



Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft

Staatlich anerkannte Hochschule

Alanus Hochschule gGmbH

Villestraße 3, 53347 Alfter

**Ordnung für Gleichstellung, Inklusion und Diversität
an der Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft**

Inhalt

Inhalt.....	2
Präambel	3
§ 1 Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität.....	3
§ 2 Gleichstellungsbeauftragte.....	4
§ 3 Inklusionsbeauftragte.....	4
§ 4 Schwerbehindertenvertretung.....	5
§ 5 Betriebsrat	5
§ 6 Besetzung von Organen und Gremien.....	6
§ 7 Stellenbesetzungen und Berufungen	6
§ 8 Geschlechtergerechte und inklusive Sprache – Vielfalt sichtbar machen.....	6
§ 9 Diskriminierung und Gewalt am Arbeits- bzw. Studienort.....	7
§ 10 Studium, Lehre und Forschung an der Alanus Hochschule	7
§ 11 Familienfreundlichkeit: Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit und Familie.....	7
§ 12 Besondere Lebenslagen bei Studierenden	8
§ 13 Beratungs- und Beschwerdeangebote für Studierende	9
§ 14 Beratungs- und Beschwerdeangebote für Mitarbeitende	9
§ 15 Qualitätssicherung.....	9
§ 16 Inkrafttreten und Laufzeit	10

Präambel

(1) Die Alanus Hochschule für Kunst und Gesellschaft fördert bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben die Gleichstellung aller Geschlechter sowie Inklusion und Diversität. Sie wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile und Hindernisse sowie die tatsächliche Durchsetzung von Gleichstellung, Inklusion und Diversität hin.

(2) Gleichstellungs- und Inklusionspolitik ist eine strategische Leitungsaufgabe. Es ist ein gemeinsames Anliegen und Ziel aller Angehörigen der Alanus Hochschule, die vom Senat beschlossene Ordnung für Gleichstellung, Inklusion und Diversität zu beachten, um gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten für alle Geschlechter und Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

(3) Die Ordnung für Gleichstellung, Inklusion und Diversität, die Grundordnung und das Leitbild der Alanus Hochschule bilden die Grundlage zur Umsetzung der gesetzlichen Aufträge zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, Diversität sowie Behinderung.

(4) Die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit sowie der Chancengleichheit leisten darüber hinaus einen Beitrag zur Qualitätssicherung, zur Profilbildung und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Alanus Hochschule.

§ 1 Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität

(1) Die Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität ist eine Kommission des Senates. Vom Senat ausgeht der Wahlauftrag an die Statusgruppen der Alanus Hochschule (Professorenschaft, akademischer Mittelbau, Verwaltung und Technik sowie Studierendenrat). Diese wählen für drei Jahre ein:e Vertreter:in und ein:e Stellvertreter:in aus jeder der Statusgruppen in die Kommission. Die Kommission besteht somit aus mindestens vier Mitgliedern, die durch Wahl mit dem Mandat der jeweiligen Statusgruppe ausgestattet sind. Im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen der Alanus Hochschule und dem Alanus Werkhaus kooptiert die Kommission auf Vorschlag des Alanus Werkhauses ein beratendes Mitglied aus dessen Reihen. Kann die Kommission nach der regulären Wahl nicht mit allen vorgesehenen Positionen besetzt werden, können diese Stellen in einem vereinfachten Wahlverfahren nachbesetzt werden, sobald eine Bewerberin bzw. ein Bewerber vorhanden ist. Ein vereinfachtes Wahlverfahren ist in diesem Fall die Abstimmung auf einem Treffen der jeweiligen Statusgruppe oder eine Abstimmung per Email. Für die Mitglieder der Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität soll ein Interessenwiderstreit mit sonstigen dienstlichen Aufgaben und Funktionen vermieden werden.

(2) Als ständige Gäste der Gleichstellungskommission können der/ die Inklusionsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung eingeladen werden.

