

Steinbeis-Hochschule

Frauen- und Gleichstellungskonzept

2021 - 2025

Januar 2021

Inhalt

1	Vorwort	3
2	Stellenwert der Gleichstellung	3
3	Situationsanalyse seit 2017	4
3.1	Frauen – und Gleichstellung in den Fakultäten	4
3.2	Verankerung der Gleichstellung in den Rahmenordnungen	4
3.3	Mitarbeit in Gremien	5
3.4	Homepage Steinbeis-Hochschule	5
4	Ziele bis 2025	5
4.1	Maßnahmen im akademischen Bereich	5
4.2	Maßnahmen im administrativen Bereich	6
4.3	Geschlechter- und diversitätsgerechter Sprachgebrauch	7
4.4	Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	8
4.5	Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	8
4.6	Richtlinien zur Verbesserung der Situation Studierender mit Behinderung	8
4.7	Aufbau eines Weiterbildungsbereiches	9
4.8	Übersicht neuer Maßnahmen	9
5	Fazit	10
6	Anhang	12
6.1	Link-Verzeichnis	12
6.2	Literatur	14

1 Vorwort

Die Steinbeis-Hochschule hat sich in ihrem ersten Gleichstellungskonzept vom 01. Februar 2017 zum Ziel gesetzt, die Umsetzung der Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule in größtmöglichem Maße anzugehen.

Maßgebliche Grundlagen sind die Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union, das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“, das „Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG Berlin)“, das Hochschulrahmengesetz, das Berliner Hochschulgesetz, ferner die Rahmenordnungen der SHB sowie „die allgemeinen Gleichstellungsstandards an Berliner Hochschulen“.

Das überarbeitete Konzept wurde nach ausführlicher Beratung durch die Gremien am 09.02.2021 durch das Präsidium für den Zeitraum von fünf Jahren verabschiedet und in Kraft gesetzt.

Im Jahr 2025 erfolgt auf Basis des jährlichen Frauen- und Gleichstellungsberichtes eine Überarbeitung dieses Konzeptes.

2 Stellenwert der Gleichstellung

Die nachfolgenden Grundsätze und Richtlinien kommen in allen Bereichen, Ebenen, Entscheidungen und für alle Mitglieder der Steinbeis-Hochschule zur Anwendung und gelten insbesondere für alle Tätigen in zentralen und dezentralen Verwaltungsbereichen sowie im akademischen Bereich der Professuren, Lehrenden und Studierenden.

Das Prinzip der Gleichstellung umfasst jede Person an der Steinbeis-Hochschule nicht nur hinsichtlich der Geschlechtszugehörigkeit, sondern auch bezogen auf soziale Unterschiede und Ungleichheit wie Alter, sexuelle Identität, soziale Lage, Behinderung bzw. chronische Erkrankung, Nationalität, Ethnizität sowie Religionszugehörigkeit. Entsprechend wird in allen Arbeitsbereichen die Sicherstellung eines chancengerechten Umfeldes für Menschen jeglichen Geschlechts in allen Bereichen und Ebenen der Hochschule angestrebt.

Sollte in Einzelfällen (z. B. berufliche Anforderungen oder Vermeidung von Gefahren) eine unterschiedliche Behandlung erforderlich sein, so ist dies nur zulässig, wenn hierfür ein sachlicher Grund vorliegt und die unterschiedliche Behandlung objektiv, angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist.

Grundlage für die Ausrichtung der Gleichstellung an der Steinbeis-Hochschule sind folgende Aspekte:

- Ein Bekenntnis zur Gleichstellung im Leitbild und in den Ordnungen der Hochschule;
- Eine möglichst ausgewogene Beteiligung von Menschen jedweden Geschlechtes in Gremienarbeit, Organ- oder Kommissionsarbeit;

- Die Einbindung von Gleichstellungsaspekten in die Entscheidungsprozesse;
- Familiengerechte Rahmenbedingungen hinsichtlich des Studiums und der Arbeit an der Steinbeis-Hochschule;
- Einbeziehung der Genderperspektive in Lehre und Personalentwicklung.

3 Situationsanalyse seit 2017

3.1 Frauen – und Gleichstellung in den Fakultäten

Die organisatorische Umstrukturierung der Hochschule konnte weitgehend abgeschlossen werden. Drei Fakultäten wurden etabliert. Das anvisierte Ziel, in allen Fakultäten eine*n Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*n einzusetzen, konnte erreicht werden.

