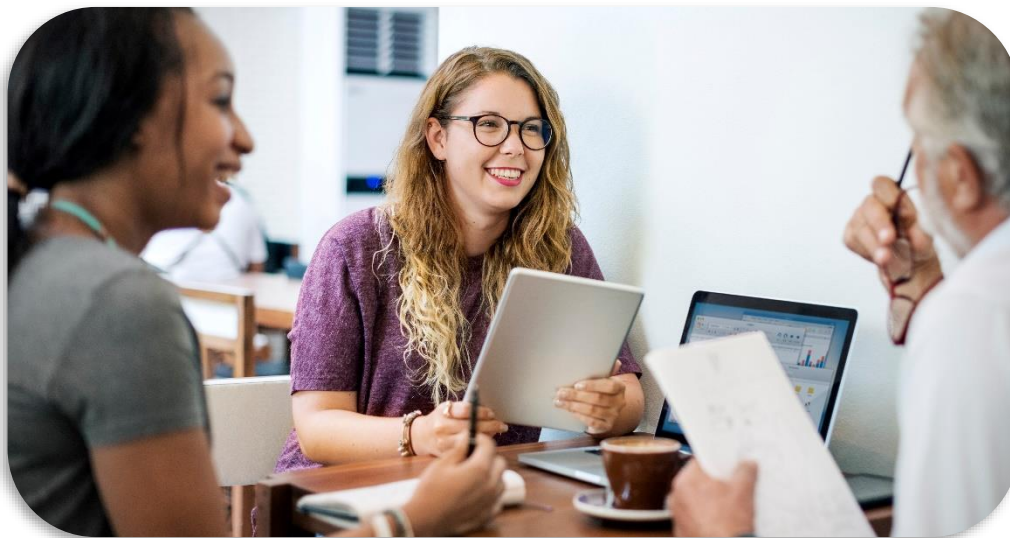


Gleichstellungskonzept

DER WILHELM BÜCHNER HOCHSCHULE

Stand: August 2023



Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Präsidenten	3
1. Grundsätze und Ziele	4
2. Handlungsfelder	6
2.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit	6
2.2 Stellenausschreibung und -besetzung.....	6
2.3 Inklusion.....	7
2.4 Familienfreundlichkeit	7
2.5 Frauenförderung	9
2.6 Geschlechtergerechte Sprache	10
2.7 Sichtbarkeit.....	11
3. Berichterstattung und Fortschreibung	12

Vorwort des Präsidenten

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Nach dem Hessischen Hochschulgesetz sind die Hochschulen gehalten, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter und Geschlechtsidentitäten zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Der Gleichstellung kommt daher bei vielen Entscheidungen innerhalb der Hochschulen eine wichtige Rolle zu. Mehr als bei der grundgesetzlich geregelten Verpflichtung der Gleichberechtigung der Geschlechter beschreibt Gleichstellung an Hochschulen die Maßnahmen zur Umsetzung des Anspruchs auf Gleichberechtigung sowohl von Studierenden als auch von Mitarbeitenden sowie die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen.

Gleichstellung ist ein wesentliches Element des Selbstverständnisses der Wilhelm Büchner Hochschule. Das vorliegende Konzept zeigt auf, in welchen Handlungsfeldern die Hochschule an Gleichstellungsmaßnahmen ergriffen hat und bei welchen Themen sie noch weitere Handlungsspielräume sieht.

Das Konzept erhebt dabei keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Gleichstellungsmaßnahmen unterliegen einer steten Weiterentwicklung. Die Digitalisierung, die in den letzten Jahren viele Prozesse im Arbeitsleben verändert hat (, New Work'), und auch zu neuen Lern- und Studienformaten geführt hat, bietet z.B. neue Möglichkeiten, um Gleichstellung stärker im Hochschulleben von Mitarbeitenden und Studierenden zu verankern.

Daher wird auch dieses Konzept fortlaufend überarbeitet. Ich freue mich, ein Gleichstellungskonzept vorzulegen, das einige neue Aspekte aufnimmt als Resultat erweiterter Überlegungen in diesem Bereich. Mein Dank gebührt der Gleichstellungsbeauftragten Frau Ramona Sußbauer, die sich der Federführung bei diesem Thema angenommen hat, sowie ihrer Vertreterin, Frau Martina Schwarz-Geschka.

Ich bin sicher, dass das Konzept dazu beitragen wird, dass Gleichstellung weiterhin eine wichtige Säule des Leitbildes der Wilhelm Büchner Hochschule darstellen wird.

Prof. Dr. Rainer Eisland
Präsident der Wilhelm Büchner Hochschule

1. Grundsätze und Ziele

Die Wilhelm Büchner Hochschule (WBH) versteht sich als weltoffene Institution im Sinne der Vielfalt eines modernen Zusammenlebens in einer globalisierten Gemeinschaft. Die WBH begreift diese soziale Vielfalt als äußerst wertvolles Gut und versteht die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit als ein Qualitätsmerkmal.

Die WBH sieht sich dem in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes formulierten Grundsatz verpflichtet, wonach die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken ist. Studierende und Angehörige der Hochschule, Absolvent:innen und Gäste sollen die Möglichkeit zur Förderung erfahren unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, körperlicher Verfasstheit, sexueller Orientierung und Identität.

Das vorliegende Konzept bietet die Grundlage für eine systematische und professionalisierte Gleichstellungsarbeit. Dabei versteht die WBH Diversity- und Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe der gesamten Hochschule. Die Hochschule strebt an, eine durchgängige Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen nachhaltig zu sichern und als konsequentes Querschnittsziel der Organisationsentwicklung zu etablieren sowie eine durchgängige Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Aspekte bei allen Hochschulangehörigen zu erreichen.

Dementsprechend ergeben sich folgende Zielsetzungen:

- **Organisationskultur:** Die Hochschule unterstützt die „Charta der Vielfalt“ und pflegt eine Organisationskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jeder und jedes Einzelnen geprägt ist. Sie schafft die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiter:innen diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu. Die Hochschule achtet die Heterogenität der Studierenden und Beschäftigten sowie die Verschiedenartigkeit ihrer Lebenshintergründe und Sichtweisen. Dabei werden sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten einbezogen.
- **Personalentwicklung und -vielfalt:** Die Hochschule stellt sicher, dass im Personalmanagement die vielfältigen Erfahrungen, Fähigkeiten und Talente der Beschäftigten für die Tätigkeiten in Lehre, Praxis, Forschung und Dienstleistungen berücksichtigt und entwickelt werden.
- **Geschlechtergerechtigkeit, sexuelle Orientierung:** Neben der Gleichstellung der Geschlechter im Beruf ist es Ziel der Hochschule, sämtliche Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Lebensweise zu verhindern. Dies geschieht insbesondere dadurch, dass die Belange von Menschen davon unabhängig berücksichtigt werden und die bestehende Vielfalt an Orientierungen und Lebensformen geachtet wird.
- **Alter und Generationengerechtigkeit:** Die Hochschule setzt sich im Sinne des lebenslangen Lernens dafür ein, dass auch ältere Menschen an Bildung und Wissenschaft partizipieren können.
- **Kompetenter Umgang mit Vielfalt:** Der kompetente Umgang mit Vielfalt ist wesentlicher Teil einer gelungenen Diversity- und Gleichstellungspolitik. Kompetenz bedeutet Sensibilität für Verschiedenheiten, Bewusstsein für die mit der Thematik verbundenen Herausforderungen und Reflexivität den eigenen Einstellungen gegenüber. Die Hochschule fördert die Kenntnisse und Fähigkeiten der Studierenden und der Mitarbeiter:innen im gendersensiblen, interkulturell angemessenen und inklusionsorientierten Umgang miteinander, insbesondere durch den Dialog an der Hochschule.

- **Inklusive Umgebung:** Zu den Maßnahmen zur Schaffung inklusiver Bedingungen gehören die Mitwirkung in Gremien, die Einbeziehung der Belange der Hochschulmitglieder in die Entscheidungen, transparente und barrierefreie Informationen bzw. Kommunikationen zu allen die Hochschulmitglieder berührenden Themen, die Unterstützung der Beschäftigten sowie Studierenden bei der Gestaltung ihrer individuellen Lebensentwürfe und bei der Vereinbarung von Privatleben und Familie mit Studium bzw. Beruf sowie der gerechte Zugang zu den Angeboten und Ressourcen der Hochschule. Bei der Integration neuer Mitarbeiter:innen pflegt die Hochschule eine Willkommenskultur und möchte erreichen, dass die Vielfalt in die Lehre und Forschung eingebracht wird. Im Rahmen der Lehre werden die Belange und Bedarfe der Studierenden mit Migrationshintergrund, mit Familienaufgaben, mit Beeinträchtigungen, mit nicht-akademischem Familienhintergrund sowie die Geschlechtergerechtigkeit bei der didaktischen, der inhaltlichen und der organisatorischen Gestaltung der Lehrveranstaltungen beachtet (gender- und diversitätssensible Lehre). Unterschiedliche Ausgangssituationen der Studierenden, wie etwa bei der Vorbildung, werden durch begleitende Angebote angeglichen (z. B. Vorkurse), um Chancengleichheit zu schaffen.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde mit der Zustimmung des Senats durch das Präsidium beschlossen und berücksichtigt den Umsetzungsstand bis August 2023.

2. Handlungsfelder

2.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Die Belange der Gleichstellung sind in der Grundordnung der Wilhelm Büchner Hochschule (vgl. § 3) verankert und werden neben dem Präsidium auch von der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt, die als beratendes Mitglied den Hochschulgremien und den Berufungskommissionen angehört. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung werden auf Vorschlag des Senats durch das Präsidium für die Dauer von vier Jahren ernannt.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule ist Ansprechpartnerin für alle Hochschulangehörigen, hierfür wurde die Kontaktadresse *gleichstellung@wb-fernstudium.de* eingerichtet. Nach Bedarf bietet die Gleichstellungsbeauftragte spezifische Beratungsmöglichkeiten in Fällen von Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Herkunft, Ethnie, Religion, sexueller Orientierung und/oder Behinderung an. Die Hochschulleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten zum Thema. Sie fördert die Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten mit ihren Amtskolleg:innen anderer Einrichtungen auf Bundes- und Landesebene.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung nehmen ihre Funktion als zusätzliche Rolle wahr. Die für Gleichstellungsarbeit eingeräumte Arbeitszeit liegt durchschnittlich bei fünf Prozent.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird in für sie relevante Gremien der Hochschule eingebunden, um dort zu Gleichstellungsfragen Stellung zu nehmen. Dies sind beispielsweise Sitzungen des Senats, der Studienleiter:innen sowie des Prüfungsausschusses. Die Organe und Gremien der Hochschule informieren die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig über alle Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich betreffen, um eine frühe Beteiligung an Entscheidungen zu ermöglichen.

2.2 Stellenausschreibung und -besetzung

Die Personalverantwortlichen der WBH achten bei der Ausschreibung und Besetzung vakanter Positionen stets auf die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Geschlechtergerechte Formulierungen – als wichtiges Instrument zur gezielten Ansprache qualifizierter Frauen – werden in Stellenausschreibungen durchgängig praktiziert.

Zudem werden bei den Stellenausschreibungen durch die Veröffentlichung auf Jobportalen für Frauen in MINT-Berufen gezielt Frauen angesprochen. So werden die Stellenanzeigen auf relevanten Plattformen veröffentlicht, um weibliche Bewerberinnen auf die vakanten Stellen der WBH aufmerksam zu machen.

Darüber hinaus ist bei Berufungsverfahren ein gesondertes Vorgehen vorgesehen. Gemäß § 2 der Berufsordnung der Wilhelm Büchner Hochschule ist eine angemessene Vertretung von Frauen in der Berufungskommission sicherzustellen (Absatz 1). Zusätzlich ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied zu laden und zu informieren (Absatz 3). Sie hat gemäß § 3 Absatz 4 der Berufsordnung zudem das Recht, entsprechend qualifizierte und geeignete Bewerberinnen bis zu ihrem Anteil an den Bewerbungen einzuladen.

Zur Einhaltung der Qualitätskriterien und Mindeststandards begleitet die Gleichstellungsbeauftragte konsequent alle Berufungsverfahren von der Ausschreibung bis hin zur Berufung. Sie wird in sämtliche die Gleichstellung betreffenden Verfahrensschritte einbezogen.

2.3 Inklusion

Behinderte Studierende sollen ein Studium unter gleichwertigen Bedingungen wie nicht behinderte Studierende absolvieren können. Dieser Grundsatz ist in § 3 Absatz 3 der Grundordnung der Wilhelm Büchner Hochschule verankert. Dabei wird berücksichtigt, dass gerade im Studium neben dem Beruf ein hoher Bedarf besteht, um selbstbestimmt und unter individuellen Bedingungen zu studieren. Den Einschränkungen von Studierenden soll mit Hilfe eines Nachteilsausgleich entgegengewirkt werden, unter Vorlage einer Bescheinigung der Benachteiligung kann der Prüfungsausschuss eine alternative Prüfungsform bewilligen. Der Prüfungsausschuss tagt in regelmäßigen Abständen. Im Folgenden werden einige Beispiele für einen Nachteilsausgleich aufgeführt:

- Mündliche Prüfung statt schriftlicher Klausur (z. B. für Sehbehinderte)
- Schreibzeitverlängerung bei Klausuren (z. B. bei motorischen Behinderungen)
- Schreiben einer Klausur in einem gesonderten Raum (z. B. bei starken Konzentrationsstörungen)
- Zeitverlängerungen für die Bearbeitung von Abschlussarbeiten und Einsendeaufgaben
- Nutzung technischer Hilfsmittel in Klausuren (z. B. bei motorischen Behinderungen)

Zudem bietet die WBH Studierenden mit Schwerbehinderung einen Nachlass von fünf Prozent auf die jeweils gültigen Studiengebühren.

Speziell für motorisch beeinträchtigte Menschen kann ein Fernstudium den Vorteil bieten, räumlich unabhängig zu lernen und Prüfungen zu absolvieren. Allen Beschäftigten, Lehrenden und Studierenden steht der Online-Campus als Austausch- und Informationsplattform zur Verfügung. Der Online-Campus ist im Responsive Design gestaltet, sodass der Zugriff von jedem Gerät aus jederzeit möglich ist. Studierende können auf Ihre Studienmaterialien in verschiedenen Formaten zugreifen, sich über aktuelle Entwicklungen der Hochschule informieren, sich untereinander austauschen und fachliche sowie organisatorische Fragen an die jeweiligen Ansprechpartner:innen stellen. Darüber hinaus wird derzeit das Projekt „Online-Proctoring“ pilotiert, welches das Ablegen von Klausuren von zuhause aus ermöglichen soll.

Die Standorte der Hochschule sind teilweise barrierefrei zugänglich. Diese werden mit dem Ziel einer kompletten Barrierefreiheit stetig weiterentwickelt. Die Weiterentwicklungen sind in einer Maßnahmenübersicht zu dokumentieren.

Um beeinträchtigten Studierenden eine direkte Ansprechperson zur Verfügung zu stellen, wurde eine Mitarbeiterin im Hause als Beauftragte benannt. Diese ist über den Online-Campus zu erreichen.

2.4 Familienfreundlichkeit

Ein wichtiger Teilbereich erfolgreicher Gleichstellung ist die Schaffung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen. Im Hinblick auf die familienfreundliche Komponente der Hochschule kommen zwei Ebenen zur Geltung: die der Hochschulangehörigen und die der Studierenden.

Hochschulangehörige

Dieses Handlungsfeld setzt an den Arbeitsbedingungen und Unterstützungsleistungen für Beschäftigte in Lehre und Verwaltung an. Folgende Maßnahmen kommen an der WBH zum Einsatz:

- *Flexible Arbeitszeit:* Durch eine flächendeckend angebotene flexible Arbeitszeit (Gleitzeit) besteht ein hohes Maß an individueller Zeiteinteilung.
- *Flexible Arbeitszeitmodelle:* An der WBH ist es prinzipiell möglich, Tätigkeiten in Teilzeit auszuüben.

- *Mobilität:* Den Mitarbeiter:innen der WBH wird die Möglichkeit geboten, mobil zu arbeiten. Besonders die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch diese Regelung unterstützt.
- *Individuelle Gespräche:* Ausführliche Gespräche (beispielsweise im Vorfeld einer anstehenden Elternzeit) bieten die Grundlage für eine gemeinsame berufliche Perspektive und individuelle Regelungen, die die Wünsche der Mütter oder der Väter je nach Familiensituation berücksichtigen.
- *Sonderurlaub:* Bei der Eheschließung von Beschäftigten sowie bei der Geburt von Kindern im eigenen Haushalt werden jeweils zwei Tage Sonderurlaub gewährt.
- *Freistellung für Eltern von kranken Kindern:* Beschäftigte, deren Kinder das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, haben Anspruch auf Freistellung für die notwendige Pflege ihrer Kinder im Krankheitsfall. Bei verheirateten oder in fester Partnerschaft lebenden Mitarbeiter:innen besteht Anspruch auf 10 Tage pro Kind im Jahr (maximal 25 Tage bei mehreren Kindern). Bei Alleinerziehenden erhöht sich dieser Anspruch auf 20 Tage pro Kind im Jahr (maximal 50 Tage bei mehreren Kindern).
- *Pflege von Angehörigen:* Es besteht die Möglichkeit für individuelle Regelungen. Grundsätzlich wird den Beschäftigten die Inanspruchnahme des Familienpflegezeitgesetzes ermöglicht.

Die WBH zeigt sich stets offen für individuelle personelle Lösungen, damit Beschäftigte persönliche und berufliche Verpflichtungen und Anforderungen miteinander vereinbaren können.

Studierende

Die hohe Flexibilität eines Fernstudiums und die familienfreundliche Struktur des Studienmodells der WBH ermöglichen ein erfolgreiches Studium auch mit Kind oder mit pflegebedürftigen Familienangehörigen. Folgende Maßnahmen tragen konkret dazu bei:

- *Flexible Studienbedingungen:* Eine Verlängerung des Studiums um 50 % der Regelstudienzeit ist für die Studierenden nicht mit zusätzlichen Kosten verbunden. Darüber hinaus sind Verlängerungen der Studienzeit zu geringeren Monatsraten möglich. Individuelle Ratenpläne und -pausen ermöglichen es, besonderen Situationen der Studierenden gerecht zu werden und nicht nur von Beginn an vorhandenen, sondern auch während der Studienzeit auftretenden Beeinträchtigungen zu begegnen. Die Hochschule ist offen für individuelle Zahlungsvereinbarungen, um Interessierten unabhängig von deren Einkommen ein Studium zu ermöglichen.
- *Langfristige Planbarkeit:* Termine für verpflichtende und freiwillige Präsenzveranstaltungen und Prüfungen werden so früh wie möglich bekannt gegeben, im Regelfall ca. ein Jahr im Voraus.
- *Flexibilität bei Prüfungen:* Nachteilsausgleiche für Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen oder kranken Kindern sind in den Allgemeinen Bestimmungen für Hochschulzugang, Studium und Prüfungen der Wilhelm Büchner Hochschule geregelt (vgl. § 18). Prüfungen werden sechs Mal pro Jahr angeboten. Darüber hinaus ist die Vereinbarung individueller Prüfungstermine grundsätzlich möglich.
- *Preisnachlass:* Studierende in Elternzeit erhalten einen Rabatt in Höhe von fünf Prozent auf die jeweils gültigen Studiengebühren.
- *Familienfreundliche Infrastruktur:* Am Standort der WBH besteht ein nahezu barrierefreier Zugang zu allen Seminar- und Sanitärräumen. In der Hochschulbibliothek wurde zudem eine Spielecke für Kinder eingerichtet.
- *Familienservice:* Dieser Service der WBH besteht aus drei Säulen:
 - Bereitstellung der Informationsbroschüre „Fernstudium mit Familie – Praktische Tipps für Eltern“
 - Telefonische Beratung zum Thema familienbegleitendes Lernen durch eine Diplom-Psychologin und Persönlichkeitstrainerin
 - Bereitstellung eines Familien-Forums im Online-Campus

- *Zentrale Ansprechpartner:innen*: Eine Mitarbeiterin im Hause steht allen Studierenden als Mutterschutzbeauftragte/Elternzeitbeauftragte zur Verfügung.

Darüber hinaus arbeitet die WBH kontinuierlich an Lösungen, die ein Studium noch besser an das Leben von Studierenden in besonderen Lebenssituationen anpassen. Um die Familienfreundlichkeit weiter zu fördern, empfehlen sich folgende Maßnahmen:

- *Unterstützung bei der Kinderbetreuung*, beispielweise durch die Kooperation mit einer ortsansässigen Betreuungsstätte und der Bereitstellung weiterer Räume innerhalb der Hochschule.
- *Erhöhung der Prüfungsflexibilität*, beispielweise durch individuelle Regelungen in Sondersituationen.
- *Erweiterung des Studienmodells* durch das Angebot eines Teilzeitstudiums.
- *Etablierung weiterer direkter Ansprechpartner:innen*, beispielsweise durch die Benennung einer oder eines Familienbeauftragten.

Wiedereinstieg von Mitarbeiter:innen

Der Übergang in den Mutterschutz/die Elternzeit bzw. in die Pflege von Angehörigen und der Wiedereinstieg in das Arbeitsleben soll durch ein für die Hochschule entwickeltes Wiedereinstiegsprogramm erleichtert und unterstützt werden. Es soll den Informationsfluss während der Eltern-/Pflegezeit regeln, den Vorgesetzten entsprechende Handreichungen geben sowie Planungs- und Rückkehr- bzw. Personalentwicklungsgespräche strukturieren.

Mögliche Maßnahmen sind:

- Einladung zu Veranstaltungen und Feierlichkeiten der Hochschule
- Schrittweise Wiedereingliederung der Beschäftigten (mobiles Arbeiten, Teilzeit)
- Schulungen zu Gesprächen vor und nach dem Wiedereinstieg

2.5 Frauenförderung

Unter dem Arbeitstitel „Starke Frauen durch starke Berufe“ wurde von Mitarbeiter:innen der WBH eine Initiative zur Förderung weiblicher Interessierter und Studierender gegründet. Ziel der Initiative ist die Positionierung der WBH als Treiberin einer nachhaltigen Strategie für mehr MINT-Absolventinnen. Nachfolgend sind bereits umgesetzte, kurzfristige Maßnahmen und weitere geplante Maßnahmen der Frauenförderungsinitiative zusammengefasst:

Bereits umgesetzt:

- Teilnahme an der Messe women&work in Frankfurt.
- Einrichtung einer eigenen Website für die Frauenförderungsinitiative.
- Beitritt der WBH zum Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen.
- Regelmäßige Online- Informationsveranstaltungen für Frauen in MINT-Studiengängen.
- Regelmäßige Teilnahme am Girls Day: Ein Tag als Ingenieurin und Informatikerin.
- Role Model Austausch mit dem Femtec Alumnae e.V.: Einladung zu Impuls-Vorträgen für Studierende.
- Mitglied im Netzwerk „MINT vernetzt“

In Planung:

- Identifikation von Unterstützerinnen und Multiplikatorinnen (hochschulintern, unter den externen Lehrbeauftragten und in Unternehmen).
- Vergabe von Stipendien an Frauen.
- Ausarbeitung eines langfristigen Role-Model-Programms.
- Teilnahme an Messen, die speziell für Frauen ausgerichtet sind z.B. herCareer.
- Einbringung in weiteren relevanten Netzwerken

Bezüglich der Förderung von Frauen auf der Ebene der Hochschulangehörigen sollen zukünftig folgende Maßnahmen weiterhin und verstärkt verfolgt werden:

- **Berufungsverfahren:** Bei gleicher Qualifikation und Eignung sollten Bewerberinnen bevorzugt behandelt werden, um den Anteil an Professorinnen zu erhöhen. Diesem Aspekt kommt im Zuge der Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung eine besondere Relevanz zu.
- **Wissenschaftliche Nachwuchsförderung:** Geplante Promotionsvorhaben von Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sind von der Hochschule im Sinne von Dual Career zu begrüßen und zu fördern. Beispielsweise können zeitliche Freiheiten eingeräumt werden.
- **Förderung für Administrativ-Technische Mitarbeiterinnen:** Bei der Neu- und Wiederbesetzung von Stellen sollten bei gleicher Qualifikation und Eignung von Führungspositionen in der Hochschulverwaltung Frauen bevorzugt behandelt werden, um den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen.

2.6 Geschlechtergerechte Sprache

Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist für eine erfolgreiche Gleichstellung von großer Bedeutung. Trotzdem sind nach wie vor viele Texte im generischen Maskulinum gehalten. Frauen werden hier nicht erwähnt und bleiben dadurch in der Vorstellungskraft vieler Lesenden unsichtbar. Deshalb genügt es nicht, Frauen einfach nur "mitzumeinen". Ziel muss es sein, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und Frauen in unserer Sprache grundsätzlich sichtbar zu machen. Dies gilt nicht nur für die Kommunikation nach außen, sondern sollte auch in unserem täglichen Miteinander selbstverständlich sein.

Natürlich ist hierfür die Bereitschaft vorausgesetzt, sich von einigen bestehenden Formulierungsgewohnheiten zu verabschieden und bewusst mit unserer Sprache umzugehen. Für die Wilhelm Büchner Hochschule gelten daher die folgenden Empfehlungen für geschlechtergerechte Sprache:

1) Verwendung neutraler Ausdrücke

Beispiele:

<i>Studierende</i>	statt	<i>Studenten</i>
<i>Beschäftigte</i>	statt	<i>Mitarbeiter</i>
<i>Interessierte</i>	statt	<i>Interessenten</i>
<i>Teilnehmende</i>	statt	<i>Teilnehmer</i>

2) Falls kein neutraler Ausdruck möglich ist: Verwendung beider Formen oder Verwendung eines Doppelpunktes

Beispiele:

<i>Kolleginnen und Kollegen</i>	oder	<i>Kolleg:innen</i>
<i>Absolventinnen und Absolventen</i>	oder	<i>Absolvent:innen</i>
<i>Ingenieurinnen und Ingenieure</i>	oder	<i>Ingenieur:innen</i>

Mit dem Gender-Doppelpunkt sollen nicht bloß Männer und Frauen sprachlich gleichgestellt, sondern alle Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten berücksichtigt werden.

Nicht mehr zeitgemäß ist das Setzen von Schrägstrichen oder eines Binnen-I zur Kennzeichnung der weiblichen und männlichen Form (z. B. „Liebe/r Leser/in“ oder „Liebe LeserIn“). Damit werden zwar Frauen und Männer sichtbar gemacht, aber nicht in gleichwertiger Form und ohne Berücksichtigung anderer sozialer Geschlechter.

3) Keine Verwendung von Generalklauseln oder Fußnoten

(Ausnahme: Studienhefte)

Sogenannte Generalklauseln wie: „Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit sind alle Bezeichnungen nur in der männlichen Form angegeben. Damit sind beide Geschlechter gleichermaßen angesprochen.“ widersprechen dem Prinzip der Gleichstellung und sind daher nicht zu verwenden.

Diese Regelungen für die Verwendung geschlechtergerechter Sprache wurde durch das Präsidium erstmals im Jahr 2018 beschlossen.

2.7 Sichtbarkeit

Auf der Website der WBH wurde ein eigener Bereich für die Gleichstellung eingerichtet. Hier werden Informationen und Dokumente zu Gleichstellung und damit in Verbindung stehenden Themen zu finden sein, wie beispielsweise:

- das Gleichstellungskonzept,
- die Regelung für die Verwendung geschlechtergerechte Sprache oder
- Links zu rechtlichen Grundlagen der Gleichstellung.

Ebenfalls wird hier die Kontaktmöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlicht.

3. Berichterstattung und Fortschreibung

Das Präsidium berichtet dem Senat und dem Hochschulrat einmal jährlich über die Erfolge in der Gleichstellung und die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes. Das Präsidium ist dazu angehalten, die Maßnahmen kontinuierlich zu überprüfen.

Das Gleichstellungskonzept tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft und wird von der Gleichstellungsbeauftragten unter Beteiligung der zuständigen Hochschulgremien und des Betriebsrates fortgeschrieben.