

*Ergänzung des Gleichstellungsplans*

**Ergebnisse der Umfrage  
zum Stand der Gleichstellung  
an der Digital Engineering Fakultät**

*Universität Potsdam*

April 2019

# PRÄAMBEL

Die Gleichstellungsbeauftragten (GBAs) der *Digital Engineering Fakultät* (DEF) haben im Februar 2018 eine Umfrage unter allen Mitgliedern des *Hasso-Plattner-Instituts* (HPI) zum Thema der Gleichstellung am Institut durchgeführt.

Im Gleichstellungsplan unserer Fakultät haben wir uns die Durchführung einer Umfrage vorgenommen, „um eine bessere Vorstellung der aktuellen Verhältnisse und Probleme in Bezug auf Gleichstellungsaspekte in der Fakultät zu erhalten [...]“. Diese soll als Bestandsaufnahme dienen, auf der die weitere Gleichstellungsarbeit aufbaut. Ziel ist es, herauszufinden in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Bei dieser Umfrage sollen neben Belangen der typischen Statusgruppen, also Student\*innen, Mitarbeiter\*innen und Professoren, auch familiäre Interessen abgedeckt werden.“

Durch die Ergebnisse wollen wir eine Priorisierung der Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan schaffen und weitere noch nicht bekannte Aspekte / Schwerpunkte bei unserer Gleichstellungsarbeit finden.

Wir<sup>a</sup> haben die Umfrage zusammen mit einer Arbeitsgruppe interessierter Student\*innen und Mitarbeiter\*innen erarbeitet. Dadurch wollen wir eine Vielfalt an Sichtweisen (Mitarbeiter\*innen, Eltern, Männer ...) abdecken und uns nicht allein auf die der weiblichen Studentinnen beschränken.

---

<sup>a</sup>Kommentare der Gleichstellungsbeauftragten werden in blau hervorgehoben

# 1. TEILNEHMER\*INNEN

Die Umfrage wurde von 399 Teilnehmer\*innen beantwortet, von denen sich 71 % als männlich und 25 % als weiblich einordneten. Etwa 4 % der Teilnehmer\*innen ordneten sich selbst nicht in das binäre Geschlechtersystem ein.

Die Teilnehmer\*innen unserer Umfrage verteilen sich anteilmäßig auf die folgenden Statusgruppen: 67 % Student\*innen, 32 % Mitarbeiter\*innen / Doktorand\*innen / Promotionsstudent\*innen und etwas mehr als 1 % Professoren. Bei den Student\*innen nahmen 55 % Bachelorstudierende – davon etwa ein Drittel Bachelor-Erstsemester – und etwa 45 % Masterstudierende teil. Bei den teilnehmenden Mitarbeiter\*innen / Doktorand\*innen sind etwa die Hälfte (47 %) Mitglieder der Fakultät. Mehr als 10 % der Teilnehmer\*innen gaben an, ein Elternteil zu sein (etwa 5 % wollten keine Angabe zu dieser Frage machen).



Abbildung 1.1: Genderverhältnis der Fakultätsmitglieder an der *Digital Engineering Fakultät* .

## 2. GLEICHSTELLUNG IM ALLGEMEINEN

Etwa ein Viertel der Teilnehmer\*innen gab an, dass sie in dieser Umfrage das erste Mal auf das Thema Gleichstellung trafen. Bei der Frage, für wie wichtig man das Thema Gleichstellung halte, gaben die Teilnehmer\*innen unterschiedlichste Wertungen an. Der genutzte Wertebereich der Antworten liegt zwischen 0 % und 100 %. Der Mittelwert liegt bei 68 % und der Median bei 75 %.

Zwischen den Geschlechtern zeigen sich merkbar unterschiedliche Einschätzungen. Während der Mittelwert bei den Teilnehmerinnen mit 77 % am höchsten ist (Median 81 %), sind die Einschätzungen bei den männlichen Teilnehmern (Mittelwert 65 % und Median 75 %) und den nicht-binär zugeordneten Teilnehmer\*innen (Mittelwert 54 % und Median 67 %) durchschnittlich niedriger.

Über 70 % der Teilnehmer\*innen sind grundsätzlich mit dem Zustand der Gleichstellung am HPI zufrieden. Etwa 20 Prozent sind eher unzufrieden, bzw. haben die Frage mit Kritik an der momentanen Situation beantwortet. Ein sehr häufiger Kritikpunkt – auch bei Teilnehmer\*innen, die grundsätzlich zufrieden sind – ist die Tatsache, dass nur so wenige Frauen an der *Digital Engineering Fakultät* studieren und keine Professorin hier lehrt. Zusätzlich wurde bemängelt, dass der Posten der Gleichstellungsbeauftragten nur von Frauen wahrgenommen werden kann. Auch Angebote wie Stipendien oder Veranstaltungen, die nur für Frauen gelten, wurden häufiger kritisiert. Hier ist es eventuell notwendig, nochmal genauer über den Posten, die äußeren Regelungen und die Motivation hinter verschiedenen Aktionen zu informieren.

Im §68 des BbgHG wird definiert, dass es an jeder Hochschule die Posten der zentralen (hochschulweit) und mehrerer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (pro Fakultät) geben muss und diese Posten von Frauen besetzt werden müssen. Auch wir sind der Meinung, dass es für gute und echte Gleichstellung wichtig ist, alle Perspektiven mit in Betracht zu ziehen und dass es dafür sehr hilfreich wäre, alle Geschlechter im Team repräsentiert zu haben.

### 3. ANGEBOTE DER *Universität Potsdam*

Die *Universität Potsdam* (UP) bietet für ihre Mitglieder diverse Beratungs- und Service-Angebote<sup>1</sup> an. Während 69 % der Teilnehmer\*innen angaben von diesen Angeboten zu wissen, konnten nur 4 % angeben, dass sie sich mit den Angeboten der UP gut auskennen. Damit kennen über ein Viertel der Teilnehmer\*innen die Angebote der *Universität Potsdam* nicht. In Zukunft werden wir daher ausführlich über diese Angebote informieren und die entsprechenden Informationen und Informationsstellen weitergeben.

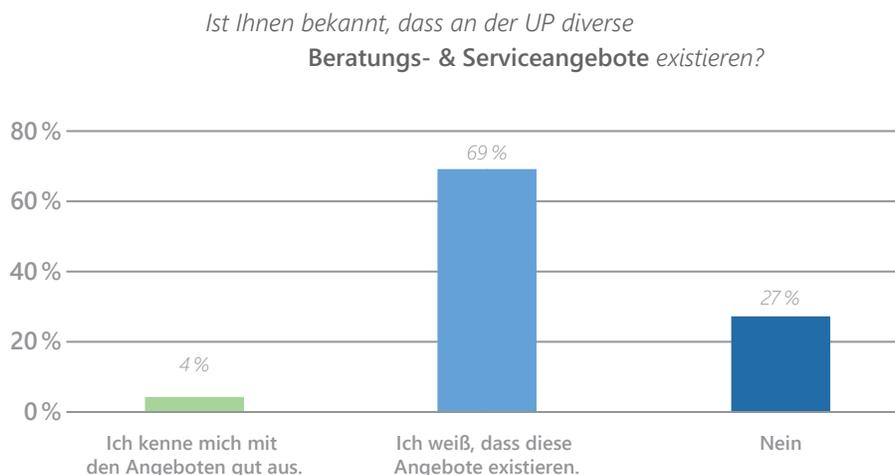


Abbildung 3.1: Häufigkeit der Antworten zur Kenntnis von Angeboten der *UP* in Prozent.

Es gibt ein umfangreiches Service- und Beratungsangebot der *Universität Potsdam*, welches von den Mitgliedern der Fakultät genutzt werden kann. Bisher war uns der Umfang der Nutzung dieser Angebote durch HPiler nicht bekannt. Da diese Angebote bei der Gleichstellung hilfreich sein können und wir sie in unsere Arbeit einbinden wollen, wollten wir die bisherige Nutzung erfassen.

Etwa 7 % der Befragten haben die Angebote der UP bereits genutzt. 74 % hatten bisher keinen Bedarf diese Angebote zu nutzen. Die restlichen 19 % haben diese Angebote bisher nicht genutzt, weil einige Angebote zum Teil nur für Frauen (und nicht für Männer) zugänglich sind, die

<sup>1</sup>Betreuungsangebote für Kinder werden im Abschnitt Eltern behandelt und sind hier ausgeschlossen

Sichtbarkeit der Angebote nicht ausreichend war oder anderweitig Hilfe gefunden wurde. Von den Teilnehmer\*innen, die die Angebote bisher genutzt haben, waren etwa 86 % zufrieden oder sehr zufrieden. Bei der Psychologischen Beratung der *Universität Potsdam* wurde insbesondere die gute Verfügbarkeit, gute Beratung sowie Diskretion und Lockerheit hervorgehoben. Darüber hinaus wurde positiv angemerkt, dass die Angebote kostenlos sind und es überhaupt eine Anlaufstelle für Probleme gibt, selbst wenn die Thematik nicht hundertprozentig passt.

