



HOCHSCHULE RUHR WEST  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

# HOCHSCHULE RUHR WEST AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

**Gleichstellungsrahmenplan der Hochschule Ruhr West**

Laufende Nummer: 13/2018

Mülheim an der Ruhr, 20. April 2018

**Herausgegeben von der Präsidentin der Hochschule Ruhr West**

Duisburger Straße 100, 45479 Mülheim an der Ruhr

Aufgrund des § 5 Absatz 2 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) vom 09.11.1999, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. September 2014, hat die Hochschule Ruhr West den folgenden Rahmenplan erlassen:

## Inhalt

<b>Präambel.....</b>	<b>4</b>
<b>Stellenausschreibungen .....</b>	<b>5</b>
<b>Auswahlkommissionen .....</b>	<b>6</b>
<b>Stellenbesetzung .....</b>	<b>6</b>
<b>Fort- und Weiterbildung .....</b>	<b>7</b>
<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium.....</b>	<b>8</b>
<b>Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung .....</b>	<b>9</b>
<b>Amtssprache .....</b>	<b>10</b>
<b>Gremienbesetzungen.....</b>	<b>10</b>
<b>Inkrafttreten.....</b>	<b>11</b>

## Präambel

- (1) Mit dem Gleichstellungsrahmenplan und den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche und des Servicebereichs verfolgt die Hochschule Ruhr West das Ziel, Frauen und Männern die ihrer Qualifikation entsprechenden gleichen Entwicklungsmöglichkeiten zu geben, bestehende Nachteile zu beseitigen sowie Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen jeglicher Art entgegenzuwirken. Ziel ist auch, eine noch bessere Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie insbesondere mit Kindern oder/und zu pflegenden Angehörigen für Frauen und Männer unabhängig von ihren Geschlechterrollen zu erreichen. Im Einklang mit dem Gesetzesauftrag zur Verwirklichung des Grundrechtes auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern wirkt die Hochschule bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben selbstverständlich darauf hin, dieses Ziel zugunsten von Frauen und Männern an der Hochschule Ruhr West umzusetzen. Die im Gleichstellungsrahmenplan und den Gleichstellungsplänen herausgestellten Regelungen und Vorschläge sollen gleichgerichtete anderweitige Bestrebungen nicht ausschließen; diese sind vielmehr zu begrüßen. Das Ziel einer Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird nicht schon durch die Befolgung von Verfahrensregeln und Vorschriften erreicht, sondern erst mit der Verbreitung einer selbstverständlichen Haltung geschlechtsunabhängiger Akzeptanz in den beruflichen Beziehungen zwischen Frauen und Männern an der Fachhochschule.
- (2) Der Gleichstellungsplan der Hochschule Ruhr West besteht aus diesem Rahmenplan sowie den Gleichstellungsplänen der Fachbereiche und des Servicebereichs<sup>1</sup> und wird als Bestandteil des Hochschulentwicklungsplans angesehen.
- (3) Über den Gleichstellungsrahmenplan und die Gleichstellungspläne der Organisationseinheiten beschließt der Senat.
- (4) Hochschulrat, Senat und Präsidium der HRW vertreten die Ziele und Regelungen des Gleichstellungsrahmenplans nachdrücklich und fordern die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule Ruhr West auf, bei der Umsetzung des Planes Unterstützung zu leisten. Alle Vorgesetzten tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung dafür, dass die hier formulierten Ziele realisiert werden.

---

<sup>1</sup> Im Weiteren als „Organisationseinheiten“ bezeichnet

—— § 1 ——

## Gleichstellungspläne der einzelnen Organisationseinheiten

- (1) Gleichstellungspläne werden nach den einschlägigen Regelungen des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG) in einem zeitlichen Rhythmus analog zum Hochschulentwicklungsplan erstellt.
- (2) Verantwortlich für die Erstellung des jeweiligen Gleichstellungsplans ist die Dekanin bzw. der Dekan sowie die Kanzlerin bzw. der Kanzler. Die Gleichstellungspläne sind in den Fachbereichen den Fachbereichsräten nach Zustimmung der jeweiligen Fachbereichs- Gleichstellungsbeauftragten zur Beschlussfassung vorzulegen. Die für die Erstellung des Gleichstellungsplans erforderlichen Daten werden den einzelnen Organisationseinheiten auf Anforderung vom Servicebereich zur Verfügung gestellt. Inhaltlich orientieren sich die Gleichstellungspläne an den Vorgaben des LGG.
- (3) Das Präsidium befasst sich regelmäßig mit dem Stand der Gleichstellung. Nach Ablauf des jeweiligen Geltungszeitraums der Gleichstellungspläne haben Fachbereiche und Servicebereich einen Bericht über die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und dem Präsidium vorzulegen, in dem auch auf die Erfüllung der Gleichstellungsquoten bei der Besetzung von Professuren Bezug zu nehmen ist.

