

Erreichtes feiern!

Bericht über die Frauenversammlung an der HTW Berlin

7. März 2019

Gastvortrag: „100 Jahre Frauenwahlrecht – eine Zeitreise in die Vergangenheit und Zukunft“

Auf Einladung der Frauenbeauftragten der HTW Berlin, Dr. Sünne Andresen, fand am 7. März 2019 die jährliche Frauenversammlung statt, zu der alle Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Professorinnen eingeladen waren.



Die Frauenversammlung begann mit einem Gastbeitrag der Politikwissenschaftlerin Claudia von Gélieu von Frauentouren Berlin (www.frauentouren.de). Zum Einstieg veranstaltete die Referentin mit den rund 50 Teilnehmerinnen ein Quiz, für das jede einen Zettel mit entweder einer Jahreszahl oder einem frauenpolitischen Ereignis erhielt. Die Aufgabe bestand darin, die passenden Paare zu bilden. Nach diesem lockeren Auftakt wurden

in einem informativen Vortrag ausgewählte Ereignisse als Meilensteine der Frauenemanzipation in ihrem jeweiligen historischen Zusammenhang erläutert und zu einer Geschichte des Ringens um Emanzipation und Chancengleichheit verflochten.

Der historische Rückblick begann mit dem Jahr 1782, in dem Anna Göldlin als letzte „Hexe“ in Europa hingerichtet wurde. Die Hexenverfolgung charakterisierte von Gélieu als besonders grausames Beispiel für eine systematische Einschüchterung bis hin zur Ermordung von unangepassten Frauen. Anhand der Diskussionen um die Zulassung von Frauen als Ärztinnen und Apothekerinnen in Deutschland im Jahr 1900 zeigte die Referentin anschließend, dass bereits vor über 100 Jahren der Zugang von Frauen zu Berufen und Wirtschaftsbereichen als Maßnahme gegen Fachkräftemangel legitimiert wurde. Ganz anders bei der Zulassung von Frauen zu juristischen Berufen 1923. Hier waren es Politikerinnen, die nach

der Erlangung des Wahlrechts 1918/19 auf parlamentarischem Wege und mit Gleichstellungsargumenten wichtige Weichen zur beruflichen und somit ökonomischen Gleichstellung stellten. Für die Zeit des „Nationalsozialismus“ stellte die Referentin fest, dass die frauenpolitischen Veränderungen dieser Zeit keine emanzipatorischen Errungenschaften darstellen. Dafür erinnerte von Gélieu an zwei im kommunistischen Widerstand aktive Berlinerinnen, Grete Walter und Judith Auer, die im Kabelwerk Oberspree, also dem heutigen Wilhelminenhof-Campus, arbeiteten und von den Nazis ermordet bzw. in den Tod getrieben wurden.



Weiter ging es mit Einblicken in die gleichstellungspolitischen Diskussionen während der Erarbeitung des Grundgesetzes der BRD und der Verfassung der DDR. Für die Zeit bis 1989 wurde auf einige juristische Reformen in beiden Staaten eingegangen, die zeigen, wie mühsam die Selbstbestimmung über den eigenen Körper und ökonomische Unabhängigkeit von Frauen errungen werden mussten. Am Beispiel der in der BRD 1957 eingeführten Möglichkeit des Führens von Doppelnamen zeigte die Rednerin, dass immaterielle Errungenschaften mehr als Symbolpolitik darstellen, denn damit wurde zum ersten Mal juristisch anerkannt, dass Frauen ihre eigenständige Identität mit der Eheschließung nicht aufgeben müssen. Während in der DDR die gesetzlichen Voraussetzungen für die Unabhängigkeit von Frauen besser waren als in der BRD, war auch hier die Legalisierung des Schwangerschaftsabbruches 1972 umstritten. Dies zeigte sich darin, dass es die einzige Abstimmung in der Volkskammer war, die nicht einstimmig getroffen wurde. Hingegen blieb in der BRD Schwangerschaftsabbruch illegal und bis 1977 durften Ehemänner ihren Ehepartnerinnen die Erwerbstätigkeit verbieten. Für die Zeit nach 1989 wurde auf zwei Ereignisse eingegangen: 1997 wurde Vergewaltigung in der Ehe strafbar. 2017 erfolgte die Einführung der so genannten Ehe für alle. Claudia von Gélieu beendete ihren Vortrag mit einem Plädoyer für gesetzliche Regelungen zur Frauenförderung und Gleichstellung, die so lange nötig seien, wie die tatsächliche rechtliche, ökonomische und gesellschaftliche Gleichheit nicht erreicht ist.

