



Gleichstellung an der HTW Berlin

Kommentierter Datenbericht 2024

Impressum

Hg.: Dr. Ulrike Richter, hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der HTW Berlin

Autorin: Dr. Jette Hausotter

Mitarbeit: Stefanie Baiert & Rosa Weaver

Erscheinungsdatum: 03.04.2025

htw.

Hochschule für Technik
und Wirtschaft Berlin

Gleichstellung & Antidiskriminierung

Inhalt

Auf einen Blick	3
Studierende und Absolvent*innen.....	4
Überblick	4
Studierende und Absolvent*innen gesamt.....	5
Bachelorstudium: Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen	6
Masterstudium: Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen	7
Zeitliche Entwicklungsverläufe Studium.....	8
Ausgewählte MINT-Studiengänge im bundesweiten Vergleich.....	9
Innovative und interdisziplinäre, gleichstellungsfördernde Studienangebote	9
Wissenschaftliches Personal.....	12
Überblick	12
Befristung und Teilzeit beim wissenschaftlichen Personal.....	13
Aufbau des haushaltsfinanzierten Mittelbaus laut Hochschulverträgen.....	15
Promotionen.....	17
Laufende Promotionen 2024	17
Abgeschlossene Promotionen 2023	17
Professuren	18
Entwicklung der Professorinnenquote	18
Frauenanteile an den Neuberufungen	20
Lehrkräfte für besondere Aufgaben.....	21

Lehrbeauftragte	22
Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)	24
Überblick	24
Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung nach Bereichen	24
Befristung und Teilzeit bei den Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung	26
Tarifbeschäftigte: Entgeltgruppen und Leitungspositionen	27
Entgeltgruppen	27
Leitungspositionen	29
Gremien	30
Fachbereichsräte	30
Akademischer Senat.....	31
Kuratorium.....	31
Preise der HTW Berlin	32

Auf einen Blick¹

Abb. 1: Frauen und Männer auf den **Karrierestufen der wissenschaftlichen Laufbahn**, in Prozent, Studierende und Absolvent*innen im WiSe 2023/2024, Professor*innen und wiss. Mitarbeiter*innen am Stichtag 31.03.2024

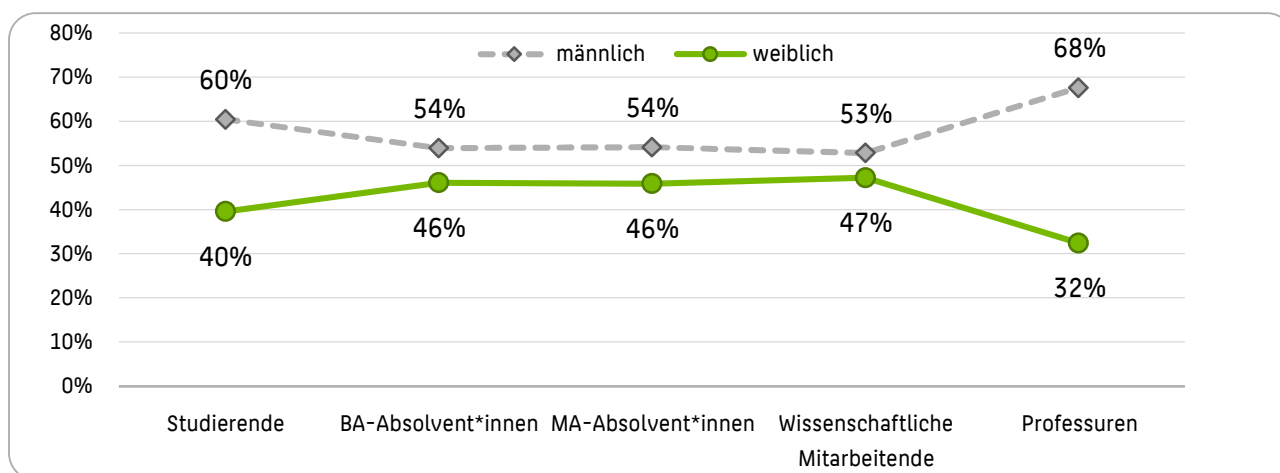


Abb. 2: Frauen und Männer bei den **Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung**, Stichtag 31.03.2024 (gesamt: 420)

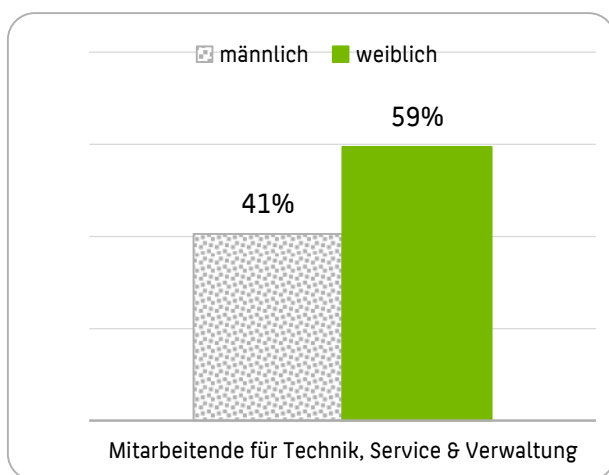
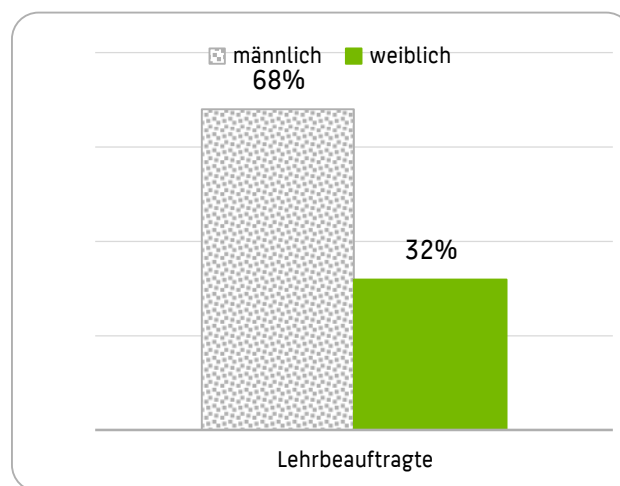


Abb. 3: Frauen und Männer bei den **Lehrbeauftragten**, im WiSe 2023/2024 (gesamt: 871)



¹ Dieser Bericht vergleicht die Situation von Frauen und Männern. Dies ist wichtig, um insbesondere die Benachteiligungen und Unterrepräsentanzen von Frauen abzubilden und diese abzubauen (vgl. Landesgleichstellungsgesetz §§ 2 und 3). Entsprechend dem Personenstandsrecht haben alle Hochschulangehörigen der HTW Berlin auch die Möglichkeit, beim Geschlecht „divers“ anzugeben oder „keine Angabe“ zu machen. Die Gruppe der Menschen mit diesen Zuordnungen ist im Berichtszeitraum jedoch zu klein, um sie auswerten zu können.

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 insgesamt und besonders in jenen Studiengängen, in denen sie stark unterrepräsentiert sind. Letzteres betrifft vor allem 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 MINT-Studentinnen.

Überblick

Im Wintersemester 2023/2024 studierten 14.747 Menschen in den Bachelor- und Masterstudiengängen der HTW Berlin. Der Studentinnenanteil – Bachelor und Master zusammen betrachtet – betrug 40 % und der Absolventinnenanteil lag bei 46 %.

Das Zahlenverhältnis von männlichen und weiblichen Studierenden unterschied sich stark zwischen den Fachbereichen und Studiengängen. Besonders niedrige Frauenanteile wiesen die beiden ingenieurwissenschaftlichen Fachbereiche 1 und 2 und der Fachbereich 4 mit seinen Informatik-Studiengängen auf. Die Studentinnenanteile in diesen Fachbereichen waren im Wintersemester 2023/2024 wie folgt: FB 1 Energie und Information: 19 %, FB 2 Technik und Leben: 22 %, FB 4 Informatik, Kommunikation und Wirtschaft: 37 % (vgl. Abb. 4).

Auch am Zentrum für berufsbegleitendes und weiterbildendes Studium (ZbwS) war der Studentinnenanteil mit 34 % eher niedrig. Das ZbwS bietet kostenpflichtige weiterbildende Masterstudiengänge in verschiedenen Business-Management-Studiengängen an.

Um Entwicklungen zu erkennen, hilft der Blick auf die zeitlichen Verläufe. Die Frauenanteile bei den Studienanfänger*innen, Studierenden und Absolvent*innen zeigen die Abb. 12 und Abb. 13. Der durchschnittliche Studentinnenanteil in den Bachelorstudiengängen bewegt sich seit 2016/2017 um 40 %. Dies zeigt an, dass die Anstrengungen zur Gewinnung von Studentinnen hier zukünftig verstärkt werden sollten. Positiv ist, dass die Absolventinnenquote in den Bachelorstudiengängen wenn auch mit stärkeren Schwankungen in den einzelnen Fachbereichen – im gleichen Zeitraum insgesamt von 40 % auf 46 % angestiegen ist. Erfreulich ist auch die Entwicklung in den Masterstudiengängen. Hier stieg der Frauenanteil bei den Studierenden und Absolvent*innen seit 2014/2015 kontinuierlich an. Im Vergleich zum Vorjahr war die Absolventinnenquote um über 6 Prozentpunkte gestiegen und lag im Wintersemester 2023/2024 bei ebenfalls 46 %.

Studierende und Absolvent*innen gesamt

Abb. 4: **Studierende BA & MA** im WiSe 2023/24 nach Fachbereichen & Zbws, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

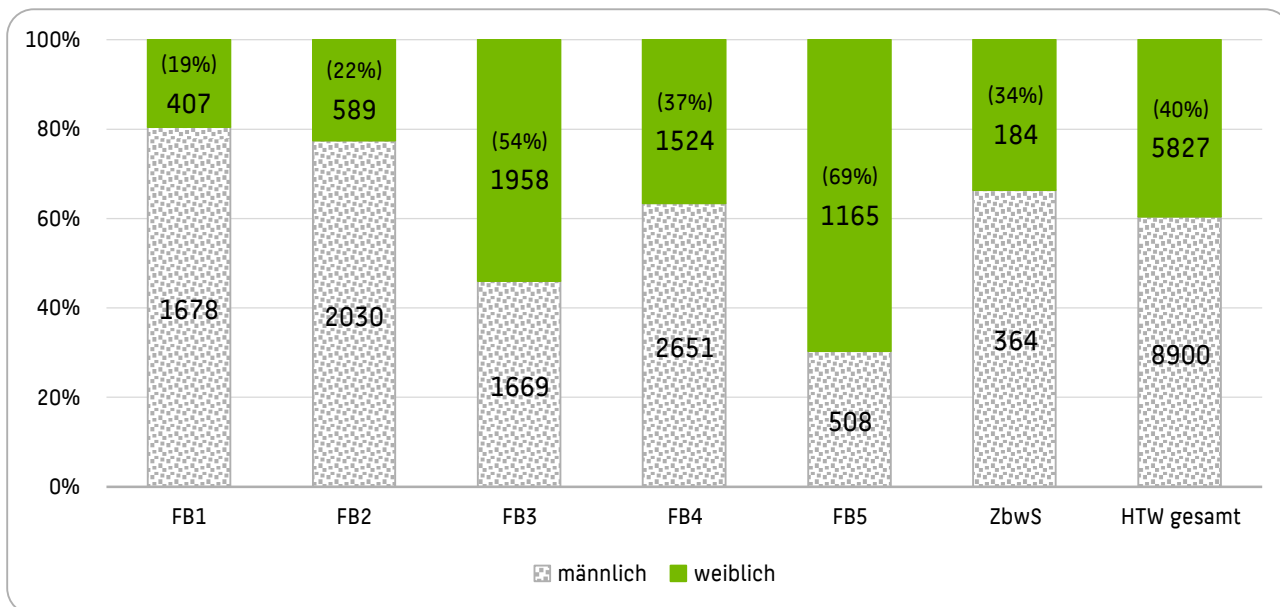
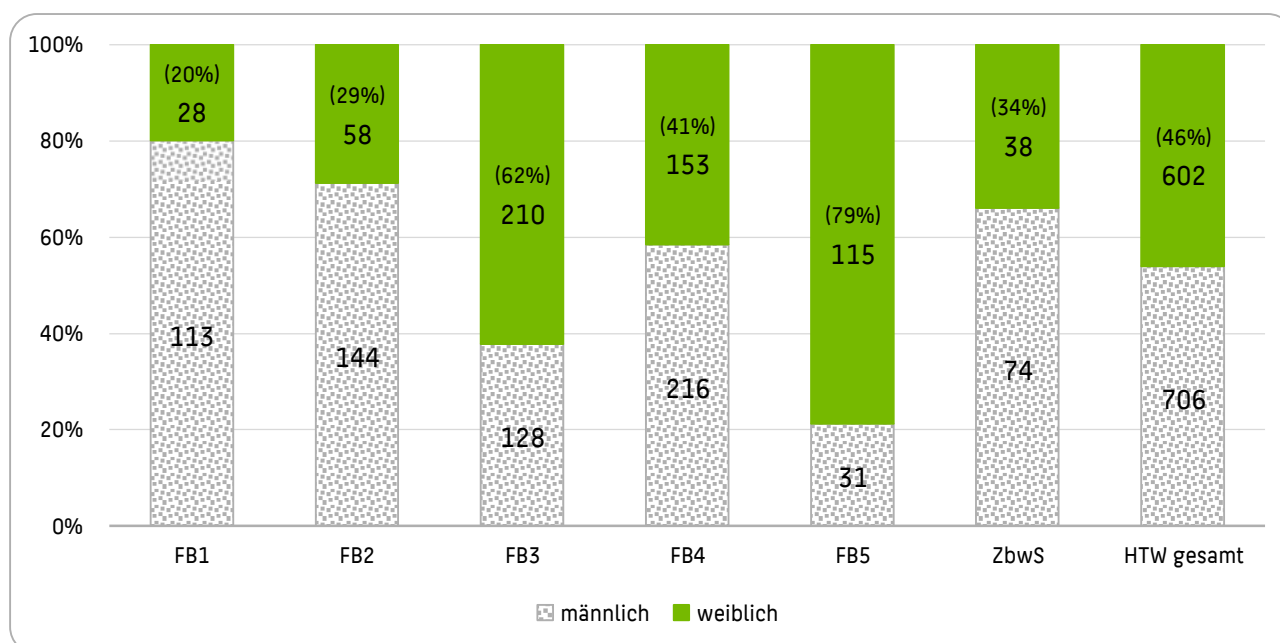