—— § 2 ——

## Stellenausschreibungen

- (1) Die Hochschule Ruhr West nutzt insbesondere in Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, Stellenbesetzungen dazu, dieser Unausgewogenheit auf der Basis einer Personalentwicklungsplanung entgegenzuwirken. Bei den Ausschreibungen sind die Vorschriften des LGG und des Hochschulgesetzes (HG) zu beachten.
- (2) Für alle Beschäftigungsmöglichkeiten - abgesehen von Verlängerungen oder Veränderungen bestehender Verträge – wird aktive Rekrutierung durch alle Beteiligten begrüßt.<sup>2</sup>
- (3) In die Stellenausschreibung sind eine Aufgabenbeschreibung und – zumindest bei Stellen mit wissenschaftlichem Charakter – entsprechende Anforderungsprofile sowie im Regelfall die vorgesehene Vergütungs-, Lohn- und/oder Besoldungsgruppe und die wöchentliche Arbeitszeit aufzunehmen. Die Möglichkeit zur Teilzeit wird hierbei aktiv eingesetzt, wenn nicht dienstliche Gründe entgegenstehen. Der Ausschreibungstext wird nach den Erkenntnissen der Forschung zur Ansprache aller Geschlechter verfasst.

---

<sup>2</sup> Def.: aktive Rekrutierung = Aufforderung zur Einreichung von Bewerbungsunterlagen

- (4) Die Hochschule Ruhr West leitet Stellenausschreibungen auch an geeignete Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit weiter.
- (5) Zusätzlich zur Ausschreibung können innerhalb der Ausschreibungsfrist besonders geeignete Personen, insbesondere im Fall der Unterrepräsentanz von Professorinnen auch Nachwuchswissenschaftlerinnen und Kolleginnen zur Bewerbung ermutigt werden. Die ergriffenen Maßnahmen zur proaktiven Suche sind zu dokumentieren.

—— § 3 ——

### **Auswahlkommissionen**

Auswahlkommissionen sind geschlechtsparitatisch im Sinne des § 11 c HG zu besetzen.

—— § 4 ——

### **Stellenbesetzung**

- (1) Durch die bei gleicher Eignung bevorzugte Berücksichtigung des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts bei der Besetzung von Stellen strebt die Hochschule Ruhr West auf der Basis einer Personalentwicklungsplanung eine ausgeglichene Besetzung mit Frauen und Männern an. Anlässlich der mit den Fachbereichen abzuschließenden Budgetvereinbarungen werden Wege zur Erreichung der Gleichstellungsquoten gem. § 37 a Abs. 1 HG bei der Berufung von Professorinnen und Professoren vereinbart.
- (2) Die Vorschriften des LGG zu Vorstellungsgesprächen und Auswahlkriterien sind bei der Auswahlentscheidung und im Auswahlverfahren zu beachten.
- (3) Bei der Feststellung der Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in einer Organisationseinheit nach dem LGG gelten die einzelnen Dezernate des Servicebereichs der Hochschule Ruhr West jeweils als eine Grundeinheit. Für die Professorinnen und Professoren sowie akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt das jeweilige Institut als maßgebliche Organisationseinheit.
- (4) Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit (z.B. Pflege von Angehörigen) sowie Teilzeitbeschäftigung werden nicht negativ bewertet.
- (5) Sofern keine Auswahlgespräche stattfinden, ist dies der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten gegenüber unaufgefordert schriftlich durch den/die Verantwortliche\*n zu begründen.

- (6) Der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. der Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten ist zeitgerecht eine Liste mit allen Bewerberinnen und Bewerbern sowie mit den zu einem Vorstellungsgespräch Eingeladenen zur Verfügung zu stellen.
- (7) Hält die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bzw. Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragte Bewerberinnen oder Bewerber für entsprechend qualifiziert und geeignet, sind auf ihr Verlangen hin nach Rücksprache mit dem/der Vorgesetzten (weitere) qualifizierte Frauen oder Männer mindestens bis zu ihrem Anteil an den Bewerbungen einzuladen.

———— § 5 ————

### **Fort- und Weiterbildung**

- (1) Um den Anteil der weiblichen Fach- und Führungskräfte zu erhöhen, fördert die Hochschule Ruhr West gezielt die Teilnahme von Frauen an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen durch Information, Beratung und bedarfsgerechte Unterstützung. Entsprechende Angebote sind in den Gleichstellungsplänen der Organisationseinheiten zu dokumentieren.
- (2) Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit werden über relevante Fortbildungsveranstaltungen zur beruflichen Qualifikation informiert.
- (3) Rechtzeitig vor Beendigung der Beurlaubung ist mit den Beurlaubten ein Personalgespräch über die Möglichkeiten eines qualifizierten Wiedereinstiegs zu führen, sofern die Beurlaubung länger als 12 Monate andauerte.
- (4) Im Personalentwicklungskonzept der HRW werden weitere adäquate Maßnahmen auch unter der Berücksichtigung einer selbstverständlichen geschlechtsspezifischen Haltung festgelegt.

———— § 6 ————

### **Beratung und Unterstützung zur Verbesserung der Studiensituation**

- (1) Die Hochschule Ruhr West gewährleistet ein Beratungs- und Unterstützungsangebot für Studieninteressierte, Studierende und Absolventinnen und Absolventen bis zum Einstieg in das erste Arbeitsverhältnis. Das Angebot ist an den individuellen Bedürfnissen der Studentin oder des Studenten ausgerichtet und hat insbesondere die genderspezifische Situation im jeweiligen Studiengang im Blick.
- (2) Schülerinnen und Schüler sollen bereits bei der Entscheidung für ein Studium speziell beraten werden. Bei der Beratung soll bei entsprechendem Interesse besonderer Wert bei Schülerinnen auf die Motivierung für Fächer mit bisher geringem Frauenanteil und bei Schülern für Fächer mit bisher geringem Männeranteil

gelegt werden. Den Informationstagen und „Tagen der offenen Tür“ wie auch dem „Boys‘ und Girls‘ Day“ kommt hierbei besondere Bedeutung zu. Die Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule ist als ein wesentlicher Faktor zur Information zu nutzen. Die HRW verpflichtet sich, hierfür Ressourcen zur Verfügung zu stellen.

- (3) Während des Studiums soll eine studienbegleitende Beratung angeboten werden. Bei Studiengängen mit deutlich höherem Frauen- oder Männeranteil unter den Studierenden bemüht sich die Hochschule Ruhr West, diesem Ungleichgewicht mit geeigneten Maßnahmen (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Teilzeitstudienangebote, Boys‘ und Girls‘ Day) entgegen zu wirken.
- (4) Ergänzend sollen - koordiniert durch den Studierendenservice in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bzw. Fachbereichs-Gleichstellungsbeauftragten - Veranstaltungen zur Studien- und Berufsplanung, zu Problemen des Berufseinstieges und anderen hochschulbezogenen Themenkreisen angeboten werden.

———— § 7 ————

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium**

- (1) Die Vereinbarkeit der Bereiche Familie und Beruf bzw. Studium wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten für beide Geschlechter gleichermaßen gefördert.
- (2) Der Personalservice und das Familienbüro der Gleichstellung informieren die Beschäftigten in geeigneter Weise über die Möglichkeiten der Elternzeit, Beurlaubung und der Freistellung sowie über die entsprechenden gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Die Studierenden werden analog durch den Studierendenservice und das Familienbüro der Gleichstellung informiert.
- (3) Personen, die sich in der Elternzeit befinden, soll ermöglicht werden, die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten, beispielsweise durch elterngeldunschädliche Beschäftigungen, Kranken- und Urlaubsvertretungen oder durch Fort- und Weiterbildungen. Die Hochschule Ruhr West garantiert die spätere Weiterbeschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz; dabei sollen die Beschäftigten wieder am alten Dienort oder wohnortnah eingesetzt werden.
- (4) Die Vereinbarkeit von Familie und Studium wird für alle Statusgruppen gefördert. Für dabei entstehende Zielkonflikte sollen individuelle Lösungen gesucht werden. Dabei unterstützt das Familienbüro der HRW.
- (5) Es werden im Rahmen der finanziellen und dienstlichen Möglichkeiten Initiativen zur Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten – federführend durch das Familienbüro der Gleichstellung – unterstützt. Dafür kommt insbesondere in Betracht:



- ganztägige Betreuung, Schwerpunkt Krippenbereich, Einrichtungen von unregelmäßigen, stundenweisen Spiel- und Betreuungsangeboten,
- die Einrichtung von Wickelräumen in den Gebäuden der Fachhochschule,
- die Unterstützung von Modellprojekten zur Errichtung von kinder- und studiengerechten Betreuungsmöglichkeiten,
- Kontinuität und Zuverlässigkeit von Kinderbetreuungsangeboten.

———— § 8 ————

### **Verhinderung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie sexueller Belästigung**

- (1) Das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung ist für alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule Ruhr West zu gewährleisten. Die Hochschule wird alle ihr zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausschöpfen, um sexuelle Gewalt und sexuelle Belästigungen zu verhindern.
- (2) Sexuelle Belästigung am Studien- und Arbeitsplatz ist jedes sexuell bestimmte Verhalten, das von den Betroffenen unerwünscht ist und darauf abzielt oder geeignet ist, sie als Person herabzuwürdigen. Hierzu gehören etwa körperliche Berührungen und Übergriffe, Bemerkungen mit sexuellem Inhalt, Vorzeigen pornographischer Darstellungen und Aufforderungen zu sexuellen Handlungen. Sexuelle Belästigung stellt eine erhebliche Beeinträchtigung der Betroffenen, ihres Persönlichkeitsrechts, ihres Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung dar und kann bei Beschäftigten eine Verletzung ihres Arbeitsvertrages bedeuten.
- (3) Geht die sexuelle Diskriminierung von Studierenden aus, ist die Möglichkeit des Hausverbots und der Exmatrikulation zu prüfen. Die Hochschule verpflichtet sich, den Beschwerden von Beschäftigten, Studierenden oder Dritten wegen sexueller Belästigung unter Einsatz ihrer rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten nachzugehen. Die Beschwerde von Betroffenen darf sich nicht nachteilig für sie auswirken. Verantwortlich für die Einhaltung des Verbots sexueller Belästigung an der Hochschule ist das Präsidium. Die Hochschule ist und die direkten Vorgesetzten sind für den Schutz und die Prävention vor sexueller Belästigung zuständig und werden bei personellen Maßnahmen auf das Problem der sexuellen Belästigung und der potentiellen Gefährdung von Frauen besonders achten.
- (4) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte berät in Fragen von sexueller Belästigung unter Wahrung strengster Diskretion und vermittelt ggf. eine fachliche Beratung.
- (5) An Fortbildungen zum Thema der Verhinderung sexueller Gewalt, sexueller Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können die Beschäftigten der Hochschule Ruhr West ohne Einhaltung des Dienstweges bei der Anmeldung teilnehmen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die HRW finanziert die Kosten aus dem zentralen Fortbildungsbudget. Die Verwaltung erfolgt durch die zentrale

Gleichstellungsbeauftragte. Um diskriminierendes Verhalten frühzeitig entgegenzuwirken, werden regelmäßig Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung für Beschäftigte und Studierende angeboten.

———— § 9 ————

**Amtssprache**

Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Hochschule Ruhr West werden vorzugsweise geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet.

———— § 10 ————

**Gremienbesetzungen**

- (1) Gremien sind gem. § 11 c HG geschlechtsparitätisch zu besetzen. Sie werden aufgefordert, in der dienstüblichen Zeit zu tagen. Es ist nach Möglichkeit Rücksicht auf Teilzeitkräfte zu nehmen. In Organisationseinheiten, in denen ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert und nach Satz (1) übermäßig durch Gremienarbeit und Selbstverwaltung belastet ist, werden entsprechende Entlastungsangebote geprüft.
- (2) Die Ausnahmegründe für ein Abweichen von den Bestimmungen zur Gremienbesetzung sind in dem einzelnen Abweichungsfall aktenkundig zu machen. Sind die Ausnahmegründe im Falle der Besetzung des Präsidiums, des Senats, des Fachbereichsrats oder der Berufungskommission nicht aktenkundig gemacht worden, ist das jeweilige Gremium analog den Vorgaben des § 11c (4) HG unverzüglich aufzulösen und neu zu bilden. Die Ausnahmeregelung des § 11c (4) HG gelten entsprechend.

—— § 11 ——

**Inkrafttreten**

Dieser Rahmenplan wurde vom Präsidium am 08.11.2017 und vom Senat am 15.08.2017 beschlossen. Er tritt am Tag nach Veröffentlichung in den „Amtlichen Bekanntmachungen“ der Hochschule Ruhr West in Kraft.

Mülheim an der Ruhr, den 19. April 2018  
Der Hochschule Ruhr West

Die Präsidentin

gez. Prof. Dr. Gudrun Stockmanns