

Gleichstellungskonzept der Katholischen Hochschule Mainz

Inhalt:

- (1) Einleitung
- (2) Gleichstellungspolitische Ausgangssituation an der KH Mainz
 - a) Situationsanalyse
 - b) Stellung, Aufgaben und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten
- (3) Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen der Hochschule
 - a) Geschlechterparitätische Besetzung von Professuren und Leitungspositionen
 - b) Unterstützung der Studentinnen bei der Vorbereitung auf die Übernahme von höheren Positionen / Führungspositionen
 - c) Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
 - d) Sicherung von Gleichstellung in Forschung, Lehre und Weiterbildung
 - e) Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Familie und Beruf
- (4) Strukturelle Verankerung
 - a) Qualitätsmanagement
 - b) Sicherung der Nachhaltigkeit

(1) Einleitung

An der Katholischen Hochschule Mainz (KH-MZ) studieren etwa 1.500 Personen. Ihre Aufgaben in Forschung und Lehre nimmt die KH-MZ durch etwa 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahr. Das Thema Gleichstellung spielte von Anfang an eine große Rolle für die KH, da sie durch ihr Fächerportfolio Soziale Arbeit/Gesundheit/Erziehung (SAGE-Fächer) in traditionellen „Frauenberufen“ ausbildet und an der Akademisierung dieser Berufe ihren Anteil hat. Mit den Fächern stehen die sehr hohe Studentinnenquote und auch ein vergleichsweise hoher Professorinnenanteil (50 % im Jahr 2018) in engem Zusammenhang. Zum wissenschaftlichen Umgang mit dem eigenen Fach gehören die Wahrnehmung und kritische Reflexion der geschlechtsspezifischen Berufswahl sowie ihrer gesellschaftlichen Implikationen. Deshalb gehören Gleichstellungsfragen seit Jahrzehnten zu den Lehrinhalten aller Fachbereiche.

Die Katholische Hochschule Mainz verpflichtet sich, durch das vorliegende Gleichstellungskonzept aktiv zur Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit beizutragen. Mit Hilfe des Gleichstellungskonzepts sollen strukturelle Benachteiligungen von Frauen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vermieden und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten sichergestellt werden.

Gleichstellung ist für die KH-MZ nicht nur in Bezug auf die Kategorie Geschlecht bedeutsam, sondern auch im Hinblick auf weitere Kategorien sozialer Differenz und Ungleichheit. Diese Kategorien sollen Gegenstand eines gesonderten Diversity-Konzepts werden.

(2) a) Situationsanalyse

Die Satzung der KH-MZ vom 03.11.2011 in ihrer Fassung vom 05.02.2018, berücksichtigt die Frage der Gleichstellung der Geschlechter bislang nicht explizit. Da das Thema jedoch schon jetzt für die Hochschule bedeutsam ist, soll die künftige Grundordnung dahingehend ergänzt werden, dass die Hochschule sich verpflichtet, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern aktiv zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken (vgl. § 2 Abs. 2 HochSchG-RLP). Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten. Die KH Mainz bietet in den drei Fachbereichen Soziale Arbeit und Sozialwissenschaften, Praktische Theologie und Gesundheit und Pflege vier Bachelor- und vier Masterstudiengänge an. Auf allen Ebenen sind Frauen in der Überzahl: Im Oktober 2018 stellen sie in der Verwaltung 74 % des Personals, bei den Studierenden sind 80 % weiblich, bei den hauptamtlich Lehrenden 50 %; Bei den Berufungsverfahren der Jahre 2013 bis 2018 wurden acht Frauen und vier Männer auf Professuren berufen.

b) Stellung, Aufgaben und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß § 76 Abs. 4 HochSchG-RLP die Aufgabe, die Organe der Hochschule und von ihnen gebildete Ausschüsse bei der Erfüllung von Aufgaben nach § 2 Abs. 2 HochSchG-RLP zu unterstützen und regelmäßig über ihre Tätigkeit zu berichten. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist sie rechtzeitig zu informieren, sie kann Stellungnahmen abgeben, an den Sitzungen aller Gremien beratend teilnehmen und Anträge stellen; ihre Stellungnahmen sind den Unterlagen beizufügen.

Die Gleichstellungsbeauftragte entwickelt und überprüft die Gleichstellungsmaßnahmen. Das bedeutet, dass alle Maßnahmen auf ihre Auswirkungen, die sie in Bezug auf Gleichstellung der Geschlechter haben, geprüft und entsprechend ausgerichtet werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zuständig für alle Angehörigen der Hochschule.

Die Gleichstellungsbeauftragte legt dem Senat alle zwei Jahre einen Bericht vor, zu dem der Senat Stellung nimmt.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat eine Ermäßigung des Lehrdeputats im Umfang von 2 SWS für die Aufgaben der Gleichstellung und die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie. Darüber hinaus gibt es keine personelle Ausstattung für die Gleichstellungsarbeit.

(3) Gleichstellungspolitische Ziele und Maßnahmen der Hochschule

Die KH-MZ versteht es als Aufgabe der gesamten Hochschule, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Das Gleichstellungskonzept bildet den Rahmen für das Bemühen

aller Struktureinheiten der Hochschule und der Hochschulleitung, die rechtlichen Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und eine gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Studium, Lehre, Forschung und Dienstleistung zu erreichen. Die Hochschule toleriert keinerlei sexuelle Belästigung und macht dies durch die Veröffentlichung der „Ordnung zum Schutz vor sexueller Belästigung“ vom 13.02.2014 transparent.

Zur konsequenten Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt die KH-MZ, die Geschlechtergleichstellung in allen Entscheidungsprozessen und unterstützt sie durch flankierende Maßnahmen.

Das Gleichstellungskonzept soll eine Personalentwicklungskonzeption, aus der die konkreten Maßnahmen abgeleitet und kontrolliert werden können, beinhalten.

a) Geschlechterparitätische Besetzung von Professuren und Leitungspositionen

Gegenwärtig ist die Besetzung der Professuren und Leitungspositionen nahezu paritätisch. Alle künftigen Maßnahmen müssen darauf ausgerichtet sein, diesen Stand zu stabilisieren. In allen Bereichen mit einer Unterrepräsentanz eines Geschlechts wird eine Aufhebung dieser Situation angestrebt.

b) Unterstützung der Studentinnen bei der Vorbereitung auf die Übernahme von höheren Positionen / Führungspositionen

Die strukturell bedingte Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen / Führungspositionen ist in allen Feldern, in denen Alumni der KH-MZ arbeiten, zu beobachten. Die KH-MZ sieht es deshalb als ihre Aufgabe an, ihre Studierenden zur kritischen Reflexion dieser Situation zu befähigen. Studentinnen sollen durch besondere Fördermaßnahmen auf die Übernahme von höheren Positionen / Leitungspositionen vorbereitet werden. Dazu sollen gezielt relevante Kompetenzen vermittelt werden, damit sie erworbene Stärken und Qualifikationen angemessen einsetzen können.

c) Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein zentrales Ziel der KH-Mainz. Der Frauenanteil nimmt von einer Qualifikationsstufe zur nächsten ab („Leaky Pipeline“). Die KH-Mainz beabsichtigt diesem Phänomen durch gezielte Nachwuchsförderung entgegen zu wirken, die die Chancengleichheit verbessern soll.

Absolventinnen sollen zur Promotion ermutigt und bei der Realisierung ihrer Promotionsbestrebungen unterstützt werden. Damit ist auch die Grundlage für eine wissenschaftliche Karriere im Hochschulbereich geschaffen. Auf diese Weise soll der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei der fortschreitenden Akademisierung ehemaliger Frauenberufe nachhaltig sichergestellt werden.

d) Sicherung von Gleichstellung in Forschung, Lehre und Weiterbildung

Zur Verwirklichung der Gleichstellung während des Studiums ergreift die KH-MZ Maßnahmen, um Begabungen geschlechtersensibel zu fördern. Dem dienen im Einzelnen:

- Die Studienberatung stellt geschlechter- und familiengerechte Orientierungs- und Informationsangebote über Studienmöglichkeiten und Berufsfelder bereit.
- Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die SKH bei der Beschäftigung mit Fragen der Geschlechtergerechtigkeit.
- In allen Studiengängen wird Gendersensibilität im Rahmen von verpflichtenden Lehrveranstaltungen vermittelt.
- Die KH-MZ fördert die Durchführung von Projekten zur Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung.
- Die Fachbereiche wirken auf eine Integration der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre hin.
- Im Rahmen der Weiterbildung (IFW) sind Veranstaltungen zum Thema Geschlechtergerechtigkeit relevant. Planung, Koordinierung und Organisation gleichstellungsbezogener Weiterbildungen für die Hochschulmitglieder liegen bei der Gleichstellungsbeauftragten.

e) Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit Familie stellt viele Hochschulangehörige vor große Herausforderungen. Diese Vereinbarkeitsleistungen werden traditionell in erster Linie von Frauen erwartet bzw. von ihnen übernommen. Die Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinen, ist nach wie vor ein wichtiger Grund, der Frauen von einer (wissenschaftlichen) Karriere und der Übernahme bestimmter (Führung-)Positionen abhält oder aber zu einem Karriereabbruch nach der Geburt des ersten Kindes führen kann. Studierende Eltern stehen vor besonderen Belastungen.

Die KH-MZ unterstützt Eltern, die Betreuung für ihre Kinder suchen, durch Kooperation mit der KiTa Sausewind und dem Kindergarten St. Rabanus Maurus. Sie bietet Kurzzeit- und Übergangsbetreuung durch den Dienstleister PME an und beteiligt sich an der Finanzierung der Betreuung von Kindern studierender Eltern. Ein Eltern-Kind-Raum bietet eine Rückzugsmöglichkeit, sowie Pflege- und Spielmöglichkeiten für Eltern und Kinder an.

Familienarbeit wird bei der Bewerbung auf einen Studienplatz durch Bonuspunkte anerkannt. Die Gleichstellungsbeauftragte berät bei Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie. In Fragen der Studien- und Prüfungsorganisation werden die besonderen Belange studierender Eltern berücksichtigt.

(4) Strukturelle Verankerung

a) Qualitätsmanagement

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wird kontinuierlich evaluiert und weiterentwickelt. Die gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen (Abs. 3 a-d) sowie die Prozesse, die zur Geschlechtergleichstellung beitragen, sind Bestandteil des Qualitätsmanagements der KH Mainz. Zur Erhöhung der Chancengleichheit für Frauen bei Neueinstellungen soll ein geschlechtersensibler Leitfadens für Einstellungsgespräche und Berufungsverfahren entwickelt werden. Die Kriterien und Abläufe werden im Qualitätsmanagement berücksichtigt, der Leitfaden in Einstellungs- und Berufungsverfahren beachtet. Die Formalisierung und schriftliche Fixierung solcher Kriterien und Prozesse ermöglicht, die Berücksichtigung von gendersensiblen Kriterien bei Neueinstellungen und Berufungen zu überprüfen und zu gewährleisten und somit Transparenz und Chancengleichheit zu erhöhen.

b) Sicherung der Nachhaltigkeit

Alle gleichstellungsrelevanten Daten und Aktivitäten werden im Rahmen des Qualitätsmanagements dargestellt, analysiert und bewertet. Dazu ist eine regelmäßige Situationsanalyse aufgrund geschlechtsspezifischer Daten zu den Frauenanteilen in allen Bereichen und auf allen Qualifikationsstufen erforderlich. Eine geschlechtsspezifische Datenanalyse der von der Hochschule erhobenen Daten erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragte. Sie dokumentiert und interpretiert die Entwicklung der Frauenanteile beim Personal in Verwaltung und Lehre sowie bei den Studierenden der verschiedenen Studiengänge. Auf der Grundlage dieser Daten werden Ziele bezüglich der Geschlechtergerechtigkeit formuliert und deren Umsetzung kontinuierlich überprüft.

Die Gleichstellungsbeauftragte dokumentiert und evaluiert die gleichstellungspolitische Entwicklung der Hochschule, um Nachhaltigkeit und Transparenz sicherzustellen. Das Gleichstellungskonzept und umgesetzte sowie umzusetzende Maßnahmen werden hochschulöffentlich bekanntgemacht. Um eine hohe Bekanntheit zu erreichen, werden möglichst viele unterschiedliche Medien genutzt. Alle Mitgliedsgruppen (z.B. SKH, Dozentinnennetzwerk) werden über Maßnahmen informiert. Insgesamt wird dadurch die Gleichstellungsthematik stärker gewichtet und sichtbar gemacht.

Verabschiedet vom Senat der Katholischen Hochschule Mainz in seiner Sitzung vom 26.06.2019.