

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 von Frauen und Männern

(1) Die Hochschulen fördern die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirken bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin. 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 1 des Gesetzes vom 5. Dezember 2013 (GVBl. I Nr. 35; 2014 I Nr. 1) 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 (ist die Zahl der Bewerberinnen zu groß, so sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zur persönlichen Vorstellung einzuladen), 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.

(5) Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern können auch im Rahmen von Zielvereinbarungen berücksichtigt werden. Bei Fortbildungen ist § 11 des Landesgleichstellungsgesetzes zu beachten.

(6) Frauen und Männer führen Funktions-, Status- und andere Bezeichnungen nach diesem Gesetz in geschlechtsspezifischer Form. Im dienstlichen Schriftverkehr und in rechtsverbindlichen Dokumenten der Hochschule ist bei der Formulierung besonders auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.

(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 Campusediensten 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 Angaben zu einer Verwendung inklusiver Sprache ergänzt werden.
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 Gender Mainstreaming 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 des Gender Mainstreaming in der gesamten Qualitätsentwicklung der Fachhochschule sichergestellt und regelmäßig evaluiert.
6. In Lehrveranstaltungen wird Studierenden die Möglichkeit gegeben, das Anliegen des Gender Mainstreaming 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. Durch Forschungsprojekte werden die Möglichkeiten der Gestaltung einer geschlechtergerechten Gemeindegearbeit und der Gleichstellung im pastoralen und diakonischen Berufsfeld untersucht und Empfehlungen für eine Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in diesen Bereichen erarbeitet.
9. Langfristig soll das Gleichstellungskonzept in ein umfassenderes Diversity Management eingebunden werden, das jeder Form der Diskriminierung und Benachteiligung entgegenwirkt.
10. Dieses Konzept wird alle fünf Jahre fortgeschrieben.

Vom Hochschulsenat der Theologischen Hochschule Elstal am 24.01.2019 beschlossen.