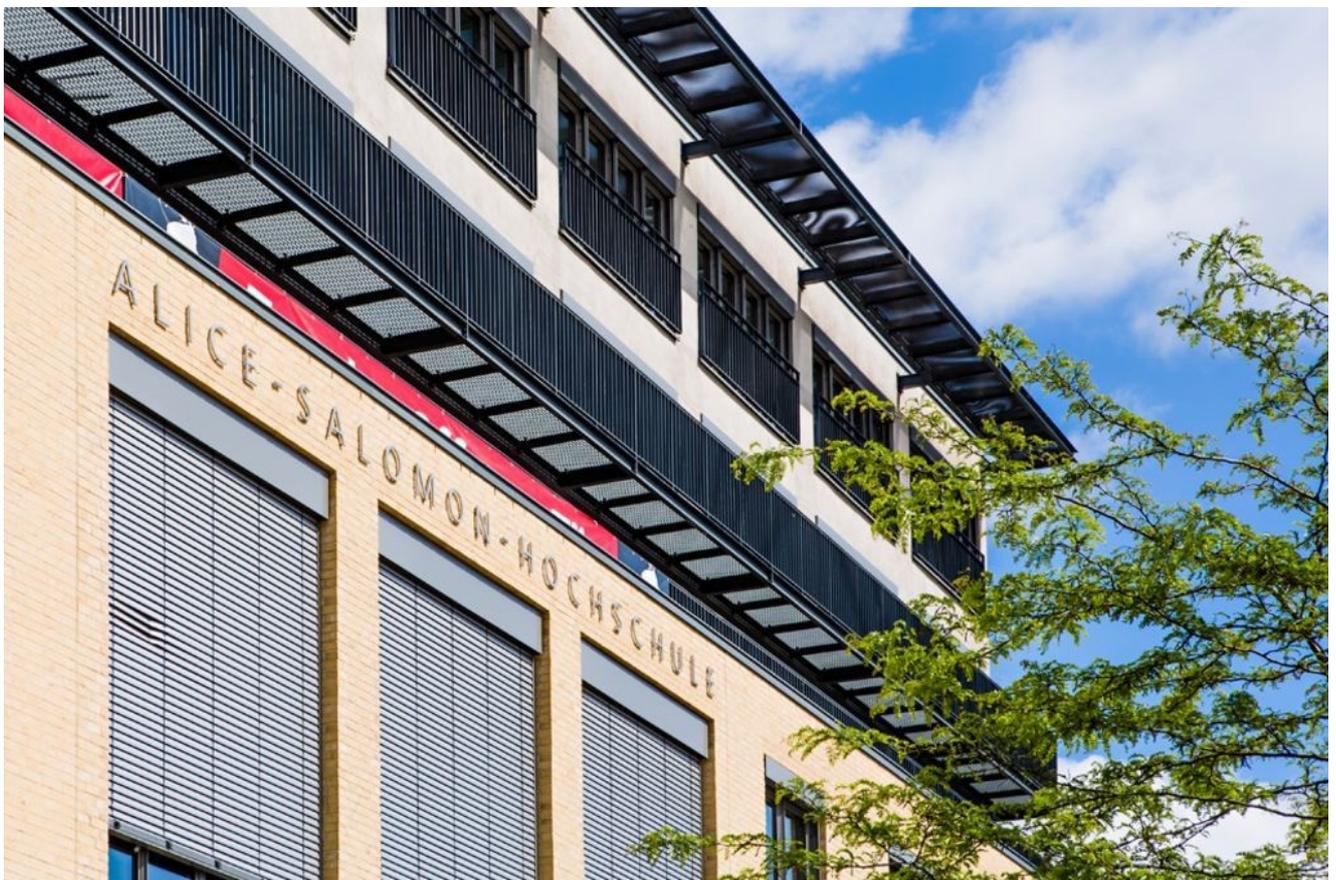


Gleichstellungskonzept 2021-26 der Alice Salomon Hochschule Berlin



Inhaltsverzeichnis

1. Präambel.....	1
2. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2015-2020.....	3
2.1 Erhöhung Anteil Professorinnen*.....	3
2.2 Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen* (in der Qualifikationsphase).....	3
2.3 Akademisierung von „Frauenberufen“.....	4
2.4 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.....	5
2.5 Genderaspekte in Forschung, Lehre und Weiterbildung.....	5
2.6 Räume, Sprache und Symbole.....	6
3. Förderschwerpunkte 2021-26.....	9
3.1 Förderung von Wissenschaftler_innen in der Qualifikationsphase.....	9
3.2 Intersektionale Verbindung von Gleichstellung mit Diversity-Ansätzen.....	10
3.3 Unterstützung von trans, inter und nicht-binären Hochschulangehörigen.....	12
3.4 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.....	13
3.5 Akademisierung von „Frauenberufen“.....	14
3.6 Förderung von Gender und Diversity in Forschung, Lehre und Weiterbildung.....	14
3.7 Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.....	16
3.8 Querschnittsthema Gleichstellungspolitische Personalentwicklung.....	18
4. Datensammlung.....	21
4.1 Frauenanteile.....	21
4.2 Studierende.....	22
4.3 Absolvent_innen.....	29
4.4 Nicht-wissenschaftliches Personal.....	30
4.5 Wissenschaftliches Personal.....	32

1. Präambel

Die Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH Berlin) ist eine stetig wachsende Hochschule mit dem Fächerprofil Soziale Arbeit, Gesundheit und Erziehung (SAGE). Von Alice Salomon im Jahr 1908 als soziale Frauenschule gegründet, weist die ASH Berlin kontinuierlich und auch seit ihrer Gründung als Fachhochschule 1971 in allen Mitgliedergruppen einen hohen Frauen*anteil¹ auf. Aktuell beträgt der Frauen*anteil in ihren Mitgliedergruppen z. T. deutlich mehr als 50 Prozent. Auch in der Hochschulleitung sind derzeit drei von vier Positionen mit Frauen* besetzt. Damit hat die ASH Berlin als Hochschule eine Geschlechterstruktur, die sowohl in Berlin als auch bundesweit bemerkenswert ist.

Was bedeutet das für Gleichstellungsarbeit, welche die Verschiedenheit von Frauen* ebenso in Fokus setzt und die Vielfalt der Geschlechter berücksichtigt? Welche gleichstellungsorientierten Maßnahmen sind zu ergreifen? Diese Fragen werden in der vorliegenden, überarbeiteten Fassung des Gleichstellungskonzepts der ASH Berlin von 2015-2020 aufgegriffen.

Sie werden umso bedeutender, da die gleichstellungspolitische Arbeit an Hochschulen durch die Weiterentwicklung des intersektionalen Ansatzes und die weitgehende Einbindung von Diversity-Aspekten einem Wandel unterliegt. Weitere Fragen können lauten:

Was bedeutet die "Förderung der Gleichstellung", die über ein anvisiertes Geschlechterverhältnis *in Zahlen* hinausgeht? Anders ausgedrückt: Welches Verständnis von Gleichstellung der Geschlechter legen wir zugrunde, wenn (traditionellerweise) bereits ein sehr hoher Anteil von Frauen* an einer

¹ Die Alice Salomon Hochschule verwendet einen Unterstrich, den sogenannten Gender Gap, zur Abbildung geschlechterinklusive Sprache (Beschluss des Akademischen Senats Januar 2017). Das Gendersternchen (*) hinter einem Wort dient als Verweis auf den Konstruktionscharakter von "Geschlecht". "Frauen*" bspw. bezieht sich auf alle Personen, die sich unter der Bezeichnung "Frau" definieren, definiert werden und/oder sich sichtbar gemacht sehen. Mehr dazu unter: https://www.ashberlin.eu/fileadmin/Daten/Einrichtungen/Frauenbeauftragte/Downloads/Geschlechtergerechte_Sprache_Hinweise_und_Empfehlungen_an_der_ASH_Berlin.pdf

Hochschule beschäftigt ist? Und welche Ziele und Maßnahmen leiten wir daraus für die gleichstellungspolitische Arbeit an unserer Hochschule für die Jahre 2021-2026 ab?

An der ASH Berlin arbeiten und studieren Frauen* mit Rassismuserfahrungen, Frauen* mit Care-Aufgaben, Frauen*, die von der Gesellschaft behindert werden, Frauen* mit Fluchterfahrung, Frauen* verschiedenen Glaubens oder verschiedener Weltanschauung, Frauen*, die als Erste in ihren Familien studieren, Frauen*, die aufgrund ihres Alters oder ihres Aussehens diskriminiert oder belästigt werden. Das ist keine abschließende Aufzählung. Aber sie verdeutlicht, dass Frauen*förderung als Teil unserer Gleichstellungsarbeit immer auch Diversitätspolitik ist. Es gilt, die je spezifischen Hemmnisse beim Zugang zur und innerhalb der Hochschule zu erkennen und zu analysieren. Intersektionale Gleichstellungsarbeit bezieht sich auf *Geschlecht plus x* im Sinne mehrdimensionaler, verwobener und dynamischer Diskriminierungsverhältnisse und geschieht im Verbund mit verschiedenen anderen Stellen und Verantwortlichen. Der Ansatz für die Zielgruppe dieses Gleichstellungskonzept ist breit und bezieht sich entsprechend des Standpunkts der ASH Berlin immer auf *Frauen**, die sich unter der Bezeichnung "Frau" definieren, aber auch solche, die sich unter dem Begriff sichtbar gemacht sehen.

Dieser breite, intersektionale Ansatz soll sich auch in der strukturellen Verankerung von Gleichstellung an der Hochschule widerspiegeln. Im Zuge des Organisationsentwicklungsprozesses an der Hochschule ist ein Ziel der Aufbau eines gemeinsamen, zentral angesiedelten Arbeitsbereichs, der u. a. Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung beinhaltet und im Folgenden unter dem Arbeitstitel "Arbeitsbereich Intersektionale Praxis und Transformation (InPuT)" bezeichnet wird.

In Bezug auf die Förderung von Frauen* an der ASH Berlin orientiert sich die Hochschule, wenn möglich, am Kaskadenmodell, d. h. der Anteil von Frauen* auf einer Ebene soll sich an dem Frauen*anteil der darunterliegenden Ebene orientieren.

Ziele des vorliegenden Gleichstellungskonzepts 2021-26

1. Längst nicht alle der im Gleichstellungskonzept 2015-2020 formulierten Ziele und Maßnahmen konnten erreicht werden. Dies hat verschiedene Gründe, darunter: ein struktureller Mangel an Ressourcen und Inkonsequenzen bei der Umsetzung. Der mehrfache Wechsel der Verantwortlichkeit im Amt der Frauen*beauftragten bzw. für das Frauen*büro hat die Begleitung und Förderung der Umsetzung zusätzlich erschwert. In den neuen Zielsetzungen werden diese Ziele und Maßnahmen erneut aufgegriffen.

2. Das vorliegende Konzept legt darüber hinaus besonderen Wert auf eine deutliche Stärkung der intersektionalen Perspektive in der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule.

3. Das Gleichstellungskonzept adressiert Frauen* aller Mitgliedergruppen. Insbesondere Studierende, die die größte Mitgliedergruppe an der Hochschule bilden, sollen von den hier beschriebenen Maßnahmen profitieren. Bei der Gestaltung aller mit dem Gleichstellungskonzept verbundenen Maßnahmen tragen die jeweils Verantwortlichen Sorge, dass die vielfältigen Bedarfe der Studierenden als Querschnittsthema bei der Ausformulierung und Umsetzung berücksichtigt werden.

4. Ein weiteres Ziel 2021/22 ist der Aufbau eines neuen, übergreifenden Arbeitsbereichs Intersektionale Praxis und Transformation (InPuT), der die Themen Antidiskriminierung, Antirassismus, Diversity, Gleichstellung der Geschlechter und Geschlechtervielfalt, Inklusion sowie Vereinbarkeit in einer gemeinsamen Struktur zusammenführt. Hier sollen Angebote für alle Hochschulangehörigen entwickelt und Synergien gezielt genutzt werden, auch im Sinne eines solidarischen Handelns.

5. Fünfzig Jahre nach ihrer Gründung sieht die ASH Berlin den Kern ihrer gleichstellungspolitischen Arbeit darin, die tatsächlichen Bedarfe der Hochschule stetig zu prüfen, den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag intersektional weiterzuentwickeln und somit nicht zuletzt auch den Wirkungsbereich der Frauen*beauftragten im Sinne einer diversitätstfördernden, solidarischen und chancengerechten Gleichstellungspolitik zu erweitern.

2. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungskonzepts 2015-2020

2.1 Erhöhung Anteil Professorinnen*

Eines der wichtigsten Gleichstellungsziele der ASH Berlin besteht entsprechend des Kaskadenmodells darin, die Repräsentanz von Professorinnen* am Anteil von Studentinnen* in allen Studienfächern zu orientieren.

Beim Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des GESIS-Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften erreichte die ASH Berlin im Jahr 2019 bezüglich ihres Professorinnen*anteils Ranggruppe zwei von acht unter den deutschen Hochschulen. Im Jahr 2017 war sie hier noch in der Spitzengruppe vertreten. Allerdings erhielt sie im Kriterium der Besetzung der Professuren mit Frauen weiterhin die volle Punktzahl. Insgesamt ist der Anteil von Frauen* auf Professuren in den vergangenen Jahren relativ konstant geblieben und liegt bei ca. 70%, wohingegen der Anteil der Studentinnen* weiter zunimmt und bei insgesamt steigenden Studierendenzahlen im Wintersemester 2020/21 bei rund 75% liegt.

Die ASH Berlin verfügt über eine Berufsordnung, welche die einzelnen Schritte und Verantwortlichkeiten während eines Berufungsverfahrens beschreibt sowie Angaben über die Beteiligung der Frauen*beauftragten macht. Sie sieht die Besetzung von Berufungskommissionen mindestens zur Hälfte mit Frauen* vor. Dies ist ein wichtiges Instrument für faire und transparente Berufungsverfahren.

Die über das Berliner Programm für Chancengleichheit (BCP) geplanten, vorgezogenen Nachfolgeberufungen „Frühpädagogik und Didaktik mit Schwerpunkt MINT“ sowie „Betriebswirtschaft und Gesundheitsmanagement“ konnten aus unterschiedlichen Gründen nicht umgesetzt werden.

2.2 Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen* (in der Qualifikationsphase)

Die ASH Berlin hat sich seit der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes von 2015 intensiv der Karriere- und Personalentwicklung für Wissenschaftler_innen in der Qualifikationsphase und des

wissenschaftlichen Personals gewidmet. Es existieren inzwischen getrennte Stellen für die Promotions- und die Karriere-Beratung. Vorangetrieben wird auch die Einführung eines wissenschaftlichen Mittelbaus an der ASH Berlin.

Im Rahmen des durch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (Berliner Chancengleichheitsprogramm – BCP) geförderten Projekts „Konzept zur nachhaltigen Förderung der Berufswege und der wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen* an der Hochschule“ (BwQF, Laufzeit 01.09.2016 bis 30.08.2019) wurde das Thema Promotions- und Karriereförderung fokussiert. Zwei Tagungen beschäftigten sich verstärkt mit dem Austausch und der Vernetzung in diesem Bereich: „*Promotionsstrukturen auf dem Prüfstand*“ (Januar 2018) sowie „*Ohne Arbeitsvertrag – und doch unersetzlich für die Lehre. Lehrbeauftragte im Spannungsfeld aktueller Hochschulentwicklungen*“ (Mai 2019). Hierbei ging es vor allem um Fragen nach sozialer Absicherung, Vernetzung und politischer Strategieentwicklung sowie um kollegiale Fallberatung für promovierende Lehrbeauftragte.

Das Personalentwicklungskonzept aus dem Jahr 2018 gilt weiterhin und nimmt auch das wissenschaftliche Personal in den Blick. Aufbauend auf dieses Konzept verabschiedete der Akademische Senat 2019 ein Papier zur Verbesserung der Arbeitssituation von Lehrbeauftragten an der ASH Berlin. Zielstellung des Arbeitspapiers ist vor dem Hintergrund von Notwendigkeiten, wie z.B. der hohen Relevanz von Lehraufträgen im Lehrbetrieb der Hochschule, zunächst eine Darstellung der aktuellen Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten.² Darüber

² Die ASH Berlin weist für 2017 in ihrem Leistungsbericht 328 Beschäftigungsverhältnisse für 208 Lehrbeauftragte aus. Bei der Gegenüberstellung von Professuren und Lehrbeauftragten in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) stehen im gleichen Jahr 54 Professuren 65,6 Lehrbeauftragten in VZÄ gegenüber. Zur Umrechnung wurden jeweils fünf Lehraufträge zu einem VZÄ zusammengefasst (328:5=65,6). Diese Umrechnungsgröße wurde von der Senatskanzlei für Wissenschaft und Forschung zur Vereinheitlichung der Darstellung allen Hochschulen vorgegeben. Insofern lässt sich aus diesen Zahlen nicht exakt schließen, wie viel Lehre von Lehrbeauftragten an der ASH Berlin erbracht wird. Deutlich wird allerdings, dass es ein großer Anteil ist und zudem im Vergleich mit den anderen Berliner Universitäten und Hochschulen im Jahr 2017 der größte Anteil in Berlin, da die ASH Berlin im Verhältnis die meisten Lehraufträge vergeben hat.

hinaus sollen Handlungsbedarfe zur Verbesserung der Lehr- bzw. Arbeitsbedingungen von Lehrbeauftragten markiert werden, die u.a. zur Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit, zur Qualität der Lehre, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Gesundheitsförderung beitragen. Mit dem Arbeitspapier sollen die Hochschulleitung und die Hochschulgremien dabei unterstützt werden, die prekären Aspekte atypischer Beschäftigungs- bzw. Arbeitsverhältnisse an der ASH Berlin aufmerksam zu beobachten und die vorhandenen Spielräume so zu gestalten, dass die Hochschule ihrer sozialen Verantwortung als Arbeitgeberin entsprechen kann.

Die ASH Berlin konnte über das BCP Mittel für eine Promotionsstelle im DiGiTal-Programm sowie Mittel für zwei weitere Stellen einwerben, bei denen ein Teil der Arbeitszeit für die akademische Weiterqualifizierung bestimmt war resp. ist. Die Promotionsstelle wurde pandemiebedingt bis zum 31.12.2021 verlängert; drei weitere Promotionsvorbereitungsstellen (je 0,75% TV-L E13) kamen hinzu (Laufzeit 01.01.-31.12.2020), von denen zwei ebenfalls pandemiebedingt bis zum 30.06.2021 bzw. bis zum 31.12.2021 verlängert wurden.

Eine Herausforderung bleibt weiterhin der Ausbau von Promotionsstellen und die langfristige Etablierung kooperativer Strukturen mit den Universitäten Berlins. Ein geplantes Kooperatives Promotionszentrum Berlin (KPB) konnte bisher nicht in die Praxis umgesetzt werden. Die ASH Berlin setzte sich durchgehend dafür ein, dass auch die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften das Promotionsrecht erhalten und hat dafür im Rahmen von BwQF ein Promotionskonzept erarbeitet. Das Promotionskonzept der ASH Berlin 2020 sieht dabei drei strategische Ziele vor: die Unterstützung von Promotionen im SAGE-Bereich, den Aufbau von Promotionsstrukturen sowie die Erleichterung des Zugangs zum Promovieren, nicht zuletzt unter Gesichtspunkten von Chancengerechtigkeit, Diversity und Antidiskriminierung. Hierbei ist die Förderung von Frauen* aus intersektionaler Perspektive ein Schwerpunkt.

2.3 Akademisierung von „Frauenberufen“

Die ASH Berlin trägt maßgeblich zur Akademisierung von ehemaligen „Frauenberufen“ bei. Die

Hochschule hat in ihrem Promotionskonzept beschlossen, die Akademisierung der SAGE-Disziplinen und die Professionalisierung der SAGE-Professionen und -Berufsfelder u.a. durch Promotionen und damit verbundene Forschung zu befördern. Zur Förderung ihres Leitbilds, zur Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs und zur Entlastung ihrer Professor_innen, die mit etwas zeitlichem Spielraum maßgeblich zu Strukturveränderungen innerhalb der Hochschule beitragen können sollen, hat die ASH Berlin im Jahr 2020 im Rahmen der Ausschreibung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) „FH Personal“ das Projekt „Systemrelevante Akademisierung gender- und diversity-gerecht etablieren. Professorales Personal für SAGE-Disziplinen (Sage SAGE!)“ eingeworben.

Seit Erstellung ihres Gleichstellungskonzepts im Jahr 2015 hat die ASH Berlin mehrere weitere Projekte zur Förderung der Akademisierung im SAGE-Bereich und damit zur Förderung von Wissenschaftlerinnen* erfolgreich initiiert bzw. umgesetzt.

Mit zeitweise vier und aktuell noch zwei Geförderter im Berliner Hochschulprogramm „DiGiTal – Digitalisierung: Gestaltung und Transformation“ werden an der ASH Berlin nicht nur exzellente Wissenschaftlerinnen* in der Qualifikationsphase auf dem Weg zur Promotion unterstützt, durch sie werden darüber hinaus auch wichtige aktuelle Beiträge im Bereich der Digitalisierungsforschung erbracht.

Auch die Entwicklung und Einrichtung neuer Studiengänge leistet einen wichtigen Beitrag zum Akademisierungsprozess. Die ASH Berlin hat sich an der Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung – Offene Hochschulen“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beteiligt. Im Rahmen des Projekts „Health Care Professionals“ wurde ein interdisziplinärer, online-basierter Bachelorstudiengang „Interprofessionelle Gesundheitsversorgung – online“ (IG-o) entwickelt. Die Pilotphase für den berufsbegleitenden Online-Studiengang startete im Wintersemester 2018/19 und mündete in die Empfehlung zur Einführung des Studiengangs, für den im Wintersemester 2020/21 der reguläre Studienbetrieb aufgenommen wurde.

Gänzlich ohne zusätzliche finanzielle Mittel des Landes für den Entwicklungsprozess hat die ASH Berlin den konsekutiven Masterstudiengang "Soziale Arbeit – Kritische Diversity und Community Studies" (KriDiCo) vom abgestimmten Kurzkonzept bis zum

kompletten Studiengang inkl. Modulbeschreibungen und Ordnungen ausgearbeitet. Der Studiengang startete zum Sommersemester 2021. Er verknüpft Perspektiven der Critical Diversity Studies und der Community-Orientierung in Bezug auf Theorien, Konzepte und Handlungsstrategien. Die inhaltliche Verbindung von machtkritischen Diversity-Studien und Community-Action-Ansätzen spiegelt sich in den Strukturen und den Lehr- und Lernarrangements wider. So wird bspw. die Öffnung der Hochschule für bisher unterrepräsentierte gesellschaftliche Gruppen und eine größere Durchlässigkeit beim Hochschulzugang für KriDiCo umgesetzt. Gemäß der Zugangs- und Zulassungssatzung des Studiengangs erfolgt das hochschuleigene Auswahlverfahren nach für die Eignung festgesetzten Kriterien mittels eines Punktesystems. Über das Auswahlkriterium 1 können maximal 50 Punkte über die Gesamtnote des ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschlusses erworben werden. Über das Auswahlkriterium 2 können weitere maximal 50 Punkte durch außerhalb des Hochschulstudiums erworbene, masterstudiengangsbezogene, praktische und fachliche Qualifikationen erreicht werden. Hierzu zählen berufspraktische oder zivilgesellschaftliche (ehrenamtliche) Kompetenzen und Fachkenntnisse in der Auseinandersetzung mit Diversity oder communityorientierter Arbeit, die seit Beginn eines vorangegangenen Studiums, im Rahmen einer einschlägigen Berufstätigkeit oder durch Berufspraktika, durch einschlägiges zivilgesellschaftliches Engagement sowie in außerhochschulischen Praktika, Fort- und Weiterbildungen erworben wurden.

2.4 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Das im Gleichstellungskonzept angestrebte eigenständige, inzwischen dauerhaft etablierte Familienbüro im Bereich der/des Kanzler_in ist im Jahr 2018 mit einer in Teilzeit beschäftigten Angestellten als Beratungs- und Informationsstelle eingerichtet worden. Bei der Stelle liegt auch die Zuständigkeit für die Beratung von Studierenden mit Behinderung, chronischen Erkrankungen und psychischen Beeinträchtigungen. Dies geschieht, ohne dass die Hochschule dafür zusätzliche Ressourcen erhält. Das Familienbüro führt regelmäßig Informationsveranstaltungen und Beratungen zu Familienthe-

men, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in der Hochschule durch und pflegt die Webseite zu den Vereinbarkeitsmaßnahmen an der ASH Berlin. Darüber hinaus übernimmt das Familienbüro die organisatorische Koordination der vor Ort an der ASH Berlin existierenden Kinderbetreuung und unterbreitet Angebote zur Betreuung von Kindern zwischen 3 und 6 Jahren in den Ferien.

Im Jahr 2020 kam dem Familienbüro nicht zuletzt durch das Engagement der zuständigen Mitarbeiterin im Zuge der Corona-Pandemie eine besondere Bedeutung zu. Hier wurden notwendige Maßnahmen und Unterstützungsbedarfe für ASH-Mitglieder mit Familien- und Pflegeverantwortung identifiziert und gegenüber der Hochschulleitung kommuniziert. Es wurden zudem gezielt allgemeine wie spezifische Informationen für Familien und Pflegende in Corona-Zeiten gesammelt und den Mitgliedern der ASH Berlin auf der Homepage und in eigenen Newslettern zur Verfügung gestellt.

Für 2021 wurde diese Stelle entfristet (50 % TV-L E9).

Die ASH Berlin hat des Weiteren die Selbstverpflichtung „Charta Familie in der Hochschule“ unterzeichnet und ist Mitglied im Best Practice Netzwerk „Familie in der Hochschule e.V.“. Das Familienbüro der ASH Berlin arbeitet außerdem u. a. in der Berliner Runde der Hochschulen zu Familienthemen mit.

2.5 Genderaspekte in Forschung, Lehre und Weiterbildung

An der ASH Berlin gibt es mehrere Professuren mit expliziter Gender- oder Diversity-Denomination. Dies sind „Handlungsmethoden und geschlechterbezogene Ansätze in der Sozialen Arbeit“, „Soziale Arbeit und Allgemeine Pädagogik mit Schwerpunkt Diversity, insbesondere Gender“ und „Soziale Arbeit mit dem Schwerpunkt diversitätsbewusste Ansätze in Theorie und Praxis“, die alle in der Sozialen Arbeit angesiedelt sind. Im Bildungsprogramm der Frauen*beauftragten fanden in den drei Semestern von Oktober 2018 bis Ende Februar 2020 16 Seminare und Empowerment Workshops mit insgesamt 163 Teilnehmer_innen statt, was der Zielstellung des GK 2015-20 entspricht. Hinzu kommen diverse Professor_innen, die auch ohne explizite Denomination geschlechterbewusste Forschung betreiben.³

³ Vgl.

<https://www.ash-berlin.eu/hochschule/organisation/fraue>

Ein weiteres Ziel des Gleichstellungskonzepts ist es, die Förderung und Vernetzung von Gender-Forscher_innen sowie Genderforschung in allen Forschungsschwerpunkten der ASH Berlin zu etablieren. Das stärkt die Profilbildung der Hochschule in diesem Bereich, denn zukünftige Praktiker_innen und Wissenschaftler_innen werden für geschlechtsspezifische wie intersektionale Diskriminierung in ihren Disziplinen und im Lehrbetrieb sensibilisiert.⁴ Auf Initiative des Büros der Frauen*beauftragten wurde zum Wintersemester 2020/21 eine Mailingliste zum Thema Genderforschung an der ASH Berlin eingerichtet, in die sich alle Interessierten auf der Webseite eintragen können. Diese wurde z.B. genutzt, um auf Angebote und Veranstaltungen für den Aktionstag #genderstudies am 18.12.2020 aufmerksam zu machen. Die ASH Berlin erhielt für die im GK 2015-20 angedachte 0,5 wissenschaftliche Mitarbeiter_innenstelle zum Aufbau und zur Koordination des Netzwerks „Gender Forschung ASH Berlin“ im Rahmen des Professorinnenprogramms des BMBF keine Mittelzusage. Die Stelle konnte dementsprechend nicht eingerichtet werden.

Aufgrund einer Erweiterung im größten Studiengang, des Bachelors of Arts (BA) Soziale Arbeit, wurde das Wahlpflichtmodul Gender zugunsten einer größeren Auswahl an Möglichkeiten in ein Wahlmodul umgewandelt. Dennoch lässt sich sagen, dass Gender- und Gleichstellungsthemen in den Studiengängen der Sozialen Arbeit gut verankert sind. Im Bereich Erziehung und Bildung ist dies vergleichsweise weniger stark der Fall. Im Master of Science in Public Health finden sich keine Informationen über die Verankerung von Gender-Themen, ebenso wenig im Infohandbuch des Bachelorstudiengangs Erziehung und Bildung in der Kindheit. Im BA Pflege ist der Schwerpunkt Diversity neben der Gerontologie jedoch im Curriculum verankert.

Das Alice Salomon Archiv (ASA) hat sich seit nunmehr zwei Jahrzehnten zum Ziel gesetzt, bedeutsame Frauen* in Praxis und Wissenschaft und ihr Wirken sichtbar zu machen und einen Beitrag zur Aufarbeitung der Geschichte der Professionalisierung und Akademisierung von Frauenberufen zu leisten.

[nbeauftragte/gender-in-forschung-und-lehre/](#)

4 Mehr Informationen dazu unter <https://www.ash-berlin.eu/hochschule/organisation/frauenbeauftragte/gender-in-forschung-und-lehre>

Dazu bewahrt und sammelt es historische Akten zur Geschichte der ASH Berlin von ihrer Gründung durch Alice Salomon im Jahr 1908 bis zur Gründung der Fachhochschule, hält ein breites Angebot sozialarbeitsgeschichtlicher Lehrveranstaltungen vor und initiiert und begleitet Forschungsprojekte zur trans/nationalen Geschichte der Sozialen Arbeit im Kontext ungleichheitskritischer sozialer Bewegungen. Das Archiv trägt unmittelbar zur Pflege der Erinnerungskultur an der Hochschule und zur Vermittlung eines geschichtsbewussten Professionsverständnisses in der Ausbildung der SAGE-Disziplinen bei. Das im GK 2015-20 formulierte Ziel, die grundlegende Arbeit des Alice Salomon Archivs zu verstetigen, wurde 2020 mit der Entfristung der Stelle der wissenschaftlichen Mitarbeiterin (TV-L E13, 50%) wahrscheinlicher: Damit sind beide dem Archiv zugeordneten Stellen entfristet.

2.6 Räume, Sprache und Symbole

Macht- und Ungleichheitsverhältnisse können sich auch in Räumen, in der Sprache und über Symbole ausdrücken. Obwohl diese Aspekte im GK 2015-2020 keinen expliziten Förderschwerpunkt darstellen, sind sie für eine Rückschau durchaus relevant. Auch an der ASH Berlin und im umliegenden Sozialraum findet Diskriminierung statt. Es wird versucht, dieser mit Maßnahmen zum Diskriminierungsschutz entgegen zu wirken und auf sie aufmerksam zu machen. Dabei ist die Dokumentation rechter Vorfälle durch das antirassistische Register an der ASH Berlin und die Registerstelle des Bezirks hilfreich, weil sie räumliche Schwerpunkte aufzeigt.

Die ASH Berlin hat den Anspruch, die Gleichwertigkeit aller Menschen und damit auch aller Geschlechter nach innen und nach außen räumlich, über die Sprache und auch über Symbole immer wieder sehr deutlich zu machen. Bereits 2013 wurden in diesem Zusammenhang zwei Toiletten zu All-Gender-Toiletten umgebaut, um auch Personen, die sich als nicht binär verstehen oder als solche gelesen werden, einen geschützten Ort zu geben.⁵

Der Akademische Senat hat sich mit Beschluss⁶ im Jahre 2017 nach eingehender Diskussion auf eine

5 Quer Ausgabe 19/2013,

<https://www.ash-berlin.eu/hochschule/presse-und-newsroom/gendermagazin-quer/#c1881>

6 Vgl. AS Beschlussprotokoll vom 21.7.2017, TOP 11 (031)

verbindliche Genderschreibweise geeinigt, auf deren Basis auch die offiziellen Dokumente der Hochschule erstellt werden.

In die Schlagzeilen geriet die ASH Berlin im gleichen Jahr mit ihrem Ansinnen, ihre Südfassade neu zu gestalten. Dort hatte 2011 auf Wunsch der damaligen Hochschulleitung der Alice Salomon Poetik-Preisträger Eugen Gomringer das Gedichtobjekt „avenidas“ gestaltet. In spanischer Sprache verfasst, werden darin Alleen, Blumen und Frauen* in sprachkünstlerischer Weise hervorgehoben, ein Bewunderer steht am Ende des Gedichts. Insbesondere Studierende schlossen sich zusammen und verfassten einen offenen Brief an die Hochschulleitung und den Akademischen Senat, um zu fragen, wer das Gedicht warum angebracht hatte und ob dies ggf. auch zu verändern sei. Sie hoben u. a. hervor, dass die Umgebungen der Fassade als „sehr männlich dominierte Orte, an denen Frauen* sich nicht immer wohl fühlen können“, erlebt werden. „Dieses Gedicht dabei anzuschauen wirkt wie eine Farce und eine Erinnerung daran, dass objektivierende und potentiell übergriffige und sexualisierende Blicke überall sein können“⁷.

Der Akademische Senat beschloss daraufhin nach reiflicher Überlegung ein neues Wettbewerbsverfahren, welches die Hochschulleitung 2017 umsetzte.⁸ Dabei wurden auch der Erhalt von „avenidas“ und andere Formen, das Gedicht zu kontextualisieren, als Vorschläge eingereicht. Es folgten Empörung und Verunglimpfung als mediales Echo. Zahlreiche Stimmen verstanden und befürworteten jedoch auch das Vorhaben. Schließlich bot Barbara Köhler, die ASH-Poetik-Preisträgerin im Jahr 2017, an, der Hochschule eine Fassadengestaltung mit Gedicht zu schenken, wenn diese sich darauf einließe, außerhalb des laufenden Wettbewerbs das Geschenk von ihr als Künstlerin anzunehmen, ohne zu wissen, welchen Inhalts es sei. Sie argumentierte, dass Kunst sich nicht im Rahmen des von der Hochschule aufgesetzten Wettbewerbs beurteilen lasse. Eine weitere Auflage war, dass die Gestaltung, wie die von Gomringer, nur maximal sieben Jahre bestehen bleiben dürfe, um auch anderen Gestaltungen Raum zu geben und dass die Hochschulange-

hörigen - und insbesondere die Studierenden - vor der Gestaltung die Ideen mit der Künstlerin besprechen könnten. Die Hochschule beschloss, sich auf die kritisch-produktive Rückmeldung der Künstlerin, auf ihr Geschenk sowie das damit verbundene Vorgehen einzulassen. Die Hochschulleitung entwickelte gemeinsam mit dem AS ihrerseits ein Verfahren, das festlegte, dass auch in Zukunft alle fünf Jahre die Fassade durch Preisträger_innen des Poetik-Preises der ASH Berlin gestaltet wird. Die bisherigen Fassadengestaltungen finden sich im Sockelbereich der Fassade mit jeweiligen Kommentaren ihrer Künstler_innen, sodass auch „avenidas“ auf der Fassade dauerhaft dokumentiert und kommentiert bleibt. Barbara Köhler gestaltete die Fassade mit den Worten:

SIE BEWUNDERN SIE

BEZWEIFELN SIE ENTSCHIEDEN

SIE WIRD ODER WERDEN GROSS

ODER KLEIN GESCHRIEBEN SO

STEHEN SIE VOR IHNEN

IN IHRER SPRACHE

WÜNSCHEN SIE IHNEN

BON DIA GOOD LUCK

Darunter schimmern Buchstabenteile des Textes „avenidas“ hindurch. Die Künstlerin schreibt dazu: „Das neue Gedicht ist ein Teil dieser Geschichte, es macht nicht Schluss damit, nur eine weitere Schicht: aus dem Gedicht davor ist ein Gedicht dahinter geworden. Durch die Schrift lässt sich in die Zeit sehen: das Aktuelle erinnert das Vorherige, nimmt es auf, löscht es nicht aus. An einem Ort, sagt das Gedicht so, kann's mehr als eines geben oder einen; möglich ist vieles ...“.

In diesem Sinne sind Räume, Sprache und Symbole für die ASH Berlin auch in Zukunft Orte von Verhandlungen, Zweifel und dem gemeinsamen Finden von (Interims-)Lösungen, die Gleichstellung, Gleichwertigkeit und Anerkennung von Differenz ermöglichen.

7

<https://www.ash-berlin.eu/hochschule/organisation/referat-hochschulkommunikation/pressespiegel-fassadendebatte/>

8AS Protokoll 05.07.2016, TOP 2 – keine Nr.

3. Förderschwerpunkte 2021-26

3.1 Förderung von Wissenschaftler_innen in der Qualifikationsphase

Die Förderung von Wissenschaftler_innen – und speziell die von Frauen* – in der Qualifikationsphase bleibt ein Schwerpunktthema an der ASH Berlin. Auf Landesebene setzt sich die Hochschulleitung weiterhin intensiv dafür ein, dass Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Berlin das Promotionsrecht erhalten. An der ASH Berlin fokussiert der Förderschwerpunkt zwei Bereiche: Die Promotion oder die Vorbereitung von Promotionsvorhaben von Frauen* an der Hochschule sowie die Qualifizierung von Lehrbeauftragten. Letztere sind eine wertvolle Bereicherung der wissenschaftlichen Lehre an Hochschulen. Aufgrund ihrer prekären Beschäftigung fehlt aber häufig der Zugang zu dauerhaften qualifizierenden Maßnahmen. Auch die Möglichkeit für Wissenschaftler_innen in der Qualifikationsphase, sich selbst aktiv für eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation z.B. in Gremien zu engagieren, ist aufgrund der Honorartätigkeit sehr begrenzt bzw. verlangt viel eigenes – bislang unbezahltes – Engagement. Mit Blick auf eine intersektionale Gleichstellungsperspektive wird hierbei auch darauf Wert gelegt, explizit Frauen* mit unterschiedlichen (Bildungs-)Biografien und gesellschaftlichen Positionierungen zu fördern.

Da der Fokus zunächst auf der Promotionsförderung als zweite Akademisierungsphase liegt, stellt die Förderung von Wissenschaftler_innen auf Post-Doc-Stellen derzeit noch keinen Förderschwerpunkt dar. Es sollen verstärkt Promotionsstellen geschaffen werden. Zudem verfolgt die Hochschule den Auf- und Ausbau einer promotionsfördernden Umgebung inklusive eines Graduiertenkollegs.

Das bis 2024 laufende Projekts "Systemrelevante Akademisierung gender- und diversitygerecht etablieren. Professorales Personal für SAGE-Disziplinen (Sage SAGE!)" richtet sich z. B. an Personen, die ihr Land verlassen mussten und/ oder mit Rassismus und Diskriminierungserfahrungen leben. Entsprechend dem Kaskadenmodell in Bezug auf die Mitgliedergruppen der Hochschule bedeutet dies auch die gezielte Ansprache von BIWoC (Black, Indigenous and Women of Color) und / oder Frauen* mit Rassismus- und/ oder Fluchterfahrungen.

Geplante Maßnahmen:

Einrichtung von weiteren Qualifizierungsstellen

Geplant ist im Rahmen des Teilprojekts 2 von Sage SAGE! die Einrichtung von zwei weiteren 75% Qualifizierungsstellen zur Promotion sowie zwei Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen nach der erfolgreichen Promotion und vor der Bewerbung auf eine Professur. Um die Herausforderungen einer akademischen Laufbahn abzumildern, wird darauf geachtet, dass die Qualifizierungsstellen Zeit bieten, ein geeignetes Forschungsthema und eine Betreuung an der Hochschule zu finden. Die Stellen werden daher viereinhalb bis sechs Jahre finanziert. Geplant ist, dass die Stelleninhaber_innen später auch als mögliche Mentoring-Personen für die Gruppe der Promovend_innen ansprechbar sind.

Unterstützung auf dem Weg zur Promotion

In der Promotionsvorbereitung gilt es, durch befristete Vorbereitungsstellen den Zugang zur Promotion zu erleichtern und die Zahl der Wissenschaftler_innen in der Qualifikationsphase zu erhöhen. Hierfür sollen Frauen*förderprogramme wie das BCP genutzt werden, um zusätzliche finanzielle Mittel für die Promotionsvorbereitung zu erhalten. Die Vorbereitung sollte die Themen Recherche und Themenfindung, Klärung der Betreuung und Folgefinanzierung beinhalten. Die Stellen könnten bspw. als Pool beantragt und intern ausgeschrieben werden (mindestens ein Jahr Laufzeit). Vor allem Frauen*, die bisher aus der Diversity-Perspektive an der Hochschule unterrepräsentierten Gruppen angehören, sollen explizit zur Bewerbung ermutigt werden, Quotierungen sind denkbar. Die Bewerbung der Angebote wird in erster Linie offensiv und zielgruppenspezifisch an Absolventinnen* der ASH Berlin gerichtet. Zusätzlich sollte der Zugang zu Auswahlverfahren möglichst bürokratie- und barrierearm gestaltet werden, um Bewerberinnen* mit „ungeraden“ Studienverläufen eine Bewerbung zu ermöglichen.

Aufbau eines Graduiertenkollegs

Während der Promotion braucht es eine klare Struktur und Förderung. Ziel der Hochschule ist es, entsprechend des Promotionskonzeptes nachhaltige Promotionsstrukturen zu etablieren und diese gender-, diversity- und diskriminierungssensibel zu gestalten. Hierbei soll der Aufbau eines (aufgrund der erwarteten anfangs noch kleinen Kohorte) in-

ter- bzw. transdisziplinären Graduiertenkollegs geprüft werden. Angebote aus den Bereichen Networking, Beratung und Coaching sowie weiterbildende Seminare sollen gezielte Unterstützung bieten und die akademische Entwicklung fördern. Diese werden angeboten durch die Stelle zur Begleitung von Promovierenden.

3.2 Intersektionale Verbindung von Gleichstellung mit Diversity-Ansätzen

Im Rahmen des laufenden Organisationsentwicklungsprozesses an der ASH Berlin wird der Arbeitsbereich InPuT aufgebaut, der Antidiskriminierung, Antirassismus, Diversity, Gleichstellung, Inklusion und Vereinbarkeit umfassen soll. Dieser bündelt u. a. die Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für alle Mitglieder und Einrichtungen der Hochschule und unterstützt deren intersektionale Verbindung. Die Gleichstellung der Geschlechter wird dabei nicht nur in einem zweigeschlechtlichen System gedacht. Vielmehr sollen die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten und die damit verbundenen Positionen in der Gesellschaft berücksichtigt und die Interessen von trans, nicht-binären und inter Personen an der Hochschule gestärkt werden. Jenseits von Geschlecht werden Benachteiligungen insbesondere aufgrund rassistischer und antisemitischer Zuschreibungen, des Aussehens, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, der sozialen Herkunft oder des Status, des Lebensalters, der Sprache, des Familienstatus, einer Schwangerschaft und/ oder der religiösen und/ oder weltanschaulichen Orientierung in den Blick genommen. So wird eine intersektionale wie machtkritische Fundierung des Diversity-Ansatzes geschärft.

Die Verbindung dieser Arbeitsschwerpunkte zeigt auf, wo bestehende Förderung und Empowerment-Strukturen notwendig sind. Sie bietet Unterstützung und Beratung dort, wo es zu Ungleichbehandlung und Diskriminierung kommt. Eine wichtige Perspektive ist dabei die Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für marginalisierte Positionen und unterschiedliche Bedarfe von Gruppen. Dies betrifft vor allem Personen mit Rassismuserfahrungen.

Geplante Maßnahmen für alle Hochschulangehörigen sind dabei:

Einrichtung einer Interessenvertretung für von Rassismus und Antisemitismus betroffene Hochschulangehörige

In Anlehnung an die gesetzlich festgeschriebenen (Teil-)Aufgaben der Frauen*beauftragten und der Schwerbehindertenvertretung bedarf es einer Interessenvertretung, die an Analyse-, Entscheidungs- und Organisationsentwicklungsprozessen beteiligt ist. Sie soll strategisch nachhaltige Zielsetzungen in Bezug auf die Gleichstellung von rassistischer- bzw. antisemitismuserfahrenen Hochschulmitgliedern entwickeln. Diese Stelle ist bereits in der Antidiskriminierungssatzung der ASH Berlin vom 25.05.2021 sowie dem im Akademischen Senat verabschiedeten Konzept der Diversity Kommission 2020 ausformuliert und bedarf der Einrichtung und dauerhaften Etablierung.⁹

Empowerment-Angebote

Das Frauen*büro bietet in Zusammenarbeit mit dem Refugee Office, dem EmpA-Projekt, der Schwerbehindertenvertretung und weiteren relevanten Akteur_innen niedrigschwellig und wenn möglich kostenfrei Empowerment-Angebote für unterrepräsentierte Gruppen an der Hochschule an und ermutigt und befähigt sie gezielt zur Aufnahme eines Masterstudiums bzw. einer akademischen Karriere.

Coaching- und Mentoring-Angebote

Neben Gruppen- und Empowerment-Angeboten sollen Coaching und Mentoringprogramme für unterschiedliche Zielgruppen die Möglichkeit bieten, durch Rollenvorbilder an der Hochschule und darüber hinaus gestärkt zu werden. Ansprechpersonen im Themenfeld können leichter identifiziert und bei Nachfragen niedrigschwellig kontaktiert werden.

Berater_innennetzwerk

Das Ziel ist der Aufbau eines niedrigschwelligen Erst- und Verweis-Beratungsangebots für Hochschulangehörige aller Mitgliedergruppen, die Diskriminierung oder Gewalt erfahren haben. Die Berater_innen wurden und werden durch eine Grundausbildung im Bereich Antidiskriminierung befähigt, eine für intersektionale Perspektiven und Mehrfachdiskriminierung sensible und vertrauliche Erst- und Verweisberatung anzubieten. Die Berater_innen sind Mitglieder der Hochschule. Sie werden von dem einzurichtenden Arbeitsbereich InPuT identifiziert und bei Nachweis bzw. nach Erlan-

⁹ 9AS Protokoll 14.07.2020, TOP 10 (022)

gung entsprechender Kompetenzen durch die Hochschulleitung berufen. Die Hochschulmitglieder arbeiten zusätzlich zu ihren Aufgaben und weiterer Gremientätigkeit im Bereich Hochschulpolitik als Berater_innen.

Einrichtung der dezentralen Frauen*beauftragten

Gemäß des grundgesetzlichen Gleichstellungsauftrages sowie seiner Ausführungen im Berliner Landesgleichstellungs- wie dem Hochschulgesetz werden im Zuge der Einrichtung der Fachbereiche auf dezentraler Ebene Frauen*beauftragte sowie je ein_e Stellvertreter_in gewählt. Diese unterstützen und beraten die Fachbereiche und deren Mitglieder in Fragen der Gleichstellung, entwickeln spezifische Maßnahmen bzw. regen diese an. Sie begleiten Stellenbesetzungsverfahren, beraten und informieren. Die gesamte Bandbreite orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben, die Richtlinie hierfür wird von der zentralen Frauen*beauftragten im Einvernehmen mit der Hochschulleitung erarbeitet und von der_dem Rektor_in erlassen.

Geplante Maßnahmen im Rahmen der Qualifikationsförderung sind dabei:

Monitoring von Promovierenden und Promotionsverfahren, das Diversity-Dimensionen und Diskriminierungsrisiken mitberücksichtigt

Gerade bei der Promotionsförderung zeigt sich die mangelnde Bildungsgerechtigkeit. Dem prozentualen Anteil von „Studierenden mit Migrationshintergrund“ (laut Sozialerhebung 2018 des Studierendenwerks sind dies 21%) steht keine entsprechend zusammengesetzte Gruppe von Professor_innen gegenüber. Akademische Karrieren von First-Generation-Studierenden (laut 20. Sozialerhebung des Studierendenwerks von 2012¹⁰ sind dies 35% der Promovierenden) werden nicht nachhaltig gefördert. Ein Monitoring unter Berücksichtigung von Diversity-Dimensionen soll dabei helfen, den Prozess zur Aufnahme einer Promotion für weitere Interessentengruppen inklusiver zu gestalten und so mehr Promovierende aus unterrepräsentierten Gruppen für eine Promotion zu gewinnen.

Förderung durch Fortbildungsangebote

Personen, die an der ASH Berlin Promovend_innen betreuen und beraten, werden durch verpflichten-

de Fortbildungen und Beratungen in Diversity-, Gender- und Antidiskriminierungskompetenzen geschult und sind für unterschiedliche Lebensrealitäten von Promovend_innen und Promotionsinteressierten sensibilisiert.

Diversity-, gender- und diskriminierungssensible Beratung

Die Promotionsförderung berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse, Lebenslagen und Interessen Promotionsinteressierter. Sie bietet aktiv Möglichkeiten zur Netzwerkbildung und Peer-Coaching für unterrepräsentierte Promovierendengruppen an.

Ein besonderes Augenmerk liegt zudem auf dem Thema Diversity und Diversitätssensibilität unter allen Beschäftigten der Hochschule. Die Diversität in der Gruppe der Studierenden spiegelt sich nicht in der Zusammensetzung der an der Hochschule Beschäftigten wieder. Dies gilt vor allem in Bezug auf Rassismuserfahrungen, Nationalität oder die Vielfalt der gesprochenen Sprachen bzw. Mehrsprachigkeit.

Geplante Maßnahmen sind hierbei:

Diversität unter allen Beschäftigten fördern

Diversity wird als Kategorie in der Personalentwicklungsplanung betrachtet und bei entsprechenden Weiterbildungsangeboten berücksichtigt. Stellenausschreibungen werden differenzsensibel formuliert und unterrepräsentierte Gruppen explizit zur Bewerbung aufgefordert. Weiterbildung ist ein Instrument der Personalentwicklung und des Personalentwicklungskonzepts, das alle Beschäftigtengruppen in den Blick nimmt und u. a. marginalisierte und unterrepräsentierte Gruppen an der ASH Berlin aktiv bei ihrer Karriereentwicklung unterstützt.

Gender- und Diversity-Kompetenz

Es werden regelmäßig Weiterbildungen für alle Hochschulmitglieder zu Gender- und Diversitätsperspektiven, Antidiskriminierung sowie den damit verbundenen gesetzlichen Grundlagen (LGG, AGG und LADG) angeboten. Beschäftigte werden über Beratungs- und Unterstützungsstrukturen informiert, damit sie diese Informationen an Studierende weitergeben können. Für alle neu eingestellten Mitarbeiter_innen werden verpflichtende Schulungen zu Gender- und Diversity-Sensibilisierung angeboten. Im Rahmen der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten für alle Beschäftigten werden Gen-

10

http://www.sozialerhebung.de/download/20/soz20_hauptbericht_gesamt.pdf

der- und Diversity-Kompetenz als verpflichtende Elemente aufgenommen. Studierende erhalten die Möglichkeit, an Seminaren zu Gender- und Diversity-Kompetenz bzw. Antidiskriminierung teilzunehmen, die u. a. durch das Frauen*bildungsprogramm bereit gestellt werden. Im Gespräch mit den Studiengangsleitungen soll vom Frauen*büro geprüft werden, ob Studierende hierbei auch Credits im Rahmen ihres Studiums erwerben können.

3.3 Unterstützung von trans, inter und nicht-binären Hochschulangehörigen

Ausgehend von einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 2017 wurde 2018 das Personenstandsgesetz verändert. Dies ermöglicht als Personenstand neben *männlich* und *weiblich* außerdem die Geschlechtsangabe *divers* sowie *keine Angabe*. Diese Gesetzesänderung stärkt das Recht auf geschlechtliche Selbstbestimmung und macht die gesellschaftliche Geschlechtervielfalt sichtbarer.

Durch den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache sind Ausschreibungen und Stellenangebote an der ASH Berlin bereits inklusiver gestaltet. Bei Studierenden und Beschäftigten wird seit 2018 das Geschlecht mit vier Geschlechtsoptionen (männlich/ weiblich/ divers/ keine Angabe) hochschulintern statistisch erfasst und ermöglicht so auch trans, inter und nicht-binären Hochschulangehörigen eine Wahl bei der Geschlechtsangabe. Das nachträgliche Ausstellen von Zeugnissen auf den geänderten Namen ist nach Antragstellung und unter Vorlage eines rechtskräftigen Beschlusses zur Namensänderung oder entsprechender Nachweise (wie der Geburtsurkunde) im Studierendencenter möglich.

Langfristig betrachtet braucht es aber mehr und niedrigschwelligere Instrumente für alle Mitgliedergruppen, um die Hochschule offen und differenzsensibel für trans, inter und nicht-binäre Hochschulangehörige zu gestalten. Unzureichende oder hochschwellige Maßnahmen wirken sich nach Aussagen von Betroffenen negativ auf deren Studien- und Arbeitsleistungen aus und setzen diese unnötig Stress und Diskriminierungspotentialen aus.¹¹ Die Angleichung der Geschlechtsidentität kann für Betroffene zu einer psychischen Belastung werden, die es parallel zu den Anforderungen des Alltags

11 <https://www.change.org/p/tinklusiveuni-jetzt-f%C3%BCr-trans-inter-und-nicht-bin%C3%A4re-studierende-steffenkrach>

bzw. des Studiums zu meistern gilt. In der Regel führen medizinische Behandlungen zu einer Verlängerung der Regelstudienzeit, der psychische Druck, alle notwendigen Maßnahmen wie Namensänderung, Anrede oder Anpassung von Zeugnissen zu beantragen und umzusetzen, ist hoch. Um Studierende und Beschäftigte zu entlasten, soll die Änderung der erfassten Daten zur Angleichung der Geschlechtsidentität in einen strukturierten Prozess überführt werden. Dieser Prozess soll auch den Weg darstellen, den insbesondere Student_innen beschreiten können. So wird ein wesentlicher Beitrag zur Inklusion und Partizipation und damit zum Studienerfolg geleistet.

Folgende Maßnahmen sind hierbei geplant:

Niedrigschwellige Änderung des Namens und Geschlechtseintrages

Bisher benötigen Hochschulangehörige an der ASH Berlin einen Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Trans- und Intergeschlechtlichkeit (dgti e.V.) oder eine amtliche Namensänderung nach dem Transsexuellengesetz (TSG) bzw. nach §45b des Personenstandsgesetzes (PStG). Ziel ist, eine Namensänderung sowie eine Änderung des Geschlechtseintrags in den Datenbanken der Hochschule jederzeit und ohne Voraussetzung vornehmen zu können. Dabei wird den entsprechenden Handlungsempfehlungen der Kommission für Queere* Gleichstellungspolitik an Hochschulen der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) gefolgt.¹² Es werden technische Möglichkeiten geschaffen, um in der digitalen Lehre bei Lernplattformen und Videokonferenzsystemen selbstgewählte Namen zu nutzen. Auch die Neu-Ausstellung von Zeugnissen auf den geänderten Namen soll ohne Voraussetzung möglich sein. Hochschulangehörige und Bewerber_innen werden auf der Website der ASH Berlin transparent über das Verfahren informiert. Dort wird je eine Ansprechperson in der Abteilung Haushalt und Personal im Bereich Personal und in der Abteilung Studierendencenter im Arbeitsgebiet Immatrikulation benannt. In allen verwendeten digitalen System soll, wie derzeit bei Moodle und Big Blue Button, die Möglichkeit der niedrigschwelligen Namensänderung vorhanden sein, noch bevor die Verwendung der jeweiligen Systeme oder Plattformen für alle

12 <https://bukof.de/service/handlungsempfehlungen-fuer-geschlechtervielfalt-an-hochschulen/>

obligatorisch ist. Damit werden Zwangsoutings verhindert.

Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt als Querschnittsthema gestalten

Geschlechtervielfalt ist Realität in der Gesellschaft. Trotz allem werden die Belange von trans, inter und nicht-binären Personen häufig nicht explizit mitgedacht oder sexuelle Vielfalt marginalisiert. Maßnahmen und Prozesse an der ASH Berlin sollten daher hinsichtlich ihrer Einbeziehung der Belange von LSBTIQ*-Hochschulangehörigen untersucht und angepasst werden. Dies gilt im Besonderen für die räumliche Gestaltung von Toiletten und Umkleiden. Insbesondere Umkleiden sollten entsprechend der bereits umgestalteten Toiletten im Hauptgebäude die Möglichkeit abschließbarer Räume erhalten, die Privatsphäre beim Umziehen und Duschen ermöglichen. Der Umgestaltungsprozess wurde im Bestandsgebäude begonnen und in Bezug auf die Toiletten umgesetzt. Bei der Planung des Neubaus ist dies ebenfalls berücksichtigt worden. Zusätzlich dazu braucht es eine Erfassung der Bedarfe von LSBTIQ*-Hochschulangehörigen.

Öffnung des aktiven und passiven Wahlrechts des Frauen*rats für nicht-binäre und inter Hochschulangehörige

Der Frauen*rat wählt die Frauen*beauftragte der ASH Berlin und berät diese bei der Entwicklung und Realisierung ihrer Aufgaben. Laut der bisherigen Geschäftsordnung gilt dabei, dass „Mitglieder hochschulangehörige Personen sein [können], die sich den Zielen den Frauen*förderrichtlinien der ASH Berlin verpflichtet fühlen und die sich unter der Bezeichnung "Frau" definieren, definiert werden und/oder sich sichtbar gemacht sehen sowie Menschen, die sich nicht in einer Zweigeschlechtlichkeit verorten können oder wollen.“ Diese Definition schließt trans, inter und nicht-binäre Hochschulangehörige ein. Allerdings werden diese nicht bei der Wahl des Frauen*rats angesprochen. Die ASH Berlin setzt sich daher für eine Anpassung der gesetzlichen Grundlagen des Wahlrechts ein, um trans, inter und nicht-binären Hochschulangehörigen die Teilhabe zu ermöglichen.

Hochschulspezifische Aktionen im Pride Month

Der Juni wird jährlich als Pride Month von LSBTIQ* Personen zelebriert. Die ASH Berlin beteiligt sich daran mit einer Flaggenhissung vor dem Hauptgebäude. Zusätzlich organisiert sie Informations- und Diskussionsveranstaltungen.

3.4 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Die ASH Berlin arbeitet mit einem weiten Familienbegriff. Familie setzt sich demnach aus all denjenigen zusammen, zu denen die Beschäftigten und Studierenden eine enge persönliche Bindung haben bzw. mit und von denen sie Solidarität und Fürsorge leben und erfahren. Die Hochschule unterstützt alle Angehörigen dabei, die Anforderungen aus Arbeit, Studium und anderen Lebensbereichen gut miteinander zu vereinbaren. Sie gibt ihnen Hilfestellung bei der Übernahme sozialer Verantwortung für ihre (Wahl-)Familien. Dies geschieht insbesondere durch die vielfältigen Beratungs- und Unterstützungsangebote des Familienbüros, aber auch über die Studienberatung durch das Studierendencenter und die Studiengangskoordinationen der jeweiligen Studiengänge.

Durch die im Mai 2021 in Kraft getretene Antidiskriminierungssatzung der ASH Berlin haben Hochschulangehörige, die sich aufgrund ihres Familienstatus oder einer Schwangerschaft benachteiligt fühlen, inzwischen auch die Möglichkeit, sich an das Berater_innennetzwerk zu wenden bzw. Beschwerde gegen eine Diskriminierung einzulegen.

Die Vereinbarkeit von akademischer Karriereentwicklung und Betreuungsverantwortung soll zudem künftig in Berufungsverfahren eine größere Rolle spielen. Dadurch wird verhindert, dass Frauen* aufgrund familiärer Verpflichtungen Nachteile in Verfahren bzw. bei der Berufung erleiden.

Geplante Maßnahmen sind hierbei:

Vereinbarkeitsaspekte in die Berufungssatzung der ASH Berlin integrieren

Die Anerkennung von Familienzeiten bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistung der Bewerber_innen („akademisches Alter“) wird durch die Berufungsordnung vorgeschrieben und in ihr geregelt. Zudem werden Dual Career Angebote in die Berufungsverhandlungen eingebunden.

Einrichtung einer Kommission zum Thema Vereinbarkeit

Die anhaltende Corona-Pandemie hat gezeigt, vor welche Herausforderungen das Thema Care- und Sorgearbeit Hochschulangehörige stellt. Die Einrichtung einer statusgruppenübergreifenden Kommission, die in engem Austausch mit dem Familien-

büro steht und Impulse aus der Hochschule gibt, ermöglicht die Erarbeitung von Angeboten, Maßnahmen und Handlungsempfehlungen.

3.5 Akademisierung von „Frauenberufen“

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Programms „FH-Personal“ in den Jahren 2021 bis 2026 geförderte Projekt „Systemrelevante Akademisierung gender- und diversitygerecht etablieren. Professorales Personal für SAGE-Disziplinen (Sage SAGE!)“ bildet das Herzstück der Akademisierungsbestrebungen der ASH Berlin. Kernziel des Konzepts ist es, vielfältiges und diverses professorales Personal für die an der ASH Berlin gelehrt SAGE-Disziplinen zu entwickeln, zu gewinnen und ihm attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten, damit es der Hochschule langfristig erhalten bleibt. Das Gesamtprojekt umfasst folgende Schwerpunkte:

Profilentwicklung durch Förderung von Wissenschaftler_innen in der Qualifikationsphase

Die Hürden von ASH-Absolvent_innen hin zur Promotion sollen abgebaut werden und alle Promotionsvorhaben neben ihrer spezifischen Ausrichtung allgemein der Disziplin- und Professionsentwicklung im SAGE-Bereich dienen bzw. zur Profilbildung der Hochschule beitragen.

Entwicklung einer vielfältigen und diversen Professor_innenschaft

Wissenschaftler_innen of Colour bzw. mit Flucht- und Migrationsgeschichte und/oder Rassismus- oder Diskriminierungserfahrung sollen für eine Fachhochschulprofessur in SAGE-Fächern gewonnen werden. In der Folge sollen durch eine vielfältige Professor_innenschaft an der ASH Berlin neue gesellschaftliche Herausforderungen und ungeklärte soziale Fragen multiperspektivisch erforscht, gelehrt und praxisbezogen beantwortet werden.

Austausch von Wissenschaft und Berufspraxis

Durch die Zusammenarbeit von Wissenschaft und Forschung mit der Berufspraxis soll der wechselseitige Transfer gestärkt und damit langfristig eine effektvolle Akademisierung erreicht werden, die auf die Berufsfelder zurückwirkt.

3.6 Förderung von Gender und Diversity in Forschung, Lehre und Weiterbildung

In der Tradition Alice Salomons und der Entwicklungen der (Fach)Hochschule seit den 1970er Jahren spielt Gender in Forschung, Lehre und Weiterbildung eine große Rolle. Neben dem Schwerpunkt Gender-Forschung sind Gender-Inhalte und -Kompetenzen auch ein wichtiges Querschnittsthema für Forschung, Lehre und Weiterbildung. Die Sensibilisierung für Gender und Gleichstellung ist eng verknüpft mit der Akzeptanz von Gleichstellungsmaßnahmen unter den Hochschulangehörigen. Diese sollen zukünftig noch stärker intersektional mit Diversity-Aspekten in Forschung, Lehre und Weiterbildung verknüpft werden.

Geplante Maßnahmen sind hierbei:

Ausbau der Strukturen für Diversity und Antirassismus an der ASH Berlin

Einsetzen einer Schwerpunktprofessur für die Etablierung struktureller Maßnahmen im Bereich "Diversity und Antirassismus" (befristet) auf der Basis des erfolgreichen Antrags beim Bund-Länder-Programm zur Förderung und Entwicklung von professoralem Personal an Fachhochschulen "Systemrelevante Akademisierung gender- und diversitygerecht etablieren. Professorales Personal für SAGE-Disziplinen (Sage SAGE!)".

Ausbau der Genderforschung an der ASH Berlin

Überarbeitung der Darstellung von Forschung zu Gender- und Diversity-Themen in der Öffentlichkeitsarbeit, vor allem auf der Webseite. Darstellung der Erfolge und des spezifischen Profils, z. B. im Bereich trans Forschung oder des Alice Salomon Awards noch deutlicher hervorheben. Prüfung und ggf. intensivere Förderung der Vernetzung von Genderforschung an der ASB Berlin. Prüfung der Einrichtung eines Preises für Gender Forschung. Stärken und Schwerpunktsetzungen in der Genderforschung durch fachspezifische Forschungen ergänzen und stärken. Stärkere redaktionelle Begleitung der hochschulinternen Mailingliste "Geschlechterforschung" durch geeignete Stellen.

Einrichtung eines Forschungskolloquiums Gender & Diversity Studies

Forschungsthemen sichtbar machen, Forschende und Wissenschaftler_innen in der Qualifikationsphase vernetzen, trans- und interdisziplinären Austausch stärken. Forschungsabteilung als Unterstüt-

zung mit einbinden (Prüfung von externer Forschungsförderung etc.)

Ausbau reflexiver Forschung und stärkere internationale Vernetzung

Förderung und Sichtbarmachung historischer Forschung zur Hochschule, zu den Disziplinen und zu der Gründerin der Hochschule, Alice Salomon. Anregung und Förderung internationaler Vernetzung. Aufbau und Pflege einer ASH Berlin-spezifischen, feministischen Erinnerungskultur unter Beteiligung des Alice Salomon Archivs.

Aufnahme einer **Begleitforschung und Evaluation hinsichtlich der Gleichstellungs- und Diversity-Maßnahmen**, die an der Hochschule im Rahmen des Gleichstellungskonzepts umgesetzt werden.

Anregung eines SAGE-Forschungsschwerpunkts zum Thema „Spezifisches Erwartungsprofil an und durch Care-Arbeit“

Mit den Professionen und Berufen, zu denen an der ASH Berlin gelehrt wird, geht eine gewisse gesellschaftliche Erwartungshaltung einher, was Care-/Sorge-Arbeit leisten muss, und wer sie wie gestaltet. Dies impliziert verschiedene vergeschlechtlichte Annahmen, die es kritisch zu hinterfragen gilt. Themen könnten sein: Übergriffe, Ausbeutung, Service an die Gesellschaft, der mit Überausbeutung der arbeitenden Personen (Absolvent_innen, Lehrenden) einhergeht und bestimmte Forschungsbedarfe generiert. Analyse spezifischer historisch vergeschlechtlichter Tätigkeiten und Haltungen.

Überarbeitung der Berufsordnung

Die Forderung von Kenntnissen und Erfahrungen in Diversity-Forschung und Praxis ist als erwünschte Kompetenz in allen Ausschreibungen von Professuren enthalten. Die Berufsordnung berücksichtigt diesen Aspekt bisher nicht – weder als Standardkriterium bei Ausschreibungen noch in Bezug auf die Zusammenstellung der Berufungskommission. Es wird ein entsprechender Antrag in die zuständigen Gremien eingebracht, der die Aufnahme der Kriterien sowohl hinsichtlich der Forschungsleistung („Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in der Forschung“) als auch hinsichtlich der Lehrkompetenz ("Kenntnisse und Anwendung gender- und diversity-sensibler Didaktik") vorschlägt.

Stellenausschreibungen

Es wird ein entsprechender Antrag in die Gremien resp. die Hochschulleitung eingebracht, der die Auf-

nahme von Gender- und Diversity-Sensibilität bzw. -Kompetenz als gewünschte Anforderung für alle Ausschreibungen der ASH Berlin verbindlich vorschlägt.

Gender in der Lehre

Es wird die Implementierung von Gender als Querschnittsthema in allen Studienordnungen, Studienplänen und Modulhandbüchern angestrebt und jeweils als Antrag in die entsprechenden Gremien eingebracht. Es wird eine erfolgreiche Implementierung von Gender als Querschnittsthema in allen Studienordnungen, Studienplänen und Modulhandbüchern angestrebt. In Absprache mit dem Studierendencenter und den Studiengangsleitungen werden Möglichkeiten der Evaluation geprüft. Leitfragen dabei sind: Wie findet die Implementierung Niederschlag in den Seminaren? Wie wirkt sich die Ausbildung von Gender- und Diversity-Kompetenz insbesondere in den Fächern, die keine expliziten Gender-(Wahlpflicht-)Module anbieten, aus? Darüber hinaus wird eine Übersicht zur an der ASH Berlin angebotenen Lehre mit Gender- und/ oder Diversity-Bezug erstellt. Dieser Prozess wird vom Frauen*büro gemeinsam mit der Kommission für Lehre und Studium entwickelt. Er dient der Dokumentation, aber auch als Motivation und Inspiration für die Lehrveranstaltungsplanung

Frauen*bildungsprogramm

Das Bildungsprogramm der Frauen*beauftragten soll unter Aufnahme von Diversity-Aspekten und Etablierung eines intersektionalen Bildungsansatzes (weiter) ausgebaut werden. Es wird künftig neben der Qualifizierung von Frauen* um die Vermittlung von Gender- und Diversity-Inhalten sowie Gender- und Diversity-Kompetenz gehen. Hierfür sind bspw. Kooperationen mit der Schwerbehindertenbeauftragten der Hochschule sowie mit Expert_innen im Bereich Geschlechtervielfalt geplant. Dabei ist darauf zu achten, dass dieses Angebot frei und möglichst niedrigschwellig sowie kostengünstig bleibt.

Schulungsangebot zu Gender- und Diversitykompetenz für alle Mitgliedergruppen

Das Frauenbüro prüft gemeinsam mit der Hochschulleitung, wie der Aufbau eines internen Schulungsangebots zur Ausbildung und Vertiefung von Gender- und Diversity-Kompetenz gestaltet und wo dieses Angebot angesiedelt sein kann. Diese Schulungsmöglichkeiten sind Teil der Personalentwicklung. Angesprochen werden vor allem (neuberufe-

ne) Professor_innen, Lehrbeauftragte und Verwaltungspersonal. Dabei werden unterschiedliche Schulungsformate berücksichtigt. Die Schwerpunkte der Schulungen orientieren sich an den klassischen Kernzielen von Gender- und Diversity-Trainings: Sensibilisieren, Reflektieren, Hinterfragen. Die Inhalte sollen Anwender_innen- und kontextbezogen vermittelt werden, z.B. hinsichtlich von Beratungsarbeit oder Führungsverantwortung.

3.7 Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Erfahrungen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gehören zum unerwünschten Erleben vieler Menschen. In einer bundesweit durchgeführten nicht-repräsentativen Umfrage gaben 97% der befragten Frauen, 95% der nicht-binären Personen sowie 55% der Männer an, bereits sexuelle Belästigung erlebt zu haben.¹³ Unter sexuelle Belästigung fallen hierbei anzügliche Blicke und Kommentare ebenso wie unerwünschte sexuelle Berührungen und Grenzüberschreitungen.¹⁴ Sexuelle Belästigung ist eine Form der sexualisierten Diskriminierung bis hin zu Gewalt. Dies können auch strafbare Handlungen sein. In diesem Kontext kommt Hochschulen eine besondere Verantwortung zu, Beschäftigte und Studierende vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen. Laut eines EU-Länderberichtes zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gaben 54,7% der Studentinnen an, sexuelle Belästigung während des Studiums erlebt zu haben, wobei diese im Rahmen des Studiums meist von Mitstudierenden ausging.¹⁵ Auch in Bezug auf Beschäftigte zeigt sich starker Handlungsbedarf. So gibt in einer weiteren Umfrage jede zweite Befragte an, schon einmal gesetzlich verbotene sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz erlebt zu haben.¹⁶

13 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/partner-5-studie/>

14 BMFSFJ (2020) Sexuelle Belästigung. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/sexuelle-belaestigung>

15 Feltes/List/Schneider/Höfker (2012): Gender-based Violence, Stalking and Fear of Crime. Länderbericht Deutschland.

16 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" Ergebnisse einer

Trotz der weiten Verbreitung solcher Erfahrungen werden diese oft nicht öffentlich gemacht oder die Täter_innen damit konfrontiert. Die Gründe dafür sind vielfältig: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind aufgrund der gesellschaftlichen Tabuisierung mit Gefühlen von Scham, Hilflosigkeit, Überforderung und Angst verbunden. Oft fühlen sich die Betroffenen mit diesen Erfahrungen allein gelassen. Sie leiden unter Schlaf- und Konzentrationsproblemen, Angstzuständen, Motivationsverlust oder psychischen Erkrankungen. Viele Betroffene suchen die Schuld für ihre Erfahrungen bei ihrem eigenen Verhalten statt bei der Verantwortung der gewaltvollen und diskriminierenden Person. Sie haben Angst, dass ihnen nicht geglaubt wird oder befürchten weitere negative Konsequenzen für ihre (berufliche) Zukunft.

Gerade in körpernahen Tätigkeitsbereichen wie der Pflege findet eine Tabuisierung des Themas bei gleichzeitiger Normalisierung entsprechender Handlungen statt. Der Anspruch an die eigene professionelle Rolle und die mangelnde Thematisierung in Ausbildung und Berufsumfeld verstärken dies. Dabei sind gerade Berufsanfänger_innen besonders von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in der Pflege betroffen.¹⁷ Schützend und vorbeugend bedarf es einer klaren Verantwortungsübernahme von Betreuenden in Ausbildungsinstitutionen und einer curricularen Verankerung zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in den Studiengängen.

In der weltweiten Covid-19 Pandemie hat darüber hinaus durch die vielfach ins Digitale verlagerte Kommunikation auch die digitale Gewalt gegen Frauen*, trans, nicht-binäre und inter Personen zugenommen. Digitale Gewalt beschreibt dabei Formen von Gewalt und Grenzüberschreitungen, die sich digitaler Hilfsmittel bedienen.¹⁸ An Hochschu-

repräsentativen Umfrage unter Beschäftigten in Deutschland.

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/handout_umfrage_sex_belaestigung_am_Arbeitsplatz_beschaeftigte.html

17 Zwei Drittel der Befragten Pflegerinnen gaben an, mindestens einmal im Jahr sexuell belästigt zu werden: <https://www.bibliomed-pflege.de/sp/artikel/24000-stoppe-ich-moechte-das-nicht>

18 Sieh auch <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/digitale-gewalt-was-ist-das.html>

len zeigt sich dies beispielsweise in sexistischen und diskriminierenden Kommentaren in Chatgruppen, Privatnachrichten in digitalen Lehrveranstaltungen, die das Aussehen oder die Einrichtung von Kommiliton_innen kommentieren, oder auch in Form von sogenanntem „Zoom-Bombing“, also der gezielten Störung von Lehrveranstaltungen. Auch hier ist die Hochschule in der Verantwortung, Hochschulangehörige zu schützen und durch einen Code of Conduct und Netiquettes die Ansprüche an (digitale) Kommunikation sichtbar zu machen.

Aufgabe der ASH Berlin ist es, als Arbeitsstätte und Ausbildungsinstitution Hochschulangehörige zu schützen und Maßnahmen zu entwickeln, die zu einer Prävention von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt beitragen. Dies gilt im Besonderen mit Blick auf hierarchische Abhängigkeiten, wie sie sich an der Hochschule durch die Betreuung von Studierenden oder hierarchische Beschäftigungsverhältnisse ergeben. Diese hierarchischen und von Ungleichheit geprägten Verhältnisse fördern bei vielen Betroffenen die Angst, über Erlebnisse von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu sprechen oder sich Vertreter_innen an der Institution selbst anzuvertrauen.

An der ASH Berlin wurde daher seit 2018 eine Antidiskriminierungssatzung zum Schutz vor Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking entwickelt. Diese wurde im Februar 2020 vom Akademischen Senat verabschiedet. Die Satzung wurde im Frühjahr 2021 nach der Einholung eines externen Rechtsgutachtens überarbeitet und am 25. Mai 2021 im Amtlichen Mitteilungsblatt veröffentlicht. Die Satzung dient dazu, für Diskriminierungspotentiale zu sensibilisieren und Diskriminierung an der Hochschule entschlossen entgegenzutreten. Sie zeigt Beratungsangebote und Beschwerdeverfahren auf. Die Satzung trägt zudem zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG 2006) sowie des Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG 2020) bei. Zum Schutz Betroffener von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt besteht die Möglichkeit, auch anonym ein Beschwerdeverfahren einzuleiten und so die eigenen Persönlichkeitsrechte zu schützen.

Im Rahmen der Antidiskriminierungssatzung wurde an der ASH Berlin zudem seit März 2020 ein Netzwerk von qualifizierten Erstberater_innen in Fällen von Diskriminierung aufgebaut, um Hochschulangehörigen eine niedrigschwellige Erst- und Verweis-

beratung zu bieten. Dem ging die erfolgreiche Antragstellung über das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) voraus. Die beratenden Personen, die zu unterschiedlichen Mitgliedergruppen der ASH Berlin gehören, bieten zusätzlich oder im Rahmen ihrer Tätigkeit als Erstanlaufstellen Ratsuchenden die Möglichkeit, vertraulich und auf Wunsch anonym über ihre Erfahrung zu sprechen, diese einzuordnen und ggf. weitere Maßnahmen einzuleiten.

Diese neu geschaffenen Strukturen, die Antidiskriminierungssatzung und das Berater_innennetzwerk sowie die einzurichtende Beschwerdestelle werden in den nächsten Jahren nachhaltig verankert, um den Schutz von (potenziell) von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffenen Hochschulangehörigen noch stärker in den Blick zu nehmen.

Geplante Maßnahmen sind hierbei:

Einrichtung einer Geschäftsstelle zur Etablierung, Pflege und Koordination des Berater_innennetzwerks

Um das Netzwerk dauerhaft zu etablieren, braucht es eine strukturelle Anbindung sowie eigene Koordinationsarbeit. Die Anbindung soll an den neu zu schaffenden Arbeitsbereich InPuT erfolgen. Zu den Aufgaben gehören die konzeptuelle Weiterentwicklung des Netzwerks, die Förderung intersektionaler Antidiskriminierungsarbeit, die Bereitstellung eines regelmäßigen Schulungsangebots und die Ermöglichung kollegialer Fallberatung, das Monitoring und Controlling der Beratungsfälle, um Diskriminierungspotentiale an der Hochschule zu verringern, Dokumentation und Berichtswesen sowie Öffentlichkeitsarbeit.

Ausweitung der Kenntnisnahme bestehender Strukturen

Der Hochschulleitung wird vorgeschlagen, Orte und Gelegenheiten zu finden, wo die Satzung den Hochschulangehörigen zur Kenntnisnahme vorgelegt werden kann, um so die Bekanntmachung von Beratungs- und Präventionsangeboten voranzubringen. Neueingestellten kann diese im Zuge ihres Einstellungsprozesses bekannt gemacht werden, Studierenden im Rahmen der Immatrikulation.

Erarbeitung eines Codes of Conduct und Netiquette

Zum Schutz vor (digitaler) Gewalt und im Rahmen des Leitbilds „Lernen und Lehren“ an der ASH Berlin werden Kommunikationsregeln für den Umgang

und die Kommunikation in Lehrveranstaltungen erarbeitet.

Erarbeitung eines Schutzkonzeptes

Die Antidiskriminierungssatzung ist neben dem Ausbau von Beratungsangeboten ein wichtiger Baustein zum Diskriminierungsschutz an der Hochschule. Zusätzlich dazu bedarf es eines Sicherheits- und Schutzkonzeptes, welches systematisch Unterstützungsschritte bei, vor allem auch externen, Bedrohungen an der Hochschule festlegt und Betroffenschutz in den Mittelpunkt rückt. Die ASH Berlin wird ein entsprechendes Schutzkonzept in den nächsten zwei Jahren erarbeiten.

Sensibilisierung durch Schulungsangebote

Es sind regelmäßige Schulungen zum Thema (sexualisierte) Diskriminierung und Gewalt geplant. Diese dienen der Sensibilisierung von Hochschulangehörigen und sollen die Wahrnehmung für Diskriminierung schärfen sowie Betroffenen erste Informationen über Beratungs- und Unterstützungsangeboten geben.

Beratungs- und Informationsmaterial zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz

Die ASH Berlin erarbeitet Informationsmaterial zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Dieses listet sowohl Handlungsmöglichkeiten für Betroffene als auch weiterführende Beratungsstellen und Ansprechpersonen auf. Das Informationsmaterial wird öffentlich ausgelegt und neuen Mitarbeiter_innen an der ASH bei der Einstellung zur Verfügung gestellt.

Einrichtung einer Beschwerdestelle

Wie in der Antidiskriminierungssatzung festgelegt wird eine Beschwerdestelle eingerichtet, welche Beschwerden in Fällen von Diskriminierung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, Mobbing und Stalking bearbeitet und eine Sachverhaltsermittlung durchführt. Eine anonymisierte Beschwerde ist möglich.

Empowerment, Selbstverteidigung und Selbstbehauptung

Im Rahmen des Frauen*bildungsprogramms des Frauen*büros werden für Frauen, trans, inter und nicht-binäre Personen spezifische Empowerment-, Selbstverteidigungs- und Selbstbehauptungstrainings angeboten. Dies dient insbesondere der Erhöhung des Sicherheitsgefühls der Teilnehmenden

auf dem Weg zur Hochschule oder in digitaler Kommunikation.

Hochschulspezifische Aktionen am Aktionstag gegen patriarchale Gewalt

Der 25. November markiert jedes Jahr den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen. In diesem Rahmen finden Aufklärungs- und Sensibilisierungsveranstaltungen an der Hochschule statt.

3.8 Querschnittsthema Gleichstellungspolitische Personalentwicklung

Auch an der ASH Berlin gibt es besonders im Bereich der Verwaltung Hinweise auf eine geschlechtshierarchische Arbeitsteilung: Wie im unten folgenden Datenkapitel ausgeführt wird, sind relativ zu den Beschäftigtenzahlen mehr Männer als Frauen Führungskräfte und hinsichtlich der tariflichen Eingruppierung finden sich Männer überproportional in den höherdotierten Tarifgruppen. Darüber hinaus kann die gesamte Mitgliedergruppe der Verwaltungsmitarbeiter_innen an der ASH Berlin, unabhängig vom Geschlecht, aufgrund des derzeitigen Berliner Hochschulgesetzes sowie eines 50 Jahre alten Bundesverfassungsgerichtsurteils nicht mit gleichem Stimmrecht in den Gremien der ASH Berlin mitarbeiten. Dies kann mittelbar zu einer Abwertung in der internen Kommunikation führen, was auch mit geschlechtsspezifischen Konsequenzen einhergeht, da der Frauen*anteil in dieser Mitgliedergruppe am höchsten ist. Daher ist für diese Personengruppe eine gendersensible, gleichstellungspolitische Personalentwicklung von besonderer Bedeutung.

Verwaltungsmitarbeiter_innen an Hochschulen bearbeiten in allen Abteilungen der Hochschule auf allen Ebenen teilweise mit großer Eigenverantwortlichkeit eine Vielzahl an unterschiedlichen und komplexen Aufgaben, die ein hohes Maß an verschiedensten Fähigkeiten und Kenntnissen erfordern. Mit ihrer Arbeit schaffen sie die Voraussetzungen für einen möglichst reibungslosen Ablauf des Hochschulbetriebs sowie für die Zusammenarbeit der Hochschulleitung mit allen Bereichen der ASH Berlin. Aufgabenvielfalt, Arbeitsdichte, Selbständigkeit und Verantwortung haben in den vergangenen Jahrzehnten auch im Bereich der Hochschulverwaltung stark zugenommen.

Die Arbeit und die qualitativen Veränderungen der Arbeit sowie die Leistungen der Beschäftigten sol-

len wahrgenommen werden und sich u. a. in der Leistungsbewertung widerspiegeln. Hierfür gibt es die Möglichkeit einer Tätigkeitsdarstellung durch die jeweilige Abteilungsleitung, auf deren Grundlage die Eingruppierung überprüft wird.

Die ASH Berlin setzt sich zum Ziel, Lohnungleichheit entgegenzutreten und Entgeltgleichheit für alle Geschlechter sowie eine Aufwertung stereotyp weiblich konnotierter Aufgabenbereiche herbeizuführen. Parallel dazu wird angestrebt, dass die Hochschulöffentlichkeit insgesamt für das Thema Entgeltgerechtigkeit sensibilisiert wird.

Geplante Maßnahmen zum Abbau der genannten Missstände sind:

Prüfung zur Durchführung eines EG-Checks

Die Hochschulleitung prüft, ob mit Unterstützung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Entgeltgleichheits-Check (EG-Check) an der Hochschule durchgeführt werden kann. Auf Basis der Ergebnisse des Checks werden dann in weiteren Schritten konkrete Maßnahmen und Umsetzungsschritte für eine geschlechtergerechte Entgeltgleichheit entwickelt.

Anpassung von Funktionsbezeichnungen

Veraltete Funktionsbezeichnungen, die unerwünschte stereotype Bilder in den Köpfen hervorrufen, werden durch neue und den Aufgaben angemessenere Bezeichnungen ersetzt. Als Beispiel kann hier die bisher so genannte Sekretariatstätigkeit genannt werden, die sich in den vergangenen Jahrzehnten hin zu einer komplexen Schnittstellenfunktion entwickelt hat und durch den Begriff Sekretär_in kaum widerspiegelt wird. Hier wird die Hochschulleitung bzw. die Kanzlerin gebeten, alternative Bezeichnungen, wie z. B. die Bezeichnung Büromanagement / Büromanager_in einzuführen.

Sichtbarmachung "klassischer" Verwaltungstätigkeiten

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit von Veranstaltungen bzw. in den verschiedenen Publikationen der Hochschule wird verstärkt über die vielfältigen Tätigkeiten in der Hochschulverwaltung, die hohen Ansprüche an diese sowie den Wandel der entsprechenden Berufsbilder berichtet.

Gezielte frühzeitige Förderung von zukünftigen weiblichen Führungskräften

Die ASH Berlin als SAGE-Hochschule tut gut daran,

auch über ihren eigenen Bedarf hinaus Mitarbeiterinnen* großzügig darin zu fördern, Führungsverantwortung in der ASH Berlin in Teams, Abteilungen, Gremien und Arbeitsgruppen, aber auch über die ASH Berlin hinaus im ehrenamtlichen Bereich zu übernehmen und sich in Weiterbildungen bewusst mit überzeugendem Auftreten und Agieren als Frau* in sozialen Kontexten auseinanderzusetzen. Sicher und souverän vor Gruppen zu sprechen, fair und überzeugend zu argumentieren, in der Sache hart zu verhandeln, wertschätzend zu kommunizieren, Diskussionen und Sitzungen zu leiten und Arbeitsaufgaben verantwortlich, diversitätssensibel und gesundheitsschützend in diversen Teams umzusetzen, will und soll von möglichst vielen Frauen* gelernt werden, so dass sie in der ASH Berlin und über die ASH Berlin hinaus aktiv und selbstreflexiv an der Überwindung überkommener Geschlechterstereotype mitwirken können.

Frühzeitige Besetzung von Stellvertreter_innenpositionen mit weiblichen Führungskräften und deren gleichberechtigte Einbeziehung in Führungsteams

In allen Abteilungen sollte es Stellvertreter_innen der Leitungen geben, die diese bei Abwesenheit oder Bedarf vollumfänglich vertreten dürfen. Dies erleichtert die Identifikation mit der Rolle als Führungskraft. Insgesamt sollte die Anzahl von weiblichen Führungskräften und Stellvertretungen dem Anteil von weiblichen Beschäftigten im Bereich der Verwaltungsmitarbeiter_innen entsprechen. Dies sollte nicht zu einer „Durchhierarchisierung“ der Teams, sondern im Gegenteil zu einer guten, gesunderhaltenden Aufgabenverteilung und zu einem funktional sinnvoll koordinierenden, ansonsten kollegialen, intersektional empowernden Miteinander führen.

Überarbeitung der Dienstvereinbarung zur alternierenden Wohnraum- und Telearbeit an der ASH Berlin mit dem Ziel, mehr Home-Office-Arbeit zur Vereinfachung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, auch für Führungskräfte, zu ermöglichen

Derzeit beträgt der Anteil der Arbeitszeit, der im Home-Office geleistet werden kann, auch für Führungskräfte mit besonderen familiären oder gesundheitlichen Bedingungen 25%. Die Formulierung einer Zielmarke erscheint hier sinnvoll.

Viertelparität

Die ASH Berlin betrachtet die Viertelparität und damit die gleiche Sitz- und Stimmverteilung unter den Mitgliedergruppen als wichtigen Bestandteil einer demokratischen Kultur an einer modernen Hochschule. Wo rechtlich möglich, prüft die ASH Berlin die viertelparitätische Besetzung von AGs und Gremien und unterstützt so die Entwicklung möglichst gleichberechtigter Strukturen. Etwaige Status- oder Interessenkonflikte zwischen den Mitgliedergruppen sollen so gemindert werden.

4. Datensammlung

4.1 Frauenanteile

Als SAGE Hochschule weist die ASH Berlin seit jeher hohe Frauenanteile unter all ihren Mitgliedergruppen auf. So lag der Frauenanteil der jeweiligen Mitgliedergruppen im Wintersemester 2020/21 bei:

- 80% des nicht-wissenschaftlichen Personals
- 75% der Studierenden
- 70% der Professor_innen
- 68% des gesamten wissenschaftlichen Personals
- 79% der studentischen Hilfskräfte

Nicht-wissenschaftliches Personal

Mit rund 80% weist das nicht-wissenschaftliche Personal den höchsten Frauen*anteil unter allen Mitgliedergruppen der ASH Berlin auf, unter dem Verwaltungspersonal sind es sogar 84%. Dieser überdurchschnittlich hohe Frauen*anteil spiegelt sich jedoch nicht in allen Positionen innerhalb der Hochschulverwaltung wider. Beispielhaft sei hier auf die im Zuge des aktuell laufenden Hochschulentwicklungsprozesses entstehenden vier Abteilungen innerhalb der Hochschulverwaltung verwiesen. Von den vier Abteilungen (Haushalt + Personal, Facility Management, Computerzentrum, Studierendencenter) ist eine Leitungsposition mit einer Frau besetzt. Von den vier Leitungen der Serviceeinrichtungen¹⁹ der Hochschule sind aktuell zwei mit Frauen besetzt. Das Alice Salomon Archiv wird wissenschaftlich von einer Frau geleitet, die Servicestelle für Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre (Arbeitstitel) sowie die Betriebliche und Studentische Gesundheitsförderung von Frauen koordiniert. Drei von fünf Stabsstellen sind durch Frauen besetzt.

Erfreulich ist, dass die vier Positionen in der Hochschulleitung seit 2021 wieder vollständig besetzt sind. Durch die Amtsantritte von Jana Einsporn als Kanzlerin im November 2020 und Dagmar Bergs-Winkels als Prorektorin für Studium

¹⁹ Forschung, Bibliothek/Medien/Archiv, Karriereplanung&Gründungsförderung und Zentrum für Weiterbildung.

und Lehre im April 2021 ist der Frauenanteil in der Leitung nun auf 75% gestiegen.

Studierende

Der Frauen*anteil unter den Studierenden unterliegt seit vielen Jahren nur äußerst geringen Schwankungen. So waren im Jahr 2005 rund 74% der Studierenden Frauen*, im Wintersemester 2020/21 sind es 75%. In nahezu allen Studiengängen bewegt sich der Frauen*anteil in diesem Bereich. Abweichungen von mehr als zehn Prozentpunkten sind nicht feststellbar.

Geschlechtseinträge ‚divers‘ und ‚keine Angabe‘

Ende 2018 trat die Gesetzesänderung des Personenstandsgesetzes in Kraft, wonach es im Personenstandsrecht neben männlich und weiblich und der Möglichkeit ‚keine Angabe‘ zu wählen ein drittes positives Geschlecht und damit insgesamt zumindest vier mögliche Geschlechtseinträge geben muss. Auch Verfahren zur Änderungen des Geschlechtseintrags bzw. des Personenstands wurden etwas erleichtert. Bereits vorher konnten ASH-Studierende neben einer der beiden Geschlechtsangaben männlich oder weiblich als dritte Kategorie ‚keine Angabe‘ wählen.

Im Wintersemester 2020/21 waren 14 Studierende in der Kategorie ‚divers‘ erfasst, zwölf Studierende wählten die Möglichkeit ‚keine Angabe‘ zu machen. Entsprechende Statistiken für Mitarbeiter_innen liegen noch nicht vor.

Wichtig ist dabei zu bedenken, dass die Angabe ‚divers‘ oder ‚keine Angabe‘ keine Rückschlüsse auf die Anzahl von trans oder inter Personen zulässt, da die meisten Personen auch dieser Gruppen sich selbst als Frauen oder Männer und nicht als ‚divers‘ definieren. Hinzukommen dürfte eine unbestimmte Anzahl an inter und nicht-binären Personen, die (noch) keine Änderung ihres Personenstands vorgenommen haben. Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der Personen, die sich auch offiziell jenseits der binären Geschlechtskategorien verorten (wollen), in den kommenden Jahren weiter steigen wird.

Professorinnen

Eines der Gleichstellungsziele der ASH Berlin ist eine Repräsentanz von Professorinnen entsprechend dem Anteil von Studentinnen zu erreichen (Kaskadenmodell).

Durch eine geschlechtersensible Berufungspraxis konnte der Frauenanteil unter den Professor_innen in den vergangenen 15 Jahren deutlich gesteigert werden. Während im Jahr 2005 bei einem Frauenanteil von 74% unter den Student_innen lediglich 52% der Professuren mit Frauen besetzt waren, lag der Frauenanteil bei den Professuren im Wintersemester 2020/21 bei rund 70%. Um diesen Anteil auch im Zuge der kommenden Stellenneubesetzungen zu halten, werden geschlechtergerechte Berufungsverfahren und Maßnahmen im Bereich der Förderung von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen im Bereich der akademischen Personalentwicklung weiterhin als sehr relevant gesehen.

Wissenschaftliches Personal

Auch unter dem wissenschaftlichen Personal der ASH Berlin konnten die Frauenanteile in den vergangenen Jahren gesteigert werden.

Unter dem gesamten wissenschaftlichen Personal (Professor_innen, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, sonstige wissenschaftliche Personal und studentische Hilfskräfte) lag der Frauenanteil im Wintersemester 2013/14 bei 64% und im Wintersemester 2020/21 bei 68%. Noch etwas deutlicher ist die Steigerung innerhalb der Gruppe des sonstigen wissenschaftlichen Personals (wissenschaftliche Mitarbeiter_innen, Gastdozent_innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben): Hier lag der Frauenanteil im Wintersemester 2013/14 noch bei 67%, im Wintersemester 2020/21 waren es bereits 74%. Wird nur die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen (Funktions- und Qualifizierungsstellen) betrachtet, sind hier fünf von acht Stellen mit Frauen besetzt.

4.2 Studierende

Studierende: Wintersemester 2020/21 (Stichtag: 31.10.2020)		
		davon Frauen (in %)
Gesamt (inklusive Nebenhörer_innen)	4.240	3.184 (75%)
davon Angabe Geschlecht ‚divers‘	14	
davon ‚keine Angabe‘ zum Geschlecht	12	
Bachelor		
Erziehung und Bildung in der Kindheit	305	263
Erziehung und Bildung in der Kindheit (bbgl.)	155	134
Gesundheits- und Pflegemanagement, neu: Management und Versorgung im Gesundheitswesen	168	130
Management und Versorgung im Gesundheitswesen (s.o.)	36	31
Primärqualifizierender Studiengang Pflege	21	18
Interprofessionelle Gesundheitsversorgung – online	73	59
Physio-/ Ergotherapie (dual)	1	0
Physio-/ Ergotherapie (AddIS)	52	36
Physio-/ Ergotherapie (primärqualifizierend)	166	143
Soziale Arbeit	1.824	1.318
Soziale Arbeit (bbgl.)	503	331
gesamt	3.304	2.463 (75%)
Konsequente Master		
Management und Qualitätsentwicklung im Gesundheitswesen	95	71
Praxisforschung in Sozialer Arbeit und Pädagogik	247	189
gesamt	342	260 (76%)
Weiterbildende Master		
Bildung für nachhaltige Entwicklung	31	27
Biografisches und Kreatives Schreiben	92	84

Intercultural Conflict Management (englisch)	49	30
Gestión de conflictos interculturales (spanisch)	36	28
Kinderschutz – Dialogische Qualitätsentwicklung	44	41
Klinische Sozialarbeit	79	69
Sozialmanagement	184	129
Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession	27	21
Social Work as a Human Rights Profession	50	30
gesamt	592	459 (78%)
Qualifizierungsstellen über den Hochschulvertrag 2018-2022		
PSP	1	1
Master MQG /Public Health	1	1
gesamt	2	2 (100%)

Studierende: Wintersemester 2019/20 (Stichtag: 31.10.2019)		
		davon Frauen (in %)
Gesamt (inklusive Nebenhörer_innen)	4.054	3.014 (74%)
davon Angabe Geschlecht ‚divers‘	12	
davon ‚keine Angabe‘ zum Geschlecht	5	
Bachelor		
Erziehung und Bildung in der Kindheit	279	244
Erziehung und Bildung in der Kindheit (bbgl.)	157	141
Gesundheits- und Pflegemanagement	211	160
Physio-/ Ergotherapie (dual)	2	1
Physio-/ Ergotherapie (AddIS)	46	31
Physio-/ Ergotherapie (primärqualifizierend)	162	137
Soziale Arbeit	1.844	1.326

Soziale Arbeit (bbgl.)	467	293
Gesamt	3.168	2.333 (74%)
Konsequente Master		
Management und Qualitätsentwicklung im Gesundheitswesen	89	69
Praxisforschung in Sozialer Arbeit und Pädagogik	242	183
Gesamt	331	252 (76%)
Weiterbildende Master		
Bildung für nachhaltige Entwicklung	26	23
Biografisches und Kreatives Schreiben	84	75
Intercultural Conflict Management (englisch)	54	36
Gestión de conflictos interculturales (spanisch)	39	30
Kinderschutz – Dialogische Qualitätsentwicklung	33	29
Klinische Sozialarbeit	68	62
Sozialmanagement	164	115
Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession	25	19
Social Work as a Human Rights Profession	60	38
gesamt	553	427 (77%)
Promovierende über den Hochschulvertrag		
SA/SP	1	1
Pflege	1	1
gesamt	2	2 (100%)

Studierende: Wintersemester 2018/19 (Stichtag: 31.10.2018)		
		davon Frauen (in %)
Gesamt (inklusive Nebenhörer_innen)	3.873	2.902 (75%)
davon Angabe Geschlecht ‚divers‘	4	

Bachelor		
Erziehung und Bildung im Kindesalter so	234	200
Erziehung und Bildung im Kindesalter (bbgl.)	139	129
Gesundheits- und Pflegemanagement	213	162
Physio-/ Ergotherapie (dual)	2	1
Physio-/ Ergotherapie (AddIS)	36	25
Physio-/ Ergotherapie (primärqualifizierend)	158	137
Soziale Arbeit	1.774	1.275
Soziale Arbeit (bbgl.)	401	261
gesamt	2.957	2.190 (74%)
Konsekutive Master		
Management und Qualitätsentwicklung im Gesundheitswesen	92	67
Praxisforschung in Sozialer Arbeit und Pädagogik	242	187
gesamt	334	254 (76%)
Weiterbildende Master		
Bildung für nachhaltige Entwicklung	11	10
Biografisches und Kreatives Schreiben	82	73
Intercultural Conflict Management (englisch)	57	40
Gestión de conflictos interculturales (spanisch)	52	37
Kinderschutz – Dialogische Qualitätsentwicklung	21	18
Klinische Sozialarbeit	81	72
Sozialmanagement	189	138
Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession	31	24
Social Work as a Human Rights Profession	56	44
gesamt	580	456 (79%)
Promovierende über den Hochschulvertrag (s.o.) keine		

SA/SP	1	1
Pflege	1	1
gesamt	2	2 (100%)

Studierende: Wintersemester 2017/18 (Stichtag: 31.10.2017)		
		davon Frauen (in %)
Gesamt (inklusive Nebenhörer_innen)	3.740	2.798 (75%)
Bachelor		
Erziehung und Bildung im Kindesalter	175	148
Erziehung und Bildung im Kindesalter (bbgl.)	166	151
Gesundheits- und Pflegemanagement	236	166
Physio-/ Ergotherapie (dual)	2	1
Physio-/ Ergotherapie (AddIS)	36	27
Physio-/ Ergotherapie (primärqualifizierend)	170	145
Soziale Arbeit	1.722	1.245
Soziale Arbeit (bbgl.)	362	238
gesamt	2.869	2.121 (73%)
Konsequente Master		
Management und Qualitätsentwicklung im Gesundheitswesen	95	68
Praxisforschung in Sozialer Arbeit und Pädagogik	246	192
gesamt	341	260 (76%)
Weiterbildende Master		
Bildung für nachhaltige Entwicklung	7	7
Biografisches und Kreatives Schreiben	68	60
Intercultural Conflict Management (englisch)	54	40
Gestión de conflictos interculturales (spanisch)	45	30

Kinderschutz – Dialogische Qualitätsentwicklung	14	12
Klinische Sozialarbeit	79	68
Sozialmanagement	179	132
Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession	27	22
Social Work as a Human Rights Profession	57	465
gesamt	530	417 (79%)

Studierende: Wintersemester 2016/17 (Stichtag: 31.10.2016)		
		davon Frauen (in %)
Gesamt (inklusive Nebenhörer_innen)	3.681	2.745 (75%)
Bachelor		
Erziehung und Bildung im Kindesalter	176	151
Erziehung und Bildung im Kindesalter (bbgl.)	169	153
Gesundheits- und Pflegemanagement	252	173
Physio-/ Ergotherapie (dual)	2	1
Physio-/ Ergotherapie (AddIS)	18	15
Physio-/ Ergotherapie (primärqualifizierend)	156	140
Soziale Arbeit	1.707	1.217
Soziale Arbeit (bbgl.)	345	234
gesamt	2.825	2.084 (74%)
Konsequente Master		
Management und Qualitätsentwicklung im Gesundheitswesen	99	76
Praxisforschung in Sozialer Arbeit und Pädagogik	235	189
gesamt	334	265 (79%)
Weiterbildende Master		
Bildung für nachhaltige Entwicklung	19	16

Biografisches und Kreatives Schreiben	71	60
Intercultural Conflict Management (englisch)	56	47
Gestión de conflictos interculturales (spanisch)	35	21
Kinderschutz – Dialogische Qualitätsentwicklung	18	14
Klinische Sozialarbeit	80	65
Sozialmanagement	169	110
Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession	27	22
Social Work as a Human Rights Profession	47	41
gesamt	522	396 (76%)

Studierende: Wintersemester 2015/16 (Stichtag: 31.10.2015)		
		davon Frauen (in %)
Gesamt (inklusive Nebenhörer_innen)	3.505	2.598 (75%)
Bachelor		
Erziehung und Bildung im Kindesalter	170	149
Erziehung und Bildung im Kindesalter (bbgl.)	167	142
Gesundheits- und Pflegemanagement	242	158
Physio-/ Ergotherapie (dual)	14	11
Physio-/ Ergotherapie (primärqualifizierend)	159	140
Soziale Arbeit	1.654	1.173
Soziale Arbeit (bbgl.)	333	228
gesamt	2.739	2.001 (73%)
Konsequente Master		
Management und Qualitätsentwicklung im Gesundheitswesen	87	69
Praxisforschung in Sozialer Arbeit und Pädagogik	218	175
gesamt	305	244 (80%)

Weiterbildende Master		
Bildung für nachhaltige Entwicklung	21	17
Biografisches und Kreatives Schreiben	60	50
Intercultural Conflict Management (englisch)	45	38
Gestión de conflictos interculturales (spanisch)	28	17
Kinderschutz – Dialogische Qualitätsentwicklung	16	14
Klinische Sozialarbeit	84	70
Sozialmanagement	157	107
Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession	18	14
Social Work as a Human Rights Profession	32	26
gesamt	461	353 (77%)

4.3 Absolvent_innen

	SoSe 2020	WiSe 2019 / 2020	SoSe 2019	WiSe 2018 / 2019	SoSe 2018	WiSe 2017 / 2018	SoSe 2017	WiSe 2016 / 2017	SoSe 2016	WiSe 2015 / 2016	SoSe 2015
gesamt	294	370	368	403	333	382	269	401	348	371	368
davon weiblich	227	300	295	315	257	297	192	319	255	280	282
weiblich in %	77%	81%	80%	78%	77%	78%	71%	80%	73%	75%	77%

4.4 Nicht-wissenschaftliches Personal

Wintersemester 2020/21 (Stichtag: 01.12.2020)	gesamt	davon Frauen	Anteil Teilzeit	Anteil befristet
Verwaltungspersonal	103	87	65	28
Bibliothekspersonal	10	8	9	2

DV-Personal	12	6	8	0
Sonstiges Personal	3	1	0	0
gesamt (in %)	128	102 (80%)	82 (64%)	30 (23%)

Wintersemester 2019/20 (Stichtag: 01.12.2019)	gesamt	davon Frauen	Anteil Teilzeit	Anteil befristet
Verwaltungspersonal	89	75	55	20
Bibliothekspersonal	10	11	7	6
DV-Personal	13	6	8	0
Sonstiges Personal	3	1	0	0
gesamt (in %)	114	93 (81%)	70 (61%)	26 (23%)

Wintersemester 2018/19 (Stichtag: 01.12.2018)	gesamt	davon Frauen	Anteil Teilzeit	Anteil befristet
Verwaltungspersonal	84	74	54	26
Bibliothekspersonal	5	4	2	1
DV-Personal	11	6	7	0
Sonstiges Personal	3	1	0	0
gesamt (in %)	103	85 (83%)	63 (61%)	27 (26%)

Wintersemester 2017/18 (Stichtag: 01.12.2017)	gesamt	davon Frauen	Anteil Teilzeit	Anteil befristet
Verwaltungspersonal	79	69	49	24
Bibliothekspersonal	5	4	2	1
DV-Personal	10	6	7	0
Sonstiges Personal	3	1	0	0
gesamt	97	80	58	25

(in %)				
--------	--	--	--	--

Wintersemester 2016/17 (Stichtag: 01.12.2016)	gesamt	davon Frauen	Anteil Teilzeit	Anteil befristet
Verwaltungspersonal	75	62	47	22
Bibliothekspersonal	7	5	4	2
DV-Personal	11	5	7	0
Sonstiges Personal	3	1	0	0
gesamt (in %)	96	73 (76%)	58 (60%)	24 (25%)

Wintersemester 2015/16 (Stichtag: 01.12.2015)	gesamt	davon Frauen	Anteil Teilzeit	Anteil befristet
Verwaltungspersonal	73	64	45	21
Bibliothekspersonal	8	5	5	3
DV-Personal	11	5	8	1
Sonstiges Personal	3	1	0	0
gesamt (in %)	95	75 (79%)	58 (61%)	25 (26%)

4.5 Wissenschaftliches Personal

Wintersemester 2020/21 (Stichtag 01.12.2020)		gesamt	davon Frauen (in %)
Gesamt		614	419 (68%)
Professor_innen		74	52 (70%)
davon	Gastprofessor_innen	5	4 (80%)
Lehrbeauftragte		367	233 (63%)
Sonstiges wissenschaftliches Personal		57	42 (74%)
davon	Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen	52	37 (71%)
	Gastdozent_innen	2	2 (100%)

	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	3	3 (100%)
Studentische Hilfskräfte		116	92 (79%)

Wintersemester 2019/20 (Stichtag 01.12.2019)		gesamt	davon Frauen (in %)
Gesamt		554	368 (66%)
Professor_innen		70	48 (69%)
davon	Gastprofessor_innen	5	3 (60%)
Lehrbeauftragte		328	199 (61%)
Sonstiges wissenschaftliches Personal		45	35 (78%)
davon	Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen	37	28 (76%)
	Gastdozent_innen	5	4 (80%)
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	3	3 (100%)
Studentische Hilfskräfte		111	86 (77%)

Wintersemester 2018/19 (Stichtag 01.12.2018)		gesamt	davon Frauen (in %)
Gesamt		578	373 (65%)
Professor_innen		67	46 (69%)
davon	Gastprofessor_innen	5	2 (40%)
Lehrbeauftragte		325	192 (59%)
Sonstiges wissenschaftliches Personal		49	35 (71%)
davon	Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen	38	27 (71%)
	Gastdozent_innen	10	7 (70%)
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1	1 (100%)
Studentische Hilfskräfte		137	100 (73%)

Wintersemester 2017/18 (Stichtag 01.12.2017)		gesamt	davon Frauen (in %)
Gesamt		586	387 (66%)

Professor_innen		61	45 (74%)
davon	Gastprofessor_innen	5	4 (80%)
Lehrbeauftragte		328	188 (57%)
Sonstiges wissenschaftliches Personal		48	34 (71%)
davon	Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen	32	24 (75%)
	Gastdozent_innen	15	9 (60%)
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1	1 (100%)
Studentische Hilfskräfte		149	120 (81%)

Wintersemester 2016/17 (Stichtag 01.12.2016)		gesamt	davon Frauen (in %)
Gesamt		623	424 (68%)
Professor_innen		59	40 (68%)
davon	Gastprofessor_innen	4	0 (0%)
Lehrbeauftragte		357	221 (62%)
Sonstiges wissenschaftliches Personal		50	37 (74%)
davon	Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen	35	27 (77%)
	Gastdozent_innen	14	9 (64%)
	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1	1 (100%)
Studentische Hilfskräfte		157	126 (80%)

Wintersemester 2015/16 (Stichtag 01.12.2015)		gesamt	davon Frauen (in %)
Gesamt		593	386 (65%)
Professor_innen		58	42 (72%)
davon	Gastprofessor_innen	3	2 (67%)
Lehrbeauftragte		331	202 (61%)
Sonstiges wissenschaftliches Personal		57	39 (68%)
davon	Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen	40	27 (68%)
	Gastdozent_innen	16	11 (69%)

	Lehrkräfte für besondere Aufgaben	1	1 (100%)
	Studentische Hilfskräfte	147	103 (70%)