(3) Die Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität schreibt die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten und einer Stellvertreterin unter den Mitarbeiterinnen von Alanus Hochschule aus. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin werden für drei Jahre vom Senat bestellt und die Gleichstellungsbeauftragte ist automatisch Vorsitzende der Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität. Sie hat dem Senat und den Mitarbeitenden gegenüber jährlich Bericht zu erstatten. Die Kommission wählt zudem einen Sprecher oder eine Sprecherin, der oder die die Kommission ebenfalls nach außen vertritt. Für den Standort Mannheim bestimmt die Institutskonferenz – ebenfalls für drei Jahre und analog zur Wahlperiode der Gleichstellungsbeauftragten – eine Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin, die Mitglied der Gleichstellungskommission sind und im engen Austausch mit der gewählten Gleichstellungsbeauftragten arbeiten. Die Gleichstellungsbeauftragte am Standort

Mannheim erfüllt alle Aufgaben wie unter §2 (1) genannt selbständig, mit Ausnahme der Berufungsverfahren und Stellenausschreibungen, die von der gewählten Gleichstellungsbeauftragten hauptverantwortlich betreut werden.

(4) Die Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität und die Gleichstellungsbeauftragte sind für Angehörige der Alanus Hochschule (Mitarbeitende und Studierende) zuständig.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und die Mitglieder der Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(6) Beauftragte und Kommissionsmitglieder verpflichten sich über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zur Verschwiegenheit.

§ 2 Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte

- berät Ratsuchende in Gleichstellungsangelegenheiten,
- ist direkte Ansprechpartnerin bei Diskriminierung,
- unterstützt die Alanus Hochschule bei der Ausführung des Gleichstellungsgesetzes inkl. aller Vorschriften, die Auswirkungen auf die Gleichstellung aller Geschlechter haben können, und wird daher bei allen anstehenden Personalmaßnahmen und -entscheidungen beteiligt. Insbesondere gilt dies für:
 - o soziale, organisatorische u. personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Berufungsverfahren, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräche
- steht im Austausch mit allen relevanten Gremien der Hochschule,
- empfiehlt in Zusammenarbeit mit der Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität Initiativen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit,
- nimmt Stellung zu Fragen, die im Zusammenhang mit der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung stehen,
- erarbeitet Stellungnahmen für den Senat und berichtet ihm und auch dem Betriebsrat regelmäßig über ihre Arbeit und die Arbeit der Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität,
- berichtet den Mitarbeitenden der Alanus Hochschule über ihre Arbeit

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Absprache mit der Kanzlerin bzw. dem Kanzler der Alanus Hochschule mit den zur Erfüllung der Aufgaben notwendigen Sachmitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Die Beauftragte ist im Rahmen der verfügbaren Stellen im erforderlichen Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Für die Gleichstellungsbeauftragte soll ein Interessenwiderstreit mit sonstigen dienstlichen Aufgaben und Funktionen vermieden werden.

§ 3 Inklusionsbeauftragte

Die Inklusionsbeauftragte bzw. der Inklusionsbeauftragte ist Kontaktperson auf Arbeitgeberseite für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten wie auch für die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebsrat. Art und Umfang der Zusammenarbeit richten sich nach § 182 SGB IX. Der Inklusionsbeauftragte soll nach Möglichkeit selbst ein schwerbehinderter Mensch sein. Die Aufgabe der bzw. des Inklusionsbeauftragten ist es,

auf die Einhaltung der Verpflichtungen zum Schutz und zur Förderung der schwerbehinderten Mitarbeitenden zu achten (§ 181 SGB IX).

§ 4 Schwerbehindertenvertretung

Der Schwerbehindertenvertretung kommen sämtliche ihr nach den Gesetzen, insbesondere dem SGB IX (vgl. nur beispielhaft § 178 SGB IX) vorgesehenen Aufgaben zu. Hierzu gehören u.a.

- die Förderung der Eingliederung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb,
- die umfassende Interessensvertretung der schwerbehinderten Menschen im Betrieb,
- die Beratung und Hilfestellung gegenüber Ratsuchenden,
- die Überwachung sämtlicher zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Vorgaben, Vereinbarungen, etc.,
- Beantragung von schwerbehinderten Menschen dienenden, auch präventiven Maßnahmen bei den zuständigen Stellen,
- Entgegennahme von Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen und Hinwirkung auf deren Erledigung durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber,
- direkte Ansprechpartnerin bei Diskriminierung,
- Unterstützung der Alanus Hochschule bei der Ausführung des Sozialgesetzes inkl. aller Vorschriften, die Auswirkungen auf die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen haben können,
- Austausch mit allen relevanten Gremien der Hochschule,
- Stellungnahmen zu Fragen, die im Zusammenhang mit der Förderung von Behinderten stehen

Auf die arbeitgeberseitige Einhaltung aller gesetzlichen und sonstigen Verpflichtungen gegenüber der Schwerbehindertenvertretung wird ausdrücklich verwiesen.

