



NR. 802

03.12.2014

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN BULLETIN

1. Ergänzung zum Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 02.12.2014
Seite 3
2. Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Bochum
Seiten 4 - 14

B E K A N N T M A C H U N G

Betreff: Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Bochum vom 12.06.2014, Ergänzung in § 11.

Der Senat der Hochschule Bochum hat in seiner Sitzung vom 06.10.2014 folgende Ergänzung in § 11 des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern beschlossen:

Das Dezernat 5 unterstützt Maßnahmen zur Kontrolle und Evaluation.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Bochum wird daher erneut bekannt gemacht.

Im Auftrag:
gez.
Kiendl

(Kiendl)

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Hochschule Bochum

vom 12.06.2014 in der Fassung der Ergänzung vom 06.10.2014

Inhalt

1. Präambel.....	3
2. Rechtliche und konzeptionelle Verankerung.....	3
3. Bestandsaufnahme und -analyse.....	3
3.1 Professorinnen.....	3
3.2 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs	4
3.3 Studentinnen.....	4
3.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	4
4. Zielvorgaben.....	5
5. Personal und Finanzen	5
5.1 Allgemeine Prinzipien	5
5.2 Professorinnen.....	5
5.2.1 Stellenausschreibungen	5
5.2.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen	6
5.2.3 Gleichstellungsquote	6
5.3 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs	6
5.3.1 Kooperative Promotionen	6
5.3.2 Drittmittelstellen	6
5.4 Studentinnen.....	7
5.5 Beschäftigte in Technik und Verwaltung.....	7
5.6 Gleichstellungsbezogene Mittelvergabe	7
6. Lehre, Studium, Forschung.....	7
7. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen	8
8. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.....	8
8.1 Audit familiengerechte Hochschule	8
8.2 Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation.....	9
8.2.1 Studierende	9
8.2.2 Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte.....	9
8.3 Weitere Maßnahmen	9
9. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt.....	10
10. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission	10
10.1 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte	10
10.2 Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche	10
10.3 Gleichstellungskommission	10
11. Berichtspflicht und Evaluation	10
12. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung.....	11

1. Präambel

An der Hochschule Bochum ist die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreamings, die in alle Vorschläge, Entscheidungen und Verwaltungsprozesse einfließt. Dabei sollen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig berücksichtigt werden. Unter dem Begriff „Gender“ verstehen wir die sozial und kulturell bestimmten männlichen und weiblichen Geschlechterrollen. Die Umsetzung der Chancengleichheit ist insbesondere Aufgabe aller Führungskräfte der Hochschule.

2. Rechtliche und konzeptionelle Verankerung

Die Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Bochum sind an mehreren Stellen rechtlich verankert (Grundgesetz, Hochschulgesetz, Landesgleichstellungsgesetz usw.).

Die Konkretisierung des Gleichstellungsauftrages ist im Selbstverständnis der Hochschule Bochum in folgenden Konzepten und Plänen festgeschrieben:

- In den Zielvereinbarungen mit dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen wie auch in den internen Zielvereinbarungen der Hochschule mit den Fachbereichen. Die Ziele der Frauenförderpläne der Fachbereiche werden Teil der internen Zielvereinbarungen.
- Als „Handlungsfelder von besonderer Bedeutung“ sind Gleichstellung und Familiengerechte Hochschule im Hochschulentwicklungsplan 2011-2016 definiert.
- Das derzeit zur Formulierung anstehende neue Leitbild berücksichtigt besonders Aspekte der Chancengerechtigkeit, Gender Mainstreaming und Diversity.
- Seit 2012 verfügt die Hochschule über ein Gleichstellungskonzept, das aus Anlass der Bewerbung im Professorinnenprogramm II weiter entwickelt und optimiert wurde.