Beim Ankommen hatten die Teilnehmerinnen Zukunftswünsche „von und für Frauen“ gesammelt. Zum Abschluss des Vortrages wurden einige dieser Wünsche von den Teilnehmerinnen vorgestellt: sie reichten vom Ausbau der Kinderbetreuung und der Entlastung für Menschen mit Betreuungsaufgaben bis hin zum grundsätzlichen Plädoyer für mehr Macht- und Gestaltungslust von Frauen.

Bericht der hauptberuflichen Frauenbeauftragten „Erreichtes sichtbar machen!“



Auf diese historischen Einblicke folgten Berichte zur Gleichstellung an der HTW Berlin. Dr. Sünne Andresen erläuterte zunächst das Motto der diesjährigen Frauenversammlung. Dieses nehme Bezug darauf, dass im Land Berlin ab diesem Jahr der 8. März als Internationaler Frauentag ein Feiertag ist. Damit würden zum ersten Mal Kämpfe und Leistungen von Frauen mit einem Feiertag in das kollektive Gedächtnis eingeschrieben.

Als Anlass zum Feiern an der HTW Berlin zählte sie 10 Wegmarken erfolgreicher Gleichstellung auf:

1. die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren zwischen 2009 bis 2018 von 21 % auf 31 %, ermöglicht insbesondere durch das Engagement der nebenberuflichen Frauenbeauftragten in den Berufungskommissionen,
2. die Einrichtung des Referats „Frauenförderung & Gleichstellung“ unter Leitung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten,
3. die Zusammenführung der verschiedenen Gleichstellungsmaßnahmen in einem zentralen Gleichstellungskonzept 2019–2023,
4. die Durchführung des anerkannten Prüfverfahrens eg-check.de zur Überprüfung von möglichen Entgeltdiskriminierungen nach Geschlecht,
5. das Total E-Quality Prädikat für eine nachweislich vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Hochschul- und Personalpolitik, das die HTW 2018 zum sechsten Mal in Folge erhalten hat,
6. die Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter mit einem sehr weitreichenden Bekenntnis zu Gleichstellung,
7. die Verankerung des Familienbüros als Dauereinrichtung in der Personalabteilung,
8. das 20-jährige Jubiläum des Schnupperstudiums für Schülerinnen „Mädchen machen Technik“ mit bisher 2.300 Teilnehmerinnen in rund 400 Workshops und Gastvorlesungen,

9. das Angebot einer Anlaufstelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Referat Frauenförderung & Gleichstellung für Studentinnen, Promovendinnen und weibliche Post-Docs mit einer individuellen Beratung zur akademischen Laufbahn,
10. vielfältige Angebote zur Förderung von Genderkompetenz in der Hochschule durch Gender- und Diversity-Trainings für Studierende und Beratungen für Lehrende und Hochschulmitarbeitende.

Abschließend bedankte sich Dr. Sünne Andresen bei der Personalabteilung, dem Personalrat und den scheidenden Mitgliedern der Hochschulleitung für die gute Zusammenarbeit. Die schriftliche Ausarbeitung des Berichtes können Sie hier [\[PDF\]](#) nachlesen.

