

# **Leitfaden für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten an der Hochschule Rhein-Waal**

## **Herausgeberin**

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Rhein-Waal  
Marie-Curie-Str. 1                      Friedrich-Heinrich-Allee 25  
47533 Kleve                              47475 Kamp-Lintfort  
gleichstellung@hochschule-rhein-waal.de

## **Sperrvermerk**

Dies ist ein internes Dokument und ausschließlich zur persönlichen Information der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sowie zur Kenntnis für anderen Akteur/-innen der Gleichstellung an der Hochschule Rhein-Waal gedacht. Es darf weder an hochschulexterne Personen weitergegeben werden noch veröffentlicht werden.

**Stand** 02.03.2016

## **Sehr geehrte Gleichstellungsbeauftragte und stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten,**

*ich möchte Sie zu Ihrer Wahl als Gleichstellungsbeauftragte beglückwünschen und mich bei Ihnen bedanken, dass Sie in der eigenen Fakultät bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern mithelfen möchten. Hierbei sind Sie nicht allein, sondern sollten sich in einem Team wissen, das sich auf zentraler wie auch dezentraler Ebene für die Gleichstellung engagiert.*

*Dieser Leitfaden soll Sie über die wichtigsten Aspekte Ihrer Arbeit, Ihre Befugnisse und Rechte informieren sowie weitere Hinweise geben. Dabei ist mir bewusst, dass dieser Leitfaden nur einen groben Einstieg in dieses vielfältige und anspruchsvolle Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten geben kann.*

*Von Seiten der zentralen Gleichstellung möchten wir Ihnen hierzu alle nötige Unterstützung anbieten und freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit!*

Prof. Dr. Nele Wild-Wall

zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Rhein-Waal

## Inhalt

<b>1. Gleichstellung an der Hochschule Rhein-Waal .....</b>	<b>3</b>
Zentrale Gleichstellung .....	3
Gleichstellungskommission .....	3
Bisherige strategische und personalpolitische Maßnahmen .....	4
<b>2. Gesetzliche Grundlagen und hochschulinterne Regelungen .....</b>	<b>5</b>
Hochschulgesetz .....	5
Landesgleichstellungsgesetz .....	5
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz .....	6
Hochschulinterne Regelungen und Ordnungen .....	6
<b>3. Aufgaben &amp; Rechte der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät .....</b>	<b>7</b>
Ziele der Mitwirkung bzw. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten .....	7
<b>4. Personalbesetzungs- und Berufungsverfahren .....</b>	<b>9</b>
Berufungsverfahren .....	9
Personalbesetzungsverfahren .....	12
<b>5. Frauenförderplanung .....</b>	<b>14</b>
<b>6. Hinweise zu weiteren wichtigen Themen und Aufgabenfeldern .....</b>	<b>15</b>
Sexuelle Diskriminierung, Belästigung, Mobbing .....	15
Kinderbetreuung und Vereinbarkeit .....	16
Schwangerschaft- und Elternschaft .....	16
Weitere gleichstellungsrelevante Themen .....	17
<b>7. Erste Schritte und praktische Tipps für den Amtsantritt .....</b>	<b>18</b>
Basistexte besorgen .....	18
Öffentlichkeitsarbeit in der Fakultät .....	18
Frauenförderplanung .....	18
Berufungs- und Personalbesetzungsverfahren .....	19
Strategiepapiere der Fakultät .....	19
Besuch der Fakultätsratssitzungen .....	19
Sonstige Themen .....	19
Koordination mit der Stellvertreterin .....	19
Kontakt zu den weiteren Akteur/-innen der Gleichstellung an der Hochschule .....	19
<b>8. Wichtige Links und Kontakte .....</b>	<b>21</b>
An der Hochschule Rhein-Waal .....	21
Extern .....	22

## 1. Gleichstellung an der Hochschule Rhein-Waal

Gemäß dem Hochschulgesetz des Landes NRW (vgl. §3 HG NRW) sind Hochschulen dazu verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen hinzuwirken. Hochschulen sollen bei allen Entscheidungen und Vorschlägen geschlechterspezifische Auswirkungen beachten.

### Zentrale Gleichstellung

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und, entsprechend der Grundordnung der Hochschule Rhein-Waal, je eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte für jeden Campus, unterstützen die Hochschule bei der Ausführung und Umsetzung von gleichstellungsrelevanten Vorschriften und Maßnahmen. Die Aufgaben umfassen insbesondere die Mitwirkung bei Stellenbesetzungsverfahren, bei der Ausgestaltung und Festschreibung strategischer Ziele (z.B. Mitwirkung bei der Erstellung von Gleichstellungskonzepten, Frauenförderrahmenplänen, Zielvereinbarungen, dem Hochschulentwicklungsplan) sowie die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden in Fragen der Gleichstellung.

Seit 2015 wird die zentrale Gleichstellung von zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro unterstützt, deren Stellen befristet aus dem Landesprogramm Geschlechtergerechte Hochschule sowie im Rahmen des Professorinnenprogramm II des BMBF über zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen finanziert sind.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen sowie die Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro sind Ansprechpartnerinnen zu gleichstellungsrelevanten Themen für alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule. Sie unterstützen zukünftig ebenfalls die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten bei ihren Aufgaben durch enge Kooperation und Austausch.

### Gleichstellungskommission

Alle 4 Jahre (erstmalig 2012) wird eine geschlechterparitätische, achtköpfige Gleichstellungskommission gewählt. Diese setzt sich jeweils aus zwei Mitgliedern der Gruppe der Professorinnen und Professoren, der wissenschaftlichen Beschäftigten, der Beschäftigten aus Technik und Verwaltung sowie der Studierenden zusammen. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte und die Hochschule bei der Erfüllung des gleichstellungspolitischen Auftrages. Sie kann zur Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten und zur Beratung anderer Kommissionen sowie der Hochschulleitung hinzugezogen werden. Die Gleichstellungskommission wählt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. Die Gleichstellungsbeauftragte sitzt der Gleichstellungskommission vor.

