

Evaluation und Fortschreibung des Gleichstellungskonzeptes 2019 - 2022

Verabschiedet im Präsidium am 03.04.2019

Beschlossen im Senat am 10.05.2019

BEARBEITUNG: DÖRTE BEYER, DR. NADINE HEROLD, MIRELLA ZEIDLER

1 Ziel des Gleichstellungskonzepts 2019-2022

Ziel des Gleichstellungskonzeptes ist es, die bisherige Gleichstellungsarbeit an der Hochschule zu evaluieren und neue oder modifizierte Maßnahmen zur Fortsetzung und Verbesserung der Chancengleichheit verbindlich für alle Hochschulangehörigen festzulegen. Nachteile, die Personen aufgrund des Geschlechts (weiblich, divers, männlich) erfahren können, sollen ausgeglichen oder vermieden werden. In allen Qualifikationsstufen wird ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter angestrebt. Besondere Berücksichtigung findet dabei die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und in Führungspositionen.

2 Strukturelle Verankerung des Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

Die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) ist mit rund 2.100 Studierenden und 59 Professor*innen die kleinste staatliche Hochschule in Brandenburg. Das Thema Nachhaltigkeit bestimmt das Profil der Hochschule in allen Bereichen. Die inter- und intragenerative Gerechtigkeit, damit auch die Geschlechtergerechtigkeit ist ein grundlegendes Prinzip nachhaltiger Entwicklung und damit auch Grundanliegen der Hochschulleitung.

Im **Leitbild** und in der **Grundordnung** der Hochschule ist die Gleichberechtigung der Geschlechter sowie die Chancengleichheit in der Ausbildung und Karriere als Anspruch verpflichtend festgelegt. Profilgebend und –stärkend sind die an der HNEE partizipativ entwickelten **Nachhaltigkeitsgrundsätze**¹, in denen Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in allen Handlungsfeldern eine Rolle spielt. Mit dem 2015 getroffenen Präsidiumsbeschluss, in allen amtlichen und öffentlichkeitswirksamen Dokumenten und Medien eine **gendergerechte Sprache** zu verwenden, setzt die HNEE ein Zeichen. Aktuell ist die Hochschule in einem Prozess der **Strategieentwicklung** zur zukünftigen Ausrichtung der Hochschule. Auch hier sind Chancengleichheit und Familienorientierung fester Bestandteil der Diskussion.

Das erste **Gleichstellungskonzept** war 2013 im Senat beschlossen worden. Eine kritische Reflektion zur Umsetzung der darin formulierten Ziele wird im Kapitel 3 vorgenommen. Die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts zu einem **Diversity-Konzept**² wurde im Jahr 2017 im Präsidium und im Senat verabschiedet. Im Diversity-Konzept sind konkrete Maßnahmen, Verantwortlichkeiten und Zeiträume zur Realisierung der Vorhaben benannt.

Im aktuellen **Hochschulvertrag** 2019-2022 sind die Themen Chancengleichheit und Familienorientierung in einem eigenen Kapitel mit klarem Auftrag und messbaren Zielvorgaben für die kommenden vier Jahre verankert. Im **Hochschulentwicklungsplan** ist die Frauenförderung im Strategiefeld „Personalentwicklung: Förderung von Köpfen“ explizit beschrieben. Das Thema ist auch in anderen Abschnitten, z. B. zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, zur Förderung von Forscher*innen oder Professor*innen berücksichtigt.

Im internen **Mittelverteilmodell** wird der Professorinnen-Anteil an den Fachbereichen honoriert.

¹ Hier finden Sie die Nachhaltigkeitsgrundsätze: <https://www.hnee.de/K3769.htm>

² Das Diversity-Konzept kann hier eingesehen werden: <https://www.hnee.de/E8481.htm>

3 Situations- und Defizitanalyse – Evaluation der eigenen Zielvorgaben

Im ersten Gleichstellungskonzept waren nach einer Situations- und Defizitanalyse sieben Ziele formuliert worden, die im Folgenden evaluiert und reflektiert werden:

Ziel 1: Erhöhung des Anteils der Professorinnen an allen Fachbereichen, insbesondere an den Fachbereichen Wald und Umwelt, Holztechnik [heute Holzingenieurwesen] und Nachhaltige Wirtschaft

Erfolg: Der Professorinnen-Anteil insgesamt ist von 17,8 % (Stand 2012) auf 23,7 % (Stand 2019) leicht gestiegen, darunter auch an den Fachbereichen (FB) mit traditionell männlich konnotierten Fachgebieten – FB Wald und Umwelt und FB Holzingenieurwesen. (siehe Abb. 1) Seit 2012 wurden fünf Frauen und sieben Männer³ an der HNEE neu berufen. Die absolute Anzahl der Professorinnen an der HNEE stieg im Vergleichszeitraum von zehn auf 14. Im aktuellen Hochschulvertrag ist das Ziel „25% Professorinnen-Anteil“ festgeschrieben. Erfreulich ist die aktuelle Anzahl von Honorarprofessorinnen. Im Jahr 2017 wurde die **erste Honorarprofessorin** in der Geschichte der Hochschule berufen. Bis Februar 2019 hat sich die Anzahl von Honorarprofessorinnen bereits auf drei (davon zwei am Fachbereich Nachhaltige Wirtschaft) erhöht. In der 2018 beschlossenen neuen **Berufungsordnung** wurde die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungsverfahren gestärkt.



Abbildung 1: Vergleich des Professorinnen-Anteils im Jahr 2012 - 2019, eigene Darstellung, Stand 04/2019

Nicht umgesetzt: Am Fachbereich Nachhaltige Wirtschaft konnte keine prozentuale Steigerung des Professorinnen-Anteils erreicht werden, jedoch liegt hier ein statistisches Artefakt vor, weil durch interne Umstrukturierungen zwei Professoren vom FB Landschaftsnutzung und Naturschutz an den FB Nachhaltige Wirtschaft bei konstanter Anzahl der Professorinnen wechselten.

Reflektion: Ziel 1 wurde erreicht und wird weiterhin verfolgt. Positiv hat sich das Professorinnen-Programm ausgewirkt, da der finanzielle Anreiz die aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen in Berufungsverfahren gefördert hat. Darum wird die Hochschule erneut eine Bewerbung in diesem Programm einreichen. Die aktive Suche und Ansprache geeigneter Bewerberinnen in Berufungsverfahren über Datenbanken wie AcademiaNet oder Femconsult war bislang nicht

³ Entsprechend der binären Kategorisierung der amtlichen Statistiken wird auf „Männer und Frauen“ eingegangen. Es ist zu berücksichtigen, dass andere Geschlechter bzw. Geschlechteridentitäten möglich sind.

erfolgreich. Langfristig gesehen, hat die Förderung und Qualifizierung von Promovendinnen einen Einfluss auf die Anzahl potenzieller Bewerberinnen in Berufungsverfahren. Umstritten ist die Maßnahme, in Ausschreibungen von Professuren grundsätzlich auf Teilzeitmöglichkeit hinzuweisen. Das Für und Wider von Teilzeit-Arbeit wird unter **Ziel 6** erläutert.

Weiterentwickelt wird die Maßnahme der Gleichstellungspläne. Diese sollen ganzheitlich in Form von **Personalentwicklungsplänen** alle Beschäftigten berücksichtigen und mittel- bis langfristige Qualifizierungen der Beschäftigten, selbstverständlich unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit, festschreiben. Das Mentoring von weiblichen PostDocs wird intensiviert. Die zielführenden Maßnahmen aus dem Konzept 2013 werden fortgeführt (siehe Übersicht Kap. 7)

Ziel 2. Erhöhung des Anteils von Frauen in Spitzenpositionen; Ziel: ausgewogenes Verhältnis

Betrachtet man nur die Anzahl der Frauen in Spitzen-Positionen, sieht man eine leichte Annäherung an ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern. (Tab. 1)

Tabelle 1: Spitzenpositionen an der HNEE, Stellenbesetzung durch Frauen und Männer

	2012		2019	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Präsident*in		x		x
1. Vizepräsident*in		x		x
2. Vizepräsident*in		x	x	
Kanzler*in		x	x	
Vorsitz Senat		x	x	
Abteilung Haushalt und Beschaffung	x			x
Abteilung für Personalangelegenheiten	x		x	
Abteilung für Studierendenservice und International Office	x		x	
Abteilung für Liegenschafts- und Umweltmanagement		x		x
Bibliothek	x		x	
ITSZ		x		x
Dekanat FB 1		x		x
Dekanat FB 2		x		x
Dekanat FB 3		x		x
Dekanat FB 4	x			x
	5 Frauen	10 Männer	6 Frauen	9 Männer

Erfolg: Zum ersten Mal im Bestehen der Hochschule leitet eine **Kanzlerin** die Verwaltung. Seit 2018 ist eine **Vizepräsidentin** für Studium und Lehre ernannt. Die HNEE hat aktuell eine **Studentische Vizepräsidentin**. Kanzlerin und beide Vizepräsidentinnen sind wichtige „Role Models“ und ermutigen mehr Frauen, Spitzenpositionen anzustreben. Hoch ist der Frauenanteil in **Leitungspositionen im mittleren und unteren Management**. So werden z.B. der Studierenden-Service und das International Office, die Hochschulkommunikation, das Sprachenzentrum, das Transferzentrum sowie der technische Bereich des Forstbotanischen Gartens von Frauen geleitet.

