

Gleichstellungskonzept der Internationalen Hochschule Liebenzell (IHL)

Einleitung

Die IHL versteht unter Gleichstellung die Chancengleichheit aller Hochschulmitglieder in Lehre, Forschung und Verwaltung. Gegenseitige Wertschätzung ist an der IHL gelebte Selbstverständlichkeit für ein gelingendes und funktionierendes Zusammenleben.

Gleichstellungsbeauftragte/r

Der Senat wählt einen Gleichstellungsbeauftragten /eine Gleichstellungsbeauftragte. Er/sie hat laut den vom Senat der IHL am 21.9.2016 verabschiedeten „Aufgabenbeschreibungen und Durchführungsbestimmungen“ folgenden Aufgaben:

- Er/sie achtet auf die verfassungsrechtlich gebotene Chancengleichheit von Frauen und Männern, auf die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie, die Beseitigung von Benachteiligungen und hat auf den Schutz aller Mitglieder der Hochschule vor sexueller Belästigung hinzuwirken.
- Seine/ihre Anliegen kann er/sie jederzeit beim Rektorat und den entsprechenden Gremien und Stellen (z.B. Senat) einbringen.
- Er/sie ist qua Amt Mitglied in der Berufungskommission.
- Er/sie erstattet jährlich dem Senat einen Bericht über seine/ihre Arbeit, der in den Gesamtbericht Qualitätsmanagement einfließt.

Chancengleichheit

Die IHL begreift Gleichstellungspolitik als Aufgabe im eigenen Interesse und aus Überzeugung. Das Bekenntnis zur Gleichstellung und zu familiengerechten Rahmenbedingungen führt zu konkreten Regelungen in allen zentralen Entscheidungsprozessen, Gremien und in der Personalentwicklung. Die zentrale Aufgabe der Gleichstellung an der IHL besteht darin, eine angemessene Verteilung der Geschlechter in allen Qualifikationsstufen zu erzielen und den Anteil von Frauen dort, wo sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Im Bereich der Lehre wird besonders darauf geachtet, dass Studentinnen karriereförderliche Kompetenzen und Grundeinstellungen erwerben.

Die IHL wird deshalb trotz ihrer bescheidenen finanziellen Ressourcen ein kleines Nachwuchsförderprogramm zur Frauenförderung auflegen und gezielt begabte Absolventinnen motivieren, eine wissenschaftliche Qualifizierung anzustreben.

Die IHL gewährt deshalb auf Antrag und nach Auswahl jährlich ein Promotionsstipendium in Höhe von 500.- € monatlich für Absolventinnen ihrer B.A.-Studiengänge, die an einer in- oder

ausländischen Universität für ein Promotionsstudium zugelassen werden. Das Promotionsstipendium ist auf drei Jahre befristet.

Mit diesem Programm möchte die IHL auch einen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit leisten und verbindet damit die Hoffnung, auf diese Weise langfristig dem Mangel an Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen entgegenwirken zu können.

Erhöhung des Frauenanteils in der akademischen Mitarbeiterschaft

Der Frauenanteil der akademischen Mitarbeitenden beträgt derzeit (Stand: 1.2017) 18,75% (3 von 16), der Anteil der Professorinnen 18,18% (2 von 11). Die IHL strebt mittelfristig an, einen Anteil von einem Drittel weiblicher Lehrkräfte zu erreichen. Aufgrund des Ungleichgewichts zwischen dem hohen Anteil an Studentinnen und dem geringeren Anteil an Frauen in akademisch qualifizierten Spitzenpositionen (darunter Professorinnen) sowie den prozentual weniger Bewerbungen von Frauen soll der Anteil von Bewerberinnen erhöht werden. Bei allen akademischen Stellenausschreibungen werden Frauen besonders ermutigt, sich zu bewerben und bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt.

Aufgrund der bisherigen Berufungsverfahren, bei denen sich bei theologischen Professuren leider häufig nur wenige Frauen beworben haben, baut die IHL auch hier langfristig auf das erwähnte Nachwuchsförderprogramm in der Hoffnung, in 10-15 Jahren die erste IHL-Absolventin auf eine IHL-Professur berufen zu können.