3.2 Verankerung der Gleichstellung in den Rahmenordnungen

In der Grundordnung der Hochschule, die 2018 verabschiedet wurde, wurde der Punkt der Gleichstellung in § 11 aufgenommen. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind demnach für die Einhaltung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit zuständig und wirken beratend an Sitzungen des Akademischen Senats sowie an Berufungsverfahren mit.

In der Berufsordnung von 2018 ist festgeschrieben, dass ein*e Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*r den Ausschreibungstext freizugeben hat, beratend an den Sitzungen der Berufungskommission teilnimmt, wie ein Mitglied anzusehen ist und entsprechend zu laden und zu informieren ist. Das Rederecht ist ebenso verankert wie das Recht zur Stellung von Anträgen. Abschließend ist dem Berufungsvorschlag eine schriftliche Stellungnahme der*des Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beizufügen. Diese Regelungen wurden in die Überarbeitung im Jahr 2020 übernommen und um den Tatbestand der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den einzelnen Fakultäten ergänzt.

Des Weiteren wurde in der im September 2020 genehmigten Rahmenstudien- und -prüfungsordnung der Nachteilsausgleich geregelt. Er greift den Schutz gesundheitlich beeinträchtigter Menschen auf, den Mutterschutz sowie Regelungen für Betreuungszeiten. Jede Person hat gleichermaßen die Chance, Studium, Beruf und Familie zu vereinen. Die Steinbeis-Hochschule bietet dazu familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen. So ist Teilzeitarbeit und Beurlaubung, ebenso wie die individuelle Studiengestaltung, grundsätzlich in unterschiedlichen Formen und Umfängen möglich und wirkt sich nicht nachteilig auf die Chancen zur beruflichen bzw. studienbezogenen Entwicklung aus.

3.3 Mitarbeit in Gremien

Ein*e Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte*r ist in allen zentralen Gremien, so im Akademischen Senat, in den Berufungskommissionen und in Sonderkommissionen, vertreten. Dies ist in der Grundordnung verankert, wie auch in weiteren Ordnungen, die für die Frauen- und Gleichstellung von Belang sind (z.B. Berufsordnung).

In den Berufungskommissionen ist die Einbeziehung in alle Stufen des Berufungsprozesses festgelegt und wurde im Berichtszeitraum auch entsprechend umgesetzt. Zum Ende des Berichtszeitraumes konnte eine Vereinheitlichung der Ausschreibungsform festgelegt werden ebenso wie die Fixierung eines Kriterienkataloges.

3.4 Homepage Steinbeis-Hochschule

Auf der Homepage der Hochschule konnte eine eigene Unterseite für den Bereich Frauen- und Gleichstellung etabliert werden. Im Informationsbereich für Studierende ist somit eine Auffindbarkeit der Ansprechpartner*innen gewährleistet.

4 Ziele bis 2025

4.1 Maßnahmen im akademischen Bereich

Lehrpersonal

Nach wie vor ist der Anteil von Frauen in der Lehre an der Steinbeis-Hochschule verschwindend klein. Nach jahrelangem Stillstand in der Berufungspraxis, der der Umstrukturierung geschuldet war, erfolgen nun nach und nach die ersten Neuberufungen. Festzustellen ist in diesem Zusammenhang, dass der Anteil von Frauen an den Bewerbungen ausnehmend gering ist. Diesem Umstand soll zukünftig entgegengewirkt werden, indem ein breiterer Umfang an Fachportalen genutzt wird, in denen die Ausschreibungen publik gemacht werden. Ergänzt werden soll diese Maßnahme durch gezieltes Ansprechen in Frage kommender Wissenschaftler*innen durch hauptberufliche Lehrkräfte der Hochschule.

Gender und Diversity gerechte Lehre

Die sehr straff strukturierten Studienordnungen der Steinbeis-Hochschule stellen für die Integration von Geschlechterforschung eine große Hürde dar. Einzelne Module in Prüfungsordnungen zu implementieren ist wenig zielführend, da sie die Aspekte von Gender und Diversity als partikulares Wissen darstellen und möglicherweise als Randwissen abgrenzen. Effizienter ist das Vorgehen, die Gedanken und Werte, die diesem Thema zugrunde liegen, in bestehende Module zu integrieren und in der Lehre zu leben. Dadurch kann die auch bei der Akkreditierung von Studienprogrammen

geforderte Diversity-Kompetenz in jedem Modul mitgedacht und vermittelt werden. Zwei Bereiche sind hierbei zu unterscheiden: Organisation der Lehre sowie Inhalte der Lehre.

