



**Hochschule
für nachhaltige Entwicklung
Eberswalde**

Gleichstellungskonzept der HNE Eberswalde (2023-2026)

Bearbeitet von: Britta Wiebrock, Dr.ⁱⁿ Nadine Herold

Bestätigt durch das Präsidium am 31.08.2023

Beschlossen vom Senat am 27.09.2023

Vorwort zum Gleichstellungskonzept (2023-2026)

Die Gleichstellung der Geschlechter ist eine grundlegende Voraussetzung für eine gerechte und nachhaltige Gesellschaft und eins der 17 Nachhaltigkeitsziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 (SDG 5 *Geschlechtergleichheit*). Die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) versteht daher Geschlechtergerechtigkeit als Teil ihres Leitbildes und ihrer Wertevorstellungen. Mit dem neuen Gleichstellungskonzept sollen bestehende Ungleichheiten und Barrieren für Menschen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Geschlechtsidentität weiter abgebaut und eine gleichberechtigte Teilhabe aller ermöglicht werden.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität und Geschlechtergerechtigkeit soll zur Bewerbung für eine Förderung im Rahmen des *Professorinnenprogramms 2030* genutzt werden. Die für eine Bewerbung erforderlichen Inhalte, Strukturen und Komponenten sind entsprechend in das Gleichstellungskonzept eingebunden.

Die im Folgenden dargestellten Daten beruhen auf Angaben der Personalstatistik (Stand 03/2023) und der Statistik zu den Studierenden (Stand: WiSe 2022/23). Die Angaben sind in den meisten Fällen für die binären Geschlechtskategorien Frauen – Männer dargestellt. Es ist zu berücksichtigen, dass andere Geschlechter und Geschlechtsidentitäten möglich sind. Im Gegensatz zu Mitarbeitenden haben Studierende der HNEE die Möglichkeit, ihren Geschlechtseintrag selbst zu wählen und in den Stammdaten ändern zu lassen. Entsprechend sind bei den Studierenden unter der Kategorie „Frau“ alle Personen gefasst, die diesen Eintrag in ihren Stammdaten gewählt haben. Gleiches gilt für die Kategorie „Mann“. Weitere Eintragungsmöglichkeiten sind „divers“ oder „ohne Angabe“. Aufgrund sehr geringer Eintragungen der beiden letzten Kategorien, wurden diese zur Wahrung einer höheren Anonymität zusammengefasst.

Alle Maßnahmen sind im Rahmen des zur Verfügung stehenden Budgets durchzuführen. Bei einer abweichenden Finanzierung durch laufende Vorhaben im Rahmen des Professorinnenprogramm III wurde diese entsprechend vermerkt. Bei der Formulierung der Ziele und Maßnahmen wurden die Empfehlungen der *„Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“* von 2020 sowie *„Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards – Zusammenfassung und Empfehlungen 2022“* der DFG berücksichtigt.

Aufgrund der Vielzahl an anstehenden Berufungen in den nächsten Jahren und der damit verbundenen Möglichkeit zur Gewinnung von exzellenten Wissenschaftlerinnen als Professorinnen, wird der Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit in diesem Bereich liegen. Die anstehenden Berufungen bieten zudem die Möglichkeit, gerade Neuberufene auf die Notwendigkeit einer gender- und diversitätsensiblen Lehre im Kontext einer gerechten und nachhaltigen Entwicklung aufmerksam zu machen. Daher wird die Erhöhung der Sichtbarkeit von Geschlechtergerechtigkeit in der Lehre aber auch in der Forschung ein weiterer Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit in den nächsten Jahren an der HNEE sein.

Die Umsetzung der im Folgenden definierten Ziele und Maßnahmen gelingt nur, wenn Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema aufgenommen und im Sinne eines Gender Mainstreamings auf allen Ebenen und durch eine Vielzahl an Hochschulmitgliedern mitgetragen und vorangetrieben wird.

Eberswalde, den 31.08.2023

1. Struktur und Ausgangssituation an der HNEE

1.1 Die HNEE und die Gleichstellungsarbeit

Die Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE) ist mit derzeit ca. 2.300 Studierenden aus 57 Ländern, mehr als 400 Beschäftigten und derzeit 62 Professuren eine sehr kleine Hochschule mit Fokus auf Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung im Land Brandenburg.

An den vier Fachbereichen *Wald und Umwelt*, *Landschaftsnutzung und Naturschutz*, *Holzingenieurwesen* und *Nachhaltige Wirtschaft* können in aktuell 20 und zum Teil deutschlandweit einzigartigen Studiengängen Kompetenzen in den Bereichen Naturschutz, Waldwirtschaft, Ökolandbau, Anpassung an den Klimawandel, nachhaltige Wirtschaft, Holzbau und nachhaltiges Tourismusmanagement erworben werden.

Die geringe Größe der HNEE ermöglicht ein sehr persönliches Miteinander und bietet zahlreiche Möglichkeiten, sich aktiv in die Gestaltung der Hochschule einzubringen. Die Anforderungen z.B. durch rechtlichen Vorgaben stellen die HNEE jedoch häufig vor große Herausforderungen. Während sich die Anforderungen im Grundsatz nicht von den jenen unterscheiden, die an deutlich größere Hochschulen gestellt werden, lässt die finanzielle und personelle Ausstattung hingegen deutlich geringere Spielräume zu.

Mit ihrem **Profil** verpflichtet sich die HNEE den Zielen der nachhaltigen Entwicklung, schätzt und fördert Vielfalt und Wertschätzung. Diese Punkte werden im [Leitbild](#) und auch in den [Nachhaltigkeitsgrundsätzen](#) betont und sind auch im **Hochschulentwicklungsplan** (2022-2026) berücksichtigt. Zudem werden Gleichstellung und Diversity in einem eigenen Kapitel im [Nachhaltigkeitsbericht \(2018-2020\)](#) der HNEE aufgenommen. Gemeinsam mit den anderen brandenburgischen Hochschulen hat sich die HNEE bereits 2017 zu den „[Qualitätsstandards Chancengleichheit und Familienorientierung an brandenburgischen Hochschulen](#)“ bekannt.

Mit dem laufenden [Hochschulvertrag](#) (01/2019-12/2023) wurden in einem gesonderten Kapitel Zielvorgaben und Maßnahmen für die HNEE in dem Bereich Chancengleichheit und Familienorientierung definiert und für deren Erfüllung ein jährliches Budget i.H.v. 32.000 € zur Verfügung gestellt.

Innerhalb der HNEE wird das interne **Mittelverteilmodell**, in dem auch der Professorinnen-Anteil an den Fachbereichen berücksichtigt wird, als Anreizsystem für Frauenförderung auf der professoralen Ebene eingesetzt.

Der eingeschränkte Umfang von (zeitlichen/personellen wie auch finanziellen) **Ressourcen** stellt auch die Gleichstellungsarbeit an der HNEE vor deutliche Herausforderungen und begrenzt die Möglichkeiten. Derzeit wird die **Gleichstellungsbeauftragte** und bis zu zwei Stellvertreterinnen gem. § 68 Abs. 1 Satz 1 BbgHG durch die Mitglieder und Angehörigen der Hochschule für einen Zeitraum von vier Jahren gewählt. Zur Wahl stellen können sich alle weiblichen Hochschulmitglieder. Die Gleichstellungsbeauftragte der HNEE nimmt ihre Tätigkeit nicht hauptberuflich wahr, sondern wird gem. § 68 Abs. 9 Satz 4 mit dem gesetzlich vorgegebenen Umfang eines halben Vollzeitäquivalents von ihren Aufgaben freigestellt. Die derzeit tätige Stellvertreterin wird grundsätzlich nicht von ihren Tätigkeiten freigestellt, ist aber zusätzlich für die Koordination der laufenden Vorhaben im Rahmen des Professorinnenprogramm III verantwortlich und für diese Tätigkeit befristet eingestellt. Hierdurch ist ein kollegialer Austausch möglich. Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wurden an der HNEE bisher nicht gewählt.

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört dem Präsidium an, weitere spezifische Strukturen zur Gleichstellung (z.B. Gremium oder Kommission) existieren an der HNEE jedoch noch nicht. Derzeit werden geschlechtergetrennte Statistiken zu Personaldaten und Studierendenzahlen auf Basis des **Gender-Monitoring**-Tools der bukoF, das auf die speziellen Bedarfe der HNEE angepasst wurde, erhoben. Die Daten werden der Gleichstellungsbeauftragten auf Anfrage durch die entsprechenden Abteilungen zugearbeitet. Die Abfrage erfolgt jährlich.