## Bisherige strategische und personalpolitische Maßnahmen

Seit Gründung der Hochschule im Jahr 2009 erfolgte ein langsamer aber stetiger Aufbau der Gleichstellung und der strategischen Verankerung in Form von Konzepten und Zielvereinbarungen. Da ein umfassender Überblick über alles bisher Erreichte den Rahmen dieser Handreichung sprengen würde, sei an dieser Stelle auf wichtige Strategiepapiere der Hochschule als interessante Lektüre verwiesen<sup>1</sup>:

- Erstes Gleichstellungskonzept der Hochschule Rhein-Waal (2013)
- Zielvereinbarung zum Audit familiengerechte Hochschule (2015)
- Erster Frauenförderrahmenplan der Hochschule Rhein-Waal (2016)

Ziel der Hochschule ist und bleibt es, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Hochschule zu etablieren.

Das Gender Mainstreaming ist eine aktuelle Strategie (neben weiteren möglichen), um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen. Gender mainstreaming *“is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making”*<sup>2</sup>. Dies bedeutet auch für die Hochschule Rhein-Waal, dass die Frage nach dem Geschlechterverhältnis überall mitzudenken und überall einzuarbeiten ist. Damit sind Gender-Aspekte auch dann zu berücksichtigen, wenn sie auf den ersten Blick nichts mit dem Geschlechterverhältnis zu tun zu haben scheinen, sie sind vielmehr in allen Bereichen, bei allen Entscheidungen und auf allen Ebenen zu integrieren<sup>3</sup>.

***Sie als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten wirken an dieser wichtigen Aufgabe, die Gleichstellung von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Hochschule zu etablieren und zu sichern, mit.***

---

<sup>1</sup> Die genannten Dokumente sind im QM-Portal abrufbar oder stehen im Moodle-Bereich der Gleichstellung bereit (<https://moodle.hochschule-rhein-waal.de/course/view.php?id=1345>).

<sup>2</sup> Council of Europe (2014). Gender Equality Strategy 2014-2017.

<sup>3</sup> Doblhofer & Küng (2008). Gender Mainstreaming Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxishandbuch. Springer.

## 2. Gesetzliche Grundlagen und hochschulinterne Regelungen

Für die Erfüllung ihrer Aufgaben sind Gleichstellungsbeauftragte durch unterschiedliche Gesetze und Ordnungen flankiert und abgesichert. Kenntnisse über die rechtlichen Rahmenbedingungen sind wichtig und hilfreich bei der Erfüllung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.

### Hochschulgesetz

Die Aufgaben und Rechte der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sind u.a. in dem Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (HG NRW) festgeschrieben. Im §24 Abs. 1 heißt es dazu:

*(1) Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat die Belange der Frauen, die Mitglieder oder Angehörige der Hochschule sind, wahrzunehmen. Sie wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule hin. Insbesondere wirkt sie auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen, administrativen und technischen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe hin. Sie kann hierzu an den Sitzungen der Hochschulwahlversammlung, des Senats, des Hochschulrates, des Rektors, der Fachbereichsräte, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.*

In Bezug auf die dezentrale Ebene der Fakultäten ist dem §24 Abs. 3 zu entnehmen:

*(3) Die Fachbereiche bestellen Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs und ihre Stellvertretungen. Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wirkt auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben des Fachbereichs hin. Sie kann in Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten an Sitzungen der Fachbereichsräte und der Berufungskommissionen und anderer Gremien der Fachbereiche teilnehmen. ...*

In der Begründung zum § 24 des Hochschulgesetzes heißt es weiterhin:

*Die gesetzliche Zuweisung der Stellvertretereigenschaft für die Arbeit in den Gremien in Satz 3 schafft Rechtsklarheit. Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind auf eine Rechtsinhaberin – die zentrale Gleichstellungsbeauftragte – zurückzuführen. Von ihr leiten sich die Rechtspositionen der Stellvertreterinnen ab. Die geliehene Macht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten stärkt die Position der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereiches in den Gremien. Die Ausgestaltung des Grundverhältnisses, z. B. zur Gestaltung der Zusammenarbeit und zum Umfang der Vertretungsmacht, sollte die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit ihren Stellvertreterinnen im Voraus festlegen.*

Somit kommen den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Rhein-Waal im Bereich ihrer Fakultäten dieselben Zuständigkeiten, Aufgaben und Rechte zu wie der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

### Landesgleichstellungsgesetz

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Landes Nordrhein-Westfalen (LGG NRW) gibt in den §§ 15 bis 19 detaillierte Auskunft über die Aufga-

ben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten. Zu den Aufgaben heißt es beispielsweise in § 17 LGG:

*(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für*

- 1. soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen;*
- 2. die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplans sowie die Erstellung des Berichts über die Umsetzung des Frauenförderplans.*

*(2) Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.*

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gibt einen einheitlichen gesetzlichen Rahmen zum Verbot der Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität.

### Hochschulinterne Regelungen und Ordnungen

Weitere interne Vereinbarungen, Ordnungen, Konzepte, Pläne und Richtlinien sind relevant für die Arbeit der zentralen wie der dezentralen Gleichstellung an der Hochschule Rhein-Waal. In der Regel sind die aktuellen Versionen auf der Homepage der Hochschule oder im QM-Portal zu finden.

#### Zielvereinbarungen

- Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen Hochschule und Ministerium
- Zielvereinbarungen der Fakultäten / Fakultätsentwicklungspläne
- Zielvereinbarung zum Audit „familiengerechte Hochschule“

#### Strategische Papiere

- Gleichstellungskonzept
- Frauenförderrahmenplan

#### Ordnungen

- Grundordnung der Hochschule, Fakultätsordnung der jeweiligen Fakultät
- Berufsordnung
- Wahlordnung

#### Richtlinien

- Richtlinie zur gendergerechten Sprache
- Richtlinie zum Umgang mit sexueller Belästigung (zukünftig geplant, in Arbeit)

#### Prozessbeschreibungen

- PB Berufungsverfahren
- PB Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen einstellen/weiterbeschäftigen

### 3. Aufgaben & Rechte der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertretung vertreten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule auf Fakultätsebene. Sie wirken auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultät hin. Sie sind in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät betreffen, frühzeitig zu informieren. Sie können hierzu an den Sitzungen der Gremien der Fakultät in Vertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Ihre Aufgabengebiete sind insbesondere:

- Mitwirkung und Beratung der Fakultätsleitung bei der Erstellung des Frauenförderplans (FFP) und des Berichts zum FFP sowie die Überprüfung der Einhaltung, und Fortschreibung des FFP. Verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung des FFP und die Erstellung des Berichts ist die Fakultätsleitung.
- Mitwirkungen in Berufungsverfahren und Personalverfahren der Fakultät, in Vertretung für und Absprache mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule. Hierzu sind sie zu allen Sitzungen der Auswahlkommissionen als Mitglied mit beratender Stimme, Antrags- und Rederecht zu laden. Ihnen ist jederzeit Einsicht in Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Sie haben das Recht, Sondervoten in allen Instanzen des Verfahrens mit vorheriger Ankündigung abzugeben. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist im Falle der Vertretung weiterhin wie ein Mitglied zu informieren und einzuladen.
- Mitwirkung bei der Antragstellung zu Fördermitteln im Rahmen von gleichstellungsfördernden Programmen der Hochschule (z.B. Ideenwettbewerb Chancengleichheit)
- Mitwirkung bei den Zielvereinbarungen zwischen Fakultät und Hochschulleitung, Hinwirken auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte
- Mitglied im Fakultätsrat und anderen Gremien der Fakultät mit beratender Stimme.
- Mitsprache bei der Finanz- und Strukturplanung der Fakultät und Hinwirkung auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit (Beurteilung der un- und mittelbaren Auswirkungen von strategischen und finanziellen Planungen auf die Geschlechtergerechtigkeit)
- Beratung und Information von Mitgliedern und Angehörigen der Fakultät in Gleichstellungsbelangen

#### Ziele der Mitwirkung bzw. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

- Bei der Personalauswahl sicherzustellen, dass Zielquoten berücksichtigt werden, die mit dem Kaskadenmodell festgelegt werden (sollen)
- Institutionelle Barrieren für Frauen sowie geschlechtertypisierende Zuschreibungen zu verringern
- Frauen und Männer zu unterstützen, die neben der Erwerbsarbeit oder dem Studium Familienaufgaben bewältigen

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben sollte die Gleichstellungsbeauftragte von ihrer Fakultät mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt werden (z.B. Büromaterial, Reisekosten, Fort- und Weiterbildung, ggf. auch personelle Unterstützung durch SHK).

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät vertritt die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät im vorübergehenden Abwesenheitsfall. Sie übernimmt in Absprache ihr bestimmte Aufgabenbereiche der Gleichstellung innerhalb der Fakultät.

## 4. Personalbesetzungs- und Berufungsverfahren

Personalentscheidungen spielen eine wichtige Rolle in der Gleichstellungspolitik. Eine Pflicht zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungs-, Einstellungs-, Beförderungs-, Höhergruppierungs- und Beurteilungsverfahren ergibt sich aus dem LGG NRW (§ 18). Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an Personalbesetzungs- und Berufungsverfahren ist eine der anspruchsvollsten Aufgaben der Gleichstellung. Über eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am gesamten Verfahren werden die Transparenz und Nachvollziehbarkeit und damit auch die Fairness und Qualität von Personalentscheidungen erhöht sowie Benachteiligungen vermieden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ist an allen Berufungs- und Personalbesetzungsverfahren in Vertretung für und in Absprache mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen. Sie soll die zentralen Normen kontrollieren und dafür sensibilisieren. Sie hat das Recht, Sondervoten in allen Instanzen des Verfahrens mit vorheriger Ankündigung abzugeben. Vom Dekanat sollte die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät frühzeitig über den Eingang von Bewerbungsunterlagen aller laufenden Verfahren informiert werden und jederzeit die Möglichkeit zur Einsicht bekommen. Sie ist zu allen Sitzungen der Kommissionen als Mitglied mit beratender Stimme, Antrags und Rederecht fristgerecht zu laden (auch zu Vorab-Besprechungen!). Eine Doppelrolle als Gleichstellungsbeauftragte und stimmberechtigtes Mitglied ist, wenn gewünscht, in allen Berufungs- und anderen Personalauswahlkommissionen möglich.

### Berufungsverfahren

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren ist eine besonders wichtige Aufgabe, da gerade in dieser Statusgruppe noch in fast allen Fächergruppen eine eklatante Unterrepräsentanz von Frauen besteht. Dies liegt nicht nur daran, dass möglicherweise weniger Frauen die entsprechenden Voraussetzungen besitzen (dafür ist die Förderung der Chancengleichheit auf allen unteren Stufen relevant), sondern dass Wissenschaftlerinnen auch in Berufungsverfahren vielfach noch benachteiligt sind (z.B. durch schlechtere Einbindung in Netzwerke, benachteiligende Leistungskriterien oder männerdominierte Berufungskommissionen: s.u.).

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren ergibt sich aus dem §18 LGG NRW und ist ebenfalls im HG NRW sowie unserer Berufungsordnung und Prozessbeschreibung „Berufungsverfahren“ festgeschrieben.

Ausschreibungstexte zu Professuren werden in der Regel durch den Fakultätsrat verabschiedet, an das Präsidium zum Beschluss und anschließend an die Verwaltung weitergeleitet. Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sollte über kommende Ausschreibungen informiert sein (z.B. im Fakultätsrat). Vor Ausschreibung bekommt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte automatisch alle Ausschreibungstexte (der Professuren wie auch weiterer Stellen) zur Mitwirkung von der Verwaltung vor-

gelegt. Bei der Vorlage des Ausschreibungstextes im Fakultätsrat sollte von Seiten der Gleichstellung darauf geachtet werden, dass gendergerechte Sprache verwendet wird (Beidbenennungen, Neutralformulierungen). Sehr unwahrscheinlich, jedoch möglich ist, dass Ausschreibungstexte für einzelne Personen eines persönlichen Fachnetzwerkes verfasst werden. Einen möglichen Hinweis darauf könnten z.B. viele verschiedene Voraussetzungen in unwahrscheinlichen Kombinationen im geforderten Profil geben. Für die Gleichstellungsbeauftragte, deren Fachlichkeit möglicherweise eine andere ist, ist dies allerdings kaum erkennbar und nachprüfbar.

Der Fakultätsrat beschließt ebenfalls die Zusammensetzung der Berufungskommissionen. Hier ist auf den §11c des HG NRW zu achten, nach dem Auswahl- bzw. Berufungskommissionen im Rahmen der Möglichkeiten geschlechterparitätisch besetzt sein müssen. Bei den professoralen Mitgliedern kann bei Erreichen des Anteils von Frauen unter den Professuren in der Fakultät eine Abweichung von der Parität in dieser Gruppe begründet werden. Diese Mindestanforderung setzt voraus, dass bei den anderen Statusgruppen die Parität hergestellt ist. In jedem Fall sind Bemühungen zur paritätischen Besetzung und Gründe möglicher Abweichungen aktenkundig zu machen. Insbesondere in Fakultäten, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, sollte die Möglichkeit der Ansprache von Frauen aus den anderen Fakultäten in Betracht gezogen werden.

