

Konzept zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung von Chancengleichheit an der Hochschule für angewandte Pädagogik Berlin (HSAP)

1. Gleichstellung im Kontext von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit

Die Hochschule für angewandte Pädagogik (HSAP) legt besonderen Wert auf die Gleichstellung aller Geschlechter sowie die gezielte Förderung von Diversität in Personalentwicklung, Lehre und Forschung sowie von Familienfreundlichkeit. Das Konzept zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit der HSAP unterstützt die Umsetzung des Berliner Hochschulgesetzes, der Grundordnung der HSAP sowie des Konzeptes zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung von Chancengleichheit der HSAP vom 06.05.2020.

1.1 Unser Begriff von Geschlecht

Der Gleichstellungsfokus der Hochschule beschränkt sich nicht auf einzelne Maßnahmen, sondern nimmt für alle Entscheidungen die Interessen von und die Konsequenzen für die Geschlechter mit auf. Zum Selbstverständnis der Gleichstellungsarbeit an der HSAP gehört, dass dabei Geschlecht über die Binarität von Mann und Frau hinausgeht, sodass auch die Interessen von LSBTIQ*¹ berücksichtigt werden.

1.2 Besonderer Schwerpunkt Familiengerechtigkeit

Die HSAP versteht sich als familienfreundliche Hochschule und verfolgt dabei ein weit gefasstes Familienverständnis: „Der Familienbegriff der HSAP geht über den traditionellen Begriff der Kernfamilie (Eltern-Kind-Gemeinschaft) hinaus und beinhaltet hierbei alle Formen familiär-partnerschaftlicher Gemeinschaften, in denen zeitweilig oder dauerhaft soziale Verantwortung füreinander übernommen wird“. Damit will die Hochschule der Vielfalt von Lebensentwürfen Rechnung tragen.

1.3 Übergeordnete Ziele

Übergeordnetes Ziel der Gleichstellungsarbeit an der HSAP sind die Chancengleichheit im Sinne eines gleichberechtigten Zugangs zu Arbeitsstellen, Qualifikationsangeboten, Ressourcen und Entscheidungsgremien, aber auch zu Studienplätzen. Im Mittelpunkt steht die Vereinbarkeit

¹ LSBTIQ steht für Lesbisch Schwul Bi Trans* Inter* Queer

von Studium bzw. Beruf und Familienaufgaben. Die Hochschule setzt sich dafür ein, allen Geschlechtern gleiche Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Für die Zielsetzung und Umsetzung des Konzeptes zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung von Chancengleichheit an der HSAP ist die Hochschulleitung in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten unter Einbeziehung aller Statusgruppen verantwortlich.

2. Konkrete Ziele und spezifische Maßnahmen

a) Handlungsfeld: Hochschulangehörige (Mitarbeiter*innen)

| | insgesamt | männlich | % | weiblich | % | Divers |
|--------------------------------------|-----------|----------|-----|----------|-----|--------|
| Hochschulleitung | 4 | 2 | 50% | 2 | 50% | 0 |
| Professor*innen: | 11 | 4 | 36% | 7 | 64% | 0 |
| Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen: | 5 | 4 | 80% | 1 | 20% | 0 |
| Verwaltung: | 5 | 1 | 20% | 4 | 80% | 0 |

Stand 1.6.2021

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen (Hochschulleitung) konnte seit 2013 weiter ausgebaut werden. Aktuell gehören dem vierköpfigen Präsidium mit den beiden Vizepräsidentinnen zwei Frauen an.

Bei den Professor*innen ist mit 64% ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen. Die Anzahl akademischer Mitarbeiter*innen ist in den vergangenen Jahren beständig gewachsen und umfasst mit Stand vom 1.6.2021 fünf Mitarbeiter*innen. Mit Unterschied zum Bereich der Professor*innen ist hier mit 80% der Männeranteil dominierend, sodass der Anteil von Frauen kontinuierlich erhöht werden sollte. Ebenso ist beabsichtigt, die Anzahl von akademischen Mitarbeiter*innen mit Qualifikationsstellen/Qualifikationsanteilen zu erhöhen. Die Geschlechterverhältnisse der Lehrbeauftragten für das Sommersemester 2021 verteilen sich paritätisch auf vier Frauen und vier Männer. Im Bereich Nichtwissenschaftliches Personal ist mit 80% ebenfalls ein hoher Frauenanteil zu verzeichnen.

Insgesamt ist der Anteil an Frauen insbesondere mit Blick auf die Professor*innen auf einem hohen Niveau erreicht. Es gilt diesen, gerade auch mit Blick auf weitere Berufungen beizubehalten.

b) Handlungsfeld: Studierende / HSAP als Studienort

| Studierende HSAP | | | | | | | |
|------------------|-----------|----------|-----|----------|------|--------|----|
| Kohorte | insgesamt | männlich | % | Weiblich | % | divers | % |
| KP 2017 | 1 | 0 | 0% | 1 | 100% | 0 | 0% |
| KP 2018 | 21 | 5 | 24% | 16 | 76% | 0 | 0% |
| KP 2019 | 17 | 1 | 6% | 16 | 94% | 0 | 0% |
| KP 2020 | 23 | 7 | 30% | 16 | 70% | 0 | 0% |
| SP GTS 2017 | 1 | 0 | 0% | 1 | 100% | 0 | 0% |
| SP GTS 2018 | 33 | 13 | 39% | 20 | 61% | 0 | 0% |
| SP/SA GTS 2019 | 30 | 15 | 50% | 15 | 50% | 0 | 0% |
| SA GTS 2020 | 27 | 7 | 26% | 20 | 74% | 0 | 0% |
| SP KJH 2018 | 11 | 2 | 18% | 9 | 82% | 0 | 0% |
| SP/SA KJH 2019 | 23 | 8 | 35% | 15 | 65% | 0 | 0% |
| SA KJH 2020 | 32 | 9 | 28% | 23 | 72% | 0 | 0% |
| SA bbs P 2019 | 18 | 3 | 17% | 15 | 83% | 0 | 0% |
| SA bbs P 2020 | 21 | 4 | 19% | 17 | 81% | 0 | 0% |
| SA bbs P 2020 | 20 | 9 | 45% | 11 | 55% | 0 | 0% |
| SA bbs 2020 | 17 | 5 | 29% | 12 | 71% | 0 | 0% |

Stand 1.6.2021

In allen Studiengängen, außer in der Kohorte SP/SA GTS 2019 mit je 50%, überwiegt der Frauenanteil. Allerdings bestehen Unterschiede zwischen den Studiengängen. Bei dem Studiengang BA „Kindheitspädagogik (dual)“ ist der Frauenanteil durchgängig höher als bei dem Studiengang BA „Soziale Arbeit dual - Schwerpunkt Sozialpädagogik in der Ganztagschule/Schwerpunkt Kinder und Jugendhilfe“. Dies kann in Zusammenhang damit gesehen werden, dass das Praxisfeld Kita, in dem die Studierenden dieses Studiengangs arbeiten, noch stärker als die Praxisfelder Sozialer Arbeit weiblich konnotiert ist. Dennoch überwiegt auch bei dem BA „Studiengang Soziale Arbeit dual - Schwerpunkt Sozialpädagogik in der Ganztagschule/Schwerpunkt Kinder und Jugendhilfe“ der Anteil der Frauen. Auch die Soziale Arbeit stellt nach wie vor einen Frauenberuf dar. Von insgesamt 157 Studierenden im BA „Soziale Arbeit“ dual sind 103 (66 %) weiblich und 54 (34 %) männlich. Verglichen mit dem Anteil weiblich Studierender im Bereich Soziale Arbeit bundesweit insgesamt liegt der Männeranteil an der HSAP allerdings deutlich höher. Der Frauenanteil in den Studiengängen der Sozialen Arbeit ist traditionell hoch (71,6-93,1 %), der Mittelwert liegt bei 73,7 % (vgl. Gendermonitor GFFZ 2017). Den höheren Männeranteil führen wir auf das duale Studienformat zurück, das die Attraktivität des Studiums für Männer zu erhöhen scheint. Damit zeigt sich, dass über die dualen Studienangebote unsere Bemühungen um Geschlechterparität darin münden, der geschlechtertypischen Berufswahl etwas entgegen zu setzen.

c) Handlungsfeld: Forschung und Lehre

Gender-, Diversity- und Vereinbarkeitsbezüge wurden bei der Überarbeitung der Modulhandbücher des Studiengangs „Soziale Arbeit dual“ - Schwerpunkt Sozialpädagogik in der Ganztagschule/Schwerpunkt Kinder und Jugendhilfe als Querschnittsthema berücksichtigt und sollen auch bei den nächsten Programm Re-Akkreditierungen reflektiert werden. Entsprechende Themenbezüge sollen sowohl in den Studiengängen als auch in der Forschung und Lehre integriert werden. Dies schließt auch die Verwendung gendersensibler Sprache ein.

Bei den aktuell laufenden Forschungsprojekten zeigt sich, dass die Beteiligung von Frauen hoch ist. Ein Forschungsprojekt wird von einem Professor durchgeführt, zwei von Professorinnen. Die Auswirkungen von Geschlechterdisparitäten sind auch ein Thema, das in der Qualitätsentwicklung der Hochschule unter dem Aspekt „Geschlechtersensibles Qualitätsmanagement“ aufgenommen ist.

d) Vereinbarkeit

Wie im Leitbild verankert, gestaltet die Hochschule ergebnisorientiert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium. Durch das Audit „Familiengerechte Hochschule“ erfolgt eine fortlaufende Ermittlung und Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Hochschule. Die folgenden Maßnahmen finden dabei fortlaufende Beachtung:

-Regelmäßige Beratungsangebote für Hochschulangehörige, insbesondere Studierende und Bereitstellung von Informationsmaterialien zu Vereinbarkeitsthemen

-Ermittlung und Verbesserung der Kommunikationsstruktur (z.B. familienfreundliche Arbeits- und Seminarzeiten). Bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben und Lehrveranstaltungszeiten wird darauf geachtet, dass Hochschulmitarbeiter*innen und Studierenden mit Kindern eine Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung möglich ist. Darüber hinaus ist die Mitnahme von Kindern an die Hochschule bei Betreuungsgängen möglich.

- Themen von Vereinbarkeit wurden auch im Rahmen des Nachteilsausgleichs in der Allgemeinen Rahmenprüfungsordnung der Hochschule verankert und werden von Studierenden zunehmend in Anspruch genommen.

Für die Vereinbarkeit gibt es eine Ansprechpartnerin an der Hochschule. Die entsprechenden Ressourcen sollen auch weiterhin bereitgestellt werden.

Berlin, 25. Juni 2021



Präsident