufgefordert, auch in ihren Lehrveranstaltungen von gendersensibler resp. geschlechtsneutraler Sprache Gebrauch zu machen.

Satzungen, Richtlinien, usw. sollen spätestens dann sprachlich überarbeitet werden, wenn sie neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert werden.

In allen von der Hochschule nach außen kommunizierten Inhalte (Broschüren, Internetseiten, Flyer, Pressemeldungen, Filme, Bilder, etc.) sollen alle Geschlechter (w | m | d) gleichermaßen angesprochen und die Verwendung von Klischees vermieden werden.

Stellenausschreibungen, -besetzungen und Vergabe höherwertigerer Aufgaben

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 mit dem Zusatz (w | m | d) 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."

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.

Ausschreibungen stellen die Erwartungen und Anforderungen an die Bewerbenden aber auch die Angebote der Hochschule Niederrhein als Arbeitgeberin transparent dar.

Auswahlgremien für Stellenbesetzungen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Abweichungen müssen begründet und dokumentiert werden.

Bei der Vergabe von Stellen werden Verzögerungen bei dem Erlangen von Ausbildungsabschlüssen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigungen von Bewerber:innen aufgrund von Familienaufgaben nicht nachteilig bewertet.

Bei der Vergabe höherwertigerer Aufgaben und Beförderungen sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn sie im Organisationsbereich unterrepräsentiert sind und die erforderlichen Qualifikationen aufweisen bzw. diese durch individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen in einer mit dem Bedarf zu vereinbarenden Zeitraum zu erreichen sind.

Im Anschluss an die Übertragung höherwertigerer Aufgaben findet eine erneute Stellenbewertung statt.

Um einem möglichen Gender Pension Gap entgegenzuwirken, haben insbesondere Frauen die Möglichkeit nach Erreichen des Renteneintrittalters in Beschäftigung zu bleiben, wenn entsprechender Bedarf besteht.

Gleichstellung an der Hochschule Niederrhein

Die zentrale und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und deren Stellvertreterinnen unterstützen die Hochschule und ihrer Organe, Gremien und Funktionsträger:innen bei der Umsetzung der gleichstellungsrechtlichen Regelungen.

Hierzu werden den Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen entsprechende Ressourcen bereitgestellt.

Fort- und Weiterbildung

Durch eine systematische und strukturierte Personalentwicklung soll insbesondere Frauen die Möglichkeit gegeben werden, sich durch Weiterqualifizierungsmaßnahmen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorzubereiten. Die Personalentwicklung berät hierzu sowohl Beschäftigte als auch Fachvorgesetzte.

Personen, die in organisatorischen Einheiten ohne Aufstiegschancen beschäftigt sind, sind im Rahmen von jährlich systematisch stattfindenden Beschäftigten-/ Qualifizierungsgesprächen durch die vorgesetzten Personen über Möglichkeiten der Berufsqualifizierung zu informieren und entsprechend zu fördern.

Beschäftigten, die beurlaubt sind, soll während der Beurlaubung die Möglichkeit geboten werden, die berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Diesen Beschäftigten soll daher angeboten werden, rechtzeitig vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit an

Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. Über die relevanten Angebote werden die Beschäftigten durch die Personalentwicklung informiert.

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

Über die Gleichstellung werden zusätzlich zu den bestehenden Angeboten der Personalentwicklung, Fortbildungsangebote für spezielle Zielgruppen (z.B. Frauen oder Personen mit Familienaufgaben) angeboten.

Zudem stellt die Hochschule sicher, dass Führungskräfte und Lehrende qualifiziert und sensibilisiert sind im Umgang mit Studierenden und Mitarbeitenden mit Care-Aufgaben.

Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben

Die Hochschule nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr, zur Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben beizutragen und diese zu fördern (z.B. Betreuungsangebote für die Kinder von Hochschulangehörigen), sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Mögliche Maßnahmen:

- Arbeitszeitmodelle (z. B. mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeit)
- Bei der Urlaubsplanung soll auf die Belange von Beschäftigten mit Care-Aufgaben verstärkt Rücksicht genommen werden und dementsprechend flexibel reagiert werden
- Bei der Planung von Lehr- und sonstigen Veranstaltungen soll auf die Belange von Beschäftigten mit Care-Aufgaben ebenfalls Rücksicht genommen werden (z.B. Zeitpunkt und Lage) und dementsprechend flexibel reagiert werden.
- Zu Besprechungen und Gremiensitzungen mit Anwesenheitspflicht wird mit einer Vorlaufzeit von mindestens drei Tagen eingeladen. Bei der Terminierung werden insbesondere die Belange von Beschäftigten mit Care-Aufgaben berücksichtigt (z.B. vorlesungsfreie Zeit, Schulferien in NRW und individuelle Arbeitszeit).
- Die individuellen Bedarfe von Beschäftigten aufgrund von Care-Aufgaben werden bei der Gestaltung von Prozessen und Strukturen der Hochschule fortlaufend berücksichtigt.
- Die Aktivitäten der HSNR im Zusammenhang einer familienorientierten Personalpolitik werden regelmäßig durch das audit „familiengerechte Hochschule“ überprüft, angepasst und ergänzt.
- Die HSNR überprüft fortlaufend die vorhandenen Betreuungsangebote für Angehörige der Beschäftigten. Ein eventueller Bedarf wird durch das Ressort der:des VP III an die entsprechenden Gremien zurückgemeldet.

Familienfreundliche Sitzungszeiten

Die HSNR berücksichtigt den Aspekt der Familienvereinbarkeit auch im Rahmen der Terminierung von Gremien-Sitzungszeiten. In den Schulferien NRW finden keine Gremiensitzungen und Dienstbesprechungen mit Anwesenheitspflicht statt.

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.

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.

Für Besprechungen ist eine Agenda vorzusehen, in der auch die Dauer der einzelnen Besprechungspunkte grob vorzusehen ist.

Alle offiziellen Besprechungen haben eine Besprechungsleitung. Diese trägt Sorge für das Einhalten der Agenda und das Zeit- und Dokumentationsmanagement.

Wenn möglich sollen Sitzungen hybrid angeboten werden (unabhängig davon, ob Sitzungen öffentlich oder nicht-öffentlich stattfinden).

Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Studium

Die Hochschule nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr, zur Vereinbarkeit von Studium und Care-Aufgaben beizutragen und diese zu fördern (z.B. Betreuungsangebote für die Kinder von Hochschulangehörigen).

Die Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Studium wird von der HSNR im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten für alle Studierenden gleichermaßen gefördert (z.B. Betreuungsangebote für die Kinder von Hochschulangehörigen).

Die HSNR überprüft fortlaufend die vorhandenen Angebote für Angehörige der Studierenden mit Care-Aufgaben. Ein eventueller Bedarf wird durch das Ressort der:des VP III an die entsprechenden Gremien zurückgemeldet.

Die HSNR unterstützt individuelle Studienprofile die Studierenden bei der Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Studium durch spezielle Studienmodelle (z.B. in Form von Teilzeitstudiengängen).

Die individuellen Bedarfe von Studierenden aufgrund von Care-Aufgaben werden bei der Gestaltung von Prozessen und Strukturen der Hochschule fortlaufend berücksichtigt.

Über die Planung und Durchführung von curricular verankerten Exkursionen oder mehrtägigen Lehrveranstaltungen mit Übernachtung sollen die Studierenden frühzeitig und angemessen informiert werden. Für Studierende, die aufgrund von Care-Aufgaben nicht an diesen Veranstaltungen teilnehmen können (z.B. wegen fehlender Betreuung) werden Alternativen angeboten (z.B. alternative Prüfungsformen, Ersatzleistungen). Den Studierenden entstehen dadurch keine Nachteile im Studium.

Geschlechtersensible Studierendengewinnung

Für Studiengänge, in denen Studierende eines Geschlechts unterrepräsentiert sind, werden Studierende dieses Geschlechts besonders geworben. Geeignete Maßnahmen zur stärkeren Öffnung dieser Studiengänge sind von den jeweiligen Fachbereichen ggf. unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu entwickeln und durchzuführen (z.B. spezielle Aktivitäten für Schüler:innen).

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

Förderung von geschlechterspezifischer Lehre und Forschung

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.

Das Thema Gleichstellung wird bei der Entwicklung der Curricula berücksichtigt.

Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Gewalt und Machmissbrauch

Die Hochschule lehnt

- Diskriminierungen (aufgrund des Geschlechts),
- sexualisierte Belästigung,
- Gewalt,
- die Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen und
- Machtmissbrauch im Studium, am Ausbildungs-, Arbeitsplatz sowie anderen hochschulbezogenen Kontexten

ab.

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

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

Entsprechende Bedarfe können auch durch die Gleichstellungsbeauftragte in die entsprechenden Gremien eingebracht werden.

Gleichstellungsplan

Entsprechend dieses Rahmenplanes und der §§ 5, 5a und 6 Landesgleichstellungsgesetztes (LGG NRW) erarbeiten die Fachbereiche, zentralen Einrichtungen (Bibliothek und Ressorts mit mehr als 20 Beschäftigten) und die Hochschulverwaltung je einen Gleichstellungsplan.

Als Grundlage für dessen Erstellung dienen u. a. hinreichend differenzierte Statistiken über den Frauenanteil bei Personalbestand. Die Gleichstellungspläne sind dem Senat zum Beschluss vorzulegen.

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.

Zudem sind auch Maßnahmen darzustellen, wie z.B. im studentischen Bereich eine Geschlechterparität der Studierenden erreicht werden kann.

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

Nach 2,5 Jahren ist von der jeweiligen Organisationeinheit ein Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung der Gleichstellungspläne über das Präsidium dem Senat vorzulegen. Dabei ist Stellung zur Effektivität der Maßnahmen im Sinne der Zielsetzung zu nehmen und darzustellen, wie diese Ziele erreicht werden können. Gegebenenfalls müssen weitergehende Maßnahmen in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Veröffentlichung und Fortschreibung

Dieser Rahmenplan zur Realisierung der Gleichstellung wird im Intranet der HNHSNR 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 03.02.2025.