Seit 2020 gibt es durch die Bildung des [Netzwerkes für Vielfalt und Chancengleichheit](#) regelmäßige Treffen und einen sehr guten Austausch insbesondere mit den anderen Beauftragten und Koordinator*innen im Bereich Vielfalt an der HNEE. Durch das Netzwerk sollen zudem intersektionale Fragestellungen und Aspekte gemeinsam und gezielter adressiert sowie übergeordnete Angebote (z.B. Maßnahmen im Bereich Antidiskriminierung oder zu *Implicit Bias*) geschaffen werden. Außerdem wirkt die Gleichstellungsbeauftragte in der [AG Gesunde Hochschule](#) mit und unterstützt hier zusammen mit weiteren Akteurinnen die Organisation und Durchführung von gesundheitsfördernden Maßnahmen für alle Hochschulangehörigen.

Einen sehr konstruktiven und kollegialen Austausch bietet das die brandenburgische *Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten* ([LakoG](#)), in der die Gleichstellungsbeauftragten der staatlichen Hochschulen in Brandenburg gemeinsam agieren. Auf Bundesebene ermöglicht die *Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten* ([bukof](#)) einen sehr guten inhaltlichen Austausch mit Akteur*innen anderer Fachhochschulen und Universitäten. Mit weiteren regionalen und lokalen Akteurinnen wirken die Gleichstellungsbeauftragten im [Frauennetzwerk Barnim](#) mit und stehen dadurch im nahen Austausch mit außerhochschulischen Akteur*innen.

1.2 Mitglieder der Hochschule

- **Zentrale und dezentrale Führungspositionen**

Die **zentralen und dezentralen Führungspositionen** in Tab. 1 und Tab. 2 wurden entsprechend des Organigramms der HNEE abgeleitet. Eine Einteilung von Führungspositionen nach Vergütungsgruppen ist an der HNEE nicht zielführend, da keine höhere Entgeltstufe als eine TV-L E 13 vergeben wird, für eine Zuordnung dieser Entgeltgruppe aber nicht zwingend Personal- oder Budgetverantwortung erforderlich sind.

Tabelle 1: Zentrale und Dezentrale Leitungspositionen; vergleichend dargestellt für 2019 und 2023.

		2019/2023			
		d	m	w	o.A.
Zentrale Leitungspositionen	Präsident*in		XX		
	Vizepräsident*in für Studium und Lehre			XX	
	Vizepräsident*in für Forschung und Transfer		XX		
	Studentische*r Vizepräsident*in			XX	
	Kanzler*in		X	X	
Dezentrale Leitungspositionen	Dekan*in FB <i>Wald und Umwelt</i>		XX		
	Dekan*in FB <i>Landschaftsnutzung und Naturschutz</i>		XX		
	Dekan*in FB <i>Holzingenieurwesen</i>		X	X	
	Dekan*in FB <i>Nachhaltige Wirtschaft</i>		XX		
		k.A./0	6/6	3/3	k.A./0

Im Vergleich zwischen 2019 und 2023 zeigt sich einerseits ein Rückgang von Frauen in zentralen Leitungspositionen durch die Neubesetzung der Position der Kanzlerin*des Kanzlers. Auf dezentraler Ebene hingegen wird der Fachbereich *Holzingenieurwesen* seit 03/2023 erstmalig von einer Frau geleitet. Die Leitungspositionen im mittleren und unteren Management sind dagegen annähernd paritätisch besetzt.

Tabelle 2: Leitungspositionen zentraler Bereiche; vergleichend dargestellt für 2019 und 2023.

			2019/2023			
			d	m	w	o.A.
Akademischer Bereich	Leitung Präsidialbereich	Referent*in der*des Präsident*in			XX	
	Leitung InnoSupport	Referent*in der*des Vizepräsident*in für Forschung und Transfer			XX	
Verwaltung	Haushalt und Beschaffung			XX		
	Personalangelegenheiten				XX	
	Liegenschafts- und Umweltmanagement			XX		
	Studierendenservice und International Office				XX	
	Zentrale IT			XX		
Zentrale Einrichtungen	Bibliothek				XX	
	Forstbotanischer Garten			XX	XX	
	Zentrales Ökologisches Labor			XX		
			k.A./0	6/6	3/3	k.A./0

- **Akademischer Bereich (Forschung und Lehre)**

Allgemeines

Entsprechend der Veröffentlichungen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) sind in Abb. 1 die hochschulweiten **Frauenanteile in den unterschiedlichen Karriere- und Qualifikationsstufen** an der HNEE dargestellt ([GWK 2021](#)). Ersichtlich wird hieraus, dass die HNEE im Vergleich zum bundesdeutschen Durchschnitt von 2019 mehr Frauen insbesondere unter den Promovierenden, Promovierten und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen verzeichnet. Umso deutlich wird dafür die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Professuren und Honorarprofessuren an der HNEE.

Da die HNEE kein eigenes Promotionsrecht hat, werden die Promovierenden nicht systematisch erfasst. Der angegebene Anteil an Promovendinnen (59,3%) in Abb. 1 ist ein Schätzwert, der auf den bekannten Promotionsvorhaben basiert. Unter dem bereits promovierten Personal (ohne Professor*innen) stellen Frauen mit einem Anteil von 58,3% ebenfalls die Mehrheit. Weitere promovierte Wissenschaftler*innen sind zudem im Verwaltungsbereich angesiedelt und werden hier nicht berücksichtigt. Positiv wirken sich hier bereits gleichstellungsfördernde Maßnahmen aus, die durch Teilnahme an den vorherige Professorinnenprogrammen hinsichtlich Unterstützung von Promotionen realisiert werden konnten.

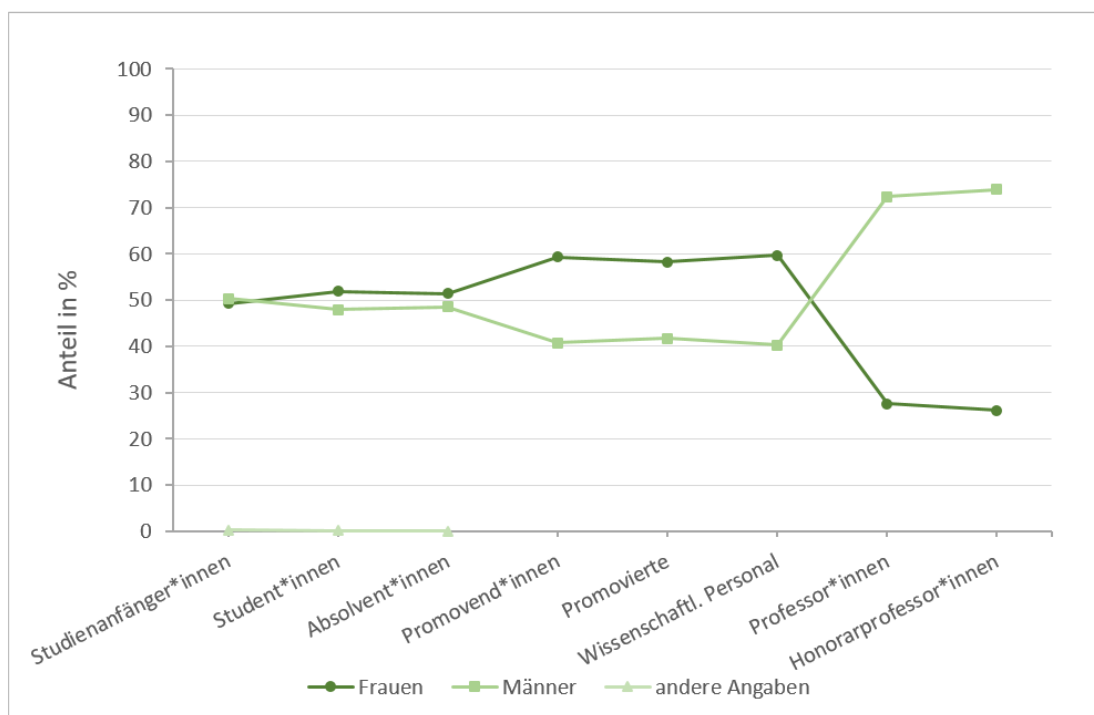


Abbildung 1: Repräsentanz in den Karrierestufen. Daten zu Studierenden vom WiSe 2022/23, zum Personal von 03/2023, zu Promovierenden und Promovierten von 06/2023.

Die Daten unterscheiden sich deutlich zwischen den einzelnen Fachbereichen. Daher bildet Abb. 2 die Repräsentanz von Frauen in unterschiedlichen Positionen für die einzelnen Fachbereiche ab. Die Angabe der Professuren basiert auf der Personenzahl an Professorinnen. Unterschiede zwischen Voll- und Teilzeitprofessur wurden hier nicht getroffen oder einberechnet. Nicht dargestellt sind in Abb. 2 die Lehrbeauftragten. Promovendinnen und bereits promovierte Wissenschaftlerinnen sind nicht gesondert, sondern in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen enthalten. Der Anteil an Studentinnen beinhaltet hier alle Studentinnen der jeweiligen Fachbereiche. Da der Anteil an Studentinnen zwischen den

Studiengängen variiert, sind die nach Studiengängen differenzierten Zahlen in Kap. 2.2.4 zu finden.

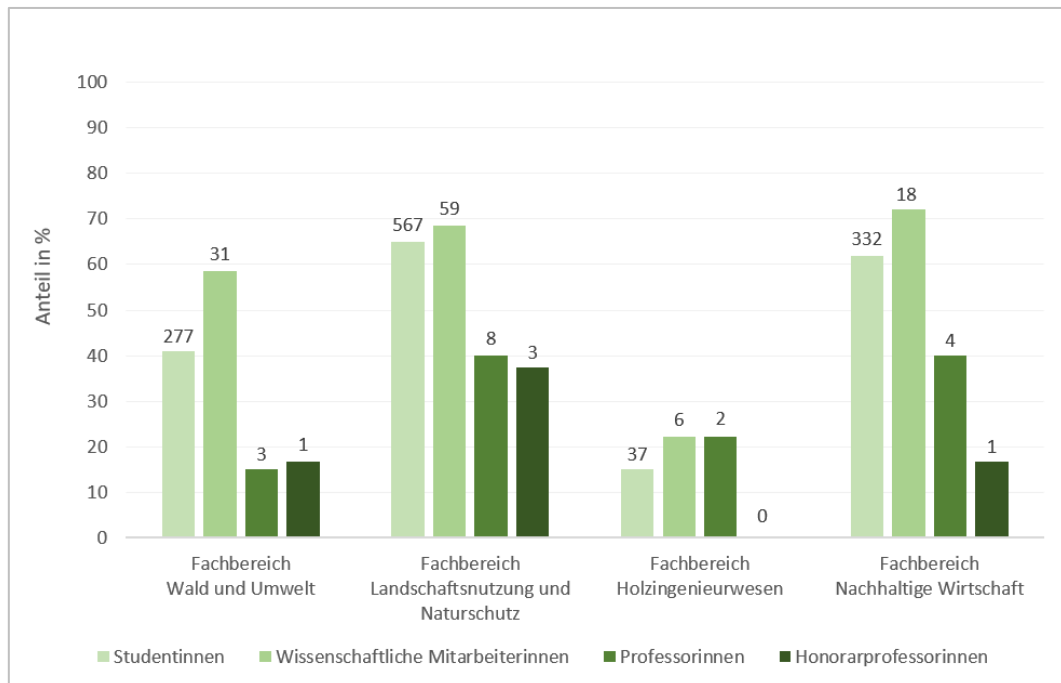


Abbildung 2: Frauen in den unterschiedlichen Karrierephasen an den Fachbereichen. Oberhalb der Säulen sind die absoluten Anzahlen dargestellt. Stand der Angaben: Studierende im WiSe 2022/23, Personal von 03/2023.

Professuren (W2)

Von den Professuren an der HNEE, die von dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg genehmigt worden sind, sind aktuell 57 besetzt. Bis 2030 werden regulär 26 dieser Regelprofessuren vakant. Zusätzlich werden 5 Stiftungsprofessuren erstmalig ausgeschrieben. An der HNEE werden ausschließlich **W2-Professuren** ausgeschrieben.

Derzeit sind 27,6% der Professuren mit Frauen besetzt (Stand: 03/2023). Die Anzahl an berufenen Wissenschaftlerinnen unterscheidet sich deutlich zwischen den Fachbereichen. Abb. 3 zeigt die Anzahl an Professorinnen in den verschiedenen Fachbereichen für die Jahre 2012, 2019, 2021 und 2023. Ersichtliche Schwankungen der prozentualen Anteile sind dabei nicht auf eine geänderte Anzahl an Professorinnen zurückzuführen, sondern durch eine neue Zuordnung von Professuren bzw. zum Zeitpunkt der Erhebung nicht besetzte Professuren zu erklären. Aus diesem Grund ist zusätzlich die absolute Anzahl an Professorinnen oberhalb der Balken angegeben. Hierdurch wird der (langsam) steigende Trend des Anteils an Professuren, die durch Frauen ausgestaltet werden, deutlich (2012: 17,8%, 2019: 23,7%, 2023: 27,6%). Zwar konnte bisher in keinem Fachbereich eine paritätische Besetzung der Professuren bzw. eine Besetzung entsprechend der Verteilung der Geschlechter in der Gesellschaft erreicht werden, jedoch wurde das Ziel der Erhöhung der Professorinnen-Anteile zumindest in den Fachbereichen *Wald und Umwelt* und *Nachhaltige Wirtschaft* erreicht. In den Fachbereichen *Wald und Umwelt* und *Holzingenieurwesen* sind mit 15% bzw. 22,2% Professorinnen in ihrer Statusgruppe aber weiterhin am stärksten unterrepräsentiert. Während der Professorinnenanteil des Fachbereichs *Holzingenieurwesen* dem Kaskadenmodell (aufgrund

zu geringer Zahlen ohne Bezug zu Anzahl an Promovierten) entspricht, ist dies für die übrigen Fachbereiche nicht zutreffend (Abb. 2).

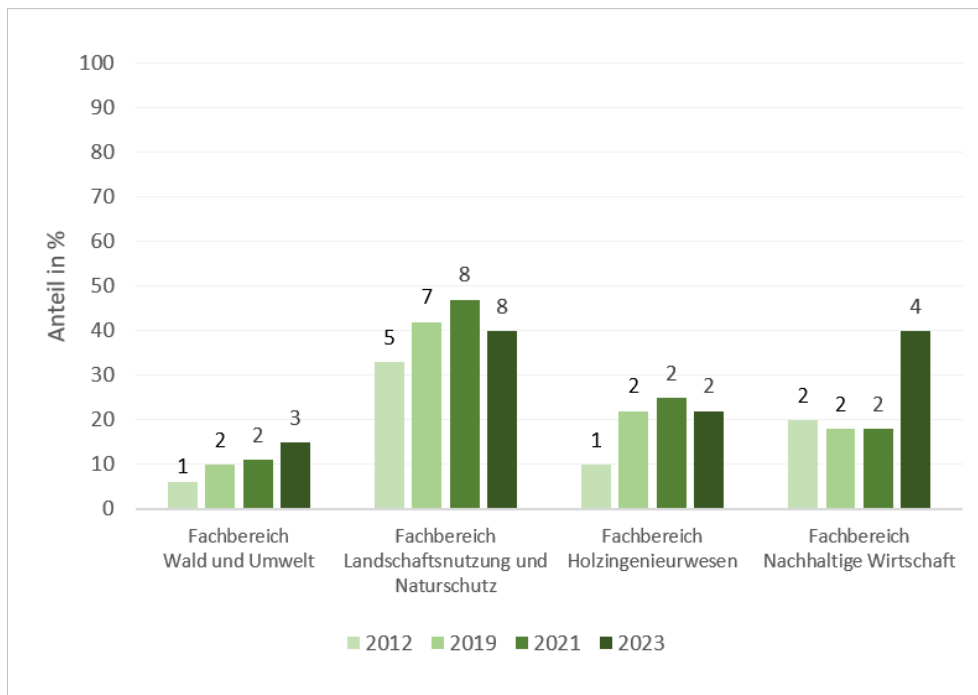


Abbildung 3: Professorinnen an den Fachbereichen von 2012 bis 2023.

Mit der Implementierung des **Berufungsmanagements** und den verbundenen personellen Ressourcen an der HNEE wurden seit 2021 Prozesse im Bereich der Berufungsverfahren vereinheitlicht und professionalisiert. Die Berufungsverfahren werden so strukturierter und transparenter. Mit dem Erlass einer neuen **Berufungsordnung** (02/2022) wurden Gleichstellungsaspekte in Berufungsverfahren sichtbarer gemacht und gestärkt. Auf Basis eines Profilpapiers, das eine Analyse des Fachgebiets und des Bewerber*innenfeldes (mind. 3 fachlich geeignete Frauen) enthält und die Funktion und Einbindung der Professur beschreibt, findet ein Strategiegelgespräch statt, an dem auch die Gleichstellungsbeauftragte teilnimmt. In enger Zusammenarbeit mit dem Berufungsmanagement kann somit bereits bei der Erstellung des Ausschreibungstextes mitgewirkt werden. Die Ausschreibungstexte werden ansprechender formuliert und die Gleichstellungsbeauftragte als Ansprechpartnerin genannt. Zudem wird in der Berufsungsordnung auf die Möglichkeit der Anforderung geschlechtersensibler Lehrkonzepte hingewiesen und **Maßnahmen zur Sensibilisierung** und Vermeidung von unbewusster Befangenheit (*implicit bias*) festgeschrieben. Hierdurch hat die Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit, in der jeweils ersten Sitzung der Berufungskommissionen durch eine Präsentation die Berufungskommissionsmitglieder zu sensibilisieren, auf die strukturelle, teilweise intersektionale Benachteiligung insbesondere von Frauen, aber auch mit Hinweis auf trans*, inter* und nicht-binäre (TIN*) Personen, in der Wissenschaft und bestehende rechtliche Grundlagen hinzuweisen. Durch diese Maßnahme werden nicht nur Berufungsverfahren sensibler durchgeführt, sondern auch die bestehenden Hochschulmitglieder für das Thema strukturelle Benachteiligung sensibilisiert. Für alle seit 2019 neuberufenen Professorinnen konnten erfolgreich Fördermittel im Rahmen des Professorinnenprogramm III beantragt werden.

In den meisten Berufungsverfahren ist die Anzahl geeigneter Bewerbungen überschaubar. Häufig bewerben sich deutlich weniger Frauen als Männer auf die Professuren. Für

international ausgeschriebene Professuren, für die deutsche Sprachkenntnisse nicht zwingend erforderlich sind, werden grundsätzlich mehr Bewerbungen verzeichnet. Möglichkeiten für Dual-Career-Optionen als Unterstützungsangebot für Partner*innen stehen grundsätzlich nicht zur Verfügung. Die Familienfreundliche Hochschule unterstützt bei der Suche nach Schul- oder Kita-Plätzen und steht dafür im engen Austausch mit der Stadt Eberswalde.

Wissenschaftler*innen

Das wissenschaftliche Personal ist auch im Verwaltungsbereich (Vgl. 2.3), überwiegend (92,7%) aber in den Fachbereichen tätig. Im Folgenden werden aufgrund des Fokus auf Karrierewege in der Wissenschaft nur die Wissenschaftler*innen an den Fachbereichen betrachtet.

Wie in Abb.2 ersichtlich ist, sind an den Fachbereichen *Wald und Umwelt*, *Landschaftsnutzung und Naturschutz* sowie *Nachhaltige Wirtschaft* mehrheitlich Frauen als wissenschaftliches Personal tätig. Nur am Fachbereich *Holzingenieurwesen* ist der Anteil an Wissenschaftlerinnen mit 22,2% deutlich geringer. In allen Fachbereichen liegt der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals über dem Anteil an Studentinnen.

Die Finanzierung des wissenschaftlichen Personals erfolgt vorrangig über Drittmittel. Hieraus ergibt sich die hohe **Befristungsquote** im Bereich des wissenschaftlichen Personals an den Fachbereichen (s. Abb. 4). Vergleichend dargestellt ist in dieser Abbildung auch die Befristungsquote im Verwaltungsbereich (Sonstiges sowie wissenschaftliches Personal), die mit 33% (Frauen) bzw. 25,5% (Männer) deutlich unter den Befristungen des wissenschaftlichen Personals an den Fachbereichen liegt. Mehrheitlich gilt aber, dass Frauen etwas häufiger als Männer mit befristeten Arbeitsverträgen tätig sind. Ausnahme ist der Fachbereich *Landschaftsnutzung und Naturschutz*: Hier haben prozentual etwas mehr Wissenschaftler als Wissenschaftlerinnen befristete Verträge (96,3% bzw. 91,5%).

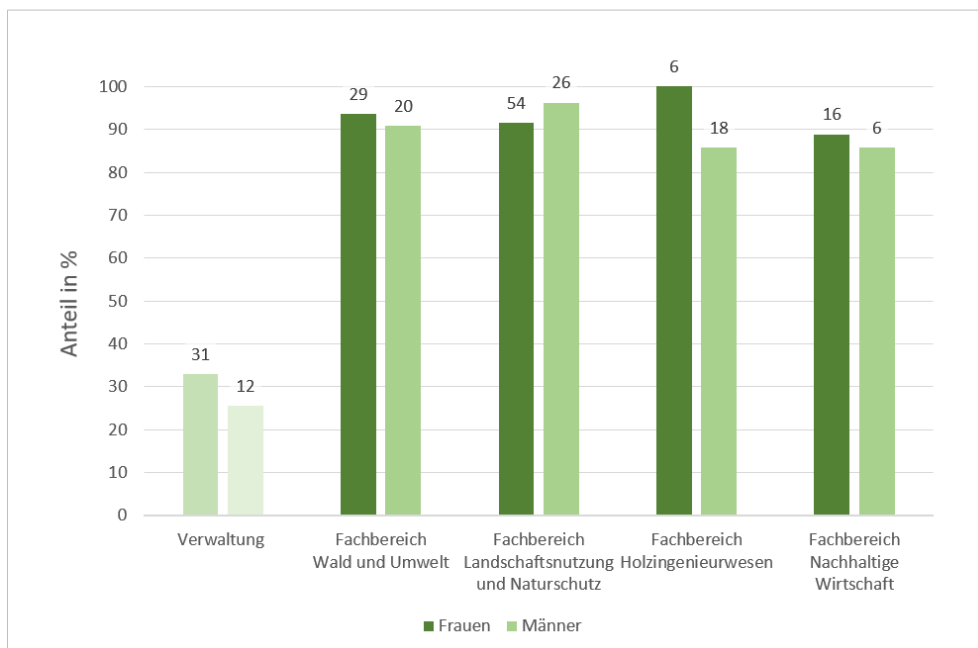


Abbildung 4: Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Personals – Befristung (Stand: 03/2023). Oberhalb der Säulen sind die absoluten Anzahlen dargestellt.

Eine deutliche Abhängigkeit vom Geschlecht zeigt sich auch in der **Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung**. Abb. 5 verdeutlicht, dass in allen Bereichen mehr Frauen als Männer

in Teilzeit angestellt sind. Es liegen dabei keine Aussagen vor, inwiefern diese Option gewählt wurde, um eine höhere Flexibilität beispielsweise hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf/Karriere und Familie zu bekommen, oder ob die vertraglichen Rahmenbedingungen keine Einstellung in Vollzeit ermöglichten.

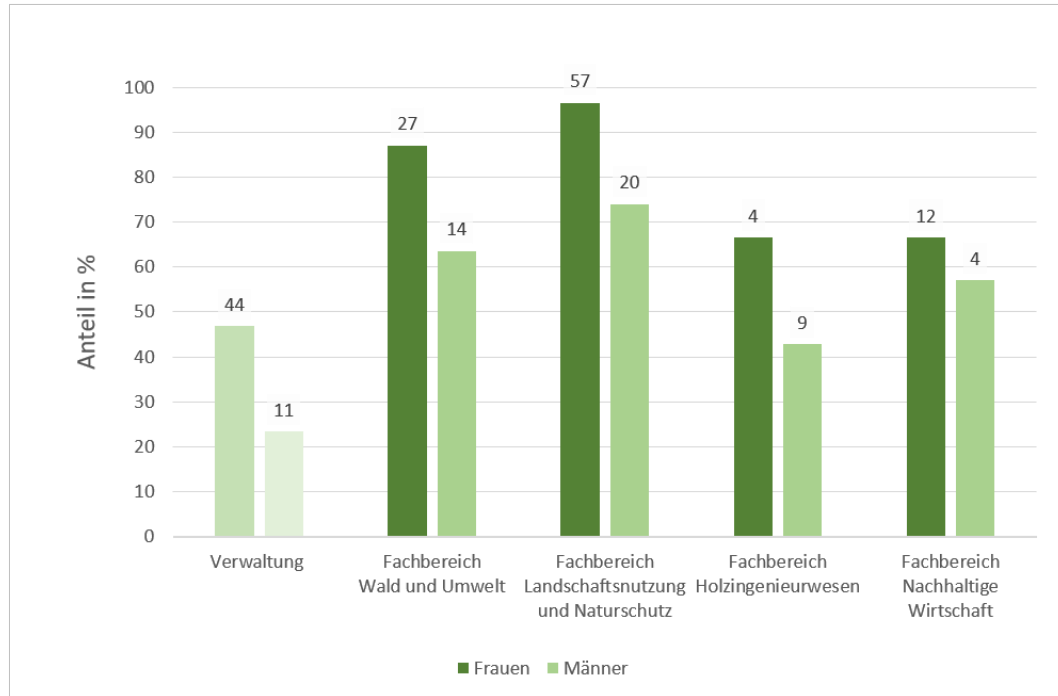


Abbildung 5: Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Personals – Teilzeit (Stand: 03/2023). Oberhalb der Säulen sind die absoluten Anzahlen dargestellt.

Derzeit sind 28 Personen bekannt, die sich in **Promotionsverfahren** befinden. Mit 59,3% befinden sich mehrheitlich Wissenschaftlerinnen in dieser Qualifikationsphase. Da die HNEE kein eigenes Promotionsrecht hat, erfolgt die Betreuung in den meisten Fällen im Rahmen von externen Promotionen oder durch Kooperationen mit Universitäten. Eine Besonderheit stellt das kooperative Graduiertenkolleg von der Leuphana Universität Lüneburg und der HNEE dar. Forschungsstarken Hochschulprofessor*innen der HNEE wird hier das Recht zur Erstbetreuung von Promotionen im Themenbereich der biodiversitätsgestaltenden Landnutzung in Biosphärenreservaten eingeräumt. Durch Fördermittel aus dem **Professorinnenprogramm III** werden derzeit Wissenschaftlerinnen einerseits durch Promotionsstellen sowie Stipendien insbesondere für die Vorbereitung und Finalisierung von Promotionen gefördert. Daneben stehen weitere Sachmittel für Promovendinnen z.B. zur finanziellen Unterstützung bei Konferenzteilnahme, für Publikationen oder studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte zur Verfügung. Basierend auf den Ergebnissen von zwei Umfragen (2019, 2022) unter den Promovierenden der HNEE sollen den Wissenschaftlerinnen in der Promotions- und PostDoc-Phase zusätzliche Weiterbildungen durch das Programm „Auf dem Weg zur (FH-)Professur“ angeboten werden. Die Umfrageergebnisse zeigen weiterhin auf, dass Promovierende an der HNEE häufig mit Schwierigkeiten bei der Suche nach einer*inem Erstbetreuer*in an einer Universität und bei der Aufnahme an den Universitäten konfrontiert werden. Zudem wurde die Entfernung zur und die (fehlende) Einbindung an der betreuenden Universität als Hindernis empfunden.

Forschungsprofessuren und insbesondere Forschungsprofessuren mit dem Schwerpunkt Transfer an der HNEE (Vgl. Kap. 5.) sollen zukünftig gezielter genutzt werden, um

Wissenschaftler*innen, die in dieser Zeit die Lehre für die*den Forschungsprofessor*in vertritt, für eine weitere akademische Karriere bzw. auf eine FH-Professur vorzubereiten.

Studierende

Abb. 6 zeigt – in Ergänzung zu Abb. 2 - die prozentualen Anteile an Studentinnen in den unterschiedlichen Studiengängen der Fachbereiche an der HNEE (Stand: WiSe 2022/23). Am geringsten sind Frauen in allen Studiengängen des Fachbereichs Holzingenieurwesen vertreten (8,3-15,9%). Am Fachbereich Wald und Umwelt sind besonders im Bachelor-Studiengang *Forstwirtschaft* und im Master-Studiengang *Forest Information Technology* wenig Studentinnen immatrikuliert. Dagegen werden internationale Studiengänge mit deutlichem Bezug zu sozialen und ökologischen Fragestellungen stärker von Frauen nachgefragt. Ebenso sind in allen Studiengängen am Fachbereich *Landschaftsnutzung und Naturschutz* und in allen Master-Studiengängen am Fachbereich *Nachhaltige Wirtschaft* mit teilweise über 80% mehrheitlich Frauen immatrikuliert. Die Zulassung zu den zulassungsbeschränkten Studiengängen erfolgt vorrangig nach Qualifikation über den Notendurchschnitt unter Berücksichtigung von Zusatzkriterien (z.B. Berufstätigkeit, Praktika) oder auch nach Wartezeit. Weitere Regelungen finden Anwendung beispielsweise bei Zweitstudienbewerber*innen oder bei Vorliegen außergewöhnlicher Härte.

Am Fachbereich Holzingenieurwesen wurde 2023 erstmalig ein gesondertes Budget von 2.000 € für gezielte Gleichstellungsmaßnahmen am Fachbereich zur Verfügung gestellt.

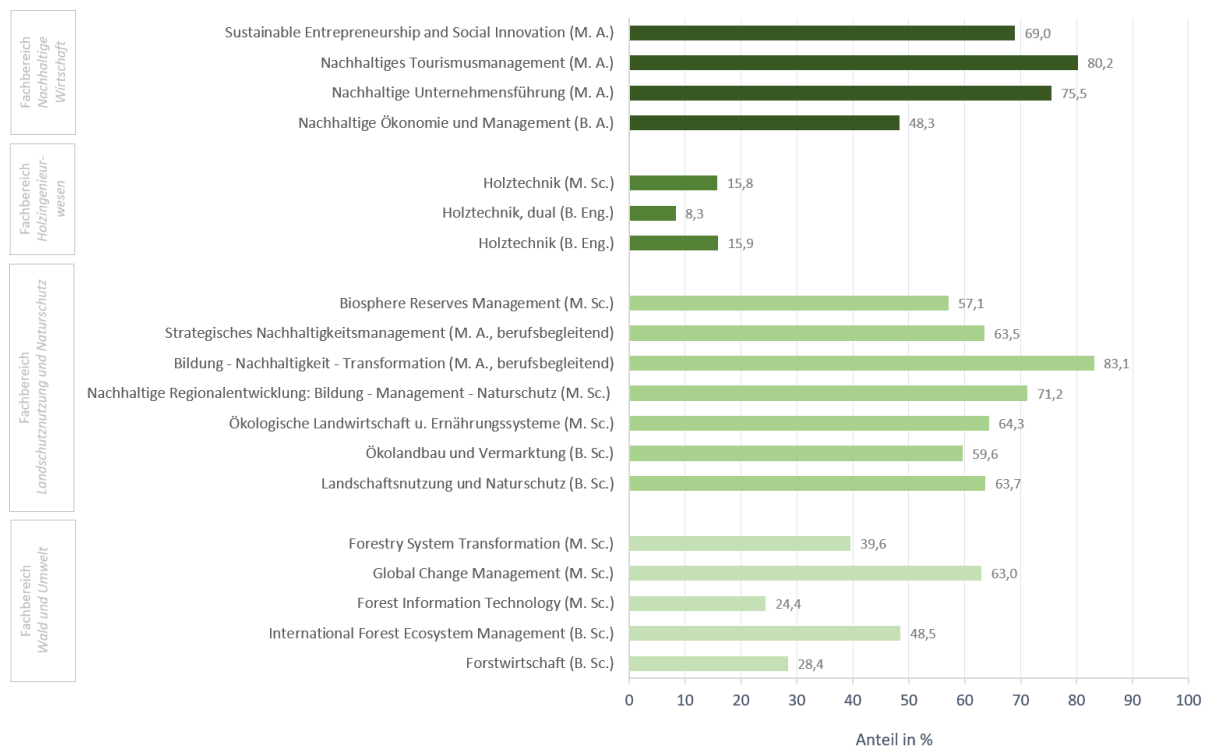


Abbildung 6: Studentinnen in den unterschiedlichen Studiengängen (Stand: WiSe 2022/23).

- **Verwaltung, Wissenschaftsmanagement**

Zum Personal der Verwaltung werden auch diejenigen gezählt, die im Wissenschaftsmanagement tätig sind. Die Beschäftigten sind in der Verwaltung zu 66,7% weiblich und mehrheitlich der Gruppe des „Sonstigen Personals“ zugeordnet (89,4%).

Wenngleich bereits zuvor gezeigt wurde, dass befristete Verträge und Teilzeitbeschäftigung im Verwaltungsbereich seltener sind als bei den Wissenschaftler*innen an den Fachbereichen, so zeigt sich doch auch für die Verwaltung, dass hier ebenfalls prozentual vergleichsweise weniger Frauen als Männer in Vollzeit arbeiten und entfristete Verträge haben (Abb. 7). Auch hier wurden die Gründe für eine Teilzeiteinstellung nicht erhoben.

Bei der Ausschreibung von Stellen in Vollzeit wird grundsätzlich die Eignung einer Teilzeitfähigkeit geprüft.

Durch die Möglichkeit von Gleitzeit und mobilem Arbeiten wird eine flexiblere Ausgestaltung der Tätigkeiten erreicht.

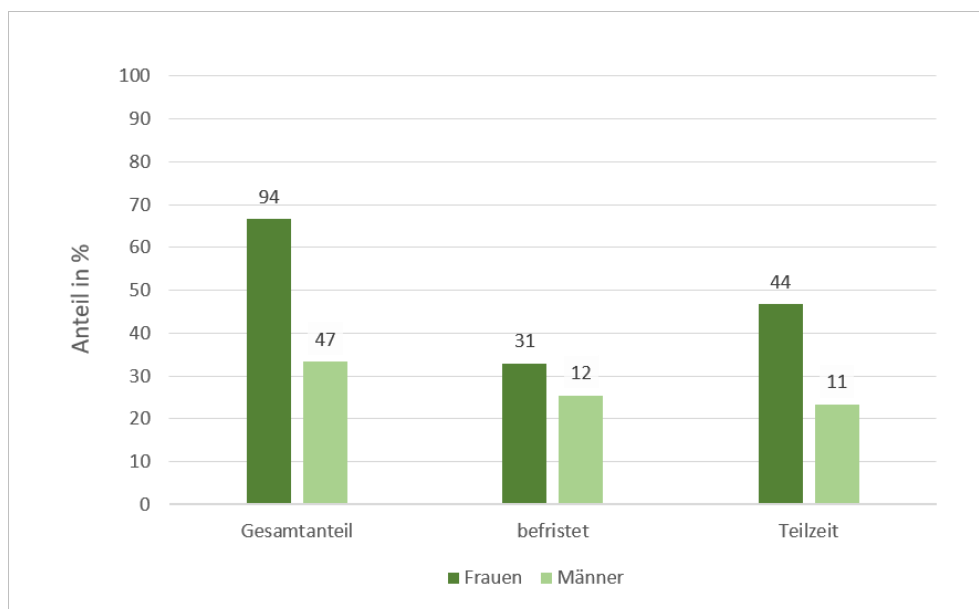


Abbildung 7: Beschäftigte der Verwaltung (Stand 03/2023). Oberhalb der Säulen sind die absoluten Anzahlen dargestellt.