Berichte zu Gleichstellung aus drei Fachbereichen



Prof. Dr. Romy Morana, nebenberufliche Frauenbeauftragte des Fachbereiches 2 und Professorin für Betriebliches Umweltmanagement, berichtete über zwei Bereiche, in denen sie im vergangenen Jahr Erfolge erzielen konnte: 1. Die Frage der Gewinnung von mehr Bewerberinnen für Professuren. Ein Problem sei, dass über die herkömmlichen Wege überwiegend männliche Bewerber angesprochen werden. Auf ihre Initiative

als Frauenbeauftragte hin arbeitet der Fachbereich nun mit einer externen Expertin für Personal-Recruiting zusammen. Prof. Dr. Romy Morana erläuterte das Verfahren, welches an die gesetzlichen Vorgaben für Berufungen angepasst ist und verwies auf den sichtbaren Erfolg, ablesbar an der Erhöhung der Bewerberinnenzahlen. Ihr 2. Thema waren die positiven Erfahrungen mit Co-Teachings zur Integration von Genderaspekten in ihre Lehre. Jedes Semester lädt sie Gastreferentinnen ein, mit denen sie eine Sitzung zum Thema Gender in der Volkswirtschaftslehre durchführt (www.htw-berlin.de/einrichtungen/zentrale-referate/frauenfoerderung-gleichstellung/gender-in-die-lehre/good-practice-co-teaching).



Prof. Dr. Katharina Simbeck, nebenberufliche Frauenbeauftragte des Fachbereiches 4 und Professorin für Wirtschaftsinformatik, blickte unter dem Titel „Auf uns kommt es an!“ auf die HTW Berlin als Akteurin für Chancengleichheit in der Gesellschaft. Zum Einstieg präsentierte sie ein einprägsames Ergebnis der Allbright-Studie von 2017: Danach sitzen in den

Vorständen von börsennotierten Unternehmen mehr Mitglieder mit den Vornamen Thomas oder Michael als Frauen (www.allbright-stiftung.de/s/Presstext_thomas.pdf). Die HTW Berlin und das Engagement der Frauenbeauftragten tragen dazu bei, dass sich dies verändert. Mit verschiedenen Projekten für Schülerinnen werden Mädchen für MINT-Fächer begeistert und im Selbstvertrauen für ein MINT-Studium bestärkt. In der Lehre können Studierende für Ungleichheit sensibilisiert werden, indem bei Aufgabenstellungen – so Simbecks Beispiel aus der Wirtschaftsinformatik – die Entscheidungs- und Führungspositionen weiblich benannt werden. Eine weitere Möglichkeit, die Auseinandersetzung mit Gender im Studium zu fördern, sei es, für Abschlussarbeiten aktiv Aufgabenstellungen zu genderrelevanten Themen anzubieten. Und nicht zuletzt hätten die Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen an der HTW Vorbildcharakter für die Berufsentscheidungen von Studierenden. Welche Frauen dies am Fachbereich sind, zeigte sie mit einer eindrücklichen Bildergalerie. Der Beitrag endete mit dem Aufruf an Frauen aller Mitgliedsgruppen der Hochschule, sich gegenseitig zu unterstützen.



Laura Tihon, Promovendin im Bereich Bekleidungstechnik und gefördert durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm, berichtete unter der Überschrift „Geschlechtsspezifische Hierarchien durch Förderung von Forscherinnen und Designerinnen aufbrechen“ aus dem Fachbereich 5. Ausgangspunkt war der für diesen Fachbereich hohe Frauenanteil bei den Studierenden, Lehrenden und Mitarbeitenden insbesondere in den Mode- und Bekleidungsstudiengängen. Frauenförderung sei

aufgrund von starken geschlechtsspezifischen Hierarchien im Beruf dennoch nötig. Am Fachbereich werde versucht, diese Hierarchien langfristig aufzubrechen - durch Aufklärung, Sensibilisierung, Vorbilder, Kompetenzförderung, Karriereermutigung und Qualifizierungsstellen. Die Möglichkeit, Projekte aus dem Chancengleichheitsfonds des Fachbereiches zu finanzieren werde genutzt, um genderrelevante Themen in die Lehre zu integrieren (z.B. weibliche Superheldinnen im Game Design), Exkursionen in die Berufswelt und die Teilnahme an Fachgesprächen zu ermöglichen und Gender-Diversität in den Unterricht zu integrieren. Dem Fachbereich 5 sei es außerdem gelungen, gleich zwei Promotionsstellen aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm für Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen „DiGiTal“ zu erhalten (www.digital.tu-berlin.de/menue/startseite).

