



University of Applied Sciences

Mediadesign Hochschule (mdh)

Gleichstellungskonzept 2025–2030

Gültig ab: 1. August 2025

INHALTSVERZEICHNIS

1. EINLEITUNG.....	3
2. GELTUNGSBEREICH.....	3
3. LEITLINIEN.....	3
4. GLEICHSTELLUNGSORGANISATION AN DER MDH.....	4
4.1 GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE	4
4.2 AUFGABEN UND ZUSTÄNDIGKEITEN.....	5
5. SITUATIONSANALYSE 2025	5
6. HANDLUNGSFELDER, ZIELE UND MAßNAHMEN	6
6.1. STUDIUM UND LEHRE	6
6.1.1. <i>Geschlechtergerechte und diversitätsorientierte Lehre</i>	6
6.1.2. <i>Nachteilsausgleich für Studierende</i>	7
6.1.3. <i>Chancengleichheit für Studierende</i>	8
6.2 FORSCHUNG, WISSENSCHAFTLICHER ENTWICKLUNG UND KUNSTAUSÜBUNG	8
6.3 PERSONAL, KARRIEREENTWICKLUNG UND ORGANISATION.....	9
6.4 SICHTBARKEIT, KOMMUNIKATION UND VERNETZUNG	10
6.5 GESCHLECHTER- UND DIVERSITÄTSGERECHTER SPRACH- UND BILDGEBRAUCH	11
7. EVALUATION VON GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT, DIVERSITÄT UND NACHTEILSAUSGLEICH SOWIE WEITERFÜHRENDE MAßNAHMEN	11
8. RICHTLINIE ZUM SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG UND GEWALT	12
9. ANHANG: RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND STANDARDS	13
10. WIRKUNGSDAUER DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTES 2025–2030.....	14

1. Einleitung

Die Mediadesign Hochschule bekennt sich in allen Bereichen – sowohl als Bildungseinrichtung, als auch als Arbeitgeberin - zu einer Kultur der Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und des Nachteilsausgleichs mit dem Ziel, eine inklusive Arbeits- und Studiumgebung zu schaffen, Menschen in besonderen Lebensumständen zu unterstützen, Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung durch Strukturen und Individuen zu verhindern. Gemeinsam arbeiten alle Mitglieder der mdh daran, die Hochschule zu einem Ort zu machen, der Vielfalt und Chancengleichheit vorlebt und nachhaltig fördert.

Im vorliegenden **Gleichstellungskonzept 2025–2030** werden die Ziele und Maßnahmen der Hochschule zur Förderung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit umfassend dargestellt. Das Konzept baut auf dem ersten Gleichstellungskonzept 2021–2025 auf und wurde an die aktuellen strategischen Leitlinien des **Strategie- und Entwicklungsplans 2025** angepasst. Insbesondere fließen neue Schwerpunkte der Hochschule – **Digitalisierung**, Erweiterung des Angebots an Studiengängen, **Diversität** und **gesellschaftliches Engagement** – in das Gleichstellungskonzept ein.

Das Gleichstellungskonzept folgt einem gesetzlichen Auftrag: maßgebliche Grundlagen sind die Antidiskriminierungsrichtlinien der EU sowie alle relevanten gesetzlichen Bestimmungen und Standards: das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*, das *Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG)*, das *Berliner Hochschulgesetz* (§ 5b Hochschule der Vielfalt und § 5c Chancengleichheit der Geschlechter), die *Allgemeinen Gleichstellungsstandards der Berliner Hochschulen* sowie die *novellierte Musterrechtsverordnung 2024 (MRVO)*. Darüber hinaus orientiert sich die mdh an den Zielen 4 und 5 der Agenda 2030 der Vereinten Nationen (Hochwertige Bildung und Geschlechtergleichheit).

Nach ausführlicher Beratung durch Hochschulleitung und Akademischen Senat wird dieses Konzept am ... **2025** für fünf Jahre beschlossen. Es dient als Grundlage für Senat und Hochschulleitung, um Gleichstellungs- und Chancengerechtigkeit sowie Diversität bis 2030 nachhaltig zu verankern. Die Hochschulleitung und der Akademische Senat der mdh verpflichten sich, die Umsetzung der dargestellten Maßnahmen aktiv zu unterstützen und die Fortschritte regelmäßig zu überprüfen. Eine erneute Überprüfung und Fortschreibung des Konzepts erfolgt spätestens im Jahr 2030.

2. Geltungsbereich

Das Gleichstellungskonzept gilt für alle Mitglieder der Hochschule gleichermaßen. Das Präsidium setzt die Einhaltung und Umsetzung der Regelungen und Maßnahmen um.

3. Leitlinien

Die folgenden Grundsätze gelten hochschulweit für alle Mitglieder der mdh – in Studium, Lehre, Forschung, Verwaltung und Organisation – und werden in allen Entscheidungen und auf allen Ebenen berücksichtigt. Das Prinzip der Gleichstellung bezieht sich an der mdh nicht nur auf Geschlechtergerechtigkeit, sondern schließt auch weitere Dimensionen von Diversität und potenzieller Benachteiligung ein: Alter, sexuelle und geschlechtliche Identität, soziale Herkunft,

Behinderung oder chronische Erkrankung, Nationalität und Ethnizität, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung. Ziel ist ein **chancengerechtes Umfeld** für alle, in dem Unterschiede wertgeschätzt und niemand aufgrund persönlicher Merkmale benachteiligt wird.