- **TIN* Personen an der HNEE**

Studierende der HNEE haben mit Senatsbeschluss (10/2022) seit Ende 2022 die Möglichkeit, ihren **Namen und/oder ihren Geschlechtseintrag** in den Stammdaten ändern zu lassen. Der selbstgewählte Name ist ab diesem Zeitpunkt im Hochschulsystem hinterlegt, wodurch u.a. eine respektvolle Ansprache insbesondere für trans*, inter* und non-binäre Studierende ermöglicht wird. Für Mitarbeitende besteht derzeit die Möglichkeit der Änderung ihrer Email-Adresse zur Verbesserung der Kommunikation und Nutzung eines selbstgewählten Namens.

Derzeit ist ein **Online-Lerntool** für geschlechtergerechte Sprache in der Beschaffung. Dieses Online-Tool soll insbesondere Lehrenden und Verwaltungspersonal angeboten werden. Neben der Sensibilisierung soll dadurch eine Hilfestellung bei Unsicherheiten in geschlechtersensibler Kommunikation angeboten werden.

1.3 Gremien

Die HNEE strebt gem. § 12 Abs. 1 LGG eine paritätische Besetzung von Gremien und Kommissionen an. Bei Berufungskommissionen wird ebenfalls eine paritätische Besetzung angestrebt, wenigstens aber müssen gem. § 40 Abs. 2 BbgHG 40% der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein, darunter eine Hochschulprofessorin. Hochschulweit sind die Mittwochnachmittage vorlesungsfrei und ab 13 bzw. 14 Uhr für Gremienarbeit vorgesehen.

Der **Senat** ist das wichtigste Gremium der Hochschule. Dem Senat gehören sechs Hochschullehrer*innen, zwei akademischen Mitarbeiter*innen, zwei Studierenden und ein*e sonstige*r Mitarbeiter*in an, die alle zwei Jahre von ihrer Gruppe als Vertreter*innen gewählt werden. Durch die kurze Wahlperiode ändert sich die Zusammensetzung regelmäßig. Der Senat hat familienfreundliche Sitzungszeiten: er tagt monatlich mit Sitzungsbeginn ab 13 Uhr. Gemäß Geschäftsordnung soll die Dauer der Sitzungen 2 Stunden nicht überschreiten. Derzeit sind 5 Frauen und 6 Männer im Senat aktiv.

Das **Präsidium** wird gemäß Grundordnung der HNEE nach Funktionen zusammengesetzt. Neben der Präsidentin*dem Präsidenten gehören die Vizepräsident*innen, die*der studentische Vizepräsident*in, der*die Kanzler*in, die Dekan*innen und die Gleichstellungsbeauftragte dem Präsidium an. Neben der Gleichstellungsbeauftragten sind derzeit 3 Frauen und 6 Männer im Präsidium vertreten. Eine paritätische Besetzung kann hier nur indirekt realisiert werden, indem die entsprechenden Positionen paritätisch besetzt sind.

Auf dezentraler Ebene sind die **Fachbereichsräte** die wichtigsten Gremien. Die Wahlen finden im zweijährigen Turnus statt. Abb. 8 zeigt, dass auch hier Frauen unterproportional vertreten sind. In allen Fachbereichsräten wird derzeit sowohl der Vorsitz als die Stellvertretung von Männern übernommen.

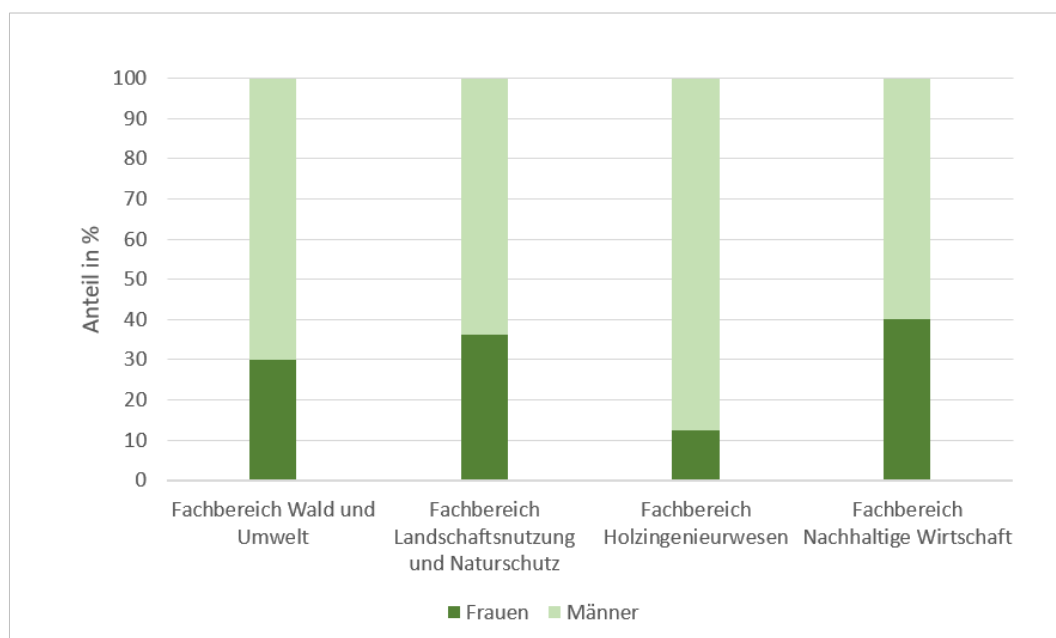


Abbildung 8: Besetzung der Fachbereichsräte (Stand: 06/2023).

Eine besondere Herausforderung stellt bei einem Professorinnenanteil von 27,6 % (Stand 03/2023) teilweise die Einhaltung der Frauenquote in **Berufungskommissionen** gem. § 40 Abs. 2 BbgHG dar. Durch diese Vorschrift kommen Frauen einerseits verstärkt in wichtige

Entscheidungspositionen, andererseits werden vor allem Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen insbesondere an den Fachbereichen *Wald und Umwelt* und *Holzingenieurwesen* überproportional häufig für zeitaufwendige Berufungsverfahren beansprucht. Die Einhaltung der Frauenquote wird teilweise nur durch die gezielte Einbindung von Studentinnen und externen Wissenschaftlerinnen realisiert. Bei Letzteren kommt es dabei gegebenenfalls zu einer Externalisierung der überproportionalen Beanspruchung. Insbesondere Student*innen und Mitarbeiter*innen können zudem aufgrund von Abhängigkeiten innerhalb der Kommission bei Entscheidungen in Konfliktsituation geraten.

1.4 Lehre

An Hochschulen werden Studierende ausgebildet, die nach ihrem Studium als Multiplikator*innen der gelernten fachlichen Inhalte aber auch von Überzeugungen und Werten agieren. Aus diesem Grund und basierend auf dem Leitgedanken der nachhaltigen Entwicklung und dem **Leitbild Lehre** der HNEE, kommt den Lehrenden der HNEE eine besondere Verantwortung hinsichtlich einer **gender- und diversitysensiblen Lehre** zu. Derzeit gibt es wenige Unterstützungsangebote (z.B. durch das *Netzwerk Studienqualität Brandenburg*) oder Sensibilisierungsmaßnahmen.

Mit der Berufsordnung (02/2023) wird empfohlen, Kandidat*innen um die Einreichung gendersensibler Lehrkonzepte zu bitten. Zusätzlich wird im Gespräch von der Berufungskommission mit potentiellen Kandidat*innen von der Gleichstellungsbeauftragten das Thema Genderkompetenzen in der Lehre und Forschung angesprochen. Das studentische Interesse auch an inhaltlichen Fragestellungen im Bereich Geschlechtergerechtigkeit zeigt sich in Abschlussarbeiten, aber insbesondere auch in der durch Studierende initiierten [Projektwerkstatt „Gender & Klimagerechtigkeit“](#).

1.5 Forschung und Transfer

An der HNEE gibt es die Möglichkeit, sich intern um **Forschungsprofessuren** zu bewerben. Derzeit gibt es elf Forschungsprofessuren, davon liegt bei drei Forschungsprofessuren der Schwerpunkt auf Transfer. Die Forschungsprofessuren werden für 3 Jahre befristet besetzt. In dieser Zeit wird das Lehrdeputat der Forschungsprofessor*innen um bis zu 50% ermäßigt. Dadurch sollen einerseits einer Stärkung bereits forschungsstarker Bereiche an der HNEE erzielt aber auch eine stärkere Profilierung der einzelnen Professor*innen ermöglicht werden. Bei der Auswahl und Bewertung der Bewerbungen um die Forschungsprofessuren werden die unterschiedlichen individuellen Ausgangslagen und Erfahrungsstufen explizit berücksichtigt. Derzeit sind drei der Forschungsprofessuren mit Professorinnen besetzt.

Geschlechterspezifische Aspekte von Forschungsfragen stehen bisher selten im Fokus bei der Antragstellung von Fördermitteln für **Forschung**. Umso spannender ist es, dass die Arbeitsgruppe des Fachgebiets „Politik und Märkte in der Agrar- und Ernährungsindustrie“ der HNEE seit Anfang 2023 Partnerin im EU-geförderten Verbundvorhaben zur Förderung der Beteiligung und Anerkennung von Frauen an Innovationsprozessen im ländlichen Raum und der Landwirtschaft [„FLIARA“ \(Female-Led Innovation in Agriculture and Rural Areas\)](#) ist.

1.6 Familienfreundliche Hochschule

Als Anlaufstelle für Hochschulangehörigen mit familiären Aufgaben gibt es das Team der Familienfreundlichen Hochschule. Dieses besteht aus einer Koordinatorin mit einem Stundenanteil von 25% sowie einer Mitarbeiterin, ebenfalls mit einer 25%-Stelle. Unterstützt wird das Team von einer studentischen Hilfskraft.

Die Familienfreundliche Hochschule bietet eine **Überblicksberatung** zu Themen rund um das Studium bzw. die Berufstätigkeit mit Familienaufgaben an, unterstützt bei individuellen Fragestellungen und ist im Austausch mit den unterschiedlichen Gruppen. Am Campus werden vor allem für Hochschulangehörige mit Kind(ern) verschiedene Einrichtungen, wie die **Eltern-Kind-Räume** oder Wickeltische, bereitgestellt. Nach Kenntnis der Familienfreundlichen Hochschule studieren derzeit mind. 116 Personen mit Kind an der HNEE (basierend auf freiwilliger Meldung der studierenden Eltern). Im letzten Wintersemester wurde der Zuschuss für studierende Eltern als Maßnahme der Familienfreundlichen Hochschule von 47 Eltern (davon 34 weiblich) beantragt.

Um die Hochschule für Studierende und Mitarbeitende mit Kind oder Pflegeaufgaben familienfreundlich zu gestalten, gibt es bereits verschiedene Möglichkeiten:

- Flexible Arbeitszeiten (Gleitzeit) und die Möglichkeit, bis zu 40% der Arbeitszeit (Personal Verwaltung) mobil zu arbeiten.
- Sitzungstermine langfristig planbar, da meist am Mittwochnachmittag, an dem hochschulweit i.d.R. ab 14.00 Uhr keine Lehrveranstaltungen geplant werden.
- Kooperation zur regulären Kinderbetreuung mit der Stadt Eberswalde Tagesbetreuungspersonen und mit der Kinderwelt GmbH zur flexiblen Kinderbetreuung
- Bereitstellung von Eltern-Kind-Räumen, Wickelmöglichkeiten, Leih-Notebooks und eines jährlichen Zuschusses für studierende Eltern mit Kind, regelmäßige Vernetzungs- und Austauschveranstaltungen
- Individuelle Studienverlaufsplanung bei familiären Verpflichtungen

Wie die Gleichstellungsbeauftragten engagiert sich auch die Familienfreundliche Hochschule im *Netzwerk für Vielfalt und Chancengleichheit*, wodurch Synergien genutzt und Angebote sichtbarer gemacht werden können. In der Stadt ist die Hochschule zu Familienthemen (z. B. Finanzierungsmöglichkeiten, Familienfreizeit, familienfreundliche Unternehmensstrukturen) gut vernetzt, nicht zuletzt durch die aktive Mitgliedschaft im *Lokalen Bündnis für Familie Eberswalde*. Die Hochschule ist zudem Mitglied beim *Familie in der Hochschule e. V.* und dem *Netzwerk Familie und Hochschule im Land Brandenburg* und profitiert auch hier vom Austausch sowie von den Erfahrungen und Ideen anderer Einrichtungen.

1.7 Öffentlichkeitsarbeit, Sprache, Sensibilisierung

Das Präsidium der HNEE hat sich bereits 2015 auf eine **geschlechtersensible Schreibweise** in allen rechtsverbindlichen Dokumenten und im Schriftverkehr geeinigt. Dabei wird insbesondere auf die Nutzung neutraler Formen oder die Verwendung des Gender-Sterns im Wortinneren hingewiesen, um alle Menschen – unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität – respektvoll anzusprechen. Diese Regelung findet größtenteils Anwendung. Besondere Beachtung findet sie bei der **Ausschreibung von Stellen und Professuren**; auf den gängig genutzten Zusatz (m/w/d) in Ausschreibungen wird verzichtet, stattdessen wird auf einen geschlechtersensiblen, nicht-binär verfassten Ausschreibungstext geachtet. Es wird zudem darauf hingewiesen, dass Bewerbungen ohne Fotos eingereicht werden sollen.

Mit dem anstehenden bzw. bereits teilweise erfolgten **Web-Relaunch** der Internetseite wird auch hier auf eine vereinheitliche und geschlechtersensible Sprache geachtet. Im Leitfaden für alle (Neben-) Redakteur*innen wurde ebenfalls über die Anwendung geschlechtersensibler Sprache informiert. Derzeit wird zudem ein **Online-Lerntool** für geschlechtergerechte Sprache beschafft.

Bisher werden eigene **Sensibilisierungsmaßnahmen, Weiterbildungen und verschiedene Veranstaltungen** aufgrund der bestehenden Kapazitäten nur punktuell, z.B. zu Aktionstagen, angeboten. Es wird aber auf bestehende Angebote anderer Hochschulen hingewiesen. Auch die Öffentlichkeitsarbeit im Bereich der Gleichstellung wird derzeit nur in einem sehr geringen Umfang ausgefüllt. Im anstehenden Semester wird in dem verpflichtenden studiengangübergreifenden Erstsemester- Modul „*Einführung in die nachhaltige Entwicklung*“ erneut von den Gleichstellungsbeauftragten ein Projektthema zur Bearbeitung angeboten. In diesem Jahr soll es um Sichtbarkeit von Gleichstellungsarbeit an der HNEE gehen. Hierbei können die Studierenden eigene Akzente setzen und Ideen einbringen, während die Gleichstellungsbeauftragten von den Studierenden lernen, inwieweit Gleichstellungsarbeit für Studierende sichtbar ist, wo Bedarfe existieren und mit welchen Formaten Studierende besser erreicht werden könnten.

2. Ziele und Maßnahmen (2023-2026)

2.1 Kulturwandel herbeiführen - Geschlechtergleichheit und weniger Ungleichheiten als Ziele der nachhaltigen Entwicklung und damit des Selbstverständnisses der HNEE verankern

Mit der Agenda 2030 der UN wurden Geschlechtergleichheit (SDG 5) und weniger Ungleichheiten (SDG 10) als zwei der 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung definiert. Ein verstärktes Sichtbarmachen und Anerkennen dieses Zusammenhangs soll einen Kulturwandel herbeiführen und so das Ansehen der Gleichstellungsarbeit an der HNEE stärken und ein tatsächliches Gender Mainstreaming befördern.

Exemplarische Maßnahmen zur Umsetzung
Sensibilisierung durch Veranstaltungen zum Thema „Gender und Nachhaltigkeit“

2.2 Verbesserung der Strukturen für Gleichstellungsaufgaben, verbessertes Gender-Monitoring

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind zahlreich und vielfältig und erfordern eine stärkere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit. Die vorhandenen personellen Ressourcen sind der wichtigste limitierende Faktor für die Sichtbarkeit von Gleichstellungsarbeit an der HNEE aber für die Realisierung spezifischer Maßnahmen. Aus diesem Grund und zur Realisierung eines Gender Mainstreaming wird insbesondere eine stärkere und sichtbarere strukturelle Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Bestellung von dezentralen und ggf. auch studentischen Gleichstellungsbeauftragten angestrebt. Als Grundlage für die Gleichstellungsarbeit wird zudem ein verbesserter Prozess für das Gender-Monitoring angestrebt.

Exemplarische Maßnahmen zur Umsetzung
Bildung einer Gleichstellungs-Kommission zur strategischen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit
Externe Ausschreibung der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten
Bestellung von dezentralen und ggf. studentischer Gleichstellungsbeauftragten als Vertrauenspersonen für eine niedrigschwellige Ansprechbarkeit; aktive Ansprache von Frauen für diese Wahlämter
Entwicklung von Regelungen zur angemessenen Freistellung der Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zur Gewährleistung von Vertretungssituationen aber auch zum inhaltlichen Austausch
Einbindung des Gender-Monitorings in das Hochschulcontrolling

2.3 Ausgewogene Besetzung von Spitzenpositionen

Es wird eine geschlechtergerecht verteilte Besetzung von Spitzenpositionen angestrebt.