Reflektion: Ziel 2 ist teilweise erreicht. Mit Kanzlerin, Vizepräsidentin und Senatsvorsitzende sind herausragende Positionen weiblich besetzt. Hoch ist der Anteil von Frauen im mittleren Management mit eigener Personal- und Budgetverantwortung.

Fortschreibung: Es wird weiterhin ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen in Spitzenpositionen angestrebt. Durch eine zielgerichtete **Personalentwicklungsplanung** lassen sich geeignete Nachwuchskräfte zu Führungskräften qualifizieren. Die GBA nimmt an allen Auswahlgesprächen in Verfahren zu Führungs- und Spitzenpositionen teil.

Ziel 3: Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den Studiengängen Holztechnik und Forstwirtschaft bzw. Forest IT, Erhöhung des Anteils männlicher Studierender in den Masterstudiengängen Marketing Management und Nachhaltiges Tourismusmanagement

Erfolg: An der HNEE ist das Geschlechterverhältnis insgesamt ausgewogen, rund 50 % aller Studierenden sind weiblich. Im Studiengang Nachhaltiges Tourismusmanagement stieg der Männeranteil von 15% (2012) auf 22 % (WS 2018/19). Der Masterstudiengang Marketing Management wurde 2013 eingestellt. Am Fachbereich Holzingenieurwesen wurden gezielt weibliche „Role Models“ in allen Werbemedien gezeigt. Im Bachelor-Studiengang Holztechnik gab es zum Wintersemester 2016/17 eine Steigerung des Frauenanteils. Die HNEE unterstützt die nationale Kooperation „Klischeefrei“ zur Berufs- und Studienwahl.

Nicht umgesetzt: Wie in Abb. 2 ersichtlich, ist der prozentuale Frauenanteil in den männlich konnotierten Fachrichtungen Forstwirtschaft und Forest Information Technology nicht gestiegen.

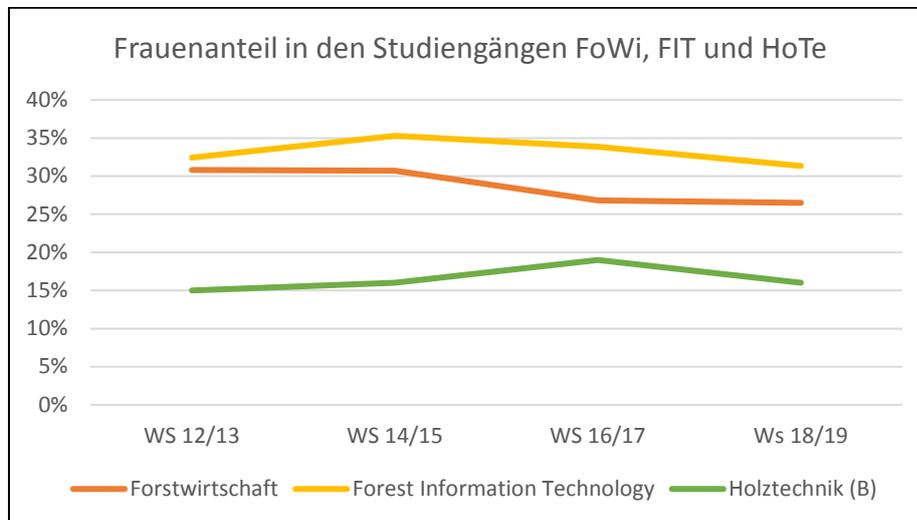


Abbildung 2: Frauenanteil bei allen immatrikulierten Studierenden in den Studiengängen Forstwirtschaft, Forest Information Technology und Holztechnik (Bachelor), Stand 31.10.2018

Reflektion: Ziel 3 wurde teilweise erreicht. Im Masterstudiengang Nachhaltiges Tourismusmanagement stieg der Männeranteil nach dem Wegfall des Numerus Clausus. Seit kein Ranking mehr nach Notendurchschnitt erfolgt, erhalten mehr männliche Bewerber eine Zulassung. Der Effekt von Role Models kann nur mittel- oder langfristig gemessen werden. In den traditionell männlichen Fachrichtungen wie Forstwirtschaft und Holztechnik stieg der Anteil an Studentinnen zwar nicht, jedoch liegt der Frauenanteil bei den drei weiteren forstlichen (internationalen) Studiengängen am FB Wald und Umwelt zwischen 40 % und 62 %. Vermutlich sind die internationalen, sozialen und

ökologischen Schwerpunkte in den internationalen Studiengängen für Frauen attraktiver als ein traditionelles Forstwirtschaftsstudium.

Fortschreibung: Die gezielte Werbung mit männlichen und weiblichen **Role Models** in den Studiengängen mit einem nicht ausgewogenen Geschlechteranteil wird fortgeführt. Der gestiegene Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen am Fachbereich Holztechnik (aktuell 30%) sollte ebenfalls einen Vorbild-Effekte haben. Es wird eine **Umfrage** unter den Studentinnen des internationalen (Frauenanteil 51 %, WS 18/19) und traditionellen forstwirtschaftlichen Studiengang (Frauenanteil 27 %, WS 18/19) durchgeführt, um die Gründe für den deutlich unterschiedlichen Frauenanteil herauszuarbeiten. Gefördert wird die klischeefreie Studienwahl durch das Projekt **Future Camp**, bei dem Studieninteressierte die Studienangebote der HNEE gründlich kennen lernen. Die Projektbeteiligten und Partner des Future Camps werden in Zusammenarbeit mit der GBA hinsichtlich Diversity und Klischeefreiheit geschult. Verstärkt werden die Bedarfe von Personen mit **diversem Geschlecht** berücksichtigt, z.B. durch kulante Regelungen in der Administration oder Sensibilisierung der Hochschulangehörigen durch Veranstaltungen, Lesungen und Ausstellungen.

Ziel 4: Gender- und Diversity-orientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, insbesondere Promotionsförderung

Erfolg: An der HNEE arbeiten sehr viele Nachwuchswissenschaftlerinnen, der Frauenanteil bei den akademischen Beschäftigten liegt bei 57 %. Aktuell promovieren 16 Personen, darunter 12 Frauen (Stand 13.03.2019). Im Rahmen des **Professorinnen-Programms** wurden mit zusätzlichen Mitteln 18 **Promovendinnen** finanziell unterstützt. Während des Förderzeitraum konnten fünf Frauen die Promotion erfolgreich abschließen oder sind kurz vor dem Abschluss (Stand März 2019). Seit 2013 haben damit zehn Frauen und sieben Männer die Promotion erfolgreich abgeschlossen. Eine der Promovendinnen hat 2018 an einem **Mentoring-Programm** der Brandenburger Hochschulen teilgenommen. Im März 2017 wurde die Satzung zur Einrichtung und zum Betrieb des **Kooperativen Promotionskollegs** verabschiedet. Seit 2016 sind die Führungskräfte verpflichtet, den Beschäftigten Personalgespräche anzubieten, wo eigene Entwicklungsmöglichkeiten besprochen werden. Die **Qualifikationsinitiative für den akademischen Mittelbau** wurde und wird seit 2013 fortgeführt. Dadurch ist es Lehrkräften für besondere Aufgaben möglich, ein Forschungsfreisemester zu nutzen, um intensiv zu forschen und/oder eine Promotion vorzubereiten oder zu vollenden. Im neuen Hochschulvertrag ist erstmals die stärkere thematische Berücksichtigung des Genderaspekts bei der **Weiterentwicklung der Forschungsschwerpunkte** vereinbart.

Nicht ausreichend umgesetzt: Die HNEE hat kein eigenes Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Mentoring-Angebote, die für die Brandenburger Hochschulen an den Universitäten verortet sind, wurden regelmäßig an die Nachwuchswissenschaftlerinnen der HNEE weitergeleitet, jedoch fand sich erst eine Teilnehmerin.

Reflektion: **Ziel 4** konnte weitestgehend erfüllt werden. Besonders hilfreich waren dabei die im Rahmen des Professorinnen-Programms bereit gestellten zusätzlichen Mittel für Promovendinnen, die eine deutliche Steigerung der Anzahl an Promovendinnen zur Folge hatten.

