



# GLEICHSTELLUNGSKONZEPT

VORGELEGT AM 28.03.2014

HERAUSGEGEBEN VOM PRÄSIDIUM  
DER KHSB IN KOOPERATION MIT  
DER FRAUENBEAUFTRAGTEN

## **GLEICHSTELLUNGSKONZEPT**

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). Dieses Konzept wurde positiv begutachtet im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder.

## INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	4
<b>1. Die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB)</b>	<b>5</b>
1.1 Profil und Studienangebot	5
1.2 Gleichstellung an der KHSB	5
1.3 Die KHSB in Zahlen	7
<b>2. Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Ziele der KHSB</b>	<b>8</b>
2.1 Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren	8
2.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	9
2.3 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Karriere mit Familie und Privatleben	11
2.4 Stärkung und Verstetigung von Gender in Forschung, Lehre und Weiterbildung	13
2.5 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung in der KHSB und Qualitätsmanagement	15
<b>ANHANG</b>	
A1 Übersicht der geplanten gleichstellungspolitischen Maßnahmen	20
A2 Tabellen zur Geschlechterverteilung an der KHSB in den verschiedenen Mitgliedsgruppen und Funktionen	22

## VORWORT

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) wurde in enger Kooperation zwischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter, Hochschulleitung, Frauenrat und Akademischem Senat erarbeitet und in verschiedenen Gremien unter Mitwirkung aller Mitgliedsgruppen diskutiert und weiterentwickelt. Zusätzlich wurde im Vorfeld eine Befragung aller Hochschulmitglieder zum Thema Geschlechtergleichstellung durchgeführt und ausgewertet.

Das Konzept wurde im Frauenrat am 02.12.2013 und in der Kommission für Lehre und Studium (insbesondere Kapitel 2.4) am 08.01.2014 beraten. Der Akademische Senat hat das Gleichstellungskonzept am 10.03.2014 beraten und beschlossen. Die Beschlussfassung ist am 01.07.2014 im Kuratorium erfolgt.

Die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB) nahm im Frühjahr 2014 mit diesem Gleichstellungskonzept an der zweiten Begutachtungsrunde des Professorinnen-Programms des Bundes und der Länder teil. Von 60 eingereichten Konzepten wurden 45 mit der Begründung positiv evaluiert, dass diese „durch ihre durchgängigen und verbindlichen chancengerechten Strukturen überzeugen“. Über das Konzept der KHSB hieß es u. a. im Bericht: „Die Hochschule hat ein sehr klares und präzise formuliertes Gleichstellungskonzept vorgelegt. Analysen und Begründungen sind schlüssig. Besonders hervorzuheben sind die Situations- und Defizitanalyse sowie das Maßnahmenpaket. In der Situations-Defizitanalyse werden Stärken und Schwächen präzise dargestellt und bilden die Grundlage für die Herleitung der Maßnahmen. Die Maßnahmen erstrecken sich über das gesamte Spektrum und spiegeln die Reflexion der Situation, könnten jedoch fokussierter sein. Neue Maßnahmen ergeben jeweils eine sinnvolle Ergänzung vorhandener Initiativen, die Verantwortlichen werden benannt.“ Die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin ist damit die erste kirchliche Hochschule Deutschlands mit einer positiven Evaluierung im Rahmen dieser Programmlinie.

Gleichstellung ist an der KHSB nicht nur in Bezug auf Geschlecht ein wichtiges Thema und Anliegen, sondern auch im Hinblick auf weitere Kategorien sozialer Differenz und Ungleichheit, wie z. B. Ethnizität, Nationalität, Religionszugehörigkeit, soziale Lage, Alter, Behinderung etc. Das Thema Diversität und Vielfalt soll in einem gesonderten Konzept erarbeitet oder später in dieses Gleichstellungskonzept eingearbeitet werden.

Vorgesehen ist die Beantragung einer Regelprofessur (01.03.2014 - 2017) und einer vorgezogenen Nachfolgeberufung (01.04.2015 - 2017) über das Professorinnenprogramm II.

## 1. DIE KATHOLISCHE HOCHSCHULE FÜR SOZIALWESEN BERLIN (KHSB)

### 1.1 PROFIL UND STUDIENANGEBOT

Die Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin ist eine staatlich anerkannte Hochschule in kirchlicher Trägerschaft des Erzbistums Berlin. Die KHSB wurde 1991 gegründet und hat ihren Sitz im Ostteil von Berlin. Mit rund 1.400 Studierenden und 96 Mitarbeiter\_innen bietet sie einen überschaubaren Studienbetrieb und eine persönliche Lernatmosphäre, die durch eine diskursfreundige, kritische und weltanschaulich offene Lernkultur 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 acht Bachelor- und fünf Masterstudiengänge, die z. T. berufsbegleitend angeboten werden.<sup>1</sup> 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. Deshalb orientiert sich die KHSB 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 bzw. der Abbau gesellschaftlicher Benachteiligungen innerhalb wie außerhalb der Hochschule. In der Präambel der Verfassung der KHSB heißt es dazu: „Das christliche Menschenbild umfasst auch die Verpflichtung, Frauen und Männern die gleichen Rechte in allen Bereichen der Hochschule zu sichern.“<sup>2</sup>

### 1.2 GLEICHSTELLUNG AN DER KHSB

An der KHSB nimmt das Thema Gleichstellung der Geschlechter, verbunden mit der Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele, einen traditionell hohen Stellenwert ein. Die Integration von Frauenförderung, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in eine Grundordnung, die zurzeit erarbeitet wird, sowie in Konzepte, Richtlinien und Profil der Hochschule wird intensiv diskutiert und mittlerweile auf vielen Ebenen erfolgreich umgesetzt. Das große Interesse an geschlechter- und gleich-



stellungsbezogenen Themen, gekoppelt mit einer deutlichen Befürwortung gleichstellungspolitischer Maßnahmen, belegen auch die Umfragewerte der im Vorfeld der Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts vom Frauenrat initiierten Online-Befragung, an der sich 514 Personen aus allen Mitgliedsgruppen beteiligt und ihre Ideen zur Umsetzung eingebracht haben (vgl. Kap. 2.6).

Im Bereich von Forschung und Lehre sind die Themen Gender und Gleichstellung an der KHSB seit langem etabliert (z. B. durch den seit 1997 bestehenden Studienschwerpunkt „Geschlechterbewusste Soziale Arbeit“ und diverse Forschungsprojekte, vgl. Kap. 2.4). Nachwuchswissenschaftlerinnen werden an der KHSB (z. B. im Rahmen eines Promotionskollegs, vgl. Kap. 2.2) 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, 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 so genannten SAGE-Fächern (Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung) liegt an der KHSB mit rund 79 % weiblichen Studierenden 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 „Koordinationsstelle Männer in Kitas“ (gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend), dessen Koordinationsstelle an der KHSB angesiedelt ist. 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. Aktuell wird ein Bachelorstudiengang Soziale Gerontologie vorbereitet, der Pflegekräften, d. h. insbesondere Frauen, eine akademische Qualifizierungsmöglichkeit eröffnet. 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 For-

schung. Gender- und Gleichstellungsthemen besitzen also an der KHSB eine große Relevanz, hinsichtlich der strukturellen Verankerung gleichstellungspolitischer Maßnahmen besteht jedoch noch Entwicklungsbedarf. Die Weiterentwicklung und Institutionalisierung von Gleichstellungsaufgaben an der KHSB könnte durch eine Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms II wesentlich unterstützt und ausgebaut werden. Im Folgenden werden die verschiedenen durchgeführten und geplanten Maßnahmen im Einzelnen dargestellt und im Sinne einer Stärken-Schwächen-Analyse bilanziert. Vorangestellt ist eine Zusammenfassung aktueller statistischer Daten.

<sup>1</sup> Bachelorstudiengänge: Soziale Arbeit, Heilpädagogik, Bildung und Erziehung, Gestaltungstherapie/Klinische Kunsttherapie und Schulische Religionspädagogik. Masterstudiengänge: Klinische Soziale Arbeit, Soziale Arbeit, Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession (in Kooperation mit der Alice Salomon Hochschule und der Evangelischen Hochschule Berlin), Heilpädagogik und Integrierte Versorgung psychotisch erkrankter Menschen (Zusammen mit International Psychoanalytic University Berlin, Charité-Universitätsmedizin Berlin und Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf).

<sup>2</sup> Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (2012): *Verfassung. Amtsblatt 04/2012, S. 1.*

### 1.3 DIE KHSB IN ZAHLEN

Der Frauenanteil ist an der KHSB – einer Hochschule für Sozialwesen – in allen Mitgliedsgruppen vergleichsweise hoch und beläuft sich aktuell (Stand 2013) auf 79 % Studentinnen, 51 % Professorinnen, 76 % Promovendinnen im Promotionskolleg sowie 60 % weibliche Verwaltungsangestellte (siehe Tabelle 1).

**Tabelle 1:**  
Frauenanteile/Geschlechterverteilung nach Qualifikationsstufen<sup>3</sup>

	2013			2011
	Männer	Frauen	Frauen (%)	Frauen (%)
Studienplatzbewerber_innen (WiSe und SoSe)	306	1374	82 %	81 %
Eingeschriebene Studierende (SoSe)	301	1124	79 %	80 %
Absolvent_innen (WiSe und SoSe)	61	275	82 %	79 %
Akademische Mitarbeiter_innen in Forschungsprojekten	3,5	14,5	75 %	64 %
Mitglieder des Promotionskollegs	3	10	76 %	89 %
Lehrbeauftragte (WiSe 2013/14)	45	63	58 %	64 %
Professor_innen	17	18	51 %	49 %
Mitarbeiter_innen (inkl. Hochschulleitung und Stabsmitarbeiter_innen)	13	18	58 %	62 %

Auch in Leitungsfunktionen sowie bei der Übernahme von Ämtern und Beauftragungen im Rahmen der akademischen Selbstverwaltung sind Frauen an der KHSB zahlenmäßig stark vertreten. Ein geringfügiger Rückgang des Frauenanteils ist in der Entwicklung von 2011 bis 2013 zu beobachten (siehe Tabelle 2).

**Tabelle 2:**  
Frauenanteile in Gremien, Leitungsfunktionen und bei Beauftragungen

	2013			2011
	Männer	Frauen	Frauen (%)	Frauen (%)
Präsidium, Referats- und Institutsleitungen, Akademische Ämter und Beauftragte	13	8	38 %	41 %
Gremien der Akademischen Selbstverwaltung	44	39	47 %	54 %

Der Frauenanteil bei den Professuren liegt seit einigen Jahren relativ konstant bei rund 50 %. Dabei ist es der KHSB gelungen, den Anteil der Professorinnen kontinuierlich von 41 % (2001) auf 53 % (2013) zu erhöhen (siehe Tabelle 3 im Anhang).

Der Anteil weiblicher Studierender variiert z. T. erheblich je nach Studiengang (siehe Tabelle 4 im Anhang). In den Bachelorstudiengängen Bildung und Erziehung sowie Gestalttherapie/Klinische Kunsttherapie ist der Frauenanteil mit 90 % bzw. 97 % besonders hoch. In den Masterstudiengängen fällt der Frauenanteil insgesamt geringer als in den Bachelorstudiengängen aus, ist jedoch im Vergleich mit anderen Fächern und Hochschulen immer noch sehr hoch (der niedrigste Wert findet sich beim Master of Social Work mit 64 % Frauen). Insgesamt

ergibt sich daraus für die KHSB aktuell ein Studentinnenanteil von 79 %.

Von 2007 bis 2013 wurden 17 Berufungsverfahren durchgeführt. Im Rahmen der Verfahren wurden 18 Professor\_innen eingestellt, davon 10 Frauen (56 %). Von insgesamt 352 Bewerber\_innen waren 157 Frauen (45 %). Von den 91 zu Probevorlesungen eingeladenen Personen waren 51 Frauen (56 %) (siehe Tabelle 5 im Anhang).

<sup>3</sup> Angaben zu den Mitarbeiter\_innen in VZÄ.



## 2. GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE MASSNAHMEN UND ZIELE

### 2.1 STABILISIERUNG UND ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS BEI DEN PROFESSUREN

An der KHSB beläuft sich der Anteil der Professorinnen seit einigen Jahren relativ konstant bei rund 50 %, womit die KHSB im Bundesvergleich zur Spitze gehört.<sup>4</sup> Ziel der KHSB ist eine Stabilisierung bzw. ein Ausbau des Frauenanteils bei den Professuren, so dass sich der hohe Anteil von Studentinnen besser im Anteil der Professorinnen widerspiegelt. Da in den nächsten Jahren einige Professor\_innen altersbedingt aus ihrem Amt an der KHSB ausscheiden, bietet sich die Möglichkeit, freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen und damit den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen insgesamt zu erhöhen. Insbesondere im Feld der sozialen Berufe, das sich durch eine horizontale wie vertikale Segregation – auch im Wissenschaftsbereich – auszeichnet, ist dies von besonderer Bedeutung. Das Kaskadenmodell<sup>5</sup>, nach dem sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunter liegenden Qualifizierungsstufe ergeben, bietet sich – den Empfehlungen des Wissenschaftsrats sowie der Deutschen Forschungsgemeinschaft entsprechend – als Orientierungsrahmen an.

#### Vorhandene Maßnahmen

##### – Geschlechtergerechte Berufungsverfahren

Seit Jahren wird ein geschlechtergerechtes Auswahlverfahren an der KHSB durch die Teilnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an allen Berufungsverfahren und Sitzungen des Akademischen Senats gewährleistet (entsprechend den Vorgaben des BerIHG, § 59). Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat im Verfahren selbst eine beratende Funktion ohne Stimmrecht. In allen Ausschreibungstexten werden Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Besonders bei traditionell eher männlich besetzten Bereichen und Fächern wie Theorien, Ethik, Recht und (Sozial-)Management wird darauf geachtet, diese mit Frauen zu besetzen, um Geschlechterstereotypen aufzubrechen und weibliche Vorbilder zu etablieren. Zudem hat die geschlechterparitätische Zusammensetzung von Berufungskommissionen an der KHSB eine lange Tradition. Die geschlechtergerechten Standards bei Berufungsverfahren sind jedoch kaum formalisiert und bisher stark von der individuellen Zusammensetzung der Berufungskommission und der Gender-Sensibilität ihrer Mitglieder abhängig.

#### Geplante Maßnahmen

##### – Entwicklung geschlechtergerechter Berufungsleitlinien

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 derzeit verbindliche Richtlinien für gendergerechte Berufungsverfahren, die in Form einer „Checkliste“ während des Berufungsverfahrens vorliegt. Checkliste und Richtlinie bieten die Chance, Berufungsverfahren zu optimieren und zugleich transparenter und fairer zu gestalten und so genderbezogene Benachteiligungen vermeiden zu können (verantwortlich: Hochschulleitung, Akademischer Senat).

Darüber hinaus werden bei Bedarf externe Schulungen für Mitglieder von Berufungskommissionen zum Thema Gender und Gleichstellung angeboten, um die Gender-Sensibilität in Berufungsverfahren zu erhöhen (verantwortlich: Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, s. u.).

## 2.2 FÖRDERUNG DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES UND ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS

Die Förderung von disziplinen-eigenen Nachwuchswissenschaftler\_innen ist ein zentrales Ziel der KHSB. (Fach-)Hochschulabsolvent\_innen werden in ihren Promotionsbestrebungen ausdrücklich gefördert und in der Vorbereitungs- und Umsetzungsphase gezielt unterstützt und begleitet. Hier gilt es, insbesondere Frauen als Nachwuchswissenschaftlerinnen der ehemaligen Frauenberufe (wie der Sozialen Arbeit) zu fördern und ihnen einen Weg zur Realisierung ihrer Promotionsbestrebungen und somit einer wissenschaftlichen Karriere im (Fach-)Hochschulbereich zu ebnet. Dem Phänomen des Verlusts von Frauen von der einen Qualifikationsstufe zur nächsten, der 'Leaky Pipeline', wird durch die gezielte Nachwuchsförderung aktiv vorgebeugt und entgegengewirkt. Die Chancengleichheit wird verbessert und die Selbstrekrutierungsrate des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses aus den eigenen Reihen für den Lehr- und Forschungsbetrieb erhöht.

### Vorhandene Maßnahmen

#### – Promotionskolleg

Das Promotionskolleg der KHSB bietet seit Januar 2010 einen strukturierten, institutionalisierten Forschungsrahmen für Promotionsvorhaben im Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen. Seit 2010 nahmen insgesamt zehn Frauen und drei Männer am Promotionskolleg „Soziale Professionen und Menschenrechte“ teil. Mit Mitteln aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramms (BCP) konnte die KHSB drei Jahre lang (2010 - 2012) fünf besonders qualifizierte Frauen bei der Erstellung ihrer Doktorarbeit zusätzlich mit einem Promotionsstipendium materiell absichern. Den Stipendiatinnen wurde neben der finanziellen Förderung ein attraktives Forschungs-, Studien- und Coachingprogramm geboten, das

in das Promotionsförderprogramm der KHSB integriert ist. Die durch das BCP geförderten Stipendiatinnen wurden durch das Förder- und Vernetzungsprogramm der KHSB gezielt und individuell unterstützt und konnten sich als Nachwuchswissenschaftlerinnen (durch Lehrererfahrung, Forschungstätigkeit, eigene Publikationen etc.) profilieren. Die KHSB konnte eine Kultur der Förderung von Fachhochschulabsolventinnen etablieren und diese strukturell im Promotionskolleg verankern. Ebenfalls über das BCP wurde eine Nachwuchswissenschaftlerin bei der Erstellung ihrer Promotion gefördert, die daneben das Promotionskolleg vorbereitet und mit aufgebaut hat und seitdem für dessen Koordination und Organisation zuständig ist.

#### – Qualifizierungsstelle für eine Frau in der Post-Doktorandinnen-Phase

Mit einer weiteren, ebenfalls durch das BCP geförderten Maßnahme, unterstützt die KHSB eine Nachwuchswissenschaftlerin in der Post-Doktorandinnen-Phase bei der Stabilisierung ihrer wissenschaftlichen Karriere (Laufzeit 2012 bis 2015). Die durch die Form einer Gastprofessur ermöglichte mehrjährige Einbindung in die Hochschulstruktur der KHSB – den Lehrbetrieb, Forschungsprojekte sowie die Gremienarbeit – wurden neue Erfahrungs- und Profilierungsräume geschaffen, die zu einer Verbesserung der wissenschaftlichen Qualifikation und Professionalisierung der Postdoktorandin beitragen, so dass sich ihre Chancen für eine dauerhafte Professur erhöhen.

### Geplante Maßnahmen

#### – Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Promotionskolleg und -stipendien

Die KHSB hat sich auch für die Zukunft die Förderung der akademischen Laufbahn von Frauen zum Ziel gesetzt und wird sich für die Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen für Professuren an Hochschulen einsetzen. Hierzu sollen das Promotionskolleg und bereits etablierte Maßnahmen und Angebote erhalten sowie konzeptionell weiterentwickelt und verstetigt werden. Der Erhalt der o. g. Stelle zur Organisation und Weiterentwicklung des Angebots des Promotionskollegs sowie die Bereitstellung von Stipendienmitteln zur Förderung von Promovendinnen sind Grundvoraussetzungen zur Gewährleistung von Kontinuität und Verstetigung der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Aus diesem Grunde wird eine Neubeantragung von Promotionsstipendien insbesondere für Frauen (z. B. bei der Neuauflage des BCP) sowie eine Akquise von Drittmitteln zur entsprechenden Gegenfinanzierung angestrebt (verantwortlich: Präsidium, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Bereich Forschungs-/Drittmittel).

Promovendinnen erhalten im Rahmen eines „Co-Teaching“ die Möglichkeit, Erfahrung in der Lehre zu sammeln. Sie werden hierbei durch Professor\_innen der KHSB begleitet und

unterstützt. Des Weiteren soll das Promotionskolleg für wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen aus den Drittmittelprojekten stärker bekannt gemacht und geöffnet werden (verantwortlich: Lehrende, Präsidium, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Koordinierungsstelle Promotionskolleg).

– *Nachwuchsförderung durch Mentoring- und Tutorinnen-Programme*

Qualifizierte Studentinnen sollen bereits während des Bachelor-Studiums, besonders jedoch während ihres Master-Studiums, durch Beratungs- und Unterstützungsangebote gezielt gefördert sowie im Rahmen eines Mentoring-Angebots von Professor\_innen individuell begleitet und beraten werden. Ein hierfür noch zu konzipierendes Förderprogramm wird sie mit speziellen Beratungs-, Studien- und Coaching-Angeboten vom Bachelor- zum Master-Studium und ggf. bis hin zur Promotion begleiten. Im Rahmen eines zusätzlichen Tutorinnen-Programms wird die (bezahlte) Übernahme von Tutorien in Bachelor-Studiengängen durch qualifizierte Master-Studentinnen ermöglicht und gefördert. Zusätzlich wird die Tutorinnen-Tätigkeit durch ein professorales Coaching wissenschaftlich und didaktisch begleitet. Studentinnen gewinnen so bereits erste eigenständige Lehrerfahrungen und qualifizieren sich frühzeitig für eine wissenschaftliche Karriere. Zusätzlich wird eine finanzielle und organisatorische Beratung (z. B. zur Finanzierung des Studiums durch Stipendien, Stress- und Zeitmanagement bei Abschlussarbeiten) bereits in diesem Stadium der akademischen Laufbahn angeboten. Für die Konzeption sowie die Koordination eines Mentoring- und Tutorinnen-Pilotprogramms (und weitere Aufgaben, s. u.) soll aus Mitteln des Professorinnenprogramms II eine Koordinierungsstelle (50 %) zur Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie die Etablierung eines Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten geschaffen werden (verantwortlich: Präsidium, Akademischer Senat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte).

– *Förderung in der Übergangsphase zur Promotion und Abschlussförderung*

Die KHSB strebt an, die Vorbereitungsphase einer Promotion für Fachhochschulabsolventinnen durch gezielte Beratungs- und Informationsangebote zu unterstützen und so den Übergang vom Studium oder Beruf zur Promotion zu erleichtern. Inhaltliche, organisatorische und finanzielle Beratung werden weiterentwickelt und strukturell verankert. Eruiert werden zusätzliche Fördermöglichkeiten zur Anschubfinanzierung (z. B. bei Neuauflage des BCP), die in der Übergangsphase zur Themenfindung, Erstellung eines Exposés etc. genutzt werden können. Beabsichtigt ist, diese Übergangs- bzw. Anschubförderung in das Konzept der Promotionsförderung zu integrieren. Gleichzeitig gilt es, Fördermöglichkeiten für die Abschlussphase der Promotion zu ermöglichen, um die Promovendinnen in diesem Prozess besonders zu unter-

stützen (verantwortlich: Frauen- und Gleichstellungsbüro; Lehrende),

– *Individuelle (Nachwuchs- und Karriere-)Förderung für Frauen*

Ergänzend zu den bereits bestehenden Angeboten des Promotionskollegs werden Weiterbildungs- und Coachingangebote (z. B. beim Berliner Zentrum für Hochschullehre oder anderen Hochschulen) mit speziell an Frauen adressierten Themen und Workshops als zusätzliche Fördermöglichkeit eruiert und Interessierten zugänglich gemacht. Dazu gehören insbesondere Fortbildungs- und Coachingangebote zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Nachwuchswissenschaftlerinnen, Studentinnen, Doktorandinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen und Verwaltungsmitarbeiterinnen können durch diese Angebote individuell gestärkt und in ihrer Karriere gefördert werden (verantwortlich: Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten).

– *Personelle Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Etablierung eines Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten*

Die verschiedenen oben aufgeführten Gleichstellungsmaßnahmen, Projekte und Programme bedürfen einer zentralen Koordination und kontinuierlichen Weiterentwicklung. Zur Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sollen deshalb aus Mitteln des Professorinnenprogramms eine zusätzliche Stelle (50 % RAZ) geschaffen und ein Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit regelmäßigen Sprechzeiten und der notwendigen Infrastruktur eingerichtet werden (verantwortlich: Präsidium, Akademischer Senat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte).

### 2.3 VEREINBARKEIT VON BERUF, STUDIUM UND KARRIERE MIT FAMILIE UND PRIVATLEBEN

Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Karriere mit Familie bzw. Partnerschaft/Privatleben stellt in Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen für viele Menschen eine große Herausforderung dar. Diese Vereinbarkeitsleistungen sind jedoch Aufgaben, die traditionell in erster Linie Frauen abverlangt bzw. von ihnen übernommen wird. Die Schwierigkeit, Beruf und Familie zu vereinen, ist nach wie vor ein wichtiger Grund, der Frauen von einer (wissenschaftlichen) Karriere und der Übernahme bestimmter (Führungs-)Positionen abhält oder aber zu einem Karriereabbruch nach der Geburt des ersten Kindes führen kann. Bereits mit Kind ein Studium zu absolvieren, birgt besondere Herausforderungen.

#### Vorhandene Maßnahmen

##### – Flexible Seminar- und Vorlesungszeiten

Die Präsenzzeiten werden mit den Schulferien abgestimmt, in mindestens der Hälfte der Schulferien wird keine Lehre eingeplant. Bei Wahlveranstaltungen werden unterschiedliche Tageszeiten und Rhythmen angeboten (z. B. wöchentliche, 14-tägige oder Block-Veranstaltungen). Die Ankündigung der Präsenzphasen für berufsbegleitende Studiengänge erfolgt ein Jahr im Voraus, so dass die Vereinbarkeit von studienbedingten Präsenzzeiten mit Beruf und Familie besser gesichert werden kann. Die KHSB zeichnet sich dadurch aus, dass auch bei individuellen Bedarfen (z. B. bei Prüfungen, Fehlzeiten etc.) Einzellösungen gefunden werden.

##### – Flexible Arbeitszeiten und -orte

Sowohl für Lehrende wie für Mitarbeiter\_innen in anderen Bereichen der Hochschule existieren bereits dezidierte Angebote, die Arbeitszeit und den Arbeitsort flexibel an die Vereinbarkeitsbedarfe anzupassen. So ist es möglich, Lehrveranstaltungen nach diesen Bedarfen zeitlich zu organisieren, bestimmte Prüfungen individuell zu vereinbaren etc. Für Mitarbeiter\_innen der Verwaltung wurde eine Kernarbeitszeit (montags bis donnerstags 9:00 bis 16:00 Uhr; freitags 09:00 bis 15:00 Uhr) vereinbart. Darüber hinaus wird flexibel von den Vorgesetzten auf familiäre und andere persönliche Belange eingegangen und entsprechende Lösungen gefunden. Wissenschaftliche Mitarbeiter\_innen in (Forschungs-) Projekten können ihre Arbeitszeit mit den Leiter\_innen der Projekte abstimmen. Die Überarbeitung der bestehenden Arbeitszeitvereinbarung wird aktuell zwischen Hochschulleitung und Mitarbeiter\_innenvertretung beraten.

##### – Familienfreundliche Hochschule

Im Jahr 2010 wurde eine Ad-hoc-Gruppe „Familienfreundliche Hochschule“ eingerichtet und mit der Aufgabe betraut, Ablaufstrukturen und die Ausstattung der KHSB auf ihre

Familienfreundlichkeit zu überprüfen und Vorschläge zur Entwicklung und zur Optimierung sowie zum Ausbau der Angebote und Strukturen zu unterbreiten. Im Januar 2011 wurde eine Bedarfsanalyse an der Hochschule durchgeführt, die die Situation der Studierenden und Mitarbeiter\_innen in Bezug auf die Betreuung von Kindern und andere familiäre Verpflichtungen (z. B. Pflege von Familienangehörigen) erhob und in einem Arbeitsbericht veröffentlichte. Einige der damals entwickelten Vorschläge, wie z. B. die Anschaffung von Hochstühlen für die Mensa oder die Renovierung des „MiniClub“-Raums, sind bereits umgesetzt worden. Öffentlichkeitswirksame und qualitätssichernde Maßnahmen wurden in die Wege geleitet. Im Qualitätshandbuch werden die Strukturen und Angebote der familienfreundlichen Hochschule aufgegriffen und Ablaufprozesse beschrieben.

##### – Beratungsangebot im Hinblick auf Vereinbarkeitsfragen von Familie, Studium und Beruf

Bislang ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der KHSB – neben ihren sonstigen Aufgaben – mit der Beratung bei Vereinbarkeitsfragen von Familie, Studium und Beruf betraut. Sie ist dafür zuständig, die Strukturen der Hochschule im Hinblick auf ihre Familienfreundlichkeit kritisch zu reflektieren und zu Gunsten der Familienfreundlichkeit mit den jeweils Zuständigen der anderen Bereiche weiterzuentwickeln. Die Mitarbeiter\_innen in den einzelnen Arbeitsbereichen bemühen sich, bei Bedarf individuelle Lösungen anzubieten.

##### – Studieren mit Kind an der KHSB

Die KHSB verfügt nicht über ein eigenes Kinderbetreuungsangebot, gibt den Eltern aber die Möglichkeit, die Betreuung ihrer Kinder selbst zu organisieren. Seit 1999 bietet der „Mini-Club“ in einer Studierendeninitiative eine Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeit für Eltern, die an der KHSB studieren. Eltern von Kindern bis zu zwei Jahren können bei der Hochschulleitung die Finanzierung dieser Unterstützung 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 Betreuung wird von den Eltern selbstverwaltend organisiert bzw. von studentischen Beauftragten des Referats Kinderbetreuung im Studierendenparlament koordiniert. Bereits bei der Bewerbung um einen Studienplatz an der KHSB erhalten Bewerber\_innen mit Kind und/oder pflegebedürftigen Angehörigen, im Bewerbungsverfahren Punkte, die zusätzlich zur Durchschnittsnote des Zeugnisses gewichtet werden und dadurch die Aufnahmewahrscheinlichkeit erhöhen. Studierende mit Kind (unter 12 Jahren) können beim Referat Soziales des Studierendenparlaments Anträge auf Rückerstattung eines Teils des Sachkostenbeitrages stellen. Studierende mit Kind werden außerdem mit ihren Präferenzen und Bedürfnissen

besonders berücksichtigt und haben ein „Vorwahlrecht“ bei Seminaren, das ihnen die Anpassung des Stundenplans ermöglicht.

– *Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen Beruf und Pflege“*

Zu den familiären Aufgaben und Verpflichtungen, die es (insbesondere für Frauen) mit dem Beruf zu vereinbaren gilt, gehört auch die Pflege von älteren oder kranken Angehörigen sowie Angehörigen mit Behinderung. Das Institut für Soziale Gesundheit (ISG) der KHSB führt seit 2012 das Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen Beruf und Pflege“ im Landkreis Oder-Spree durch (gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, Laufzeit bis 2016). Das Projekt entwickelt Strategien zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und befördert deren betriebliche Implementierung z. B. in Wirtschaftsunternehmen. Darüber hinaus werden durch die den Vereinbarkeitslots\_in bürgerschaftlich engagierte Personen gewonnen und geschult, um vor Ort als Kontaktpersonen für Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu fungieren und beratend tätig zu werden.

**Geplante Maßnahmen**

– *Implementierung eines Familienbüros und Bestellung einer\_eines Familienbeauftragten zur Stärkung der Familienfreundlichkeit*

Die Etablierung eines Familienbüros dient der Intensivierung und Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit an der KHSB. Zur Koordinierung des Familienbüros soll vom Akademischen Senat ein\_e Familienbeauftragte\_r mit entsprechender Entlastung von den üblichen Aufgaben bestellt werden. Die Koordinierung und der Ausbau des Unterstützungsangebots für studierende Eltern, die Beratung von Hochschulmitgliedern hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, die Entwicklung von themenspezifischen Workshop-Angeboten für Menschen mit Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen, eine Informationsveranstaltung zum Thema „Familienfreundliche Hochschule“ zu Beginn des Studiums, die Mittelakquise für weitere vereinbarkeitsfördernde Projekte sowie die Zusammenarbeit mit Schnittstellenbereichen an der Hochschule sind etwa zu realisierende Aufgaben. Darüber hinaus wird ein Informations-Flyer für Studierende zum Thema Familienfreundlichkeit bzw. Vereinbarkeit entwickelt und damit die Angebote der KHSB im Bereich „Familienfreundliche Hochschule“ stärker bekannt gemacht (verantwortlich: Präsidium, Akademischer Senat, Familienbeauftragte\_r).

– *Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit und Umsetzung der Ergebnisse der Bedarfsanalyse*

Anhand der Ergebnisse der 2011 durchgeführten Bedarfsanalyse werden die Rahmenbedingungen und Strukturen an der KHSB zum Zwecke der Familienfreundlichkeit weiterent-

wickelt. Die vorliegenden Maßnahmenvorschläge werden vor deren Umsetzung mit den entsprechenden Schnittstellenverantwortlichen und -bereichen (z. B. Präsidium, Studierendenparlament, Bibliothek etc.) geprüft, abgestimmt und umgesetzt (verantwortlich: Familienbeauftragte\_r).

– *Erhalt und Evaluierung der Aktivitäten und Angebote*

*des Referats Kinderbetreuung des Studierendenparlaments*

Das Angebot der selbstorganisierten Kinderbetreuung unter den Studierenden soll aufrechterhalten, auf seine Qualität und Nachfrage überprüft und bei Bedarf ausgeweitet und modifiziert werden. Die Raumsituation wird erweitert und dahingehend verbessert, dass durch die Nutzung von zwei Räumen die Trennung von schlafenden und spielenden Kindern möglich wird (verantwortlich: Familienbeauftragte\_r, Präsidium, Studierendenparlament).

– *Verbesserung von Infrastruktur und Rahmenbedingungen für Studierende mit Kind*

Als zentraler Still- und Rückzugsraum dient zurzeit ein sehr kleiner und nur mit Tisch, Regal und Sofa eingerichteter Sanitätsraum. Anstelle dieses Raumes wird aktuell ein größerer Still- und Ruheraum eingerichtet, der langfristig durch ein Familienzimmer ergänzt wird. Das Familienzimmer dient als Rückzugsraum für Eltern und Kleinkinder, zur Überbrückung von Pausen und für das Zubereiten von Mahlzeiten. Neben Möglichkeiten zum Spielen, sich bewegen oder lesen werden Tische und Sitzgelegenheiten zur Verfügung gestellt, die auch als Arbeitsplatz genutzt werden können. Zur Gestaltung einer familienfreundlichen Mensa wird eine Kinderspielecke mit Büchern und Malutensilien vorgeschlagen. Die Anfrage an das Studentenwerk, Kindern unter sechs Jahren eine kostenlose oder vergünstigte Kindermahlzeit in der Mensa anzubieten, wird neu verhandelt. Der Bibliothek wird der Vorschlag unterbreitet, eine Kinderecke mit anregenden Materialien und Spielmöglichkeiten einzurichten (verantwortlich: Familienbeauftragte\_r, Präsidium, Bibliothek, Studierendenparlament, Studentenwerk).

– *Weitere vereinbarkeitsorientierte Flexibilisierung von Arbeits-/Seminarzeiten und -orten*

Die Möglichkeiten der weiteren Realisierung familienfreundlicherer Seminarzeiten werden mit der Studienorganisation und der Hochschulleitung eruiert. Ziel ist es, die Anfangszeiten von Lehrveranstaltungen noch besser auf die Öffnungszeiten von externen Kinderbetreuungseinrichtungen abzustimmen und die Anzahl der Abendveranstaltungen auch in Zukunft möglichst gering zu halten. Gleichzeitig werden weiterhin Wahlveranstaltungen mehrfach und zu unterschiedlichen Zeiten bzw. in unterschiedlichen Formaten angeboten (z. B. als reguläres Seminar sowie als Block-Veranstaltung). Die Entwicklung sowie der Auf- und Ausbau von Blended-Learning-Angeboten bzw. das Integrieren von

Online-basierten Kursen in den regulären Studienbetrieb werden auf ihre Realisierbarkeit sowie ihren Nutzen (auch im Hinblick auf die angestrebte Familienfreundlichkeit) hin geprüft werden<sup>6</sup> (verantwortlich: Präsidium, Studienorganisation, Kommission für Lehre und Studium).

Zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Work-Life-Balance bei den Verwaltungsmitarbeiter\_innen wird neben der flexiblen Arbeitszeitgestaltung bei Bedarf eine Flexibilisierung von Arbeitsorten ermöglicht, so dass die Betreuung von Kindern oder die Versorgung pflegebedürftiger Familienangehöriger besser mit dem Beruf in Einklang gebracht werden können (verantwortlich: Präsidium, Mitarbeiter\_innenvertretung).

– *Stabilisierung des Frauenanteils in Leitungspositionen, Ämtern und Gremien*

Der Anteil von Frauen in Leitungspositionen (wie Präsidium, Referats- und Institutsleitungen, Akademische Ämter und Beauftragte) lag 2013 bei 38 %. Der Anteil von weiblichen Mitgliedern in Gremien der Akademischen Selbstverwaltung betrug 47 % (Tabelle 2). Die Besetzung von Gremien und Ämtern, insbesondere mit Leitungsfunktionen und großer Arbeitsbelastung (z. B. Präsidium, Kommissionsvorsitzende, Beauftragte u. a.) zeigt, dass nicht immer genügend Bewerber\_innen zur Verfügung stehen. Dies könnte u. a. daran liegen, dass das mit bestimmten Ämtern verbundene hohe Arbeitsaufkommen mit Familie und Privatleben häufig nur schwer zu vereinbaren ist – was traditionell insbesondere für Frauen besondere Schwierigkeiten mit sich bringt. Um die Gremienbeteiligung und Bereitschaft zur Übernahme von Ämtern und Führungsaufgaben auch bei familiärer/privater Verpflichtung zu fördern, wird anhand einer Bedarfserhebung geprüft, ob eine Beschränkung der Gremienzeiten auf Nachmittage zielführend ist. Darüber hinaus werden flexiblere Arbeitsmodelle ermöglicht. Es wird geprüft, wie Führungspositionen und Ämter grundsätzlich attraktiver gestaltet werden können. 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 (verantwortlich: Präsidium, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragte\_r, Mitarbeiter\_innenvertretung).

## 2.4 STÄRKUNG UND VERSTETIGUNG VON GENDER IN FORSCHUNG, LEHRE UND WEITERBILDUNG

Kirchliche Hochschulen haben einen besonderen Zugang zur Forschung, da sie den Auftrag der Kirche, sich an der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens zu beteiligen und zur Lösung sozialer Probleme beizutragen, wahrnehmen. Forschung an kirchlichen Hochschulen befördert eine professionelle soziale Praxis und verbessert ihre Qualität, dabei zeichnet sie sich durch eine werteorientierte Perspektive aus, d. h. ethische Reflexionen sind ein wesentlicher Teil des Forschungsprozesses.<sup>7</sup> Dabei sind christliche Gerechtigkeitsdiskurse oft auch mit Fragen von Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt verschränkt. Zudem sind Gender 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. Die Inhalte von Lehre und Weiterbildung werden vor dem Hintergrund der individuellen und gesellschaftlichen Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern und mit Blick auf Gleichstellung und soziale Gerechtigkeit reflektiert und formuliert. Ziel ist eine Schärfung der Wahrnehmung für die Kategorie Geschlecht, für die damit verbundenen sozialen Differenzen, Benachteiligungen und Herstellungsprozesse („Doing Gender“) sowie das Interesse daran, diesen Ungleichheiten durch sozialprofessionelles Handeln vorzubeugen und entgegenzuwirken.

### Vorhandene Maßnahmen

– *Gender in der Lehre*

Zur Vermittlung von Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation sozialprofessionellen Handelns verfolgt die KHSB eine Doppelstrategie von Querschnittsthematisierung und Spezialisierung. Im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit wird seit 17 Jahren ein Studienschwerpunkt „Geschlechterbewusste Soziale Arbeit“ angeboten, der auf den Erwerb von Gender-Kompetenz in verschiedenen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit abzielt. Darüber hinaus sieht die Studien- und Prüfungsordnung einen eigenen Modul-Baustein „Vielfaltsbezogene Aspekte Sozialer Arbeit/Diversity/Gender“ für Studierende ab dem 5. Semester vor. Der Bachelorstudiengang Bildung und Erziehung beinhaltet im Modul „Vielfalt und Inklusion“ den Baustein „Geschlechterverhältnisse als Herausforderung für Bildung und Erziehung“ und der berufsbegleitende Studiengang Soziale Arbeit hat einen Baustein „Geschlechterbewusste Soziale Arbeit“. Der Kooperationsstudiengang „Master of Social Work – Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession“ bietet ein Teilmodul „Menschenrechte und Gender/Queer“ an. Die internationale Sommerakademie „Diversity in the Big City“, die 2013 zum zweiten Mal an der KHSB durchgeführt wurde, beinhaltet ein Modul „Gender, Queer and (un)usual Living Arrangements“. Darüber hinaus kann die Einführung

des Bachelorstudiengangs Bildung und Erziehung im Wintersemester 2007/2008 insgesamt als ein Beitrag zur Aufwertung eines traditionellen Frauenberufes gesehen werden. Gleiches gilt für den neuen Studiengang „Soziale Gerontologie“, der ab dem Sommersemester 2015 angeboten wird. Hierbei handelt es sich um eine Öffnung des Berufsfeldes des Frauenberufs „Altenpflegerin“ für eine akademische Weiterentwicklung zur Sozialgerontologin. Darüber hinaus beinhaltet der neue Studiengang dezidierte Lehrangebote im Bereich Gender. Dem Lehrangebot entsprechend umfangreich sind die einschlägigen Kompetenzen und Erfahrungen vieler Lehrender im Bereich Gender. So kann die KHSB etwa die bundesweit einzige Professur für Jungen- und Männerarbeit aufweisen, die einen wichtigen Beitrag für die Verankerung geschlechtersensibler Lehr- und Forschungsinhalte an der KHSB geleistet hat. Zur Stärkung dieser Perspektive trägt zudem die Einrichtung einer vom Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) geförderten Gastprofessur „Geschlechterbewusste Soziale Arbeit“ bei. Die Gastprofessorin unterstützt die Lehre im Studienschwerpunkt und bietet wechselnde Seminare in den Theorie-, Methoden- und Forschungsmodulen an. Dieses erweiterte Lehrangebot endet mit dem Ende der Förderperiode der Gastprofessur (2012 bis 2015).<sup>8</sup> Insgesamt bestehen damit an der KHSB zwei Professuren mit expliziter Gender-Denomination, eine davon befristet. Darüber hinaus gibt es drei weitere Professorinnen (darunter eine Honorarprofessorin), die insbesondere für den Bereich Gender ausgewiesen sind und entsprechende Lehrangebote bereithalten. Auch ohne die explizite Stellendenomination im Bereich Gender greifen Professor\_innen genderbezogene Inhalte und Themen in Lehre und Forschung dezidiert auf. Darüber, wie stark Gender als Querschnittsdimension in den einzelnen Seminaren berücksichtigt wird, können jedoch kaum Aussagen getroffen werden. Insgesamt ergibt sich ein Mehrbedarf in der Lehre, um ein Grundlagenwissen im Bereich Gender in sämtlichen Studiengängen sicherstellen zu können.

#### – Kontaktdozentin für geschlechterbewusste Soziale Arbeit

Die Kontaktdozent\_innen sind hauptamtlich Lehrende der KHSB und ermöglichen im Besonderen in der Vorbereitung und Begleitung der studienintegrierten Praxisphase die kontinuierliche Vernetzung von Praxis und Theorie im Studium. Die KHSB verfügt über eine Kontaktdozentin für den Bereich „Praxis der Jugendarbeit und geschlechterbewusste Soziale Arbeit“, deren Aufgabe die Vorbereitung und Begleitung des praktischen Studiensemesters unter systematischer Einbeziehung der Genderperspektive ist. Sie verfügt über gute Kooperationsbeziehungen zu Praxiseinrichtungen, die eine geschlechterbewusste Soziale Arbeit oder Heilpädagogik umsetzen.

#### – Gender im Weiterbildungsprogramm

Das Referat Weiterbildung hat mit einem Fachverband der Frauenarbeit (KFB) einen Zertifikatskurs zur Qualifizierung von Frauen in der Öffentlichkeits- und Gremienarbeit „Kompetent

in der Öffentlichkeit“ entwickelt, aktuell wird als zusätzlicher neuer Zertifikatskurs die Weiterbildung „Fachkraft für die Arbeit mit Vätern“ angeboten, die die Genderaspekte aufgreift und bearbeitet. Recherchen zu den Qualifikationsangeboten zur Förderung von Frauen bei der Existenzgründung und der Freiberuflichkeit im Bereich der Sozialen Arbeit/ Heilpädagogik hatten das Ergebnis, dass in Berlin über die IHK und Freie Träger gute Unterstützungsangebote gemacht werden. Die Hochschule hat deshalb auf die Entwicklung eigener Maßnahmen in diesem Bereich verzichtet.

#### – Gender-Forschung und neues Institut

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 Diversity/ Vielfalt und Inklusion thematisiert. Besonders in den letzten Jahren gab es verstärkte Forschungsaktivitäten in entsprechenden Bereichen, u. a. zur Förderung der Vereinbarkeit (von Pflege und Beruf), Chancengleichheit und zum Abbau gesellschaftlicher Diskriminierungen entlang der Kategorien sozialer Differenz und Ungleichheit, wie Ethnizität, Nationalität, Religionszugehörigkeit, soziale Lage, Alter, Behinderung etc.<sup>9</sup> Bislang war das Profil Gender- und Diversity-Forschung wenig systematisch sichtbar, es erschloss sich über den Blick auf die einzelnen Forschungsaktivitäten. Dabei fehlte es mitunter an der Vernetzung und einer gemeinsamen Außendarstellung der in diesem Bereich Forschenden. Aus diesem Grunde beschlossen der Akademische Senat und das Kuratorium der KHSB im Juni 2013 die Gründung eines Instituts „Gender und Diversity in der sozialen Praxisforschung“ an der KHSB, das nicht nur der Förderung und Vernetzung der Gender- und Diversity-Forscherinnen und -Forscher dient, sondern als eines von nunmehr vier In-Instituten auch die Profilbildung und Außendarstellung der Hochschule in diesem Bereich stärkt. Das Institut fördert die professionelle Ausbildung und die Reflexion über das christliche Leitmotiv der Sozialen Gerechtigkeit. Das In-Institut verfügt zukünftig über eigene finanzielle und personelle Ressourcen, die sich aus der Einwerbung von Drittmitteln speisen werden.

#### Geplante Maßnahmen

##### – Systematische Verankerung von Genderaspekten in Studiengängen und Modulen

Über die genannten Module/Bausteine hinaus sollen Genderaspekte und Gender-Kompetenzen in der Lehre dauerhaft implementiert und auf alle Studiengänge ausgeweitet werden. Die KHSB verfolgt hier eine Doppelstrategie: Die wenig formalisierte Querschnittsthematisierung von Gender soll zum einen in Studienordnungen und Modulbeschreibungen der einzelnen Studiengänge systematisch verankert und stärker herausgestellt werden. Dies wird durch Durchsicht und Überarbeitung der Modulbeschreibungen in den Modulhandbüchern

sowie den inhaltlichen Austausch im Rahmen von Modulkonferenzen erfolgen. Lehrende sollen zudem in ihren Seminar- und Vorlesungsbeschreibungen auf die Benennung von Genderaspekten gezielter hinweisen. Zum anderen wird die Querschnittsthematisierung von Gender gestärkt, indem das Thema in weiteren Studiengängen und -bereichen formell in der Lehrplanung festgeschrieben wird. Ziel ist es, bei der Überarbeitung und Neuentwicklung von Studiengängen, insbesondere anlässlich von (Re-)Akkreditierungen, darauf hinzuwirken, dass die Vermittlung von Gender-Basiswissen sichergestellt wird. Bei Neuausschreibungen von Professuren soll der Satz „Fachbezogene Kenntnisse im Bereich Gender und Diversity sind erwünscht“ hinzugefügt werden. Die Bewerber\_innen sind im Berufungsverfahren nach entsprechenden Kenntnissen zu befragen (verantwortlich: Präsidium, Kommission für Lehre und Studium, Berufungskommissionen, Lehrende).

– *Geschlechtergerechte Vermittlung der Lehrinhalte*  
Wissensvermittlung und Wissenstransfer orientieren sich an den vielfältigen Zugangsweisen von Frauen und Männern zu Unterrichtsstoff und -praxis. Methoden und Didaktik der Hochschullehre zielen auf einen bewussten Umgang mit dem „heimlichen Lehrplan“ und der Kategorie Geschlecht. Lehrende an der KHSB werden gezielt gefördert und unterstützt, entsprechende Kenntnisse zu erwerben und die dazu notwendige Reflexionsfähigkeit zu entwickeln, z. B. durch die Bekanntmachung von Fort- und Weiterbildungsangeboten zum Thema gendergerechte Hochschuldidaktik (verantwortlich: Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Präsidium).

– *Einrichtung einer (Gast-)Professur „Gender Studies“*  
Die Einrichtung einer möglichst unbefristeten Professur für „Gender Studies“ (in Voll- oder Teil-Denomination) zur weiteren Verankerung und Verstetigung genderbezogener Inhalte in Lehre und Forschung wird bei der künftigen Berufsplanung geprüft (verantwortlich: Präsidium, Akademischer Senat).

– *Weiterer Aufbau des Instituts für Gender und Diversity in der sozialen Praxisforschung*  
Zur Bekanntmachung des neu gegründeten Instituts wird eine Gründungsveranstaltung mit Auftakt-Tagung organisiert und das Institut über die KHSB hinaus beworben. Eine eigene Webseite, die Gender- und Diversity-Forschungsaktivitäten an der KHSB abbildet und verlinkt, befindet sich im Aufbau. Das Institut hat sich u. a. zum Ziel gesetzt, die Vernetzung von Wissenschaftler\_innen sowie Praxisvertreter\_innen an der KHSB zu befördern und strebt interne wie externe Kooperationen mit Einrichtungen und Forschenden im Gender- und Diversity-Bereich an. Es sollen Arbeitsbeziehungen mit anderen Hochschulen, Universitäten und Praxiseinrichtungen sowie (inter-)nationale Partnerschaften mit Netzwerken der Frauen- und Geschlechterforschung geknüpft werden. Geplant sind natio-

nale (auch hochschulinterne) sowie internationale Projekte und Tagungen zu gender- und diversitybezogenen Fragestellungen. Der Aufbau des Instituts wird von der Hochschulleitung z. B. durch Deputatsermächtigung für die Leitung und Bereitstellung von Infrastruktur unterstützt. Über selbst eingeworbene Drittmittel kann die Infrastruktur des Instituts gestärkt und ausgebaut werden (verantwortlich: Präsidium, Mitglieder des Instituts).

– *Schulung und Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für Gender und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe durch Weiterbildungsangebote*

Das Angebot des Referats Weiterbildung der KHSB im Bereich Gender wird beibehalten und gestärkt, um weiterhin gezielte Weiterbildungen zu Gender-Themen und der Erlangung von Gender-Kompetenz für Externe anbieten zu können. Mögliche Themenfelder sind Gender und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in der frühkindlichen Erziehung und Bildung, Pflege und Gesundheit sowie Hochschuldidaktik. Darüber hinaus werden gender- und gleichstellungsbezogene Weiterbildungen, die sich an alle Hochschulmitglieder richten, durch das Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bekannt gemacht, koordiniert und ggf. selbst organisiert. Parallel dazu soll unter den Lehrenden und Mitarbeiter\_innen der Hochschule eine Bedarfsanalyse zu zielgruppengerechten Fort- und Weiterbildungsangeboten durchgeführt werden (verantwortlich: Referat Weiterbildung, Frauen- und Gleichstellungsbüro).

## 2.5 STRUKTURELLE VERANKERUNG VON GLEICHSTELLUNG AN DER KHSB UND QUALITÄTSMANAGEMENT

An der KHSB ist es in den letzten Jahren zu einer verstärkten Thematisierung, Anerkennung und (sich im Prozess befindlichen) Institutionalisierung von Gleichstellungsaufgaben gekommen. Die strukturelle Verankerung von Gleichstellung gehört daher heute und zukünftig zu den zentralen Aufgaben der Hochschule. Die KHSB versteht sich dabei als ein Studien- und Arbeitsort, der für alle Geschlechter attraktiv sein soll und auf Familienfreundlichkeit Wert legt. Sie schafft daher verbindliche und dauerhafte Strukturen, die Chancengleichheit in Bezug auf Studium, beruflichen Alltag und Weiterbildung herstellen und absichern. 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 (vgl. Kap. 2.6). Die Hochschule verpflichtet sich zu einer kontinuierlichen Begleitung und Überprüfung der Umsetzung der vereinbarten Gleichstellungsziele sowie einem umfassenden Qualitätsmanagement unter Gleichstellungsaspekten. Gleichstellungspro-

litische Zielvereinbarungen und deren Umsetzung basieren zudem auf einer fortlaufenden geschlechterdifferenzierten Datenerhebung und -auswertung.

### **Vorhandene Maßnahmen**

#### *– Verankerung von Gleichstellung in Leitlinien und Dokumenten der KHSB*

Gleichstellungsaufgaben sind bislang in einigen Basisdokumenten der Hochschule explizit bezogen auf die Gleichstellung der Geschlechter strukturell verankert, etwa in der Verfassung. In der neuen Grundordnung, die derzeit erarbeitet wird, wird die Chancengleichheit der Geschlechter ausdrücklich als Zielformulierung der Hochschule benannt. Um die strukturelle Verankerung und Nachhaltigkeit von Gleichstellung weiter zu gewährleisten, ist von der Hochschulleitung eine „Satzung zur Gleichstellung der Geschlechter“ (nach dem BerlHG) zu erarbeiten. In den letzten Jahren hatte die Hochschule die strategische Ausrichtung sowie die Verankerung von Gleichstellungsfragen bzw. -perspektiven 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. Das erklärte Ziel sozialprofessioneller Ausbildung an der KHSB, sich an der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens zu beteiligen und zur Lösung sozialer Probleme beizutragen, beinhaltet auch die Auseinandersetzung mit geschlechterbezogenen sozialen Problem- und Ungleichheitslagen. Auch in den Konzepten der Inklusion, des Community Work, der Diversität, der sozialen Gesundheit und der theologisch-ethischen Reflexion sozialprofessionellen Handelns sowie dem Bezug auf Menschenrechte, die an der KHSB allesamt einen großen Stellenwert einnehmen, sind Gender- und Gleichstellungsaspekte explizit und implizit enthalten. Die KHSB verabschiedete außerdem im September 2013 eine „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und sexualisierter Gewalt“<sup>10</sup> und etablierte in diesem Kontext als ein neues, vom Akademischen Senat gewähltes Gremium, den Vertrauensrat, der sich aus der Frauenbeauftragten (kraft ihres Amtes) und drei weiteren Mitgliedern (davon zwei Frauen und ein Mann) zusammensetzt.

#### *– Profilbildung „Familienfreundliche Hochschule“*

Zum Profil der KHSB gehört Familienfreundlichkeit ausdrücklich dazu. Auf der Webseite findet sich eine eigene Rubrik „Familienfreundliche Hochschule“, unter der weiterführende Informationen und (Beratungs-)Angebote zum Thema „Studieren mit Kind“ verfügbar sind. Von der Ad-hoc-Gruppe „Familienfreundliche Hochschule“ wurde ein Flyer zur Familienfreundlichkeit an der KHSB entworfen, der derzeit überarbeitet wird. In das Qualitätshandbuch der KHSB wurde ein Kapitel „Familienfreundlichkeit“ aufgenommen.

#### *– Mit Gleichstellung befasste Gremien und Institutionen*

Gremien und Stellen, die an der KHSB mit Gleichstellungsaufgaben betraut sind, sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie der Frauenrat (entsprechend dem Berliner Hochschulgesetz). Der Frauenrat konstituierte sich erstmalig im Sommersemester 2013 und wählte die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin.<sup>11</sup> Der Frauenrat verfügt über eine beratende Funktion und setzt sich aus jeweils zwei gewählten weiblichen Mitgliedern aller Mitgliedsgruppen der Hochschule zusammen. Der Beschluss der Frauenförderlinien und -pläne gehört wiederum zu den Aufgaben des Akademischen Senats und des Kuratoriums. 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 Institut verfolgt als Ziel, eine stärkere Vernetzung von Wissenschaftler\_innen aus dem Bereich Gender und Diversity und eine stärkere Sichtbarkeit und Profilbildung der KHSB in Bezug auf gender- und diversitybezogene Gleichstellung zu erreichen sowie zur Erlangung von Chancengleichheit in Forschung, Lehre und Weiterbildung beizutragen.

#### *– Informelles Frauennetzwerk der KHSB*

Seit Jahren gibt es an der KHSB ein informelles Frauennetzwerk unter Lehrenden, Promovendinnen, Verwaltungsmitarbeiterinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Dabei handelt es sich um ein regelmäßiges Treffen, zu dem alle weiblichen Hochschulmitglieder (mit Ausnahme der Studierenden) eingeladen werden. Ziel ist es, eine Plattform zu bieten, um zusammenzukommen, sich auszutauschen und zu vernetzen.

#### *– Qualitätssicherung durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und den Frauenrat*

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist verantwortlich für die Qualitätssicherung von Gleichstellungszielen. Sie initiiert und überprüft geplante Maßnahmen und koordiniert mit den zuständigen Gremien sowie der Hochschulleitung die Weiterentwicklung und Umsetzung des Gleichstellungskonzepts. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied des Akademischen Senats und aller Berufungskommissionen. 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. Die Etablierung und Konstituierung dieses Gremiums unterstützt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit ihrer Arbeit.



#### – Meinungsbild aller Hochschulmitglieder

Um die Belange und das Meinungsbild aller Hochschulmitglieder zum Thema Geschlechtergleichstellung an der KHSB zu eruieren, haben die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Mitglieder des Frauenrats im Wintersemester 2013 eine Online-Umfrage initiiert. Auf der Grundlage dieser Umfrage soll gewährleistet werden, dass die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Interessen und Belange aller Mitgliedsgruppen der KHSB zu Fragen der Geschlechtergleichstellung kennen und diese bei ihrer Arbeit berücksichtigen können. Darüber hinaus gewinnen Ziele und angestrebte Maßnahmen zum Thema Geschlechtergleichstellung durch die Rückmeldungen und Argumente einer breiten Gruppe von Hochschulmitgliedern eine fundierte Legitimationsbasis bei der Durchsetzung dieser Ziele. Die Umfrage fungiert daher als qualitätssicherndes Instrument. Eine im KHSB-Gebäude installierte Wunsch- und Anregungsbox bietet die Möglichkeit, auch in Zukunft Ideen und Anregungen entgegenzunehmen und somit alle Hochschulmitglieder partizipativ in die nachhaltige Entwicklung der Geschlechtergleichstellung an der Hochschule einzubinden.

#### – Aufnahme von Gleichstellungsaspekten ins Qualitätshandbuch

Das Präsidium veröffentlichte im Sommersemester 2013 ein Qualitätshandbuch, welches dazu beitragen soll, an der KHSB Transparenz und Informationsflüsse zu verbessern, Verantwortlichkeiten zu dokumentieren, Qualitätskreisläufe sichtbar zu machen, Standards für Verfahren zu bestimmen, Kommunikationsräume auszuweisen und Leitziele zu entwerfen. Gleichstellungsbezogene Fragen wurden darin unter dem Punkt „Familienfreundliche Hochschule“ erfasst, jedoch nicht systematisch elaboriert.

#### Geplante Maßnahmen

##### – Systematische Darstellung von Gleichstellung im Profil der KHSB

Die Innen- und Außerdarstellung sowie das Profil der KHSB werden so überarbeitet, dass Gleichstellung deutlicher als Querschnittsaufgabe und -thema der Hochschule kenntlich wird (verantwortlich: Präsidium, Akademischer Senat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, diverse Gremien).

##### – Geschlechtergerechter Web-Auftritt und Sprachregelungen

Die KHSB verwendet in allen Veröffentlichungen und offiziellen Dokumenten bereits eine geschlechtergerechte Sprache (in der Form der doppelten Benennung, z. B. Dozentinnen und Dozenten). Für amtliche Dokumente und Publikationen der KHSB (Homepage, Profil, Richtlinien, Satzungen etc.) wird derzeit eine Modifizierung der Sprachregelung diskutiert, die Lebensweisen jenseits der zweigeschlechtlichen Ordnung besser abbildet (beispielsweise durch den Gender\_Gap). Für alle anderen, nicht-amtlichen Dokumente und Publikationen

der KHSB (z. B. studentische Arbeiten wie Abschluss- und Hausarbeiten, Veröffentlichungen von Forschungsergebnissen und Drittmittelprojekten, Gestaltung der Lehre) sollen mehrere Optionen geschlechtergerechter Sprache – nach wissenschaftlichen Kriterien – ermöglicht werden. Die für Studierende entwickelte Handreichung „Praktische Hinweise zum wissenschaftlichen Arbeiten“ wird entsprechend überarbeitet und um eine Übersicht über verschiedene Formen geschlechtergerechter Sprache ergänzt (verantwortlich: Präsidium, Akademischer Senat, Kuratorium).

##### – Evaluation und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wird kontinuierlich evaluiert, weiterentwickelt und ausgebaut, so dass weitere Kategorien sozialer Differenz und Ungleichheit, wie z. B. Ethnizität, Nationalität, Religionszugehörigkeit, soziale Lage, Alter, Behinderung etc. Berücksichtigung finden (verantwortlich: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Präsidium, Akademischer Senat).

##### – Implementierung von Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Hochschule

Die Ziele, der Maßnahmenkatalog sowie die Prozesse, die zur Geschlechtergleichstellung beitragen, werden im Qualitätsmanagement der KHSB beschrieben und im Sinne des Gender Mainstreaming transparent und nachvollziehbar gemacht (verantwortlich: Präsidium).

##### – Überarbeitung des Qualitätshandbuches

Zur Erhöhung der Chancengleichheit für Frauen bei Neueinstellungen werden geschlechtersensible Leitlinien für Einstellungsgespräche und Berufungsverfahren entwickelt und in einem Leitfaden zusammengefasst. Die unter Punkt 2.1 genannten Kriterien und Abläufe werden in einer neuen Auflage des Qualitätshandbuchs berücksichtigt und die bereits bestehende Beschreibung des Ablaufprozesses eines Berufungsverfahrens überarbeitet. 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 (verantwortlich: Präsidium, Akademischer Senat).

##### – Geschlechterbezogene Datenanalyse und Gleichstellungscontrolling

Monitoring, Analyse und Auswertung der gleichstellungsrelevanten Daten und Aktivitäten sind Teil der Qualitätssicherung. Das beinhaltet eine regelmäßige Situationsanalyse aufgrund übersichtlich dargestellter geschlechtsspezifischer Daten zu den Frauenanteilen in allen Bereichen und auf allen Qualifikationsstufen. Eine geschlechtsspezifische Datenerfassung

und -analyse wurde an der KHSB bislang in unregelmäßigen Abständen und nicht an einer zentralen Stelle durchgeführt. In Zukunft führt die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Kooperation mit der Hochschulleitung die kontinuierliche geschlechterbezogene Datenanalyse fort und dokumentiert und interpretiert die Entwicklung der Frauenanteile bei Mitarbeiter\_innen in Verwaltung und Lehre sowie bei den Studierenden der verschiedenen Studiengänge. Auf der Grundlage dieser Daten werden Zielformulierungen bezüglich der Erhöhung der Frauenanteile getroffen und deren Umsetzung kontinuierlich überprüft. Es wird datenschutzrechtlich geprüft, zukünftig den Anteil von Studierenden mit Kind oder pflegebedürftigen Angehörigen bei der Erstimmatrikulation und im Verlauf des Studiums standardmäßig zu erfassen (verantwortlich: Frauen- und Gleichstellungsbüro, Präsidium).

#### – Transparenz und Öffentlichkeitsarbeit

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist bestrebt, bei der Arbeit Nachhaltigkeit und Transparenz durch Dokumentation und Evaluation der Arbeit und der Ergebnisse zu gewährleisten. Das Gleichstellungskonzept und umgesetzte sowie umzusetzende Maßnahmen werden bekannt gemacht und öffentlichkeitswirksam aufbereitet. Hierzu werden verschiedene Medien und Informationskanäle, wie beispielsweise Pressemitteilungen, Internet und Intranet, Flyer, Poster, Ausgänge und Infostände sowie der Austausch mit allen Mitgliedsgruppen, z. B. durch Frauenrat, informelles Frauennetzwerk und weitere Gremien, genutzt. Die Rubrik „Familienfreundliche Hochschule“ auf der Homepage der KHSB wird inhaltlich überarbeitet und erweitert. Zusätzlich wird eine weitere Rubrik „Gleichstellung“ auf der Homepage der KHSB eingerichtet, die Informationen rund um Gleichstellungsmaßnahmen der Hochschule enthält. Insgesamt werden damit Gleichstellungsfragen stärker gewichtet und sichtbar gemacht und die Profilbildung der Hochschule im Bereich Gender und Diversity weiter gestärkt (verantwortlich: Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragte\_r, Präsidium).

<sup>4</sup> Vgl. CEWS (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, S. 59.

<sup>5</sup> 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 Fachhochschulen über kein eigenständiges Promotionsrecht verfügen, 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).

<sup>6</sup> Die Erfahrung zeigt allerdings, dass ein großer Teil der KHSB-Studierenden in berufsbegleitenden Studiengängen die Unterrichtspräsenz – gegenüber online-basiertem Lernen – als Chance für den akademischen Austausch und die persönliche Interaktion mit Kommiliton\_innen und Lehrenden betrachten, so dass an dieser Stelle abgewogen werden muss, ob und wie weit online-basiertes Lernen tatsächlich „familienfreundlicher“ ist.

<sup>7</sup> Vgl. Fröhlich-Gildehoff, Klaus (2012): Chancen und Grenzen der Forschung (-sbedingungen) an kirchlichen Hochschulen für angewandte Wissenschaften. In: Rektorenkonferenz kirchlicher Fachhochschulen (Hrsg.): Forschung trifft

<sup>8</sup> Bei den Studierenden besteht großes Interesse an diesen Themen, was sich in einer starken Nachfrage der Seminare sowie dem anhaltenden Interesse am Studienschwerpunkt „Geschlechterbewusste Soziale Arbeit“ widerspiegelt.

