

iu.de

**IU INTERNATIONALE**

**HOCHSCHULE**

**GLEICHSTELLUNGSKONZEPT**

**2023–2027**

**DEZEMBER 2022**

**iu**

INTERNATIONALE  
HOCHSCHULE

# INHALT

<b>Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>Prinzip der Gleichstellung</b>	<b>4</b>
<b>Situationsanalyse seit 2019</b>	<b>5</b>
Verankerung der Gleichstellung in den Ordnungen	5
Geschlechterverteilung der Angestellten und Lehrenden an der IU Internationale Hochschule	5
Geschlechterverteilung der Studierenden nach Cluster und Studienmodell	5
Homepage IU Internationale Hochschule	6
Vertrauliche Sprechstunde für Angestellte, Lehrende und Studierende im Gleichstellungsbüro	6
Geschlechter- und diversitätsgerechter Sprachgebrauch an der IU Internationale Hochschule	6
Aufbau eines Weiterbildungsbereiches	7
Diversität in der Forschung	7
Besondere Stipendienprogramme	7
Inklusion und Barrierefreiheit	7
Ethikrichtlinie für Mitarbeitende	8
<b>Ziele bis 2027</b>	<b>9</b>
Maßnahmen im akademischen Bereich	9
Maßnahmen im administrativen Bereich	10
Schwerpunkt Mitarbeitende mit (Schwer)behinderung in der Rekrutierung und dem Personalwesen	10
(Gender) Pay Gap	10
Handlungsleitfaden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Diskriminierung	10
Kompetenzaufbau in der Beratung behinderter Studierender und Studieninteressierter	11
Übersicht neuer Maßnahmen	12
<b>Fazit</b>	<b>14</b>

# VORWORT

Die IU Internationale Hochschule verpflichtet sich, den Gesichtspunkt der Diversität und der Gleichstellung aller Geschlechter in den Entscheidungsprozessen der Hochschule in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu berücksichtigen und diese Zielsetzung allumfassend zu realisieren.

Die Diversität zwischen den Studierenden und den Angestellten der Hochschule zu fördern, bedeutet für die IU nicht nur die Anzahl der Studentinnen oder der Professorinnen und Dozentinnen zu steigern, sondern auch auf Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung oder anderen unterrepräsentierten Gruppen einzugehen und, falls notwendig, geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Chancengleichheit wird als Querschnittsaufgabe verstanden und bei allen Vorhaben der Hochschule berücksichtigt. Das vorliegende Konzept wurde nach ausführlichen Beratungen durch die Hochschulleitung am 02.12.2022 für den Zeitraum von fünf Jahren verabschiedet und beschlossen.

Im Jahr 2027 erfolgt auf Basis des jährlichen Diversity-Reports eine Überarbeitung und Neubewertung dieses Konzepts.



---

**Prof. Dr. Alexandra Wuttig,**  
Kanzlerin



---

**Nicola Schmidt-Geheb,**  
Gleichstellungsbeauftragte

# PRINZIP DER GLEICHSTELLUNG

Das Prinzip der Gleichstellung umfasst alle Personen an der IU Internationale Hochschule und geht somit über die Gleichstellung von Mann und Frau hinaus. Somit beinhaltet das Prinzip der Gleichstellung die Geschlechterzugehörigkeit, soziale Unterschiede und Lage, Alter, sexuelle Identität, Behinderung, chronische Erkrankung, Nationalität, Ethnizität sowie Religionszugehörigkeit. Dementsprechend wird in allen Arbeitsbereichen und Ebenen der Hochschule Chancengleichheit angestrebt.

In Einzelfällen kann davon abgewichen werden, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt (z. B. berufliche Anforderungen) und die unterschiedliche Behandlung objektiv, angemessen und gerechtfertigt ist.

Grundlage für das Gleichstellungskonzept an der IU Internationale Hochschule sind:

- Die Verankerung von Diversität und Gleichstellung im Leitbild und in den Ordnungen der Hochschule.
- Eine bestmöglich ausgewogene Beteiligung aller Menschen in Gremien, Kommissionen ähnlichen Instanzen.
- Die Berücksichtigung aller Gleichstellungsaspekte in Prozessen jeglicher Art.
- Berücksichtigung von Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium.
- Einbeziehung der Diversitätsperspektive in Lehre und Personalentscheidungen.



# SITUATIONSANALYSE

## SEIT 2019

### Verankerung der Gleichstellung in den Ordnungen

In der Grundordnung der Hochschule, die 2021 verabschiedet wurde, ist erneut der Punkt der Gleichstellung in § 16 aufgenommen. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Hochschule hin. Sie nimmt mit Rederecht an Sitzungen des Senats und Berufungsausschüssen teil.

