

Auf einen Blick – Gleichstellung an der HTW Berlin¹

Abb. 1: Frauen und Männer auf den Karrierestufen der wissenschaftlichen Laufbahn, in Prozent
Stand: Studierende und Absolvent_innen im WiSe 2019/2020, Promovierende im März 2020,
Professor_innen Stichtag 31.03.2020

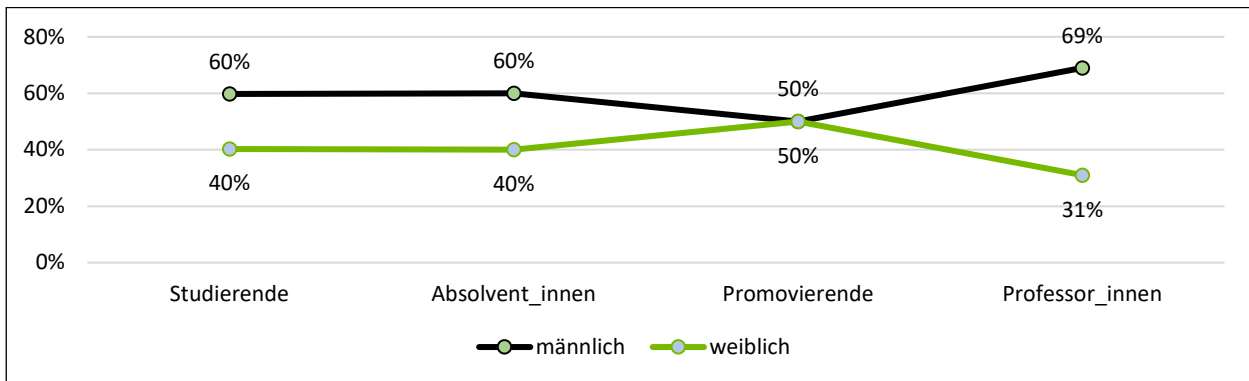
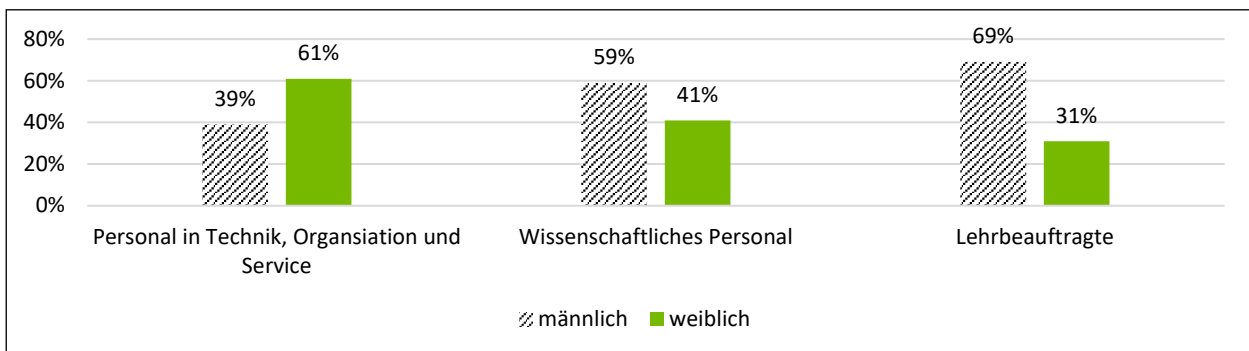


Abb. 2: Frauen und Männer bei den Mitarbeiter_innen und unter den Lehrbeauftragten, in Prozent
Stand: Tarifbeschäftigte am Stichtag 31.03.2020, Lehrbeauftragte im WiSe 2019/2020



Impressum

Hg.: Frauenbeauftragte der HTW Berlin
Konzept und Text: Dr. Sünne Andresen, Dr. Jette Hausotter
Grafiken: Kristina Werner
Datum: Korrigierte Fassung vom 3.11.2020

¹ Dieser Bericht basiert auf binären Genderdaten, d.h. verglichen wird die Situation von Frauen und Männern. Dies ist wichtig, um abzubilden, wo Benachteiligungen und Unterrepräsentanzen insbesondere von Frauen bestehen und diese abzubauen (vgl. Landesgleichstellungsgesetz §§ 2 und 3). Seit 2019 gibt es die personenstandsrechtliche Möglichkeit, einen dritten Geschlechtseintrag „divers“ oder „kein Geschlecht“ eintragen zu lassen. Damit sind die Rechte von trans-, inter- und nichtbinären Menschen gestärkt worden. Es ist zu erwarten, dass die Sichtbarkeit dieser Gruppe in allen gesellschaftlichen Bereichen und somit auch an den Hochschulen zunehmen wird und die geschlechtsbezogene Datenberichterstattung zukünftig entsprechend ergänzt werden kann.



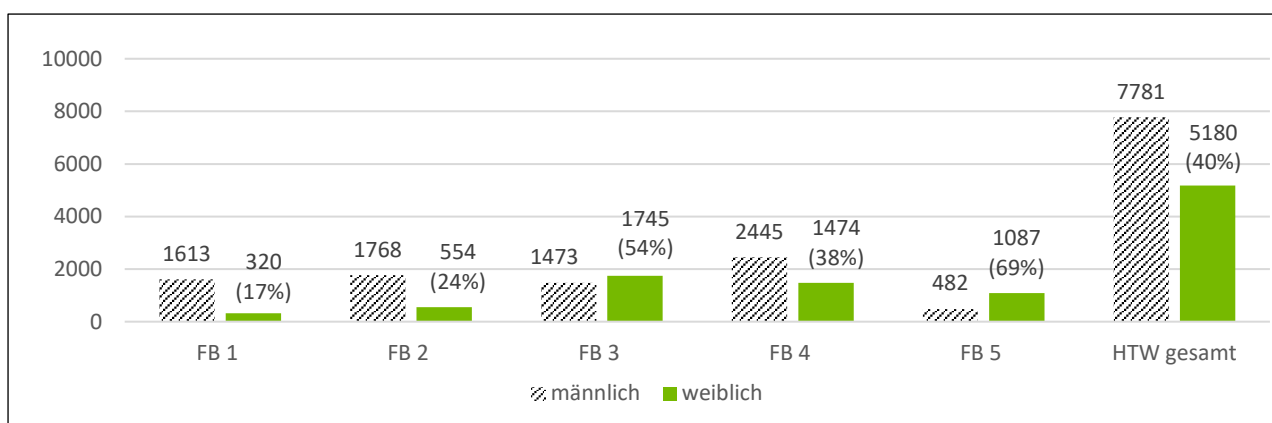
Studierende und Absolvent_innen

Das zentrale Gleichstellungsziel der HTW Berlin im Hinblick auf das Studium ist die Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden und Absolvent_innen in jenen Studiengängen, 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, Frauenstudien-gang Informatik und Wirtschaft),
- zielgruppenspezifisches Marketing der Studiengänge,
- Angebote für Schülerinnen zur Gewinnung von Studentinnen,
- Vernetzung und Unterstützung von Studentinnen.

Im Wintersemester 2019/2020 studierten 12.961 Menschen an der HTW Berlin.² Dabei sind die Studentinnen 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 2019/2020 wie folgt: FB 1 Energie und Information: 17 %, FB 2 Technik und Leben: 24 %, FB 4 Informatik, Kommunikation und Wirtschaft: 38 %. Dieser durchschnittliche Studentinnenanteil der HTW Berlin ist seit 2017/18 leicht rückläufig, was anzeigt, dass die Anstrengungen hier zukünftig verstärkt werden sollten. Gleiches gilt für den Absolventinnenanteil, der seit 2014/2015 erstmals wieder unter den Studentinnenanteil gefallen ist.

Abb. 3: Studierende im WiSe 2019/2020 nach Fachbereichen, absolute Zahlen und Frauenanteile in Prozent



² Alle Zahlen zum Studium beziehen sich auf das Präsenzstudium und sind ohne Beurlaubte.



Studierende und Absolvent_innen

Abb. 4: Studierende Bachelor & Master nach Geschlecht, WiSe 2019/2020, in Prozent

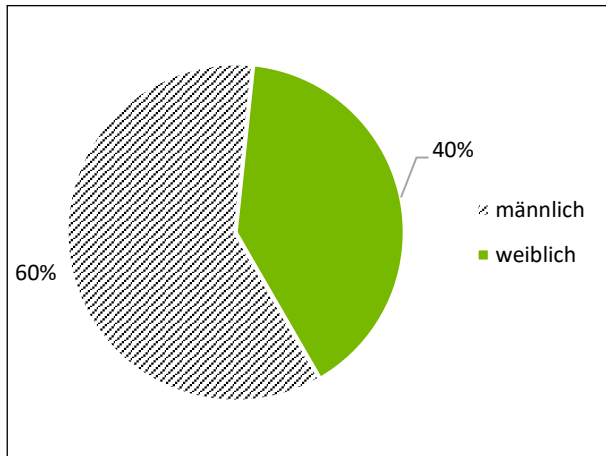


Abb. 5: Absolvent_innen Bachelor & Master nach Geschlecht, WiSe 2019/2020, in Prozent

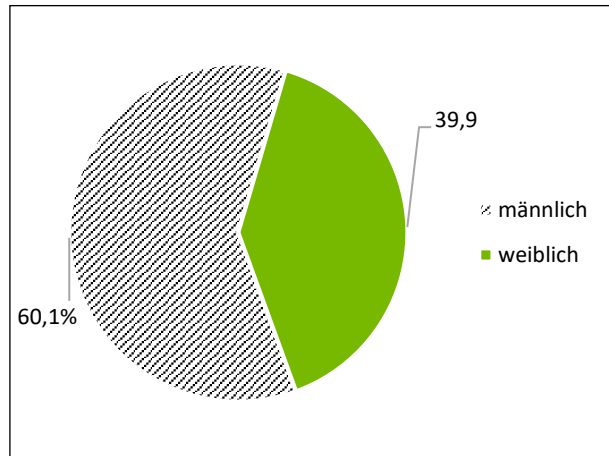


Abb. 6: Bachelor-Absolvent_innen im WiSe 2019/2020 nach Fachbereichen, absolute Zahlen

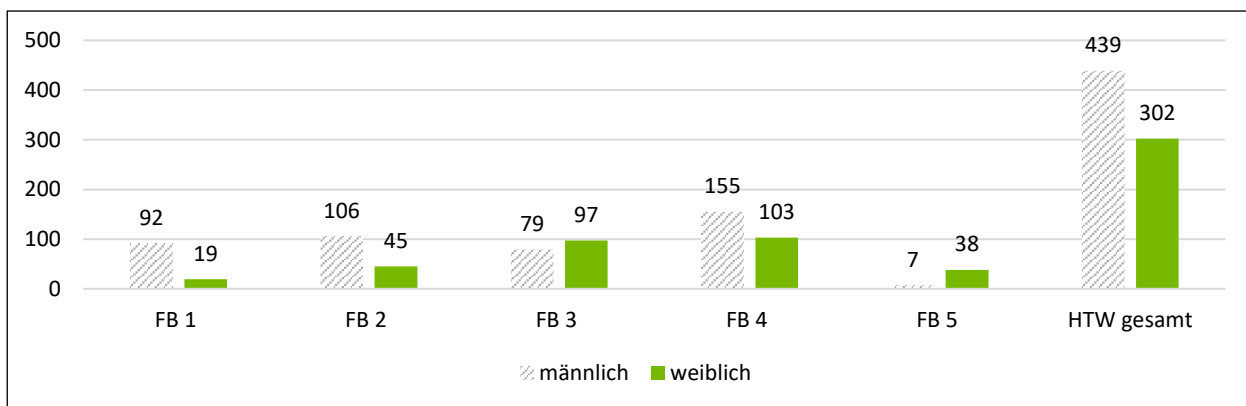
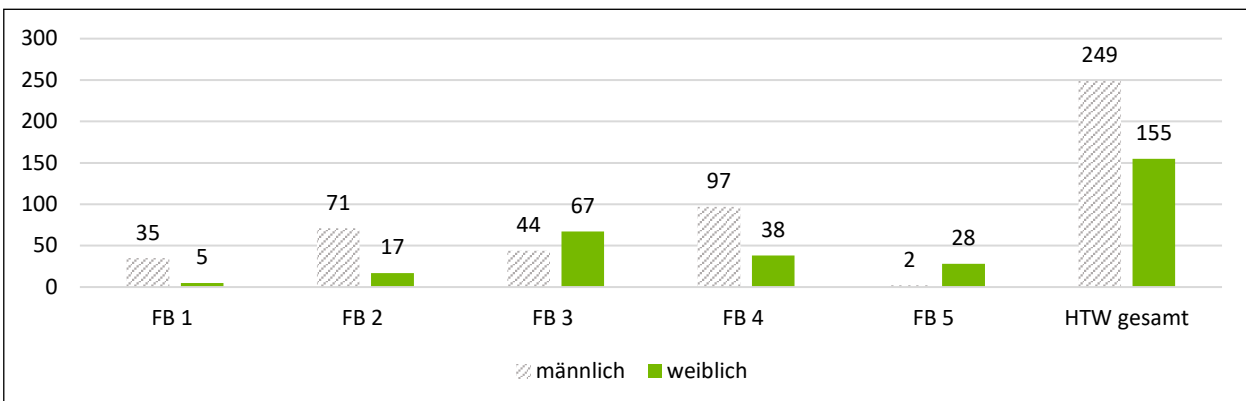


Abb. 7: Master-Absolvent_innen im WiSe 2019/2020 nach Fachbereichen, absolute Zahlen





Studierende und Absolvent_innen

Abb. 8: Entwicklung des Studentinnenanteils, WiSe 2013/2014 bis WiSe 2019/2020, in Prozent

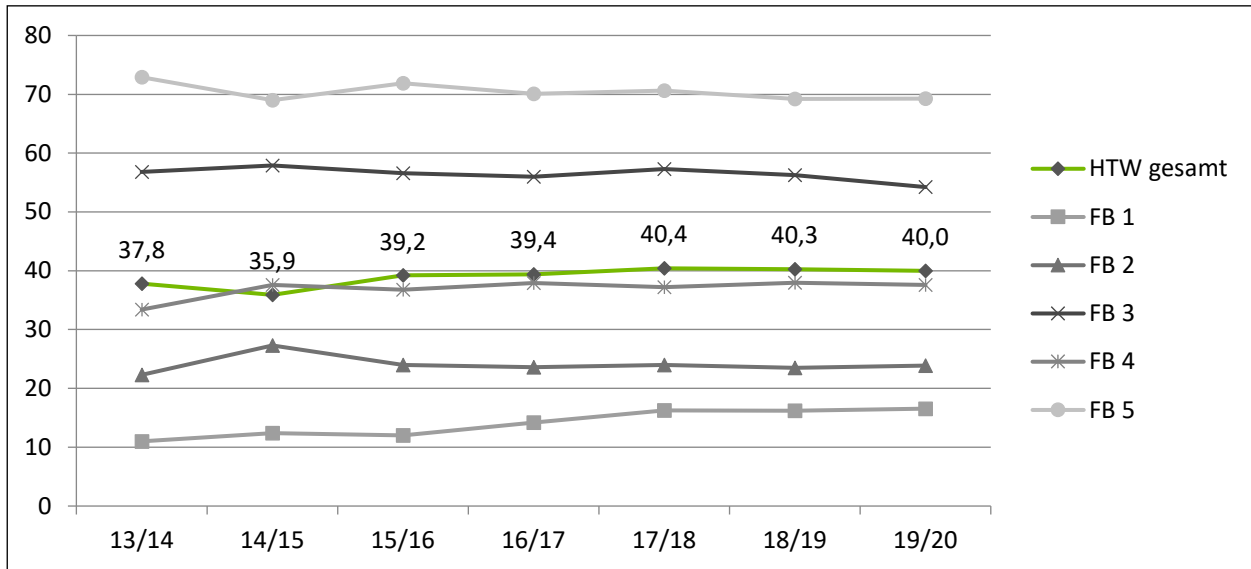
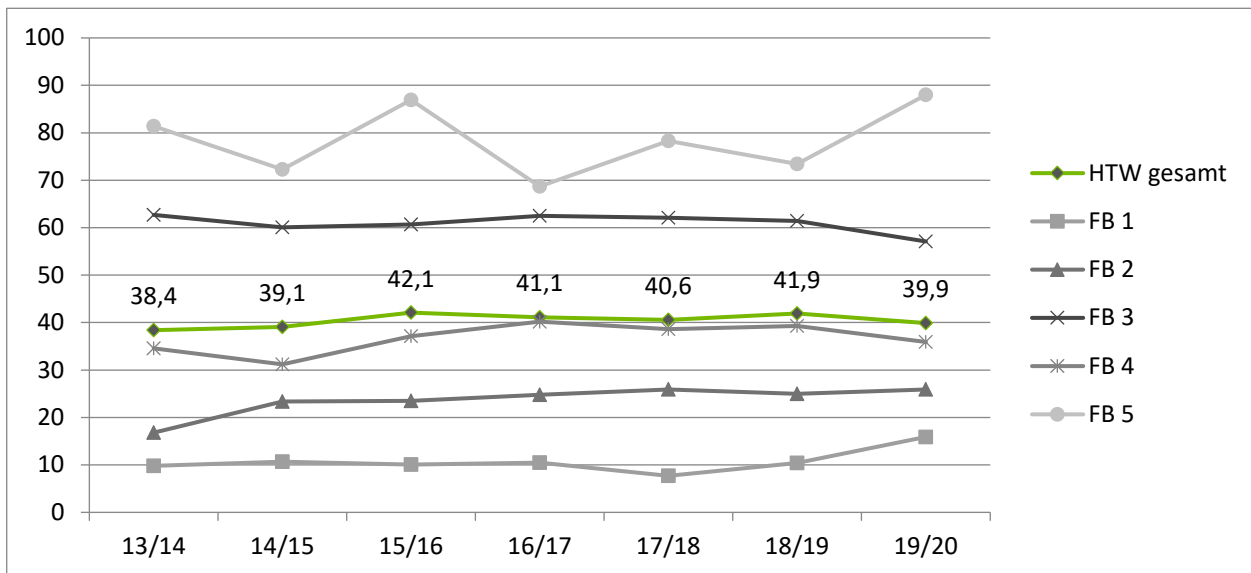


Abb. 9: Entwicklung des Absolventinnenanteils, WiSe 2013/2014 bis WiSe 2019/2020, in Prozent





Promotionen

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 31.03.2020 erhielten 8 Promovendinnen an der HTW Berlin eine Förderung über dieses Programm. 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 bisher über kein eigenes Promotionsrecht. Promotionen sind jedoch in Kooperation mit Universitäten möglich. Die letzte Erhebung zum Promotionsgeschehen an der HTW Berlin erfolgte im März 2020. Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2019 und beruhen auf Selbstauskunft der betreuenden Professor_innen. Demnach waren 42 Promotionen in Bearbeitung und zehn wurden erfolgreich abgeschlossen. Erfolglos beendete oder abgebrochene Promotionen gab es nicht. Die Geschlechterverteilung bei den insgesamt 52 erfassten Promovierenden ist ausgeglichen.

Abb. 10: Promotionen nach Geschlecht der Promovierenden, Stand: März 2020
absolute Zahlen (gesamt: 52)

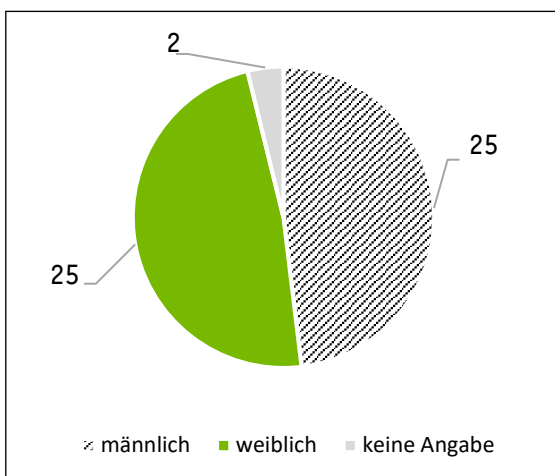


Tabelle 1: Promotionen nach Bearbeitungsstatus und Geschlecht der Promovierenden, Stand: März 2020, absolute Zahlen (gesamt: 52)

Bearbeitungsstatus	M	W	k.A.
Promotion laufend	21	19	2
Promotion abgeschlossen	4	6	0



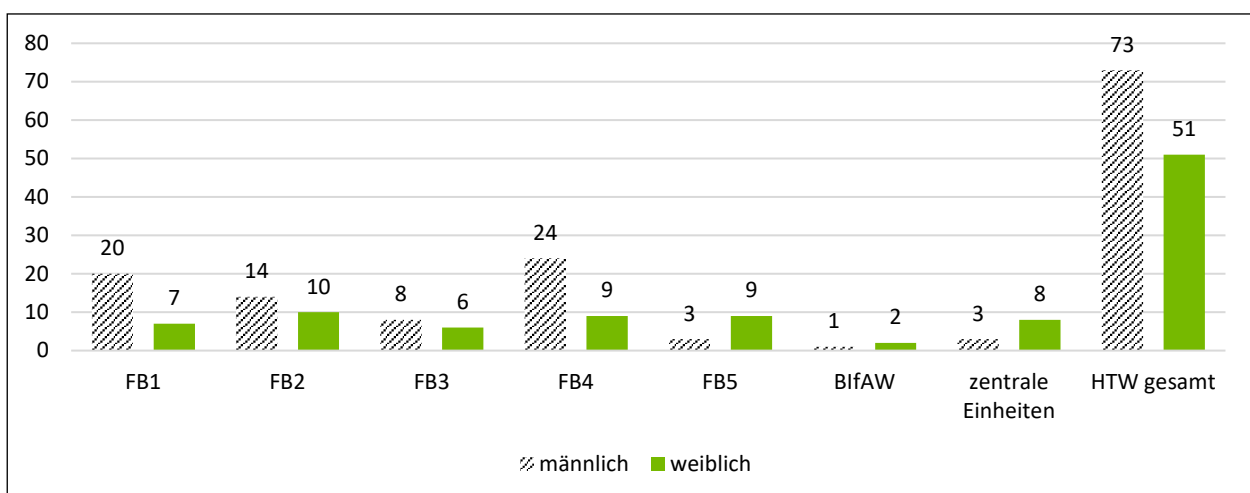
Wissenschaftlicher Mittelbau

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 gute Beschäftigungsbedingungen, verlässliche Karrierewege und die Vereinbarkeit mit Betreuungs- und Pflegearbeit gefördert.

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 124 Personen.³ Davon sind 51 Frauen, somit beträgt der Frauenanteil 41 %. Am höchsten ist der Frauenanteil am Fachbereich 5 mit 67 %. Am niedrigsten ist der Frauenanteil an den Fachbereichen 1 und 4 mit 26 % bzw. 27 % (siehe Tabelle 1).

Abb. 11: Wissenschaftliche Mitarbeitende auf haushalts-, sonder- und drittmittelfinanzierten Stellen, absolute Zahlen (gesamt: 124)



³ Stichtag aller Angaben zum wissenschaftlichen Mittelbau ist der 31.03.2020.



Wissenschaftlicher Mittelbau

Tabelle 2: Frauenanteile am wissenschaftlichen Mittelbau der HTW Berlin, in Prozent

Bereich	FB1	FB2	FB3	FB4	FB5	BifAW	Zentrale Einheiten	HTW gesamt
Frauenanteil	26 %	42 %	43 %	27 %	75 %	67 %	73 %	41 %

Befristete Beschäftigung und Teilzeit sind im wissenschaftlichen Mittelbau sehr stark verbreitet.⁴ An der HTW Berlin sind 94 % dieser Stellen befristet, 71 % sind Teilzeitstellen. Frauen und Männern haben – gemessen an ihrem Anteil am wissenschaftlichen Mittelbau – einen etwa gleichen Anteil an den befristeten und an den Teilzeitstellen.

Tabelle 3: Art der Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau, absolute Zahlen

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
Männer	3	70	23	50
Frauen	4	47	13	38

Abb. 12: Anteile von Männern und Frauen an den befristeten und unbefristeten Positionen im wissenschaftlichen Mittelbau, in Prozent (haushalts-, sonder- und drittmittelfinanziert, gesamt: 124)

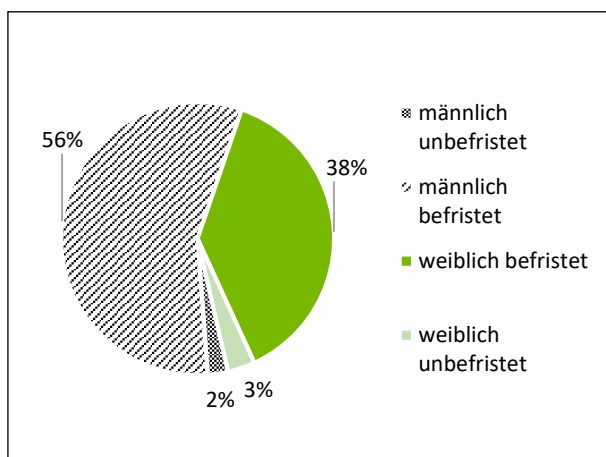
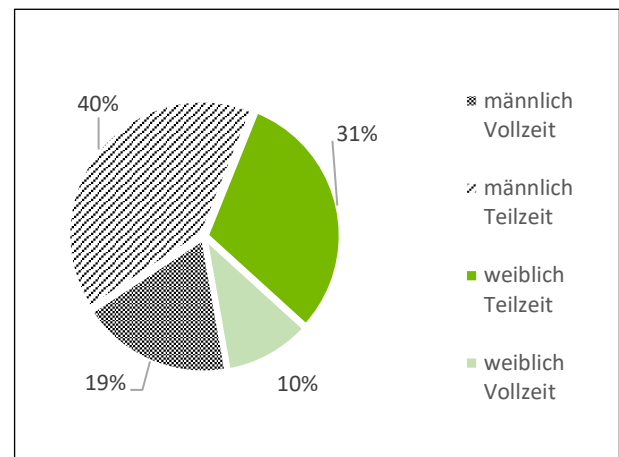


Abb. 13: Anteile von Männern und Frauen an den Teilzeit- und Vollzeitpositionen im wissenschaftlichen Mittelbau, in Prozent (haushalts-, sonder- und drittmittelfinanziert, gesamt: 124)



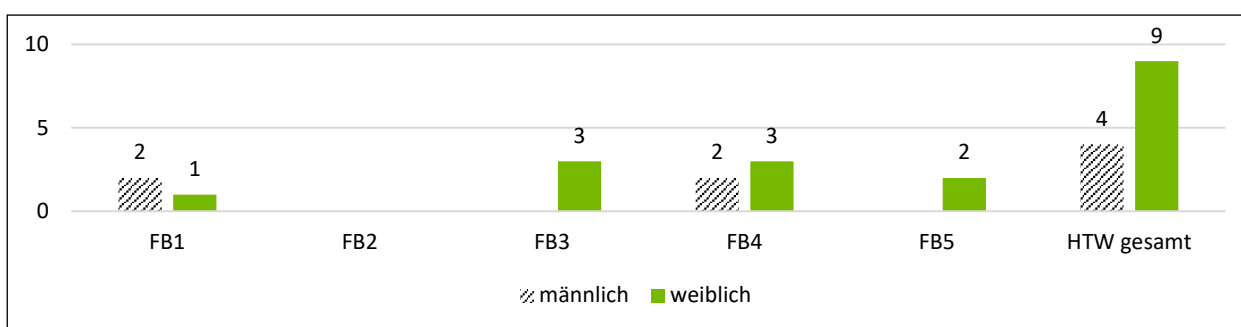
⁴ Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, S. 125ff. (Der Bericht und weitere Materialien sind online abrufbar: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



Wissenschaftlicher Mittelbau

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 31.03.2020 13 Personen, davon 9 Frauen. Vier Stellen sind unbefristet besetzt, davon alle mit Frauen.

Abb. 14: Mitarbeitende im haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau, absolute Zahlen (gesamt: 13)



Der Ausbau des haushaltsfinanzierten Mittelbaus stärkt auch die akademischen Qualifizierungsmöglichkeiten zur Fachhochschulprofessur und eröffnet zudem 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). Die Umsetzung des Konzepts wird im Rahmen des Gleichstellungs-Monitorings fortlaufend mit Daten zur Geschlechterverteilung des wachsenden Mittelbaus begleitet.



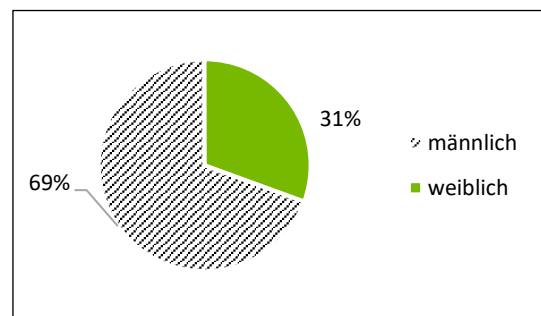
Professuren

Das zentrale Gleichstellungsziel der HTW Berlin bei den 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 Nachfolgebesetzungen, finanziert aus Mitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.

Von 2009 bis 2020 konnte die Professorinnenquote an der HTW Berlin von 21 % auf 31 % gesteigert werden. Dennoch sind Frauen unter den derzeit 293 Professor_innen weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Abb. 15: Professuren nach Geschlecht, in Prozent (Stand: 31.03.2020)



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 Berlin erreichen muss, wenn sie vermeiden will, im Bereich Gleichstellung Kürzungen bei den Zuschüssen durch das Land hinnehmen zu müssen.

Tabelle 4: 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 2020 erreicht wurde (Ziel: 28,4 %, Stand: 31 %). Dabei ist hervorzuheben, dass in Fachbereich 3 der Frauenanteil an den Professuren seit 2017 rückläufig ist.



Professuren

Um das Leistungsziel bei den Neuberufenen laut Hochschulvertrag zu erreichen, muss die Quote insgesamt gesteigert werden. Die Höhe der zuschussrelevanten Neuberufungsquote wird aus dem Durchschnitt der Berufungen auf Lebenszeit der vorausgegangenen zwei Jahre berechnet. Zuletzt (2019) erreichte die HTW Berlin hier nur 31,4 % statt der geforderten 37,4 %.

Abb. 16: Professor_innen, absolute Zahlen (Stand: 31.03.2020)

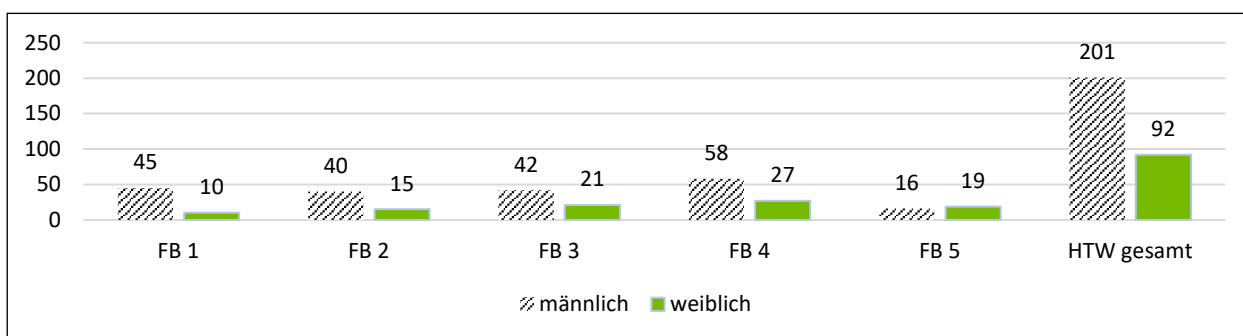
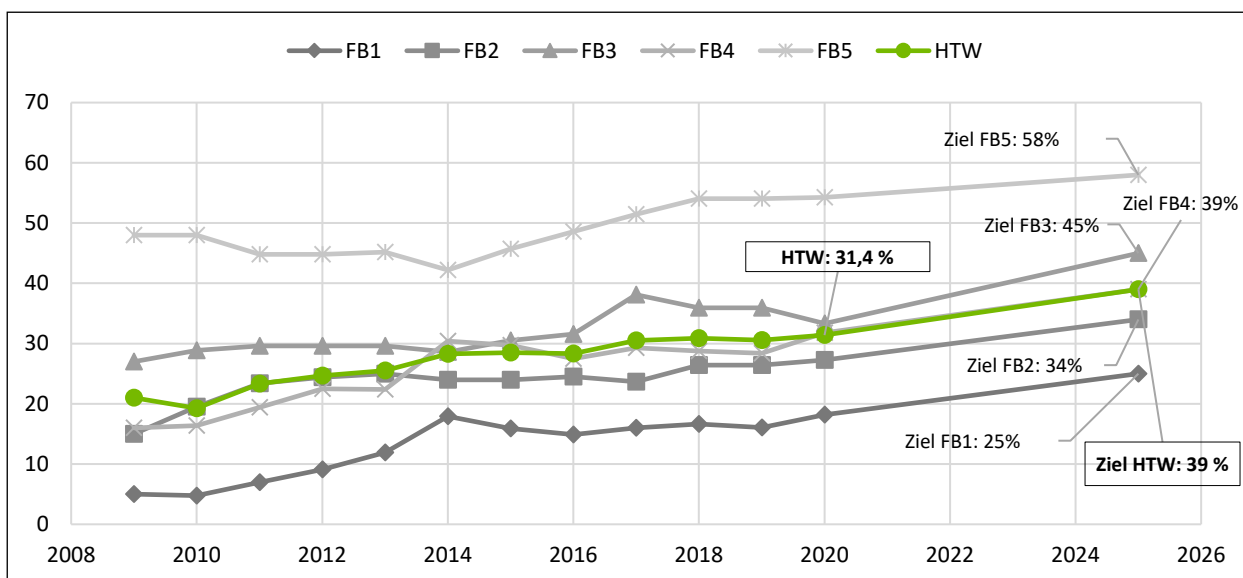


Abb. 17: Entwicklung der Professorinnenquote von 2009 bis 2020 und Zielzahlen für 2025





Leistungs- und Berufungszulagen

Das Gleichstellungsziel der HTW Berlin bei den Leistungs- und Berufungszulagen lautet: Entgeltgerechtigkeit und Abbau von geschlechtsspezifischem Diskriminierungspotenzial 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 mit dem Prüfverfahren eg-check.de festgestellt, dass die Regelungen⁵, nach denen Leistungszulagen gewährt werden, kein Diskriminierungspotenzial nach Geschlecht aufweisen. Einen statistisch signifikanten Gender Pay Gap, das heißt eine Differenz in der Entgelthöhe von Frauen und Männern, gab es jedoch bei den Berufungszulagen.⁶ Diese werden bei der Berufung individuell ausgehandelt und gelten als Ausdruck des Marktwerts der Kandidat_innen. Die aktuellen Daten zu den Berufungs- und Leistungszulagen zeigen, dass Frauen im Durchschnitt in drei der fünf Fachbereiche bei Berufungszulagen weniger erhalten als Männer. Bei den Leistungsbezügen gibt es im Hochschuldurchschnitt weiterhin geringe Differenzen.

Abb. 18: Durchschnittliche Höhe der **Berufungszulagen** in Euro (Stichtag: 31.03.2020)

(Berechnungsgrundlage: 195 Personen, davon 129 Männer und 66 Frauen)

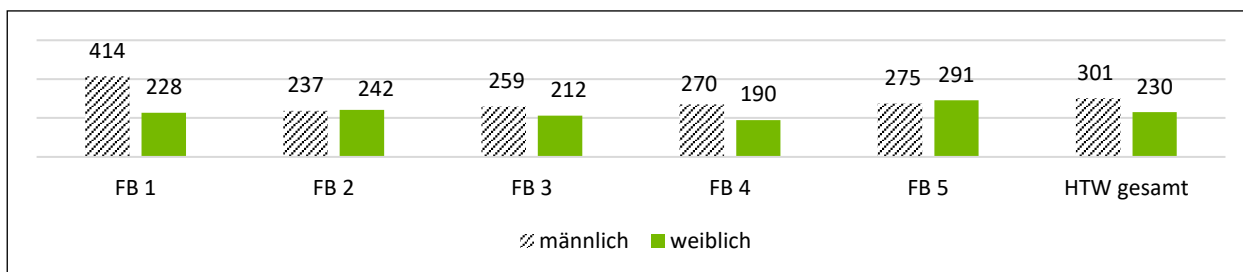
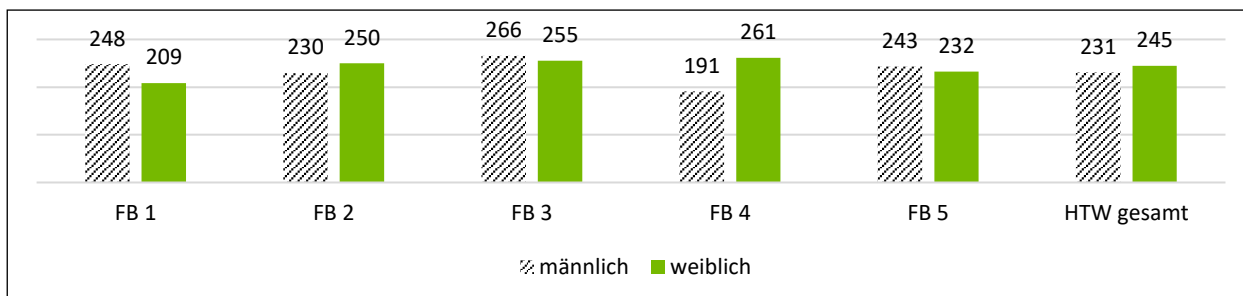


Abb. 19: Durchschnittliche Höhe der **Bezüge für besondere Leistungen** 2019 in Euro (Stichtag: 31.03.2020)

(Berechnungsgrundlage: 141 Personen, davon 97 Männer und 44 Frauen)



⁵ Die überprüften Regelungen sind die „Leistungsbezügeordnung“ (05/2011), „Leistungsbezügerichtlinien“ (05/2012) und „Vergabe von Bewertungspunkten für besondere Leistungsbezüge“ (06/2011).

⁶ Ergebnisbericht online abrufbar: https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR_VI_-_Frauenfoerderung_und_Gleichstellung/HTWBerlin_eg-check_Bericht.pdf.

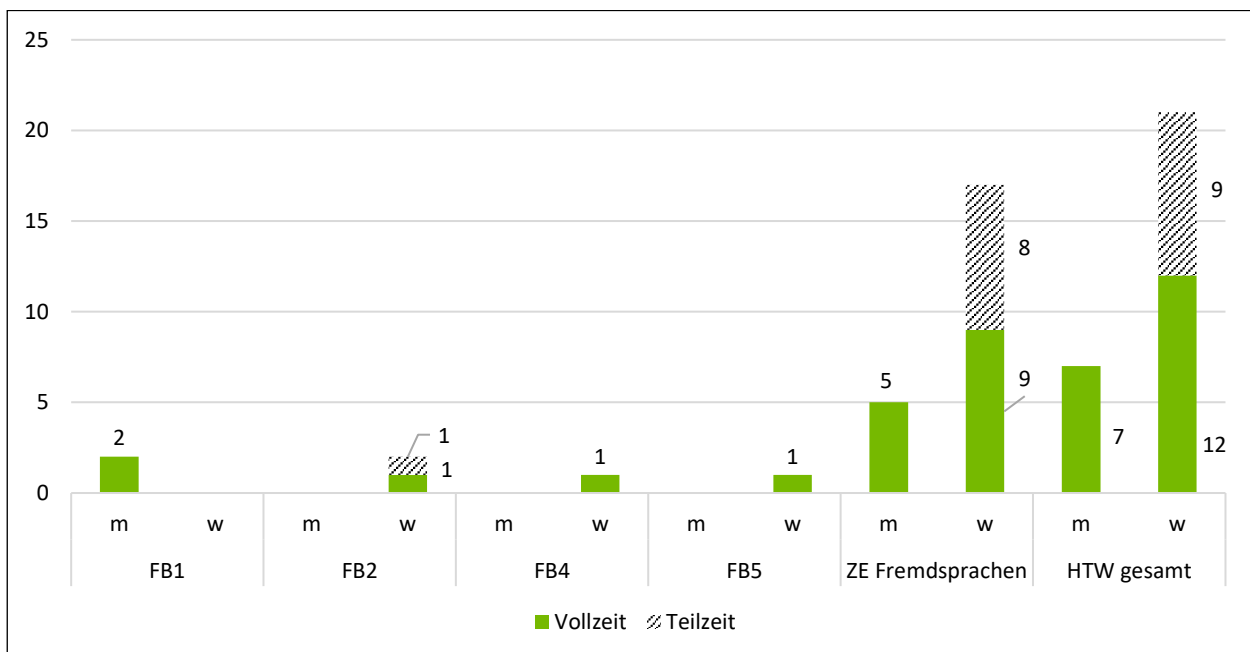


Lehrkräfte für besondere Aufgaben

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 dieser Stellenkategorie in Professuren möglichst Frauen berufen werden.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben sind Frauen mit einem Anteil von 73 % überproportional vertreten. LkbA arbeiten an der HTW Berlin überwiegend in der Zentraleinrichtung Fremdsprachen (22 von 28). In den Fachbereichen werden diese Stellen als Professuren nachbesetzt, da diese Personalkategorie hier ausläuft.

Abb. 20: LkbA in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, absolute Zahlen, Stichtag: 31.03.2020





Lehrbeauftragte

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 eine 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 Sommersemester 2019 lag ihre Gesamtzahl bei 790 mit einem Frauenanteil von 29 %. Im Wintersemester 2019/20 waren 803 Lehrbeauftragte an der HTW Berlin tätig, davon 31 % Frauen. Mit Ausnahme des Fachbereiches 5 und der Zentraleinrichtung Fremdsprachen sind weitaus weniger Frauen als Männer als Lehrbeauftragte tätig.

Abb. 21: Lehrbeauftragte nach Bereichen, Sommersemester 2019, absolute Zahlen (gesamt: 790)

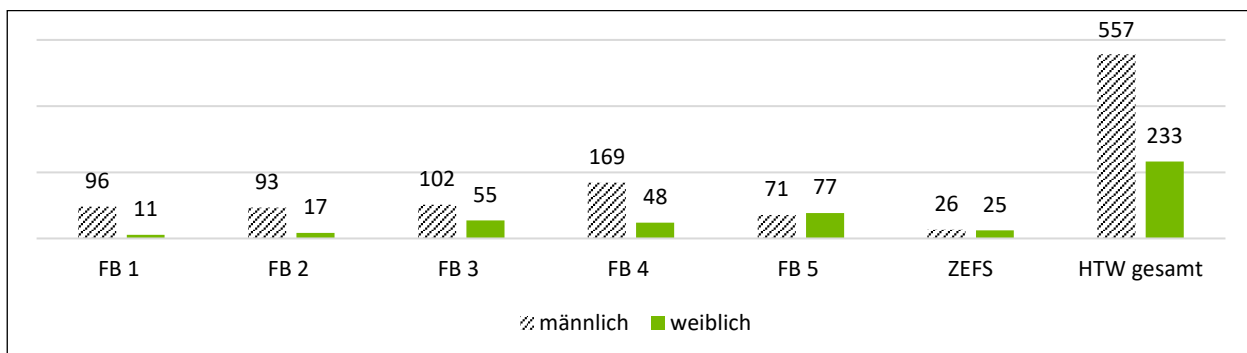
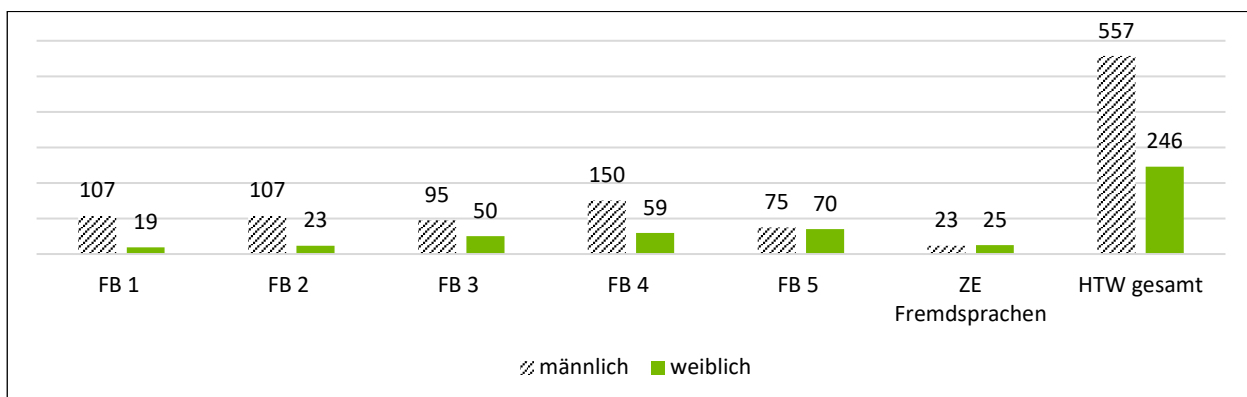


Abb. 22: Lehrbeauftragte nach Bereichen, Wintersemester 2019/20, absolute Zahlen (gesamt: 803)





Mitarbeitende in Technik, Organisation und Service

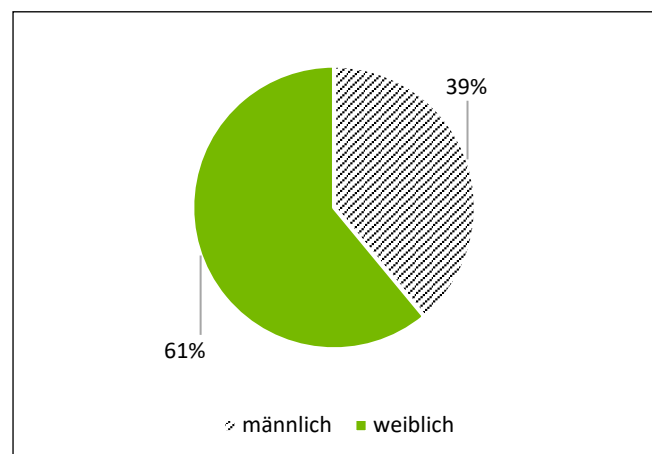
Die Gleichstellungsziele der HTW Berlin für die Beschäftigten in Technik, Organisation und Service sind:

- 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)⁷.

Mit einer Gesamtzahl von 380 Personen stellen die MiTOS 71 % der insgesamt 532 Tarifbeschäftigten.⁸ Frauen sind in dieser Personalkategorie mit 61 % sehr gut vertreten.

Abb. 23: Anteile von Männern und Frauen am Personal in Technik, Organisation und Service, in Prozent (gesamt: 380)



⁷ 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.

⁸ Stichtag aller Angaben zu den Mitarbeitenden in Technik, Organisation und Service ist der 31.03.2020.



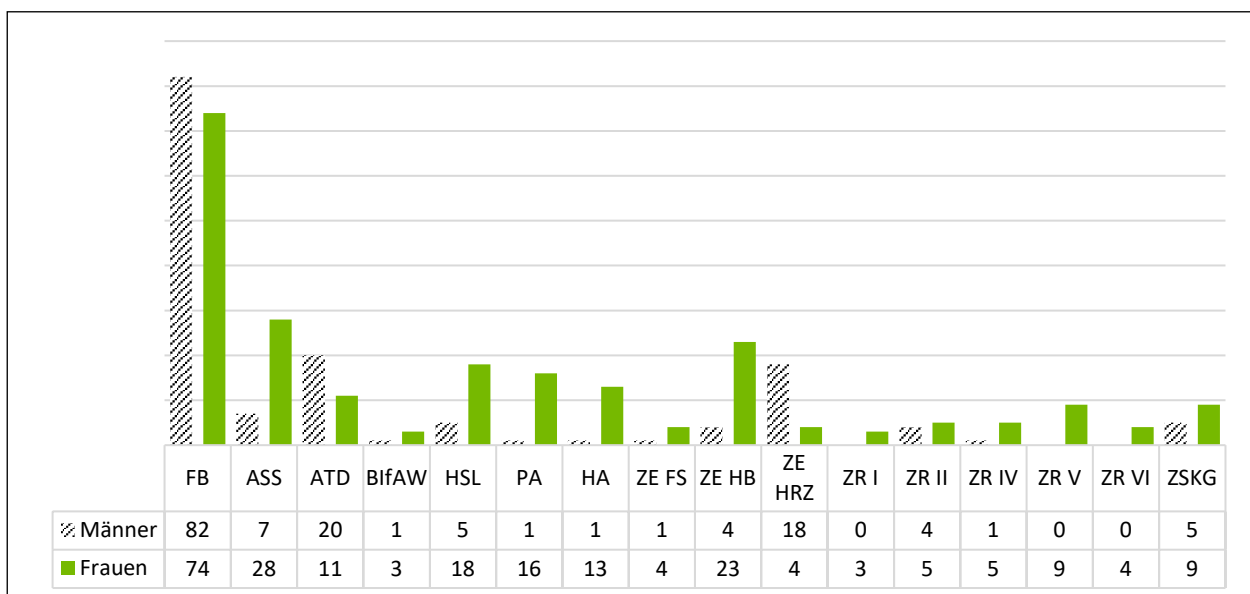
Mitarbeitende in Technik, Organisation und Service

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 5: Frauenanteile am Personal in Technik, Organisation und Service nach Bereichen⁹, in Prozent

Einheit	FB	ASS	ATD	BifAW	HSL	PA	HA	ZE FS	ZE HB
Frauenanteil	47%	80%	35%	75%	78%	94%	93%	80%	85%
Einheit	ZE HRZ	ZR I	ZR II	ZR IV	ZR V	ZR VI	ZSKG	gesamt	
Frauenanteil	18%	100%	56%	83%	100%	100%	64%	61%	

Abb. 24: Personal in Technik, Organisation und Service nach Bereichen, absolute Zahlen (gesamt: 379¹⁰)



⁹ Die Einheiten sind entsprechend ihrer Gliederung und Benennung am Stichtag ausgewiesen. Die Abkürzungen stehen für: FB: Fachbereiche / ASS: Allgemeiner Studierendenservice / ATD: Abteilung Technische Dienste / BifAW: Berliner Institut für Akademische Weiterbildung / 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.

¹⁰ Gesamtzahl abweichend, da der Personalratsvorsitz (1 Person) keinen eigenen Bereich darstellt und keinem Bereich zugeordnet werden kann.



Mitarbeitende in Technik, Organisation und Service

Eine ungleiche Geschlechterverteilung zeigt auch ein Blick auf die Art der Beschäftigung. 15 % der MiTOS arbeiten auf befristeten Positionen, zwei Drittel davon sind Frauen. 33 % der MiTOS arbeiten in Teilzeit, drei Viertel davon sind Frauen.

Tabelle 6: Art der Beschäftigung der MiTOS, absolute Zahlen

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
Männer	132	18	116	34
Frauen	190	40	138	92

Abb. 25: Anteile von Männern und Frauen an den befristeten und unbefristeten Positionen bei den MiTOS (gesamt: 380 Stellen)

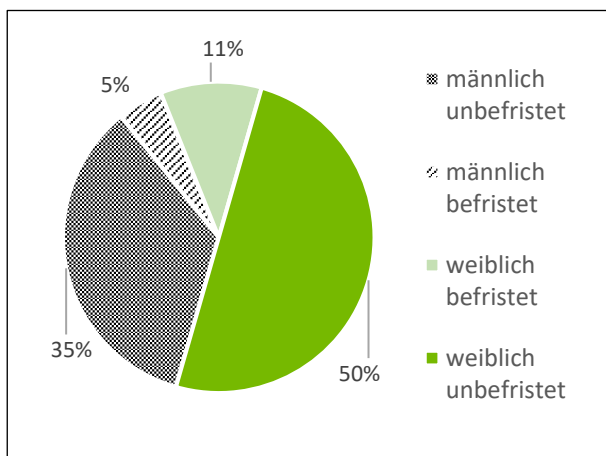
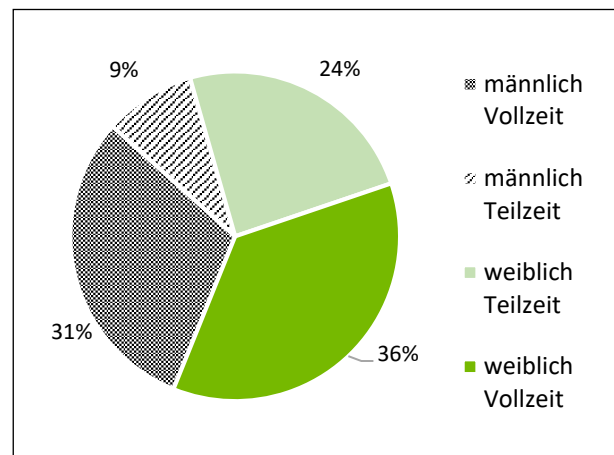


Abb. 26: Anteile von Männern und Frauen an den Teilzeit- und Vollzeitpositionen bei den MiTOS (gesamt: 380 Stellen)





Tarifbeschäftigte: Entgeltgruppen und Leitungspositionen

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 wird sich die HTW Berlin auch auf tarifpolitischer Ebene im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür einsetzen, 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-VKA¹¹ wie auch die Arbeitsplatzbeschreibungen an der HTW Berlin ein geschlechtsbezogenes Diskriminierungspotenzial aufweisen. Dies führt zu einer Unterbewertung und Unterbezahlung von weiblich dominierten Tätigkeiten.¹²

An der HTW Berlin arbeiten 532 Tarifbeschäftigte.¹³ 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 (6 bis 9) eingeordnet. In den Entgeltgruppen 10 und 11 findet sich ein hoher Anteil männlicher Beschäftigter, da hier die meisten Laboringenieur_innen eingruppiert sind. In den höheren Entgeltgruppen und den Leitungspositionen sind wiederum Frauen mit einem Anteil von 57 % überproportional vertreten. Dies ist auf den hohen Frauenanteil im Bereich Hochschulmanagement zurückzuführen.

Tabelle 7: 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 %	64	0	60	68	74	80	78	100	0	45	42	27	55	64	0

¹¹ Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst - Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

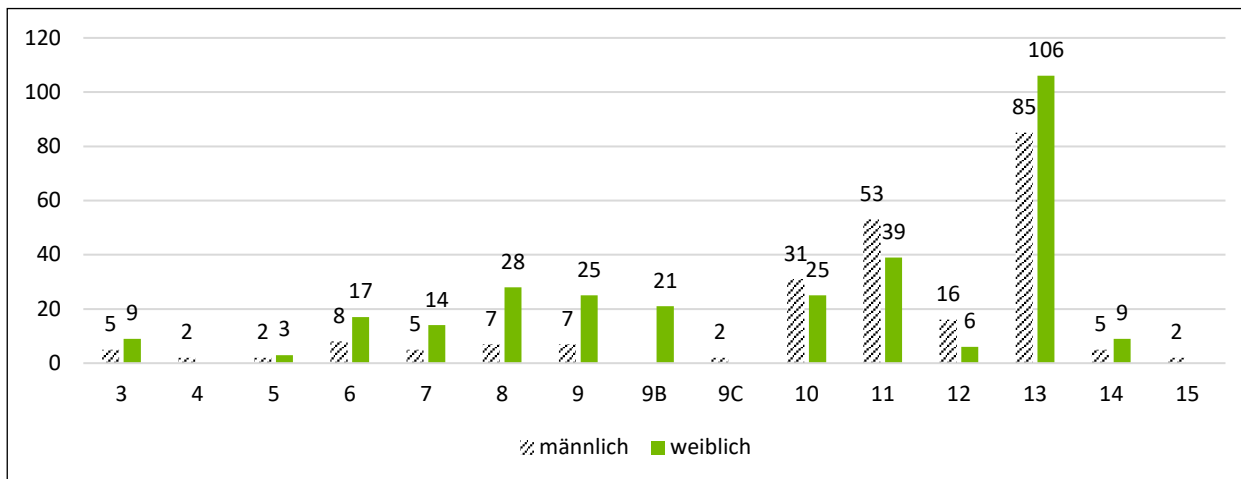
¹² Andresen, Sünne; Richter, Ulrike (2018): „eg-check.de. Prüfverfahren zur Entgeltgerechtigkeit an der HTW Berlin. Zusammenfassung der Ergebnisse“, S. 14-18 (als PDF online unter: https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR_VI_-_Frauenfoerderung_und_Gleichstellung/HTWBerlin_eg-check_Bericht.pdf).

¹³ Stichtag aller Angaben zu den Tarifbeschäftigten ist der 31.03.2020.



Tarifbeschäftigte: Entgeltgruppen und Leitungspositionen

Abb. 27: Tarifbeschäftigte je Entgeltgruppe, absolute Zahlen (gesamt: 532)



An der HTW Berlin sind zum Berichtszeitpunkt 16 Leitungspositionen besetzt¹⁴, davon 50 % mit Frauen. 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.

Abbildung 28: Verteilung von Leitungspositionen nach Geschlecht, in Prozent (gesamt: 16)

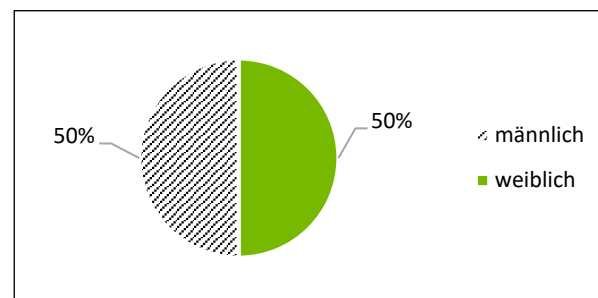


Tabelle 8: Besetzung von Leitungspositionen nach Bereichen, absolute Zahlen (gesamt: 16)

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

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

¹⁴ Derzeit unbesetzt ist die Leitung des Zentralen Referats I: Presse und Öffentlichkeitsarbeit.

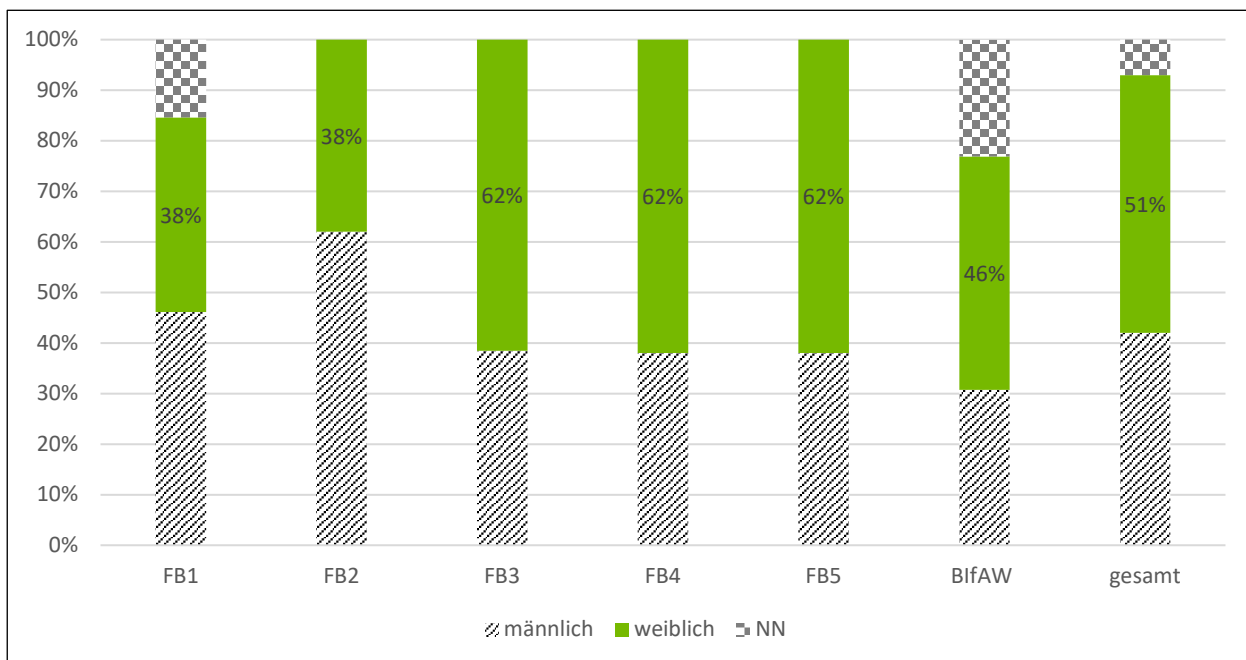


Gremien

Das Gleichstellungsziel für die Besetzung von gewählten Gremien lautet, dass Frauen mindestens entsprechend ihres Anteils an der jeweiligen Mitgliedsgruppe 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 51 %. Dabei schwankt der Anteil der Frauen zwischen 38 % in den Fachbereichen 1 und 2 und 62 % in den Fachbereichen 3, 4 und 5.

Abb. 29: Verteilung von Männern und Frauen in den fünf Fachbereichsräten und dem Institutsrat des BIfAW, in Prozent (zusammen: 78 Mitglieder), Stand: 01.04.2020





Gremien

Die zwei **zentralen** Gremien der HTW Berlin sind der Akademische Senat und das Kuratorium. Im Akademischen Senat beträgt der Frauenanteil an den Mitgliedern 48 %. Dabei gibt es eine Unterrepräsentanz von Frauen in der Mitgliedergruppe der Professor_innen: Nur 4 der 13 professoralen Mitglieder des Akademischen Senats sind Frauen. Im Kuratorium beträgt der Frauenanteil 47 %.

Abb. 30: Zusammensetzung des **Akademischen Senats** nach Geschlecht, absolute Zahlen (gesamt: 23), Stichtag: 01.04.2020

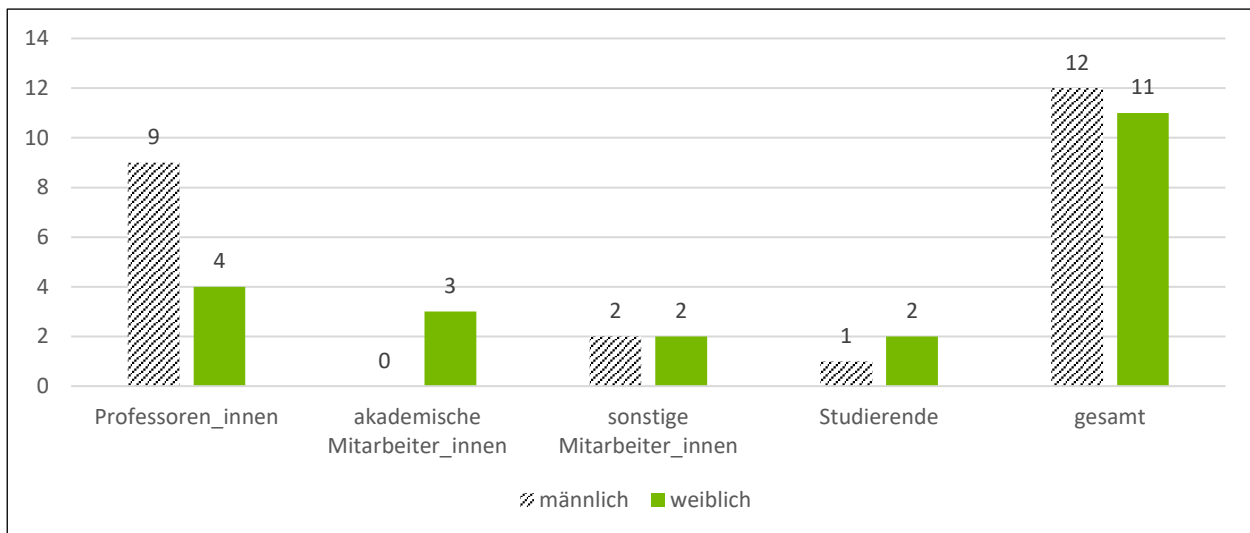


Abb. 31: Zusammensetzung des **Kuratoriums** nach Geschlecht, absolute Zahlen (gesamt: 17), Stand: 01.04.2020