Austausch zum Thema „Gleichstellung an der HTW weiterdenken“



Nach den Berichten tauschten sich die Teilnehmerinnen in sechs Kleingruppen zu verschiedenen Themen aus.

Ideen wurden gesammelt, wie sich **Gender in die Lehre integrieren** lässt. So kann z.B. die Beteiligung unterschiedlicher Studierender verbessert werden, indem bei Fragen an die Gruppe so lange auf Meldungen gewartet wird, bis sich nicht mehr nur immer die gleichen Personen beteiligen. Wenn ein solches Vorgehen erläutert wird,

so die Erfahrung, dann hätten auch die Studierenden Verständnis dafür. Des Weiteren sei es wichtig, Unterrichtsmaterial sprachlich und bildlich gendersensibel zu gestalten: Um genderbezogene Fachfragen zu bearbeiten, so die geteilte Einschätzung, ist es in vielen Fächern nötig, den Kanon zu verlassen und z.B. mit heterodoxen Ansätzen der Wirtschaftswissenschaften zu arbeiten.

Eine Verständigung darüber fand statt, **wie Mitarbeiterinnen, die nicht in der Forschung und Lehre tätig sind, bezeichnet werden könnten**. Die vorhandenen Bezeichnungen ‚wissenschaftsunterstützendes Personal‘ und ‚sonstige Mitarbeitende‘ wurden von vielen als nicht angemessen empfunden. Als Alternative wurde das aus Mitarbeitende in Technik, Organisation und Service gebildete Akronym MITOS erarbeitet.

Es gab einen Austausch über die Möglichkeiten, sich in **Gremien** einzubringen. Hierbei entstand die Idee eines Vernetzungstreffens für bereits in Gremien Aktive und neue Interessierte, die sich verstärkt für Gleichstellung einsetzen wollen.

Erfahrungen mit direkter **persönlicher Diskriminierung**, z.B. durch die Form des individuellen Umgangs in hierarchischen Arbeitsbeziehungen, wurden thematisiert. Die Wünsche nach Unterstützung, die hier geäußert wurden, gingen in Richtung kollegialer Unterstützung unter Frauen, Sensibilisierung für Führungskräfte sowie Beratungs- und Mediationsangebote durch die HTW Berlin.

Ideen wurden gesammelt, wie wir **Frauen in männerdominierten Bereichen fördern** können. Die Ideen gingen dahin, Studentinnen durch weibliche Vorbilder an der Hochschule und aus der Berufspraxis zu motivieren und sie beim Übergang in den Beruf zu unterstützen, sie durch Trainings zu stärken und im Rahmen der Lehre auf mögliche geschlechtsspezifische Hürden und Diskriminierungen im Beruf vorzubereiten und Umgangsweisen damit zu besprechen.

Behandelt wurde außerdem die Frage, **welche Gleichstellungsthemen es in den Bereichen gibt, in denen Frauen in der Mehrheit sind**. Ausgangspunkt war die Feststellung, dass die wenigen Männer in den weiblich dominierten Lehrbereichen und Berufsfeldern in Kunst und Gestaltung oftmals hierarchisch höher gestellte Positionen innehaben. Die hier wirkenden Stereotype und Machtverhältnisse äußern sich, so die Erfahrung der Teilnehmerinnen, auch ganz subtil in der unterschiedlichen Anerkennung, die Frauen und Männer z.B. bei Fachveranstaltungen erhalten. Die Kleingruppe kam zu dem Schluss, dass auch die Erhöhung des Männeranteils ein sinnvoller Beitrag zur Überwindung der Geschlechtersegregation von Berufen sein kann. Um die bestehenden Geschlechterhierarchien dadurch nicht einfach fortzuschreiben, müssten solche Maßnahmen allerdings unbedingt mit einer Sensibilisierung für den Zusammenhang von Gender, Macht und Anerkennung einhergehen.

Impressum

Hg.: Frauenbeauftragte der HTW Berlin
Text: Dr. Jette Hausotter, Dr. Sünne Andresen
Fotos: Julia Dühning
Datum: 3. April 2019