## 4. STATUSGRUPPEN

Abhängig von der angegebenen Statusgruppe wurden den Teilnehmer\*innen verschiedene Fragen gestellt.

### 4.1. Erstsemester

Für den Studiengang IT-Systems Engineering ist der Anteil der Bewerberinnen geringer als der Anteil an Bewerbern. Wir wollten daher gezielt nach Gründen für die geringere Frauenquote suchen.

Zwei Drittel der Erstsemester-Studierenden haben sich auf das Studium am HPI gut und ungefähr ein Viertel nur teilweise gut auf das Studium vorbereitet gefühlt. Die Anzahl der Studierenden, die sich nicht gut vorbereitet gefühlt haben, liegt bei unter 10%. Es bestand kein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern.

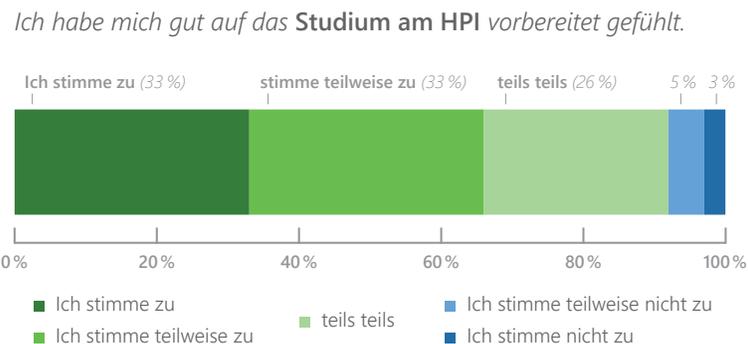


Abbildung 4.1: Häufigkeit der gewählten Antworten auf der angebotenen Likert-Skala in Prozent.

Fast 60% der Erstsemester-Studierenden schätzen die Qualität ihres Informatikunterrichts als eher mäßig bis schlecht ein. Darunter empfanden die männlichen Studierenden ihren Informatikunterricht durchschnittlich schlechter als ihre Kommiliton\*innen.

Fast 80% der Erstsemester-Studierenden haben sich außerhalb der Schule bereits mit Informatik beschäftigt. Mehr als 95% der männlichen Kommilitonen, aber nur etwas mehr als die Hälfte der weiblichen Kommilitoninnen haben hier „ja“ angegeben. Außerdem haben 46% der Erstsemester-Studierenden an Schülerangeboten für Informatik teilgenommen. Auch hier gibt es

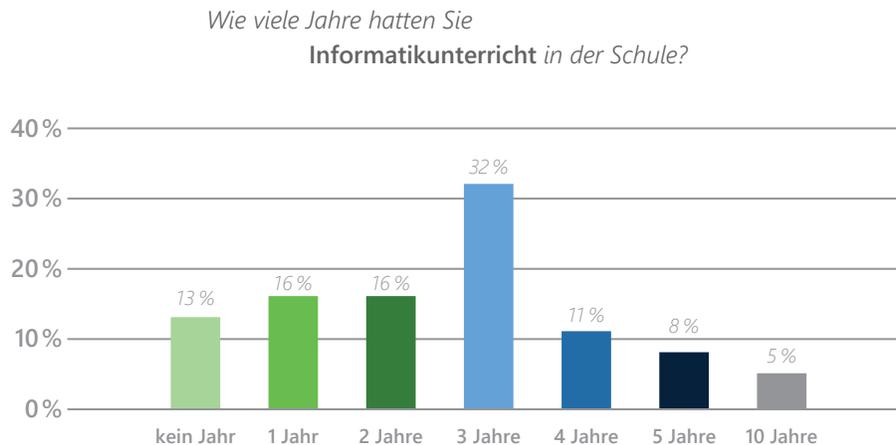


Abbildung 4.2: Häufigkeit der angegebenen Anzahl von Jahren in Prozent.

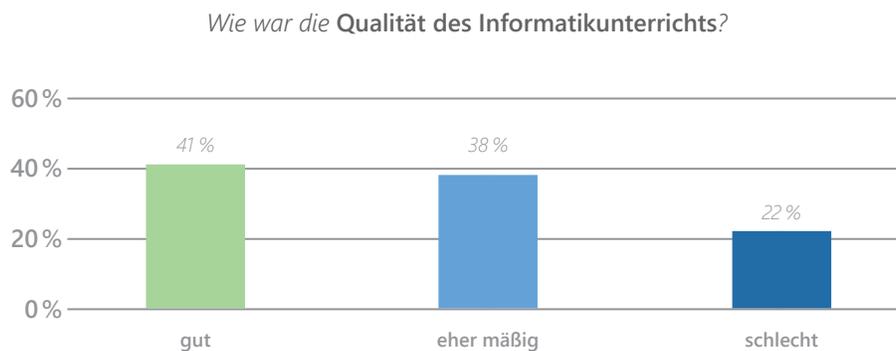


Abbildung 4.3: Häufigkeit der gewählten Antworten zur Frage nach der Qualität des Informatikunterrichts in Prozent.

einen Unterschied zwischen den Geschlechtern: 50% der männlichen Kommilitonen, aber unter 39% der weiblichen Kommilitoninnen haben „ja“ angegeben.

Daraus ergibt sich die Frage, wie diese Unterschiede zustande kommen und wie man ihnen entgegenwirken könnte. Würden sich Schülerinnen bei Angeboten nur für Mädchen wohler fühlen und eher teilnehmen oder gibt es andere Hürden, wegen derer sie sich dagegen entscheiden teilzunehmen? Grundsätzlich stehen wir monoedukativen Ansätzen eher skeptisch gegenüber und werden uns noch intensiver mit dieser Thematik auseinandersetzen müssen.

Die Entscheidung am HPI zu studieren wurde bei den Erstsemestern durch folgende Aspekte beeinflusst: Ruf des HPIs, vorherige Teilnahme an Camps, Rankings, Atmosphäre, gute Ausstattung und Betreuung.

Etwas mehr als ein Fünftel hätten sich mehr Förderung / Werbung / Unterstützung vor dem Studienbeginn gewünscht. Dieser Wunsch wurde von prozentual doppelt so vielen Studentinnen

wie Studenten geäußert. Eine solche Förderung könnte den Vorstellungen der Teilnehmer\*innen nach folgendermaßen aussehen: Programmiervorkurs und / oder Informationen auf der HPI-Website, mit welcher Lektüre man sich bereits auf das Studium vorbereiten kann.

Zwei Drittel der Studierenden wurden von ihrem sozialen Umfeld in ihrer Studienwahl bestärkt. Hierbei ist kein Unterschied zwischen den Geschlechtern der Kommiliton\*innen festzustellen.

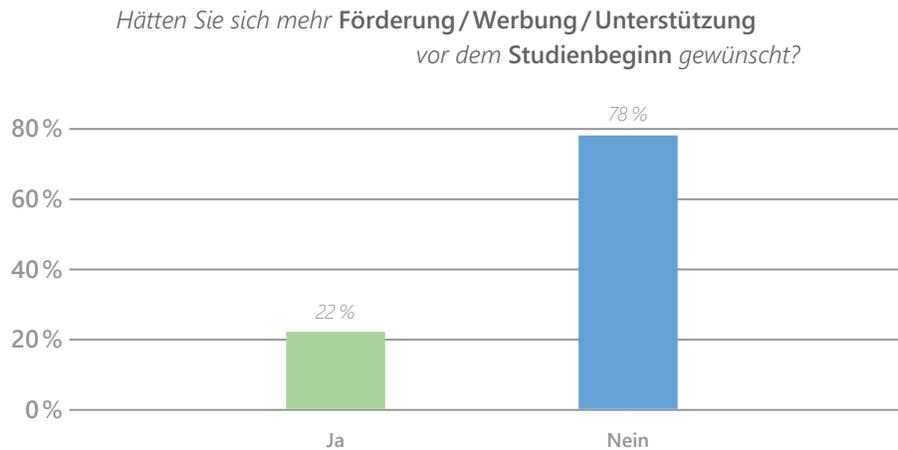


Abbildung 4.4: Verteilung der Antworten auf die Frage nach mehr Förderung vor Beginn des Studiums in Prozent.

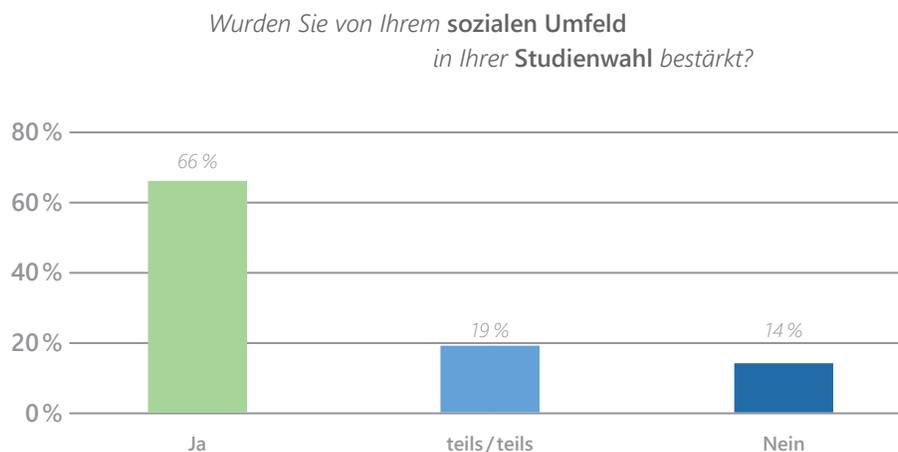


Abbildung 4.5: Prozentuale Verteilung der ausgewählten Antworten auf die Frage nach Unterstützung des sozialen Umfeldes in der Studienwahl.

## 4.2. Student\*innen

Bei den Student\*innen hat uns in erster Linie interessiert, inwieweit ihre Interaktionen von ihrem Geschlecht beeinflusst werden und mit welchen Vorurteilen sie im Studienalltag konfrontiert werden.

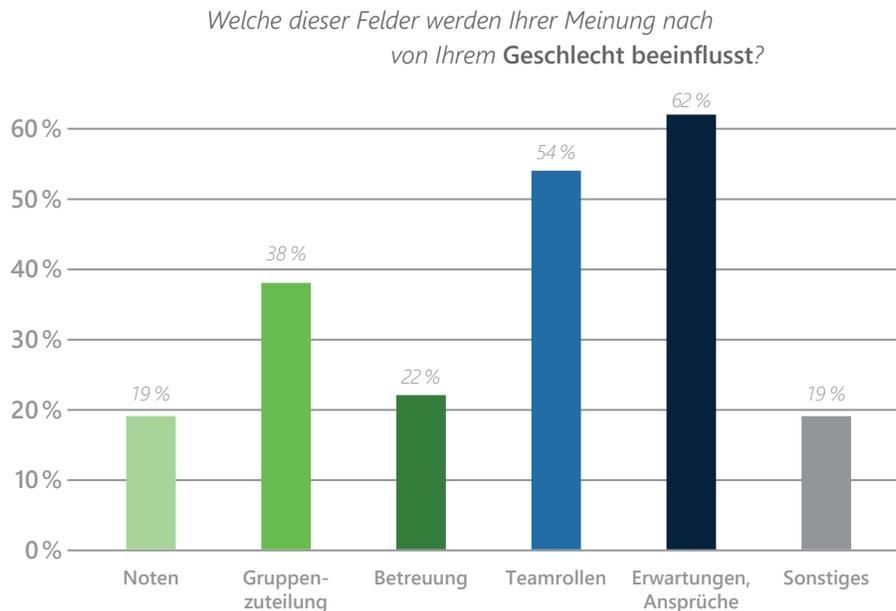


Abbildung 4.6: Prozentzahl der Teilnehmer\*innen, die zu den einzelnen Feldern angegeben haben, dass diese durch ihr Geschlecht beeinflusst werden.

Mehr als 60 % der Befragten denken, dass aufgrund ihres Geschlechts andere Erwartungen und Ansprüche an sie gestellt werden. 54 % gaben an, dass die Teamrollenverteilung durch ihr Geschlecht beeinflusst wird. In beiden Bereichen waren die Einschätzungen der Studentinnen und der nicht-binär eingeordneten Student\*innen deutlich höher als die der männlichen Kommilitonen. Am dritthäufigsten wurde das Feld Gruppenzuteilung mit über 35 % als stark vom Geschlecht beeinflusst angegeben. Dies wurde über alle Geschlechter hinweg gleich wahrgenommen.

Besonders deutliche Unterschiede gab es allerdings bei der Einschätzung, ob die Notenvergabe durch das eigene Geschlecht beeinflusst werde. Etwa 21 % der männlichen Kommilitonen und sogar 38 % der nicht-binär eingeordneten Student\*innen fanden, dass dies der Fall ist, wohingegen nur 8 % der Studentinnen dies so einschätzten. Diese unterschiedliche Wahrnehmung zeigt sich auch in den textuellen Kommentaren bei der Option „Sonstiges“: Mehrfach wurde hier angegeben, dass Studentinnen bei der Notenvergabe und durch Förderung (bei gleicher Leistung) bevorzugt werden würden.

Wir fragen uns, woher diese Einschätzungen und die starken Unterschiede zwischen den Geschlechtern kommen. Im Gespräch mit den Professoren über die Ergebnisse, zeigten sie sich über diese Wahrnehmung der Notenvergabe überrascht. Um die Diskrepanz bei der Wahrnehmung genauer beurteilen zu können, benötigen wir weitere Informationen. Falls sich jemand in der Zukunft aufgrund ihres\*seines Geschlechtes in einer Prüfungssituation unfair behandelt fühlt, bitten wir diese Person, sich zeitnah an die Gleichstellungsbeauftragten zu wenden. Hinweis: Für Gleichstellungsbeauftragte gilt die Verschwiegenheitspflicht. Wir handeln nur auf euren ausdrücklichen Wunsch.

Als störender Punkt wurde die Bevorzugung von Frauen für Fotos der Öffentlichkeitsarbeit genannt.

Dies stört sowohl weibliche als auch männliche Studierende. Während die Studentinnen davon genervt sind, häufig fotografiert zu werden, fühlen sich einige Studenten als nicht gleichwertig für das Institut wahrgenommen.

Obwohl wir beide Seiten gut nachvollziehen können, halten wir die Repräsentation von Frauen in der IT – unter anderem auch auf Werbefotos für ein Informatik-Institut – für notwendig, da dies Schülerinnen positiv darin beeinflussen kann, sich für ein Informatikstudium zu entscheiden<sup>a</sup>. Die Art und Weise, wie solche Fotos entstehen, kann jedoch noch verbessert werden. Darüber werden wir in Zukunft mit der Öffentlichkeitsarbeit sprechen.

<sup>a</sup><https://www.golem.de/news/it-studium-zeigt-mehr-frauen-1803-133014.html>

Knapp die Hälfte der Studierenden hat angegeben, dass fachfremde Bekannte aufgrund ihres Geschlechtes unterschiedliche Erwartungen an sie stellen.

Dies zeigt deutlich das Stigma, mit dem unser Studiengang leider immer noch belastet ist. Es wird deutlich, dass Menschen, die sich besser mit dem Fach auskennen, auch weniger vorurteilsbelastet sind.

Der größte Unterschied zwischen den Antworten der Studentinnen und Studenten findet sich bei den Antworten zu Teammitgliedern. Ein Drittel der Studentinnen glaubt, dass diese aufgrund ihres Geschlechts andere Erwartungen an sie stellen – das sind prozentual etwa doppelt so viele Studentinnen wie Studenten, die das so empfinden. Etwa 38 % der Student\*innen wünschen sich mehr explizite Förderung in Bezug auf Genderaspekte. Die Vorschläge für solche explizite Förderung beinhalteten insbesondere den Wunsch nach Netzwerkmöglichkeiten für Studentinnen. Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist der Wunsch nach mehr weiblichen Vorbildern: Dozentinnen und Professorinnen oder auch Referentinnen. Zusätzlich zu diesen beiden frauenspezifischen Vorschlägen gab es den Wunsch, gezieltes Training der Student\*innen im Bereich *gender awareness* anzubieten, um in Fachdiskussionen durch bewusstes Wahrnehmen von geschlechtsspezifischen Rollen diese zu erkennen und dagegen zu steuern zu können.

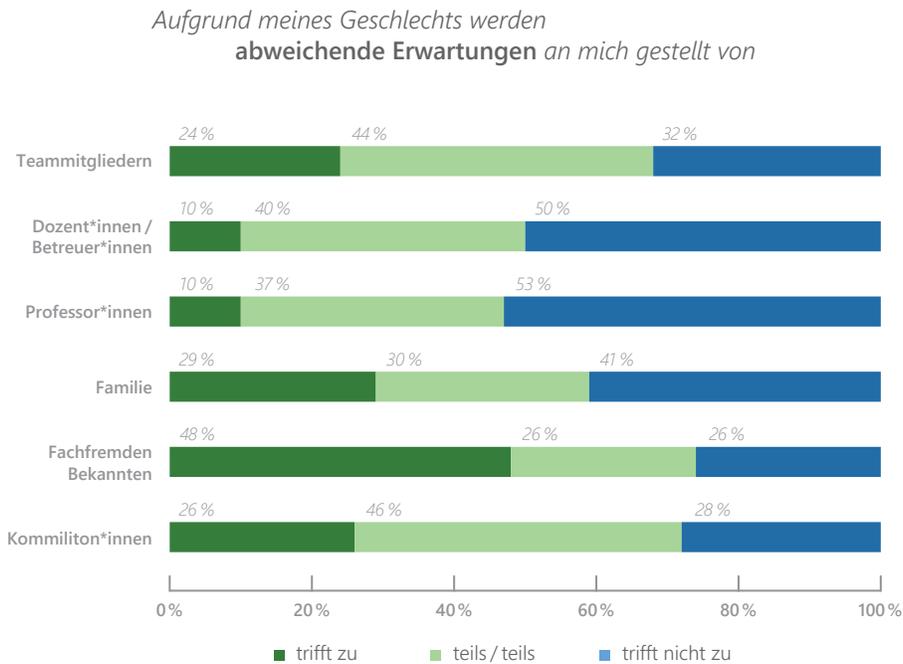


Abbildung 4.7: Häufigkeit der gewählten Antworten auf den angebotenen Likert-Skalen in Prozent.

