

Gleichstellungskonzept

der CVJM-Hochschule Kassel

CVJM-Hochschule
YMCA University of Applied Sciences
Hugo-Preuß-Straße 40, 34131 Kassel

Telefon: 0561 3087-530
Fax: 0561 3087-501

info@cvjm-hochschule.de
www.cvjm-hochschule.de

1 Stellenwert und Ziele zur Gleichstellung an der CVJM-Hochschule Kassel

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 für CVJM, Kirche und Gesellschaft.

Die Frage der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern an der CVJM-Hochschule Kassel 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 Frauen bedeutet ein nicht zu unterschätzendes Defizit. Die CVJM-Hochschule Kassel beabsichtigt daher, die Unterrepräsentanz von Frauen durch die gezielte Berufung qualifizierter Wissenschaftlerinnen zu beheben. Daher wird die Gleichstellung an der CVJM-Hochschule Kassel als wichtiges Instrument in die Hochschulentwicklung miteinbezogen.

Die CVJM-Hochschule Kassel begreift Gleichstellungspolitik als Leitungsaufgabe und schlägt dem Senat ein Mitglied der Hochschule für die Wahl des/der Gleichstellungsbeauftragten vor. Die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen auf der Basis eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses ist integraler Bestandteil des Selbststeuerungssystems der CVJM-Hochschule Kassel. Insofern ist der Gleichstellungsauftrag als Querschnittsaufgabe in alle Entscheidungsstrukturen und Prozesse integriert.

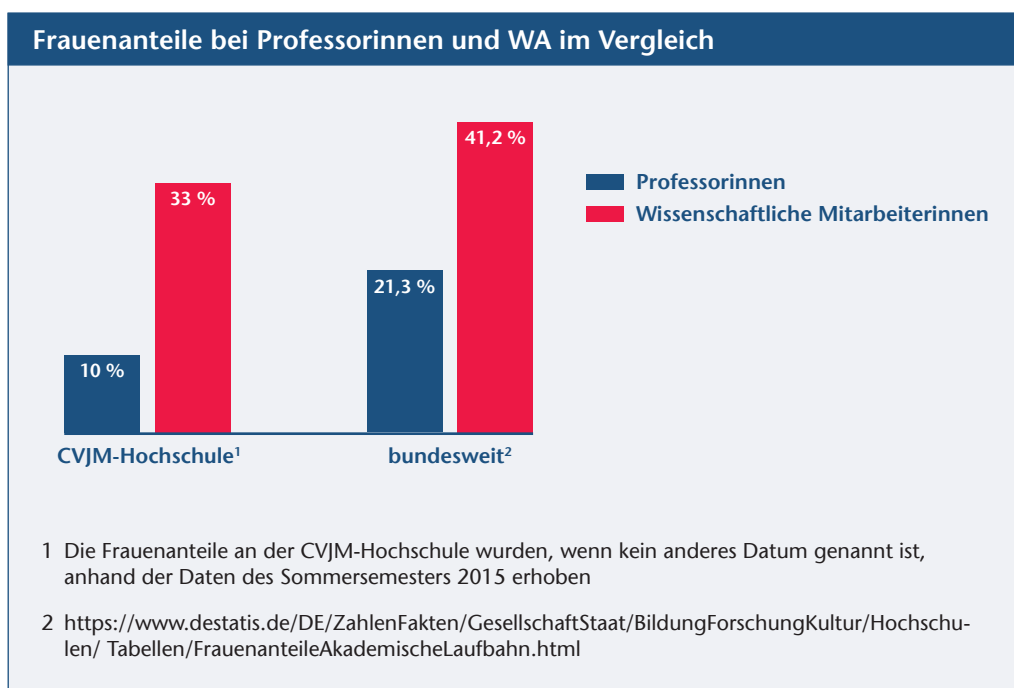
Die CVJM-Hochschule Kassel richtet sich bei der Weiterentwicklung ihres Profils und ihrer Leistungen nach folgenden Grundsätzen:

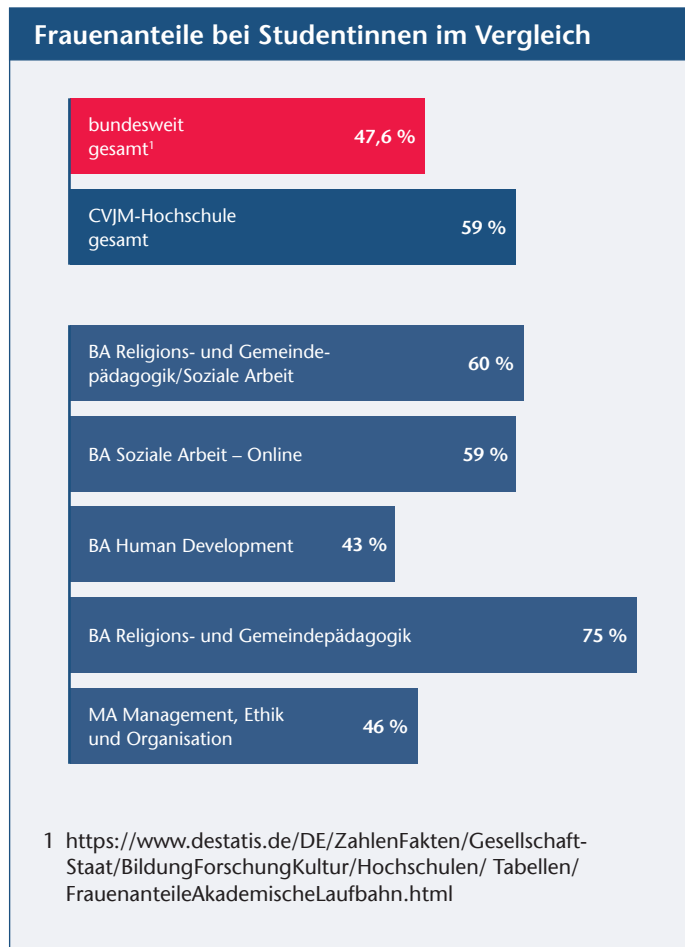
- das Bekenntnis zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Leitbild und Ordnungen der CVJM-Hochschule Kassel
- das Einbinden von Gleichstellungsaspekten in Entscheidungsprozesse
- das Weiterentwickeln von Transparenz in den Entscheidungsprozessen
- das durchgängige Engagement für eine chancengerechte Organisationskultur
- das Etablieren familiengerechter Rahmenbedingungen zum Studieren und Arbeiten an der CVJM-Hochschule Kassel
- das Beharren auf Qualität durch Einbeziehen der Genderperspektive in Personalentwicklung und Controlling

2 Situations- und Defizitanalyse

Die Situations- und Defizitanalyse beginnt mit der Betrachtung der statistischen Daten. Zunächst werden die Gesamtzahlen der CVJM-Hochschule Kassel im Vergleich zum Bundesschnitt betrachtet, danach die Entwicklung der Frauenanteile in den wissenschaftlichen Leitungspositionen an der CVJM-Hochschule Kassel.

2.1 Frauenanteile an der CVJM-Hochschule Kassel im bundesweiten Vergleich





2.2 Frauen in Leitungspositionen an der CVJM-Hochschule Kassel

Leitung: derzeit 0%
ab 1. September 2015: 33 %

Senat: 44 %

2.3 Frauenanteile beim wissenschaftlichen Nachwuchs

derzeit 60 %

2.4 Frauenanteile in Berufungsverfahren

Exemplarisch wird der Anteil der Bewerberinnen in den letzten Berufungsverfahren dargestellt:

Professur Recht für soziale und diakonische Handlungsfelder:

2012: 66 %
2014: 80 %
2015: 50 %

Professur Religionspädagogik und Gemeindepädagogik:

25 %

Professur Handlungsfelder der sozialen Arbeit, Schwerpunkt Jugendarbeit:

0 %

Diese Zahlen belegen, dass in Auswahlverfahren für Professuren in der Regel erheblich mehr Bewerbungen von Männern als von Frauen eingehen. Allein dadurch ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass ein männlicher Bewerber einen Platz auf der Berufungsliste erhält als eine weibliche Bewerberin. So bleibt die Aufgabe bestehen, Frauen aktiv für Leitungspositionen zu gewinnen und sie dort zu halten. Die CVJM-Hochschule Kassel sieht hier großen Steigerungsbedarf.

Als Fazit der Analyse ist festzuhalten,

- dass die Frauenanteile abnehmen, je höher die Karrierestufe ist.
- dass institutionalisierte Elemente in Personalauswahlverfahren systematischer zum Einsatz kommen müssen.
- dass Fragestellungen hinsichtlich der Familienfreundlichkeit als aktiver Bestandteil der Organisationskultur, Personalentwicklung und -förderung in die Steuerungsprozesse eingebettet werden sollten.