§ 5 Betriebsrat

Als umfassende Interessensvertretung der Belegschaft im Betrieb ist zudem der Betriebsrat zuständiger Ansprechpartner für alle Beschäftigten gerade auch bei deren Fragen und Angelegenheiten im Zusammenhang mit Gleichstellung, Inklusion und Diversität. So kommen dem Betriebsrat u.a. gemäß § 80 BetrVG die Aufgaben zu

- darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten und durchgeführt werden,
- Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen,
- die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg sowie
- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern,
- Anregungen und Beschwerden (vgl. nur § 85 BetrVG) von Beschäftigten entgegenzunehmen und im Falle deren Berechtigung durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken,
- die Eingliederung schwerbehinderter Menschen und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen sowie
- die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern.
- die Integration ausländischer Mitarbeiter im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.

- Vorschläge anderer Interessensvertretungen im Betrieb beim Arbeitgeber vorzubringen und auf deren Erfüllung hinzuwirken.

Neben den vorgenannten und nur beispielhaft aufgeführten Aufgaben wird auf sämtliche dem Betriebsrat zukommenden sich aus Gesetzen und sonstigen Vorgaben ergebende Rechte ebenso verwiesen, wie auf die insoweit vom Arbeitgeber und bestehenden Gremien gegenüber dem Betriebsrat zu beachtenden Verpflichtungen.

§ 6 Besetzung von Organen und Gremien

Organe, Gremien und Kommissionen der Hochschule werden möglichst geschlechtsparitätisch und im Hinblick auf andere Inklusions- und Diversitätsaspekte ausgewogen besetzt.

§ 7 Stellenbesetzungen und Berufungen

(1) Stellenausschreibungen werden so formuliert, dass sie alle Diversitätsaspekte wie Geschlecht, Alter, soziale und kulturelle Herkunft usw. gleichermaßen ansprechen und Inklusionsanforderungen berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für die Stellenzuschnitte und die fachlichen Qualifikationsanforderungen im künstlerischen und wissenschaftlichen Bereich.

(2) Stellenausschreibungen enthalten einen Hinweis auf die Bemühungen der Alanus Hochschule zu Gleichstellung, Inklusion und Diversität.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte, die bzw. der Inklusionsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertretung sowie der Betriebsrat werden bei allen Personalmaßnahmen und -entscheidungen, beginnend bei der Stellenplanung, rechtzeitig und umfassend informiert und beteiligt.

(4) Personalauswahlgremien werden geschlechtsparitätisch und im Hinblick auf andere Inklusions- und Diversitätsaspekte ausgewogen besetzt. Ausnahmen sind nur mit Begründung und nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

(5) Alle einer Beurteilung zugrunde liegenden Kriterien werden offengelegt und auf ihre Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit hin überprüft.

(6) Bei der Beurteilung künstlerischer und wissenschaftlicher sowie berufspraktischer Qualifikationen werden Unterbrechungen und/oder Reduzierungen der künstlerischen und wissenschaftlichen Tätigkeit oder Verlängerungen bei einzelnen Qualifikationsabschlüssen aufgrund von Familienarbeit in die Kriterien mit einbezogen.

§ 8 Geschlechtergerechte und inklusive Sprache – Vielfalt sichtbar machen

(1) Die Präsenz von Menschen mit unterschiedlichen Individualitäten in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Orientierung, sozialen und kulturellen Hintergrund, soziale und gesundheitliche Einschränkungen soll auch sprachlich möglichst umfassend sichtbar gemacht werden. Statt verallgemeinernder maskuliner Personenbezeichnungen sollen alle Geschlechter und Individualitäten überall dort, wo sie gemeint sind oder gemeint sein könnten, sprachlich zum Ausdruck gebracht werden. Es werden nach Möglichkeit Bezeichnungen so verwendet, dass der Sprachgebrauch eindeutig, repräsentativ, inklusiv und nicht diskriminierend ist.

(2) Die bestehenden Ordnungen der Alanus Hochschule werden anhand der am 21.06.2017 vom Senat verabschiedeten Handreichung zur geschlechtergerechten Sprache sukzessive an diesen Sprachgebrauch angepasst.