Der vorliegende Rahmenplan bildet die Grundlage für die zu erstellenden und umzusetzenden Gleichstellungspläne der einzelnen Fachbereiche, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, der zentralen Betriebseinheiten und der Verwaltung. Die Inhalte ergeben sich aus den §§ 5a und 6 LGG sowie den entsprechenden Erläuterungen, Verwaltungsvorschriften und Ausführungsbestimmungen zum LGG. Verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung des jeweiligen Planes ist für die Fachbereiche: die Dekanin/der Dekan; für die zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen: die Leiterin/der Leiter; für die zentralen Betriebseinheiten: die Leiterin/ der Leiter und für die Verwaltung: die Vizepräsidentin/der Vizepräsident für Wirtschafts- und Personalverwaltung.

3. Bestandsaufnahme und -analyse

3.1 Professorinnen

An der Hochschule Bochum lehrten zum Stichtag 1.12.2013 24 Professorinnen, das entspricht einem Anteil von 17 Prozent. Bis 2012 hat sich der Professorinnenanteil kontinuierlich erhöht. Nachdem der Professorinnenanteil bereits bei knapp 18 Prozent lag, sinkt er nun wieder sukzessive, da seit 2012 prozentual mehr Professoren als Professorinnen eingestellt werden.

In den Ingenieurwissenschaften bilden die Werte in etwa den deutschlandweiten Trend ab. Zwischen den Fachbereichen bestehen deutliche Unterschiede im Frauenanteil. Die Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen an der Hochschule Bochum ist begründet durch

- die geringere Anzahl weiblicher Bewerbungen, besonders da der Schwerpunkt der Hochschule auf ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen liegt,
- den Umstand, dass das Maß der Praxiserfahrung von Bewerberinnen häufig den Berufungsvoraussetzungen nicht entspricht,
- eine insgesamt schlechtere Bewerbungssituation, es kam teilweise zu zweiten Ausschreibungen.

3.2 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs

Beim wissenschaftlichen Personal sind die Männer doppelt so stark vertreten wie die Frauen. (46 w/ 92 m). Dieses Zahlenverhältnis resultiert aus der Tatsache, dass die wissenschaftlichen Mitarbeitenden überwiegend in den technischen Fächern tätig sind.

Die Hochschule Bochum verfolgt mit mehreren Universitäten einzelne kooperative Promotionsprojekte. Mit der Ruhr-Universität Bochum besteht ein kooperatives Promotionskolleg auf dem Gebiet der Geothermie. Die Gesamtzahl kooperativer Promotionen ist bislang eher gering und es promovieren überwiegend Männer. Weitere kooperative Promotionen existieren im Bereich Nachhaltige Entwicklung.

Ein Lehrauftrag kann zur Qualifizierung für eine Professur beitragen. Nicht zuletzt kann die Hochschule über diesen Weg Professorinnen gewinnen. Zurzeit sind überwiegend männliche Lehrbeauftragte an der Hochschule Bochum tätig, außer im Bereich der Sprachausbildung und der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen.

Fachbereich/wiss. Einrichtung	m	w	gesamt
Architektur	11	5	16
Bauingenieurwesen	22	1	23
Geodäsie	4	3	7
Elektrotechnik u. Informatik	14	0	14
Mechatronik u. Maschinenbau	11	1	12
Wirtschaft	22	13	35
IBKN	18	24	42
Gesamt	115	50	165

Tab. 1: Lehrbeauftragte nach Geschlecht und Fachbereich, SS 2014

3.3 Studentinnen

Der Frauenanteil bei den Studierenden beträgt im Sommersemester 2014 insgesamt etwa 28 Prozent. Im Vergleich zu den landesweiten Zahlen (39 Prozent an FHs in NRW, WS 2012, Quelle: IT NRW) ist der Studentinnenanteil an der Hochschule Bochum geringer, er beruht in hohem Maße auf ihrer spezifischen Fächerstruktur mit dem Schwerpunkt auf den klassischen Ingenieurwissenschaften. Von den rund 6.400 Studierenden der Hochschule sind 3.500 in den Ingenieurwissenschaften eingeschrieben.

Beim Studentinnenanteil bestehen an der Hochschule Bochum deutliche Unterschiede nach Fachbereichen: In den ingenieurwissenschaftlichen Fächern beträgt ihr Anteil zwischen 6 (Mechatronik und Maschinenbau) und knapp 27 (Bauingenieurwesen) Prozent. Dagegen weisen die Fachbereiche Architektur und Wirtschaft hohe Frauenanteile auf, mit steigender Tendenz.