Abb. 5: **Absolvent*innen BA & MA** im WiSe 2023/24 nach Fachbereichen & Zbws, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent



Bachelorstudium: Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen

Abb. 6: **Studienanfänger*innen BA** im WiSe 2023/24 nach Fachbereich, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

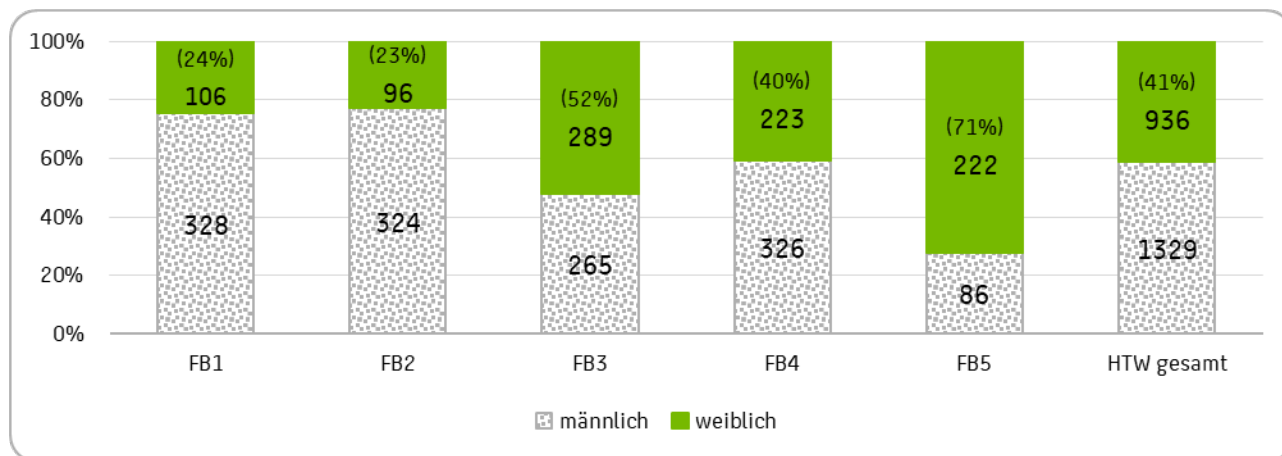


Abb. 7: **Studierende BA** im WiSe 2023/24 nach Fachbereichen, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

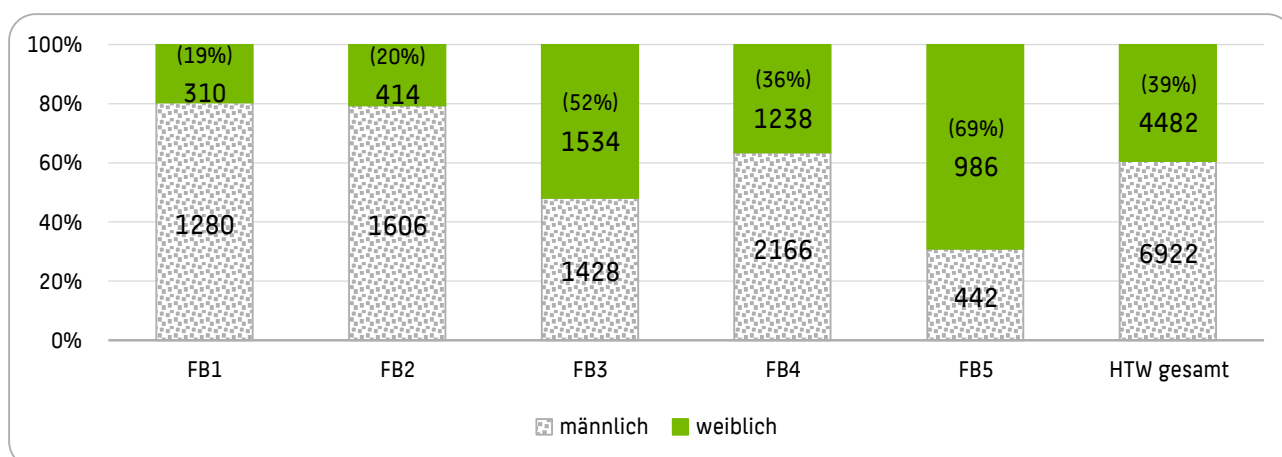
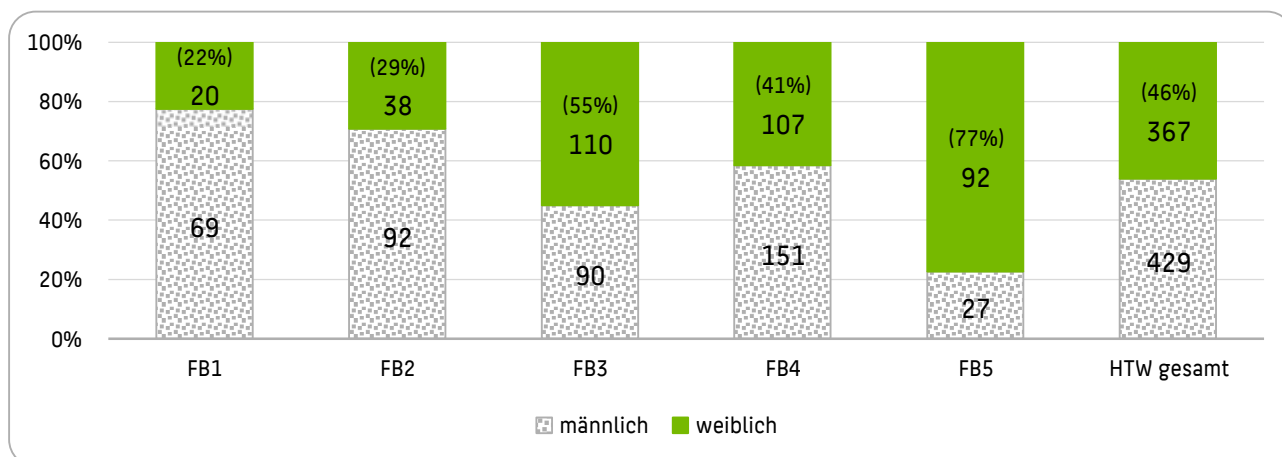


Abb. 8: **Absolvent*innen BA** im WiSe 2023/24 nach Fachbereichen, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent



Masterstudium: Studienanfänger*innen, Studierende und Absolvent*innen

Abb. 9: **Studienanfänger*innen MA** im WiSe 2023/24 nach Fachbereich & ZbWS, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

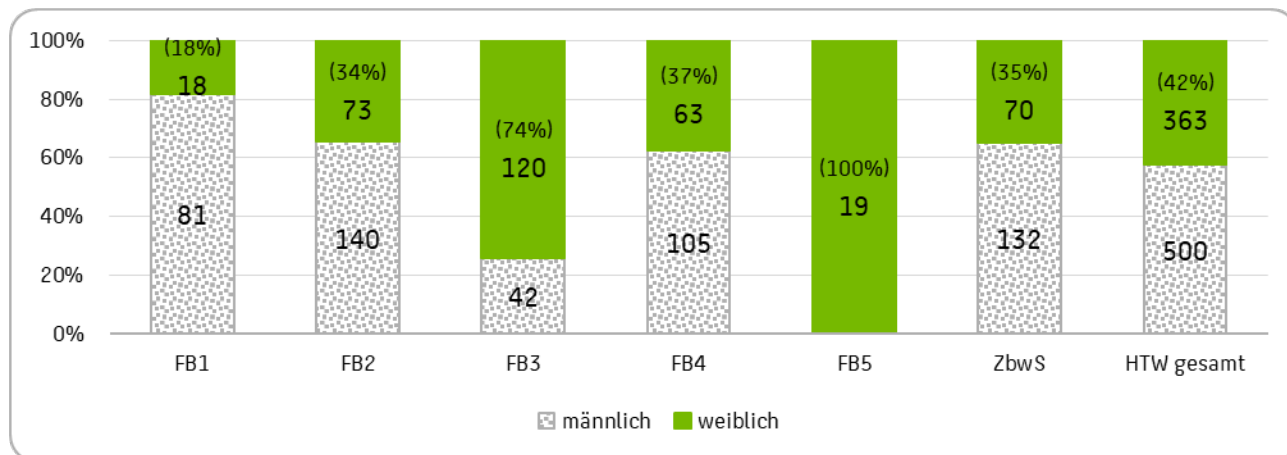


Abb. 10: **Studierende MA** im WiSe 2023/24 nach Fachbereichen & ZbWS, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent

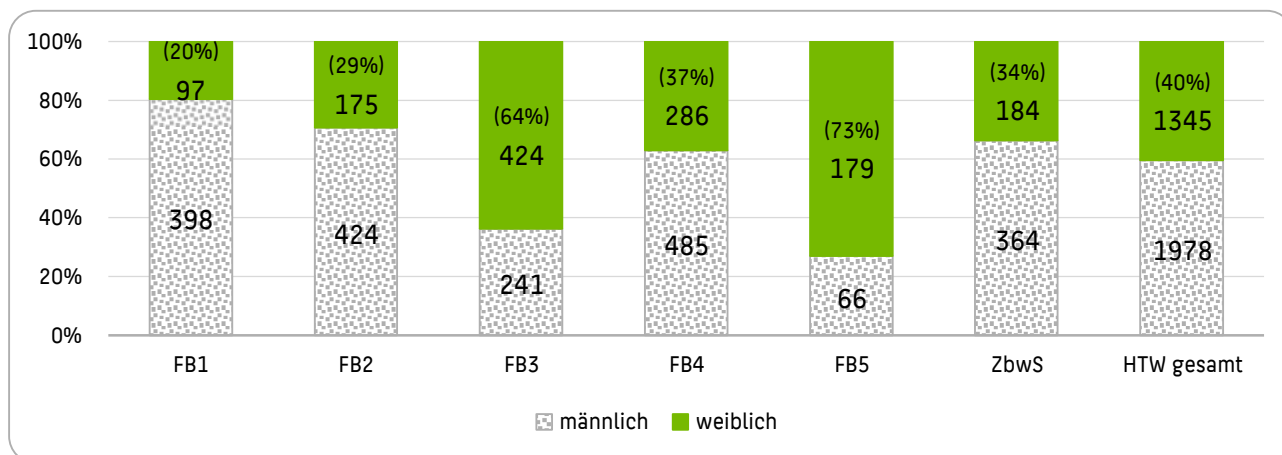
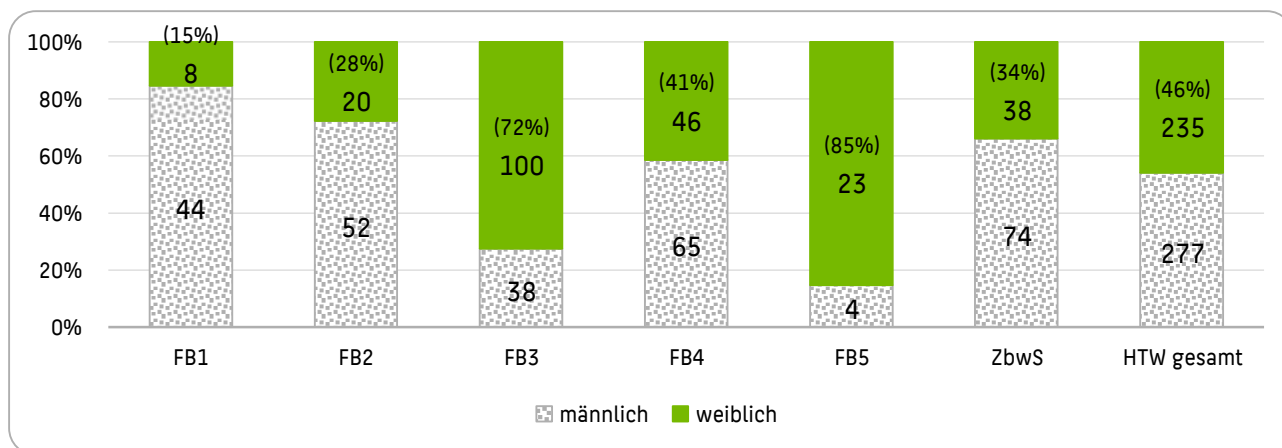


Abb. 11: **Absolvent*innen MA** im WiSe 2023/24 nach Fachbereichen & ZbWS, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent



Zeitliche Entwicklungsverläufe Studium

Abb. 12: Entwicklung **BA**, HTW gesamt: Studienanfängerinnen-, Studentinnen- & Absolventinnenquote, in Prozent

