

Gender-Equality-Plan der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften - Hochschule Braunschweig/Wolfenbüttel

Für die Teilnahme am Europäischen Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe wird ein Gender-Equality-Plan benötigt. Er ist seit 2022 auf EU-Ebene für öffentliche Einrichtungen zwingend erforderlich.

Der Gender-Equality-Plan muss vier Elemente enthalten:

1. Publikation, ein Dokument oder eine Zusammenstellung mehrerer Dokumente, das bzw. die von der Leitung unterschrieben und auf der Webseite der Einrichtung veröffentlicht wird,
2. Ressourcen, d. h. fest eingeplante Personalressourcen und Gender-Expertise zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen,
3. Datenerhebung und Monitoring mit nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten zum Personal und zu den Studierenden,
4. Trainings für Personal und Führungskräfte zur Bewusstmachung von Geschlechtergleichheit und unbewussten Vorurteilen.

Zusätzlich wird empfohlen, dass der Gender-Equality-Plan weitere Bereiche abdeckt und mit konkreten Zielen und Maßnahmen versieht:

5. Verhältnis von Arbeit und Freizeit (Work-Life-Balance) und Organisationskultur,
6. ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung,
7. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung,
8. Integration der Gender-Dimension in Forschungs- und Lehrinhalte,
9. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung.

Rechtliche Rahmenbedingungen der Ostfalia Hochschule

Dem Niedersächsischen Hochschulgesetz entsprechend fördert die Ostfalia die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin (Gleichstellungsauftrag) und trägt zur Förderung der Geschlechterforschung bei (§ 3 Absatz 3 NHG). Dazu beschloss der Senat der Ostfalia eine „Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz“, die für alle Aktivitäten der Hochschule verbindlich ist.

Nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz muss die Ostfalia einen Gleichstellungsplan erstellen. Dies wurde ab 2008 in Form von Gleichstellungskonzepten für das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder umgesetzt. Unsere Gleichstellungskonzepte wurden positiv bewertet und ermöglichten uns wiederholt die erfolgreiche Teilnahme an dem genannten Programm. In diesem Rahmen realisierten wir ebenfalls mehrere „Zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen“ zur Gewinnung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und erreichten das damals im Förderkontext gesetzte Ziel, sechs Professuren mit Frauen zu besetzen.

Ein neuer Gleichstellungsplan ist in Vorbereitung. Bis zur Verabschiedung dieses Plans orientiert sich die Hochschule an dem letzten Gleichstellungskonzept.

Strategische Ausrichtung der Ostfalia Hochschule

Die Ostfalia strebt in allen Bereichen die Chancengleichheit der Geschlechter an. Dies ist auch in unserem Diversity-Konzept¹ verankert. Als Unterzeichnerin der „Charta Familie in der Hochschule“ berücksichtigen und fördern wir darüber hinaus kontinuierlich die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium. In unserem „Strategiekonzept 2030“, das 2023 veröffentlicht werden soll, ist die Chancengleichheit der Geschlechter ebenfalls ein strategischer Schwerpunkt:

„Bei sämtlichen Vorhaben und Entscheidungen beziehen wir systematisch Gender- und Diversityaspekte als Querschnittsthemen ein. Dadurch schöpfen wir das gesamte kreative Potential der Hochschule aus und tragen zu mehr Chancengerechtigkeit in der Gesellschaft bei. Wir entwickeln kontinuierlich unsere Konzepte und Maßnahmen weiter, um die Prinzipien des Gender Mainstreamings für alle Geschlechter zu realisieren, um die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf zu erleichtern und um alle Hochschulangehörigen in ihrer Unterschiedlichkeit gleichermaßen zu fördern.“
(Entwurfssfassung, Verabschiedung folgt).

Das Strategiekonzept wird auch konkrete Maßnahmen zur Umsetzung enthalten.

Mit der folgenden Übersicht stellen wir dar, wie die Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften derzeit die Vorgaben für den Gender-Equality-Plan erfüllt.

Anforderung	Umsetzung
1. Publikation	Gleichstellungskonzept https://www.ostfalia.de/cms/de/bfg/service/publikationen/ > Gleichstellungskonzept Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften
2. Ressourcen	Feste personelle Ressourcen Gleichstellungsbüro mit hauptamtlicher zentraler Gleichstellungsbeauftragten, Gleichstellungsreferent*in, Verwaltungsmitarbeiter*in, studentischen Hilfskräften. Sachmittel Räumliche Ausstattung (Gleichstellungsbüro), Budgets für Gleichstellungsarbeit und Kinderbetreuungsangebote. Gender-Expertise Ist durch die Gleichstellungsbeauftragte und Referent*in vorhanden. Die Ostfalia ist als Kooperationshochschule am Braunschweiger Zentrum für Gender Studies beteiligt. Das Zentrum berät und unterstützt die Ostfalia bei der Integration von Genderaspekten in Forschung, Lehre und Transfer. Es bietet Wissenschaftler*innen Möglichkeiten zur Vernetzung. http://www.genderzentrum.de/

¹ Das Diversity-Konzept enthält ein übergeordnetes Ziel, dass wir eine geschlechtergerechte Hochschulkultur mit gleichberechtigter Teilhabe der Geschlechter schaffen möchten. (<https://www.ostfalia.de/cms/de/ostfalia/ziele/> > Diversity-Konzept PDF, S. 8).

<p>3. Datenerhebung und Monitoring</p>	<p>Regelmäßige Erstellung von Statistiken zu Frauen- und Männeranteilen bei Personal und Studierenden sowie jährliche hochschulinterne Berichterstattung. https://www.ostfalia.de/cms/de/bfg/gender-diversity-portal/gender-statistik/</p> <p>Jährliche Zielerreichungsberichte zur Umsetzung der Zielvereinbarungen mit dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur mit dem Stand der Umsetzung der geplanten Anteile der Geschlechter an den Professor*innen, Beschäftigten, Studierenden und Absolvent*innen. https://www.ostfalia.de/cms/de/hl/zielvereinbarungen-mwk/ (Intranet)</p>
<p>4. Training</p>	<p>„Die Schulung von Genderkompetenz und Geschlechtergerechtigkeit als Fähigkeit, bei fachbezogenen Aufgaben die Genderperspektive einzunehmen, wird in die Weiterbildungsangebote für Führungskräfte, für Lehrende und Studierende integriert. Die Durchführung von Gendertrainings, die für die Wahrnehmung unterschiedlicher Sichtweisen der Geschlechter sensibilisieren, wird von der Hochschule unterstützt.“ (3.4 der Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz, Link s.o.)</p> <p>Auch im Diversity-Konzept der Ostfalia ist verankert, dass der Ausbau von Gender-Diversity-Kompetenz bei Führungskräften einen Schwerpunkt der Führungskräfteentwicklung bilden soll. https://www.ostfalia.de/cms/de/ostfalia/ziele/ > Diversity-Konzept, S. 8</p> <p>Entsprechende Weiterbildungen werden durchgeführt und sollen weiter ausgebaut werden:</p> <p>In Veranstaltungen der Personalentwicklung werden im Bereich Soft Skills auch gendersensible Fragestellungen behandelt. Im März 2021 wurde der Workshop „Vielfaltsbewusst und genderkompetent in Führung“ angeboten.</p> <p>Beim „Zentrum für erfolgreiches Lehren und Lernen“ wird Gender-Diversity bei Beratungen, Workshops und semesterbegleitenden Hospitationen für Lehrende als Querschnittsthema integriert und berücksichtigt.</p>
<p>5. Work-Life-Balance und Organisationskultur</p>	<p>Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienaufgaben wird verfolgt und gefördert. Die Ostfalia durchlief 2008-2014 erfolgreich zwei Auditierungen als familiengerechte Hochschule. 2014 unterzeichnete sie die „Charta Familie in der Hochschule“ und arbeitet seitdem aktiv im „Best Practice Club Familie in der Hochschule“ mit. Dafür wurden Ziele vereinbart. (https://www.ostfalia.de/cms/de/familie/ > „Die aktuellen Ziele der Ostfalia [...] hier“; sowie https://www.familie-in-der-hochschule.de/verein/mitgliedshochschul-institutionen > Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften).</p> <p>Auch die Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz enthält Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf mit Familienaufgaben (> „2. Work-Life-Balance“, Link s.o.).</p> <p>Die Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit für die Beschäftigten umfasst Rahmenbedingungen für mobile Arbeit, die auch Tätigkeiten im Homeoffice ermöglichen (Intranet).</p>
<p>6. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung</p>	<p>An der Ostfalia streben wir ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung an.</p> <p>In der Hochschulleitung beträgt der Frauen- und Männeranteil zurzeit 50 %. https://www.ostfalia.de/cms/de/hl/</p> <p>Der Hochschulrat hat derzeit vier weibliche und drei männliche Mitglieder. https://www.ostfalia.de/cms/de/gremien/hochschulrat/</p> <p>Bei der Besetzung von Organen, Gremien und Kommissionen, die nicht aufgrund einer Wahl erfolgen, sollen mindestens 40 % der stimmberechtigten Mitglieder Frauen sein.</p> <p>Bei Wahlvorschlägen sollen Frauen zu mindestens 50 % berücksichtigt werden.</p> <p>(Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften > 1.3 Besetzung von Gremien, Link s.o.).</p>

