

**Konzept für
Diversität,
Gleichstellung
und
Chancengerechtigkeit**

KONZEPT FÜR DIVERSITÄT, GLEICHSTELLUNG UND CHANCENGERECHTIGKEIT

Inhalt

1. Vorbemerkungen
2. Strukturelle Gleichstellungsstandards
3. Verfahrensabläufe in Genderperspektive
4. Gleichstellung in interpersonellen Beziehungen

§1 Vorbemerkungen

Selbstverständnis

Die CVJM-Hochschule verfolgt das Ziel, Grenzziehungen zu überwinden und Brücken zu bauen: zwischen unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, zwischen Theorie und Praxis, Glaube und Wissenschaft, Werteorientierung und akademischer Weite sowie zwischen Gesellschaft, Kirchen und freien christlichen Werken. Kernaufgabe ist die wissenschaftlich fundierte Qualifizierung in den Kompetenzfeldern Religions- und Gemeindepädagogik sowie Soziale Arbeit insbesondere an ihren Schnittstellen für CVJM, Kirche und Gesellschaft.

Die Frage der gleichberechtigten Beteiligung von allen Mitarbeitenden an der CVJM-Hochschule, unabhängig von Unterscheidungskategorien¹, ist eine Frage ihrer Zukunftsfähigkeit: Leistung und Reputation der CVJM-Hochschule Kassel gründen ganz überwiegend auf ihrem wissenschaftlichen Personal. Die zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch unzureichende Beteiligung von bestimmten Gruppen (z.B. von Frauen im Bereich der Professuren oder Menschen mit Migrationsgeschichte allgemein) bedeutet ein nicht zu unterschätzendes Defizit.

Die besondere Situation der CVJM-Hochschule mit Blick auf ihre Größe (u.a. Mitarbeitendenzahl) oder auch besondere, historisch gewachsene Organisationsstruktur sowie der Einbezug der Studierenden unter dem Motto „gemeinsames Leben und Lernen“ bringt sowohl günstige Effekte, wie auch Gefährdungen mit Blick auf die Umsetzung der Gleichstellungsbemühungen mit sich. Im Verlauf dieses Dokuments wird auf die spezifische Situation vertieft eingegangen.

Unter dem Dach der CVJM-Hochschule versammeln sich auf der einen Seite alle akademischen Studiengänge, die zum Bachelor- oder Masterabschluss führen und voll staatlich anerkannt sind. Zudem gehört auf der anderen Seite die CVJM-Akademie dazu, die alle nicht-hochschulförmigen Bildungsangebote, wie eine Fachschule, Fort- und Weiterbildungsangebote und andere Bildungsformate vereint. Der Wirkungsbereich dieses Gleichstellungskonzepts bezieht sich deshalb nicht ausschließlich auf die akademischen Programme, sondern schließt die nicht-

¹ Gemeint sind die Kategorien, mit denen sich das Gremium DIVA hochschulweit beschäftigt, siehe „Gleichstellung im Kontext von Diversität“.

hochschulförmigen, wo es möglich ist, mit ein. Auch im Gremium DIVA-Diversitätsallianz sind Vertreter*innen der CVJM-Akademie vertreten, um für unsere Organisation passende, umfassende Gleichstellungsbemühungen vorzunehmen und Diversitätsthemen in allen Bereichen nachhaltig voran zu treiben.

Gleichstellung im Kontext von Diversität

Wie im Untertitel dieses Konzepts angedeutet stellen wir unsere Vorhaben zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter in den größeren Kontext des Ideals der Gleichstellung von Träger*innen diverser Kategorien. Im Sinne der Intersektionalität soll für das Handeln der CVJM-Hochschule nicht nur Gender Mainstreaming, sondern ein Achtgeben und Berücksichtigen weiterer Vielfaltsmerkmale leitend sein. In dem eigens dafür eingesetzten Gremium „DIVA – Diversitätsallianz“ werden die Dimensionen kulturell-ethnische Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion und Glaube, sexuelle Identität, Alter, Lebens-, Arbeits- und Familienform sowie die soziale, wirtschaftliche und bildungsbezogene Herkunft berücksichtigt. Innerhalb dieses Gleichstellungskonzepts liegt in einem ersten Schritt ein Augenmerk auf Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter.