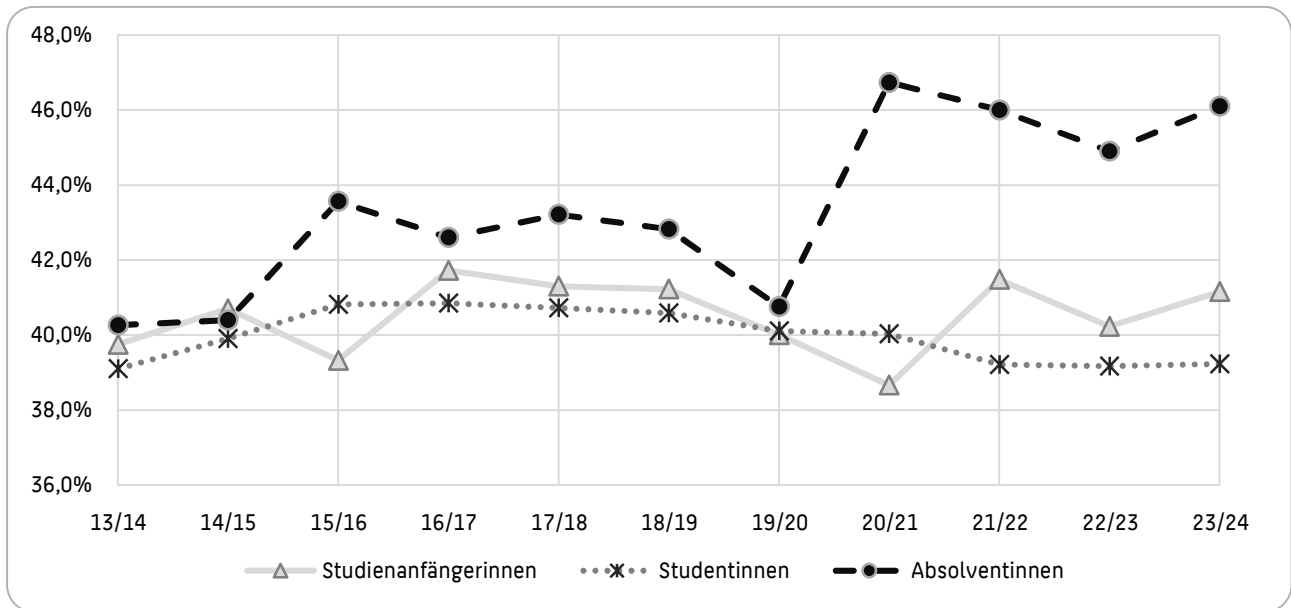
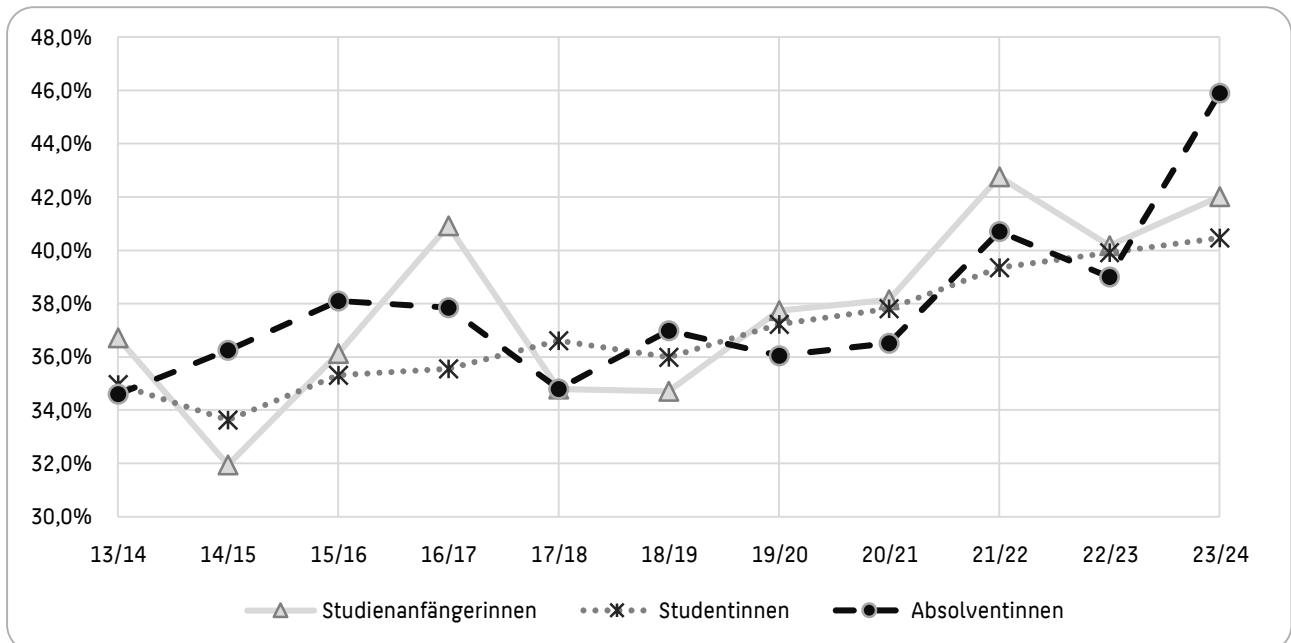


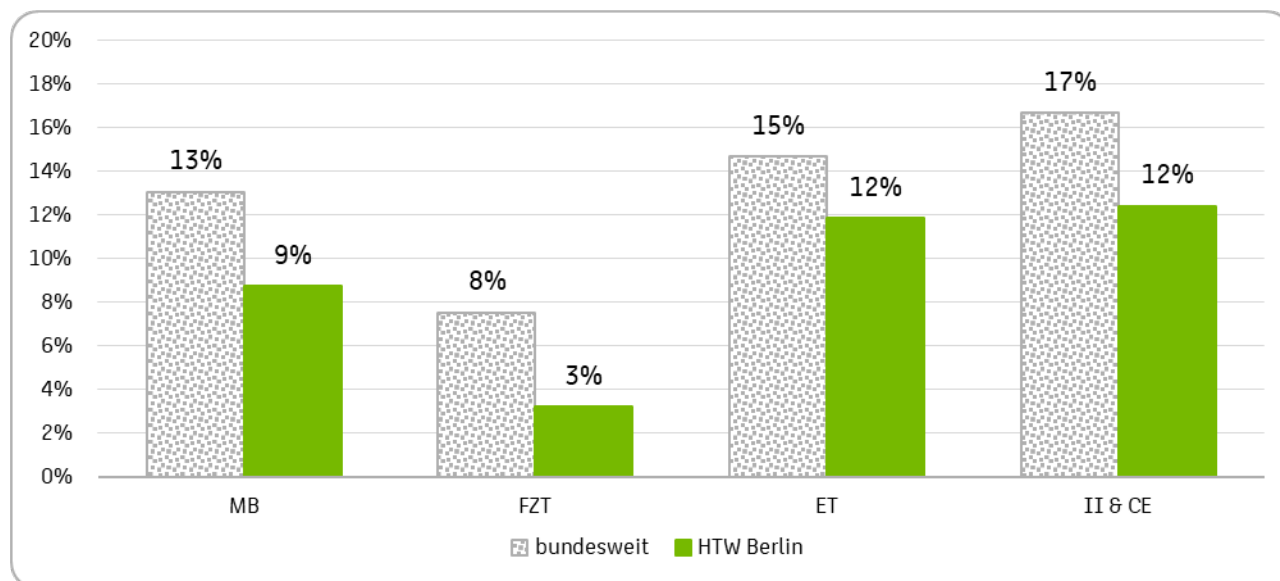
Abb. 13: Entwicklung **MA**, HTW gesamt: Studienanfängerinnen-, Studentinnen- & Absolventinnenquote in Prozent



Ausgewählte MINT-Studiengänge im bundesweiten Vergleich

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den meisten MINT-Bereichen ist zwar ein hochschulübergreifendes Problem, allerdings fanden sich an der HTW Berlin auch Studiengänge, in denen der Studentinnenanteil im bundesweiten Vergleich unterdurchschnittlich ist. Dies sind Maschinenbau (MB), Fahrzeugtechnik (FZT), Elektrotechnik (ET) sowie Ingenieurinformatik & Computer Engineering (II & CE).²

Abb. 14: Frauenanteile in **ausgewählten Studiengängen der HTW Berlin im Vergleich mit dem bundesweiten Durchschnitt** der Studierenden an Fachhochschulen, WiSe 2023/24 in Prozent (BA & MA zusammengefasst)



Innovative und interdisziplinäre, gleichstellungsfördernde Studienangebote

Ein erfolgreicher Ansatz zur Gewinnung von Studentinnen ist die Einrichtung von interdisziplinären Studiengängen. Denn es ist bekannt, dass interdisziplinäre MINT-Studiengänge mit gesellschaftlichem oder betriebswirtschaftlichem Praxisbezug – wie etwa der noch junge Bachelorstudiengang Informatik in Kultur und Gesundheit – für Frauen besonders attraktiv sind.³

Ein weiteres Erfolgsmodell ist der Frauenstudiengang Informatik und Wirtschaft. Befragungen der Studentinnen legen nahe, dass dieses Angebot neue weibliche Zielgruppen erreicht, die sich sonst nicht für die Informatik entschieden hätten. Außerdem wechselt ein bedeutender Anteil der Absolventinnen anschließend in

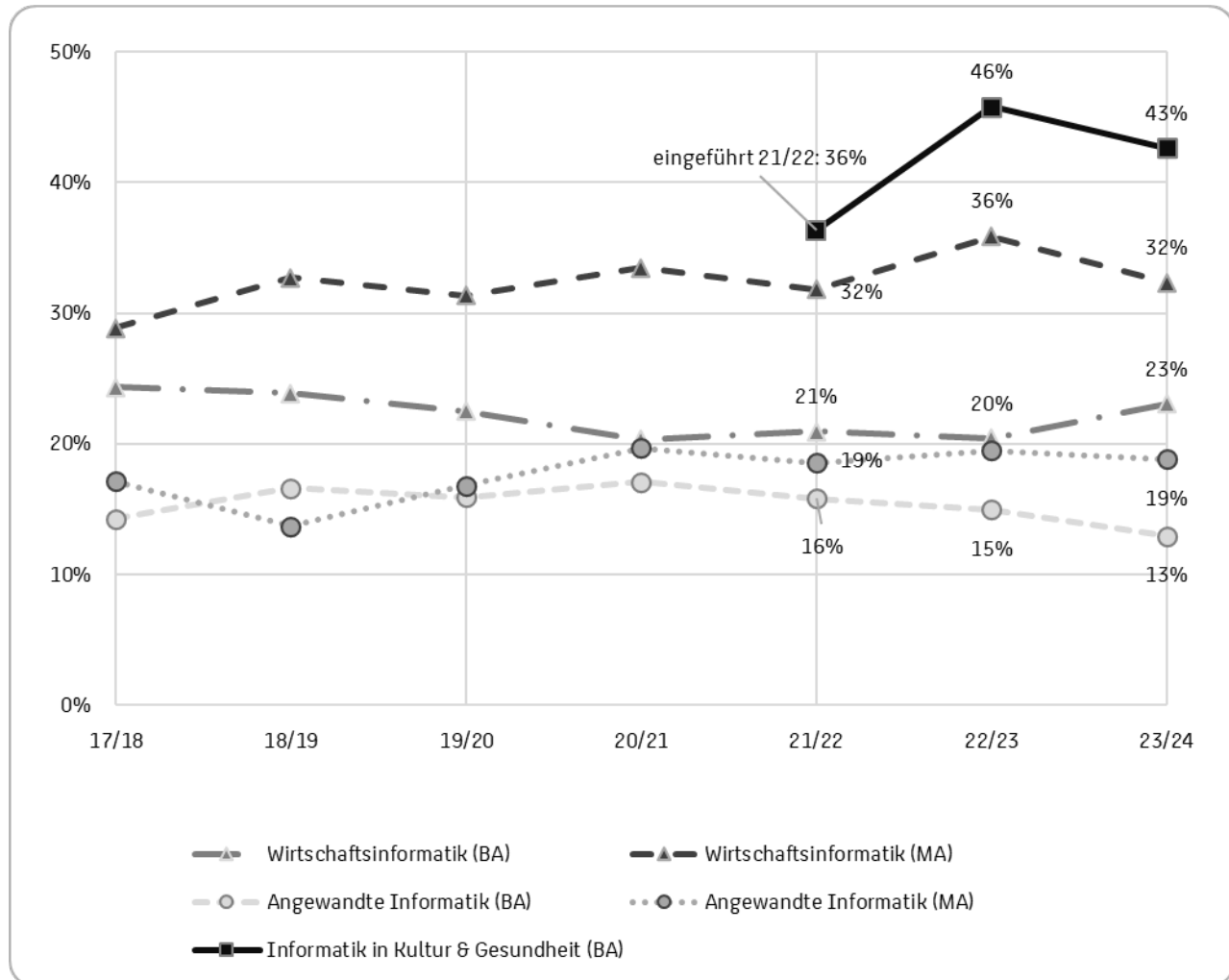
² Quelle der Vergleichsdaten: Statistisches Bundesamt.

Die Studiengänge Ingenieurinformatik & Computer Engineering wurden hier zusammengefasst, um sie mit der Fächersystematik des Statistischen Bundesamtes (Ingenieurinformatik/Technische Informatik) vergleichen zu können. Dies ist möglich, da beide Studiengänge einen ähnlichen Studentinnenanteil aufweisen (II: 13,1 %, CE: 11,8 %).

³ Friedrich, Julius-David; Hachmeister, Cort-Denis; Nickel, Sigrun; Peksen, Sude; Roessler, Isabel; Ulrich, Saskia (2018): Frauen in Informatik. Welchen Einfluss haben inhaltliche Gestaltung, Flexibilisierung und Anwendungsbezug der Studiengänge auf den Frauenanteil? CHE Centrum für Hochschulentwicklung (Arbeitspapier 200, Oktober 2018).

die gemischtgeschlechtlichen Masterstudiengänge Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik am Fachbereich 4.⁴

Abb. 15: Entwicklung der Studentinnenquoten in interdisziplinären Informatik-Studiengängen im Vergleich zum Studiengang Angewandte Informatik, jeweils im WiSe 23/24 in Prozent



Am Fachbereich 1 hatte das „O ja! Orientierungsjahr Ausbildung und Studium“ einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (vgl. Tabelle 1). Das „O ja!“ ist eine zweisemestrige Orientierungsphase, nach der sich die Teilnehmenden für eine Ausbildung oder ein Studium in den Bereichen Umwelt, Energie, Digitalisierung und Technik entscheiden können. Die im Orientierungsjahr erbrachten Leistungen bekommen sie dafür anerkannt. Zusätzlich erhalten die Teilnehmenden ein Coaching- und Beratungsangebot. Damit spricht das Orientierungsjahr insbesondere Menschen an, die Angebote zur Klärung eigener Ziele und Perspektiven für sich nutzen möchten. Der Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen am Fachbereich 1 ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen, so dass die Differenz zur Frauenquote im „O Ja!“ Entsprechend abgenommen hat.

⁴ Siegeris, Juliane (2021): Mehr Diversität durch Mono-Eduktion?!. In: 9. Fachtagung Hochschuldidaktik Informatik (HDI) 2021. Hg. von Jörg Desel; Simone Opel; Juliane Siegeris. Hagen, Berlin: 2021, S. 65-74.