Zu allen Sitzungen der Berufungskommission (neben den Bewerbungsgesprächen auch zur konstituierenden Sitzung sowie zu allen Vor- und Nachbesprechungen) ist die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät wie auch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte fristgerecht zu laden (vgl. §18 LGG NRW, Berufsordnung). Nach §24 HG NRW ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied mit beratender Stimme, eine Doppelrolle als stimmberechtigtes Mitglied ist möglich.

Bei Ausschreibung einer Professur in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, kann dem/der Berufungskommissionsvorsitzenden eine aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen z.B. in Fachnetzwerken oder entsprechenden Datenbanken wie FemConsult vorgeschlagen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ebenfalls das Recht, die Ausschreibungen in ihren Netzwerken zu verbreiten und ebenfalls eine aktive Suche vorzunehmen.

Nach dem §9 Abs. 1 LGG NRW sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Frauen zu den Vorstellungsgesprächen einzuladen, sofern die geforderten Qualifikationskriterien (formal gemäß Ausschreibungstext) bei ihnen vorliegen. Je nach Anzahl und Qualität der eingegangenen Bewerbungen kann es möglich sein, dass die Berufungskommission nach Diskussion von einzelnen ausgeschriebenen Qualifikationskriterien im Nachhinein abweicht (z.B. von der dreijährigen Berufserfahrung außerhalb der Hochschule oder inwiefern Selbstständigkeit hier zu berücksichtigen ist). Diese Lockerung der Kriterien sollte aber auf Bewerber wie Bewerberinnen gleichermaßen angewendet werden.

Die formelle Einhaltung aller gesetzlichen Normen sowie Verfahrensrichtlinien gemäß Berufsordnung dient dazu, dass während des Verfahrens formelle (Fehler im Verfahren) und materielle Fehler (nach dem Grundsatz der Bestenauslese Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz geht nicht die bestgeeignetste Person aus dem Verfahren hervor) vermieden werden. Zwar führt nicht jeder formelle Fehler zwangsläufig zu einem materiellen Fehler und wiegt daher auch weniger schwer. Aufgrund von strukturellen, teilweise fächerspezifischen und traditionellen Benachteiligungen von Frauen konkretisieren sich materielle Fehler aber häufig darin, dass qualifizierte Frauen gegenüber qualifizierten Männern benachteiligt werden. Durch einen formell korrekten Verfahrensablauf kann die Wahrscheinlichkeit der Verletzung des Grundsatzes der Bestenauslese verringert werden (unabhängig von Eignungsirrelevanten Dimensionen wie z.B. dem Geschlecht).

Während des Bewerbungsverfahrens können unterschiedliche Aspekte zu einer geschlechtsspezifischen Benachteiligung führen, die hier möglicherweise unvollständig, aber beispielhaft genannt sind:

- Bei der Bewertung der Anzahl der Publikationen oder erreichten hierarchischen Positionen sollte bei Frauen wie auch bei Männern auf das „wissenschaftliche Alter“ und nicht auf das Lebensalter geachtet werden. Wissenschaftlerinnen tragen immer noch häufiger zur Familienarbeit bei als ihre männlichen Kollegen<sup>4</sup>. Elternschaft kann bei ihnen eine wissenschaftliche Karriere stärker beeinträchtigen als dies bei Männern zu beobachten ist<sup>5</sup>. Lücken in der beruflichen Vita sind damit wahrscheinlicher und die wissenschaftliche Karriere kann verzögert werden. Bei beiden Geschlechtern gleichermaßen sollte zudem nicht nur die Quantität sondern auch die Qualität von Publikationen beachtet werden.
- Karriereverläufe können mit einer *leaky pipeline* beschrieben werden: Studentinnen werden seltener von Professorinnen und Professoren in der wissenschaftlichen Karriere gefördert, sie werden seltener angesprochen, ob sie eine Promotion in Angriff nehmen möchten. Sie werden seltener als wissenschaftliche Mitarbeiterin angestellt und promovieren eher mit einem Stipendium. Dadurch sind sie weniger in die scientific community integriert und erhalten weniger die Möglichkeit zu publizieren<sup>6</sup>.
- Bei wissenschaftlichen Publikationen werden Frauen seltener zitiert als Männer<sup>7</sup>, u.a. weil sie eher rangniedrigere Positionen innehaben, was zu einer Benachteiligung und geringeren Sichtbarkeit von Frauen im Wissenschaftssystem führt.
- Möglicherweise können auch unterschiedliche Schwerpunkte der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen und Männern in Verbindung mit der unterschiedlichen Gewichtung von Kriterien in Bewerbungsverfahren zu geschlechtsspezifischen Be-

---

<sup>4</sup> Lind, I. (2008). Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft – Auswahl erster Ergebnisse der Online-Befragung. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung / GESIS.

<sup>5</sup> Shen, H. (2013). Mind the gender gap. *Nature*, 495, 22-24.

<sup>6</sup> Matthies, H., & Zimmermann, K. (2010). Gleichstellung in der Wissenschaft. In *Handbuch Wissenschaftspolitik* (pp. 193-209). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

<sup>7</sup> Sugimoto, C.R. (2013). Global gender disparities in Science. *Nature*, 504, 211-213.

nachteiligungen führen. Wissenschaftlerinnen engagieren sich beispielsweise häufig mehr in der Lehre als ihre männlichen Kollegen<sup>8</sup>.

- Aspekte wie z.B. Familienstand, Elternschaft, Familienaufgaben, Beschäftigung der Partnerin bzw. des Partners sind bei der Beurteilung, falls von der Person angegeben, außer Acht zu lassen. Fragen dazu im Bewerbungsgespräch sind rechtswidrig (vgl. z.B. §9 Abs. 3 LGG NRW). Solche Aspekte werden zudem bei Frauen möglicherweise nachteiliger bewertet als bei Männern<sup>9</sup>.
- Nicht zuletzt ergeben sich geschlechtsspezifische Benachteiligungen von Frauen durch männerdominierte Fachkulturen und Netzwerke, in denen der Zugang und der Aufstieg für Wissenschaftlerinnen schwerer ist als für Männer<sup>10</sup>.

