

# **GLEICHSTELLUNGSKONZEPT** der **CBS International Business School**

Der Senat der CBS International Business School (CBS) hat am 03.02.2020 das Gleichstellungskonzept in der nachstehenden Fassung beschlossen.

*Entsprechende Begriffe im Text gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform auf weiblich/männlich hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.*

## **Inhalt**

1	Leitgedanken.....	3
2	Aufgaben und Funktionen .....	3
3	Zulassungsverfahren .....	3
4	Stellenbesetzungen.....	4
5	Anlaufstellen und Serviceeinrichtungen .....	4
6	Karriereförderung .....	4
7	Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Studium und/oder Beschäftigung .....	5
8	Antidiskriminierung und Belästigung.....	5
9	Regelmäßige, hochschulweite Veranstaltungen .....	5
10	Überprüfung und Weiterentwicklung .....	5
11	Schlussbemerkung .....	6

## **1 Leitgedanken**

„Chancengleichheit und Gleichstellung zahlen sich auf mehrfache Weise aus: erst durch sie ist es möglich, das vorhandene Innovations- und Talentpotenzial voll auszuschöpfen.“ (Deutsche Forschungsgemeinschaft, DFG)

An der CBS werden die Themen Gleichstellung und Diversity als Kernaufgaben der Hochschule betrachtet und als Möglichkeit begriffen, um Chancengerechtigkeit, Wertschätzung und Teilhabe zu fördern. Ein kooperatives Zusammenwirken aller relevanten Akteure bildet die Grundlage der Arbeit und zielt darauf ab, gemeinsam Diskriminierungen zu erkennen, Barrieren abzubauen, Bildungsgerechtigkeit zu fördern und -zugänge zu schaffen.

Für alle Hochschulmitglieder und -angehörigen der CBS gilt zudem folgender Grundsatz (Grundordnung § 3 Abs. 6): Sowohl die ethnische Herkunft als auch die politische, religiöse oder sexuelle Ausrichtung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters oder Studierenden spielt – soweit diese nicht gegen geltendes Recht verstößt – an der Hochschule keine Rolle. Die CBS fördert eine Kultur der Antidiskriminierung, damit die ausgebildeten Fachkräfte Multiplikatoren für einen fairen Umgang in der Arbeitswelt und darüber hinaus werden.

Im Streben nach akademischer Exzellenz hat es sich die CBS zum Ziel gesetzt, ein integratives Lern- und Arbeitsumfeld zu schaffen und aufrechtzuerhalten, in welchem Chancengleichheit gefördert, Vielfalt wertgeschätzt und Menschen vor diskriminierendem Verhalten geschützt werden. Das Gleichstellungskonzept wird unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen kontinuierlich angepasst oder erweitert.

Die Hochschule hat ihre Gleichstellungsrichtlinie auf der Grundlage des Art. 3 des Grundgesetzes und des Hochschulgesetzes (HG NRW § 3 Abs. 4) aufgebaut.

## **2 Aufgaben und Funktionen**

Die Hochschule setzt sich dafür ein, Frauen und Männern gleiche Entwicklungsmöglichkeiten in allen Hochschulbereichen zu eröffnen. Die Hochschule berücksichtigt dafür geschlechtsspezifische Belange in ihren Entscheidungsprozessen. Der Senat wählt zur Erreichung dieser Zielstellung eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte für jeweils drei Jahre. Ihre Rechtsstellung und Befugnisse richten sich nach § 24 HG NRW. Insbesondere wirkt sie auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen und administrativen Arbeit, bei der Entwicklungsplanung, bei Personal- und Strukturmaßnahmen und bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe hin (Grundordnung § 3 Abs. 5). Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet mit der Vizepräsidentin/dem Vizepräsidenten für Wirtschaft und Verwaltung zusammen (Grundordnung § 9 Abs. 5).

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört qua Funktion den Berufungskommissionen (Berufungsordnung § 4 Abs. 6) der Hochschule an und kann an den Sitzungen der Findungskommissionen (Berufungsordnung § 9 Abs. 4) teilnehmen. Sie berichtet jährlich und zusätzlich auf Anforderung dem Senat (Grundordnung § 10 Abs. 3, Satz 9). Zudem werden von der Gleichstellungsbeauftragten Netzwerkkontakte gepflegt.