Folgende Leitlinien prägen das Selbstverständnis der Hochschule und bilden die Basis der Gleichstellungsarbeit:

- **Verankerung im Leitbild und in Ordnungen:** Das Bekenntnis zu Gleichstellung und Diversität ist Bestandteil des Leitbilds sowie der Grundordnung und weiterer Ordnungen der Hochschule.
- **Ausgewogene Gremienbeteiligung:** Eine möglichst **geschlechterparitätische Besetzung** von Gremien, Organen und Kommissionen wird angestrebt. Bei der Bildung neuer Gremien und Kommissionen wird auf eine ausgewogene Beteiligung aller Geschlechter geachtet.
- **Einbindung in Entscheidungsprozesse:** Gleichstellungsaspekte sind in alle Entscheidungsprozesse der Hochschule zu integrieren. Dies umfasst strategische Planungen (z.B. bei der digitalen Transformation oder organisatorischen Veränderungen) ebenso wie Personal- und Studienentscheidungen.
- **Familiengerechte Rahmenbedingungen:** Die mdh schafft Studien- und Arbeitsbedingungen, die mit Familienaufgaben vereinbar sind. Dazu gehören z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten und Verständnis für studierende oder beschäftigte Eltern sowie pflegende Angehörige.
- **Gender- und Diversity-Perspektive in Lehre und Personalentwicklung:** In Lehre, Forschung und Personalentwicklung wird die Gender- und Diversity-Perspektive einbezogen. Studieninhalte, Forschungsprojekte und Weiterbildungsangebote sollen die Vielfalt der Gesellschaft reflektieren und alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen. Gleichzeitig fördert die Hochschule die Entwicklung aller Mitarbeitenden unter Berücksichtigung individueller Lebenslagen. Wenn in Ausnahmefällen eine Ungleichbehandlung aus sachlichem Grund erforderlich sein sollte (z.B. aufgrund spezifischer beruflicher Anforderungen oder zum Schutz vor Gefahren), muss diese objektiv angemessen, durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein und schriftlich begründet werden.

Die mdh ist als Hochschule Schauplatz wissenschaftlicher Auseinandersetzung. Dabei schließt sie auch gesellschaftlich kontroverse Debatten, Fragestellungen und Perspektiven mit ein. Der Wissenschaftsfreiheit kommt dabei eine besondere Rolle zu. Für den wissenschaftlichen Diskurs gelten dabei allerdings die äußeren Grenzen der freiheitlich-demokratischen Grundordnung, die sich aus dem Grundgesetz ergibt, sowie die im Vorwort aufgeführten gesetzlichen Bestimmungen und Standards. Grundsätzlich gilt: **Diskriminierung wird an der mdh nicht toleriert.**

4. Gleichstellungsorganisation an der mdh

4.1 Gleichstellungsbeauftragte

Die Hochschule hat im Jahr 2021 erstmals eine **Gleichstellungsbeauftragte** eingesetzt, seit 2023 wird die Gleichstellungsbeauftragte durch den akademischen Senat gewählt. Die Wahl wird ausgeschrieben.

Die Gleichstellungsbeauftragte der mdh nimmt zugleich die Funktion der gesetzlich geforderten Frauenbeauftragten wahr. Ihre Rechte und Pflichten sind in der Grundordnung der Hochschule verankert.

Die Hochschulleitung trägt die Gesamtverantwortung für die strategische Verankerung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschule bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags, berät die Hochschulleitung und -gremien, wirkt an der Erstellung von Gleichstellungskonzepten mit und ist an personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen beteiligt. Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet an den Akademischen Senat. Sie ist in ihrer Tätigkeit weisungsfrei und kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben auf alle erforderlichen Informationen und Daten zugreifen.

4.2 Aufgaben und Zuständigkeiten

Zu den Aufgabenbereichen der Gleichstellungsbeauftragten zählen insbesondere:

- **Beratung und Unterstützung:** Sie berät Studierende, Studienbewerber:innen sowie Mitarbeiter:innen in Gleichstellungsfragen, insbesondere zu Themen, die deren Chancengleichheit an der Hochschule berühren (z.B. Studien- und Prüfungsbedingungen, bauliche und technische Ausstattung, soziale Integration, Nachteilsausgleich).
- **Anlaufstelle bei Benachteiligung:** Als vertrauliche Anlaufstelle nimmt sie Hinweise und Beschwerden bei Diskriminierung, sexualisierter Belästigung oder anderen Gleichstellungsproblemen entgegen. Sie veranlasst nach Klärung durch die Hochschulleitung ggf. geeignete Maßnahmen zur Beseitigung von Missständen bzw. zur Verbesserung der Situation.
- **Koordination der Gleichstellungsaktivitäten:** Sie entwickelt Initiativen und Programme, um die Gleichstellungsziele der mdh zu erreichen, und stimmt diese mit allen Beteiligten ab. Dazu gehört auch die Mitwirkung bei der Festlegung von Gleichstellungsindikatoren und beim Monitoring (Erhebung und Auswertung statistisch relevanter Daten).
- **Mitwirkung in Gremien und Berufungen:** Die Gleichstellungsbeauftragte ist Informations-, Rede- und antragsberechtigtes Mitglied in wichtigen Kommissionen, insbesondere in Berufungskommissionen bei der Besetzung von Professuren. So stellt sie sicher, dass Gleichstellungsaspekte bei Personalentscheidungen (z.B. Auswahl von Professor:innen und Leitungspositionen) berücksichtigt werden.
- **Sensibilisierung und Schulung:** Sie initiiert Schulungsangebote und sensibilisiert Hochschulangehörige für Themen der Gleichstellung, Diversität und des respektvollen Miteinanders (z.B. Workshops zu Unconscious Bias, diversitätssensible Lehre, geschlechtergerechter Sprach- und Bildgebrauch, Antidiskriminierung).