Liegt bei Listenerstellung eine gleiche Eignung von Frauen und Männern auf den oberen Listenplätzen vor, dann sind Frauen nach §7 Abs. 1 LGG NRW bevorzugt zu berufen. Gleiche Eignung bedeutet in diesem Fall keine identische Qualifikation sondern eine gleichwertige. Hierbei sollten auch nicht vermeintlich „objektive“ minimale Differenzen in ermittelten Punktwerten als gegenteiliges Argument genutzt werden.

Nach §37a HG NRW sind vom Präsidium gemeinsam mit den Fakultäten fächerspezifische Zielquoten für Berufungen in einem Dreijahreszeitraum nach dem Kaskadenmodell festzulegen<sup>11</sup>. Mit dem Ausfertigungsstand dieses Leitfadens ist die Festlegung der Zielquoten in der Hochschule Rhein-Waal noch nicht umgesetzt.

Um einen besseren Informationsfluss zwischen zentraler Gleichstellung und den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten im Rahmen der Berufungsverfahren zu unterstützen, wird die zentrale Gleichstellung in 2016 ein Formblatt vorbereiten, mit welchem ein vereinfachter Bericht über begleitete Berufungsverfahren möglich ist. Ein guter Austausch über den Verfahrensverlauf ist wichtig, um besonders im Falle von möglichen Problemen gemeinsame Lösungen zu finden, mit einer Stimme zu sprechen und mögliche Maßnahmen (z.B. Sondervotum) einzuleiten.

## Personalbesetzungsverfahren

Für weitere Personalbesetzungsverfahren von wissenschaftlichen Beschäftigten oder Beschäftigten in Technik und Verwaltung gelten die grundlegenden gesetzlichen Regelungen und Normen (z.B. des LGG NRW) gleichermaßen. Anders als die Berufungsverfahren laufen diese Verfahren in der Regel vereinfacht ab.

---

<sup>8</sup> Barrett, L. & Barrett, P. (2011). Woman and academic workloads: career slow lane or Cul-de-Sac?. Higher Education, 61, 141-155.

<sup>9</sup> Lind, I. (2008). Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft – Auswahl erster Ergebnisse der Online-Befragung. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung / GESIS.

<sup>10</sup> Lind, I. & Löther, A. (2006). Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen – Ein Vergleich der Qualifikationswege Juniorprofessur und C1-Assistentenstelle. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

<sup>11</sup> [http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Handreichung\\_Gleichstellungsquote.pdf](http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Handreichung_Gleichstellungsquote.pdf) und [http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Abhandlung\\_Kaskadenmodell\\_-\\_E1.pdf](http://www.wissenschaft.nrw.de/fileadmin/Medien/Dokumente/Hochschule/Gleichstellung/Abhandlung_Kaskadenmodell_-_E1.pdf)

Die Anträge auf Stellenausschreibung gehen von der antragstellenden Person über die Dekanate in der Regel direkt in die Verwaltung. Wie oben erwähnt, werden die Ausschreibungstexte standardmäßig zur Mitwirkung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt.

Für die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten ist es sinnvoll und wichtig, vom Dekanat frühzeitig über die aufzuschreibenden Stellen sowie den Eingang der Bewerbungsunterlagen informiert zu werden. Insbesondere in Bereichen oder Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollte, wenn möglich, in die Unterlagen Einsicht genommen werden. Dies ist bei den wissenschaftlichen Beschäftigten v.a. in den höheren Entgeltgruppen ab E13 der Fall (vgl. Frauenförderrahmenplan 2016). In diesem Fall ist der §9 Abs. 1 zu beachten (s.o.). Über die genauen Quoten sollte die Verwaltung Auskunft geben können.

Zu den Vorstellungsgesprächen soll die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät als Mitglied mit beratender Stimme eingeladen werden (wie oben bereits erwähnt, ist eine Doppelrolle möglich), die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist weiterhin zu informieren.

Häufig wird aufgrund fehlender zeitlicher Ressourcen eine Teilnahme an allen laufenden Verfahren nicht möglich sein. Hier sollte die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät gut abwägen, bei welchen Verfahren eine Teilnahme nötig und sinnvoll ist. Eine Absprache mit der Stellvertreterin ist ebenfalls angeraten. Trotz der genannten wichtigen formalen Verfahrensanforderungen sind in vielen Fällen ebenfalls pragmatische Aspekte mit in die Entscheidung einzubeziehen (z.B. eine kurzfristige Stellenbesetzung bei terminierten drittmittelfinanzierten Projektstellen oder die Sicherstellung des Lehrangebotes). Solche Gründe sollten in jedem Fall auch der Gleichstellungsbeauftragten transparent gemacht werden und sollten nicht die Verfahrensgerechtigkeit und Bestenauslese tangieren.

## 5. Frauenförderplanung

Die Frauenförderpläne sind entsprechend dem LGG (§§ 5a – 6) ein wichtiges strategisches Instrument, um Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sowie den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in unterschiedlichen Bereichen zu fördern. Sie beinhalten mit fakultätsspezifischen Maßnahmen den institutionellen Rahmen der Gleichstellungsbemühungen der Fakultäten.

Zu Beginn des Jahres 2016 wurde der erste Frauenförderrahmenplan der Hochschule Rhein-Waal vom Senat verabschiedet. Im Nachgang sind die vier Fakultäten aufgefordert, den Rahmenplan durch dezentrale Pläne zu ergänzen, welche zusammen und abgestimmt mit den Fakultätsentwicklungsplänen in 2016 vorgelegt werden sollen. Sie sind für einen Zeitraum von drei Jahren zu erstellen und müssen fortgeschrieben werden. Näheres zu den Inhalten, der Fortschreibung und der Berichtspflicht der Frauenförderpläne ist dem Frauenförderrahmenplan zu entnehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sind von den Fakultätsleitungen bei der Erstellung, der Überprüfung der Einhaltung, dem Bericht und der Fortschreibung der Frauenförderpläne einzubinden, ihnen ist Gelegenheit zur Mitwirkung und Beratung zu geben. Verantwortlich für die Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplans sind die Fakultätsleitungen, die ihre Verantwortung auch nicht auf die Gleichstellungsbeauftragte übertragen sollen! Vielmehr ist darauf hinzuwirken, dass die im Frauenförderrahmenplan genannten Pläne sowie zukünftig dezentrale Pläne von den Fakultätsleitungen erstellt und umgesetzt werden.

Um die Fakultäten bei der erstmaligen Erstellung der Frauenförderpläne zu unterstützen, wird den Dekanaten und zur Kenntnis auch den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten von der zentralen Gleichstellung in 2016 ein Leitfaden zur Erstellung zur Verfügung gestellt. Die zentrale Gleichstellung ist ebenfalls Ansprechpartnerin für die Fakultäten, gibt Hilfestellung und Unterstützung bei der Erstellung der Pläne.

Zur Sensibilisierung für das Thema Gleichstellung und zur Erarbeitung eines Frauenförderplans (der Fakultät) ist es strategisch sinnvoll, durch eine gewählte Arbeitsgruppe eine breite Beteiligung vieler Personen zu gewährleisten. In einer solchen Arbeitsgruppe sollten idealerweise Vertreter und Vertreterinnen aller Statusgruppen der Fakultät mitwirken.

## 6. Hinweise zu weiteren wichtigen Themen und Aufgabenfeldern

Neben der Mitwirkung an Berufungs- und Personalbesetzungsverfahren sowie an strategischen, finanziellen und strukturellen Planungsprozessen können weitere Themen je nach aufkommenden Bedarfen oder Strategie der Fakultät an Wichtigkeit gewinnen. Insbesondere die Beratung der Studierenden und der Beschäftigten der Hochschule gehört nach §17 LGG NRW zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Dabei können die angesprochenen Themen vielfältig sein, sie können allgemeine Aspekte oder Prozesse der Gleichstellung tangieren aber auch individuelle Probleme. Nach §16 LGG NRW unterliegt die Gleichstellungsbeauftragte der Schweigepflicht. Sie kann mit Einverständnis der beratenen Person als Organ tätig werden. Nicht selten wird die Beratung den Weiterverweis an andere Stellen beinhalten.

### Sexuelle Diskriminierung, Belästigung, Mobbing

In der Hochschule gibt es bisher (Stand März 2016) noch keine verabschiedete Richtlinie zum Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung. Diese ist derzeit in Arbeit und wird zukünftig einen umfangreichen Überblick über das Verhalten bei entsprechenden Fällen geben.

Derzeit gibt es verschiedene mögliche Anlaufstellen und Informationsquellen für direkt oder indirekt betroffene Personen (z.B. die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, das Gleichstellungsbüro, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, Vertrauensprofessor/-innen, vorgesetzte Personen, die Personalräte, die AStA, die Studienberatung, benannt im „Beratungsleitfaden von A-Z“ oder der „Student Guide for Social Issues in Kleve“).

Wird die Gleichstellungsbeauftragte von einer betroffenen Person angesprochen und in das Vertrauen gezogen, wird die Beschwerde entgegen genommen. Die betroffene Person sollte ernst genommen werden. Je nach Schwere eines geschilderten Vorfalls kann es sinnvoll sein, der betroffenen Person zu raten, Kontakt zur Opferschutzstelle der Polizei aufzunehmen und den Fall zu einer möglichen Anzeige zu bringen. Ebenfalls kann die betroffene Person auf weitere Anlaufstellen hingewiesen werden. Die betroffene Person sollte ermutigt werden, genaue Notizen über vergangene oder weitere Vorfälle anzufertigen. Sie sollte der belästigenden Person, wenn möglich, ein klares Nein aussprechen oder diese schriftlich auf eine Unterlassung hinweisen. In jedem Fall sollten keine Schritte ohne Einverständnis der betroffenen Person eingeleitet werden.

Sollte ein Vorfall sexueller Belästigung oder Diskriminierung weiterverfolgt werden, so sollte von der betroffenen Person ein Organ des Vertrauens in Kenntnis gesetzt werden (z.B. vorgesetzte Person, Personalvertretung, Gleichstellungsbeauftragte). Das Organ ist in diesem Fall zu einem Gespräch, das protokolliert werden soll, mit der belästigenden Person verpflichtet, um die Beschwerde in geeigneter Weise zu prüfen. Die betroffene Person muss mit dem Vorgehen einverstanden sein. Je nach

Ergebnis einer Prüfung können sich arbeitsrechtliche Konsequenzen ergeben (z.B. Abmahnung bis hin zu einer Kündigung).

### **Kinderbetreuung und Vereinbarkeit**

Als relativ kleine und noch junge Hochschule besitzt die Hochschule Rhein-Waal keine Infrastruktur von Kinderbetreuungseinrichtungen, wie es beispielsweise größere Hochschulen über die Studierendenwerke zur Verfügung haben. Dennoch hat die Hochschule strategische und strukturelle Maßnahmen eingeleitet, um die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie zu flankieren und zu verbessern:

- Die Information zu Kinderbetreuungsangeboten in Kleve und Kamp-Lintfort (siehe Homepage der Hochschule, siehe Kap. 8).
- Die Hochschule arbeitet mit dem Kooperationspartnerunternehmen BUK GmbH (Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung) zusammen. Die BUK bietet für Studierende und Beschäftigte der Hochschule ein kostenloses und professionelles Informations-, Beratungs- und Vermittlungsangebot zum Thema Kinderbetreuung an.
- Mit Unterstützung der BUK wird seit 2014 jeweils für die schulischen Oster- und Herbstferien ein Ferienbetreuungsangebot für Schulkinder in Kleve angeboten. Bei Anmeldungen aus Kamp-Lintfort bestand bisher die Möglichkeit, einen Shuttle-Service zu organisieren. Rechtzeitig vorher informiert die zentrale Gleichstellung die Studierenden und Beschäftigten über die kommenden Ferienbetreuungsangebote. Eine Anmeldung erfolgt über die BUK.
- Die beiden Eltern-Kind-Zimmer in Kleve (08 01 016) und Kamp-Lintfort (04 01 330) stehen allen Hochschulangehörigen zur Nutzung offen. Sie sind mit einem Computer-Arbeitsplatz, Kinderbett, Sofa und einer Spielecke ausgestattet. Beschäftigte der Hochschule können die Räume über Outlook buchen. Informationen zum Buchungsverfahren für Studierende und weitere Nutzungsbedingungen können den Benutzungsregeln entnommen werden, die auf der Homepage veröffentlicht sind.
- Im Rahmen des Audit familiengerechte Hochschule hat sich die Hochschule Rhein-Waal in der Zielvereinbarung (siehe QM-Handbuch) zu verschiedenen weiteren Maßnahmen verpflichtet, welche die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie verbessern und flankieren sollen.

