

# **Konzept für Gleichstellung und Diversität der Dualen Hoch- schule Schleswig-Holstein**

## Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeines .....	3
2	Gleichstellung der Geschlechter .....	3
2.1	Gleichstellung der Beschäftigten .....	4
2.2	Gleichstellung der Studierenden .....	4
3	Diversität.....	5
4	Nachteilsausgleich bei Prüfungen .....	5
5	Ausblick .....	6

## 1 Allgemeines

Mit dem Unterzeichnen der Charta der Vielfalt im September 2011 hat sich der Unternehmensverbund der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein mit der Dualen Hochschule Schleswig-Holstein (DHS) bzw. mit der damaligen Berufsakademie Schleswig-Holstein als Vorgängerinstitution bereits frühzeitig zur Schaffung eines vorurteilsfreien Arbeitsumfelds verpflichtet.

Das vorliegende Konzept ergänzt diese Erklärung sowie die Leitbilder der DHS und des Unternehmensverbunds der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein und beschreibt die konkreten, bereits gelebten Maßnahmen zu Gleichstellung und Nachteilsausgleich. Mit dem jährlichen Gleichstellungsbericht, der im Intranet des Unternehmensverbunds veröffentlicht wird, dient das Konzept als Selbstkontrolle zur weiteren Überprüfung und Verbesserung.

Das Bekenntnis zu Gleichstellung und Förderung eines vorurteilsfreien Arbeitsumfelds findet sich in der Gestaltung der Arbeitsverträge und -bedingungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wider. Auch für Dozierende und Studierende strebt die Duale Hochschule Schleswig-Holstein (DHS) die Gleichstellung in den relevanten Bereichen des Hochschullebens an. Dabei liegt die Betonung auf der Ermöglichung von Chancengleichheit. Die Duale Hochschule Schleswig-Holstein sieht Vielfalt als Chance und zielt mit den gelebten und geplanten Maßnahmen darauf ab, die Studien- und Arbeitsbedingungen stetig zu verbessern, unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft, Religion/Weltanschauung sowie sexueller Identität.

Die DHS steht in regelmäßigem Austausch mit Studierenden, Mitarbeitenden, freiberuflich Dozierenden sowie den Kooperationsunternehmen und strebt eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung der Maßnahmen für alle Beteiligten an.

Da das Diversitätsmerkmal Geschlecht eine besondere Rolle im Hochschulleben einnimmt, wird dieses im Folgenden gesondert betrachtet, das Konzept ist damit in die Schwerpunkte "Gleichstellung der Geschlechter" sowie "Nachteilsausgleich" gegliedert.

## 2 Gleichstellung der Geschlechter

Unter Gleichstellung versteht man Maßnahmen der Angleichung der rechtlichen oder sozialen Verhältnisse von Personen mit anderen gleichberechtigten Personen oder Personengruppen. Hierzu zählt insbesondere die Schaffung von Chancengleichheit für alle Geschlechter: Frauen, Männer und Diverse, die sich nicht einem biologischen Geschlecht zuordnen können.

Für das Hochschulleben an der DHS bedeutet das, Studierenden unabhängig von ihrem Geschlecht bestmögliche Studienbedingungen und Mitarbeitenden optimale Arbeitsbedingungen zu bieten.

Dabei liegt der Fokus zunächst auf der Sensibilisierung. Angesprochen werden alle am Hochschulleben beteiligten Gruppen: Mitarbeitende in der Verwaltung, hauptberuflich und freiberuflich Lehrende, Studierende und Kooperationsunternehmen. Hierfür achtet die DHS auf gendergerechte Bildauswahl und Sprache um die Vielfalt der Gesellschaft auch im Unternehmen abzubilden. Während des Unterrichts und bei der Erstellung von Arbeitsunterlagen sind die Dozentinnen und Dozenten angehalten, eine geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Dies gilt in der Kommunikation mit externen und internen Partnern sowie in der Lehre.

Hinzu kommt die Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt in konkreten Bereichen des Hochschullebens durch Anpassungsmaßnahmen. Dies gilt bspw. für die Schaffung und Kommunikation von Beratungsstrukturen, die adäquate Erfassung von Personen in der Unternehmenssoftware bis hin zu ggf. erforderlichen Umbaumaßnahmen.

## 2.1 Gleichstellung der Beschäftigten

An der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein und damit auch der DSHSH werden in unternehmenspolitischen Entscheidungen die Grundsätze Chancengleichheit der Geschlechter und Gleichberechtigung eingebunden und verwirklicht. Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung soll verhindert und Chancengleichheit geschaffen werden.

Die DSHSH setzt bereits zahlreiche Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf um:

- **Equal Pay:** Die Mitarbeitenden werden unabhängig vom Geschlecht in gleicher Weise bezahlt. Die Staffellungen beziehen sich ausschließlich auf Position und Leistung.
- **Arbeitszeitmodelle:** Flexible Modelle der Arbeitszeitgestaltung ermöglichen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bspw. kann die Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage pro Woche reduziert werden. Sitzungs- und Besprechungstermine werden möglichst zu familiengerechten Zeiten festgelegt.
- **Mobiles Arbeiten:** Die Duale Hochschule bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu mobilem Arbeiten. Dieses hohe Maß an Flexibilität ermöglicht den Mitarbeitenden eine individuelle Arbeitsgestaltung.
- **Heterogenität der Mitarbeitenden:** Die Vielfalt der Mitarbeitenden wird als Bereicherung empfunden. Bei der Dualen Hochschule Schleswig-Holstein wird Wert darauf gelegt, dass auch Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sowie andere Menschen mit einem unregelmäßigen Lebenslauf wieder eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben.

Das angestrebte Ziel ist ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in allen Bereichen der DSHSH.

Um diesem Ziel Rechnung zu tragen, werden konkrete Maßnahmen in der Personalsuche umgesetzt und die Diversitätsbeauftragte in die Berufungsverfahren einbezogen. Bei Lehrenden mit fachlich gleicher Qualifikation wird somit das unterrepräsentierte Geschlecht gefördert.

Aktuelle Daten zur Geschlechterverteilung in den einzelnen Bereichen sowie neue Maßnahmen zur Förderung der unterrepräsentierten Geschlechter werden im jährlichen Gleichstellungsbericht dokumentiert.

## 2.2 Gleichstellung der Studierenden

Die DSHSH strebt die Gleichstellung der Geschlechter der Studierenden an und setzt sich für die Erhöhung des Anteils derjenigen ein, die in einzelnen Studiengängen unterrepräsentiert sind. Eine Hürde bei der Förderung von Gleichstellung ist, dass die DSHSH die Auswahl der Studierenden durch die Partnerunternehmen nicht direkt beeinflussen kann. Allerdings steht die DSHSH in stetigem Dialog mit den Kooperationsunternehmen, auch um für das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren.

Die DSHH beteiligt sich aktiv an Veranstaltungen zur Gewinnung von Studierenden jeweils unterrepräsentierter Geschlechter in den jeweiligen Fachbereichen. So sollen bspw. mit den Aktionstagen "Girls-Day" und "Tag der Wirtschaftsinformatik" gezielt Frauen und weitere unterrepräsentierte Geschlechter für den Studiengang Wirtschaftsinformatik angesprochen werden.

Als weitere Maßnahme plant die DSHH bei zukünftigen Messen den unterstützenden Einsatz von Studentinnen der Wirtschaftsinformatik an ihren Messeständen. Auf diese Art können Studieninteressierte in einem persönlichen Gespräch auf Augenhöhe Informationen über das Studium erhalten.

### **3 Diversität und Nachteilsausgleich**

Unterschiede basieren nicht ausschließlich auf geschlechterspezifischen Unterschieden, sondern können auch durch bspw. Nationalität, Alter, Ethnizität, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung, Religion oder Familienstand auftreten. Der Unternehmensverbund der Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und fördert aktiv eine Arbeits- und Lernumgebung, die die vielfältigen Interessen und Lebenskonzepte aller Mitglieder der Hochschule berücksichtigt.

Als Ansprechpartnerin für diesbezügliche Anliegen oder Problemstellungen steht die Beauftragte für Gleichstellung und Diversität sowohl Studierenden als auch Mitarbeitenden zur Verfügung. Im Vordergrund steht dabei die individuelle lösungsorientierte Unterstützung im persönlichen Kontakt. Auf die Erreichbarkeit wird auf der Webseite sowie im Gebäude hingewiesen. Zudem erfolgen regelmäßige Hinweise zum Beratungsangebot bei Veranstaltungen für Studierende, beginnend mit der Vorstellung im Rahmen der Erstsemesterbegrüßung.

Die DSHH ist Mitglied im Netzwerk der Diversitäts- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen des Landes Schleswig-Holstein und bietet der jeweils Beauftragten die Möglichkeit zur fachbezogenen Fortbildung.

Barrierefreiheit kann die Hochschule am Standort in Kiel in vollem Umfang sowie in Lübeck in großen Teilen gewährleisten. Dazu gehören u. a. Aufzüge, breite Flure, automatische Türöffner sowie Behindertenparkplätze.

#### **3.1 Nachteilsausgleich bei Prüfungen**

Aus einer vorübergehenden oder dauerhaften Beeinträchtigung können für Studierende Nachteile resultieren, wenn Prüfungen unter regulären Bedingungen absolviert werden müssen.

Durch gezielte Anpassung der Prüfungsbedingungen kann der Nachteil entsprechend ausgeglichen und Chancengleichheit erreicht werden. Ein Nachteilsausgleich darf keine Anpassung der Prüfungsinhalte beinhalten und darf nicht zu einer Überkompensation führen.

Nach Absprache mit der Beauftragten für Gleichstellung und Diversität ist im Prüfungsamt ein Antrag auf individuellen Nachteilsausgleich zu stellen.

#### **4 Ausblick**

Die oberste Priorität der DSHH ist es, das Potenzial der Studierenden individuell zu fördern, die Stärken zusammenzufassen und auf Dauer ein verlässlicher Partner an der Seite der Studierenden und Kooperationsunternehmen zu sein. Dies geschieht insbesondere durch intensiven Austausch mit allen Akteuren.

Die Ergebnisse im Bereich der Gleichstellungs- und Diversitätsentwicklung werden transparent in einem jährlichen Bericht im Intranet veröffentlicht.