Durch diese Aufgaben trägt die Gleichstellungsbeauftragte wesentlich dazu bei, eine gleichstellungsorientierte Organisationskultur an der mdh zu fördern. Bei der anstehenden Einrichtung neuer Studiengänge oder Organisationseinheiten wird sie frühzeitig in die Planungen einbezogen, um Gleichstellungsbelange von Anfang an mitzudenken.

5. Situationsanalyse 2025

Aktuelle geschlechtsspezifische Zusammensetzung der mdh (Stand 2025)

- **Hochschulleitung:** 3 Männer, 2 Frauen
- **Akademischer Senat:** 6 Männer, 5 Frauen (Frauenanteil 49%)
- **Verwaltung:** 18 Männer, 22 Frauen (Frauenanteil 55 %)
- **Professor:innen:** 22 Männer, 8 Frauen (Frauenanteil 24 %)
- **Lehrbeauftragte (Dozent:innen):**

- o Standort Berlin: 19 Frauen, 25 Männer
- o Standort München: 5 Frauen, 11 Männer
- o Standort Düsseldorf: n Frauen, n Männer
(Frauenanteil standortübergreifend ca. n % der Lehraufträge)

• **Werkstudierende:** 3 Männer, 1 Frauen (Frauenanteil 30 %)

• **Studierende:**

Berlin: insgesamt: 354 Studierende, 199 Frauen, 155 Männer, 0 Divers, (Frauenanteil 56 %; Divers 0 %)

davon internationale Studierende: 207 davon 113 Frauen und 94 Männer
(Frauenanteil 54 %; Divers 0 %)

Düsseldorf: insgesamt 163 Studierende, 100 Frauen, 63 Männer, 0 Divers
(Frauenanteil 61%)

davon internationale Studierende: 15 davon 6 Frauen und 9 Männer (Frauenanteil 40 %; Divers 0 %)

München: insgesamt: 117 Studierende, 75 Frauen, 41 Männer, 1 Divers (Frauenanteil 64%; Divers 1)

davon internationale Studierende: 7 davon 4 Frauen und 3 Männer (Frauenanteil 57 %; Divers 0 %)

Diese Zahlen zeigen eine insgesamt ausgewogene Verteilung der Geschlechter in der Studierendenschaft und Verwaltung, jedoch Unterrepräsentanzen in einzelnen Bereichen (z.B. Frauen im Professor:innenkollegium und Männer in einigen Studiengängen). Sie dienen als Grundlage, um spezifische Handlungsbedarfe zu identifizieren und Fortschritte in den kommenden Jahren zu messen.

6. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

Im Folgenden werden die zentralen Handlungsfelder beschrieben, in denen die mdh von 2025 bis 2030 Gleichstellung und Chancengerechtigkeit weiterentwickeln wird. Alle bestehenden Maßnahmen aus dem vorherigen Konzept wurden überprüft und werden – wo nötig – fortgeführt oder erweitert. Zusätzlich werden neue Maßnahmen und strukturelle Anpassungen integriert, um aktuellen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

6.1. Studium und Lehre

6.1.1. Geschlechtergerechte und diversitätsorientierte Lehre

Die mdh setzt sich zum Ziel, in allen Studiengängen eine Lehre zu gestalten, die Studierende unabhängig von Geschlecht und Hintergrund gleichermaßen fördert. Lehrinhalte sollen diverse Perspektiven einschließen und keine Personengruppe ausschließen oder stereotyp darstellen. Lehrmethoden und -organisation werden darauf ausgerichtet, allen Studierenden eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Die Hochschule sensibilisiert Lehrende dafür, Gender- und Diversity-Aspekte in ihrem Fachgebiet zu berücksichtigen. So wird beispielsweise erwartet, dass in Fallbeispielen, Projekten und Literatur die Vielfalt der Gesellschaft sichtbar wird, Diskriminierungsaspekte thematisiert und alternative Handlungsoptionen erläutert werden.

Zur Unterstützung der Lehrenden wird die mdh einen **Leitfaden für diversitätssensible Lehre** entwickeln. Dieser Leitfaden stellt reflektierende Fragen zur Planung von

Lehrveranstaltungen, zum Beispiel:

- *Sind die Lehrmaterialien in Bezug auf Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnische Herkunft, soziale Lage, sexuelle Orientierung oder Religion/Weltanschauung vielfältig gestaltet?*
- *Werden unterschiedliche Lebensrealitäten (z.B. bezüglich Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, Religion) bei der Analyse und Lösung von Aufgaben mitbedacht?*
- *Sind die Lehrräume barrierefrei und für alle zugänglich (gute Sicht, Berücksichtigung von Geh- und Hörbeeinträchtigungen)?*
- *Werden Beispiele und Studien herangezogen, die die Diversität von Menschen repräsentieren?*
- *Wird die Seminarteilnahme so moderiert, dass alle Geschlechter ausgewogen zu Wort kommen und Dominanzen vermieden werden?*
- *Werden Themen auch im Hinblick auf unterschiedliche Betroffenheiten und Lebenslagen diskutiert?*
- *Werden bei Gruppenarbeiten und Projektteams heterogene Gruppen gefördert, anstatt rein homogene Gruppen (z.B. nur ein Geschlecht oder nur gleiches Leistungsniveau) entstehen zu lassen?*
- *Werden Geschlechterrollen und Machtverhältnisse, wo relevant, thematisiert und kritisch reflektiert?*

