

Gleichstellungsrichtlinie der NBS Northern Business School – Hochschule für Management und Sicherheit

vom 03.07.2014

Die NBS Northern Business School erlässt die folgende Gleichstellungsrichtlinie.

Inhaltsverzeichnis

- § 1 Grundlagen und Ziele der gleichstellungspolitischen Maßnahmen
- § 2 Institutionelle Einbindung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen
- § 3 Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit auf der Ebene der Studierenden
- § 4 Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit auf der Ebene der Professuren
- § 5 Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit auf der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Hochschulverwaltung
- § 6 Vereinbarkeit von Familie und Studium
- § 7 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- § 8 Inkrafttreten

Diese Richtlinie dient der Anwendung der Gesetze und der Gestaltung des Studiums auch im Hinblick auf die Gleichstellung von Frau und Mann. Soweit die folgenden Vorschriften geschlechtsspezifische Wortformen verwenden, gelten diese gleichermaßen für beide Geschlechter.

§ 1

Grundlagen und Ziele der gleichstellungspolitischen Maßnahmen

- (1) Chancengleichheit gehört zu den im Leitbild der Hochschule explizit genannten Werten der NBS. Ihre Verwirklichung ist oberstes Ziel aller gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Chancengleichheit bedeutet, dass jeder Mensch seiner Qualifikation entsprechend gleiche Entwicklungsmöglichkeiten hat.
- (2) Die Hochschule stellt dabei das Recht auf eine gerechte Verteilung der Zugangs-, Studien- und Karrierechancen sicher. Dazu gehört insbesondere das Verbot von Diskriminierung beispielsweise aufgrund des Geschlechtes, des Alters, der Religion oder der sozialen Herkunft.
- (3) Die Hochschule schätzt die Verschiedenheit ihrer Angehörigen und ist auf allen Ebenen bestrebt, diese soziale Vielfalt als Erfolgsfaktor für die eigene Organisation konstruktiv und kreativ zu nutzen („Diversity Management“).

§ 2

Institutionelle Einbindung der gleichstellungspolitischen Maßnahmen

- (1) Die Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung folgen aus dem Leitbild und sind als Aufgabe der Hochschule in der Grundordnung festgelegt. Die Unterstützung von behinderten Menschen, Familienfreundlichkeit und das Anstreben eines möglichst ausgewogenen Geschlechterverhältnisses sind dort ebenfalls als Aufgaben der Hochschule benannt.
- (2) Alle relevanten Ordnungen wie z.B. Berufungs-, Zulassungs- oder Rahmenstudien- und Prüfungsordnung greifen den Gleichstellungsgedanken auf und setzen diesen in konkrete Maßnahmen um.
- (3) Der Senat wählt einen Gleichstellungsbeauftragten. Seine Aufgaben und Rechte regelt die Grundordnung.
- (4) Die Trägergesellschaft der Hochschule ist seit 2009 Träger des „Hamburger Familiensiegels“ der „Hamburger Allianz für Familien“. In diesem Rahmen eingeführte Maßnahmen werden arbeitsrechtlich durch die Trägergesellschaft auch auf die Angehörigen der Hochschule angewendet.

§ 3

Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit auf der Ebene der Studierenden

- (1) Die Hochschule erfasst in allen Studiengängen das Verhältnis von Studenten und Studentinnen. Wenn der Anteil eines Geschlechtes 40% unterschreitet, sind durch den Studiengangleiter konkrete Handlungsempfehlungen zu entwickeln, wie ein ausgewogeneres Verhältnis erreicht werden kann. Dabei ist er durch die Marketingabteilung zu unterstützen. Diese Vorschläge sind binnen acht Wochen dem Rektorat vorzulegen und dort zu entscheiden.
- (2) In der Rahmenprüfungs- und Studienordnung und in der Eingangsprüfungsordnung sind jeweils Passus vorzusehen, welche einen angemessenen Nachteilsausgleich für Studierende vorsehen, die länger andauernd oder dauerhaft körperlich behindert oder chronisch erkrankt sind.
- (3) Die Hochschule stellt sicher, dass diejenigen Lehrveranstaltungen, an denen gehbehinderte Studierende teilnehmen, in für diese Gruppe barrierefreien Räumen durchgeführt werden.
- (4) Die Hochschule fördert die Durchlässigkeit des beruflichen und hochschulischen Bildungssystems durch systematische Anrechnungsverfahren für beruflich erworbene Kompetenzen. Näheres ist in der Rahmenprüfungs- und Studienordnung festgelegt.
- (5) Die Hochschule richtet die Beratung und das Zulassungsverfahren für Studieninteressierte ohne Abitur oder Fachhochschulreife an deren beruflicher Realität aus.

§ 4

Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit auf der Ebene der Professuren

- (1) Die Professuren sollen mit denjenigen Personen besetzt werden, deren Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Motivation so ausgeprägt sind, dass sie den Anforderungen der zu besetzenden Stelle am besten entsprechen. Bei mehreren gleich gut geeigneten Bewerbern ist derjenige auszuwählen, dessen Einstellung einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in der Professorenschaft dienlich ist.
- (2) Der Gleichstellungsbeauftragte ist in das Ausschreibungsverfahren mit einzubeziehen. Er achtet dabei auf die Einhaltung der gesetzlichen und allgemeinen Vorschriften über die Gleichstellung.
- (3) Der Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied des Berufungsausschusses. Er hat das Recht auf Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber.

§ 5

Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit auf der Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Hochschulverwaltung

- (1) Die Stellen in der Hochschulverwaltung sollen mit denjenigen Personen besetzt werden, deren Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse und Motivation so ausgeprägt sind, dass sie den Anforderungen der zu besetzenden Stelle am besten entsprechen. Bei mehreren gleich gut geeigneten Bewerbern ist derjenige auszuwählen, dessen Einstellung einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis in der Belegschaft dienlich ist.
- (2) Der Gleichstellungsbeauftragte ist in das Ausschreibungsverfahren mit einzubeziehen. Er achtet dabei auf die Einhaltung der gesetzlichen und allgemeinen Vorschriften über die Gleichstellung.
- (3) Der Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber.

§ 6

Vereinbarkeit von Familie und Studium

- (1) Zur Verbesserung der Studienbedingungen für studierende Eltern ist das Lehrangebot wenn möglich so zu organisieren, dass die Lehrveranstaltungen sowohl werktags tagsüber als auch am Wochenende angeboten werden und so die Teilnahme mit der Betreuung von Kindern vereinbar ist. Das Angebot von einzelnen Studiengängen und Kompetenzfeldern kann davon ausgenommen sein.
- (2) Die Hochschule pflegt Kooperationen zu regionalen Kinderbetreuungseinrichtungen, um studierenden Eltern möglichst sowohl in den Vollzeit- als auch in den Teilzeitstudiengängen die Teilnahme an den Präsenzveranstaltungen zu erleichtern.

§ 7

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- (1) Für Professoren besteht außerhalb der Lehrveranstaltungstermine, der Sprechzeiten, der Gremiensitzungen und sonstiger Termine keine Anwesenheitspflicht in der Hochschule.
- (2) Die Studienzentren sind innerhalb der festgelegten Öffnungszeiten angemessen zu besetzen. Die Verwaltungsmitarbeiter werden in die Arbeitsplanung aktiv mit eingebunden, um flexibel auf persönliche Belange Rücksicht nehmen zu können.
- (3) Die Hochschule ist sich bewusst, dass die Erkrankung von Familienangehörigen oder der Ausfall von Betreuungseinrichtungen die Lehrenden und Verwaltungsmitarbeiter vor ernste Probleme stellen kann. Von daher unterstützt sie diese aktiv bei der Lösungssuche.
- (4) Für Lehrende werden in Bezug auf die Lehrverpflichtung Arbeitszeitkonten geführt.
- (5) Eltern mit schulpflichtigen Kindern haben Vorrang in der Urlaubsplanung.

§ 8

Inkrafttreten

Die vorliegende Gleichstellungsrichtlinie tritt nach ihrer Veröffentlichung in Kraft.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der NBS Northern Business School Hochschule für Management und Sicherheit vom 03.07.2014 sowie der Genehmigung des Rektors vom 03.07.2014.

Hamburg, den 03.07.2014

Der Rektor
der NBS Northern Business School
Prof. Dr. Uwe Här