Ziele

Nach dem Leitbild der CVJM-Hochschule ist der wertschätzende Umgang aller Mitglieder der CVJM-Hochschule in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz festgeschrieben. Dort werden z.B. ein verantwortungsvolles soziales Handeln, eine Willkommenskultur auf dem Campus und die Stärkung internationaler Beziehungen festgeschrieben, übergeordnetes Ziel ist es, Grenzziehungen zu überwinden und Brücken zu bauen. Die CVJM-Hochschule distanziert sich hierdurch von jeglicher sexualisierten Gewalt, Belästigung und Mobbing.

Vor dem Hintergrund der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Unterscheidungskriterien tritt die CVJM-Hochschule ein für die Verhinderung struktureller Ungleichbehandlung.

An der CVJM-Hochschule werden Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt und eingesetzt, die an Schlüsselstellen ansetzen, um den Anteil von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen und deren Fluktuation zu reduzieren.

Leitsatz

Als Idealvorstellung geben wir uns den Leitsatz:

„CVJM-Hochschule – ein Ort struktureller Gerechtigkeit“

§ 2 Strukturelle Gleichstellungsstandards

Mit Blick auf die Strukturen der CVJM-Hochschule werden die Felder Organisationsentwicklung sowie Arbeitsgestaltung unter Gleichstellungsperspektive im Folgenden betrachtet.

2.1. Organisationsentwicklung

Verantwortung

Die CVJM-Hochschule Kassel begreift Gleichstellungspolitik als Leitungsaufgabe. Die gleichberechtigte Beteiligung aller Mitarbeitenden, unabhängig von Unterscheidungskategorien, auf der Basis eines qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses, der sich seiner Voreingenommenheit bewusst ist, ist integraler Bestandteil des Selbststeuerungssystems der CVJM-Hochschule Kassel. Insofern ist der Gleichstellungsauftrag als Querschnittsaufgabe in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse integriert.

Die Mitglieder der Leitung der CVJM-Hochschule Kassel nehmen Gleichstellung im Sinne einer Querschnittsaufgabe in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet wahr. Die Hochschulleitung entsendet ein Mitglied in das Gremium DIVA, ferner sind Gleichstellungsthemen im Aufgabenbereich der*des Prorektor*in verankert.

Durch diese Verankerung werden die im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele in besonderer Weise positioniert und wahrnehmbar gemacht. Das Gleichstellungskonzept selbst wurde vom Senat beraten und beschlossen. Die Umsetzung wird gesteuert von einem Mitglied der Hochschulleitung in Zusammenarbeit mit dem Gremium DIVA – Diversitätsallianz. Dem Senat wird jährlich über die Umsetzung, Erfolge und Anpassungsnotwendigkeiten berichtet. Die operative Umsetzung und die damit verbundenen Managementaufgaben werden in der Hochschulverwaltung und den wissenschaftlichen Einrichtungen/Instituten wahrgenommen.

Umsetzungsziel: Institutionalisierung der Unterstützungs- und Umsetzungssysteme durch die Hochschulverwaltung. Planung der konkreten Ausgestaltung der Ausstattung des Gremiums DIVA. Prüfung von Ordnungen und Leitbildern unter dem Gesichtspunkt der Integration von Gleichstellungszielen.

Gleichstellungsmonitoring

Das Gleichstellungsmonitoring mit Bezug auf Mitarbeitenden- und Studierendenzahlen ist im Regelkreis des Qualitätsmanagements integriert (Näheres regelt die Evaluationsordnung).

Die Studierenden werden regelmäßig (mindestens alle zwei Jahre) im Rahmen von Evaluationen zur Wahrnehmung von Diversitätsthemen am Campus befragt.

Studiengangsentwicklung und Forschung

Eine Gestaltung des Studiengang-Aufbaus, strukturell wie inhaltlich, sodass sich alle Studierenden, unabhängig von Unterscheidungskategorien als Zielgruppe angesprochen fühlen wird forciert. Ein

stärkerer Fokus auf Gender- und Diversitätsthemen in der Lehre wird gelegt. Eine familienfreundliche Studiensituation, auch in den Präsenzstudiengängen in Abstimmung mit den Studierenden je nach aktueller Herausforderung, wird erarbeitet.

Für die Forschung gilt: Beteiligungs- und Verwirklichungsmöglichkeiten von Professor*innen und wissenschaftlich Mitarbeitenden werden unabhängig von Geschlecht und anderen Unterscheidungskategorien gewährt. Gender- und Diversitätsthemen als Forschungsinhalte sollen stärker in den Blick genommen werden.

Umsetzungsziel: Stärkere Verankerung von Gleichstellungs- und Diversitätsthemen in Forschung und Lehre verankern.

Familienorientierung – Work-Family-Balance

Wenn es um Eintritt und Verbleib von Frauen in der Wissenschaft geht, spielen neben anderen Faktoren individuell gute Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Rolle. Aber auch Familienväter oder pflegende Angehörige brauchen zeitliche und räumliche Flexibilität, um beiden Welten gerecht werden zu können.

Maßnahmen zur individuellen Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort wurden umgesetzt, Details werden in Kapitel 2.2. erläutert.

Umsetzungsziel: Eine besondere Herausforderung stellt sich mit Blick auf zu pflegende Angehörige von Mitarbeitenden oder Studierenden, die nicht am Studienort bzw. Arbeitsort leben. Hier müssen geeignete Maßnahmen gefunden werden.

Personalentwicklung

Eines der strategischen Ziele der CVJM-Hochschule Kassel ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen. Das Verständnis von Leitungspositionen fassen wir aufgrund der Bedingungen der CVJM-Hochschule weit. So sind damit gemeint: Beteiligung in Hochschulleitung, Studiengangleitung, Institutsleitungen, im Senat, Wissenschaftlichen Beirat, Hochschulrat, sowie an den entsprechenden Organe der CVJM-Akademie (sofern vorhanden). Die operativen Ziele in diesem Bereich, zuvörderst eine Veränderung in der Berufungskultur, welche bereits stattgefunden hat sowie Maßnahmen zur Rekrutierung von Frauen für Leitungspositionen – sind von zentraler Bedeutung und werden vorrangig verfolgt.

Die wichtigste Voraussetzung zur Erhöhung des Frauenanteils innerhalb von Leitungspositionen liegt in dem Vorhandensein geeigneter Kandidatinnen. Deshalb muss v.a. die Erhöhung des Professorinnenanteils weiterhin mit Nachdruck verfolgt werden. Details zur Berufungs- und Einstellungspraxis folgen unter 3.1.

Umsetzungsziel: Einrichtung verbindlicher Zielzahlen betreffend weiblicher Mitglieder in Leitungsgremien sowie Weiterentwicklung dieser Gremien unter weiteren vielfaltsbezogenen Dimensionen. Verbesserung der Möglichkeiten für die aktive Rekrutierung von Professorinnen.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen werden ermutigt, eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung (meist Promotion) anzustreben. Unabhängig ihres Geschlechts stehen ihnen die gleichen

Unterstützungsleistungen seitens der CVJM-Hochschule zu. Bei Kandidat*innen mit Sorgeverantwortung werden entsprechende individuelle Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit gefunden.

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, sich nicht nur inhaltlich in Verbindung mit ihrem fachlichen Tätigkeitsbereich, sondern auch in (Selbst-) Führungs- oder Managementthemen weiterzubilden.

Studierendensituation

Aufgrund der Studierendenzahlen ist die Beratung von Schwangeren und Eltern in die allgemeine Studienberatung und Sozialberatung integriert. 2018 wurden bereits Wickelmöglichkeiten am Campus installiert, die Einrichtung eines Familienraums wird aktuell durch eine studentische Initiative in Kooperation mit dem Gremium DIVA realisiert. Weiterhin ist die ad hoc-Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Notsituationen (bspw. Streik der Kitas, Betreuungslücken, etc.) in Planung.

Die Möglichkeit für Studierende, gleichstellungsrelevante Belange in institutionalisierter Form einzubringen sind die folgenden:

- Zwei studentische Vertreter*innen unterschiedlichen Geschlechts im Gremium DIVA
- Campusdialog: Regelmäßiger Austausch zwischen Hochschulleitung und Studierendenvertretung
- Individuelle Beratung durch die Sozialberatung (namentlich: Referent*in für geistliches Leben und Studierendenbegleitung am Campus sowie Seelsorger*in)

Im Rahmen des zurzeit in der Erarbeitung befindlichen Schutzkonzepts werden weitere, speziell auf die Situation sexueller Diskriminierung spezialisierte Ansprechstellen hinzukommen.

Umsetzungsziel: Weiterentwicklung der familienfreundlichen Studiensituation unter Beteiligung der Studierenden. Umsetzung der Maßnahmen des entstehenden Schutzkonzeptes.

Finanzen

Aktuell liegt kein spezielles Budget zur Umsetzung von Gleichstellungszielen vor.

Umsetzungsziel: Monitoring bei der Budgetplanung sowie Controlling entlang gleichstellungsrelevanter Parameter.

Zertifizierung

Eine Zertifizierung bzw. Auditierung durch einen entsprechenden Anbieter liegt aktuell nicht vor.

Umsetzungsziel: Finden eines zu Größe der Hochschule passenden Anbieters und Umsetzung einer Zertifizierung nach Gleichstellungsstandards oder Entwicklung entsprechender Alternativstrategien.

2.2. Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung

Die intra- sowie intergeschlechtlichen Bedingungen, wie Mitarbeitende Arbeitszeiten wahrnehmen und an Arbeitsorten präsent sein können, unterscheidet sich nach der jeweiligen Lebenssituation. Besonders Mütter stehen häufig einer Mehrfachverantwortung im Rahmen ihrer verschiedenen Lebensbereiche gegenüber. Eine an die Lebensumstände anpassbare Arbeitsgestaltung bildet entsprechend einen zentralen Baustein bei der Erreichung von Gleichstellungszielen.

Mit Blick auf die Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung sind die folgenden Maßnahmen bereits umgesetzt worden.

- Elternzeit: unabhängig vom Geschlecht werden alle Mitarbeitenden ermutigt, Elternzeit zu nehmen. Entsprechende Vertretungsregelungen werden zur Überbrückung dieser Zeiträume getroffen.
- Teilzeit, Beurlaubung, Rückkehr in Vollzeit
- Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Familienphase
- Keine Präsenzkultur: Mitarbeitende können außerhalb von Veranstaltungen bzw. Terminen, bei denen die physische Anwesenheit unabdingbar ist, den Arbeitsort frei bestimmen. Diese Möglichkeit wird von vielen Mitarbeitenden wahrgenommen.
- Vertrauensarbeitszeit: Für Professor*innen, Dozent*innen sowie wissenschaftlich Mitarbeitende wurde die Möglichkeit der Vertrauensarbeitszeit eingerichtet, wodurch sich Regelungen wie Gleitzeit automatisch ergeben. Für alle anderen Mitarbeitenden kann eine Vertrauensarbeitszeit-Regelung individuell beantragt werden.
- Telearbeit: Die technischen Voraussetzungen zur Telearbeit aller an Computern arbeitenden Mitarbeitenden sind gegeben.
- Infrastruktur für Eltern (auch Studierende): Wickelmöglichkeiten vorhanden, Familienraum und Kinder(not)betreuung in der Umsetzung.
- Anwesenheitspflicht studierender Eltern und Schwangerer kann auf Antrag aufgehoben werden.