Diese Fragen helfen dabei, **Lehrorganisation und -inhalte** kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern. Die Einbindung der Diversity-Perspektive in die Lehre trägt zu einer inklusiven Lernatmosphäre bei, in der sich alle Studierenden repräsentiert fühlen. Insbesondere bei der fortschreitenden **Digitalisierung der Lehre** – etwa durch Lern-Plattformen, Digitale bzw. Online-Tools und KI-Anwendungen – achtet die mdh darauf, digitale Formate barrierefrei und diskriminierungsfrei zu gestalten. Lehrende werden ermutigt, neue digitale Lehrmethoden einzusetzen, die verschiedenen Lerntypen gerecht werden, und zugleich die Risiken von Bias in automatisierten Systemen im Blick zu behalten. Im Rahmen der regelmäßigen Lehrevaluationen werden die Aspekte der geschlechter- und diversitätssensiblen Lehrveranstaltungen abgefragt und gegebenenfalls weiterentwickelt. Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen hinsichtlich geschlechtergerechter und diversitätsorientierter Lehre trägt das Dekanat.

6.1.2. Nachteilsausgleich für Studierende

Die mdh praktiziert bereits seit Jahren einen **Nachteilsausgleich** für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sowie für Studierende mit Betreuungsverpflichtungen (z.B. mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen). Die rechtliche Grundlage hierfür ist in § 24 der Allgemeinen Studien- und Prüfungsordnung der mdh geregelt.

Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht, dass diese Regelungen im Hochschulalltag konsequent umgesetzt werden. Sie setzt sich dafür ein, dass betroffene Studierende ihre Ansprüche auf Nachteilsausgleich kennen und nutzen können. Zudem organisiert sie – in Zusammenarbeit mit Prüfungsämtern und Lehrenden – regelmäßige **Sensibilisierung und Schulung** zum Thema Nachteilsausgleich. Dies umfasst insbesondere folgende Maßnahmen:

- Überprüfung der bestehenden organisatorischen Prozesse im Prüfungswesen auf Barrierefreiheit und Fairness, sowie der Verbesserung von Chancengleichheit und des Nachteilsausgleichs.
- Schulung der Prüfenden (*Professorinnen, Dozierende*) und der Mitarbeiterinnen der Prüfungsämter zu typischen Formen des Nachteilsausgleichs, z.B.:
 - Zulassung technischer Hilfsmittel für Studierende mit Seh- oder Hörbehinderung
 - Verlängerung von Bearbeitungszeiten oder Fristen bei Prüfungsleistungen
 - Anpassung von Praktikumsbedingungen (z.B. flexible Zeiteinteilung)
 - Verlegung von Lehrveranstaltungen in barrierefreie Räumlichkeiten
 - Modifikation von Prüfungsformaten (z.B. mündlich statt schriftlich)
 - Gewährung von zusätzlichen Pausen oder Zeitgutschriften in Prüfungen
 - Aufteilung einer Prüfung in mehrere zeitliche Abschnitte (Split-Prüfung)
- Für Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen werden nach Möglichkeit individuelle Lösungen gefunden, um Studium und Familie zu vereinbaren (z.B. Teilzeitstudium, Urlaubssemester, flexible Abgabezeiten).

Durch diese Vorkehrungen wird sichergestellt, dass **niemand aufgrund besonderer Umstände im Studium benachteiligt** wird. Die mdh fördert damit die tatsächliche Chancengleichheit im Studium. Die Wirkung der Nachteilsausgleiche wird regelmäßig über die Prüfungsämter evaluiert. Bei Bedarf werden die Regelungen angepasst oder erweitert.

6.1.3. Chancengleichheit für Studierende

Über die bereits genannten Nachteilsausgleiche hinaus fördert die mdh die Chancengerechtigkeit im Studium durch weitere Initiativen. So wird beispielsweise der Übergang von unterschiedlichen Bildungsbiografien in das Hochschulstudium erleichtert (etwa durch Vorkurse oder Mentoring für Studienanfänger:innen). Studierende, die als erste in ihrer Familie studieren oder aus dem Ausland kommen, können spezifische Beratungsangebote in Anspruch nehmen.

Durch diese Maßnahmen in Studium und Lehre soll jede:r Studierende – unabhängig von Geschlecht oder sonstigen Diversitätsmerkmalen – die gleichen Möglichkeiten haben, erfolgreich zu lernen, Leistungen zu erbringen und sich zu entfalten.

6.2 Forschung, wissenschaftlicher Entwicklung und Kunstausbübung

Die mdh befindet sich in einem Prozess der stärkeren Profilierung in Forschung und Entwicklung. Gleichstellung und Diversität werden dabei auch im Forschungsbereich mitgedacht. Konkret bedeutet dies:

- **Förderung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen:** Beim Auf- und Ausbau der Forschungsaktivitäten wird besonders darauf geachtet, **Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen** entsprechend zu fördern und sichtbarer zu machen. Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten gezielte Unterstützung, z.B. durch Betreuung, Netzwerkangebote oder Förderinformationen (Mentoring-Programme, Teilnahme an Förderinitiativen wie dem Professorinnenprogramm des Bundes, soweit möglich). Die mdh strebt an, den Anteil von Forscherinnen in Projekten und Leitungsrollen zu erhöhen.
- **Geschlechter- und Diversityaspekte in Forschungsinhalten:** In Forschungs- und Entwicklungsprojekten soll – wo fachlich einschlägig – die Relevanz von Geschlecht und Diversität gesondert berücksichtigt werden (beispielsweise in Studien, die Nutzer:innen oder Proband:innen einbeziehen, oder bei gestalterischen Projekten mit gesellschaftlichem Impact). Dies entspricht dem Prinzip der *Gender Mainstreaming* in der Forschung. Die

Hochschule unterstützt Ansätze, die geschlechtsspezifische Unterschiede oder diverse Zielgruppen von Beginn an in Design und Konzeption einbeziehen (z.B. bei UX-Studien, bei Forschung in geschlechtsspezifisch segregierte Themenfeldern, etc.).

- **Forschungsorganisation und -förderung:** Die internen Prozesse zur Vergabe von Forschungsmitteln oder zur Beteiligung an Kooperationen sind transparent gestaltet. Es wird darauf geachtet, dass keine unbewussten Voreingenommenheiten bei der Auswahl von Projektpartner:innen oder der Zusammenstellung von Forschungsteams wirken. Gremien, die über Forschungsfragen entscheiden, werden ebenfalls divers besetzt. Sollte die mdh eigene Promotionsprogramme oder kooperative Promotionen anbieten, wird in deren Rahmen ebenfalls auf Gleichstellungsaspekte geachtet (beispielsweise durch Betreuungsvereinbarungen, die familienfreundlich sind, oder durch Berücksichtigung von Teilzeitpromotionen). Insgesamt möchte die mdh ein Forschungsumfeld schaffen, in dem *alle* Forschenden – unabhängig von Geschlecht oder Hintergrund – gleiche Chancen haben, sich zu engagieren und erfolgreich zu sein. Dies trägt auch dazu bei, innovativere und inklusivere Forschungsergebnisse zu erzielen, die der Gesellschaft in ihrer Vielfalt zugutekommen.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen hinsichtlich Gleichstellung in Forschung, Kunstausübung und wissenschaftlicher Entwicklung trägt die Forschungskommission.

6.3 Personal, Karriereentwicklung und Organisation

- **Personalgewinnung und -entwicklung:** Die mdh strebt eine paritätische Besetzung verschiedener Geschlechtsidentitäten in Positionen der Verwaltung, Lehre und Führungsebene an. Ungleichgewichte sollen abgebaut und bereits erreichte Parität gesichert werden. Insbesondere bei neu zu berufenden Professuren und Leitungsfunktionen sollen verstärkt qualifizierte Wissenschaftler:innen bzw. Künstler:innen und Frauen aus der Praxis angesprochen werden. Konkret werden Stellenausschreibungen so formuliert, dass sie diversitätsförderlich sind (geschlechterneutrale Sprache, Hervorhebung der Gleichstellungsziele der Hochschule). Bei Berufungsverfahren achtet die Kommission – unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten – auf eine ausgewogene Vorauswahl und bewertet die Eignung der Kandidat:innen nach objektiven, kompetenzbasierten Kriterien. Wenn in einem Bereich Frauen unterrepräsentiert sind, wird geprüft, ob gezielte **Frauenfördermaßnahmen** ergriffen werden können (z.B. aktive Ansprache von Kandidatinnen, Teilnahme an Women-in-Tech-Netzwerken, Nutzung des Professorinnenprogramms).
- Parallel dazu unterstützt die mdh ihre bestehenden Mitarbeiter:innen in ihrer beruflichen Entwicklung unabhängig vom Geschlecht. Dabei werden **Hochschulkarrieren von Frauen** explizit gefördert, indem man qualifizierten weiblichen Lehrkräften Perspektiven zur Weiterqualifizierung (etwa Promotion oder pädagogische Weiterbildung) eröffnet und sie ermutigt, den Schritt zur Professur zu gehen. Allgemein wird darauf geachtet, allen Beschäftigten Weiterbildungs- und Aufstiegschancen zu bieten – etwa durch regelmäßige Mitarbeiter:innengespräche, Mentoring-Angebote und Fortbildungen, die auch Themen wie Führung in Teilzeit oder Karrierewege nach der Elternzeit umfassen.
- **Arbeitsbedingungen und Vereinbarkeit:** Die mdh versteht sich als familienfreundliche Hochschule, wie in den Grundsätzen beschrieben. In der Praxis bedeutet dies z.B.: flexible Arbeitszeitmodelle für Mitarbeitende mit Betreuungspflichten, Möglichkeiten zum Homeoffice oder mobilem Arbeiten, Verständnisvolle Handhabung von Dienstreisen oder Terminplanungen für Eltern kleiner Kinder, Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit, etc. Diese Maßnahmen gelten für alle Geschlechter gleichermaßen – die

Hochschule fördert ausdrücklich auch, dass beispielsweise Väter Elternzeit nehmen oder Angehörige gepflegt werden können, ohne Karriereeinbußen zu erleiden. Für Studierende werden nach Möglichkeit ebenfalls individuelle Lösungen gefunden (siehe 6.1.2), um Studium und Familie zu vereinbaren.

- Die fortschreitende **Digitalisierung der Verwaltung** wird hierbei als Chance genutzt: Digitale Workflows ermöglichen mehr orts- und zeitunabhängiges Arbeiten, was insbesondere Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen zugutekommt. Allerdings wird zugleich darauf geachtet, dass die digitale Zusammenarbeit inklusiv gestaltet ist und niemand durch mangelnde technische Ausstattung oder Kenntnisse abgehängt wird. Deshalb bietet die Hochschule Schulungen für alle Mitarbeitenden an, um digitale Kompetenzen zu stärken – ein Aspekt, der auch im Sinne von Chancengerechtigkeit wichtig ist.
- **Organisatorische Verankerung der Gleichstellung:** Angesichts der geplanten neuen **Studiengänge** (Recht/Wirtschaft/Informatik sowie für Gesundheitswesen) werden auch hier Gleichstellungsaspekte strukturell mitgedacht. In jedem neuen Studiengang soll die Umsetzung der hochschulweiten Gleichstellungsziele sichergestellt werden.

Das Thema Gleichstellung ist auf **allen Organisationsebenen** präsent: von der Hochschulleitung über die Studiengänge bis hin zu den einzelnen Funktionsbereichen und Verwaltungen.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen hinsichtlich Gleichstellung in Personal, Karriere und Organisation übernehmen die zuständigen Organisationseinheiten bzw. die Gremien der akademischen Selbstverwaltung (Geschäftsleitung, Akademischer Senat, Hochschulleitung) in ihren jeweiligen Bereichen - etwa bei der Gestaltung hochschulinterner Prozesse, der Besetzung von Gremien oder der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Konzeptionierung sowie Durchführung von Studiengängen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird eng und in regelmäßigen Austauschtreffen mit der Hochschulleitung, den Studiengangsleitungen, Kommissionen, Gremien und Funktionsbereichen zusammenarbeiten.

6.4 Sichtbarkeit, Kommunikation und Vernetzung

Ein wichtiger Baustein der Gleichstellungsarbeit ist die **sichtbare Kommunikation** nach innen und außen. Auf der Webseite der Hochschule wurde eine eigene Unterseite für den Bereich *Frauen- und Gleichstellung* eingerichtet, auf der die Ansprechpersonen, Angebote und Dokumente (wie dieses Konzept) leicht auffindbar sind. Dieses Informationsangebot wird kontinuierlich aktualisiert und ausgebaut, beispielsweise durch FAQs, Hinweise auf Veranstaltungen oder Beratungszeiten.

Die mdh engagiert sich auch **über die Hochschule hinaus** für Gleichstellungsziele und gesellschaftliche Diversität. Ein Ausdruck dessen ist der Beitritt der Hochschule zur *Charta der Vielfalt* e.V. – einer bundesweiten Arbeitgeberinitiative für Diversity in der Arbeitswelt. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt sendet die mdh ein Signal nach innen und außen, dass Vielfalt ausdrücklich gewollt und gefördert wird. Darüber hinaus pflegt die Hochschule den Austausch mit externen Netzwerken und Gremien, etwa der Landeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (soweit für private Hochschulen möglich) und beteiligt sich an Aktionen wie z. B. dem Deutschen Diversity-Tag und dem Girl's Day. Intern wird das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen durch verschiedene Kommunikationsmaßnahmen gestärkt: In Mitarbeitermeetings und auf Studierendenversammlungen informiert die Gleichstellungsbeauftragte regelmäßig über aktuelle Themen und Angebote. Erfolge der Gleichstellungsarbeit (z.B. neu berufene Professorinnen, gelungene inklusiv gestaltete Projekte, Auszeichnungen im Bereich Diversity) werden über

Newsletter und Social Media geteilt, um ein positives Momentum zu erzeugen. Die Botschaft lautet: **Gleichstellung ist ein integraler Bestandteil der Qualitätsentwicklung der mdh** und ein gemeinschaftliches Anliegen aller Hochschulmitglieder.

6.5 Geschlechter- und diversitätsgerechter Sprach- und Bildgebrauch

- Sprache prägt unsere Wahrnehmung und das Klima an der Hochschule. Die mdh verpflichtet sich daher zu einem **geschlechtergerechten und inklusiven Sprachgebrauch** in Wort und Schrift. Eine wertschätzende, nicht-diskriminierende Sprache ist ein wichtiges Mittel, um Chancengleichheit sichtbar zu machen und zu fördern. Konkret bedeutet dies: In allen offiziellen Dokumenten (Schriftverkehr, Leitfäden, Ordnungen, Satzungen, Webseiten, Formularen etc.) wird auf eine Formulierung geachtet, die *alle Geschlechter* anspricht. Gemäß den Empfehlungen des Berliner Senats („*Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung*“) und der Hinweise der Initiative *Genderleicht* nutzt die mdh entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z.B. *Studierende* statt Studenten/Studentinnen, *Lehrende* statt Dozenten) oder geschlechterinklusive Formen. Letzteres kann durch gendergerechte Schreibweisen erreicht werden, die neben männlich und weiblich auch nichtbinäre Personen berücksichtigen. Im Deutschen wird hierfür im Schriftbild unter anderem der Doppelpunkt, z.B. *Professor:innen*, verwendet. In Formularen mit Auswahlmöglichkeiten wird stets *weiblich, männlich, divers (w/m/d)* angeboten.
- Bilder sprechen eine eigene Sprache und sind ein zentrales Gestaltungsmittel, insbesondere bei Publikationen wie Flyer, Broschüren, Informationsmaterialien und auf der mdh-Webseite. **Bei der Auswahl von Bildmaterial achtet die mdh darauf, dass Vielfalt in Bezug auf Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Alter, Behinderung und weitere Diversitätsdimensionen angemessen abgebildet wird, insbesondere in Bereichen, die stereotype Darstellungsformen aufweisen.** Alle Menschen sollten gleichberechtigt insbesondere im Zusammenhang mit technischen Berufsbildern und in Führungs- und Leitungspositionen gezeigt werden. Dienstleistungstätigkeiten und Vereinbarkeitsthemen sollten in der Bildsprache auch Männer zeigen.

Alle zentralen Vorlagen, Textbausteine und Darstellungen der Hochschule werden auf dieser Basis sprachlich und visuell überarbeitet. Darüber hinaus wird als Maßnahme vom Marketing in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten ein interner Sprach- und Bild-Leitfaden erstellt, der allen Mitarbeitenden und Lehrbeauftragten praxisnahe Tipps für einen inklusiven Sprach- und Bildgebrauch gibt. Dieser Leitfaden erläutert die Gründe für geschlechtergerechte Sprach- und Bildwelten, stellt verschiedene Formulierungs- und Darstellungsoptionen vor und geht auch auf Stolpersteine und häufige Fragen ein. Er soll helfen, Unsicherheiten abzubauen und insbesondere eine einheitliche Sprachpraxis an der mdh zu etablieren.

Mit der Umsetzung dieser Prinzipien möchte die Hochschule ein Umfeld fördern, in dem alle sich angesprochen fühlen. Sprache und Bilder schaffen Wirklichkeit – daher trägt ein bewusster Umgang damit dazu bei, traditionelle Rollenbilder aufzubrechen und Vielfalt als Normalität zu verankern.

7. Evaluation von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Nachteilsausgleich sowie weiterführende Maßnahmen

Die in Abschnitt 6 formulierten Ziele und Maßnahmen sollen strukturelle Benachteiligungen abbauen, die Chancengleichheit nachhaltig stärken und die Gleichstellung insbesondere von Frauen

in Wissenschaft, Lehre und Verwaltung vorantreiben. Die mdh wird die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen laufend beobachten. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird sowohl unter Studierenden als auch Mitarbeitenden regelmäßig evaluiert, um die tatsächliche Gleichstellung und Chancengleichheit zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Die Evaluation umfasst sowohl qualitative als auch quantitative Methoden. Dazu gehören Selbstberichte der Hochschule, Dokumentenanalysen und die Auswertung z.B. von Kennzahlen wie Frauenanteile in verschiedenen Statusgruppen, Berufungsverfahren, der Anteil von Professorinnen, Gehaltsstruktur nach Geschlecht, Nutzung von familienfreundlichen Angeboten, etc. Die Erhebung der Daten geschieht mittels hochschulinterner Statistiken, als auch durch die anonymisierte Befragung von Studierenden (im Rahmen der Evaluation der Lehrveranstaltungen), Beschäftigten, Lehrenden, ggf. Fokusgruppen und Führungskräften der Hochschule. Die Ergebnisse der Evaluationen werden dem Akademischen Senat berichtet und genutzt, um Erfolge sichtbar zu machen, Lücken gezielt anzugehen, bestehende Maßnahmen ggf. anzupassen und im Sinne des Ideals einer lernenden Organisation und in der Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes kontinuierlich weiterzuentwickeln.

8. Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Gewalt

Die mdh legt größten Wert auf ein **sicheres und respektvolles Klima** für alle Mitglieder der Hochschule – Studierende, Lehrende, Mitarbeitende und Gäste. Jede Form von Belästigung, Diskriminierung oder (sexualisierter) Gewalt wird an der mdh ausdrücklich verboten und nicht geduldet. Unter Belästigung wird dabei jedes Verhalten verstanden, das die Würde der betroffenen Person verletzt und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes oder demütigendes Umfeld schafft – sei es in Präsenz oder im digitalen Raum. Dies umfasst insbesondere **sexuelle Belästigung**, aber auch Mobbing, Stalking, rassistische oder homophobe Diskriminierung und ähnliche Übergriffe. Fälle, in denen ein Abhängigkeitsverhältnis ausgenutzt wird (z.B. Dozierende gegenüber Studierenden oder Vorgesetzte gegenüber Mitarbeitenden) oder in denen sogar persönliche oder berufliche Nachteile angedroht werden, werden als besonders schwerwiegend eingestuft.

Alle Personen mit Leitungs-, Betreuungs- oder Prüfungsverantwortung an der mdh haben eine besondere Fürsorgepflicht, ein solches Klima von Respekt sicherzustellen. Sie sind verpflichtet, **Beschwerden** von Betroffenen oder Zeug:innen ernst zu nehmen und unverzüglich an die zuständigen Stellen weiterzuleiten. Den beschwerdeführenden Personen sowie eventuell eingebundenen Vertrauenspersonen dürfen durch das Melden eines Vorfalls keinerlei Nachteile entstehen.

Um diesen Grundsätzen praktische Wirkung zu verleihen, wird die mdh im Jahr 2025 eine „**Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und sexualisierter Gewalt**“ erarbeiten und in Kraft setzen. Diese Richtlinie wird klare Verfahren und Zuständigkeiten festlegen, damit im Ernstfall schnell und angemessen gehandelt werden kann. Wichtige Elemente der Richtlinie sind:

- **Niederschwellige Meldemöglichkeiten:** Betroffene und Beobachtende können sich vertrauensvoll an definierte Ansprechpersonen wenden. Dies können die Gleichstellungsbeauftragte, Mitglieder einer noch zu bestimmenden Beschwerdestelle oder externe Vertrauenspersonen (wie z.B. Beratungsstellen) sein. Die Kontaktstellen werden hochschulweit bekannt gemacht. Beschwerden können mündlich, schriftlich oder – falls gewünscht – anonymisiert erfolgen.

