

Stand 4.7.2024

Gleichstellungskonzept der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle

A.

1) Vorbemerkung

Die Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle ist eine traditionsreiche Hochschule, die künstlerisch begabten jungen Menschen ein breites Spektrum an künstlerischer und theoretischer Lehre bietet. Die Hochschule versteht sich als weltoffene Institution, als ein inklusiver Ort, der vielfältigen Lebenskonzepten einen Raum bietet. Die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule, die Absolvent*innen und Gäste sollen bestmöglich gefördert werden und alle Möglichkeiten zur eigenen Entwicklung erhalten, unabhängig von Geschlecht, Religion, Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, körperlicher Verfasstheit oder sexueller Orientierung.

Die Gleichstellung an der BURG setzt sich zum Ziel, zukunftsweisende Strukturen weiterzuentwickeln, die nötig sind zur Umsetzung von Chancengleichheit und gelebter Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen des Hochschulbetriebs.

Die BURG sieht sich als staatliche Institution dem Grundgesetz verpflichtet. In Bezug auf die Gleichstellung gilt insbesondere Artikel 3, Absatz 2 und 3: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Die vielfältigen Konzepte des Lebens mit ihren komplexen kulturellen Verflechtungen, die Herausforderungen einer globalisierten Gesellschaft, das Mehrdeutige heutiger Gemeinschaften liefern Anlässe, unterschiedliche Identitäts- und Wertkonzepte zu reflektieren und zu tolerieren. Die BURG setzt auf Diversität und Gleichstellung aller Gruppierungen, eine gelebte Vielfalt und eine respektvolle Kommunikation. Eine die Diversität berücksichtigende Struktur soll sowohl Bildungschancen differenzieren als auch unterschiedliche, familienfreundliche Studien- und Beschäftigungsverhältnisse bereitstellen. Diese Vielfalt und deren strukturelle Fundierung sind unabdingbare Voraussetzungen für eine erfolgreiche künstlerische und gestalterische Entfaltung. Mit ihren Ideen und Werken, ihren Visionen und Positionen sollen die Studierenden die Grundlagen dafür erhalten, sich als mündige, kritikfähige und selbständige Individuen in den gesellschaftlichen Diskurs einbringen zu können.

Die BURG unterstreicht die Wertschätzung aller ihrer Mitglieder auch hinsichtlich ihrer Geschlechter und Geschlechtsidentitäten in einem Verständnis, das explizit trans*- und inter*geschlechtliche sowie nicht-binäre Personen (kurz: TIN) einschließt. Es gilt, die kulturelle und soziale Diversität als positive Bereicherung zu erfahren, auch um marginalisierte Gruppen sichtbar zu machen. Dabei wird zudem ein Verständnis von Vielfalt

verfolgt, welches Bildungsbiografie, Alter, Lebensentwurf und kulturelle Herkunft mitdenkt, um die Gleichstellung auf vielfältigen Ebenen zu beachten.

Grundlegend für das Gleichstellungskonzept sind das Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt, das Frauenfördergesetz Sachsen-Anhalt (FrFG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die Zielvereinbarungen der Hochschule mit dem Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt.

Das Gleichstellungskonzept gibt Hinweise zur Selbstüberprüfung, formuliert Ziele und schlägt konkrete Maßnahmen vor, die zur Erreichung dieser Ziele führen sollen.

2) Allgemeine Grundsätze und Ziele der Gleichstellungsarbeit

Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist die Sensibilisierung für Gleichstellung auf den oben beschriebenen vielfältigen Ebenen und insbesondere für Gender-Aspekte im Lehr- und Berufsalltag. Das vorliegende Konzept legt dar, welche direkten Ziele sich die BURG zum Thema Gleichstellung setzt und welche grundlegenden Maßnahmen für die Zukunft geplant sind. Denn Geschlechtergerechtigkeit entsteht aus dem Bedingungsverhältnis von Struktur- und Kulturwandel: Was die BURG ideell verkörpern will, muss sie strukturell gestalten.