Fortschreibung: Eine 2019 von den GBAs initiierte Umfrage unter den Promovierenden wird die Bedarfe der Nachwuchswissenschaftler*innen deutlicher hervorheben und eine Ableitung und

Initiierung von Unterstützungsangeboten ermöglichen. Zur Unterstützung sollen Methodentrainings und Austauschmöglichkeiten angeboten werden. Eine **AG „Promotion“** arbeitet an der Verbesserung der Promotionsbedingungen. Förderlich ist diesbezüglich auch die Kooperationsvereinbarung mit der Leuphana-Universität Lüneburg. Im Bereich **Mentoring** werden künftig die Angebote der Ende 2018 gegründeten Postdoc-Akademie des Landes Brandenburg zur Verfügung stehen. Geeignete Nachwuchswissenschaftler*innen werden direkt darauf hingewiesen. Im Zuge der Programme (z.B. FH-Zukunft-BB) zur Erhöhung der Attraktivität der Fachhochschulprofessuren wird die HNEE **Promotionsstellen** vergeben. Eventuell zusätzlich zur Verfügung stehende Mittel über das Professorinnen-Programm III werden zur Promotionsförderung eingesetzt.

Ziel 5: Verbesserung der personellen und finanziellen Rahmenbedingungen für Gleichstellungsaufgaben

Erfolg: Im Vergleich zur Situation der Gleichstellungsbeauftragten (GBA) im Jahr 2012/13 haben sich die Rahmenbedingungen deutlich verbessert. Die GBA hat aktuell eine halbe Stelle zur Ausübung ihrer Aufgaben sowie zwei Stellvertreterinnen. Zum Vergleich: 2013 hatte die GBA zehn Stunden pro Woche und eine Reduktion der Lehrverpflichtung um 6 SWS sowie keine Stellvertreterin. Eine stellvertretende GBA wird zur Administration zusätzlicher gleichstellungspolitischer Maßnahmen für acht Stunden pro Woche finanziert. Seit 2014 gibt es ein jährliches Budget für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in Höhe von 30.000 EUR, das ab 2019 um 2.000 EUR erhöht wurde (2013: kein festes Budget).

Reflektion: Ziel 5 wurde vollumfänglich erfüllt. Durch die Erhöhung der Ressourcen Zeit und Geld sowie den regelmäßigen Austausch mit den stellvertretenden GBA sind mehr Aktivitäten möglich.

Fortschreibung: Personelle Ausstattung und Budget werden erhalten bzw. gegebenenfalls neuen Erfordernissen angepasst.

Ziel 6: Fortführung und weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie für alle Hochschulangehörigen, insbesondere im Hinblick auf Arbeitszeiten, Kinderbetreuung und auf Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

Erfolg: Die **flexible Arbeitszeit** (Gleitzeit) ermöglicht allen Beschäftigten einen an die eigenen Erfordernisse angepassten Arbeitsbeginn. Die Semesterzeiten (Vorlesungs- und vorlesungsfreie Zeiten) werden fünf Jahre im Voraus mit der Koordinatorin für Familienfreundliche Hochschulen abgestimmt, eine größtmögliche Überschneidung mit den Schulferien wird angestrebt. Lehrkräfte mit schulpflichtigen Kindern können nach Abstimmung am Fachbereich auch außerhalb der Semesterferien Urlaub nehmen. Sitzungstermine liegen meist am Mittwochnachmittag, wo hochschulweit in der Regel ab 14.00 Uhr keine Lehrveranstaltungen geplant werden. Gezeigt hat sich, dass bei vielen Tagungsordnungspunkten dieser Beginn zu spät ist, um „familienfreundlich“ zu einem Ende zu kommen. Daher wird ab April 2019 der Sitzungsbeginn ab 13.00 Uhr erprobt. Auf dem Waldcampus wurde 2015 in Kooperation mit einer städtischen Kita eine **Tagesbetreuung** für Kleinkinder eingerichtet. Außerdem bezuschusst die Hochschule die Kinder-Betreuung durch zwei Tagesmütter. Eine landesweite Regelung zur Rückführung der Zuschüsse der Krankenkassen bei **Mutterschutz** in die Drittmittel-Projekte wird angewendet. Die Projektleitung kann somit beim Drittmittelgeber eine kostenneutrale Verlängerung des Projektes beantragen und die Mitarbeiterin nach der Elternzeit ggf. weiterbeschäftigen.

Nicht umgesetzt: Ein **Leitfaden für gender-/familienorientierte Führungskompetenzen** wurde bisher aus zeitlichen und fachlichen Gründen nicht geschrieben.

Reflektion: Diskutiert wurde die Einführung des Hinweises auf **Teilzeitmöglichkeit** bei allen Stellenausschreibungen im Rahmen der Familienfreundlichkeit. Teilzeitarbeit hat Für und Wider. Eine Studie des IAB⁴ und der erste Gleichstellungsbericht⁵ des BMFSFJ 2011 weisen nach, dass viele Frauen in Teilzeit gern mehr arbeiten würden. Eine Teilzeitstelle ermöglicht zwar eine bessere Vereinbarkeit mit Familienaufgaben, reicht aber nicht zur Existenzsicherung, hemmt die Karriere und festigt die Rolle (meist der Frauen) des „Zuverdienens“. Das Problem beim wissenschaftlichen Personal sind eher zu viele Teilzeitstellen. Von den 19 akademischen Stellen, die 2018 ausgeschrieben waren, waren 15 Teilzeitstellen. An der HNEE arbeitet die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten und ein Drittel aller männlichen Beschäftigten in Teilzeit, mehrheitlich im akademischen Bereich. 63 % aller Teilzeitbeschäftigten sind Frauen (Stand Dezember 2018). Teilzeitbeschäftigte an der HNEE haben oft „Aufstockungen“ oder mehrere Teilzeit-Stellen, um den Lebensunterhalt zu finanzieren. An der HNEE wechselten im Berichtszeitraum Professoren und Professorinnen von Teilzeit-Professuren auf Vollzeit-Professuren, aber nicht umgekehrt. Hilfreicher ist die Möglichkeit der vorübergehenden Stundenreduktion für die Familienphase, da sie die Rückkehr auf eine volle Stelle erleichtert und die „Teilzeitfalle“ vermeidet. Besteht der Wunsch nach einer vorübergehenden Stundenreduzierung, wird an der HNEE i.d.R. eine einvernehmliche Regelung gefunden. Trotzdem kann die grundsätzliche Prüfung der Teilzeiteignung von Stellen in Einzelfällen hilfreich sein, sie wurde bisher nicht standardmäßig bei allen Ausschreibungen der vollen Stellen vollzogen. Weiter gedacht werden sollte die Möglichkeit des **Job-Sharings**, bei dem sich zwei Personen freiwillig eine Vollzeit-Stelle teilen.

Fortschreibung: Das TzBfG § 7 Abs. 1 fordert die Ausschreibung von Stellen auch als Teilzeitstelle, wenn sich der Arbeitsplatz dafür eignet. Das gilt nach TzBfG § 6 auch für Leitungspositionen. Die grundsätzliche Prüfung der **Teilzeiteignung** einer Stelle soll darum konsequenter angewendet werden. Neben der flexiblen Arbeitszeit wird aktuell ein Modell des **mobilen Arbeitsortes** diskutiert. Mobile Arbeitsorte erleichtern Berufstätigen mit Familienaufgaben das Arbeiten, zum Beispiel bei Kita-Schließzeiten oder der Betreuung pflegebedürftiger Erwachsener. Gerade für die zahlreichen Berufspendler an der HNEE stellt ein mobiler Arbeitsort ein Gewinn an Zeit für die Familie, aber auch für die Gesundheit dar. Die Hochschulleitung verpflichtet sich, jeden Wunsch nach vorübergehender Stundenreduzierung aufgrund von Familienaufgaben wohlwollend zu prüfen. Studierenden wird ein **Teilzeitstudium** durch Teilzeit-Curricula ermöglicht. Die GBA und die Koordinatorin „Familienfreundliche Hochschule entwickeln einen **Leitfaden** für gender-/familienorientierte Führung, der auch Hinweise zu Regelungen von Mutterschutz und Wiedereinstieg nach der Elternzeit für Drittmittel-Beschäftigte enthält.

Ziel 7: Weiterbildungsangebote speziell für Studentinnen und Mitarbeiterinnen

Erfolg: Einzelne Weiterbildungen für Frauen wurden angeboten. Promovendinnen erhielten finanzielle Unterstützungen zur Teilnahme an (internationalen) Tagungen und PhD-Kursen. Es wurde eine Handreichung zur Vereinheitlichung von Zertifikaten erstellt. Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum ihre Forschung zu Karriereverläufen von Frauen und Männern fortgeführt.

Nicht umgesetzt: Es fehlt ein systematisches Weiterbildungsangebot für Frauen, vor allem zur Karriereplanung. Die bisherigen Veranstaltungen waren Einzelmaßnahmen.

Reflektion: **Ziel 7** ist teilweise erreicht. Angebote, an denen nur Frauen teilnehmen können, sind insbesondere in den Bereichen zu empfehlen, die eher männlich konnotiert sind (z.B. im IT-Bereich oder Führung/Karriere), da Frauen bei Anwesenheit von vermeintlich besser geeigneten männlichen

⁴ Wanger, Susanne (2011)

⁵ BMFSFJ (2011)

Teilnehmern dazu neigen, sich ihrer zugeschriebenen Geschlechterrolle anzupassen, sprich: den Männern den Bereich zu überlassen⁶.

