



Katholische Hochschule
für Sozialwesen Berlin



Gleichstellungskonzept **2022**

Inhaltsverzeichnis

	Vorbemerkungen	4
1.	Die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB)	4
1.1	Profil und Studienangebot	4
1.2	Bestandsaufnahme und quantitative Analyse der Beschäftigten und Studierendenstruktur	5
1.3	Grundsätze und Ziele der Gleichstellungspolitik an der KHSB	8
2.	Gleichstellungspolitische Handlungsfelder und Maßnahmen	10
2.1	Strategische und strukturelle Verankerung von Gleichstellung	10
2.2	Geschlechtergerechte Personalstruktur	12
2.3	Geschlechterinklusive und diversitätssensible Hochschulstrukturen und -kulturen	15
2.4	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Akademisierung der SAGE-Berufe	17
2.5	Stärkung und Verstetigung von Gender in Forschung, Lehre und Weiterbildung	19
2.6	Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Karriere mit Familie und Privatleben	24
2.7	Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	27
	ANHANG	
A1	Übersicht der geplanten gleichstellungspolitischen Maßnahmen	30
A2	Tabellen zur Geschlechterverteilung an der KHSB in den verschiedenen Mitgliedsgruppen und Funktionen	32

Vorbemerkungen

Das vorliegende Gleichstellungskonzept ist eine Fortschreibung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts vom 28.03.2014, das zur Beantragung von Mitteln aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen (Professorinnenprogramm II, 2013 bis 2017) erstmalig an der KHSB entwickelt und im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder positiv bewertet wurde. Das vorliegende Gleichstellungskonzept der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) wurde in enger Kooperation zwischen Büro für Gleichstellung, Frauen und Familienangelegenheiten, Hochschulleitung, Frauenrat und Akademischem Senat erarbeitet und in verschiedenen Gremien unter Mitwirkung aller Mitgliedsgruppen diskutiert und weiterentwickelt. Zusätzlich wurden im Vorfeld im Rahmen einer Frauenvollversammlung am 4.5.2022 aktuelle Bedarfe und Ideen der Mitgliedsgruppen der KHSB erfragt und diskutiert. Das vorliegende Konzept hat eine Laufzeit von fünf Jahren (2023-2027).

Das Konzept wurde am 04.05.2022 im Frauenrat und am 29.06.2022 in der Kommission für Lehre und Studium beraten. Der Akademische Senat hat das Gleichstellungskonzept am 13.07.2022 und am 19.10.2022 beraten und beschlossen. Die Kenntnisnahme im Kuratorium ist am 17.11.2022 erfolgt.

1. Die katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB)

1.1 Profil und Studienangebot

Die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin ist eine staatlich anerkannte Hochschule für angewandte Wissenschaften in kirchlicher Trägerschaft des Erzbistums Berlin. Die KHSB wurde 1991 gegründet und hat ihren Sitz im Berliner Bezirk Lichtenberg. Mit rund 1.300 Studierenden und 104 hauptamtlichen Mitarbeiter*innen bietet sie einen überschaubaren Studienbetrieb und eine persönliche Lernatmosphäre, die durch eine diskursfreudige, kritische und weltanschaulich offene Lernkultur und eine überdurchschnittlich gute professorale Betreuungsrelation gekennzeichnet ist. Gemäß der Verfassung steht die KHSB in der Tradition der 1917 gegründeten sozialen Frauenschule des Katholischen Deutschen Frauenbundes Berlin und späteren, bis 1971 bestehenden Helene-Weber-Akademie. Die KHSB sieht sich dieser Tradition und somit der Förderung, Bildung und Qualifikation von Frauen verpflichtet.

Die KHSB bietet ein breites Spektrum an Studiengängen, Weiterbildungsangeboten und angewandter Forschung für den Bildungs-, Sozial- und Gesundheitsbereich an. Das Studienangebot umfasst sieben Bachelor- und fünf Masterstudiengänge, die z. T. berufsbegleitend angeboten werden ¹.

Der Bildungsauftrag der KHSB wirkt über den binnenkirchlichen Raum hinaus in die Gesellschaft hinein. Als kirchliche Hochschule mit anwendungsbezogener Orientierung sieht es die KHSB als ihre Aufgabe an, die gesellschaftlichen Verhältnisse kritisch zu analysieren und soziale Gerechtigkeit zu befördern. Eine übergreifende Perspektive aller Studienangebote ist die theologisch-ethische Reflexion sozialprofessionellen Handelns und der Bezug auf Menschenrechte. Die KHSB orientiert sich am Konzept der Inklusion, das die gleichberechtigte Teilhabe und Teilgabe aller Menschen an den politischen, rechtlichen, sozialen und kulturellen Strukturen und Aktivitäten anstrebt. Dazu gehören insbesondere die Förderung von Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit sowie der Abbau gesellschaftlicher Benachteiligungen innerhalb wie außerhalb der Hochschule. Als Hochschule in kirchlicher Trägerschaft und als Bildungsinstitution mit gesellschaftlicher Verantwortung sieht sich die KHSB in einer besonderen und doppelten Verantwortung, sich mit Fragen von Geschlecht, Geschlechterverhältnissen, der Konstruktion von Geschlechterbildern und geschlechtlich differenzierten Ordnungsmodellen gerade auch im Spiegel institutionalisierter Macht und strukturell verursachtem Machtmissbrauch auseinanderzusetzen.

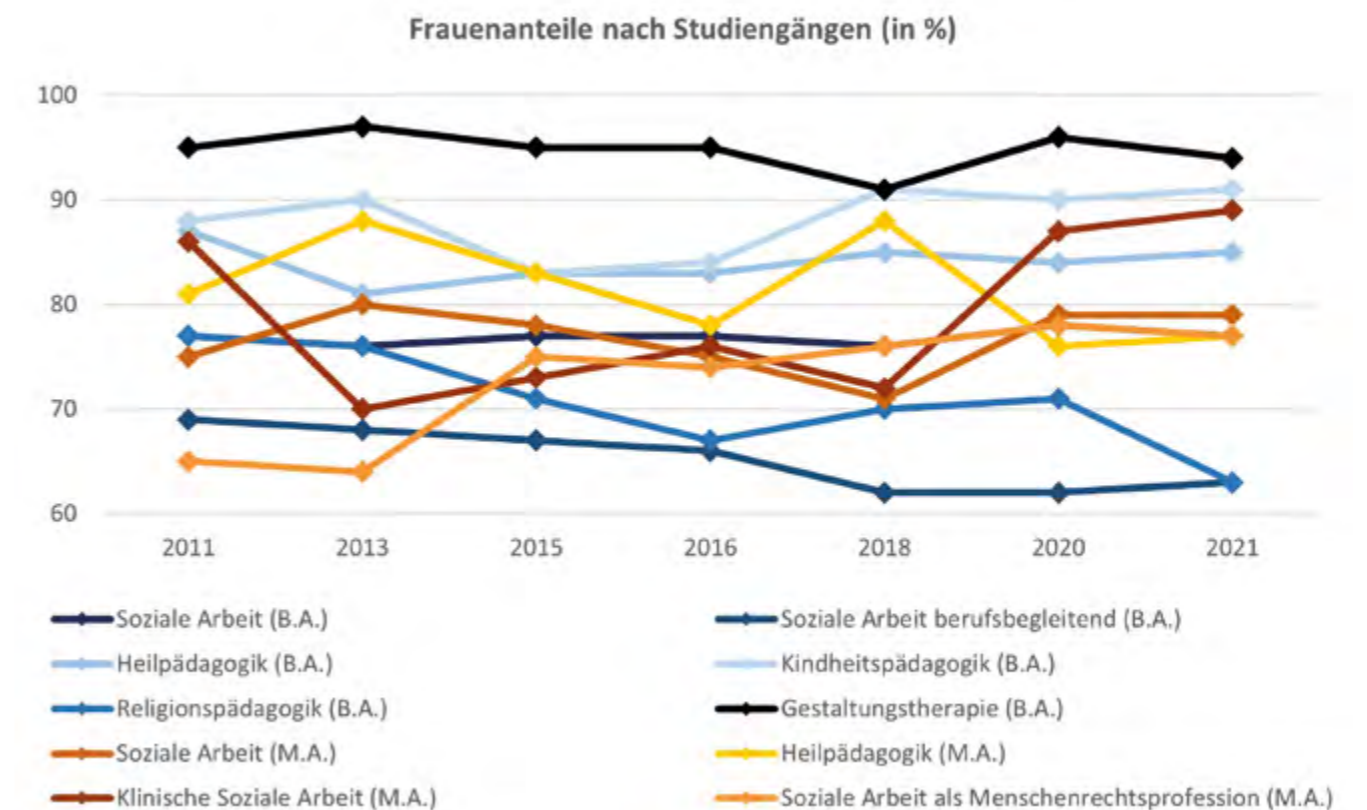
Die Gleichstellungsstrategie der KHSB zielt dabei nicht allein auf die zahlenmäßige Repräsentanz der Geschlechter, sondern ebenso auf die Analyse und Veränderung diskriminierender und exkludierender Strukturen in Bezug auf Geschlechtervielfalt. Ergänzend zu ihrer Gleichstellungsstrategie verfolgt die KHSB mit ihrer Diversitätsstrategie das Ziel, in den kommenden Jahren im Sinne ihres Selbstverständnisses als „Hochschule für alle“ unabhängig von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Herkunft, Weltanschauung, Religion, Alter sowie Behinderung und auch unabhängig von Lebensformen und/oder Lebensentwürfen konsequent an einer Politik der Antidiskriminierung zu arbeiten; diskriminierende Strukturen und bestehende Nachteile für diejenigen, deren Teilhabe- und Entfaltungsmöglichkeiten eingeschränkt sind, sollen abgebaut und auf eine geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie Organisationsstruktur und -kultur soll hingearbeitet werden.

1.2 Bestandsaufnahme und quantitative Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

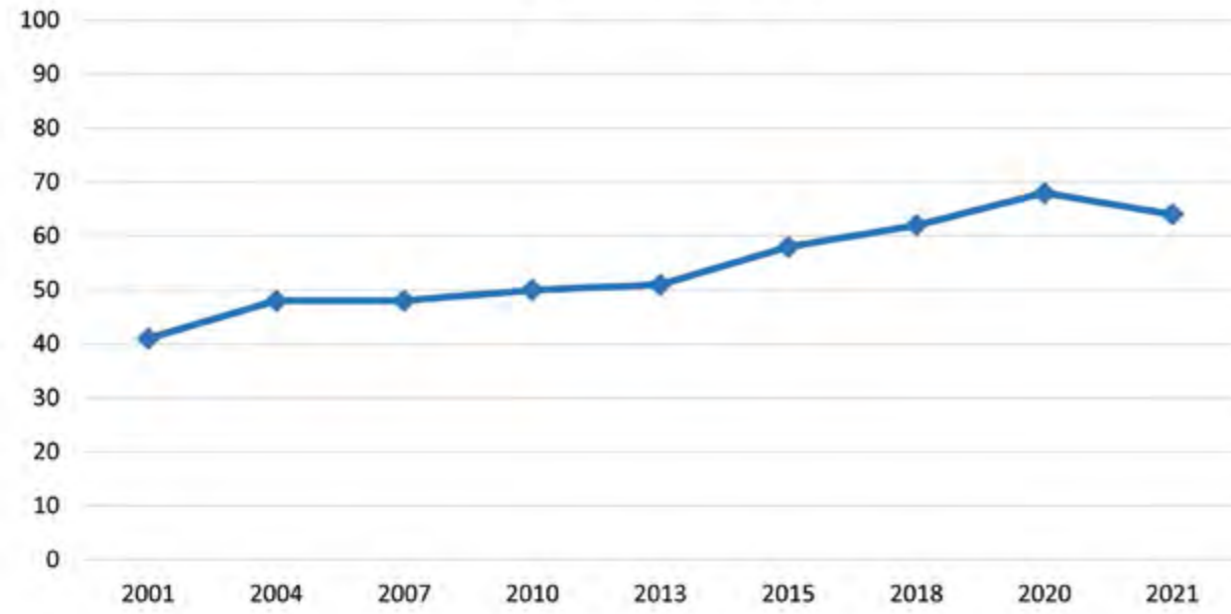
Als SAGE-Hochschule weist die KHSB in allen Mitgliedsgruppen einen vergleichsweise hohen Frauenanteil auf. Dieser beläuft sich in der Gruppe der Studierenden aktuell (SoSe 2021) auf 78 Prozent, 61 Prozent ² in der Gruppe der Professor*innen, 70 Prozent in der Gruppe der wissenschaft-

lichen Mitarbeiter*innen und 71 Prozent in der Gruppe der Mitarbeitenden in Verwaltung, Service und Technik. Der Frauenanteil unter den Studierenden liegt relativ konstant bei um die 78 Prozent, wobei der Anteil je nach Studiengang variiert (vgl. Tabelle 4 im Anhang). In den B.A.-Studiengängen Soziale Arbeit berufsbegleitend (63%) und Religionspädagogik in Schule und pastoralen Räumen (63%) ist der Frauenanteil vergleichsweise geringer, während er in Heilpädagogik (85%), Kindheitspädagogik (91%) sowie Gestaltungstherapie/Klinische Kunsttherapie (94%) besonders hoch ist. Bei den Masterstudiengängen liegt der Frauenanteil im Durchschnitt der KHSB, lediglich im Studiengang Klinische Sozialarbeit ist der Frauenanteil in den vergangenen zwei Jahren etwas angestiegen und liegt mit aktuell 89 Prozent überdurchschnittlich hoch. Während in Gleichstellungskonzept von 2014 noch dargestellt wurde, dass der Frauenanteil in den Masterstudiengängen insgesamt geringer ausfällt, als in den Bachelorstudiengängen, lässt sich dieser Befund gegenwärtig nicht bestätigen.

Hinsichtlich des Frauenanteils bei den Professuren lässt sich in den vergangenen zwanzig Jahren eine deutliche Steigerung feststellen. Dabei ist es der KHSB gelungen, den Anteil der Professorinnen kontinuierlich von 41 Prozent (2001) über 50 Prozent (2010) auf 64 Prozent (2021) zu steigern. (vgl. Tabelle 5 im Anhang).



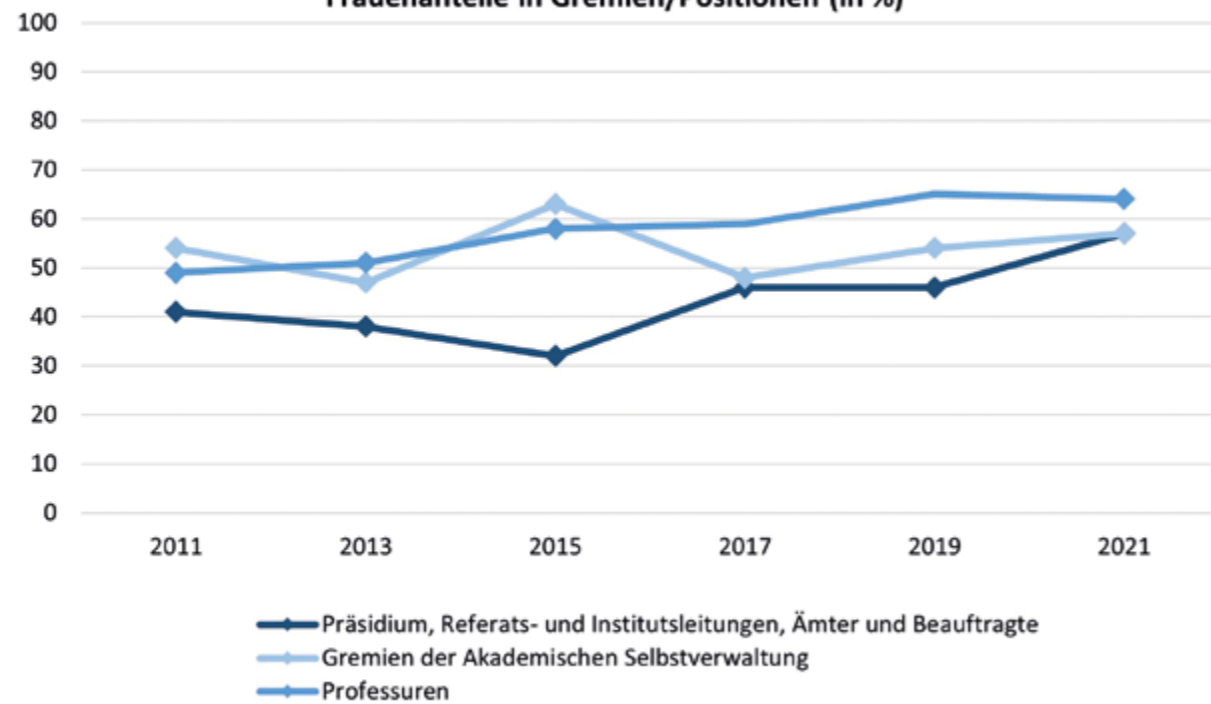
Anteil Professorinnen (in %)



Auch in Leitungsfunktionen und bei der Übernahme von Beauftragungen und Ämtern sowie im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung sind Frauen zahlenmäßig vergleichsweise stark vertreten, wobei die Quote bis auf Einzelwerte in 2011 und 2015 tendenziell unterhalb des Gesamtanteils an

den Professuren liegt. Seit 2017 verläuft die Steigerungsrate in der Gesamttendenz nahezu parallel zum Gesamtanteil an den Professuren. Seit 2021 hat das Präsidium neben dem Kanzler eine weibliche Doppelspitze.

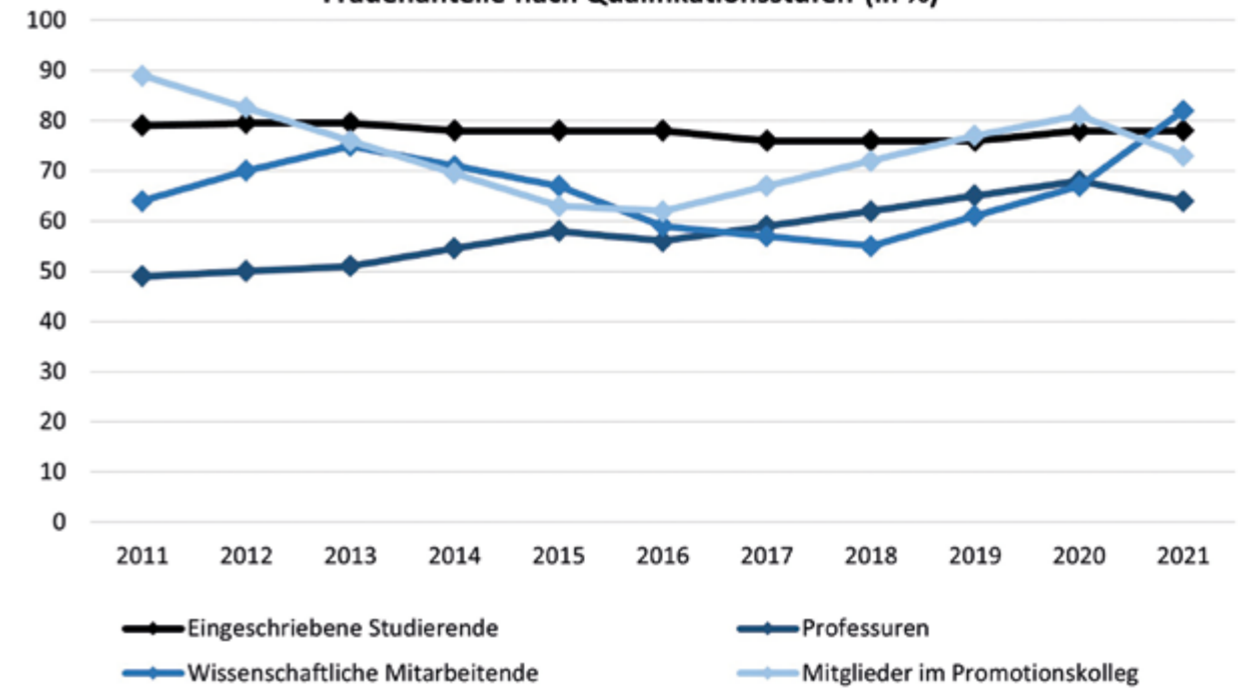
Frauenanteile in Gremien/Positionen (in %)



Beim Vergleich des Frauenanteils nach Qualifikationsstufen wird deutlich, dass sich der Frauenanteil an den Professuren stetig dem Frauenanteil an den Studierenden annähert. Erst-

malig seit 2011 erreicht aktuell auch der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden das Niveau des Anteils an Studentinnen an der KHSB.

Frauenanteile nach Qualifikationsstufen (in %)



¹ Bachelorstudiengänge: Soziale Arbeit, Soziale Arbeit berufsbegleitend, Kindheitspädagogik, Heilpädagogik Religionspädagogik in Schule und pastoralen Räumen, Soziale Gerontologie berufsbegleitend, Gestaltungstherapie/Klinische Kunsttherapie berufsbegleitend. Konsekutive anwendungsbezogene Masterstudiengänge: Bildung und Beratung in Sozialer Arbeit und Pädagogik (seit Sommersemester 2021, tätigkeitsbegleitend, Teilzeit), Präventive Soziale Arbeit (seit Sommersemester 2021, Vollzeit). Berufsbegleitende postgraduale Weiterbildungsstudiengänge: Masterstudiengang Klinische Sozialarbeit, Master of Social Work – Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession (in Kooperation mit der Alice Salomon Hochschule Berlin und der Evangelischen Hochschule Berlin), Masterstudiengang Interdisziplinäre Psychotherapie der International Psychoanalytic University Berlin (IPU) (Die KHSB ist zusammen mit der Charité Universitätsmedizin Berlin und dem Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf Kooperationspartner der IPU).

² Interne Zahlen, Stand Juni 2022.

1.3 Grundsätze und Ziele der Gleichstellungspolitik an der KHSB

Die übergeordneten Grundsätze der Gleichstellungspolitik an der KHSB sind die Beförderung substantieller Chancengleichheit der Geschlechter, die Sicherung gleicher Teilhabemöglichkeiten für alle, die Wertschätzung von Diversität und die Vermeidung von diskriminierenden Strukturen. Auf der Basis dieser Grundsätze entwickelt die KHSB die Ziele ihrer Gleichstellungspolitik: Entsprechend des Kaskadenmodells besteht ein zentrales Ziel darin, die Repräsentanz von Professorinnen am Anteil der Studentinnen in allen Studienfächern zu orientieren, Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern und die Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen, Ämtern und Hochschulgremien zu unterstützen. Als SAGE-Hochschule, die in sogenannten traditionellen Frauenberufen ausbildet, verfolgt die KHSB das Ziel, die Akademisierung dieser Fächer abzusichern und voranzutreiben, um die SAGE-Berufsfelder entsprechend zu qualifizieren, gesellschaftlich aufzuwerten und mit qualitativ hochwertiger Forschung zu stärken. Als Drittes verfolgt die KHSB das übergeordnete Ziel der Gestaltung einer diskriminierungsfreien, diversitätssensiblen und familiengerechten Hochschule, die jenseits eines zweigeschlechtlichen Systems die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten und ihrer Position in Gesellschaft und Kirche berücksichtigt, Diskriminierungsrisiken identifiziert und abbaut und ihre Mitglieder bei der Sorge um und der Wahrnehmung ihrer Verantwortung für ihre Familien unterstützt.

Die KHSB verfolgt bei ihrer Gleichstellungspolitik eine zweifache Strategie: Wo Frauen unterrepräsentiert oder gesellschaftlich (strukturell) benachteiligt sind, setzt die KHSB auf Maßnahmen der Frauenförderung³. Gleichzeitig versteht die KHSB Gleichstellung als Querschnittsaufgabe, die im Sinne der Hochschulentwicklung bei allen Prozessen und strukturellen Entwicklungen der Hochschule zu berücksichtigen ist. Im Bereich von Forschung und Lehre sind die Themen Geschlecht und Gleichstellung an der KHSB seit langem etabliert (z.B. durch den seit 1997 bestehenden Studienschwerpunkt „Geschlechterbewusste Soziale Arbeit“ und diverse Forschungsprojekte⁴). Nachwuchswissenschaftlerinnen werden an der KHSB (z.B. im Rahmen eines Promotionskollegs und durch über das BCP eingeworbene Promotionsstellen sowie Ansbuch- und Abschlussförderung) gezielt gefördert und Gleichstellungsfragen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung diskutiert und bearbeitet. Die KHSB ist darum bemüht, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen kontinuierlich zu erhöhen

bzw. zu stabilisieren, wozu u. a. eine gezielte gendersensible Karriere- und Personalentwicklung sowie eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Karriere mit Familie und Privatleben gehören.

Aufgrund der angebotenen Studiengänge mit Schwerpunkt auf den sogenannten SAGE-Fächern (Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung) liegt an der KHSB mit kontinuierlich rund 78 Prozent weiblichen Studierenden (2021) keine Unterrepräsentanz von Frauen auf der Qualifikationsstufe Studium vor. Die Akquirierung von Studentinnen ist deshalb kein vordergründiges gleichstellungspolitisches Ziel, wohl aber die beständige Reflexion und das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen bei der Studienfachwahl. Die KHSB ist bestrebt, der Gleichsetzung von sozialen, gesundheitsbezogenen und pädagogischen (Berufs-)Tätigkeiten und Weiblichkeit kritisch entgegen zu arbeiten, soziale Berufe für Männer interessanter zu machen und den Anteil männlicher Studierender in sozialen Studiengängen zu erhöhen. Dies erfolgt z.B. durch die Teilnahme der Hochschule am „Boys' Day“ oder durch Etablierung von Forschungsprojekten zur Chancengleichheit, z.B. das Projekt „Koordinierungsstelle Männer in KITAS“ und Folgeprojekte seit 2014 (gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend). Zudem ist die Hochschule bestrebt, die Akademisierung ehemaliger Frauenberufe wie der Sozialen Arbeit und Bildung und Erziehung weiter voranzutreiben und damit insbesondere Frauen eine akademische Laufbahn zu ermöglichen. Ziel der Akademisierung ist die Professionalisierung und Aufwertung sozialer Berufe, verbunden mit einer Verbesserung von Status und Einkommen, sowie die Begründung eigenständiger wissenschaftlicher Disziplinen durch Theoriebildung und Forschung. Mit ApaLe – Internationaler Brückenkurs Soziale Professionen – hat die KHSB seit 2018 ein integrales Angebot entwickelt, das es Fachkräften mit einem nicht in Deutschland erworbenen Abschluss in Sozialer Arbeit, Heilpädagogik oder Kindheitspädagogik ermöglicht, die fachlichen Voraussetzungen für die staatliche Anerkennung in Deutschland zu erlangen. Der Brückenkurs erweist sich dabei seit dem ersten Durchlauf als Erfolgsmodell, das einen nachhaltigen Beitrag zur Integration von Menschen mit ausländischen Studienabschlüssen auf dem deutschen Arbeitsmarkt leistet. Mit 82,5 Prozent⁵ liegt der Anteil von Frauen unter den Teilnehmer*innen noch etwas über dem Anteil der Studentinnen an der KHSB. Diese Maßnahme leistet demzufolge einen hervorragenden Beitrag dazu, Frauen mit ausländischem Berufsabschluss eine Anerkennung und fachgerechte professionelle Tätigkeit in Deutschland zu ermöglichen.

Gender- und Gleichstellungsthemen besitzen also an der KHSB eine große Relevanz, hinsichtlich der strukturellen Verankerung gleichstellungspolitischer Maßnahmen konnte die KHSB in den letzten Jahren bereits beachtliche Fortschritte erzielen. Das vorliegende Gleichstellungskonzept knüpft an bereits erreichte Gleichstellungserfolge an, schreibt Maßnahmen für noch bestehende Handlungsbedarfe fort und entwickelt Maßnahmen für neue Handlungsfelder weiter. Für die Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungskonzepts strebt die KHSB gemäß den dargelegten Grundsätzen und Ziele Maßnahmen in den folgenden Handlungsfeldern an:

- Strategische und strukturelle Verankerung von Gleichstellung
- Geschlechtergerechte Personalstruktur
- Geschlechterinklusive und diversitätssensible Hochschulstrukturen und -kulturen
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Akademisierung der SAGE-Berufe
- Stärkung und Verstärkung von Gender in Forschung, Lehre und Weiterbildung
- Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Karriere mit Familie und Privatleben
- Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

³ Die Frauenförderung an der KHSB orientiert sich dabei am Kaskadenmodell, auf dem auch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft beruhen. „Das Kaskadenmodell basiert auf der Idee, dass sich die Zielwerte auf jeder Karrierestufe an den Istwerten der darunterliegenden Karrierestufe orientieren sollten“. (DFG 2017, S. 15) Da die Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Berlin erst 2022 ein eigenständiges Promotionsrecht erhalten haben, das erst noch durch eine Rechtsverordnung in Kraft gesetzt werden muss, wird die Ebene der Promotionen hier unter diesem Vorbehalt betrachtet. Auch das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten setzt nicht die jeweils niedrigere Qualifikationsstufe, sondern generell Studierende als Bezugsgröße an (vgl. CEWS 2013, S. 6f).

⁴ Beispielhaft seien genannt: Beratungsstelle Fachkräfteoffensive für Erzieherinnen und Erzieher – Wege in den Beruf (2020-2021), Jungen* und Bildung in der frühen Kindheit (2019-2021), Begleitung des Programms „Männer in der non-formalen Bildung von Kindern in Luxemburg (2017-2018 sowie 2019-2020), Akzeptanz für kulturelle Vielfalt: erinnern- entwickeln- erproben (2017-2019), Follow-Up-Studie: 10 Jahre Männer in Kindertagesstätten (2017-2018), Chance Quereinstieg / Männer in KITAS (2014-2019), Ehrenamt mit Geflüchteten (2016-2018), Beratungsstelle QUEER LEBEN – Beratung für Inter* und Trans* Menschen: Wissenschaftliche Begleitung des Pilotprojektes (2015-2016).

⁵ Interne Zahlen, Zeitraum: 2018 bis Mai 2022

2. Gleichstellungspolitische Handlungsfelder und Maßnahmen

2.1 Strategische und strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfeldes

Seit der Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts von 2014 lässt sich an der KHSB eine verstärkte Thematisierung, Anerkennung und Institutionalisierung von Gleichstellungsaufgaben konstatieren. Die strukturelle Verankerung war und ist eine der zentralen Aufgaben der Hochschule im Bereich Gleichstellung. Die KHSB versteht sich dabei als ein Studien- und Arbeitsort, der für alle Geschlechter attraktiv sein soll und ein familienfreundliches Arbeits- und Studienumfeld bieten möchte. Die Schaffung von verbindlichen und dauerhaften Strukturen, die Chancengleichheit in Bezug auf Studium, beruflichen Alltag und Weiterbildung herstellen und absichern, ist dafür zentral, denn was die Institution verkörpern soll, muss sie nachhaltig strukturell gestalten. Die Schaffung einer Arbeits- und Organisationskultur, die Raum schafft, Gleichstellungsthemen bei allen Hochschulentwicklungsprozessen zu berücksichtigen, ist hierfür zentral. Gleichstellung wird dabei als Führungs- und Querschnittsaufgabe begriffen und gehandhabt. Das beinhaltet die konsequente und nachhaltige Verankerung der Gleichstellungsziele in der Profilbildung und in den Gremien und Regelwerken der KHSB sowie eine kontinuierliche Begleitung, Unterstützung und Überprüfung der Aufgabenumsetzung durch die Leitungsgremien. Hinsichtlich der strukturellen Verankerung von Gleichstellung an der KHSB wurden an der KHSB in den vergangenen Jahren bereits beachtliche Fortschritte erreicht. Eine selbstverständliche Integration und Absicherung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in alle Strukturen, Verfahren und Prozesse der Willens- und Entscheidungsfindung steht jedoch nach wie vor aus. Einige Ziele aus dem vorhergehenden Gleichstellungskonzept werden daher fortgeschrieben bzw. begonnene und noch nicht abgeschlossene Entwicklungsprozesse werden fortgesetzt. Das Thema Gleichstellung der Geschlechter, verbunden mit der Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele, nimmt an der KHSB einen hohen Stellenwert ein. Die strategische Ausrichtung sowie die Verankerung von Gleichstellungsfragen bzw. -perspektiven wurde dabei an der KHSB traditionell eher subsumierend unter den Rubriken Inklusion bzw. Teilhabe gefasst. Diese sind explizit und implizit in wesentliche Strategien und Entwicklungen eingegangen, etwa in die inhaltliche Ausrichtung neuer und reakkreditierter Studiengänge, in die Gründung von Instituten etc. In den vergangenen Jahren wurden dabei Gleichstellung und Gleichstellungsaufgaben verstärkt strukturell implementiert und

abgesichert. Folgende Dokumente enthalten einschlägige Regelungen zum Themenfeld Gleichstellung:

- [Satzung der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin \(KHSB\) für die Vergabe von Deutschlandstipendien \(30.06.2011\)](#)
- [Verfassung der KHSB \(in der Fassung vom 08.03.2012\)](#)
- [Satzung zur Wahl der Frauenbeauftragten an der KHSB \(27.3.2013\)](#)
- [Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin \(03.03.2014\)](#)
- [Satzung der KHSB zur Gewährung von besonderen Leistungsbezügen \(in der Fassung vom 10.11.2021\)](#)

Seit der Verabschiedung der „Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ gibt es an der KHSB ein vom Akademischen Senat gewähltes Gremium, den Vertrauensrat, zu dessen Aufgaben es gehört, Mitgliedern der KHSB in Fällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt als Erstanlaufstelle beratend zur Seite zu stehen und sicherzustellen, dass Hinweisen auf sexualisierte Diskriminierung oder Gewalt an der KHSB nachgegangen wird. Aktuell erarbeitet die KHSB darüber hinaus ein Präventionskonzept. Das Ziel der Erarbeitung einer „Satzung zur Gleichstellung der Geschlechter“, um die strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit von Gleichstellung weiter zu gewährleisten, wurde bislang noch nicht umgesetzt und wird daher fortgeschrieben.

Um die strukturelle Verankerung von Gleichstellung weiterzuentwickeln und nachhaltig zu gewährleisten hat die KHSB 2016 ein Büro für Gleichstellung, Frauen- und Familienangelegenheiten eingerichtet. Das Büro für Gleichstellung, Frauen- und Familienangelegenheiten ist die institutionelle Einrichtung, die zur Verwirklichung der Gleichstellungsarbeit in der Hochschule beiträgt. Das für Studierende zentral gelegene Büro bietet eine räumliche Präsenz für die Gleichstellungsarbeit und bildet eine institutionelle Struktur, wo die verschiedenen strukturellen und inhaltlichen Aufgaben wahrgenommen und koordiniert werden können. Mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm II wurde zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit der KHSB 2016 erstmals eine Position einer Ansprechpartnerin für Familienangelegenheiten besetzt, die die KHSB bei Auslaufen der Mittel aus dem Professorinnenprogramm II verstetigt hat. Neben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Ansprechperson für Familienangelegenheiten und dem Vertrauensrat ist der Frauenrat ein weiteres mit Gleichstellungsaufgaben betrautes Gremium an der KHSB. Der Frauenrat ist das Wahlgremium der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

und ihrer Stellvertreterin und verfügt über eine beratende Funktion. Der Frauenrat setzt sich aus jeweils zwei gewählten weiblichen Mitgliedern aller Mitgliedsgruppen der Hochschule zusammen. Durch die beratende und unterstützende Funktion des Frauenrats und die Repräsentanz aller Mitgliedsgruppen wird gewährleistet, dass aktuelle frauenspezifische Themen und Bedürfnisse sowie Fragen zum Thema Geschlechtergleichstellung aus den verschiedenen Mitgliedsgruppen im Frauenrat repräsentiert und kommuniziert werden und ein enger Austausch mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stattfindet. Durch die jeweiligen Vertreterinnen werden Meinungsbilder repräsentiert und ein wechselseitiger Austausch gefördert.

Zur Gewährleistung ihrer Beteiligungsrechte ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beratendes Mitglied des Akademischen Senats und aller Berufungskommissionen. Bei allen Stellenbesetzungsverfahren wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig einbezogen.

Eine Besonderheit im Vergleich mit anderen Berliner Hochschulen für angewandte Wissenschaften ist das 2013 gegründete „Institut für Gender und Diversity in der sozialen Praxisforschung“, das eine weitere institutionelle Verankerung von Gleichstellungsthemen an der KHSB darstellt. Das Institut verfolgt als Ziel, eine stärkere Vernetzung von Wissenschaftler*innen aus dem Bereich Gender und Diversität und eine stärkere Sichtbarkeit und Profilbildung der KHSB in Bezug auf gender- und diversitätsbezogene Gleichstellung zu erreichen sowie zur Erlangung von Chancengleichheit in Forschung, Lehre und Weiterbildung beizutragen. Das Institut bringt seine Expertise zu gleichstellungsrelevanten Fragen auch bei Hochschulentwicklungsprozessen ein. Aktuell erarbeitet die KHSB unter Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und des Instituts für Gender und Diversity eine Diversitätsstrategie, durch die in einem mehrjährig angelegten, iterativen Prozess Diskriminierungspotenziale an der Hochschule ergründet werden und ein Konzept für Antidiskriminierung und Diversität erarbeitet werden soll, das weitere Dimensionen sozialer Ungleichheit berücksichtigt und konkrete Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligung beinhaltet.

Neben diesen implementierten Gleichstellungsstrukturen gibt es an der KHSB seit Jahren informelle Frauennetzwerke. In jüngerer Zeit ist ein Netzwerk unter neu berufenen Professor*innen entstanden, in dem sich diese austauschen und vernetzen können.

Erreichung der Ziele aus dem Gleichstellungskonzept 2014 im Handlungsfeld

Ein zentrales Ziel des Gleichstellungskonzepts 2014 war die systematische Darstellung von Gleichstellung im Profil der KHSB in der Innen- und Außendarstellung der Hochschule. Die nachhaltige Implementierung eines Büros für Gleichstellung, Frauen- und Familienangelegenheiten als institutionelle Organisationseinheit seit 2016 trägt diesem Ziel Rechnung, wenngleich die Etablierung des Büros auch im Sinne einer übergreifenden Vernetzungsstruktur angesichts knapper personeller Ressourcen der einzelnen Stellen und der mehrjährigen Vakanz der Position der*des Gleichstellungsbeauftragten eine Herausforderung bleibt. Auch die Darstellung der gleichstellungspolitischen Aktivitäten der KHSB in einem expliziten Berichtsteil „Gleichstellung und Diversität“ seit 2022 im Rahmen des jährlichen Rechenschaftsberichts des Präsidiums trägt dazu bei, dass Gleichstellung deutlicher als Querschnittsaufgabe und -thema der Hochschule kenntlich wird. Alle zwei Jahre erstattet die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dem Akademischen Senat Bericht über die Tätigkeiten der vergangenen Amtsperiode.

Das Ziel der Etablierung eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs, der Lebensweisen jenseits einer zweigeschlechtlichen Ordnung einschließt, hat die KHSB mit der Verabschiedung eines AS-Beschlusses zur Umsetzung eines geschlechterinklusive Sprachgebrauchs im Januar 2022 maßgeblich vorangetrieben. Demnach werden in amtlichen Dokumenten, der amtlichen Kommunikation und den öffentlichkeitswirksamen Auftritten der KHSB geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen bzw. Formulierungen, die geschlechtsneutral sind, verwendet. Wo eine solche Formulierung nicht möglich oder nicht gewünscht ist, wird als geschlechterinklusive Sprachform einheitlich der Asterisk verwendet. Die für Studierende entwickelte Handreichung „Praktische Hinweise zum wissenschaftlichen Arbeiten“ wurde bereits 2019 dahingehend überarbeitet, dass die Nutzung eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs empfohlen, und eine Übersicht über verschiedene mögliche Formen zu diesem Zweck gegeben wird. Gegenwärtig arbeitet die KHSB an der Umsetzung dieses Beschlusses und an der Übersetzung in entsprechende Prozesse und Kulturen.

Das vorliegende Konzept dient dem formulierten Ziel der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts von 2014, wenngleich eine systematische Evaluation nicht stattgefunden hat. Das Teilziel, das Gleichstellungskonzept dabei hinsichtlich weiterer Kategorien sozialer Differenz und Ungleichheit, wie z. B. Ethnizität, Nationalität, Religionszugehörigkeit, soziale Lage, Alter, Behinderung auszubauen, hat die KHSB in einen eigenen Prozess der Ent-

wicklung einer Diversitätsstrategie überführt; hierdurch sollen die in einem mehrjährig angelegten, iterativen Prozess Diskriminierungspotenziale an der Hochschule ergründet und ein Konzept für Antidiskriminierung und Diversität erarbeitet werden, das weitere Dimensionen sozialer Ungleichheit berücksichtigt und konkrete Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligung beinhaltet.

Die Implementierung von Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Hochschule und die Überarbeitung des Qualitätshandbuchs hinsichtlich geschlechtersensibler Leitlinien für Einstellungsgespräche und Berufungsverfahren sind Ziele, die die KHSB bislang nicht erreicht hat und die daher fortgeschrieben werden. Gleiches gilt für eine kontinuierliche Datenanalyse und ein datenbasiertes Gleichstellungscontrolling. Auch im Bereich der Transparenz und Öffentlichkeitsarbeit besteht nach wie vor Handlungsbedarf, der sich sowohl auf die Sichtbarmachung aktueller Themen und Aktivitäten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Büros für Gleichstellung, Frauen und Familienangelegenheiten nach innen, als auch auf die Profilbildung und Darstellung eines Bereichs „Gleichstellung und Diversität“ nach außen, bspw. auf der Webseite der KHSB oder in den sozialen Medien, bezieht.

Geplante Maßnahmen im Handlungsfeld

– Systematische Darstellung von Gleichstellung im Profil der KHSB

Bei der systematischen Darstellung bzw. institutionellen Verankerung von Gleichstellung hat die KHSB beträchtliche Fortschritte erzielt. Im Sinne einer übergeordneten Zielstellung behält die Herausforderung, Gleichstellung stärker als Querschnittsthema der Hochschule kenntlich zu machen und darzustellen jedoch auch für die kommenden Jahre seine Relevanz. Dies betrifft insbesondere die Darstellung von Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversität als eigene Rubriken im Webauftritt der KHSB, aber auch die explizite Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Ordnungen, Konzepten und Richtlinien. So etwa bei einigen, sich in Arbeit befindlichen, Dokumenten wie etwa der Grundordnung und einer Berufsordnung oder dem geplanten Leitbildentwicklungsprozess.

– Implementierung von Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Hochschule und Überarbeitung des Qualitätshandbuchs

Das Ziel wird für die Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungskonzepts fortgeschrieben, um die Ziele, den Maßnah-

menkatalog sowie die Prozesse, die zur Geschlechtergleichstellung beitragen, im Zuge einer Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements der KHSB zu implementieren und im Sinne des Gender Mainstreaming transparent und nachvollziehbar zu machen. Die in den letzten Jahren bereits erarbeiteten und umgesetzten Formalisierungen von Personalauswahlverfahren und insbesondere Berufungsverfahren, die strukturell auch zu einer Erhöhung der Chancengleichheit für Frauen beitragen, sollen in einem Leitfaden zusammengefasst werden und Eingang in die Prozessbeschreibungen im Qualitätshandbuch finden. Durch die Formalisierung und schriftliche Fixierung solcher Kriterien und Prozesse wird ein Instrument geschaffen, welches ermöglicht, die Berücksichtigung von gendersensiblen Kriterien bei Neueinstellungen und Berufungen zu überprüfen und zu gewährleisten und somit Transparenz und Chancengleichheit zu erhöhen.

– Geschlechterbezogene Datenanalyse und Gleichstellungscontrolling

Monitoring, Analyse und Auswertung der gleichstellungsrelevanten Daten und Aktivitäten sind Teil der Qualitätssicherung. Das beinhaltet eine regelmäßige Situationsanalyse aufgrund regelmäßig verfügbarmacher, übersichtlich dargestellter geschlechtsspezifischer Daten zu den Frauenanteilen in allen Bereichen und auf allen Qualifikationsstufen. Die zentrale Herausforderung an der KHSB liegt nach wie vor in der systematischen Auslieferung der geschlechtsbezogenen Datenbestände und einer darauf basierenden Datenanalyse. Die Zielstellung einer kontinuierlichen Datenanalyse wird daher für das vorliegende Gleichstellungskonzept fortgeschrieben: Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte implementiert in Zusammenarbeit mit der zuständigen Stelle für Planung und Controlling eine kontinuierliche geschlechterbezogene Datenanalyse. Dies ermöglicht ein kontinuierliches Gleichstellungsmonitoring, das es auf verschiedenen Ebenen strukturell zu verankern gilt. Die Erreichung der Ziele des Gleichstellungskonzepts wird im Rahmen der Erstellung des Rechenschaftsberichts jährlich vom Präsidium und der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geprüft.

2.2 Geschlechtergerechte Personalstruktur

Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfeldes

Mit einer geschlechtergerechten Personalstruktur sind die Bereiche der Personalgewinnung, der Repräsentanz der Geschlechter auf den verschiedenen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen, die Repräsentanz in Leitungsverantwortung, in Gremien und Ämtern und der Bereich

der geschlechtergerechten Personalentwicklung angesprochen. Maßnahmen in diesem Bereich sind vorrangig struktureller Art und zielen auf eine geschlechtergerechte Organisationsentwicklung.

Die Teilnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an allen Berufungsverfahren und Sitzungen des Akademischen Senats (entsprechend den Vorgaben des BerLHG, § 59) trägt an der KHSB seit Jahren zu geschlechtergerechten Berufungsverfahren bei. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat im Verfahren selbst eine beratende Funktion ohne Stimmrecht. Auch an sonstigen Personalverfahren im wissenschaftlichen und allen weiteren Bereichen wird die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte konsequent beteiligt. In allen Ausschreibungstexten werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert, fachbezogene Kenntnisse im Bereich Gender und Diversität werden in allen Ausschreibungen als erwünscht hervorgehoben.

Der Anteil der Professorinnen hat sich an der KHSB in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich von 50 Prozent auf aktuell 64 Prozent (2021) gesteigert und damit deutlich dem Anteil der Studentinnen angenähert. Die KHSB hat damit ein zentrales Ziel des letzten Gleichstellungskonzepts erreicht und gehört im Bundesvergleich der Hochschulen für angewandte Wissenschaften nach wie vor zur Spitzengruppe.⁶ Für die Festlegung von Gleichstellungszielen orientiert sich die KHSB – den Empfehlungen des Wissenschaftsrats sowie der Deutschen Forschungsgemeinschaft entsprechend – am Kaskadenmodell.⁷ Auch wenn eine zahlenmäßige Steigerung des Professorinnenanteils angesichts des aktuellen Wertes für die Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungskonzepts kein vorrangiges Ziel der Gleichstellungspolitik an der KHSB ist, bleibt die Stabilisierung des Frauenanteils bei den Professuren bzw. die grundsätzliche Orientierung von Gleichstellungsmaßnahmen am Kaskadenmodell in Anbetracht der horizontalen wie vertikalen Segregation, die insbesondere auch im Feld der sozialen Professionen – auch im Wissenschaftsbereich – gegeben ist, von Bedeutung. Für die Leitungspositionen in Präsidium, Referaten und Instituten, für akademische Ämter und Beauftragungen sowie die Repräsentanz in Gremien der akademischen Selbstverwaltung lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich gestiegen und aktuell eine mindestens paritätische Besetzung durchgängig gegeben ist. Im Vergleich zum Professorinnenanteil insgesamt liegt der Frauenanteil in Leitungspositionen, Gremien und Ämtern jedoch zehn Prozentpunkte unterhalb des Gesamtanteils an den Professuren.

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal hat sich in den vergangenen zehn Jahren dynamisch von 64 Prozent (2011) zunächst über eine deutliche Steigerung auf 75 Prozent (2013) und eine sich anschließende Absenkung auf 55 Prozent (2018) entwickelt und liegt aktuell bei 82 Prozent (2021). Dabei ist zu berücksichtigen, dass wissenschaftliche Mitarbeiter*innen als Beschäftigtengruppe an Hochschulen für angewandte Wissenschaften keine ausgeprägte Tradition haben. Auch wenn sich der wissenschaftliche Mittelbau an diesen Hochschulen langsam entwickelt, können Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in nennenswertem Umfang vorrangig im Rahmen drittmittelfinanzierter Projekte bereitgestellt werden. Insofern sind die entsprechenden Beschäftigungspositionen unmittelbar und eng an projektförmige Arbeitsbedingungen und das jeweilige Projektdesign gekoppelt und befristet. Viele der in der KHSB durchgeführten Projekte angewandter Wissenschaft zielen auf Praxisentwicklung in den Handlungsfeldern des Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereichs. Entsprechend gering ist der Anteil an typischen Qualifikationsstellen, die vom Aufgabenprofil immer auch auf die Anschlussfähigkeit in disziplinären Handlungsfeldern hin ausgerichtet sind. Demzufolge ist ein großer Anteil der Beschäftigungspositionen in den Projekten nicht vorrangig auf eine wissenschaftliche Karriere hin ausgerichtet. Die Karriereverläufe der in Forschungsprojekten beschäftigten wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen sind durch alternierende Phasen der Beschäftigung an Hochschule (inkl. universitäre Phasen), in Praxisfeldern des Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereichs sowie in wissenschaftsnahen Tätigkeitsfeldern geprägt. Es wird davon ausgegangen, dass Tätigkeiten in Projekten angewandter Wissenschaft insbesondere für eine Reihe von wissenschaftsnahen Tätigkeiten im mittleren Management des Sozial-, Gesundheits- und Bildungsbereichs vorbereiten. Daneben ermöglicht die KHSB Qualifikationsstellen, die die KHSB im Zuge des Ausbaus des wissenschaftlichen Mittelbaus an HAW eingerichtet und lange schon traditionell über das BCP eingeworben hat – hierin liegt auch eine Erklärung des relativ hohen Frauenanteils in dieser Beschäftigtengruppe begründet. Diese unterschiedlichen idealtypischen Stellentypen und Karriereverläufe gilt es auch im Sinne einer geschlechtergerechten Personalentwicklung zu berücksichtigen, zu konturieren und hinsichtlich der Verantwortung für die Gestaltung sich daraus ableitender Arbeitsverhältnisse zu verankern.

In der Beschäftigtengruppe des Personals in Verwaltung, Service und Technik liegt der Frauenanteil bei 72 Prozent (2022). Charakteristisch für diese Tätigkeitsfelder ist auch angesichts der zentralen Verfasstheit der Hochschule, dass sie ein jeweils breites Aufgabenspektrum an unterschiedli-

chen und komplexen Aufgaben umfassen, das teilweise mit großer Eigenverantwortlichkeit bearbeitet wird. Der Bereich der Mitarbeitenden in Verwaltung, Service und Technik befindet sich aktuell in einem generationalen Umbruch.

Erreichung der Ziele aus dem Gleichstellungskonzept 2014 im Handlungsfeld⁸

Die KHSB hat ihre Praxis in Personalauswahlverfahren in den vergangenen Jahren formalisiert und standardisiert und dadurch zu transparenteren und diskriminierungsärmeren Personalauswahlverfahren beigetragen. Diese Praxis gilt es, in entsprechenden Ordnungen und Richtlinien sowie im Qualitätshandbuch zu verankern und abzusichern und so für alle Beteiligten transparente Prozesse zu gewährleisten.

Geplante Maßnahmen im Handlungsfeld

– Entwicklung und Verankerung geschlechtergerechter Leitlinien für Personalverfahren

Zur Qualitätssicherung der Berufungsverfahren und zur Regelung der einzelnen Schritte und Verantwortlichkeiten wie z.B. die Zusammensetzung der Berufungskommissionen, Profilierung der Stellen (Denominationen) und Ausschreibungstexte, Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen etc. entwickeln Hochschulleitung und Akademischer Senat unter Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten eine Berufsordnung und verbindliche Richtlinien für geschlechtergerechte Berufungsverfahren, die in Form einer „Checkliste“ während des Berufungsverfahrens vorliegt. Checkliste und Richtlinie dienen dazu, die in der Praxis bereits fortentwickelte Praxis diskriminierungsarmer Berufungsverfahren abzusichern und zugleich transparenter zu gestalten und so Benachteiligungen vermeiden zu können. Auch für Personalverfahren jenseits der Professur werden entsprechende Verfahrensschritte verbindlich festgehalten und verankert. Darüber hinaus werden externe Anti-Bias Schulungen angeboten, um die Gender- und Diversitätskompetenz in Berufungs- und Personalverfahren zu erhöhen.

– Stabilisierung des Frauenanteils an den Professuren

Nach Möglichkeit setzt die KHSB die Beteiligung am Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder und am Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen durch die Einwerbung von Positionen zur vorgezogenen Nachfolgeberufung oder für Regelprofessuren fort.

– Repräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen, Gremien und Ämtern

Parallel zum Frauenanteil an den Professuren ist in den vergangenen zehn Jahren auch die Beteiligung an Leitungsfunktionen, Gremien und Ämtern gestiegen, wobei letzterer aktuell zehn Prozentpunkte unter ersterem liegt. Die KHSB setzt sich zum Ziel zu untersuchen, ob es für diese Differenz strukturell begründete Ursachen gibt und leitet daraus ggf. geeignete Maßnahmen ab. Das Ziel, zu prüfen, wie Führungspositionen und Ämter grundsätzlich attraktiver gestaltet und die Übernahme dieser Ämter auch bei familiärer/privater Verpflichtung gefördert werden können, wird fortgeschrieben. Bspw. wird eine Verlegung von Gremienzeiten auf einen Vormittags-Termin geprüft. Generell wird eine ausgewogene Work-Life-Balance und die Möglichkeit, Familie bzw. Privatleben und Beruf zu vereinbaren, bei der Ausgestaltung von Funktionen und Ämtern der KHSB angestrebt und auf eine (geschlechter-)paritätische Zusammensetzung von Leitungsfunktionen, Ämtern und Gremien geachtet.

– Personalentwicklungskonzept

Die KHSB erarbeitet ein geschlechtergerecht ausgestaltetes Personalentwicklungskonzept für befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeitende, das – entsprechend der Spezifika von Hochschulen für angewandte Wissenschaften – Karrierewege neben und vor der Promotion sowie ohne das Ziel einer Promotion berücksichtigt und mit den Aktivitäten zur Promotionsförderung verschränkt wird. Das Personalentwicklungskonzept dient der Konturierung der unterschiedlichen spezifischen Stellentypen und Anforderungsprofile, der Stärkung der Projektleitungen in ihrer nachwuchsfördernden Rolle und der Unterstützung der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Blick auf die je nach Stellentyp spezifischen Karriereziele. Hierzu wird mit Mitteln aus dem Bund-Länder-Programm zur „Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen“ eine Koordinierungsstelle eingerichtet, die darauf hinwirkt, integrativ Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen in einem systematischen Personalentwicklungskonzept zusammenzuführen. Durch das Projekt sollen an der KHSB – neben der Gewinnung von professoralem Personal – ausgehend von bestehenden Ansätzen und Konzepten, beispielsweise zur Gesundheitsförderung und Gleichstellung, die Rahmenbedingungen guter Beschäftigung verbessert werden.

Auch für den – auch an der KHSB – traditionell stark von Frauen geprägten Bereich der Hochschulverwaltung, der an der KHSB zudem aktuell in einen generationalen Umbruch eintritt, werden bereits gegenwärtig auf Nachfrage umfassend gewährte Maßnahmen zur Personalentwicklung konzeptionell verankert. Dies beinhaltet sowohl Formate tätigkeitsbezogener Weiterbildung, als auch Angebote zur beruflichen Weiterqualifizierung auch über den eigenen Bedarf hinaus, bspw. hinsichtlich Führungsverantwortung.

– Entgeltgerechtigkeit

Daten anderer Hochschulen und der deutschlandweite Diskurs geben Hinweise darauf, dass es im Zusammenhang mit diskriminierungsanfälligen Regelungen in den Tarifsystemen und geschlechterkonnotierten Arbeitsbewertungen Ungleichheiten in der Stellenbewertung und Eingruppierung unterschiedlicher Tätigkeiten geben könnte. Angesichts der sich – auch im Zuge der Corona-Pandemie – qualitativ und quantitativ stetig weiter entwickelnden Anforderungen hinsichtlich Aufgabenvielfalt, Arbeitsdichte, Selbständigkeit und Verantwortung in den Tätigkeitfeldern der Hochschulverwaltung prüft die KHSB das Vorliegen und die Entsprechung der Tätigkeitsbeschreibungen in den unterschiedlichen Bereichen der Hochschulverwaltung, die die Grundlage für eine leistungsgerechte Eingruppierung bieten. Die Hochschulleitung prüft die Möglichkeit der Durchführung eines Prüfprojekts zur Entgeltgerechtigkeit. In Abhängigkeit der Ergebnisse werden im Nachgang konkrete Maßnahmen entwickelt.

2.3 Geschlechtergerechte Personalstruktur

Als Hochschule in kirchlicher Trägerschaft versteht sich die KHSB als „Hochschule für alle“ unabhängig von sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Herkunft, Weltanschauung, Religion, Alter sowie Behinderung und auch unabhängig von Lebensformen und/oder Lebensentwürfen. Zu ihrem Selbstverständnis gehört eine solidarische Verpflichtung gegenüber denjenigen, deren Teilhabe- und Entfaltungsmöglichkeiten eingeschränkt sind. Gleichzeitig sieht sie sich als katholische Einrichtung in der Trägerschaft des Erzbistums Berlin auch besonders herausgefordert, eben diesem Anspruch gerecht zu werden.

Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfeldes

Im Januar 2022 hat sich die KHSB auf einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch festgelegt, der in allen amtlichen Dokumenten, Schriftstücken und der öffentlichen Kommunikation nach innen und nach außen sowie den öffentlichkeitswirksamen Auftritten der KHSB die Verwendung von geschlechtsneutralen, bzw. unter Verwendung des Asterisk, geschlechterinklusive Formulierungen beinhaltet. Für die Erfassung von Geschlechtsmerkmalen sind, wo nötig, stets vier Optionen vorzusehen und die persönliche Anrede soll sich nach der Selbstauskunft der Person richten. Zur Unterstützung der Umsetzung dieses AS-Beschlusses wurde von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Workshop „Geschlechtergerechte Sprache – Grundlagen und Anwendung im Hochschulalltag“ angeboten. Die KHSB hat sich als Hochschule in kirchlicher Trägerschaft auch stets in emanzipatorisch-kritischer Weise mit aktuellen Entwicklungen in der Amtskirche auseinandergesetzt und Stellung bezogen – so bspw. 2021 gegenüber der Entscheidung der römischen Glaubenskongregation,

⁶ Beim Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des GESIS-Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften erreichte die KHSB im Jahr 2021 bezüglich ihres Professorinnenanteils Ranggruppe zwei von acht unter den verglichenen deutschen Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Das Ranking arbeitet mit Zahlen aus dem Jahr 2019. Seit 2019 lässt sich an der KHSB eine weitere Steigerung verzeichnen.

⁷ Vgl. Wissenschaftsrat (2007): Empfehlung zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berlin, S. 36. So soll sich z.B. der Anteil der Professorinnen am Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen orientieren. Da die Hochschulen für angewandte Wissenschaften erst in jüngster Zeit in einzelnen Bundesländern ein eigenständiges Promotionsrecht erhalten haben, wird die Ebene der Promotionen hier vernachlässigt. Auch das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten setzt nicht die jeweils niedrigere Qualifikationsstufe, sondern generell Studierende als Bezugsgröße an (vgl. CEWS 2013, S. 6f).

⁸ Im Gleichstellungskonzept von 2014 war das Handlungsfeld enger gefasst: „Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren“.

nach der die Segnung homosexueller Paare ausgeschlossen blieb oder 2022 gegenüber der Initiative #Outinchurch, die die KHSB offen unterstützt. Die KHSB bringt sich aktiv in die aktuelle Diskussion um die Reformierung des kirchlichen Arbeitsrechts ein. Aktuell erarbeitet die KHSB eine Diversitätsstrategie, die einen Hochschulentwicklungsprozess skizziert, bei dem die KHSB entlang zentraler bedeutsamer Ungleichheitskategorien über mehrere Jahre verschiedene Fokusthemen mit dem Ziel bearbeitet, diskriminierende Strukturen und Kulturen zu identifizieren und abzubauen und so die gleichberechtigte Teilhabe aller Hochschulmitglieder zu fördern.

Geplante Maßnahmen im Handlungsfeld⁹

– Umsetzung geschlechterinklusive Sprachgebrauchs

Alle Dokumente der Hochschule, insbesondere Ordnungen, Satzungen, Richtlinien, Formulare, Bescheinigungen, Vertragsdokumente, Anträge, Werbemittel sowie die öffentlichkeitswirksamen Auftritte der Hochschule werden hinsichtlich der beschlossenen Anwendung einer einheitlichen geschlechterneutralen, bzw. -inklusive Formulierungsweise geprüft und überarbeitet. Es werden weiterhin Schulungsangebote zur Unterstützung der Umsetzung des Beschlusses gemacht.

– Entwicklung geschlechterinklusive Strukturen und Kulturen

An der KHSB gibt es bereits verschiedene Praktiken und Verfahren, um spezifische Hürden für trans*, inter* und nicht-binäre Personen im Verwaltungsablauf abzubauen, indem bspw. geschlechtsbezogene Daten oder Ansprachen dort vermieden werden, wo sie nicht (rechtlich) zwingend erforderlich sind, im Campus-Management-System eine geschlechtersensible Ansprache hinterlegt ist, IT-Anwendungen selbstständig mit dem Wunschnamen konfiguriert werden können und Namensänderungen in den Datenbanken der Hochschule, auf der Campus-Card und bei der hochschulspezifischen E-Mail-Adresse ohne amtliche Nachweise ermöglicht werden. Die durchaus bereits praktizierten niedrigschwelligen Verfahrensweisen bspw. zur Änderung von Namen oder Geschlechtseintrag sind hingegen nicht hochschulöffentlich bekannt und transparent kommuniziert. Für betroffene Personen kann sich daraus eine Hürde und Einschränkung ergeben, die sich negativ auf die individuellen Studien- oder Arbeitsbedingungen auswirkt. Entsprechend gilt es die bereits vorhandenen Praktiken in transparente Prozesse zu überführen, sowohl bei Studierenden als auch Mitarbeitenden bekannt zu machen und konsequent umzusetzen, bzw.

die konsequente Umsetzung insbesondere hinsichtlich der IT-Umgebung zu prüfen. Hinsichtlich der baulichen Infrastruktur werden entsprechende Maßnahmen geprüft und umgesetzt.

– Diversitätskonzept

Im Rahmen ihrer Diversitätsstrategie nimmt die KHSB in einem mehrjährigen Prozess verschiedene zentrale Ungleichheitskategorien in den Blick, um die in ihren Strukturen, Prozessen, Kulturen und Räumen liegenden Diskriminierungspotenziale zu untersuchen und Maßnahmen zu entwickeln, die Benachteiligungen abbauen und die gleichberechtigte Teilhabe aller Hochschulmitglieder befördern. Dem liegt ein Diversitätsverständnis zugrunde, das mehrdimensionale Unterschiede zwischen Menschen entlang sozialer Kategorien in den Blick nimmt und das Zusammenwirken verschiedener Ungleichheitsverhältnisse und Diskriminierungsstrukturen berücksichtigt. Dieser Prozess zielt auch strukturell auf eine Unterstützung der Verschränkung und Bündelung von Gleichstellungsmaßnahmen und der Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für alle Mitglieder und Einrichtungen der Hochschule in intersektionaler Perspektive.

– Beratungs- und Beschwerdestrukturen für Antidiskriminierung und Diversität etablieren

Für die Anliegen einer diskriminierungsfreien Hochschule richtet die KHSB eine Stelle ein, die strategische und konzeptionelle Fragen im Themenfeld von Diversität und Antidiskriminierung bearbeitet, die Organe und Einrichtungen der Hochschule berät und für Einzelfallberatung zur Verfügung steht. Beratungs- und Beschwerdestrukturen und -wege werden in einer Richtlinie oder Satzung festgehalten.

– Peer-Beratung und queeres Netzwerk

Zur Unterstützung von Studierendengruppen in marginalisierten gesellschaftlichen Positionen prüft die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Austausch mit relevanten Akteur*innen, wie bspw. dem Studierendenparlament der KHSB, die Möglichkeit der Etablierung einer Peer-Beratung sowie einer strukturellen Unterstützung von Empowerment-Strukturen.

– Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

Für alle Personen, die in ihrer Funktion beratend an der KHSB tätig sind, für mandatierte Interessensvertretungen

sowie darüber hinaus für interessierte Einzelpersonen finden in regelmäßigen Abständen spezifische Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote im Themenfeld Antidiskriminierung (Mehrfachdiskriminierung), Erst- und Verweisberatung, (Geschlechtliche) Vielfalt und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt statt.

2.4 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Akademisierung der SAGE-Berufe

Die Förderung von disziplinen-eigenen Nachwuchswissenschaftler*innen und hier – angesichts des traditionellen hohen Frauenanteils in den SAGE-Disziplinen – insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen ist ein zentrales Ziel der KHSB. Dies gilt insbesondere angesichts der Tatsache, dass der Zugang und die Erarbeitung einer Promotion in den SAGE-Disziplinen angesichts eines erst nach und nach in einzelnen Bundesländern umgesetzten Promotionsrechts an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und der mangelnden Repräsentanz der SAGE-Disziplinen an Universitäten mit strukturellen Hindernissen versehen ist.

Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfeldes

Die KHSB setzt sich im Verbund mit den anderen Berliner Hochschulen für angewandte Wissenschaften auch auf politischer Ebene für die Umsetzung der, mit der Novellierung des BerlHG im Jahr 2021 verabschiedeten, Einführung des Promotionsrechts für alle staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen für angewandte Wissenschaften im Land Berlin ein. Das bereits bestehende Promotionskolleg an der KHSB bietet seit Januar 2010 einen strukturierten Forschungsrahmen für Promotionsvorhaben in den SAGE-Disziplinen (Soziale Arbeit, Heilpädagogik, Gesundheit und Erziehung). Die KHSB verfolgt mit dem Promotionskolleg das Ziel, den disziplinen-eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und insbesondere Fachhochschulabsolvent*innen in ihrem Zugang zur Promotion und in der Vorbereitungs- und Umsetzungsphase gezielt zu unterstützen und zu begleiten. Neben der Begleitung und Beratung von Promovierenden im Rahmen des Promotionskollegs hat die KHSB mit, durch das BCP geförderten Qualifikationsstellen insbesondere Frauen als Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert und dadurch gute Bedingungen zur Realisierung ihrer Promotionsbestrebungen und somit einer wissenschaftlichen Karriere im Hochschulbereich geschaffen. Diese gezielte Nachwuchsförderung ist eine wirksame

Maßnahme, dem Phänomen des Verlusts von Frauen von der einen Qualifikationsstufe zur nächsten, der ‚Leaky Pipeline‘, aktiv vorzubeugen und entgegenzuwirken. Im Sinne einer intersektionalen Gleichstellungsperspektive verfolgt die KHSB hier das Ziel, explizit Frauen mit unterschiedlichen (Bildungs-)Biografien und gesellschaftlichen Positionierungen in der Weiterentwicklung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu fördern. Die an der KHSB umgesetzten Frauenfördermaßnahmen aus befristeten Mitteln des BCP sowie des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder konnten bereits mehrfach in erfolgreiche Berufungen auf Dauerstellen als Professorin an einer anderen Hochschule einmünden.

Erreichung der Ziele aus dem Gleichstellungskonzept 2014 im Handlungsfeld

Entsprechend der Zielsetzung im Gleichstellungskonzept 2014 ist das Promotionskolleg der KHSB mit regelmäßigen Promotionskolloquien, begleitender individueller Beratung sowie punktuellen bedarfsgerechten Workshop Angeboten ein etablierter Bestandteil der Nachwuchsförderung und Forschungsstruktur an der KHSB. Der Erhalt der Koordinationsstelle zur Organisation und Weiterentwicklung des Promotionskollegs auf Dauer konnte aufgrund der befristet dafür zur Verfügung stehenden Mittel bedauerlicherweise nicht erreicht werden. Die Begleitung des Promotionskollegs sowie die individuelle Begleitung und Beratung sind jedoch durch eine professorale Ansprechperson auf Dauer gesichert. Aufgrund der veränderten Förderstruktur des BCP, die keine Beantragung von Stipendien mehr vorsah, konnte das Stipendienprogramm des Promotionskollegs der KHSB nicht neu aufgelegt werden. Die KHSB hat seitdem stattdessen mit Mitteln aus dem BCP kontinuierlich Qualifikationsstellen zur Promotion und Stellen zur Abschluss- oder Anschubfinanzierung einer Promotion mit einer kürzeren Laufzeit eingerichtet. Mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder konnte die KHSB befristet ein Mentoring für Frauen: Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der KHSB anbieten. Aufgrund des vorzeitigen Wegfalls der Mittel musste das Mentoring-Programm mit dem Beginn des Jahres 2018 vorfristig eingestellt werden. In der Laufzeit des Programms ab Sommersemester 2016 bis zum vorfristigen Ende konnten insgesamt 12 Mentoring-Maßnahmen umgesetzt werden. Das Mentoring beinhaltete neben einem klassischen Mentoring zur Karriereförderung auch hochschuldidaktische

⁹ Da dieses Handlungsfeld als solches nicht im Gleichstellungskonzept 2014 formuliert wurde, erfolgt keine Bilanz der erreichten Ziele.

Elemente, wie das im Gleichstellungskonzept 2014 geplante Co-Teaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Ein umfassendes Mentoring-Programm für Studentinnen konnte mangels vorhandener Mittel zur Konzeption und Koordination bislang nicht entwickelt und umgesetzt werden. In einigen Studiengängen sind professoral angeleitete und begleitete studentische Tutorien curricular verankert und ermöglichen so qualifizierten Studierenden frühzeitig eigenständige Lehrerfahrung und Einblicke in wissenschaftliche Tätigkeiten. Aufgrund fehlender Mittel konnte eine personelle Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (50% RAZ) zur Koordination und kontinuierlichen Weiterentwicklung der oben genannten, und weiteren Gleichstellungsmaßnahmen und zur Unterstützung der Etablierung des Büros für Gleichstellung, Frauen und Familienangelegenheiten nicht umgesetzt werden. Zwar wurde mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder eine Position zur Bearbeitung von Anliegen im Themenfeld Familie und Studium/Beruf (25% RAZ) eingerichtet, die nach Ablauf der Mittel verstetigt wurde, und der Beschäftigungsumfang der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von 25 Prozent RAZ auf 50 Prozent RAZ und ab 2022 auf 75 Prozent RAZ angehoben; die zunehmende strukturelle Verankerung von Gleichstellung und die Anzahl an konkreten Beratungsbedarfen führen demgegenüber jedoch auch zu einem höheren Arbeitsaufkommen in organisationaler Perspektive. In dieser Hinsicht können trotz der zusätzlich etablierten Stellenanteile strategische und konzeptionelle Tätigkeiten und die (Weiter-)Entwicklung, Umsetzung und Begleitung von konkreten Programmen, Projekten und Maßnahmen ohne zusätzliche personelle Ressourcen nur in einem unzureichenden Rahmen stattfinden. Das im Gleichstellungskonzept 2014 anvisierte Förderprogramm mit speziellen Beratungs-, Studien- und Coaching-Angeboten vom Bachelor- zum Master-Studium und ggf. bis hin zur Promotion konnte vor diesem Hintergrund nicht umgesetzt werden.

Geplante Maßnahmen im Handlungsfeld

– Förderung von Promotionsvorhaben durch Qualifikationsstellen

Die KHSB setzt die Promotionsförderung über die Einwerbung von Mitteln für die Einrichtung von Qualifikationsstellen für Frauen und ggf. Anschub- und Abschlussfinanzierungen über das BCP fort.

– Qualifikationsstellen mit dem Karriereziel HAW-Professur

Die KHSB setzt im Rahmen der BMBF-Förderrichtlinie „FH Personal“ die Einrichtung von fünf Tandem-Positionen zur Qualifikation durch dreijährige außerhochschulische Berufserfahrung bzw. durch Erarbeitung einer Promotion um. Die gem. § 100 BerLHG für die Berufung auf eine HAW-Professur erforderlichen Voraussetzungen (wissenschaftliche Befähigung, nachgewiesen durch eine abgeschlossene Promotion; mindestens fünfjährige Berufspraxis [davon drei außerhalb der Hochschule] sowie Lehrerfahrung) stellen besondere Qualifizierungsanforderungen dar, die viele Bewerber*innen nicht vollumfänglich erfüllen. Gerade in den SAGE-Fächern hat diese nicht vollumfängliche Qualifizierung in allen drei Voraussetzungs-bereichen auch strukturelle Gründe, denen es auf zwei unterschiedlichen Ebenen zu begegnen gilt: Zum einen fehlen in der Gruppe, die aus der Praxis der sozialen Professionen kommt und über die notwendige mehrjährige Berufserfahrung verfügt, häufig der Nachweis zur Befähigung im wissenschaftlichen Arbeiten in Form einer abgeschlossenen Promotion und/oder Erfahrungen in der (akademischen) Lehre. Insbesondere gilt dies für die noch jungen akademischen Disziplinen Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik und Heilpädagogik, die über kein Äquivalent an den Universitäten verfügen und ihren Nachwuchs wesentlich in bzw. aus den HAWs generieren. Zum anderen fehlen in der Gruppe der wissenschaftlich qualifizierten Personen (mit Schwerpunkt in den Bezugswissenschaften) in vielen Fällen die erforderlichen (außerhochschulischen) Berufserfahrungen. Die Tandem-Positionen dienen somit der spezifischen Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit dem Ziel HAW-Professur.

– Förderung der Übergangsphase zur Promotion

Das Ziel, die Vorbereitungsphase einer Promotion für Absolventinnen einer HAW durch gezielte Beratungs- und Informationsangebote zu unterstützen und so den Übergang vom Studium oder Beruf zur Promotion zu erleichtern wird fortgeschrieben. Die im Rahmen der Betreuung des Promotionskollegs stattfindende individuelle Beratung zu inhaltlichen, organisatorischen und finanziellen Fragen wird durch regelmäßige geeignete Informationsveranstaltungen ergänzt und strukturell verankert.

– Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das ausgelaufene Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen wird weiterentwickelt und aus Mitteln des BCP neu aufgelegt und nach Möglichkeit verstetigt.

– Stärkung des Promotionskollegs

Das Promotionskolleg wird im Rahmen der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts gestärkt und hinsichtlich seines Begleitprogramms stärker mit Gleichstellungsmaßnahmen und Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen des Aufbaus eines wissenschaftlichen Mittelbaus verzahnt.

– Wissenschaftliche Qualifizierungsangebote für Studierende, Promovierende und Alumni

Ergänzend zu den bereits bestehenden Angeboten des Promotionskollegs wird ein flankierendes Veranstaltungsprogramm mit regelmäßigen wissenschaftlichen Qualifizierungsangeboten für Studierende, Promovierende und Alumni zur Nachwuchsförderung erarbeitet und angeboten. Neben Angeboten für wissenschaftliche Schlüsselqualifikationen (wissenschaftliches Schreiben und Präsentieren, Zeitmanagement, Promotionsvorbereitung, Forschungsmethoden) umfasst dieses auch spezifische Angebote für Frauen bzw. Personen, die gesellschaftlich von struktureller Diskriminierung betroffen sind (Präsenz und Stimme, Redehemmnisse, Empowerment Angebote). Diese Qualifizierungsangebote leisten einen Beitrag dazu, bereits im Studium die Ausbildung einer akademischen Identität zu befördern, interessierte und qualifizierte Studierende frühzeitig in ihren Bestrebungen in Hinblick auf eine wissenschaftliche Laufbahn zu fördern, strukturellen Hemmnissen im Zugang zu einer solchen Laufbahnperspektive zu begegnen und der Diversität und Heterogenität Studierender gerechter zu werden. In Verschränkung dazu prüft die KHSB die Möglichkeit einer institutionellen Verankerung und Weiterentwicklung des in der Vergangenheit vornehmlich ehrenamtlich gestalteten Projekts „Wissenschaftspat*innen“ als Schreibwerkstatt. Neben den dargestellten Workshop Angeboten zu wissenschaftlichen Schlüsselqualifikationen könnten hier qualifizierte Peer-Tutor*innen angesiedelt werden, individuelle Schreibberatungen stattfinden und Veranstaltungen gemeinschaftlichen Schreibens durchgeführt werden.

– Vergeschlechtlichte Studienwahl aufbrechen

Im Zusammenhang mit dem Ziel der Akademisierung, Professionalisierung und gesellschaftlichen Aufwertung sozialer Berufe verfolgt die KHSB auch das Ziel einer aktiven Auseinandersetzung mit der Vergeschlechtlichung und deren Aufbrechen in den SAGE-Disziplinen. Neben der kritischen Aus-

einandersetzung mit einer historisch gewachsenen, engen Verknüpfung von Weiblichkeit und mütterlichem Handeln und sozialen Berufen verfolgt die KHSB dabei auch seit Jahren verschiedene Maßnahmen, um stereotyper Studienfachwahl entgegenzuwirken. Zur Ergänzung dieser Maßnahmen, wie z.B. der Beteiligung am Boys Day, wird ein Buddy-Programm nach dem Modell ‚Student for a day‘¹⁰ entwickelt und etabliert. Dieses Modell ermöglicht über Role-Models sehr zielgruppenspezifische Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung, ist aber gleichzeitig geeignet, allen Zielgruppen einen niedrigschwelligen Einblick in den Hochschulalltag an der KHSB zu geben und Studieninteressierte bei der Studienentscheidung zu unterstützen.

2.5 Stärkung und Verstetigung von Gender in Forschung, Lehre und Weiterbildung

Das erklärte Ziel sozialprofessioneller Ausbildung an der KHSB, sich an der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens zu beteiligen und zur Lösung sozialer Problemlagen beizutragen, beinhaltet auch die Auseinandersetzung mit geschlechterbezogenen sozialen Problemen und Ungleichheitsdimensionen. Schwerpunkte in Lehre, Forschung, Transfer und Weiterbildung im SAGE-Fachprofil der KHSB sind: Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben und Bewältigung sozialer Herausforderungen, Praxisentwicklung und zivilgesellschaftliches Engagement mit einem besonderen ethischen Fokus. Fragen um Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt sind vielfach – explizit und implizit – mit zentralen an der KHSB gelehrt Konzeptionen und Ansätzen von Inklusion und Partizipation, Gemeinwesenarbeit und Community Organizing, Sozialer Gesundheit, Gender und Diversität und ethischer Reflexion verschränkt. Zudem sind Geschlecht und soziale Ungleichheiten wiederkehrende Querschnittsperspektiven in sozialen Berufsfeldern. Dementsprechend sind genderbezogene Inhalte und Themen in den verschiedenen Studiengängen der KHSB sehr präsent, nehmen also nicht nur in der Forschung einen hohen Stellenwert ein. Ziel ist eine Schärfung der Wahrnehmung für die Kategorie Geschlecht, für die damit verbundenen sozialen Differenzen, Benachteiligungen und Herstellungsprozesse („Doing Gender“), die Reflexion der eigenen Positioniertheit sowie das Interesse daran, der Reproduktion solcher Ungleichheiten in der sozialprofessionellen Tätigkeit vorzubeugen und entgegenzuwirken.

¹⁰ Das Modell basiert auf einem Matching zwischen studieninteressierten Personen und bereits immatrikulierten Studierenden, die in einem persönlichen Austausch als Peers einen Einblick in den Studienalltag geben, einen idealtypischen Vorlesungsplan vorstellen, für Fragen zur Verfügung stehen und die studieninteressierte Person einen Tag lang mit in ihre Lehrveranstaltungen nehmen und die Einrichtungen der Hochschule zeigen.

Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfelds

Die KHSB verfolgt zur Vermittlung von Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation sozialprofessionellen Handelns eine Doppelstrategie von Querschnittsthematisierung und Spezialisierung. Studieninhalte im Themenspektrum von Geschlechterforschung, Gender und Diversität sind dabei in den verschiedenen Studiengängen unterschiedlich stark auf der Ebene von Modulbausteinen oder inhaltlich als Querschnittsthemen curricular verankert. Der Bachelorstudiengang Kindheitspädagogik beinhaltet neben Querschnittsbezügen in mehreren Modulen bspw. auch einen Modulbaustein Geschlechterverhältnisse im Rahmen von Erziehungs- und Bildungsprozessen. In den Bachelorstudiengängen Soziale Arbeit, Heilpädagogik und Kindheitspädagogik gibt es neben vielfachen Querschnittsbezügen ebenfalls einen wählbaren Studienschwerpunkt „Geschlechterbewusste Arbeit in Sozialen Berufen“, der auf den Erwerb von Gender-Kompetenz in den verschiedenen Handlungsfeldern abzielt. Der berufsbegleitende Studiengang Soziale Arbeit beinhaltet ein Modul Intersektionalität, Inklusion und Diversität in der Sozialen Arbeit und der Kooperationsstudiengang „Master of Social Work – Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“ bietet ein Teilmodul „Menschenrechte und Gender/Queer“ an. In einigen Studiengängen ist die explizite Verankerung von Gender hingegen deutlich weniger ausgeprägt. Auch wenn es an der KHSB lediglich eine Strukturprofessur mit einer Gender-Denomination gibt, gibt es weitere Professorinnen, die insbesondere für den Bereich Gender ausgewiesen sind – und auch ohne die explizite Stellendenomination im Bereich Gender greifen Professor*innen genderbezogene Inhalte und Themen in Lehre und Forschung dezidiert auf. Diese Querschnittsthematisierung hat die KHSB sich zum Ziel gesetzt, zur grundständigen Vermittlung Gender-Inhalte und -Kompetenzen zu stärken. Seit einigen Jahren beinhalten daher alle Ausschreibungen der KHSB den Zusatz „fachspezifische Kenntnisse in Gender und Diversität sind erwünscht“ und diese Kenntnisse werden im Rahmen von Berufungsverfahren zum Thema gemacht. Im Rahmen der Bestrebungen zur Stärkung von genderbezogenen Inhalten und Themen in Querschnittsperspektive hat sich die KHSB entschieden, eine im Rahmen des BCP bewilligte Professur „Sozialpolitik und Geschlechterforschung in intersektionaler Perspektive“ nach Ablauf der Förderung auf eine Strukturprofessur zu überführen.

Auch im Bereich Forschung spielen Gender-Themen an der KHSB eine wichtige Rolle. Gender wird dabei häufig im Zusammenwirken mit weiteren Kategorien sozialer Ungleichheit untersucht und im Kontext übergeordneter Konzepte wie Diversität/ Vielfalt und Inklusion thematisiert. Das 2013 gegründete Institut für Gender und Diversity in der sozialen Praxisforschung bündelt die verschiedenen Forschungskompetenzen in den Schwerpunktgebieten Gender und Diversität

an der KHSB, macht sie sichtbar und entwickelt sie weiter. Am Institut wird erforscht, auf welche Art und Weise Normierungen, Ausschlüsse, Benachteiligungen und Diskriminierungen im Alltag entstehen und sich in Strukturen verfestigen. An gewonnene Erkenntnisse anknüpfend werden gender- und diversitätsbewusste Handlungskonzepte für die Soziale Arbeit und Sozialpolitik entwickelt und in der Lehre aufgegriffen. Das Institut dient somit nicht nur der Förderung und Vernetzung der Forschenden, sondern stärkt nach innen und außen auch die Profilbildung in diesen Themenfeldern. Über die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) ist die KHSB über das Institut zu diesen Forschungsthemen auch mit anderen Hochschulen vernetzt.

Erreichung der Ziele aus dem Gleichstellungskonzept 2014 im Handlungsfeld

Entsprechend der Zielsetzung im Gleichstellungskonzept 2014 ist das Promotionskolleg der KHSB mit regelmäßigen Promotionskolloquien, begleitender individueller Beratung sowie punktuellen bedarfsgerechten Workshop Angeboten ein etablierter Bestandteil der Nachwuchsförderung und Forschungsstruktur an der KHSB. Der Erhalt der Koordinationsstelle zur Organisation und Weiterentwicklung des Promotionskollegs auf Dauer konnte aufgrund der befristet dafür zur Verfügung stehenden Mittel bedauerlicherweise nicht erreicht werden. Die Begleitung des Promotionskollegs sowie die individuelle Begleitung und Beratung sind jedoch durch eine professorale Ansprechperson auf Dauer gesichert. Aufgrund der veränderten Förderstruktur des BCP, die keine Beantragung von Stipendien mehr vorsah, konnte das Stipendienprogramm des Promotionskollegs der KHSB nicht neu aufgelegt werden. Die KHSB hat seitdem stattdessen mit Mitteln aus dem BCP kontinuierlich Qualifikationsstellen zur Promotion und Stellen zur Abschluss- oder Anschubfinanzierung einer Promotion mit einer kürzeren Laufzeit eingerichtet. Mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder konnte die KHSB befristet ein Mentoring für Frauen: Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der KHSB anbieten. Aufgrund des vorzeitigen Wegfalls der Mittel musste das Mentoring-Programm mit dem Beginn des Jahres 2018 vorfristig eingestellt werden. In der Laufzeit des Programms ab Sommersemester 2016 bis zum vorfristigen Ende konnten insgesamt 12 Mentoring-Maßnahmen umgesetzt werden. Das Mentoring beinhaltete neben einem klassischen Mentoring zur Karriereförderung auch hochschuldidaktische Elemente, wie das im Gleichstellungskonzept 2014 geplante Co-Teaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Ein umfassendes Mentoring-Programm für Studentinnen konnte mangels vorhandener Mittel zur Konzeption und Koordination bislang nicht entwickelt und umgesetzt werden. In einigen Studiengängen

sind professoral angeleitete und begleitete studentische Tutorien curricular verankert und ermöglichen so qualifizierten Studierenden frühzeitig eigenständige Lehrerfahrung und Einblicke in wissenschaftliche Tätigkeiten. Aufgrund fehlender Mittel konnte eine personelle Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (50% RAZ) zur Koordination und kontinuierlichen Weiterentwicklung der oben genannten, und weiteren Gleichstellungsmaßnahmen und zur Unterstützung der Etablierung des Büros für Gleichstellung, Frauen und Familienangelegenheiten nicht umgesetzt werden. Zwar wurde mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder eine Position zur Bearbeitung von Anliegen im Themenfeld Familie und Studium/Beruf (25% RAZ) eingerichtet, die nach Ablauf der Mittel verstetigt wurde, und der Beschäftigungsumfang der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von 25 Prozent RAZ auf 50 Prozent RAZ und ab 2022 auf 75 Prozent RAZ angehoben; die zunehmende strukturelle Verankerung von Gleichstellung und die Anzahl an konkreten Beratungsbedarfen führen demgegenüber jedoch auch zu einem höheren Arbeitsaufkommen in organisationaler Perspektive. In dieser Hinsicht können trotz der zusätzlich etablierten Stellenanteile strategische und konzeptionelle Tätigkeiten und die (Weiter-) Entwicklung, Umsetzung und Begleitung von konkreten Programmen, Projekten und Maßnahmen ohne zusätzliche personelle Ressourcen nur in einem unzureichenden Rahmen stattfinden. Das im Gleichstellungskonzept 2014 anvisierte Förderprogramm mit speziellen Beratungs-, Studien- und Coaching-Angeboten vom Bachelor- zum Master-Studium und ggf. bis hin zur Promotion konnte vor diesem Hintergrund nicht umgesetzt werden.

Geplante Maßnahmen im Handlungsfeld

– Förderung von Promotionsvorhaben durch Qualifikationsstellen

Die KHSB setzt die Promotionsförderung über die Einwerbung von Mitteln für die Einrichtung von Qualifikationsstellen für Frauen und ggf. Anschub- und Abschlussfinanzierungen über das BCP fort.

– Qualifikationsstellen mit dem Karriereziel HAW-Professur

Die KHSB setzt im Rahmen der BMBF-Förderrichtlinie „FH Personal“ die Einrichtung von fünf Tandem-Positionen zur Qualifikation durch dreijährige außerhochschulische Berufserfahrung bzw. durch Erarbeitung einer Promotion um. Die gem. § 100 BerlHG für die Berufung auf eine HAW-Professur erforderlichen Voraussetzungen (wissenschaftliche Befähigung, nachgewiesen durch eine abgeschlossene

Promotion; mindestens fünfjährige Berufspraxis [davon drei außerhalb der Hochschule] sowie Lehrerfahrung) stellen besondere Qualifizierungsanforderungen dar, die viele Bewerber*innen nicht vollumfänglich erfüllen. Gerade in den SAGE-Fächern hat diese nicht vollumfängliche Qualifizierung in allen drei Voraussetzungsbereichen auch strukturelle Gründe, denen es auf zwei unterschiedlichen Ebenen zu begegnen gilt: Zum einen fehlen in der Gruppe, die aus der Praxis der sozialen Professionen kommt und über die notwendige mehrjährige Berufserfahrung verfügt, häufig der Nachweis zur Befähigung im wissenschaftlichen Arbeiten in Form einer abgeschlossenen Promotion und/oder Erfahrungen in der (akademischen) Lehre. Insbesondere gilt dies für die noch jungen akademischen Disziplinen Soziale Arbeit, Kindheitspädagogik und Heilpädagogik, die über kein Äquivalent an den Universitäten verfügen und ihren Nachwuchs wesentlich in bzw. aus den HAWs generieren. Zum anderen fehlen in der Gruppe der wissenschaftlich qualifizierten Personen (mit Schwerpunkt in den Bezugswissenschaften) in vielen Fällen die erforderlichen (außerhochschulischen) Berufserfahrungen. Die Tandem-Positionen dienen somit der spezifischen Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen mit dem Ziel HAW-Professur.

– Förderung der Übergangsphase zur Promotion

Das Ziel, die Vorbereitungsphase einer Promotion für Absolventinnen einer HAW durch gezielte Beratungs- und Informationsangebote zu unterstützen und so den Übergang vom Studium oder Beruf zur Promotion zu erleichtern wird fortgeschrieben. Die im Rahmen der Betreuung des Promotionskollegs stattfindende individuelle Beratung zu inhaltlichen, organisatorischen und finanziellen Fragen wird durch regelmäßige geeignete Informationsveranstaltungen ergänzt und strukturell verankert.

– Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das ausgelaufene Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen wird weiterentwickelt und aus Mitteln des BCP neu aufgelegt und nach Möglichkeit verstetigt.

– Stärkung des Promotionskollegs

Das Promotionskolleg wird im Rahmen der Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzepts gestärkt und hinsichtlich seines Begleitprogramms stärker mit Gleichstellungsmaßnahmen und Personalentwicklungsmaßnahmen im Rahmen des Aufbaus eines wissenschaftlichen Mittelbaus verzahnt.

– Wissenschaftliche Qualifizierungsangebote für Studierende, Promovierende und Alumni

Ergänzend zu den bereits bestehenden Angeboten des Promotionskollegs wird ein flankierendes Veranstaltungsprogramm mit regelmäßigen wissenschaftlichen Qualifizierungsangeboten für Studierende, Promovierende und Alumni zur Nachwuchsförderung erarbeitet und angeboten. Neben Angeboten für wissenschaftliche Schlüsselqualifikationen (wissenschaftliches Schreiben und Präsentieren, Zeitmanagement, Promotionsvorbereitung, Forschungsmethoden) umfasst dieses auch spezifische Angebote für Frauen bzw. Personen, die gesellschaftlich von struktureller Diskriminierung betroffen sind (Präsenz und Stimme, Redehemmungen, Empowerment Angebote). Diese Qualifizierungsangebote leisten einen Beitrag dazu, bereits im Studium die Ausbildung einer akademischen Identität zu befördern, interessierte und qualifizierte Studierende frühzeitig in ihren Bestrebungen in Hinblick auf eine wissenschaftliche Laufbahn zu fördern, strukturellen Hemmnissen im Zugang zu einer solchen Laufbahnperspektive zu begegnen und der Diversität und Heterogenität Studierender gerecht zu werden. In Verschränkung dazu prüft die KHSB die Möglichkeit einer institutionellen Verankerung und Weiterentwicklung des in der Vergangenheit vornehmlich ehrenamtlich gestalteten Projekts „Wissenschaftspat*innen“ als Schreibwerkstatt. Neben den dargestellten Workshop Angeboten zu wissenschaftlichen Schlüsselqualifikationen könnten hier qualifizierte Peer-Tutor*innen angesiedelt werden, individuelle Schreibberatungen stattfinden und Veranstaltungen gemeinschaftlichen Schreibens durchgeführt werden.

– Vergeschlechtlichte Studienwahl aufbrechen

Im Zusammenhang mit dem Ziel der Akademisierung, Professionalisierung und gesellschaftlichen Aufwertung sozialer Berufe verfolgt die KHSB auch das Ziel einer aktiven Auseinandersetzung mit der Vergeschlechtlichung und deren Aufbrechen in den SAGE-Disziplinen. Neben der kritischen Auseinandersetzung mit einer historisch gewachsenen, engen Verknüpfung von Weiblichkeit und mütterlichem Handeln und sozialen Berufen verfolgt die KHSB dabei auch seit Jahren verschiedene Maßnahmen, um stereotyper Studienfachwahl entgegenzuwirken. Zur Ergänzung dieser Maßnahmen, wie z.B. der Beteiligung am Boys Day, wird ein Buddy-Programm nach dem Modell ‚Student for a day‘¹⁰ entwickelt und etabliert. Dieses Modell ermöglicht über Role-Models sehr zielgruppenspezifische Möglichkeiten der Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung, ist aber gleichzeitig geeignet, allen Zielgruppen einen niedrigschwelligen Einblick in den Hochschulalltag an der KHSB zu geben und Studieninteressierte bei der Studienentscheidung zu unterstützen.

Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfeldes

Die KHSB verfolgt zur Vermittlung von Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation sozialprofessionellen Handelns eine Doppelstrategie von Querschnittsthematisierung und Spezialisierung. Studieninhalte im Themenspektrum von Geschlechterforschung, Gender und Diversität sind dabei in den verschiedenen Studiengängen unterschiedlich stark auf der Ebene von Modulbausteinen oder inhaltlich als Querschnittsthemen curricular verankert. Der Bachelorstudiengang Kindheitspädagogik beinhaltet neben Querschnittsbezügen in mehreren Modulen bspw. auch einen Modulbaustein Geschlechterverhältnisse im Rahmen von Erziehungs- und Bildungsprozessen. In den Bachelorstudiengängen Soziale Arbeit, Heilpädagogik und Kindheitspädagogik gibt es neben vielfachen Querschnittsbezügen ebenfalls einen wählbaren Studienschwerpunkt „Geschlechterbewusste Arbeit in Sozialen Berufen“, der auf den Erwerb von Gender-Kompetenz in den verschiedenen Handlungsfeldern abzielt. Der berufsbegleitende Studiengang Soziale Arbeit beinhaltet ein Modul Intersektionalität, Inklusion und Diversität in der Sozialen Arbeit und der Kooperationsstudiengang „Master of Social Work – Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“ bietet ein Teilm modul „Menschenrechte und Gender/Queer“ an. In einigen Studiengängen ist die explizite Verankerung von Gender hingegen deutlich weniger ausgeprägt. Auch wenn es an der KHSB lediglich eine Strukturprofessur mit einer Gender-Denomination gibt, gibt es weitere Professorinnen, die insbesondere für den Bereich Gender ausgewiesen sind – und auch ohne die explizite Stellendenomination im Bereich Gender greifen Professor*innen genderbezogene Inhalte und Themen in Lehre und Forschung dezidiert auf. Diese Querschnittsthematisierung hat die KHSB sich zum Ziel gesetzt, zur grundständigen Vermittlung Gender-Inhalte und -Kompetenzen zu stärken. Seit einigen Jahren beinhalten daher alle Ausschreibungen der KHSB den Zusatz „fachspezifische Kenntnisse in Gender und Diversität sind erwünscht“ und diese Kenntnisse werden im Rahmen von Berufungsverfahren zum Thema gemacht. Im Rahmen der Bestrebungen zur Stärkung von genderbezogenen Inhalten und Themen in Querschnittsperspektive hat sich die KHSB entschieden, eine im Rahmen des BCP bewilligte Professur „Sozialpolitik und Geschlechterforschung in intersektionaler Perspektive“ nach Ablauf der Förderung auf eine Strukturprofessur zu überführen.

Auch im Bereich Forschung spielen Gender-Themen an der KHSB eine wichtige Rolle. Gender wird dabei häufig im Zusammenwirken mit weiteren Kategorien sozialer Ungleichheit untersucht und im Kontext übergeordneter Konzepte wie Diversität/ Vielfalt und Inklusion thematisiert. Das 2013

gegründete Institut für Gender und Diversity in der sozialen Praxisforschung bündelt die verschiedenen Forschungskompetenzen in den Schwerpunktgebieten Gender und Diversität an der KHSB, macht sie sichtbar und entwickelt sie weiter. Am Institut wird erforscht, auf welche Art und Weise Normierungen, Ausschlüsse, Benachteiligungen und Diskriminierungen im Alltag entstehen und sich in Strukturen verfestigen. An gewonnene Erkenntnisse anknüpfend werden gender- und diversitätsbewusste Handlungskonzepte für die Soziale Arbeit und Sozialpolitik entwickelt und in der Lehre aufgegriffen. Das Institut dient somit nicht nur der Förderung und Vernetzung der Forschenden, sondern stärkt nach innen und außen auch die Profilbildung in diesen Themenfeldern. Über die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) ist die KHSB über das Institut zu diesen Forschungsthemen auch mit anderen Hochschulen vernetzt.

Erreichung der Ziele aus dem Gleichstellungskonzept 2014 im Handlungsfeld

Hinsichtlich der systematischen Verankerung von Genderaspekten in Studiengängen und Modulen konnten insofern Teilziele erreicht werden, als bei der Überarbeitung einiger Studiengänge, bspw. des Studiengangs Kindheitspädagogik, eine explizite Verankerung entsprechender Lehrinhalte auf Bausteinebene vorgenommen wurde. Darüber hinaus wurde in den meisten Studiengängen die Querschnittsthematisierung von Gender in verschiedenen Modulbeschreibungen der einzelnen Studiengänge systematisch festgelegt und stärker herausgestellt. Hinsichtlich der geschlechtergerechten und diversitätssensiblen Vermittlung von Lehrinhalten hat die KHSB bislang kein eigenes Angebot entwickelt, sondern die Angebote des BZHL (Berliner Zentrum für Hochschullehre) und weitere, frei zugängliche digitale Fortbildungsformate beworben. Im Rahmen des vom Europäischen Sozialfond geförderten Hochschulentwicklungsprojekts „Potenziale nicht-traditionell Studierender nutzen – Diversitätssensible Hochschulentwicklung (2015-2017)“ fand eine Inhouse-Veranstaltung zur Toolbox Gender und Diversity an der KHSB statt. Die Zielstellung der Prüfung der Einrichtung einer unbefristeten Professur für „Gender Studies“ (in Voll- oder Teil-Denomination) zur weiteren Verankerung und Verstetigung genderbezogener Inhalte in Lehre und Forschung wird mit der Ausschreibung einer Professur für Sozialpolitik und Geschlechterforschung in intersektionaler Perspektive gegenwärtig umgesetzt. Damit wird die Strategie der Querschnittsverankerung von genderspezifischen Inhalten in allen Studiengängen gestärkt. Das Institut für Gender und Diversity ist etabliert und wirkt in Forschung und Entwicklung nach innen und nach außen. Im Rahmen des Aufbaus eines wissenschaftlichen Mittelbaus an Fachhochschulen (Hochschulen für angewandte Wissenschaften) im

Land Berlin hat die KHSB zunächst eine befristete Stelle zur Qualifikation durch Promotion am Institut für Gender und Diversity angesiedelt. Langfristig soll hier eine unbefristete Position für eine*n wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in geschaffen werden. Im Bereich der Weiterbildung wurden diverse Weiterbildungsangebote und Veranstaltungsformate mit gender- und gleichstellungsbezogenen Inhalten durch das Büro für Gleichstellung, Frauen und Familienangelegenheiten organisiert und angeboten. Die Umsetzung eines Kernkonzepts zur Etablierung eines Bildungsprogramms mit regelmäßigen thematischen Weiterbildungsangeboten in Kooperation mit dem Referat für Weiterbildung steht hingegen noch aus.

Geplante Maßnahme im Handlungsfeld

– Systematische Verankerung von Genderaspekten in Studiengängen und Modulen

Die Zielstellung wird in dem Sinne fortgeschrieben, dass die Reflexion von und die Sensibilität für geschlechtsbezogenen Ungleichheitsdimensionen im Sinne einer Basiskompetenz sozialprofessioneller Tätigkeit Lehrgegenstand in allen Studiengängen der KHSB sein soll. Insofern bleibt die Zielstellung bestehen, bei der Überarbeitung und Neuentwicklung von Studiengängen und insbesondere anlässlich von (Re)Akkreditierungen darauf hinzuwirken, dass die Vermittlung dieses Gegenstands sichergestellt ist. Ziel ist eine curriculare Verankerung der Themenfelder als kontinuierliches Querschnittsangebot in allen Studiengängen und regelmäßige Vertiefungsoptionen für die Regelstudiengänge. Gerade angesichts der Strategie der Querschnittsthematisierung, die die KHSB vorrangig verfolgt, ist die Gestaltung von Formaten und Orten des inhaltlichen fachlichen Austauschs hierzu essentiell.

– Diversitätssensible Vermittlung der Lehrinhalte

Wissensvermittlung und Wissenstransfer orientieren sich an den vielfältigen individuellen Zugangsweisen zu Unterrichtsstoff und -praxis. Didaktisches Handeln bewegt sich dabei stets in einem Spannungsfeld zwischen Anerkennung und Dekonstruktion von Differenz. Methoden und Didaktik der Hochschullehre zielen auf einen bewussten Umgang mit dem „heimlichen Lehrplan“, der vermeintlichen Neutralität von Wissen und Diversitäts- und Ungleichheitskategorien. Die Zielstellung, Lehrende an der KHSB gezielt zu unterstützen, entsprechende Kenntnisse zu erwerben und die dazu notwendige Reflexionsfähigkeit zu entwickeln, z.B. durch die Bekanntmachung von Fort- und Weiterbildungsangeboten zum Thema gender- und diversitätssensibler Hochschuldidaktik und Inhouse-Angebote, konnte noch nicht wie gewünscht umgesetzt werden und wird daher fortgeschrieben.

– Schulungs- und Weiterbildungsangebote zu (fachbezogener) Gender- und Diversitykompetenz

Die Zielstellung wird im Wesentlichen fortgeschrieben: Das Referat Weiterbildung der KHSB prüft die (Wieder-) Aufnahme von Weiterbildungen mit Gender- und Diversitybezug in sein regelmäßiges Weiterbildungsangebot. In Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird ein Bildungsprogramm mit gleichstellungsbezogenen Weiterbildungen entwickelt und institutionalisiert, die sich an alle Hochschulmitglieder richten.

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

Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Karriere und Familienverantwortung kann in Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen eine große Herausforderung darstellen. Diese Vereinbarkeitsleistung wird jedoch traditionell in erster Linie Frauen abverlangt bzw. von ihnen übernommen. Die Schwierigkeit, Beruf und Familienverantwortung zu vereinen, ist nach wie vor ein entscheidender Grund, der Frauen von einer (wissenschaftlichen) Karriere und der Übernahme bestimmter (Führungs-)Positionen Abstand nehmen lässt oder aber zu einem Karriereabbruch nach der Geburt des ersten Kindes führen kann. Mit Kind(ern) und/oder Pflegeaufgaben ein Studium zu absolvieren und/oder zu arbeiten, birgt daher besondere Herausforderungen, die im Maßnahmenkatalog Beachtung finden sollen.

Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfelds

Die KHSB setzt den Fokus auf die fachliche und strukturelle Weiterentwicklung der Familiengerechtigkeit am Hochschulstandort mit möglichst transparentem und niedrigschwelligem Zugang zu den einzelnen Maßnahmen. Zentrale Aufgaben sind dabei zum einen nach innen die Koordination und der Ausbau von Unterstützungsangeboten für Hochschulmitglieder aller Statusgruppen zu Vereinbarkeitsfragen, zum anderen Transparenz nach außen und bundesweite Vernetzungsarbeit in verschiedenen Arbeitskreisen.

Wichtige qualitätssichernde Maßnahmen sind dabei:

1. eine zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit,
2. individuelle Beratungsangebote,
3. Feedbackabfragen zu Unterstützungsangeboten,
4. themenspezifische Informations- und Fortbildungsangebote sowie
5. die strategische Weiterentwicklung des Bereichs.

Zur zielgruppenspezifischen Öffentlichkeitsarbeit gehören die regelmäßig aktualisierten KHSB Homepageseiten „Studieren mit Familie“ und „Studienstart“, die Vorstellung in den Einführungswochen für Studierende im 1. Semester und am „Tag der offenen Tür“ für Studieninteressierte. Dies dient der Bekanntmachung der Angebote und der Kontaktpersonen. Als Printmaterial wird der Flyer „Wo geht's lang in der KHSB?“ und das „Informationsblatt zum Mutterschutz“ verteilt. Beides steht ebenfalls digital auf der Homepage zur Verfügung. Neue Mitarbeitende der KHSB werden in den ersten Tagen u. a. den Verwaltungsmitarbeitenden vorgestellt. Hier kann im direkten Kontakt das individuelle Beratungsangebot zur Familiengerechtigkeit vorgestellt werden.

In Zusammenarbeit mit zentralen Schnittstellenbereichen an der Hochschule wird die individuelle Beratung ins Zentrum der Unterstützungsangebote gestellt. So können Bedarfe erfasst und anhand dieser Informationen, Beratung und Begleitung zur Verfügung gestellt werden. Dieses Angebot wird in Präsenz und digital zu spezifischen Sprechzeiten oder nach Vereinbarung angeboten. Die Beratungen finden im geschützten Raum statt. Dabei sollen im Rahmen der Hochschul- und Arbeitsregularien individuelle Lösungen gefunden werden. Themen sind bei Studierenden (Studien) Organisation, Kinderbetreuung, Finanzierung, Studienverlaufsplanung, Familienplanung, Alltagsstrukturierung und Zeitmanagement, bei Mitarbeitenden Flexibilisierung der Arbeitszeit, Kinderbetreuung im Krankheitsfall, bei Kita- oder Schulschließzeiten sowie die Betreuung von pflegenden Angehörigen. Mitarbeitende nehmen sehr selten das Beratungsangebot wahr. Im Rahmen der Beratungen werden auch die Gefährdungsbeurteilungen für schwangere oder stillende Studierende durchgeführt. Hintergrund sind die zum 1. Januar 2018 in Kraft getretenen umfänglichen Änderungen des Mutterschutzrechts. Ein erklärtes Ziel ist hier die Gewährleistung des bestmöglichen Gesundheitsschutzes für schwangere und stillende Frauen und deren Kind/er. Weiterhin sollen Nachteile durch Schwangerschaft und Stillzeit ausgeschlossen und die selbstbestimmte Entscheidung über die Erwerbstätigkeit von Frauen gestärkt werden, um die Chancengleichheit zu sichern. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und unter bestimmten Voraussetzungen auch für Schülerinnen und Studentinnen.¹²

Weitere bestehende Maßnahmen sind:

- die Berücksichtigung von Pflege- und Erziehungszeiten von Studienbewerber*innen mit Kind(ern) und/oder pflegebedürftigen Angehörigen im kriteriengeleiteten Studienplatzauswahlverfahren;

- die Rückerstattung eines Teils des Sachkostenbeitrages für Studierende mit Kind (unter 12 Jahren) auf Antrag im Referat Soziales des Studierendenparlaments;
- in der Regel die Berücksichtigung der Kompatibilität von Arbeits- und Seminarzeiten mit den Öffnungszeiten von externen Kinderbetreuungseinrichtungen;
- die Koordination einer selbstorganisierten Kinderbetreuung, die Bereitstellung und Ausstattung geeigneter Räume zu diesem Zweck und die Gewährung eines Betreuungszuschusses auf Antrag durch die KHSB. Die KHSB bietet Eltern die Möglichkeit, die Betreuung ihrer Kinder im Sinne des § 25 SGB VIII selbst zu organisieren. Dazu wurden den Studierenden der KHSB seit 1999 ein Raum für den sogenannten „Mini-Club“ und seit 2016 ein zusätzlicher „Ruhe- und Stillraum“ zur Verfügung gestellt. Eltern von Kindern bis zu vier Jahren können bei der Hochschulleitung einen Zuschuss bis zu 12 Stunden pro Monat während der Vorlesungszeit beantragen. Für jede dieser Stunden erhalten sie sechs Euro von der Hochschule aus den Semesterbeiträgen der Studierenden als Unterstützung;
- die Nutzung der Kita der HTW für Studierende der KHSB. Seit November 2014 betreibt das Studierenden-WERK BERLIN in Kooperation mit der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin eine neue Kindertagesstätte auf dem Campus der HTW Berlin in Karlshorst. Neben Hochschulangehörigen der HTW können sich auch Studierende der KHSB um einen Platz für ihr Kind im Alter von acht Wochen bis zum Schuleintritt bewerben.
- die transparente Sichtbarmachung von familienfreundlichen Abläufen und Strukturen auf der Homepage als zentrales internes und externes Informationsorgan;
- ein kostenloser Kinderteller in der Mensa. In der Mensa erhalten Studierende für ihre Kinder bis sechs Jahre ein kostenloses Mittagessen, sofern sie selbst Mittagsgast sind und einen gültigen Studierendenausweis vorlegen. Die Mensa verfügt zudem über Kinderhochstühle.
- die Flexibilisierung von Arbeitsorten durch mobiles Arbeiten und digitale Lehrangebote. Für Mitarbeitende der Verwaltung wird aktuell an einer Dienst-

vereinbarung zur mobilen Arbeitsform von der MAV und der Hochschulleitung gearbeitet. Hier wirken die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Stelle für Familienangelegenheiten beratend mit.

Erreichung der Ziele aus dem Gleichstellungskonzept 2014 im Handlungsfeld

Eine zentrale Forderung des Gleichstellungskonzepts 2014 zur „Sichtbarmachung der Interessenvertretung, zur Intensivierung und Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit und mehr Transparenz nach innen und außen“ wurde mit der Implementation des Büros für Gleichstellung, Frauen und Familienangelegenheiten 2016 erfolgreich umgesetzt. Die ursprünglich angedachte Etablierung eines „Familienbüros“ wurde zugunsten einer breiter angelegten Interessenvertretung aufgegeben. Das Bürokonzept sieht stattdessen die strategische und operationale Zusammenarbeit der drei Arbeitsbereiche vor, die alle Statusgruppen der Hochschule im Fokus haben. Statt einer Beauftragung durch den Akademischen Senat zur Koordination eines Familienbüros wurde im Juni 2016 eine Verwaltungsstelle für Familienangelegenheiten geschaffen. So konnte mit einem Stellenanteil von 25 Prozent die personelle Kapazität aufgestockt werden. Teile der Aufgabenbereiche aus der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten konnten so an diese Stelle delegiert werden. Bis 2017 wurde die befristete Stelle über das Professorinnenprogramm refinanziert. Danach wurde diese unbefristet in den Stellenplan der KHSB übernommen. An die Stelle delegiert wurde die Koordinierung und Weiterentwicklung des Bereichs Familienfreundlichkeit. Wie 2014 angedacht fand zu diesem Zweck eine enge Vernetzung mit anderen Schnittstellen intern und extern statt.

Ebenfalls verwirklicht wurde die Entwicklung von Informationsmaterialien, um u. a. Angebote und Kontaktpersonen stärker bekannt zu machen. In Zusammenarbeit mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten werden zu Beginn jedes Semesters themenspezifische Workshops und Informationsveranstaltungen besprochen und angeboten. Aus Ressourcen Gründen wurde die Mittelakquise für weitere vereinbarkeitsfördernde Projekte hingegen bislang nicht umgesetzt.

Die Koordination der selbstorganisierten Kinderbetreuung oblag bis 2017 einer Studierendeninitiative des StuPa. Seit 2017

¹¹ Vgl. BMFSFJ (2021): Family today. Data, Facts, Trends – Family Report 2020, S. 105. Online am 15.06.2022: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/190146/7313bd244bf3b7d05b334afc70ce7e1c/family-today-data-facts-trends-family-report-2020-data.pdf>.

¹² Vgl. MuSchG 2017.

ist diese in den Aufgabenbereich der Mitarbeit für Familienangelegenheiten übergegangen. Erste Maßnahmen waren die nachhaltige Ausgestaltung der Räumlichkeiten und Vernetzungsangebote für die raumnutzenden Eltern. Seit dem Wintersemester 2018/2019 setzt die KHSB die „Richtlinie zur Prävention von sexualisierter Gewalt“ im Bereich der Kleinkindbetreuung um. Dies hat zur Folge, dass die Räumlichkeiten zum Schutz seither verschlossen sind. Um die Kleinkindbetreuungsräume nutzen zu können, wird mit der Hochschule eine Vereinbarung geschlossen und ein Schlüssel zur Verfügung gestellt. Von allen Betreuungspersonen, die nicht Mutter oder Vater des zu betreuenden Kindes sind, muss der Hochschule ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorgelegt werden. Die Studierenden können das Angebot der selbstorganisierten Kinderbetreuung jederzeit anonym evaluieren. Dazu sind an den Innentüren der Räume Evaluationsbögen ausgehängt. Ausgefüllte Bögen können in einem Umschlag geworfen werden. Der Umschlag wird regelmäßig geleert und die Evaluationsbögen ausgewertet. Die Ergebnisse fließen in die Arbeit ein. Damit konnte eine weitere Forderung von 2014 nach Erhalt und Evaluierung des Angebots umgesetzt werden.

Auch wurde ein weiterer Kinderbetreuungsraum als „Ruhe- und Stillraum“ von der Hochschule eingerichtet sowie ein kostenloser Kinderteller in der Mensa eingeführt. Insbesondere im Miniclub ist es für die Eltern möglich, zu essen und zu arbeiten. Spielecken in Mensa und Bibliothek wurden hingegen bislang nicht eingerichtet. Hier muss noch geprüft werden, ob sich beide Orte aus Sicherheitsgründen dafür eignen.

Im Rahmen der weiteren vereinbarkeitsorientierten Flexibilisierung von Arbeits- und Seminarzeiten und -orten sind die Mehrzahl der Lehrveranstaltungen und die Arbeitszeiten in der Regel mit den Öffnungszeiten externer Kinderbetreuungseinrichtungen kompatibel. Durch die Digitalisierung des Lehrangebots und der Arbeit während der Corona Pandemie kam es zu einer Flexibilisierung insbesondere der Orte, die zukünftig weiteren Einfluss auf die Ausgestaltung haben werden.

Geplante Maßnahmen im Handlungsfeld

– Stellenaufstockung Familienangelegenheiten

Mit Blick auf das am 25.09.2021 in Kraft getretene neue Berliner Hochschulgesetz sieht im „§ 59a BerlHG – Beauftragter oder Beauftragte für Diversität und Antidiskriminierung“ die Implementierung einer Anlaufstelle vor, die auf „die Realisierung chancengerechter Zugangs-, Studien- und Arbeitsbedingungen und auf den Abbau von Barrieren an der Hochschule“¹³ hinarbeiten soll. Hier müssten zukünftig die Aufgabenbereiche und Schnittstellen der Familienangelegen-

heiten neu bewertet und Synergien hergestellt werden. Damit strategisch an der Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit gearbeitet werden kann, bedarf es einer Stellenaufstockung oder entsprechenden Entlastung im Bereich der Familienangelegenheiten wie beispielsweise die Auslagerung der selbstorganisierten Kinderbetreuung in einen eigenständigen Bereich.

– Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit

2011 wurde eine Bedarfsanalyse zu den Rahmenbedingungen und Strukturen an der KHSB zum Zwecke der Familienfreundlichkeit durchgeführt und einige Ergebnisse in Folge umgesetzt. Die Evaluation familienfreundlicher Rahmenbedingungen soll zukünftig in einem fünfjährigen Zyklus beginnend 2023 verstetigt werden und aus den Ergebnissen Maßnahmenvorschläge gemeinsam mit den entsprechenden Schnittstellenverantwortlichen und -bereichen erarbeitet, abgestimmt und schließlich umgesetzt werden.

– Verbesserung von Infrastruktur für Studierende mit Kind

Auf dem Außengelände der KHSB sind in einem der folgenden Bauabschnitte auch Spielanlagen für Kinder geplant (verantwortlich: Kanzler).

– Ausbau von digitalen Begleit- und Lehrformaten zur besseren Vereinbarkeit

Im Zuge des Digitalisierungsschubs sollen verschiedene Begleit- und Lehrangebote weiterentwickelt werden. (verantwortlich: Hochschulleitung; Lehre; jeweilig Verantwortliche).

– Gestaltung einer Informationsseite im Intranet für Mitarbeitende zur Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Beruf

Zu mehr Transparenz soll zukünftig eine Seite im Intranet entwickelt werden, die Mitarbeitende der Hochschule zur Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Beruf informiert. (verantwortlich: Mitarbeit für Familienangelegenheiten).

2.7 Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind ein gesellschaftlich weit verbreitetes und oftmals unterschätztes wie weitgehend tabuisiertes Phänomen. In einer aktuellen Studie¹⁴ gaben von den befragten erwachsenen in Deutschland lebenden Personen 97 Prozent der Frauen und 95 Prozent der Menschen mit nonbinärer Geschlechtsidentität, sowie 55 Prozent der Männer an, bereits Formen sexueller Belästigung¹⁵ erlebt bzw. sich belästigt gefühlt zu haben. Diese Formen von Gewalt kommen in allen Bereichen des Lebens vor, insbesondere in jenen, die durch ausgeprägte Hierarchien strukturiert sind, und Hochschulen sind aufgrund der in ihnen bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse ebenfalls anfällig für verschiedene Formen des Machtmissbrauchs. Die KHSB sieht sich in einer besonderen Verantwortung zur Auseinandersetzung mit dieser Thematik, denn als katholische Hochschule in der Trägerschaft des Erzbistums Berlin gehört sie zu einer Institution, in der Menschen Opfer eines extremen Auswuchses kirchlicher Machtstrukturen in Form von sexualisierter Gewalt, des Missbrauchs sakralisierter Macht, der Vertuschung von Taten und dem institutionellen Schutz von Tätern wurden. Als Bildungsinstitution, die Sozialprofessionelle für vielfältige soziale und pädagogische Handlungsfelder (aus- und weiter-) bildet, bekommt die Auseinandersetzung mit sexualisierter Gewalt in sozialen Organisationen und professionellen Beziehungen, die von besonderen Nähe-Distanz-Verhältnissen geprägt sind, eine weitere Dringlichkeit.

Aktuelle Ausgestaltung des Handlungsfeldes

Mit der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin und der Einrichtung eines Vertrauensrats hat die

KHSB 2013 ein Beschwerdeverfahren und eine Beratungsinstitution für Fälle sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ausgearbeitet und verankert. Nach aktueller Regelung gehören dem Vertrauensrat neben der Frauenbeauftragten drei Personen (ein Mann und zwei Frauen, darunter eine studentische Vertretung) an, die vom AS gewählt werden. Ziel ist es, eine möglichst niedrigschwellige Anlaufstelle für Mitglieder der Hochschule aller Statusgruppen zu schaffen. Im Rahmen der Einführungswochen neuer Studienkohorten wird der Vertrauensrat regelmäßig durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte vorgestellt. Zu Beginn des Sommersemesters 2017 und 2021 hat der Präsident der KHSB sich jeweils mit einem Schreiben zur Sensibilisierung und Information an die Mitglieder der Hochschule gewandt. Um den 25. November jeden Jahres herum organisiert die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der KHSB verschiedene Veranstaltungsangebote rund um das Thema Gewalt an Frauen. 2021 haben das Präsidium und die Frauenbeauftragte eine Informationsbroschüre „Gemeinsam gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Informationen für Mitarbeiter*innen und Student*innen der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin“ herausgegeben. Darüber hinaus erarbeitet ebenfalls seit dem Jahr 2021 eine mit allen Mitgliedsgruppen besetzte Arbeitsgruppe ein institutionalisiertes Präventions- und Schutzkonzept für die KHSB, das die vorhandenen Anlaufstellen, Regelungen und Verfahrensschritte an der Hochschule transparent zusammenführt und ergänzt. Die Arbeitsgruppe hat im Rahmen ihrer Tätigkeit zur Erarbeitung eines institutionellen Präventions- und Schutzkonzepts eine Online-Befragung zur Analyse von Risiken hinsichtlich der Gefährdung durch Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Präventions- und Interventionsmaßnahmen durchgeführt und mit verschiedenen relevanten Stellen¹⁶ Beratungen durchgeführt.

¹³ § 59a Abs. 2 BerlHG

¹⁴ Kruber, Anja; Weller, Konrad; Bathke, Gustav-Wilhelm; Voss, Heinz-Jürgen (2021): PARTNER 5 Erwachsene 2020. Primärbericht: Sexuelle Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt. Merseburg: Hochschule Merseburg, <https://www.ifas-home.de/wp-content/uploads/2021/03/Bericht-Partner-5-Erwachsene-Dunkelfeld-FINAL.pdf>

¹⁵ Der Untersuchung liegt eine „breit gefasste Definition zugrunde, die neben den juristisch fixierten konkreten Handlungen konkreter Personen auch strukturelle Aspekte des alltäglichen Lebens erfasst (z. B. sexualisierte Werbung und das dadurch ausgelöste Belästigungsempfinden), und die davon ausgeht, dass subjektives Belästigungserleben einerseits von konkreten Erfahrungen, andererseits von individuellen Wertungen und Anmutungen und darüber hinaus von gesellschaftlichen Normsetzungen und Geschlechterstereotypen abhängt.“ (2021, S. 8)

¹⁶ Praxisreferat, International Office, Modulverantwortliche für studienintegrierte Forschung, Ansprechperson für Familienangelegenheiten.

Geplante Maßnahmen im Handlungsfeld

– Verabschiedung und Umsetzung eines Präventions- und Schutzkonzepts

Die KHSB verabschiedet ein institutionalisiertes Präventions- und Schutzkonzept. Das Präventions- und Schutzkonzept zielt darauf, bereits bestehende Hilfestrukturen und Richtlinien zum Schutz der Mitglieder und Gäste der KHSB zu bündeln, Entscheidungsprozesse transparent und nachvollziehbar darzustellen und der institutionellen Tabuisierung oder Vertuschung entgegen zu wirken; ein Grundklima an der Hochschule als Lehr-, Lern- und Arbeitsort zu befördern, in dem sich ihre Mitglieder frei von Grenzüberschreitung, sexualisierter Diskriminierung, Einschränkungen und Angst bewegen und entwickeln können; sowie die Auseinandersetzung mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext zu fördern. Im Zuge der Verabschiedung des Präventions- und Schutzkonzepts ist auch eine Weiterentwicklung der Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin geplant. Dem institutionellen Präventions- und Schutzkonzept entsprechend werden regelmäßig Präventionsschulungen für Beschäftigte durchgeführt und alle fünf Jahre aufgefrischt.

– kontinuierliche Umsetzung von baulichen Maßnahmen

Die Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines institutionellen Präventions- und Schutzkonzepts hat im Rahmen ihrer Arbeit bauliche Maßnahmen identifiziert, die zweckdienlich sind, um in den Gebäuden und Anlagen der KHSB Risikopotenziale in Bezug auf sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (Vermeidung von Angsträumen und Sicherstellung von Barrierefreiheit) zu beseitigen bzw. zu reduzieren. Diese werden nach baulicher Prüfung sukzessive umgesetzt.

– gezielte Information und Öffentlichkeitsarbeit

Punktuelle Rückmeldungen sowie die Auswertung der Online-Befragung zur Analyse von Risiken hinsichtlich der Gefährdung durch Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt sowie Präventions- und Interventionsmaßnahmen haben deutlich gemacht, dass die an der KHSB etablierten Ansprechpersonen und Verfahrenswege im

Beratungs- oder Beschwerdefall insbesondere in der Mitgliedsgruppe der Studierenden weitgehend nicht bekannt sind. Angesichts dessen bedarf es weiterer, zielgerichteter Maßnahmen über verschiedene Medien und Informationskanäle.

¹⁷ Da dieses Handlungsfeld im Gleichstellungskonzept 2014 nicht eigenständig abgebildet war, erfolgt hier keine Bilanzierung der erreichten Ziele.

Anhang

A1 Übersicht der geplanten gleichstellungspolitischen Maßnahmen

Handlungsfeld/geplante Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zielgruppe
2.1 Strategische und strukturelle Verankerung von Gleichstellung		
Systematische Darstellung von Gleichstellung im Profil der KHSB	Präsidium, Akademischer Senat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, diverse Gremien	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen, (Studienplatz-) Bewerber*innen
Implementierung von Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Hochschule	Präsidium	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Überarbeitung des Qualitätshandbuchs	Präsidium, Qualitätsmanagement, Akademischer Senat	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Geschlechterbezogene Datenanalyse und Gleichstellungscontrolling	Präsidium, Controlling, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
2.2 Geschlechtergerechte Personalstruktur		
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Promotionskolleg und -stipendien	Lehrende, Präsidium, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Koordinierungsstelle Promotionskolleg, Bereich Forschungs-/ Drittmittel	Nachwuchswissenschaftlerinnen, Promovendinnen
Entwicklung geschlechtergerechter Berufungsleitlinien	Präsidium, Akademischer Senat	Bewerber*innen Berufungsverfahren, Beteiligte an Berufungsverfahren
Entwicklung geschlechtergerechter Leitlinien für Personalverfahren	Präsidium	Bewerber*innen Personalverfahren, Beteiligte an Personalverfahren
Beteiligung an Förderprogrammen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur	Präsidium, Akademischer Senat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Nachwuchswissenschaftler*innen
Anti-Bias-Schulungen für Beteiligte an Personalauswahlverfahren	Präsidium	Berufungskommissionsmitglieder, Personen mit Leitungsverantwortung, Beteiligte an Personalauswahlverfahren
Prüfung möglicher struktureller Ursachen der Repräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen, Gremien und Ämtern	Präsidium, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Ausarbeitung eines integrierten Personalentwicklungskonzepts	Präsidium, Akademischer Senat	(befristet) beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung
2.3 Geschlechterinklusive und diversitätssensible Hochschulstrukturen und -kulturen		
Umsetzung eines geschlechterinklusive Sprachgebrauchs	Präsidium, Öffentlichkeitsarbeit, Mitarbeiter*innen	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen, (Studienplatz-) Bewerber*innen
Entwicklung geschlechterinklusive Strukturen und Kulturen	Präsidium, Öffentlichkeitsarbeit, IT, Mitarbeiter*innen	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen, (Studienplatz-) Bewerber*innen
Schulungsangebote zum diskriminierungsfreien Sprachgebrauch	Präsidium, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Erarbeitung eines Diversitätskonzepts	Präsidium, Akademischer Senat	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Etablierung von Beratungs- und Beschwerdestrukturen für Antidiskriminierung und Diversität	Präsidium, zentrale Stelle für Antidiskriminierung und Diversität	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Sensibilisierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende in beratender Funktion	Präsidium, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, zentrale Stelle für Antidiskriminierung und Diversität	Mitarbeitende in beratender Funktion

2.4 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Akademisierung der SAGE-Berufe		
Förderung von Promotionsvorhaben durch Qualifikationsstellen für Frauen	Präsidium, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Qualifikationsstellen mit dem Karriereziel HAW-Professur	Präsidium	Nachwuchswissenschaftler*innen
Förderung der Übergangsphase zur Promotion durch gezielte Beratungs- und Informationsangebote	Promotionskolleg, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Lehrende	Studienabsolventinnen
Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Stärkung des Promotionskollegs	Präsidium, Promotionskolleg	Nachwuchswissenschaftler*innen
Wissenschaftliche Qualifizierungsangebote für Studierende, Promovierende und Alumni	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Service-Center Lehre, Promotionskolleg	Studierende, Promovierende, Alumni
Buddy-Programm „student for a day“	Allgemeine Studienberatung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Studieninteressierte
2.5 Stärkung und Verstetigung von Gender in Forschung, Lehre und Weiterbildung		
Systematische Verankerung von Genderaspekten in Studiengängen und Modulen als Querschnittsangebot und Vertiefungsoption	Präsidium, Kommission für Lehre und Studium, Berufungskommissionen, Lehrplanung, Lehrende	Lehrende, Studierende, Bewerber*innen
Diversitätssensible Vermittlung der Lehrinhalte	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Präsidium, Lehrende	Lehrende
Schulung und Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder zu (fachbezogener) Gender- und Diversitykompetenz durch Weiterbildungsangebote	Referat Weiterbildung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
2.6 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Karriere mit Familie und Privatleben		
Herstellung familiengerechter Rahmenbedingungen für Gremienzeiten (AS)	Präsidium	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Personelle Stärkung des Arbeitsbereichs Familienangelegenheiten	Präsidium	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Strategische Weiterentwicklung der Hochschule als familiengerechter Studien- und Arbeitsort	Präsidium, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Stelle für Familienangelegenheiten	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen, Bewerber*innen, Studieninteressierte
Verbesserung der (baulichen) Infrastruktur für Studierende mit Kind (Außengelände)	Kanzler, Stelle für Familienangelegenheiten	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Ausbau von digitalen Begleit- und Lehrformaten zur besseren Vereinbarkeit	Präsidium, Lehrende, jeweilig verantwortliche Bereiche	Studierende
Informationsseiten für Mitarbeitende in Pflege- und/oder Familienverantwortung	Stelle für Familienangelegenheiten	Mitarbeitende
2.7 Prävention sexualisierter Diskriminierung und Gewalt		
Verabschiedung und Umsetzung eines Präventions- und Schutzkonzepts	Akademischer Senat, jeweilig verantwortliche Bereiche	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Umsetzung von baulichen Maßnahmen	Präsidium	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen
Gezielte Information und Öffentlichkeitsarbeit	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Öffentlichkeitsarbeit	Hochschulmitglieder aller Statusgruppen

A2 Tabellen zur Geschlechterverteilung in den verschiedenen Mitgliedsgruppen und Funktionen

Tabelle 1:

Frauenanteile/Geschlechterverteilung nach Qualifikationsstufen

	2021				Frauen (%)	2020 Frauen (%)	2018 Frauen (%)	2016 Frauen (%)
	Männer	divers	k. A.	Frauen				
Studienplatzbewerber*innen (WiSe und SoSe)	263	1	1	921	78%	79%	78%	81%
Eingeschriebene Studierende (SoSe)	275	1	1	1.001	78%	78%	77%	78%
Absolvent*innen (WiSe und SoSe)	60	x	x	239	80%	78%	77%	83%
Akademische Mitarbeiter*innen in Forschungsprojekten	5	x	x	23	82%	67%	55%	59%
Mitglieder des Promotionskollegs	4	x	x	11	73%	81%	72%	62%
Lehrbeauftragte (WiSe)	24	x	x	39	62%	56%	62%	60%
Professor*innen	13	x	x	23	64%	68%	62%	56%
Mitarbeiter*innen (inkl. Hochschulleitung und Stabsmitarbeiter*innen)	14	x	x	31	69%	73%	72%	68%

Tabelle 2:

Frauenanteile in Gremien, Leitungsfunktionen und bei Beauftragten

	2022			2021 Frauen (%)	2019 Frauen (%)	2017 Frauen (%)
	Männer	Frauen	Frauen (%)			
Präsidium, Referats- und Institutsleitungen, Akademische Ämter und Beauftragte				57%	46%	46%
Gremien der Akademischen Selbstverwaltung	17	25	60 %	57%	54%	48%

Tabelle 3:

Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren 2001-2021

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
2001	29	12	41 %
2004	27	13	48 %
2007	33	16	48 %
2010	38	19	50 %
2013	35	18	51 %
2015	38	22	58 %
2018	39	24	62 %
2020	38	26	68 %
2021	36	23	64 %

Tabelle 4:

Frauenanteile in den verschiedenen Studiengängen (Sommersemester)

	SoSe 2021			SoSe 2020 Frauen-anteil	SoSe 2018 Frauen-anteil	SoSe 2016 Frauen-anteil
	Gesamt	Frauen	Frauen-anteil			
Bachelorstudiengänge						
Soziale Arbeit	487	374	77 %	78 %	76%	77%
Soziale Arbeit, berufsbegleitend	199	126	63 %	62 %	62%	66%
Heilpädagogik	159	135	85 %	84 %	85%	83%
Heilpädagogik, berufsbegleitend (ausgelaufen)	–	–	–	–	–	63%
Kindheitspädagogik ab 2017 / Bildung und Erziehung bis 2016	69	63	91 %	90 %	91%	84%
Soziale Gerontologie, berufsbegleitend	27	21	78 %	78 %	80%	86%
Religionspädagogik in Schule und pastoralen Räumen	8	5	63 %	71 %	70%	67%
Gestaltungstherapie/Klinische Kunsttherapie	53	50	94 %	96 %	91%	95%
Masterstudiengänge						
Soziale Arbeit	130	103	79 %	79 %	71%	75%
Heilpädagogik	13	10	77 %	76 %	88%	78%
Klinische Sozialarbeit	18	16	89 %	87 %	72%	76%
Soziale Arbeit als Menschenrechtsprof	13	10	77 %	78 %	76%	74%

Tabelle 5:
Berufungsverfahren (2007 bis 2021)

Nr.	Ausschreibung	Bewerberinnen	Frauenanteil Bewerberinnen	Frauenanteil Probeveranstaltung	Berufung
1	2007	2	20 %	50 %	w/m 1
2	2007	17	63 %	83 %	w
3	2007	16	48 %	63 %	w
4	2007	4	27 %	20 %	w
5	2007	4	27 %	50 %	w
6	2008	7	44 %	50 %	w
7	2008	5	26 %	50 %	m
8	2009	0	0 %	0 %	m
9	2009	9	39 %	75 %	m
10	2009	8	32 %	33 %	m
11	2009	9	64 %	60 %	m
12	2011	12	43 %	50 %	w
13	2011	18	82 %	100 %	w
14	2011	6	30 %	40 %	m
15	2012	20	54 %	67 %	w
16	2013	16	50 %	57 %	m
17	2013	4	27 %	40 %	w
18	2014	12	60 %	71 %	w
19	2015	10	71 %	100 %	w
20	2015	9	25 %	33 %	m
21	2016	4	44 %	40 %	m
22	2017	15	58 %	100 %	w
23	2018	13	52 %	83 %	w
24	2018	15	44 %	86 %	w
25	2018	15	44 %	86 %	w
26	2018	6	67 %	100 %	w
27	2018	9	64 %	100 %	w
28	2019	4	67 %	100 %	w
29	2019	7	54 %	20 %	w
30	2019	5	83 %	100 %	w
31	2019	4	67 %	33 %	w
32	2019	3	60 %	100 %	w
33	2020	1	11 %	25 %	m
34	2020	8	67 %	75 %	w
35	2021	3	43 %	100 %	tbc
36	2021	7	100 %	100 %	w
37	2021	13	54 %	40 %	w

Impressum

Ausgabe vom 12. Dezember 2022

Katholische Hochschule
für Sozialwesen Berlin
Köpenicker Allee 39-57
10318 Berlin

Herausgegeben von der KHSB-Präsidentin
Prof. Dr. Gabriele Kuhn-Zuber

Kontakt

Marie Toloue Tehrani
Referentin-Praesidium@KHSB-Berlin.de

Layout & Satz: mediendesign : kai royer

Kontakt

Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin
Catholic University of Applied Sciences
Staatlich anerkannte Hochschule für Sozialwesen

Köpenicker Allee 39-57
10318 Berlin



Mehr Infos unter:
<https://www.khsb-berlin.de>