Fachbereich	m	w
Architektur	40,7 %	59,3 %
Bauingenieurwesen	73,4 %	26,6 %
Geodäsie	76,5 %	23,5 %
Elektrotechnik u. Informatik	89,9 %	10,1 %
Mechatronik u. Maschinenbau	93,7 %	6,3 %
Wirtschaft	57,9 %	42,1 %
Gesamt	71,7 %	28,3 %

Tab. 2: Studierende nach Geschlecht und Fachbereich, SS 2014

3.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Der Frauenanteil den Beschäftigten von Technik und Verwaltung ist, abhängig von der Statusgruppe, unausgewogen (108 w/ 95 m). Bei den Beamtinnen und Beamten sowie den Angestellten mit verwaltenden und beratenden Aufgaben überwiegt der Frauenanteil. In die höhe-

ren Vergütungsgruppen der Beamten und Angestellten sind überwiegend Männer eingruppiert. Bei den Auszubildenden handelt es sich überwiegend um Männer, aber es werden auch Frauen zum Beispiel zur Industriemechanikerin ausgebildet. In der Tischlerwerkstatt arbeiten genauso viele weibliche wie männliche Auszubildende.

4. Zielvorgaben

Es ist das zentrale Ziel der Hochschule, in allen Bereichen, in denen Unterrepräsentanz besteht, die Frauenanteile zu erhöhen. Die Unterrepräsentanz von weiblichen Studierenden und Lehrenden ist in den Ingenieurwissenschaften nach wie vor besonders ausgeprägt und es besteht weiterhin deutlicher Handlungsbedarf. Ziele sind insbesondere:

- eine kontinuierliche Erhöhung des Professorinnenanteils,
- die Erhöhung des Studentinnenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern,
- die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses,
- die Verbesserung der Genderkompetenz bei Lehrenden und Hochschulleitung.

Bei den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung stehen Möglichkeiten zu Höhergruppierung, Beförderung und Qualifizierung im Fokus der Betrachtung.

Die Hochschule Bochum hat sich zum Ziel gesetzt, „Nachhaltige Hochschule“ zu werden. Als Aspekt der sozialen Dimension von Nachhaltigkeit ist die Förderung von Gleichstellung ein wichtiges Ziel.

5. Personal und Finanzen

5.1 Allgemeine Prinzipien

Alle Stellen sind grundsätzlich hochschulöffentlich und in geeigneten Medien auszuscriben. Stellenausschreibungen für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mit einem Hinweis versehen, der Frauen zur Bewerbung besonders auffordert.

Gleichstellungsmaßnahmen sind im Organisations- und Personalentwicklungskonzept der Hochschule Bochum zu berücksichtigen.

Die Höhe des Zuschusses für sämtliche Maßnahmen wird im Rahmen der jährlichen internen Haushaltsmittelverteilung beziffert.

Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Besetzung von Stellen ist nach § 6 Absatz 2 des LGG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur und ein daraus resultierender Personalentwicklungsplan. Für alle Stellen gilt: Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen solange bevorzugt einzustellen, bis ihr Anteil in der jeweiligen Einrichtung bzw. innerhalb der Beschäftigtengruppe mindestens 50 % beträgt. Wird für eine Stelle ein männlicher Bewerber ausgewählt, obwohl Frauen unterrepräsentiert sind, ist dies schriftlich zu begründen. Es ist anzuführen, inwieweit nach geeigneten Bewerberinnen gesucht wurde.

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf zu achten, dass alle formal im Sinne der Ausschreibung für die Stelle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. Ist dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich, sind Frauen gemäß § 9 LGG mindestens anteilig zu den Bewerbungen zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

5.2 Professorinnen

5.2.1 Stellenausschreibungen

Die Hochschule Bochum ist bestrebt, den Frauenanteil auf der Ebene der Professuren zu erhöhen. Dazu werden Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen ergriffen.