Fortführung: Angestrebt wird ein konzeptionell durchdachtes Weiterbildungsangebot für alle Beschäftigten. Außerdem werden den gesellschaftlichen Entwicklungen entsprechend vermehrt Veranstaltungen gegen Rechtspopulismus und andere nichtdemokratische, diskriminierende und frauenfeindliche Strömungen organisiert.

Ziel 8: Maßnahmen zur Qualitätskontrolle

Erfolg: Die HNEE hat 2016/17 als eine von elf Institutionen an einem Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teilgenommen und den „**Gleichbehandlungscheck**“ (gb-check) getestet. Die Testphase wurde fachlich von der Antidiskriminierungsstelle und Wissenschaftlerinnen der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin begleitet. Das Feedback der HNEE und der anderen Institutionen in der Testphase half, den „gb-check“ in seiner endgültigen Form mit zu entwickeln. Als Ergebnis des „gb-checks“ wurde der Hochschule grundsätzlich eine Gleichbehandlung der Geschlechter bescheinigt. Im Detail wurde Optimierungspotenzial bei einzelnen Maßnahmen entdeckt, die in das neue Gleichstellungskonzept einfließen, z.B. in der statistischen Erfassung und Auswertung der Einstellungsverfahren (siehe Anhang). In der Hochschulberichterstattung, an der HNEE erfolgt diese im zweijährigen Turnus in Form des Nachhaltigkeitsberichts, ist der Bereich Gleichstellung und Familienfreundlichkeit ein fester Bestandteil. Die GBA ist Mitglied im Präsidium und kann sich so direkt an allen Diskussionen zu geplanten Maßnahmen beteiligen bzw. eigene Tagungsordnungspunkte einbringen.

Nicht umgesetzt: Die im ersten Konzept vorgesehene Bewerbung um TOTAL E-Quality wurde zugunsten des oben beschriebenen Gleichbehandlungschecks nicht umgesetzt, da dieser „gb-check“ eine vergleichbare Evaluation der Hochschule „von außen“ brachte.

Reflektion: Ziel 8 wurde erreicht, wenn auch mit einem anderen Instrument. Die Teilnahme am Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes war aufwendig, brachte aber gerade durch die wissenschaftliche Begleitung externer Institutionen neue Impulse. An den Workshops des „gb-checks“ haben die Kanzlerin, die Leiterin der Personalabteilung, Vertreter*innen des Personalrats, die Behindertenvertreterin, die Familien-Koordinatorin sowie die GBA teilgenommen, was sehr förderlich für den Austausch dieser Akteur*innen war.

Fortführung: Die HNEE führt 2020 erneut einen „gb-check“ durch.

4 Personalentwicklung und -gewinnung

Auf bewährte und weiterentwickelte Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftler*innen und Professuren ist bereits im Kapitel 3 eingegangen worden. Die allgemeinen Maßnahmen zielen unter anderem darauf ab, dass die Beschäftigten der Hochschule sich wertgeschätzt und willkommen fühlen.

Seit 2013 sind eine Reihe von neuen **allgemeinen Maßnahmen** zur besseren Personalentwicklung und -gewinnung an der HNEE eingeführt worden.

⁶ z.B. Butler, J. (2013:9); Eckes, T. (2010:179 ff.); Steffens, M. & Ebert, I. (2016:129)

- **Handreichung zum Stellenbesetzungsverfahren:** Im Januar 2018 wurde eine neue Handreichung für Stellenbesetzungsverfahren herausgegeben, die das Verfahren objektiviert und das Prinzip der Chancengleichheit gewährleistet.
- **Vereinbarung über die Integration von Menschen mit Behinderung:** In dieser 2016 beschlossenen Vereinbarung ist die Inklusion und Integration behinderter Arbeitnehmer*innen geregelt.
- **Ausbildungskonzept der HNEE:** In diesem 2017 verabschiedeten Konzept definiert die Hochschule ihre Verantwortung bei der Berufsausbildung von Nachwuchskräften im nicht-wissenschaftlichen Bereich.
- **Leitfaden Jahresgespräche:** Seit 2016 sind Führungskräfte verpflichtet, den Beschäftigten mindestens einmal jährlich Personalgespräche anzubieten. Der explizit dafür entwickelte Gesprächsleitfaden enthält als einen Schwerpunkt das Thema „Personalentwicklung“. Hier können die Beschäftigten und Vorgesetzten Qualifizierungswünsche und berufliche Perspektiven besprechen.
- **Dienstvereinbarung zum „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“:** Darin sind Regelungen enthalten, wie Beschäftigte nach längerer Krankheit wieder gut an den Arbeitsplatz zurück kehren. Regelungen zur Rückkehr nach der Elternzeit werden im neuen Personalentwicklungskonzept getroffen werden.
- **Leitfaden zur wertschätzenden Kommunikation:** Ein wertschätzender Umgang miteinander ist Grundvoraussetzung für eine gute Zusammenarbeit an der Hochschule, an der die Beschäftigten gern arbeiten.

Weiterentwicklung/Fortführung: Seit 2019 bietet die Flexibilisierung des Stellenplans völlig neue Möglichkeiten der Personalentwicklung und Personalbindung. Unter Berücksichtigung dieser neuen Rahmenbedingungen wird ein **Personalentwicklungskonzept** erarbeitet, das alle bereits laufenden Maßnahmen strukturiert und bündelt. Aufgrund der monatelangen Vakanz der Leitungsposition in der Personalabteilung verzögert sich die Fertigstellung des Konzepts bis voraussichtlich August 2020. An der HNEE können bis zu 20 % der Professuren als Forschungsprofessuren vergeben werden. Die GBA ist Mitglied der Auswahl-Kommission. Forschungsprofessuren erhöhen die Attraktivität von FH-Professuren und ermöglichen den Professor*innen durch Reduktion der Lehrverpflichtung eine Intensivierung der Forschungsarbeit. Aktuell haben drei Frauen und vier Männer Forschungsprofessuren (Stand Februar 2019).

5 Anteil von Frauen in Organen und Gremien

Ziel der Hochschule ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Organen und Gremien.

Eines der wichtigsten Gremien ist der **Senat**. Derzeit sind fünf Frauen und sechs Männer im Senat, darunter zwei Professorinnen (entspricht 45% Frauenanteil, Stand April 2019). Zum Vergleich: 2013 waren vier Frauen und sieben Männer, darunter eine Professorin, im Senat. Der Senat wird alle zwei Jahre gewählt, die Zusammensetzung ändert sich daher regelmäßig. Durch aktive Ermutigung von Frauen, sich zur Wahl für den Senat zu stellen, lässt sich indirekt der Frauenanteil beeinflussen.

Im **Präsidium** ist der Frauenanteil aktuell bei 40 % (2013 waren es 20 %). Die Grundordnung der HNEE regelt die Mitgliedschaft im Präsidium qua Funktion (§20 (9) <https://www.hnee.de/de/E1942.htm>), darunter die der GBA. Der Frauenanteil im Präsidium ist daher nur indirekt über die Erhöhung des

Frauenanteils in Führungspositionen bzw. den Funktionen beeinflussbar. Die vier Fachbereiche der Hochschule werden aktuell von vier **Dekanen** geführt (Stand März 2019). In den **Fachbereichsräten** liegt der Frauenanteil bei:

- FB Wald und Umwelt: 30 %
- FB Landschaftsnutzung und Naturschutz: 50 %
- FB Holzingenieurwesen: 20 %,
- FB Nachhaltige Wirtschaft: 30 %.

In den **Berufungskommissionen** wird der laut BbgHG § 40 (2) vorgeschriebene Frauenanteil von mind. 40 % (darunter mind. eine Hochschullehrerin) grundsätzlich eingehalten. Dadurch sind an den Fachbereichen mit wenigen Professorinnen diese häufiger in den zeitlich aufwendigen Verfahren gebunden. Aktuell werden alle Fachschaften von Studentinnen geführt (Stand April 2019).

Weiterentwicklung/Fortführung: Ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in allen Entscheidungsgremien wird angestrebt. Ein generell früherer Sitzungsbeginn kann die Teilnahme der Beschäftigten mit Familienaufgaben erleichtern. Aufgrund des unterschiedlichen Frauen- und Männeranteils in den einzelnen Statusgruppen darf jedoch die Gremienarbeit nicht zu einer überdurchschnittlichen Mehrbelastung einzelner Personen in den Gruppen führen, in denen ein Geschlecht deutlich unterrepräsentiert ist.

6 Zusammenfassung: Weiterer Handlungsbedarf/ Defizite

Weiterhin bestehen trotz einiger Verbesserungen Defizite:

- Nicht ausgewogener Frauenanteil bei den Professuren
- Nicht ausgewogener Frauenanteil in Spitzenpositionen und Gremien
- Nicht ausgewogener Frauenanteil in den Studiengängen Forstwirtschaft, Forest Information Technology und Holztechnik
- Zu wenige Mentoring-Angebote für Nachwuchswissenschaftler*innen
- Fehlendes Personalentwicklungskonzept, systematische Personalentwicklung inkl. Weiterbildungskonzept
- Fehlende Berücksichtigung der Belange von LSBTTIQ*-Personen
- Keine konsequente Prüfung der Teilzeiteignung bei jeder Stellenausschreibung
- Leitfaden/Handreichung für Führungskräfte zur Gender-/Familienorientierung

Im folgenden Kapitel 7 werden die fortgeführten und weiterentwickelten bzw. neuen Maßnahmen aufgeführt.

7 SOLL – IST Vergleich) und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts 2012-2016 im Überblick

erfolgreich/ überwiegend umgesetzt	teils/teils umgesetzt	(noch) nicht umgesetzt	neue Maßnahmen/ Weiterentwicklung
------------------------------------	-----------------------	------------------------	-----------------------------------

(Alle als zielführend eingeschätzten und/oder erst teilweise umgesetzten zielführenden Maßnahmen werden fortgesetzt.)

1. Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen an allen Fachbereichen, insbesondere an den Fachbereichen Wald und Umwelt, Holztechnik und Nachhaltige Wirtschaft

	Maßnahme 2013 (SOLL)	Umsetzung 2019 (IST)	Reflektion
	GBA nimmt an allen Berufungssitzungen teil, standardisierter Prüfbogen (zu gleichstellungsrelevanten Aspekten)	GBA nahm an allen Sitzungen teil. Ein standardisierter Prüfbogen zu allen gleichstellungsrelevanten Aspekten in Berufungsverfahren liegt vor und ist fester Bestandteil der Anleitung für die BK-Vorsitzenden.	Bei persönlicher Teilnahme an allen Sitzungen konnte die GBA direkt Einfluss nehmen. Der gemeinsam mit allen GBAs der Brandenburger LaKoG erarbeitete Prüfbogen ist dabei eine große Hilfe.
	Frauenanteil in der Berufungskommission mind. 40%	Diese Regelung wurde grundsätzlich eingehalten.	Frauen in der BK bringen ihre Perspektive und Erfahrungen mit ein. Für die wenigen Professorinnen an den FB bedeutet diese Regelung jedoch auch, dass sie häufiger an Berufungsverfahren teilnehmen.
	Aktive Ansprache von geeigneten Wissenschaftlerinnen, in einschlägigen Datenbanken wie AcademiaNet oder Femconsult, Recherche bei Fachgesellschaften, wissenschaftlichen Frauenverbänden	Bei jedem Berufungsverfahren wurden aktiv geeignete Wissenschaftler*innen über die Netzwerke gesucht und angesprochen.	Besonders in den traditionell männlich konnotierten Tätigkeitsfeldern wie Holztechnik oder Forstwirtschaft ist die Anzahl promovierter Wissenschaftlerinnen gering. Umso wichtiger ist die gezielte Suche und Ansprache von Frauen. Von den wenigen über Femconsult oder AcademiaNet direkt angesprochenen Wissenschaftlerinnen hatte sich im Berichtszeitraum niemand beworben. Erfolgreicher waren persönliche informelle Netzwerke oder Netzwerke der Fachgebiete
	Möglichkeit der Teilzeitarbeit in allen Ausschreibungstexten prüfen und ggf. anbieten	Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird nicht konsequent in allen Stellenausschreibungen angeboten. Im Rahmen des Beschlusses zum Diversity-Konzept 2017 wurde das Thema erneut in allen Gremien diskutiert.	Teilzeitarbeit hat Für und Wider. Einerseits ermöglicht sie besser die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, andererseits reicht sie nicht zur Existenzsicherung und festigt die Rolle - meist die der Frau - als „Zuverdienerin“. Zudem tappt man/frau schnell in die „Teilzeitfalle“.
	Zweitausschreibung bei zu wenigen Bewerbungen von Frauen bzw. Verlängerung der Ausschreibungsfrist	In Berufungsverfahren wurde meist die Ausschreibungsfrist verlängert (Beispiel 2018: bei 3 von 4 Verfahren).	Die Fristverlängerung ist eine gute Möglichkeit, die aktive Ansprache von Wissenschaftlerinnen zu intensivieren.

Anreizkompatible interne Mittelvergabe nach Frauenanteil	Der Professorinnen-Anteil an den Fachbereichen wird im internen Mittelvergabe-Modell berücksichtigt.	Die Anreiz-Wirkung ist begrenzt, da der Professorinnen-Anteil nur über Neu- oder Nachbesetzungen von Professuren erhöht werden kann. Im Durchschnitt laufen 2-3 Berufungsverfahren pro Jahr an der gesamten HNEE. In 5-10 Jahren wird es einen „Generationswechsel“ im größeren Umfang bei den Professor*innen geben.
attraktive, konkurrenzfähige (Bleibe)Angebote für qualifizierte Frauen	Im Berichtszeitraum konnten Professorinnen mit attraktiven Bleibe-Angeboten gehalten werden.	Keine Professorin hat die Hochschule aufgrund attraktiverer Angebote verlassen. Im Vergleich zu Angeboten aus der Wirtschaft hat eine Hochschule jedoch nur einen begrenzten Spielraum für konkurrenzfähige Angebote.
Bewerbung zur Teilnahme am Professorinnen-Programm II	Die HNEE hatte sich am Professorinnen-Programm II erfolgreich beworben und eine geförderte Professur geltend machen können.	Die Aussicht auf die PP-Mittel hat die Aufmerksamkeit der BK auf geeignete Bewerberinnen erhöht. Auch wenn grundsätzlich die Bestenauswahl gilt, motiviert das Programm, die aktive Ansprache geeigneter Kandidatinnen zu intensivieren.
Gleichstellungspläne werden an jedem Fachbereich und der Verwaltung erstellt	Gleichstellungspläne wurden nur einmalig im Berichtszeitraum erstellt. Diese Maßnahme wird nicht fortgeführt. Statt dessen werden Personalentwicklungspläne angestrebt.	Die Personalentwicklungsplanung mit Berücksichtigung von Genderaspekten deckt diese Aufgabe ab, so dass der Gleichstellungsplan parallel dazu keine neuen Hinweise ergab. Das planbare, in der Regel altersbedingte Ausscheiden von Professor*innen und Führungskräften wird über die Personalplanung rechtzeitig erfasst.
Bewerbung zur Teilnahme am Professorinnen-Programm III	Ziel: Erhöhung des Professorinnen-Anteils, zusätzliche Mittel für Nachwuchsförderung	Verantwortlich: GBA, Frist: Mai 2019, Kosten: 0
Personalentwicklungspläne erstellen	Ziel: systematische und planbare Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Gendergerechtigkeit (m,w,d) Qualifizierung von Frauen* für Spitzenpositionen	Verantwortlich: Leitung Personal, Hochschulleitung, GBA, ggf. Personalrat, Frist: 2021, Kosten: 0
Stärkung der Position der GBA in Berufungsverfahren	Ziel: frühere Einbeziehung der GBA in Berufungsverfahren	Es erfolgte eine entsprechende Änderung in der neuen Berufsordnung (2018) und in der Handreichung für BK-Vorsitzende
Regelungen zur Berücksichtigung der Belange von LSBTTIQ*Personen finden	Ziel: Benachteiligungen aufgrund des Trans- oder Inter*Geschlechts oder der sexuellen Orientierung aufheben und vermeiden	Der Umgang mit betroffenen Personen in Berufungsverfahren (z.B. in Patt-Situationen beim Listenplatz) ist im BbgHG völlig ungeklärt.

2. Erhöhung des Anteils von Frauen* in Spitzenpositionen; Ziel: ausgewogenes Verhältnis

Ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in Spitzenpositionen wird weiterhin angestrebt. Auch hier werden vor allem eine systematische Personalentwicklung und die direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen angestrebt.

3. Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender an den FB Holztechnik (heute Holzingenieurwesen) sowie Wald und Umwelt, Erhöhung des Anteils männlicher Studierender in den Studiengängen Marketing Management und Nachhaltiges Tourismusmanagement

Maßnahme 2013 (SOLL)	Umsetzung 2019 (IST)	Reflektion
Einbeziehung von Studentinnen und Absolventinnen in Informationsveranstaltungen zu Studienangeboten (analog von Studenten, wo diese unterrepräsentiert sind)	Bei allen Informationsmedien (Info-Veranstaltungen, Broschüren, Poster, Internetauftritt) wird das Bildmaterial bewusst ausgewählt (Studentinnen und Studenten sind abgebildet). Es gibt ein PR-Team von 15-20 Studierenden, die bei Messeauftritten, Schulbesuchen u.ä. die Studiengänge vorstellen.	Role Models haben eine Vorbild-Wirkung und fördern eine klischeefreie Studienwahl. Beim Bildmaterial ist es einfach, bewusst auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter zu achten bzw. Studentinnen in einem technischen Studiengang abzubilden. Bei Messen und Schulbesuchen hängt die Zusammensetzung des PR-Teams auch von der Verfügbarkeit der Studierenden ab.
Veranstaltungen zum „Zukunftstag für Mädchen und Jungen“ im Rahmen des bundesweiten „Girlsday“	Schulklassen besuchten jährlich die HNEE, z.B. den FB Holzingenieurwesen und FB Nachhaltige Wirtschaft. Die HNEE nahm jedes Jahr mit Aktionen an diesem Tag teil und wird es weiterhin tun.	Der Erfolg dieser Maßnahme ist ähnlich wie bei der Kinder-Uni kurzfristig nicht messbar. In jedem Fall dürfte jedoch dieser Tag bei den Schüler*innen in Erinnerung bleiben und grundsätzlich die „Schwellenangst“ vor einem Studium bzw. den MINT-Fächern senken.
Fortsetzung der Kinder-Uni und Etablierung der Jugend-Uni	Die Kinder-Uni wurde und wird fortgeführt. Jedes Jahr steigen die Anmeldezahlen, so dass das Angebot an Vorlesungen erhöht wurde. Die GBA hat zwei Vorlesungen zum Thema „Vielfalt“ gehalten. Die Jugend-Uni wurde etabliert.	Die steigenden Zahlen zeigen, dass das Angebot bei der Zielgruppe sehr gut ankommt. Die Erfolgsmessung der Wirkung ist wie beim Zukunftstag schwierig. Für die Bekanntheit der Hochschule in der Region und das Wecken von Interesse an Naturwissenschaften ist die Maßnahme sehr förderlich.
BriSaNT „Brandenburger Initiative Schule und Hochschule auf dem Weg zu Naturwissenschaft und Technik“ z.B. Teilnahme an regulären Vorlesungen im MINT Bereich	Im Projekt BriSaNT gab es eine Kooperationsvereinbarung mit der Uni Potsdam, in deren Rahmen bis 2010 mehrere Veranstaltungen durchgeführt worden waren.	Nach 2010 gab es jedoch keine weiteren Veranstaltungen aufgrund von Problemen bei der Koordinierung wegen der Entfernung nach Potsdam. Das Projekt lief 2015 aus und wird in der Form nicht fortgeführt.
Projekte zur klischeefreien Studienwahl: 1. Umfrage bei den Studentinnen in den technischen Studiengängen, 2. Projekt Future Camp für Bewerber*innen	Ziel: Klischeefreie Studienwahl unterstützen, damit Frauenanteil bei den Studierenden in den technischen Studiengängen erhöhen	Verantwortlich Umfrage: GBA, Frist 2020, Kosten: 0 Verantwortlich Future Camp: Projekt-Team, GBA, Kosten: Drittmittel und Overheadkosten (Verwaltung, Infrastruktur) HNEE unterstützt die nationale Initiative Klischeefrei
Reduzierung bürokratischer Hürden für Inter- und Transsexuelle oder Transgender-Studierende in der Administration	Ziel: Ermöglichung eines Lebens entsprechend eines diversen Geschlechts oder der Geschlechtsidentität mit Würde und Respekt	Verantwortlich: Studierenden-Service, GBA, Abt. Akademische Angelegenheiten

4. Gender-orientierte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, vor allem Promotionsförderung

	Maßnahme 2013 (SOLL)	Umsetzung 2019 (IST)	Reflektion
	Regelmäßige Personalentwicklungsgespräche mit wiss. Mitarbeiterinnen	Ein neuer Leitfaden (2016) zur Durchführung von Personalgesprächen unterstützt die Führungskräfte. Darin festgeschrieben ist <u>die Pflicht</u> der Führungskräfte, den Beschäftigten regelmäßig, mindestens einmal im Jahr ein Personalgespräch anzubieten. Mit den wiss. Mitarbeiter*innen, die in der Lehre eingesetzt sind, haben in der Regel die Dekane die Gespräche geführt.	Die wiss. Mitarbeiter*innen entscheiden selbst, ob sie das jährliche Personalgespräch in Anspruch nehmen. Eine aktive persönliche Einladung der Dekane zu den Gesprächen war in jedem Fall förderlich. Die Mehrzahl der wiss. Mitarbeiter*innen sind über Drittmittel befristet beschäftigt, die Unsicherheit ist entsprechend groß. Diese Gespräche haben deswegen eine wichtige Funktion, um Perspektiven zu besprechen und eine Wertschätzung der geleisteten Arbeit auszudrücken.
	Einbeziehung guter Studentinnen und Absolventinnen in Forschungsprojekte	Gute Studierende und Alumni werden einbezogen – entweder im Rahmen des Studiums (z.B. im Studiengang Nachhaltiges Tourismusmanagement im Projekt-Praktikum) oder nach Studienabschluss in Drittmittel-Projekten. Es gilt die Besten-Auswahl.	Die Forschungsprojekt-Leitungen haben ein eigenes Interesse daran, sehr gute Projekt-Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Werden diese noch während des Studiums einbezogen, können die Studierenden sich bewähren und für gegebenenfalls spätere Projekt-Stellen profilieren. Der Anteil an Frauen im akademischen Bereich lag 2018 bei 57 %.
	Qualitätsinitiative wissenschaftliche Mitarbeiter*innen: Freistellung von der Lehre für ein Forschungsfreiemester	Die Qualitätsinitiative für wiss. Mitarbeiterinnen („Qualitätsinitiative Mittelbau“) wird seit 2012 fortgeführt. Sie ist im Hochschulentwicklungsplan 2015-2020 festgeschrieben. Seit 2012 haben alle wiss. Mitarbeiter*innen mit Lehraufgaben ein Forschungsfreiemester genutzt.	Die wiss. Mitarbeiter*innen mit Lehraufgaben haben aufgrund des hohen Lehrdeputats (24 LVS pro Semester) kaum Zeit, sich weiter zu qualifizieren. Das Forschungssemester ist eine gute Möglichkeit für Promovierte, sich auf ihrem Fachgebiet weiter zu entwickeln, an Tagungen teilzunehmen oder Veröffentlichungen zu erstellen, Nicht-Promovierte konnten eine Promotion vorbereiten (Exposé).
	Einsatz von Sachmittel-Überschüssen zur finanziellen Förderung von Promovierenden, Stipendienvergabe	Im Rahmen des Professorinnen-Programms II sind die frei werdenden Mittel zur Finanzierung von Promotionen in Höhe von 350.000 EUR vergeben (Zeitraum 2014-2019). 18 Frauen wurden gefördert (Sachmittel und/oder Personalmittel bzw. Stipendien).	Mit der finanziellen Unterstützung war den geförderten Promovendinnen die Promotion zum großen Teil erst möglich. So waren auch Frauen gefördert worden, die aufgrund des Alters keine anderen Promotionsförderungen in Anspruch nehmen konnten. Somit konnten Frauen mit atypischen Karrieren aufgrund von Familienaufgaben promovieren. Eventuelle Förderungen aus dem Professorinnen-Programm III würden zur Unterstützung von Promovendinnen eingesetzt.
	Mentoring von qualifizierten Frauen, Nutzung einschlägiger Förderprogramme	Durch das Professorinnen-Programm II wurden Frauen zur Promotion ermutigt und deren Umsetzung ermöglicht. Das Mentoring von Frauen an der HNEE erfolgt eher informell durch engagierte Hochschullehrer*innen. Ein hochschuleigenes Mentoring-Programm gibt es nicht. Eine Promovendin	Das Land Brandenburg und die EU fördern Mentoring-Programme an den Brandenburger Hochschulen. Die HNEE arbeitete hier mit der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder zusammen, wo die Projektkoordination verortet ist. Regelmäßig werden die Ausschreibungen für das Mentoring an geeignete Wissenschaftlerinnen der HNEE weitergeleitet. Die Promovendin, die bereits am Mentoring-

	Maßnahme 2013 (SOLL)	Umsetzung 2019 (IST)	Reflektion
		hat das ESF geförderte PostDoc Mentoring Programm in Brandenburg genutzt. Zukünftig kann die PostDoc-Akademie in Bbg. genutzt werden.	Programm teilgenommen hat, empfand das Mentoring als äußerst hilfreich. Im Land Brandenburg wird derzeit eine landesweite PostDoc-Akademie aufgebaut.
	Erfassung und Vernetzung der Promovierenden und Promotionswilligen	Seit 2017 hat die HNEE eine Satzung zur Einrichtung und zum Betrieb des Kooperativen Promotionskollegs, so dass Promovierende sich an der HNEE einschreiben können. Jährlich erfolgt eine Abfrage bei allen Hochschullehrer*innen zu laufenden oder geplanten Promotionsbetreuungen.	Die meisten Promovierenden stehen in einem Arbeitsverhältnis an der HNEE (i.d.R. in einem Drittmittel-Projekt) und schreiben sich daher nicht ein. Die Anzahl von Promovierenden an der HNEE ist überschaubar, so dass die jährliche Abfrage alle Promovierenden erfasst. Als Anreiz für die Professor*innen, Promovierende zu melden, dient eine finanzielle Honorierung der Betreuung erfolgreich beendeter Promotionen.
	Weiterentwicklung der Mentoring-Angebote	Ziel: Qualifizierung von Frauen für Professuren und/oder Spitzenpositionen	Verantwortlich: für Werbung/Ermutigung: GBA Nutzung der landesweiten PostDoc-Akademie
	Etablierung eines Promotionscoachings für Promovierende	Ziel: mehr Promovierende, insbesondere mehr Frauen mit Promotion als Voraussetzung für FH-Professuren	Umfrage unter den Promovierenden zu den Unterstützungsbedarfen zur Entwickl. geeigneter Angebote (verantwortlich GBA). Im Prozess der Hochschulstrategie-Entwicklung hat sich eine AG Promotion gegründet.
	Promotionsstellen und Stipendienvergabe an Nachwuchswissenschaftler*innen	Ziel: konkrete Unterstützung der Promotion durch Sicherung des Lebensunterhalts	Antrag für gemeinsames Promotionskolleg mit der Filmuniversität Babelsberg und Kooperation mit Leuphana Universität Lüneburg liegen vor. Mittel aus der Förderrichtlinie 1 im FH-Zukunft-BB Programm werden dafür eingesetzt.