- **Verfahrensablauf bei Beschwerden:** Die Richtlinie beschreibt transparent, wie nach einer Meldung vorzugehen ist. Dazu gehört die vertrauliche Dokumentation des Vorfalls, ein Gespräch mit der betroffenen Person zur Bedarfsermittlung, und anschließend die Aufklärung des Sachverhalts durch eine neutrale Stelle. Falls der Vorwurf substantiell ist, werden angemessene Maßnahmen ergriffen – von Vermittlungsgesprächen bis hin zu arbeitsrechtlichen oder studienrechtlichen Konsequenzen für die verursachende Person. Dabei wird stets der Persönlichkeitsschutz aller Beteiligten gewahrt.
- **Schutz- und Unterstützungsmaßnahmen:** Für Betroffene werden auf Wunsch sofort Schutzmaßnahmen angeboten (z.B. vorübergehende Änderungen von Zuständigkeiten, Begleitung durch Vertrauenspersonen, psychologische Beratung durch externe Beratungsdienste). Ihr Wohl steht im Mittelpunkt, und sie werden über Fortschritte des Verfahrens informiert. Gegebenenfalls arbeitet die Hochschule mit externen Beratungs- und Hilfseinrichtungen zusammen, um bestmögliche Unterstützung zu leisten.
- **Sensibilisierung und Prävention:** Alle Hochschulangehörigen – insbesondere Führungsverantwortliche und Lehrende – werden regelmäßig für das Thema sensibilisiert. Schulungen oder Workshops zum Umgang mit sexualisierter Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz/Studienplatz werden angeboten. Neue Mitarbeitende und Studierende werden im Rahmen von Einführungsveranstaltungen über die Verhaltenskodizes und Anlaufstellen informiert. Kampagnen (z.B. Aushänge auf dem Campus oder Hinweise in digitalen Kursräumen) machen die Null-Toleranz-Haltung der mdh deutlich.

Durch diese Maßnahmen soll die Hochschule nicht nur reagieren, sondern proaktiv ein Umfeld schaffen, in dem Vorfälle möglichst gar nicht erst entstehen. Die **Kultur des Hinsehens und Handelns** wird gefördert: Alle Mitglieder der mdh sollen sich ihrer Verantwortung bewusst sein, zur Prävention und Aufklärung beizutragen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird gemeinsam mit der Hochschulleitung die Umsetzung der Richtlinie überwachen. Einmal jährlich wird dem Senat (in anonymisierter Form) berichtet, ob und welche Fälle aufgetreten sind und wie die Verfahren verliefen, um gegebenenfalls weitere Verbesserungen vorzunehmen.

Mit dieser Richtlinie erfüllt die mdh nicht nur ihre rechtlichen Pflichten gemäß AGG §13

(Beschwerderecht bei Benachteiligung), sondern setzt vor allem ein deutliches Zeichen:

Jede:r hat an der mdh das Recht auf eine Lern- und Arbeitsumgebung frei von Diskriminierung und Gewalt.

9. Anhang: Rechtliche Grundlagen und Standards

Zur Vertiefung und als Referenz sind nachfolgend die wichtigsten Rechtsgrundlagen und Orientierungsdokumente aufgeführt, auf denen das Gleichstellungskonzept der mdh basiert:

- **Allgemeine Gleichstellungsstandards der Berliner Hochschulen** – Empfehlungsdokument der Berliner Hochschulen zur Gleichstellungsarbeit (Landeskonferenz der Frauenbeauftragten) – https://www.lakof-berlin.de/media/AGS_A6_8_Seiten_final_II.pdf
- **Berliner Hochschulgesetz - BerlHG):** § 59 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte - https://gesetze.berlin.de/perma?j=HSchulG_BE_!_59
- **Berliner Hochschulgesetz (BerlHG):** § 5b Hochschule der Vielfalt und § 5c Chancengleichheit der Geschlechter – Online-Version §5b https://gesetze.berlin.de/perma?j=HSchulG_BE_!_5b | Online-Version §5c https://gesetze.berlin.de/perma?j=HSchulG_BE_!_5c

- **Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG):** Berliner Landesgesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst – Informationen zum LGG - https://gesetze.berlin.de/perma?j=GleichstG_BE
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):** Bundesgesetz zum Schutz vor Benachteiligungen aus Gründen u.a. des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder der Religion – https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile
- **Novellierung der Musterrechtsverordnung (MRVO) 2024: bes. § 15 -** https://www.akkreditierungsrat.de/sites/default/files/downloads/2024/2024_11_21-Musterrechtsverordnung.pdf siehe auch: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2024/2024_11_21-Musterrechtsverordnung.pdf
- **Agenda 2030 der Vereinten Nationen, bes. Ziel 4 – *Hochwertige Bildung* und Ziel 5 – *Geschlechtergleichstellung*** - <https://www.un.org/depts/german/gv-70/band1/ar70001.pdf>
- **Genderleicht.de:** Informationsportal mit praktischen Tipps für eine gendersensible Sprache in Medien und Alltag – <https://www.genderleicht.de/>
- **Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung:** Publikation der Senatsverwaltung - <https://www.berlin.de/sen/frauen/oeffentlichkeit/sprache/>
- **Charta der Vielfalt e.V.:** Initiative für Diversity-Management in Unternehmen und Institutionen (mdh ist Unterzeichner) – <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

10. Wirkungskdauer des Gleichstellungskonzeptes 2025–2030

Dieses Gleichstellungskonzept tritt nach Beschlussfassung in Kraft. Die Hochschulleitung und der Akademische Senat der mdh verpflichten sich, die Umsetzung der dargestellten Maßnahmen aktiv zu unterstützen und die Fortschritte regelmäßig zu überprüfen. Gemeinsam arbeiten alle Mitglieder der mdh daran, die Hochschule zu einem Ort zu machen, der Vielfalt und Chancengleichheit vorlebt und nachhaltig fördert. Dieses Gleichstellungskonzept tritt mit Veröffentlichung auf der Webseite in Kraft.