§ 9 Diskriminierung und Gewalt am Arbeits- bzw. Studienort

(1) Jegliche Diskriminierung aufgrund persönlicher Eigenschaften wie bspw. Geschlecht, Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung verletzt die persönliche Würde und ist nicht akzeptabel.

(2) Vor dem Hintergrund des respektvollen und gleichberechtigten Umgangs im Studium und Berufsleben sollen alle Angehörigen der Hochschule auf die Wahrnehmung und Wahrung von angemessener emotionaler und physischer Nähe und Distanz achten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte, die Mitglieder der Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität sowie der Betriebsrat sind direkte Ansprechpersonen für Betroffene im Falle von Diskriminierung und Gewalt sowie bei Verstößen gegen die sexuelle Selbstbestimmung und bei Benachteiligung aufgrund sexueller Orientierung oder anderer Diversitätsaspekte.

(4) Die bzw. der Schwerbehindertenbeauftragte und die Betriebsratsmitglieder sind direkte Ansprechpersonen für Betroffene im Falle von Diskriminierung und Gewalt sowie bei Benachteiligung aufgrund von Behinderung.

§ 10 Studium, Lehre und Forschung an der Alanus Hochschule

(1) Die Beschäftigung mit Gender-, Diversität- und Inklusionsaspekten in Studium und Lehre wird regelmäßig im Senat diskutiert und im Austausch mit allen Beteiligten kontinuierlich fortgesetzt.

(2) Die Hochschule setzt sich dafür ein, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft, Behinderung sowie die Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsangehöriger nicht nachteilig auf Studium und Studienabschluss auswirken.

(3) Bei mündlichen Prüfungen werden auf Antrag der Kandidatin oder des Kandidaten nach Möglichkeit geschlechtsparitätische Kommissionen gebildet.

(4) Für Studiengänge, in denen Frauen oder Männer stark unterrepräsentiert sind, entwickelt oder adaptiert die Hochschule Konzepte für die mittelfristige Erhöhung des Anteils der jeweils unterrepräsentierten Gruppe.

(5) Die Hochschule trägt dafür Sorge, dass die Themen Geschlechtergerechtigkeit, Inklusion und Diversität in den jeweiligen Prüfungsordnungen berücksichtigt werden.

§ 11 Familienfreundlichkeit: Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit und Familie

Die Alanus Hochschule sieht in der Vereinbarkeit von Familienaufgaben und wissenschaftlicher sowie beruflicher Ausbildung und Karriere eine gesellschaftliche Aufgabe für alle Geschlechter und Individualitäten. Um einer Benachteiligung in diesen Fällen entgegenzuwirken, wird die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie an der Alanus Hochschule unter anderem durch folgende Maßnahmen gefördert:

- Die Hochschule setzt sich dafür ein, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft, Behinderung sowie die Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsangehöriger nicht nachteilig auf das Studium oder die berufliche Entwicklung auswirken.
- Familienfreundliche Studien- bzw. Arbeitsbedingungen durch individuelle Teilzeitregelungen sowie die möglichst flexible und freie Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen und Zeitorganisation
- geschlechterneutrale Behandlung der Elternverantwortung und keine einseitige Individualisierung als „Frauenproblem“
- keine Messung der Leistung aufgrund von persönlichen Anwesenheitszeiten
- familiengerechte Ausgestaltung der Studien- und Prüfungsordnungen sowie der Studienorganisation,
- Sensibilisierung von Lehrenden und Führungskräften für die Thematik
- Möglichkeiten, die Prüfungszeiträume für Studierende mit familiären Aufgaben flexibel zu gestalten. Ansprechpersonen dafür sind die jeweiligen Studiengangskoordinator: innen sowie das Prüfungsamt bzw. der Prüfungsausschuss
- Beratung der Studierenden durch die Gleichstellungsbeauftragte, die Studierendenverwaltung, das Prüfungsamt und die Studiengangskoordinator: innen

§ 12 Besondere Lebenslagen bei Studierenden

(1) Zulassungs- und Prüfungsverfahren

In Zulassungs- und Prüfungsverfahren der Alanus Hochschule finden leistungsbezogene Kriterien Anwendung. Jeweils im Einzelfall kann auf Antrag ein individueller Nachteilsausgleich für Studierende in besonderen Lebenslagen gewährt werden, durch den Form und Bedingungen des Erwerbs der geforderten Kompetenzen und Qualifikationsziele sowie der Leistungsnachweise modifiziert werden. Mögliche Modifizierungen sind z.B.:

