



Diversity Konzept der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde

Zeitraum 2017 – 2021

Bearbeitung: Dörte Beyer (Gleichstellungsbeauftragte)

Zuarbeit: Jonas Freudenberg

Gefördert durch den Europäischen Sozialfond und das Land Brandenburg
Projektlaufzeit 01.09.2015 – 31.01.2017



Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Einleitung..... | 3 |
| 1 Diversity und Diskriminierung - Begriffsbestimmung..... | 3 |
| 2 Die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde - Bestandsanalyse..... | 5 |
| 3 Ziele und Handlungsfelder eines Diversity-Managements an der HNEE | 7 |
| 3.1 Strategie und Struktur | 8 |
| 3.2 Barrierefreiheit: IT und Liegenschaften..... | 9 |
| 3.3 Interne Kommunikation/ Partizipation | 12 |
| 3.4. Externe Kommunikation/ Außenwirkung..... | 13 |
| 3.5 Service und Beratung | 15 |
| 3.6 Studium und Lehre | 18 |
| 3.6.1 Zulassungsverfahren..... | 19 |
| 3.6.2 Studieneingangsphase..... | 19 |
| 3.6.3 Studienphase | 19 |
| 3.6.4 Studienabschluss/ Übergang vom Studium in den Beruf..... | 21 |
| 3.7 Personal in Lehre, Forschung und Verwaltung..... | 23 |
| 3.7.1 Personaleinstellungsverfahren und Berufungsverfahren: | 23 |
| 3.7.2 Personalmanagement, Personalbindung | 25 |
| Quellenangabe | 28 |
| Anlagen: Rechtliche Grundlagen | 29 |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|-----------|--|
| BeBeBehin | Beauftragte*r für die Belange von Hochschulmitgliedern mit Behinderungen |
| BLB | Brandenburgischer Landesbetrieb für Liegenschaften und Bauen |
| GBA | Gleichstellungsbeauftragte |
| HELES | Heterogenitätsorientierte Lehr- und Studienkultur |
| ITSZ | IT-Servicezentrum (IT – Information Technology, Informationstechnik) |
| KoFamHo | Koordinator*in „Familienfreundliche Hochschule“ |
| KoGeMa | Koordinator*in Gesundheitsmanagement |
| LUM | Abteilung: Liegenschaften und Umweltmanagement |
| sqb | Netzwerk Studienqualität Brandenburg |

Einleitung

Im Leitbild und in den Nachhaltigkeitsgrundsätzen bekennt sich die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) zu den Werten des Grundgesetzes, zur Freiheit von Forschung und Lehre, der Vielfalt von Meinungen und Methoden, zu zwischenmenschlicher Toleranz, Solidarität und gesellschaftlicher Verantwortung. Um die vielen bereits bestehenden Initiativen sowie neue Ansätze zur Umsetzung der Grundsätze zu koordinieren, strukturieren und weiterzuentwickeln, ist ein Konzept nötig, das bereits Erreichtes benennt, neue Ziele absteckt und Maßnahmen festlegt.

Das vorliegende Konzept ist im Rahmen des ESF-geförderten Projektes „Diversity an der Hochschule“ im Zeitraum vom 01. September 2015 bis zum 31. Januar 2017 erarbeitet worden. Die Handlungsfelder orientieren sich am Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft. Bei der Festlegung der für die HNEE relevanten Schwerpunkte sind die Ergebnisse der umfangreichen Online-Umfrage aller Hochschulangehörigen sowie die Aussagen aus zwei hochschulöffentlichen Workshops im April und Mai 2016 berücksichtigt worden.

1 Diversity und Diskriminierung - Begriffsbestimmung

Diversity und Diskriminierung

Diversity lässt sich mit Vielfalt, aber auch Verschiedenartigkeit oder Ungleichheit übersetzen. Ziel eines Diversity-Managements ist es, Diskriminierungen zu vermeiden und die Integration von Personen mit unterschiedlichen Merkmalen innerhalb einer Institution zu verbessern.

Im Kontext einer Diversity-orientierten Strategie der Hochschule bedeutet das, die Verschiedenheit aller an dieser Einrichtung beschäftigten und studierenden Personen vorurteilsfrei wahrzunehmen, anzuerkennen und vor allem wertzuschätzen. Gelingt der Umgang mit der Vielfalt, stärkt diese die Motivation jedes einzelnen Hochschulangehörigen und somit die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit einer Institution. Nicht zuletzt unterstützt ein Diversity-Management das gesellschaftlich- und sozialpolitische Ziel der Europäischen Union, „Bildung für alle“ zu gewährleisten. Werden Personen aufgrund eines persönlichen Merkmals wie Alter, Geschlecht, Herkunft u.ä. benachteiligt, spricht man von Diskriminierung. **Benachteiligungen entstehen, wenn Menschen mit gleichen Merkmalen ungleich oder Menschen mit ungleichen Voraussetzungen gleich behandelt werden.** Ob diese Benachteiligung aus Gedankenlosigkeit oder mit Vorsatz erfolgt, spielt dabei keine Rolle.

Hochschulen haben aus ethisch-moralischen, rechtlichen und ökonomischen Gründen die Pflicht, Diskriminierungen zu vermeiden.

- **ethisch-moralische Gründe:** Siehe Leitbild und Nachhaltigkeitsgrundsätze!
- **rechtliche Gründe:** Die Hochschule unterliegt in ihrer Funktion als Arbeitgeberin den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). (siehe auch Anhang)
- **ökonomischen Gründe:** Die finanziellen Zuweisungen an die Hochschule hängen u.a. von der Zahl der erfolgreichen Studienabschlüsse ab. Beschäftigte können Ansprüche auf Unterlassung der Benachteiligung sowie auf Schadenersatz bzw. Entschädigung im Falle einer Diskriminierung nach AGG geltend machen. Zufriedene Beschäftigte, deren individuelle Situation berücksichtigt wird, sind motivierter, leistungsfähiger und weniger krank – und somit ein Gewinn für die Hochschule.

Diversitätsdimensionen

Jede Person ist geprägt durch unterschiedliche Eigenschaften. Man unterscheidet vier Dimensionen. Neben der individuellen Persönlichkeit bestimmt die „innere Dimension“ mit Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Ethnie oder sexuelle Orientierung einen jeden Menschen. Diese Eigenschaften sind relativ fix und von der Person kaum beeinflussbar. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt diese Persönlichkeitsmerkmale.

Darüber hinaus unterscheiden sich die Hochschulmitglieder durch Merkmale der äußeren Dimension: wie z.B. Familienaufgaben, Berufserfahrung, Wohnverhältnisse, Wohnort (Stichwort: Berufspendler), Einkommen oder Gewohnheiten (z.B. Raucher/Nichtraucher, Vegetarier/Nicht-Vegetarier), u.v.m., die Einfluss auf das Arbeiten und Studieren an der Hochschule haben können.

An der Hochschule können unterschiedliche Verfahren oder Anforderungen aufgrund der Statusgruppe, der Zugehörigkeit zu einem Fachbereich oder einer Abteilung (= organisationale Dimension) zu Bevorzugungen oder Benachteiligungen einzelner Personengruppen führen oder als solche empfunden werden.

In einem Diversity-Management müssen alle vier Dimensionen berücksichtigt werden. Es geht damit über die im AGG zu schützenden Merkmale hinaus. Die Abbildung 1 zeigt alle Merkmale der Dimensionen, bezogen auf Studierende im Überblick:

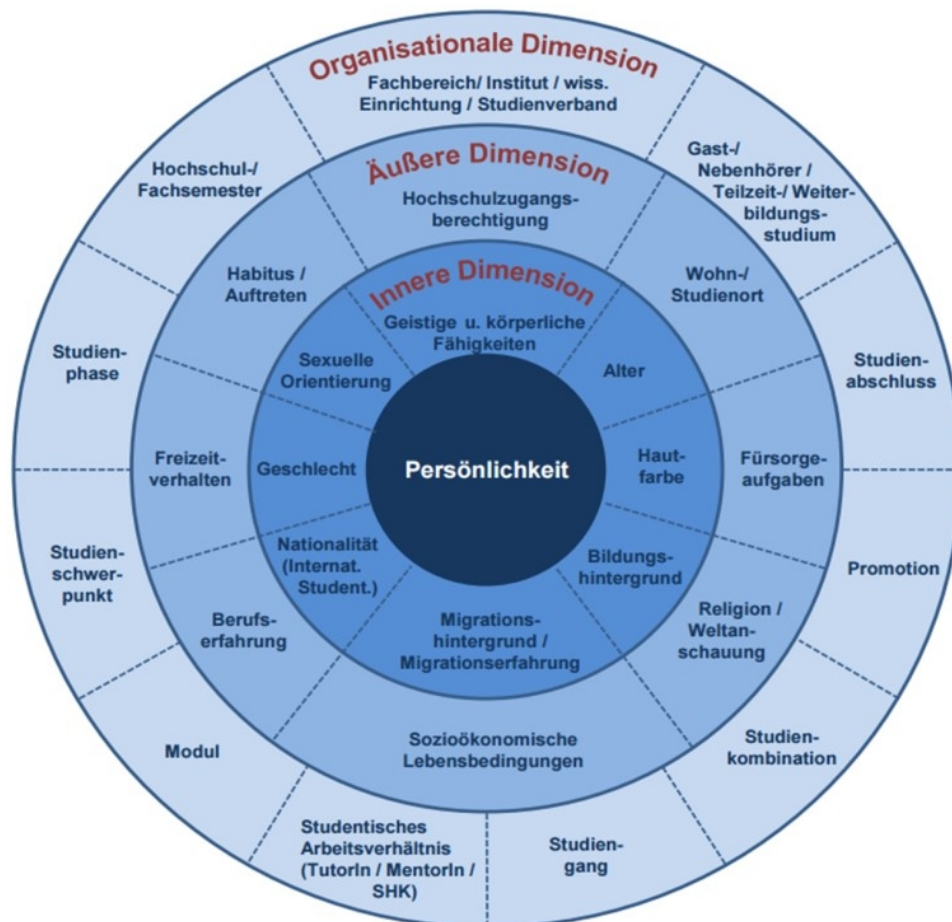


Abbildung 1: Diversitätsmerkmale im Kontext der Hochschule nach Boomers & Nitschke (2013) in Anlehnung an Gardenswartz & Rowe (1994) sowie Loden & Roesener (1991), bezogen auf Studierende

Diese Abbildung lässt sich mit geringen Anpassungen auch auf die Beschäftigten anwenden. Statt „Hochschulzugangsberechtigung“ kann es bei den Beschäftigten zu unterschiedlichen Behandlungen im Einstellungs- oder Berufungsverfahren kommen. Insbesondere in der „Organisationalen Dimension“ sind die Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe oder zu einem Forschungsgebiet, bestimmte Funktionen, Teilzeit- und Vollzeitverträge oder Be- und Entfristungen Merkmale, die zu Benachteiligungen führen oder als solche von einzelnen Personen empfunden werden.

