



Gleichstellungskonzept

Gleichstellungsrat | 13.12.2022
Beschluss des Akademischen Senats 07.12.2022

Inhalt

1. Präambel	3
2. Die Arbeit des Gleichstellungsrats	4
2.1 Zusammensetzung und formale Grundlagen	4
2.2 Aufgaben und Ziele	4
2.3 Die Arbeit des Gremiums	5
3. Das Studienangebot der Evangelischen Hochschule Berlin	6
4. Grundverständnis - Gleichstellung und Diversität an der EHB	7
4.1 Gleichstellung	7
4.2 Diversität	8
5. Bisherige Entwicklungen zu mehr Gleichstellung und Diversität	8
6. Rechtsrahmen	9
7. Strukturen und Ebenen an der EHB	10
7.1 Datenerhebung	10
7.2 Gleichstellung in Zahlen	11
8. Ausblick	11
8.1 Strategische und strukturelle Verankerung von Gleichstellung	11
8.2 Strategische und strukturelle Verankerung von Diversität	13
8.3 Schlusswort	13
Quellenverzeichnis	14

1. Präambel

In dem vorliegenden Gleichstellungskonzept wird aufgezeigt, dass die Evangelische Hochschule Berlin (EHB) in ihrer Geschichte und aktuell wichtige Schritte in Richtung Gleichstellung unternommen hat bzw. unternimmt. Mit der Konstituierung des Gleichstellungsrates im Wintersemester 2020/2021 wurde an der EHB eine Struktur geschaffen, die es ermöglicht, die Komplexität von Ungleichheitsverhältnissen wahrzunehmen sowie deren Überschneidungen und Zusammenwirken unter einem formalen Dach zu vereinen und zu thematisieren. Eine kontinuierliche Zusammenarbeit unter Einbeziehung der Expertise vorhandener, etablierter Strukturen wird so gewährleistet. Außerdem ist durch den Gleichstellungsrat die Möglichkeit gegeben, Diskriminierung für Hochschulangehörige wahrnehmbar und damit bearbeitbar werden zu lassen.

Der Gleichstellungsrat erkennt an, dass eine Hochschule, wie jede Institution, Machtasymmetrien aufweist und reflektiert diese kritisch. Die Bereitschaft der Beteiligten unterschiedliche Sichtweisen, Erfahrungen, Meinungen und Interessen deutungsoffen und konstruktiv zu betrachten und dabei das Erfahrungswissen von Personen mit Ungleichheits- oder Diskriminierungserfahrungen einzubeziehen ist Voraussetzung für eine konstruktive und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Beständige Erfahrungen im Kontext von Gleichstellung, sowohl innerhalb als auch außerhalb des Bereichs Hochschule, haben gezeigt, dass formale Vorgaben, wie Richtlinien oder Gesetze sowie Gender-Controlling notwendig sind, um Chancengleichheit und Antidiskriminierung durchzusetzen. Um die Besonderheit und die Bedürfnisse der Mitglieder einer Hochschule angemessen berücksichtigen zu können und um z.B. entsprechende Regelungen zu erarbeiten, ist ein Gestaltungsspielraum erforderlich.

Die Förderung von Gleichstellung und Vielfalt sind Querschnittsthemen: Vorhandene Verwaltungs- und Organisationsstrukturen der EHB werden einbezogen, die Anliegen und Themen von Expert:innen aus allen Bereichen der Hochschule sind willkommen und werden stets berücksichtigt.

Ein wichtiges aktuelles Ziel besteht darin, die Hochschulangehörigen kontinuierlich über die Arbeit des Gleichstellungsrates zu informieren, damit möglichst viele Interessent:innen partizipieren können und Berührungspunkte abgebaut werden.

Perspektivisch entwickelt sich die Gleichstellungsstrategie der EHB hin zu einer Gender- und Diversity Gleichstellungsstrategie. Dies beinhaltet neben der Gleichstellung der Geschlechter eine Förderung der intersektionalen Antidiskriminierung und die Umsetzung von Ansprüchen auch anderer von gesellschaftlicher Diskriminierung betroffener Gruppen. Zugleich wird einer umfassenden sozialen Inklusion Rechnung getragen.

Das vorliegende Konzept kann bei Bedarf fortgeschrieben und weiterentwickelt werden. Es trägt zu einer stetigen Verbesserung der Chancengleichheit und -gerechtigkeit sowie der Förderung der Diversität bei und dient damit auch dem Schutz aller Angehörigen der EHB.

2. Die Arbeit des Gleichstellungsrats

2.1 Zusammensetzung und formale Grundlagen

Sowohl die *Grundordnung der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB)* als auch die *Organisationsordnung der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB)* (beide 2019) geben strukturell den Gleichstellungsrat vor, der sich als Gremium aus folgenden Mitgliedern zusammensetzt:

- Beauftragte:r für Studierende mit Behinderung, chronischen Erkrankungen oder sonstigen Beeinträchtigungen,
- Familienbeauftragte:r,
- Frauenbeauftragte:in,
- Gleichstellungsbeauftragte:r,
- Schwerbehindertenvertretung
- sowie einer Vertretung der Studierendenschaft.

Der Gleichstellungsrat kann jeweils Mitglieder in die Selbstverwaltungsorgane Konzil und Akademischer Senat mit Rede- und Antragsrecht in allen die Gleichstellung betreffenden Fragen entsenden. Die transparente Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung ist obligatorisch. Die Mitglieder des Gleichstellungsrates nehmen gemäß der *Organisationsordnung der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB)* unterschiedliche Mandate wahr. Der Gleichstellungsrat wirkt darauf hin, dass individuelle und strukturelle Diskriminierungen an der EHB erkannt, bearbeitet und zukünftig vermieden werden und dass Chancengleichheit und -gerechtigkeit für alle Mitglieder der Hochschule besteht (*Organisationsordnung der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB)* 2019, § 13). Personenbezogene Daten und Informationen werden in diesem Kontext grundsätzlich vertraulich behandelt.

2.2 Aufgaben und Ziele

Durchgängiges Leitprinzip der EHB ist die Chancengleichheit in allen ihren Bereichen (vgl. Art. 1 Abs. 5 *Grundordnung der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB)*). Der Gleichstellungsrat wirkt jeder Form von

Diskriminierung (vgl. dies. Art. 2 Abs. 6) entgegen und trifft in allen Bereichen Maßnahmen zur Inklusion (vgl. dies. Art. 2 Abs. 2). Obwohl nominell nicht in der *Grundordnung der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB)* benannt, ergibt sich aus den genannten Leitprinzipien, dass der Förderung von Vielfalt eine zentrale Bedeutung zukommt. In der Tradition der sozialen Bewegungen, der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung und der Frauen-, Schwulen-, Lesben- und Behindertenrechtsbewegung wird Diversität an der EHB einerseits in den Kontext von Antidiskriminierung und andererseits von Anerkennung und Wertschätzung der Differenz als „Bereicherung“, von Verteilungsgerechtigkeit der Ressourcen und Chancengleichheit gestellt. Zentrale Aufgaben des Gleichstellungsrates sind somit u.a. Gleichstellung, Schutz vor jeder Art von Diskriminierung, Sicherstellung eines barrierearmen Zugangs zu einer inklusiven Hochschule und die Förderung eines wertschätzenden Umgangs in allen Bereichen der Hochschule. Diskriminierung und mangelnde Gleichstellung können interpersonell oder institutionell auftreten als Benachteiligung, Abwertung, Ausgrenzung, Gewalt gegen Personen oder Gruppen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, einer antisemitischen Zuschreibung, der Sprache, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der sexuellen Identität/Orientierung, der geschlechtlichen Identität oder des sozialen Status. Diskriminierendes Handeln, Sprechen oder Unterlassen ist unerwünscht, verletzt die Würde des Menschen und verstößt gegen die Menschenrechte.

Leitgedanken der Arbeit des Gleichstellungsrates sind das Grundgesetz, die Menschenrechte, das am 04.06.2020 vom Berliner Abgeordnetenhaus verabschiedete Landesantidiskriminierungsgesetz sowie das am 23.10.2020 von der Landessynode der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) beschlossene Kirchengesetz zum Schutz vor sexualisierter Gewalt.

2.3 Die Arbeit des Gremiums

Der Gleichstellungsrat ist das zentrale Gremium der EHB, das Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, die über den Einzelfall hinausgehen, berät und die Hochschulleitung sowie die Gremien der Hochschule diesbezüglich unterstützt (Art. 24 Abs. 2 *Grundordnung der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB)*). Diversität und Gleichstellung sind Querschnittsthemen: Wo immer in der Hochschule Interaktionen stattfinden, Menschen aufeinandertreffen und miteinander zu tun haben, beeinflussen Praktiken, Diskurse, Regularien etc. zu den Querschnittsthemen ihre Arbeit, ihr Handeln und ihre Erfahrungen. Die Gleichstellung von Personen betrifft die Personalpolitik der Hochschule ebenso wie das Verwaltungshandeln im Rahmen des Student Life Cycle, den Mitarbeiter Life Cycle oder die Lehre. Diversität und Gleichstellung bilden die Basis für freies Lernen und Forschen, individuelle Entwicklung und eine wertschätzende Zusammenarbeit.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde vom Gleichstellungsrat der EHB erarbeitet, mit der Hochschulleitung beraten, mit dem Konzil und dem Akademischen Senat (AS) diskutiert sowie dem Kuratorium vorgestellt. Der Beschluss erfolgte am 07.12.2022 in der 624. Sitzung des AS. Aktuelle und künftige Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversität richten sich an alle Mitglieder der EHB und können ausdrücklich von unterschiedlichen Akteur:innen eingebracht werden. Die Partizipation aller Hochschulangehörigen an wichtigen hochschulbezogenen Angelegenheiten stellt ebenso ein zentrales Ziel dar wie die Partizipation marginalisierter und strukturell benachteiligter Personen/Gruppen.

3. Das Studienangebot der Evangelischen Hochschule Berlin

Die EHB ist eine staatlich anerkannte Hochschule in Trägerschaft der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) mit dem Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, die als leistungsorientierte Ausbildungs- und Forschungsinstitution Ausbildungen für Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsberufe sowie für kirchliche und diakonische Organisationen anbietet. Auf dem denkmalgeschützten Campus im Berliner Ortsteil Zehlendorf lernen, lehren und arbeiten derzeit rund 1.800 Studierende, mehr als 60 hauptamtlich Lehrende, 18 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und 60 Mitarbeiter:innen in Verwaltung, Technik, Organisation und Service sowie rund 200 Lehrbeauftragte.

Das Studienangebot der EHB umfasst zehn Bachelor- und Masterstudiengänge, die für alle Studierenden unabhängig von ihrer Konfessions- und Religionszugehörigkeit offenstehen. Mit einem Bachelorabschluss schließen die Studiengänge

- Bachelor of Nursing,
- Evangelische Religionspädagogik & Diakonik,
- Berufsbegleitendes Studium Evangelische Religionspädagogik,
- Hebammenwissenschaft,
- Kindheitspädagogik und
- Soziale Arbeit ab.

Masterprogramme gibt es für

- Beratung in der Sozialen Arbeit,
- Evangelische Religions- und Gemeindepädagogik,
- Gesundheit/Pflege - Berufspädagogik
- Leitung - Bildung - Diversität (Management - Education - Diversity)

sowie für den in Kooperation mit der Alice Salomon Hochschule Berlin und der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin angebotenen Weiterbildungsmasterstudiengang Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession - Master of Social Work.

Der EHB angeschlossen sind die vier An-Institute:

- Deutsches Institut für Heimerziehungsforschung (DIH),
- Institut für Innovation und Beratung e.V. (INIB),
- Institut für Kultur und Religion e. V. (InKuR) und
- Zentrum für Fort- und Weiterbildung (ZFW).

Ziel der als gemeinnützig anerkannten Arbeit der An-Institute ist der Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in berufliches Handlungswissen. Im ZFW und in den An-Instituten werden Fort- und Weiterbildungen sowie Trainings angeboten, Praxisforschungen durchgeführt, Organisationen beraten und Tagungen und Kongresse veranstaltet.

4. Grundverständnis - Gleichstellung und Diversität an der EHB

Zum Grundverständnis der EHB gehören Diversität, Gleichstellung, Antidiskriminierung und Antirassismus, die auf

- substanzieller Chancengleichheit und -gerechtigkeit,
- Anerkennung, Wertschätzung und Förderung aller Angehörigen der Hochschule,
- sowie dem Schutz vor Diskriminierung und Rassismus auf institutionellen, strukturellen, interpersonalen und alltäglichen Ebenen für alle Hochschulangehörigen basieren.

Dieses Verständnis von Gleichstellungsarbeit wird in eine Gesamtstrategie der EHB eingebunden und findet sich zukünftig auch im Hochschulentwicklungsplan wieder. Konkrete Maßnahmen und erforderliche Aktivitäten zur Zielerreichung werden dort benannt.

Anerkennung und Wertschätzung von Diversität und Streben nach Gleichstellung zeigen sich zudem in habitussensiblen Umgangsformen in den Handlungsfeldern der Hochschule. Das bedeutet diskriminierende Zuschreibungen, Handlungen, Stereotypen und Strukturen zu reflektieren und diese zu verhindern.

4.1 Gleichstellung

Bezugnehmend auf die (zugeschriebenen) Kategorien und mit Blick auf spezifische Hemmnisse beim Zugang zur und innerhalb der Hochschule, die bereits beispielhaft genannt wurden (vgl. Kap. 2.2), zeichnet sich das Konzept der substanziellen Chancengleichheit und -gerechtigkeit durch ein erweitertes Verständnis aus: Nicht nur (Zugangs-)Barrieren müssen beseitigt und für alle Personen die gleichen Startbedingungen hergestellt (formale Chancengleichheit), sondern darüber hinaus Möglichkeiten für (strukturell) benachteiligte Hochschulangehörige geschaffen und Barrieren

abgebaut werden. Gleichstellung steht damit in engem Zusammenhang mit Chancengleichheit und sozialer Gerechtigkeit, der Gender-Pay-Gap ist exemplarisch dafür.

Chancengleichheit zielt traditionell darauf ab, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind und einzelne Personen oder Gruppen nicht rechtlich benachteiligt werden dürfen. Männer und Frauen sind nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG gleichberechtigt. Dies ist ein hoch bewertetes Gut, das zugleich Ziel staatlichen Handelns und Auftrag an gesellschaftliche Akteur:innen ist, an der Erreichung dieses Ziels zu arbeiten. Gleichstellung beinhaltet im Wesentlichen zwei Perspektiven mit dem gemeinsamen Ziel Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Zum einen sollen Frauen und Männer gleichbehandelt werden, so wie es im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, den Hochschulrichtlinien oder hier im Gleichstellungskonzept formuliert ist, zum anderen wird der Blick auf die Differenz von Männern und Frauen gelenkt: Die sozial konstruierte Unterschiedlichkeit wird anerkannt.

4.2 Diversität

Diversität oder Vielfalt an Lebensstilen und sozialen Lebensverhältnissen sowie die Zunahme der Pluralität von Lebensentwürfen wird allgemein als grundlegendes Merkmal moderner Gesellschaften und als Folge sozialer Ausdifferenzierung, Individualisierung und Globalisierung und damit der gesellschaftlichen Entwicklung beschrieben. Diversität kann dabei sowohl deskriptiv als den Zustand einer Gesellschaft beschreibend, als auch normativ verstanden werden. Normativ ist ein Verständnis dort, wo Diversität auf die Ziele der Entwicklung von Organisationen oder Gesellschaften gerichtet ist. An der EHB wird Vielfalt normativ und emanzipatorisch im Zusammenhang mit Werten wie den Menschenrechten und der UN-Behindertenrechtskonvention verstanden. Grundlegende Werte wie die Wahrung der Würde (Art. 1 Abs. GG) und die Wertschätzung jedes einzelnen Menschen, setzen den Abbau von und Schutz vor Übergriffen, Benachteiligungen, Abwertungen und Ausschließungen jedweder Genese voraus (Art. 2 GG; Art. 3 Abs. 3 GG). So nimmt die Förderung von Diversität einerseits jede Form von Diskriminierung in den Blick, macht sie sichtbar und schafft Strukturen, die sie abbauen. Diskriminierung sollte intersektional wahrgenommen werden und dabei als ein Zusammenspiel von mehrfachen, sich überlappenden Abwertungen, Benachteiligungen, Exklusionen oder Gewalt gegen Personen oder Gruppen betrachtet werden (s. Präambel). Dem Abbau individueller und institutioneller Ausschließungs-, Abwertungs- und Benachteiligungspraktiken kommt an Bildungseinrichtungen eine besondere Bedeutung zu.

5. Bisherige Entwicklungen zu mehr Gleichstellung und Diversität

Bereits die Geschichte der EHB und ihrer Vorgängereinrichtung, die im Jahr 1904 als Frauenschule durch Impulse des liberalen Bürgertums und der bürgerlichen Frauenbewegung gegründet wurde,

zeigt die Bedeutung von Frauen: und ihren Rechten an der Hochschule. Die EHB ist als einer der ältesten Bildungsorte für Soziale Berufe in Deutschland der Wahrung und Förderung der Menschenrechte verpflichtet.

Die EHB hat historisch eine familienfreundliche Personalpolitik und Organisationskultur, die u.a. in ihrer evangelischen Tradition begründet ist. Die Gestaltung individueller Möglichkeitsspielräume durch Kommunikation unter Hochschulmitgliedern spielt dabei eine entscheidende Rolle. Mitglieder der EHB in Familienverantwortung können seit langem eine Beratung durch die Familienbeauftragte: in Anspruch nehmen, um die Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Studium, Lehre oder Forschung zu verbessern.

Von 2012 - 2015 fand an der EHB ein drittmittelgefördertes Forschungsprojekt zum Thema Genderprofiling statt. Dabei wurden Genderaspekte in Lehre, Forschung und Verwaltung an der EHB genauer untersucht und vorhandene Strukturen analysiert. Aus diesem Projekt entstand zeitgleich eine Arbeitsgruppe Antidiskriminierung & Diversity, die allen Mitgliedergruppen der Hochschule offensteht. Aufgabe der Arbeitsgruppe ist es bis heute, Ungleichheits- und Geschlechterverhältnisse zu erörtern, Diskriminierungen aufzudecken, Sprachregelungen kritisch zu hinterfragen und gemeinsam an der Hochschule für mehr Chancengleichheit einzutreten. 2015 erhielt die EHB ihr erstes *Gleichstellungskonzept* und 2017 wurde *Die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt an der Evangelischen Hochschule Berlin* verabschiedet.

Weitere Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung an der EHB sind die stufenweise Einführung geschlechtersensibler und -inklusive Sprache sowie einer angepassten Dokumentengestaltung. Sprachleitfäden, die studiengangsintern (oder individuell) bereits genutzt werden, sind weiter auszugestalten. Seit 2022 haben Trans:studierende an der EHB die Möglichkeit der Namensänderung.

Die 2021 gegründete Arbeitsgruppe Offene Hochschule arbeitet daran, dass ein Studieneinstieg und eine erfolgreiche Beendigung des Studiums für Menschen, die keinen deutschen Schulabschluss haben, nicht-deutscher Nationalität sind oder für die die deutsche Sprache eine Herausforderung darstellt, strukturell erleichtert werden.

6. Rechtsrahmen

Die EHB ist eine Bildungseinrichtung in kirchlicher Trägerschaft, deren rechtlicher Rahmen durch das im Grundgesetz (Art. 140) festgeschriebene kirchliche Selbstbestimmungsrecht (Kirchenrecht) bestimmt wird. Dies hat u.a. Auswirkungen auf die Besetzung von Stellen und die Arbeitsverträge von Mitarbeiter:innen. Relativ junge Antidiskriminierungsgesetze wie das Allgemeine Gleichstellungs-

gesetz (AGG), das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und ein zunehmender gesellschaftlicher Fokus auf verschiedene Formen von Diskriminierung führen zu gesellschaftlichen, nationalen und internationalen Debatten sowie rechtlichen Neubewertungen. Diese spiegeln sich in den jüngsten Grundsatzurteilen des Bundesverfassungsgerichts, des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs um die Notwendigkeit von Kirchenzugehörigkeit und Loyalitätsanforderungen für ein Anstellungsverhältnis bei kirchlichen Arbeitgebern wider: Nicht für jede berufliche Tätigkeit kann eine Zugehörigkeit zu einer der Kirchen der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen in Deutschland gefordert werden oder gelten Loyalitätsanforderungen. Für das Studium an der EHB gilt, dass ein Studium unabhängig von jeder religiösen Orientierung aufgenommen werden kann (s. Kap. 3). Eine Religionszugehörigkeit der Studierenden und Lehrbeauftragten wird nicht erfasst. Bei fest angestellten Mitarbeiter:innen aus Verwaltung, Lehre und Forschung ergeben sich die Anforderungen aus den Stellenbeschreibungen/ Profilen.

Im Rahmen des eigenen Satzungsrechts als Körperschaft des öffentlichen Rechts hat die EHB sich eine *Grundordnung* gegeben. Darüber hinaus wäre es wünschenswert, dass sich die EHB durch verbindliche Richtlinien und Normen (z.B. *Gleichstellungskonzept*) selbst einen Handlungsrahmen gibt, mit dem Entscheidungsprozesse gesteuert bzw. verbindlich geregelt werden können. Eine Richtlinie im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung gilt seit 2017. Ein Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wird seit März 2022 erarbeitet. Zudem gibt es spezifische Ordnungen, wie bspw. die Berufsordnung, welche das Stellenbesetzungsverfahren sowie die spezifischen Anforderungen und Beteiligungsrechte definiert.

Für eine unabhängige Beratung kann die Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) in Berlin aufgesucht werden.

7. Strukturen und Ebenen an der EHB

7.1 Datenerhebung

Das Berichtswesen der EHB sollte zukünftig unterschiedliche Fragestellungen verfolgen und unbedingt erweitert werden. Bisher werden die Anteile der Hochschulangehörigen nach der Kategorie Geschlecht erfasst. Diese Zahlen liegen aktuell zu den unterschiedlichen Mitgliedsgruppen vor und werden regelmäßig im Hochschulbericht der EHB veröffentlicht.

Ein noch umzusetzendes Ziel ist die systematische Erfassung von Daten zur geschlechtlichen Identität und zur Diversität in Bezug auf weitere Strukturelemente der EHB, wie Hochschulleitung, sämtliche Selbstverwaltungsgremien, Berufsverfahren und ggf. hochschulrelevante Arbeitsgruppen.

Um einen Überblick über den Ist-Zustand in Bezug auf Gleichstellung und Diskriminierung in den verschiedenen bereits genannten Bereichen an der EHB zu bekommen, empfiehlt der Gleichstellungsrat die anonymisierte und datenschutzrechtlich geprüfte Dokumentation und Erhebung von statistischen Daten zu folgenden Themen:

- sexualisierte Grenzüberschreitung, sexualisierte Gewalt und Belästigung im realen und virtuellen Raum (s. Kap. 8.1) bei allen Mitgliedsgruppen der Hochschule
- Benachteiligung und Beleidigung aufgrund rassistischer und antisemitischer Zuschreibungen, ethnischer Herkunft und zugeschriebener oder realer Migrationsgeschichte
- Diskriminierung vor dem Hintergrund einer (Schwer-) Behinderung, chronischen Erkrankung oder anderer Beeinträchtigungen

7.2 Gleichstellung in Zahlen

Basierend auf dem Zahlenmaterial der Personalstelle und den Zählungen auf der Homepage, liegt zum Zeitpunkt der Erstellung des *Gleichstellungskonzeptes* ausschließlich die hier genannte allgemeine Statistik in anonymisierter Form vor. Eine Aufschlüsselung bezüglich des Stellenumfanges wurde bisher nicht vorgenommen.

Der Gesamtfrauenanteil der angestellten Beschäftigten an der EHB beträgt mit Abschluss des Jahres 2020 72 %.

Im Bereich Verwaltung, Technik, Organisation und Service arbeiten rund 74% Frauen:.

Rund 60% aller Professor:innen, sowie ca. 80% aller Student:innen der EHB sind Frauen:.. Der höchste Anteil von Frauen: findet sich mit 94% bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen.

Weitere Differenzkategorien werden zum jetzigen Zeitpunkt nicht erhoben. Bezüglich der Religionszugehörigkeit gelten die Regelungen des Kirchenrechts jeweils unterschiedlich für angestellte Mitarbeiter:innen der Hochschule, Lehrbeauftragte und für Studierende. Bei angestelltem Personal wird die Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft im Zuge des Einstellungsverfahrens erfasst (s. Kap. 6).

8. Ausblick

8.1 Strategische und strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Die Gleichstellung der Geschlechter und die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele ist für die EHB eine wichtige Aufgabe. Themen wie Frauenförderung, Chancengleichheit und -gerechtigkeit, Familienfreundlichkeit, Barrierearmut, Erhöhung der Partizipation von Studieninteressierten mit

eigener oder familiärer Migrations- und /oder Fluchterfahrung als Qualitätsmerkmal werden in diversen Gremien wie Arbeitsgruppen fortlaufend diskutiert und teilweise bereits in Konzepten und z.B. in der *Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt* der EHB umgesetzt. Ein Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt wurde im Jahr 2022 in einem Coaching Prozess mit dem Amt für kirchliche Dienste in der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (AKD) entwickelt. Darauf aufbauend erfolgt zunächst die Risikoanalyse innerhalb der größten Mitgliedergruppe der Hochschule ab Januar 2023.

Im Bereich der Forschung und Lehre sind die Querschnittsthemen Gender und Diversität langjährig etabliert. Die EHB hat zudem seit 2014 ausgewiesene Professuren zu den Themen Inklusion sowie Migration und Diversity. Nachwuchswissenschaftler:innen werden an der EHB im Rahmen eines Promotionskollegs gezielt gefördert.

Die EHB ist bestrebt, die Repräsentanz von Frauen: auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems nachhaltig zu erhöhen und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen: in Spitzenpositionen durch ein gezieltes Recruiting kontinuierlich gemäß dem Kaskadenmodell zu steigern.

Eine weitere Aufgabe im SAGE-Bereich (SAGE=Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung) besteht in der konsequenten Akademisierung sogenannter "Frauen:berufe". Ziel der Akademisierung ist die Professionalisierung dieser Berufe, verbunden mit einer Aufwertung von Status und Einkommen, sowie die Begründung eigenständiger wissenschaftlicher Disziplinen durch Theoriebildung und Forschung. Die Zahlen der staatlichen SAGE-Hochschule (Alice Salomon Hochschule Berlin) als Referenzhochschule zeigen, dass der insgesamt hohe Anteil weiblicher Studierender in Berlin keineswegs den Effekt hoher Zahlen an weiblichen Promovierenden hat. (vgl. Genderdatenreport für Hochschulbildung in Berlin 2018). Daraus lässt sich für die konfessionellen SAGE-Hochschulen ableiten, dass in der Hochschulbildung der Frauenanteil in jeder höheren Qualifikationsstufe abnimmt.

Weitere Ziele sind bspw. die Umsetzung von Gleichstellung in Berufungsverfahren von der Ausschreibung bis zur Berufung. Die Zusammensetzung der Berufungskommission (vgl. dazu Berufsordnung der EHB, Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)), der Gender Pay Gap oder die Rahmenbedingungen der Stelle, wie Ansehen, Ausstattung oder Zulagen, spielen dabei eine entscheidende Rolle (Wagner et al. 2021).

Dazu ist es notwendig, weiterhin eine gezielte gendersensible sowie inklusive Karriere- und Personalentwicklung sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Karriere und Familie bzw. Reproduktionsarbeit zu erreichen. Als Folge digitaler und hybrider Lehr- und Arbeitsformen nehmen die Möglichkeiten für ortsungebundene- und zeitflexible Erwerbs- und Sorgearbeiten zwar grundsätzlich zu. Dennoch wird unbezahlte Reproduktionsarbeit unverhältnis-

mäßig häufig von Frauen geleistet, Männer holen hier nur langsam auf (vgl. *Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2021*).

In den Studiengängen der SAGE-Fächer liegt der Anteil der weiblichen Studierenden an der EHB bei rund 80 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen: auf dieser Qualifikationsstufe liegt nicht vor. Die Akquirierung von Studentinnen: ist daher kein vordergründiges gleichstellungspolitisches Ziel, sehr wohl aber die Reflexion und das Durchbrechen von Geschlechterstereotypen bei der Studienfachwahl. Die EHB strebt an, der Gleichsetzung von sozialen, gesundheitsbezogenen und pädagogischen Tätigkeiten mit Frauen:berufen bzw. dem stereotypisierenden Verständnis von Profession oder Beruf entgegenzuwirken. Dementsprechend ist es wichtig, den Anteil männlicher Studierender zu erhöhen. Um dies zu fördern, erfolgt unter anderem die regelmäßige Teilnahme der Hochschule am „Boys Day“. Fragen zu einer gendersensiblen Didaktik in den Gesundheitsberufen werden in einem durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) geförderten Promotionsprojekt explizit behandelt.

Gleichstellung in Bezug auf die Mitarbeiter:innen in Verwaltung, Technik, Organisation und Service der EHB bedeutet Entgeltgerechtigkeit herzustellen und für faire Arbeitsbedingungen Sorge zu tragen. Die Mitarbeiter:innen (davon 74% weibliche Mitarbeiterinnen:) der EHB in diesen Tätigkeitsbereichen zeigen ein sehr breites Beschäftigungs- und Kompetenzspektrum. Mitarbeiter:innen in Verwaltung, Technik, Organisation und Service bilden die professionelle, administrative Basis für den Wissenschaftsbetrieb und werden entsprechend von der Hochschule anerkannt. Die Personalsituation ist kontinuierlich diskriminierungssensibel zu reflektieren und diesbezüglich möglichen strukturellen und individuellen Benachteiligungen der Mitarbeiter:innen entgegenzuwirken.

8.2 Strategische und strukturelle Verankerung von Diversität

Diversität ist eng verknüpft mit Gleichstellungspolitik, Inklusion und Antidiskriminierungsarbeit. Das novellierte BerLHG trägt dem Rechnung, indem es die rechtliche Grundlage schafft, ein Gremium für Diversität einzusetzen oder eine beauftragte Person mit den entsprechenden Ressourcen auszustatten. Über die bereits genannte Implementierung des Gleichstellungsrates mit den beschriebenen Kompetenzen, das Beratungsangebot und die Erarbeitung von Konzepten und Richtlinien hinaus weisen Lehre und Forschung auf fachliche Schwerpunkte zum Thema Diversität hin, so finden sich in allen Studiengängen Module zu den Themen Diversität, Antidiskriminierung, Antirassismus und Antisemitismus. Darüber hinaus finden sich in den Fachdisziplinen unter anderem Inhalte zu Gender-Mainstreaming, zu kultursensibler Pflege und Empowermentansätzen.

Dieses Spektrum zeigt sich auch auf der Forschungslandkarte der Hochschulrektorenkonferenz, die für die EHB die Forschungsschwerpunkte „Diversität im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen“ sowie

„Der gesellschaftliche Zusammenhalt in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Bildung/Erziehung“ deutlich ausweist.

Zudem ist die EHB seit vielen Jahren bemüht Studierenden und Lehrenden mit einer Beeinträchtigung oder schwerbehinderten Mitarbeiter:innen in Lehre und Verwaltung eine Teilhabe zu ermöglichen. Dazu gehören z.B. die Zuweisung bedarfsgerechter Seminarräume für schwerbehinderte Dozent:innen und Studierende, bauliche Ergänzungen wie ein Fahrstuhl und Rampen oder der Bau eines barrierefreien Toilettenraumes. Zudem werden Arbeitszeiten und Aufgabenfelder individuell an die Bedarfe von Mitarbeiter:innen aus dem Bereich Verwaltung, Technik, Organisation und Service angepasst. Betroffenen der Hochschule steht eine Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung und die:der Beauftragte:r für Studierende mit Behinderung, chronischen Erkrankungen oder sonstigen Beeinträchtigungen offen. Studierende können sich seit 2020 im Rahmen einer Peer-Beratung über Inklusionsleistungen, Nachteilsausgleiche und Festkoordinierungen informieren.

8.3 Schlusswort

Damit trägt die EHB in den unterschiedlichen Teilbereichen aktiv zur Etablierung einer Kultur der Vielfalt bei und begegnet Ausschließungsprozessen proaktiv. Gender- und Diversitätskompetenz gilt es auf allen Ebenen der Hochschule zu fördern.

Diskriminierungs- und Ausgrenzungsmechanismen sind beständig wie wandelbar. Daher handelt es sich um einen langfristigen Entwicklungsprozess der Evangelischen Hochschule insgesamt.

Dies greift der Hochschulentwicklungsplan zukünftig auf, indem dort die Handlungsfelder Gleichstellung und Diversität aufgenommen werden, um folgerichtig an dieser Stelle Teilziele und konkrete Maßnahmen abzuleiten.

Quellenverzeichnis

Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021). Hg. vom Deutschen Bundestag. 19. Wahlperiode. Drucksache 19/30750. Online abrufbar unter URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/dritter-gleichstellungsbericht-184546>. Letzter Zugriff 06.06.2022.

Evangelische Hochschule Berlin. Homepage. Online abrufbar unter URL: <https://www.eh-berlin.de/>. Letzter Zugriff 06.06.2022.

Flegl, Andreas/Woye, Nicole (2021): Hausinterne Dokumente zur Personalstatistik der Evangelischen Hochschule Berlin. Berlin.

Gender-Datenreport Berlin (2018): Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung. Online abrufbar unter URL: https://web.statistik-berlin-brandenburg.de/gender/kapitel/pdf/Gender_Datenreport_2018.pdf. Letzter Zugriff 22.09.2022.

Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerHGG) (2022): Justiz-online: Online abrufbar unter URL: https://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=167583,1 Letzter Zugriff 12.12.2022.

Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin: *Gleichstellungskonzept*. Online abrufbar unter URL: <https://www.htw-berlin.de/einrichtungen/zentrale-referate/frauenfoerderung-gleichstellung/gleichstellung-hochschule/#c50299>. Letzter Zugriff 06.06.2022.

Hornscheidt, Lann/Sammla, Ja'n (2021): *Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht?* Hiddensee: w_orten & meer.

Landeskonzferenz Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Berliner Hochschulen. Homepage. Online abrufbar unter URL: <https://www.lakof-berlin.de/>. Letzter Zugriff 22.09.2022.

Lembke, Ulrike/Tischbirek, Alexander (2019): „Kurzgutachten zum rechtlichen Spielraum der Hochschulen bei der Verwendung des gewählten Namens inter- und transgeschlechtlicher Studierender im Vorfeld der amtlichen Namensänderung“. Online abrufbar unter URL: <https://www.rewi.hu-berlin.de/de/lf/lb/lbk/Gutachten.pdf>. Letzter Zugriff: 06.06.2022

Wagner, Leonie/Paulitz, Tanja/Dölemeyer, Anne/Fousse, Johannes (2021): *Jenseits der Gläsernen Decke – Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung: Handreichung für Gleichstellungs- und Hochschulpolitik*. Darmstadt. Online verfügbar unter URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-76469-8>. Letzter Zugriff 18.06.2022.