### **Schwangerschaft- und Elternschaft**

Zu den Themen Mutterschutz und Elternzeit gibt es aktuelle Informationen auf den Seiten des BMFSFJ (siehe Kap. 8). Da sich Vorschriften und Gesetze (MuSchG: Mutterschutzgesetz, BEEG: Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) häufig ändern, kann die dezentrale Gleichstellung nur Hinweise geben oder bei der Informationssuche helfen. Verbindliche Auskünfte zu damit zusammenhängenden arbeitsrechtlichen Aspekten (insb. Schutzfristen, Eltern(teil)zeit, Vertretungsstellen) sollte die Personalverwaltung geben.

Bei der Bekanntgabe einer Schwangerschaft bei Mitarbeiterinnen ist darauf hinzuweisen, dass der Arbeitsplatz und die Tätigkeiten (z.B. Umgang mit Substanzen in

Laboren oder Werkstätten, Tragen von Lasten) gemäß dem Arbeits- und Mutterschutz zu überprüfen sind. Die Arbeitsschutzbeauftragten in den Fakultäten sollten hier weitere Auskünfte geben können. Auch bei schwangeren Studentinnen sollte darauf hingewiesen werden, dass eine Teilnahme an bestimmten Veranstaltungen (z.B. Laborpraktika) nicht angeraten ist. Die Studentinnen sollten die lehrende Person und die Laborleitung von einer bestehenden Schwangerschaft in Kenntnis setzen, sodass je nach Laborordnung eine Teilnahme an der Veranstaltung überprüft oder ausgesetzt werden kann. Zudem kann für schwangere Studentinnen möglicherweise ein in der Regel formloser Antrag auf Nachteilsausgleich in Prüfungsangelegenheiten während der Schutzfristen beim Prüfungsausschuss gestellt werden. Über Form, Fristen und Möglichkeiten sollten die Prüfungsausschüsse der Fakultäten informieren.

### Weitere gleichstellungsrelevante Themen

Neben den konkreter angesprochenen Themen ist das Spektrum weiterer Themen im Rahmen der Gleichstellung vielfältig und unerschöpflich. Fragen können z.B. auftauchen zur gendergerechten Sprache, zur gendergerechten Gestaltung der Lehre, zur Förderung von Frauen auf unterschiedlichen Karrierestufen (Übergang Bachelor-Master, Promotion, Mentoring, Stipendien etc.) und zu vielen weiteren Themen. Im Rahmen der ersten Version dieses Leitfadens ist eine umfassende Darstellung aller Themen oder gar eine Antizipation noch unbedachter Themen nicht möglich. Daher sei an dieser Stelle einerseits die eigene Informationssuche angeraten. Andererseits soll dazu ermutigt werden, sich Rat und Unterstützung bei den anderen Akteur/-innen der Gleichstellung der Hochschule zu suchen (zentrale Gleichstellung, Gleichstellungsbüro, Gleichstellungskommission, andere dezentrale Gleichstellungsbeauftragte), um von der gemeinsamen Expertise zu profitieren sowie neue Ideen und Lösungen zu befördern. Zu vielen Themen ist die Ansprache weiterer Einheiten der Hochschule oder sogar die engere Kooperation mit diesen ebenfalls zu empfehlen (z.B. ZFIT, zdi-Zentren, Zentrum für Qualitätsverbesserung in Studium und Lehre (ZfQ), Studienberatung, Personalvertretungen, AStA, Fachschaft).

## 7. Erste Schritte und praktische Tipps für den Amtsantritt

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind vielfältig und anspruchsvoll. Besonders die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten müssen in der Regel ohne verpflichtende Freistellung für das Amt die Aufgaben mit den Kernaufgaben der eigenen Stelle in Lehre, Forschung oder Verwaltung unter einen Hut bringen. Daher ist eine gute strategische Planung der eigenen Aufgaben unabdingbar und erleichtert die Wahrnehmung der Aufgaben. Jede Gleichstellungsbeauftragte entscheidet selbst, wie sie das Amt gemäß ihrer zeitlichen Möglichkeiten, verfügbaren Ressourcen und eigenen Persönlichkeit ausgestaltet. Sie kann die zentrale Gleichstellung als wichtige Ansprechpartnerin jederzeit nutzen und sollte mit Gremien und Kommissionen der Fakultät (z.B. Dekanat, Fakultätsrat, Fachschaft) sowie der Hochschule (z.B. Gleichstellungskommission, Personalräte) vertrauensvoll zusammenarbeiten. Folgende Tipps können einen erfolgreichen Einstieg in das Amt erleichtern.

### Basistexte besorgen

Für die wichtigsten aktuellen Basistexte gibt es unterschiedliche Quellen wie z.B. das QM-Portal, die Homepage der Hochschule Rhein-Waal sowie der Gleichstellung oder das Internet. Relevante Basistexte sind z.B. allgemeine Gesetze (LGG NRW, AGG, HG NRW, MuSchG, BEEG) sowie hochschulinterne Strategiepapiere (FFRP, Gleichstellungskonzept, ZV zum Audit familiengerechte Hochschule) und Ordnungen (Grundordnung, Wahlordnung, Berufsordnung). Im Moodle-Bereich der Gleichstellung (<https://moodle.hochschule-rhein-waal.de/course/view.php?id=1345>) sind, ohne Aktualität und Vollständigkeit zu garantieren, wichtige Basistexte zusammengestellt.

### Öffentlichkeitsarbeit in der Fakultät

Eine gute Sichtbarkeit als Gleichstellungsbeauftragte und Vernetzung innerhalb der Fakultät erleichtert die Wahrnehmung der Aufgaben durch einen guten Informationsaustausch. Die eigene Sichtbarkeit sollte man nach Amtsantritt durch Vorstellungen im Dekanat und Fakultätsrat, auf der Homepage der Fakultät, über Aushänge oder ggf. durch eine Rundmail sicherstellen. Die weitere Öffentlichkeitsarbeit beinhaltet z.B. eine möglichst regelmäßige Präsenz bei Gremien und Kommissionen. Um besonders auch in der Studierendenschaft bekannt zu werden, empfiehlt sich eine Vorstellung bei der Fachschaft und im Rahmen der Einführungswochen.