2 Die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde - Bestandsanalyse

An der HNEE waren zum Zeitpunkt der Bestandserhebung (1. Quartal 2016) 2.182 Studierende und 256 Beschäftigte als Hochschulangehörige registriert. Nach einer statistischen Auswertung der Daten zum Personal und zu den Studierenden aus den jeweiligen Fach-Abteilungen sowie einer umfangreichen Online-Umfrage konnten folgende Kennzahlen ermittelt werden.

| Kennzahlen Beschäftigte gesamt (n = 254, alle Beschäftigten) | Kennzahlen Beschäftigte, Umfrage (n=111, entspricht 43% der Beschäftigten) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Frauenanteil insgesamt 49,4% Frauenanteil bei Professuren: 19,3 % | <ul style="list-style-type: none"> Familienaufgaben (Kinder): 44% Familienaufgaben (Pflege erwachsener Personen): 13% |
| <ul style="list-style-type: none"> Durchschnittsalter aller Beschäftigten: 44 Jahre Durchschnittsalter aller unbefristet Beschäftigten: 52 Jahre | <ul style="list-style-type: none"> Gesundheitliche Beeinträchtigungen (eigene Einschätzung): 33% Auslandserfahrungen (länger als 3 Monate): 57% |
| <ul style="list-style-type: none"> Schwerbehinderung: 8 Beschäftigte (3,1%) Herkunft bzw. Staatsangehörigkeit: 99,2% Deutschland | <ul style="list-style-type: none"> Fremdsprachenkenntnisse (fließend): 39% |
| <ul style="list-style-type: none"> unbefristet beschäftigt: 46,7% Vollzeit beschäftigt: 57,5% | |

Tabelle 1: Kennzahlen der Beschäftigten der HNEE, Stand 31. März 2016, eigene Erhebung

➡ Hauptbelastungsfaktoren der Beschäftigten laut Umfrage: Unsicherheit in der Karriereplanung, Befristung der Verträge

| Kennzahlen Studierende gesamt (n= 2182, alle Studierenden) | Kennzahlen Studierende, Umfrage (n=486, entspricht 22% der Studierenden) |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Frauenanteil insgesamt: 51% Durchschnittsalter: Bachelor: 26 Jahre, Master 28 Jahre (Altersspanne von 18 – 56 Jahre) | <ul style="list-style-type: none"> Nebenjob neben dem Studium: 56% BAföG bekommen: 31% |
| <ul style="list-style-type: none"> Herkunft bzw. Staatsangehörigkeit: rund 95% Deutschland Ca. 5 % Internationale Studierende aus 37 unterschiedlichen Ländern | <ul style="list-style-type: none"> Studium mit Kind(ern): 14% Studium mit Pflegeaufgaben (erwachsene Personen): 5% |
| <ul style="list-style-type: none"> Bildungsherkunft: 70% mit Abitur oder Allgemeiner Hochschulreife, 30 % mit Hochschulzugang wie Fachhochschulreife oder Berufsausbildung | <ul style="list-style-type: none"> Gesundheitliche Beeinträchtigungen (eigene Einschätzung): 28% (darunter 11% psychische Erkrankungen) In Verzug im Studienablauf (wegen Job, Familie und/oder individueller Belastbarkeit): 38% |

Tabelle 2: Kennzahlen der Studierenden der HNEE, Stand 31. Januar 2016, eigene Erhebung

➔ Hauptbelastungsfaktor der Studierenden laut Umfrage: zu viele Prüfungen im Prüfungszeitraum

Kernaussagen aus den Online-Umfragen:

Benachteiligungen für **Beschäftigte** ergeben sich vor allem aufgrund von mangelnder oder unsensibler Kommunikation. Wenn sich einzelne Personen bei Entscheidungen nicht einbezogen fühlen, Leistungen nicht wertgeschätzt werden oder sie sich nicht ernstgenommen fühlen, werden sie benachteiligt.

Ca. ein Drittel der Beschäftigten ist durch gesundheitliche Beeinträchtigungen gehandicapt. Dabei sind stressbedingte Erkrankungen und Probleme mit dem Bewegungsapparat die häufigsten Einschränkungen.

Als Ungleichbehandlung werden unterschiedliche Regelungen, abhängig von den Statusgruppen, zur Zeiterfassung und „Homeoffice“ sowie Befristung oder Entfristung der Stellen empfunden.

Diskriminierungserfahrungen werden meist auf Antipathie, aber auch auf das Alter, das Geschlecht und die geographische Herkunft zurückgeführt. Dabei ist die Herkunft aus Ost- oder West-Deutschland immer noch von Bedeutung.

Die **Studierenden** sprechen in der Umfrage immer wieder die Belastungen durch den Studienaufbau, der i.d.R. als Vollzeit-Präsenzstudium mit 900 Arbeitsstunden pro Semester konzipiert ist, an. Überraschenderweise lässt sich jedoch statistisch nicht nachweisen, dass Studierende mit Familienaufgaben oder Nebenjob deutlich mehr die Arbeitsbelastung im Studium als zu hoch einschätzen als Studierende ohne jegliche Zusatzaufgabe. Der prozentuale Anteil der Studierenden, die über eine zu hohe Arbeitsbelastung klagen, ist in den einzelnen Gruppierungen (z.B. mit und ohne Familienaufgaben, mit und ohne Nebenjob) relativ gleich.

Die Ursachen für eine mögliche Benachteiligung im Studium sind vielfältig und oft komplex: unterschiedliche Vorbildung/Schulabschlüsse, gesundheitliche Beeinträchtigungen, Zeitverlust durch tägliches Pendeln, finanzielle Sorgen, schlechte Wohn- und damit Arbeitsbedingungen,

unterschiedliche Sprachkenntnisse, die soziale Herkunft u.v.m. können das Studium erschweren und verlangen nach einem Nachteilsausgleich oder zumindest Rücksichtnahme.

Auch bei den Studierenden wird eine nicht wertschätzende Kommunikation als Diskriminierungserfahrung am häufigsten genannt. Als Gründe für ein selbst erlebtes oder bei anderen beobachtetes diskriminierendes Verhalten werden oft die politische Meinung, das Geschlecht und das Aussehen vermutet. Diskriminierungserfahrungen aufgrund der im AGG geschützten Merkmale wie die sexuellen Orientierung oder Identität, das Alter, die Haarfarbe, Religion etc. sind nur vereinzelt geschildert worden. Fast die Hälfte aller Befragungsteilnehmenden thematisierte das vegetarisch/vegane oder fleischhaltige Essen der Mensa.

Neben den genannten Problemen war in der Umfrage auch viel Positives angesprochen worden. Maßnahmen der familienfreundlichen Hochschule, Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit, die Willkommenskultur oder das kollegiale Miteinander in einzelnen Arbeitsgruppen sind von Befragungsteilnehmern lobend erwähnt worden.

Bei beiden Gruppen (Beschäftigte und Studierende) war in der Online-Umfrage sehr oft die Gesundheit thematisiert worden. Alle gesundheitsrelevanten Antworten und Hinweise sind der AG Gesunde Hochschule zugearbeitet worden und werden dort in die eigene Arbeit aufgenommen.

Kernaussagen aus den Workshops

In der Online-Befragung und in den Workshops mit Studierenden und Beschäftigten sind folgende Arbeitspakete deutlich geworden:

- Vorurteilsfrei zusammenarbeiten
- Miteinander Reden
- Leistung neu definieren
- Gleichberechtigung realisieren
- Bildung für alle ermöglichen
- Diversity institutionalisieren
- Nach außen wirken
- Internationale Studierende einbinden
- Regularien aufbrechen (Spielräume nutzen)
- Barrierefreiheit räumlich und sozial fördern und gewährleisten
- „Räume“ neu denken

Eine ausführliche Darstellung der Umfrageergebnisse ist unter EMMA+ im Hochschulportal im Bereich „Diversity“ zu finden. <https://emmaplus.hnee.de/ag/diversity/SitePages/Homepage.aspx>

3 Ziele und Handlungsfelder eines Diversity-Managements an der HNEE

An der Hochschule sind folgende Ziele maßgebend für eine Diversity-orientierte Strategie:

- soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Statusgruppen an der Hochschule gewährleisten
- vom Potenzial der „Vielfalt“ profitieren (optimale Nutzung der unterschiedlichen Kompetenzen, Erfahrungen und Qualifikationen aller Hochschulangehörigen)
- Vielfalt erhöhen (z.B. mehr internationale Studierende und Beschäftigte, mehr Frauen in technischen Bereichen, mehr Professorinnen) (vgl. Franken 2015, S. 11)

Die Implementierung eines Diversity Managements (DiM) in einer Institution erfordert einen umfassenden Wandel – neben Änderungen in der (Infra)Struktur und bei organisatorischen Prozessen vor allem einen Normen- und Kulturwandel.

Veränderungsprozesse sind nie konfliktfrei, da die mitgestaltenden und mittragenden Hochschulangehörigen unterschiedliche Meinungen zu einzelnen Maßnahmen haben (können).

Umso wichtiger ist es, dass Einzel- und Gesamtinteressen miteinander verknüpft werden und keine einzelne Personengruppe zu Lasten einer anderen begünstigt wird.

3.1 Strategie und Struktur

Ziel:

Die Möglichkeit zum gleichberechtigten **Teilhaben** und **Mitgestalten** als ein Grundprinzip der Nachhaltigkeit ist in hochschulstrategischen bzw. –politischen Dokumenten der HNEE verankert. Das Diversity-Management wird institutionalisiert.

Rahmenbedingungen und Status Quo:

Ein Diversity-Management ist wie die Internationalisierung und Digitalisierung der Hochschule eine Querschnittsaufgabe. Das Diversity-Konzept lässt sich an vielen Stellen mit den vorliegenden Strategien zur Internationalisierung und zur Digitalisierung der Hochschule verknüpfen und ist eine Grundlage für das zukünftige Gesundheitsmanagement der Hochschule.

Aussagen zur Chancengerechtigkeit, Toleranz und Vielfalt finden sich in vielen Dokumenten der HNEE:

- im Leitbild
- in den Nachhaltigkeitsgrundsätzen
- im Gleichstellungskonzept
- in der Grundordnung
- im Hochschulentwicklungsplan
- in den Zielvereinbarungen
- im Positionspapier der Brandenburger Hochschulen zu Toleranz, Vielfalt und Demokratie (2013)
- in der Beitrittserklärung zur Charta Familie in der Hochschule (2014)
- in den „Qualitätsstandards zur Chancengleichheit von Frauen und Männern“ an den brandenburgischen Hochschulen

Organisationale Verankerung: Es gibt eine gewählte Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbeauftragte an der HNEE sowie zwei stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (Stand Januar 2017), eine Schwerbehindertenvertretung und eine Koordinatorin für die familienfreundliche Hochschule. Alle diese Mitarbeiterinnen haben neben den genannten Funktionen noch andere Aufgaben an der Hochschule. Für „Familie und Chancengleichheit“ wird jährlich ein ausreichendes finanzielles Budget zur Verfügung gestellt.

Defizitanalyse:

- Die Erweiterung des Aufgabenspektrums hin zu einem Diversity-Management ist personell und finanziell (Ressourcen, Ausstattung, Budget) ungeklärt
- Sensibilisierung bzw. Kenntnisse zu Diversity, Bereitschaft bei allen Hochschulangehörigen etc. sind sehr unterschiedlich

Maßnahmen:

| Priorität | Maßnahme/ Inhalt | Zweck der Maßnahme | Zeitraum | Verantwortlich |
|-----------|--|---|-----------------------------------|--|
| I | Implementierung eines Diversity-Ansatzes in allen zukünftigen hochschulpolitischen Dokumenten, vor allem in den Zielvereinbarungen | ganzheitliches und übergeordnetes „Mitdenken“ des Diversity-Ansatzes | fortlaufend | Hochschulleitung, Senat, Gremien und Arbeitsgruppen |
| I | Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsgrundsätze | aktuelle Entwicklungen einarbeiten, Diskussionsprozess am Laufen halten | fortlaufend | Hochschulleitung, alle Hochschulangehörigen, Referentin für Nachhaltigkeit |
| I | Institutionalisierung der Diversity-Arbeit (personell und finanziell) | kontinuierliche Arbeit eines Diversity-Managements gewährleisten | 2019 (mit neuem Hochschulvertrag) | Hochschulleitung |

Tabelle 3: Maßnahmen Bereich Strategie und Struktur

3.2 Barrierefreiheit: IT und Liegenschaften

Ziel:

Die barrierefreie Hochschule: Die Liegenschaften und IT-Angebote müssen für alle Hochschulangehörigen barrierefrei erreichbar und nutzbar sein. Unter Barrierefreiheit wird dabei verstanden: Berücksichtigung von Einschränkungen der Mobilität, des Hör- und Sehvermögens sowie sprachlicher Hürden oder kognitiver Leistungsfähigkeit.

Rahmenbedingungen und Status Quo:

Mobilität/ physische Einschränkungen, Einschränkungen der Sinne: Die Gebäude der HNEE sind fast alle modernisiert, bei der Modernisierung wurde auf Barrierefreiheit geachtet. Auf dem Stadtcampus sind die Häuser 1, 2, 4, 5 und 6 mit einem Fahrstuhl ausgestattet und somit für Personen mit eingeschränkter Mobilität oder mit kleinen Kindern besser erreichbar. Auf dem Waldcampus sind die Hörsäle und Seminarräume in den Häusern 11, 13, 12 (über 13), 15 und 17 barrierefrei erreichbar.

In fast allen Gebäuden mit Besucherverkehr gibt es barrierefreie Toiletten (Ausnahme Haus 3, 12 und 15). Diese barrierefreien und eine weitere Toiletten im Haus 1 sind ohne die übliche Einteilung in Damen- oder Herren-Toiletten. Die Hörsäle und Seminarräume sind in der Regel gut beleuchtet, z.T. mit Tageslicht. Die Qualität der Akustik ist in den Hörsälen unterschiedlich, Mikrophone und Lautsprecher lassen sich bei Bedarf nutzen.

Lernatmosphäre: Die Mehrzahl der Seminar- und Vorlesungsräume sind modern und zweckmäßig ausgestattet und gewährleisten eine angenehme Lernatmosphäre. In der Regel stehen ausreichend Sitzplätze für alle Studierenden im Hörsaal oder im Seminarraum zur Verfügung. Die enge Stuhlreihung in den Hörsälen ist für überdurchschnittlich große oder kleinwüchsige Menschen oder Personen mit Beinverletzungen sehr unbequem.

Aufenthaltsräume für Studierende: In der Bibliothek und auf den Fluren in den Häusern 5 und 2 (Stadtcampus) sind Sitzgruppen, wo Studierende sich in Pausen oder Freistunden aufhalten können. Zum konzentrierten Arbeiten oder Zurückziehen sind diese Sitzgruppen nicht optimal.

Familienfreundliche Hochschule: Auf jedem Campus gibt es ein kindgerecht ausgestattetes Familienzimmer, das zum Stillen und Wickeln, aber auch zum Arbeiten für studierende Eltern geeignet ist. Auf vielen (Damen- und Herren)Toiletten sind Wickeltische vorhanden.

Defizitanalyse:

- Barrierefreiheit noch nicht in allen Gebäuden gegeben (z.B. Fahrstuhl oder barrierefreie Toiletten nicht vorhanden oder nicht uneingeschränkt zugänglich)
- Rasengittersteine auf dem Stadtcampus nicht gut geeignet für Rollstuhl, Rollator und andere Gehhilfen, allgemein beeinträchtigte Begehbarkeit
- Abend/Nacht-Beleuchtung auf dem Stadtcampus nicht ausreichend
- Keine spezielle Technik für Hör- oder Sehgeschädigte in den Hörsälen
- „Raum für alle“ fehlt, für Aufenthalt während Freistunden (gerade für Pendler), zum Arbeiten, für den Rückzug, Treff für Initiativen, Ausstellungen, Themenabende zu Vielfalt etc.
- Unbequeme Bestuhlung in den Hörsälen insbesondere für überdurchschnittlich große oder kleine Personen
- Kein Übersichtsplan für Menschen mit Einschränkungen der Mobilität zu barrierefreien Zugängen bzw. Toiletten auf dem Campus
- Nur eine Unisex-Toiletten (Haus 1)

IT-Bereich

Die Digitalisierungsstrategie der HNEE zielt auf die Modernisierung von Lehrangeboten, hochschulbegleitenden Beratungs- und Serviceangeboten, Kommunikation, Vernetzung und Internationalisierung. Digitale Lösungen für Kernaufgaben der Hochschule bringen Vorteile für alle Hochschulangehörigen. Es muss dabei jedoch berücksichtigt werden, dass nicht alle Hochschulangehörigen im Umgang mit IT-Technik geschult sind und/oder entsprechende Geräte besitzen.

Alle Hochschulangehörigen haben einen eigenen E-Mail Account und einen Internetzugang sowie je nach Verantwortlichkeit Zugang zu bestimmten Bereichen des Campus-Management-Systems EMMA+, so dass alle gleichermaßen die Informationen, Vorlesungsskripte, Formulare, Ordnungen, Anleitungen u.ä. – unabhängig vom Aufenthaltsort - einsehen können. Das ist vor allem für Studierende mit Familienaufgaben, Nebenjobs oder Erkrankungen eine Erleichterung.

Auf jedem Campus sind gut ausgestattete PC-Räume in der Regel rund um die Uhr (mit Ausnahme während einer Lehrveranstaltung im PC-Raum) für alle Hochschulangehörigen nutzbar, so dass auch Studierende ohne eigenen PC oder ohne geeigneten heimischen Arbeitsplatz die für das Studium benötigte Technik und Software nutzen können. Das IT-Servicezentrum berät zum Umgang mit Software, gibt Anleitungen und hilft so schnell wie möglich bei Problemen mit Hard- oder Software.

Defizitanalyse:

- Internetseite ist nicht „barrierefrei“: die Schriftgröße, Reihenabstand und Schriftart ist für Sehgeschädigte ungünstig

Maßnahmen IT und Liegenschaften:

| Priorität | Maßnahme/ Inhalt | Zweck der Maßnahme | Zeitraum | Verantwortlich |
|-----------|---|--|--|---|
| I | Barrierefreiheit des Internetauftritts optimieren (Schriftgröße u. -art, Farben) | Informationsmöglichkeit für alle gewährleisten oder erleichtern (Bewerber*innen, Studierende, Beschäftigte) | ab 2017 | Hochschulkommunikation, ITSZ |
| I | fortlaufende Schulung der Beschäftigten und Studierenden zur optimalen Nutzung der IT-gestützten Angebote | Kompetenzen zur Nutzung der IT-gestützten Angebote aufbauen, Nutzung damit für alle gewährleisten (> <i>Digitalisierungsstrategie</i>) | fortlaufend | IT-Kommission, Führungskräfte der Abteilungen, ITSZ |
| I | Informative Campuspläne für Menschen mit Handicap erstellen, im Internet veröffentlichen | selbständige Information betroffener Personen zur Erreichbarkeit der Hörsäle, Räume und Büros sowie Toiletten, wichtig für Stellen- und Studienbewerber*innen sowie Besucher*innen | 2017 | KoGeMa, LUM, BeBeBehin, Kanzlerin |
| I | Barrierefreie Zugänge zu allen Gebäuden mit Besucherverkehr schaffen oder optimieren | Zugang „für alle“ ohne fremde Hilfe garantieren | fortlaufend | BLB, Bedarfsanmeldung über LUM und Kanzlerin |
| II | ebenen Weg auf den Rasengittersteinen auf dem Stadtcampus einrichten (gut erkennbar, 1 m breit) | Begehrbarkeit für Personen mit eingeschränkter Mobilität verbessern, z.B. mit Rollstuhl, Gehhilfen, Rollator | abhängig von BLB | BLB, Dringlichkeit ist angemeldet von Kanzlerin und LUM |
| II | „Raum für alle“ auf dem Waldcampus und dem Stadtcampus | Raum zum Arbeiten und Zurückziehen in Freistunden, zum Abschalten oder auch Beten, für abendliche Veranstaltungen (Lesungen, Ausstellungen etc.) zu gesellschaftspolitischen Themen u.ä.; wichtig für Pendler, religiöse Personen, Personen mit dem Bedürfnis nach Rückzugsmöglichkeiten | auf dem Wald-Campus ab 2017, auf dem Stadtcampus abhängig von Baumaßnahmen | BLB, LUM, Kanzlerin (Einrichten), Studierenden-gruppe (verwalten, reinigen) |
| III | Beleuchtung auf dem Stadtcampus verbessern | Erleichterung für sehbehinderte oder ältere Personen, erhöhtes Sicherheitsgefühl, insbesondere auch für Frauen | 2017 | Abteilung Liegenschaften |
| III | mehr „Toiletten für alle“ bei Bauplanung zukünftig berücksichtigen | Möglichkeit für transidente Menschen, sich ohne Erklärungszwang oder Anfeindung auf eine Toilette zu begeben | abhängig von weiteren Baumaßnahmen | BLB, wird von Kanzlerin und LUM berücksichtigt |

Tabelle 4: Maßnahmen Barrierefreiheit Liegenschaften und IT

3.3 Interne Kommunikation/ Partizipation

Ziel:

Alle Hochschulmitglieder haben gleichermaßen Zugang zu hochschulrelevanten Informationen. Es herrscht eine offene, wertschätzende und kollegiale Kommunikationskultur, sowohl zwischen den Führungskräften und Beschäftigten als auch zwischen den Studierenden und Lehrkräften.

Rahmenbedingungen und Status Quo:

Ein großer Anteil der Kommunikation an der Hochschule erfolgt über digitale Medien (Internet, Intranet, E-Mail etc.). Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Datenschutzes sind einzelne Bereiche im Intranet nur wenigen Verantwortlichen zugänglich, insbesondere in Bezug auf Personalangelegenheiten.

