



Gleichstellungskonzept

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Die Evangelische Hochschule Berlin (EHB)	3
1.1 Profil und Studienangebot	3
1.2 Gleichstellung an der EHB	3
1.3 Die EHB in Zahlen	4
2. Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Ziele der EHB	5
2.1 Stabilisierung und Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren	5
2.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Erhöhung des Frauenanteils	6
2.3 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Karriere mit Familie und Privatleben	8
2.4 Lehre, Forschung und Weiterbildung: Stärkung und Verstetigung von Gender-Kompetenz	9
2.5 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der EHB	11
Anhang	
Übersicht der geplanten gleichstellungspolitischen Maßnahmen	

Vorwort

Das Gleichstellungskonzept der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) wurde von der Hochschulleitung unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet und mit dem Akademischen Senat abgestimmt. Die verantwortliche Begleitung der Maßnahmenumsetzung des Gleichstellungskonzepts liegt bei der Hochschulleitung sowie beim Akademischen Senat und der Gleichstellungsbeauftragten der EHB. Der Akademische Senat der EHB hat das Gleichstellungskonzept am 09.12.2015 beraten und beschlossen.

Gleichstellung ist an der EHB nicht nur in Bezug auf das Geschlecht ein wichtiges Thema, sondern auch im Hinblick auf weitere Diversitäts-Kategorien wie Alter, ethnisch-kulturelle Herkunft, Religion/Glaube, sexuelle Orientierung, körperliche Ausstattung, Bildung und soziale Situation.

1 Die Evangelische Hochschule Berlin (EHB)

1.1 Profil und Studienangebot

Die Evangelische Hochschule Berlin (EHB) ist eine staatlich anerkannte Hochschule in Trägerschaft der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO) mit dem Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts. Sie ist eine moderne und leistungsorientierte Ausbildungs- und Forschungsinstitution für Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsberufe sowie für kirchliche und diakonische Organisationen. Auf dem denkmalgeschützten Campus im Südwesten Berlins lernen, lehren und arbeiten zurzeit rund 1.400 Studierende, 50 hauptamtlich Lehrende und rund 150 Lehrbeauftragte sowie 44 Mitarbeitende.

Das Studienangebot der EHB umfasst zurzeit sechs Bachelorstudiengänge: *Soziale Arbeit*, *Evangelische Religionspädagogik*, *Pflegemanagement*, *Kindheitspädagogik* und die beiden dualen Studiengänge *Bachelor of Nursing* und *Hebammenkunde (B. Sc. of Midwifery)*. Ergänzt wird das Angebot durch den konsekutiven Masterstudiengang *Leitung – Bildung – Diversität (Management – Education – Diversity)* und den in Kooperation mit der *Alice Salomon Hochschule Berlin* und der *Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin* angebotene Weiterbildungsmasterstudiengang *Master of Social Work – Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession*.

Als staatlich anerkannte Hochschule und Körperschaft des öffentlichen Rechts in kirchlicher Trägerschaft führt die EHB Forschungsprojekte durch, die u.a. vom *Bundesministerium für Bildung und Forschung*, vom *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*, vom *Europäischen Sozialfonds* und von der *Berliner Senatsverwaltung* gefördert werden. Seit 2015 ist der Forschungsschwerpunkt *Diversität im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen* Teil der Forschungslandkarte der Hochschulrektorenkonferenz (HRK).

1.2 Gleichstellung an der EHB

Die Gleichstellung der Geschlechter und die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele ist für die EHB traditionell ein wichtiges Thema. Die Integration der Gleichstellungsbeauftragten in die Grundordnung, die zurzeit neu erarbeitet wird, ist als ausgesprochenes Ziel benannt. Themen wie Frauenförderung, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit als Qualitätsmerkmal werden in diversen Gremien intensiv diskutiert und sind teilweise bereits in Konzepten und Richtlinien der EHB erfolgreich umgesetzt.

Im Bereich der Forschung und Lehre sind die Themen Gender und Diversität als Querschnittsthema seit langem etabliert. Im Rahmen des Projekts „Genderprofiling“ wurden die Module aller Studiengänge an der EHB in Bezug auf Genderaspekte untersucht und die Praxis der Lehrenden bezüglich der Verankerung der Thematik in den Seminaren wurde erhoben. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden an der EHB im Rahmen eines Promotionskollegs gezielt gefördert.

In den Gremien der akademischen Selbstverwaltung werden Gleichstellungsfragen regelmäßig diskutiert und bearbeitet. Die EHB ist darum bemüht, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen kontinuierlich zu erhöhen, wozu unter anderem eine gezielte gendersensible Karriere- und Personalentwicklung sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Karriere mit Familie und Privatleben gehören.

In den Bachelorstudiengängen mit sogenannten SaGE-Fächern (Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung) liegt der Anteil der weiblichen Studierenden an der EHB bei über 75 %. Eine Unterrepräsentanz von Frauen auf

dieser Qualifikationsstufe liegt somit nicht vor. Die Akquirierung von Studentinnen ist daher kein vordergründiges gleichstellungspolitisches Ziel, sehr wohl aber die Reflektion und das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen bei der Studienfachwahl. Die EHB ist bestrebt, der Gleichsetzung von sozialen, gesundheitsbezogenen und pädagogischen Tätigkeiten und Weiblichkeit kritisch entgegen zu wirken. Soziale Berufe sollen deshalb auch für Männer interessant gemacht werden und es wird angestrebt, den Anteil männlicher Studierender zu erhöhen. Dies erfolgt unter anderem durch die regelmäßige Teilnahme der Hochschule am „Boys Day“.

Zudem ist die Hochschule bestrebt, die Akademisierung ehemaliger sogenannter Frauenberufe wie die der Sozialen Arbeit, der Kindheitspädagogik, der Krankenpflege und der Hebammenkunde weiter voranzutreiben und damit insbesondere Frauen eine akademische Laufbahn zu ermöglichen. Ziel der Akademisierung ist die Professionalisierung und Aufwertung dieser Berufe verbunden mit einer Verbesserung von Status und Einkommen, sowie die Begründung eigenständiger wissenschaftlicher Disziplinen durch Theoriebildung und Forschung.