Exemplarische Maßnahmen zur Umsetzung
Aktive Rekrutierung geeigneter Frauen zur Bewerbung auf ausgeschriebene Positionen der Hochschulleitung und auf Ebene der Abteilungsleitung
Aktive Ansprache und Ermutigung von Frauen bei der Besetzung von Wahlämtern bei Unterrepräsentanz; auch durch Incentivierung

2.4 Erhöhung der Anzahl an Professorinnen

Bis 2030 werden 26 Professuren vakant. Zusätzlich sind derzeit die Besetzung von 5 Stiftungsprofessuren geplant. Innerhalb der nächsten 4 Jahre steht die Neubesetzung von voraussichtlich 18 Professuren an. Bei einer paritätischen und zeitnahen Besetzung der Stellen strebt die HNEE bis 2026 einen Professorinnenanteil von mind. 34,3% an.

Exemplarische Maßnahmen zur Umsetzung
Verbesserung des Prozesses zur aktiven Rekrutierung von Frauen, ggf. durch frühere Einbindung von externen fachspezifischen Expert*innen
Insbesondere bei Verlängerung der Ausschreibungsfrist Festlegung von verstärkten Bemühungen zur aktiven Rekrutierung von Frauen, ggf. unter Nennung von Zielzahlen für Bewerberinnen
Stetige Anpassung der Maßnahmen zur Begegnung von <i>Implicit Bias</i> in Berufungsverfahren; Betonung der geschlechtergerechten Ausgestaltung der Verfahren im Sinne der Nachhaltigkeit (→ Kulturwandel; Vgl. Ziel 1)
Berücksichtigung von individuellen Karriere- und Lebensläufen bei der Einschätzung von Bewerber*innen (<i>achievements relative to opportunity</i>)

2.5 Förderung von Wissenschaftlerinnen in Qualifikationsphasen, insbesondere Unterstützung von Promovendinnen und PostDocs

Um Wissenschaftlerinnen für (FH-) Professuren gewinnen zu können, sollen Forscherinnen in den frühen Karrierephasen stärker unterstützt und in den Hochschulalltag bzw. die Lehre eingebunden werden, um einen *Drop-out* zu vermeiden bzw. zu minimieren.

Exemplarische Maßnahmen zur Umsetzung
Finanzielle Unterstützung der Wissenschaftlerinnen durch Mittel des Professorinnenprogramm III, z.B. für Konferenzteilnahme, Publikationen, Hilfskräfte
Schaffung spezieller Weiterbildungsangebote für Wissenschaftlerinnen im Programm „Auf dem Weg zur (FH-) Professur“ durch Mittel des Professorinnenprogramm III
Festlegung von Mindest-Standards hinsichtlich Vertragslänge und Stundenumfang bei Ausschreibung von Promotionsstellen

Strategische Förderung und Personalentwicklung von Wissenschaftlerinnen durch frühzeitiges Aufzeigen von Karriereperspektiven und systematische Entwicklung von Promovendinnen und PostDocs hinsichtlich notwendiger Voraussetzungen für eine (FH-) Professur
Verbesserte Ausgestaltung von Arbeitsverträgen mit angemessenen Laufzeiten und Stundenumfänge, Angebot der Teilzeitbeschäftigung insbesondere für Personen mit Sorge- und Pflegeaufgaben
Berücksichtigung von individuellen Karriere- und Lebensläufen bei der Einstellung von neuen Mitarbeiterinnen, insbesondere bei Qualifikationsstellen (<i>achievements relative to opportunity</i> , Vgl. 2.4)

2.6 Gezielte Personalentwicklung von Frauen in der Verwaltung

Exemplarische Maßnahmen zur Umsetzung
Strategische Förderung von Frauen durch gezielte Personalentwicklung und Aufzeigen von Karriereperspektiven und Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Vgl. 2.5)
Verbesserte Ausgestaltung von Arbeitsverträgen mit angemessenen Laufzeiten und Stundenumfängen, Angebot der Teilzeitbeschäftigung insbesondere für Personen mit Sorge- und Pflegeaufgaben (Vgl. 2.5)

2.7 Berücksichtigung der Belange von TIN* Personen

Es wird eine stärkere Berücksichtigung von TIN* Personen und Sensibilisierung der Hochschulmitglieder angestrebt.

Exemplarische Maßnahmen zur Umsetzung
Kontinuierliche Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen
Erstellung eines Leitfadens für inklusive Sprache und wertschätzende Kommunikation
Realisierung von <i>WCs für alle</i> (in Arbeit)
Schaffung der Möglichkeit der Namens- und/oder Geschlechtsänderung auch für Mitarbeitende

2.8 Ausgewogene Besetzung aller Gremien

Die HNEE strebt eine paritätische Besetzung von Gremien und eine gleichberechtigte Beteiligung bei Entscheidungsprozessen für eine möglichst hohe Perspektivenvielfalt an. In den Bereichen, in denen Frauen grundsätzlich in der Minderheit sind, soll die Besetzung von Gremien entsprechend dieses Anteils erfolgen, wobei Frauen gem. § 61 Abs. 2 Satz 2 BbgHG mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Mitglieder stellen sollen. Der Zugang zu Schlüsselpositionen in der akademischen Selbstverwaltung soll dabei allen gleichermaßen ermöglicht werden. Es wird eine stets wertschätzende Kommunikation und transparente Entscheidungsfindung im Rahmen von Gremientätigkeiten erwartet.

Exemplarische Maßnahmen zur Umsetzung
Aktive Ermutigung von Frauen zur Leitung von Gremien und Beteiligung an Entscheidungsprozessen
Schaffung von Entlastungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen bei überproportionaler Beanspruchung in Berufungskommissionen (<i>in Arbeit</i>)
Etablierung von familienfreundlichen Sitzungszeiten und langfristigen Terminplanungen insbesondere zur Vereinfachung einer Teilnahme von Beschäftigten mit Sorge- oder Pflegeverantwortung

2.9 Förderung einer gendersensiblen Lehre

Im Sinne des **Leitbildes Lehre** der HNEE soll zukünftig konsequenter eine inklusive und gendersensible Lehre verfolgt und gefördert werden. Eine kontinuierliche Sensibilisierung von neuereufenen sowie bestehenden Professor*innen ist dafür erforderlich.

Exemplarische Maßnahmen zur Umsetzung
Schaffung von (verpflichtenden) Weiterbildungsangebote und Online-Lerntool zum Thema gender- und diversitysensible Lehre
Ergänzung einer Frage zu gender- und diversitätssensibler Lehre in den Lehrevaluationen

2.10 Sichtbarmachung von gendersensibler Forschung insbesondere im Kontext der nachhaltigen Entwicklung

Exemplarische Maßnahmen zur Umsetzung
Entwicklung von Vortrags-/ Ausstellungsformaten bzw. von Beiträgen z.B. zu Best-Practice-Beispielen, begleitet von Austausch- und Diskussionsmöglichkeiten
Bekanntmachung von geeigneten Förderprogrammen und Beratung zu Ergänzungsmöglichkeiten der eigenen Forschung um geschlechterspezifische Aspekte und Kooperationsmöglichkeiten

2.11 Fortführung und weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Karriere und Familie

Insbesondere mit Blick auf Arbeitszeiten, Kinderbetreuung und auf Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger soll für alle Hochschulmitglieder weiter daran gearbeitet werden, eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Karriere zu ermöglichen.

Exemplarische Maßnahmen zur Umsetzung
Angebot einer flexiblen Kinderbetreuung für Hochschulangehörige

Angebot von Weiterbildungsangeboten und Sensibilisierungsmaßnahmen zu familienfreundlicher Führung
Angebot von regelmäßigen Veranstaltungen und Austauschformaten zum Thema Pflege
Familienfreundlichere Gestaltung von Sitzungszeiten (Gremienarbeit) durch langfristige Terminabsprachen zur besseren Planung (Vgl. 2.11)

2.12 Schaffung einer besseren Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit

Um einen Kulturwandel an der HNEE zu erreichen, muss Geschlechtergerechtigkeit und damit Gleichstellungsarbeit stärker als Teil der Nachhaltigkeit verstanden werden. Dafür soll die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit verbessert und entsprechende Unterstützungsangebote geschaffen werden.

Exemplarische Maßnahmen zur Umsetzung
Gezielte Ansprache potentieller Kandidatinnen für das Amt der zentralen, dezentralen und ggf. studentischen Gleichstellungsbeauftragten (Vgl. 2.2)
Entwicklung von Angeboten zum Thema Geschlechtergerechtigkeit und Nachhaltigkeit
Erarbeitung eines Leitfadens für inklusive Sprache und wertschätzende Kommunikation
Schaffung eines regelmäßigen Angebots zur Nutzung des Online-Lerntools

Quellen:

Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V. (2020). *Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen 2020“*.
https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf

Deutsche Forschungsgemeinschaft e.V. (2022). *Die Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitystandards: Zusammenfassung und Empfehlungen 2022“*.
https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2022.pdf

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK (2022). *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Materialien der GWK, Heft 82. ISBN: 978-3-947282-15-9.