Umsetzungsziel: Familienfreundliche Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung für Mitarbeitende und Studierende, deren zu pflegende Angehörige sich nicht am Arbeits-/Studienort befinden. Controlling der anfallenden Überstunden im Rahmen des Mitarbeitenden-Jahresgesprächs und ggf. Ergreifen geeigneter Maßnahmen zur Reduzierung.

§ 3 Verfahrensabläufe unter Genderperspektive

Mit Blick auf die Verfahrensabläufe an der CVJM-Hochschule geben wir uns selbst folgende Grundsätze: alle Prozesse sollen vorurteilsfrei und transparent ablaufen und von für Gleichstellung sensibilisierten Mitarbeitenden durchgeführt werden.

Einstellungs- und Berufungsverfahren

Die Berufung von Hochschullehrer*innen regelt die Berufungsordnung.

Mit Blick auf eine diversitätsorientierte und der Gleichstellung verpflichteten Umsetzung werden die Hinweise der „Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in Berufungsverfahren“ im Rahmen der organisationsseitig vorgegebenen Gegebenheiten umgesetzt.

Die Qualitätskriterien werden ebenfalls auf Einstellungsverfahren aller sonstigen Mitarbeitenden angewendet. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Aspekten

- Leistungsbemessung und Auswahlkriterien
- Zusammensetzung der Auswahlkommission
- Befangenheitsprüfung
- Sensibilität für Voreingenommenheit bzgl. der im AGG genannten Kriterien
- Transparenz (u.a. Dokumentation der Sitzungen und Auswahlrunden)
- Sofern notwendig: aktive Rekrutierung von unterrepräsentierten Gruppen
- Ausgewogenes Verhältnis von Bewerberinnen und Bewerbern zum Auswahlprozess

Umsetzungsziele: der Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich Professuren nachhaltig entgegenwirken. Identifizierung angemessener Methoden. Überlastung von einzelnen Beteiligten an Personalauswahlverfahren, entstehend durch die geringe Mitarbeitendenzahl und bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Arbeitsbereichen, entgegenwirken. Ausbau der Schulung relevanter Akteur*innen im Themenbereich gendergerechte sowie vielfaltsorientierte Personalauswahl und Berufung. Evaluation der Berufungsverfahren.

Kommunikation

Sprache schafft Realitäten. Damit es diesbezüglich nicht zu Verzerrungseffekten kommt, hat sich die CVJM-Hochschule eine Regelung zur gerechten Sprache gegeben, die sich mit den Themen Gender, Behinderung und Herkunft auseinandersetzt. Diese Regelungen gelten sowohl für die interne wie externe Kommunikation (in Schriftform wie in gesprochener Sprache), als auch für die schriftlichen Arbeiten der Studierenden.

Ein respektvoller Umgang miteinander, der sich auch in der verwendeten Sprache ausdrückt, stellt für uns einen hohen Wert dar. Die Studierendenschaft hat für den allgemeinen Umgang miteinander die zentralen Werte der Campusgemeinschaft im Rahmen einer „Campuskultur“ zusammengefasst, zu der sich alle verpflichten.

§ 4 Gleichstellung in interpersonellen Beziehungen

Eine Hochschule besteht aus mehr als den niedergeschriebenen formalen Prozessen. Für die Umsetzung unserer organisationalen Ziele interagieren Menschen ständig: in Lehr-Lern-Situationen, im Unterricht mit größeren oder kleineren Gruppen, in der Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und (einzelnen) Studierenden, in der Team-Kommunikation, in Abstimmungsprozessen, Erarbeitungsphasen, Personalgesprächen, usw. Dazu kommen an der CVJM-Hochschule alle informellen Formate des gemeinsamen (geistlichen) Lebens sowie zufällige Begegnungen untereinander, die sich durch das campusnahe Wohnen einiger Studierender ergibt. Entsprechend ergeben sich folgende Selbst-Verpflichtungen:

Abhängigkeit von Vorgesetzten

Ein Kommunikationsfluss, der alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Position erreicht, wird vor Allem durch die monatlich stattfindende Gesamtkonferenz erreicht. Nicht anwesende Mitarbeiter*innen werden durch ein entsprechendes Protokoll informiert.

Umsetzungsziel: Einrichtung einer externen Beschwerdestelle/Ombudsmann*frau, an die sich Mitarbeitende bei verschiedenen Beschwerdebedarfen wenden können.

Abhängigkeit von Dozierenden

Abschlussarbeiten werden durch Erst- und Zweitbetreuende durchgeführt. Die Studierenden sind in der Regel frei in der Auswahl ihrer erstbetreuenden Prüfer*innen bei Abschlussarbeiten. Mündliche Prüfungen werden mit zwei prüfenden Personen durchgeführt.

Studierende haben über ihre Studierendenvertretung die Möglichkeit im Rahmen feststehender Formate, je nach Studiengang gestaltet, Probleme oder andere Anliegen mit der Hochschulleitung oder den Studiengangsleitungen zu besprechen.

Studierende können sich bei Problemen mit Dozierenden an die entsprechenden Modulverantwortlichen oder Studiengangsleitungen wenden. Je nach Themenbereich ist die Kontaktaufnahme durch Ordnungen geregelt (etwa Prüfungsordnung, Antrag auf Nachteilsausgleich, etc.), bei darüberhinausgehenden Themen können Studierende formlos den Kontakt suchen.

Umsetzungsziel: Umfassenderes Briefing von externen Dozierenden bzgl. Qualitätsstandards in der Lehre

Besondere Herausforderung durch Konzept des gemeinsamen Lebens und Lernens

Bei Begegnungen zwischen Lehrenden und Studierenden außerhalb des Lehrgeschehens gilt für alle Mitarbeitenden, Sensibilität für die Situation walten zu lassen. Die Achtung von Grenzen sowohl seitens der Studierenden, als auch seitens der Mitarbeitenden steht dabei im Vordergrund. Diese Kommunikationsaufgabe verstehen wir als Teil des gemeinsamen Lernens.

Studierende haben folgende Ansprechstellen für Probleme bzgl. des Miteinanders oder gemachten/beobachteten Diskriminierungserfahrungen:

- Referent*in für geistliches Leben und Studierendenbegleitung am Campus
- Seelsorger*in
- Studierendenvertretung
- Studiengangsleitung/Hochschulleitung
- DIVA - Diversitätsallianz

Umsetzungsziel: Fundierung der Sensibilisierung und des Wissens durch thematisch wechselnde Schulungen aller Mitarbeitenden. Größere Sichtbarkeit/Bewerbung der Ansprechstellen für Studierende und Mitarbeitende.

Schutzkonzept

Aktuell wird ein Konzept zum Schutz von Mitarbeitenden und Studierenden vor sexualisierter Gewalt erarbeitet und bezieht alle genannten Bereiche mit ein.

Umsetzungsziel: Fertigstellung des Schutzkonzeptes, Etablierung, Regelmäßige Evaluation des Konzeptes

Beschlossen durch den Senat am 25. Juni 2020

CVJM-Hochschule

YMCA University of Applied Sciences

Hugo-Preuß-Straße 40

34131 Kassel

Telefon: 0561 3087-500

Fax: 0561 3087-501

info@cvjm-hochschule.de

www.cvjm-hochschule.de