5. Verbesserung der personellen und finanziellen Rahmenbedingungen für Gleichstellungsaufgaben

	Maßnahme 2013 (SOLL)	Umsetzung 2019	Reflektion
5.1	Stellenaufstockung um 10 h (GBA ½ Stelle LfBA)	Die GBA hat eine halbe Stelle als GBA (20 h/Woche), gemäß BbgHG § 68 (9)	Mehr Zeit und ein festes Budget hat die Arbeit der GBA deutlich erleichtert. Die Abstimmung mit dem Bereich „familienfreundliche Hochschule“ verlief problemlos, viele Maßnahmen der GBA und der Koordinatorin für die familienfreundliche Hochschule wurden gemeinsam geplant und umgesetzt.
5.2	Lehrdeputatserlass für GBA um 5 SWS		
5.3	Budget (Sachmittel) festlegen für Gleichstellungsarbeit	Für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit wurde seit 2014 ein gemeinsames Budget in Höhe von 30.000 EUR (ab 2018 - 32.000 EUR) festgelegt.	Die Zusammenarbeit und der fachliche Austausch mit zwei weiteren stellv. GBAs ist hilfreich und motivierend. Eine stellvertretende GBA ist um 8 h/Woche für Gleichstellungsarbeit von den eigentlichen Aufgaben freigestellt.
5.4	aktive Suche nach einer stellvertretenden GBA	Seit 2015 ist eine stellvertretende GBA, seit 2017 sind zwei stellvertretende GBA gewählt und berufen.	

6. Fortführung und weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie für alle Hochschulangehörigen, insbesondere im Hinblick auf Arbeitszeiten, Kinderbetreuung und auf Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

	Maßnahme 2013 (SOLL)	Umsetzung 2019 (IST)	Reflektion
	Audit Familienfreundliche Hochschule	Die Reauditierung war aus Kostengründen nicht geplant. Die HNEE gehörte jedoch 2014 zu den Erstunterzeichnern der Charta „Familie in der Hochschule“.	Die angelaufenen Maßnahmen im Bereich familienfreundliche Hochschule haben sich bewährt und werden fortgeführt. Ein Austausch erfolgt im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ und im Brandenburger Netzwerk der Familienkoordinatorinnen.
	Flexible Arbeitszeiten, Gleitarbeitszeit	An der HNEE haben alle Beschäftigten die Möglichkeit der Gleitarbeitszeit.	Der flexible Arbeitsbeginn ist für alle Beschäftigten von Vorteil. Er entlastet insbesondere berufstätige Eltern.
	Ermöglichen von Teilzeitstellen bzw. Teilzeitprofessuren bei Bedarf	Beim Wunsch nach einer Stundenreduzierung aufgrund familiärer Verpflichtungen wurde stets eine individuelle Lösung gefunden.	Von dieser Möglichkeit war nur sehr vereinzelt Gebrauch gemacht worden. Im Einzelfall hilft die Möglichkeit der Stundenreduktion in besonderen Lebenssituationen.
	Anpassung der Arbeitsaufgaben an die vertraglich festgelegte Arbeitszeit	Eine Anpassung der Arbeitsaufgaben an die Arbeitszeit wird grundsätzlich bei jeder Tätigkeitsbeschreibung angestrebt. Trotzdem gibt es in der Realität Mehrstunden. Für akademische Mitarbeiter*innen mit Lehrverpflichtungen gibt es seit 2017 die Möglichkeit der Lehrdeputatsreduktion, wenn sie neben der Lehre auch Forschungsaufgaben oder Administration erledigen.	Ein Teil der anfallenden Überstunden entstehen durch Ausfall erkrankter Personen, durch unbesetzte Stellen oder zu Peaks im Jahresverlauf und können später „abgebummelt“ werden. Forschungsprofessuren ermöglichen durch die Reduktion der Lehrverpflichtungen an Fachhochschulen eine Entlastung zugunsten der Forschungsarbeit. Forschungsprofessuren werden in einem transparenten Auswahlverfahren vergeben, an dem die GBA teilnimmt.
	Sitzungstermine und Pflichtvorlesungen nicht in den Abendstunden planen	Dieser Vorsatz wird nicht immer berücksichtigt. Ab April 2019 wird der Beginn der Präsidiumssitzung auf 13.00 Uhr vorverlegt.	Die Terminfindung bei Lehrkräften ist schwierig, da diese in der Regel in Lehrveranstaltungen (LV) gebunden sind. Sitzungsbeginn 14.00 Uhr ist bei voller Tagungsordnung zu spät.
	Beachtung der Schulfertientermine bei Festlegung der Semestertermine	Der Urlaub von Lehrkräften außerhalb der Semesterferien ist bereits möglich, wenn nach Rücksprache am Fachbereich die Lehre abgesichert ist.	Da der Zeitraum der Schulferien jährlich variiert, die Semesterzeiten aber einem relativ festen Schema folgen müssen, um 20 Wochen Semester zu gewährleisten, ist der Spielraum begrenzt.
	Sportangebote für Mitarbeiterinnen in der Mittagspause	„Aktive Pause“ und Massagen werden wöchentlich angeboten. Ausstattung mit höhenverstellbaren Schreibtischen	Dieses fachbereichs- und statusgruppenübergreifende Angebot ist auch ein wichtiger Beitrag zur Teambildung und Gesundheit. Davon profitieren vor allem die Mitarbeiterinnen in der Verwaltung.
	Leitfaden für gender-/familienorientierte Führungskompetenzen	Ein eigener Leitfaden wurde bisher nicht erstellt. Diese Maßnahme wird weiterhin angestrebt.	Zahlreiche Handreichungen für Führungskräfte, die von Gender-Expert*innen erstellt wurden, sind verfügbar (im Internet, im Buchhandel). Eine eigene Handreichung kann besser auf die Gegebenheiten der HNEE eingehen, darum wird dieses Vorhaben weiter verfolgt.

Maßnahme 2013 (SOLL)	Umsetzung 2019 (IST)	Reflektion
Hausaufgabenbetreuung für Kinder von Beschäftigten durch Studierende	Dieses Angebot, finanziert aus dem Budget für „Familienfreundliche HS“, wurde oft, aber nicht durchgängig umgesetzt.	Dieses Angebot entlastet Eltern mit älteren, schulpflichtigen Kindern. Die Sicherstellung des Angebots ist immer abhängig von der Nachfrage und vom Vorhandensein geeigneter Studierender.
Ausbau der campusnahen Kinderbetreuungsangebote	Auf dem Waldcampus wurde 2015 in Kooperation mit der Stadtverwaltung Eberswalde eine Außenstelle einer städtischen Kita eröffnet. Einmalige Betreuungen, z.B. bei Veranstaltungen, wurden durch die „Kinderwelt GmbH“ möglich. Für individuell organisierte Betreuung können Studierende einen Zuschuss beantragen.	Die Kita direkt auf dem Wald-Campus ist für studierende Eltern sehr kleiner Kinder (unter 3 Jahren) ideal. Es fehlt das Angebot einer spontanen, temporären Kinderbetreuung, da die „Kinderwelt GmbH“ nur nach vorheriger längerer Anmeldung genutzt werden kann. Dafür reisen dann die Betreuer*innen aus Potsdam an. In Eberswalde gibt es nichts Vergleichbares, was auch rechtlich abgesichert ist.
Regelung zu Mobilen Arbeitsorten	Ziel: Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z.B. bei Schließtagen der Kita sowie bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.	Verantwortlich: Hochschulleitung in Zusammenarbeit mit GBA und Personalrat; Frist 2020, Kosten: ggf. für Leih-Laptops
„Fit am Platz“	tägliche leichte Sportangebote für alle Mitarbeiter*innen (10 min.)	Davon profitieren vor allem alle Mitarbeiter*innen mit sitzenden Tätigkeiten (mehrheitlich Frauen)
Selbstverpflichtung der Hochschulleitung zur Ermöglichung von Stundenreduktion und Sabbaticals in besonderen Lebenssituationen	Ziel: Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, auch gerade bei Pflegeaufgaben	Verantwortlich: Hochschulleitung in Zusammenarbeit mit GBA und Personalrat, Frist: ab sofort, Kosten: Verwaltungsaufwand, ggf. für Hilfskräfte

7. Weiterbildungsangebote speziell für Studentinnen und Mitarbeiterinnen

Maßnahme 2013 (SOLL)	Umsetzung 2019 (IST)	Reflektion
Kompetenztrainings speziell nur für weibliche Hochschulangehörige (z.B. Rhetorik, Bewerbungstrainings ...)	Es wurden einzelne Veranstaltungen im Berichtszeitraum angeboten, außerdem wurden entsprechende Angebote außerhalb der HNEE beworben. Eine studentische Initiative gegen Sexismus, die Workshop organisiert, wird finanziell und organisatorisch unterstützt.	Angebote speziell für Frauen, insbesondere zu Themen, die männlich konnotiert sind (wie IT, Führung, Rhetorik) haben den Vorteil, dass Frauen „unter sich“ unbefangener sind und weniger dem Druck ihrer Geschlechterrolle nachgeben. Hier soll zukünftig mehr angeboten werden.
Genderforschung zu Karriereverläufen von Frauen	Die GBA wird voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte 2019 ihre Promotion zu Karriereverläufen von Frauen abschließen. Im neuen Hochschulvertrag 2019-2022 ist der Genderaspekt als Querschnittsthema bei der Weiterentwicklung der Forschungsschwerpunkte verankert.	Durch die intensive Forschung auf dem Gebiet kann die Arbeit der GBA auf der Basis wiss. Erkenntnisse fortgeführt werden. Nach Abschluss der Promotion ist eine Fortführung der Forschung in dem Themengebiet erwünscht.

Maßnahme 2013 (SOLL)	Umsetzung 2019 (IST)	Reflektion
Vorträge der GBA zu gendergerechter Sprache in Lehrveranstaltungen	Ziel: Vorbehalte und Missverständnisse dazu auflösen Gendergerechte Sprache spiegelt gesellschaftliche Veränderungen wider. Sie kann stereotype Rollenschilderungen ändern.	Verantwortlich: GBA, Kosten: 0
Aktionen gegen Rechtspopulismus und andere nichtdemokratische, diskriminierende und frauenfeindliche Strömungen	Ziel: Information und Aufklärung, Maßnahmen gegen diese Strömungen, Vermeidung von Diskriminierung	Verantwortlich: Koordinatorin für Antirassismuarbeit: Kosten: Personalkosten TVL 11, 50% sowie Sachmittel (4.000 EUR/Jahr) für Vortragsreihen und Workshops für alle Hochschulangehörigen, insbesondere für Lehrkräfte und Studierende als Multiplikator*innen.

8. Maßnahmen zur Qualitätskontrolle

Maßnahme	Umsetzung	Reflektion
Bewerbung um TOTAL E-Quality	Statt der Bewerbung um TOTAL E-Quality hat die HNEE sich als „Pilot“ im Projekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur Entwicklung von Gleichbehandlungschecks beworben. Als eine von elf ausgewählten Einrichtungen hat die HNEE in einer Pilotphase 2016/17 den Gleichbehandlungscheck getestet und somit bei dessen Entwicklung mitgewirkt (siehe Zertifikat im Anhang).	Die Teilnahme am Pilotprojekt hat eine besondere Motivation unter den Akteur*innen der Hochschule für diese Evaluation ausgelöst. Im Rahmen der Testphase konnten intern Abläufe bei Stellenbesetzungsverfahren optimiert werden. Der Austausch mit den anderen „Pilot-Unternehmen“ außerhalb des Hochschulkontextes hat neue Anregungen gebracht.
Berichterstattung im Hochschulbericht	In jedem Hochschulbericht/ Nachhaltigkeitsbericht der HNEE wird „Gleichstellung“ in einem eigenen Kapitel dargestellt. Außerdem sind regelmäßig Beiträge in der hochschuleigenen Zeitschrift „Seitenwind“. Die GBA berichtet im Präsidium und im Senat.	Die Berichterstattung ist immer ein Anlass, Erreichtes zu evaluieren und offene Punkte bzw. Vorhaben zu planen und umzusetzen. Zudem dient die Berichterstattung der Information und Transparenz von Maßnahmen.
Führen einer Bewerbungsstatistik	Ziel: Statistische Daten geben Hinweise auf eventuelle Benachteiligungen, eine beispielhafte Auswertung befindet sich im Anhang	Verantwortlich: GBA, Frist: seit 2017 fortlaufend, Kosten: 0

Quellennachweis:

- BMFSFJ (2011): Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission
- Butler, J. (2013): Die Macht der Geschlechternormen und die Grenzen des Menschlichen. Frankfurt/M.
- Eckes, T. (2010): Geschlechterstereotype: von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, R.; Kortendieck, B.: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden
- Steffens, M. & Ebert, I. (2016): Frauen - Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten. Wiesbaden
- Wanger, Susanne (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. IAB-Kurzbericht 9/2011

Abkürzungen

Bbg	Brandenburg
BbgHG	Brandenburgisches Hochschulgesetz
BK	Berufungskommission
ESF	Europäischer Sozialfond
FB	Fachbereich
FH	Fachhochschule
FoWi	Forstwirtschaft
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
ggf.	gegebenenfalls
HNEE	Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde
HoTe	Holztechnik
IT	Information Technology
ITSZ	IT-Service-Zentrum
LaKoG	Brandenburger Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten
LaNu	Landschaftsnutzung und Naturschutz
LfbA	Lehrkraft für besondere Aufgaben
LSBTIQ*	Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Transsexuell, Transgender, Intersexuell, Queer
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
SWS	Semesterwochenstunden
wiss.	wissenschaftlich



GLEICH BEHANDLUNGS-CHECK

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes
verleiht dieses Zertifikat an die

Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde

für die Durchführung des Projekts gb-check zur
Überprüfung der Gleichbehandlung der
Geschlechter im Arbeitsleben.

Berlin, den 3. Mai 2017

Christine Lüders

Leiterin der
Antidiskriminierungsstelle des Bundes



Einstellungsverfahren Statistik 2018

Aus Datenschutzgründen werden die Eintragungen zu den Ausschreibungen nicht mit dem Konzept veröffentlicht, sondern nur der Kopf der Tabelle gezeigt.

Beispielhaft ist eine Zeile fiktiv ausgefüllt.

(MA: Mitarbeiter*in, VZ/TZ: Vollzeit/Teilzeit)

KZ	Name der Stelle, Funktion	TVL	Dauer	TZ/VZ	Bewerbungen					Einladungen					Stellenbesetzung			Stelleninhaber/in davor?*	
					Bewerbungen insgesamt	davon Frauen	Anteil in %	davon Männer	divers	Anzahl Einladungen	davon Frauen	Anteil Frauen v. allen Bewerberinnen	davon Männer	Anteil Männer von allen Bewerbern	divers	Männer	Frauen		divers
OX_18	akad. MA Projekt XY	13	24 Mon.	75%	16	8	50%	8	0	6	4	50%	2	25%	0		1		Frau

Gesamtauswertung 2018:

45 Ausschreibungen, davon 19 akad. Stellen, 24 nicht-akad. Stellen und 2 Azubi-Stellen, insgesamt waren 491 Bewerbungen eingegangen

Von 491 Bewerbungen waren 319 von Frauen (entspricht 65%)

Es wurden 25 Frauen und 9 Männer neu eingestellt (entspricht 73% Frauenanteil), sowie je ein weibl. und ein männl. Azubi, bei 9 Verfahren war die Stelle bis Jahresende noch nicht besetzt

176 Personen waren eingeladen worden, davon 123 Frauen (entspricht 70%)

Von den 19 akad. MA-Stellen waren nur 4 in Vollzeit.

Von den 19 akad. MA-Stellen war nur eine unbefristet.

Von 19 akad. MA-Stellen sind 16 bis Jahresende besetzt worden, davon 11 mit Frauen (entspricht 69%). Es hatten sich darauf 156 Personen, darunter 93 Frauen beworben (entspricht 60%)

Leitungsstellen: 3 Ausschreibungen, alle 3 Stellen mit Frauen besetzt, 2 der Stellen waren zuvor auch von Frauen besetzt

Verwaltung: 24 Stellen, davon 6 Stellen nicht besetzt, von den 18 Einstellungen waren 15 Frauen und 3 Männer

Männer in TZ: von den 9 eingestellten Männern arbeiten 3 in TZ (davon 3 akad. MA) (33%)

Frauen in TZ: von den 25 eingestellten Frauen arbeiten 12 in TZ (davon 9 akad. MA) (48%)

* bei Nachbesetzungen ist ein Vergleich der Geschlechter der vorhergehenden Stelleninhaber*in und der eingestellten Person interessant.

Bei 8 Nachbesetzungen war das Geschlecht bei 4 Verfahren gleich. Bei 3 Verfahren folgte eine Frau auf eine Stelle, die zuvor von einem Mann besetzt worden war. Bei einer Stelle folgte ein Mann auf eine zuvor von einer Frau besetzten Stelle.