### Frauenförderplanung

Bei Amtsantritt ist angeraten, sich nach dem Stand, der Planung und dem Fortschritt der Erstellung bzw. zukünftig nach der Laufzeit, Umsetzung und Fortschreibung des Frauenförderplans der Fakultät zu erkundigen.

## **Berufungs- und Personalbesetzungsverfahren**

Es ist wichtig, sich bei Amtsantritt nach laufenden Verfahren zu erkundigen. Je nach Fortschritt der Verfahren sollte ein möglicher Einstieg überlegt und bei den Kommissionsvorsitzenden angekündigt werden. Des Weiteren sollte man frühzeitig Information zu geplanten Verfahren einholen. Hierbei ist es ratsam, das Dekanat oder andere an der Organisation von Besetzungsverfahren beteiligte Personen zu bitten, neben der zentralen ebenfalls die dezentrale Gleichstellung standardmäßig in den Verteiler zu allen Informationen und Terminen aufzunehmen.

## **Strategiepapiere der Fakultät**

Wichtige Strategiepapiere der Fakultät sind z.B. Zielvereinbarungen mit der Hochschulleitung oder die (sich derzeit in der Planung befindlichen) Fakultätsentwicklungspläne. Es wird angeraten, bei Amtsantritt entsprechende Papiere einzusehen und zu klären, ob gleichstellungsrelevante Themen berücksichtigt wurden bzw. zukünftig berücksichtigt werden sollten.

## **Besuch der Fakultätsratssitzungen**

Die Fakultätsratssitzungen sind, ggf. neben anderen etablierten Besprechungen, wichtigste beschlussfassende Gremiensitzungen der Fakultäten. Hier werden Informationen zu unterschiedlichen strategischen, strukturellen, finanziellen und personalpolitischen Planungen der Fakultät offenkundig und eine Mitgestaltung im Rahmen der Diskussion soll möglich sein. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten sind qua Amt im Fakultätsrat Mitglied mit beratender Stimme (eine gleichzeitige reguläre Mitgliedschaft im Fakultätsrat mit Stimmrecht ist möglich). Es wird empfohlen, an diesen Sitzungen regelmäßig teilzunehmen und das Antrags- und Rederecht zu nutzen.

## **Sonstige Themen**

Bei Amtsantritt sollte geprüft werden, ob je nach aktuellen Bedarfen oder dem eigenen Fokus die Beschäftigung mit weiteren Themen wie z.B. Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, sexuelle Belästigung, Mentoring oder wissenschaftliche bzw. berufliche Weiterqualifizierung von Frauen angeraten ist.

## **Koordinierung mit der Stellvertreterin**

Damit die zeitliche Belastung für die einzelne Gleichstellungsbeauftragte verringert werden und dennoch das Amt erfolgreich ausgestaltet werden kann, wird eine gute Absprache und Aufteilung der Aufgaben mit der Stellvertreterin angeraten.

## **Kontakt zu den weiteren Akteur/-innen der Gleichstellung an der Hochschule**

Ein gutes hochschulinternes Netzwerk der Gleichstellung ist wichtig, um von dem Wissen und der Expertise anderer Personen zu profitieren oder auch eigenes Wissen und eigene Ideen weiterzugeben. Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen, dem Gleichstellungsbüro, der Gleichstellungskommission und den anderen Gleich-

stellungsbeauftragten der Fakultäten ist daher vorteilhaft. Neben einzelnen Kontakten stellen die Sitzungen der Gleichstellungskommission eine wichtige Austauschmöglichkeit dar: Zu den Sitzungen werden die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten als ständige Gäste geladen.

## 8. Wichtige Links und Kontakte

### An der Hochschule Rhein-Waal

#### **Zentrale Gleichstellung**

Prof. Dr. Nele Wild-Wall (Gleichstellungsbeauftragte)

Danielle Lindner (Stellvertreterin am Campus Kleve)

Andrea Rützel (Stellvertreterin am Campus Kamp-Lintfort)

<http://www.hochschule-rhein-waal.de/de/hochschule/organisation/interessenvertretungen-und-beauftragte/gleichstellung>

#### **Gleichstellungsbüro**

Stefanie Caspari (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Sarah Vader (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

#### **Gleichstellungskommission**

<http://www.hochschule-rhein-waal.de/de/hochschule/organisation/interessenvertretungen-und-beauftragte/gleichstellung/das-team-der>

#### **Wissenschaftlicher Personalrat**

<http://www.hochschule-rhein-waal.de/de/hochschule/organisation/interessenvertretungen-und-beauftragte/wissenschaftlicher-personalrat>

#### **Nichtwissenschaftlicher Personalrat**

<http://www.hochschule-rhein-waal.de/de/hochschule/organisation/interessenvertretungen-und-beauftragte/nichtwissenschaftlicher-personalrat>

#### **Eltern-Kind-Zimmer**

<http://www.hochschule-rhein-waal.de/de/hochschule/service/kinderbetreuung/eltern-kind-zimmer>

#### **Information zur Kinderbetreuung**

<http://www.hochschule-rhein-waal.de/de/hochschule/service/kinderbetreuung>

#### **Satzungen und Ordnungen der Hochschule Rhein-Waal**

<http://www.hochschule-rhein-waal.de/de/hochschule/organisation/satzungen-und-ordnungen>

#### **Moodle-Bereich der Gleichstellung mit wichtigsten Basistexten**

<https://moodle.hochschule-rhein-waal.de/course/view.php?id=1345>

## Extern

### **Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (BUK)**

Kooperationspartnerunternehmen der Hochschule Rhein-Waal, kostenlose Beratung zu und Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten für Beschäftigte und Studierende der Hochschule

<http://www.buk-fs.de/>

### **Referat Gleichstellung von Frau und Mann, Gender Mainstreaming (Referat 134) des Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF NRW)**

<http://www.wissenschaft.nrw.de/hochschule/hochschulen-in-nrw/gleichstellung/>

### **Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika des Landes Nordrhein-Westfalen (LaKof NRW)**

<http://www.lakofnrw.de/>

### **Bundeskonferenz der Frauen und gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKof)**

<http://www.bukof.de/>

### **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)**

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung.html>

### **Familien-Wegweiser des BMFSFJ**

<http://www.familien-wegweiser.de/>