

# **Mediadesign Hochschule (MD.H)**

## **Gleichstellungskonzept**

### **2022-2026**

#### **1. Vorwort**

Die Mediadesign Hochschule setzt sich in ihrem ersten Gleichstellungskonzept vom 01. Januar 2022 zum Ziel, die Umsetzung der Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule in größtmöglichem Maße anzugehen.

Maßgebliche Grundlagen sind die Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union, das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“, das „Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Berlin)“, das Hochschulrahmengesetz, „Die Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen“, §5b Hochschule der Vielfalt und §5c Chancengleichheit der Geschlechter des Berliner Hochschulgesetzes, ferner bezieht sich die MD.H auf die SDGs Punkt 4 (Hochwertige Bildung) und 5 (Geschlechter Gleichheit) Agenda 2030 der Vereinten Nationen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen.

Das Konzept wird nach ausführlicher Beratung durch die Hochschulleitung und den akademischen Senat am 13.01.2022 für den Zeitraum von fünf Jahren verabschiedet und in Kraft gesetzt.

Spätestens im Jahr 2026 soll eine Überarbeitung dieses Konzeptes erfolgen.

#### **2. Stellenwert der Gleichstellung**

Die nachfolgenden Grundsätze und Richtlinien kommen in allen Bereichen, Ebenen, Entscheidungen und für alle Mitglieder der MD.H zur Anwendung und gelten insbesondere für alle Tätigen in den Verwaltungsbereichen sowie im akademischen Bereich der Professuren, Lehrenden und Studierenden.

Das Prinzip der Gleichstellung umfasst jede Person an der MD.H nicht nur hinsichtlich der Geschlechtszugehörigkeit, sondern auch bezogen auf soziale Unterschiede und Ungleichheit wie Alter, sexuelle Identität, soziale Lage, Behinderung bzw. chronische Erkrankung, Nationalität, Ethnizität sowie Religionszugehörigkeit. Entsprechend wird in allen Arbeitsbereichen die Sicherstellung eines chancengerechten Umfeldes für Menschen jeglichen Geschlechts in allen Bereichen und Ebenen der Hochschule angestrebt.

Sollte in Einzelfällen (z. B. berufliche Anforderungen oder Vermeidung von Gefahren) eine unterschiedliche Behandlung erforderlich sein, so ist dies nur zulässig, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt und die unterschiedliche Behandlung objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Grundlage für die Ausrichtung der Gleichstellung an der MD.H sind folgende Aspekte:

- Ein Bekenntnis zur Gleichstellung im Leitbild und in den Ordnungen der Hochschule;
- Eine möglichst ausgewogene Beteiligung von Menschen jedweden Geschlechtes in Gremienarbeit, Organ- oder Kommissionsarbeit;
- Die Einbindung von Gleichstellungsaspekten in die Entscheidungsprozesse;
- Familiengerechte Rahmenbedingungen hinsichtlich des Studiums und der Arbeit an der MD.H
- Einbeziehung der Genderperspektive in Lehre und Personalentwicklung.

### **3. Situationsanalysen 2021:**

#### **3.1. Aktuelle geschlechtliche Zusammensetzung der MD.H:**

Hochschulleitung:

2 Männer

1 Frau

Akademischer Senat:

6 Männer

3 Frauen

Verwaltung:

20 Männer,

25 Frauen (Frauenanteil 55,6%)

Professor\*innen:

23 Männer,

10 Frauen (Frauenanteil 30,3%)

Dozent\*innen:

Berlin:

12 Frauen unterrichten 536 UE

15 Männer unterrichten 1540 UE

München:

2 Frauen unterrichten 128 UE

13 Männer unterrichten 950 UE

Düsseldorf:

4 Frauen unterrichten 522 UE

18 Männer unterrichten 1470 UE

(Anteil Frauen standortübergreifend 28,13%)

Werkstudent\*innen: 5 Männer, 6 Frauen (Anteile: Frauen: 54,5%)

Studierende: 354 Männer, 427 Frauen, 2 Divers (Anteile: Frauen: 54,5%, Diverse: 0,26%)

### **3.2. Gleichstellungsbeauftragte**

Die Hochschule hat im Jahr 2021 eine Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt und so einen wichtigen Schritt für die Zukunft gesetzt.

In der jetzigen Phase werden mögliche bestehende Ungleichheiten und Verbesserungsmöglichkeiten auf dem Gebiet der Gleichstellung eruiert und Konzepte entwickelt.

Ein Ziel des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes ist es, die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten in der Grundordnung festzuhalten.

### **3.3. Nachteilsausgleich**

Der Nachteilsausgleich wird an der MD.H bereits praktiziert. Rechtliche Grundlagen sind in § 24 der Allgemeinen Studien- und Prüfungsordnung der MD.H geregelt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird im Rahmen ihrer Tätigkeit die praktische Umsetzung derer Überprüfen und ihre Gewährleistung sicherstellen sowie Sensibilisierung und Schulung der einschlägigen Mitglieder der Hochschule vorantreiben.

## **4. Ziele und Maßnahmen:**

### **4.1. Aufgaben und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten**

- Die Gleichstellungsbeauftragte erfüllt gleichzeitig die Funktion der gesetzlich geforderten Frauenbeauftragten.
- Koordination der Gleichstellungsaktivitäten und Umsetzung der Ziele des Gleichstellungskonzeptes.
- Sie unterstützt die Hochschule bei der Umsetzung der in den Grundsätzen genannten Ziele, nimmt Beschwerden entgegen und veranlasst die Hochschulleitung, nach Klärung ggf. geeignete Maßnahmen zur Behebung / Verbesserung einzuleiten. Sie erhält Zugang zu statistisch relevanten Daten, die das Themengebiet betreffen, und wirkt mit bei der Festlegung der zu erhebenden Daten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in ihrem Handeln frei von Weisungen.
- Beratung und Information gleichstellungsbedürftiger Studierender und Studienbewerber\*innen zu Themenbereichen, die deren Chancengleichheit an der Hochschule berühren, beispielsweise über Studien- und Prüfungsbedingungen, bauliche und technische Gegebenheiten und Erfordernisse sowie ihre soziale Integration,
- Anlaufstelle für Mitarbeitende und Studierende zu Themen der Gleichstellung und des sozialen Miteinanders

- Außerdem ist die Gleichstellungsbeauftragte ein Informations-, Rede- und Antragsberechtigtes Mitglied der Berufungskommission der MD.H

#### **4.2. Sensibilisierung und Schulung der Prüfer\*innen und Prüfungsämter der Hochschule zum Thema Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderung, Kindern, pflegebedürftiger Angehöriger etc..**

Überprüfung des strukturellen Aufbaus und der bestehenden Prozesse

Schulung der Mitarbeiter\*innen sowohl in Verwaltung als auch der Lehrenden zum Thema:

- Zulassung technischer Hilfsmittel für blinde und hörbehinderte Studentinnen und Studenten;
- Zeit- und/oder Fristverlängerungen bei Studien- und Prüfungsleistungen;
- angepasste Praktikumsbedingungen;
- Verlegung von Lehrveranstaltungen in barrierefreie Räume;
- Prüfungsmodifikationen;
- Zeitzugaben;
- zeitliches Unterbrechen (Splitten) einer Prüfung;

#### **4.3. Homepage MD.H**

Auf der Homepage der Hochschule soll eine eigene Unterseite für den Bereich Frauen- und Gleichstellung etabliert werden. Im Informationsbereich für Studierende soll somit eine Auffindbarkeit der Ansprechpartner\*innen gewährleistet werden.

Ein weiteres kurzfristiges Ziel der MD.H ist es dem Verein Charta der Vielfalt ([www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)) beizutreten und somit ein zusätzliches Signal nach Innen und Außen zu geben, dass der MD.H Vielfalt und Diversity am Herzen liegt.

#### **4.4. Ziele im akademischen Bereich/Lehrpersonal**

- Steigerung des Frauenanteils im Lehrkörper, bzw. Erhaltung der erreichten Gleichstellung durch
- Explizite Förderung von Hochschulkarrieren von Frauen
- Sensibilisierung für Gender-Fragen in allen Fachbereichen
- Weiterführung und falls nötig Ausbau Gender und Diversity gerechter Lehre

Kleiner Leitfaden zur Überprüfung bei der Organisation und dem Inhalt der Lehre:

Organisation der Lehre	Inhalte der Lehre
Sind die Lehrmaterialien in Bezug auf Alter, Geschlecht, Behinderung, Ethnizität, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung oder auch Religion bzw. Weltanschauung vielfältig ausgestaltet?	Werden Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung oder auch Religion bzw. Weltanschauung in der Analyse und Lösung von Aufgaben mitgedacht?
Sind die Lehrräume barrierefrei (gute Sicht, Berücksichtigung von geh- und hörbehinderten Menschen)?	Werden Beispiele ausgewählt, die die Diversität von Menschen repräsentieren?
Wird die Seminarteilnahme der Studierenden so gesteuert, dass eine ausgewogene Mitarbeit gegeben ist (Redezeit, Dominanzkontrolle)?	Werden die Themen hinsichtlich Problematiken beleuchtet, die die Diversität von Menschen mit einbeziehen?
Förderung von gleichberechtigter Zusammenarbeit durch Regelung der Zusammensetzung von Arbeits- und Prüfungsgruppen mit dem Ziel, heterogene Gruppen zu erzeugen, die den Bedingungen des realen Arbeitslebens nahekommen, und keine homogenen Gruppen, z.B. im Sinne eines gleichen Leistungsniveaus oder reiner Sympathie, zu fördern.	Werden Geschlechter- und Machtverhältnisse mitdiskutiert?

## 5. Geschlechter- und diversitätsgerechter Sprachgebrauch

Die Einhaltung einer geschlechter- und diversitätsgerechten Sprachpraxis stellt eine Maßnahme dar, Chancengleichheit zu realisieren und zu fördern. Die MD.H verpflichtet sich, eine Sprache zu wählen, die Menschen jeglichen Geschlechts gleichwertig nennt bzw. differenziert anspricht. Ziel ist es, die verwendete Sprache als wichtiges Ausdrucksmittel der sozialen Realität bestmöglich zu nutzen.

Grundlage für die Umsetzung bildet der „Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung“ (<https://www.berlin.de/sen/frauen/oeffentlichkeit/sprache/>) des Berliner Senats und die Tipps der Seite Genderleicht (<https://www.genderleicht.de/schreibtipps/>). Diese werden den Bedürfnissen der Hochschule entsprechend angepasst.

Im allgemeinen Schriftverkehr, in allen Leitfäden, Routinen, Ordnungen, Satzungen, Verwaltungsvorschriften, Urkunden, Formularen und sonstigen relevanten Dokumenten der MD.H wird eine anerkennende und nichtdiskriminierende Sprache verwendet. So wird entsprechend dem Leitfaden entweder eine geschlechtsneutrale Formulierung (geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen oder Vermeidung von Personenbezeichnungen) oder eine weitere Möglichkeit verwendet, die weibliche wie männliche Positionierung sowie all jene gesellschaftlichen Positionierungen sichtbar macht, die jenseits von männlich und weiblich existieren. So wäre im geschriebenen Wort das Sternchen (\*) (z.B. Teilnehmer\*innen) zu verwenden. In Formularen mit Auswahlverfahren wird weiblich, männlich und divers anzubieten.

Auf Basis dieser Grundvoraussetzung werden die zentralen Dokumente sprachlich überarbeitet.

Als Maßnahme soll ein Leitfaden zum schriftlichen Sprachgebrauch für alle Mitarbeitenden und Lehrenden verfasst werden.

## 6. Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die MD.H legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitglieder der Hochschule und aller Personen, die an der Hochschule lehren, lernen und forschen sowie mit der Hochschule zusammenarbeiten bzw. Gast an der Hochschule sind.

Belästigungen innerhalb der MD.H sind ausdrücklich verboten. Unter Belästigungen wird ein Verhalten verstanden, das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und dadurch ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Arbeitsumfeld schafft.

Belästigungen, Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium bzw. am Arbeitsplatz, ggf. unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, werden als besonders schwerwiegend gewertet.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben für die Entgegennahme von Beschwerden zuständig. Beschwerdeführenden Personen wie Vertrauenspersonen entstehen keine beruflichen wie persönlichen Nachteile.

Als Maßnahme wird basierend auf der grundsätzlichen Positionierung der Hochschule eine entsprechende Richtlinie erarbeitet, die eine differenzierte Darstellung dieses Sachverhaltes und des Umgehens damit fixiert.

## 7. Anhang/Linkverzeichnis

Die Allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen:

[https://www.lakof-berlin.de/media/AGS\\_A6\\_8\\_Seiten\\_final\\_II.pdf](https://www.lakof-berlin.de/media/AGS_A6_8_Seiten_final_II.pdf)

Berliner Hochschulgesetz:

§5b Hochschule der Vielfalt

<https://gesetze.berlin.de/perma?d=jlr-HSchulGBE2011V21P5b>

§5c Chancengleichheit der Geschlechter des Hochschulgesetzes

(<https://gesetze.berlin.de/perma?d=jlr-HSchulGBE2011V22P5c>)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung:

<https://www.2030agenda.de/de/publication/die-agenda-2030/>

Genderleicht:

<https://genderleicht.de/>

Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung:  
<https://www.berlin.de/sen/frauen/oeffentlichkeit/sprache/>

Charta der Vielfalt:  
<https://www.charta-der-vielfalt.de>