



**WILHELM BÜCHNER
HOCHSCHULE**

Mobile University of Technology

Gleichstellungskonzept

DER WILHELM BÜCHNER HOCHSCHULE

Stand: 20.12.2019



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	6
2.4 Familienfreundlichkeit.....	7
2.5 Frauenförderung.....	9
2.6 Geschlechtergerechte Sprache.....	9
3. Berichterstattung und Fortschreibung.....	11

Vorwort des Präsidenten

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Gleichstellung ist mehr als Gleichberechtigung. 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. Dabei geht es in der Praxis in erster Linie oft um eine Gleichstellung von Frauen und Männern, aber eben nicht nur – beispielsweise gehört auch die Situation von Menschen mit Einschränkungen in dieses Handlungsfeld.

Gleichstellung ist ein wesentliches Element des Selbstverständnisses der Wilhelm Büchner Hochschule und zu deren Umsetzung gehört neben einer ehrlichen Bestandsaufnahme auch eine Beschreibung der bereits eingeleiteten und darüber hinaus noch notwendigen Maßnahmen.

Ich bin froh über das hier nun erstmals in dieser Form verschriftlichte Gleichstellungskonzept der Wilhelm Büchner Hochschule und danke insbesondere der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Anna Völkner, und deren Stellvertretung, Frau Katrin Trautmann, für ihre Federführung bei der Erstellung des vorliegenden Konzeptes.

Dies ist ein wichtiger Meilenstein bei der Verankerung und kontinuierlichen Umsetzung der zentralen Aufgabe Gleichstellung an der Wilhelm Büchner Hochschule.



Prof. Dr.-Ing. Jürgen Deicke
Präsident der Wilhelm Büchner Hochschule

Darmstadt, im Dezember 2019

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 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 Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen 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 Dezember 2019.

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.

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.

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 Studierenden 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 berufsbegleitenden Studium ein hoher Bedarf besteht, um selbstbestimmt und unter individuellen Bedingungen zu studieren. Den Einschränkungen von Studierenden soll mit Hilfe eines Nachteilsausgleichs (s. § 18 Versäumnis, Rücktritt, Nachteilsausgleich der

Allgemeinen Bestimmungen für Hochschulzugang, Studium und Prüfungen) 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 voraussichtlich im März 2020 das Projekt „Online-Proctoring“ pilotiert, welches das Ablegen von Klausuren von zuhause aus ermöglichen soll.

Die im Dezember 2019 bezogenen Räumlichkeiten der Hochschule werden nach Abschluss der Umbau- und Sanierungsarbeiten vollständig barrierefrei zugänglich sein, sodass auch vor Ort keine Einschränkungen für beeinträchtigte Studierende bestehen.

Um beeinträchtigten Studierenden eine direkte Ansprechperson zur Verfügung zu stellen, wurde eine Mitarbeiterin im Hause als Behindertenbeauftragte 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 Mitarbeiter*innen 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:* Insbesondere dem wissenschaftlichen Personal der WBH wird durch die Gewährung von Home-Office-Tagen die Möglichkeit geboten, mobil zu forschen und zu lehren. Besonders den Beschäftigten, die ihren Lebensmittelpunkt nicht vor Ort in Darmstadt haben, wird so die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.
- *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 mindestens vier 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*: Nach Abschluss der Umbauarbeiten an den Räumlichkeiten der WBH besteht ein 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 zur Verfügung.

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.

In Planung:

- Befragung weiblicher Studierender und Alumni zu besonderen Anforderungen an Inhalte und Organisation des Fernstudiums.
- Einladung zu Impulsvorträgen von Absolventinnen.
- Benennung einer Botschafterin für technische Fächer
- Identifikation von Unterstützerinnen und Multiplikatorinnen (hochschulintern, unter den externen Lehrbeauftragten und in Unternehmen).
- Vergabe von Stipendien an Frauen.
- Ausarbeitung eines Mentorinnen-Programms.
- Teilnahme an Messen, die speziell auf Frauen ausgerichtet sind.

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. 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:

Studierende statt *Studenten*

Beschäftigte statt *Mitarbeiter*

Interessierte statt *Interessenten*

Teilnehmende statt *Teilnehmer*

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

Beispiele:

Kolleginnen und Kollegen oder *Kolleg*innen*

Absolventinnen und Absolventen oder *Absolvent*innen*

Ingenieurinnen und Ingenieure oder *Ingenieur*innen*

Mit dem Asterisk („Genderstern“) 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 sollten daher nicht verwendet werden.

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

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 fortgeschrieben.