3 Gleichstellungsziele und ihr Beitrag zur Profilbildung

Nach Analyse des Stärken-Schwächen-Profiles für die einzelnen Gleichstellungsbereiche wird die CVJM-Hochschule Kassel ihre Gleichstellungspolitik auf die folgenden Felder konzentrieren:

1. das Gewinnen von Frauen für Führungspositionen,
2. das intensivere strukturelle Verankern der Gleichstellungsverantwortung in institutionellen Prozessen,
3. das weitere Verbessern der Möglichkeiten zu Karriereentwicklung, Verbesserung einer Work Life-Balance und die Weiterentwicklung von Gleichstellungsinitiativen,
4. die Integration der Gleichstellung im Qualitätsmanagement.

Zur Umsetzung dieses Gleichstellungsprogramms werden auf die zentralen Ziele zugeschnittene Maßnahmen konzipiert und in den zuständigen Gremien beschlossen.

Hierbei werden auch Kooperationen mit dem CVJM Gesamtverband angestrebt, gewünscht ist die gemeinsame Umsetzung von Gleichstellungsprojekten, die die Voraussetzungen hochschulinterner und außerhalb der Hochschule stattfindender Nachwuchsarbeit verbindet.

Die Mitglieder der Leitung der CVJM-Hochschule Kassel nehmen Gleichstellung im Sinne einer Querschnittsaufgabe in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet wahr. Die Prorektorin bzw. der Prorektor hat das Ressort Gleichstellung in ihren/seinen Aufgabenbereich aufgenommen.

Durch diese Verankerung werden die im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele in besonderer Weise positioniert und wahrnehmbar gemacht. Das Gleichstellungskonzept selbst wurde in den Grundzügen in der Konferenz der Professorinnen und Professoren konzipiert und vom Senat beraten und beschlossen. Die Umsetzung wird gesteuert von dem/der Gleichstellungsbeauftragten, die/der der Leitung und dem Senat 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.

4 Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele

4.1 Frauen in Führungspositionen

Eines der strategischen Ziele der CVJM-Hochschule Kassel ist die Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen. Die operativen Ziele in diesem Bereich – eine Veränderung in der Berufungskultur, Maßnahmen zur Rekrutierung von Frauen für Leitungspositionen – sind von zentraler Bedeutung und werden vorrangig verfolgt.

Die zur Sicherung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren bisher eingesetzten Maßnahmen waren wenig erfolgreich und führten nicht zu einer Erhöhung des Anteils an Professorinnen. Zur Sicherstellung der Transparenz in den Auswahlverfahren wird auf drei Punkte besonders geachtet:

1. Verbindlichkeit der Auswahlkriterien,
2. die Auswahl der Gutachter und Gutachterinnen,
3. die Vermeidung von Gender Bias.

Hier setzen drei geplante Instrumente an:

Qualitätssicherung der Berufungsverfahren durch Monitoring

Das Monitoring der Berufungsverfahren steht der CVJM-Hochschule Kassel als ein wichtiges Instrument zur Verfügung, um Berufungsverfahren im Hinblick auf Gleichstellungsgesichtspunkte zu analysieren. Die Zusammensetzung der Kommission, der Einsatz der aktiven Rekrutierung und die Kriterien zum Verbleib bzw. Ausscheiden von Bewerberinnen aus dem Verfahren sind hier zentrale Aspekte. Die Maßnahme wird mit Schwerpunkt auf der Beobachtung von Transparenzregelungen fortgesetzt.

Gendergerechte Berufungskultur und Rekrutierungspraxis etablieren

Zu Beginn eines jeden Berufungsverfahrens werden Aspekte, die in Hinblick auf die vorliegenden Bewerbungen wichtig werden (Work-Life-Balance Faktoren, Leistungsbewertung) thematisiert. Ein von der Kommission beschlossenes Profilpapier legt fest, welche Anforderungen fachlicher und anderer Art (Führungskompetenz, Problemlösungskompetenz, Kommunikationsfähigkeit) von Bewerbern und Bewerberinnen erwartet werden.

Rekrutierung in Berufungsverfahren im Kaskadenmodell

Für die Regelung zur aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren wird das Kaskadenmodell genutzt, d.h. bei weniger Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen als dies dem Anteil der wissenschaftlich ausgewiesenen Frauen im Fach entspricht, muss von der Vorsitzenden bzw. dem Vorsitzenden der Kommission aktiv rekrutiert werden. Die Rekrutierung wird in den Berichten über den Verfahrensablauf dokumentiert.

Ein weiterer wichtiger Punkt, der in den Blick genommen werden muss, ist Frauen für die Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung zu gewinnen. Die Beteiligung von Frauen in Leitungspositionen und Gremien soll stets angemessen sein.

Insbesondere in den zentralen Gremien der Hochschulverwaltung und des Hochschullebens der CVJM-Hochschule Kassel sollen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen für die Ämter gewonnen werden. Dafür sollen ihnen Anreize und Verbesserungen der Rahmenbedingungen angeboten werden. Für die Übernahme einer Leitungsposition werden Entlastungslösungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit erhöhter Familienbelastung (durch Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen) angestrebt.

Die fortwährende Überprüfung des Frauenanteils in führenden Positionen ist sicherzustellen.

4.2 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Organisationsentwicklung in Bezug auf strukturelle Gleichstellung soll auf allen Einrichtungsebenen der CVJM-Hochschule Kassel stattfinden und in allen Planungen und Entscheidungen integriert werden.

Im Rahmen der Weiterbildungsangebote der CVJM-Hochschule Kassel werden differenzierte und flexible Angebote geschaffen, die sich an den Anforderungen des Lehrpersonals der CVJM-Hochschule Kassel orientieren. Genderaspekte werden in die gängigen Fortbildungsveranstaltungen integriert. Des Weiteren werden Schulungen zur Genderkompetenz für die Bereiche Personalverantwortung und Chancengleichheitshandeln angeboten.

Für das Führungspersonal werden Weiterbildungen zum Umgang mit Genderfragen in ihren Aufgabenbereichen angeboten, um ihnen zu ermöglichen gleichstellungsorientiert zu arbeiten.

Zur Sensibilisierung zum gendergerechten Umgang mit Bewerberinnen in Berufungsverfahren und anderen Personalauswahlverfahren werden den Mitgliedern der Berufungskommissionen Trainings im Hinblick auf Leistungsbewertung, Vermeidung von Gender Bias und Berücksichtigung individueller Lebensentwürfe angeboten.

4.3 Work-Life-Balance und Personalentwicklung und die Weiterentwicklung von Gleichstellungsinitiativen

Wenn es um Eintritt und Verbleib von Frauen in der Wissenschaft geht, sind zwei Faktoren ausschlaggebend: individuell gute Lösungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur Verfügung zu haben und eine aktive Personalentwicklung, mit der die Einrichtung Chancengleichheit gestaltet.

4.3.1 Work-Life-Balance

Die CVJM-Hochschule Kassel ist bestrebt, bedarfsgerichtete Lösungen und Regelungen anzubieten, welche die Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen an räumliche und zeitliche Flexibilität mit privaten und familiären Verpflichtungen begünstigen. Im Moment steht der Ausbau individuell zugeschnittener Angebote im Mittelpunkt, ein Fundament an strukturell wirksamen Maßnahmen (reguläre Kinderbetreuung, flexible Kinderbetreuung, Betreuung in besonderen Situationen, Netzwerk Studierende Eltern, Vereinbarkeit von Pflege von nahestehenden Angehörigen) steht z.T. noch aus. Familiengerechte Regelungen für den Berufsalltag sollen (weiter-)entwickelt werden, Individualisierung durch familienfreundliche Arbeitsorganisation weiterhin ermöglicht werden.

Durch Onlinestudiengänge ermöglicht die CVJM-Hochschule bereits eine gute Vereinbarkeit von Familie und Studium. Lerninhalte und Kompetenzen können so nebenberuflich in der vertrauten familiären Umgebung erworben werden. Hierzu wird eine elektronische Lernplattform genutzt, die Studierenden können so zu individuellen Zeiten Lernphasen in ihren familiären Alltag einschieben und eine individuelle Lernbiographie entwickeln. Die Nutzung der Onlineangebote für „Präsenzstudierende“ sollte erleichtert werden, um auch dieser Studierendengruppe eine höhere Flexibilität zu ermöglichen.

Weiterhin sollen Arbeitsentlastungsmodelle zielgruppengerecht entwickelt werden. Dies bedeutet, dass beispielsweise Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familie in Führungspositionen in Phasen hoher Arbeitsdichte bei Verwaltungsaufgaben unterstützt werden. Damit ist die CVJM-Hochschule Kassel bestrebt, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach/während der Familienphase zu halten.

4.3.2 Personalentwicklung

Ziel einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik ist die durchgängige paritätische Beteiligung von Frauen und Männern. Mit auf die Sicherung der Gleichstellung ausgerichteten Programmen zielt die CVJM-Hochschule Kassel darauf,

- a) die Beteiligung der Frauen dort, wo sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und
- b) in allen Entscheidungsprozessen Gendergerechtigkeit zu beachten.

Die Stärken-Schwächen-Analyse hat gezeigt, dass einige Gruppen an der Universität unterrepräsentiert sind. Daher werden dort Ziele definiert und entsprechende Maßnahmen entwickelt, um den Frauenanteil in diesen Gruppen zu erhöhen. Der Schwerpunkt der an Chancengleichheit orientierten Personalentwicklung liegt in Zukunft auf der Umsetzung von Maßnahmen, die zielgruppenspezifisch ausgerichtet werden. Bereits eingeführte Maßnahmen werden, soweit sie sich bewährt haben, fortgeführt.

Die CVJM Hochschule Kassel ist bestrebt, allen Angehörigen und Mitgliedern in ihren individuellen Lebenslagen beizustehen. Dazu wurde ein spezielles Beratungskonzept entwickelt, das unter Rückgriff sowohl auf zur Verfügung stehendes Hochschulpersonal als auch auf fachkompetente Externe kostenlose individuelle Beratungen unter supervisorischer Begleitung ermöglicht. Gerade junge Frauen nehmen bisher dieses Angebot überproportional wahr.

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

An der CVJM-Hochschule werden Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt und eingesetzt, die an Schlüsselstellen eingreifen, um den Anteil von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Diese werden in regelmäßigen Abständen evaluiert. Die Studentinnen und Studenten, sowie die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an der CVJM-Hochschule werden durch Umfrage zu den Themen Gleichstellung und Diversity, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, geschlechtsspezifische Ressourcenverteilung und Arbeitszufriedenheit befragt. Dies soll Aufschluss über die Gleichstellungsvoraussetzungen an der CVJM-Hochschule liefern und für die Entwicklung und Überprüfung von Maßnahmen eingesetzt werden.

Auf Grundlage der Auswertung der Umfrage und der formulierten Gleichstellungsziele werden die bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen situationsangepasst weiterentwickelt.

Nach einer Pilotphase werden die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und bei Bedarf angepasst. Erfolgreiche Projekte und Aktivitäten werden nachhaltig implementiert.

Alle Maßnahmen werden demnach regelmäßig überprüft. Über die Wirksamkeit wird dem Senat berichtet, der die CVJM-Hochschule Kassel bei der inhaltlichen Ausrichtung der Maßnahmen begleitet.

4.4 Qualitätsmanagement und Kommunikation

Gleichstellungsparameter und Diversity-Themen sind angestrebter Bestandteil des hochschulinternen Qualitätsmanagements. Sie werden als querschnittsorientiertes Qualitätsziel der CVJM-Hochschule begriffen und sollen Ansatzpunkte für die strategische Ausrichtung liefern, beispielsweise als Grundlage für Entscheidungen.

Das Monitoring der verschiedenen Aktivitäten zur Erfüllung des oder der Gleichstellungsaufträgen trägt zur Feststellung der Erfolge dieser Maßnahmen bei.

Daten zur Gleichstellungssituation werden zukünftig regelmäßig zur Darstellung der CVJM-Hochschule Kassel erhoben und veröffentlicht. In der Hochschulverwaltung wird die zentrale Datensammlung aller empirischen Befunde stattfinden. Dies ermöglicht eine optimale Handhabung mit dem Ziel der administrativen Unterstützung bei der Erstellung von Berichten, Konzepten und Datenerhebungen zu Gleichstellungsfragen.

Die Kommunikation zu Themen der Gleichstellung wird die CVJM-Hochschule Kassel in den nächsten Jahren kontinuierlich ausbauen. Damit sollen verschiedenen Zielgruppen mit ihren Gleichstellungsanliegen möglichst direkt erreicht und einbezogen werden. Basis ist eine Umfrage zur Gleichstellung an CVJM-Hochschule Kassel, die im regelmäßigen Rhythmus durchgeführt wird. Damit können Einsatz und Wirkung von Gleichstellungsmaßnahmen kontinuierlich geprüft werden.