## **3 Zulassungsverfahren**

Die CBS sorgt dafür, dass alle Studienbewerberinnen und -bewerber fair behandelt und nach festgelegten Qualifikationskriterien beurteilt werden. Das Zulassungsverfahren darf Bewerberinnen/Bewerber nicht aufgrund anderer Kriterien diskriminieren, die in Bezug auf die akademischen Zulassungsvoraussetzungen nicht gerechtfertigt sind (siehe Zulassungsverordnung).

Das Admissions Office an der CBS verwaltet als zentrale Stelle alle Bewerbungen der Studieninteressierten.

#### **4 Stellenbesetzungen**

Die CBS stellt zu jedem Zeitpunkt sicher, dass Personen, die sich auf eine Stelle an der CBS bewerben, gleich und fair behandelt werden. Die Entscheidungen werden in den Auswahlverfahren auf der Grundlage von Qualifikationen und Eignung für die jeweils ausgeschriebene Stelle getroffen. Bewerberinnen/Bewerber dürfen nicht anhand von Kriterien diskriminiert werden, die für die Anforderungen der Stelle unerheblich oder nicht gerechtfertigt sind.

Die Stellenanzeigen der CBS enthalten für jede ausgeschriebene Stelle klar definierte Kriterien, die dem Gleichstellungskonzept der Hochschule Rechnung tragen.

Die Vorauswahl von Bewerberinnen/Bewerbern erfolgt in Bezug auf die zuvor festgelegten Kriterien für jede Stelle. Jede Person wird gemäß diesen Kriterien berücksichtigt.

Sollten Bewerberinnen/Bewerber in einem speziellen Bereich unterrepräsentiert sein, kann die Geschäftsführung die Entscheidung treffen, die Stelle neu auszuschreiben.

Der Prozess der Bewerbungsgespräche für Stellenbesetzungen in der Administration ist für jede/jeden in die engere Wahl gezogene/gezogenen Kandidatin/Kandidaten standardisiert. Die Auswahl erfolgt i.d.R. durch zweistufige Auswahlgespräche. Die Personalabteilung hat eine beratende Funktion und kann jederzeit eingebunden werden.

Wenn zwei oder mehr Bewerberinnen/Bewerber gleichermaßen geeignet sind, kann die Person aus einer unterrepräsentierten Gruppe bevorzugt behandelt werden, sofern eine Unterrepräsentation in diesem konkreten Fall festgestellt wird.

Die Besetzung von Stellen der hauptberuflichen Professorinnen/Professoren an der CBS und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sind in der Berufsordnung geregelt.

#### **5 Anlaufstellen und Serviceeinrichtungen**

Die CBS hat verschiedene Service- und Beratungsstellen eingerichtet, die zur Verwirklichung der Chancengleichheit beitragen. Hierzu zählen die Studienberatung, das Students Office, das International Office, der Career Service, das Prüfungsamt und der interne Study Advisor.

Studierende, die an einer studienerschwerenden Gesundheitsbeeinträchtigung leiden, können sich an den Study Advisor wenden. Im Zusammenwirken mit den beteiligten Servicestellen sorgt sie/er für das Angebot eines angemessenen Nachteilsausgleichs.

Für die Bemühung der CBS, studierfähigen Geflüchteten einen Einstieg ins Studium zu ermöglichen, ist die Studienberatung die erste Anlaufstelle. Studieninteressierte Geflüchtete, Flüchtlingshelfer und Ehrenamtliche können sich hier zu den Themen Zulassungsvoraussetzungen, Studienangebot, Unterstützungs- und Orientierungsmöglichkeiten etc. informieren.

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter aus dem administrativen und akademischen Bereich werden in entsprechenden interkulturellen Trainings geschult, um der Diversität Rechnung tragen zu können.

#### **6 Karriereförderung**

Die CBS setzt sich dafür ein, sowohl den ehemaligen als auch den aktuellen Studierenden und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, insbesondere aus unterrepräsentierten Gruppen, ein unterstützendes Umfeld für die berufliche Weiterentwicklung sowie Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten.