In der Berufsordnung ist festgeschrieben, dass die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen teilnehmen darf. Des Weiteren ist in der Prüfungsordnung der Nachteilsausgleich geregelt. Er greift den Schutz gesundheitlich beeinträchtigter Menschen auf und strebt somit eine Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf an.

Die IU Internationale Hochschule bietet bereits ein maximales Maß an familienfreundlichen Studienbedingungen durch flexible und individuelle Zeitmodelle, 100 %-Online-Studium und der Möglichkeit, Klausuren online absolvieren zu können. Ebenso hat die IU Internationale Hochschule bereits seit einigen Jahren durch flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit- und Home-Office-Angeboten eine Vorreiterrolle in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf inne.



### Geschlechterverteilung der Angestellten und Lehrenden an der IU Internationale Hochschule

Grundsätzlich ist der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden der IU Group schon seit Jahren hoch, Tendenz steigend. Im Jahr 2021 (Stichtag 01.10.2021) lag der Anteil bei ca. 56%. Eine genaue Angabe ist aufgrund eines Systemfehlers im Bereich des Dualen Studiums nicht möglich (Stand Oktober 2021). Dies findet sich auch bestätigt mit einem Frauenanteil von 60% im Fernstudium (leicht rückläufig um 3%).

Im Bundesschnitt liegt der Frauenanteil am gesamten Hochschulpersonal Ende 2021 bei 55% und damit leicht über dem Vorjahreswert (54%)

Der Stand der hauptberuflichen weiblichen Professuren ist nach wie vor auf überdurchschnittlich hohem Niveau. Hier ist zuletzt (Stand SS 2021) ein Anteil von Professorinnen in Höhe von 38, % zu verzeichnen. (Vergleich WS 2019/20 34,7%). Zum Vergleich der Bundesschnitt von 27% im Jahr 2021 **Frauenanteil in der Professorenschaft**. Unterrepräsentiert sind Professorinnen allerdings im Cluster IT- und Technik.

Deutlich erkennbar ist auch hier der hohe Anteil von Professorinnen im Fernstudium von 40,9% (Stand WS 2021/22). Maximal flexible Arbeitszeitmodelle machen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders gut möglich.

### Geschlechterverteilung der Studierenden nach Cluster und Studienmodell

Bei Studierenden zeigt sich seit 2019 kaum Veränderung. Im Schnitt liegt der Anteil weiblicher Studierender bei ca. 63%.

**Tabelle 1: Studierendenverteilung Fernstudium  
Stand Oktober 2021**

Cluster	weiblich	männlich
Architektur & Bau	51 %	49 %
Design & Medien	74 %	26 %
Gesundheit & Soziales	81 %	19 %
IT & Technik	24 %	76 %
Management & Wirtschaft	54 %	46 %
Marketing & Kommunikation	70 %	30 %
Pädagogik & Psychologie	82 %	18 %
Personal & Recht	73 %	27 %

**Tabelle 2: Studierendenverteilung Duales Studium  
Stand Oktober 2021**

Cluster	weiblich	männlich
Architektur & Bau	50 %	50 %
Design & Medien	63 %	37 %
Gesundheit & Soziales	77 %	23 %
IT & Technik	21 %	79 %
Management & Wirtschaft	68 %	32 %
Marketing & Kommunikation	67 %	33 %
Pädagogik & Psychologie	90 %	10 %
Personal & Recht	77 %	23 %

## Homepage IU Internationale Hochschule

Auf der Homepage der Hochschule konnte eine eigene Unterseite für den Bereich Gleichstellung und Diversity eingerichtet werden. Sie lehnt sich inhaltlich an die Intranet-Seite an. Des Weiteren stehen die dortigen Informationen auch den Studierenden auf der Lernplattform mycampus zur Verfügung. Dort sind Ansprechpersonen im Rahmen eines Wegweisers zu finden.

## Vertrauliche Sprechstunde für Angestellte, Lehrende und Studierende im Gleichstellungsbüro

Im Jahr 2021 wurde für Mitarbeitende und Studierende eine niedrigschwellig buchbare vertrauliche Sprechstunde eingerichtet. Hier findet Beratung zu den Themen Antidiskriminierung, Studieren mit Beeinträchtigung u. ä. statt. Außerdem ist hier eine Beschwerdestelle eingerichtet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist der Verschwiegenheit verpflichtet und Anliegen können auf Wunsch anonym bearbeitet werden.

## Geschlechter- und diversitätsgerechter Sprachgebrauch an der IU Internationale Hochschule

Uns an der IU Internationale Hochschule ist es wichtig, dass wir alle möglichst diskriminierungssensibel schreiben und sprechen. Wir möchten eine Sprache verwenden, die alle Menschen, unabhängig von sexueller Orientierung und Identität, gleichwertig nennt beziehungsweise anspricht.

Die Grundlage hierfür bietet der „Leitfaden für gendersensible und inklusive (Bild-)Sprache für Mitarbeitende, Studierende und Lehrende an der IU Internationale Hochschule“. Im allgemeinen Schriftverkehr, Leitfäden, Ordnungen, Urkunden, Formularen, Lehrmaterialien und sonstigen relevanten Dokumenten wird eine nichtdiskriminierende Sprache verwendet. Vorzugsweise wird eine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt. Eine weitere Möglichkeit, alle Positionierungen sichtbar zu machen, auch jene die sich nicht männlich oder weiblich zuordnen möchten, ist, im geschriebenen Wort den Doppelpunkt (:) (zum Beispiel Kolleg:innen) zu verwenden. Studierenden steht der Leitfaden ebenfalls auf der Lernplattform zur Verfügung. Hier gilt er nicht verbindlich, soll aber eine Anregung sein, sich mit dem Thema auseinander zu setzen und (Formulierungs-)Möglichkeiten der gendersensiblen Sprache aufzuzeigen.

## Aufbau eines Weiterbildungsbereiches

Persönliche Weiterentwicklung und fachliche Weiterbildung sind für uns als Bildungseinrichtung zentrale Werte. Zur Weiterbildung der Lehrenden und des Personals an der Hochschule ist im Jahr 2021 das interne Lernmanagementsystem „(Manager)LearningHub“ ins Leben gerufen worden. Zurzeit (2022) besteht ein breites Angebot von mehr als 550 Trainings. Der breite Themenkatalog umfasst die Bereiche Software & IT, Sprachen, Sales, Projektmanagement, Soft Skills und Diversity&Inclusion. Bereits im Rahmen des Onboarding-Prozesses belegen neue IU-ler einen umfassenden Lernpfad im IU Learning Hub. Dies stellt eine einheitliche Einarbeitung und den gleichen Wissensstand aller Mitarbeitenden sicher.

Die Trainings werden in Deutsch und Englisch angeboten.

## Diversität in der Forschung

Die vielfältige Berücksichtigung der Diversität und Geschlechteraspekte in Forschung und Lehre gehört zum Selbstverständnis der IU Internationalen Hochschule.

Das Fachgebiet der Sozialwissenschaften ist mit rund 140 Professor:innen (Stand: Sept. 2022) eines der größten Fachgebiete der Hochschule. Soziale Arbeit ist dabei die am stärksten vertretende Fachrichtung neben Psychologie und Pädagogik und Diversität und Gleichstellung sind hier häufige Forschungsthemen. Neben zahlreichen Publikationen verschiedener Professor:innen gibt es eine internationale Forschungsgruppe zu *Diversity and Education in the Digital Age* (Prof. Dr. David Kergel) sowie ein im Rahmen der internen Forschungsförderung finanziertes Befragungsprojekt zu **Vielfalt im Kindergarten**.

Im Rahmen von Forschungsprojekten sind die Projektleiter:innen dazu angehalten, zur Sicherstellung der Diversität in der **Forschung an der IU ihre Mitarbeiter:innen in Anlehnung an die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG** auszuwählen.

Um die öffentliche Wahrnehmung für das Forschungsfeld Diversität zu erhöhen, prämiiert die IU Internationale Hochschule zweimal jährlich die beste Thesis im Bereich Diversity mit dem Diversity Award. Er ist mit 500 Euro dotiert und wird seit 2018 zweimal im Jahr von der IU verliehen.

## Besondere Stipendienprogramme

Die IU Internationale Hochschule möchte Menschen in unterschiedlichen und besonderen Lebenslagen fördern. Das Ziel ist es, den Zugang zu Bildung zu ermöglichen, auch an einer privaten Hochschule.

Grundsätzlich vergibt die IU jeden Monat vier 50%-Stipendien an Personen mit besonders inspirierenden Backgrounds. Menschen mit Beeinträchtigungen können sich auf ein Stipendium bewerben.

Um MINT-Frauen zu ermutigen, den Einstieg in männerdominierte Branchen zu wagen, vergibt die IU das Stipendium „Women in Tech“.

Alleinerziehende Elternteile können sich ebenfalls für ein Stipendium bewerben.

Bildung kennt kein Alter. Bei geplantem Orientierungswechsel oder komplettem Neustart bietet das Stipendium für Neustarter:innen eine Möglichkeit.

## Inklusion und Barrierefreiheit

Das Deutsche Studentenwerk befragt i. d. R. alle 3 Jahre die Studierenden zu ihrer wirtschaftlichen und sozialen Situation. **In der letzten Befragung 2016** Studieren mit Behinderungen in Zahlen und Fakten gaben elf Prozent der Studierenden an, dass sich ihr Studium im Zusammenhang mit langfristigen körperlichen, seelischen oder Sinnesbeeinträchtigungen erschwert. Gut die Hälfte von ihnen bezeichnet die Erschwernis als stark oder sehr stark. Studierende mit Beeinträchtigungen unterbrechen zudem deutlich häufiger und länger ihr Studium und wechseln deutlich häufiger die Hochschule und den Studiengang als ihre Mitstudierenden ohne Beeinträchtigungen.

Es kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil Studierender mit Behinderung und/oder chronischer und psychischer Erkrankungen an der IU weitaus höher ist. Das liegt insbesondere an den ohnehin barriereärmeren und flexiblen Studienformaten der IU. Aus Datenschutzgründen wurde bisher noch keine Erhebung in Erwägung gezogen.

Ein deutlicher Zuwachs an Nachteilsausgleichsanträgen hat bereits dazu geführt, dass zur Bearbeitung der Anträge eine Stelle im Prüfungsamt geschaffen wurde. Auch nimmt die Zahl der Beratungen rund um „Studieren mit Beeinträchtigung“ im Gleichstellungsbüro stetig zu.

Studierende können sich in Teams-Gruppen vernetzen. Moderiert wird die Gruppe von engagierten Professor:innen, Mitarbeitenden und Studierenden.

Die tatsächliche Anzahl der Mitarbeitenden mit (Schwer)behinderung ist nicht bekannt, da aus Datenschutzgründen eine Schwerbehinderung nicht abgefragt bzw. erfasst wird.

Die IU strebt eine Steigerung der Anzahl von (schwer)behinderten Mitarbeitenden ab. Dazu werden seit 2022 standardisierte Ausschreibungstexte veröffentlicht. Aus ihnen geht hervor, dass Bewerbungen insbesondere dieser Personengruppen bei gleicher Eignung bevorzugt behandelt werden.

Bereits im Januar 2022 wurde seitens HR eine erste Umfrage durchgeführt, die grundsätzliche Bedürfnisse und Empfindungen der Mitarbeitenden hinsichtlich Diversity, Gleichstellung und Inklusion abbildet. Im Nachgang wurden, gemeinsam mit dem Gleichstellungsbüro, Maßnahmen zur Optimierung abgeleitet. Dazu gehören standardisierte Ausschreibungstexte (siehe oben) und die Planung eines Diversity Netzwerks für Mitarbeitende.

## Ethikrichtlinie für Mitarbeitende

Im Dezember 2021 wurde eine Ethik-Richtlinie verfasst und implementiert. Diese Richtlinie umfasst die Darlegung der ethischen Prinzipien der IU Group N. V. und enthält allgemeine Leitlinien, insbesondere für Mitarbeitende, zum Schutz vor Wirtschaftskriminalität und sonstigem Fehlverhalten. Alle Mitarbeitenden von der IU Group N. V. und deren verbundenen Unternehmen achten und befolgen den vorliegenden Kodex. In der Richtlinie wird auf die Unternehmenswerte verwiesen und die ethischen Prinzipien aufgezeigt. Hier ein Auszug aus der Ethikrichtlinie, Version Dezember 2021:

- *„Wir verhalten uns ehrlich, integer und wenden höchste ethische Normen an.*
- *Wir suchen und sind offen für Diversität -und schätzen dabei die Verschiedenartigkeit bei den Menschen, ihren Ansichten und Erfahrungen.*
- *Wir leisten einen Beitrag für die Gemeinschaften, in denen wir arbeiten und leben, indem wir uns bürgerschaftlich engagieren, sowohl global als auch im Unternehmen und als Einzelner.*
- *Wir beachten und halten die Gesetze, Bestimmungen und Vorschriften ein, die für uns gelten, egal wo in der Welt wir tätig sind.*
- *Wir sind der Auffassung, dass die Art und Weise, wie wir unsere Geschäfte erledigen, genauso wichtig ist wie die Ergebnisse, die wir dabei erzielen.“*





# ZIELE BIS 2027

## Maßnahmen im akademischen Bereich

### LEHRPERSONAL

Auch wenn der Anteil der weiblichen Professuren an der IU bereits überdurchschnittlich hoch ist (im Vergleich zum Bundesschnitt), sind Frauen in einigen Bereichen wie IT & Technik noch deutlich unterrepräsentiert. Außerdem möchten wir divers- und intergeschlechtliche Menschen mehr in den Fokus rücken.

#### Maßnahmen:

Eine gendergerechte Formulierung der Stellenanzeigen kann erheblich zur zielgerechten Ansprache beitragen. Darunter verstehen wir auch, Stellenanzeigen so zu formulieren, dass sich alle Geschlechtsidentitäten angesprochen fühlen. Beispielsweise identifizieren sich Frauen und nicht-binäre Personen weniger mit „männlich“-kodierte Formulierungen. Sie fühlen sich der Stelle weniger zugehörig und nehmen diese weniger ansprechend wahr. Stellenanzeigen werden hinsichtlich stereotyper Formulierungen, insbesondere persönlicher Fähigkeiten und Attribute, überprüft und testweise neutraler formuliert.

Direktansprache und Kooperationen mit spezialisierten Medienpartnern steuern die Rekrutierung in „Nischen“. Dies wird in Testballons bereits umgesetzt und soll weiter ausgebaut werden.

### GENDER- UND DIVERSITÄTSGERECHTE LEHRE

Die wissenschaftliche Koordination und das Lektorat berücksichtigen bei Einstellung neuer Lehrender bereits den **Leitfaden für die gendersensible Sprache**. Dieser gibt neuen Kolleg:innen einen Überblick über den an der IU verwendeten Sprachgebrauch. Ziel ist es, die Lehrmaterialien einheitlich und möglichst genderneutral zu halten.

Die Implementierung von Geschlechterforschung in einzelne Module scheint wenig zielführend. Damit würden Diversity-Aspekte als partikulares Wissen dargestellt und als Randwissen abgegrenzt. Wesentlich effizienter wäre es, Diversity-Aspekte in bestehende Module zu integrieren. Bereits im Akkreditierungsprozess kann die erforderliche Diversity-Kompetenz bereits berücksichtigt und vermittelt werden. Hierbei gilt es, zwei Bereiche in der Lehre zu unterscheiden: Organisation der Lehre und Inhalte der Lehre.

#### Maßnahmen:

- Sicherstellung der genderneutralen Formulierung in Lehrmaterialien.
- Implementierung Genderleitfaden bei neuen Studiengängen und der turnusmäßigen Überarbeitung der bestehenden Lehrmaterialien.
- Spezielle Trainingsangebote für Lehrkräfte auf dem LearningHub mit dem Ziel der Sensibilisierung Unconscious Biases und Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen.
- Ziel aller Maßnahmen ist die Entwicklung spezieller Gender- und Diversity-Kompetenzen und die Sensibilisierung aller damit zusammenhängender Aspekte.

### BARRIEREFREIHEIT IN DER LEHRE

Ein weiterer, weitaus umfassenderer Prozess, ist die barrierefreie Gestaltung der Lehrmaterialien und Apps. Umfangreiche Schulungen und verbindliche Richtlinien sind hierfür notwendig. Bisher passiert dies an der IU schon punktuell, allerdings noch nicht strukturiert und einheitlich.

Im Juli 2021 beschloss der Bundestag das Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG). Mit dem BFSG wird die EU-Richtlinie zur Barrierefreiheit (European Accessibility Act, kurz: EAA) umgesetzt. Ab 2025 wird Barrierefreiheit für die allermeisten Produkt- und Dienstleistungsanbieter verpflichtend sein. Neben rechtlichen Gründen sprechen für uns als Hochschule auch inklusive Gründe dafür, unsere Produkte und Dienstleistungen komplett zugänglich zu machen.

Hinzu kommt die (physische) Barrierefreiheit an den (dualen) Standorten.

#### Maßnahmen:

- Überprüfung der (physischen) Barrierefreiheit an bestehenden Standorten und gegebenenfalls kurzfristige Anpassungen (gute Sicht, Berücksichtigung von geh-, seh- und hörbehinderten Menschen).
- Bei Auswahl neuer Standorte Aspekte der Barrierefreiheit berücksichtigen.
- Die Medienproduktion stellt sicher, dass (neue) Skripte und Lehrmaterialien barrierefrei erstellt werden. Skripte sollten mit Gliederung/Inhaltsverzeichnis/Lesezeichen strukturiert sein, Bilder und Graphiken Alternativtexte enthalten, Videos Untertitel etc.
- Bestehende Lehrmaterialien werden spätestens im Rahmen von Reakkreditierungen und/oder turnusmäßigen Überarbeitungen angepasst.

- Lehrende haben Zugriff auf den Kurs „Kommunikation mit behinderten Studierenden“. Der Kurs dient der Sensibilisierung und deckt die dahingehende Nachfrage zur Beseitigung der damit einhergehenden Unsicherheiten.

## Maßnahmen im administrativen Bereich

Im **Gleichstellungsbüro** steht die kontinuierliche Kompetenzerweiterung und -sicherung im Vordergrund. Qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen werden eigenverantwortlich ausgesucht und gegebenenfalls in Rücksprache mit der Hochschulleitung budgetiert.

Das **Prüfungsamt** erweitert kontinuierlich die Möglichkeiten der Nachteilsausgleiche. Organisatorisch ist im Jahr 2022 ein monatlich tagendes Gremium zum Nachteilsausgleich eingerichtet worden, ergänzend zum generellen Prüfungsausschuss.

Es entsteht sukzessive ein Hilfsmittel- und Empfehlungskatalog. Dieser soll die Bearbeitungszeit der eingehenden Nachteilsausgleichsanträgen verkürzen und ein weiterer Baustein der Sicherstellung des Gleichbehandlungsgrundsatzes darstellen.

Um Studierende noch umfänglicher zum Thema „Rund um Nachteilsausgleiche“ informieren zu können, werden regelmäßige Info-Sessions stattfinden, in denen Studierende auch ihre Fragen stellen können.

Die **Studienberatung, Study Coaches und Study Guides** werden mittelfristig in der Lage sein, allgemeine Fragen zum Thema „Studieren mit Behinderung an der IU“ beantworten zu können. Sie werden in der Lage sein, Anlaufstellen und Kontaktpersonen innerhalb der IU zum Thema Behinderung, Inklusion, Nachteilsausgleiche zu nennen. Dazu ist bereits der Kurs „Kommunikation mit behinderten Studierenden“ entstanden und wird als Pflichtkurs für beratende Instanzen etabliert.

**Stellenausschreibungen** sollten einheitlich mit einem Zusatz versehen sein, aus dem deutlich erkennbar ist, dass alle qualifizierten Personen aufgefordert sind, sich zu bewerben, unabhängig sämtlicher Diversitätsmerkmale. Punktuell passiert das bereits, hier wird eine einheitliche flächendeckende Formulierung angestrebt. Standardisierung von (administrativen) Bewerbungsprozessen mit Eignungsdiagnostik wird pilotiert und soll weiter ausgerollt werden.

Ebenfalls in der Ausrollung stehen (verpflichtende) **AGG-Schulungen**. Diese stehen auf dem Learning Hub zur Verfügung und sind für Führungskräfte verpflichtend, für Mitarbeitende derzeit noch freiwillig. Die Schulungen sensibilisieren für mehr Toleranz, Respekt und Fairness am Arbeitsplatz.

## Schwerpunkt Mitarbeitende mit (Schwer)behinderung in der Rekrutierung und dem Personalwesen

Der Inklusionsbeauftragte steht für die Angestellten auch für vertrauliche Gespräche zur Verfügung. Dieses Angebot wird in Newslettern regelmäßig aufgegriffen und die Aufmerksamkeit erhöht.

Auch im Recruiting findet eine Sensibilisierung statt.

## (Gender) Pay Gap

Zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen finden jährliche Analysen statt. Dies soll vornehmlich der strukturellen Diskriminierung vorbeugen.

Derzeit findet eine tiefgehende Analyse durch Compensation & Analytics Berater:innen statt. Ziel ist das Herausfiltern eventueller struktureller Unterschiede und die Ableitung von weiteren Maßnahmen im Jahr 2023.

## Handlungsleitfaden zum Schutz vor sexualisierter Gewalt und Diskriminierung

Die IU Internationale Hochschule legt besonderen Wert auf ein respektvolles Miteinander aller Hochschulmitglieder. (Sexualisierte) Belästigungen jedweder Art werden nicht toleriert. Sexualisierte (sexuelle) Belästigungen kennzeichnen sich insbesondere durch Instrumentalisierung von Macht und Gewalt, indem sexuelle Handlungen ausgeübt (körperlich) oder sexuelle Äußerungen (verbal und schriftlich) getätigt werden. Die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen werden verletzt und die Würde angegriffen.

Um grenzüberschreitendem Verhalten entgegenzuwirken, wurde bereits der „Handlungsleitfaden an der IU Internationalen Hochschule gegen sexualisierte (sexuelle) Belästigung und Gewalt“ erstellt. Der Handlungsleitfaden zeigt auf, was Sexuelle Gewalt und Belästigung ist, gibt Handlungsempfehlungen und nennt Kontakt- und Anlaufstellen innerhalb und außerhalb der IU Internationale Hochschule. Er ist derzeit (Oktober 2022) im Intranet, welches für Lehrende und Mitarbeitende zugänglich ist, zu finden.

Weitere notwendige Maßnahmen hierzu sind:

- Platzierung und Bewerbung des Leitfadens auf mycampus (Zugang für Studierende) bis Anfang 2023
- Inhaltliche und konzeptionelle Ausarbeitung des Themas „Sexuelle Gewalt“ auf dem internen Sharepoint und inhaltsgleiche Errichtung einer Landingpage unter iu.de für den öffentlichen Zugang bis Anfang 2023
- Kurs- und Workshopangebot für Mitarbeitende auf dem Learning-Hub bis Ende 2023
- Fakultativer Kurs für Führungskräfte, ergänzend zu den AGG-Pflichtkursen

## Kompetenzaufbau in der Beratung behinderter Studierender und Studieninteressierter

Der Kompetenzaufbau in der Beratung behinderter Studierender und Studieninteressierter ist eine Querschnittsaufgabe. Besonders hohe Kontaktzahlen finden sich in der Studienberatung, Prüfungsamt und Gleichstellungsbüro. Das Gleichstellungsbüro hat sich aufgrund der nicht eingerichteten Schwerbehindertenbeauftragten Person zur Aufgabe gemacht, hinsichtlich Inklusion ebenfalls Studierende zu beraten, insbesondere zum Thema Nachteilsausgleich. Der Kompetenzaufbau wird durch selbstständige und eigene Recherche zu Weiterbildungsangeboten sichergestellt. Eine Kooperation mit dem Kompetenzzentrum IBS (Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung) stellt dabei eine wichtige Vernetzungssäule dar. Das Veranstaltungs- und Informationsangebot zu dem Thema „Studieren und Behinderung“ trägt einen großen Anteil dazu bei. Beiträge durch die IU Internationale Hochschule zu Veranstaltungen und Erfahrungsaustausch sollen intensiviert werden.



# Übersicht neuer Maßnahmen

## IM AKADEMISCHEN BEREICH

**Tabelle 3 Übersicht der Maßnahmen im akademischen Bereich**

Ziel	Maßnahme	Zuständigkeit	Zeitraum
Hauptberuflichen Professorinnen-Anteil in unterrepräsentierten Studiengängen erhöhen und Erfassung aller Geschlechteridentitäten	Zielgerichtete Ausschreibung von Professuren durch gendergerechte Stellenformulierungen. Nutzen von Fachportalen, Direktansprache	Academic Director Recruiting HR	Bis zum Ende des Berichtszeitraums
Gender- und diversitätsgerechte Lehre	Überprüfung der Lehrmaterialien in Bezug der Vielfältigkeit, insbesondere die Verwendung des Genderleitfadens	Medienproduktion	Bei Implementierung neuer Studiengänge, Reakkreditierungen und bei turnusmäßiger Überprüfung der Lehrmaterialien
Barrierefreiheit in der Lehre	Bei Auswahl neuer Standorte Aspekte der (physischen) Barrierefreiheit berücksichtigen.	Real Estate	Ab Inkrafttreten des GEP
	Barrierefreie Lehrmaterialien (Skripte, Videomaterial,	Medienproduktion	Spätestens zum Inkrafttreten des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes im Jahr 2025 für neue Materialien, für bestehendes Material schrittweise im Rahmen von Reakkreditierungen und turnusmäßiger Überprüfung der Lehrmaterialien
	Sensibilisierung der Lehrenden zum Thema „Kommunikation mit behinderten Studierenden“ durch Online-Kurs	Wissenschaftliche Koordination	Ab sofort und laufend