Tabelle. 1: Studienanfängerinnenquoten am FB 1: Vergleich Programm „O ja!“ und gesamt, in Prozent

Studienanfängerinnenquote	SoSe 2020	SoSe 2021	SoSe 2022	SoSe 2023	SoSe 2024
Oja!	27 %	38 %	29 %	28 %	30%
FB 1 gesamt	20 %	22 %	28 %	26 %	28%

Wissenschaftliches Personal

Für das wissenschaftliche Personal sind **die zentralen Gleichstellungsziele** der HTW Berlin und Maßnahmen zu ihrer Erreichung:

- 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

Das wissenschaftliche Personal umfasste im Wintersemester 2023/2024⁵ 198 Personen auf haushalts-, sonder- und drittmittelfinanzierten Stellen in den Fachbereichen und den zentralen Einheiten mit Aufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement. (Für die Lehrkräfte für besondere Aufgaben siehe S. 21) Davon waren knapp die Hälfte Frauen. Besonders hoch war der Frauenanteil an den Fachbereichen 3 und 5 mit je 65 %. Deutlich niedriger war der Frauenanteil am Fachbereich 1 mit 27 % und am Fachbereich 2 mit 37 % (vgl. Tabelle 2). Diese Prozentsätze waren gegenüber dem Vorjahr gleich.

Abb. 16: Wissenschaftliche Mitarbeitende auf **haushalts-, sonder- und drittmittelfinanzierten Stellen**, absolute Zahlen (gesamt: 197; abweichend, da eine divers geschlechtliche Person in der Auswertung nicht berücksichtigt)

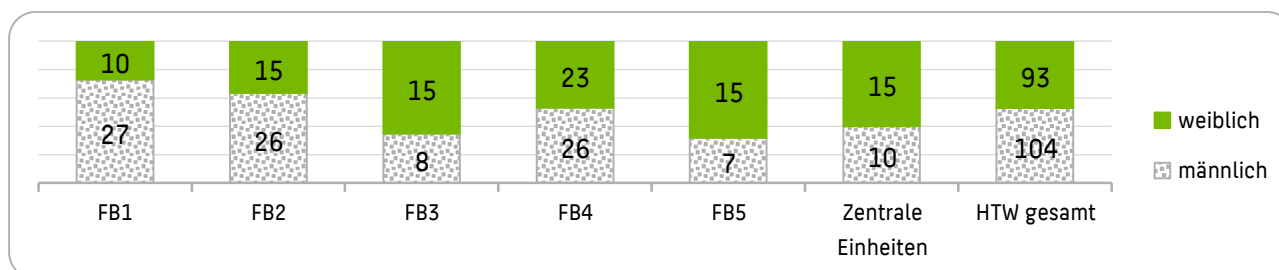


Tabelle 2: **Frauenanteile am wissenschaftlichen Mittelbau** der HTW Berlin, in Prozent

Bereich	FB1	FB2	FB3	FB4	FB5	Zentrale Einheiten	HTW gesamt
Frauenanteil	27 %	37 %	65 %	47 %	65 %	60 %	47 %

⁵ Der Stichtag für die Angaben zum wissenschaftlichen Mittelbau ist der 31.03.2024. Die Zahlen wurden von der Personalabteilung zur Verfügung gestellt.

Befristung und Teilzeit beim wissenschaftlichen Personal

Befristungen und Teilzeit sind charakteristisch für die Beschäftigungsverhältnisse wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen an deutschen Hochschulen.⁶ Die daraus resultierende Unsicherheit in Bezug auf Lebens- und Familienplanung steht im Fokus der Diskussion um prekäre Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen. Diese gelten zudem als der zentrale Faktor für die soziale Selektivität des deutschen Wissenschaftssystems. Insbesondere für Frauen und für Menschen aus nicht-akademischen Herkunftsfamilien ist die Prekarität eine strukturelle Hürde für den Karriereweg.⁷

An der HTW Berlin waren im Wintersemester 2023/2024 91 % der Beschäftigungsverhältnisse beim wissenschaftlichen Personal befristet. Der Anteil der Befristungen war unter Frauen und Männern etwa gleich (Männer: 93 %, Frauen: 88 %, vgl. Tabelle 3). Der hohe Anteil an Befristungen in dieser Personalgruppe war dadurch bedingt, dass ein großer Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in befristeten Drittmittelprojekten arbeitete. Um Nachwuchswissenschaftler*innen die Möglichkeit der Qualifizierung (meist Promotion) zu eröffnen, nutzte die HTW Berlin die Möglichkeit der Einrichtung eines haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbaus. Hierzu wurde laut „Einsatzkonzept für den haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau“ der weitaus größere Teil des Stellenzuwachses (65 %) als befristete Qualifikationsstellen eingerichtet.

Ein weiteres Element prekärer Beschäftigung sind Teilzeitverträge. Beim wissenschaftlichen Personal der HTW Berlin arbeiteten 64 % der Beschäftigten in Teilzeit. Die Teilzeitquote war damit deutlich höher als bei den Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung (dort liegt sie bei 14 %).⁸ Bei der Teilzeitquote gab es starke Abweichungen nach Geschlecht. Im wissenschaftlichen Mittelbau lag die Teilzeitquote bei den Männern bei 58 % und bei den Frauen bei 71 % (vgl. Tabelle 3). Daten dazu, inwieweit es sich bei Teilzeitarbeit um Arbeitszeitreduzierungen handelte, 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 Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann Verlag (DOI: 10.3278/6004603aw), S. 29f., 52ff.

⁷ Bahr, Amrei; Eichhorn, Kristin; Kubon, Christian (2022): #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland, Hamburg: Rowohlt.

⁸ Daten über den Umfang der Teilzeit liegen nicht vor.

Tabelle 3: **Art der Beschäftigung – Arbeitszeit** im wissenschaftlichen Mittelbau (Haushalts- und Drittmittelstellen), in Prozent

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	12 %	88 %	29 %	71 %
Männer	7 %	93 %	42 %	59 %
Gesamt	9 %	91 %	36 %	64 %

Tabelle 4: **Art der Beschäftigung – Befristungen** im Wissenschaftlichen Mittelbau (Haushalts- und Drittmittelstellen), absolute Zahlen (gesamt: 197)

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Frauen	11	80	26	65	91
Männer	7	99	44	62	106
Gesamt	18	179	70	127	197

Abb. 17: Anteile von Männern und Frauen an den **befristeten und unbefristeten Positionen** bei den WiMis

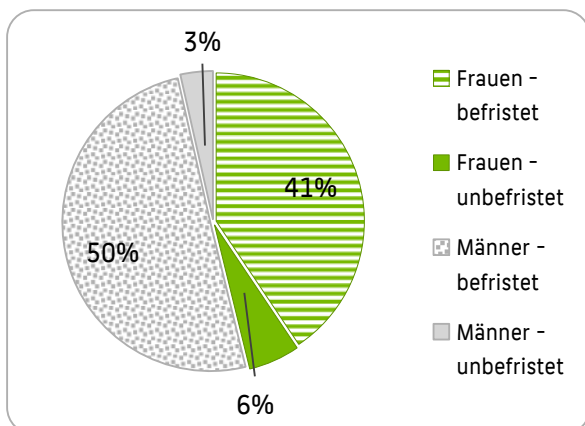
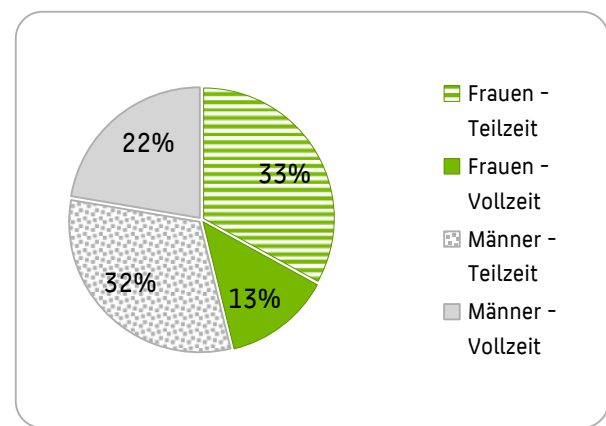


Abb. 18: Anteile von Männern und Frauen an den **Teilzeit- und Vollzeitpositionen** bei den WiMis

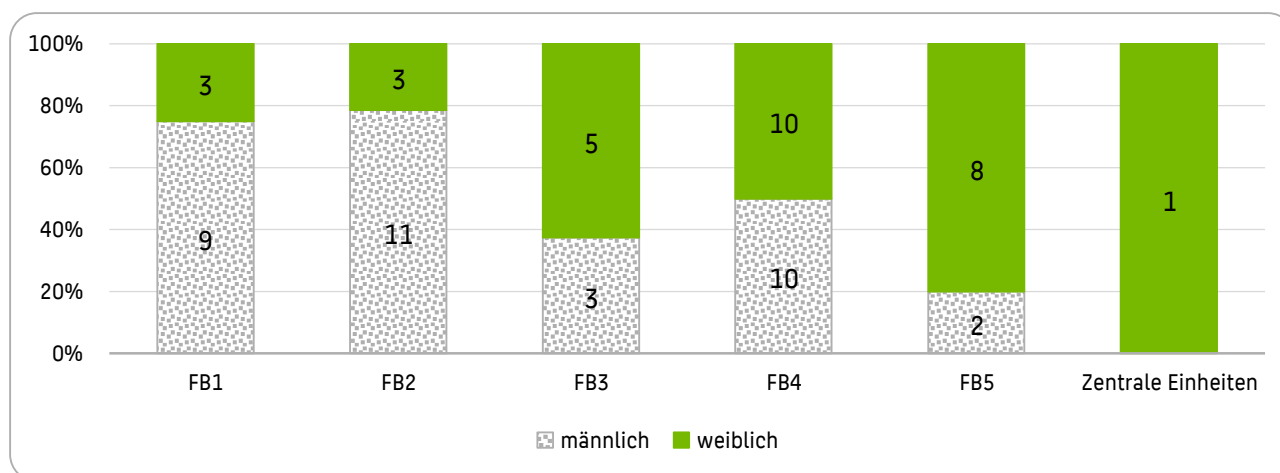


Aufbau des haushaltsfinanzierten Mittelbaus laut Hochschulverträgen⁹

Im Rahmen der letzten Hochschulverträge (2018-2022, verlängert bis 2023) hatten die Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) in Berlin erstmals die Möglichkeit, einen haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau aufzubauen. Damit werden die akademischen Qualifizierungsmöglichkeiten zur HAW-Professur langfristig gestärkt und es eröffnen sich Karrierewege im Bereich des Wissenschaftsmanagements an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Laut dem „Konzept zum Aufbau des haushaltsfinanzierten Mittelbaus“ sollten an der HTW Berlin insgesamt 60 wissenschaftliche Stellen (Vollzeitäquivalente) an den Fachbereichen eingerichtet werden, davon 21 unbefristete Funktionsstellen und 39 befristete Qualifikationsstellen mit der Möglichkeit zur Promotion. Ab 2024 kamen weitere fünf neue Funktionsstellen hinzu. Die Besetzung der Stellen wird im Rahmen des Gleichstellungs-Monitorings fortlaufend evaluiert. An der HTW Berlin waren am Stichtag 31.03.2024 von den 65 Planstellen 51,6 besetzt gewesen. Von den 39 geplanten befristeten Qualifizierungsstellen waren 35,75 besetzt und von den 26 geplanten unbefristeten Funktionsstellen 15,85.

Die Anzahl der auf diesen Stellen beschäftigten Personen betrug am Stichtag 65 (inkl. Elternzeitvertretungen und geteilten Stellen). Der Frauenanteil betrug 47 % (vgl. Abb. 19).

Abb. 19: Mitarbeitende im **haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau**, absolute Zahlen (gesamt: 65)



Die Befristungsquote bei den Frauen betrug beim haushaltsfinanzierten wissenschaftlichen Mittelbau 73 %, bei den Männern 86 %. Die Teilzeitquote bei den Frauen lag bei 71 %, bei den Männern bei 58 % (vgl. Tabelle 5). Im haushaltsfinanzierten Mittelbau waren die unbefristeten Stellen im Regelfall als Vollzeitstellen vorgesehen und die befristeten Qualifizierungsstellen als Teilzeitstellen. Da Frauen bei den unbefristeten haushaltsfinanzierten Stellen gut vertreten waren, war die Teilzeitquote unter den Frauen hier somit niedriger als bei den Männern.

⁹ Der in diesem Abschnitt abgebildete haushaltsfinanzierte Mittelbau ist eine Untergruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden und somit in den zuvor angegebenen 198 Personen enthalten.

Tabelle 5: **Art der Beschäftigung** im wissenschaftlichen Mittelbau (Haushaltsstellen), **in Prozent**

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	27 %	73 %	29 %	71 %
Männer	14 %	86 %	42 %	58 %
Gesamt	20 %	80 %	46 %	64 %

Tabelle 6: **Art der Beschäftigung** im wissenschaftlichen Mittelbau (Haushaltsstellen), **absolute Zahlen** (gesamt: 65)

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt
Frauen	8	22	12	18	30
Männer	5	30	12	23	35
Gesamt	13	52	24	41	65

Promotionen

Das zentrale Gleichstellungsziel der HTW Berlin bei den 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 in Bereichen, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind, aus dem Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) finanziert. Eine weitere Maßnahme ist die ideelle Förderung durch Beratung und Vernetzung von Promovendinnen und Promotionsinteressierten. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte lädt jährlich gemeinsam mit den Kolleginnen der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und der Hochschule für Technik Berlin zur Veranstaltung „Berufsperspektive Professorin“ an einer HAW ein.

Die Promotion ist ein wichtiger Schritt auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. Als Hochschule für angewandte Wissenschaften verfügt die HTW Berlin bisher über kein eigenes Promotionsrecht. Promotionen sind jedoch in Kooperation mit Universitäten möglich. Neue Chancen eröffnen sich zukünftig daraus, dass das Berliner Hochschulgesetz mittlerweile ein eigenständiges Promotionsrecht der Berliner Hochschulen für Angewandte Wissenschaften im Rahmen von Promotionszentren ermöglicht. Die vorliegenden Daten zu Promotionen stammen aus dem Portal my.HTW und werden von den betreuenden HTW-Professor*innen eingetragen.

Laufende Promotionen 2024

Am Stichtag 1.4.2024 waren acht Promotionsstellen besetzt sowie zwei Stellen zum Abschluss der Promotion mit einer Laufzeit von jeweils einem halben Jahr aus BCP-Mitteln besetzt. Am Stichtag 31.03.2024 wurden 142 Promotionen von HTW-Professor*innen betreut. Von den Promovierenden waren 75 männlich, 45 weiblich und bei 22 Personen wurde kein Geschlecht angegeben. Der Anteil von 15 % ohne Geschlechtsangabe schränkt die Aussagekraft der Daten zur Geschlechterverteilung bei den Promotionen entsprechend ein. Tabelle 7 zeigt die Verteilung der laufenden Promotionen auf die Fachbereiche.

Tabelle 7: **Promotionen** an der HTW Berlin nach Fachbereichen, Stichtag 31.03.2024, absolute Zahlen (gesamt: 142)

Promovierende	FB 1	FB 2	FB 3	FB 4	FB 5	HTW gesamt
Männlich	25	17	5	25	3	75
Weiblich	6	7	14	10	8	45
Keine Angabe	6	1	4	9	2	22

Abgeschlossene Promotionen 2023

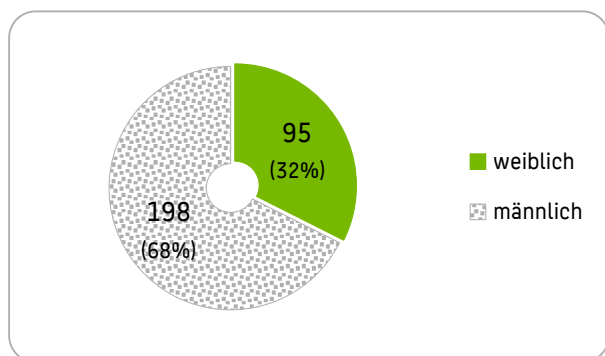
Im Jahr 2023 wurden zehn Promotionen mit Betreuung an der HTW Berlin erfolgreich abgeschlossen, acht von Männern und zwei von Frauen.

Professuren

Das zentrale Gleichstellungsziel der HTW Berlin bei den Professuren ist die Steigerung des Frauenanteils. Die Professorinnenquote und die Quote der Neuberufungen von Frauen sind auch Leistungsindikatoren für die Hochschulfinanzierung. Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für Professuren sind: die Umsetzung chancengerechter Berufungsverfahren sowie einschlägige Weiterbildungsangebote, das aktive Recruiting von Bewerberinnen für MINT-Professuren, die Internationalisierung des Recruitings sowie vorgezogene Nachfolgebesetzungen aus den Mitteln des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.

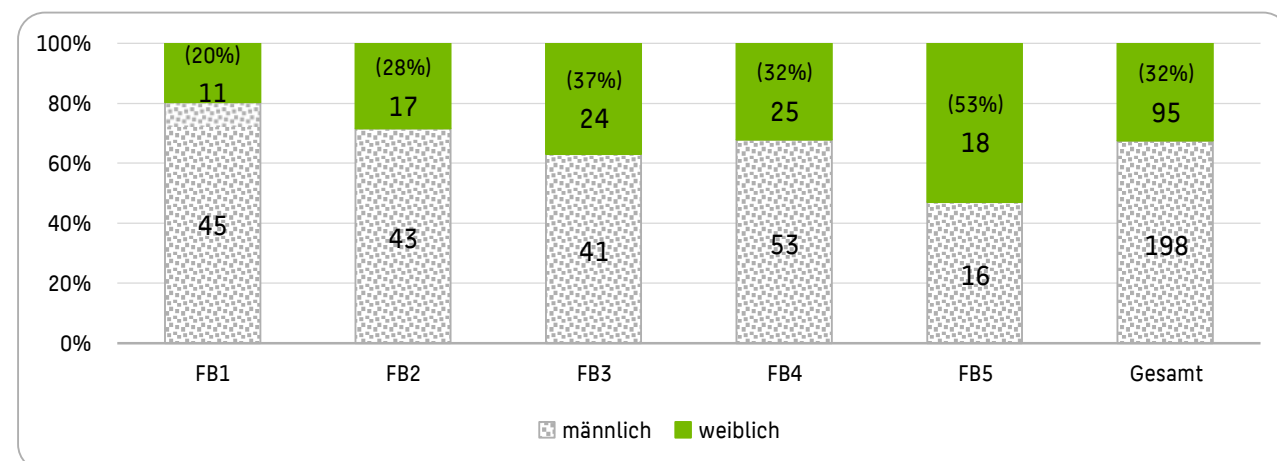
Entwicklung der Professorinnenquote

Abbildung 20: **Professor*innen** nach Geschlecht (gesamt: 293)



Von 2009 bis 2024 konnte die Professorinnenquote an der HTW Berlin von 21 % auf 32 % gesteigert werden. Dennoch waren Frauen unter den **293 Professor*innen**¹⁰ weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

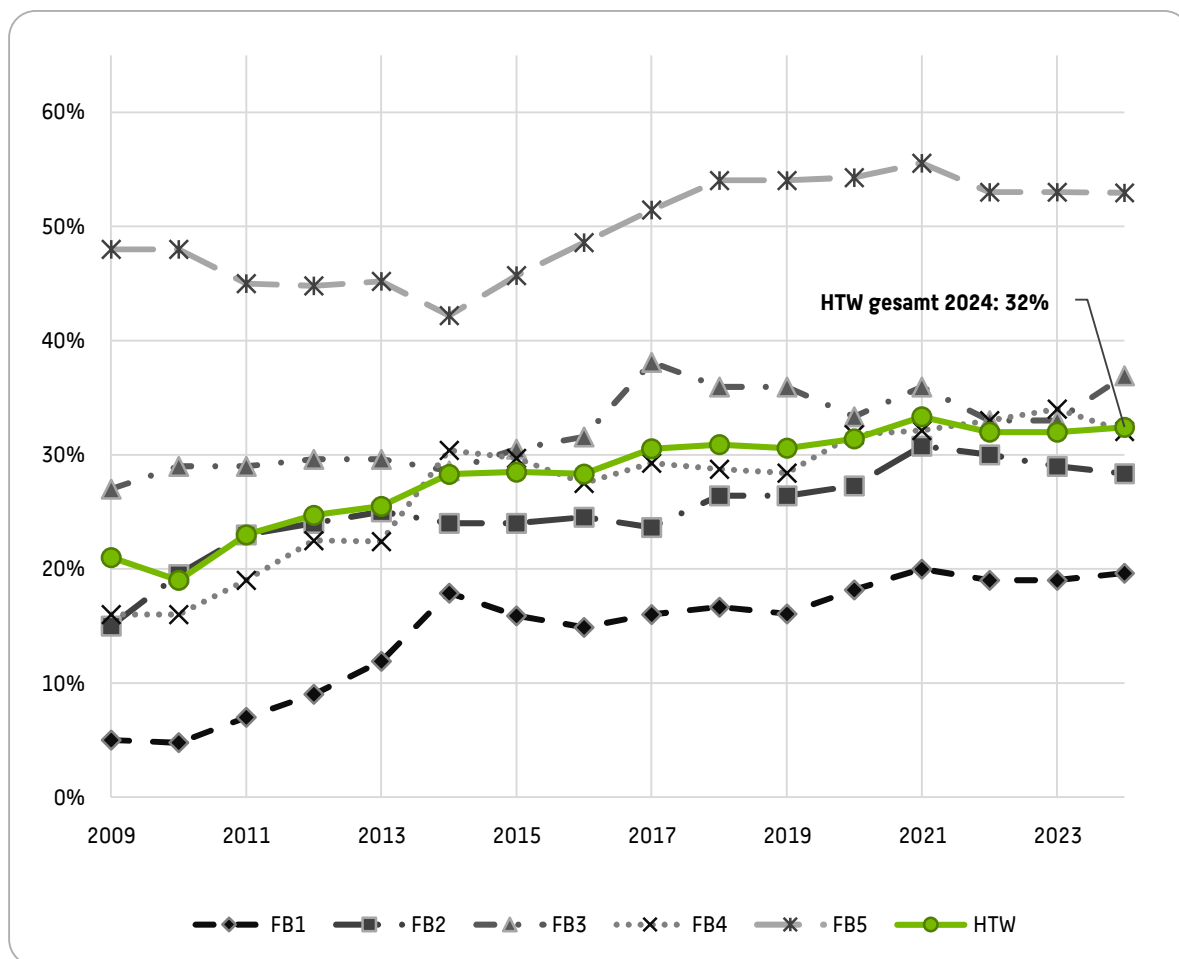
Abbildung 21: **Professor*innen**, absolute Zahlen & Frauenanteil in Prozent (Stand: 31.03.2024)



¹⁰ Der Stichtag für die Angaben zu den Professor*innen ist der 31.03.2024. Die Zahlen wurden von der Personalabteilung zur Verfügung gestellt. An der HTW Berlin existieren bis auf wenige Ausnahmen nur W2-Professuren. Die Analyse der Gleichstellungsdaten bezieht sich daher auf diese Kategorie.

Die Entwicklung der Professorinnenquote über mehrere Jahre zeigt, dass der Anstieg stagniert. Dies ist in erster Linie mit der hohen Anzahl an **ruhestandsbedingten Austritten von Professorinnen** zu erklären, die durch die Neuberufungsquote von Frauen nicht ausgeglichen wird. In ihrem Gleichstellungskonzept 2019-2024 hatte die HTW Berlin Zielquoten für die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren bis 2025 festgelegt. Hochschulweit sollte bis 2025 eine Professorinnenquote von 39 % erreicht werden. Dieses Ziel kann insbesondere deshalb nicht erreicht werden, weil die Neuberufungen von Frauen derzeit nicht einmal die ruhestandsbedingten Austritte von Professorinnen kompensieren.¹¹

Abb. 22: Entwicklung der **Professorinnenquote** von 2009 bis 2024, in Prozent

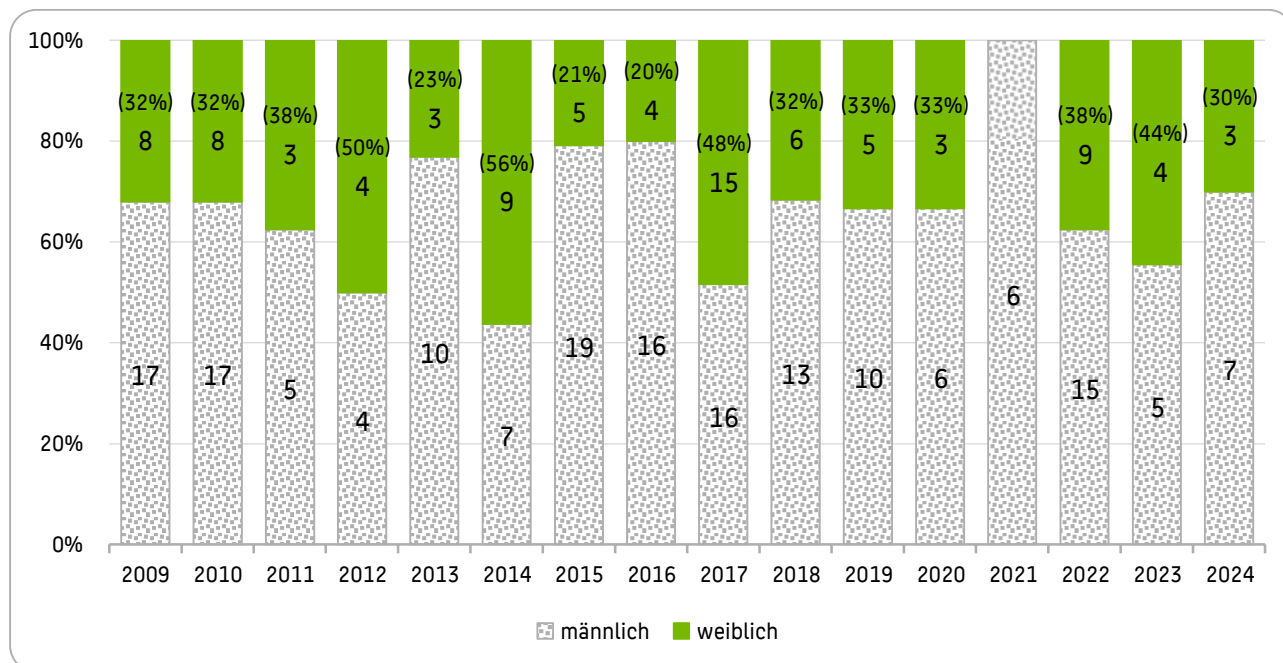


¹¹ Für eine vertiefende Analyse vgl. [Gleichstellungskonzept der HTW Berlin 2025-2029](#).

Frauenanteile an den Neuberufungen

Im Zeitraum 2009 bis 2023 hat die HTW Berlin insgesamt 262 Professor*innen auf Lebenszeit berufen, darunter 89 Frauen, was einem Anteil von 34 % entspricht. Die folgende Übersicht zeigt, dass die Neuberufungsquoten von Jahr zu Jahr stark schwanken und dass keine deutliche Steigerung erkennbar ist. Ob es gelingt, Frauen zu berufen, hängt auch vom Fach ab und davon, wie hoch der Frauenanteil ist.

Abb. 23: **Neuberufungen auf Lebenszeit** HTW gesamt von 2009 bis 2024, absolute Zahlen & Frauenanteile in Prozent



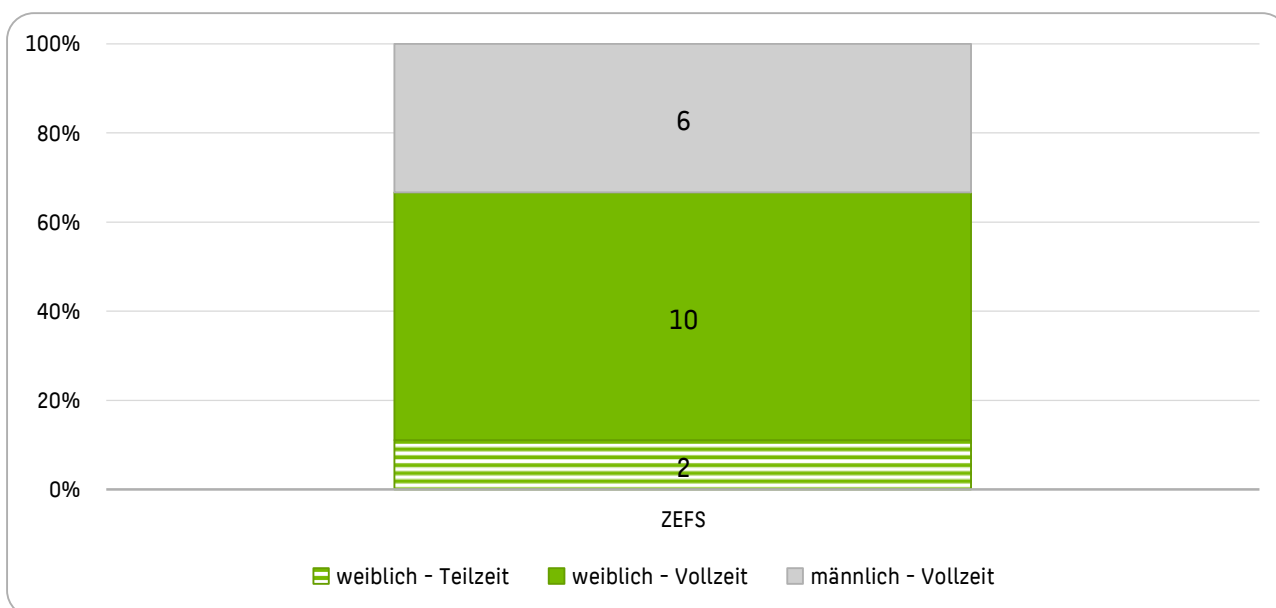
Lehrkräfte für besondere Aufgaben

Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LkbA) sind ausschließlich in der Zentraleinrichtung Fremdsprachen beschäftigt. Die LkbA haben als Angestellte eine feste Position im Gegensatz zu den freiberuflichen Lehrbeauftragten, die ebenfalls in großer Zahl in der Zentraleinrichtung Fremdsprachen unterrichten (siehe S. 22). **Das Gleichstellungsziel** der HTW Berlin für die Gruppe der LkbA ist es, den Frauenanteil auf dem hohen Niveau zu halten.

LkbA arbeiten an der HTW Berlin ausschließlich in der Zentraleinrichtung Fremdsprachen (ZE FS). Die HTW Berlin ist eine der wenigen Hochschulen in Deutschland, die ein eigenes Fremdspracheninstitut unterhält und Sprachkurse mit fachspezifischer Vertiefung passend zum Fächerspektrum der Hochschule auf den Gebieten Wirtschaft, Technik und Gestaltung anbietet.

Bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben (gesamt: 18) waren Frauen mit einem Anteil von 67 % überproportional vertreten.¹²

Abb. 24: LkbA in **Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung**, absolute Zahlen (gesamt: 18), Stichtag: 31.03.2024



¹² Der Stichtag für die Angaben zu den LkbA ist der 31.03.2024. Die Zahlen wurden von der Personalabteilung zur Verfügung gestellt.

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 die Berücksichtigung von Frauen bei der (Neu-)Vergabe.

Lehrbeauftragte sind als Honorarkräfte in der Lehre tätig. Im Sommersemester 2023 lag ihre Gesamtzahl bei 767, der Frauenanteil betrug 30 %. Im Wintersemester 2023/24 waren 870 Lehrbeauftragte an der HTW Berlin tätig, davon 32 % Frauen (Wintersemester 2022/2023: 31 %). Mit Ausnahme des Fachbereichs 5 und der Zentraleinrichtung Fremdsprachen waren weitaus weniger Frauen als Männer als Lehrbeauftragte tätig.

Abb. 25: **Lehrbeauftragte nach Bereichen, SoSe 2023**, absolute Zahlen & Frauenanteil in Prozent (gesamt: 767)

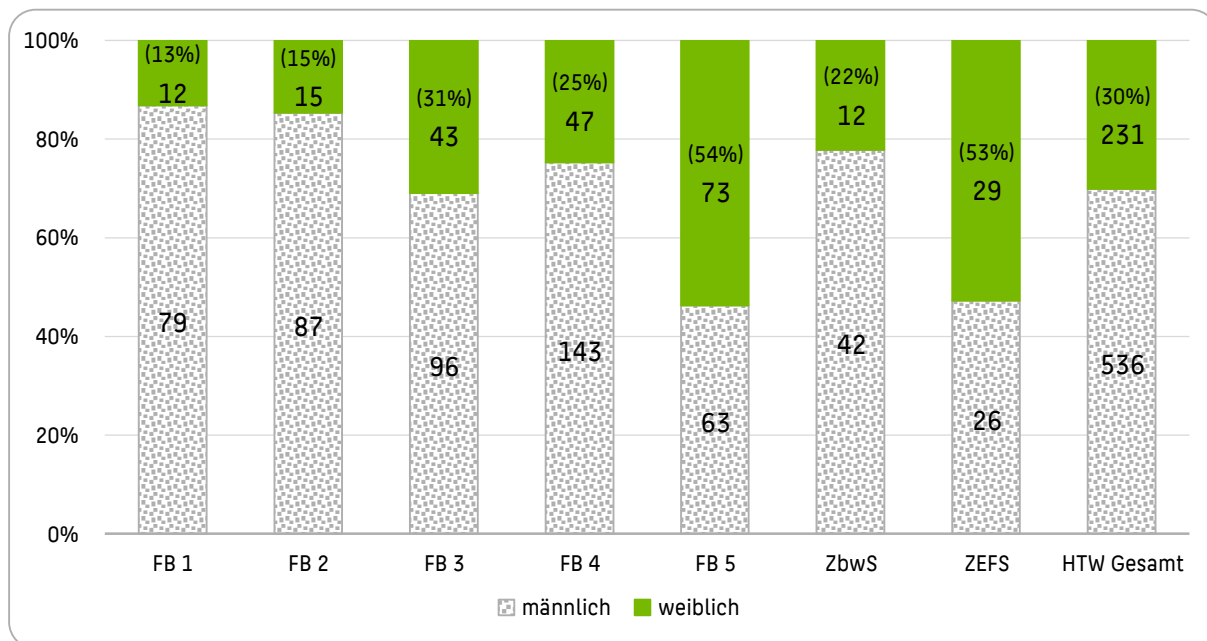
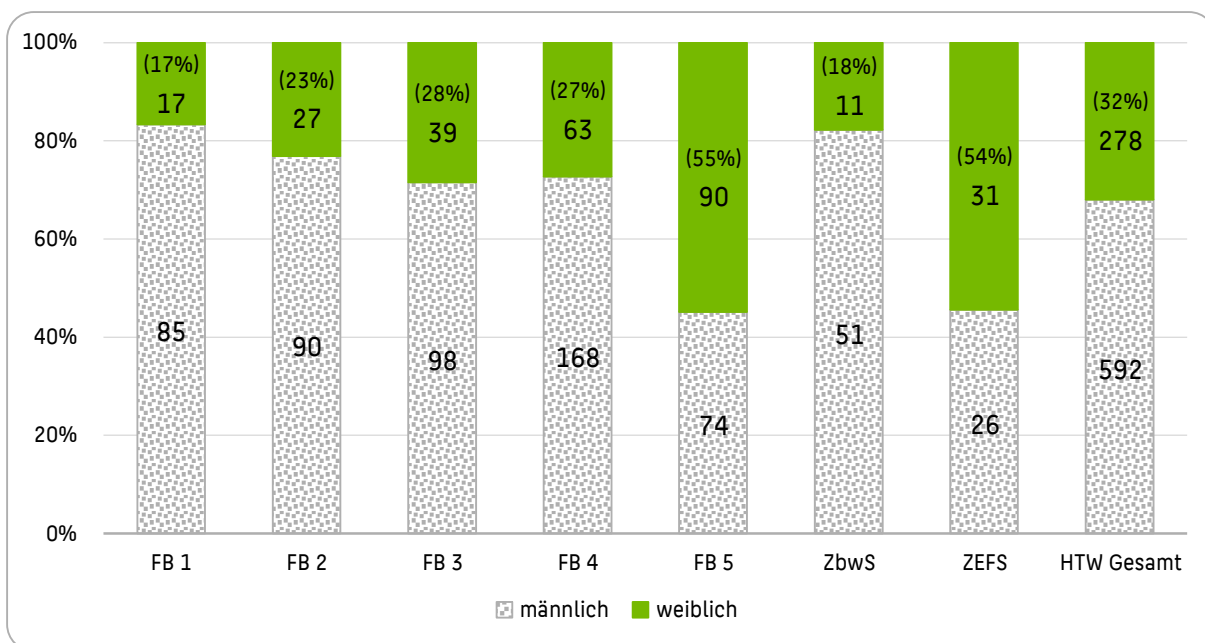


Abb. 26: **Lehrbeauftragte** nach Bereichen, **WiSe 2023/24**, absolute Zahlen & Frauenanteil in Prozent (gesamt: 870)



Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung (MTSV)

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

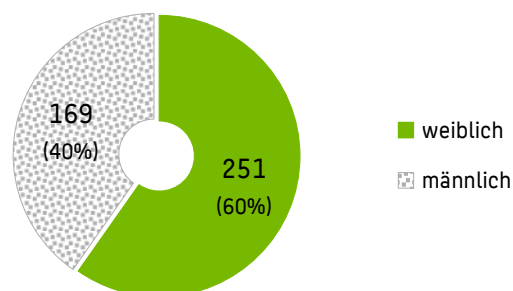
- Eine stärkere Durchmischung der Arbeitsbereiche, um die Aufteilung in berufliche Männer- und Frauendomänen aufzubrechen.
- Die Erhaltung des hohen Frauenanteils bei Leitungspositionen.
- Die Schaffung höherwertiger Arbeitsplätze und chancengleiche Berücksichtigung von Frauen bei der Personalentwicklung.
- 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, fördert die HTW Berlin familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen und unterstützt Hochschulangehörige mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben in der Ausübung ihrer Berufstätigkeit zu unterstützen.

Überblick

Die Tarifbeschäftigten unterteilen sich in zwei Gruppen: die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Mitarbeitenden für Technik, Service und Verwaltung (MTSV).¹³

Mit einer Gesamtzahl von 420 Personen stellten die MTSV 66 % der insgesamt 636 Tarifbeschäftigten. Frauen waren in dieser Personalkategorie mit 60 % überrepräsentiert.

Abb. 27: Anteile von Männern und Frauen am **Personal in Technik, Service und Verwaltung** (gesamt: 420)



Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung nach Bereichen

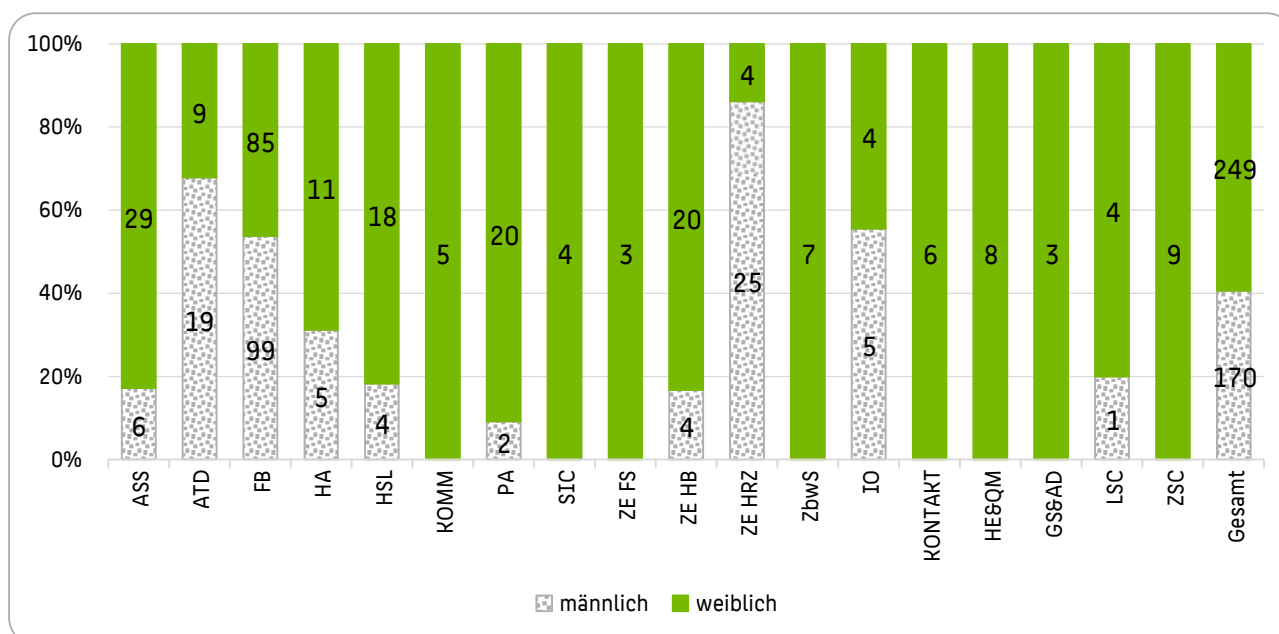
Eine Betrachtung der Organisationseinheiten zeigt eine deutlich ungleiche Geschlechterverteilung: In den Bereichen, die eine überwiegend technische Qualifikation erfordern (Technische Dienste, Hochschulrechenzentrum), dominierten Männer, in den klassischen Verwaltungsbereichen Frauen. In den Fachbereichen waren Männer leicht in der Überzahl, da hier neben der Verwaltung auch die Gruppe der Laboringenieur*innen vertreten ist, die einen hohen Männeranteil aufweist.

¹³ Der Stichtag für die Angaben zum Personal ist der 31.03.2024. Die Zahlen wurden von der Personalabteilung zur Verfügung gestellt.

Tabelle 8: **Frauenanteile am Personal in Technik, Service und Verwaltung nach Bereichen, in Prozent**

Bereich	FB	ASS	ATD	HSL	PA	HA	ZE FS	ZE HB	ZE HRZ	Gesamt
Frauenanteil	46 %	83 %	32 %	82 %	91 %	75 %	100 %	83 %	14 %	
Bereich	Zbws	KOMM	IO	KONTAKT	HE&QM	GS&AD	LSC	ZSC	SIC	60 %
Frauenanteil	100 %	100 %	44 %	100 %	100 %	100 %	80 %	100 %	100 %	

Abb. 28: **Frauenanteile am Personal in Technik, Service und Verwaltung nach Bereichen, absolute Zahlen** (gesamt: 419¹⁴)



Abkürzungen: ASS: Allgemeiner Studierendenservice / ATD: Abteilung Technische Dienste / FB: Fachbereiche / HA: Haushaltsabteilung / HSL: Hochschulleitung / KOMM: Kommunikation / PA: Personalabteilung / SIC: Startup und Innovation Center / ZE FS: Fremdsprachen / ZE HB: Hochschulbibliothek / ZE HRZ: Hochschulrechenzentrum / Zbws: Zentrum für berufsbegleitendes und weiterbildendes Studium / IO: International Office / KONTAKT: Kooperationszentrum Wissenschaft-Praxis / HE&QM: Hochschulentwicklung & Qualitätsmanagement / GS&AD: Gleichstellung & Antidiskriminierung / LSC: Lehrenden-Service-Center / ZSC: Studienberatung & Career Service

¹⁴ Von der Gesamtzahl abweichend, da der Personalratsvorsitz (1 Person) keinem Bereich zugeordnet wird.

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

Eine unausgewogene Geschlechterverteilung zeigt auch der Blick auf die Art der Beschäftigung. 14 % der MTSV arbeiten auf befristeten Positionen. 62 % davon sind Frauen. Drei Viertel der 35 % der in Teilzeit arbeitenden MTSV waren Frauen. Die Zahl ist gegenüber dem Vorjahr gleichbleibend..

Tabelle 9: **Art der Beschäftigung** der MTSV, absolute Zahlen, gesamt: 420

Art der Beschäftigung	unbefristet	befristet	Vollzeit	Teilzeit
Männer	146	23	135	34
Frauen	214	37	139	112

Abb. 29: Anteile von Männern und Frauen an den **be-
fristeten und unbefristeten Positionen** bei den MTSV
(gesamt: 420)

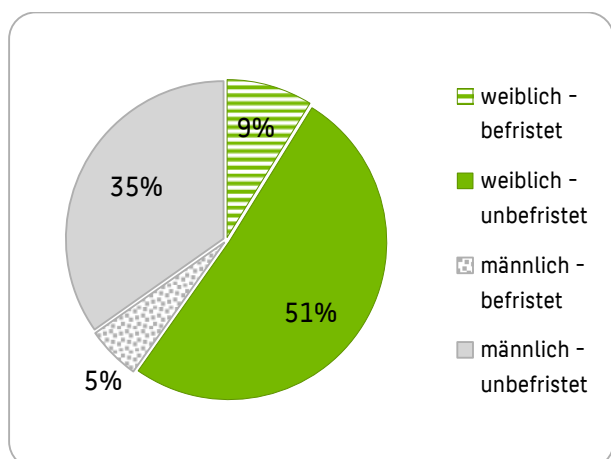
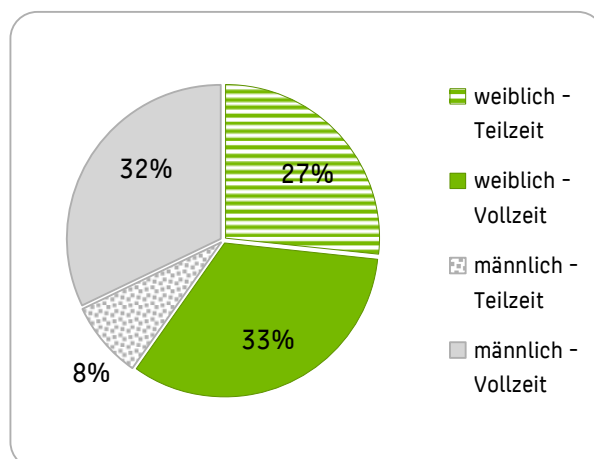


Abb. 30: Anteile von Männern und Frauen an den **Teilzeit- und Vollzeitpositionen** bei den MTSV
(gesamt: 420)



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 dafür ein, geschlechtsbezogenes Diskriminierungspotenzial in der Entgeltordnung des TVöD-VKA zu beheben.

Bei den Leitungspositionen ist der Frauenanteil entsprechend ihres hohen Anteils am Personal für Technik, Service und Verwaltung zu sichern. Dies wird sich mit einer gezielten Personalentwicklung sowie mit einer systematischen und transparenten Nachfolgeplanung erreichen.

Entgeltgruppen

An der HTW Berlin arbeiteten im Wintersemester 2023/2024 635 Tarifbeschäftigte.¹⁵ Dabei gab es eine deutliche Geschlechterdifferenz bei der Verteilung auf die Entgeltgruppen (EG). Diese ist ein Abbild der geschlechtsbezogenen beruflichen Segregation: Typischerweise von Frauen ausgeübte Tätigkeiten in der Verwaltung und den Services werden in einem hohen Maß in niedrige und mittlere Entgeltstufen (3 bis 9) eingeordnet. In den höheren Entgeltgruppen, dem Bereich Hochschulmanagement, waren Frauen gut bis sehr gut vertreten.

Die **Überprüfung** des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst / Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-VKA) im Rahmen des eg-check-Prüfprojekts 2018¹⁶ im Hinblick auf die gesetzlich vorgeschriebene Diskriminierungsfreiheit der Entgeltfindung hatte signifikante Ungleichheiten bei der Bezahlung von Frauen und Männern aufgedeckt. Die Untersuchung hatte ergeben, dass das verpflichtend zu praktizierende Bewertungssystem (summarisches System) nicht diskriminierungsfrei ist, weil es systematisch Tätigkeiten benachteiligt, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Das liegt u. a. daran, dass für diese Tätigkeiten relevante Merkmale wie die psychologischen und sozialen Anforderungen sowie die Häufigkeit der Arbeitsunterbrechungen nicht bewertet werden. Der Vergleich verschiedener Tätigkeitsbereiche auf der Grundlage des analytischen Bewertungssystems zeigte, dass in drei von vier Fällen weiblich dominierte Tätigkeiten unterbewertet und unterbezahlt waren.

¹⁵ Stichtag aller Angaben zu den Tarifbeschäftigten ist der 31.03.2024.

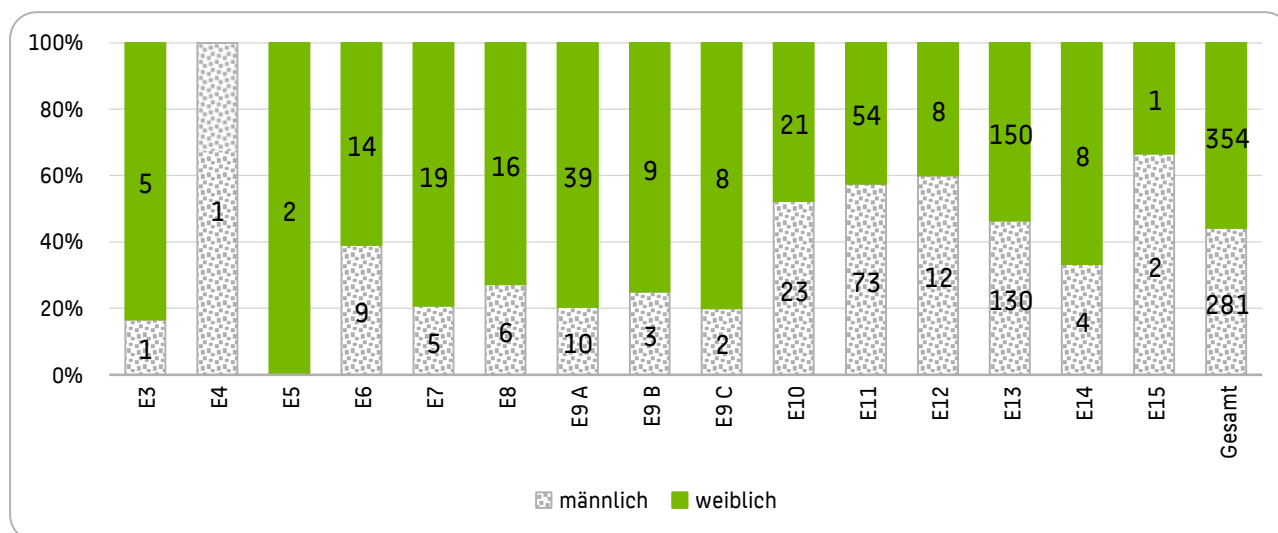
¹⁶ Der Prüfbericht sowie eine Dokumentation der Folgeaktivitäten sind hier abrufbar: <https://www.HTW-berlin.de/einrichtungen/zentrale-referate/gleichstellung-antidiskriminierung/entgeltgerechtigkeit>.

Die Überprüfung hat verdeutlicht, dass sowohl auf Hochschulebene als auch seitens der Tarifparteien Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die bestehenden Entgeltungleichheiten zu beseitigen.¹⁷ Die Aktivitäten der Hochschule, die Tätigkeitsbewertungen von Frauen zu prüfen, ggf. anzupassen sowie höherwertige Tätigkeitszuschnitte zu entwickeln und zuzuweisen, zeigen Wirkung: In der EG 8 sank der Frauenanteil von 80 % in 2020 auf 73 % in 2024. In der EG 9a gibt es einen leichten Anstieg von 78 % in 2019 auf 80 % in 2024. Die Entgeltgruppe 9c wurde deutlich ausgebaut von einer Stelle in 2019 auf mittlerweile zehn Stellen, von denen acht mit Frauen besetzt sind. In der EG 12 gab es einen deutlichen Anstieg von 24 % Frauen in 2019 auf 40 % Frauen in 2024.

Tabelle 10: Frauenanteile an den **Tarifbeschäftigten nach Entgeltgruppen**, in **Prozent**, Stichtag 31.03.2024

Entgelt- gruppe	3	4	5	6	7	8	9a	9b	9c	10	11	12	13	14	15
Frauenanteil	83%	0%	100%	61%	79%	73%	80%	75%	80%	48%	43%	40%	54%	67%	33%

Abb. 31: Tarifbeschäftigte je **Entgeltgruppe**, **absolute Zahlen**, Stichtag 31.03.2024 (gesamt: 635)



¹⁷ Dieselben Befunde gelten auch für den TV-L, wie A. Jochmann-Döll und K. Tondorf nachgewiesen haben, vgl. „Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand“ (2018). Download: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Leitungspositionen

An der HTW Berlin waren zum Stichtag des Berichts 20 Leitungspositionen besetzt, davon 13 mit Frauen, das entspricht 65 %. Die Zentraleinrichtungen (Fremdsprachen, Hochschulbibliothek und Rechenzentrum) mit einer Größe bis zu 29 Mitarbeitenden wurden mehrere Jahre von Männern geleitet. 2024 wurden die ZE Hochschulbibliothek und die ZE Fremdsprachen von Frauen geleitet. Alle Zentralen Referate mit bis zu 11 Mitarbeitenden wurden von Frauen geleitet. Die zentralen Abteilungen in Verwaltung und Technik (Studierendenservice, Technische Dienste, Haushalt und Personal) hatten bis zu 35 Mitarbeitende. Die Leitungen waren zur Hälfte mit Männern bzw. Frauen besetzt.

Abb. 32: **Verteilung von Leitungspositionen nach Geschlecht, in Prozent (gesamt: 20)**

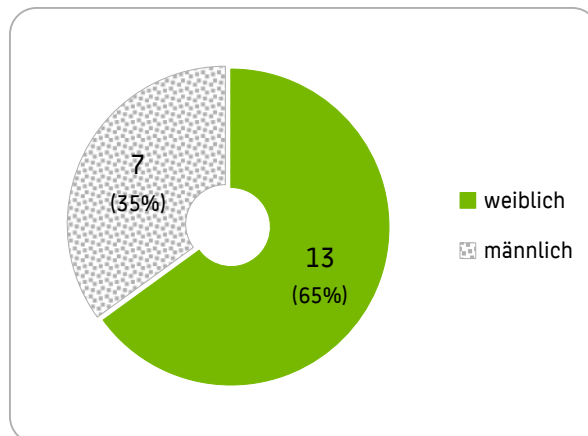


Tabelle 11: **Besetzung von Leitungspositionen nach Bereichen, absolute Zahlen (gesamt: 18)**

Einheit	ASS	ATD	HA	PA	DGF 1	DGF 2	DGF 3	DGF 4	DGF 5	ZE FS
Weibliche Leitung	1			1			1	1	1	
Männliche Leitung		1	1		1	1				1
Einheit	ZE HB	ZE HRZ	KOMM	IO	KONTAKT	HE&QM	GS&AD	LSC	ZSC	SIC
Weibliche Leitung	1		1		1	1	1	1	1	1
Männliche Leitung		1		1						

Abkürzungen: ASS: Allgemeiner Studierendenservice / ATD: Abteilung Technische Dienste / HA: Haushaltsabteilung / PA: Personalabteilung / DGF: Dekanatsgeschäftsführungen der Fachbereiche / ZE FS: Fremdsprachen / ZE HB: Hochschulbibliothek / ZE HRZ: Hochschulrechenzentrum / KOMM: Kommunikation / IO: International Office / KONTAKT: Kooperationszentrum Wissenschaft-Praxis / HE&QM: Hochschulentwicklung & Qualitätsmanagement / GS&AD: Gleichstellung & Antidiskriminierung / LSC: Lehrenden-Service-Center / ZSC: Studienberatung & Career Service / SIC: Startup und Innovation Center

Gremien

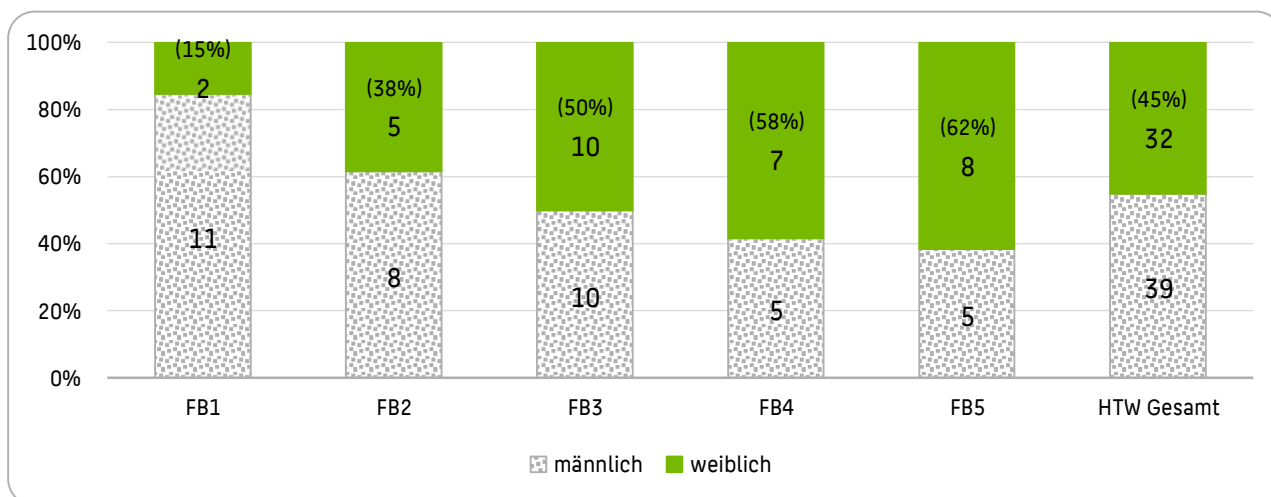
Das Gleichstellungsziel in diesem Handlungsfeld leiten sich aus dem Berliner Hochschulgesetz und dem Landesgleichstellungsgesetz ab, die eine **geschlechterparitätische Teilhabe** an Gremien und Kommissionen vorsehen, wobei die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten berücksichtigt werden soll. Die Herausforderung besteht darin, dass Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, durch eine höhere Beteiligung in der Gremienarbeit bzw. bei der Übernahme von Ämtern zeitlich deutlich stärker als Männer beansprucht werden würden.

Der Leitgedanke auf dem Weg zur Geschlechterparität ist daher, die demokratische Mitbestimmung der weiblichen Hochschulangehörigen zu stärken bzw. überhaupt erst zu ermöglichen. Es gilt, die gesetzlichen Vorgaben zur Parität zu erfüllen und gleichzeitig die Mehrbelastung weiblicher Hochschulangehöriger zu vermeiden bzw. zu kompensieren.

Fachbereichsräte

Die Gremien der akademischen Selbstverwaltung sind das Fundament einer demokratischen Hochschule. In den Fachbereichsräten der fünf Fachbereiche beträgt der durchschnittliche Frauenanteil 45 %. Dieser Anteil schwankt zwischen 62 % im Fachbereich 5 und 15 % im Fachbereich 1 (vgl. Abb. 33).¹⁸

Abb. 33: Verteilung von Männern und Frauen in den fünf **Fachbereichsräten in Prozent** (gesamt: 71 Mitglieder), Stichtag: 01.04.2024

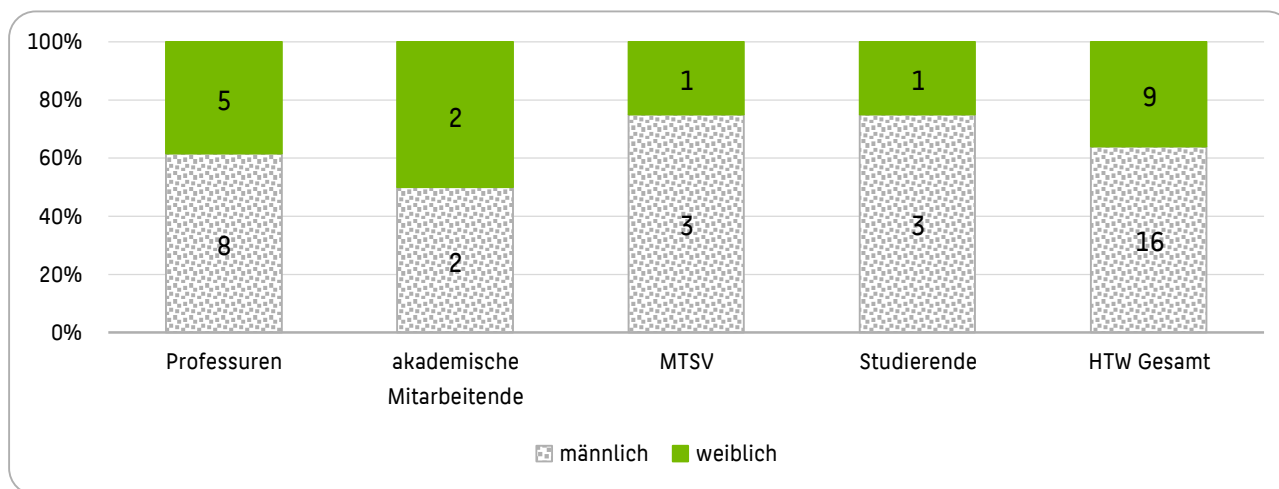


¹⁸ Der Stichtag für die Angaben zu den Gremien ist der 01.04.2024. Die Zahlen wurden von den Geschäftsstellen von Akademischem Senat und Kuratorium sowie von den Dekanatsgeschäftsführungen zur Verfügung gestellt.

Akademischer Senat

Im **Akademischen Senat** betrug der Frauenanteil an den Mitgliedern 36 % und ist damit gegenüber dem Vorjahr gleichgeblieben. 2020 war mit einem Frauenanteil von 48 % die Parität bereits fast erreicht worden. Bei allen Schwankungen gibt es eine gleichbleibend starke Unterrepräsentanz von Frauen in der Mitgliedergruppe der Professor*innen: Nur 5 der 13 professoralen Mitglieder des Akademischen Senats sind Frauen. Nur bei den akademischen Mitarbeitenden beträgt der Frauenanteil 50 %.

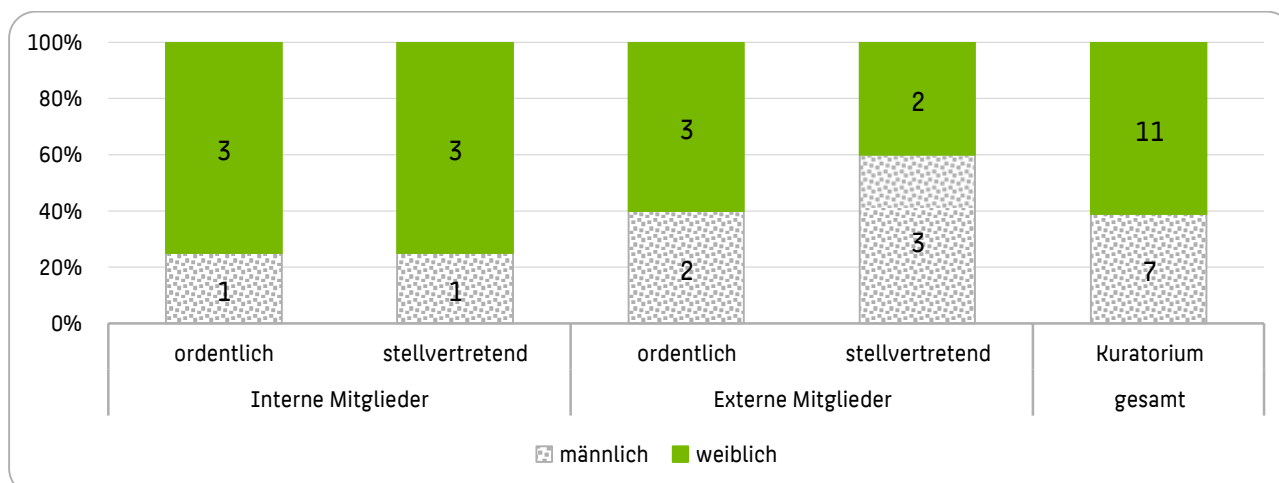
Abb. 34: Zusammensetzung des **Akademischen Senats** nach Geschlecht, **absolute Zahlen** (gesamt: 25), Stichtag: 01.04.2024



Kuratorium

Im Kuratorium betrug der Frauenanteil 61 % und ist damit im Vergleich zum letzten Jahr um sieben Prozentpunkte gestiegen.

Abb. 35: Zusammensetzung des **Kuratoriums** nach Geschlecht, **absolute Zahlen** (gesamt: 18), Stichtag: 01.04.2024

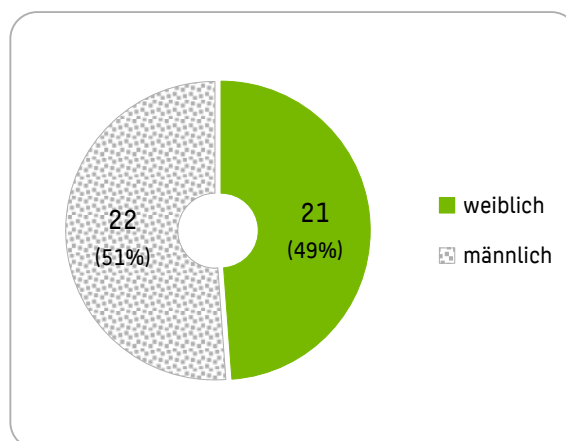


Preise der HTW Berlin

Das Gleichstellungsziel der HTW Berlin bei der Vergabe eigener Preise liegt in der gleichberechtigten Anerkennung der Leistungen in Lehre, Forschung und Transfer unabhängig vom Geschlecht. Frauen sollten mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Professuren unter den Preisträger*innen vertreten sein.

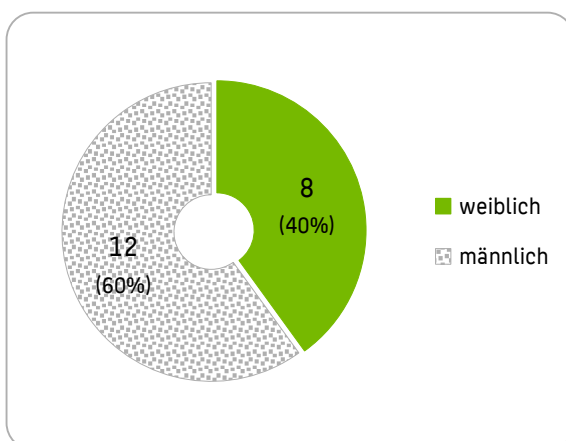
Der **Preis für gute Lehre** ist mit 8000 Euro dotiert. Vergeben wird er für mutige und innovative mediendidaktische Konzepte und eine Gestaltung von Lehrveranstaltungen und Prüfungen, die den Lernprozess und -erfolg der Studierenden auf besondere Art und Weise unterstützt. Die Nominierung kann durch alle Hochschulmitglieder erfolgen. Der Vergabe-kommission gehören der*die Präsident*in, der*die für Lehre zuständige Vizepräsident*in sowie ein Mitglied des AstA oder Studierendenparlaments an. Seit 2009 waren insgesamt 49 % der Preisträger*innen Frauen. Gemessen am Frauenanteil an den Professuren (32 %) sind Frauen damit bei der Auszeichnung für gute Lehre überrepräsentiert.

Abb. 36: Preis für gute Lehre, Preisträger*innen 2009-2024



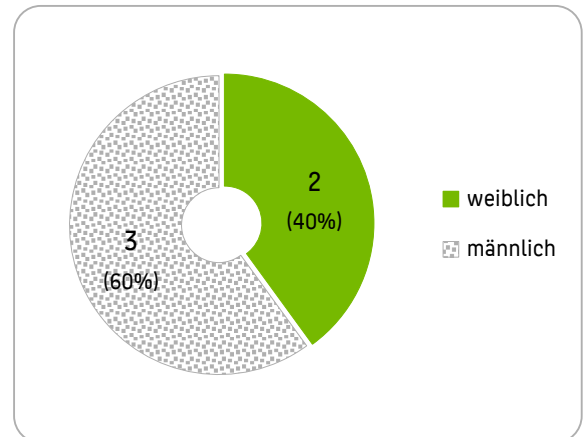
Der **Forschungspreis** ist mit 6000 Euro dotiert. Er wird für besonderes Engagement in den Bereichen Drittmittelakquisition, Publikationen, internationale Forschungskooperationen und Nachwuchsförderung vergeben. Vorschläge können eingereicht werden von Gruppen von mindestens drei Professor*innen, von denen mindestens einer bzw. eine Dekan*in oder Prodekan*in oder AS-Mitglied ist. Über die Vergabe entscheidet eine Kommission aus Präsident*in, Vizepräsident*in für Forschung und Preisträger*in des Vorjahres. Ein gutes Drittel der bisherigen Preisträger*innen waren Frauen. Somit sind sie auch bei dieser Auszeichnung gemessen an ihrem Anteil an den Professuren gut vertreten.

Abb. 37: Forschungspreis, Preisträger*innen 2009-2024



Der **Transferpreis** ist mit 4000 Euro dotiert. Einem breiten Transferverständnis folgend werden Engagement und Erfolge bei Kooperationen, in der Wissenschaftskommunikation, bei Gründungen und Patenten sowie zivilgesellschaftliches Engagement und der Einsatz für Diversität, soziale Integration und Durchlässigkeit im Bildungsbereich gewürdigt. Die Vergabeentscheidung trifft ein mit hochschulinternen und externen Mitgliedern besetztes Preiskomitee. Der Preis wird erst seit vier Jahren vergeben. Den Preis haben bisher drei Männer und zwei Frauen erhalten.

Abb. 38: Transferpreis,
Preisträger*innen 2020-2024



Der **Diversity Preis** kam 2024 hinzu. Der Preis wurde in diesem Jahr als Gestaltungswettbewerb für Studierende im Studiengang Kommunikationsdesign vergeben. Dabei konnten Entwürfe für einen Wandkalender 2025 „Vielfältige HTW Berlin“ eingereicht werden. Die Auswahl wurde von einer Jury getroffen (zwei Professorinnen Kommunikationsdesign, Präsidentin, Leitung Kommunikation, Zentrale Antidiskriminierungsstelle) und der siegreiche Entwurf in hoher Auflage zur gratis Verteilung an Hochschulangehörige gedruckt. Gewonnen hat ein Team aus **zwei Studentinnen**.