



Gleichstellung an der HTW Berlin: kommentierter Datenbericht 2021



Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

Frauenförderung & Gleichstellung

Inhaltsverzeichnis

Auf einen Blick – Gleichstellung an der HTW Berlin 2021.....	S. 1
1. Studierende und Absolvent*innen.....	S. 2
2. Wissenschaftlicher Mittelbau.....	S. 8
3. Professuren	S. 11
4. Leistungs- und Berufungszulagen.....	S. 14
5. Lehrkräfte für besondere Aufgaben.....	S. 16
6. Lehrbeauftragte.....	S. 17
7. Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung.....	S. 18
8. Tarifbeschäftigte: Entgeltgruppen und Leitungspositionen.....	S. 21
9. Gremien.....	S. 23
10. Preise der HTW Berlin.....	S. 25

Impressum

Hg.: Hauptberufliche Frauenbeauftragte der HTW Berlin

Konzept und Text: Dr. Sünne Andresen, Dr. Jette Hausotter

Grafiken: Pauline Moos, Dr. Jette Hausotter

Erscheinungsdatum: 20.01.2022

Auf einen Blick – Gleichstellung an der HTW Berlin 2021¹

Abb. 1: Frauen und Männer auf den Karrierestufen der wissenschaftlichen Laufbahn², in Prozent
Studierende und Absolvent*innen BA/MA im WiSe 2020/2021, Professor*innen Stichtag 31.03.2021

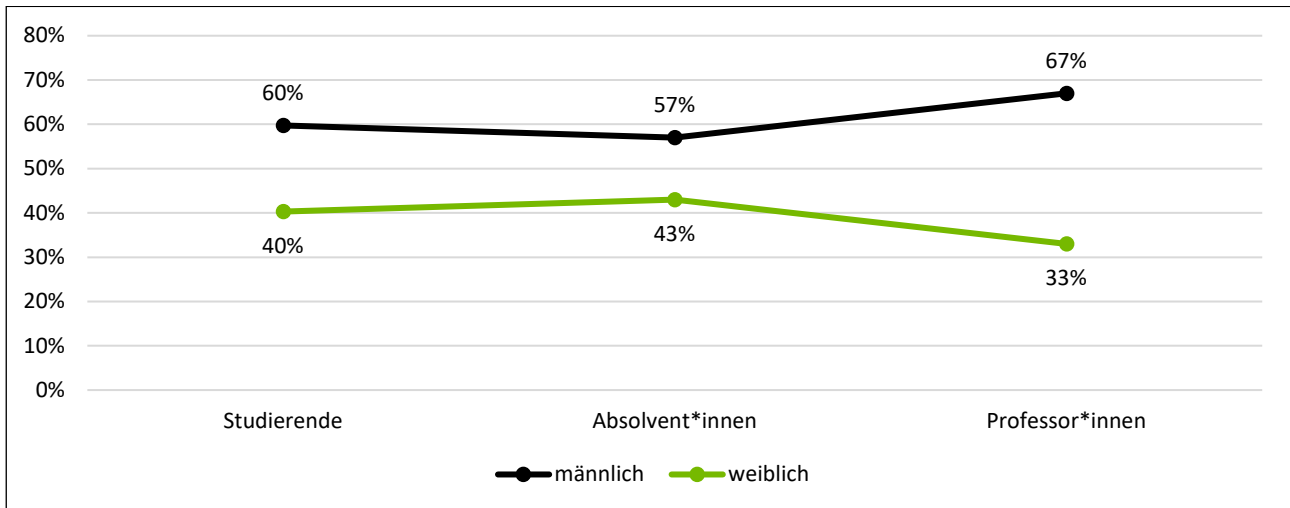
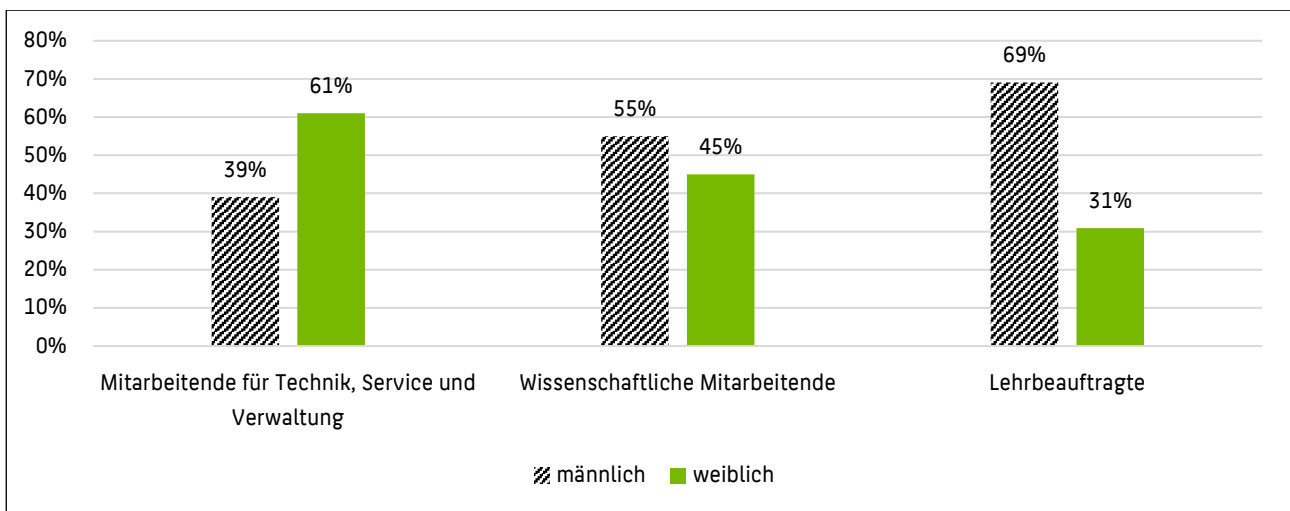


Abb. 2: Frauen und Männer bei den Mitarbeiter*innen und unter den Lehrbeauftragten, in Prozent
Tarifbeschäftigte am Stichtag 31.03.2021, Lehrbeauftragte im WiSe 2020/2021



¹ Dieser Bericht vergleicht 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). An der HTW Berlin haben Studierende und Mitarbeitende auch die Möglichkeit, als dritte Option beim Geschlecht „divers“ anzugeben. Beim Personal wurde davon im Berichtszeitraum kein Gebrauch gemacht. Bei den Studierendenzahlen soll diese Gruppe zukünftig bei der Berichterstattung berücksichtigt werden.

² Für das Jahr 2021 liegen keine Daten zu den abgeschlossenen Promotionen an der HTW Berlin vor.



1. 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 MINT-Studentinnen.

Im Wintersemester 2020/2021 studierten 14.591 Menschen an der HTW Berlin. Das Verhältnis von männlichen zu weiblichen Studierenden unterscheidet sich stark zwischen den Fachbereichen und Studiengängen der HTW Berlin. Besonders niedrige Frauenanteile weisen die beiden ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche 1 und 2 und der Fachbereich 4 mit Informatik-Studiengängen auf. Die **Studentinnenanteile** in diesen Fachbereichen waren im Wintersemester 2020/2021 wie folgt: FB 1 Energie und Information: 17 %, FB 2 Technik und Leben: 23 %, FB 4 Informatik, Kommunikation und Wirtschaft: 37 %. Auch am Zentrum für berufsbegleitendes und weiterbildendes Studium (ZbWS) ist der Studentinnenanteil mit 29 % eher niedrig. Das ZbWS bietet sieben kostenpflichtige weiterbildende Master-Studiengänge in verschiedenen Business-Management-Studiengängen an.³

Der durchschnittliche Studentinnenanteil der HTW Berlin ist seit 2017/18 insgesamt leicht rückläufig. Die Quote der Studienanfängerinnen sinkt seit 2015/16 leicht ab. Dies zeigt an, dass die Anstrengungen zur Gewinnung von Studentinnen zukünftig verstärkt werden sollten. Zu prüfen ist dazu, ob und wie sich der Rückgang auf die verschiedenen Studiengänge verteilt.

Positiv entwickelt sich die Absolventinnenquote: Wenn Bachelor- und Masterabschlüsse zusammen betrachtet werden, gibt es hier seit 2013/14 insgesamt einen leichten Anstieg. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass die Absolventinnenquote im Berichtsjahr in den Bachelorstudiengängen mit 47% weitaus höher ist als in den Jahren davor und bei den Masterstudiengängen mit 37%. Inwieweit es sich hierbei um eine Ausnahme handelt, ist im Blick zu behalten.

³Am ZbWS sind außerdem drei Fernstudiengänge angesiedelt. Diese gehören zum Studienangebot der entsprechenden Fachbereiche und werden bei der Berechnung der Studierendenzahlen dem jeweiligen Fachbereich zugerechnet.



1. Studierende und Absolvent*innen

Gesamtüberblick Studienanfänger*innen, Studierende, Absolvent*innen

Abb. 3: Studienanfänger*innen Bachelor & Master nach Geschlecht, WiSe 2020/2021, in Prozent

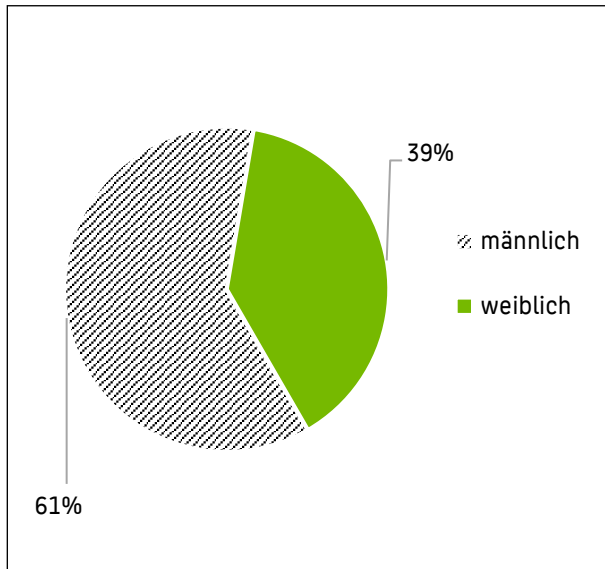


Abb. 4: Studierende Bachelor & Master nach Geschlecht, WiSe 2020/2021, in Prozent

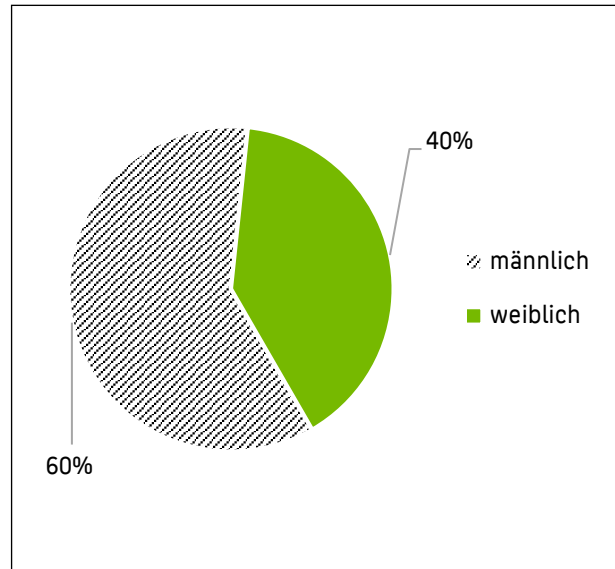


Abb. 5: Absolvent*innen Bachelor nach Geschlecht, WiSe 2020/2021, in Prozent

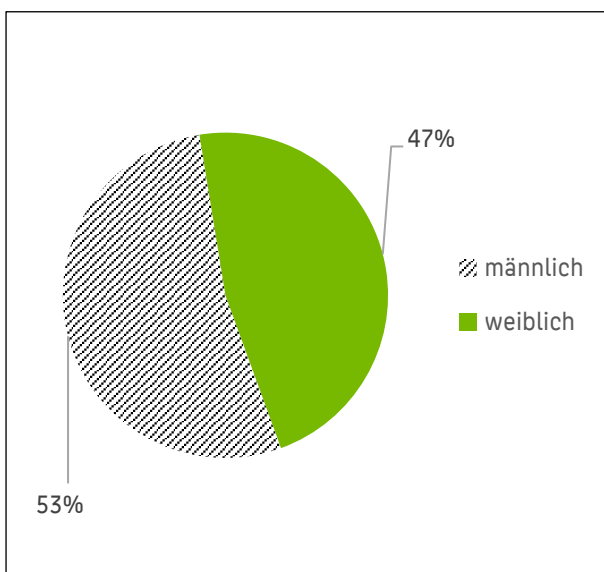
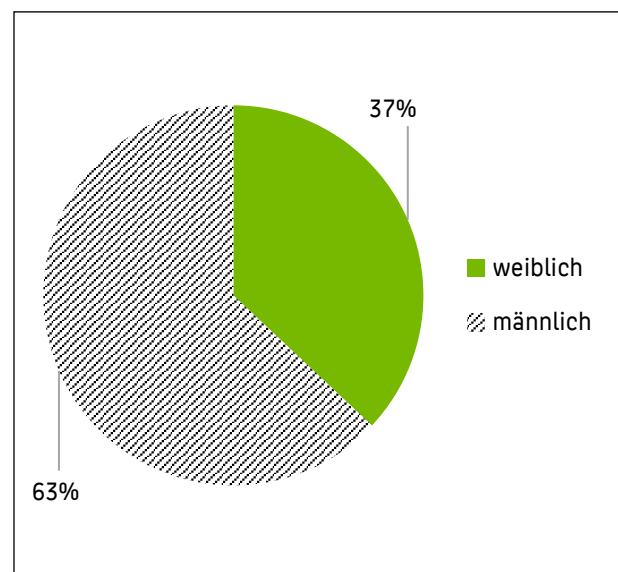