1.3 Die EHB in Zahlen

Der Anteil von Frauen unter den Studierenden der EHB ist in allen Studiengängen vergleichsweise hoch. Im Sommersemester 2015 waren 78,82 % Frauen und 21,18 % Männer an der EHB eingeschrieben, damit kommt ungefähr auf vier Studentinnen ein Student.

Der Anteil weiblicher Studierender in den Bachelorstudiengängen variierte je nach Fachrichtung (vgl. Tabelle 1). Den höchsten Anteil an Frauen (100%) wies im Sommersemester 2015 fachbedingt der Studiengang *Hebammenkunde* auf, gefolgt von den Studiengängen *Kindheitspädagogik* (Frauen: 89,87%) und dem *Bachelor of Nursing* (Frauen: 88,89%). Rund drei Viertel der Studierenden der *Sozialen Arbeit* (Frauen: 76,74%) und im *Pflegemanagement* (Frauen: 74,53%) sind weiblich. Von den Bachelorstudiengängen wies die *Evangelische Religionspädagogik* mit 63,54% den geringsten Frauenanteil auf. Auch im konsekutiven Masterstudiengang *Leitung – Bildung – Diversität* war der Frauenanteil im Sommersemester 2015 mit 78,47 % hoch. Im weiterbildenden Studiengang *Master of Social Work* war das Verhältnis dagegen paritätisch.

Tabelle 1: Frauenanteil innerhalb der Studierendenschaft und nach Studiengängen (2015)

[Zeitraum: WS 2014/2015 bis einschließlich SoSe 2015; durchschnittlicher Frauenanteil: 78,41%]

Studiengänge	Wintersemester 2014/15 (Angaben in %)	Sommersemester 2015 (Angaben in %)
Bachelorstudiengänge		
Bachelor of Nursing (B. Sc.)	88,70	88,89
Kindheitspädagogik (B.A.)	89,66	89,87
Evangelische Religionspädagogik (B.A.)	64,39	63,54
Pflegemanagement (B.A.)	73,21	74,53
Soziale Arbeit (B.A.)	77,07	76,74
Hebammenkunde (B. Sc.)	100,00	100,00
Masterstudiengänge		
Leitung – Bildung – Diversität (Management – Education – Diversity) (M. A.)	74,29	78,47
Master of Social Work – Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession (MSW)*	42,86	50,00
Gesamt	78,00	78,82

*Weiterbildungsmasterstudiengang/Kooperationsstudiengang; Einschreibung an einer der beteiligten Hochschulen möglich

Die Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren zeigt eine deutliche und kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils von 59,45 Prozent (2009) auf 71,79 Prozent (2015) (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren (Angaben in %)

2009	2011	2013	2015
59,45	69,23	67,44	71,79

In den vergangenen acht Jahren hat die Hochschule 21 *Berufungsverfahren* durchgeführt. Im Rahmen der Verfahren reichten 233 Bewerberinnen ihre Unterlagen ein, was einem Frauenanteil von 54,82 Prozent entspricht. Unter den 115 zu den Probevorlesungen eingeladenen Personen befanden sich 71 Frauen. Damit betrug ihr Anteil 61,74 Prozent. Im Ergebnis der Verfahren wurden 21 Professor_innen berufen, davon 14 Frauen, was einem Anteil von 66,66 Prozent entspricht.

2 Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Ziele an der EHB

2.1 Stabilisierung und Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren

An der EHB liegt der Anteil der Professorinnen aktuell bei deutlich über der Hälfte – derzeit bei 71,79 Prozent, wodurch die EHB im Bundesvergleich mit Platz 4 unter den Fachhochschulen nach wie vor zur Spitzengruppe gehört.¹ Ziel der EHB ist eine Stabilisierung des Frauenanteils bei den Professuren, damit sich der hohe Anteil weiblicher Studierender und damit möglicher Promovierender auch weiterhin im Anteil der Professorinnen widerspiegelt und um den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen weiter zu gewährleisten. Insbesondere im Feld der sozialen und pädagogischen Berufe sowie der Pflegeberufe, welches sich auch im Wissenschaftsbereich durch eine horizontale wie vertikale Segregation auszeichnet, ist dies von besonderer Bedeutung. Das Kaskadenmodell (vgl. Wissenschaftsrat 2007), nach dem sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe ergeben, bietet sich, entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrates und der Deutschen Forschungsgemeinschaft, hier als Orientierungsrahmen an.

Vorhandene Maßnahmen

Geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Insbesondere bei traditionell eher männlich besetzten Bereichen und Fächern wie Ethik, Recht, Sozialmanagement oder Sozialpolitik wird an der EHB seit jeher darauf geachtet, diese mit Frauen zu besetzen, um Geschlechterstereotypen aufzubrechen und weibliche Vorbilder zu etablieren. Geschlechtergerechte Standards bei Berufungsverfahren sind jedoch kaum formalisiert und bisher stark von der individuellen Zusammensetzung des Nominierungsausschusses (Berufungskommission) sowie die Gendersensibilität der Mitglieder dieses Ausschusses abhängig.

Berufungen an der EHB

Eine zunächst über Mittel des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) geförderte Gastprofessorin konnte als hauptamtliche Professorin der EHB berufen werden. Darüber hinaus gab es eine vorgezogene Nachfolgeberufung für eine Professur, die zuvor von einem männlichen Kollegen besetzt war.

Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase

Über Mittel des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) ist es der EHB gelungen in den Jahren 2011 – 2015 drei Wissenschaftlerinnen in der Postdoktorandenphase im Rahmen von Gastprofessuren befristet zu beschäftigen und damit den Frauenanteil unter den Professorinnen zu erhöhen. Darüber hinaus trägt die mehrjährige Einbindung von Gastprofessorinnen in die Hochschulstruktur der EHB zur Verbesserung der wissenschaftlichen Qualifikation in Lehre und Forschung von Postdoktorandinnen bei und erhöht dadurch deren Chancen auf eine dauerhafte Professur.

Geplante Maßnahmen

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren

Während die Gleichstellungsbeauftragte in der momentan gültigen Verfassung/Grundordnung der EHB nicht vorkommt, wird dieses Amt in der neuen Verfassung/Grundordnung geregelt. Unter diese Regelung fällt auch, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei Stellenbesetzungen und Personalentwicklungsmaßnahmen zu beteiligen ist. Dies erhöht die Qualitätssicherung der Berufungsverfahren unter Gleichstellungsgesichtspunkt-

¹ Vgl. center of excellence women and science (CEWS) (2015), Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, S. 63

ten. Das Konzil der EHB begrüßt, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Personalentscheidungen zu beteiligen ist und dadurch an allen Verfahren diesbezüglich teilhaben darf (s. Protokoll: Konzilssitzung vom 29.04.2015). [Umsetzung: Rektorat, Akademischer Senat, Konzil]

Weitere Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase

Um den Anteil an Professorinnen insbesondere in Studiengängen, die zur Akademisierung sogenannter typischer Frauenberufe (z.B. Pflege, Hebammenwesen, Kindheitspädagogik) beitragen, weiter stabil zu halten bzw. zu erhöhen und um Wissenschaftlerinnen in der Postdoktorandenphase als Gastprofessorinnen zu beschäftigen, werden Drittmittel für befristete W2-Professuren beantragt.

[Umsetzung: Fachdozent_innen, Studiengangsbeauftragte]

2.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Erhöhung des Frauenanteils

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist ein zentrales Ziel der EHB. Absolventinnen der Hochschule werden in ihren Promotionsbestrebungen ausdrücklich gefördert und in der Vorbereitungs- und Umsetzungsphase gezielt unterstützt und begleitet. Durch diese Förderung soll insbesondere Frauen als Nachwuchswissenschaftlerinnen der sogenannten typischen Frauenberufe (Pflege, Hebammenwesen, Kindheitspädagogik und Soziale Arbeit) der Weg zur Realisierung ihrer Promotionsbestrebungen und somit die Stabilisierung ihrer wissenschaftlichen Karriere ermöglicht werden. Dem geringer werdenden Anteil von Frauen von einer Qualifizierungsstufe zur nächsten wird durch gezielte Nachwuchsförderung aktiv vorgebeugt und entgegengewirkt. Die Chancengleichheit wird verbessert und die Selbstrekrutierungsrate des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses für Lehre und Forschung wird erhöht.

Vorhandene Maßnahmen

AG ProDoc

An der EHB hat sich eine Arbeitsgruppe hauptamtlich Lehrender gebildet – namentlich die Professorinnen Helga Hackenberg (Sozial Arbeit), Cornelia Heinze (Bachelor of Nursing), Natascha Naujok (Kindheitspädagogik), Birgit Steffens (Soziale Arbeit) und Brigitte Wießmeier (An-Institut INIB) –, die in Fragen zur Promotion berät und regelmäßig Informationsveranstaltungen für Promotionsinteressierte an der EHB anbietet. Vorgelegt werden Modelle des Promovierens, die sich grundsätzlich in Hinblick auf die Einbindung der Promovendinnen und Promovenden in Arbeitsstrukturen und Forschungskontexte sowie in Bezug auf Betreuungskontrollationen und Finanzierungswege unterscheiden.

Informationsmaterial zur Promotion

Die Bibliothek der EHB verfügt über einen Handapparat mit einschlägigen Werken zum Thema Promotion. In der Bibliothek stehen außerdem Promotionsordner zur Ansicht bereit. Auf der E-Learning-Plattform der EHB stehen Materialien und Arbeitshilfen zur Promotion zum Download bereit. Außerdem besteht für die Doktorandinnen und Doktoranden die Möglichkeit zum Austausch.

Im Rahmen der DGSA-Fachgruppe Promotionsförderung (Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit e.V., DGSA) ist die EHB in eine bundesweite Vernetzung eingebunden und Mitveranstalter verschiedener Angebote (Workshops, Tagungen).

Promotionskolleg

An der EHB findet regelmäßig ein Promotionskolleg statt. Die Teilnehmer_innen erhalten hier die Möglichkeit, ihre Promotionsvorhaben vorzustellen und interdisziplinär zu diskutieren. Die Teilnahme ist verbindlich, der Zugang erfolgt über ein Orientierungsgespräch mit der Sprecherin des Promotionskollegs Frau Prof. Dr. Birgit Steffens.

Forschungswerkstatt

Die "Forschungswerkstatt Elementare Pädagogik" unter der Leitung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Studiengangs Kindheitspädagogik (Kerstin Nitsche, Anke Pannier) ist offen für alle Mitglieder der Hochschule. Die Mitglieder der Forschungswerkstatt verstehen sich als Peers, die auf gleicher Augenhöhe verschiedene Perspektiven einbringen. Die Gruppe bietet Gelegenheit zum Austausch und Begleitung während

des gesamten Forschungsprozesses. Eingebracht werden können Bearbeitungen zu Forschungsinteresse und Fragestellungen, Auszüge aus dem Datenmaterial sowie selbst verfasste Texte. Das gemeinsame Diskutieren konkreter Fragen und ggf. kritischer Punkte machen den Werkstattcharakter aus. Das Entwickeln von Fragestellungen und das gemeinsame Interpretieren von empirischen Materialien bilden den Schwerpunkt.

Qualifizierung und Professionalisierung von Wissenschaftlerinnen für eine Professur an Fachhochschulen

Der EHB ist es in den letzten Jahren gelungen, Nachwuchswissenschaftlerinnen über eine befristete oder unbefristete Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder Gastdozentin im Rahmen der Lehre oder im Rahmen von Forschungsprojekten in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen. Zwei Nachwuchswissenschaftlerinnen konnten zunächst über das BCP gefördert und dann mit einer unbefristeten Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Studiengang Kindheitspädagogik für die Lehre angestellt werden. Als Gastdozentinnen konnten durch BCP-Mittel folgende drei weitere Personen in den Studiengängen Soziale Arbeit, Hebammenkunde und Pflegemanagement befristet beschäftigt werden.

Im Rahmen der Forschungsprojekte Bezert (BMBF gefördert), Elternchance ist Kinderchance (BMFSFJ gefördert) und Genderprofiling (BCP gefördert) konnten seit 2011 neun Personen (8 Frauen und 1 Mann) befristet als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt werden.

Individuelle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Allen hauptamtlich Lehrenden, Gastprofessor_innen, Gastdozent_innen, wissenschaftlich Mitarbeitenden und Lehrbeauftragten ermöglicht die EHB, sich in ihrer Lehrkompetenz am Berliner Zentrum für Hochschullehre (BZHL) fortzubilden.

Darüber hinaus verleiht die EHB seit 2007 einmal jährlich den „Gräfin von der Schulenburg-Preis“ für die beste Abschlussarbeit in einem Bachelorstudiengang der EHB und veröffentlicht die Arbeit der Preisträger_innen. Bis einschließlich des Jahres 2014 haben diesen Preis acht Frauen und zwei Männer erhalten.

Geplante Maßnahmen

Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Promotionskollegs und -stipendien

Auch in Zukunft wird sich die EHB für die Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für Professuren an Hochschulen einsetzen. Das Promotionskolleg und die Forschungswerkstatt sollen hierzu konzeptionell weiterentwickelt und verstetigt werden. Die Akquise von Mitteln für Promotionsstipendien wird angestrebt.

[Umsetzung: Hauptamtlich Lehrende, AG ProDoc]

Förderung in der Übergangsphase zur Promotion und Abschlussförderung

Um Absolvent_innen der EHB eine bessere Ausgangsbasis für eine Promotion zu ermöglichen, strebt die EHB Kooperationen mit Universitäten und Hochschulen an. An einer Kooperation mit dem Rauhen Haus in Hamburg – Ev. Hochschule für Soziale Arbeit & Diakonie – wird bereits gearbeitet, weitere Kooperationen mit Berliner Universitäten werden angestrebt. Darüber hinaus soll die inhaltliche, organisatorische und finanzielle Beratung weiterentwickelt und strukturell verankert sowie Fördermöglichkeiten zur Unterstützung der Abschlussphase eruiert werden.

[Umsetzung: AG ProDoc]

Weiterbildungsangebote Forschungsmethoden

Im Rahmen des Forschungsprojekts Bezert (BMBF gefördert) wird an der EHB ein Weiterbildungssystem etabliert. Im Rahmen dieses System soll ein Brückenkurs „Wissenschaftliches Arbeiten, Forschungsmethoden und Forschungsethik in den Sozialwissenschaften“ (30 Credits) entwickelt werden, welcher berufstätige Studieninteressierte auf die Aufnahme eines Studiums vorbereitet und für verschiedene Studiengänge anrechenbar ist. Durch diesen Brückenkurs soll im Sinne der Durchlässigkeit der Einstieg an die Hochschule und die Aufnahme eines Studiums erleichtert und so zugleich ein nachhaltiges Angebot geschaffen werden.

[Umsetzung: Mitarbeiterinnen des Forschungsprojekts Bezert, Akademischer Senat]

2.3 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Karriere mit Familie und Privatleben

Im Zusammenhang mit den Zielen der europäischen bzw. transnationalen Studienstrukturreform (Bologna-Prozess) und insbesondere hinsichtlich des lebenslangen/lebensbegleitenden Lernens sind die Hochschulen herausgefordert, individuelle Bildungs-/Karriereverläufe zu berücksichtigen, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen und Unterstützungsmöglichkeiten zu implementieren. Die durch den Bologna-Prozess veränderten Studienbedingungen verlangen eine Antwort auf die Frage nach der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Karriere mit Familie bzw. Partnerschaft/Privatleben in Arbeits- und Studienzusammenhängen. Hauptsächlich sind es Frauen, die vor die Frage gestellt sind, Lösungen für diese Vereinbarkeitskonflikte zu finden und zu tragen. Die Schwierigkeit, Beruf/Studium und Familie in ein möglichst ausgewogenes Verhältnis zueinander zu bringen, darf als bedeutsamer Grund dafür angesehen werden, dass Frauen bei Karriere – auch in der Wissenschaft – bzw. Übernahme von Leitungsaufgaben oder bestimmten Positionen in ihren Entfaltungsmöglichkeiten und Planungen beeinträchtigt sind, was einen Karriereabbruch bewirken kann. Deshalb hat die EHB erste Maßnahmen ergriffen, um Möglichkeiten zur Realisierung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Karriere mit Familie und Privatleben zu schaffen.

Vorhandene Maßnahmen

Studieren mit Kind an der EHB

Seit dem Jahr 2009 verfügt die EHB über ein eigenes Kurzzeitbetreuungsangebot für Kinder im Alter von drei Monaten bis zwölf Jahren, welches den Studierenden und Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Im Sinne einer flexiblen Kurzzeitbetreuung kann das Angebot ergänzend zu den gewöhnlich genutzten Betreuungsangeboten, wie Kita oder Tagesmutter, in Anspruch genommen werden und bietet damit eine Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeit für die Eltern. Der Kinderbetreuung an der EHB liegt ein Netzwerk aus Studierenden zugrunde, die während der Vorlesungen und Seminare die Kinder ihrer Kommiliton_innen betreuen. Für die Betreuungssituationen an der EHB wurden ein mit Spielmaterialien ausgestatteter Raum sowie ein Stillraum eingerichtet, die von allen Studierenden mit Kind zum Toben, Ausruhen und Spielen genutzt werden können. Das Studierendenparlament übernimmt dabei die Finanzierung der Betreuer_innen im Sinne einer Aufwandsentschädigung, welche durch die Semesterbeiträge aller Studierenden gesichert wird. Die Hochschule beteiligt sich an der Finanzierung. Eine studentische Mitarbeiterin übernimmt die Koordination der Betreuungsbedarfe der Eltern sowie der Verfügbarkeiten der Betreuer_innen.

Teilzeitstudium

Im Hinblick auf Chancengleichheit existiert in sämtlichen Studienordnungen eine Regelung zum Teilzeitstudium, nach § 22 Abs. 4 des novellierten Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerlHG). Bei einem Teilzeitstudium handelt es sich um die Studienform, für die individuelle Studienverläufe/Studieninhalte entsprechend vereinbart werden bzw. ein vorgegebener Arbeitsaufwand (Workload) verbindlich ist. Hierzu werden die Studierenden durch die Mitarbeiter_innen der hochschuleigenen Ämter gemäß ihrer jeweiligen Zuständigkeit im Bedarfsfall beraten, wobei die inhaltliche Beratung studiengangspezifisch durch die Lehrenden erfolgen kann. Über den individuell gestellten Antrag entscheidet der studiengangspezifische Prüfungsausschuss.

Familienbeauftragte

Seit dem Wintersemester 2008/2009 nimmt eine Mitarbeiterin der EHB die Aufgaben der Familienbeauftragten wahr, um insbesondere Studierende mit Kind(ern) zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, Kinderbetreuung und Finanzierung zu beraten und zu unterstützen.

Geplante Maßnahmen

Studieren mit Kind an der EHB: Bedarfsanalyse

Hinsichtlich der Kinderbetreuung soll überprüft werden, inwiefern das Angebot ausgeweitet und modifiziert werden kann. Der genaue Bedarf soll regelmäßig anhand einer Bedarfsanalyse unter den Studierenden mit Kind ermittelt werden.

[Umsetzung: Familienbeauftragte, Studierendenparlament]

Teilzeitstudium: Aufbau von studiengangspezifischen inhaltlichen Beratungsangeboten

Aufgrund unterschiedlicher Beratungsstrukturen in den einzelnen Studiengängen beabsichtigt die EHB mehr Transparenz für Teilzeitstudierende zu realisieren. Diese Maßnahme betrifft insbesondere die bedarfsorientierte studiengangspezifische und damit inhaltsbezogene Beratung. Zunächst ist für sämtliche Studiengänge zu erfassen, welche Beratungsmöglichkeiten bereits bestehen und welche Ansprechpersonen zuständig sind. In einem weiteren Schritt beraten die Studiengänge über den studiengangspezifischen Bedarf, die damit verbundenen Möglichkeiten sowie die Benennung von Ansprechpersonen. Neben der Erhöhung von Transparenz wird mit der Implementierung eines jeweils studiengangspezifischen Angebots zugleich eine bessere Verzahnung der einzelnen Angebote innerhalb der Beratungsstruktur an der EHB erreicht und auf der Homepage entsprechend bekanntgegeben.

[Umsetzung: Studiengangbeauftragte]

2.4 Lehre, Forschung und Weiterbildung: Stärkung und Verstetigung von Gender-Kompetenz

Die aktuellen Studieninhalte der einzelnen Curricula und auch der berufsbezogenen wissenschaftlichen Weiterbildung werden an der EHB vor dem Hintergrund der individuellen und gesellschaftspolitischen Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie hinsichtlich der zugewiesenen sozialen Geschlechterrollen von Frauen und Männern im Horizont von Gender und Diversität reflektiert bzw. formuliert sowie mit Themen zur sozialen Gerechtigkeit verbunden. In ethischen bzw. christlichen/weltanschaulichen Gerechtigkeits-/Beteiligungsdiskursen wird die Bedeutung von Geschlechterrollen oft von Fragen der *Geschlechtergerechtigkeit* und *Diversität* begleitet oder auch bestimmt. Im Hinblick auf das Studienangebot der EHB und die damit verbundenen Berufsfelder im Sozialwesen, im Gesundheits-/Pflegebereich und im Bildungswesen sind *Gender* und *soziale Ungleichheiten* wiederkehrende Querschnittsthemen. In diesem Zusammenhang sind die Möglichkeiten und Ansätze zur Sensibilisierung für das Themenfeld in Studium, Forschung und Lehre zu sehen aber auch auszubauen, um die Auseinandersetzung der Studierenden und Lehrenden durch weitere Maßnahmen zu unterstützen und Gender-Kompetenzen zu entwickeln bzw. zu erweitern.

Vorhandene Maßnahmen

Gender in der Lehre

Mit dem Ziel, die Studierenden der EHB für Genderfragen zu sensibilisieren, die Auseinandersetzung mit Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt zu ermöglichen und den reflektierten Umgang im Hinblick auf ihre berufsperspektivischen Handlungsfelder im sozialen Bereich sowie im Gesundheits- bzw. Bildungswesen zu fördern, sind diese Themen in sämtlichen Curricula der Studiengänge verankert, wobei Umfang und Inhalt laut aktuellen Modulhandbüchern studiengangbezogen divergieren. Mit Blick auf ihre Qualifizierung für potenzielle Berufsfelder soll erreicht werden, dass die Studierenden ihre Wahrnehmung hinsichtlich der Themen Gender und Diversität schärfen sowie reflektieren. Im Fokus steht das Interesse, dass die Studierenden Ungleichheiten, genderkompetent durch professionelles Agieren, vorbeugen und entgegenwirken zu können.

Gender und Diversität im Bereich Forschung

Im Bereich der Forschung sind Gender-Themen an der EHB präsent. Gender und Diversität werden dabei im Kontext von Fragestellungen des Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesens behandelt sowie in der Verschränkung mit Kategorien sozialer Ungleichheit untersucht und thematisiert. Hervorzuheben sind Forschungsaktivitäten in den Bereichen soziale Segregation, Migration, Gender, Familie, Erziehung, Bildungsarbeit.

Das Genderprofiling Projekt konnte im Jahr 2012 mit Mitteln des *Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre (BCP)* für die Dauer von vier Jahren als Forschungs- und Implementierungsprojekt starten. Ziel des Projektes war die systematische Erhebung sowie Darstellung und perspektivisch strukturelle Sicherung von Genderaspekten in Lehre und Forschung an der EHB als Teil des Organisationsentwicklungsprozesses/Qualitätsmanagements. Umfassende Ergebnisse sind Ende 2015 mit Abschluss des Projekts zu erwarten.

Im Zusammenhang mit der HRK-Forschungslandkarte konnte die EHB den Forschungsschwerpunkt *Diversität im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen* einbringen: Die Forschung an der EHB fokussiert im Kontext von

Diversität Lebenssituationen und Unterstützungsbedarfe von Akteur_innen in pädagogischen, sozialen, kirchlichen oder klinischen Handlungsfeldern sowie die damit verbundenen Herausforderungen und Ressourcen.

Gender im Weiterbildungsprogramm

Aktuell besteht ein Weiterbildungsangebot durch das vom BMBF seit 2011 geförderte und seit April 2015 in der zweiten Förderphase befindende Projekt *Bedarfsgerechte Zertifizierungsangebote (Bezert)*. Im Rahmen dieses Projekts wurden Fortbildungsmodule zum Thema „Vielfältige Kompetenzen im Team“ durchgeführt. Dabei lag der Schwerpunkt auf *Diversität* und *konstruktiver, vorurteilsbewusster Kommunikation*.

Sensibilisierung aller Statusgruppen für Gender und Diversität

Mit Befragungen der Hochschulmitglieder aller Statusgruppen und den damit verbundenen ersten Ergebnispräsentationen konnten die Mitarbeiterinnen des Genderprofiling-Projekts im Jahr 2014 zu Sensibilisierung bzw. Auseinandersetzung im Hinblick auf Gender und Diversität beitragen. Auf der vom *Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP)* kofinanzierten Fachtagung zu Potenzialen und Chancen von Gender und Diversität an SaGE-Hochschulen (EHB, 7./8. Mai 2015) wurden die Ergebnisse der Hochschulöffentlichkeit sowie Vertreter_innen anderer Hochschulen aus dem Bundesgebiet zur Diskussion gestellt. Erneut wurden diese Aspekte im Rahmen des Hochschultags 2015 „Vielfältig gesund“ in Vorträgen und Workshops diskutiert. Die Hochschulmitglieder erhielten somit die Möglichkeit, sich mit Gender und Diversität auseinanderzusetzen, wodurch die Weiterarbeit an den Themenstellungen auch über den Hochschultag hinaus gegeben ist und das Ziel einer gendergerechten Hochschule ebenso auf dieser Ebene weiter verfolgt werden kann.

Geplante Maßnahmen

Implementierung von Genderaspekten in allen Studiengängen und Curricula

Genderaspekte und der Erwerb bzw. die Erweiterung von Gender-Kompetenzen sollen nachhaltig in den Curricula der einzelnen Studiengänge implementiert werden. Hierzu sind zunächst die Ergebnisse bzw. Erkenntnisse des Genderprofiling-Projekts zu beraten und Umsetzungsmöglichkeiten in den Modulbeschreibungen der einzelnen Studiengänge zu prüfen. Deutlich wird allerdings bereits jetzt, dass durch den studienbezogenen Querschnittcharakter der Themen Gender und Diversität sowie ihre sporadische Einbettung oder Nennung innerhalb der Modulbeschreibungen unter vorwiegend anders lautenden Modultiteln Konkretisierungsbedarf in der Lehre besteht. Durch die Auseinandersetzung mit der Thematik besteht für die Lehrenden auch perspektivisch die Möglichkeit zur gezielten Weiterentwicklung von Curricula um Gender-Diversität-Aspekte.

Im Hinblick auf Neuausschreibungen von Professuren soll im Anforderungsprofil der Hinweis enthalten sein, dass Kenntnisse bzw. Kompetenzen im Bereich Gender-Diversität erwünscht sind. In Berufungsverfahren können entsprechende Kompetenzen der Bewerber_innen in die Beurteilung einfließen. Ein gendersensibler Berufungsleitfaden soll entwickelt werden.

[Umsetzung: Akademischer Senat, Studiengangskonferenzen, Hauptamtlich Lehrende, Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte, Nominierungsausschüsse, Fachgutachter_innen]

Gendergerechte Vermittlung und Gestaltung der Lehrinhalte

Die Auseinandersetzung mit theoretischen und praktischen Studieninhalten vollzieht sich auf vielfältige Weise, wobei genderdifferenziert und genderidentitätsoffen Wissensvermittlung und Wissenstransfer stärker zu berücksichtigen sind. Lehrende an der EHB sollen gezielt gefördert und unterstützt werden, entsprechende Kenntnisse hinsichtlich ihrer Methoden und Didaktik zu erwerben und damit ihre Lehre gendersensibel-reflektiert weiterzuentwickeln, beispielsweise durch Bekanntmachungen von Fort- und Weiterbildungsangeboten zum Themenfeld.

[Umsetzung: Studiengangskonferenzen, Hauptamtlich Lehrende]

Einrichtung einer (Gast-)Professur „Gender Studies and Diversity“

Unter Voraussetzung der finanziellen Mittel ist beabsichtigt, eine nach Möglichkeit unbefristete Professur für „Gender Studies and Diversity“ (in Voll- oder Teildenomination) einzurichten. Ziel ist die Implementierung und perspektivisch die Verstetigung genderbezogener Inhalte in Lehre und Forschung. In diesem Zusammen-

hang wird bei der künftigen Berufsplanung geprüft, welche Möglichkeiten bestehen bzw. welche weiteren Maßnahmen als Voraussetzungen geeignet sind, um die Umsetzung dieses Vorhabens zu erreichen.
[Umsetzung: Rektorat, Akademischer Senat]

Ausbau des Forschungsportfolios – Schwerpunktsetzung im Bereich Gender und Diversität

Die Erweiterung bzw. Intensivierung von Forschung ist für die EHB im Rahmen der Profilbildung eine wichtige mittelfristige Zielsetzung. Hier bietet der Bereich Gender-Forschung eine den Forschungsschwerpunkt sinnvoll ergänzende Säule. Darüber hinaus wären durch eine verstärkte thematische Konzentration inhaltliche Synergien in der Lehre-Forschung-Korrelation zu erwarten, die sich positiv auf die damit verbundene Sensibilisierung der Statusgruppen auswirken.

Mit der Zielsetzung von Ausbau bzw. Verstärkung des Forschungsportfolios und insbesondere im Hinblick auf den bestehenden Forschungsschwerpunkt *Diversität im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen* ist beabsichtigt, nach gezielter Akquise einschlägige Forschungsprojekte anzuregen, um dadurch Aspekte des Themenfeldes Gender und Diversität ins Forschungsportfolio der EHB aufzunehmen.

[Umsetzung: Hauptamtlich Lehrende]

2.5 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der EHB

Die organisationsstrukturelle Verankerung von Gleichstellung gehört für die EHB zu den zentralen Anliegen. Gerade in den vergangenen Jahren sind an der EHB Gleichstellungsfragen verstärkt thematisiert und Gleichstellungsaufgaben institutionalisiert worden. Vielfalt gilt an der EHB als Bereicherung für die Bildungs-, Forschungs- sowie Arbeitsprozesse und sollte deshalb ihre Potentiale entfalten können. Dies bedeutet Abbau von Barrieren und Diskriminierung jeglicher Art sowie die Bemühungen um ein inklusives Bildungs-, Forschungs- und Arbeitsklima, wobei die Orientierung an christlichen Wertvorstellungen, Offenheit und Toleranz in der interkulturellen wie interreligiösen Begegnung stets neu und dialogisch zu gestalten sind, um eine möglichst diskriminierungsfreie Atmosphäre der Lehr- und Lerngemeinschaft an der Hochschule zu ermöglichen und zu realisieren.

Durch entsprechend festgelegte und etablierte Zuständigkeiten werden in institutionellem Rahmen Aufgaben zur Verwirklichung von Gleichstellung professionell wahrgenommen. Die EHB hat bereits damit begonnen, verbindliche und nachhaltige Strukturen aufzubauen und die Chancengleichheit hinsichtlich Studium, Berufsalltag bzw. Weiterbildungsbereich zu implementieren. Die konsequente Verankerung und Verwirklichung von Gleichstellung bleibt allerdings auch zukünftig eine wichtige Aufgabe an der EHB. Dabei ist es unerlässlich, dass insbesondere Selbstverwaltungsorgane und Hochschulleitung die Umsetzung von Maßnahmen zur Herstellung von Gleichstellung auch hinsichtlich der Profilbildung kontinuierlich begleiten, vorantreiben und unterstützen. Damit steht die Hochschule in der Selbstverpflichtung, die Umsetzung vereinbarter Gleichstellungsziele und -maßnahmen regelmäßig zu überprüfen.

Vorhandene Maßnahmen

Gleichstellungsbeauftragte

Die als Gleichstellungsbeauftragte der EHB tätige Professorin ist die Ansprechperson für die Fragen und Themenfelder von Gender und Antidiskriminierung. Ihr Aufgabenspektrum umfasst Beratung, interne und externe Netzwerkarbeit, Beteiligung an der genderbezogenen Weiterentwicklung bzw. Sicherung des Hochschulprofils. Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet im Ausschuss des Akademischen Senats zur Verfassungsänderung mit und gehört der hochschulöffentlichen Arbeitsgruppe Antidiskriminierung und Diversität an. Darüber hinaus war sie an der Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts beteiligt und wird zukünftig die Weiterentwicklung sowie Umsetzung des Konzepts begleiten. Für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erhält die Gleichstellungsbeauftragte eine Deputatsermäßigung im Umfang von 2 SWS.

Familienfreundliche Hochschule

Seit 2009 arbeitet eine EHB-Hochschulgruppe an der Analyse, Maßnahmenentwicklung und Implementierung von Standards für die Verstetigung von familienfreundlichen Strukturen an der Hochschule. Dazu wurde im Jahr 2014 mittels einer Bedarfsanalyse die Situation der Studierenden und Mitarbeiter_innen in Bezug auf

die Betreuung von Kindern und anderen familiären Verpflichtungen wie Pflegetätigkeiten ermittelt. Infolgedessen konnte für Eltern die ergänzende Kurzzeitbetreuung von Kindern initiiert werden. Dafür wurde ein Betreuungsraum als Aufenthaltsraum für die Familien eingerichtet. Außerdem steht eine entsprechende Ausstattung zur Verfügung und die Mensa besitzt Hochstühle. Zurzeit ist die Hochschule damit beschäftigt, die vorhandenen Maßnahmen zu verstetigen und – soweit es die finanziellen Mittel erlauben – die Angebote bedarfsgerecht zu gestalten.

Arbeitsgruppe Antidiskriminierung

In der seit 2013 aktiven *AG Antidiskriminierung* verfolgen Vertreter_innen aller Statusgruppen das Ziel, den antidiskriminierenden und positiven Umgang mit Vielfalt an der EHB zu unterstützen sowie Strukturen zum Abbau von Diskriminierung zu entwickeln. Mitgliedern der EHB bietet die AG in Situationen, in denen die Selbstverständlichkeit von Diversität infrage gestellt wird eine Anlaufstelle.

Geplante Maßnahmen

Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten in den Strukturen der EHB

Derzeit wird eine neue Grundordnung an der EHB erarbeitet, in die auch die Gleichstellungsbeauftragte aufgenommen werden soll. Es wird diskutiert, inwieweit die Implementierung einer/eines hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und eines Gleichstellungsausschusses an der EHB etabliert werden kann.

[Umsetzung: Konzil, Hochschulleitung]

Verankerung von Gleichstellung in Leitlinien und Dokumenten

Aktuell sind in offiziellen Unterlagen der Hochschule, wie zum Beispiel in den studiengangspezifischen Ordnungen, Gleichstellungsaspekte bzw. geschlechtergerechter Sprach- und Schriftstil in unterschiedlicher Ausprägung und damit inkonsistent enthalten. Um unterschiedliche Lebensweisen im Sprachgebrauch unabhängig von der Zweigeschlechtlichkeit abzubilden und damit ein diversitätsorientiertes Verständnis zu fördern, wird derzeit die Entwicklung sowie Etablierung von gendergerechten und weitgehend vereinheitlichten möglichst diskriminierungsfreien Sprachformen diskutiert. In diesem Zusammenhang ist vorgesehen, die EHB-Website anzupassen, um den Anspruch der Verankerung von Gleichstellungs- und Genderaspekten auch in der Hochschulkommunikation und damit nach außen sichtbar zu machen.

[Umsetzung: Hochschulleitung]

Geschlechtergerechte Sprache und Kommunikation: Entwicklung eines Sprachleitfadens

Eine Sensibilität für Sprache ist sowohl mit Blick auf die Kommunikationsgesellschaft als auch hinsichtlich des fachlichen Studienprofils der Hochschule und den damit verbundenen zukünftigen Berufsfeldern der Absolvent_innen eine wesentliche Fähigkeit, um Worte bewusst gebrauchen und damit Realität gestalten zu können – insbesondere unter dem Aspekt der Gendergerechtigkeit. Um gendergerechte Sprache und Kommunikation an der EHB zu fördern, werden sich Akademischer Senat und Hochschulleitung intensiv damit befassen, einen EHB-gültigen Sprachleitfaden zu entwickeln. Involviert sind außerdem die Mitarbeiterinnen des Genderprofiling-Projekts, die Mitglieder der *AG Antidiskriminierung* sowie die Gleichstellungsbeauftragte.

[Umsetzung: *AG Antidiskriminierung*, Gleichstellungsbeauftragte, Presse-/Öffentlichkeitsarbeit, Rektorat, Akademischer Senat]

Bildung eines AS-Ausschusses: Antidiskriminierung

Derzeit befasst sich der Akademische Senat (AS) mit der Frage, in welcher geeigneten Weise das Thema Antidiskriminierung und Diversität an der Hochschule implementiert werden soll. In diesem Kontext wird z.B. diskutiert, die *Arbeitsgruppe Antidiskriminierung* als Ausschuss des AS und damit strukturell im Qualitätsmanagement der Hochschule zu verankern.

[Umsetzung: Akademischer Senat]

Evaluation und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts

Das Gleichstellungskonzept wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt, sodass weitere Kategorien sozialer Ungleichheit, wie z. B. Ethnizität, Nationalität, Religionszugehörigkeit, soziale Lage, Alter, Behinderung etc. berücksichtigt werden können.

[Umsetzung: Rektorat, Akademischer Senat, Gleichstellungsbeauftragte]

Anhang

Übersicht der geplanten gleichstellungspolitischen Maßnahmen

Handlungsfeld – Geplante Maßnahmen	Umsetzung	Zielgruppe
2.1 Stabilisierung und Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren		
Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Berufungsverfahren	Rektorat, Konzil, Akademischer Senat (AS)	Bewerber_innen Stellenbesetzungen, Mitarbeitende
Weitere Stabilisierung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen in der Postdoktorandenphase	Fachdozent_innen, Studiengangsbeauftragte	Frauen in der Postdoktorandenphase
2.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Erhöhung des Frauenanteils		
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Promotionskollegs und -stipendien	Hauptamtlich Lehrende, AG ProDoc	Absolventinnen
Förderung in der Übergangsphase zur Promotion und Abschlussförderung	AG ProDoc	Absolventinnen
Weiterbildungsangebote Forschungsmethoden	Mitarbeiterinnen des Forschungsprojekts Bezert, AS	Berufstätige Studieninteressierte
2.3 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Karriere mit Familie und Privatleben		
Studieren mit Kind an der EHB: Bedarfsanalyse	Familienbeauftragte, Studierendenparlament	Studierende mit Kind(ern)
Teilzeitstudium: Aufbau von studiengangspezifischen inhaltlichen Beratungsangeboten	Studiengangbeauftragte	Studierende
2.4 Lehre, Forschung und Weiterbildung: Stärkung und Verstetigung von Gender-Kompetenz		
Implementierung von Genderaspekten in allen Studiengängen und Curricula	AS, Studiengangskonferenzen, Hauptamtlich Lehrende, Rektorat, Nominierungsausschüsse, Fachgutachter_innen, Gleichstellungsbeauftragte	Studierende, Bewerber_innen Berufungsverfahren
Gendergerechte Vermittlung und Gestaltung der Lehrinhalte	Studiengangskonferenzen, Hauptamtlich Lehrende	Lehrende
Einrichtung einer (Gast)Professur „Gender Studies and Diversity“	Rektorat, Akademischer Senat	Studierende
Ausbau des Forschungsportfolios – Schwerpunktsetzung im Bereich Gender und Diversität	Hauptamtlich Lehrende	Wissenschaftler_innen, Lehrende
2.5 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der EHB		
Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten in den Strukturen der EHB	Konzil, Hochschulleitung	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Verankerung von Gleichstellung in Leitlinien und Dokumenten	Hochschulleitung	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Geschlechtergerechte Sprache und Kommunikation: Entwicklung eines Sprachleitfadens	AS, Rektorat, Gleichstellungsbeauftragte, AG Antidiskriminierung Presse-/Öffentlichkeitsarbeit	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Bildung eines AS-Ausschusses: Antidiskriminierung	Akademischer Senat	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Evaluation und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts	Umsetzung: Rektorat, AS, Gleichstellungsbeauftragte	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen