

Gleichstellungskonzept der Theologischen Hochschule Elstal

Die Theologische Hochschule Elstal sieht sich in der Aufgabe und Verpflichtung, in ihrer Arbeit in Forschung und Lehre sowie in Fragen der Gestaltung der Arbeit mit Studierenden und in der Verwaltung die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.

Sie übernimmt hierzu als Hochschule in privater Trägerschaft sinngemäß die für staatliche Hochschulen im Brandenburger Hochschulgesetz § 7 formulierten Bestimmungen:

§ 7

Gleichstellung

(1) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter und wirken bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium Familie und Pflege hin. Dazu gehört auch die Förderung der Möglichkeit flexiblen Arbeitens wie der Telearbeit oder vergleichbarer Modelle. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen der Hochschulen sowie ihrer Organe und Gremien sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten (Gender Mainstreaming).

(2) Zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert. Ziel der Förderung ist vor allem die Erhöhung des Anteils der Frauen in Wissenschaft und Kunst. Die Hochschulen sind verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung und zur Beseitigung bestehender Nachteile für Frauen nachzuweisen.

(3) Für jede Hochschule sind ein Gleichstellungskonzept und gegebenenfalls dezentrale Gleichstellungspläne zu erstellen, die den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen zum Gegenstand haben. Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn in Besoldungs- oder Entgeltgruppen sowie Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Das Gleichstellungskonzept und die dezentralen Gleichstellungspläne sind einvernehmlich von der Präsidentin oder dem Präsidenten und der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Der Inhalt soll sich an § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 4. Juli 1994 (GVBl. I S. 254), das zuletzt durch Artikel 21 des Gesetzes vom 8. Mai 2018 (GVBl. I Nr. 8 I Nr.) geändert worden ist, orientieren.

(4) Bei Einstellungen, Höhergruppierungen und Beförderungen ist auf eine Erhöhung des Frauenanteils hinzuwirken und die Situation von Personen mit besonderen familiären Belastungen zu berücksichtigen. Solange eine Unterrepräsentanz von Frauen in der maßgeblichen Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben besteht, sind Bewerbungen von Frauen unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit konkreten Maßnahmen aktiv zu fördern. Weiterhin sind in diesem Fall Bewerberinnen

- 1. grundsätzlich zur persönlichen Vorstellung einzuladen, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen und*
- 2. bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.*

§ 9 Absatz 2 bis 4 des Landesgleichstellungsgesetzes ist zu beachten. Ist in den Fällen des Satzes 3 Nummer 1 die Zahl der Bewerberinnen zu groß, so sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zur persönlichen Vorstellung einzuladen.

(5) Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter können im Rahmen von Zielvereinbarungen berücksichtigt werden. Bei Fortbildungen ist § 11 des Landesgleichstellungsgesetzes zu beachten.

(6) Funktions-, Status- und andere Bezeichnungen nach diesem Gesetz werden in geschlechtsspezifischer oder geschlechtsneutraler Form nach dem Personenstandsgesetz geführt. Im dienstlichen Schriftverkehr und in rechtsverbindlichen Dokumenten der Hochschule ist bei der Formulierung besonders auf die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter zu achten. In der hochschulinternen Kommunikation werden auf Antrag der betreffenden Person und bei Vorlage des Ergänzungsausweises der dgti – Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e.V. der im Ergänzungsausweis eingetragene Vorname sowie die Geschlechtsangabe verwendet beziehungsweise geändert. Eine zweifelsfreie Zuordnung von Studien- und Prüfungsleistungen ist dabei sicherzustellen.

(7) Die für die Hochschulen zuständige oberste Landesbehörde schließt dem Bericht der Landesregierung gemäß § 26 des Landesgleichstellungsgesetzes einen Bericht zur Verwirklichung der Gleichstellung im Hochschulbereich an.

Die Theologische Hochschule Elstal verwirklicht diese Aufgabe durch folgende Maßnahmen:

1. Sowohl im Kollegium wie in der Studierendenschaft werden jeweils Gleichstellungsbeauftragte berufen. Bei der Berufung der Gleichstellungsbeauftragten stimmen sich Kollegium und Studierendenschaft dahingehend ab, dass bei der Besetzung der Gleichstellungsbeauftragten Männer und Frauen vertreten sind. Den Gleichstellungsbeauftragten obliegt die Vertretung des Anliegens der Geschlechtergerechtigkeit an der Theologischen Hochschule Elstal und ihrer Berücksichtigung sowohl im Kollegium als auch in der Studierendenschaft. Sie werden insbesondere an Personalentscheidungen beteiligt. Sie berichten dem Rektor und dem Hochschulsenat regelmäßig über die Umsetzung.
2. Bei der Berufung von Lehrkräften und der Besetzung von Leitungspositionen wird die Theologische Hochschule Elstal aktiv darauf hinwirken, den Frauenanteil zu erhöhen. Frauen werden in Forschung und Lehre aktiv gefördert und bei der Ausschreibung und Besetzung von wissenschaftlichen Campusdiensten und Stellen in der Hochschule bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt.
3. In allen offiziellen Dokumenten und den Materialien der Öffentlichkeitsarbeit soll eine inklusive Sprache verwendet werden. Das Merkblatt zur formalen Gestaltung schriftlicher Arbeiten soll um einen Hinweis auf die im Duden angegebenen Möglichkeiten zu einem geschlechtergerechten Sprachgebrauch ergänzt werden. Studierende sollen dadurch dazu befähigt werden, mit den vielfältigen Ausdrucksmöglichkeiten der deutschen Sprache die Lebenswirklichkeit der Geschlechter in geschlechtersensibler Weise darzustellen.
4. In der Gestaltung und Evaluierung der Lehrveranstaltungen, des Gesamtstudiums und des Hochschulalltags wird das Thema der Gleichstellung berücksichtigt. Hierdurch soll eine beständige Verbesserung des Studiums in der Frage der tatsächlichen Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden. Es soll regelmäßig für Studierende die Gelegenheit geben, an einem Gender-Tag, einer speziellen Lehrveranstaltung zum Thema Geschlechtergerechtigkeit oder einem entsprechenden Projekt teilzunehmen, um sie für das Thema zu sensibilisieren.
5. Der EFQM-Prozess, mit dem die Theologische Hochschule Elstal durch regelmäßige Selbstbewertungen die ständige Verbesserung ihrer institutionellen Rahmenbedingungen als Fachhochschule und die Qualität der Studien- und Forschungsbedingungen vorantreibt und evaluiert, ist in allen 9 Kriterien des EFQM-Modells um die Perspektive der Geschlechtergerechtigkeit ergänzt worden. Dadurch wird eine kontinuierliche Verfolgung des Anliegens der Geschlechtergerechtigkeit in der gesamten Qualitätsentwicklung der Hochschule sichergestellt und regelmäßig evaluiert.
6. In Lehrveranstaltungen wird Studierenden die Möglichkeit gegeben, das Anliegen der Geschlechtergerechtigkeit in Blick auf ihre künftige pastorale oder diakonische Tätigkeit wahrzunehmen und Umsetzungsmöglichkeiten zu reflektieren.
7. Die Theologische Hochschule Elstal versteht sich als aktiver Dialogpartner für die Gemeinden im Bund Evangelisch-Freikirchlicher Gemeinden hinsichtlich der geschlechtergerechten Gestaltung der haupt- und ehrenamtlichen Dienste in den Gemeinden.
8. Die Theologische Hochschule Elstal entwickelt ein Schutzkonzept, das der Gefahr vorbeugen soll, dass Personen im Kontext der Hochschule Opfer von sexualisierter Gewalt, Machtmissbrauch oder geschlechtsbezogener Diskriminierung werden. Darin sind neben unabhängigen Ansprechstellen auch Beschwerde- und Anzeigeverfahren sowie rechtliche Konsequenzen für solche Situationen vorzusehen, in denen Taten dieser Art bekannt werden. Das Schutzkonzept soll auch gewährleisten, dass queere Personen die Hochschule als einen sicheren Raum erleben, in dem sie sich frei von Diskriminierung äußern können.
9. Durch Forschungsprojekte werden die Möglichkeiten der Gestaltung einer geschlechtergerechten Gemeindegemeinschaft und der Gleichstellung im pastoralen und diakonischen Berufsfeld

untersucht und Empfehlungen für eine Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in diesen Bereichen erarbeitet.

10. Dieses Gleichstellungskonzept soll in ein umfassenderes Diversity Management eingebunden werden, das jeder Form der Diskriminierung und Benachteiligung entgegenwirkt. Dazu soll ein Konzept entwickelt werden, das das Anliegen der Gleichbehandlung i.S.d. AGG §1 im Kontext der Hochschule verankert und Maßnahmen benennt, mit denen verhindert oder die Wahrscheinlichkeit gesenkt wird, dass Personen aufgrund von Alter, Geschlecht, chronischer Krankheit oder Behinderung, sexueller Identität, ethnischer oder sozialer Herkunft benachteiligt oder aus rassistischen oder antisemitischen Gründen diskriminiert werden. Außerdem sollen Maßnahmen neu bzw. weiterentwickelt werden, die dazu dienen können, aus den genannten Gründen erfolgte Benachteiligungen auszugleichen.
11. Dieses Konzept wird alle fünf Jahre fortgeschrieben.

Vom Hochschulsenat der Theologischen Hochschule Elstal am 24.01.2019 beschlossen und am 26.06.2024 erweitert und aktualisiert.