Abb. 6: Absolvent*innen Master nach Geschlecht, WiSe 2020/2021, in Prozent

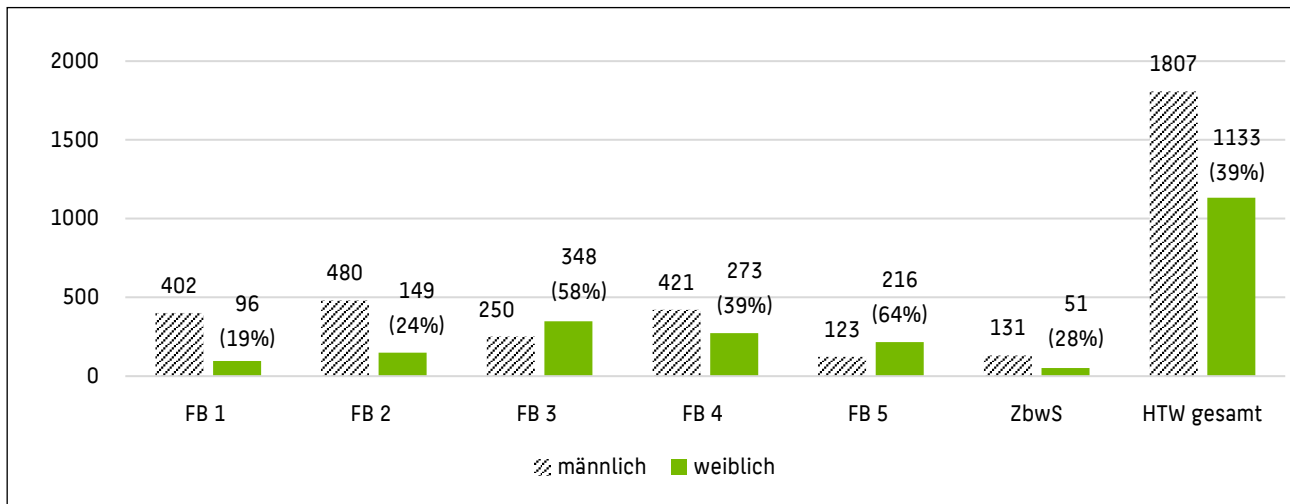




1. Studierende und Absolvent*innen

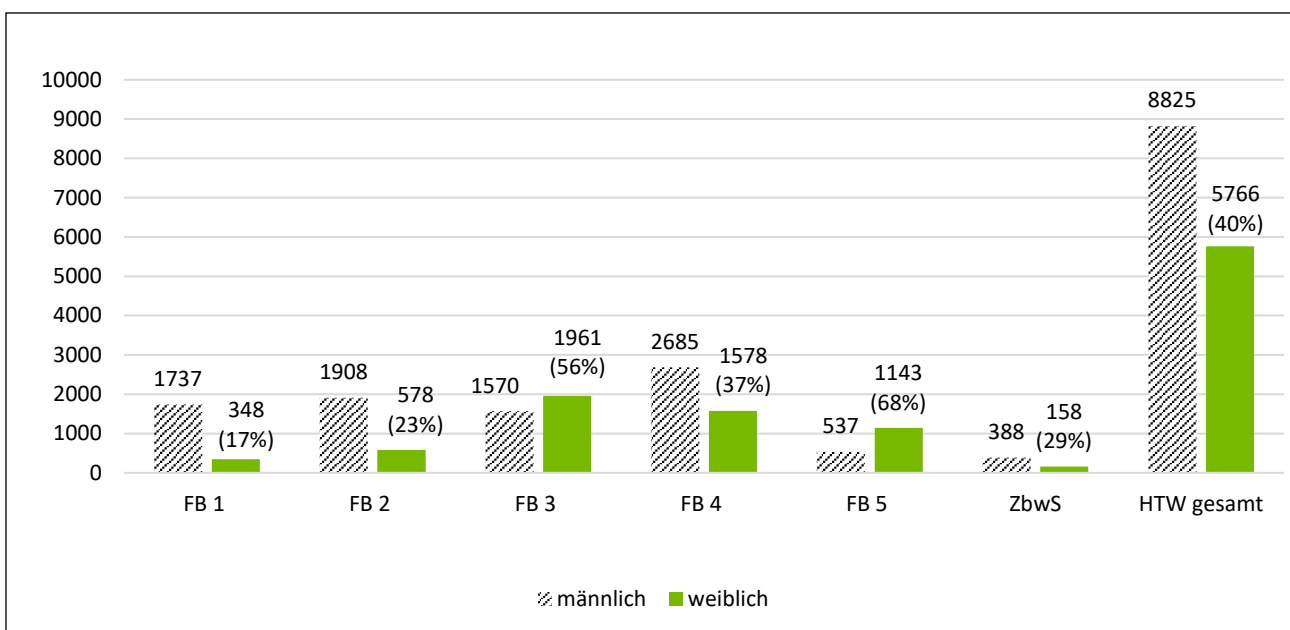
Studienanfänger*innen

Abb. 7: Studienanfänger*innen Bachelor & Master im WiSe 2020/2021 nach Fachbereichen und ZbWS, absolute Zahlen und Frauenanteile in Prozent



Studierende

Abb. 8: Studierende Bachelor & Master im WiSe 2020/2021 nach Fachbereichen und ZbWS, absolute Zahlen und Frauenanteile in Prozent





1. Studierende und Absolvent*innen

Absolvent*innen

Abb. 9: Bachelor-Absolvent*innen im WiSe 2020/2021 nach Fachbereichen, absolute Zahlen und Frauenanteile in Prozent

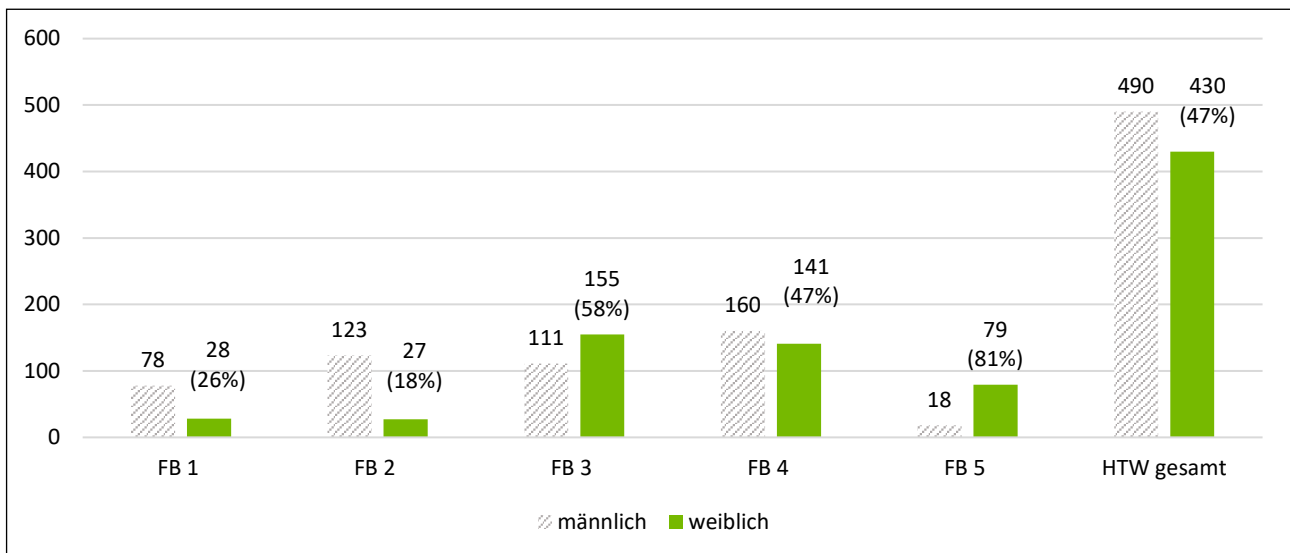
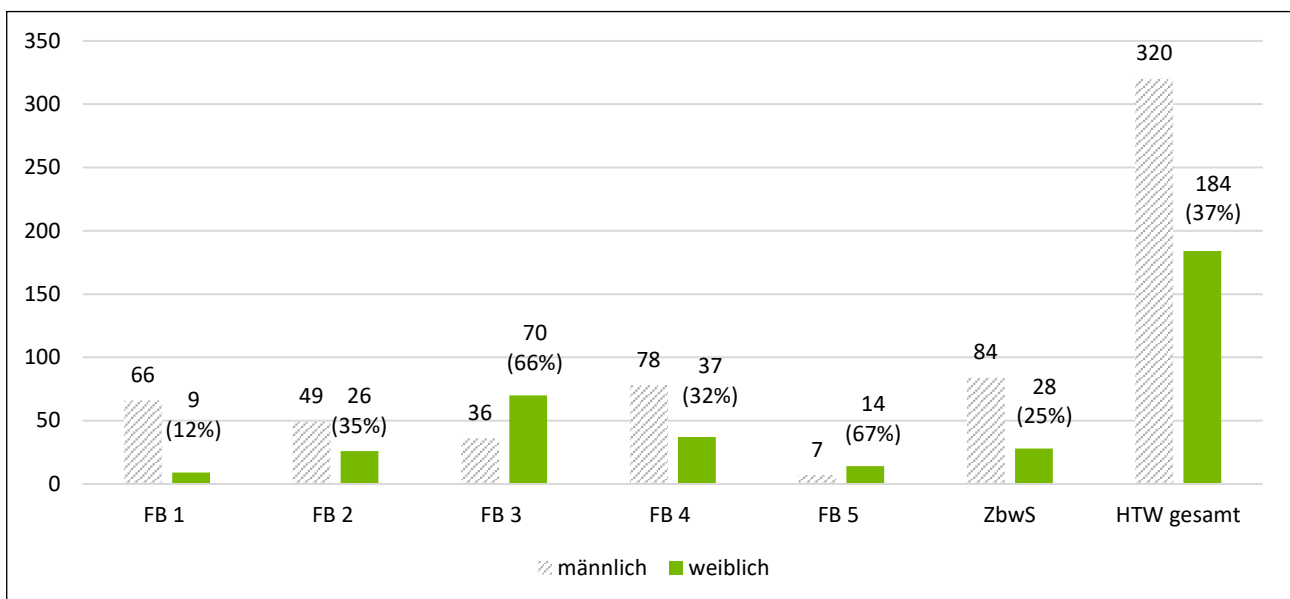


Abb. 10: Master-Absolvent*innen im WiSe 2020/2021 nach Fachbereichen, absolute Zahlen und Frauenanteile in Prozent





1. Studierende und Absolvent*innen

Zeitliche Entwicklungsverläufe

Abb. 11: Entwicklung des Anteils der Studienanfängerinnen Bachelor & Master, WiSe 2013/2014 bis WiSe 2020/2021, in Prozent

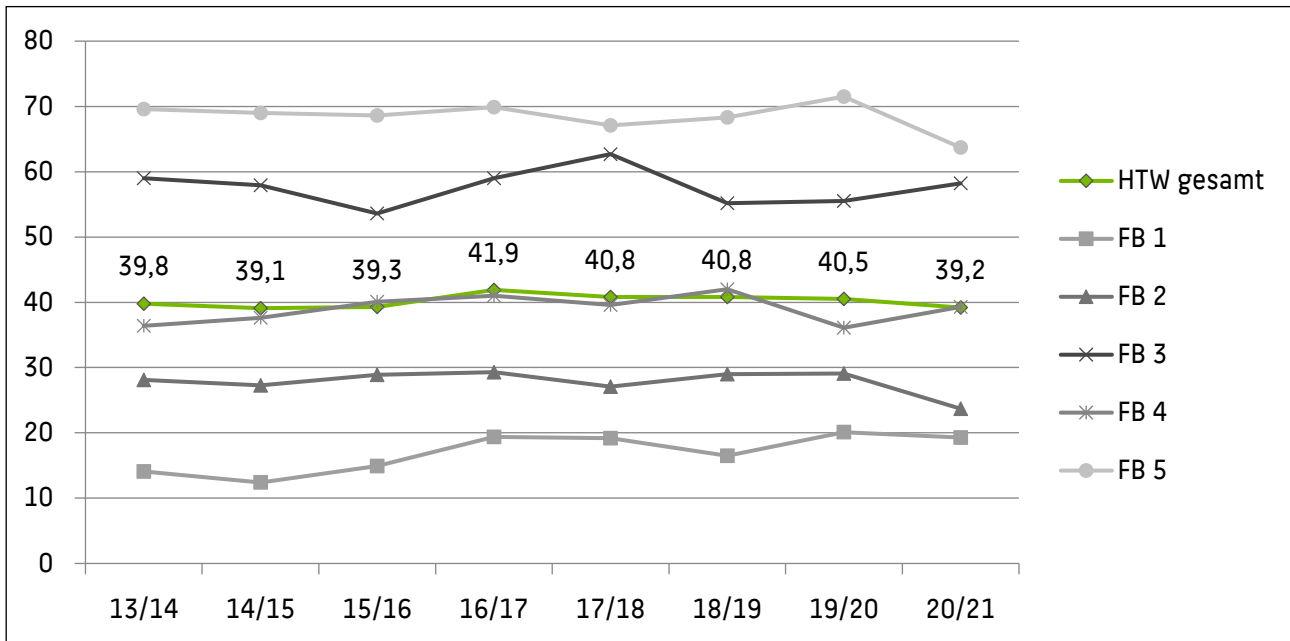
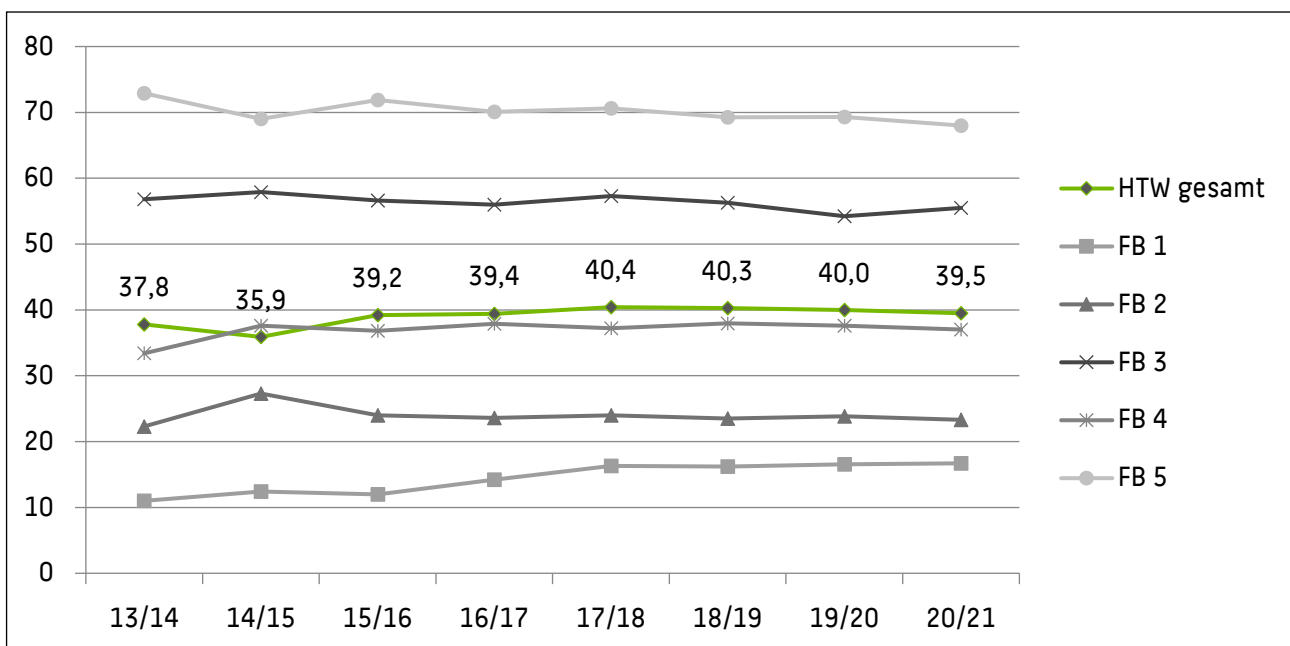


Abb. 12: Entwicklung des Studentinnenanteils Bachelor & Master, WiSe 2013/2014 bis WiSe 2020/2021, in Prozent





1. Studierende und Absolvent*innen

Abb. 13: Entwicklung des Absolventinnenanteils Bachelor & Master, WiSe 2013/2014 bis WiSe 2020/2021, in Prozent

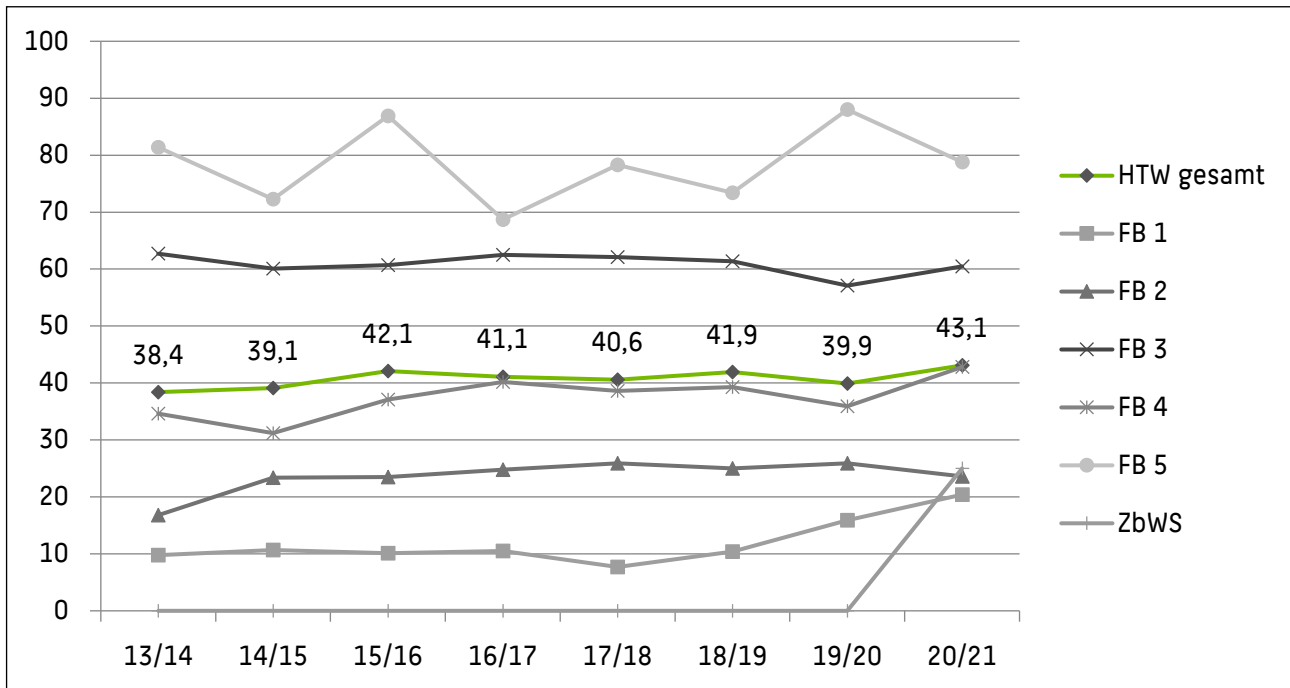
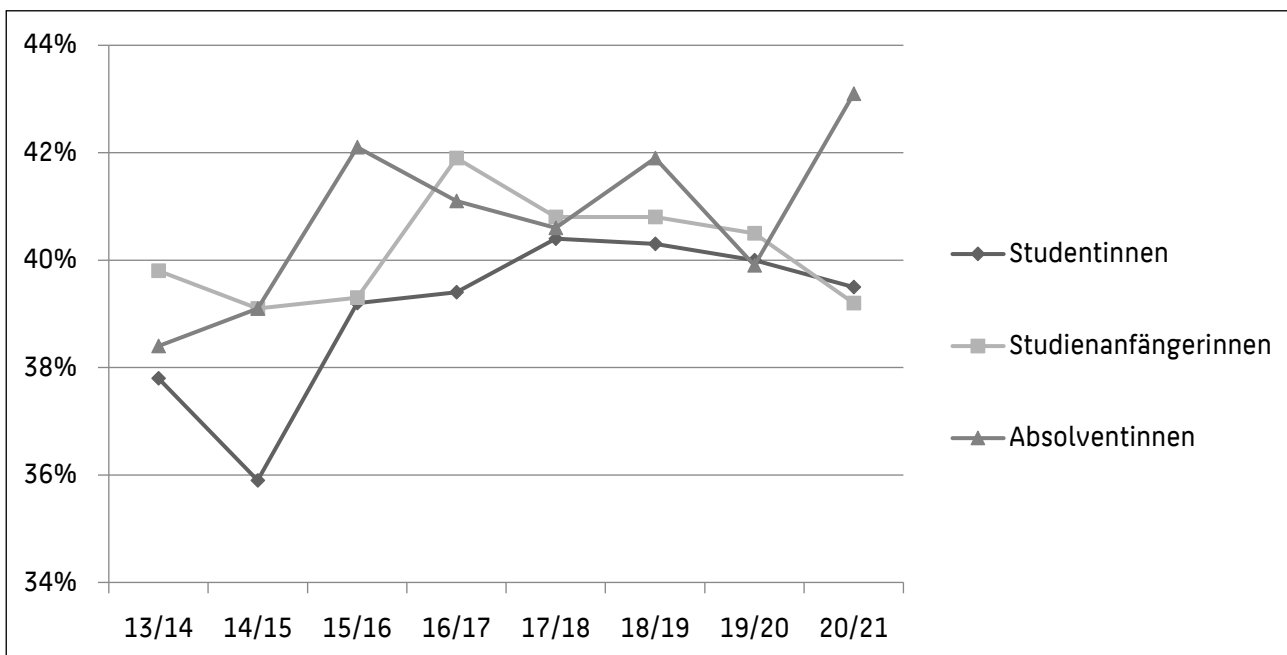


Abb. 14: Entwicklung der Studienanfängerinnenquote, Studentinnenquote und Absolventinnenquote an der HTW Berlin gesamt von WiSe 2013/2014 bis WiSe 2020/2021, in Prozent





2. Wissenschaftlicher Mittelbau

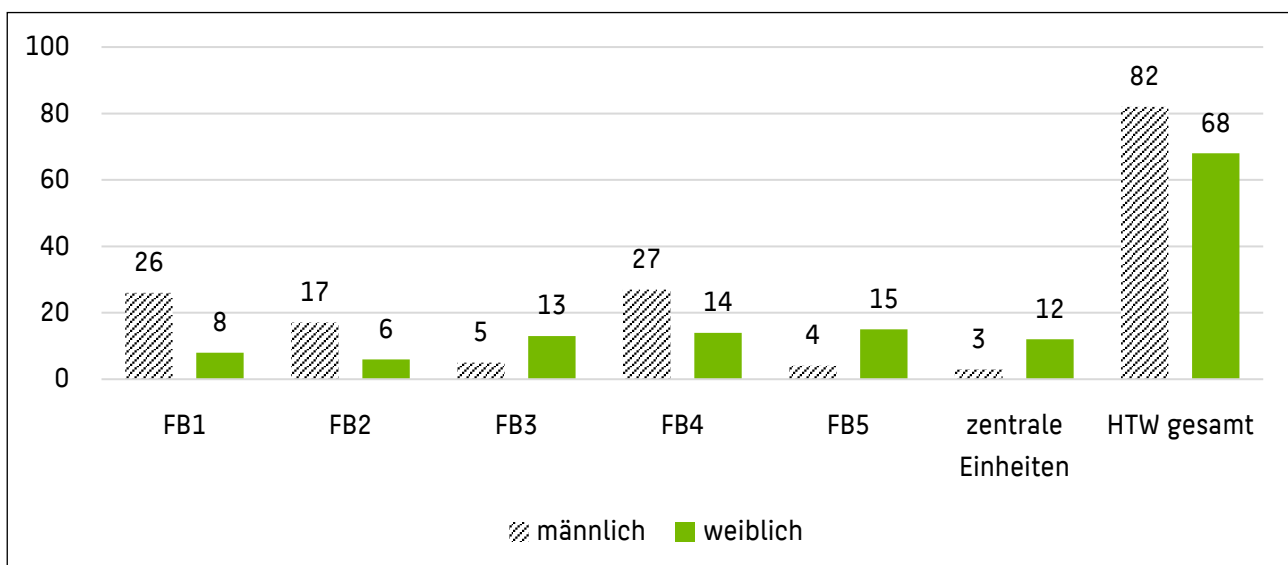
Die zentralen Gleichstellungsziele der HTW Berlin für den wissenschaftlichen Mittelbau und Maßnahmen zu ihrer Erreichung sind:

- Durch einen chancengerechten Aufbau des Mittelbaus an den Fachbereichen wird der Frauenanteil an den 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.

Überblick wissenschaftlicher Mittelbau

Der wissenschaftliche Mittelbau umfasst haushalts-, sonder- und drittmittelfinanzierte Stellen in den Fachbereichen und den zentralen Einheiten mit Aufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement. Dieser wissenschaftliche Mittelbau an der HTW Berlin umfasst 150 Personen.⁴ Davon sind 68 Frauen, somit beträgt der Frauenanteil 45 %. Am höchsten ist der Frauenanteil am Fachbereich 5 mit 78,9 %. Am niedrigsten ist der Frauenanteil an den Fachbereichen 1 und 2 mit 23,5 % bzw. 26,1 % (siehe Tabelle 1).

Abb. 15: Wissenschaftliche Mitarbeitende auf haushalts-, sonder- und drittmittelfinanzierten Stellen, absolute Zahlen (gesamt: 150)



⁴ Der Stichtag für die Angaben zum wissenschaftlichen Mittelbau ist der 31.03.2021. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von der Personalabteilung.



2. Wissenschaftlicher Mittelbau

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

Bereich	FB1	FB2	FB3	FB4	FB5	Zentrale Einheiten	HTW gesamt
Frauenanteil	23,5%	26,1%	72,2%	34,1%	78,9%	80,0%	45,3%

Befristung und Teilzeit im wissenschaftlichen Mittelbau

Befristete Beschäftigung und Teilzeit sind im wissenschaftlichen Mittelbau sehr stark verbreitet.⁵ An der HTW Berlin sind 96 % dieser Stellen befristet, 67 % sind Teilzeitstellen. Der Anteil der befristeten Stellen beträgt bei den Männern 98 % und bei den Frauen 94 %. Der Anteil der Teilzeitstellen beträgt bei den Männern 59 % und bei den Frauen 75 %.

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

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
Männer	2	80	34	48
Frauen	4	64	17	51

Tabelle 3: Art der Beschäftigung im wissenschaftlichen Mittelbau, in Prozent

Art der Beschäftigung	Anteil Gesamt	Anteil bei Männern	Anteil bei Frauen
Befristung	96 %	98 %	94 %
Teilzeit	67 %	59 %	75 %

Verbesserungen lassen sich erzielen, indem für Daueraufgaben in Forschung und Lehre, aber auch in den unterstützenden Bereichen des Wissenschaftsmanagements unbefristete Vollzeitstellen eingerichtet werden. Dabei ist eine gute Vereinbarkeit von beruflichen Aufgaben und unbezahlter Sorgearbeit entscheidend für die Gleichstellung. Daten dazu, inwieweit es sich bei Teilzeitarbeit um Arbeitszeitreduzierungen handelt, die auf Wunsch der Beschäftigten zustande kommen, liegen nicht vor. Wissenschaftliche Studien belegen aber, dass bei Frauen die Übernahme unbezahlter Sorgearbeit der Hauptgrund für den Teilzeitwunsch ist, während Männer Teilzeit vor allem für Fortbildung und damit zur Karriereentwicklung nutzen.⁶

⁵ 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>.)

⁶ Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Horvath, Sandra (2017): Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit im Europavergleich 2015, WSI GenderDatenPortal. Online abrufbar: <https://media.boeckler.de/Sites/A/Online-Archiv/21402>.



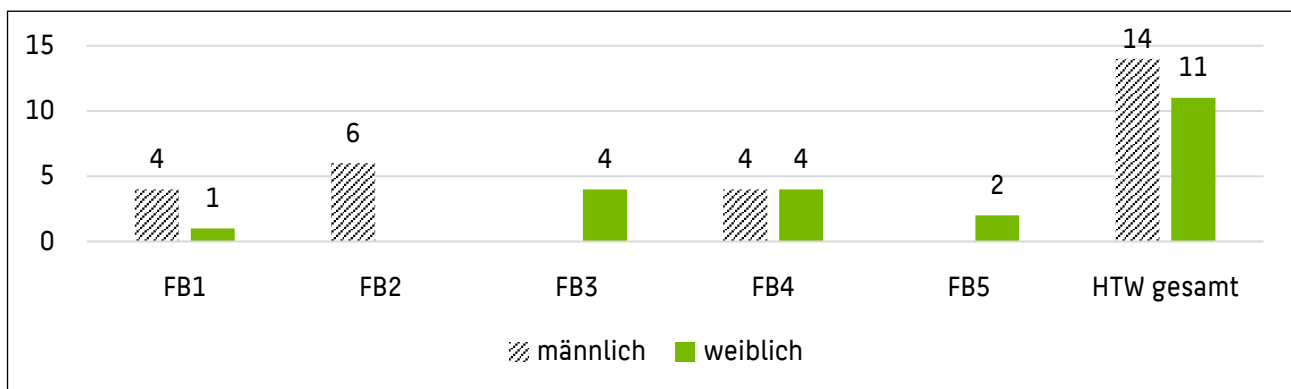
2. Wissenschaftlicher Mittelbau

Aufbau des haushaltsfinanzierten Mittelbaus laut Hochschulverträgen

Im Rahmen der aktuellen Hochschulverträge (2018-2022) erhalten die Fachhochschulen in Berlin erstmals die Möglichkeit, einen haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau aufzubauen. 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 wird im Rahmen des Gleichstellungs-Monitorings fortlaufend mit Daten zur Geschlechterverteilung des wachsenden Mittelbaus begleitet. An der HTW Berlin umfasst der haushaltsfinanzierte wissenschaftliche Mittelbau am Stichtag 31.03.2021 25 Personen, davon 11 Frauen.

Der Ausbau des haushaltsfinanzierten Mittelbaus stärkt die akademischen Qualifizierungsmöglichkeiten zur Fachhochschulprofessur und eröffnet zudem Karrierewege im Bereich des Wissenschaftsmanagements an Fachhochschulen. Die Fachbereiche schöpfen diese Möglichkeit bisher unterschiedlich gut aus, am Fachbereich 5 gibt es zum Berichtszeitpunkt zwei besetzte Stellen, am Fachbereich 4 bereits acht.

Abb. 16: Mitarbeitende im haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau, absolute Zahlen (gesamt: 25)



Mit dem laufenden Hochschulvertrag verpflichtet sich die HTW Berlin, mindestens 35 % der Stellen unbefristet zu besetzen. Zum Berichtszeitpunkt liegt die HTW Berlin mit 16 % unbefristeten Stellen unterhalb dieser Vorgabe: vier der bisher besetzten 25 Stellen sind unbefristet, davon sind zwei mit Männern und zwei mit Frauen besetzt.



3. 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 sowie einschlägige Weiterbildungsangebote, 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.

Professuren

Von 2009 bis 2021 konnte die Professorinnenquote an der HTW Berlin von 21 % auf 33 % gesteigert werden. Dennoch sind Frauen unter den **derzeit 291 Professor*innen**⁷ weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

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. Beim Frauenanteil an den Professuren erfüllt die HTW Berlin aktuell das Leistungsziel (Ziel: 29,4 %, Stand: 33 %).

Abb. 17: Professuren nach Geschlecht, in Prozent (Stand: 31.03.2021)

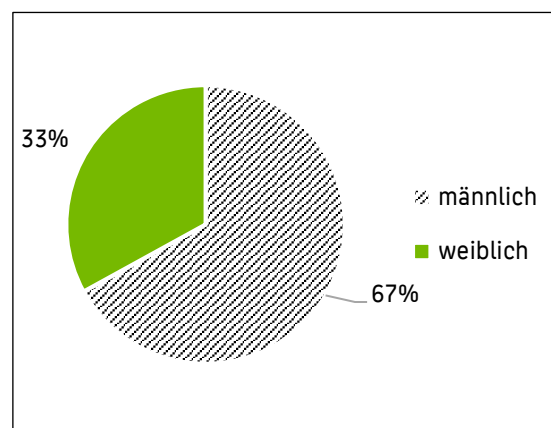


Tabelle 4: Zielquoten für Professuren und Neuberufungen laut Hochschulvertrag

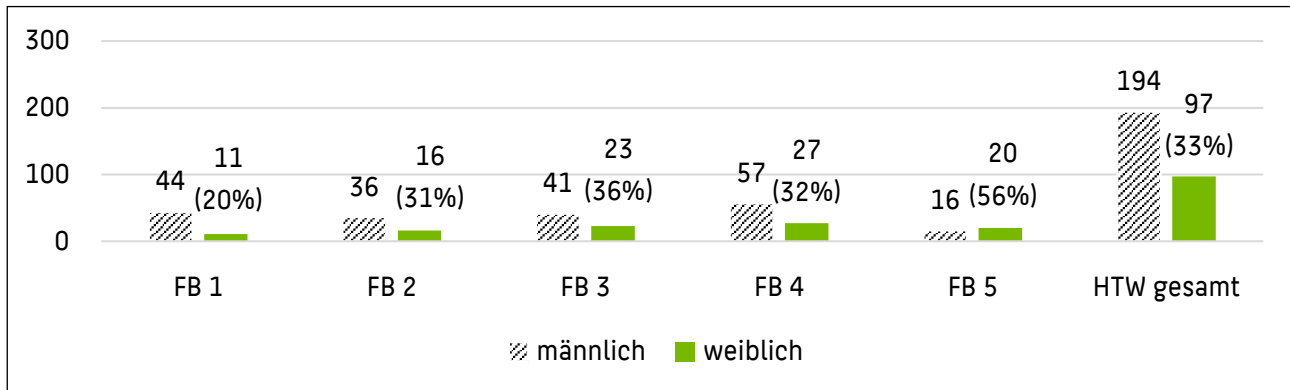
Indikator	2018	2019	2020	2021	2022
Frauenanteil Professuren (%)	27,4	27,4	28,4	29,4	30,4

⁷ Der Stichtag für die Angaben zu den Professor*innen ist der 31.03.2021. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von der Personalabteilung und der Geschäftsstelle der Hochschulleitung.



3. Professuren

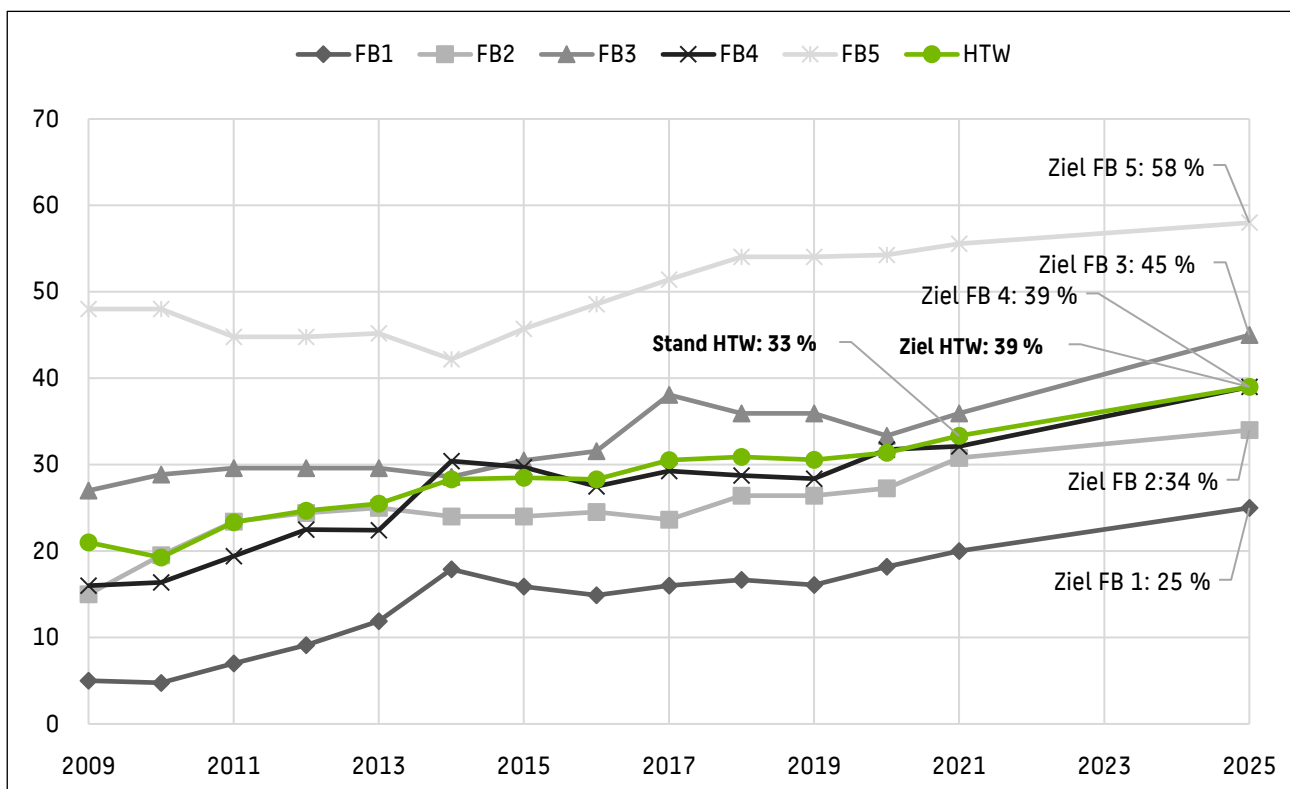
Abb. 18: Professor*innen, absolute Zahlen und Frauenanteil in Prozent (Stand: 31.03.2021)



Zielquoten für Professuren laut Gleichstellungskonzept

In ihrem Gleichstellungskonzept 2019-2023 hat die HTW Berlin für jeden Fachbereich Zielquoten für die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren bis 2025 festgelegt. Hochschulweit soll 2025 eine Professorinnenquote von 39 % erreicht sein. Die folgende Übersicht zeigt, dass sich dieses Ziel mit der bisherigen Steigerung nicht erreichen lässt.

Abb. 19: Entwicklung der Professorinnenquote von 2009 bis 2021 und Zielzahlen für 2025 laut HTW-Gleichstellungskonzept 2019-2023



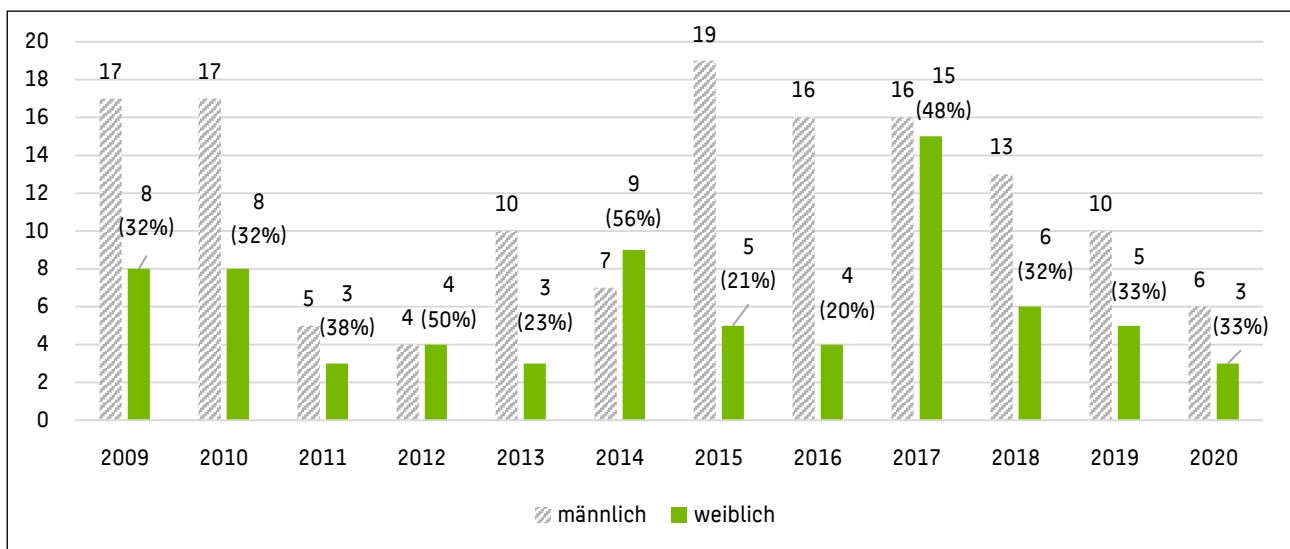


3. Professuren

Frauenanteile an den Neuberufenen

Im Zeitraum 2009 bis 2021 hat die HTW Berlin insgesamt 213 Professor*innen auf Lebenszeit berufen, darunter 73 Frauen, was einem Anteil von 34,3 % entspricht. Die folgende Übersicht zeigt, dass die Neuberufungsquoten von Jahr zu Jahr stark schwanken. Die Zahl der Berufungen von Frauen hängt dabei auch davon ab, in welchem Fach berufen wird und wie hoch dort allgemein der Anteil an Frauen ist. Die Grafik zeigt die Berufungen auf Lebenszeit (Im Jahr 2020 wurden zusätzlich zu den angegebenen neun Berufungen auf Lebenszeit zwei Frauen befristet berufen. Berufungen, die zunächst befristet waren und dann entfristet wurden, werden im Jahr der Entfristung gezählt.)

Abb. 20: Neuberufungen auf Lebenszeit HTW gesamt von 2012 bis 2020, absolute Zahlen und Frauenanteile in Prozent





4. 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.

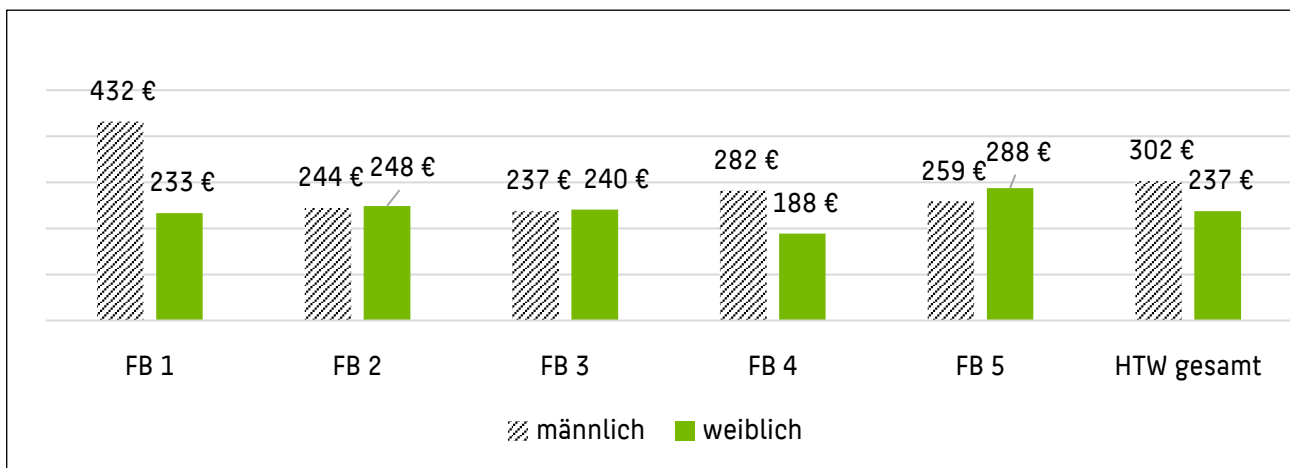
Die HTW Berlin hat 2017 mit dem Prüfverfahren eg-check.de festgestellt, dass die Regelungen, nach denen Leistungszulagen gewährt werden, kein Diskriminierungspotenzial nach Geschlecht aufweisen. Einen statistisch signifikanten Gender Pay Gap, das heißt eine Differenz in der Entgelthöhe von Frauen und Männern, gab es jedoch bei den Berufungszulagen.⁸ Diese werden bei der Berufung individuell ausgehandelt und gelten als Ausdruck des Marktwerts der Kandidat*innen.

Die aktuellen Daten zu den Berufs- und Leistungszulagen zeigen⁹, dass Frauen im Durchschnitt bei Berufungszulagen in den Fachbereichen 1 und 4 weniger erhalten als Männer, in den Fachbereichen 2 und 3 ist der Durchschnittswert nahezu gleich, in Fachbereich 5 erhalten Frauen im Durchschnitt höhere Berufungszulagen. Bei den Leistungsbezügen nach Bezügeordnung gibt es im Hochschuldurchschnitt weiterhin nur geringe Differenzen.

Berufungszulagen

Abb. 21: Durchschnittliche Höhe der Berufungszulagen in Euro (Stichtag: 31.03.2021)

(Berechnungsgrundlage: 202 Personen, davon 132 Männer und 70 Frauen)



⁸ Die überprüften Regelungen sind die „Leistungsbezügeordnung“ (05/2011), „Leistungsbezügerichtlinien“ (05/2012) und „Vergabe von Bewertungspunkten für besondere Leistungsbezüge“ (06/2011). Ergebnisbericht online abrufbar: https://www.htw-berlin.de/fileadmin/HTW/Zentral/ZR_VI_-_Frauenfoerderung_und_Gleichstellung/HTWBerlin_eg-check_Bericht.pdf.

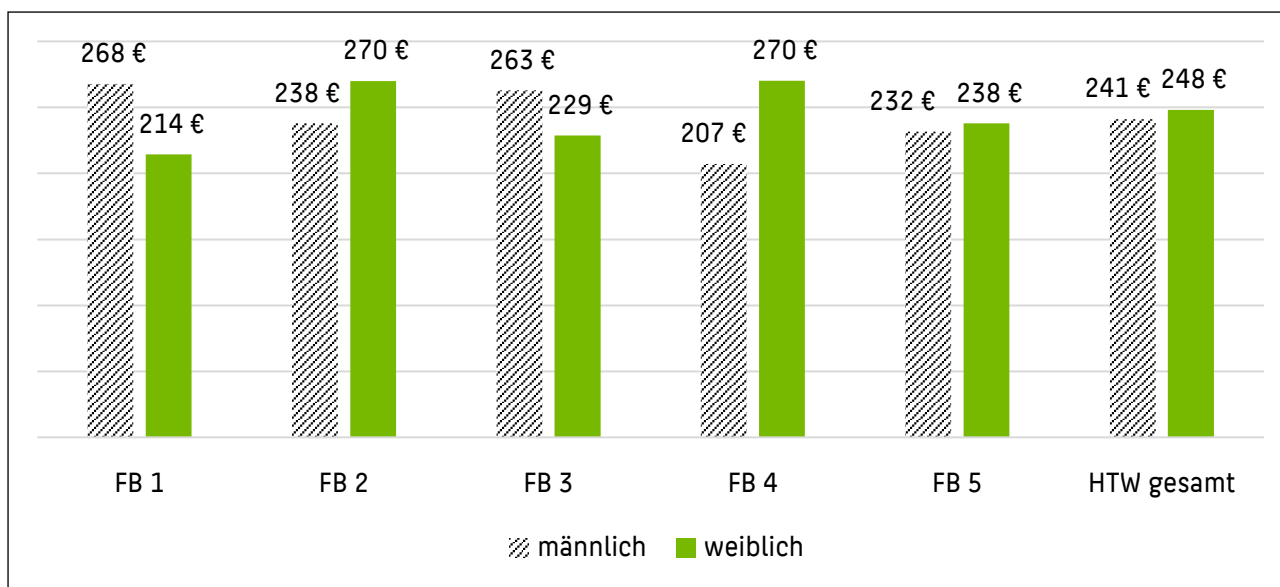
⁹ Sowohl bei den Berufs- wie bei den Leistungszulagen wurden befristete und unbefristete zusammengefasst, um eine ausreichende Anonymisierung zu gewährleisten. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von der Personalabteilung.



4. Leistungs- und Berufungszulagen

Leistungszulagen

Abb. 22: Durchschnittliche Höhe der Bezüge für besondere Leistungen in Euro (Stichtag: 31.03.2021)
(Berechnungsgrundlage: 159 Personen, davon 105 Männer und 54 Frauen)



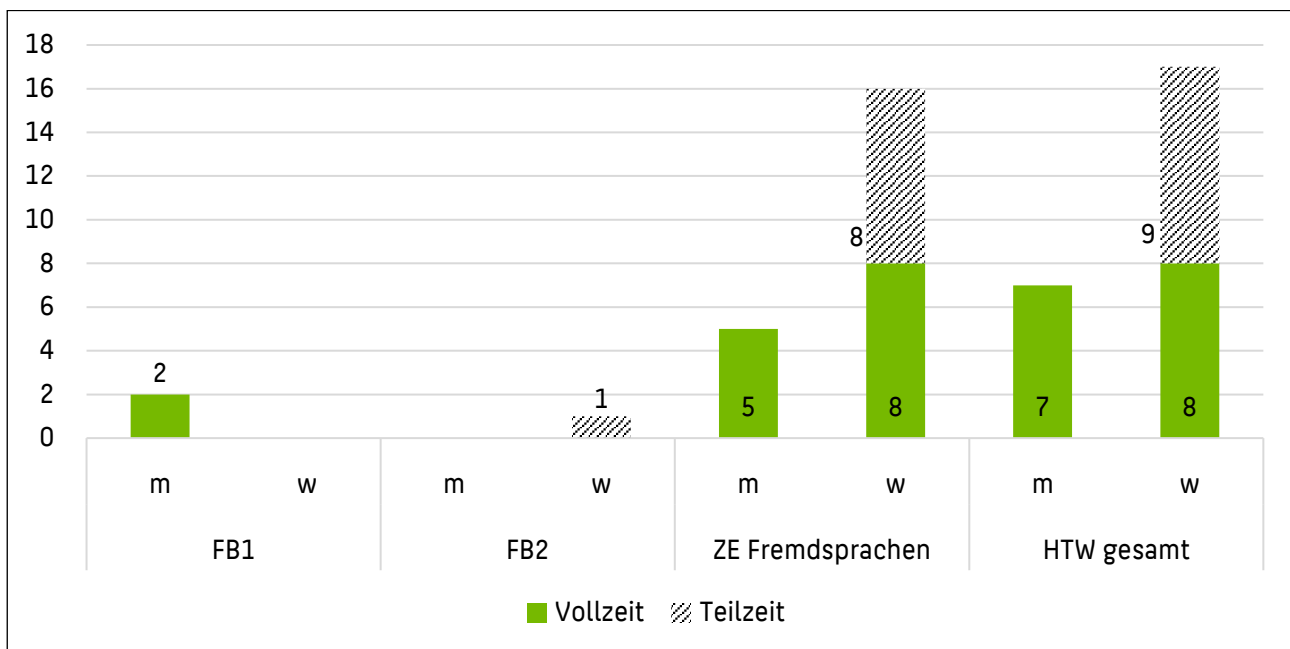


Lehrkräfte für besondere Aufgaben

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 71 % überproportional vertreten (gesamt: 24).¹⁰ LkbA arbeiten an der HTW Berlin überwiegend in der Zentraleinrichtung Fremdsprachen. In den Fachbereichen werden diese Stellen als Professuren nachbesetzt, da diese Personalkategorie hier ausläuft.

Abb. 23: LkbA in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, absolute Zahlen (gesamt: 24), Stichtag: 31.03.2021



¹⁰ Der Stichtag für die Angaben zu den LkbA ist der 31.03.2021. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von der Personalabteilung.



6. 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. Eine weitere Maßnahme ist die öffentliche Ausschreibung von Lehraufträgen und die gezielte Suche nach und Berücksichtigung von Frauen bei der (Neu)Vergabe.

Lehrbeauftragte sind als Honorarkräfte in der Lehre tätig. Im Sommersemester 2020 lag ihre Gesamtzahl bei 768 mit einem Frauenanteil von 30 %. Im Wintersemester 2020/21 waren 859 Lehrbeauftragte an der HTW Berlin tätig, davon 31 % Frauen. Mit Ausnahme des Fachbereichs 5 und der Zentraleinrichtung Fremdsprachen sind weitaus weniger Frauen als Männer als Lehrbeauftragte tätig.

Abb. 24: Lehrbeauftragte nach Bereichen, Sommersemester 2020, absolute Zahlen und Frauenanteil in Prozent (gesamt: 768)

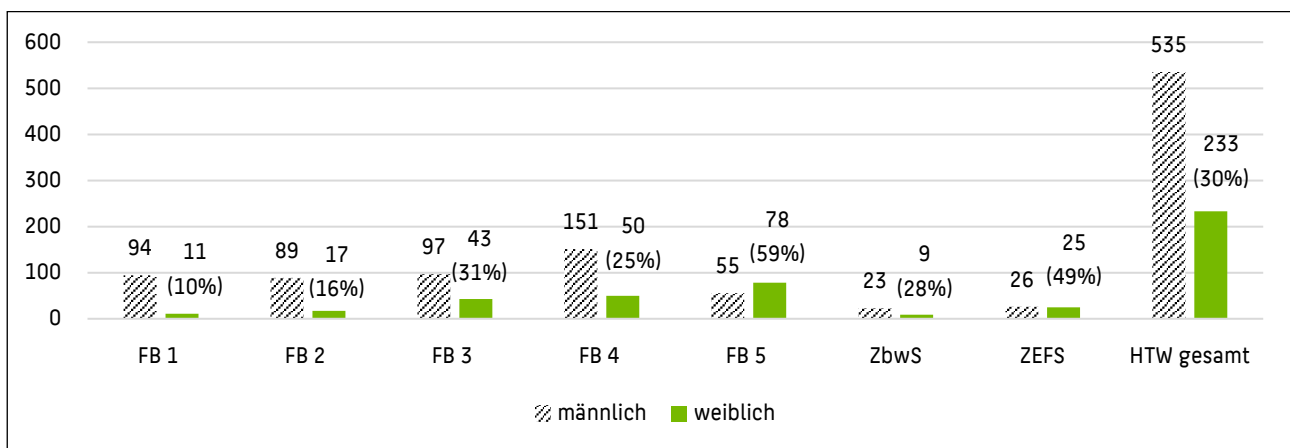
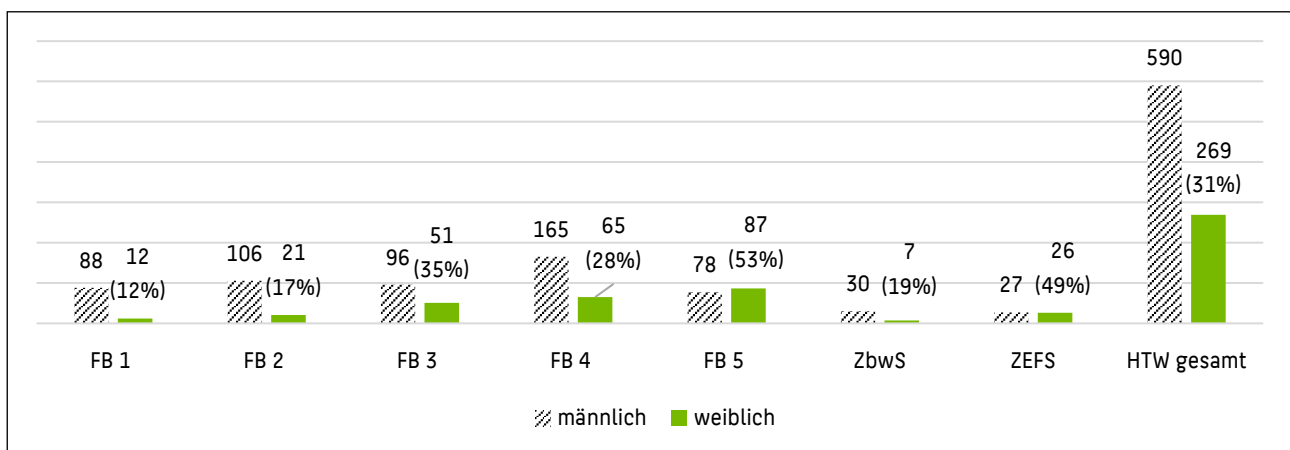


Abb. 25: Lehrbeauftragte nach Bereichen, Wintersemester 2020/21, absolute Zahlen und Frauenanteil in Prozent (gesamt: 859)





7. Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

Die Gleichstellungsziele der HTW Berlin für die Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung sind:

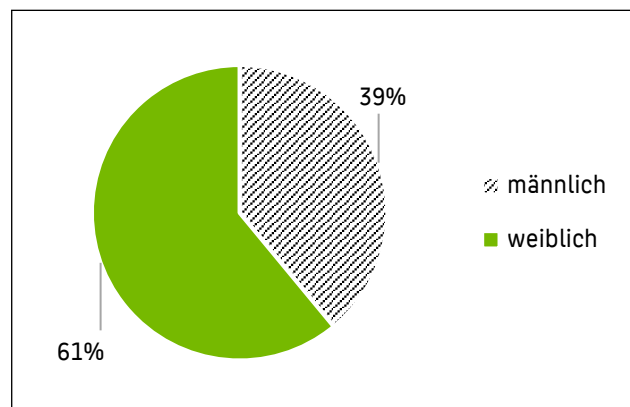
- Eine stärkere Durchmischung der Arbeitsbereiche, um die Aufteilung in berufliche Männer- und Frauendomänen aufzubrechen.
- Die Anerkennung der Leistungen und Potenziale von Frauen. Dafür sollen insbesondere in der Verwaltung nach Möglichkeit höherwertigere Arbeitsplätze geschaffen werden und Frauen 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.

Überblick Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung

Die Tarifbeschäftigten teilen sich in zwei große Gruppen: die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung (MTSV).¹¹

Mit einer Gesamtzahl von 386 Personen stellen die MTSV 69 % der insgesamt 560 Tarifbeschäftigten. Frauen sind in dieser Personalkategorie mit 61 % sehr gut vertreten.

Abb. 26: Anteile von Männern und Frauen am Personal für Technik, Service und Verwaltung, in Prozent (gesamt: 386)



¹¹ Der Stichtag für die Angaben zum Personal ist der 31.03.2021. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von der Personalabteilung.



7. Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

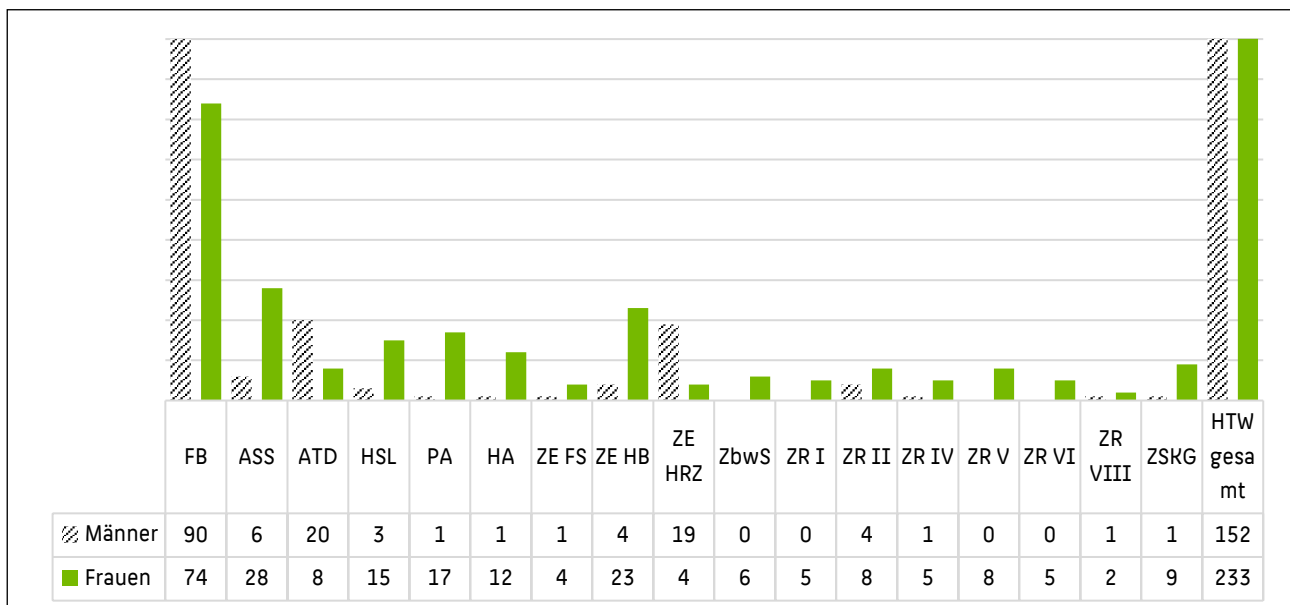
Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung nach Bereichen

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 Verwaltungsbereichen Frauen. In den Fachbereichen sind Männer leicht in der Überzahl, da hier neben der Verwaltung auch die Gruppe der Laboringenieur*innen vertreten ist, die einen hohen Männeranteil aufweist.

Tabelle 5: Frauenanteile am Personal für Technik, Service und Verwaltung nach Bereichen¹², in Prozent

Bereich	FB	ASS	ATD	HSL	PA	HA	ZE FS	ZE HB	ZE HRZ
Frauenanteil	45%	82%	29%	83%	94%	92%	80%	85%	17%
Bereich	Zbws	ZR I	ZR II	ZR IV	ZR V	ZR VI	ZR VIII	ZSKG	gesamt
Frauenanteil	100%	100%	67%	83%	100%	100%	67%	90%	61%

Abb. 27: Personal für Technik, Service und Verwaltung nach Bereichen, absolute Zahlen (gesamt: 385¹³)



¹² 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 / Zbws: Zentrum für berufsbegleitendes und weiterbildendes Studium / ZR I: Presse und Öffentlichkeitsarbeit / ZR II: International Office / ZR IV: Kooperationszentrum Wissenschaft-Praxis / ZR V: Hochschulentwicklung & Qualitätsmanagement / ZR VI: Frauenförderung & Gleichstellung / ZR VIII: Lehrenden-Service-Center / ZSKG: Zentrum für Studien-, Karriere- und Gründungsberatung.

¹³ Gesamtzahl abweichend zu oben, da der Personalratsvorsitz (1 Person) keinen eigenen Bereich darstellt und keinem Bereich zugeordnet werden kann.



7. Mitarbeitende für Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

Befristung und Teilzeit bei den Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung

Eine ungleiche Geschlechterverteilung zeigt auch der Blick auf die Art der Beschäftigung. 13 % der MTSV arbeiten auf befristeten Positionen, zwei Drittel davon sind Frauen. 35 % der MTSV arbeiten in Teilzeit, drei Viertel davon sind Frauen.

Tabelle 6: Art der Beschäftigung der MTSV, absolute Zahlen

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
Männer	138	14	118	34
Frauen	198	36	134	100

Abb. 28: Anteile von Männern und Frauen an den befristeten und unbefristeten Positionen bei den MTSV (gesamt: 386 Stellen)

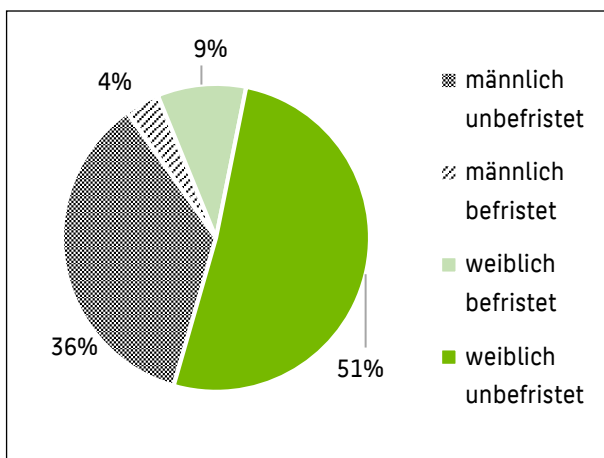
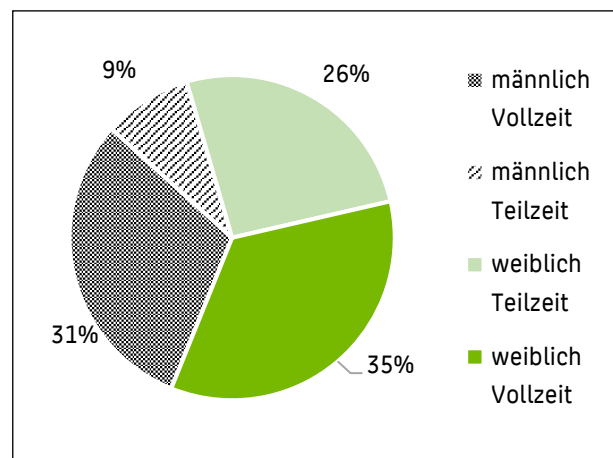


Abb. 29: Anteile von Männern und Frauen an den Teilzeit- und Vollzeitpositionen bei den MTSV (gesamt: 386 Stellen)





8. 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 setzt sich die HTW Berlin auch auf tarifpolitischer Ebene im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür ein, geschlechtsbezogenes Diskriminierungspotenzial in der Entgeltordnung des TVöD-VKA zu beheben.

Bei den Leitungspositionen soll der Frauenanteil entsprechend ihrem hohen Anteil am Personal für Technik, Service und Verwaltung 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-VKA¹⁴ wie auch die Arbeitsplatzbeschreibungen an der HTW Berlin ein geschlechtsbezogenes Diskriminierungspotenzial aufweisen. Dies führt zu einer Unterbewertung und Unterbezahlung von weiblich dominierten Tätigkeiten.¹⁵

Entgeltgruppen

An der HTW Berlin arbeiten 560 Tarifbeschäftigte.¹⁶ 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 höheren Entgeltgruppen und den Leitungspositionen sind Frauen ebenfalls mit einem Anteil von 53 % 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	70	80	75	84	100	57	49	40	42	54	67	0

¹⁴ Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst - Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

¹⁵ 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).

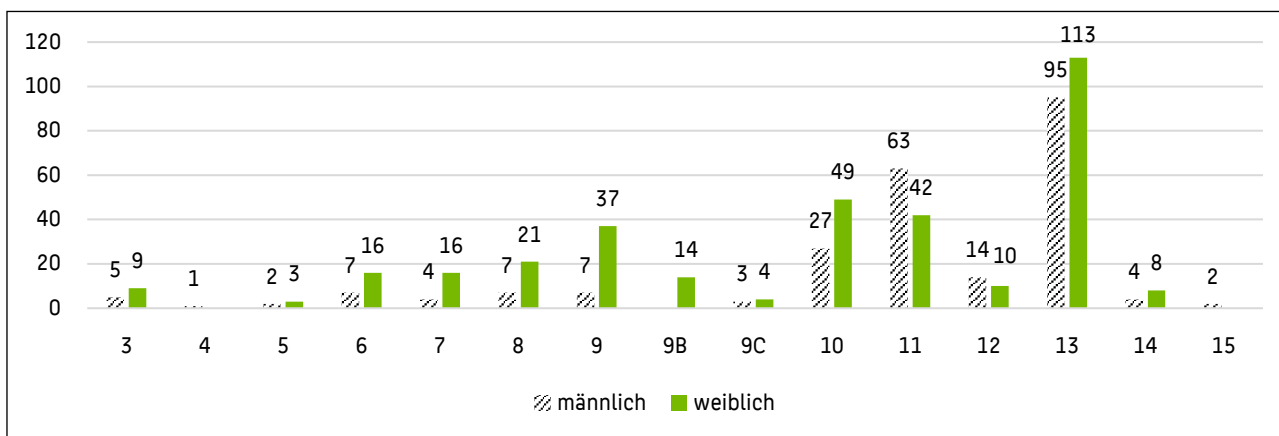
¹⁶ Stichtag aller Angaben zu den Tarifbeschäftigten ist der 31.03.2021.



8. Tarifbeschäftigte: Entgeltgruppen und Leitungspositionen

Die Zahlen weisen wenig Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr auf. Eine deutliche Steigerung des Frauenanteils gab es nur in der Entgeltgruppe 12. Dort war der Frauenanteil in 2020 27 % (6 von 22), in 2021 liegt er bei 42 % (10 von 28).

Abb. 30: Tarifbeschäftigte je Entgeltgruppe, absolute Zahlen (gesamt: 560)



Leitungspositionen

An der HTW Berlin sind zum Berichtszeitpunkt 17 Leitungspositionen besetzt¹⁷, davon 9 mit Frauen, das sind 53 %. 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. Diese Situation entspricht genau dem Vorjahr. Die einzige Änderung ist das neu eingerichtete Zentrale Referat VIII: Lehrenden-Service-Center, dessen Leitung mit einer Frau besetzt wurde.

Abbildung 31: Verteilung von Leitungspositionen nach Geschlecht, in Prozent (gesamt: 17)

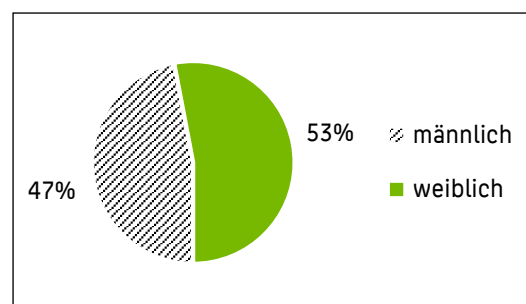


Tabelle 8: Besetzung von Leitungspositionen nach Bereichen, absolute Zahlen (gesamt: 17)

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	ZR VIII
Männliche Leitung	1	1	1	-	1				
Weibliche Leitung				-		1	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 / ZR VIII: Lehrenden-Service-Center

¹⁷ Zum Berichtszeitpunkt unbesetzt ist die Leitung des Zentralen Referats I: Presse und Öffentlichkeitsarbeit.



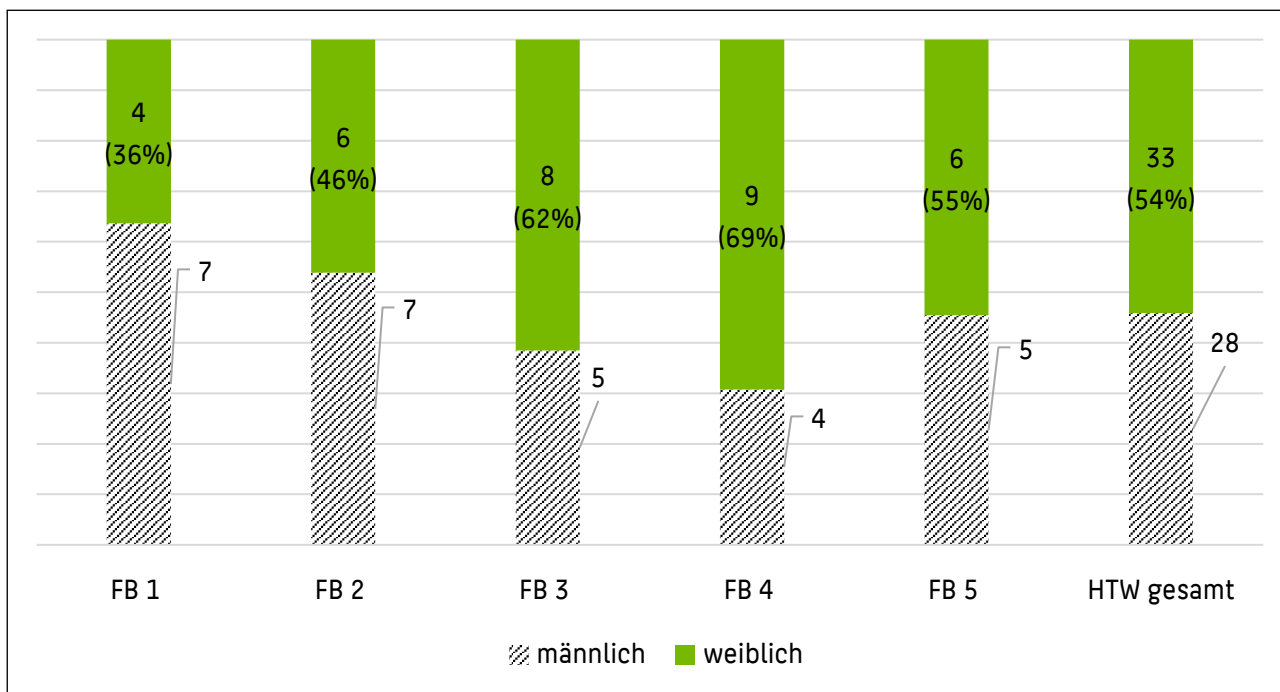
9. Gremien

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 – das sind die Fachbereichsräte der fünf Fachbereiche – beträgt der durchschnittliche Frauenanteil 54 %. Dabei schwankt dieser Anteil zwischen 36 % im Fachbereich 1 und 69 % im Fachbereich 4.¹⁸

Fachbereichsräte

Abb. 32: Verteilung von Männern und Frauen in den fünf Fachbereichsräten in Prozent
(zusammen: 61 Mitglieder), Stand: 01.04.2021



¹⁸ Der Stichtag für die Angaben zu den Gremien ist der 01.04.2021. Die Zahlen wurden zur Verfügung gestellt von den Geschäftsstellen von Akademischem Senat und Kuratorium sowie von den Dekanatsgeschäftsführungen der Fachbereiche.

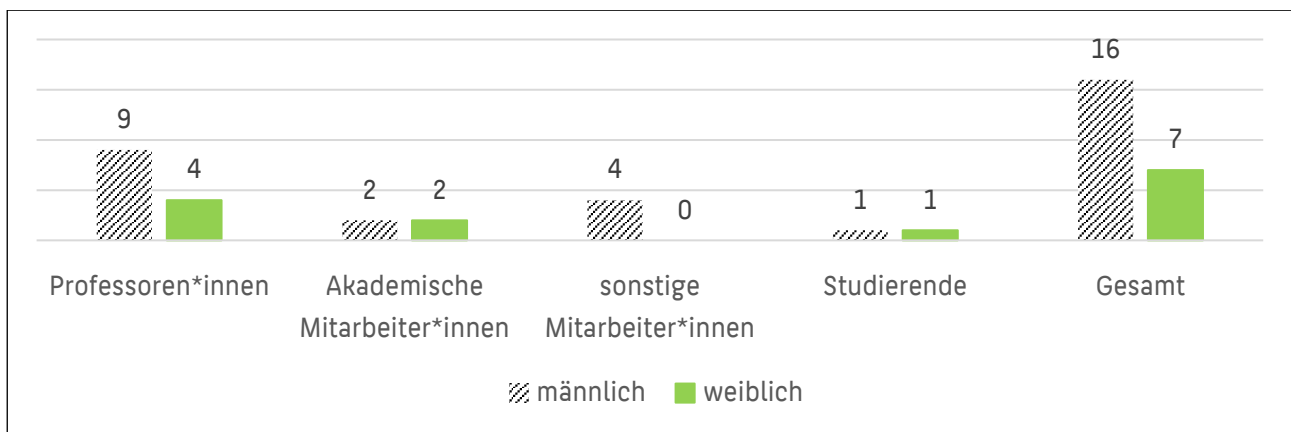


9. Gremien

Die zwei **zentralen** Gremien der HTW Berlin sind der Akademische Senat und das Kuratorium. Im Akademischen Senat beträgt der Frauenanteil an den Mitgliedern 30 % und ist damit gegenüber dem Vorjahr gesunken; 2020 waren es noch 48 %. Dabei gibt es eine gleichbleibend starke Unterrepräsentanz von Frauen in der Mitgliedergruppe der Professor*innen: Nur 4 der 9 professoralen Mitglieder des Akademischen Senats sind Frauen. Aus der Gruppe der Mitarbeiter*innen für Technik, Service und Verwaltung sind zum Berichtszeitpunkt gar keine Frauen im Akademischen Senat vertreten.

Akademischer Senat

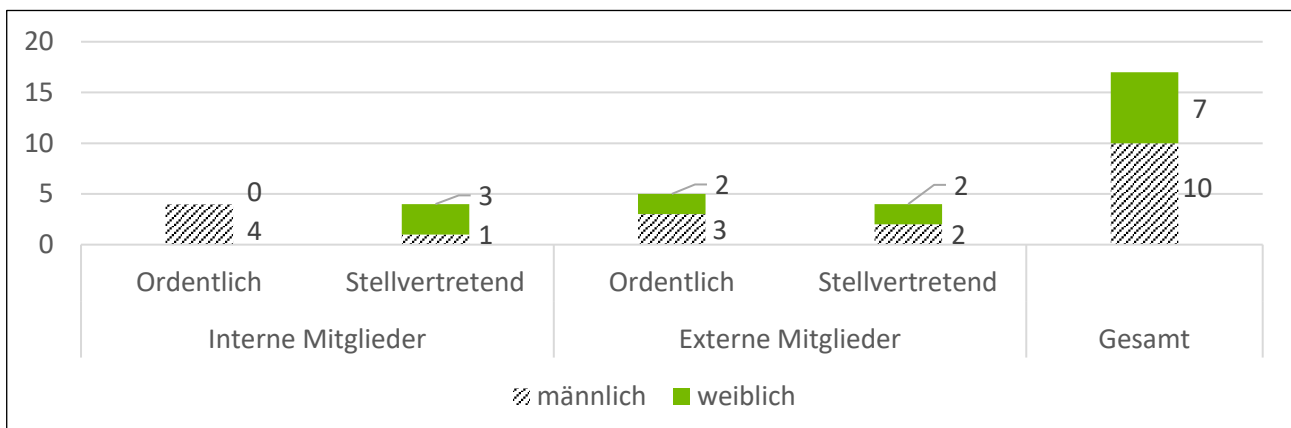
Abb. 33: Zusammensetzung des **Akademischen Senats** nach Geschlecht, absolute Zahlen (gesamt: 23), Stichtag: 01.04.2021



Kuratorium

Im Kuratorium beträgt der Frauenanteil 41 %. Dies bedeutet eine Verringerung im Vergleich zum letzten Jahr; 2020 waren es noch 47 % Frauen. Besonders gering ist der Frauenanteil unter den ordentlichen Mitgliedern (2 von 9). Gar keine Frauen gibt es bei den 4 internen Mitgliedern.

Abb. 34: Zusammensetzung des **Kuratoriums** nach Geschlecht, absolute Zahlen (gesamt: 17), Stichtag: 01.04.2021





10. Preise der HTW Berlin

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 drei Preise: jeweils einen Preis in den Bereichen Lehre und Forschung (seit 2009) sowie Wissenschaftskommunikation (seit 2011). In der Summe sind bisher 49 Preise vergeben worden.

Der **Lehrpreis** ist mit 8000 Euro dotiert. Die Nominierung kann durch alle Hochschulmitglieder erfolgen. Der Vergabekommission gehören der*die Präsident*in, der*die für Lehre zuständige* Vizepräsident*in sowie ein Mitglied des AStA oder Studierendenparlaments an. Der **Forschungspreis** ist mit 6000 Euro dotiert. Vorschläge können eingereicht werden von Gruppen von mindestens drei Professor*innen, von denen mindestens einer bzw. eine Dekan*in oder Prodekan*in oder AS-Mitglied ist. Über die Vergabe entscheidet eine Kommission aus Präsident*in, dem*der Vizepräsident*in für Forschung und dem*der Preisträger*in des Vorjahres. Der **Preis für erfolgreiche Wissenschaftskommunikation** ist mit bis zu 3000 Euro dotiert. Die Vergabeentscheidung trifft eine mit hochschulinternen und externen Mitgliedern besetzte Jury.

Gesamtschau aller Preisvergaben 2009 bis 2021

Abb. 35: Summe aller Preisträger*innen, absolute Zahlen (gesamt: 49)

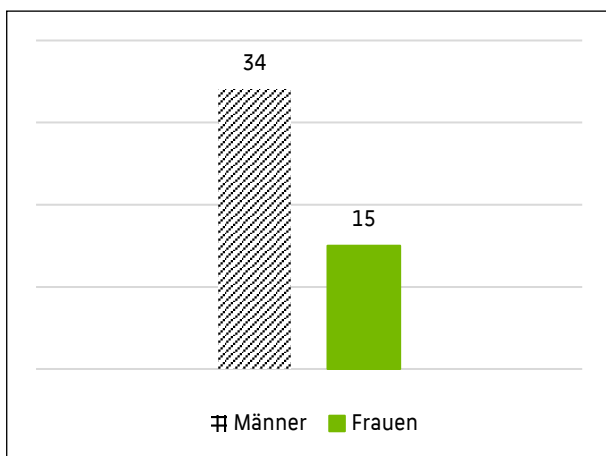
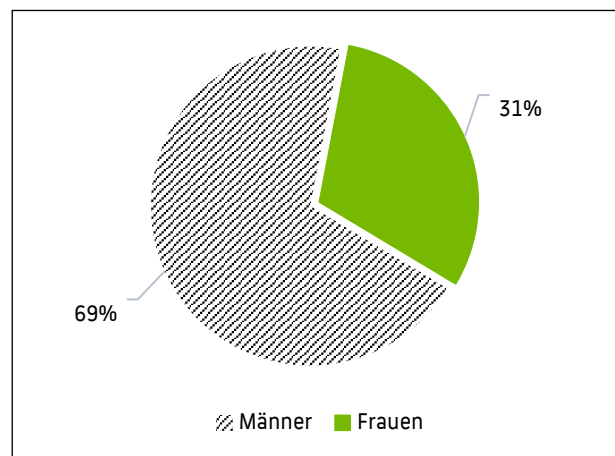


Abb. 36: Verteilung der Preisträger*innen nach Geschlecht, in Prozent (gesamt: 49)





10. Preise der HTW Berlin

Preis für gute Lehre 2009 bis 2019

Der Preis für gute Lehre wird nach folgenden Kriterien an Professor*innen vergeben: mutige und innovative mediendidaktische Konzepte, eine didaktische Gestaltung der Lehrveranstaltung, die den Lernprozess und -erfolg der Studierenden auf besondere Art und Weise unterstützt, die Anwendung neuer Ansätze zur Unterstützung erfolgreicher Lernprozesse, die Förderung des Theorie-Praxis-Bezugs von Lehr- und Lernprozessen, den innovativen Einsatz von Medien sowie von Informations- und Kommunikationstechnologien, den Einsatz kompetenzorientierter Prüfungsmethoden. Seit 2009 waren insgesamt 36 % der Preisträger*innen Frauen. Gegenüber dem Frauenanteil an den Professuren (seit 2009 zwischen 20 und 33 %) sind Frauen bei der Auszeichnung für gute Lehre leicht überrepräsentiert. (2020 erfolgte wegen der Corona-Pandemie keine Einzelauszeichnung.)

Abb. 37: Preisträger*innen, absolute Zahlen
(gesamt: 22)

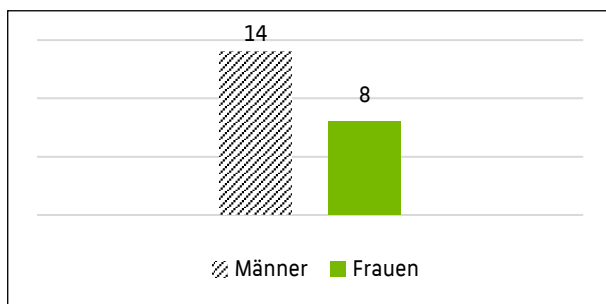
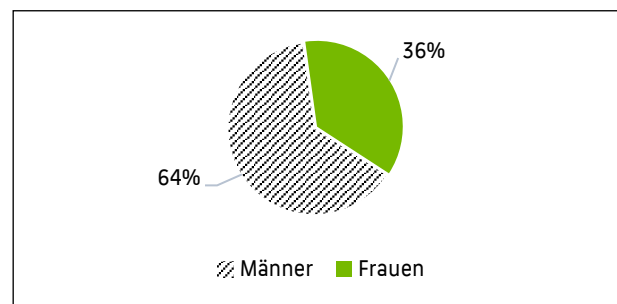


Abb. 38: Verteilung der Preisträger*innen nach Geschlecht, in Prozent (gesamt: 22)



Forschungspreis 2009 bis 2021

Der Forschungspreis wird für besonderes Engagement in den Bereichen Drittmittelakquisition, Publikationen, internationale Forschungsk Kooperationen und Nachwuchsförderung vergeben. Als Bewertungsmaßstab gelten ausdrücklich nicht nur quantitative Leistungen. Ein knappes Drittel der bisherigen Preisträger*innen sind Frauen. Somit sind sie auch bei dieser Auszeichnung verglichen mit ihrem Anteil an den Professuren gut vertreten.

Abb. 39: Preisträger*innen, absolute Zahlen
(gesamt: 16)

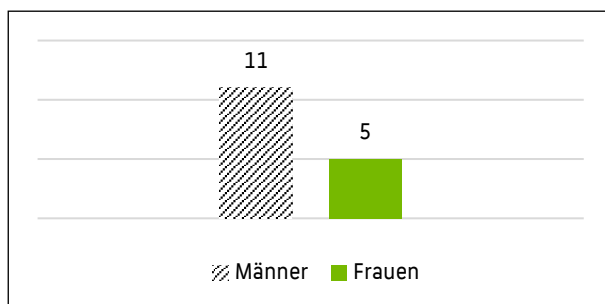
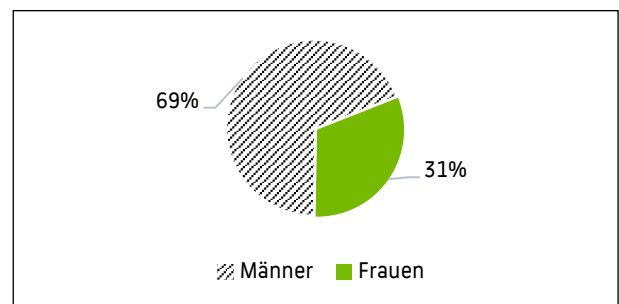


Abb. 40: Verteilung der Preisträger*innen nach Geschlecht, in Prozent (gesamt: 16)





10. Preise der HTW Berlin

Preis für erfolgreiche Wissenschaftskommunikation 2011-2018

Mit dem Preis für erfolgreiche Wissenschaftskommunikation bringt die HTW Berlin ihre Wertschätzung gegenüber Wissenschaftskommunikation zum Ausdruck. Ausgezeichnet werden Wissenschaftler*innen, die Forschungsthemen und den wissenschaftlichen Prozess allgemeinverständlich an Zielgruppen außerhalb des Hochschulkontexts vermitteln, vielfältige (Dialog-)Formate entwickeln, dabei verschiedene gesellschaftliche Gruppen einbinden und somit Vertrauen in die Wissenschaft fördern. Über die Preisvergabe entscheidet eine Jury aus hochschulinternen und externen Mitgliedern.¹⁹ Unter den bisher elf Preisträger*innen waren zwei Frauen. Das entspricht 18 %. (2019 und 2020 erfolgte keine Preisvergabe.)

Abb. 41: Preisträger*innen, absolute Zahlen
(gesamt: 11)

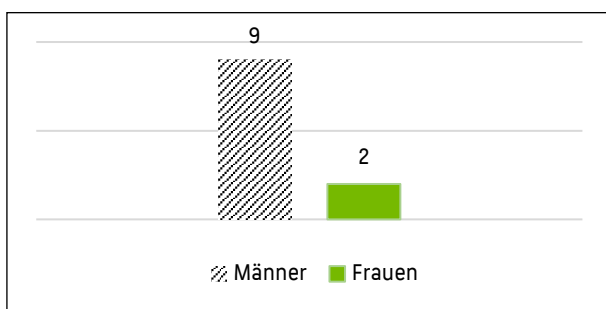
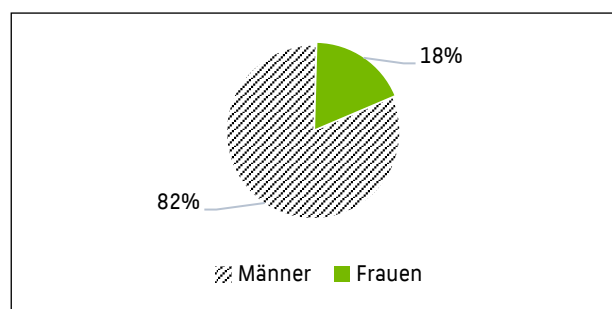


Abb. 42: Verteilung der Preisträger*innen nach
Geschlecht, in Prozent (gesamt: 11)



¹⁹ Die Zusammensetzung der Jury ist hier nachzulesen: <https://www.htw-berlin.de/forschung/wissenstransfer/preis-fuer-wissenschaftskommunikation>