Organisation der Lehre	Inhalte der Lehre
Sind die Lehrmaterialien in Bezug auf Alter, Geschlecht, Behinderung, Ethnizität, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung oder auch Religion bzw. Weltanschauung vielfältig ausgestaltet?	Werden Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung oder auch Religion bzw. Weltanschauung in der Analyse und Lösung von Aufgaben mitgedacht?
Sind die Lehrräume barrierefrei (gute Sicht, Berücksichtigung von geh- und hörbehinderten Menschen)?	Werden Beispiele ausgewählt, die die Diversität von Menschen repräsentieren?
Wird die Seminarteilnahme der Studierenden so gesteuert, dass eine ausgewogene Mitarbeit gegeben ist (Redezeit, Dominanzkontrolle)?	Werden die Themen hinsichtlich Problematiken beleuchtet, die die Diversität von Menschen mit einbeziehen?
Förderung von gleichberechtigter Zusammenarbeit durch Regelung der Zusammensetzung von Arbeits- und Prüfungsgruppen mit dem Ziel, heterogene Gruppen zu erzeugen, die den Bedingungen des realen Arbeitslebens nahekommen, und keine homogenen Gruppen, z.B. im Sinne eines gleichen Leistungsniveaus oder reiner Sympathie, zu fördern.	Werden Geschlechter- und Machtverhältnisse mitdiskutiert?

Diese kleine Übersicht bietet nur einen Ansatz und ist je nach Studiengang zu erweitern und zu differenzieren. Darüber hinaus sind explizite Gender-Module in bestimmten Studiengängen, wie z.B. im sozialen Bereich, sinnvoll.

Ziel aller Maßnahmen sollte die Entwicklung von Kompetenzen im Gender und Diversity Bereich sein. Dies bedeutet, dass eine Sensibilisierung für die damit zusammenhängenden Aspekte erfolgt, ein Verständnis entwickelt wird sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt werden, die zu einem sinnvollen und wertschätzenden Handeln befähigen.

4.2 Maßnahmen im administrativen Bereich

Die vordringlichste Maßnahme im administrativen Bereich ist die Weiterbildung neuer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter. Qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen, die gezielt die Arbeit der

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten beleuchten, erläutern und rechtlich vertiefen, sind zu Beginn jeder Bestellung durchzuführen. Die Gespräche mit der Hochschulleitung waren zu diesem Punkt vom Grundsatz her positiv. Die Festsetzung eines dafür notwendigen Budgets muss jedoch ergänzend erfolgen.

Zur Sensibilisierung neuer Mitarbeiter*innen und Lehrkräften ist die Zusammenstellung eines Onboarding-Pakets geplant. In diesem sollen die Grundsätze der Frauen- und Gleichstellungspolitik der Steinbeis-Hochschule übersichtlich zusammengestellt werden.

Bei der zunehmenden Anzahl von genehmigten Standorten der Steinbeis-Hochschule ist darauf zu achten, dass in jedem Standort ein Sozialraum vorhanden ist, der Eltern mit zu betreuenden Kindern zur Verfügung steht. Die Ausstattung mit einer mobilen Betreuungskiste ist wünschenswert.

Die zu entwickelnde Checkliste, die der Berufsordnung zugeordnet wird, ist entsprechend der Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu ergänzen.

In allen Stellenausschreibungen muss folgender Zusatz enthalten sein: „Die Steinbeis-Hochschule fordert qualifizierte Personen aller Geschlechter nachdrücklich auf, sich zu bewerben“.

4.3 Geschlechter- und diversitätsgerechter Sprachgebrauch

Die Einhaltung einer geschlechter- und diversitätsgerechten Sprachpraxis stellt eine Maßnahme dar, Chancengleichheit zu realisieren und zu fördern. Die Steinbeis-Hochschule verpflichtet sich, eine Sprache zu wählen, die Menschen jeglichen Geschlechts gleichwertig nennt bzw. differenziert anspricht. Ziel ist es, die verwendete Sprache als wichtiges Ausdrucksmittel der sozialen Realität bestmöglich zu nutzen.

Grundlage für die Umsetzung bildet der „Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung“ des Berliner Senats. Dieser wird den Bedürfnissen der Hochschule entsprechend angepasst.

Im allgemeinen Schriftverkehr, in allen Leitfäden, Routinen, Ordnungen, Satzungen, Verwaltungsvorschriften, Urkunden, Formularen und sonstigen relevanten Dokumenten der Steinbeis-Hochschule wird eine anerkennende und nichtdiskriminierende Sprache verwendet. So wird entsprechend dem Leitfaden entweder eine geschlechtsneutrale Formulierung (geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen oder Vermeidung von Personenbezeichnungen) oder eine Paarformulierung verwendet (Verwendung der männlichen und weiblichen Form). Eine weitere Möglichkeit, die weibliche wie männliche Positionierung sowie all jene gesellschaftlichen Positionierungen sichtbar zu machen, die jenseits von männlich und weiblich existieren, ist, im geschriebenen Wort das Sternchen (*) (z.B. Teilnehmer*innen) zu verwenden.

Auf Basis dieser Grundvoraussetzung werden die zentralen Dokumente bei der Revision erneut sprachlich überarbeitet.

4.4 Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Steinbeis-Hochschule legt Wert auf eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Mitglieder der Hochschule und aller Personen, die an der Hochschule lehren, lernen und forschen sowie mit der Hochschule zusammenarbeiten bzw. Gast an der Hochschule sind.

Belästigungen innerhalb der Steinbeis-Hochschule sind ausdrücklich verboten. Unter Belästigungen wird ein Verhalten verstanden, das die Würde der betroffenen Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und dadurch ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Arbeitsumfeld schafft.

Belästigungen, Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen im Studium bzw. am Arbeitsplatz, ggf. unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile, werden als besonders schwerwiegend gewertet.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht sind alle Personen mit Leitungs- und Betreuungsaufgaben für die Entgegennahme von Beschwerden zuständig. Beschwerdeführenden Personen wie Vertrauenspersonen entstehen keine beruflichen wie persönlichen Nachteile.

Basierend auf der grundsätzlichen Positionierung der Hochschule wird eine entsprechende Richtlinie erarbeitet, die eine differenzierte Darstellung dieses Sachverhaltes und des Umgehens damit fixiert.

4.5 Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß der Grundordnung der Steinbeis-Hochschule werden zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte für vier Jahre gewählt und bestellt. Ergänzend dazu ist die Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, die in stellvertretender Funktion tätig sind, zu regeln.

Zu diesem Zweck wird eine Wahlordnung erarbeitet, die eine kontinuierliche Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in der Steinbeis-Hochschule gewährleistet.

4.6 Richtlinien zur Verbesserung der Situation Studierender mit Behinderung

Zur Chancengleichheit zählt auch die Berücksichtigung Studierender mit Behinderung bzw. chronischen Erkrankungen. Vor allem die geringen Kenntnisse über die vorliegenden Probleme und die Möglichkeiten, diese zu verringern bzw. zu beheben, zwingen dazu, einen entsprechenden Leitfaden für Studierende, Lehrende und Mitarbeitende zu entwickeln.

Ergänzend dazu ist zu überlegen, ob eine zentrale Position geschaffen werden soll, an die sich Menschen mit Behinderung mit ihren Fragen wenden können.

4.7 Aufbau eines Weiterbildungsbereiches

Zur Weiterbildung der Lehrenden und des Personals der Hochschule ist das Angebot von Weiterbildungsangeboten zu entwickeln.

4.8 Übersicht neuer Maßnahmen

Maßnahme	Inhalt	Zuständigkeit	Zeitraumen
Im akademischen Bereich			
Zielgerichtete Ausschreibung von Professuren	Eine lediglich punktuelle Ausschreibung neuer Professuren erreicht nicht die Zielgruppe der Frauen. Daher sind Ausschreibungen in Fachportalen, die explizit Frauen in der Lehre ansprechen, zu nutzen	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsprozessen	Bis zum Ende des Berichtszeitraums
Implementierung von Gender und Diversity Aspekten in der Lehre	Berücksichtigung Gender und Diversity Aspekten bei der Ausgestaltung von Studien- und Prüfungsordnungen sowie in den Seminaren	Akademische Leitung, Lehrende, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Bis zum Ende des Berichtszeitraums
Richtlinie für Gruppenzusammensetzung	Kriterien festlegen, die die Zusammensetzung von Lerngruppen/ Arbeitsgruppen im laufenden Studiengangbetrieb betreffen	Akademische Leitung, Lehrende, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Bis zum Ende des Berichtszeitraums
Checkliste Berufungskommission ergänzen	Die Aufgaben und die Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind zu fixieren	Hochschulleitung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Innerhalb des ersten Jahres
Im administrativen Bereich			
Weiterbildung Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Nach Neueinsetzung in das Amt des*r Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	Hochschulleitung, Fakultäten, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Bei Bestellung