Bei der Ausschreibung von Professuren ist der Passus „Wir erwarten, dass Sie Vorschläge und Ideen zur Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung entwickeln.“ hinter den allgemeinen, inhaltlichen Erwartungen in den Ausschreibungstext aufzunehmen.

Es sollen berufsspezifische Veröffentlichungsorgane für Wissenschaftlerinnen, Veröffentlichungen in Frauennetzwerken und Wissenschaftlerinnendatenbanken im Internet genutzt werden. Professuren sollen bundesweit ausgeschrieben und ggf. von internationalen Ausschreibungen Gebrauch gemacht werden. Besonders für den wissenschaftlichen Bereich sollen auch Veröffentlichungsorgane und Datenbanken berücksichtigt werden, in den qualifizierte Wissenschaftlerinnen gelistet sind wie

- dibev.de (Deutscher Ingenieurinnenbund),
- gesis.org/cews/femconsult (femconsult - Rekrutierungsportal für die Wissenschaft),
- <http://efas.htw-berlin.de> (Das Ökonominen-Netzwerk),
- <https://gleichstellung-bw.hfwu.de/kfweb> (Datenbank Professorin (HaW/DH) der Lakof Baden-Württemberg).

In die Berufsordnung und in den Leitfaden zu Berufungsverfahren sind qualitätssichernd Gender-Aspekte integriert.

5.2.2 Maßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen

Ist ein Mangel an Bewerberinnen absehbar, bemühen sich die ausschreibenden Einrichtungen innerhalb der Ausschreibungsfrist um gezielte Ansprache und Aufforderung geeigneter Kandidatinnen zur Bewerbung. Dies gilt auch für Vertretungsprofessuren.

Für Interessentinnen und Bewerberinnen im Bereich der Lehre wird spezifisches Informationsmaterial erstellt, u. a. zu den Bewerbungsmodalitäten an der Hochschule Bochum.

Die Fachbereiche und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen sollen den Anteil an weiblichen Lehrbeauftragten erhöhen.

5.2.3 Gleichstellungsquote

Neue Regelung gemäß Entwurf von § 37a Hochschulgesetz „Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren“. (Festlegung einer Gleichstellungsquote und Orientierung der Berufungsverfahren daran).

5.3 Wissenschaftlich Beschäftigte und wissenschaftlicher Nachwuchs

5.3.1 Kooperative Promotionen

Die Hochschule Bochum will ihren Absolventinnen und Absolventen die Möglichkeit zu kooperativen Promotionen geben. Die Promotion qualifizierter Frauen wird verstärkt gefördert. Die Betreuerin oder der Betreuer im Fachbereich erhält pro Doktorandin eine finanzielle Unterstützung.

5.3.2 Drittmittelstellen

Zur besonderen Förderung von Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wird an der Hochschule Bochum ein Anreizsystem entwickelt. Es honoriert die Vergabe von forschungsnahen Bachelor- und Master-Arbeiten an Studentinnen bzw. die Einstellung von durch Abschlussarbeiten besonders qualifizierten Absolventinnen in Drittmittelstellen. Damit erhalten die Absolventinnen die Möglichkeit einer Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin. Die Hochschule Bochum stellt dafür den antragstellenden Bereichen Mittel zur Verfügung.

5.4 Studentinnen

Die Fachbereiche organisieren und führen Maßnahmen zur verstärkten Akquisition von Studienanfängerinnen durch. Die Fachbereiche legen den anzustrebenden Anteil an Studentinnen fest. Die bestehenden Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen (Girls' Day, Roberta-Projekt usw.) werden verstetigt. Maßnahmen zur Begleitung und Beratung von Studentinnen während ihres Studiums an der Hochschule Bochum werden unterstützt.

Neue interdisziplinäre Bachelor-Studienangebote und deren Ausbau und Verstetigung sollen besonders Studieninteressentinnen ansprechen.

Zur Unterstützung wissenschaftlicher Laufbahnen werden geeignete Studentinnen in Masterstudiengängen von den Fachbereichen besonders gefördert. Soweit rechtlich möglich, können zu diesem Zweck etwa Fortbildungskosten pro Studentin bezuschusst werden.

Nach Möglichkeit erhalten geeignete Studentinnen eine Beschäftigung als studentische Hilfskraft, um weitere Hochschulerfahrungen zu sammeln.

5.5 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Stehen Bewerberinnen oder Bewerber für eine Höhergruppierung oder Beförderung an, sind Frauen bei gleicher Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen. Die in Frage kommenden Frauen und Männer sind rechtzeitig auf notwendige Weiterbildungsmaßnahmen hinzuweisen und die Teilnahme ist ihnen zu ermöglichen. Die Voraussetzungen sind über eine entsprechende Personalplanung öffentlich zu machen.

Weibliche Beschäftigte der unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sollen durch Weiterqualifikationsmaßnahmen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereitet werden. Sie sind über Möglichkeiten der Berufsqualifizierung zu informieren.

Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals im Rahmen der Personalentwicklung müssen das Ziel verfolgen, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

5.6 Gleichstellungsbezogene Mittelvergabe

Neue Regelung gemäß Entwurf von § 24 Abs. 5 Hochschulgesetz: Regelungen zur gleichstellungsbezogenen Mittelvergabe

6. Lehre, Studium, Forschung

Mit der Integration von Genderaspekten in der Lehre will die Hochschule Bochum interessante Studiengänge für beide Geschlechter gestalten, um den Studierenden eine vielfältige, interdisziplinäre, gesellschafts- und praxisorientierte Ausbildung zu ermöglichen.

Aufgrund eines Präsidiumsbeschlusses aus dem Jahr 2009 enthält jede Stellenausschreibung für eine Professur den Passus „Wir erwarten, dass Sie Vorschläge und Ideen zur Integration von Genderaspekten in Lehre und Forschung entwickeln“. Im Verlauf des Berufungsverfahrens wird insbesondere der Beitrag der Bewerberinnen und Bewerber zu dieser Anforderung überprüft, bewertet und dokumentiert.

Die Hochschule Bochum, die Fachbereiche und Zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen bieten mindestens einmal jährlich Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema „Gender in Lehre und Forschung“ für Lehrende und andere Hochschulangehörige an, ggf. in Kooperation miteinander.

Die Fachbereiche sind aufgefordert frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu fördern. Entsprechende Schwerpunktbildungen in den einzelnen Fächern sollen ermöglicht werden. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen sollen auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert werden.

Als Hochschule ohne Netzwerkprofessuren strebt die Hochschule Bochum an, die Genderforschung deutlich sichtbar zu verankern.

Bei den Erhebungen zur Qualität von Lehrveranstaltungen berücksichtigt die Hochschule, ob Sichtweisen von Frauen und Männern unterschiedlich sind.

Die Hochschule Bochum strebt die Einrichtung einer Professur mit der (Teil-)Denomination „Gender & Diversity“ an.

7. Geschlechtergerechte Zusammensetzung von Gremien und Organen

Gremien werden geschlechtsparitätisch besetzt, es sei denn, dass im Einzelfall eine sachlich begründete Ausnahme vorliegt. Dies bezieht sich auch auf die jeweiligen Statusgruppen innerhalb eines Gremiums. Der Abweichungsfall ist aktenkundig zu machen, andernfalls sind Präsidium, Senat, Fachbereichsräte und Berufungskommissionen unverzüglich aufzulösen und neu zu bilden (gemäß Entwurf von § 11 Hochschulgesetz).

Bei Benennungsrecht für nur eine Person sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen, Entsprechendes gilt auch bei ungerader Personenzahl.

Im Hochschulrat sollen mindestens 40% Frauen vertreten sein.

Gremium	Frauen	Männer
Hochschulrat	3	3
Präsidium	1	4
Senat	6	19
Wiss. Personalrat	4	5
Personalrat TuV	3	4

Tab. 3: Aktuelle Besetzung der Gremien

Da an der Hochschule Bochum aufgrund ihrer Fächerstruktur deutlich weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, werden engagierte Frauen mit der Aufforderung, sich an den Gremien zu beteiligen, über Gebühr zeitlich beansprucht. Es wird geprüft, ob es möglich ist, Anreize zur verstärkten Beteiligung von Frauen in den Gremien zu schaffen, z. B. durch Lehrdeputatsermäßigungen oder finanzielle Anreize.

8. Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Die Hochschule Bochum erkennt Elternzeiten grundsätzlich als kompetenzfördernd an und wertet sie positiv. Die Hochschule nimmt Rücksicht auf die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten und Studierenden mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen.

8.1 Audit familiengerechte Hochschule

Die Hochschule Bochum ist seit 2008 mit dem Grundzertifikat der berufundfamilie gGmbH als „familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet und seit 2011 mit ihrem zweiten Zertifikat. Diesem Zertifikat liegt eine Zielvereinbarung mit der berufundfamilie gGmbH zugrunde, in der 50 konkrete Maßnahmen zur Umsetzung familiengerechter Strukturen formuliert sind. Die kommende Re-Auditierung – Konsolidierung – in 2014 ist mit der Verstetigung der Maßnahmen verbunden. Alle Maßnahmen sind mit Ansprechpersonen und Kontaktdaten in Broschüren und auf der Hochschul-Homepage dargestellt.

Die Stabsstelle Organisations- und Personalentwicklung konzeptioniert und koordiniert die Maßnahmen der „familiengerechten Hochschule“.

Die umfangreiche Beratung zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf hat die Hochschule Bochum in professionelle Hände gegeben. Das Unternehmen „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung - B.u.K.“ steht kostenlos allen Beschäftigten und Studierenden als Ansprechpartner zur Verfügung. B.u.K. suchen z. B. geeignete Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Um außerdem pflegende und betreuende Hochschulangehörige zu entlasten, bietet die Hochschule kostenlos den Beratungs- und Unterstützungsservice B.U.K.plus. Mit Informationsveranstaltungen (etwa: „Vorsorgevollmacht und Betreuungsverfügung“) unterstützt die Hochschule ihre Beschäftigten mit Pflegeverantwortung zusätzlich.

In Kooperation mit Nachbarhochschulen (z. B. der RUB) und externen Anbietern unterstützt die Hochschule Bochum ihre Beschäftigten und Studierenden bei allen Fragen zur Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung. Die Kosten der Beratungen durch einen von der Hochschule beauftragten Dienstleister in Fragen der Kinderbetreuung und Pflege trägt die Hochschule. Die Hochschule Bochum bietet eine Kinderferienbetreuung an und stellt in ausreichendem Umfang gut erreichbare Räume für (ruhebedürftige) Schwangere und stillende Mütter zur Verfügung.

8.2 Flexibilisierung der Studien- und Arbeitsorganisation

8.2.1 Studierende

Für Studierende soll Schwangerschaft, Elternschaft und die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen mit dem Studium vereinbar sein. Dem wird Rechnung getragen durch geeignete Studien- und Prüfungsordnungen sowie durch bevorzugte Berücksichtigung bei teilnehmerbeschränkten Lehrveranstaltungen und Praktika. Bei Bedarf sind räumliche Möglichkeiten zu schaffen, die das Studium mit Kind(ern) ermöglichen. Die Kinderbetreuung für die Studierenden wird mit der Kindertagesstätte des AKAFÖ (Studentenwerk Bochum) unterstützt. Kinder ab sechs Monaten werden ggf. durch eine Elterninitiative der benachbarten Ruhr-Universität Bochum betreut. Zusätzlich bietet die Hochschule Bochum eine Kinderferienbetreuung an.

Auch die Fachbereiche beteiligen sich nach ihren Möglichkeiten an der Unterstützung von studierenden Eltern. Für Studierende mit Kind bietet die Kooperationspartnerin Ruhr-Universität Bochum eine Beratungsstelle, z. B. zu finanziellen Fragen.

8.2.2 Beschäftigte in Technik und Verwaltung und wissenschaftlich Beschäftigte

Für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung besteht eine unbefristete Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit. Bei den wissenschaftlich Beschäftigten gibt es individuelle Lösungen.

Telearbeit wird für alle Beschäftigten im Rahmen entsprechender Dienstvereinbarungen angeboten. Teilzeitbeschäftigung ist kein Hinderungsgrund für eine Beteiligung an der Gremienarbeit und für die Übernahme von Leitungsfunktionsstellen. Ggf. sind diese gemäß den Anforderungen an eine Teilzeitbeschäftigung entsprechend zu gestalten.

Es bestehen bereits eine Reihe von Maßnahmen zu besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Dazu zählen die familienbewusste Organisation von Sitzungen und Veranstaltungen, die flexible Arbeitszeit, Telearbeitsplätze und Kinderferienbetreuung. Die Hochschule Bochum fördert verschiedene Modelle der Teilzeitarbeit. Die bewährten Lösungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten werden evaluiert und ausgebaut.

8.3 Weitere Maßnahmen

Weitere Maßnahmen sind z. B. gesundheitsfördernde Angebote (wie fortlaufende Yoga-Kurse, Seminare zum Thema Work-Life-Balance, der Gesundheitstag). Welche Angebote für die Hochschulangehörigen besonders wichtig sind, wird regelmäßig mit einer Umfrage abgefragt.

Sehr gut angenommen wird der jährliche Familientag. Alle Familienangehörigen sind eingeladen, den Arbeits- bzw. Studienplatz Hochschule kennen zu lernen.

9. Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt

Die Hochschule Bochum duldet keinerlei Formen von Gewalt, sexueller Belästigung oder Diskriminierung, weder nonverbal noch verbal. Sie trifft Maßnahmen, um derartiges Verhalten zu verhindern. Sie schützt ihre Mitglieder und Angehörigen vor jeder Form von Gewalt. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Gelände und Gebäude der Hochschule Bochum werden kontinuierlich auf Gefahrenquellen hin untersucht. Die Hochschule wirkt auf deren Beseitigung hin.

10. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission

10.1 Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die Aufgaben der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule sind in § 24 Abs. 1 Hochschulgesetz definiert.

Die Grundordnung in Verbindung mit der Wahlordnung der Hochschule Bochum regelt insbesondere Wahl, Bestellung und Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

10.2 Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche werden gemäß Entwurf von § 24 Abs. 3 Hochschulgesetz geregelt.

10.3 Gleichstellungskommission

Zur Beratung und Unterstützung der Hochschule und der Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten wird gemäß § 24 Abs. 4 HG-Entwurf eine Gleichstellungskommission eingerichtet. Gemäß § 9 Grundordnung der Hochschule Bochum wird die paritätisch besetzte Kommission vom Senat gewählt. In ihr sind alle hochschulrechtlichen Statusgruppen vertreten. Es handelt sich um eine ständige Kommission des Senats.

11. Berichtspflicht und Evaluation

Den Rahmenplan zur Gleichstellung, die Frauenförderpläne der Fachbereiche, der Verwaltung und der anderen Einrichtungen beschließt der Senat (siehe § 5a Abs. 2 LGG) der Hochschule Bochum. Für die Umsetzung sind die einzelnen Bereiche verantwortlich.

Nach Veröffentlichung und Inkrafttreten des Rahmenplans und der Frauenförderpläne berichten die Fachbereiche, die Verwaltung und die anderen Einrichtungen jährlich dem Präsidium und der Gleichstellungskommission über die Auswirkung der Pläne und deren Umsetzung.

Im dritten Jahr nach Inkrafttreten wird geprüft, ob sich der Rahmenplan und die Pläne der Fachbereiche, der Verwaltung und der anderen Einrichtungen in ihrer vorliegenden Form bewährt haben. Sie sind nach Ablauf des Zeitraums für jeweils drei weitere Jahre unter Berücksichtigung der Berichtsergebnisse und der vorgenommenen Überprüfung ggf. in geänderter Form fortzuschreiben. Das Dezernat 5 unterstützt Maßnahmen zur Kontrolle und Evaluation.

12. In-Kraft-Treten, Veröffentlichung

Vorliegender Rahmenplan tritt mit Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Hochschule Bochum in Kraft.