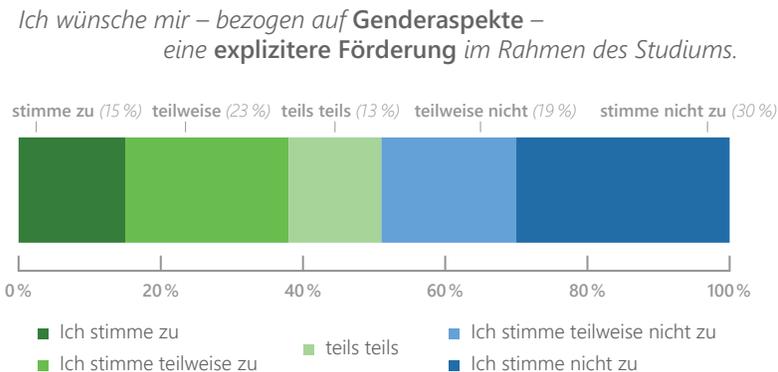


Abbildung 4.8: Häufigkeit der gewählten Antworten auf der angebotenen Likert-Skala in Prozent.

Dies bestärkt uns in den Konzepten aus dem Gleichstellungsplan, wie dem Mentoring-Programm inklusive Vernetzungstreffen sowie der Women-in-Tech-Vortragsreihe. Zusätzlich könnten wir zum Thema *gender status beliefs* und *gender awareness* Workshops anbieten und auf entsprechende Angebote der *Universität Potsdam* gezielt hinweisen.

### 4.3. Student\*innen und Mitarbeiter\*innen

Da es unsere Aufgabe ist, Ungleichbehandlung entgegenzuwirken, hat uns insbesondere interessiert, ob und gegebenenfalls welche Vorfälle von Ungleichbehandlung in der Vergangenheit stattgefunden haben.

Mehr als zwei Drittel der Befragten haben nicht das Gefühl, dass Personen am HPI aufgrund ihres Geschlechtes bevor- oder benachteiligt wurden. Dennoch haben fast ein Viertel das Gefühl bevorteilt worden zu sein und fast ein Sechstel benachteiligt worden zu sein. Mehr als die Hälfte aller, die „Ja“ gestimmt haben, können konkrete Vorfälle von Bevor- oder Benachteiligung beschreiben. Das Ergebnis ist über alle Geschlechter hinweg etwa konsistent.

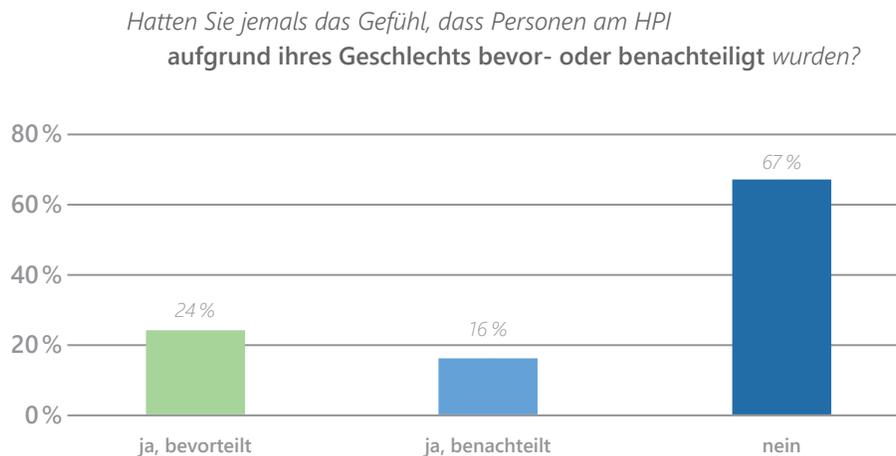


Abbildung 4.9: Prozentzahl der Teilnehmer\*innen, die angaben, Bevor- und/oder Benachteiligung erlebt oder nicht erlebt zu haben.

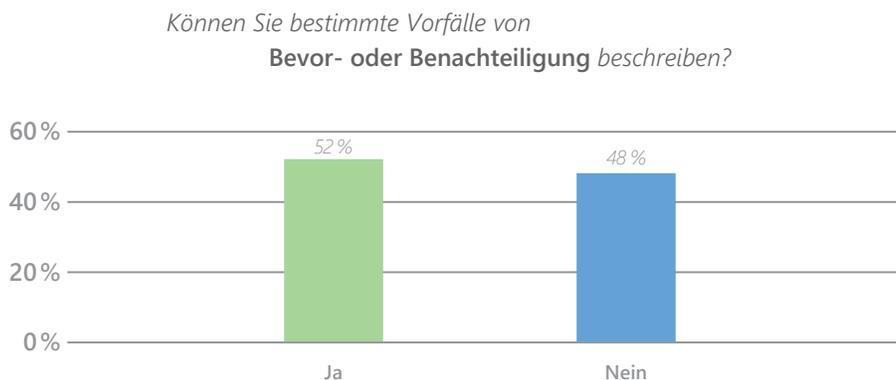


Abbildung 4.10: Prozentualer Anteil der Befragten, die angaben Vorfälle von Bevor- oder Benachteiligung beschreiben bzw. nicht beschreiben zu können.

Die folgenden Szenarien von Bevor- / Benachteiligung wurden von den Befragten in der Umfrage beschrieben. Wir haben versucht, die Berichte so originalgetreu wie möglich zusammenzufassen. Sie beruhen auf den persönlichen Erfahrungen der Teilnehmer\*innen und repräsentieren nicht zwangsläufig unsere Meinungen als Gleichstellungsbeauftragte.

- Ein häufig angesprochener Punkt ist, dass Studentinnen oft für repräsentative Aufgaben bevorzugt und instrumentalisiert würden. Dies wird beiderseitig sowohl als Bevor- als auch als Benachteiligung empfunden und führt dazu, dass sich Studenten teilweise als weniger wertgeschätzt wahrnehmen.
- Auch die Benotung wird ab und zu als vom Geschlecht beeinflusst wahrgenommen. Als Beispiele wurden hier mündliche Prüfungssituationen angeführt, in denen die Studentinnen gefühlt einfachere Fragen erhielten und ihre Fehler als weniger gravierend eingestuft wurden. In die andere Richtung wurde jedoch auch beschrieben, dass Studentinnen eines Teams / Projektes – ohne eine ihnen ausreichende Begründung – schlechtere Noten als ihre Teamkollegen erhalten haben.
- Bei einigen Student\*innen ist der Eindruck entstanden, dass Bewerberinnen für den Studiengang teilweise – trotz geringerer Eignung – anderen Bewerbern vorgezogen wurden. Die Förderangebote exklusiv für Studentinnen wie z. B. das Grace-Hopper Reisestipendium werden als Bevorzugung von Frauen wahrgenommen, da keine entsprechenden Angebote für Männer existieren und einige Studenten sich dadurch unfair behandelt fühlen. Darüber hinaus wurde angesprochen, dass keine explizite Förderung für die Minderheit der nicht-binär eingeordneten Personen existiert.
- Es wurde von sexistischen und anderweitig nicht mehr zeitgemäßen Aussagen berichtet.

Um auf die angesprochenen Beobachtungen einzugehen, ziehen wir die folgenden Schlüsse:

- Wir planen so wenig Angebote wie nötig exklusiv für Frauen anzubieten. Für Angebote, bei denen dies nicht möglich oder sinnvoll ist, werden wir die Gründe dafür kommunizieren.
- Für zukünftige Fälle von Ungleichbehandlung wollen wir uns stärker als Ansprechpartnerinnen präsentieren, um zeitnah darauf reagieren zu können.
- Wir planen Dozent\*innen dafür zu sensibilisieren, dass eine ungleiche Behandlung wahrgenommen wird.
- Ebenfalls ist es wichtig, für die Wirkung bestimmter Aussagen zu sensibilisieren.

## 4.4. Eltern

Eine der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ist es, die Familienfreundlichkeit der Fakultät zu fördern. In diesem Rahmen haben wir die Eltern, die an der Studie teilgenommen haben, dazu befragt, wie sich ihre Kinder auf ihr Studium / ihre Arbeit an der Fakultät auswirken und was ihnen dabei helfen würde, Familie und Studium bzw. Arbeit besser zu vereinbaren.

Die meisten Eltern gaben an, ein (49%) oder zwei Kinder (44%) zu haben. Dabei ist bei den meisten Eltern das jüngste Kind im Alter zwischen 1 bis 3 Jahren (38%) bzw. zwischen 3 und 5 Jahren (28%). Jeweils etwa 12% der Eltern gaben an, dass ihr jüngstes Kind unter 6 Monaten alt bzw. älter als das Grundschulalter ist.

Wie viele Kinder haben Sie?

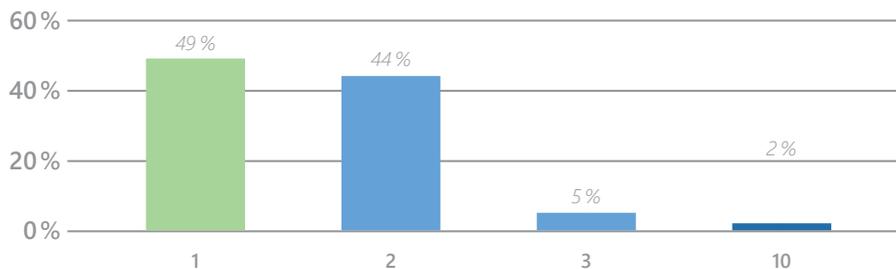


Abbildung 4.11: Häufigkeit der angegebenen Anzahl von Kindern in Prozent.

Alter Ihres jüngsten Kindes?

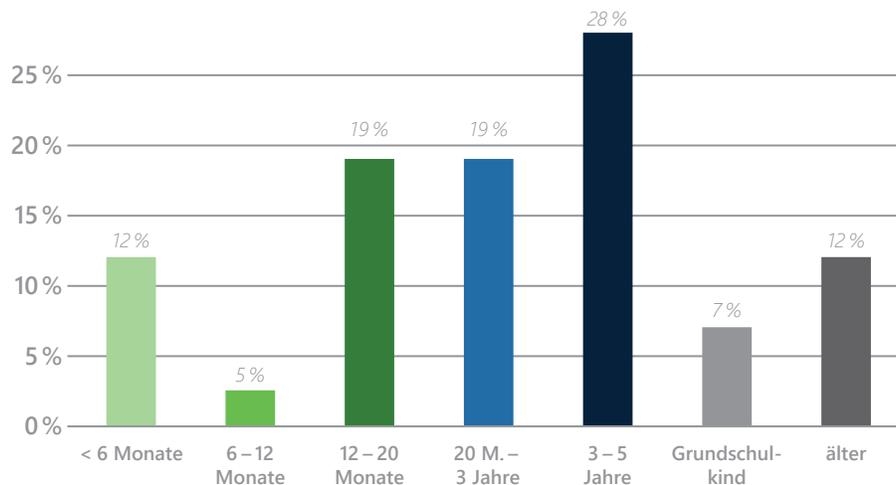


Abbildung 4.12: Häufigkeit der gewählten Antworten in Prozent.

#### 4.4.1. Kinderbetreuung

Als Betreuungsmöglichkeit für ihre Kinder haben 85 % der Eltern Kindertagesstätten und 45 % die eigene Familie (Lebenspartner, Eltern, Tante / Onkel, ...) in Anspruch genommen. Tagesmütter (privat und von anerkannten Trägern) wurden von 30 % der Eltern genutzt.

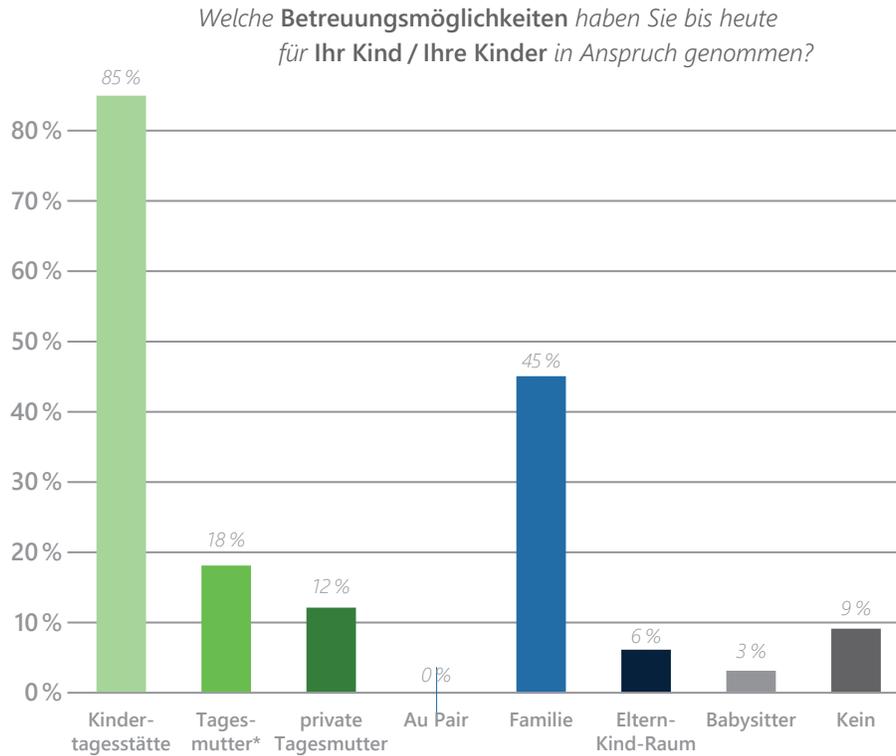


Abbildung 4.13: Prozentzahl der Teilnehmer\*innen, die die verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten nutzen.

\*von anerkannten Trägern

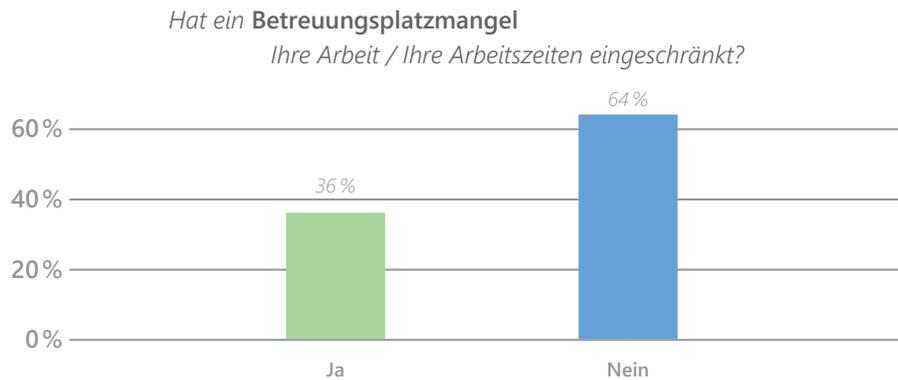


Abbildung 4.14: Verteilung der Antworten auf die Frage, ob ein Betreuungsplatzmangel die Arbeit eingeschränkt hat.

Für mehr als ein Drittel der Eltern hat ein Betreuungsplatzmangel die Arbeit bzw. Arbeitszeiten eingeschränkt. Hierbei ist kein Unterschied zwischen den Geschlechtern festzustellen.

Mehrere der Teilnehmer\*innen hatten Probleme, Betreuungsplätze für ihre Kinder zu finden und konnten daher erst später als geplant / gewünscht zum Arbeitsplatz zurückkehren. Selbst diejenigen, die einen Platz gefunden haben, mussten sich oft mit längeren Anfahrtswegen und kurzen Betreuungszeiten abfinden, wodurch die Arbeitszeit eingeschränkt wurde. Daher besteht der Wunsch nach mehr und näher gelegenen Betreuungsmöglichkeiten.

Für Mitglieder der Fakultät besteht die Möglichkeit, die Angebote der *Universität Potsdam* zu nutzen. Jede der befragten Personen gab an, sich nicht gut mit den Familien- und Betreuungsangeboten der *Universität Potsdam* auszukennen. Etwas mehr als der Hälfte ist bekannt, dass diese Angebote existieren, dem Rest ist dies jedoch nicht bewusst. Hier müssen wir bei der Gleichstellungsarbeit für mehr Aufklärung sorgen.

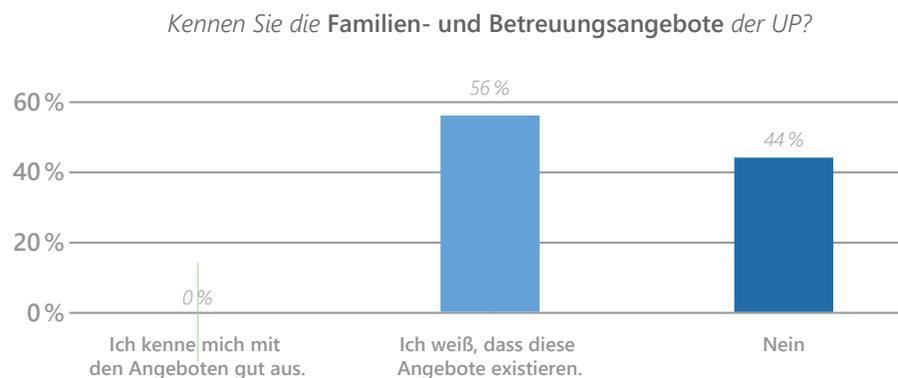


Abbildung 4.15: Häufigkeit der gewählten Antworten in Prozent.

Nur eine befragte Person hat angegeben, die Betreuungsangebote der *Universität Potsdam* bereits genutzt zu haben: Diese Person hat den Eltern-Kind-Raum genutzt, mit dem sie zufrieden war. Das größte Problem bei der Nutzung der Betreuungsangebote der *Universität Potsdam* scheint zu sein, dass diese sich nicht am Campus Griebnitzsee befinden und damit zu weit entfernt sind, um sinnvoll genutzt zu werden.

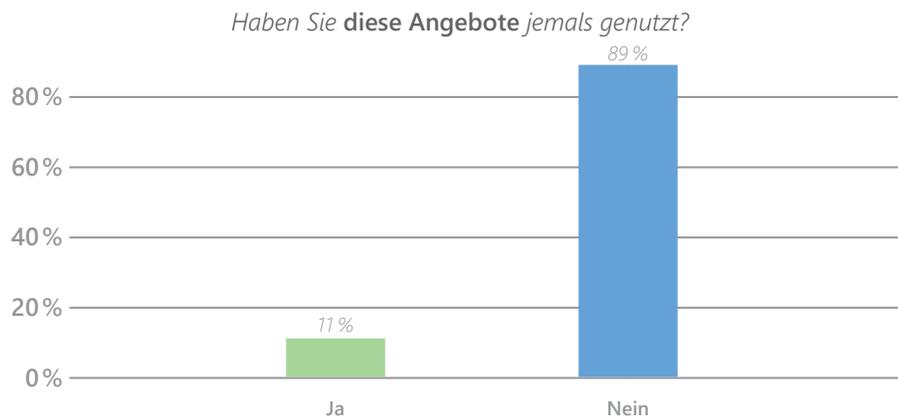


Abbildung 4.16: Häufigkeit der gewählten Antworten in Prozent.

#### 4.4.2. Versorgung von Säuglingen und Kleinstkindern

Etwa ein Drittel der Eltern sieht einen Bedarf an Wickeltischen in den Gebäuden des Instituts. Den meisten derjenigen, die einen Bedarf sehen, würde ein Wickeltisch pro Haus genügen.

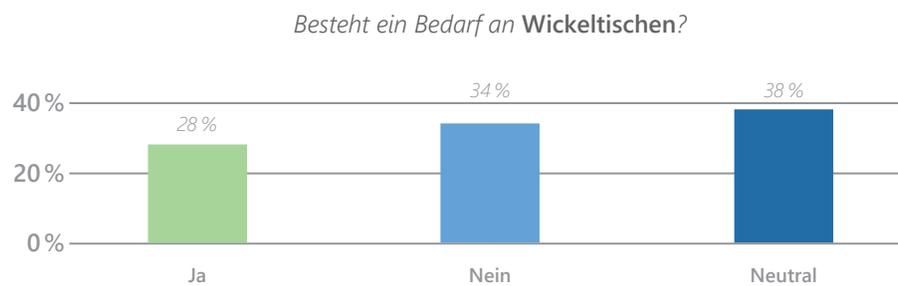


Abbildung 4.17: Häufigkeit der gewählten Antworten in Prozent.

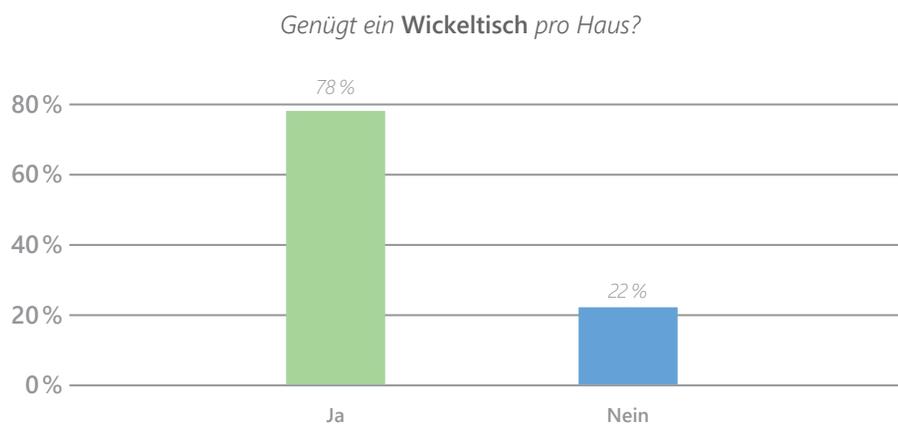


Abbildung 4.18: Verteilung der Antworten auf die Frage, ob ein Wickeltisch pro Haus genügt.

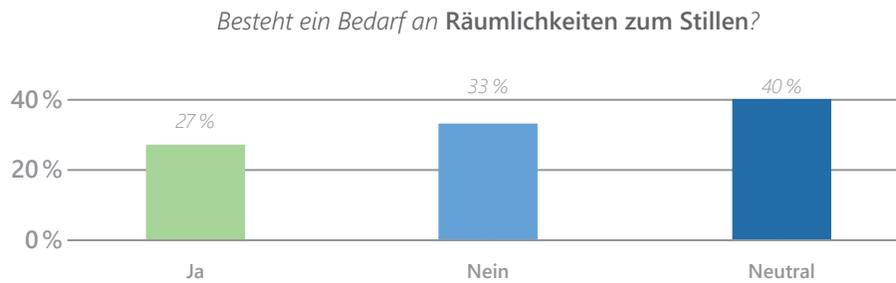


Abbildung 4.19: Prozentuale Verteilung der ausgewählten Antworten.

Etwas mehr als ein Viertel der Mütter sieht Bedarf an Stillmöglichkeiten im Institut. Ein Stillraum sollte laut den Teilnehmer\*innen über bequeme Sitzmöglichkeiten, ein Waschbecken und eine Steckdose beinhalten. Wichtig wäre außerdem, dass er abschließbar wäre oder die Privatsphäre auf eine andere Art und Weise gewahrt bleiben könnte. Einige würden den Raum auch gerne zum Abpumpen nutzen. Dafür wäre zusätzlich ein Kühlschrank hilfreich. Einzelne Antworten bitten auch um einen Wickeltisch, feste Kissen und eine Abstellmöglichkeit.

Seitdem die Umfrage durchgeführt wurde, hat sich in diesem Gebiet einiges getan. Der Ruhe-, Andachts- und Erste-Hilfe-Raum im C-Gebäude am Campus 1 wurde so erweitert, sodass er nun auch als Stillraum genutzt werden kann. Zusätzlich wurden ausklappbare Wickeltische auf jedem Campus angebracht.

#### 4.4.3. Studieren und Arbeiten mit Kind am Institut

Die meisten der befragten Eltern bringen ihre Kinder nur selten oder nie mit ins Institut. Etwa ein Fünftel bringt ihre Kinder allerdings bis zu ein Mal pro Monat mit.

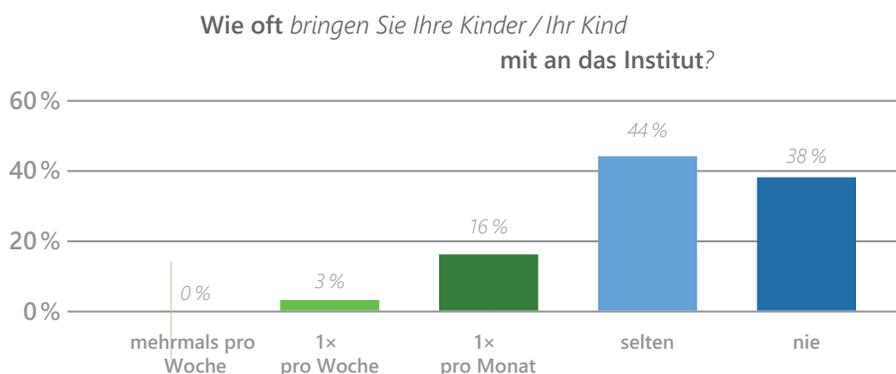


Abbildung 4.20: Häufigkeit der gewählten Antworten in Prozent

Knapp vierzig Prozent der Eltern fänden eine Notfallbetreuung für Kinder sehr hilfreich. Etwa ein Drittel hat angegeben, dass ein Familienbüro, bzw. ein Betreuungsraum ihnen das Studieren / Arbeiten mit Kind sehr erleichtern würde. Der Betreuungsraum erfreut sich dabei

Wie sehr würden Ihnen folgende **zusätzliche Angebote** am HPI das **Studieren / Arbeiten mit Kind erleichtern?**

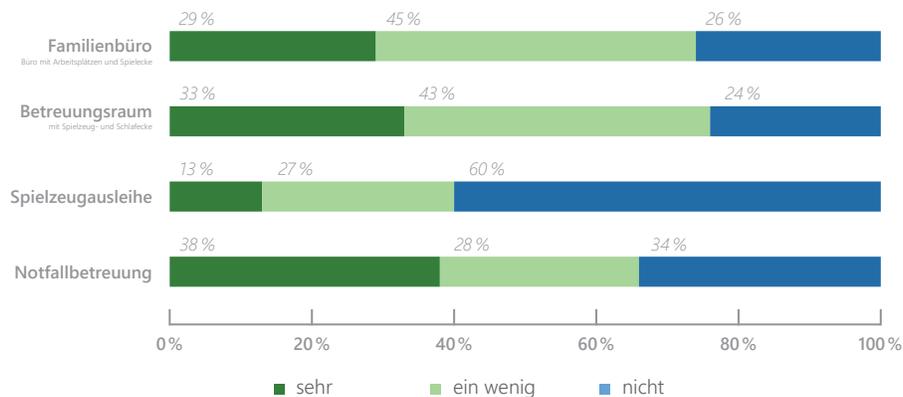


Abbildung 4.21: Häufigkeit der gewählten Antworten auf den angebotenen Likert-Skalen in Prozent.

etwas größerer Beliebtheit als das Familienbüro. Eine Spielzeugausleihe sehen über die Hälfte der Eltern als nicht hilfreich an.

Auf die Nachfrage, welche weiteren Konzepte und Hilfestellungen das Studieren / Arbeiten mit Kind erleichtern würden, wünschte sich ein Großteil der Befragten eine Kinderbetreuung in bzw. in der Nähe der Fakultät. Außerdem wichtig wäre die Möglichkeit für Home Office und flexiblere Arbeitszeiten. Letzteres beinhaltet die Möglichkeit früher morgens mit der Arbeit beginnen zu können, um die Kinder rechtzeitig von der Kita abholen zu können. Ein Abpumpraum und ein nahe gelegener Kindergarten wurden ebenfalls erwähnt.

16% der befragten Eltern haben angegeben, dass Gefahrenstellen existieren, wegen derer sie das Mitbringen ihrer Kinder bisher eher vermieden haben.

Gibt es **Gefahrenstellen** wegen derer Sie das **Mitbringen von Kindern** bisher vermieden haben?

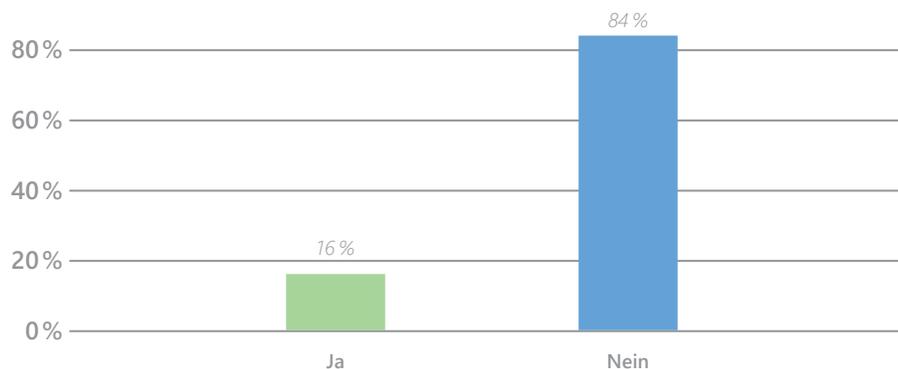


Abbildung 4.22: Verteilung der Antworten auf die Frage nach möglichen Gefahrenstellen.

Das Gelände zu den Zügen hinter dem Hauptgebäude wurde mehrmals als Gefahrenstelle genannt. Ansonsten wurde angesprochen, dass die Büros nicht besonders kinderfreundlich seien, wobei die Einrichtung eines Familienbüros helfen könnte. Auch die Spindeltreppen zwischen den Lehrstühlen im ABC-Gebäude wurden erwähnt.

#### 4.4.4. Elternzeit

Die befragten Eltern haben zwischen 0 und 24 Monaten Elternzeit genommen. Mütter haben durchschnittlich zwischen neun und zehn Monaten Elternzeit genommen, Väter zwischen drei und vier. Es gab sowohl Mütter als auch Väter, die vollständig auf Elternzeit verzichtet haben.

Wie viele Monate haben Sie Sich **Elternzeit** genommen (zusätzlich zum Mutterschutz)?

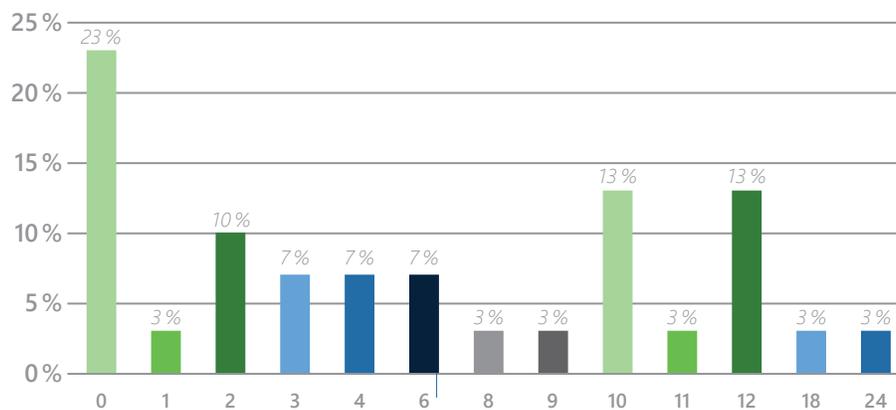


Abbildung 4.23: Häufigkeit der gewählten Antworten in Prozent.

Ein gemeinsamer Nenner, warum sich keine Elternzeit genommen wurde, ist der finanzielle Einschnitt. Als Gründe dafür wurden angegeben, dass derjenige / diejenige Alleinverdiener\*in ist oder über ein Stipendium finanziert wird. Letzteres kann zu Problemen führen, da ein Stipendium nicht als steuerpflichtiges Einkommen anerkannt wird und das Elterngeld auf Grundlage des Einkommens berechnet wird.

22% der Befragten haben angegeben, dass sich bei ihnen Nachteile aus dem Nehmen der Elternzeit ergeben haben.

Als großen Nachteil auf Arbeit / beim Studium durch die Elternzeit haben die Befragten fehlende Zeit angegeben, wodurch man weniger erreichbar ist oder weniger Zeit für Forschung / Lehre hat. Es wurde außerdem angemerkt, dass von einigen Überstunden erwartet würden, welche aber durch die Elternzeit nicht umsetzbar sind.

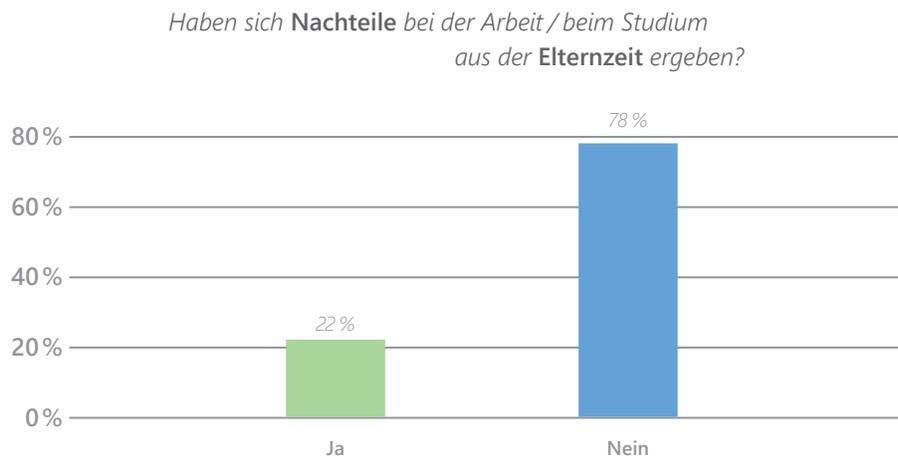


Abbildung 4.24: Verteilung der Antworten auf die Frage nach möglichen Nachteilen aus der Elternzeit.

## 4.5. Professoren und Dozent\*innen

Zusätzlich zu der Meinung der Studierenden hat uns auch die Einschätzung der Professoren und Dozent\*innen zum Stand der Gleichstellung am Institut interessiert. Unser Fokus lag darauf, wie wir ihnen dabei helfen können, Gleichstellung aktiv zu unterstützen.

Mehr als 45 % der Teilnehmer\*innen waren bisher für eine Lehrveranstaltung am HPI mitverantwortlich oder haben diese geleitet.

13 % der Dozent\*innen haben bereits geschlechtersensible Fälle erlebt, in denen sie sich nicht sicher waren, wie sie handeln sollten.

Fortbildungen würden 40 % der befragten Dozent\*innen sehr dabei helfen, mit solchen Fällen sicherer umzugehen. Eine Beratungsstelle halten 87 % für sehr oder zumindest ein wenig sinnvoll. Eine HPI-interne Schlichtungsstelle wird hingegen von knapp zwei Drittel der Befragten als nicht sinnvoll erachtet.

Zusätzlich wurde sich ein Leitfaden für genderechte Sprache an der Fakultät gewünscht.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind an jeder Fakultät für die Beratung bei genderbezogenen Problemen und Fragen zuständig. Da das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an der Fakultät erst seit kurzem existiert, müssen wir daran arbeiten, als die zuständigen Ansprechpartnerinnen wahrgenommen zu werden.

Darüber hinaus planen wir in Zusammenarbeit mit Dozent\*innen geeignete Fortbildungen herauszusuchen und zu veranstalten. Genderechte Kommunikation könnte in zukünftigen Soft-Skills-Kolloquien oder Workshops thematisiert werden.

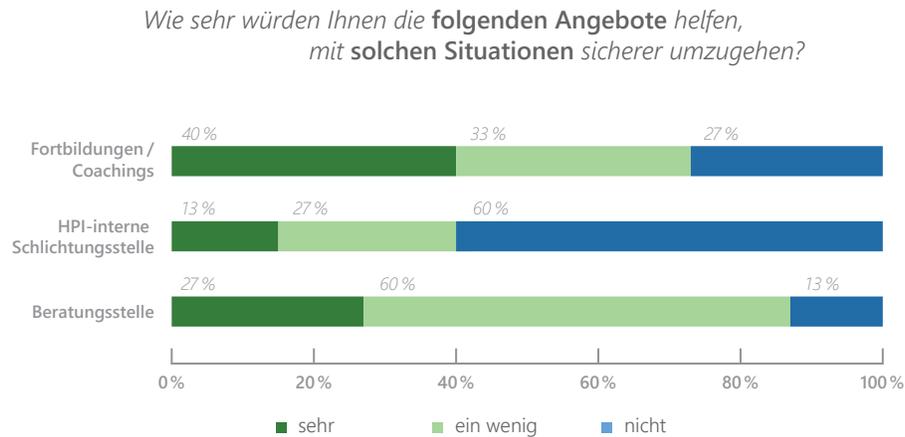


Abbildung 4.25: Häufigkeit der gewählten Antworten auf den angebotenen Likert-Skalen in Prozent.

45% der Befragten beobachteten Unterschiede bei den Geschlechtern jeweils bei der Gruppenbildung und bei den Teamrollen, außerdem beobachteten 42% Unterschiede bei den Erwartungen und Ansprüchen. Befragte merkten dazu an, dass eine gute Durchmischung der Gruppen aufgrund der niedrigen Frauenquote schwierig sei. Beobachtet wurde hierbei auch, dass Studentinnen seltener fachliche Teamrollen oder Führungsaufgaben übernehmen und öfter darum gebeten werden, organisatorische Aufgaben – wie z. B. Product Owner, Präsentation, Verschriftlichung – zu übernehmen.

Manche Befragte schrieben, dass einige Kommilitonen bei ihren weiblichen Kommilitonen weniger technischen Sachverstand und Vorerfahrung vermuteten. Häufig würden Studentinnen auch bei Gesprächen von ihren männlichen Kommilitonen unterbrochen.

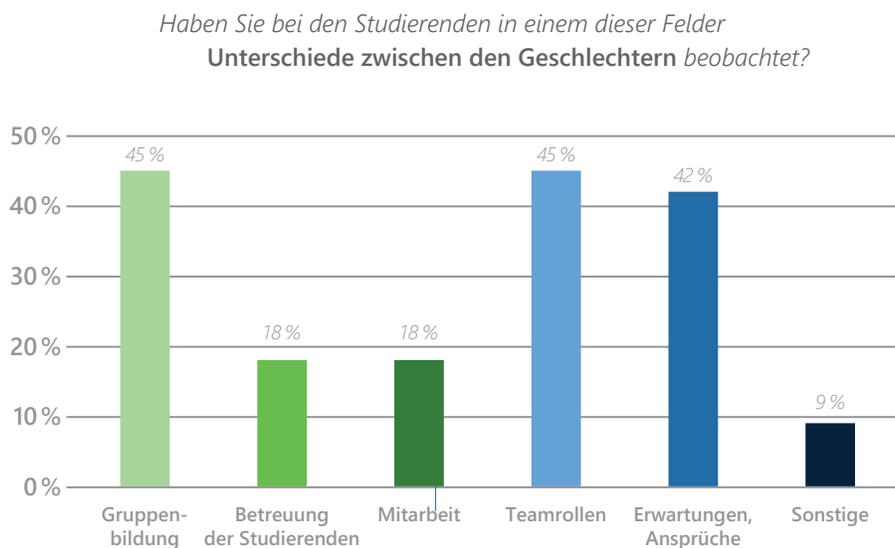


Abbildung 4.26: Prozentzahl der Teilnehmer\*innen, die zu den einzelnen Feldern angegeben haben, dass sie in ihnen Unterschiede zwischen den Geschlechtern beobachtet haben.

## 5. WÜNSCHE UND SORGEN

Unter den Vorschlägen / Ideen / Wünschen der Befragten häuft sich die Bitte, um einen Programmierkurs und eine gendergerechte Sprache in der ÖA und am HPI. Des Weiteren gab es die Bitte um einen Betriebskindergarten. Häufiger wurde sich gewünscht, dass wir bei unserer Gleichstellungsarbeit auch einen Fokus auf die Gleichstellung von Personen mit anderer Sexualität und anderem Geschlecht legen.

Darüber hinaus sollten wir weitere Aspekte wie Religion, kulturellen Hintergrund, Sprache sowie Behinderungen / Einschränkungen / Chronische Krankheiten etc. beachten. Zudem wurde vorgeschlagen, Männer bei der Gleichstellungsarbeit mehr einzubinden. Außerdem wird sich eine stärkere Präsenz von Frauen auf Podiumsdiskussionen / Keynotes / Vorträgen gewünscht.

Unter den Sorgen / (nicht angesprochenen) Bedenken / Problemen wiederholt sich die Angst, dass die Gleichstellungsarbeit etwas mit Frauenbevorzugung zu tun hätte und es nur um die Steigerung von Quoten ginge, ohne die Kompetenzen zu beachten. Ein weiteres Problem ist, wie wenige weibliche Vorbilder wie z. B. Professorinnen am Institut existieren.

Bei den Student\*innen wurde angemerkt, dass Studenten die fachlichen Kompetenzen ihrer Kommilitoninnen hinterfragen. Des Weiteren wurden Zitate der Institutsleitung und Öffentlichkeitsarbeit aufgeführt, welche als abwertend gegenüber Frauen wahrgenommen wurden.

Unter den Projektvorschlägen tauchte die Einführung einer Vertrauensperson auf, die sowohl studentisch als auch ein\*e Mitarbeiter\*in sein könnte. Wiederholt wurde vorgeschlagen, einen Programmierkurs anzubieten. Ein häufiger Wunsch war die Öffnung des Gleichstellungsamtes für Männer.

Auch ein LGBTQ+ Klub zum Treffen und Austauschen wurde als eine Bereicherung für die Fakultät vorgeschlagen.

Einen LGBTQ+ Klub gibt es mittlerweile, die *HPI Queer* Gruppe.

Das Hochschulgesetz bezieht sich bei der Definition des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten ausschließlich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Im Gleichstellungsplan der Fakultät setzt diese es sich zum Ziel, auch allen anderen Arten der Ungleichbehandlung entgegenzuwirken. Neben den Gleichstellungsbeauftragten unterstützen noch weitere Ämter der *Universität Potsdam* dieses Ziel (z. B. Schwerbehindertenvertretung, etc.).

Die Gleichstellungsbeauftragten freuen sich über alle Vorschläge und werden die angesprochenen Bitten bei der Umsetzung ihrer Maßnahmen berücksichtigen und diese, soweit es ihnen möglich ist, umsetzen.

Vielen Dank an alle, die mitgemacht haben,

Lisa, Carolin und Juliane  
Gleichstellungsbeauftragte der *Digital Engineering Fakultät* von 2017 – 09/2018