Intern kommunizieren bzw. informieren sich alle Hochschulangehörigen über folgende Medien:

- Sitzungen des Senats- oder Präsidiums (nur Mitglieder)
- Fachbereichsratssitzungen, Team- oder Dienstbesprechungen
- Semester-Gespräche mit den Studierenden, Evaluationen
- Infoseite im Internet
- Hochschulportal bei EMMA+, Zugang zu einzelnen Bereichen je nach Befugnis
- Newsletter per E-Mail, Hochschulzeitung Seitenwind (2x jährlich)
- Flyer, Aushänge, Broschüren, Postkarten

Defizitanalyse:

- Informationsflut, zu viele Mitteilungen über verschiedene Medien
- laut Umfrage fühlen sich nicht alle Hochschulangehörigen in Entscheidungen einbezogen oder ausreichend informiert, Kommunikation untereinander nicht immer wertschätzend
- Sprache und Bildmaterial in Vorlesungen, bei Aushängen und Flyern nicht bei allen frei von Stereotypen, abwertenden Darstellungen etc.
- Mitteilungen und Aufrufe werden nicht grundsätzlich zweisprachig (Deutsch und Englisch) versendet. (Anmerkung: Nicht alle Beschäftigten und Studierenden können auf der Grundlage ihrer Englisch-Kenntnisse jede Mitteilung spontan übersetzen. Auch hier sind ganz im Sinne des Diversity-Ansatzes die unterschiedlichen Bildungsbiographien der Hochschulangehörigen zu berücksichtigen.)

Maßnahmen interne Kommunikation:

| Priorität | Maßnahme/ Inhalt | Zweck der Maßnahme | Zeitraum | Verantwortlich |
|-----------|--|---|----------|------------------|
| I | Regelung für Englisch-Übersetzung für Internetseiten, Newsletter etc. mit dem Sprachenzentrum finden | Gewährleistung konsequent zweisprachiger Informationen für alle (➤ <i>Internationalisierungsstrategie</i>) | 2017 | Hochschulleitung |

| | | | | |
|-----|---|---|-------------|--|
| I | Weiterbildungsangebote zur wertschätzenden Kommunikation, Anti Bias Trainings, Sensibilisierung u.ä. für alle Hochschulmitglieder | Sensibilisierung fördert wertschätzende Kommunikation und interkulturelle Kompetenzen (➤ <i>Internationalisierungsstrategie</i>) | fortlaufend | GBA, KoGeMa, Qualitätsmanagement, sqb, Diversity-Management (N.N.) |
| I | Regelung zur Arbeitszeit für teambildende Maßnahmen | Förderung der Teambildung, förderlich für die Gesundheit | 2018 | Kanzlerin |
| II | Aufklärung und Information zu diskriminierungsfreier Sprache im Rahmen des Studiums | Vorlesung, Beitrag zur Entwicklung der Studierenden, Zusammenhang von Sprache und gesellschaftlicher Entwicklung verdeutlichen | fortlaufend | GBA |
| II | Englisch-Kurse für Beschäftigte aller Statusgruppen | Verbesserung der Sprachkenntnisse und –fähigkeiten der Beschäftigten (➤ <i>Internationalisierungsstrategie</i>) | fortlaufend | Hochschulleitung |
| III | Leitfaden zur Kommunikation inklusive Empfehlungen zur wertschätzenden Kommunikation | Kommunikation ist wichtigstes Instrument | bis 2018 | Runder Tisch Nachhaltigkeit, Referentin für Nachhaltigkeit, GBA |

Tabelle 5: Maßnahmen im Bereich Interne Kommunikation

3.4. Externe Kommunikation/ Außenwirkung

Ziel:

Hochschulangehörige und Alumni vertreten unser im Leitbild verankertes Verständnis von Demokratie, Vielfalt und Toleranz in ihren außeruniversitären Arbeitsbereichen und Berufen. Bei allen der zahlreichen externen Auftritte der Hochschulangehörigen sind sich diese ihrer Verantwortung und Vorbildrolle bewusst.

Rahmenbedingungen und Status Quo:

„Nach außen wirken!“ So formulierte sich eine Forderung im Workshop zum Diversity-Konzept im Mai 2016. Hochschulen bilden die zukünftigen Führungskräfte aus. Wenn es gelingt, schon an der Hochschule eine Kultur der Anerkennung von Vielfalt und Antidiskriminierung zu verankern, dann werden die Alumni dieser Hochschule in ihrem späteren Arbeitsumfeld mit großer Wahrscheinlichkeit in diesem Sinne in der Gesellschaft wirken. Die wissenschaftlichen wie nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten vertreten die Hochschule mit jedem Vortrag, jeder Positionierung oder jeder Veröffentlichung und prägen so das Bild der Hochschule in der Öffentlichkeit.

Eine Arbeitsgruppe Hochschulkommunikation ist für die Außendarstellung und eine PR-Strategie verantwortlich. Sprache und Bildmaterial sind dabei wichtige und wirksame Instrumente.

Zielgruppen für die externe Kommunikation sind im In- und Ausland: Studieninteressierte und Alumni, potenzielle Bewerber*innen auf Stelle und Professuren, Pressevertretungen, Angehörige von Unternehmen und wissenschaftlichen Forschungsinstitutionen bzw. anderen Hochschulen.

Medien der HNEE zur externen Kommunikation sind:

- Internetauftritt (Informationen zu den Studiengängen, zu Forschungsprojekten, Positionspapiere, Leitbild etc.)
- Facebook-Seite, YouTube, Google +; Xing
- Pressemitteilungen, Rundfunk- und Fernsehbeiträge
- Imagefilme der HNEE, Flyer und Broschüren
- Wissenschaftliche Veröffentlichungen, Wissenschaftliche Vorträge, Poster, Ausstellungen
- Tag der offenen Tür, öffentliche Veranstaltungen an der HNEE
- Projekte mit Praxispartnern und Studierenden, Kooperationen mit Schulen und Unternehmen
- Messeauftritte

In der Region ist die Hochschule durch regelmäßige Beiträge in der Regionalzeitung, durch traditionelle Feste mit der Stadt wie Willkommensfest für die Erstsemester oder die mit der Bürgerstiftung gemeinsam organisierte jährliche Kinder-Uni und das Stadt- und Campusfest im Juni präsent.

Alumni erhalten mit größeren Abständen einen Newsletter mit den Neuigkeiten von der Hochschule. An der HNEE gibt es seit Januar 2015 den Präsidiumsbeschluss, in allen Grundsatzdokumenten und öffentlichkeitswirksamen Medien eine gendergerechte Sprache zu verwenden. Neben der Paarnennung oder neutralen Begriffen wird, wo eine Sparschreibung angebracht ist, einheitlich der Gender Gap verwendet (z.B. Student*innen). Die Schreibweise mit dem Gender Gap schließt alle sexuellen Identitäten mit ein und hebt sich vom überholten binären Geschlechtersystem ab.

Defizitanalyse:

- Internetauftritt nicht optimal für internationale Besucher, zu wenige englischsprachige Seiten
- Sensibilität für eigene „Außenwirkung“ unterschiedlich ausgeprägt

Maßnahmen externe Kommunikation:

| Priorität | Maßnahme/ Inhalt | Zweck der Maßnahme | Zeitraum | Verantwortlich |
|-----------|--|---|-------------|---|
| I | Überarbeitung bzw. Ergänzung der Internetseiten um englische Seiten (mit Unterstützung durch native Speaker) | Information für internationale Praxispartner, Studierende und Studieninteressierte, HNEE als weltoffene Hochschule präsentieren (➤ <i>Internationalisierungsstrategie</i>) | 2018 | Hochschulkommunikation, Internet-Verantwortliche in den Studiengängen und Projekten |
| I | Interkulturelle Trainings, Sensibilisierung der Hochschulangehörigen | dem Anspruch, „nach außen wirken“ gerecht werden (➤ <i>Internationalisierungsstrategie</i>) | fortlaufend | Diversity-Management (N.N.), International Office |

| | | | | |
|----|--|---|------|--|
| II | PR Konzept erstellen, Öffentlichkeitsarbeit mit Internationalisierungs-, Digitalisierungsstrategie und Diversity-Konzept abstimmen | Öffentlichkeitsarbeit den neuen Anforderungen, Möglichkeiten und Standards anpassen | 2020 | Hochschulkommunikation in Zusammenarbeit mit den AGs bzw. Kommissionen |
|----|--|---|------|--|

Tabelle 6: Maßnahmen im Bereich Externe Kommunikation

3.5 Service und Beratung

Ziel:

Für alle Hochschulangehörigen in besonderen Lebenssituationen oder bei Diskriminierungserfahrungen stehen Beratungs- und Serviceangebote zur Verfügung. Diese helfen, unter den gegebenen Umständen den Anforderungen von Studium bzw. Arbeit gerecht zu werden bzw. Diskriminierungen zu ahnden oder zu vermeiden.

Rahmenbedingungen und Status Quo:

An der HNEE gibt es eine Vielzahl von Beratungsangeboten für unterschiedliche Zielgruppen und Problemlagen sowie unterstützende Angebote für den Übergang von der Schule zum Studium und vom Studium in den Beruf. Service-Leistungen wie Kultur- oder Sportangebote bereichern den Studienalltag und unterstützen mehr oder weniger direkt die Gesundheit und das Wohlfühlen an der Hochschule. Zugenommen hat der Beratungsbedarf im Zusammenhang mit psychischen Erkrankungen. Sowohl Erkrankte selbst als auch Personen, die mit Erkrankten zusammen arbeiten, suchen mehr professionelle Beratung. Die Zunahme spiegelt zum einen den gestiegenen Anteil erkrankter Personen an der Gesamtbevölkerung wider¹. Zum anderen ist die allgemeine Aufmerksamkeit für psychische Erkrankungen durch dramatische Vorfälle in Deutschland in den letzten Jahren gewachsen.

Beratungsangebote an der HNEE (Stand 10.02.2017)

| Beratungsangebote | Zielgruppe | Umfang/ Turnus |
|---|--|---|
| Studienorientierung, allg. und Fach-Studienberatung Fragen zur Studienwahl, Bewerbung, Eignung etc., Workshops für Schüler*innen | Studieninteressierte, Schüler*innen der Jahrgangsstufen 10 bis 13 an Gymnasien, Oberstufenzentren u.ä. | Termine nach Vereinbarung |
| HNEE College „Nägel mit Köpfchen“ am FB Holzingenieurwesen Studienorientierung und –vorbereitung, „Mathe-Klinik“ für Anfangsphase im Studium | beruflich qualifizierte Studieninteressierte oder mit langer Pause nach der Schulzeit am FB Holzingenieurwesen | CollegeWeek 2x im Jahr, „Mathe-Klinik“ studienbegleitend, wöchentliche Angebote |

¹ Die geschätzte Gesamtprävalenz bei psychischen Erkrankungen liegt bei 27,7% der Bevölkerung. Das heißt, mehr als ein Viertel der deutschen Bevölkerung im Alter von 18 bis 79 hat innerhalb eines Jahres zumindest zeitweilig unter einer voll ausgeprägten psychischen Störung gelitten, am häufigsten kommen Angst- (15,3%) und depressive Störungen (7,7%) vor. (Gühne et al. 2015) Der BKK Gesundheitsreport 2016 weist einen Anteil psychischer Erkrankungen an allen Krankentagen der Mitglieder im Jahr 2015 in Höhe von 15,1% aus. Seit 2005 hat sich der Anteil mehr als verdoppelt. (BKK 2016)

| | | |
|---|--|--|
| Studierenden-Service Fragen rund ums Studium wie Zulassung, Immatrikulation und Rückmeldung, Semesterticket, Prüfungen, Studienverlauf, Exmatrikulation etc. | Studierende | Sprechzeiten Mo – Do täglich 2,5 h sowie nach Vereinbarung |
| Studieren mit Familie Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben | Studierende Eltern, Studierende mit zu pflegenden Angehörigen | Beratung nach Vereinbarung oder zu den Sprechzeiten im Studierenden-Service |
| Psychologische Beratung Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen, Orientierungs- und Entscheidungshilfe, bei Stress und Prüfungsangst | Studierende | 14tägig zu festen Terminen nach Anmeldung über das Studentenwerk Frankfurt/O |
| AStA Studierende beraten Studierende | Studierende | 14tägig öffentliche Sitzungen, sowie nach Bedarf |
| International Office Fragen zum Studieren im Ausland, Auslandspraktika, Auslandsaufenthalte zum Forschen, Erasmus | Studierende und Beschäftigte, internationale Studieninteressierte, Erasmus-Studierende | |
| Welcome-Center Anlaufstelle für internationale Studieninteressierte und Studierende | internationale Studieninteressierte, Erasmus-Studierende | |
| Career Service Hilfe im Bewerbungsprozess, Ausbau von Schlüsselkompetenzen, individuelle Laufbahnberatung, Berufsfindung, Employability | Studierende, Alumni im Übergang vom Studium zum Beruf, Beschäftigte | individuelle Beratung nach Terminvereinbarung, offene Sprechstunde 1x wöchentlich, regelmäßige Veranstaltungen |
| Gründungszentrum Fragen rund um die Themen Existenzgründung und Selbständigkeit | Studierende und Alumni, Beschäftigte mit Existenzgründungsideen | nach Vereinbarung |
| Gleichstellungsbeauftragte, Antidiskriminierungsbeauftragte Beratung zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen, zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, zum Umgang mit Sexismus, bei Benachteiligung aufgrund des Geschlechts | alle Hochschulangehörigen | bei Bedarf spontan oder nach Terminabsprache |
| Schwerbehindertenvertretung Fragen zur Eingliederung schwer behinderter Menschen in die Hochschule, Beratung zu Rechtsvorschriften | schwerbehinderte Hochschulangehörige | bei Bedarf spontan oder nach Terminabsprache |
| Personalrat Fragen zum Personalrecht, Arbeitsschutz, Gesundheit am Arbeitsplatz | alle Beschäftigten | offene Sprechstunde 14tägig sowie bei Bedarf nach Terminabsprache |
| Stabsstelle Akademische | Hochschulleitung, Studiengangsleitung, | bei Bedarf spontan oder nach Terminabsprache |

| | | |
|--|---|-------------|
| Angelegenheiten Fragen zu gesetzlichen Regelungen zum Studienzugang, Ordnungen, Kapazitätsberechnungen, Ausnahmeregelungen bei Abweichung vom Regelstudienverlauf | Studiengangskoordination, Studierenden-Service Lehrkräfte | |
| Weiterbildungszentrum Weiterbildungsmöglichkeiten für Berufstätige, Quereinsteiger, Qualifizierungswillige etc. | Nicht-Hochschulangehörige mit Weiterbildungsbedarf, Lehrkräfte mit Weiterbildungsangeboten | nach Bedarf |

Tabelle 7: Beratungsangebote der HNEE, Stand Dezember 2016

Kultur- und Sportangebote

| Angebot | Zielgruppe | Umfang/ Turnus |
|--|---|---------------------------------------|
| Hochschulsport (z.B. Badminton, Fußball, Basketball, Tischtennis, Volleyball, Aikido, Akrobatik, Aktive Pause ...) | alle Hochschulangehörigen, Mitgliedschaft im Hochschulsportverein nötig | i.d.R. 1-2x wöchentlich |
| Kanu oder Kajak Verleih | alle Hochschulangehörigen, Mitgliedschaft im Hochschulsportverein nötig | nach Bedarf |
| Hochschulchor | alle Hochschulangehörigen | |
| FairCafé | alle Hochschulangehörigen | mittwochs 14.00 – 18.00 |
| Horizonte e.V. (internat. Filmabende, Kochabende, Ländervorträge, Ausflüge) | alle Hochschulangehörigen, insbesondere internationale Studierende, Eberswalder | mehrmals im Jahr |
| Freie Studentenbühne | Studierende als Akteure | |
| Studentenclub Live-Konzerte, Partys, Kino-Abende, Vorträge, Lesungen, Impro-Theater | Studierende und Gäste | täglich, außer montags |
| Filmabende | alle Hochschulangehörigen | unregelmäßig, zu verschiedenen Themen |
| Wechselausstellungen | alle Hochschulangehörigen | unregelmäßig, zu verschiedenen Themen |
| Weihnachtsfeier | internationale Studierende und Studierende mit Kind(ern) | 1 x jährlich, Dezember |
| Sommerfest | alle Beschäftigten | 1 x jährlich |
| Balkonfest | alle Beschäftigten der Verwaltung | 1 x Jährlich |
| Campusfest (am Tag der offenen Tür) | alle Hochschulangehörigen sowie Gäste | 1 x jährlich, Juni |
| Immatrikulationsfeier/ Alumniball | alle Studierenden, Alumni, Lehrkräfte und andere Beschäftigte sowie Gäste | je 1 x Jährlich |

Tabelle 8: Kulturelle Angebote der HNEE

Defizitanalyse:

- Bedarf an psychologischer Beratung und an Lern-Coaching der Studierenden ist groß, vor allem spontane Beratung bei akutem Bedarf ist nicht möglich

- Keine regelmäßigen Schulungen bzw. Sensibilisierung für beratende Beschäftigte und Lehrkräfte z.B. zum Umgang mit psychisch Erkrankten
- Beratung von Studierenden für Studierende war nach einem Jahr mangels Nachfrage wieder eingestellt worden, in der Umfrage aber mehrmals gewünscht
- Studierende vermissen eine neutrale Vertrauensperson, die Fälle von als ungerecht empfundener Prüfungsbewertung vorbehaltlos prüft
- Sportangebote in den Abendstunden sind für die Berlin-Pendler und Hochschulangehörigen mit Familie schlecht wahrnehmbar, jedoch abhängig von freien Hallenzeiten in Eberswalde, Hochschule hat keine eigenen Sportanlagen

Maßnahmen Service und Beratung:

| Priorität | Maßnahme/ Inhalt | Zweck der Maßnahme | Zeitraum | Verantwortlich |
|-----------|---|--|-------------|--|
| I | Ausbau des Angebots von Lerncoaches (ausgebildete Psychologen oder Sozialpädagogen) an der Hochschule | Unterstützung Studierender, das Studium selbständig erfolgreich zu bewältigen, durch Einzelberatung und Gruppenangebote, damit Entlastung der Lehrkräfte | 2020 | Hochschulleitung, KoGeMa, zusammen mit dem Studentenwerk |
| I | Beratung oder Kurse auch für Beschäftigte anbieten (z.B. Burnout Prävention) | Vorsorge, Vorbeugung vor Krankheiten im Rahmen des Gesundheitsmanagements | fortlaufend | KoGeMa, AG Gesunde Hochschule |
| I | Schulungsangebote für Beratungsstellen und Lehrkräfte zum Umgang mit psychisch Erkrankten | Befähigung der Beschäftigten, psychische Störungen zu erkennen und richtig zu reagieren | fortlaufend | KoGeMa, AG Gesunde Hochschule |
| III | Prüfen, ob mehr Sportangebote am Tage möglich sind (wie z.B. Aktive Pause) | Teilnahme am Sport für Hochschulangehörige mit Kind(ern) oder Berlin-Pendlern ermöglichen | 2017 | Hochschulsportverein und KoGeMa |

Tabelle 9: Maßnahmen im Bereich Service und Beratung

3.6 Studium und Lehre

Ziel:

Chancengleichheit in der Studieneingangs- und Studienphase sowie beim Übergang von der Schule zum Studium und vom Studium in den Beruf wird gefördert. Bildung für alle wird ermöglicht.

Das Handlungsfeld „Studium und Lehre“ ist ein zentrales Handlungsfeld und umfasst die Bereiche Studienorientierung/Zulassung, Studienstart und Studium sowie den Übergang vom Studium in den Beruf.

3.6.1 Zulassungsverfahren

Rahmenbedingungen und Status Quo: Die Zulassungsvoraussetzungen werden bei allen Bewerbungen unabhängig vom Geschlecht, Alter, Herkunft etc. gleichermaßen geprüft. Die Zulassungskriterien sind nachvollziehbar und vergleichbar festgelegt, um eine Ungleichbehandlung im Zulassungsverfahren zu vermeiden. Behandelt man jedoch Personen mit sehr unterschiedlichen Merkmalen in weitestgehend automatisierten Verfahren genau gleich, können wiederum einzelne benachteiligt sein. In 11 Studiengängen sieht die SPO deshalb bei Bedarf eine Einzelfallprüfung vor, um individuelle Besonderheiten berücksichtigen zu können. Bewerbungen mit internationalen Schul- oder Studienabschlüssen werden von fachkundigen Beschäftigten des Uni-Assist e.V. hinsichtlich der Anerkennung in Deutschland bearbeitet. Dort wird eine dem deutschen Schulnotensystem äquivalente Abschlussnote errechnet. Bei dieser Umrechnung ergeben sich mitunter vergleichsweise schlechte Noten, so dass es in den NC-Studiengängen für die internationalen Bewerber*innen schwieriger wird, eine Zulassung zu bekommen.

Die Rahmenstudien- und Rahmenprüfungsordnung (RSPO) lässt Ausnahmen für die Zulassung von Bewerbungen für weiterbildende Masterstudiengänge ohne ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss unter klar geregelten Kriterien zu. Bei drei Bachelor-Studiengängen ist eine Zulassung aufgrund einer beruflichen Ausbildung möglich.

3.6.2 Studieneingangsphase

Die Studierenden beginnen das Studium mit sehr unterschiedlichen fachlichen und methodischen Vorkenntnissen und Lernstrategien (z.B. abhängig vom Schul- oder Studienabschluss, von der geographischen und sozialen Herkunft, von der kognitiven Leistungsfähigkeit). Die Studierenden sind sehr unterschiedlich von Schulen, Eltern oder älteren Geschwistern auf die Anforderungen eines Studiums vorbereitet, auch in Abhängigkeit davon, ob die Eltern selbst studiert haben oder nicht. Die realistische Einschätzung des Arbeitsaufwandes anhand der Angaben zu „SWS“ und „ECTS“ gelingt nur wenigen vor Studienbeginn. Die Einführungswoche, die Broschüre „Durchblick“, Exkursionen und Teambuildingworkshops erleichtern den Studienstart. Einige Studiengänge bieten Tutorien oder Brückenkurse an, um fachliche Defizite aufzuholen. Das College zur Studienorientierung und –vorbereitung hilft vor allem beruflich qualifizierten Studieninteressierten im Vorfeld bei der Entscheidung für ein Studium und beim Studienstart.

In der Studieneingangsphase denken einige Studierende an Studienabbruch, wenn die Umstellung von der Schule auf das Studium schwerfällt oder die inhaltlichen Vorstellungen vom Studium sich nicht bestätigen. Dem muss die Hochschule mit entsprechenden Beratungs- und Unterstützungsangeboten entgegen wirken.

3.6.3 Studienphase

Studienkonzeption: Die Studienordnungen der 16 Vollzeit-Präsenz-HNEE-Studiengänge geben relativ eng den Studienablauf, die Anzahl und Form der zu absolvierenden Prüfungen pro Semester und die Dauer von Praktika vor. In den beiden kostenpflichtigen berufsbegleitenden Studiengängen sind jeweils drei mehrtägige Präsenzphasen pro Semester vorgesehen.

In allen Präsenz-Studiengängen sind pro Semester 30 ECTS mit einem Workload von 25-30 Arbeitsstunden pro Credit veranschlagt. Die Curricula der Studiengänge sind so konzipiert, dass sie mit ca. 40 Stunden pro Woche Arbeitszeit in der Regelstudienzeit studierbar sind.

Diese 750 bis 900 Arbeitsstunden (bei 30 ECTS) sind in der Regel in den 20 Wochen pro Semester zu leisten (entspricht 37,5 bis 45 h/Woche). Dazu zählen die Lehrveranstaltungen vor Ort, Exkursionen, Praktika, die Vor- und Nachbereitung von Vorlesungen, Prüfungsvorbereitungen bzw. schriftliche Prüfungsarbeiten. Studierende mit Nebenjob arbeiten demnach deutlich mehr als 40 Stunden pro Woche, wenn sie in der Regelstudienzeit bleiben wollen.

Im vierwöchigen Prüfungszeitraum wird jedes Modul des Semesters mit einer Prüfungsleistung abgeschlossen. Mitunter sind mehrere Prüfungen pro Woche, was von vielen Studierenden als große Belastung empfunden wird.

Nicht wenige Studierende benötigen länger als die Regelstudienzeit bis zum Studienabschluss. Ein curricular verankertes Teilzeit-Studium ist bei den Präsenz-Studiengängen der HNEE bisher nicht möglich. In der Regel werden individuelle Studienpläne vereinbart oder die Studierenden melden sich selbständig von Prüfungen ab, was zu noch mehr Prüfungen im Folgesemester oder zur Überschreitung der Regelstudienzeit führt.

Vereinbarkeit von Studium und Familie: Die HNEE war im Jahr 2008 als familiengerechte Hochschule auditiert worden und verfolgt seit dem den Ausbau familienfreundlicher Angebote. Die HNEE ist im Netzwerk der familienfreundlichen Hochschulen und Mitglied der Charta Familie in der Hochschule.

Für Studierende mit Familienaufgaben sind Regelungen zum Nachteilsausgleich RSPO festgelegt. Bei Schwangerschaft während des Studiums sind individuelle Sonderstudienpläne in Absprache mit der Studienberatung möglich. Für Studierende mit Familienaufgaben gibt es eine Reihe von unterstützenden Angeboten wie die Vermittlung und finanzielle Unterstützung bei professioneller Kinderbetreuung, Veranstaltungen, Fachvorträge, regelmäßige Treffen in Elterngruppen und Beratung. Eine Koordinatorin für die familienfreundliche Hochschule sowie Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte kümmern sich um die Belange dieser Studierenden.

Hochschuldidaktik: Klassische Lehrformate wie Vorlesungen und Seminare überwiegen, erreichen jedoch nicht alle Studierenden. Auf die Heterogenität der Leistungsfähigkeit der Studierenden reagieren die Lehrkräfte zunehmend mit innovativen Lehr- und Lernformaten (z.B. Problem Based Learning, E-Learning, Planspiele). Ein Didaktik-Stammtisch der Lehrkräfte ist in Planung, die „Mathe-Klinik“ am Fachbereich Holzingenieurwesen, eine AG „Nachhaltigkeit Lernen und Lehren“ und entsprechende Weiterbildungsangebote des Netzwerks Studienqualität Brandenburg (sqb) dienen dem Austausch und der Weiterbildung der Lehrkräfte. Studierende lehren und lernen voneinander in „Projektwerkstätten“. Die einzelnen Lehrangebote können von den Studierenden regelmäßig evaluiert werden.

Studium und Gesundheit: Rund ein Viertel der Studierenden, die an der Umfrage teilgenommen haben, fühlt sich gesundheitlich beeinträchtigt, an erster Stelle stehen psychische Erkrankungen. Regelungen zum Nachteilsausgleich finden sich in der RSPO, jedoch gibt es große Unsicherheit beim Umgang mit psychischen Erkrankungen, da es hier keinen zeitlich begrenzbaren Heilungsprozess gibt, nach dem die Betroffenen wieder „normal“ ins Studium einsteigen können. Meist können Fristen z.B. zur Abgabe von Abschlussarbeiten und selbst die doppelte Regelstudienzeit nicht eingehalten werden.

Studierende mit körperlichen Einschränkungen oder Beeinträchtigungen der Sinne sind und waren bisher vereinzelte Ausnahmen an der HNEE. Das kann zum einen daran liegen, dass einige

Studiengänge die uneingeschränkte körperliche Leistungsfähigkeit voraussetzen, auch im Hinblick auf die spätere Berufsfähigkeit (z.B. Holztechnik, Forstwirtschaft, Ökolandbau und Vermarktung). Es gibt zum anderen aber auch keine gezielte Ansprache für Studieninteressierte mit Handicap in den Werbebroschüren mit Hinweisen zur Barrierefreiheit der Hochschule.

Studierendenmobilität, Auslandspraktika: Die Studierenden können sich zu Möglichkeiten eines Auslandspraktikums beraten lassen und eine finanzielle Unterstützung beantragen, die leistungsbezogen und vorbehaltlich vorhandener Mittel vergeben wird. In zwei Studiengängen ist ein Pflichtpraktikum im Ausland vorgesehen, in anderen Studiengängen wird ein Auslandspraktikum empfohlen. Bei der Umfrage zur Studiensituation 2016 hat fast die Hälfte der Befragten angegeben, keinen längeren Auslandsaufenthalt während des Studiums zu planen, vor allem da die Finanzierung nicht gesichert ist oder das Curriculum diesen Zeitraum nicht zulässt.

Internationale Studierende: Internationale Studierende sind vor allem am Fachbereich Wald und Umwelt (70% der internationalen Studierenden). Die anderen 30% verteilen sich auf die übrigen drei Fachbereiche, der größte Anteil ist im Masterstudiengang Nachhaltiges Tourismusmanagement am Fachbereich Nachhaltige Wirtschaft immatrikuliert. Entsprechend unterschiedlich ist das Angebot an englischsprachigen Informationen zu den Studiengängen.

Die Heterogenität bezogen auf Vorkenntnisse, Sprachkenntnisse und Lernkultur ist bei den internationalen Studierenden oder auch bei deutschen Studierenden mit im Ausland erworbener Hochschulzugangsberechtigung (HZB) besonders groß. Welcome-Center und Horizonte e.V. der HNEE unterstützen beim Ankommen und Wohlfühlen an der Hochschule.

Transidente Studierende: Studierende, die während der Zugehörigkeit zur Hochschule ihre sexuelle Identität ändern, erhalten bei Vorlage des Ergänzungsausweises kostenlos einen neuen Studierendenausweis mit dem geänderten Namen. Die Möglichkeit der Angabe eines dritten Geschlechts im Campus-Management-System gibt es noch nicht.

3.6.4 Studienabschluss/ Übergang vom Studium in den Beruf

Schon während des Studiums werden Studierende über Pflicht-Praktika und/oder Praxis-Projekte auf den Berufseinstieg vorbereitet. Der Career Service hilft bei der Vorbereitung auf den Bewerbungsprozess und beim Ausbau von Schlüsselkompetenzen. Das Gründungszentrum unterstützt Studierende, Alumni und wissenschaftliche Mitarbeitende bei der Existenzgründung.

In der Transfer und Innovationsberatungsstelle findet man Hilfe bei der Entwicklung neuer Ideen und Erprobung neuer Verfahren. Das Weiterbildungszentrum bietet Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterbildung. Über das Alumni-Netzwerk werden Veranstaltungsangebote, Stellenausschreibungen und Newsletter verschickt sowie der Kontakt zu den Alumni gehalten. Durch Alumni-Befragungen können einzelne Karriereverläufe verfolgt werden.

Defizitanalyse Studium und Lehre:

- Studierbarkeit der Präsenzstudiengänge bei Nebenjob und/oder Familienaufgaben in der Regelstudienzeit erschwert
- innovative Lehr- und Lernformate ausbaufähig
- spezielle Angebote für beruflich Qualifizierte ausbaufähig
- soziale Herkunft bzw. finanzielle und familiäre Situation der Studierenden bestimmt über Teilnahme an Auslandspraktika, Exkursionen etc.

Maßnahmen Zulassungsverfahren und Studieneingangsphase

| Priorität | Maßnahme/ Inhalt | Zweck der Maßnahme | Zeitraum | Verantwortlich |
|-----------|--|---|----------|--|
| I | Zulassungsverfahren für internationale Studierende optimieren (in Zusammenarbeit mit Uni-Assist e.V.) | Verlust von internationalen Bewerber*innen im Bewerbungsprozess verhindern (➤ <i>Internationalisierungsstrategie</i>) | ab 2017 | Studierenden-Service, internationale Studiengänge |
| I | Studieneingangsphase mit speziellen Angeboten (z.B. Tutorien, Teambildung, Methodentraining, etc.) in den Studiengängen curricular verankern | Übergang von Schule zum Studium erleichtern, „Ankommen“ an der HNEE für nationale wie internationale Studierende unterstützen | 2020 | Studiengangsleitung |
| II | Informationsangebote für „Studierende mit Handicap“ entwickeln | gezielte Ansprache potenzieller Studienbewerber*innen mit Handicap, Bewerberakquise | 2018 | KoGeMa, BeBeBehin, Hochschulkommunikation |
| II | Studienvorbereitung/ Studienorientierung – Angebote ausbauen und verstetigen | Orientierungshilfe für beruflich qualifizierte Studieninteressierte zur individuellen Studieneignung, damit Reduzierung von Studienabbruch aufgrund falscher Vorstellungen oder fehlender Eignung | ab 2019 | HNEE College in Zusammenarbeit mit Studienorientierung |

Maßnahmen Studienphase

| Priorität | Maßnahme/ Inhalt | Zweck der Maßnahme | Zeitraum | Verantwortlich |
|-----------|---|---|-------------|--------------------------------------|
| I | Weiterbildungsangebote zu Heterogenität in der Lehre/ Hochschuldidaktik | Anpassung an die zunehmende Heterogenität der Studierendenschaft, „Bildung für alle“ ermöglichen (Vorgabe der EU) | fortlaufend | Qualitätsmanagement, sqb, Lehrkräfte |
| I | „Didaktik-Stammtisch“ der Lehrkräfte | Austauschmöglichkeit der Lehrkräfte zur Hochschuldidaktik | ab 2017 | Lehrkräfte |
| I | HNEE College (mit „Mathematik“, studentischen Paten, | Studienfähigkeit von beruflich Qualifizierten oder Personen mit fehlenden Kenntnissen | ab 2019 | Hochschulleitung |

| | | | | |
|-----|--|--|-------------|---|
| | Hausaufgabenbegleitung): verstetigen und ausbauen | verbessern | | |
| I | individuelle Studienpläne in besonderen Lebenslagen (z.B. wegen Familie oder Erkrankung) ermöglichen | flexible Reaktion auf individuelle Erfordernisse, in Absprache mit Studiengangsleitung/-beratung | fortlaufend | Studierende und Studiengangsleitung/-fachberatung |
| I | Coaching-Programme für internationale Studierende (Buddyprogramm und Empowerment-Workshop) | Unterstützung der internationalen Studierenden beim „Ankommen“ und während des Studiums, Willkommenskultur (➤ <i>Internationalisierungsstrategie</i>) | fortlaufend | Welcome-Center, Diversity-Management |
| II | AG „Nachhaltigkeit Lehren und Lernen“ fortführen | Austausch der Lehrkräfte | fortlaufend | Runder Tisch Nachhaltigkeit, Prof. Nölting |
| II | Lehrangebot zu diskriminierungsfreier Sprache | Information zum Zusammenhang von Sprache und gesellschaftlicher Entwicklung | fortlaufend | GBA |
| III | Informationsangebote für Lehrkräfte zum Umgang mit „Studierenden mit Handicap“ entwickeln | Verbesserung der Studienbedingungen für Studierende mit Handicap, Sensibilisierung der Lehrkräfte | 2018 | KoGeMa, BeBeBehin |
| III | Teilzeit-Curricula in dafür geeigneten Studiengängen erstellen | Studierbarkeit der Studiengänge für Studierende mit Familienaufgaben und berufstätige Studierende in einer längeren Regelstudienzeit verbessern | ab 2017/18 | Studiengangsleitung |

Tabelle 10: Maßnahmen Studium und Lehre

3.7 Personal in Lehre, Forschung und Verwaltung

Ziel:

Jeder und jede Beschäftigte soll entsprechend der Qualifikation und Kompetenzen an der Hochschule arbeiten, lehren und forschen sowie sich weiterqualifizieren können. Personaleinstellungsverfahren und Personalentscheidungen müssen transparent und ohne Benachteiligungen erfolgen.

3.7.1 Personaleinstellungsverfahren und Berufungsverfahren:

Rahmenbedingungen und Status Quo:

Stellenausschreibung: Neue Stellen oder Nachbesetzungen an der Hochschule sind öffentlich auszuschreiben, so dass jede interessierte Person Zugang zu den Ausschreibungen erhalten kann. Ausschreibungen werden über die Homepage der HNEE, www.interamt.de und www.bund.de bekannt gegeben. Darüber hinaus werden die Ausschreibungen über die fachbezogenen Netzwerke

verteilt. Zur gezielten Ansprache von Bewerberinnen in Berufungsverfahren wird das Portal femconsult genutzt.

Eine Einstellungsrichtlinie für Drittmittelbeschäftigte ermöglicht die Einstellung ohne Ausschreibung, wenn die Projektleitung des Drittmittel-Projektes eine für diese Stelle qualifizierte Person vorschlägt.

Die Ausschreibung ist geschlechtsneutral formuliert, so dass grundsätzlich Männer wie Frauen gleichermaßen angesprochen werden. In Bereichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen im Ausschreibungstext besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Meist werden in einem Zusatz auch Menschen mit Behinderung bzw. Gleichgestellte gezielt angesprochen. Es gibt keine zentrale Stelle, wo alle Ausschreibungstexte formuliert werden. Jede Abteilung oder Projektleitung formuliert den Text selbst. Jedoch unterstützt die Personalabteilung in jedem Verfahren. In der Ausschreibung sind Tarifgruppe, Stundenumfang, Befristungsdauer und die erforderlichen Anforderungen genannt. Ausschreibungstexte in Berufungsverfahren müssen im Fachbereichsrat und im Senat beschlossen werden.

Personaleinstellungsverfahren: Für jedes Einstellungsverfahren mit Ausschreibung wird eine Kommission gebildet. Die Zusammensetzung der Kommission ist abhängig von der Anbindung der Stelle, in jedem Fall sind Fachvorgesetzte sowie weitere Personen einbezogen, die einen unmittelbaren Bezug zur Stelle haben. Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat und – wenn nötig – Schwerbehindertenvertretung werden grundsätzlich involviert und nehmen i.d.R. an den Gesprächen teil. Die Kriterien orientieren sich an den in der Ausschreibung genannten Tätigkeiten und Anforderungen. An jeder Einstellungsentscheidung sind immer mehrere Personen beteiligt.

Für die Gesprächsführung wird gegenwärtig ein Leitfaden erarbeitet, der die Verfahren vereinheitlichen und weniger erfahrenen Personalkommissionsmitgliedern eine Hilfestellung geben soll.

Es gilt der Grundsatz der Bestenauswahl, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft etc.. Bei gleicher fachlicher Eignung mehrerer Bewerber*innen werden diejenigen bevorzugt, die bezüglich Geschlecht oder Behinderung in dem Bereich unterrepräsentiert sind, wenn nicht andere Gründe überwiegen (z.B. soziale Gründe).

Die HNEE hatte im Jahr 2016 am Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Entwicklung eines Gleichbehandlungschecks teilgenommen. In dieser Pilotphase waren die Ausschreibung und die Einstellungsverfahren getestet worden.

Berufungsverfahren: Der Ablauf der Berufungsverfahren, die Zusammensetzung der Berufungskommission, die formalen Kriterien zur Bewertung der Bewerbungen etc. sind in der Berufsordnung der HNEE und im BbgHG geregelt. Das sich über mehrere Monate hinziehende Verfahren wird genau dokumentiert. Die Gleichstellungsbeauftragte und gegebenenfalls Schwerbehindertenvertretung sind bei jedem Termin persönlich anwesend.

Willkommenskultur: Eine Handreichung, in der die Organisationsstruktur der Hochschule, Ansprechpersonen, Verfahren etc. beschrieben sind, hilft zur Orientierung. Neuberufene Professorinnen und Professoren werden vom Präsidenten begrüßt. Zudem erhalten sie durch das sqb-Programm „Start-me-Up“ eine erste didaktische Weiterbildung. Den wichtigsten Beitrag, neue Beschäftigte willkommen zu heißen, leisten die Arbeitsteams selbst.

3.7.2 Personalmanagement, Personalbindung

Rahmenbedingungen und Status Quo:

Die Hälfte der Hochschulbeschäftigten ist befristet beschäftigt. Grund für die Befristung ist i.d.R. die ebenfalls befristet gesicherte Finanzierung über Drittmittel. Bei der Auswertung der Statistik der HNEE fällt auf, dass mehr Frauen als Männer auf befristeten Teilzeitstellen beschäftigt sind. Das liegt unter anderem auch daran, dass sich mehr Frauen auf befristete Teilzeitstellen bewerben. Den befristet Beschäftigten wird ein Arbeitsvertrag über die maximale Laufzeit der Finanzierung gegeben, um sie an die Hochschule zu binden.

Arbeitszeitmanagement, Zeiterfassung: An der Hochschule gibt es eine Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit. Beschäftigte können ihren Arbeitsbeginn zwischen 6.00 – 9.30 Uhr und das Arbeitsende zwischen 12.00 -20.00 Uhr selbst wählen, sofern nicht andere Gründe wie Sprech- und Öffnungszeiten, Lehrveranstaltungen oder Sitzungstermine dagegen sprechen. Diese Gleitzeitregelung mit der moderaten Kernarbeitszeit zwischen 9.30 Uhr und 12.00 Uhr ist vor allem für Beschäftigte mit Familienaufgaben und Berufspendler eine Erleichterung.

Das nicht wissenschaftliche Personal nimmt an einer elektronischen Zeiterfassung teil. Fehl- oder Mehrstunden werden dokumentiert. Arbeitszeitguthaben werden ausgeglichen. „Telearbeit“ ist jedoch offiziell nicht möglich. Das wissenschaftliche Personal kann freiwillig an der Zeiterfassung teilnehmen, die meisten wissenschaftlich Beschäftigten tun das nicht. Mehrstunden werden dadurch nicht erfasst und können nicht ausgeglichen werden. In Abstimmung mit dem oder der Vorgesetzten und dem Team arbeiten wissenschaftlich Beschäftigte mitunter auch zu Hause („alternierende Telearbeit“). Diese beiden Varianten mit den genannten Vor- und Nachteilen empfinden manche Beschäftigten als Ungleichbehandlung. Die Möglichkeit, in Notfällen von Zuhause arbeiten zu können, wäre für Beschäftigte mit Familienaufgaben und/oder Pendler eine Erleichterung. Jedoch sprechen (Datenschutz)rechtliche und versicherungstechnische Gründe dagegen.

Diversitätsorientierte Personalentwicklung: Regelmäßig werden Jahresgespräche mit allen Beschäftigten durchgeführt. Ein 2016 entwickelter Gesprächsleitfaden gibt Themenvorschläge vor. Angesprochen werden – wenn gewünscht - Fragen zu eigenen Kompetenzen und Weiterbildungsbedarfen, Stärken und Schwächen, zum Arbeitsklima, zu möglichen Konflikten und deren Ursachen, zu eigenen Karrierevorstellungen und Änderungswünschen. Bei diesen Gesprächen können Vorgesetzte heraushören, ob die Beschäftigten entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten eingesetzt sind.

In der Umfrage wurde deutlich, dass es für Vorgesetzte eine gesundheitliche Belastung ist, für Beschäftigte verantwortlich zu sein, die nicht den Anforderungen der besetzten Stelle gerecht werden. Entsprechende Schulungen der Führungskräfte können helfen, in dem Fall richtig zu reagieren.

Familienorientierung: Bei der Festlegung der Semesterzeiten durch das Präsidium werden die Ferienzeiten berücksichtigt. Lehrkräfte mit schulpflichtigen Kindern können nach Absprache im Team außerhalb der Semesterferien Urlaub nehmen, sind dabei aber auf das Verständnis der Kollegen und Kolleginnen angewiesen. Sitzungen werden in der Regel am frühen Nachmittag begonnen, können aber mitunter bis in die Abendstunden gehen. Als größtes Problem bei der familienfreundlichen

Gestaltung der Arbeit an der Hochschule wird das hohe Arbeitsaufkommen in manchen Bereichen gesehen, wo Mehrstunden, Arbeit am Wochenende oder im Urlaub vorkommen.

Förderung des wiss. Nachwuchs: Über das Barnim-Stipendium kann jährlich ein Absolvent oder eine Absolventin eine 6monatige Förderung zur Vorbereitung einer Promotion erhalten. Über Mittel des Professorinnen-Programms, an dem die HNEE teilnimmt, werden Promovendinnen gefördert. Promotionen sind nur in Kooperation mit Universitäten möglich. Die HNEE kann auf ein gutes Netzwerk für kooperative Promotionen zurückgreifen.

An Fachhochschulen sind wissenschaftliche Beschäftigte überwiegend über Drittmittel in Projekten und damit befristet eingestellt. Über Folgeprojekte wird versucht, diese Beschäftigten an der Hochschule zu halten.

Defizitanalyse Personal in Lehre, Forschung und Verwaltung:

- Handreichung für Einstellungsverfahren fehlt
- Der Übergang vom Beruf in den Ruhestand wird sehr unterschiedlich gehandhabt
- Wertschätzende Kommunikation nicht überall selbstverständlich
- Personalentwicklungskonzept fehlt
- Besserer Service für Studierende darf nicht zu Mehrbelastungen der Beschäftigten führen

Maßnahmen Personaleinstellungsverfahren

| Priorität | Maßnahme/ Inhalt | Zweck der Maßnahme | Zeitraum | Verantwortlich |
|-----------|--|---|-------------|---------------------------------------|
| I | Handreichung zu Personaleinstellungsverfahren erstellen | Vereinheitlichung des Verfahrens und damit Sicherstellung der Gleichbehandlung, Hinweise zu diskriminierungsfreien Verfahren darin enthalten | 2017 | Personalabteilung, Kanzlerin |
| I | Ausschreibungstext genderneutral formulieren | Männer wie Frauen für jede Stelle gleichermaßen ansprechen, keine stereotypen Berufsbilder verfestigen | fortlaufend | Projektleitung bzw. Abteilungsleitung |
| II | Jede Ausschreibung einer Vollzeitstelle auch in Teilzeit im Ausschreibungstext anbieten, wenn die Stelle es zulässt (Als geeignet gilt ein Arbeitsplatz, wenn durch die Teilzeitarbeit keine wesentliche Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb verursacht wird oder keine unverhältnismäßigen Kosten entstehen.) | § 7 Abs. 1 TzBfG fordert die Ausschreibung einer Stelle auch als Teilzeitstelle, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet. Im öffentlichen Dienst ist eine Teilzeitmöglichkeit nach § 6 Abs. 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleig) ausdrücklich auch für Leitungsstellen erforderlich, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Fehlt ein solches Angebot, könnte dies insbesondere Personen mit Familienaufgaben den Zugang zu dieser Stelle erschweren. | ab 2017 | Projektleitung bzw. Abteilungsleitung |

Maßnahmen Personalmanagement

| Priorität | Maßnahme/ Inhalt | Zweck der Maßnahme | Zeitraum | Verantwortlich |
|-----------|--|--|--------------------------|--|
| I | Jahresgespräche mit dem Personal mit umfassendem Gesprächsleitfaden | Gespräch über Karrierevorstellungen, Weiterbildungsbedarf, Unter- oder Überforderung, altersgerechte Beschäftigung, gefühlte Ungleichbehandlung u.ä. möglich, Basis für weitere Schritte | seit 2016 fortlaufend | Fachvorgesetzte |
| I | Schulungen von Führungskräften zum Umgang mit der Heterogenität der Beschäftigten | professioneller Umgang, fördert Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten <u>und</u> der Vorgesetzten | ab 2017 | KoGeMa, Diversity-Management |
| I | Personalentwicklungskonzept erstellen | systematische Personalentwicklung | 2020 | Personalabteilung in Zusammenarbeit mit Hochschulleitung |
| I | Antidiskriminierungsstelle anbieten | gesetzlich vorgeschrieben nach AGG §13 | fortlaufend | Hochschulleitung, Antidiskriminierungsbeauftragte |
| II | Entwicklung eines transparenten und einheitlichen Verfahrens im Umgang mit Diskriminierung | transparente Hilfestellung für Betroffene | ab 2017 | Antidiskriminierungsbeauftragte |
| II | Gesundheitsmanagement aufbauen | Berücksichtigung gesundheitlicher Beeinträchtigungen, Schulungen zur Prävention oder richtigen Reaktion | ab 2017 | KoGeMa Kanzlerin, AG Gesunde Hochschule |

Das vorliegende Gleichstellungskonzept ist im Februar und März 2017 im Präsidium diskutiert und am 19.04.2017 beschlossen worden.

Quellenangabe

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
Abgerufen am 29.3.2016 unter <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>
- BKK 2016
BKK Gesundheitsreport 2016. Zahlen, Daten und Fakten mit Gastbeiträgen aus Wissenschaft, Politik und Praxis.
<http://www.bkk-dachverband.de/publikationen/bkk-gesundheitsreport/> abgerufen am 22.02.2017
- Boomers, S. & Nitschke, A. (2013)
Diversität und Lehre – Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen, hrsg. von der Freien Universität Berlin.
http://www.mi.fuberlin.de/wiki/pub/Stuff/GenderDiversity/Diversitaet_und_Lehre_Empfehlungen_zur_Gestaltung_von_Lehrveranstaltungen_mit_heterogenen_Studierendengruppen.pdf abgerufen am 16.03.2016
- Erfurt, P. (2010):
Nicht wichtig, keine Zeit, fehlende Beweise – Widerstände bei der Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Management. In: Diversitas. Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies, Heft 2/2010
- Franken, S. (2015):
Personal: Diversity Management
- Gardenswartz, L. and Rowe, A. (1994):
Diverse Teams at Work. Society for Human Resource Management. Chicago
- Gühne, U.; Becker, T.; Salize, H.; Riedel-Heller, S. (2015)
Wie viele Menschen in Deutschland sind schwer psychisch krank? In: Psychiatrische Praxis 8/2015, S. 415
- Loden, M. & Rosener, J. (1991):
Workforce America: Managing Employee Diversity as a Vital Resource, Homewood
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft (2012):
Vielfalt gestalten. Kernelemente eines Diversity Audits für Hochschulen. Edition Stifterverband

Anlagen: Rechtliche Grundlagen

(Quelle: studentenwerk.de und eigene Recherche)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Hochschule unterliegt in ihrer Funktion als Arbeitsgeberin den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Für Studierende an öffentlich-rechtlichen Bildungsträgern findet das AGG über § 2 Absatz 1 Nummer 7 Anwendung, im Gegensatz zu den Beschäftigten können sie jedoch keine Ansprüche daraus geltend machen. Studierende können sich im Fall einer Diskriminierung auf das Grundgesetz, das Sozialgesetzbuch IX, das Behindertengleichstellungsgesetz, das Hochschulrahmengesetz, das Brandenburgische Hochschulgesetz und die UN-Behindertenrechtskonvention berufen

Grundgesetz (GG):

Ein Recht auf Nachteilsausgleich für Menschen mit **Behinderungen und chronischen Krankheiten** ergibt sich aus dem Gleichheitsgrundsatz, dem Diskriminierungsverbot und dem Sozialstaatsprinzip des Grundgesetzes:

Artikel 3 Abs. 1 und 3 Satz 2 Grundgesetz (GG)

(1) „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.“

(3) „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Artikel 20 GG

„Die Bundesrepublik Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat.“

Hochschulrahmengesetz (HRG)

Das Hochschulrahmengesetz verpflichtet die staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen, die chancengleiche Teilhabe behinderter Studierender zu ermöglichen. Dazu gehört auch der Anspruch auf eine modifizierte Studien- und Prüfungsordnung.

§ 2 Abs. 4 Satz 2 HRG

„Sie* tragen dafür Sorge, dass behinderte Studierende in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können.“ (* gemeint sind die Hochschulen)

§ 16 Satz 4 HRG

„Prüfungsordnungen müssen die besonderen Belange behinderter Studierender zur Wahrung ihrer Chancengleichheit berücksichtigen.“

Brandenburgisches Hochschulgesetz

Das BbgHG enthält Aussagen zu den Ansprüchen behinderter Studierender und den Belangen von Studierenden mit familiären Verpflichtungen.

§ 3 Aufgaben: Verordnungsermächtigung

(4) Die Hochschulen tragen den besonderen Belangen von Hochschulmitgliedern mit Kindern oder Pflegepflichten Rechnung. (...) Sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse behinderter Hochschulmitglieder und treffen in allen Bereichen die erforderlichen Maßnahmen zu ihrer Integration. Für die Durchführung des Studiums und der Prüfungen sind dabei geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die unter Wahrung der Gleichwertigkeit einen Nachteilsausgleich und die diskriminierungsfreie und gleichberechtigte Teilhabe am Studium gewährleisten.

Studierbarkeit

BbgHG § 19 "Studienordnungen"

(1) (...) Die Studieninhalte, der Studienablauf und die Prüfungen sind so zu organisieren, dass das Studium in der Regelstudienzeit abgeschlossen werden kann. Die Belange Studierender mit Kinderbetreuungs- und Pflegepflichten sowie von Studierenden mit Behinderungen sind zu berücksichtigen.

Berücksichtigung beeinträchtigungsbedingter Belange bei Prüfungen

BbgHG § 21 "Prüfungen"

(3) § 19 Abs. 1 Satz 4 gilt entsprechend. Die Belange Studierender mit (...) Behinderungen sind zu berücksichtigen.

BbgHG § 22 "Prüfungsordnungen für Hochschulprüfungen"

(...) Ein Nachteilsausgleich für Studierende mit nachgewiesenen körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen und Behinderungen zur Anerkennung gleichwertiger Leistungen in anderer Form oder verlängerter Zeit ist vorzusehen.

BbgHG § 23 "Rahmenordnungen für Studium, Prüfungen, Zugang und Zulassung"

(1) In Rahmenordnungen für Studium, Prüfung, Zugang und Zulassung erlassen die Hochschulen Bestimmungen zu folgenden Regelungsbereichen:

(...)

10. Härteregeln und Nachteilsausgleich nach § 19 Abs. 1 Satz 4 (...).

UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Die UN-BRK zielt ebenfalls darauf hin, den behinderten Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen. Stichworte hier sind Barrierefreiheit, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Im Artikel 24 finden sich Aussagen zur inklusiven Bildung:

Artikel 24 Abs. 5 UN-BRK

„Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.“

Die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention wird in Deutschland vom Deutschen Institut für Menschenrechte begleitet.

Akkreditierungsrichtlinien für Studiengänge

Bachelor- und Masterstudiengänge müssen akkreditiert sein, um die staatliche Genehmigung zu erhalten. In den Richtlinien werden Belange behinderter Studierender erfragt.

Der Studiengang muss studierbar und die Belange behinderter Studierender berücksichtigt sein.

Der Nachteilsausgleich für behinderte Studierende hinsichtlich zeitlicher und formaler Vorgaben im Studium und allen abschließenden oder studienbegleitenden Leistungsnachweisen muss sichergestellt sein.

Nachteilsausgleiche sind ebenfalls hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen und Auswahlverfahren vorgesehen sein.

HRK-Empfehlung „Eine Hochschule für Alle“

Auf der Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz am 21. April 2009 haben sich die Hochschulen zu ihren Verpflichtungen bekannt.

Das Deutsche Studentenwerk hat im Dezember 2010 Handlungsstrategien zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und der HRK-Empfehlung beschlossen.

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

§ 6 Förderung von Teilzeitarbeit

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmern, auch in leitenden Positionen, Teilzeitarbeit nach Maßgabe dieses Gesetzes zu ermöglichen.

§ 7 Ausschreibung; Information über freie Arbeitsplätze

(1) Der Arbeitgeber hat einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet.

Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG)

§ 6 Arbeitsplatzausschreibung

(1) Ausschreibungen von Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Es ist insbesondere unzulässig, Arbeitsplätze nur für Männer oder nur für Frauen auszuschreiben. Der Ausschreibungstext muss so formuliert sein, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht und Angehörige des in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentierten Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert. Jede Ausschreibung hat den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann, es sei denn, zwingende dienstliche Belange stehen dem entgegen. Satz 4 gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ungeachtet der Hierarchieebene.