

Gleichstellungskonzept

Stand: 10. November 2021

Inhalt

Gleichstellungskonzept der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie

Präambel	2
1. Profil der EH und Studienangebot.....	3
2. Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit und Verpflichtung der EH	4
3. Handlungsebenen der Gleichstellungsarbeit an der EH.....	5
4. Struktur und Ressourcen der Gleichstellungsarbeit an der EH	6
5. Lehre und Forschung, Hochschuldidaktik und Wissenschaft als Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit.....	6
6. Aktionsplan zur Erhöhung der Gleichstellung und Diversität an der EH.....	7
7. Überprüfung der Gleichstellungsziele und des Aktionsplans.....	7

Gleichstellungskonzept der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie

Präambel

Das Gleichstellungskonzept zielt auf die Entwicklung einer diversitätssensiblen Hochschule, die Chancengerechtigkeit für alle Hochschulangehörigen der Ev. Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie (im Folgenden: EH) herstellt und Diskriminierung entgegenwirkt. Für dieses Ziel werden im Gleichstellungskonzept Kultur, Strukturen und Rahmenbedingungen der EH in den Blick genommen, die Risikopotentiale in Bezug auf Chancengerechtigkeit und Diskriminierung in sich tragen, und es werden Maßnahmen formuliert, die dem entgegenwirken sollen. Um Strategien eines diskriminierungsfreien Umgangs zu etablieren, müssen Diskriminierung und Diskriminierungsmechanismen erkannt und nicht zuletzt auch im Hinblick auf strukturbedingte Hierarchien kritisch reflektiert werden.

Wir begreifen Diversität als Pfeiler für die Bildungs-, Forschungs- und Arbeitsprozesse in der EH sowie für die sozialarbeiterische Praxis. Die Gleichstellungsarbeit richtet sich auf die Beseitigung von Barrieren, Benachteiligung und Chancenungleichheit sowie Diskriminierung jeglicher Art und hat den Aufbau eines inklusiven und zugänglichen Bildungs-, Forschungs- und Arbeitsklimas zur Aufgabe.

Eine erste Orientierung bieten die sieben Kategorien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG): Geschlecht, Alter, Behinderung bzw. Beeinträchtigung, ‚race‘, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung sowie sexuelle Identität.¹ In diesen beispielhaft Orientierung bietenden Kategorisierungen erschöpft sich der Fokus allerdings nicht, es werden gleichsam gesellschaftliche und soziale Strukturen und Rahmenbedingungen mit in den Blick genommen.

Gleichstellung und Diversität erfordern eine Reflektion von Normalitätskonstruktionen, Alltagsroutinen, Strukturen, des Handelns und von Abläufen in der EH, so dass damit ebenfalls ein Organisationsentwicklungsprozess verbunden ist. Die Förderung von Gleichstellung und Diversität entspricht dem Selbstverständnis der EH und ist in ihrem Leitbild sowie in ihrer Verfassung verankert. So heißt es unter dem Motto „Werte bilden, Vielfalt schätzen, Wandel gestalten, Teilhabe ermöglichen“ im Leitbild u.a.:

„Bei uns zählen Motivation, Haltung und Lebensweg - und nicht nur Noten. Jedes Jahr kommen ca. 200 Menschen hinzu, die unsere Hochschule neu mit Leben füllen. Wir schätzen gute Gespräche, den Respekt voreinander und die Vielfalt der Menschen an unserer Hochschule.“²

Die Gleichstellungsarbeit wird auf allen Ebenen der Hochschule als zentrale Aufgabe verstanden und im Sinne eines Diversity Mainstreaming gestaltet. Unter Diversity Mainstreaming verstehen wir einen Ansatz zur Herstellung von Chancengleichheit und

Schutz in Bezug auf alle o.g. Ungleichheitskategorien sowie insbesondere deren Verschränkung im Sinne von Intersektionalität. Die Hochschule sorgt für Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität (siehe Kapitel 3) :

¹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=10

² Leitbild der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie, abrufbar unter: <https://ev-hochschule-hh.de/hochschule/leitbild/>

Diversitätssensibilität beinhaltet:

- eine geschlechts- und diversitätssensible Sprache und Hochschuldidaktik (basierend auf dem Bewusstsein für soziale Ungleichheiten und Privilegien in der Gesellschaft),
- die Wahrnehmung von sozialen Ungleichheiten, Ungleichheiten in Bezug auf die oben genannten Kategorien des AGG, soziokultureller Vielfalt und Lebenssituationen sowie die Gestaltung von Lern- und Arbeitsbedingungen, die diese Dimensionen zugrunde legen (Zugang zum Studium, Einstellungen, Arbeitsbedingungen, Hochschuldidaktik, Prüfungswesen, etc.),
- Lehrkompetenzen in Bezug auf Diversitätsdiskurse sowie Diversitätsmainstreaming (Perspektivenvielfalt in der Lehre, Selbstreflexion der Lehrenden, Fachkenntnisse, Praxisreflexionen, etc.),
- sowie die Wahrnehmung und Etablierung aller Gleichstellungsmaßnahmen als Verpflichtung und Potential in der Vernetzung mit der Gesellschaft (Zusammenarbeit mit externen Trägern und anderen Hochschulen, der Wirtschaft, in der externen Öffentlichkeitsarbeit etc.).

Das vorliegende Gleichstellungskonzept bündelt die bislang auf den Einzelfall entwickelten Kompetenzen, Stärken und Erfahrungen der Gleichstellungsarbeit der EH. Das Gleichstellungskonzept findet konkrete Ergänzung in einem Aktionsplan und einem Schutzkonzept. Der Aktionsplan entwickelt Gleichstellung und Diversität an der EH progressiv und proaktiv weiter. Das Schutzkonzept hält Verfahren und Maßnahmen bei Diskriminierung und Gewalt vor.

1. Profil der EH und Studienangebot

Die Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie ist eine staatlich anerkannte Hochschule und wird von der Ev.-luth. Kirche in Norddeutschland und der Freien und Hansestadt Hamburg sowie durch Studienbeiträge finanziert. Die EH setzt die Tradition der durch Johann Hinrich Wichern im Rauhen Haus im Jahr 1834 gegründeten Diakon-innenausbildung fort. Seit der Anerkennung als Wohlfahrtspflegeschule im Jahr 1928 und der Gründung der Hochschule als Fachhochschule 1971 verleiht diese Einrichtung auch staatliche Abschlüsse. Die EH hat sich mittlerweile zu einer modernen und in der Fachwelt anerkannten Studien- und Forschungsinstitution für Sozialberufe sowie für kirchliche und diakonische Arbeitsfelder etabliert. Das Studienangebot der EH umfasst derzeit drei Bachelor-Studiengänge sowie zwei Master-Studiengänge der Sozialen Arbeit.

Aktuell studieren an der Evangelischen Hochschule 585 Studierende. 24 hauptamtliche Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeitende sowie etwa 60 Lehrbeauftragte verantworten die Lehre. 11 Mitarbeitende sind zudem in der Verwaltung beschäftigt. Diese Größenordnung ermöglicht partizipatives, forschendes Lehren und Lernen in überschaubaren Gruppen. In allen Studiengängen ist ein intensiver Theorie-Praxis-Transfer grundlegend.

Die angebotenen Studiengänge Soziale Arbeit & Diakonie (B.A.) und Soziale Arbeit (B.A./M.A.) können als Vollzeit- sowie als berufsintegrierendes, berufsbegleitendes oder praxisintegrierendes Studium absolviert werden. Zudem besteht die Möglichkeit, in den BA-Studiengängen den kirchlichen Abschluss als Diakon-in zu erwerben. Im Studium werden methodisch-wissenschaftliche Kompetenzen in Bereichen der Sozial- und Rechtswissenschaften, Erziehungswissenschaft, und Diakoniewissenschaft erarbeitet, die zu professionellem Handeln in sozialer und diakonischer Arbeit befähigen.

2. Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit und Verpflichtung der EH

Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes formuliert den Anspruch, dass niemand aufgrund „seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines

Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt“ werden darf. Zudem darf niemand „wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern sieht Abs. 2 darüber hinaus kompensatorische Maßnahmen zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und Beseitigung bestehender Nachteile vor. Diese werden auch im Hamburgischen Gleichstellungsgesetz noch einmal konkretisiert.

Auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden ein weitreichender Gleichstellungsanspruch sowie Ziele und Maßnahmen von Schutzstrukturen formuliert. Hier heißt es: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“³

Diese auf Bundesebene verankerten Ansprüche werden auf der Ebene der Länder konkretisiert: So ist in § 3 Abs. 4 des Hamburgischen Hochschulgesetzes die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Studiums beziehungsweise einer diskriminierungsfreien beruflichen oder wissenschaftlichen Tätigkeit als gemeinsame Aufgabe der Hochschulen explizit hervorgehoben.⁴ In Abs. 5 wird zudem die Verwirklichung von Gleichstellung von Frauen und Männern als Ziel benannt.

Die EH bekennt sich ausdrücklich zu den durch das Landes- und Bundesrecht gesetzten Gleichstellungs- und Gleichbehandlungszielen. Die konkrete Ausgestaltung des gesetzlichen Handlungsspielraums realisiert sich eingebettet in ihre Hochschulentwicklungsziele, in denen die Aufgaben der strategischen Planung und Steuerung mit den Anforderungen an ein professionelles Qualitätsmanagement verbunden werden. Dies bedeutet, dass der Gleichstellungs- und Schutzauftrag explizit im strategischen Rahmen der Hochschule verankert ist und in ihren Zielen konkretisiert wird.

Die Verfassung der EH sieht für die Sicherung der Gleichstellungsaufgaben u.a. die Funktion der des Gleichstellungsbeauftragten (§19) vor.⁵ Daneben verfügt sie durch die Einbindung in die institutionelle Struktur ihres Trägers der Stiftung Das Rauhe Haus über eine_n AGG-Beauftragte_n.

3. Handlungsebenen der Gleichstellungsarbeit an der EH

Die Hochschule hat sich zum Ziel gesetzt, den Gleichstellungsauftrag auf den folgenden Ebenen zu realisieren. Sie gestaltet:

1. Eine hohe Strukturqualität, d.h. sie stellt finanzielle und personelle Ressourcen und Diskursräume wie etwa Fortbildungen und Fachvorträge für die Förderung der Gleichstellung bereit.
2. Eine systematische Entwicklung der Prozessqualität z. B. durch klare Verfahrensdefinitionen, sachgerechte Abläufe und Erarbeitung konkreter Maßnahmenpläne, z.B. bei festgestellten Verletzungen, d.h., dass Gleichstellung im Sinne von Diversity-Mainstreaming in allen Bereichen, Prozessen, Strukturen und Belangen der EH be- und mitgedacht und gestaltet wird. Die konkreten Ziele und Maßnahmen auf den unterschiedlichen Ebenen der Hochschule werden in einem Aktionsplan festgehalten, der im Zuge der prozesshaften Umsetzung laufend aktualisiert wird.

³ Siehe Fußnote 1

⁴ Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG), abrufbar unter: <https://www.landesrecht-hamburg.de/bsha/document/jlr-HSchulGHArahmen>

⁵ Verfassung der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie. Stiftung Das Rauhe Haus, abrufbar unter: https://ev-hochschule-hh.de/fileadmin/hochschule/Downloads/Hochschule/Verfassung_der_Evangelischen_Hochschule_fuer_Soziale_Arbeit_und_Diakonie.pdf

3. Eine hohe Ergebnisqualität, indem sichergestellt wird, dass die Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen durch Evaluation regelmäßig überprüft und den aktuellen Bedarfen angepasst wird.

4. Struktur und Ressourcen der Gleichstellungsarbeit an der EH

Mit dem 2015 eingeführten Amt der/des Gleichstellungsbeauftragten hat die EH eine verfassungsrechtlich verankerte Struktur zur (Weiter-)Entwicklung einer diversitätssensiblen Hochschule etabliert, die die Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle Hochschulangehörigen der Ev. Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie sichert und gestaltet sowie Diskriminierung entgegenwirken soll. Der/Die Gleichstellungsbeauftragte wird in seiner/ihrer Arbeit durch eine AG begleitet. In der AG arbeiten die/die Gleichstellungsbeauftragte und ihre/seine Vertreter_in sowie Mitglieder aller Statusgruppen der EH zusammen. Sie trifft sich in regelmäßigen Abständen zur Beratung und Unterstützung der/s Gleichstellungsbeauftragten und um Projekte zu planen.

Die formalen Grundlagen für die/den Gleichstellungsbeauftragte_n sind in § 19 der Verfassung der EH formuliert:

„Ziel der/des Gleichstellungsbeauftragten ist die Sicherung der Chancengleichheit von Wissenschaftler_innen, Student_innen sowie des Verwaltungspersonals im Wissenschaftsbetrieb der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie.“⁶

Zudem ist der/die Gleichstellungsbeauftragte gemäß §3 Abs.2 Nr.5 der Berufsordnung stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommissionen.⁷

Die/die Gleichstellungsbeauftragte ist in unterschiedlichen Arbeitsgruppen und Konferenzen bundesweit vernetzt:

- Sie_er ist Mitglied der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BukoF) sowie der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LakoG) und nimmt an den regelmäßigen Treffen teil,
- Sie_er ist Teil des Runden Tisches zwischen Gleichstellungsbeauftragten der Hamburger Hochschulen und der Behörde für Wissenschaft, Forschung, Gleichstellung und Bezirke in Hamburg (BWFGB),
- Sie_er ist Mitglied der Gemeinsamen Kommission des Zentrums Gender und Diversity (ZGD).

Das Zentrum Gender und Diversity (ZGD, bis 2020 Zentrum GenderWissen) ist eine gemeinsame Einrichtung der neun Hamburger Hochschulen, die in der Landeshochschulkonferenz (LHK) organisiert sind. Ein Kooperationsvertrag regelt die gemeinsame Finanzierung, die Zielsetzung und das allgemeine Aufgabenspektrum des ZGD. So können Studierende etwa durch die hochschulübergreifende Teilnahme an ausgewiesenen Lehrveranstaltungen die Zertifikate „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität und Diversity“ erwerben. Die EH finanziert das ZGD anteilig mit. Strukturell ist das ZGD an der Universität Hamburg angesiedelt.

Eine wichtige Struktur der Gleichstellungsarbeit an der EH stellt das Zentrum für Disability Studies und Teilhabeforschung (ZeDiSplus) dar, das seit 2014 an der EH ansässig ist. Seit 2020 befindet sich die Professur für Disability Studies und Teilhabeforschung an der Hochschule. Beide bringen hohe

⁶ Siehe Fußnote 5

⁷ Berufsordnung der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie, abrufbar unter: <https://ev-hochschule-hh.de/fileadmin/hochschule/Downloads/Hochschule/Berufsordnung.pdf>

Expertise im Bereich Antidiskriminierung und Behinderung als menschenrechtliche Kategorie in die EH ein.

Darüber hinaus ist die Hochschulleitung der EH am Aufbau einer hochschulübergreifenden Kooperation zum Thema Antisemitismus beteiligt, gemeinsam mit der HAW Hamburg, der Universität Hamburg, Vertreter_innen der jüdischen Gemeinden in Hamburg sowie jüdischen Verbänden.

Um das Ziel der Entwicklung einer diversitätssensiblen Hochschule, die Chancengerechtigkeit für alle Hochschulangehörigen realisiert, Diskriminierung abbaut und Diversität fördert zu realisieren ist die Bereitstellung weiterer Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit sowie für Gleichstellungsmaßnahmen (z.B. Durchführung von Fachveranstaltungen, Supervision des Kollegiums, Schulungen, Weiterbildungen, Abbau manifester Barrieren, infrastrukturelle Ausstattung etc.) vorgesehen.

5. Lehre und Forschung, Hochschuldidaktik und Wissenschaft als Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit

Diversitäts- und Intersektionalitätsdiskurse sowie die Analyse, Reflexion und Diskussion sozialer Ungleichheiten und Ausschließungen sind als Module bzw. Bausteine in allen Studiengängen der EH fest und regelhaft verankert. Diese Themen finden in den Seminaren demnach expliziten Niederschlag.

Seit 2014 führt das Zentrum für Disability Studies und Teilhabeforschung (ZeDiSplus) eine Ringvorlesung zu Themen der Antidiskriminierung, Behinderung und Intersektionalität durch. Diese Ringvorlesung ist universitätsübergreifend und offen für alle Interessierten auch außerhalb der Universitäten. Vor der Corona-Pandemie wurde sie in den Räumen der UHH abgehalten, seit 2020 findet sie als online Veranstaltung statt. Neben den bereits erwähnten Zertifikaten „Genderkompetenz“ und „Intersektionalität und Diversity“, die über das ZGD erworben werden können, können Studierende über die Veranstaltungen des ZeDiSplus das hochschulübergreifende Zertifikat „Disability Kompetenz“ erwerben.

In den Prüfungsordnungen aller Studiengänge der EH sind Nachteilsausgleich, Mutterschutz und Elternzeit berücksichtigt (siehe z.B. §16 der Rahmenprüfungs- und Studienordnung für alle BA-Studiengänge der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit und Diakonie. Stiftung Das Rauhe Haus).⁸

Auch finden sich Diversitäts- und Intersektionalitätsdiskurse in den Forschungsschwerpunkten der Hochschule (Adressat_innenforschung, Teilhabeforschung, Forschungen zu Religionssensibilität etc.) wieder.

In unseren forschungsethischen Prinzipien ist eine diversitätssensible Haltung grundgelegt. So heißt es dort u.a.:

„Die Forschenden an der Ev. Hochschule verpflichten sich dem Grundsatz der Transparenz gegenüber allen Beteiligten. Das beinhaltet eine größtmögliche Einbeziehung und Partizipation der Beteiligten (und möglicherweise Betroffenen) sowie die Rückkoppelung der Ergebnisse in die jeweilige Praxis bzw. die entsprechenden Fachdiskurse. Bei Evaluationen und Praxis-

⁸ Abrufbar unter: https://ev-hochschule-hh.de/fileadmin/hochschule/Downloads/Studiengaenge/BA_Vollzeit/Rahmenpruefungs-_und_Studienordnung_BA-Studiengaenge.pdf

forschungsprojekten gehören dazu ausdrücklich mindestens Vertreter_innen der jeweiligen Nutzer_innengruppen bzw. Adressat_innen.“⁹

6. Aktionsplan zur Erhöhung der Gleichstellung und Diversität an der EH

Der Aktionsplan, der Teil dieses Konzeptes ist, baut auf regelmäßig durchgeführten Bestands- und Bedarfsanalysen auf und wird entsprechend kontinuierlich weiterentwickelt und modifiziert. Er enthält die konkreten Ziele und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit an der EH und ordnet sie in einen Zeithorizont ein. Dabei befasst er sich u.a. mit den folgenden Themen- und Handlungsfeldern:

- Die weitere Verankerung von Gleichstellung und Diversität im Leitbild der EH im Rahmen des Profilbildungsprozesses
- Die Erarbeitung eines Schutzkonzeptes und die Tätigkeitsbeschreibung eines_einer Schutzbeauftragten
- Die weitere organisationsstrukturelle Verankerung von Gleichstellung und Diversität in Forschung, Lehre und Hochschulsebstverwaltung
- Diversitätssensible Personalentwicklung (Berufungs- und Einstellungsverfahren, Weiterbildung, Supervision bestehenden Personals)
- Gender- und diversitätssensible Sprache
- Etablierung von Diversität als Querschnittsthematik in Lehre und Forschung
- Zugang zum Studium an der EH (Überprüfung der Zulassungsverfahren im Hinblick auf Gleichstellung und Diversitätssensibilität)
- Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und Beruf bzw. Studium
- Abbau von baulichen Barrieren
- Barrierefreier Zugang zu Wissen und Information
- Die Hochschule als angstfreier Raum (auf der Ebene des Hochschulgebäude ebenso wie auf den Ebenen der Umgangsweisen und der Diskurskultur)
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Die EH strebt eine Mitgliedschaft im Aktionsbündnis Teilhabeforschung an

Der Aktionsplan wird von dem_der Gleichstellungsbeauftragten und der Begleit-AG in enger Zusammenarbeit mit dem Rektorat erarbeitet und dem Hochschulsenat sowie dem Hochschulrat vorgelegt.¹⁰

7. Überprüfung der Gleichstellungsziele und des Aktionsplans

Dem Gleichstellungskonzept wird ein Aktionsplan zur Realisierung von Gleichstellung auf den beschriebenen Handlungsebenen an der EH zur Seite gestellt. Anhand dieses Aktionsplans überprüft die EH ihre Fortschritte bei der Verwirklichung der im Gleichstellungskonzept formulierten Ziele regelmäßig. Hierfür legt die_der Gleichstellungsbeauftragte dem Rektorat und dem Hochschulsenat jährlich einen Gleichstellungsbericht vor, der den Umsetzungsprozess strukturieren und vorantreiben soll. Wenn die Ergebnisse noch nicht dem angestrebten Ziel gerecht werden, werden weitere Maßnahmen zur Verbesserung vereinbart. Im Sinne einer Modernisierung sollten auf der Grundlage der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen neue Ziele formuliert sowie eine erneute Erhebung der

⁹ Ethische Grundsätze für die Forschung an der Ev. Hochschule, abrufbar unter: <https://ev-hochschule-hh.de/forschung/ethische-grundsätze/>

¹⁰ Anmerkung: Eine aktuelle Bedarfserhebung ist in Planung; der aktuelle Aktionsplan befindet sich daher derzeit in der Entwicklung.

Bedarfe durchgeführt werden, woraus sich neue oder zusätzliche Ziele und Maßnahmen ergeben können.

Verabschiedet vom Hochschulsenat am 10.11.2021