Erhöhung des Frauenanteils in den Hochschulgremien

In den IHL-Gremien geschieht der Wandel langsamer als in der Studierendenschaft. Das liegt im Wesentlichen daran, dass die Fluktuation in diesen Gremien sehr viel geringer ist.

Die IHL bemüht sich jedoch auf allen Ebenen intensiv, den Frauenanteil in allen Gremien zu erhöhen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium

Die Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie ist eine große Herausforderung, die nach wie vor in erster Linie Frauen übernehmen. Ein wichtiger Aspekt der Gleichstellungsbemühungen ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium für Mitarbeitende und Studierende beiderlei Geschlechts zu verbessern. Das beginnt mit einfachen Maßnahmen wie der Verfügbarkeit von Wickeltisch und Stillraum, zeigt sich aber besonders auch in der Entwicklung flexibler Arbeitsbedingungen, wie z.B. Arbeitszeiten oder Möglichkeiten zum Home-Office, sowie der Unterstützung bei der Kontaktvermittlung von Angeboten, sowie unterstützenden Maßnahmen für werdende Eltern und für Personen mit Kindern sowie für pflegende Angehörige.

Schutz vor sexueller Belästigung

Bisher sind in der Geschichte der Hochschule keine Fälle sexueller Belästigung bekannt geworden. Das mag teilweise daran liegen, dass durch die religiöse Bindung der Mitarbeitenden und Studierenden sexuelle Grenzüberschreitungen in der Hochschulkultur nicht sozial akzeptabel sind. So sind auch sexistische Äußerungen und frauenfeindliche Scherze usw.

nicht Teil der Kommunikationskultur an der IHL und würden in jedem sozialen Kontext kritisch wahrgenommen. Respekt ist ein hoher Wert der Studierenden und Mitarbeitenden.

Andererseits könnten sexuelle Übergriffe gerade in diesem sozialen Klima tabuisiert werden, weil sie sozial inakzeptabel sind. Es ist daher wichtig, Studierende darüber zu informieren, dass Schutz vor sexualisierter Gewalt, auch vor verbalen Übergriffen, ein wichtiges Anliegen der Hochschule und ihres Trägers ist.

Da zwischen Dozierenden und Studierenden ein Abhängigkeitsverhältnis besteht, sind die Grenzen dieser Beziehungen ganz besonders vorsichtig zu wahren.

Studierende und Mitarbeitende werden ermutigt, übergriffige Verhaltensweisen dem/der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen, damit diese/r bei der Wiederherstellung des angemessenen Schutzes Unterstützung leisten und gegebenenfalls dafür sorgen kann, zukünftige Übergriffe durch die betreffende Person, auch gegenüber anderen Personen, effektiv zu verhindern.

Umsetzung

Der/die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, diese Anliegen zu fördern und in den Entscheidungsprozessen auf Verbesserungsmöglichkeiten zu achten, einschließlich der Berufungskommission, der er/sie qua Amt angehört.

Die Studierenden werden bei der Studieneinführungsveranstaltung über die Möglichkeiten und Aufgaben des/der Gleichstellungsbeauftragten informiert. Am „schwarzen Brett“ der Hochschule werden Name und Kontaktmöglichkeiten des/der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht; wie auch der Name einer Ansprechperson des anderen Geschlechts.

Anliegen der Studierenden werden von dem/der Gleichstellungsbeauftragten geprüft und, soweit sie den Zielen der Gleichstellung dienen, direkt der Hochschulleitung vorgetragen. Die Umsetzung eventuell beschlossener Maßnahmen wird von dem/der Gleichstellungsbeauftragten überprüft.

Im jährlichen Bericht des/der Gleichstellungsbeauftragten an den Senat werden umgesetzte und nicht umgesetzte Anliegen aufgeführt.

Beschlossen vom Senat der IHL am 15. Februar 2017