	sind geeignete Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen.		
Onboarding-Paket	Bereitstellung der Grundlagen der Frauen- und Gleichstellungspolitik der Hochschule bei Neueinstellung von Mitarbeiter/innen und Lehrkräften	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Zeitnah nach der Einstellung in der Einarbeitungsphase
Sozialraum	Jeder Standort der Hochschule hat einen Sozialraum auszuweisen, der zur Kinderbetreuung oder als Rückzug gesundheitlich eingeschränkter Personen zur Verfügung steht	Leitung des Standortes, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Bei Festlegung eines neuen Standortes
Regelungen			
Leitfaden geschlechter- und diversitätsgerechter Sprachgebrauch	Leitfaden zur Förderung und Vereinheitlichung einer geschlechter- und diversitätsgerechten Sprachpraxis	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Bis Ende 2021
Richtlinie zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	Richtlinie, die den Umgang mit Belästigungen, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt erläutern	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Bis Ende 2021
Wahlordnung	Sicherstellung der turnusmäßig korrekten Wahl und Bestellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Bis Ende 2021

5 Fazit

Die im Jahr 2017 begonnene Umgestaltung der Hochschule ist weitgehend abgeschlossen. Die Gremien sind installiert und die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten haben ihren Platz in der neuen Struktur fest etablieren können. In sprachlicher Hinsicht hat sich bezüglich öffentlicher Darstellung und offizieller Dokumente eine nicht zu übersehene Sensibilisierung durchgesetzt.

Das Führungsgremium der Hochschule wurde neben den beiden Präsidenten durch eine Kanzlerin und Geschäftsführerin ergänzt.

Doch nach wie vor sind noch Defizite festzustellen. Die Einbindung genderspezifischer Themen in die Lehre ist noch weit von einer konkreten Umsetzung entfernt.

Vor allem der Anteil der weiblichen Lehrkräfte hat sich bisher nicht maßgeblich vergrößert. Die Erhöhung des weiblichen Anteils der Lehrkräfte wird an erster Stelle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den nächsten fünf Jahren stehen.

Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, die alle Bereiche der Hochschule betrifft. Sie ist ferner ein Teil der Qualitätssicherung. Daher ist diese bei allen ressourcen- und personenbezogenen Entscheidungen der Hochschule ausdrücklich zu beachten und in die Verfahren der Qualitätssicherung durchgängig zu integrieren.

6 Anhang

6.1 Link-Verzeichnis

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes - Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/Handbuch/HandbuchRechtlicherDiskriminierungsschutz_node.html

Berliner Hochschulgesetz (BerHGG)

<http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BE&psml=bsbprod.psml&max=true>

Center of Excellence Women and Science (CEWS)

<https://www.gesis.org/cews/cews-home>

<https://www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt>

Deutsche Forschungsgemeinschaft

https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellung_sstandards/

https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf

Die allgemeinen Gleichstellungsstandards an den Berliner Hochschulen

https://www.lakof-berlin.de/_media/AGS_A6_8_Seiten_final_II.pdf

Europäische Kommission – Strategien für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2020-2025

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>

Genderleicht

<https://www.genderleicht.de/>

Hochschulrahmengesetz (HRG)

<http://www.gesetze-im-internet.de/hrg/>

Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG)

<http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=GleichstG+BE&psml=bsbeprod.psml&max=true>

Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF)

<http://www.lakof-berlin.de/>

Rahmenordnungen der SHB

<https://www.steinbeis-hochschule.de/Studium-Studierende/Allgemeine-Informationen/Ordnungen>

Senat Berlin: Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung

<https://www.berlin.de/sen/frauen/oeffentlichkeit/sprache/>

Statistisches Bundesamt

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Hochschulen.html>

6.2 Literatur

Berghahn, Sabine: Der Ritt auf der Schnecke – Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland – 2011

DUDEN – Richtig gendern - 2017

Feldmann, Maresa / Erbe, Birgit / Goldmann, Monika / Roski, Melanie / Schacherl, Ingrid: Gleichstellung steuern. promising practices für die Hochschulsteuerung – 2014

Frey, Regina / Kuhl, Mara: Wohin mit Gender Mainstreaming? Zum Für und Wider einer geschlechterpolitischen Strategie – 2003

Funken, Christine: Sheconomy – Warum die Zukunft der Arbeitswelt weiblich ist - 2016

Knoth, André: Managing Diversity – Skizzen einer Kulturtheorie zur Erschließung des Potentials menschlicher Vielfalt in Organisationen - 2006

Michel, Sigrid/Löffler, Sylvia (Hrsg.) (2006): Mehr als ein Gendermodul. Qualitative Aspekte des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess. Bielefeld

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen sowie für Bildung, Jugend und Wissenschaft: Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“ – 2015

Steinbach, Jörg/Jansen-Schulz, Bettina (Hrsg.) (2009): Gender im Experiment – Gender in Experiences. Ein Best-Practice-Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre. Berlin.