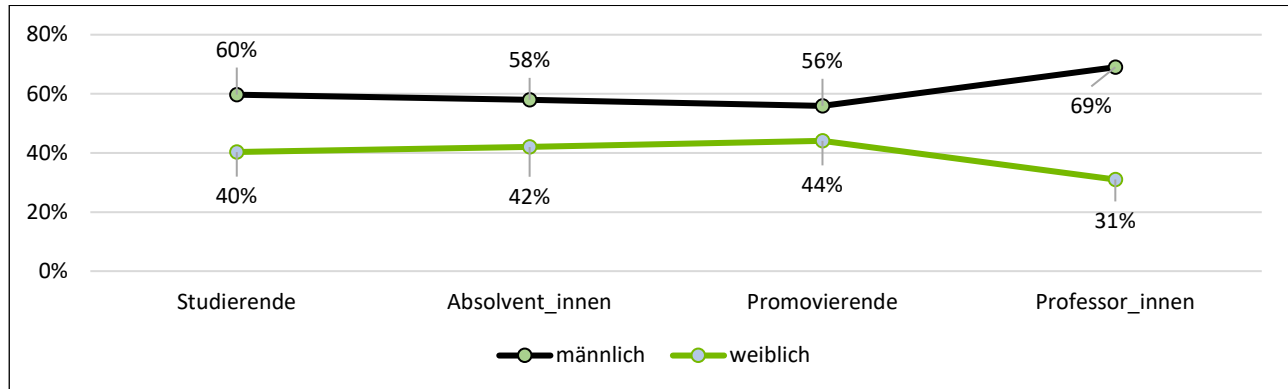


## Auf einen Blick – Gleichstellung an der HTW Berlin

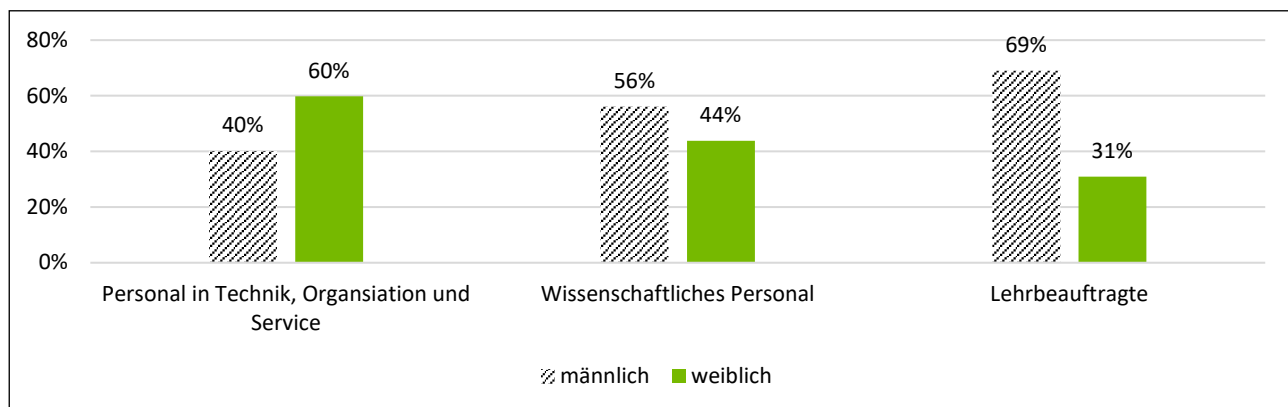
**Abb. 1: Frauen und Männer auf den Karrierestufen der wissenschaftlichen Laufbahn, in Prozent**

Stand: Studierende und Absolvent\_innen im WiSe 2018/2019, Promovierende im Mai 2019, Professor\_innen zum Stichtag 31.03.2019



**Abb. 2: Frauen und Männer bei den Mitarbeiter\_innen und unter den Lehrbeauftragten, in Prozent**

Stand: 31.03.2019



### Impressum

Hg.: Frauenbeauftragte der HTW Berlin  
 Konzept und Text: Dr. Sünne Andresen, Dr. Jette Hausotter  
 Grafiken: Kristina Werner  
 Datum: Geänderte Fassung vom 1.7.2020



## Studierende und Absolvent\_innen (1 von 3)

**Das zentrale Gleichstellungsziel** der HTW Berlin im Hinblick auf das Studium ist es, den Frauenanteil an den Studierenden und Absolvent\_innen in jenen Studiengängen zu erhöhen, in denen sie stark unterrepräsentiert sind. Dies betrifft insbesondere die MINT-Studiengänge. Die dafür ergriffenen Gleichstellungsmaßnahmen sind:

- Reform des Studienangebots (Entwicklung interdisziplinärer Studiengänge in MINT, Frauenstudiengang Informatik und Wirtschaft),
- zielgruppenspezifisches Marketing der Studiengänge,
- Angebote für Schülerinnen zur Gewinnung von Studentinnen,
- Vernetzung und Unterstützung von Studentinnen.

Im Wintersemester 2018/2019 studierten 13.039 Menschen an der HTW Berlin.<sup>1</sup> Frauen stellten 40,28 % der Studierenden. Bei den Studienabschlüssen sind Frauen mit 41,87 % (Gesamtzahl der Bachelor- und Master-Abschlüsse im Wintersemester 2018/2019) vertreten.

Abb. 3: Studierende nach Geschlecht, WiSe 2018/2019, in Prozent

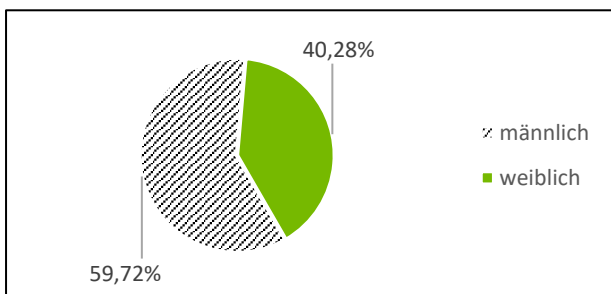


Abb. 4: Absolvent\_innen Bachelor & Master nach Geschlecht, WiSe 2018/2019, in Prozent

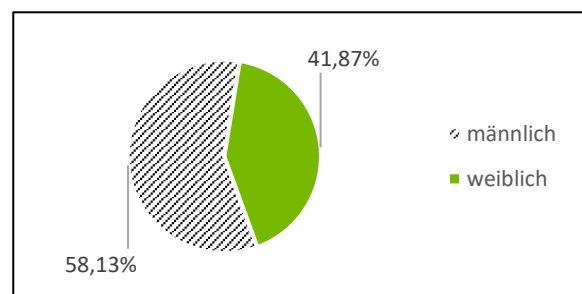
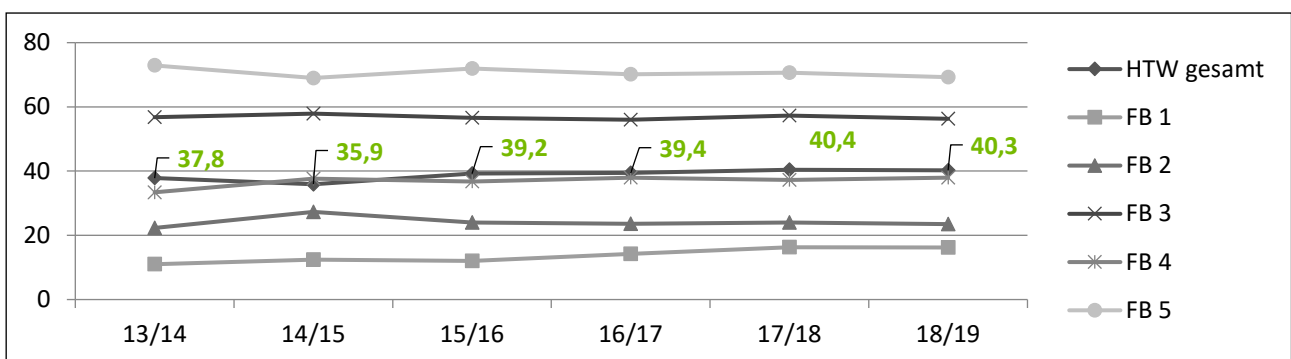


Abb. 5: Entwicklung des Studentinnenanteils, WiSe 2013/2014 bis WiSe 2018/2019, in Prozent



<sup>1</sup> Alle Zahlen zum Studium beziehen sich auf das Präsenzstudium.



## Studierende und Absolvent\_innen (2 von 3)

Abb. 6: Bachelor-Absolvent\_innen im WiSe 2018/2019 nach Fachbereichen, absolute Zahlen

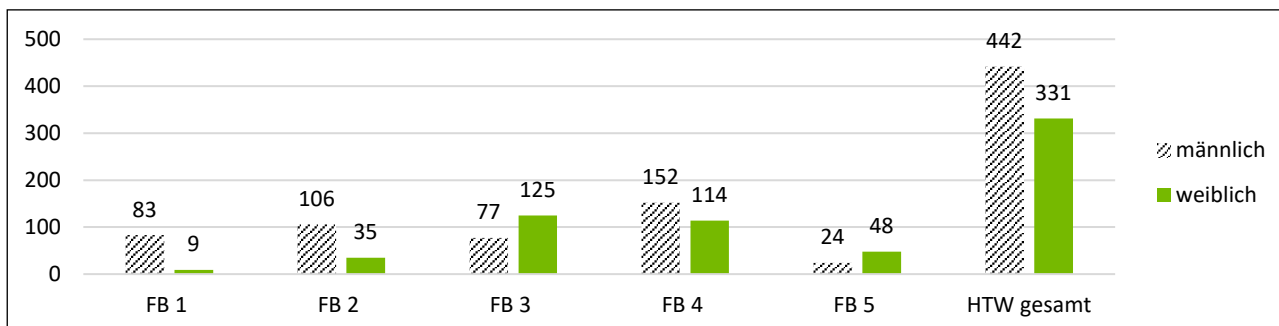
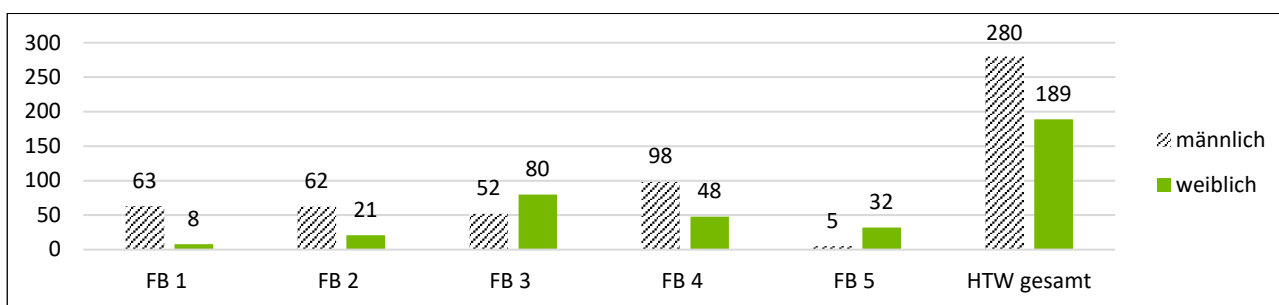
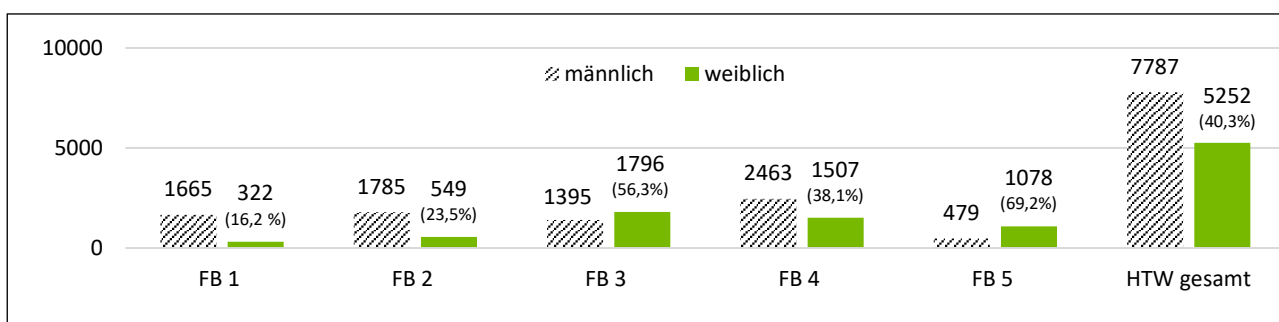


Abb. 7: Master-Absolvent\_innen im WiSe 2018/2019 nach Fachbereichen, absolute Zahlen



Die Studentinnen sind sehr ungleich auf die Fachbereiche und Studiengänge der HTW Berlin verteilt. Besonders niedrige Frauenanteile weisen die beiden ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche 1 und 2 und der Fachbereich 4 mit Informatik-Studiengängen vor allem in der Verbindung mit Wirtschaft, Medien und Kultur auf. Die **Studentinnenanteile** in diesen Fachbereichen waren im Wintersemester 2018/2019 wie folgt: FB 1 Energie und Information: 16,2 %, FB 2 Technik und Leben: 23,5 %, FB 4 Informatik, Kommunikation und Wirtschaft: 38,1 %.

Abb. 8: Studierende im WiSe 2018/2019 nach Fachbereichen, absolute Zahlen und Frauenanteile in Prozent

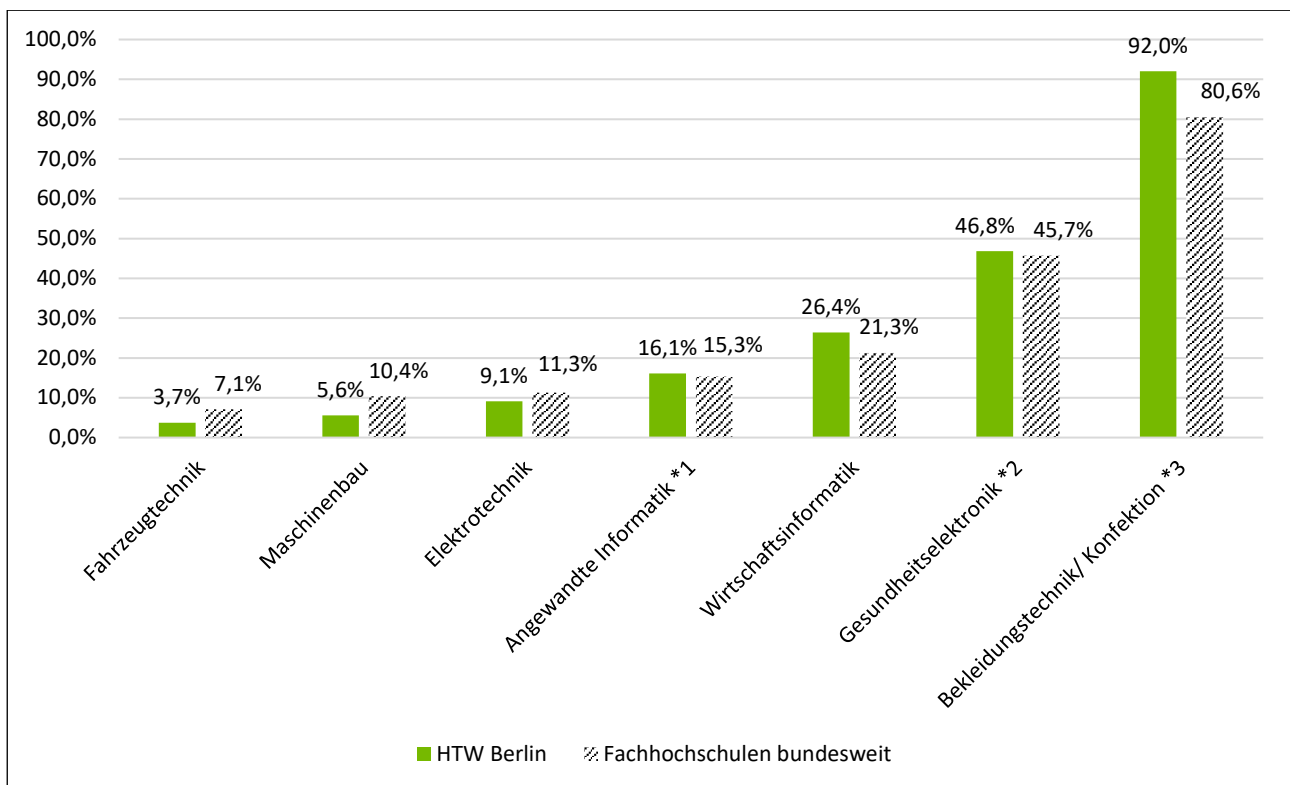




## Studierende und Absolvent\_innen (3 von 3)

Ein Vergleich ausgewählter HTW-Studiengänge mit den Frauenanteilen an den Studierenden an Fachhochschulen im bundesweiten Durchschnitt zeigt, dass die HTW in einigen Bereichen deutlich unter dem Durchschnitt liegt. Dazu gehören Fahrzeugtechnik und Maschinenbau. In der Elektrotechnik hat die HTW Berlin einen leicht unterdurchschnittlichen Studentinnenanteil. Leicht überdurchschnittlich ist der Frauenanteil hingegen in den Studiengängen Angewandte Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen, Gesundheitselektronik und Bekleidungstechnik/Konfektion.

Abb. 9: Frauenanteile in ausgewählten Studiengängen der HTW Berlin im Vergleich mit dem bundesweiten Durchschnitt der Studierenden an Fachhochschulen im Wintersemester 2018/19



Quelle der Vergleichsdaten: Statistisches Bundesamt

\*<sup>1</sup> Vergleich mit dem Studiengang Informatik

\*<sup>2</sup> Vergleich mit dem Studiengang Gesundheitstechnik

\*<sup>3</sup> Vergleich mit dem Studiengang Textil- und Bekleidungstechnik/-gewerbe

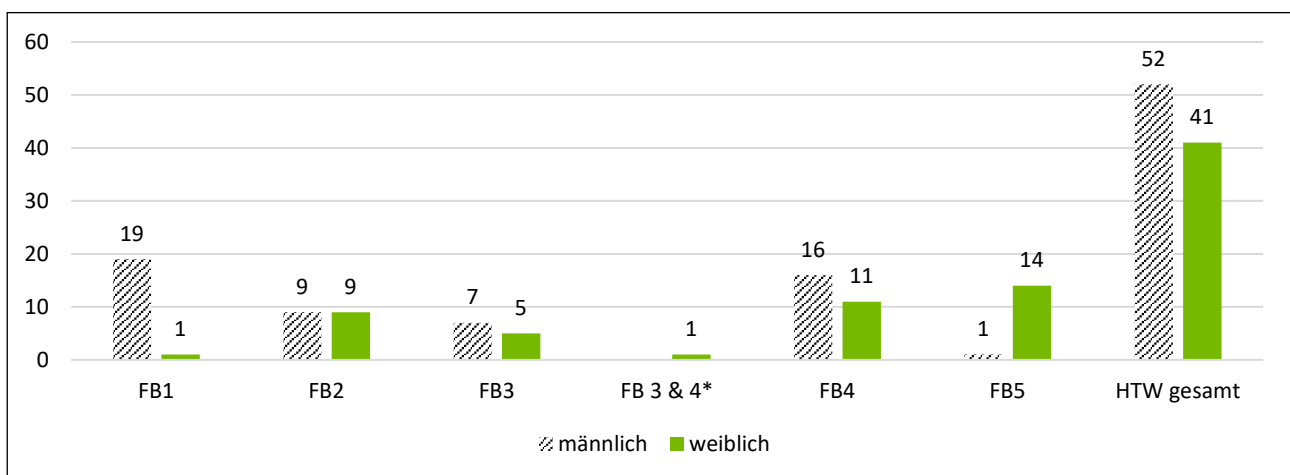


## Promotionen (1 von 2)

**Das zentrale Gleichstellungsziel** der HTW Berlin im Bereich Promotionen ist die gezielte Entwicklung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses für die Fachhochschulprofessur. Dazu wird bei der Besetzung von Promotionsstellen auf chancengerechte Verfahren geachtet. Außerdem werden zusätzliche Promotionsstellen für Frauen aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) finanziert. Am Stichtag 31.03.2019 befanden sich acht Promovendinnen an der HTW Berlin in der Förderung. Eine weitere Maßnahme ist die ideelle Förderung durch Beratung und Vernetzung von Promovendinnen und Promotionsinteressierten. Das Zentrale Referat Frauenförderung und Gleichstellung bietet Einzelberatungen an, und die Frauenbeauftragte lädt jährlich gemeinsam mit den Kolleginnen der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und der Beuth Hochschule für Technik Berlin zur Veranstaltung „Berufsperspektive Professorin“ ein, an der stets ca. 100 Interessentinnen teilnehmen.

Die Promotion ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg in die wissenschaftliche Karriere. Als Hochschule für angewandte Wissenschaften verfügt die HTW Berlin über kein eigenes Promotionsrecht. Promotionen sind jedoch in Kooperation mit Universitäten möglich. Im Mai 2019 zählte die HTW Berlin 93 laufende Promotionsvorhaben, davon 41 von Frauen. Diese sind sehr unterschiedlich auf die Fachbereiche verteilt, und ihre Verteilung spiegelt die allgemein ungleiche Verteilung der Geschlechter auf die Fachbereiche wider. Eine Ausnahme bildet der ingenieurwissenschaftliche Fachbereich 2, an dem nur knapp ein Viertel der Studierenden Frauen sind, aber Männer und Frauen zu gleichen Anteilen unter den Promovierenden sind.<sup>2</sup>

Abb. 10: Anzahl der laufenden Promotionen, absolute Zahlen (Stand: Mai 2019)



\*Doppelbetreuung an FB 3 und FB 4

<sup>2</sup> Die Daten beruhen auf Selbstauskunft der Fachbereiche.



## Promotionen (2 von 2)

Abb. 11: Erfolgreich abgeschlossene Promotionen im Jahr 2017, absolute Zahlen

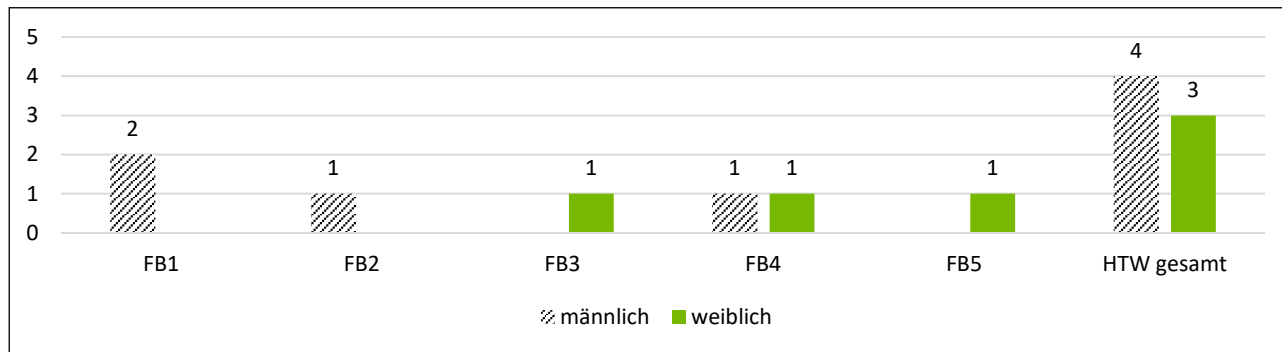
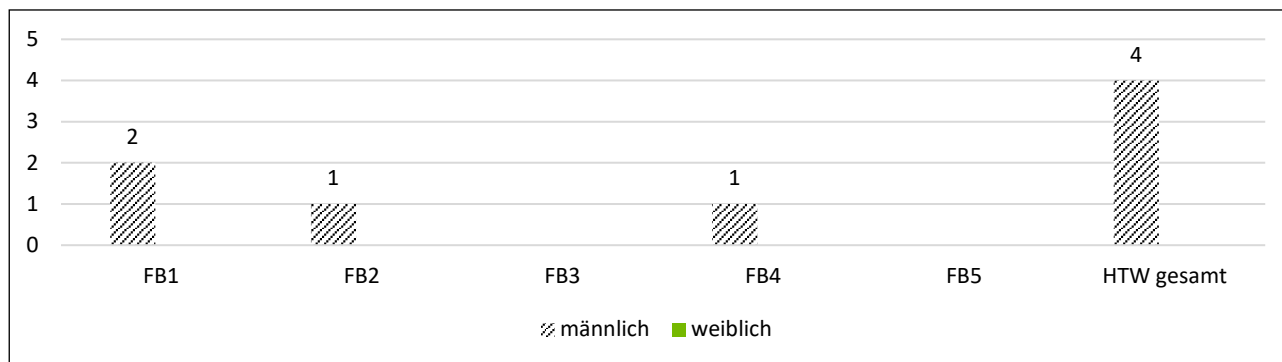


Abb. 12: Erfolgreich abgeschlossene Promotionen im Jahr 2018, absolute Zahlen





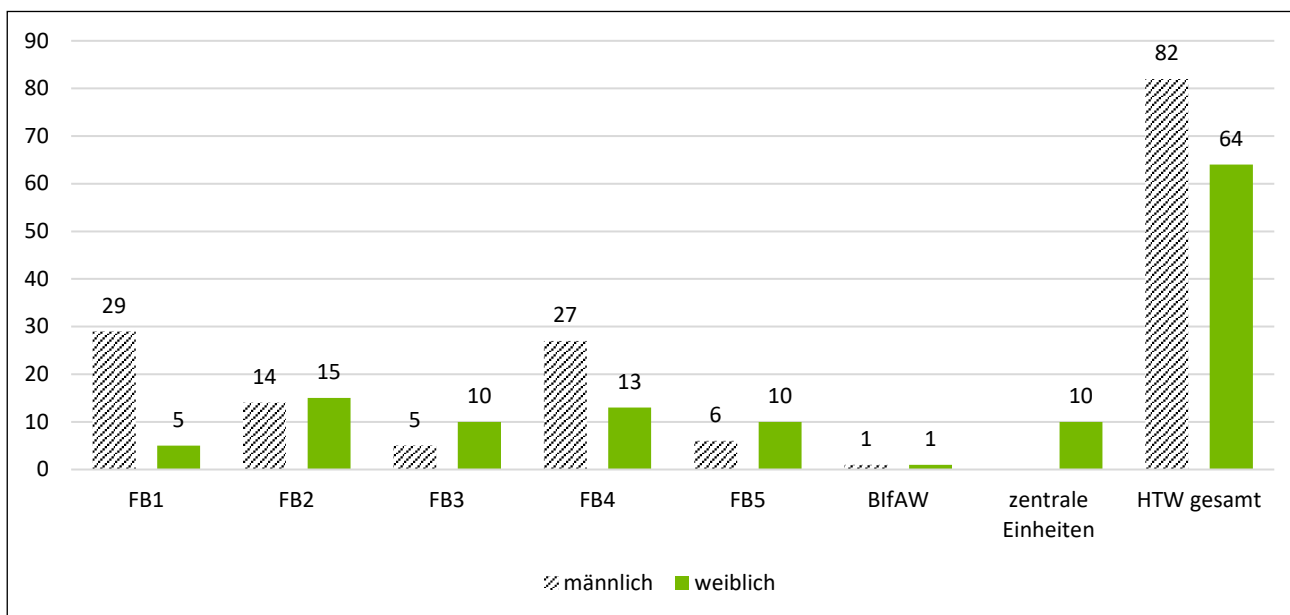
## Wissenschaftlicher Mittelbau (1 von 3)

**Die zentralen Gleichstellungsziele** der HTW Berlin für den wissenschaftlichen Mittelbau und Maßnahmen zu ihrer Erreichung sind:

- Durch einen chancengerechten Aufbau des Mittelbaus an den Fachbereichen wird der Frauenanteil an Qualifikations- und Dauerstellen erhöht.
- Durch die Einwerbung von Sondermitteln für Promotionsstellen wird gezielt der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs bei der Qualifizierung für die Fachhochschulprofessur gefördert.
- Der Verbleib von Frauen in der Wissenschaft wird durch faire Beschäftigungsbedingungen, verlässliche Karrierewege und die Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegearbeit gefördert.<sup>1</sup>

Der wissenschaftliche Mittelbau umfasst haushalts-, sonder- und drittmittelfinanzierte Stellen in den Fachbereichen, dem Berliner Institut für Akademische Weiterbildung (BifAW) und den zentralen Einheiten mit Aufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement. Dieser wissenschaftliche Mittelbau an der HTW Berlin umfasst 146 Personen<sup>3</sup>. Davon sind 64 Frauen, somit beträgt der Frauenanteil 44 %. Am höchsten sind die Frauenanteile am Fachbereich 3 mit 67 % und am Fachbereich 5 mit 65 %. Am niedrigsten ist der Frauenanteil am Fachbereich 1 mit 14 % (siehe Tabelle 1).

Abb. 13: Wissenschaftliche Mitarbeitende auf haushalts-, sonder- und drittmittelfinanzierten Stellen, absolute Zahlen (gesamt: 146)



<sup>3</sup> Stichtag aller Angaben zum wissenschaftlichen Mittelbau ist der 31.03.2019.



## Wissenschaftlicher Mittelbau (2 von 3)

Tabelle 1: Frauenanteile am wissenschaftlichen Mittelbau der HTW Berlin, in Prozent

Bereich	FB1	FB2	FB3	FB4	FB5	BIfAW	Zentrale Einheiten	HTW gesamt
Frauenanteil	14 %	55 %	67 %	34 %	65 %	50 %	100 %	43,8 %

Befristete Beschäftigung und Teilzeit sind im wissenschaftlichen Mittelbau sehr stark verbreitet.<sup>4</sup> An der HTW Berlin sind 98 % dieser Stellen befristet, 67 % sind Teilzeitstellen. Frauen haben – gemessen an ihrem Anteil am wissenschaftlichen Mittelbau – einen überproportionalen Teil der Teilzeitstellen inne (48 Frauen, 16 Männer).

Tabelle 2: Art der Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau, absolute Zahlen

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
Männer	2	80	33	49
Frauen	1	63	16	48

Abb. 14: Anteile von Männern und Frauen an den befristeten und unbefristeten Positionen im wissenschaftlichen Mittelbau, in Prozent (haushalts-, sonder- und drittmittelfinanziert, gesamt: 146)

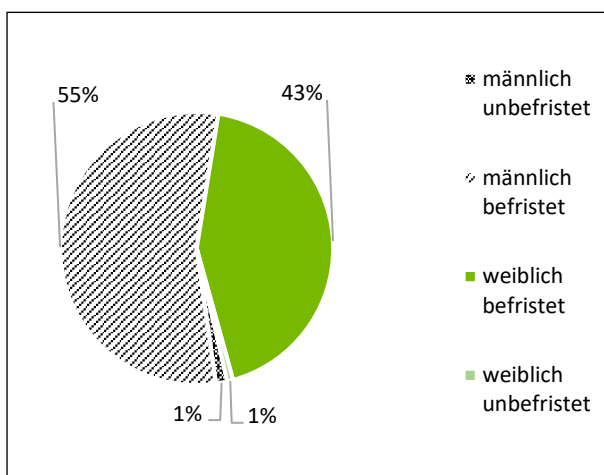
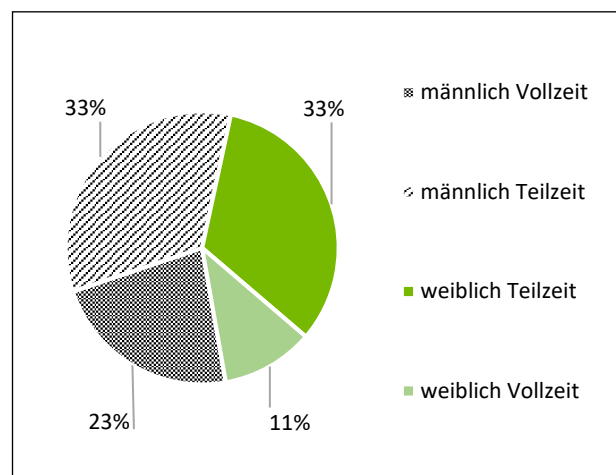


Abb. 15: Anteile von Männern und Frauen an den Teilzeit- und Vollzeitpositionen im wissenschaftlichen Mittelbau, in Prozent (haushalts-, sonder- und drittmittelfinanziert, gesamt: 146)



<sup>4</sup> Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, S. 125ff. (Der Bericht und weitere Materialien sind online abrufbar: <https://www.buwin.de>.)

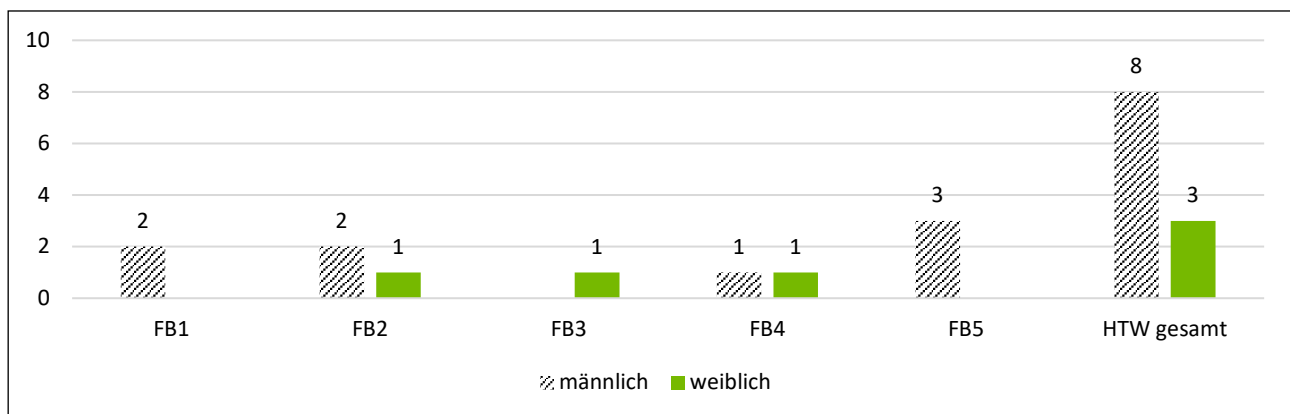




## Wissenschaftlicher Mittelbau (3 von 3)

Im Rahmen der aktuellen Hochschulverträge (2018-2022) erhalten die Fachhochschulen in Berlin erstmals die Möglichkeit, einen haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau aufzubauen. An der HTW Berlin umfasst der haushaltsfinanzierte wissenschaftliche Mittelbau am Stichtag 31.03.2019 11 Personen, davon 3 Frauen. Eine der elf Stellen ist unbefristet besetzt.

Abb. 16: Mitarbeitende im haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau, absolute Zahlen



Der Ausbau des haushaltsfinanzierten Mittelbaus stärkt die akademischen Qualifizierungsmöglichkeiten zur Fachhochschulprofessur und eröffnet Karrierewege im Bereich des Wissenschaftsmanagements an Fachhochschulen. Im laufenden Hochschulvertrag bekennt sich die HTW Berlin zur Verantwortung für die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Personals, z.B. indem sie sich verpflichtet, mindestens 35 % der Stellen unbefristet zu besetzen. Laut dem Konzept zum Aufbau des haushaltsfinanzierten Mittelbaus werden an der HTW Berlin bis 2022 insgesamt 60 neue wissenschaftliche Stellen (Vollzeitäquivalente) an den Fachbereichen eingerichtet, davon 21 unbefristete Funktionsstellen und 39 befristete Qualifikationsstellen (FB 1: 11,25 Stellen, FB 2: 11,5 Stellen, FB 3: 12,5 Stellen, FB 4: 16,75 Stellen, FB 5: 8 Stellen).



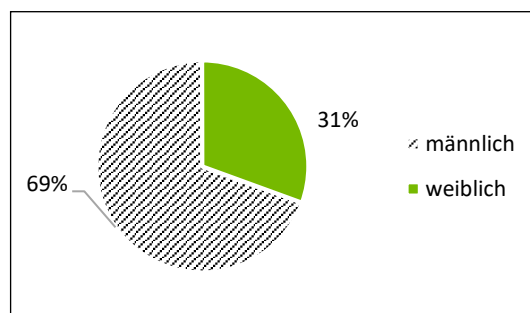
## Professuren und Neuberufungen (1 von 3)

**Das zentrale Gleichstellungsziel** der HTW Berlin für die Professuren ist die Steigerung des Frauenanteils. Im Gleichstellungskonzept 2019-2023 wurden hierfür Zielzahlen bis 2025 für die gesamte Hochschule und die einzelnen Fachbereiche festgelegt. Um diese Ziele zu erreichen, müssen laut Struktur- und Entwicklungsplan der Hochschule 2020-2025 in Zukunft doppelt so viele Frauen wie Männer neu berufen werden.

Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für Professuren sind: die Umsetzung chancengerechter Berufungsverfahren, das aktive Recruiting von Bewerberinnen für MINT-Professuren sowie vorgezogene Nachfolgebeseetzungen aus Sondermitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.

Von 2009 bis 2019 konnte die Professorinnenquote an der HTW Berlin von 21 % auf 31 % gesteigert werden. Dennoch sind Frauen unter den derzeit 291 Professor\_innen weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Abb. 17: Professuren nach Geschlecht, in Prozent  
 (Stand: 31.03.2019)



Die Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren ist ein finanzierungsrelevantes Leistungsziel im Hochschulvertrag für die Jahre 2018 bis 2022. Gemessen wird die Zielerreichung anhand von zwei Indikatoren: 1. dem Frauenanteil an den besetzten Professuren, 2. der Neuberufungsquote von Frauen auf Lebenszeitprofessuren. Die Tabelle 3 zeigt, welche Steigerungen die HTW erreichen muss, ohne im Bereich Gleichstellung Kürzungen bei den Zuschüssen durch das Land hinnehmen zu müssen.

Tabelle 3: Zielquoten für Professuren und Neuberufungen laut Hochschulvertrag

Indikator	2018	2019	2020	2021	2022
Frauenanteil Professuren (%)	27,4	27,4	28,4	29,4	30,4
Neuberufungsquote Frauen (%)	23,4	37,4	37,4	38,4	39,4

Ein Blick auf die nachfolgenden Zahlen und Schaubilder zeigt, dass das Ziel beim Frauenanteil an den Professuren 2019 mit einem Stand von 31 % erreicht wurde. Anders sieht es bei der Neuberufungsquote aus. Bei den zuschussrelevanten Quoten für 2020 – berechnet aus dem Durchschnitt der Berufungen auf Lebenszeit der vorausgegangenen zwei Jahre – erreicht die HTW Berlin hier nur 31,4 % statt der geforderten 37,4 %.



## Professuren und Neuberufungen (2 von 3)

Abb. 18: Professor\_innen, absolute Zahlen (Stand: 31.03.2019)

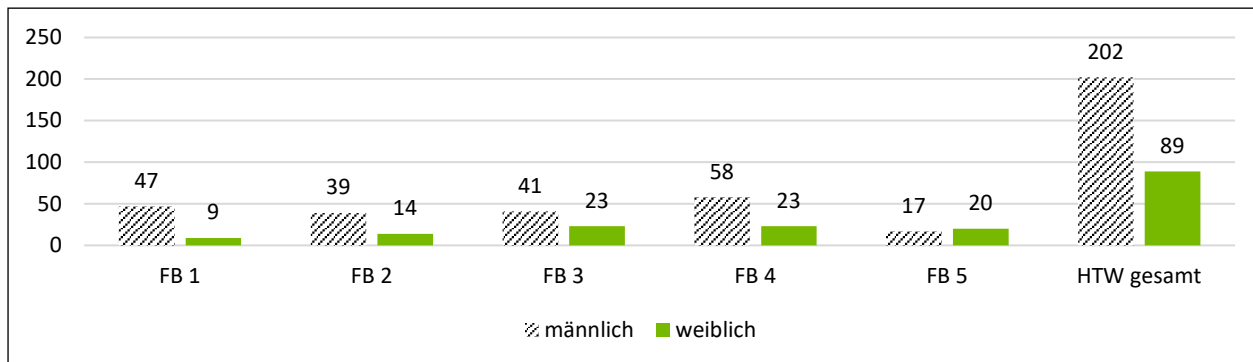
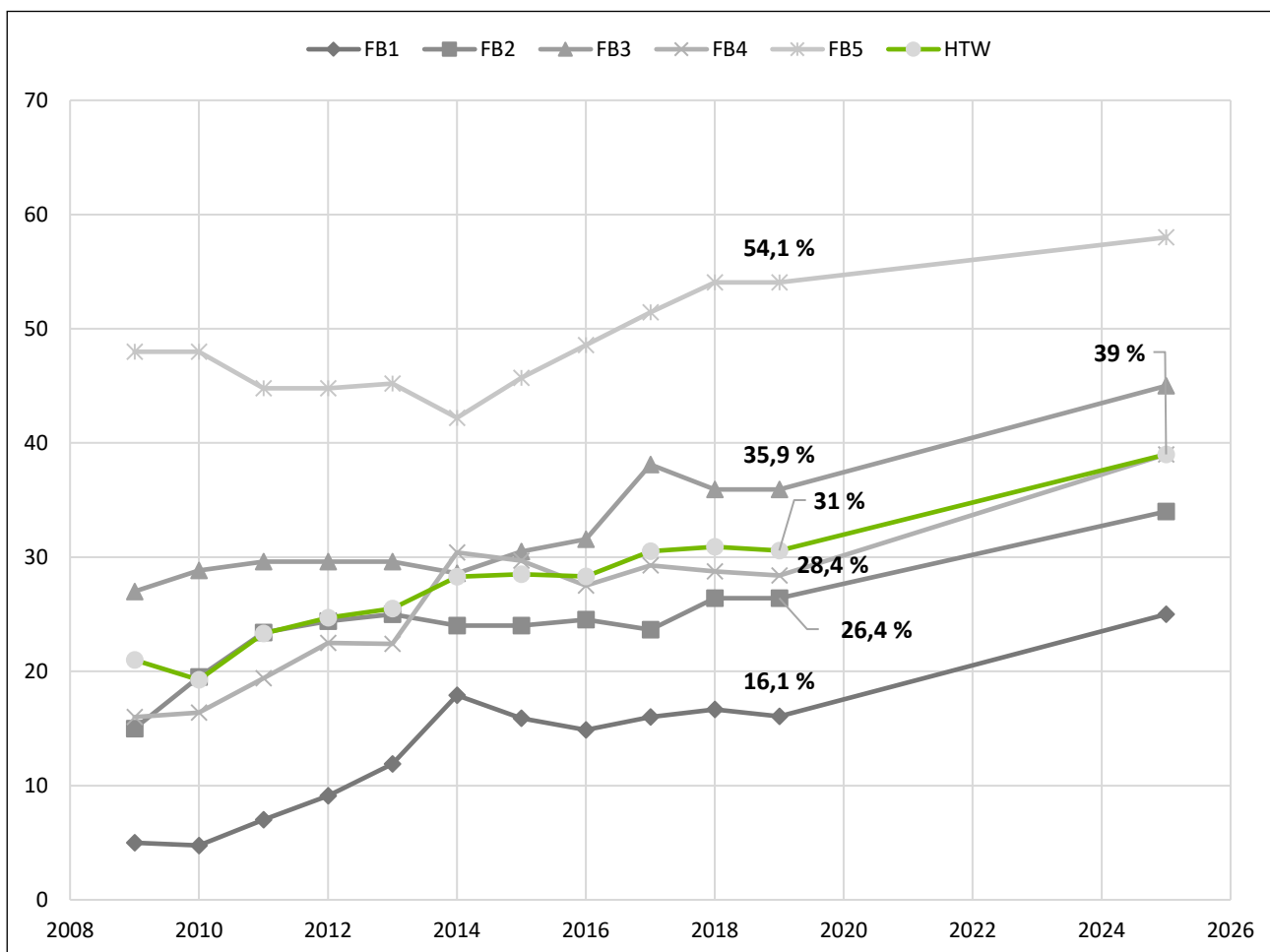


Abb. 19: Entwicklung der Professorinnenquote von 2009 bis 2019 und Zielzahlen für 2025

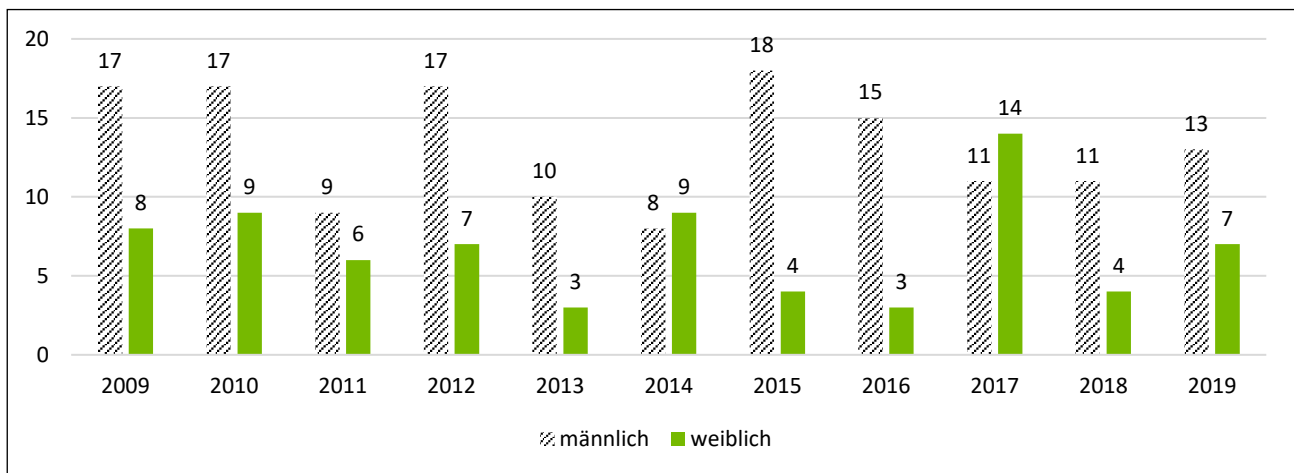




## Professuren und Neuberufungen (3 von 3)

Die Geschlechterverteilung bei den Neuberufungen weist starke Schwankungen auf. Z.B. lag der Frauenanteil der Neuberufungen an der HTW Berlin 2017 bei 56 %, 2018 hingegen bei nur 26,7 %. Zum Vergleich: Der Frauenanteil bei den Neuberufungen im Durchschnitt aller Berliner Fachhochulen lag 2017 bei 44,3 %<sup>5</sup> und 2018 bei 34,8 %<sup>6</sup>.

Abb. 20: Neuberufungen nach Geschlecht, Kalenderjahre 2009 bis 2019, absolute Zahlen



<sup>5</sup> Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2018): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung – 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2016/2017) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn, Tabelle 5.3, S. 40 (Als PDF online abrufbar: [https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22\\_FS\\_Frauenbericht\\_2018\\_Heft\\_60.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/22_FS_Frauenbericht_2018_Heft_60.pdf)).

<sup>6</sup> Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2019): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung – 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn, Tabelle 5.3, S.40 (Als PDF online abrufbar: [https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Druckfassung\\_Heft\\_65\\_23\\_Fortschreibung\\_CHAG.PDF](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Druckfassung_Heft_65_23_Fortschreibung_CHAG.PDF)).



## Berufungs- und Leistungszulagen (1 von 3)

**Das Gleichstellungsziel** der HTW Berlin bei den Leistung- und Berufungszulagen lautet: Abbau von geschlechtsspezifischem Diskriminierungspotenzial und Entgeltgerechtigkeit bei den Berufungszulagen. Um dies zu erreichen, soll durch die Entwicklung von nachvollziehbaren Kriterien mehr Transparenz und Objektivität in den Berufungsverhandlungen hergestellt werden. Des Weiteren soll die Verhandlungsposition von Frauen durch Informationen über Berufungsverhandlungen gestärkt werden.

Die HTW Berlin hat 2017 mittels des von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes anerkannten Prüfverfahrens eg-check.de die Entgeltgerechtigkeit bei den Professuren analysiert. Durch die Prüfung konnte festgestellt werden, dass die einschlägigen Regelungen<sup>7</sup>, nach denen Leistungszulagen gewährt werden, kein Diskriminierungspotenzial nach Geschlecht aufweisen. Allerdings zeigte sich, dass es bei den Berufungszulagen einen statistisch signifikanten Gender Pay Gap, das heißt eine Differenz in der Entgelthöhe von Frauen und Männern, gibt. Diese Bezüge werden bei der Berufung individuell ausgehandelt und gelten als Ausdruck des Marktwerts der Kandidat\_innen. Der Gender Pay Gap bei den Berufungszulagen betrug für den Zeitraum 2006 bis 2015 fachbereichsübergreifend durchschnittlich 73 Euro/Monat, die Professorinnen weniger erhielten als ihre männlichen Kollegen. Die Hauptursache für diesen Unterschied ist, dass Professorinnen seltener unbefristete Berufungszulagen erhalten (13 % im Vergleich zu 31 % bei den Professoren), die im Durchschnitt höher ausfallen als die befristeten Zulagen. Werden individuelle und strukturelle Merkmale wie Dienstjahre, Lebensalter oder Fachbereichszugehörigkeit herausgerechnet, bleibt ein so genannter bereinigter Gender Pay Gap von 43 Euro.<sup>8</sup> Zum Vergleich: Für die Fachhochschulen in Niedersachsen wurde ein bereinigter Gender Pay Gap von 26,67 Euro berechnet (Stichtag: 1.12.2016).<sup>9</sup>

Die aktuellen Daten zeigen, dass Frauen in vier der fünf Fachbereiche bei Berufungszulagen weniger erhalten als Männer. Bei den Leistungsbezügen gibt es zwar im Hochschuldurchschnitt auch weiterhin kaum Differenzen. Große Unterschiede gibt es aber zwischen den Fachbereichen, an denen die Leistungsbezüge durchaus nach Geschlecht variieren.

---

<sup>7</sup> „Leistungsbezügeordnung“ (05/2011), „Leistungsbezügerichtlinien“ (05/2012) und „Vergabe von Bewertungspunkten für besondere Leistungsbezüge“ (06/2011)

<sup>8</sup> Andresen, Sünne; Richter, Ulrike (2018): „eg-check.de. Prüfverfahren zur Entgeltgerechtigkeit an der HTW Berlin. Zusammenfassung der Ergebnisse“, S. 9 (als PDF online unter: [https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR\\_VI\\_-\\_Frauenfoerderung\\_und\\_Gleichstellung/HTWBerlin\\_eg-check\\_Bericht.pdf](https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR_VI_-_Frauenfoerderung_und_Gleichstellung/HTWBerlin_eg-check_Bericht.pdf)).

<sup>9</sup> Burkhardt, Anke; Harrlandt, Florian; Schäfer, Jens-Heinrich (2019): „Wie auf einem Basar“. Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg, S. 55 (als PDF online unter [https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab\\_110.pdf](https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf)).



## Berufungs- und Leistungszulagen (2 von 3)

Abb. 21: Durchschnittliche Höhe der **Berufungszulagen** 2018 in Euro  
(Berechnungsgrundlage: 179 Personen, davon 118 Männer und 61 Frauen)

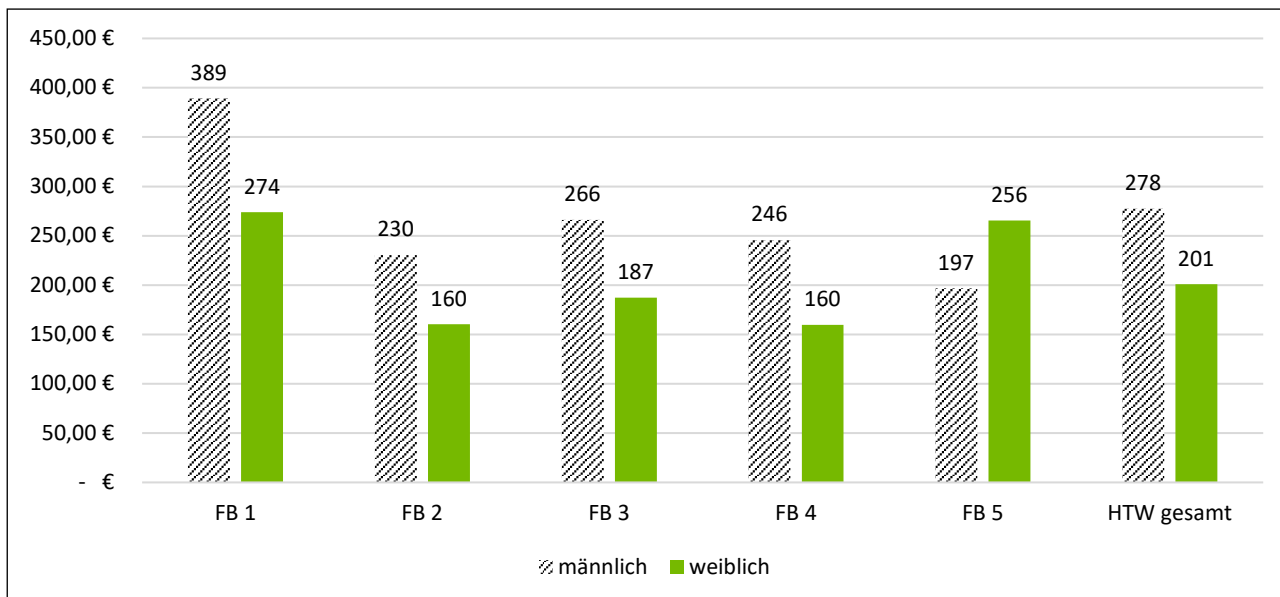
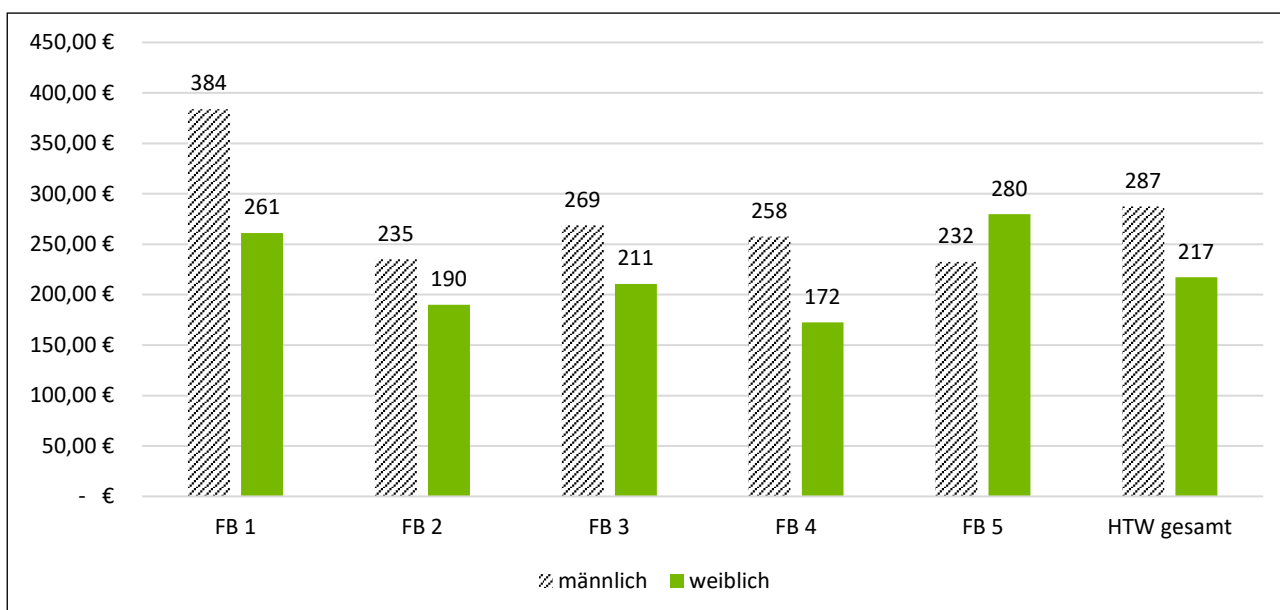


Abb. 22: Durchschnittliche Höhe der **Berufungszulagen** 2019 in Euro  
(Berechnungsgrundlage: 193 Personen, davon 128 Männer und 65 Frauen)





### Berufungs- und Leistungszulagen (3 von 3)

Abb. 23: Durchschnittliche Höhe der **Bezüge für besondere Leistungen** 2018 in Euro  
(Berechnungsgrundlage: 112 Personen, davon 73 Männer und 39 Frauen)

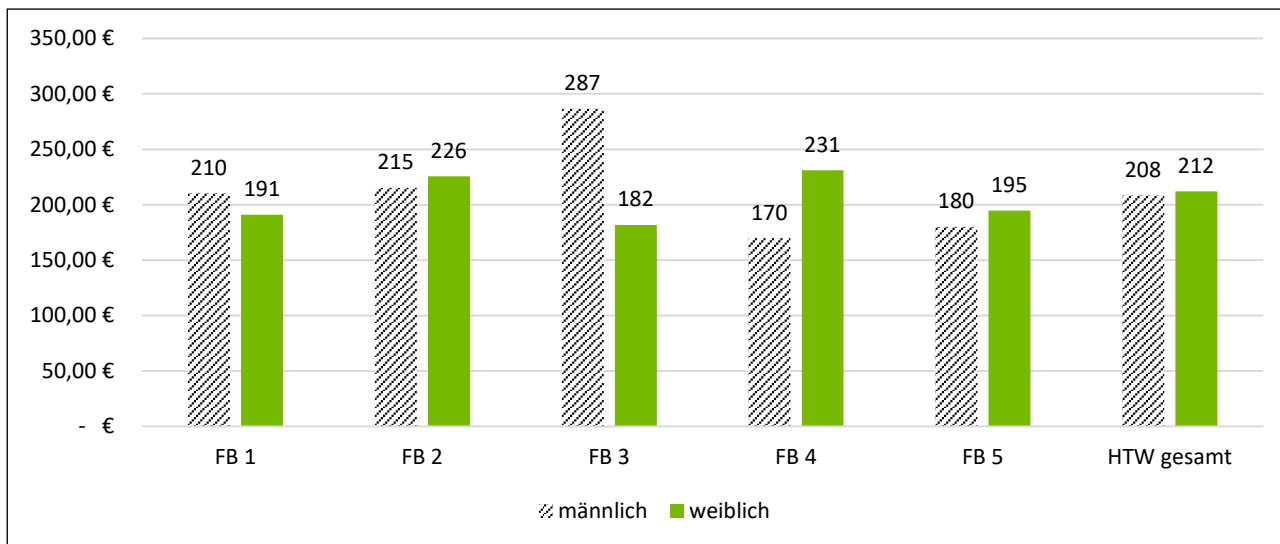
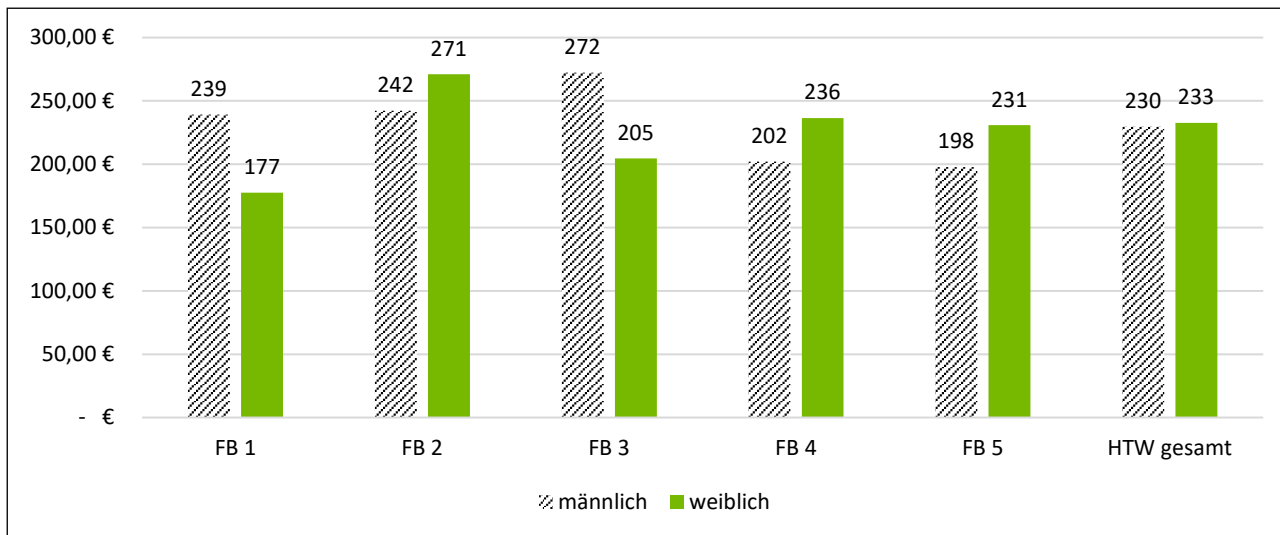


Abb. 24: Durchschnittliche Höhe der **Bezüge für besondere Leistungen** 2019 in Euro  
(Berechnungsgrundlage: 131 Personen, davon 89 Männer und 42 Frauen)



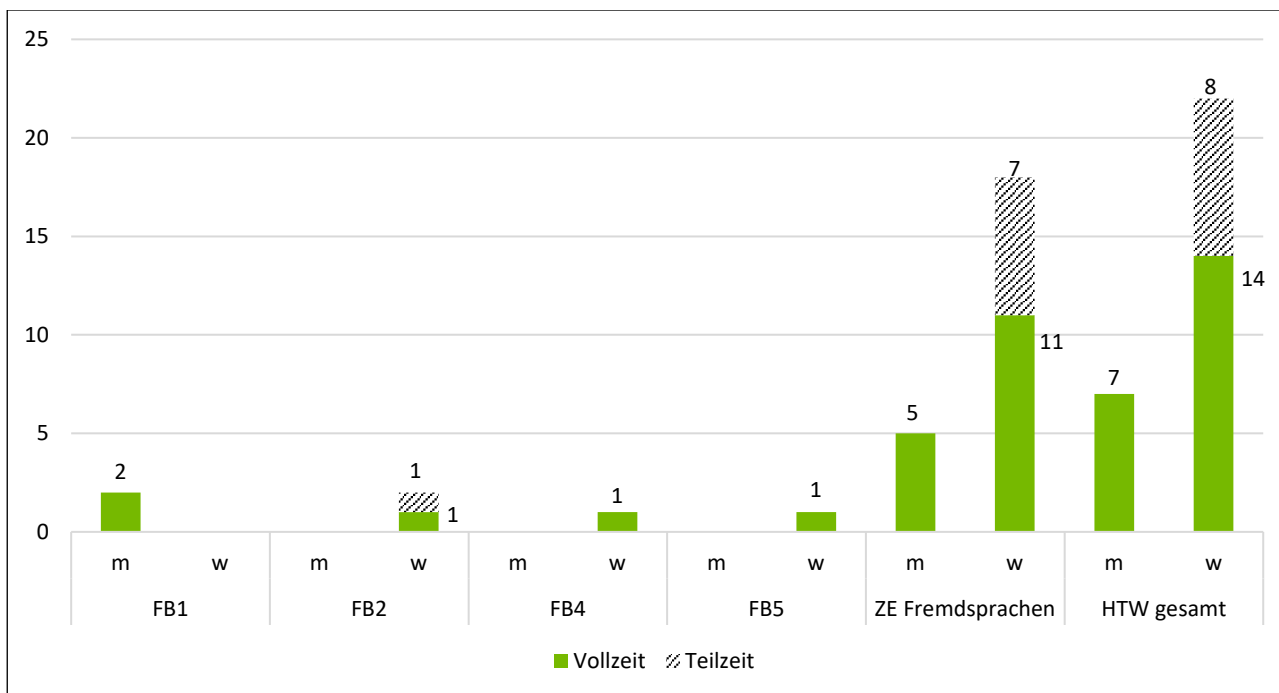


## Lehrkräfte für besondere Aufgaben (1 von 1)

**Das Gleichstellungsziel** der HTW Berlin für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LkbA) ist es, den Frauenanteil in der ZE Fremdsprachen auf dem hohen Niveau zu halten. An den Fachbereichen sollen bei der Umwandlung in Professuren möglichst Frauen berufen werden.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben sind Frauen mit einem Anteil von 76 % überproportional vertreten. LkbA arbeiten an der HTW Berlin überwiegend in der Zentraleinrichtung Fremdsprachen (23 von 29). In den Fachbereichen werden diese Stellen als Professuren nachbesetzt, so dass diese Personalkategorie hier ausläuft.

Abb. 25: LkbA in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, absolute Zahlen, Stichtag: 31.03.2019





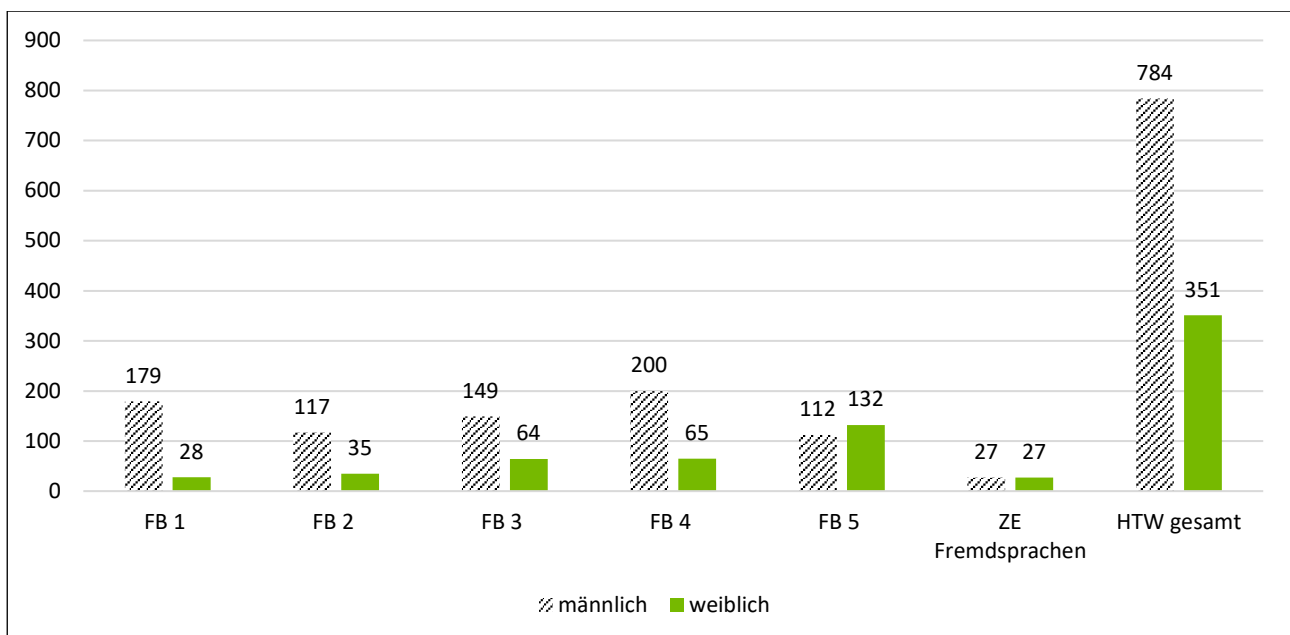


## Lehrbeauftragte (1 von 1)

**Das Gleichstellungsziel der HTW Berlin** für Lehrbeauftragte lautet, den Anteil der Frauen dort, wo sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Lehraufträge bieten eine gute Möglichkeit, Lehrerfahrungen zu sammeln, und so die Voraussetzung für die Bewerbung auf eine Fachhochschulprofessur zu erfüllen. Ein Instrument zur Frauenförderung ist die Vergabe von Lehraufträgen aus Mitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Der Förderschwerpunkt liegt auf Themen der Geschlechterforschung insbesondere in den MINT-Fächern.

Lehrbeauftragte sind als Honorarkräfte in der Lehre tätig. Im Jahreszeitraum 01.04.2018 bis 31.03.2019 waren insgesamt 1.135 Personen als Lehrbeauftragte an der HTW Berlin tätig. Darunter waren Frauen mit 31 % vertreten. Mit Ausnahme des Fachbereiches 5 und der Zentraleinrichtung Fremdsprachen sind weitaus weniger Frauen als Männer als Lehrbeauftragte tätig.

Abb. 26: Lehrbeauftragte im Zeitraum 01.04.2018 bis 31.03.2019, absolute Zahlen





## Mitarbeitende in Technik, Organisation und Service (1 von 3)

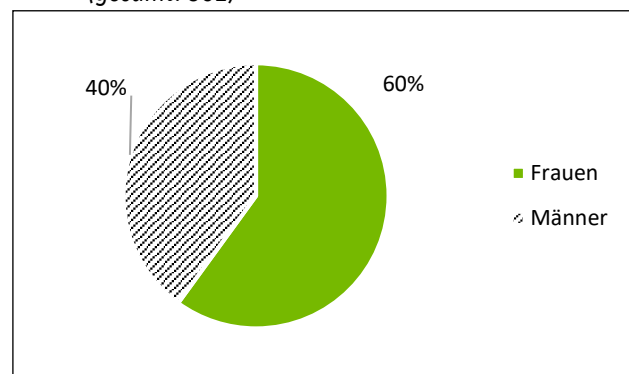
**Die Gleichstellungsziele der HTW Berlin** für die Beschäftigten in Technik, Organisation und Service sind:

- Eine stärkere Durchmischung der Arbeitsbereiche, um die Aufteilung in berufliche Männer- und Frauendomänen aufzubrechen.
- Die Anerkennung der Leistungen und Potenziale von Frauen. Dafür sollen nach Möglichkeit insbesondere in der Verwaltung höherwertigere Arbeitsplätze geschaffen werden und Frauen bei der Personalentwicklung chancengleich berücksichtigt werden.
- Arbeitsbedingungen, die Frauen ökonomische Eigenständigkeit und eine ausreichende Alterssicherung erlauben. Dafür sollen ausreichend Vollzeitstellen zur Verfügung stehen.
- Frauen arbeiten vor allem deshalb häufiger als Männer in Teilzeit, da sie mehr unbezahlte Haushalts- und Familienarbeit leisten. Um unerwünschte Teilzeitarbeit zu vermeiden, ist die HTW Berlin bestrebt, familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen zu fördern und somit Hochschulangehörige mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben in ihrer Berufstätigkeit zu unterstützen.

Die Tarifbeschäftigten teilen sich in zwei große Gruppen: den wissenschaftlichen Mittelbau und die Mitarbeitenden in Technik, Organisation und Service (MiTOS)<sup>10</sup>.

Mit einer Gesamtzahl von 361 stellen die MiTOS 67 % der insgesamt 541 Tarifbeschäftigten.<sup>11</sup> Frauen sind in dieser Personalkategorie mit 60 % sehr gut vertreten.

Abb. 27: Anteile von Männern und Frauen am Personal in Technik, Organisation und Service, in Prozent (gesamt: 361)



<sup>10</sup> MiTOS steht für „Mitarbeitende in Technik, Organisation und Service“. Im Berliner Hochschulgesetz heißt diese Personalgruppe „sonstige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“. An der HTW Berlin werden vielfach die Begriffe Mitarbeiter\_innen in Technik und Verwaltung oder wissenschaftsunterstützendes Personal verwendet (zu den Begriffen vgl. Ulf Banscheraus et al.: Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Reihe: Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 362. Düsseldorf: 2017). Einige Beschäftigte der HTW Berlin sehen die Bedeutung ihrer Arbeit für das Funktionieren und die Weiterentwicklung der Organisation Hochschule in diesen Begriffen jedoch nicht angemessen dargestellt. Auf der Frauenversammlung der HTW Berlin am 07.03.2019 entwickelte eine Arbeitsgruppe daher die Bezeichnung Mitarbeitende in Technik, Organisation und Service bzw. MiTOS.

<sup>11</sup> Stichtag aller Angaben zu den Mitarbeitenden in Technik, Organisation und Service ist der 31.03.2019.



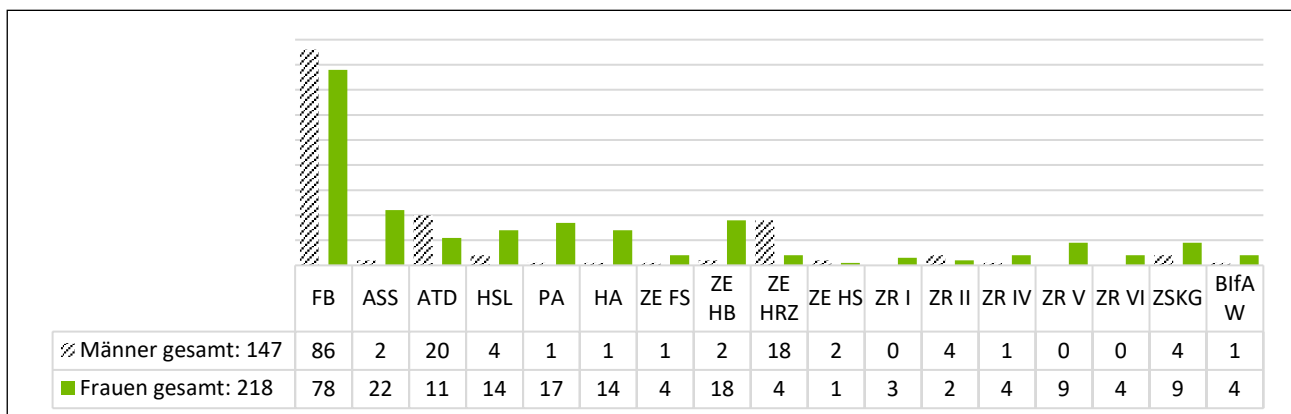
## Mitarbeitende in Technik, Organisation und Service (2 von 3)

Eine Betrachtung der Organisationseinheiten zeigt eine deutlich ungleiche Geschlechterverteilung: In den Bereichen, die eine überwiegend technische Qualifikation erfordern (Technische Dienste, Hochschulrechenzentrum), dominieren Männer. In den Fachbereichen sind Männer leicht in der Überzahl, während in allen anderen Bereichen Frauen die Mehrheit stellen.

Tabelle 4: Frauenanteile am Personal in Technik, Organisation und Service nach Bereichen<sup>12</sup>, in Prozent

Einheit	FB	ASS	ATD	HSL	PA	HA	ZE FS	ZE HB	ZE HRZ
Frauenanteil	48 %	92 %	35 %	78 %	94 %	93 %	80%	90 %	18 %
Einheit	ZE HS	ZR I	ZR II	ZR IV	ZR V	ZR VI	ZSKG	gesamt	
Frauenanteil	33 %	100 %	33 %	80 %	100 %	100 %	69 %	<b>60 %</b>	

Abb. 28: Personal in Technik, Organisation und Service nach Bereichen, absolute Zahlen (gesamt: 360<sup>13</sup>)



<sup>12</sup> Die Einheiten sind entsprechend ihrer Gliederung und Benennung am Stichtag ausgewiesen. Die Abkürzungen stehen für: FB: Fachbereiche / ASS: Allgemeiner Studierendenservice / ATD: Abteilung Technische Dienste / HSL: Hochschulleitung / PA: Personalabteilung / HA: Haushaltsabteilung / ZE FS: Fremdsprachen / ZE HB: Hochschulbibliothek / ZE HRZ: Hochschulrechenzentrum / ZE HS: Hochschulsport / ZR I: Presse und Öffentlichkeitsarbeit / ZR II: International Office / ZR IV: Kooperationszentrum Wissenschaft-Praxis / ZR V: Hochschulentwicklung & Qualitätsmanagement / ZR VI: Frauenförderung & Gleichstellung / ZSKG: Zentrum für Studien-, Karriere- und Gründungsberatung.

<sup>13</sup> Gesamtzahl abweichend, da der Personalratsvorsitz (1 Person) keinen eigenen Bereich darstellt und keinem Bereich zugeordnet werden kann.



## Mitarbeitende in Technik, Organisation und Service (3 von 3)

Eine ungleiche Geschlechterverteilung zeigt auch ein Blick auf die Art der Beschäftigung. 15 % der MiTOS arbeiten auf befristeten Positionen, zwei Drittel davon sind Frauen. 32 % der MiTOS arbeiten in Teilzeit, drei Viertel davon sind Frauen.

Tabelle 5: Art der Beschäftigung der MiTOS, absolute Zahlen

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
<b>Männer</b>	129	18	119	28
<b>Frauen</b>	182	37	130	89

Abb. 29: Anteile von Männern und Frauen an den befristeten und unbefristeten Positionen bei den MiTOS (gesamt: 361 Stellen)

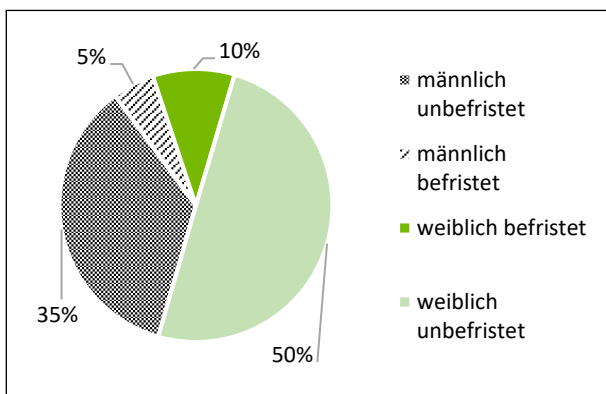
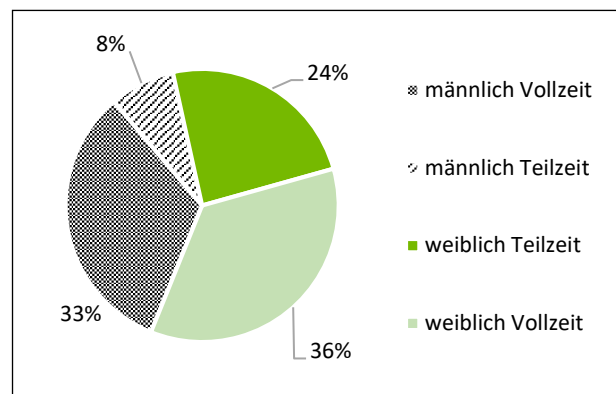


Abb. 30: Anteile von Männern und Frauen an den Teilzeit- und Vollzeitpositionen bei den MiTOS (gesamt: 361 Stellen)





## Tarifbeschäftigte: Entgeltgruppen und Leitungspositionen (1 von 2)

**Die Gleichstellungsziele der HTW Berlin** mit Blick auf Entgelt und Leitungspositionen sind:

Realisierung der Entgeltgerechtigkeit, d.h. gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, durch die Überprüfung der Eingruppierungen insbesondere in Bereichen, in denen überwiegend Frauen arbeiten. Darüber hinaus setzt sich die HTW Berlin auf tarifpolitischer Ebene dafür ein, geschlechtsbezogenes Diskriminierungspotenzial in der Entgeltordnung des TVöD-VKA zu beheben.

Bei den Leitungspositionen soll der Frauenanteil entsprechend ihrem hohen Anteil am Personal in Technik, Organisation und Service gesichert werden. Dies lässt sich mit einer gezielten Personalentwicklung sowie mit einer systematischen und transparenten Nachfolgeplanung erreichen.

Die HTW Berlin hat 2017 mittels des von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes anerkannten Prüfverfahrens eg-check.de die Entgeltgerechtigkeit bei den Tarifbeschäftigten exemplarisch analysiert. Dabei wurde festgestellt, dass sowohl die Entgeltordnung des TVöD-VKA<sup>14</sup> wie auch die Arbeitsplatzbeschreibungen an der HTW Berlin ein geschlechtsbezogenes Diskriminierungspotenzial aufweisen. Dies führt zu einer Unterbewertung und Unterbezahlung von weiblich dominierten Tätigkeiten.<sup>15</sup>

An der HTW Berlin arbeiten 541 Tarifbeschäftigte.<sup>16</sup> Dabei gibt es eine deutliche Geschlechterdifferenz bei der Verteilung auf die Entgeltgruppen. Diese ist ein Abbild der geschlechtsbezogenen beruflichen Segregation: Typischerweise von Frauen ausgeübte Tätigkeiten in der Verwaltung werden in einem hohen Maß in niedrige und mittlere Entgeltstufen (sechs bis neun) eingeordnet. In den Entgeltgruppen zehn und elf findet sich ein hoher Anteil männlicher Beschäftigter, da hier die meisten Laboringenieur\_innen eingruppiert sind. In den höheren Entgeltgruppen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und der Leitungspositionen sind Frauen mit einem Anteil von 57 % überproportional vertreten.

Tabelle 6: Frauenanteile an den Tarifbeschäftigten nach Entgeltgruppen, in Prozent

Entgeltgruppe	3	4	5	6	7	8	9A	9B	9C	10	11	12	13	14	15
Frauenanteil in %	100	0	60	70	71	77	78	95	0	44	42	24	56	69	0

<sup>14</sup> Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst -Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

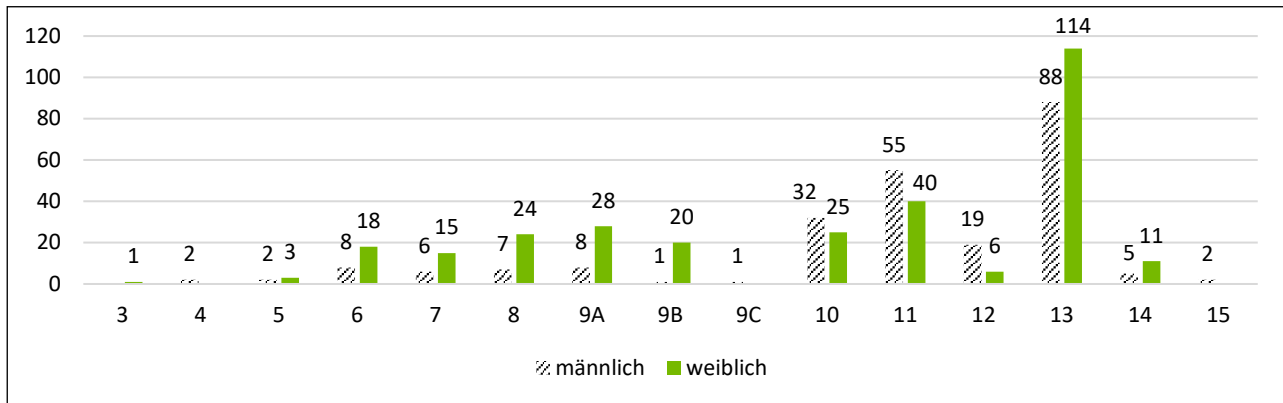
<sup>15</sup> Andresen, Sünne; Richter, Ulrike (2018): „eg-check.de. Prüfverfahren zur Entgeltgerechtigkeit an der HTW Berlin. Zusammenfassung der Ergebnisse“, S. 14-18 (als PDF online unter: [https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR\\_VI\\_-\\_Frauenfoerderung\\_und\\_Gleichstellung/HTWBerlin\\_eg-check\\_Bericht.pdf](https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR_VI_-_Frauenfoerderung_und_Gleichstellung/HTWBerlin_eg-check_Bericht.pdf)).

<sup>16</sup> Stichtag aller Angaben zu den Tarifbeschäftigten ist der 31.03.2019.



## Tarifbeschäftigte: Entgeltgruppen und Leitungspositionen (2 von 2)

Abb. 31: Tarifbeschäftigte je Entgeltgruppe, absolute Zahlen (gesamt: 541)



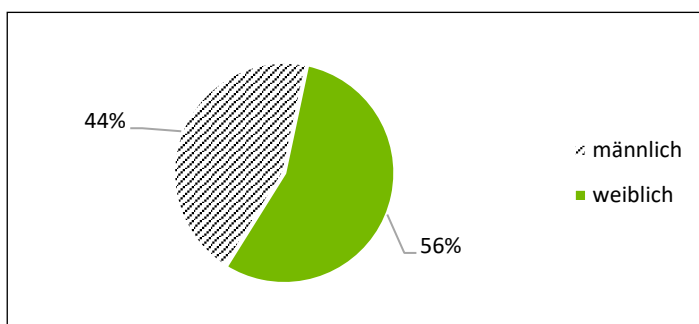
An der HTW Berlin gibt es 18 Leitungspositionen. 10 davon sind mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 56 % entspricht. Dabei werden die größeren Einheiten (Zentraleinrichtung für Fremdsprachen, Hochschulbibliothek und Rechenzentrum) von Männern geleitet. Bei den kleineren Einheiten (Zentrale Referate) werden vier von fünf von Frauen geleitet.

Tabelle 7: Besetzung von Leitungspositionen nach Bereichen, absolute Zahlen (gesamt: 18)

Einheit	ASS	ATD	BIfAW	DGF 1	DGF 2	DGF 3	DGF 4	DGF 5	HA
<b>Männliche Leitung</b>		1		1	1				1
<b>Weibliche Leitung</b>	1		1			1	1	1	
Einheit	PA	ZE FS	ZE HB	ZE HRZ	ZR I	ZR II	ZR IV	ZR V	ZR VI
<b>Männliche Leitung</b>		1	1	1		1			
<b>Weibliche Leitung</b>	1				1		1	1	1

Abkürzungen: ASS: Allgemeiner Studierendenservice / ATD: Abteilung Technische Dienste / BIfAW: Berliner Institut für Akademische Weiterbildung / DGF: Dekanatsgeschäftsführungen der Fachbereiche / HA: Haushaltsabteilung / PA: Personalabteilung / ZE FS: Fremdsprachen / ZE HB: Hochschulbibliothek / ZE HRZ: Hochschulrechenzentrum / ZR I: Presse und Öffentlichkeitsarbeit / ZR II: International Office / ZR IV: Kooperationszentrum Wissenschaft-Praxis / ZR V: Hochschulentwicklung & Qualitätsmanagement / ZR VI: Frauenförderung & Gleichstellung

Abb. 32: Verteilung von Leitungspositionen nach Geschlecht, in Prozent (gesamt: 18)



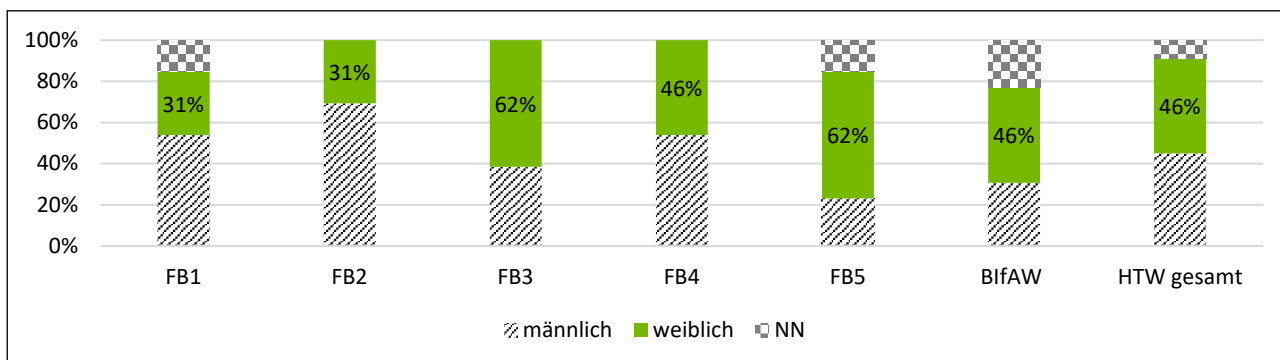


## Gremien (1 von 2)

**Das Gleichstellungsziel** für die Besetzung von gewählten Gremien lautet, dass Frauen mindestens entsprechend ihres Anteils an der jeweiligen Mitgliedergruppe im Gremium vertreten sind. Um dies zu erreichen, hat die HTW Berlin in ihrer Satzung zur Verwirklichung der Chancengleichheit der Geschlechter festgehalten: „Bei Gremienwahlen ist dafür zu sensibilisieren, dass ebenso viele Frauen wie Männer entsprechend ihres Anteils innerhalb der Mitgliedergruppe auf den Wahllisten berücksichtigt werden.“ (§6 Abs. 2) Um dies auch in den Fachbereichen mit niedrigen Frauenanteilen zu erreichen, ist es nötig, gezielt Kandidatinnen anzusprechen.

Die Gremien der akademischen Selbstverwaltung bilden das Fundament einer demokratischen Hochschule. In den dezentralen Gremien - die Fachbereichsräte der fünf Fachbereiche und der Institutsrat des BIfAW - beträgt der durchschnittliche Frauenanteil 46 %. Dabei schwankt der Anteil der Frauen zwischen 31 % in den Fachbereichen 1 und 2 und 62 % in den Fachbereichen 3 und 5.

Abb. 33: Verteilung von Männern und Frauen in den fünf Fachbereichsräten und dem Institutsrat des BIfAW, in Prozent (zusammen: 78 Mitglieder), Stand: 01.04.2019

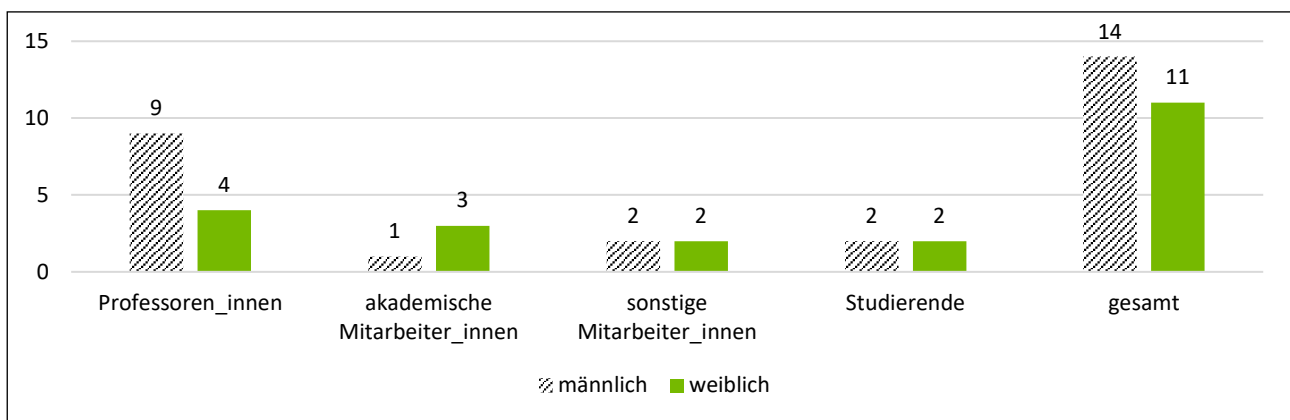




## Gremien (2 von 2)

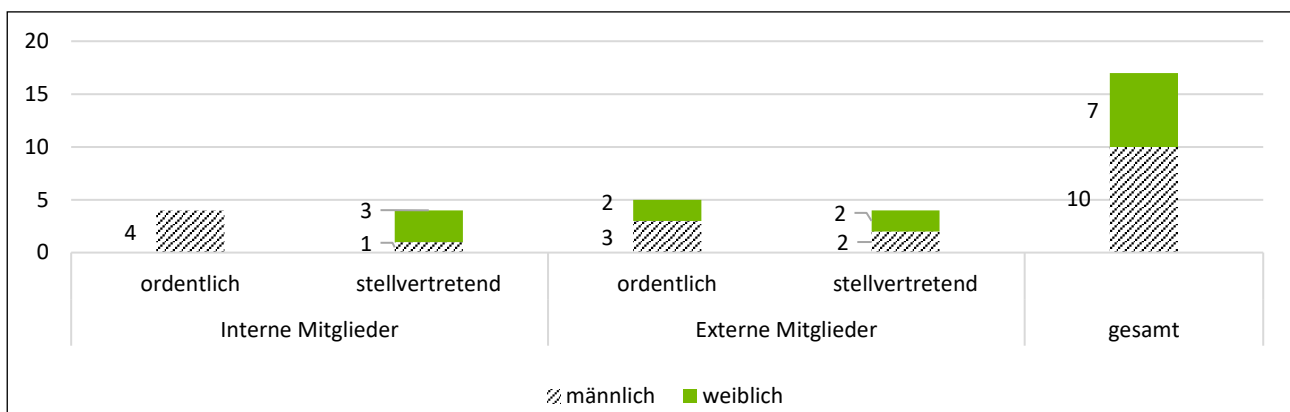
Die zwei zentralen Gremien der HTW Berlin sind der Akademische Senat und das Kuratorium. Im Akademischen Senat beträgt der Frauenanteil an den Mitgliedern 44 %. Dabei gibt es eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Mitgliedergruppe der Professor\_innen: Nur 4 von 13 professoralen Mitgliedern des Akademischen Senats sind Frauen.

Abb. 34: Zusammensetzung des **Akademischen Senats** nach Geschlecht, absolute Zahlen (gesamt: 25), Zeitraum: Wahlperiode 01.10.2018 - 30.09.2019



Im Kuratorium beträgt der Frauenanteil 41 %. Dabei ist unter den ordentlichen internen Mitgliedern keine Frau vertreten.

Abb. 35: Zusammensetzung des Kuratoriums nach Geschlecht, absolute Zahlen (gesamt: 17), Stand: 01.04.2019







## Preise der HTW Berlin (1 von 3)

**Das Gleichstellungsziel** der HTW Berlin bei der Vergabe eigener Preise liegt in der gleichberechtigten Anerkennung der Leistungen von Männern und Frauen in Lehre, Forschung und Wissenschaftskommunikation.

Die HTW Berlin vergibt jährlich jeweils einen Preis in den Bereichen Lehre und Forschung (seit 2009) sowie Wissenschaftskommunikation (seit 2011). Die Preise für Lehre und Forschung sind mit jeweils 6000 € dotiert, die nach eigenem Ermessen für weitere Aktivitäten auf dem ausgezeichneten Gebiet eingesetzt werden können.<sup>17</sup> In der Summe sind bisher 42 Preise vergeben worden.

### Gesamtschau aller Preisvergaben 2009 bis 2019

Abb. 36: Summe aller Preisträger\_innen, absolute Zahlen (gesamt: 42)

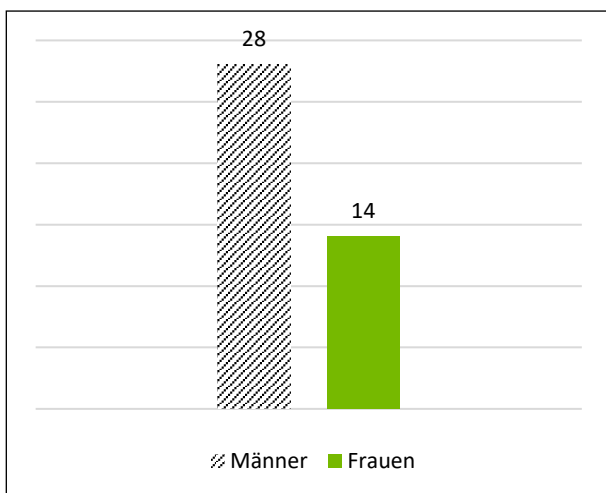
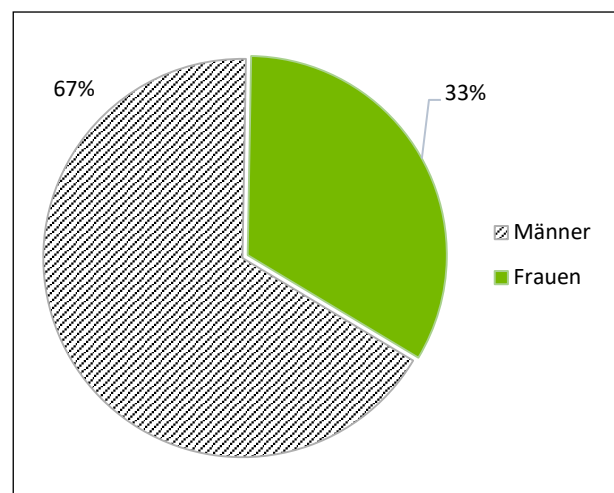


Abb. 37: Verteilung der Preisträger\_innen nach Geschlecht, in Prozent (gesamt: 42)



<sup>17</sup> Die Nominierung für den Lehrpreis erfolgt durch Dekanate, Studiengangssprecher\_innen und Fachschaftsräte. Er wird jedes Semester vergeben. Der Vergabekommission gehören der\_die Vizepräsident\_in für Lehre, der \_die Hochschulpräsidentin sowie ein Mitglied des Studierendenparlaments an. Auf den Forschungspreis, der einmal im Jahr vergeben wird, können sich Personen und Teams selbst bewerben. Über die Vergabe entscheidet eine Kommission aus Hochschulpräsident\_in, dem\_der Vizepräsident\_in für Forschung und dem\_der Preisträger\_in des Vorjahres. Der Preis für erfolgreiche Wissenschaftskommunikation ist nicht dotiert. Die Vergabeentscheidung basiert auf einer quantitativen und qualitativen Analyse des Referates für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zur Präsenz von HTW-Wissenschaftler\_innen in den Medien.



## Preise der HTW Berlin (2 von 3)

### Preis für gute Lehre 2009 bis 2019

Der Preis für gute Lehre wird für ein hohes Engagement in der Lehre, für innovative didaktische Konzepte oder die nachhaltige Förderung studentischer „Leuchtturmprojekte“ vergeben. Seit 2009 waren insgesamt 33 % der Preisträger\_innen Frauen.

Abb. 38: Preisträger\_innen, absolute Zahlen (gesamt: 21)

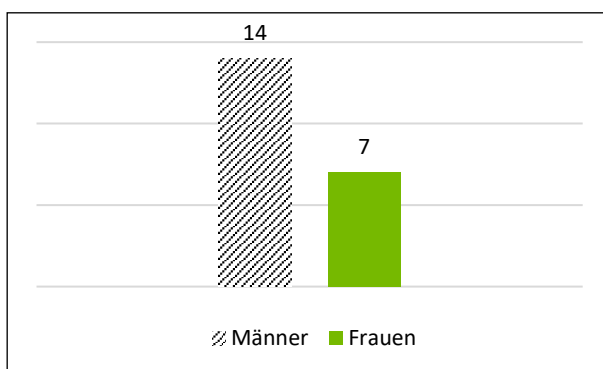
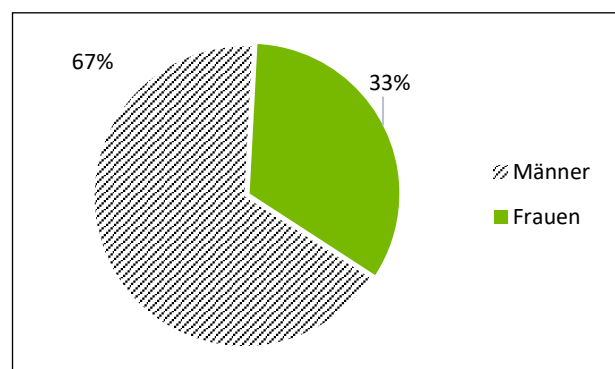


Abb. 39: Verteilung der Preisträger\_innen nach Geschlecht, in Prozent (gesamt: 21)



### Forschungspreis 2009 bis 2018

Der Forschungspreis wird für besonders Engagement in den Bereichen Drittmittelakquisition, Publikationen, internationale Forschungs Kooperationen und Nachwuchsförderung vergeben. Als Bewertungsmaßstab gelten ausdrücklich nicht nur quantitative Leistungen. Die Hälfte der bisherigen Preisträger\_innen sind Frauen.

Abb. 40: Preisträger\_innen, absolute Zahlen (gesamt: 10)

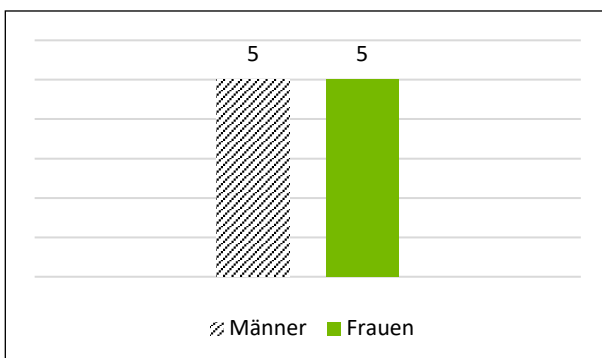
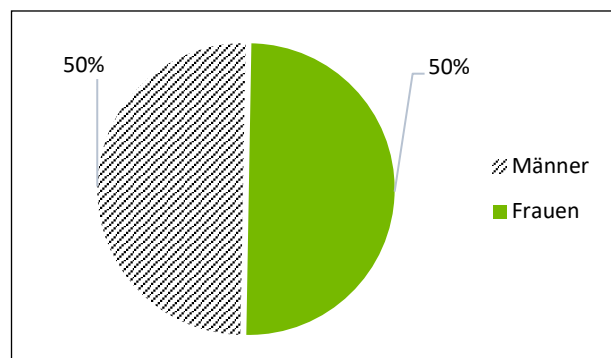


Abb. 41: Verteilung der Preisträger\_innen nach Geschlecht, in Prozent (gesamt: 10)





## Preise der HTW Berlin (3 von 3)

### Preis für erfolgreiche Wissenschaftskommunikation 2011-2018

Den Preis für erfolgreiche Wissenschaftskommunikation erhalten Forscher\_innen, die besonders erfolgreich mediale Aufmerksamkeit für sich bzw. die Hochschule generieren. Unter den bisher neun Preisträger\_innen waren zwei Frauen. Das entspricht 18 %.

Abb. 42: Preisträger\_innen, absolute Zahlen  
(gesamt: 11)

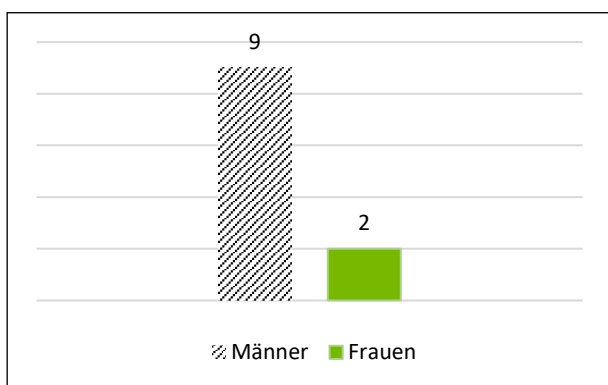


Abb. 43: Verteilung der Preisträger\_innen nach  
Geschlecht, in Prozent (gesamt: 11)