- Verlängerung des Gesamt-Prüfungszeitraums
- Veränderung von Dauer und/oder Lage einzelner Studien- und Prüfungsleistungen
- Erbringen von Studien- und Prüfungsleistungen in einer anderen als der vorgesehenen Form
- Zulassen von notwendigen Hilfsmitteln
- Durchführung der Prüfung in einem gesonderten Raum

(2) Prüfungsordnungen

Die Studien- und Prüfungsordnungen an der Alanus Hochschule berücksichtigen systematisch die Belange von Studierenden in besonderen Lebenslagen. Im Rahmen der Studiengestaltung enthalten sie konkrete Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit für Studierende in besonderen Lebenslagen.

(3) Härtefallregelungen

Beim Eintreten von äußeren Umständen, die eine Fortführung des Studiums im erforderlichen Maße verhindern - z.B. bei plötzlich eintretender Arbeitslosigkeit in berufsbegleitenden Studiengängen oder bei einer längerfristigen Erkrankung - können im Einzelfall auf Antrag bei der Studierendenverwaltung und in Rücksprache mit der Hochschulleitung Härtefallregelungen für den Umgang mit den vertraglich vereinbarten Studiengebühren getroffen werden.

(4) Beurlaubung

Studierende mit Kindern, mit chronischen Erkrankungen, Behinderungen oder längerfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie z.B. psychischen Krankheiten können sich auf Antrag und mit entsprechenden Belegen über den regulären Modus hinaus schon während des laufenden Semesters, jeweils zum nächsten Monatsersten, von ihrem Studium beurlauben lassen. Auf Antrag können ihnen zudem über den regulären Modus hinaus mehr als zwei Urlaubssemester gewährt werden.

§ 13 Beratungs- und Beschwerdeangebote für Studierende

(1) Für allgemeine Beratungen und Beschwerden in Bezug auf Gleichstellungsfragen sind neben der Gleichstellungsbeauftragten auch die Mitglieder der Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität Ansprechpersonen.

(2) Im Bereich der psychosozialen Beratung existiert eine Kooperation mit dem Studentenwerk Bonn, dessen einschlägige Beratungsangebote von Studierenden der Alanus Hochschule genutzt werden können.

(3) Eine eigene Ansprechperson steht Studierenden für die Beratung zur Studienfinanzierung zur Verfügung. Für Studierende in besonderen Lebenslagen sind verschiedene interne und externe finanzielle Förderungsmöglichkeiten vorhanden, bei deren Beantragung Unterstützung angeboten wird.

(4) In gelebter Internationalität und Förderung von Chancengleichheit für ausländische Studierende setzt die Alanus Hochschule die Regelungen des Gesetzes über die Kunsthochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen erfolgreich um.

(5) Zur Beratung und Unterstützung in allen Fragen, die ihr Studium oder ihre finanzielle Förderung betreffen, steht ausländischen Studierenden das International Office zur Verfügung. Verschiedene finanzielle Förderungsmöglichkeiten werden speziell für ausländische Studierende angeboten bzw. durch die Alanus Hochschule vermittelt.

§ 14 Beratungs- und Beschwerdeangebote für Mitarbeitende

Für allgemeine Beratungen und Beschwerden in Bezug auf Gleichstellungsfragen der Beschäftigten sind neben der Gleichstellungsbeauftragten der Betriebsrat und die Mitglieder der Kommission für Gleichstellung, Inklusion und Diversität Ansprechpersonen.

§ 15 Qualitätssicherung

Für den jährlich zu erstellenden Geschäftsbericht (vgl. BetrVG § 43) werden geeignete Daten erhoben bzw. aufbereitet, um die Entwicklung der Gleichstellung in Bezug auf Geschlecht und andere Diversitätsaspekte zu dokumentieren. Auf dieser Basis werden Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Inklusion entwickelt. Die getroffenen Maßnahmen werden fortlaufend evaluiert und weiterentwickelt.

§ 16 Inkrafttreten und Laufzeit

Die Ordnung Gleichstellung, Inklusion und Diversität der Alanus Hochschule tritt nach der Verabschiedung durch den Senat und der Bekanntgabe durch das Rektorat für die Alanus Hochschule 21.03.2019 in Kraft, zuletzt geändert durch den Senatsbeschluss vom 15.12.2021.

Alfter, den 15.12.2021



Prof. Dr. Hans-Joachim Pieper
Rektor