

„Hochschule (mit)gestalten? Frauen in der akademischen Selbstverwaltung der HTW Berlin“

Frauenversammlung am 31.05.2022

Bericht

Die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der HTW Berlin, Dr. Sünne Andresen, hat die weiblichen Hochschulangehörigen am 31.05.2022 zur diesjährigen Frauenversammlung eingeladen. Dieser Einladung in das Audimax des Campus Treskowallee folgten ca. 50 Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik, Service und Verwaltung sowie Professorinnen. Anlässlich der bevorstehenden Hochschulwahlen widmete sich die Veranstaltung der Akademischen Selbstverwaltung und der Frage, wie Frauen die Hochschule (mit)gestalten können und welche Erfahrungen sie dabei machen.

In ihrem **Bericht** verdeutlichte Dr. Sünne Andresen, wie sie ihre im Berliner Hochschulgesetz verbrieften Beteiligungsrechte als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wahrnimmt, um die Gleichstellungsziele der Hochschule zu erreichen. Sie berichtete über ihre vielfältigen Aufgaben, welche die Mitwirkung an Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren, die Begleitung der Arbeit der zentralen Hochschulgremien, die Einzelberatung sowie die Projektarbeit in diversen Handlungsfeldern umfassen. Sie ging darauf ein, dass aus der Befassung mit Einzelfällen häufig Impulse für strukturelle Veränderungen erwachsen und verdeutlichte das an vier Beispielen: Antidiskriminierung / Umgang mit Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG), Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten, Entgeltgerechtigkeit sowie Verbesserung von Berufungsverfahren.

Antidiskriminierung / Umgang mit Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Dr. Sünne Andresen erinnerte daran, dass die Hochschulleitung im Frühjahr 2021 auf der Grundlage der Antidiskriminierungsrichtlinie, die im Herbst 2020 verabschiedet wurde, den Antidiskriminierungsrat eingerichtet hat und dass diesem Rat Mitglieder der Hochschulleitung, des Personalrats und der Studierendenschaft, die hauptberufliche Frauenbeauftragte, die Vertrauensperson für Schwerbehinderte sowie weitere Personen angehören. Zu den Aufgaben des Antidiskriminierungsrats gehöre die Erarbeitung eines Aktionsplans. Derzeit liege der Schwerpunkt auf der Entwicklung eines Präventions- und Schutzkonzepts, um besser auf Fälle von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt in der Hochschule reagieren zu können und durch Gewaltprävention soweit wie möglich zu verhindern, dass es überhaupt dazu kommt. In den vergangenen Monaten habe eine Steuerungsgruppe, der neben dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten für Lehre auch der Dekan des Fachbereichs 3, zwei wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und das Antidiskriminierungsreferat des AstA angehören, unter Federführung der hauptberuflichen Frauenbeauftragten das Präventions- und Schutzkonzept ausgearbeitet. Der Entwurf soll Anfang des kommenden Wintersemesters hochschulöffentlich vorgestellt werden. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen, sich zu beteiligen.

Dienstvereinbarung Mobiles Arbeiten

Dr. Sünne Andresen stellte heraus, dass die Pandemie den positiven Effekt hatte zu beweisen, dass die permanente Anwesenheit der Hochschulangehörigen vor Ort nicht zwingend für eine funktionsfähige Hochschule erforderlich ist und dass die Regelungen im Pandemieplan zum räumlich und zeitlich flexiblen Arbeiten weitgehend in eine Dienstvereinbarung überführt werden sollen. Seit dem Herbst 2020 stünden Personalrat, Frauenbeauftragte und Dienststelle darüber in Verhandlung. Grundsatz

sei, dass alle mobil arbeiten können, deren dienstliche Aufgaben dies ermöglichen. Bis zu 60% der Arbeitszeit sollten von zuhause erbracht werden können. Die konkrete Umsetzung solle durch Absprache der Vorgesetzten mit den einzelnen Beschäftigten erfolgen. Aus Sicht der hauptberuflichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann es hier zu Konflikten kommen. Daher habe sie den Vorschlag eingebracht, als Alternative auch Teamvereinbarungen vorzusehen, d.h. die Verantwortung für die organisatorischen Absprachen zur An- oder Abwesenheit den Kolleg*innen in den Abteilungen bzw. Teams zu übertragen. Derzeit sei offen, ob diese Regelung aufgenommen werde.

Entgeltgerechtigkeit

Dr. Sünne Andresen rief das Entgeltprüfprojekt in Erinnerung, mit dem 2016 die Entgeltgerechtigkeit bei Professuren und 2017 bei Tarifbeschäftigten an der HTW Berlin überprüft und strukturelle Diskriminierung nach Geschlecht festgestellt wurde. Sie bilanzierte, dass es gelungen ist, Aufmerksamkeit für das Thema in der Hochschule zu schaffen und hob positiv hervor, dass durch Gruppen-Tätigkeitsbeschreibungen mehr Transparenz geschaffen und dass in einigen Bereichen neue Aufgabenschnitte und dadurch Höhergruppierungen vorgenommen werden konnten. Kritisch merkte sie an, dass dringender Handlungsbedarf hinsichtlich der Überprüfung und Neubewertung der Stellen von Laboringenieur*innen insbesondere in Fachbereich 5 besteht, wo der Frauenanteil bei diesen Stellen hoch ist. Sie legte dar, dass die Frauenbeauftragten bereits im Mai 2021 in einem gemeinsamen Brief gefordert hatten, dass die Tätigkeiten, welche die Laboringenieur*innen real ausüben und welche die Qualität der Lehre sicherstellen, umfassend und zutreffend dokumentiert und dass die Laboringenieur*innen an der Erstellung ihrer Tätigkeitsbeschreibung beteiligt werden. Diese Forderungen seien im Rahmen des Plenums der Frauenbeauftragten im Mai 2021 mit Herr Cordes und Frau Kluck diskutiert worden. Beide hätten zugesagt, diesen Forderungen nachzukommen, die Umsetzung dieser Zusagen stehe allerdings noch aus.

Verbesserung von Berufungsverfahren

Die hauptberufliche Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wies darauf hin, dass die zahlreichen ruhestandsbedingten Austritte bislang nicht in ausreichender Anzahl für die Berufung von Frauen genutzt werden konnten und dass zusätzliche Anstrengungen erforderlich seien, um bis 2025 die mit den Dekan*innen vereinbarten Zielzahlen zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren zu erreichen. Das Projekt „Chancengerechte Berufungsverfahren“ mit einer Laufzeit von zwei Jahren – Projektmitarbeiterin ist Mirjam Reiß – solle die Berufungsverfahren kritisch unter die Lupe nehmen und Stellschrauben finden, um mehr Frauen zu berufen. In vielen Verfahren scheitere die Berufung von Frauen daran, dass sich zu wenige Frauen bewerben, welche die umfangreichen Anforderungen an Professuren an Hochschulen für angewandte Wissenschaften erfüllten. Es gehe darum, neue Wege der Rekrutierung zu beschreiten und z.B. externe Expertise einzubinden.

Im **Austausch**, der sich dem Bericht anschloss, bat eine Teilnehmerin um eine genauere Erläuterung, was unter mobilem Arbeiten zu verstehen sei und welche Einschränkungen zu möglichen Arbeitsorten getroffen werden sollten (z.B. andere Wohnorte als Berlin, Co-Working Spaces). Gabriela Reuß, Vorsitzende des Personalrats, erläuterte, dass mit der neuen Dienstvereinbarung die bisherige Dienstvereinbarung zur Gleitzeit sowie die zur Telearbeit zusammengeführt werden sollen.

Bezogen auf Dr. Sünne Andresens Ausführungen zur Überprüfung der Eingruppierung der Laboringenieur*innen in Fachbereich 5 bekräftigten mehrere Teilnehmerinnen die vorgetragenen Forderungen

der Frauenbeauftragten und sprachen sich für eine transparentere und wertschätzende Kommunikation mit den betroffenen Kolleg*innen aus.

Auch die von Dr. Sünne Andresen moderierte **Podiumsdiskussion** beleuchtete Aspekte der Akademischen Selbstverwaltung und widmete sich der Frage, wie Frauen die Hochschule (mit)gestalten können. Ihre Erfahrungen reflektierten

- Stefanie Döring, AStA-Vorsitzende und auch in der LandesAstenKonferenz engagiert,
- Cindy Gottstein, Mitarbeiterin in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) in Fachbereich 3, war Mitglied im Akademischen Senat, wirkt mit in Berufungskommissionen und aktuell im Kuratorium,
- Mirjam Reiß, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentralen Referat Frauenförderung und Gleichstellung, seit zwei Jahren im Akademischen Senat sowie
- Prof. Dr.-Ing. Nicole Riediger, Professorin in Fachbereich 2, hat als Doppelspitze mit Prof. Dr.-Ing. Britta Kruse den Akademischen Senat geleitet, war in der Kommission für Studium und Lehre aktiv, hat Erfahrungen als Fachbereichsratsmitglied.

Die Podiumsteilnehmerinnen waren sich in der Einschätzung einig, dass es relevant ist, wie viele Frauen einem Gremium angehören. Bereits die reine Anzahl mache einen Unterschied. Seien mehr Frauen beteiligt, würden Gleichstellungsthemen präsenter und deren Akzeptanz verbessere sich; Umgang und Diskussionskultur veränderten sich hin zu mehr Dialog; die Perspektivenvielfalt werde größer.

In der Diskussion wurde deutlich, dass es für die Frage nach der Gestaltungsmacht relevant ist, welcher Mitgliedergruppe man angehört und um welches Gremium es sich handelt. Das Gefälle zwischen Mitarbeiter*innen in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) und Professor*innen zeige sich nicht nur darin, dass MTSV in zentralen Belangen, z.B. in Berufungskommissionen, gar kein Stimmrecht haben (auch nicht nach dem neuen Berliner Hochschulgesetz), sondern auch darin, wessen Beiträge welche Wertigkeit haben, wie diese wahrgenommen und aufgegriffen würden. Akademischer Senat und Kuratorium hätten zwar in begrenztem zeitlichen Rahmen über viele Beschlussvorlagen abzustimmen, dennoch seien auch in diesen Gremien Diskussionen möglich, im Akademischen Senat beispielsweise bei der Präsentation von und Stellungnahme zu Berufungsverfahren.

Bezogen auf die Mitgliedergruppe der MTSV wurde auch problematisiert, dass keine (bereichsübergreifende) Vernetzung besteht – u.a. mit dem Effekt, dass für die anstehenden Hochschulwahlen keine Kandidaturen für das Kuratorium aus dieser Mitgliedergruppe eingereicht wurden. Umso erfreulicher, dass Mitarbeiterinnen der Hochschulbibliothek mit einer gemeinsamen Liste für den neu zu wählenden Akademischen Senat kandidieren. Die Vernetzung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die ihren Anfang in Fachbereich 5 genommen hat und mittlerweile erfolgreich fachbereichsübergreifend etabliert werden konnte, könnte beispielgebend für die Mitgliedergruppe der MTSV sein.

Als weitere Hürden für die Beteiligung von Frauen an der Gremienarbeit wurden genannt: familienunfreundliche Sitzungszeiten, frauenfeindliches Verhalten einzelner Mitglieder von Gremien und fehlendes Wissen über die Akademische Selbstverwaltung bzw. eine sehr spezifische, eher abweisend wirkende, stark formalisierte Sprache. Insbesondere aus dem letztgenannten Grund sei ein Engagement in der Akademischen Selbstverwaltung sehr voraussetzungsvoll und daher übernahmen eher bereits eingearbeitete Aktive den Großteil der Gremienarbeit, was insbesondere für die Studierenden gelte.

Die Podiumsteilnehmerinnen unterstrichen, auf ihre eigenen Erfahrungen verweisend, dass Gremienarbeit erlernbar und machbar sei. Neben gründlichen Kenntnissen der Richtlinien und Sitzungsunterlagen sowie der Reflexion von Mikropolitik (z.B. Überraschungseffekte gezielt einsetzen) sei Selbstermächtigung in dem Sinne hilfreich, sich selbst die Gremientätigkeit zuzutrauen und nicht von sich selbst zu erwarten, bereits alle Fähigkeiten mitzubringen, sondern sich diese mit der Zeit aneignen zu können.

Beim anschließenden **Mittagessen** konnten diese und andere Fragen vertieft, neue Kontakte geknüpft und bestehende Kontakte gepflegt werden.