

Mindestens 10 Gründe zum Feiern an der HTW Berlin

Bericht der hauptberuflichen Frauenbeauftragten Dr. Sünne Andresen
zur Frauenversammlung am 7.3.2019

Die Idee zum Motto der diesjährigen Frauenversammlung kam mir, als sich abzeichnete, dass der Internationale Frauentag am 8. März im Land Berlin zukünftig ein Feiertag sein würde.

Ich bin im Westen aufgewachsen und habe den 8. März als Frauenkampftag erst Ende der 1970er Jahre als frauenbewegte Studentin in Hamburg kennengelernt, insofern fühlte sich das für mich an wie ein großer Erfolg: Endlich wird es – zumindest in Berlin – einen Tag geben, mit dem das Engagement von Frauen für gleiche Rechte, für Selbstbestimmung als Frauen öffentlich anerkannt und in das kollektive Gedächtnis aufgenommen wird.

Jetzt zur HTW Berlin: Was haben wir hier in den letzten Jahren für die Gleichstellung von Frauen erreicht? Auf welche Erfolge können wir zurückblicken, was wollen wir feiern?

Um diese Frage zu beantworten, ist es im ersten Schritt wichtig festzuhalten, woran wir Gleichstellungserfolge messen wollen: Für mich sind der Maßstab hierfür die **Ziele**, die wir im Gleichstellungskonzept formuliert haben. Kurz gefasst sind dies:

1. die Herstellung von substanzieller Chancengleichheit für Frauen und Männer, (also nicht nur gleiche Startbedingungen für alle, sondern Maßnahmen, die im Ergebnis Gleichheit bringen)
2. Toleranz und Antidiskriminierung *sowie*
3. die Wertschätzung von Vielfalt/Diversity

Sie werden mir sicherlich zustimmen, wenn ich behaupte, dass wir diese Ziele noch nicht erreicht haben. Und ich hoffe, Sie stimmen mir *auch* zu, wenn ich weiter behaupte, dass wir auf dem Weg dahin durchaus ein Stück vorangekommen sind.

Ich möchte **10 Wegmarken** nennen, die für mich beispielhaft markieren, dass wir gemeinsam einiges erreicht und Grund haben, dies zu feiern:

1. Es ist uns gelungen, den **Frauenanteil an den Professuren** seit 2009 deutlich zu steigern und in allen Fachbereichen mehr Frauen zu berufen! Von 2009 bis 2018 stieg die Professorinnenquote an der HTW Berlin von 21 % auf 31 %.

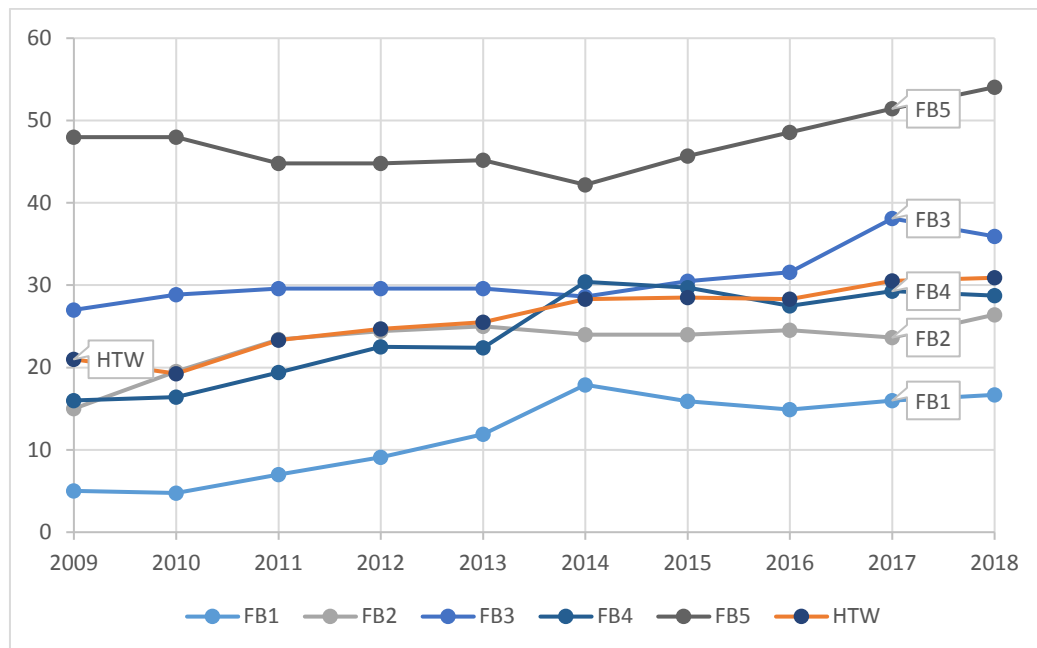


Abb.: Frauenanteil Professuren 2009-2018

Dieser Erfolg ist wesentlich auf das **Engagement der nebenberuflichen Frauenbeauftragten** zurückzuführen, die jedes Berufungsverfahren begleiten und dafür sorgen, dass die im Landesgleichstellungsgesetz und in unserer Berufungssatzung verankerten Regelungen umgesetzt werden. Über eine Aktivität in diesem Bereich wird auch noch Romy Morana, nebenberufliche Frauenbeauftragte und Professorin im FB 2, berichten. Ich weiß, dass die zeitliche Freistellung bzw. die Aufwandsentschädigung, die die nebenberuflichen Frauenbeauftragten für die Wahrnehmung ihres Amtes erhalten, häufig nicht dem entsprechen, was sie leisten. Umso mehr möchte ich die Kolleginnen feiern, die engagiert, überzeugt und strategisch klug das Amt der Frauenbeauftragten an der HTW Berlin wahrnehmen! Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit und den damit verbundenen wichtigen kollegialen Austausch!

2. **Wegmarke** ist für mich die Einrichtung des **Referats „Frauenförderung & Gleichstellung“** unter meiner Leitung im Dezember 2013! Zurzeit sind hier 5 Projektmitarbeiterinnen, 1

Kollegin in der Geschäftsstelle und 1 studentische Hilfskraft beschäftigt. Zwar sind alle Projektstellen befristet und werden aus Sonderprogrammen finanziert, dennoch ist es ein Erfolg, dieses Referat und diese personelle Ausstattung zu haben! Das schafft *erstens* Sichtbarkeit für das Thema und *zweitens* konnten die weiteren Erfolge, auf die ich im Folgenden kurz eingehen möchte, nur mit Hilfe der Arbeit der Mitarbeiterinnen dieses Referats erreicht werden!

3. Anlass zum Feiern: Wir haben für die HTW Berlin ein zentrales **Gleichstellungskonzept** mit einer Laufzeit von 5 Jahren erarbeitet, das den Fahrplan für unser weiteres Vorgehen im Bereich der Gleichstellung an der HTW darstellt. Erstmals haben wir darin Zielzahlen für den Professorinnenanteil festgelegt, den wir erreichen wollen. Anhand dieses Gleichstellungskonzepts können wir jährlich überprüfen, inwieweit wir unsere Ziele erreichen. Die neueste Fassung – Laufzeit 2019 bis 2023 – soll im kommenden Semester im Akademischen Senat und im Kuratorium verabschiedet werden. Dass wir hier bereits gut vorbereitet waren, hat uns dabei geholfen, dass wir 2018 mit unserem **Gleichstellungskonzept** erfolgreich die **erste Hürde im Professorinnenprogramm III** genommen haben. Dieses Programm funktioniert so, dass sich nur *die* Hochschulen um Fördergelder bewerben können, die bereits erfolgreich Gleichstellung umsetzen. Dass wir das hier an der HTW Berlin tun, haben wir auch schriftlich von der Jury des Programms, in deren Beurteilung heißt es u.a.: „Die Maßnahmen tragen maßgeblich zum Strukturwandel bei und gehen deutlich über das Übliche hinaus. Die Nachhaltigkeit ist gegeben. Hinsichtlich der Personalentwicklung und -gewinnung sind gute Überlegungen und zielführende Ansätze zu verzeichnen.“
4. **Wegmarke:** Wir haben mit dem anerkannten Prüfverfahren **eg-check.de** 1) die Berufs- und Leistungsbezüge der Professor_innen und 2) das Grundentgelt der Tarifbeschäftigten daraufhin überprüft, ob es Diskriminierungen nach Geschlecht gibt. Für die Durchführung dieses Prüfverfahrens haben wir kürzlich das Zertifikat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erhalten. Damit sind die festgestellten Ungerechtigkeiten zwar noch nicht behoben, die Hochschule ist aber für das Problem sensibilisiert worden, und es wird weiter daran gearbeitet, die Entgeltdiskriminierung abzubauen.
5. Die HTW Berlin hat sich 2018 zum 6. Mal in Folge erfolgreich um das **Total E-Quality Prädikat** beworben! Mit diesem Prädikat, das jeweils für die Dauer von drei Jahren vergeben

wird, werden Unternehmen und Hochschulen für eine nachweislich vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Hochschul- und Personalpolitik ausgezeichnet. In der Begründung der Jury heißt es u.a.: „Beispielhaft ist das Vorgehen der HTW Berlin, das Thema Entgeltgerechtigkeit näher zu betrachten.“ Und weiter: „Als Best Practice Organisation trägt sie zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei.“

6. **Wegmarke** ist das Inkrafttreten unserer **Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter** am 28. Mai 2018. Als Erfolg ist hier zu verbuchen, dass die Präambel ein sehr weitreichendes Bekenntnis zu Gleichstellung enthält. Wichtige Stichpunkte sind: die Förderung der Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter in Studium, Lehre, Forschung, Verwaltung und Selbstverwaltung/ das Aufdecken von strukturellen Hindernissen, um diesen präventiv entgegenzutreten zu können/ die reflexive Befassung mit Genderaspekten in Studium, Lehre und Forschung/ das entschiedene Einschreiten gegen jede Form von Frauenfeindlichkeit, (sexualisierter) Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt/ die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit Familie/ eine diskriminierungsfreie (Bild-)Sprache/ die strukturelle Absicherung der Arbeit der Frauenbeauftragten sowie ein wirkungsvolles Gleichstellungscontrolling. Zu allen diesen Punkten enthält die Satzung konkrete Verpflichtungen. Wie Sie sich vielleicht denken können, hat es mehrere Entwürfe und Diskussionen mit der Hochschulleitung gegeben, bevor die Satzung in der jetzt vorliegenden Fassung zustimmungsfähig war. Anlass zum Feiern ist hier auch, dass unsere Satzung weitreichender ist als die der anderen Berliner Hochschulen.
7. **Wegmarke** betrifft das **Familienbüro**, das im Einvernehmen mit mir 2018 bei der Personalabteilung angesiedelt und damit als Dauereinrichtung abgesichert wurde. Damit ist der Service des Familienbüros, das im Sommer 2011 als Projekt noch von meiner Vorgängerin, Dr. Helga Engel, begründet und seither immer weiter ausgebaut wurde, nach 8 Jahren endlich dauerhaft verankert!
8. **Wegmarke**: Wir haben im letzten Herbst zum 20. Mal unser Schnupperstudium für Schülerinnen: **Mädchen machen Technik** durchgeführt. In der Bilanz der Jahre haben wir damit 2.300 Mädchen an die HTW Berlin geholt, die in ca. 400 Workshops und Gastvorlesungen erfahren konnten, wie spannend ein ingenieurwissenschaftliches Studium sein

kann und ob ein solches Studium für sie infrage kommt. Die Evaluation des Angebots belegt durchweg die Begeisterung der Teilnehmerinnen. Hier die Rückmeldung einer Teilnehmerin aus dem Jahr 2018: *„Mir hat vor allem gefallen, dass die Professorinnen ein Gefühl vermittelt haben, dass wir sehr willkommen waren. Die Veranstaltungen ..., waren alle sehr interessant und haben mich in meinem Denken weitergebracht. Dass das Programm ausschließlich für Mädchen war, hat mich am Anfang sehr skeptisch gestimmt, überzeugte jedoch durch die Inhalte, dass Frauen gerade in technischen Bereichen viel mehr Förderung bräuchten. Ich hatte den Eindruck, dass die HTW diese Förderung sehr ernst nimmt und männlich dominierte Bereiche Frauen besser zugänglich macht. Vielen Dank!“* Wir können stolz darauf sein, dass es gelungen ist, dieses Angebot mit immer wieder neuen Projektmitarbeiterinnen kontinuierlich über so viele Jahre zu sichern!

9. Anlass zum Feiern ist auch, dass es gelungen ist, eine **Anlaufstelle für Nachwuchswissenschaftlerinnen** im Referat Frauenförderung & Gleichstellung anzusiedeln. Überhaupt waren wir Pionierinnen, was die materielle und ideelle Förderung von Promovendinnen angeht. In der Anlaufstelle können sich Studentinnen, Promovendinnen und weibliche Post-Docs zu allen nicht-fachlichen Fragen bezüglich ihrer Promotion sowie ihrer akademischen Laufbahn individuell beraten lassen. Dieses Angebot wird zunehmend nachgefragt. In mehreren Fällen hat es die Erfolgchancen von HTW-Absolventinnen bei der Bewerbung auf Promotionsstellen deutlich erhöht. Laura Tihon wird dazu auch noch berichten.
10. Letzter Anlass zum Feiern sind die Erfolge unseres jahrelangen Engagements zur **Förderung von Genderkompetenz** in der Hochschule. Ausgangsannahme dieses ‚Projekts‘ ist: Geschlecht wirkt in unserer Gesellschaft überall. Wir sind umgeben von Vorstellungen zu *typisch männlich* oder *typisch weiblich*. Unsere Wahrnehmungen, Bewertungen und Gefühle sind davon beeinflusst. Dabei handelt es sich meistens um Klischees oder Stereotype. Hierfür zu sensibilisieren und darauf aufmerksam zu machen, dass Stereotype Menschen einschränken, sie in ihren Wahlmöglichkeiten beschneiden und diskriminieren (können), ist das Ziel der verschiedenen Aktivitäten in diesem Bereich. Dazu gehören z.B. die **Gender- und Diversity-Trainings für Studierende**, die seit 2015 **8 Mal** angeboten und von **85** Studierenden aller Fachrichtungen wahrgenommen wurden. Dazu gehören weiter die **Beratungen für die Mitarbeiter_innen des Teams der Qualitäts- und Innovationsoffensive** an der HTW Berlin, die Veranstaltung zu **„Good Practice: Gender in der Lehre an der**

HTW“, bei der Lehrende der HTW präsentierten, wie sie Gender in ihre Lehre integrieren, oder das Angebot des **Ko-Teachings**, über das Romy Morana noch aus eigener Erfahrung berichten wird.

Grund zum Feiern ist sicherlich auch

- die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Personalabteilung,
- mit dem Personalrat,
- mit den scheidenden Mitgliedern der Hochschulleitung,
- mit vielen einzelnen Kolleginnen und Kollegen.

Wir werden auch weiterhin einen langen Atem brauchen, um die Gleichstellungsziele zu erreichen, die wir uns vorgenommen haben, aber Alles in Allem ist das **eine gute Bilanz!**

Impressum

Hg. & Text: Dr. Sünne Andresen,
Frauenbeauftragte der HTW Berlin
Datum: 3. April 2019