Neben der Arbeit an institutionellen Strukturen für gleiche und gerechte Bedingungen für alle Mitglieder der Hochschule sind unterstützende Maßnahmen notwendig, die eine gezielte Förderung insbesondere von Frauen (gemäß HSG LSA, FrFG, AGG) ermöglichen. Damit einher geht eine besondere Berücksichtigung unterrepräsentierter Personengruppen vor allem in Bereichen, in denen eine repräsentative Vertretung bisher nicht gegeben ist. Hiermit kommt die BURG ihrer Aufgabe nach, „die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter“¹ zu fördern. Bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben wirkt die Hochschule dabei auf die Beseitigung bestehender direkter und indirekter Nachteile hin und achtet auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie bei einer angemessenen Berücksichtigung besonderer Lebenssituationen.

Die Kunsthochschule strebt damit eine angemessene Repräsentation von Frauen und nicht-binären Personen auf allen Ebenen und in allen Statusgruppen sowie die Schaffung einer gender- und diversitätssensiblen künstlerischen Ausbildungs- und Wissenschaftskultur an. Eine kollegiale und respektvolle Arbeits- und Studienatmosphäre für alle Mitglieder ist die Leitlinie ihrer Gleichstellungsstrategie. Besondere Beachtung finden im Gleichstellungsprogramm die Bereiche der Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses, Genderaspekte in Studium und Lehre und Maßnahmen gegen Machtmissbrauch und Diskriminierung.

Eine geschlechtergerechte und diskriminierungskritische Gleichstellungspolitik erkennt darüber hinaus Geschlecht als Teil der selbstbestimmten Identität eines Menschen an. Die BURG wirkt aktiv geschlechtlichen und anderen Stereotypisierungen sowie daraus folgenden Benachteiligungen entgegen. Sie bietet allen Hochschulmitgliedern unter Anerkennung ihrer Leistungsfähigkeit sowohl Chancengleichheit als auch Entfaltungsmöglichkeiten.

¹ HSG LSA §3, Absatz 3

B.

Zur Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele der Hochschule sind Maßnahmen auf folgenden Handlungsfeldern maßgeblich:

1) Gleichstellung – Ausgangslage

An der BURG sind derzeit hauptamtlich 147 weiblich und 116 männlich gelesene Personen beschäftigt (Stand 4.7.2024).

Diese teilen sich in die folgenden Statusgruppen, wobei die geschlechterparitätische Verteilung je nach Gruppe unterschiedlich ist:

1. Leitungsebene
 - a. Rektorat
 - b. Dekanat Kunst
 - c. Dekanat Design
2. Professor*innen
 - a. Professor*innen im Fachbereich Kunst
 - b. Professor*innen im Fachbereich Design
3. Künstlerisches und wissenschaftliches Personal (WiMi, KüMi, LfbA)
4. Wissenschaftsunterstützendes Personal
 - a. Dezentrale Werkstattmitarbeiter*innen in den Fachbereichen
 - b. Werkstattmitarbeiter*innen Zentrale Werkstätten
 - c. Mitarbeiter*innen Verwaltung
 - d. Mitarbeiter*innen weitere Betriebseinheiten (Bibliothek, Textile Werkstätten, etc)
5. Drittmittelbeschäftigte
6. Studierende

Kommentar

Die Gleichstellung wäre insbesondere beim wissenschaftsunterstützenden Personal hinsichtlich der Entgeltgruppen zu bestimmen.

In den Zentralen Werkstätten und den Werkstätten der Fachbereiche sowie beim Wissenschaftsunterstützendes Personal und in den „Projekten“ variiert die Zahl der weiblich oder männlich gelesenen Personen je nach Laufzeit und sollte regelmäßig überprüft werden.

Der Anteil von TIN-Personen ist derzeit nicht bekannt.

Zielsetzung und Maßnahmen

Die BURG strebt eine 50/50-Quote für Frauen und Männer in allen Beschäftigungs-bereichen an. Insbesondere ist der Anteil an Frauen zu erhöhen, wenn sie in ihrer Funktion, in der Vergütungs- oder Besoldungsgruppe unterrepräsentiert sind. Für die Besetzung der

Professuren werden im Berufungsleitfaden entsprechende paritätsfördernde Bestimmungen festgelegt.

2) Stärkung der Gleichstellungsarbeit

An der BURG gibt es als gewählte Gleichstellungsbeauftragte jeweils eine zentrale, zwei dezentrale an den beiden Fachbereichen und eine in der Verwaltung sowie deren Stellvertreter*innen. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen sind sie in verschiedenen Gremien und ggf. in entsprechenden Kommissionen beteiligt. Ihre Rechte und Pflichten werden nach § 72 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt bestimmt. Die gewählten Gleichstellungsbeauftragten bilden unter Vorsitz der*des Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule die Gleichstellungskommission. Diese unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten bei ihrer Arbeit (HSG LSA, §72, Absatz 5). Die Gleichstellungskommission tagt regelmäßig jedes Semester. Als Gäste sind zugelassen: Mitglieder des Rektorats und ein studentisches Mitglied aus dem Studierendenrat.

Ergänzende Zielsetzung und Maßnahmen

Die BURG betrachtet neben den gewählten Gleichstellungsbeauftragten weitere Akteur*innen als wichtige Multiplikator*innen des Gleichstellungsgedankens auf allen Ebenen wie die Hochschulleitung, die Dekan*innen, die gewählten Gremien, die Senatskommission zum Schutz vor Benachteiligung, die Dezernatsleitungen, die Öffentlichkeitsarbeit, etc.

Grundlegend dafür ist die Förderung der Gender- und Diversitätssensibilisierung aller Mitglieder an der Hochschule.

Wichtige unterstützende, regelmäßig zu aktualisierende Medien dafür sind:

- die Handreichungen für gendergerechte Sprache und gender- und diversitygerechte Visualisierung;
- die transparente Darstellung und Vermittlung von Hilfsangeboten für Studierende und Hochschulangehörige aller Statusgruppen in Fällen von Machtmissbrauch, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Fällen jeglicher, andersartiger Diskriminierung. Dafür arbeiten die Gleichstellungsbeauftragten mit der Kommission zum Schutz vor Benachteiligung zusammen;
- die Diskussion von Gleichstellungsaspekten in den Fachbereichsräten und dem Senat;
- die Vorstellung von Gleichstellungsthemen auf den Vollversammlungen, bei der Erstsemesterbegrüßung, bei der Arbeitsschutzbelehrung, etc.
- die Professionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten durch Weiterbildungen;
- die Kooperation mit dem Förderprogramm FEM POWER.

Weitere Maßnahmen, um die Gleichstellungsarbeit, die Kommission zum Schutz vor Benachteiligung, die psychologische und die soziale Beratung an der Hochschule besser sichtbar zu machen, sollten entwickelt werden. Aufgrund der zunehmenden Aufgaben der Beratung bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sowie Machtmissbrauch und strukturell fundierter Diskriminierung ist die dauerhafte Einrichtung einer Referent*innenstelle zur Unterstützung der ineinandergreifenden Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und der Kommission zum Schutz vor Benachteiligung anzustreben. Diese muss mit einer fachkundigen Person besetzt werden.

3) Intersektionale Gleichstellung

Die BURG setzt auf einen diskriminierungs- und gewaltfreien Umgang miteinander, auf eine gleichberechtigte und vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitglieder der Hochschule sowie eine von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Akzeptanz geprägte Gestaltung der Arbeits- und Studienwelt. Insbesondere im Wissen um die sozial und strukturell ungleichen Zugangsbedingungen zu künstlerischen und gestalterischen Berufs- und Karrierewegen legt die BURG besonderen Wert auf die Reflexion von Zugangsbarrieren sowie Diskriminierungsrisiken. Diese sind gegeben u.a. aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, der Staatsbürger*innenschaft, des sozioökonomischen Hintergrunds, der Religion, einer Behinderung oder aufgrund von rassifizierenden Zuschreibungen.

Zielsetzung und Maßnahmen

Die BURG arbeitet kontinuierlich an der Umsetzung des diskriminierungs- und gewaltfreien Umgangs. Sie strebt bei ihren Stellenbesetzungen und der Aufnahmepraxis eine größere Diversität im Hinblick auf unterschiedliche Lebenswege, transnationale Biographien, TIN-Identitäten und besondere familiäre Dispositionen an.

Das Thema der Geschlechtergerechtigkeit und intersektionalen Mehrfachdiskriminierung soll verstärkt fokussiert werden, um entsprechende inklusive Maßnahmen zu entwickeln. Dazu gehören Evaluierungen, Schulungen und der regelmäßige Austausch der verschiedenen Gremien und Beauftragten miteinander, wie der Senatskommission zum Schutz vor Benachteiligung, der*dem Behindertenbeauftragten, dem Studiendezernat und anderen.

4) Aktives Vorgehen gegen Diskriminierung, Sexuelle Belästigung und Gewalt

Der Schutz aller Hochschulmitglieder und Gäste vor sexueller Belästigung und Machtmissbrauch hat an der BURG einen außerordentlich hohen Stellenwert. Mit der Verabschiedung der „Richtlinie zum Schutz vor Benachteiligung“ wurde ein wichtiger Schritt unternommen, diesem Grundsatz Rechnung zu tragen und deutlich zu machen, dass Diskriminierungen jedweder Art sowie jegliche sexuelle Belästigung und sexualisierte Gewaltanwendung an der Hochschule und im außerhochschulischen dienstlichen Umgang nicht geduldet werden. Alle Mitglieder der Hochschule sind für die Einhaltung und Umsetzung ausdrücklich verantwortlich. Das lehrende Personal ist angehalten, sich des verantwortungsvollen pädagogischen Auftrags bewusst zu sein und sich über das Verhältnis von Nähe und Distanz sowie des strukturell bedingten Machtgefälles, das einem künstlerischen Studium an einer kleineren Hochschule eigen ist, Klarheit zu verschaffen. Die Besonderheiten der verschiedenen Unterrichtsformen erfordern ein hohes Maß an Sensibilität und Verantwortungsbewusstsein.

Zielsetzung und Maßnahmen

Der professionelle Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt muss obligatorischer Bestandteil der Führungs- und Betreuungskompetenz in Verwaltung und Lehre werden. Dafür sind Weiterbildungsangebote für alle Hochschulangehörigen einzurichten.

Grundlegend sind die Ausarbeitung eines für alle Bereiche der Hochschule geltenden Awarenesskonzepts und eines standardisierten Sicherheitsmanagements insbesondere für Großveranstaltungen wie die Jahresausstellung.

Die Erarbeitung eines differenzierten und Persönlichkeitsrechte achtenden Dokumentationssystems für Fälle von Machtmissbrauch und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist ein kurzfristiges Ziel. Damit sollen Fälle, die bisher einzeln und ohne Bezugnahme aufeinander behandelt wurden, einer Vergleichbarkeit zugeführt und eine Transparenz zwischen den Aktivitäten der Verwaltung, der Kommission zum Schutz vor Benachteiligung und der Gleichstellungskommission erreicht werden. Die Vertreter*innen beider Fachbereiche müssen sich dafür koordinieren. Die systemischen Probleme müssen erkannt, präventive Maßnahmen entwickelt, auftretende Fälle konsequent geklärt werden.

5) Familienfreundliche Hochschule

Eine geschlechtergerechte Personalgewinnung und Karriereförderung steht im Mittelpunkt der Maßnahmen zur Chancengleichheit. Dazu gehören die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ein geregelter Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Pause. An beiden Campi müssen ausgewiesene Mutterruheräume eingerichtet werden. Ergänzend bietet das Studentenwerk Halle finanziell gefördertes Babysitting außerhalb der regulären Kitazeiten an. Die Möglichkeit für ein Teilzeitstudium für Härtefälle ist in beiden Fachbereichen eingerichtet und in der Immatrikulationsordnung verankert.

Zielsetzung und Maßnahmen

Die Arbeitsbedingungen und die Arbeitszeitgestaltung sollen für alle Mitarbeiter*innen so weiterentwickelt werden, dass die gute Verknüpfung von Erwerbs- und familiären Interessen noch besser gewährleistet ist. Die BURG unterstützt zudem Studierende mit Kindern und/oder Pflegeverpflichtung bei der Studienorganisation und ist bestrebt, die Studiengänge noch differenzierter an die Lebensbedingungen von Studierenden mit Familien- und Pflegeaufgaben anzupassen. Die Möglichkeiten eines Teilzeitstudiums sind für die Studiengänge des Fachbereich Design zu prüfen und gegebenenfalls einzurichten.

An den Standorten der Hochschule, wo dies noch nicht geschehen ist, müssen ausgewiesene Rückzugsräume sowie Wickelmöglichkeiten für Eltern mit Kindern eingerichtet werden.

Grundsätzlich sollen die Standards des Audits „Familienfreundliche Hochschule“ verfolgt werden. Das beinhaltet eine regelmäßige Prüfung, ob die Vereinbarkeit von Arbeit/Studium/Lehre und familiären Aufgaben gewährleistet wird.

6) Förderung und Empowerment auf allen Qualifizierungswegen

Die Förderung des künstlerischen und wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein elementarer Bestandteil der Gleichstellungsstrategie. Permanent findet eine zielgruppenspezifische Analyse der Bedarfe statt, die das bestehende Angebot ergänzen. Berücksichtigt für eine passende Förderung werden die unterschiedlichen Qualifizierungsstufen von Studium,

Ausbildung, Entwicklung der eigenen künstlerischen oder gestalterischen Position bzw. auf dem Weg der wissenschaftlichen Karriere. Ein wichtiger Fokus liegt dabei auf der Unterstützung insbesondere von weiblichen gelesenen Studierenden am Ende ihres Studiums, da zwar mehr weiblich gelesene Studierende an der Hochschule eingeschrieben sind, nach dem Studium der Einstieg in das Berufsleben oder die Selbständigkeit für Frauen aber häufig schwieriger ist als für Männer. Ein weiterer Fokus liegt auf der gendersensiblen Unterstützung der Qualifikationswege hin zu einer Professur.

Zielsetzung und Maßnahmen

Die Vergabewege von Gast- und Vertretungsprofessuren müssen reflektiert werden, da diese Positionen wichtige Stationen für universitäre Berufswege sind.

Die Ausschreibung der Stellen für künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen wird ausdrücklich empfohlen, um hochqualifizierten Personen einen Karriereweg zu öffnen sowie Aspekte der Gleichstellung zu berücksichtigen.

Erstrebenswert ist, zur Qualifizierung geeignete Lehraufträge zu vergeben, um verschiedene künstlerische, gestalterische und wissenschaftliche Karrierewege zu unterstützen.

Gleichstellungsaspekte sollen bei der Entwicklung des PhD im Design besonders berücksichtigt werden. Hier ist auf die Kompatibilität mit Familienfreundlichkeit zu achten, da die Gründung einer Familie oft in den gleichen Zeitraum wie die Qualifikation nach dem Abschluss des regulären Studiums fällt.

7) Chancengerechtigkeit in Gremien der Hochschulselbstverwaltung und Personalentwicklung

Die Gremien der Hochschule sind als Orte der Mitbestimmung, der Gestaltung von Strukturen und Prozessen sowie des Informationsaustauschs wichtige Organisationseinheiten.

Zielsetzung und Maßnahmen

Es ist erstrebenswert, dass alle Mitgliedergruppen adäquat in den Gremien vertreten sind und eine paritätische Besetzung mit Frauen und Männern gegeben ist. Ebenso soll TIN-Personen mehr Sichtbarkeit gewährleistet werden. Daher sollten Wege der Ansprache und Vereinbarkeit gefunden werden, um eine repräsentative Besetzung aller Gremien zu erreichen. Es soll überprüft werden, ob die Möglichkeit besteht, die Gremienzeiten familiengerechter zu organisieren – zugleich ist zu berücksichtigen, dass sich Gremiensitzungen nicht mit Zeiten der Pflichtlehre überlagern dürfen.

8) Gender-/Queerstudies und gender- und diversitätssensible Didaktik in der Lehre

Die BURG setzt sich für die Verankerung, Weiterentwicklung und Förderung von Gender und Queer Studies in Studium, Lehre, Forschung sowie künstlerischer und gestalterischer Praxis und deren Vermittlung ein. Die wissenschaftlichen und künstlerischen

Auseinandersetzungen mit Gender und Diversität sind Teil qualitativ hochwertiger Forschung, Lehre und gesamtgesellschaftlicher Reflexion. Die Hochschule sieht es als eine besondere Verantwortung für alle Lehrenden an, ein kritisches Bewusstsein für Geschlechterstereotype zu wecken.

Zielsetzung und Maßnahmen

Die Integration dieser Forschungsfelder in Lehrveranstaltungen, spezifische Lehrangebote zu Gender- und Queerstudies, der Ausbau des Bibliotheksbestands zu diesen Thematiken und die Anwendung einer gendersensiblen Methodik und Didaktik in Lehre und Betreuung sollen weiter gefördert werden. Eine Evaluation der Lehre im Hinblick auf die Integration von Gender- und Queerstudies in die künstlerisch-gestalterische Lehre ist angestrebt, um ggf. spezifische Fortbildungen für Lehrende anzubieten. Die einst bestehende Kooperation mit „gender bildet“, der Netzwerkstelle für Genderforschung und -lehre an der der Martin-Luther-Universität, soll wieder aufgenommen und durch konkrete Kooperationsprogramme verstetigt werden.

9) Daten-Monitoring und Qualitätsmanagement

Für eine nachhaltige Gleichstellungsstrategie ist die Erhebung und Überprüfung genderrelevanter Daten als integraler Bestandteil der hochschulinternen Qualitäts-sicherung notwendig. Diese bildet die Grundlage für eine implementierende, inklusive und geschlechtersensible Gleichstellungspolitik, aus der sich die bisherige Erreichung von Zielen ablesen lassen und die offen legt, wo es Nachjustierungsbedarf gibt. Zur Sicherstellung und Verbesserung der derzeitigen Situation werden spezifische Indikatoren zur Überprüfung der angestrebten Ziele des Gleichstellungskonzeptes mit den beteiligten Funktionsträger*innen und Gremienmitgliedern erörtert und von der Gleichstellung weiterentwickelt.

Zielsetzung und Maßnahmen

Gemeinsam mit der Verwaltung sollen Kriterien der Datenerfassung erarbeitet werden, die jährlich an die Gleichstellungskommission übermittelt werden. Im regelmäßigen Bericht an den Senat wird darüber beraten, wie darauf aufzubauen wäre und welche weiteren Maßnahmen ggf. vorgeschlagen und eingeleitet werden sollten.

Es muss ein geeignetes Verfahren der Erfassung der Fälle zu Diskriminierung, Machtmissbrauch, sexueller Belästigung und Gewalt entwickelt werden, das Persönlichkeitsrechte berücksichtigt, persönliche Angaben streng vertraulich behandelt und dennoch eine Informationsgrundlage schafft, um aus den gemeldeten Fällen Handlungsstrategien ableiten zu können.

Zudem sollen Methoden entwickelt werden, wie man im Rahmen des Datenschutzes auch TIN-Personen erfassen kann.

C.**SCHLUSS**

An der BURG besteht unter allen Mitgliedern der Hochschule ein großer Konsens, dass Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechtersensibilität wesentliche Voraussetzungen für eine zukunftsfähige Hochschule sind. Das Gleichstellungskonzept mit den darin beschriebenen Zielen und Maßnahmen zielt auf die nachhaltige Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in allen Bereichen als Basis für eine vielfältige und zukunftsorientierte Hochschule.