**IM ADMINISTRATIVEN BEREICH****Tabelle 4 Übersicht der Maßnahmen im administrativen Bereich**

<b>Ziel der Maßnahme</b>	<b>Inhalt</b>	<b>Zuständigkeit</b>	<b>Zeitraum</b>
Verkürzung der Bearbeitung der Nachteilsausgleichs-anträge	Hilfsmittel- und Empfehlungskatalog	Prüfungsamt, Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte	laufend
Kompetenzsicherung Gleichstellungsarbeit	fachliche Fortbildungen der Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragten	Hochschulleitung, Gleichstellungs- und Diversitätsbeauftragte	regelmäßig
Aufbau Inklusionskompetenz in der Studienberatung, Study Coaches und Study Guides	Der Kurs „Kommunikation mit behinderten Studierenden“ auf dem Learning Hub wird verpflichtend .	Teamleitung Studienberatung, Study Coaches und Study Guides	Bei bestehendem Personal bis 2024 und bei Neueinstellung
Erhöhung des Anteils (schwer) behinderter Mitarbeitenden	Standardisierte Ausschreibungstexte (Abbinder)	HR und Recruiting	laufend
	Erhöhung der Sichtbarkeit relevanter interner Ansprechpersonen	Teamlead HR	laufend
Erhöhung des Anteils weiblicher und nicht-binärer Mitarbeitenden	Überarbeitung und Anpassung von Stellenanzeigentexten hinsichtlich stereotyper Formulierungen	HR und Recruiting	laufend
Sensibilisierung zum AGG	Schulung zum AGG - AGG für Führungskräfte – für mehr Toleranz, Respekt und Fairness am Arbeitsplatz (für Führungskräfte verpflichtend)	HR und Recruiting	laufend
Vereinheitlichung und Erhöhung der Transparenz zu Entgeltstrukturen	Tiefgehende Analysen der Entgeltstrukturen inkl. Compensation & Benefits und Ableitung	Teamlead HR und GF	Analyse in 2024, Ableitung weiterer Maßnahmen direkt folgend

# FAZIT

Die Installation einer Gleichstellungsbeauftragten im Jahr 2018 an der IU Internationale Hochschule ist inzwischen abgeschlossen und etabliert.

Im Jahr 2021 wurde aufgrund der Größe der IU Internationale Hochschule und den zusätzlichen Inklusionsthemen der Stundenumfang der Gleichstellungsbeauftragten auf Vollzeit erweitert und weitere Personalressourcen in Aussicht gestellt.

Die gendersensible Sprache ist ebenfalls inzwischen etabliert.

Eine große Herausforderung in den nächsten Jahren, insbesondere bis zum Jahr 2025, wird die Einrichtung der Sicherstellung der (digitalen) Barrierefreiheit im Sinne des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes sein. Dies hat Auswirkungen auf die Planung von Websites, Gestaltung der Dienstleistungen, Zugänglichkeit von Skripten uvm.

Gleichstellungsarbeit nach den Prinzipien der IU Internationale Hochschule ist eine Querschnittsaufgabe und dient nicht zuletzt der Qualitätssicherung.



## LINKVERZEICHNIS

Forschungsorientierte Gleichstellungs – und Diversitätsstandards der DFG  
[https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/fog\\_empfehlungen\\_2022.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2022.pdf)

Frauenanteil in der Professorenschaft  
[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/\\_publikationen-innen-hochschulen-personal.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html)

Leitfaden für gendersensible und inklusive (Bild-)Sprache für Mitarbeitende, Studierende und Lehrende an der IU Internationale Hochschule  
[https://res.cloudinary.com/iubh/image/upload/v1643723403/07%20-%20Pages/Unit%20Bild/DACH/Diversity%20und%20Gleichstellung/IU\\_Leitfaden\\_gender\\_inkl\\_Sprache\\_2022-02-01\\_mbwj3.pdf](https://res.cloudinary.com/iubh/image/upload/v1643723403/07%20-%20Pages/Unit%20Bild/DACH/Diversity%20und%20Gleichstellung/IU_Leitfaden_gender_inkl_Sprache_2022-02-01_mbwj3.pdf)

Vielfalt im Kindergarten  
<https://www.iu.de/forschung/projekte/kita-kompass-vielfalt/>

Zahlen zu Studierenden mit Behinderung von 2016  
<https://www.studentenwerke.de/de/content/studieren-mit-behinderungen-zahlen-und-fakten>

## IMPRESSUM

Herausgeberin:  
IU Internationale Hochschule  
Juri-Gagarin-Ring 152 • 99084 Erfurt  
[info@iu.org](mailto:info@iu.org) • [iu.de](http://iu.de)

Das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) ist für die IU Internationale Hochschule an allen Studienorten in hochschulrechtlichen Angelegenheiten zuständig.

Besuche uns auch auf:



