

Gleichstellungskonzept der Internationalen Hochschule Liebenzell (IHL)

In der Fassung vom 15. Februar 2017;
zuletzt geändert durch Senatsbeschluss am 10.06.2026.

Einleitung

Die IHL versteht unter Gleichstellung die Chancengleichheit aller Hochschulmitglieder in Lehre, Forschung und Verwaltung. Gegenseitige Wertschätzung ist an der IHL gelebte Selbstverständlichkeit für ein gelingendes und funktionierendes Zusammenleben.

Der oder die Beauftragte für Gleichstellung

Der Senat wählt eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten sowie mindestens eine stellvertretende Person. Ziel ist es insgesamt mindestens eine weibliche und eine männliche Ansprechperson zu bestellen. Die Gleichstellungsbeauftragte oder der Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertretung sind außerdem Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sowie Antidiskriminierung.

Sie oder er hat folgende Aufgaben:

- Sie oder er achtet auf die verfassungsrechtlich gebotene Chancengleichheit von Frauen und Männern, auf die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie, die Beseitigung von Benachteiligungen und hat auf den Schutz aller Mitglieder der Hochschule vor sexueller Belästigung hinzuwirken.
- Ihre oder seine Anliegen kann sie oder er jederzeit beim Rektorat und den entsprechenden Gremien und Stellen (z.B. Senat) einbringen.
- Sie oder er ist qua Amt Mitglied in der Berufungskommission.
- Sie oder er erstattet jährlich dem Senat einen Bericht über ihre oder seine Arbeit, der in den Gesamtbericht Qualitätsmanagement einfließt.

Chancengleichheit

Die IHL begreift Gleichstellungspolitik als Aufgabe im eigenen Interesse und aus Überzeugung. Das Bekenntnis zur Gleichstellung und zu familiengerechten Rahmenbedingungen führt zu konkreten Regelungen in allen zentralen Entscheidungsprozessen, Gremien und in der Personalentwicklung. Die zentrale Aufgabe der Gleichstellung an der IHL besteht darin, eine angemessene Verteilung der Geschlechter in allen Qualifikationsstufen zu erzielen und den Anteil von Frauen dort, wo sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Die IHL hat deshalb trotz ihrer bescheidenen finanziellen Ressourcen ein Nachwuchsförderprogramm zur Frauenförderung aufgelegt, um gezielt begabte Absolventinnen zu motivieren, eine wissenschaftliche Qualifizierung anzustreben.

Die IHL gewährt auf Antrag und nach Auswahl jährlich ein Promotionsstipendium in Höhe von monatlich 500 € für Absolventinnen ihrer B.A.-Studiengänge, die an einer in- oder ausländischen Universität für ein Promotionsstudium zugelassen werden. Das Promotionsstipendium ist auf drei Jahre befristet.

Mit diesem Programm möchte die IHL auch einen Beitrag zur Förderung des Frauenanteils im Lehrkörper leisten und verbindet damit die Hoffnung, auf diese Weise langfristig dem Mangel an Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen entgegenwirken zu können.

Erhöhung des Frauenanteils in der akademischen Mitarbeiterschaft

Die IHL strebt mittelfristig an, einen Anteil von einem Drittel weiblicher Lehrkräfte zu erreichen. Aufgrund des Ungleichgewichts zwischen dem hohen Anteil an Studentinnen und dem geringeren Anteil an Frauen in akademisch qualifizierten Spitzenpositionen (darunter Professorinnen) sowie den prozentual weniger Bewerbungen von Frauen soll der Anteil von Bewerberinnen erhöht werden. Bei allen akademischen Stellenausschreibungen werden Frauen nachdrücklich gebeten, sich zu bewerben.

Aufgrund der bisherigen Berufungsverfahren, bei denen sich bei theologischen Professuren häufig nur wenige Frauen beworben haben, baut die IHL auch hier langfristig auf das erwähnte Nachwuchsförderprogramm in der Hoffnung, mittelfristig die erste IHL-Absolventin auf eine IHL-Professur berufen zu können.

Erhöhung des Frauenanteils in den Hochschulgremien

In den IHL-Gremien geschieht der Wandel langsamer als in der Studierendenschaft. Das liegt im Wesentlichen daran, dass die Fluktuation in diesen Gremien sehr viel geringer ist.

Die IHL bemüht sich jedoch auf allen Ebenen intensiv, den Frauenanteil in allen Gremien zu erhöhen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Die Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie ist eine große Herausforderung. Ein wichtiger Aspekt der Gleichstellungsbemühungen ist, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium für Mitarbeitende und Studierende beiderlei Geschlechts zu verbessern. Das beginnt mit einfachen Maßnahmen wie der Verfügbarkeit von Wickeltisch und Stillraum, zeigt sich aber besonders auch in der Entwicklung flexibler Arbeitsbedingungen, wie z.B. Arbeitszeiten oder Möglichkeiten zum Homeoffice, sowie der Unterstützung bei der Kontaktvermittlung von Angeboten, sowie unterstützenden Maßnahmen für werdende Eltern und für Personen mit Kindern sowie für pflegende Angehörige.

Schutz vor sexueller Belästigung

Bisher sind in der Geschichte der Hochschule keine Fälle sexueller Belästigung bekannt geworden. Das mag teilweise daran liegen, dass durch die religiöse Bindung der Mitarbeitenden und Studierenden sexuelle Grenzüberschreitungen in der Hochschulkultur nicht sozial akzeptabel sind. Ein respektvoller Umgang ist ein hoher Wert in der Hochschulkultur.

Andererseits könnten sexuelle Übergriffe gerade in diesem sozialen Klima tabuisiert werden, weil sie sozial inakzeptabel sind. Es ist daher wichtig, Studierende darüber zu informieren, dass Schutz vor sexualisierter Gewalt, auch vor verbalen Übergriffen, ein wichtiges Anliegen der Hochschule und ihres Trägers ist.

Da zwischen Dozierenden und Studierenden ein Abhängigkeitsverhältnis besteht, sind die Grenzen dieser Beziehungen ganz besonders vorsichtig zu wahren.

Studierende und Mitarbeitende werden ermutigt, übergriffige Verhaltensweisen der oder dem Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen, damit diese oder dieser bei der Wiederherstellung des angemessenen Schutzes Unterstützung leisten und gegebenenfalls dafür sorgen kann, zukünftige Übergriffe durch die betreffende Person, auch gegenüber anderen Personen, effektiv zu verhindern.

Ein Schutzkonzept zur Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt konkretisiert den Umgang mit diesem Thema.

Umsetzung

Die oder der Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, diese Anliegen zu fördern und in den Entscheidungsprozessen auf Verbesserungsmöglichkeiten zu achten, einschließlich der Berufungskommission, der sie oder er qua Amt angehört.

Die Studierenden werden bei der Studieneinführungsveranstaltung über die Möglichkeiten und Aufgaben der oder die Gleichstellungsbeauftragten informiert. Im IHL-Campus der Hochschule werden Name und Kontaktmöglichkeiten der oder des Gleichstellungsbeauftragten sowie der Stellvertretung veröffentlicht.

Anliegen der Studierenden werden von der oder dem Gleichstellungsbeauftragten geprüft und, soweit sie den Zielen der Gleichstellung dienen, direkt der Hochschulleitung vorgetragen. Die Umsetzung eventuell beschlossener Maßnahmen wird von der oder dem Gleichstellungsbeauftragten überprüft.

Im jährlichen Bericht der oder des Gleichstellungsbeauftragten an den Senat werden umgesetzte und nicht umgesetzte Anliegen aufgeführt.