Die Hochschule gestaltet dieses unterstützende Umfeld, das sowohl die persönliche als auch die berufliche Weiterentwicklung fördern soll, u.a. durch folgende Maßnahmen: Informelle Mentoring-Programme, Einladung externer Unternehmensvertreterinnen/-vertreter zu Vorträgen und/oder zur Teilnahme an internen Symposien oder die Möglichkeit zum Networking.

## **7 Vereinbarkeit von Familie, Pflege, Studium und/oder Beschäftigung**

Die Hochschule trägt der Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen sowie den berechtigten Interessen ihres Personals an guten Beschäftigungsbedingungen im Rahmen ihres Diversity Managements angemessene Rechnung. Um Menschen zu unterstützen, die ihr Studium/ihre Beschäftigung mit dem Familienleben und/oder Betreuungspflichten vereinbaren möchten oder müssen, bemüht sich die CBS, sofern möglich, um flexible Arbeits- und Studienvereinbarungen.

Für Studierende wird eine große Anzahl von Teilzeitprogrammen angeboten. Die angebotenen Möglichkeiten für die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter umfassen Teilzeitstellen, Gleitzeit, gestaffelte Arbeitszeiten sowie Möglichkeiten des mobilen Arbeitens. Anträge auf flexible Arbeitsvereinbarungen werden an die zuständigen Dekaninnen/Dekane oder Abteilungsleiterinnen/-leiter gestellt und zur Entscheidung dem Präsidium oder der Geschäftsführung vorgelegt.

## **8 Antidiskriminierung und Belästigung**

Es gehört zu den wesentlichen Werten der CBS, Menschen gleich zu behandeln, ihnen die gleichen Chancen zu bieten, Vielfalt zu begrüßen, Inklusion zu fördern und unbewusste Vorurteile zu erkennen und dagegen vorzugehen.

Sobald Studierende, Dozentinnen/Dozenten oder Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter Ungleichheit oder Diskriminierung wahrnehmen, können sie dieses Problem mit verschiedenen Personen an der CBS besprechen. Hierzu können die Gleichstellungsbeauftragte oder die Ombudsverantwortlichen konsultiert werden, die auf Wunsch helfen, unterstützen und vermitteln. Alle Angaben werden von allen Beteiligten streng vertraulich behandelt.

## **9 Regelmäßige, hochschulweite Veranstaltungen**

Für Studierende und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden regelmäßige Veranstaltungen zu den Themen Gleichstellung und Diversity angeboten, z.B.:

- Berichte über Gleichstellung, Vielfalt und die Einbeziehung dieser wesentlichen Themen in den Lehrplan in Form von Vorlesungen, Projekten und Workshops.
- Im Rahmen des Studium Generale bieten Gastdozentinnen/-dozenten verschiedene Veranstaltungen an.
- Es finden regelmäßig Veranstaltungen zu Themen „Frauen in Führung“, „Frauen und Gründertum“ oder „Teilzeitführung“ statt.

## **10 Überprüfung und Weiterentwicklung**

Die CBS hat sich zur kontinuierlichen Weiterentwicklung ihres Gleichstellungskonzepts verpflichtet. Hierzu werden die Prozesse an der CBS in Zusammenarbeit mit den Hochschulmitgliedern und -angehörigen regelmäßig überprüft und weiterentwickelt. Der Mehrwert von Diversität soll nicht propagiert werden müssen, sondern von allen Hochschulmitgliedern und -angehörigen als selbstverständlich empfunden werden.

## 11 Schlussbemerkung

Die oben beschriebenen Richtlinien zur Chancengleichheit umfassen die wichtigsten Ziele und die damit verbundenen Maßnahmen der CBS. Darüber hinaus wird an der CBS auf verschiedensten Organisationsebenen umfassende und wichtige Arbeit von engagierten Studierenden, Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und weiteren Personen geleistet. Die CBS möchte alle diese Personen würdigen, deren Einsatz und Engagement dazu beigetragen haben, ein Bildungs- und Arbeitsumfeld zu schaffen, das Gleichheit, Vielfalt und Inklusion berücksichtigt.

Köln, den 03.02.2020



Prof. Dr. habil. Elisabeth Fröhlich

– Vorsitzende des Senats –