<sup>9</sup> Stellvertretend seien hier folgende Forschungsprojekte genannt: die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (Prof. Dr. Höyng), die empirische Verlaufsstudie „Lebensentwürfe und biografische Übergänge: Entwicklung einer Typologie zu Heirat und Migration zwischen der Türkei und Deutschland“ (Prof. Dr. Straßburger), das partizipative Forschungsprojekt „Inter-Trans-Queer-Jugendliche-Online“ zur Verbesserung der Lebenswelten von inter- und transgeschlechtlichen sowie genderqueeren Jugendlichen in Deutschland“ (Prof. Dr. Focks/ Prof. Dr. Nachtigall), die Evaluation von interkulturellen und interreligiösen Trainings „Leben und Lernen in Vielfalt“ in Berliner Schulen (Prof. Dr. Jung/ Prof. Dr. Nachtigall), die formative Evaluation und Gender-schulungen zur Praxisbegleitung in Kindertagesstätten „Lernort Praxis“ (Prof. Dr. Höyng), das Modellprojekt „Vereinbarkeitslotsen“ zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege (Prof. Dr. Zimmermann/ Prof. Dr. Ortmann) sowie die Begleitforschung des Pilotprojekts „Jetzt Mal Anders – Ohne Gewalt klarkommen“ des Caritasverbands für das Erzbistum Berlin e. V., dessen Anliegen die Beratung, Unterstützung und Hilfe bei der Beendigung jeglicher Formen von Häuslicher Gewalt zwischen (Ehe-)Partner\_innen sowie gegenüber den eigenen Kindern ist (Prof. Dr. Ortmann/ Prof. Dr. Zimmermann).

<sup>10</sup> Mitteilungsblatt Nr. 15–2013 (siehe Anhang).

<sup>11</sup> Davor wurde die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte durch den Akademischen Senat beauftragt.

## ANHANG

## A1 ÜBERSICHT DER GEPLANTEN GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHEN MASSNAHMEN

Handlungsfeld/geplante Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zielgruppe
<b>2.1 Stabilisierung und Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren</b>		
Entwicklung geschlechtergerechter Berufungsleitlinien	Präsidium, Akademischer Senat	Bewerberinnen Berufungsverfahren
<b>2.2 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Erhöhung des Frauenanteils</b>		
Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Promotionskolleg und -stipendien	Lehrende, Präsidium, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Koordinierungsstelle Promotionskolleg, Bereich Forschungs-/ Drittmittel	Nachwuchswissenschaftlerinnen, Promovendinnen
Nachwuchsförderung durch Mentoring- und Tutorinnen-Programme	Präsidium, Akademischer Senat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Bachelor- und Master-Studentinnen
Förderung in der Übergangsphase zur Promotion und Abschlussförderung	Frauen- und Gleichstellungsbüro; Lehrende	Fachhochschulabsolventinnen, Promovendinnen
Individuelle (Nachwuchs- und Karriere-)Förderung für Frauen	Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	Nachwuchswissenschaftlerinnen, Studentinnen, Doktorandinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen und Verwaltungsmitarbeiterinnen
Personelle Unterstützung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Etablierung eines Büros der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	Präsidium, Akademischer Senat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Nachwuchswissenschaftlerinnen, Studentinnen, Doktorandinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen und Verwaltungsmitarbeiterinnen
<b>2.3 Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Karriere mit Familie und Privatleben</b>		
Implementierung eines Familienbüros und Bestellung einer/eines Familienbeauftragten zur Stärkung der Familienfreundlichkeit	Familienbeauftragte_r	Eltern und Pflegende an der KHSB
Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit und Umsetzung der Ergebnisse der Bedarfsanalyse	Familienbeauftragte_r, Präsidium, Studierendenparlament	Eltern und Pflegende aus allen Statusgruppen
Erhalt und Evaluierung der Aktivitäten und Angebote des Referats Kinderbetreuung des Studierendenparlaments	Familienbeauftragte_r, Präsidium, Bibliothek, Studierendenparlament, Studentenwerk	Studierende mit Kind
Verbesserung von Infrastruktur und Rahmenbedingungen für Studierende mit Kind	Präsidium, Studienorganisation, Kommission für Lehre und Studium	Studierende mit Kind
Weitere vereinbarkeitsorientierte Flexibilisierung von Arbeits-/ Seminarzeiten und -orten	Präsidium, Mitarbeiter_innenvertretung	Eltern und Pflegende aus allen Statusgruppen
Stabilisierung des Frauenanteils in Leitungspositionen, Ämtern und Gremien	Präsidium, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragte_r, Mitarbeiter_innenvertretung	Professorinnen

Handlungsfeld/geplante Maßnahme	Verantwortlichkeit	Zielgruppe
<b>2.4 Stärkung und Verstetigung von Gender in Forschung, Lehre und Weiterbildung</b>		
Systematische Verankerung von Genderaspekten in Studiengängen und Modulen	Präsidium, Kommission für Lehre und Studium, Berufungskommissionen, Lehrende	Lehrende, Studierende, Bewerber_innen Berufungsverfahren
Geschlechtergerechte Vermittlung der Lehrinhalte	Büro der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Präsidium	Lehrende
Einrichtung einer (Gast-)Professur „Gender Studies“	Präsidium, Akademischer Senat	Studierende
Weiterer Aufbau des Instituts für Gender und Diversity in der sozialen Praxisforschung	Präsidium, Mitglieder des Instituts	Wissenschaftler_innen, Praxisvertreter_innen
Schulung und Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für Gender und Gleichstellung als Querschnittsaufgabe durch Weiterbildungsangebote	Referat Weiterbildung, Frauen- und Gleichstellungsbüro	Hochschulmitglieder aus allen Statusgruppen

<b>2.5 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung an der KHSB und Qualitätsmanagement</b>		
Systematische Darstellung von Gleichstellung im Profil der KHSB	Präsidium, Akademischer Senat, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, diverse Gremien	Hochschulmitglieder aus allen Statusgruppen, (Studienplatz-) Bewerber_innen
Geschlechtergerechter Web-Auftritt und Sprachregelungen	Präsidium, Akademischer Senat, Kuratorium	Hochschulmitglieder aus allen Statusgruppen, (Studienplatz-) Bewerber_innen
Evaluation und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzepts	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Präsidium, Akademischer Senat	Hochschulmitglieder aus allen Statusgruppen
Implementierung von Gleichstellung in das Qualitätsmanagement der Hochschule	Präsidium	Hochschulmitglieder aus allen Statusgruppen
Überarbeitung des Qualitätshandbuchs	Präsidium, Akademischer Senat	Hochschulmitglieder aus allen Statusgruppen
Geschlechterbezogene Datenanalyse und Gleichstellungscontrolling	Frauen- und Gleichstellungsbüro, Präsidium	Hochschulmitglieder aus allen Statusgruppen
Transparenz und Öffentlichkeitsarbeit	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Familienbeauftragte_r, Präsidium	Hochschulmitglieder aus allen Statusgruppen, (Studienplatz-) Bewerber_innen, Alumni, Externe

## A2 TABELLEN ZUR GESCHLECHTERVERTEILUNG AN DER KHSB IN DEN VERSCHIEDENEN MITGLIEDSGRUPPEN UND FUNKTIONEN

Tabelle 3:  
Entwicklung des Frauenanteils bei den Professuren (2001 bis 2013)

Jahr	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
2001	29	12	41 %
2004	27	13	48 %
2007	33	16	48 %
2010	38	19	50 %
2013	35	18	51 %

Tabelle 4:  
Frauenanteile in den verschiedenen Studiengängen (2013 & 2011)

	SoSe 2013			SoSe 2011		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
<b>Bachelorstudiengänge</b>						
Soziale Arbeit	490	372	76 %	485	375	77 %
Soziale Arbeit berufsbegleitend	121	82	68 %	112	77	69 %
Heilpädagogik	212	171	81 %	224	194	87 %
Heilpädagogik berufsbegleitend	3	1	33 %	22	20	91 %
Bildung und Erziehung	144	130	90 %	149	131	88 %
Bildung und Erziehung berufsbegleitend	19	13	68 %	18	12	67 %
Schulische Religionspädagogik	25	19	76 %	30	23	77 %
Gestaltungstherapie/ Klinische Kunsttherapie	62	60	97 %	21	20	95 %
<b>Masterstudiengänge</b>						
Soziale Arbeit	235	189	80 %	175	131	75 %
Heilpädagogik	48	42	88 %	37	30	81 %
Klinische Sozialarbeit	44	31	70 %	28	24	86 %
Master of Social Work	22	14	64 %	17	11	65 %
<b>Gesamt</b>	<b>1546</b>	<b>1297</b>	<b>84 %</b>	<b>1318</b>	<b>1048</b>	<b>80 %</b>

Tabelle 5:

## Berufungsverfahren (2007 bis 2013)

Nr.	Stellenaus-schreibung	Bewerberinnen	Anteil Bewerberinnen	Frauenanteil Einladung zur Probevorlesung	Berufung
1	2007	2	20 %	50 %	w/m <sup>1</sup>
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

---

<sup>1</sup> Die Stelle wurde auf zwei Personen aufgeteilt.

## **Kath. Hochschule für Sozialwesen Berlin (KHSB)**

Köpenicker Allee 39 – 57  
10318 Berlin

### **Verwaltung**

Telefon +49 (0)30. 501 010 -0  
Fax +49 (0)30. 501 010 -88

### **Präsidium**

Telefon +49 (0)30. 501 010 -13  
Fax +49 (0)30. 501 010 -94

sekretariat-praesidium@khsb-berlin.de  
www.khsb-berlin.de

