

Gleichstellungskonzept der Fachhochschule Clara Hoffbauer Potsdam



Inhaltsverzeichnis

| | | |
|------|---|----|
| 1. | Zielgruppen und Struktur | 2 |
| 2. | Gleichstellungspolitische Handlungsfelder | 4 |
| 2.1. | Studium | 4 |
| 2.2. | Professuren | 5 |
| 2.3. | Leitungsaufgaben | 7 |
| 2.4. | Personalgewinnung | 9 |
| 2.5. | Geschlechtergerechte Lehre | 9 |
| 2.6. | Familie und Beruf | 10 |
| 3. | Gültigkeit | 11 |
| 4. | Kommunikation und Umsetzung | 11 |
| 5. | Berichtspflicht | 12 |

1. Ausgangslage und Ziele

Die Fachhochschule Clara Hoffbauer Potsdam (FHCHP) sieht in der Gleichstellung von Männern und Frauen und diversen Menschen einen zentralen Bestandteil ihrer institutionellen Kultur und folgt in ihrem Handeln dem im §7 BbgHG formulierten Auftrag der Gleichstellung von Männern und Frauen. Dabei trägt sie der besonderen Situation in pädagogischen und künstlerischen Studiengängen Rechnung. Im Gegensatz zu Hochschulen mit einem Angebot aus dem Bereich der klassischen MINT-Fächer, hat die FHCHP sich auf Studiengänge in pädagogischen, sozialen, kulturellen und ästhetischen Handlungsfeldern spezialisiert. Zurzeit werden an der FHCHP folgende Studiengänge angeboten:

- Bewegungspädagogik und Tanz in Sozialer Arbeit
- Medienbildung und pädagogische Medienarbeit
- Musikpädagogik und Musikvermittlung in Sozialer Arbeit
- Sprachpädagogik und Erzählende Künste in Sozialer Arbeit

Die Studiengänge kombinieren pädagogische, soziale Fächer mit künstlerischen, kulturellen und ästhetischen Themenfeldern. Damit verfolgt sie das Ziel, im sozialen Bereich neue Akzente zu setzen. Sowohl pädagogische als auch künstlerisch-ästhetische Studiengänge zeichnen sich in der Regel durch eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen aus.

Dieser gesellschaftlich verbreitete Trend zeichnet sich auch an der FHCHP ab, sowohl in der Studierendenschaft als auch bei den Professor*innen und nicht zuletzt in der Verwaltung. In einer Gesellschaft, die Gleichstellung nach wie vor als ein einzulösendes Ziel betrachtet, ist dieser Überhang zugleich Chance und Zukunftsaufgabe. Die FHCHP sieht ihre Verantwortung in diesem Spannungsfeld zum einen in der Erhaltung eines auch geschichtlich betrachtet „weiblichen“ Arbeitsfeldes, das vielen Frauen auch heute noch den Zugang zum Arbeitsmarkt oder eine akademische Karriere ermöglicht. Zum anderen sieht sie perspektivisch ihre Aufgabe in der Erhöhung des Anteils von Männern in Studium und Lehre, um der signifikanten Unterrepräsentanz von Männern in sozialen und künstlerisch-ästhetischen Bereichen etwas entgegenzusetzen.

Dieser herausfordernden Situation stellt sich die FHCHP in sechs gleichstellungspolitischen Handlungsfeldern:

- Studium
- Professuren
- Leitungsaufgaben
- Personalgewinnung
- Lehre und Forschung
- Familie und Beruf

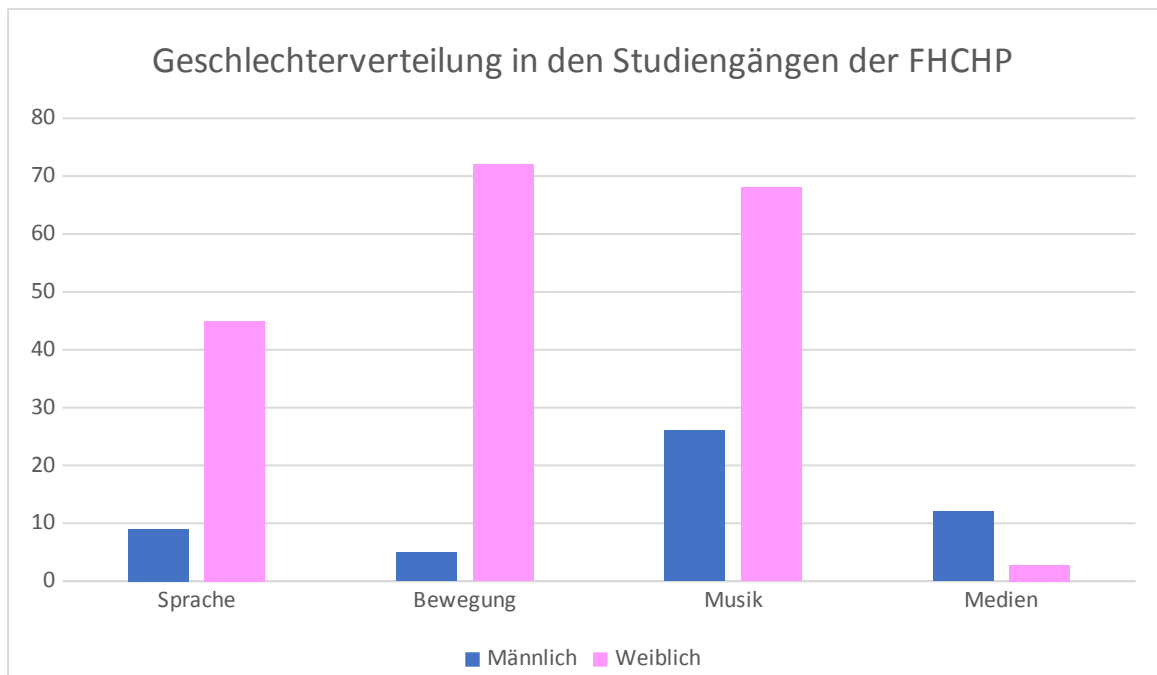
Als Ansprechpartner*in für alle Gleichstellungsfragen wurde an der FHCHP das Amt eines*einer Gleichstellungsbeauftragten geschaffen, der*die die Entwicklung der Gleichstellungspolitik der FHCHP begleitet und als Ansprechpartner*in für die Mitglieder der Hochschule bereitsteht.

2. Gleichstellungspolitische Handlungsfelder

Im Folgenden werden die gleichstellungspolitischen Handlungsfelder der FHCHP benannt und die aktuellen sowie perspektivischen Ziele der Gleichstellungspolitik der FHCHP umrissen. Einen roten Faden bildet dabei der Ansatz, angesichts gesellschaftlich noch immer als Herausforderung erscheinender Gleichstellung, einerseits Frauen in ihrer Rolle weiterhin zu stärken und gleichzeitig Männer vor allem als Studierende für entsprechende Studienfächer zu begeistern.

2.1. Handlungsfeld Studium

Die Studiengänge der FHCHP zeichnen sich durch einen deutlichen Überhang von Frauen in der Studierendenschaft aus. Dieser ist abhängig von der gewählten Fachrichtung unterschiedlich stark ausgeprägt, doch in allen Bereichen des Studiums an der FHCHP deutlich signifikant. In der Übersicht stellt sich Verteilung zwischen den Geschlechtern in den einzelnen Studiengängen wie folgt dar:



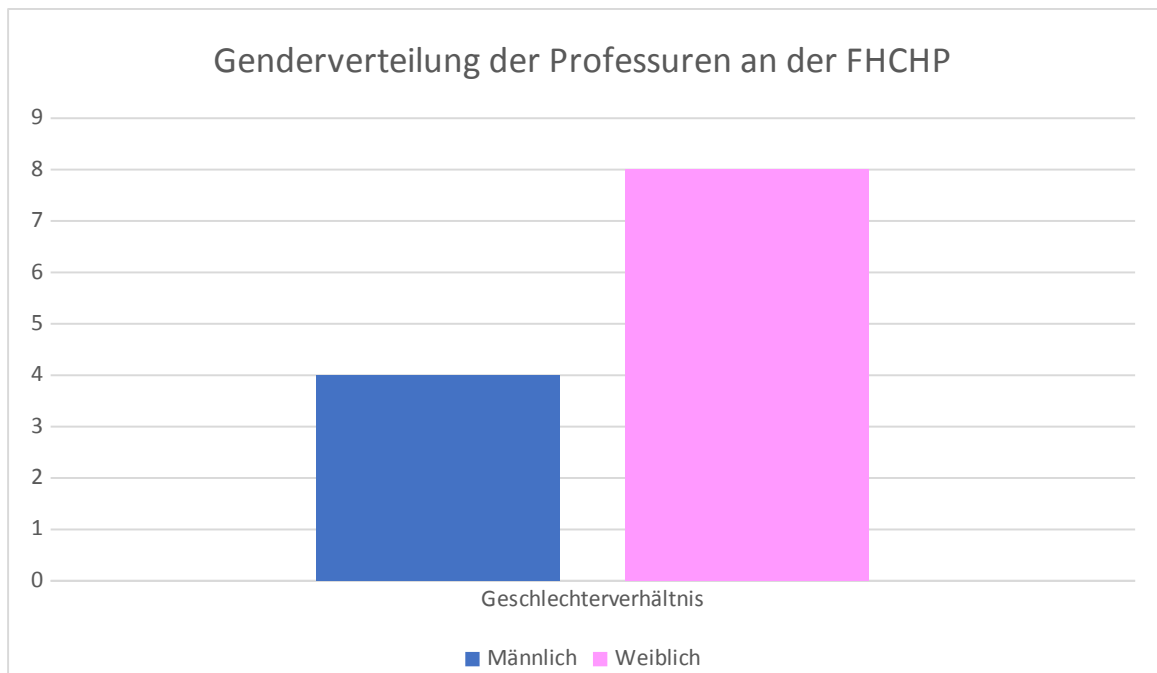
Das **Ziel** der FHCHP besteht angesichts dieser Zahlen vor allem aus zwei Herausforderungen. Zum einen soll der Frauenanteil an der FHCHP gehalten und stabilisiert werden. Zum anderen sollen beim Ausbau der Studierendenzahlen besonders männliche Studierende gewonnen werden. Auf diese Weise bleibt die FHCHP als Ort für die gezielte Qualifizierung und Ausbildung von Frauen erhalten und leistet zugleich ihren Beitrag zu einer Stärkung der Repräsentanz von Männern in sozialen Berufsfeldern.

Zur Erreichung dieses Ziel verfolgt die FHCHP folgende Maßnahmen:

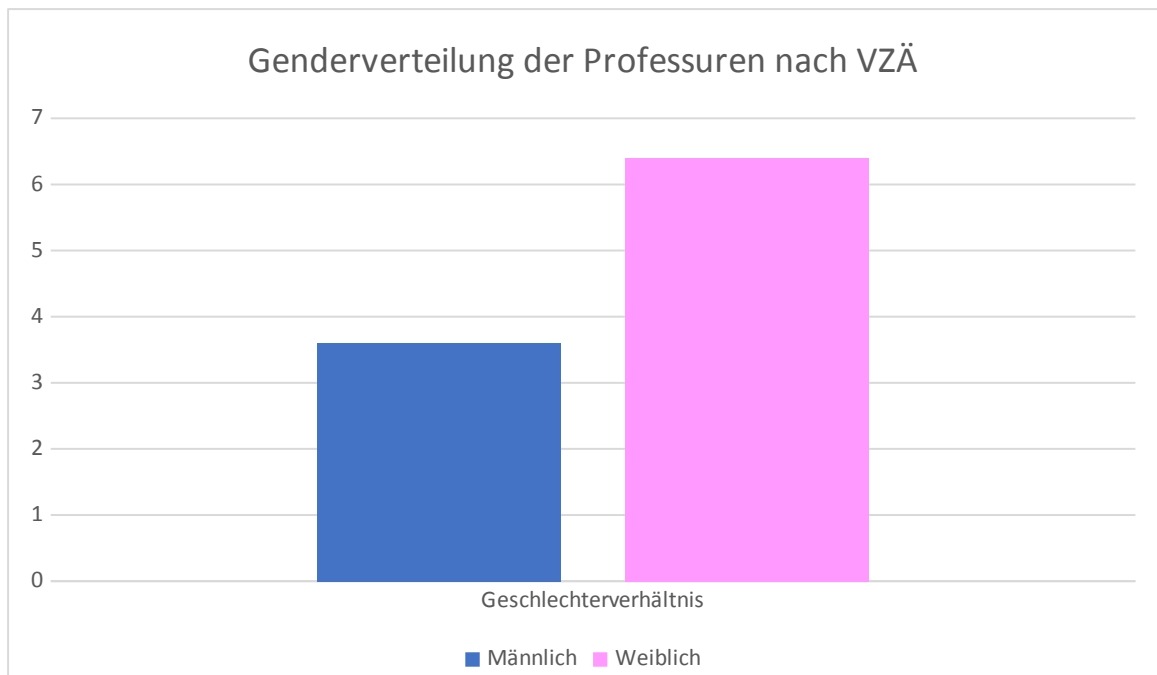
- Weiterführung der Förderung von Frauen in den angebotenen Studiengängen durch die etablierten Maßnahmen zur Werbung und zum Recruiting der Studierenden
- Gezielte Ansprache von Männern im Rahmen von Messen und öffentlichen Veranstaltungen sowie Einladung insbesondere auch männlicher Bewerber zu den Eignungsprüfungen
- Berücksichtigung geschlechterspezifischer Interessen und Anliegen im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit, Eignungsprüfungen und Studienberatung. Dies spiegelt sich nicht zuletzt in der Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache wider

2.2. Handlungsfeld Professuren

Die Besetzung der Professuren an der FHCHP weist ebenfalls einen deutlichen Überhang von Frauen aus. Dieser ist allerdings deutlich weniger stark ausgeprägt als in der Studierendenschaft und hat sich in der zurückliegenden Zeit zugunsten des Anteils männlicher Professoren verschoben. Im Überblick stellt sich die Verteilung der Professuren an der FHCHP wie folgt dar.



An der FHCHP sind nicht alle Professuren als Vollzeitstellen ausgelegt. Dies dient vor allem dazu, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten und erlaubt eine Auslegung der Stellenanteile unter Berücksichtigung der Lebenslage der Mitarbeiter*innen. Dargestellt in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) stellt sich die Genderverteilung mit Blick auf die Professuren wie folgt dar:



Mit Blick auf die Genderverteilung der Professuren verfolgt die FHCHP das Ziel, auch weiterhin ein Ort zu sein, an dem ein ausgewogenes Verhältnis männlicher und weibliche Professor*innen agieren.

Zur Erreichung dieses Ziel verfolgt die FHCHP folgende Maßnahmen:

- Weiterführung der bisherigen Ausschreibungs- und Einstellungspraxis mit Blick auf zukünftig zu besetzende Professuren
- Im Fall eines anhaltenden Trends zuungunsten männlich oder weiblich besetzter Professuren werden Maßnahmen zum Ausgleich angestrebt.

2.3. Leitungsaufgaben

Die FHCHP wird durch das Präsidium der Hochschule geleitet. Laut Grundordnung der FHCHP beschließt das Präsidium die Strategie der Hochschule und ist verantwortlich für das laufende Geschäft der Institution in all seinen Bereichen. Das Präsidium der FHCHP setzt sich dabei aus drei Personen zusammen, die jeweils unterschiedliche Funktionen in der Hochschule wahrnehmen. Dies sind:

- Die Präsidentin oder der Präsident
- Die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident für Studienangelegenheiten
- Die Vizepräsidentin oder der Vizepräsident für Verwaltung

Aktuelle ist die Präsidentschaft der Hochschule durch eine Frau besetzt und die beiden Vizepräsidentschaften werden von Männern wahrgenommen. Der stärkeren Repräsentanz von Männern im Präsidium steht somit die Wahrnehmung der eigentlichen Hochschulleitung durch eine Frau entgegen.

Die Aufgaben des Präsidiums werden durch den akademischen Senat ergänzt, der Maßnahmen zum Qualitätsmanagement beschließt und mit Blick auf Fragen der Hochschulentwicklungen Empfehlungen an das Präsidium ausspricht. Der Senat setzt sich aktuell aus fünf Mitgliedern zusammen (eingerechnet die studentische Vertretung) und arbeitet mit dem Amt eines Vorsitzenden, der die Koordination und vorbereitet der Sitzungen wahrnimmt und als kommunikative Schnittstelle zum Präsidium fungiert.

Der Vorsitz des Senats wird derzeit von einem männlichen Professor wahrgenommen. Des Weiteren setzt er sich aus zwei weiblichen Professor*innen, einer weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterin und einer ebenfalls weiblichen Studierendenvertretung zusammen. Der akademische Senat ist dadurch durch einen Überhang von Frauen geprägt, wobei dies durch die männliche Besetzung des Vorsitzes ein Stück kompensiert wird.

Das **Ziel** der FHCHP besteht mit Blick auf die Leitung der Hochschule in einer möglichst gleichen Repräsentanz der Geschlechter in der Leitung der Hochschule, damit geschlechterbezogene Fragen angemessen thematisiert werden und in die Strategie der Hochschule Eingang finden.

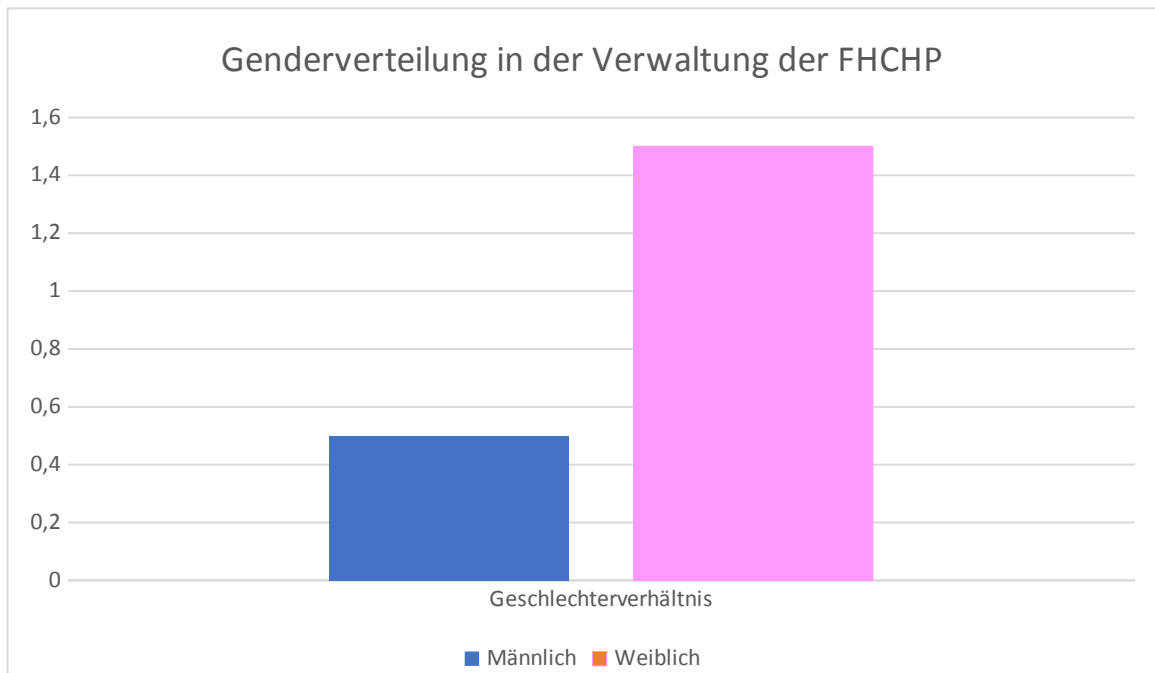
Zur Erreichung dieses Ziel verfolgt die FHCHP folgende Maßnahmen:

- Gezielte Aufforderung männlicher Bewerber für die nächste Wahl des akademischen Senats mit Blick auf alle im Senat vertretenen akademischen Statusgruppen
- Beibehaltung einer geschlechtergerechten Besetzung des Präsidiums durch entsprechende Ansprachen

Mit Blick auf diese Maßnahmen ist festzuhalten, dass die entsprechenden Ämter durch hochschulinterne Wahlen vergeben werden, deren Ausgang jenseits von Möglichkeiten der Planung liegt.

2.4. Personalgewinnung

In der Verwaltung der FHCHP sind deutlich mehr weibliche als männliche Beschäftigte angestellt. Dies betrifft sowohl den Aufgabenbereich des Sekretariats als auch den der Bibliothek und sonstiger Bereiche. Im Überblick stellt sich die Verteilung in diesem Bereich wie folgt dar:



Allerdings ist der Verwaltungsbereich der FHCHP aufgrund der Größe der FHCHP im Vergleich zu vielen anderen Hochschulen deutlich kleiner. So kann hier nur sehr bedingt von einem signifikanten Überhang von Frauen gesprochen werden. Die FHCHP behält es sich im Laufe ihrer Entwicklung aber vor, auch im Bereich der Verwaltung wenn nötig gezielte Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen vorzunehmen. Zum aktuellen Zeitpunkt erscheint dies jedoch noch verfrüht, weswegen an dieser Stelle von der Formulierung von Zielen und Maßnahmen Abstand genommen wird.

2.5. Geschlechtergerechte Lehre

Die FHCHP sieht das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Lehre als Querschnittsaufgabe an. Zusätzliche Relevanz gewinnt das Thema in der Lehre durch das Selbstverständnis der FHCHP als Hochschule, die Menschen für eine Tätigkeit in

sozialen Berufsfeldern qualifiziert, in denen das Thema Geschlecht von zentraler Relevanz ist.

Das Thema Geschlecht ist fester Bestandteil in thematisch entsprechend ausgelegten Seminaren, beispielsweise aus den Bereichen Genderstudies oder Intersektionalität. Die Hochschule fordert Professor*innen auf, das Thema ihre sonstigen Seminaren zu integrieren, indem immer wieder Bezüge zur Frage der Geschlechtlichkeit hergestellt werden.

In der Bibliothek der Hochschule hat das Thema Gender zudem einen eigenen Platz. Hier finden die Studierenden wichtige thematische Veröffentlichungen, die das Thema in allgemeiner und spezifischer Weise betrachten. Studierende werden in den Seminaren der FHCHP zudem aufgefordert, sich mit dem Thema Gender zu beschäftigen und auf diesem Gebiet auch Leistungsnachweise zu erbringen.

Das **Ziel** der FHCHP mit Blick auf die Rolle des Themas Gender in der Lehre besteht in dessen weiterer Implementierung in der Lehre. Die Professor*innen der Hochschule sollen stets aufs Neue nach relevanten Bezügen suchen und diese zusammen mit den Studierenden diskutieren.

Zur Erreichung dieses Ziel verfolgt die FHCHP folgende Maßnahmen:

- Angebot von Fortbildungen zum Thema Gender für die an der Hochschule lehrenden Professor*innen, bzw. Einräumen der Möglichkeit, sich an entsprechenden Fortbildungen zu beteiligen oder themenspezifische Veranstaltungen zu besuchen
- Förderung von thematisch relevanten neuen Vorhaben in der Lehre und Forschung mit Blick auf die Implementierung der Ergebnisse in das Curriculum der Studiengänge

2.6. Familie und Beruf

Die FHCHP versteht sich als familienfreundliche Hochschule und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies geschieht zunächst durch die Beförderung einer Arbeitskultur, in der die Mitglieder der Hochschule (Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Mitarbeiter*innen der Verwaltung und

Studierende) sich sicher und anerkannt fühlen und sich darauf verlassen können, in ihren individuellen Bedürfnissen und Lebenssituationen gesehen zu werden. Eine Atmosphäre des Vertrauens soll es den Mitgliedern der FHCHP ermöglichen, ihre Bedürfnisse frühzeitig zu kommunizieren und entsprechend tragfähige Lösungen mit Blick auf die Gestaltung ihres familiären Lebens mitsamt den dazugehörigen Herausforderungen zu finden.

Darüber hinaus finden an der FHCHP mit Blick auf die Studierenden die Regelungen zum Mutterschutz laut Brandenburger Hochschulgesetz Anwendung und werden durch die Möglichkeit der Schaffung individueller Nachteilsausgleiche ergänzt. Für die Mitarbeiter*innen der FHCHP sind Regelungen zum Mutterschutz in den Arbeitsverträgen geregelt.

Um ihren Mitarbeiter*innen eine möglichst gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, bietet die FHCHP zudem die Möglichkeit zur Schaffung individueller Teilzeitregelungen an. Abhängig von der Lebenssituation der Betroffenen können diese Regelungen sehr individuell zugeschnitten und angepasst werden. Diese Regelungen funktionieren dabei auch in anderer Richtung und erlauben Mitarbeiter*innen, die familienbedingt wieder über mehr Zeit verfügen, auch eine Aufstockung ihrer Stelle (wobei hier kein Rechtsanspruch existiert).

Da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl von den Studierenden als auch den Mitarbeiter*innen als sehr positiv eingeschätzt wird, sieht die FHCHP aktuell keinen Bedarf zum Ausbau der existierenden Instrumente vor. Sie behält sich aber vor, in dieser Hinsicht entsprechende Maßnahmen einzuleiten, sollte sich die Situation mit dem weiteren Wachsen der Hochschule in Zukunft anders gestalten.

3. Gültigkeit

Dieses Gleichstellungskonzept besitzt eine Gültigkeit von vier Jahren. Nach Ablauf dieser Frist entscheidet das Präsidium in Zusammenarbeit mit dem Senat der FHCHP und unter Einbezug des oder der Gleichstellungsbeauftragten über die Fortsetzung dieses Konzeptes.

4. Kommunikation und Umsetzung

Dieses Konzept wird vom Präsidium der FHCHP implementiert. Dies betrifft vor allem die Bekanntmachung des Konzeptes bei den Mitgliedern der Hochschule und dessen Durchsetzung mit Blick auf die Arbeitsbereiche der Hochschule. Zu diesem Zweck werden die Organe, Gremien und Ausschüsse der Hochschule eingebunden und vom Präsidium mit entsprechenden Arbeitsaufgaben versehen.

5. Berichtspflicht

Der oder die Gleichstellungsbeauftragte wird einmal im Jahr vom Präsidium der Hochschule angehört und bekommt auf diese Weise die Möglichkeit zu einer ausführlichen Stellungnahme. Diese kann in Abhängigkeit von der Situation schriftlich oder mündlich erfolgen. Über das Gespräch wird ein Protokoll geführt und in aufbereiteter Form in der Hochschule bekannt gegeben. Ziel des jährlichen Auswertungsgesprächs ist die Feststellung von möglichen Handlungsbedarfen mit Blick auf die in diesem Papier beschriebenen Gleichstellungsmaßnahmen

Gültigkeitsbeginn