<p>7. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung und Karriereentwicklung</p>	<p>Die Hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte sowie die Dezentralen Gleichstellungsbeauftragten begleiten Berufungsverfahren und sind an Stellenbesetzungsverfahren beteiligt. Sie wirken kontinuierlich auf den Abbau von Unterrepräsentanzen und eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Entscheidungspositionen hin. (Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften > 1.2 Stellenbesetzungen, Link s.o.)</p> <p>Vertreter*innen der Ostfalia arbeiten in der Dialoginitiative Geschlechtergerechte Hochschulkultur mit und bringen die dort gewonnen Erkenntnisse in die Hochschule ein. https://www.lakog-niedersachsen.de/dialoginitiative-geschlechtergerechte-hochschulkultur</p>
<p>8. Integration der Gender-Dimensionen in Forschungs- und Lehrinhalte</p>	<p>Die Themen und Ergebnisse der Geschlechterforschung sollen an der Ostfalia fester Bestandteil in Studium, Lehre und Forschung sein.</p> <p>Dazu wurden in der Richtlinie zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags nach dem Niedersächsischen Hochschulgesetz Maßnahmen festgelegt (> „3. Integration der Geschlechterforschung in Studium, Lehre und Forschung“, Link s.o.)</p> <p>Die Umsetzung wird durch das Braunschweiger Zentrum für Gender Studies, Beratungsangebote und bisherige Gastprofessuren unterstützt.</p> <p>In der Lehre wird Gender-Diversity sowohl als Querschnittsthema integriert als auch in speziellen Modulen vermittelt.</p> <p>Das Gleichstellungsbüro bietet in Kooperation mit dem Career Service regelmäßig Workshops für Studierende zu Gender-Diversity als Schlüsselkompetenzen der beruflichen Praxis an.</p>
<p>9. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung</p>	<p>An der Ostfalia darf niemand aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung diskriminiert, benachteiligt oder herabgesetzt werden. Näheres zu den Grundsätzen, Formen von sexueller Diskriminierung und Belästigung sowie den Verfahrensregelungen steht in der Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Belästigung. Richtlinie gegen sexuelle Diskriminierung und Belästigung</p> <p>Erste Anlaufstellen sind das Gleichstellungsbüro und weitere Ansprechpersonen. https://www.ostfalia.de/cms/de/bfg/die-gleichstellungsarbeit/ ; https://www.ostfalia.de/cms/de/gesundehochschule/fuer-beschaefigte/sozialberatung/</p>

Beschlossen vom Präsidium am 15.12.2022

Prof. Dr.-Ing. Rosemarie Karger

Präsidentin der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften